

# mercator

LETO II – ŠT. 1

LJUBLJANA, JANUAR 1964

CENA 20 DIN

Meseca marca 1964 bo naše podjetje praznovalo 15-letnico obstoja. Dne 4. 3. 1949 je bilo ustanovljeno trgovsko podjetje z živili »Živila«, predhodnik današnje Veletrgovine »Mercator«. Ob ustanovitvi je podjetje pričelo svoje delo s skromnimi sredstvi in s skupno 18 zaposlenimi. Premalo je prostora na tem mestu, da bi danes opisali vse težave in uspehe, ki jih je podjetje prehodilo od ustanovitve do danes. Vsekakor pa je bila razvojna pot pojetja uspešna, kar nam dokazuje tudi dejstvo, da se mu je v letih 1961–1963 priključilo kar 10 samostojnih trgovskih podjetij.

Podjetje posluje danes na veliko in na drobno z živili, papirjem, galanterijo, gospodinjstvi potrebnimi in z mnogimi drugimi artikli. Danes je v podjetju zaposlenih več kot 1500 delavcev. Podjetje ima 228 poslovalnic, velika skladišča, vozni park s preko 60 avtomobili, avtomehanično, mizarško in finomehanično delavnico, ter lastno upravno zgradbo. Po svojem obsegu je eno izmed največjih podjetij živilske stroke v Jugoslaviji. Za leto 1964 predvideva plan podjetja preko 22 milijard dinarjev prometa.

Kljub že doseženim uspehom čakajo podjetje v naslednjih letih nove naloge. Razširiti mora tudi obstoječo trgovsko mrežo, modernizirati in adaptirati vrsto zastarelih lokalov, ki jih je prevzelo z integracijo. To je namreč eden izmed pogojev za nadaljnji uspešni razvoj podjetja.

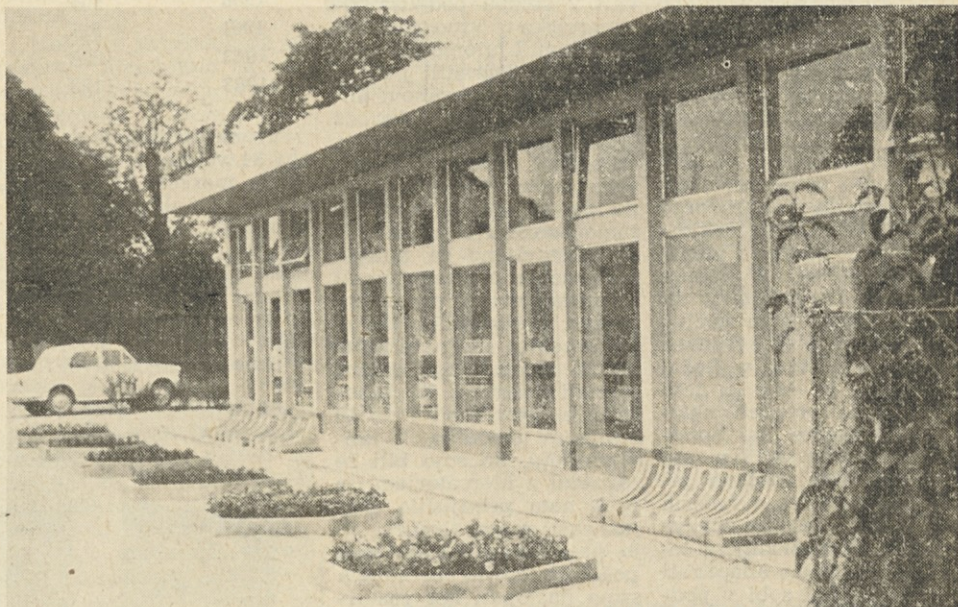
Letos bo podjetje zgradilo devet novih samopostrežnih in eno klasično trgovino. Do meseca maja predvidevamo otvoritev novih SP trgovin ob Gerbičevi, Celovski in Pokopališki cesti, ter otvoritev potrošniškega centra v Podgorici. Do konca leta 1964 bomo dogradili potrošniški center ob tržaški cesti ter samopostrežne trgovine ob Triglavski in Proletarski cesti, v Novih Jaršah, Litiji in klasično trgovino v Soteski na Dolenjskem. Vložene imamo prošnje za lokacije novih trgovin v občinah Center,

## Letos petnajstletnica »Mercatorja«

Moste, Siška, Bežigrad, Litija, Ljubno in Gornji grad. Podjetje bo adaptiralo in predelalo klasični trgovini na Celovski 30a in Celovski 144 v samopostrežni trgovini. Adaptirali bomo tudi poslovalnice Cernetova 23, »Center« Črnuče, Titova 49, Janševa 2, Kidričeva 5, Tavčarjeva 6, Gabrje, Sostro, ter poslovalnice v Gornjem gradu, Smartnem pri Litiji, Litiji, Logatcu in v Dolenjskih Toplicah. Mimo navedenega bo podjetje zamenjalo staro opremo v nekaterih poslovalnicah, nabavilo večje število hladilnikov, registrskih blagajn ipd. Dokončana bo nadzidava upravne zgradbe, ki je s povečanim obsegom dela zaradi integracije postala premajhna. V skladišču bomo uredili hladilnico in asfaltirali dvorišče, povečali in izvedli tipizacijo voznega parka, ter opravili vrsto drugih izboljšav.

Načrti za povečanje in modernizacijo podjetja bi bili lahko še večji in hitreje uresničeni, če bi predpisi dopuščali ugodnejšo delitev dohodka in najemanje kreditov pod ugodnejšimi pogoji. Zaradi teh razlogov je moralo podjetje del svojih načrtov odložiti na leto 1965 oziroma poznejše obdobje.

Z realizacijo vseh teh načrtov bo podjetje dostojno proslavilo 15-letnico svojega delovanja. Vse to nam dokazuje, da se podjetje ne namerava zadovoljiti samo z dosedanjimi uspehi, temveč bo tudi v bodoče večalo svoj obseg in dosegalo nove uspehe.



Prvi potrošniški center po integraciji smo odprli lani v Dravljah, ob Sojerjevi ulici. V njem je samopostrežba in mesnica

## Trgovina v družbenem planu 1964

V mesecu decembru je zvezni izvršni svet obravnaval in sprejel osnutek zveznega družbenega plana za letošnje leto. Predlog družbenega plana je sestavljen po temeljitih proučevanjih in širokih razpravah družbeno političnih in gospodarskih organov. Zvezna skupščina bo hkrati z osnutkom sprejela tudi predpise in zakonske predloge, ki so potrebni za uresničitev v planu predvidenih postavk in smernic.

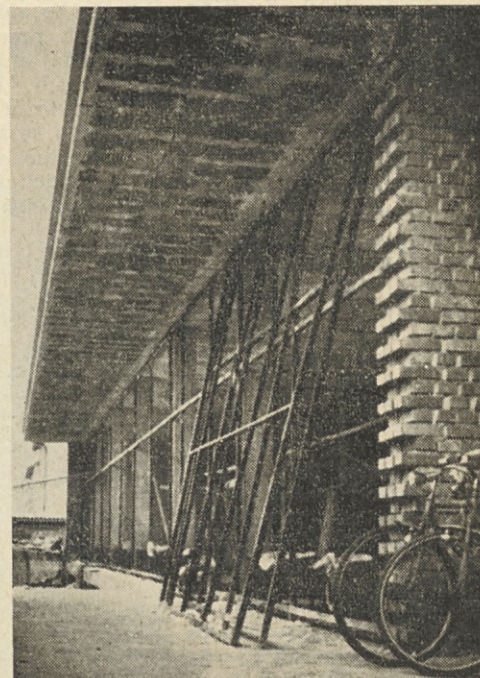
Predlog plana predvideva porast celotne proizvodnje za približno 10%, na družbenem sektorju pa celo za 12%. Industrijska proizvodnja naj bi se povečala za 11%, kmetijska za 7%, v gradbeništvu naj bi bila večja za 12%, izvoz naj bi se povečal za 13%, prometne storitve za 7%, promet v trgovini na drobno pa naj bi porastel za okoli 12%. Nadalje je predvideno povečanje števila zaposlenih za 4%, delovne storilnosti za približno 7% in realne osebne potrošnje za okoli 8%.

Naloge, ki jih bo treba uresničiti v letu 1964, so precej zahtevne v vseh panogah gospodarstva, pa tudi v trgovini. Dejavnost trgovine je v neposredni zvezi z obsegom proizvodnje in še z vrsto drugih faktorjev. Zaradi zagotovitve enakomerne dotoka blaga na tržišče bo moralo trgovinsko omrežje nadaljevati s pozitivno prakso povezovanja proizvodnje s potrošnjo z ustreznimi pogodbami, kar se je v preteklem letu pokazalo kot dober instrument za vzdrževanje relativne stabilnosti tržišča.

Celotno poslovanje trgovine je pogojeno z njeno zmogljivostjo in tehnično opremljenostjo. Trgovina je stalno zviševala svoj delež v narodnem dohodku gospodarstva, vendar ji vsi dosedanja sistemi delitve dohodka niso priznavali enakovrednega deleža pri oblikovanju lastnih skladov. Zmogljivosti trgovine so zaradi tega zaostajale za naraščajočim blagovnim

prometom in otežkočale smotrno realizacijo proizvedenega blaga. Zaostajanje trgovine v gradnji novih zmogljivosti tudi ni moglo nadomestiti uvajanje sodobne samopostrežne in samoizbirne prodaje tehnike trgovanja, ki ima sicer precej večjo propustno moč od klasičnega načina prodaje.

(Nadaljevanje na 11. str.)



Ena največjih samopostrežnih trgovin, ki jo bomo zgradili leta 1964, bo v Gerbičevi ulici v Ljubljani. Tudi ta trgovina bo v sklopu PE Emona



# »EMONA« tudi v sklopu Veletrgovine »MERCATOR«

**PREDSTAVLJAMO  
POSLOVNE ENOTE**

Trgovsko podjetje Emona je bilo ustanovljeno 1. aprila 1952, z decentralizacijo trgovske mreže, to je iz poslovalnic prejšnjih trgovskih podjetij Hrana, Preskrba in Specerija. Razumljivo je, da te poslovalnice niso bile najboljše, saj so navedena podjetja odstopila le manjše in slabo opremljene poslovalnice. Podjetju Emona so bila takrat dodeljena zelo majhna obratna sredstva, slabo opremljene poslovalnice z dotrajano opremo, v veliki večini pa je bila ta oprema last zadržnega in privatnega sektorja. Tako je bilo tudi z lokali, dokler niso bili nacionalizirani. Še danes imamo nekaj poslovalnic, ki so last zadržnega oziroma privatnega sektorja. Podjetje je imelo takrat 16 poslovalnic z letnim prometom 158 milijonov dinarjev. Imelo je le zasilno majhno skladišče izven centra Ljubljane, v Rožni dolini, in je šele v letu 1954. upelo prevzeti skladiščne prostore na Boršnikovem trgu 3. Tu sta bila tudi dva majhna pisarniška prostora, v katerih se je stiskala celotna uprava podjetja. V naslednjem letu nam je uspelo adaptirati še dve majhni sobi v podstrešju tako, da so bili pogoji za delo vsaj malo boljši. V letu 1954 smo ukinili poslovalnico na Titovi cesti in smo te prostore odstopili Veletrgovini Mercator, ki jih je uporabila za prodajni oddelek. Prav tako smo odstopili Mercatorju garažo v ulici Moše Pijade. Z Veletrgovino Mercator smo imeli vsa leta zelo dobre trgovske odnose. Nudila nam je svoja obratna sredstva v obliki kreditiranja. Poudariti moramo še posebej, da smo že takrat večidel nabavljali blago pri Mercatorju in nismo prišli v vseh letih niti do najmanjšega spora v trgovanju.

V letu 1958 smo prevzeli dve trgovini Kmetijskih združenj in sicer v Trzinu in Podgorici. S tem smo prevzeli tudi veliko nekurantnega blaga, ki smo ga le s težavo in po znižani ceni razprodali.

Treba je bilo takoj renovirati te poslovalnice, ki so nato vsako leto vidno napredovale s širjenjem asortimenta in prometa. Tudi skoraj vse druge poslovalnice smo morali v teh letih obnoviti, ali jih adaptirati in odkupiti od privatnega ali zadržnega sektorja. V tistem letu so prišle v sklop našega podjetja tudi samostojne trgovine »Sora« v Tavčarjevi ulici in »Pri nebotičniku« v Kidričevi ulici. V letu 1959 smo prevzeli tudi trgovino KZ »Barje«, ki je bila zelo siromašna in zapuščena. V tistem letu je bil zgrajen potrošniški center na Brdu, za kar gre vsa pohvala občini Vič, ki je takrat investirala grad-

njo, saj v prejšnjih prostorih ni bilo mogoče poslovati. To se je pozneje pokazalo v močno zvišanem prometu. V tem centru je bila tudi mesnica, ki pa nam nikakor ni uspevala in smo jo pozneje oddali Tovarni mesnih izdelkov in je tudi ta že po dobrem pol letu prekinila poslovanje. Danes, ko so tam okoli zgradili veliko stanovanj, je začela mesnica zopet poslovati v sklopu podjetja Živinorejsko vinogradniški kombinat Ljutomer. V letu 1960 smo dogradili potrošniški center v Jeranovi ulici, ki je bil predviden za polsamopostrežno trgovino, takorekoč preizkušnja novega sistema prodaje. Glede na to, da je blago v samopostrežni trgovini bolj razstavljeno za potrošnika, se je promet dvignil v primerjavi s prometom v stari poslovalnici, (ki se je preselila) skoraj 4 kratno. V sklopu tega centra je tudi mesnica, ki danes že dela promet od 7 do 10 milijonov mesečno. V lanskem letu, ko smo bili že združeni z Mercatorjem, se je k nam priključila ekonomska enota Črnuče, ki je predstavljala samo eno poslovalnico in ni mogla sama nastopati kot poslovna enota.

Za priključitev k Veletrgovini Mercator smo se odločili, ker je podjetje imelo zelo majhna obratna sredstva, krediti za ta namen pa nam niso bili odobreni. Bila pa je tudi splošna trgovska politika, da se manjša podjetja priključijo k močnejšim, kar omogoča uspešnejše poslovanje. Z našimi skladi nismo mogli graditi lastne lokale, s skupnimi skladi pa se je že v prvem letu poslovanja pokazal večji uspeh. Prav sedaj dokončujemo gradnjo potrošniškega centra v Gerbičevi ulici, ki bo obsegal 235 m<sup>2</sup> prodajnih prostorov in bo to do sedaj ena izmed najmodernejših samopostrežnih trgovin v občini Vič. Prav tako se gradi potrošniški center v Podgorici. Pri investicijah za ta potrošniški center je pomagala

z denarnimi sredstvi tudi občina Bežigrad. Imamo še nekaj poslovalnic, ki so nujno potrebne adaptacije in nove opreme, posebno v centru mesta. Vendar se v tej kratki dobi, odkar smo

združeni z Mercatorjem, ni mogoče vse urediti.

V tabeli naj prikazemo nekaj podatkov, iz katerih je razvidno, kako se je podjetje razvijalo od ustanovitve pa do danes.

Leto	Realizacija prometa v milij.	Število zaposlenih	Osnovna sredstva v milij. din.
1952	158	48	1,5
1955	286	62	11,6
1958	468	84	15,8
1961	821	117	36,4
1962	1008	122	33,8
1963	1193	122	38,7

Trenutno imamo v učejnu 34 vajencev, za katere pa ne moremo biti gotovi, če bodo ostali vsi pri podjetju tudi, ko bodo izučeni, saj jih vsako leto nekaj odide v druge trgovine, največ pa jih gre v pisarne. Če bi vsi vajenci, ko se izučijo, ostali pri podjetju, bi danes imeli že kvalifici-

ranega kadra več kot za dva takšna podjetja. V času obstoja podjetja je bilo v naši enoti izvoljenih v delavsko samoupravljanje 98 članov kolektiva. V sklopu poslovne enote deluje tudi sindikalna organizacija, v katero je včlanjen celoten kolektiv. Omeniti moramo, da smo v letu 1959 s skup-

nimi močmi kupili počitniški dom v Piranu, s tem, da smo se odpovedali izplačilu učinka. Pri gradnji doma so naši člani kolektiva vložili veliko truda in prostovoljnega dela, da smo ga usposobili za letni odih. Sindikalna podružnica je organizirala več strokovnih ekskurzij, posebno v tovarne živilske industrije. Tako smo člani kolektiva vsaj delno seznanili z živilsko proizvodnjo.

S tem smo bežno prikazali razvoj in delo naše poslovne enote v prepičanju, da morajo biti nadaljnji razvoj in uspehi v sklopu Veletrgovine »Mercator« še večji.

Franc Strojani,  
direktor PE Emona



Svojo prvo samopostrežno trgovino je PE »Emona« odprla že 1960. leta v Jeranovi ulici v Ljubljani

## Največji promet v poslovni enoti

Pri PE »Emona« ustvarja največ prometa poslovalnica na Miklošičevi cesti 34. Le-ta posluje še na klasični način, ker prostor

ni moč razširiti oziroma povečati.

Leta 1952, ko je bilo ustanovljeno naše podjetje, je bila ta trgovina med najboljšimi glede na promet, inventar in dohodek. Razvoj poslovanja kaže, da je imela ta poslovalnica 1952. leta 17 milijonov prometa, ki pa se je stalno stopnjeval in je dosegel v letu 1956, ko smo začeli poslovati neprekinjeno, že 46,5 milijona dinarjev, naslednje leto pa 62 milijonov. V letu 1962 je promet porasel že na 83 milijonov in v 1963. letu na skoraj 100 milijonov, kljub temu, da so bile v neposredni bližini odprte moderne samopostrežne trgovine in da specerijske artikole prodajajo v naši bližini celo po mesnicah, mlekarnah ter v prodajalnah zelenjave.

Res, da se je sortiment artiklov zelo povečal in si potrošniki lahko privoščijo več dobrin kot pred leti, vendar imamo občutek, da potrošniki v našo postrežbo zaupajo in so zadovoljni. Naši odjemalci so večinoma mimoidoči, ki se jim vedno mudi na vlak ali avtobus in jih moramo zato vedno tudi hitro postreči. Pri hitri postrežbi potrošnikov pa nas ovira predvsem to, da poslovalnica, lahko rečemo, skoraj nima potrebnih skladiščnih prostorov. Ti bi bili nujno potrebni zato, da bi blago lahko lepo sortirali in nabavili še širši sortiment izdelkov, ki bi ga v tej poslovalnici prav lahko prodajali. Prisiljeni smo dnevno nabavljati nekatere artikole, kar povzroča dvojno delo in obremenjuje pro-



V majhni prodajalni PE Emona ob Gerbičevi ulici je vedno gneča, ker je lokal premajhen. Zato bomo že v maju odprli novo samopostrežno trgovino, kjer bodo potrošniki hitreje in solidneje postreženi



# Poslovna enota »LOGATEC«

Trgovsko podjetje Logatec, sedaj Mercator Ljubljana, poslovna enota Logatec, je bilo ustanovljeno leta 1951 iz bivših poslovalnic Ljudskega magazina Ljubljana-okolica. Ob ustanovitvi podjetja sta bili le dve poslovalnici in sicer »Izbira« in »Pod Naklom«. Sredstva takratnega podjetja so bila zelo majhna, vendar je podjetje kljub vsem težavam že v letu 1953 odprlo z lastnimi sredstvi novo prodajalno »Tabor« v Gor. Logatcu. V letu 1953 se je začela naglo razvijati v Logatcu lesna industrija, s tem je raslo število zaposlenih in kupna moč prebivalstva. Povečati je bilo treba prodajne prostore in izboljšati postrežbo v trgovini »Izbira«, v kateri so doslej prodajali vse blago od špecerije, manufakture do železnine. Ta način prodaje ni ustrezal higienskim predpisom, niti zahtevam potrošnika.

Zaradi naštetih pomanjkljivosti je podjetje pričelo z adaptacijo gosp. stavbe za specializirano trgovino »Železnina«; preuredili so jo v zelo kratkem času in z lastnimi sredstvi. Ta lokal pa današnjim zahtevam skoraj več ne ustreza, ker je zaradi velikega asortimenta blaga postal premajhen, vendar je tedaj pomenil za podjetje velik napredek in pomembno pridobitev.

Z naglim razvojem podjetja in povečanjem prometa je bilo nujno misliti tudi na lastna transportna sredstva. S pomočjo kredita OLO Ljubljana-okolica je podjetje nabavilo 1,5 tonski avtomobil.

V letih 1954—1957 se je podjetje lotilo naloge v že obstoječih lokalih izboljšati

## „EMONA“

dajno osebje ter moti hitro postrežbo.

Razen tega nam je oteženo sortirati živilske in neživilske artikle, kot to predpisuje sanitarna inspekcija, saj moramo v glavnem vsa pralna sredstva znesti v klet, ki je težko dostopna.

Pričakujemo, da nam bo le uspelo v l. 1964 razširiti naše prostore. Hkrati pa bomo tudi obnovili, oziroma zamenjali opremo, ker je sedanja že dotrajana.

Prepričani smo, da bo kolektiv potem še z večjim veseljem in bolj vestno opravljal svoje delo; da bomo povečali promet in asortiment proizvodov v zadovoljstvo kolektiva in potrošnikov.

Vuk Jurij, poslovodja

oziroma zamenjati zastarelo opremo, predvsem tehtnice in hladilnike. Vse pa je bilo odvisno od razpoložljivih sredstev, ki so bila v tem času zelo majhna.

Po prevzemu trgovin kmetijskih zadrug pa se je podjetje v letu 1957 in 1958 zelo hitro razvilo; število prodajalnih se je povečalo na 11, ob koncu leta 1958 je pridobilo tudi centralno skladišče za živilsko blago in gospodinjske potrebščine.

V letu 1958 so bile odprte še poslovalnice »Pepekla« ter »Sadje-zelenjava«. V letu 1959 smo odprli tudi sodobno trgovino »Delikatesa«, ki je bila nujna potrebna našemu kraju.

Prevzete trgovine KZ so bile delno v zelo slabem stanju; takoj smo jih pričeli popravljati. Najbolj potrebna preureditve je bila trgovina »Specerija«, v katero smo vložili precej sredstev in bistveno izboljšali preskrbo potrošnikov z živili. V letu 1959 smo odprli na pobudo uprave in DS trgovino »Samopostrežba«, drugo take vrste v ljubljanskem okraju ter peto v Sloveniji.

Vse te ureditve trgovin na območju bivše občine Logatec je podjetje financiralo delno iz lastnih sredstev, delno pa iz okrajnega in občinskega investicijskega sklada. Trgovsko podjetje »Logatec« je v modernizacijo trgovskih lokalov izmed vseh podjetij na podeželju v ljubljanskem okraju v zadnjih letih največ investiralo. Po oceni okrajne komisije v letu 1960 in tudi Trgovinska zbornica je ugotovila, da ima naše podjetje v okraju — razen Ljubljane — sorazmerno najbolj urejene trgovske lokale.

Skladno z razvojem poslovalnic je tudi promet naglo naraščal.

Velike težave pa je podjetje imelo vseskozi zaradi premajhnih obratnih sredstev.

Vzporedno z razvojem podjetja se je razvijalo in utrjevalo tudi delavsko sa-

moupravljanje. V letu 1953 je bil izvoljen prvi upravni odbor. Delavski svet pa je predstavljal celoten kolektiv, ker podjetje ni zaposlovalo več kot 30 delavcev. Z združitvijo KZ se je povečal kolektiv, zato smo v letu 1958 izvolili prvi 15 članski delavski svet.

Vse probleme, ki jih je podjetje imelo v svojem rednem poslovanju, so pravilno reševali samoupravni organi.

Kolektiv je uvidel, da je podjetje premajhno za samostojno razvijanje sodobne trgovine, zato se je delavski svet odločil za integracijo, ki je bila v trgovini nujna.

Na svojem zasedanju je sprejel sklep, da se podjetje priključi k Veletrgovini Mercator. Priključitev je bila izvršena 1. IV. 1962.

Že v prvem letu združitve so se pokazali uspehi, katere sami ne bi mogli doseči. Naša poslovna enota ima v načrtu še nadalje urejati trgovsko mrežo v Logatcu in v njegovi okolici. Prepričani smo, da bomo to tudi dosegli s prizadevnostjo kolektiva, oziroma s skupnimi močmi celotnega podjetja.

## Naše trgovine so bile dobro založene

*Pred inventurami ob koncu leta smo opazili, da so poslovodje le upoštevali predhodna opozorila in se dovolj založili z blagom. Dober poslovodja se namreč ne sme ustrašiti zalog pred inventurami, ker ve, da mora še nekaj dni po inventuri počakati na novo pošiljko blaga. Brez zalog in primerne izbire blaga pa ne more zadovoljivo postrežiti kupce in ustvariti planirani promet.*



Notranjost naše prve samopostrežne trgovine v Logatcu, ki je bila odprta že leta 1960. Danes dosega že 9 milijonov dinarjev prometa mesečno



Po priključitvi k Mercatorju smo tudi v Logatcu uvedli specializacijo prodajal. Na sliki vidimo notranjost nove »Blagovnice«, ki smo jo preuredili in adaptirali v l. 1963

Tabela I.

Leto	Povprečno št. zap.	Osnovna sredstva (v tisočih)	Realizacija prometa (v milij.)
1952	10	176	51
1955	16	4 047	99
1958	32	12 858	246
1961	56	31 997	418
1963	47	41 391	472

Drago Arhar,  
direktor PE Logatec

## Naša prva samopostrežba odprta že leta 1959

Samopostrežna trgovina PE »Logatec« je bila prva taka trgovina podjetja Veletrgovina »Mercator« Ljubljana.

Težko je bilo začeti z delom v samopostrežni trgovini, saj nismo imeli nobenih izkušenj, poslovanje samo pa se zelo razlikuje od poslovanja v klasični trgovini.

Kljub temu pa smo do danes dosegli že lepe uspehe, čeravno so še velikokrat napoti težave, katere bomo morali postopoma odpraviti.

Mesečni promet v naši prodajalni »Samopostrežba« zadovoljivo napreduje, vendar pa smo v republiškem merilu le na povprečju, včasih pa celo pod njim. Vzrok temu je precej velik prodajni prostor (145 m<sup>2</sup>), kar zniža povprečni promet na kvadratni meter. Samoupravni organi naše poslovne enote so že večkrat razpravljali o prodaji svežega mesa in kruha v naši poslovalnici, vendar so ugotovili, da s prodajo teh artiklov ne bi uspeli, ker sta v samem centru Logatca dve mesnici ter tudi pekarna. Vendar mislim, da bi že pakirani mesni izdelki pomenili za potrošnike lepo pridobitev.

Ce bodo potrošniki sprejeli našo ponudbo, da bi jim špecerijsko blago iz samopostrežne trgovine dostavljali na dom, bomo pričeli z dostavo 1. januarja 1964, vendar samo na območju Dolenjega Logatca.

Malka Krašna,  
poslovodkinja



# REKREACIJA

Rekreacija obnavlja in razvija bio-psiho-socialne elemente, ki potem povratno učinkujejo na produktivno silo dela, na družbeno zavest in medsebojne odnose.

Kakšne so vzročne zveze med rekreacijo in produktivnostjo dela, je v našem podjetju še slabo raziskan problem. Temeljni cilj rekreacije za večjo produktivnost dela je boj proti psihofizični utrujenosti. Njen namen je osvežiti in razpoložiti človeka, razvijati zdrave družbene odnose in kontakt med delavci ter približati delavce delovni organizaciji.

Če ugotavljamo utrujenost s stališča proizvodnje, mislimo pri tem na upadanje delovnega učinka med intenzivnim in dolgotrajnim delom. S fiziološkega aspekta je utrujenost splet karakterističnih biokemijskih in funkcionalnih sprememb, ki nastajajo zaradi dela in slabšajo funkcije organizma. S psihofizičnega aspekta pa je utrujenost kompleksni doživljaj nevolje, slabega počutja, ki nas sili, da prenehamo z delom ali da spremenimo aktivnost.

Najuspešnejši do sedaj znan način odpravljanja ali vsaj zmanjšanja utrujenosti je aktivni počitek, ki vsebuje rekreacijske dejavnosti.

Aktivni počitek, ki vsebuje rekreacijske dejavnosti, namreč osveži in razpoložiti človeka, ker se pri tem vrstijo situacije, ki nanj ugodno vplivajo. Naše mišljenje sprejema veliko vplivov od svoje notranjosti in od okolja. Ugodni vplivi največkrat sprožijo vedro in veselo razpoloženje ter urejen notranji svet, voljo za delo in dobre medsebojne odnose. Neugodni pa največkrat povzročajo duševno zmedenost, depresijo in nerazpoloženje. Rekreacija torej stimulatивно vpliva na človekovo dobro voljo, zato je važen činitelj pri obravnav-

vi vzročne zveze med rekreacijo in produktivnostjo dela.

Rekreacija nudi posamezniku tudi polno takih situacij, pri katerih pride do zavestnega nasprotja z drugim, kar omogoča, da vzporeja obnašanje drugih s seboj, zaposli ga s športnimi, kulturno-prosvetnimi dejavnostmi in odvrta od pretiranih škodljivih užitek ali drugih nepravilnosti. Človek je družbeno bitje, zato išče prijateljskih vezi povsod in v vsakem starostnem obdobju. Rekreacija ima pri tem posebno pomembno vlogo, ker ima tu posameznik priliko, da drugim pokaže svoje resnične sposobnosti in zmognosti, da na najbolj priroden način lahko sklepa nova poznanstva ali poglavlja prijateljske vezi. Rekreacijske dejavnosti, ki zahtevajo timsko angažiranost, so pomemben činitelj v socializaciji in kolektivizaciji človeka, ker se tu družijo ljudje vseh vrst

družbenih in delovnih položajev.

Pri kolektivni igri, naj bo to športna ali kulturna, pri petju ali muziciranju, na izletu ali nevarnih planinskih vzponih itd., se običajno zmanjša sovražnost, napadalnost med ljudmi, v družini ali delovni organizaciji. S tem torej rekreacija razvija zdrave družbene odnose in kontakt med delavci ter bliža delavce delovni skupnosti. Delavec, ki je prijateljsko vezan na delovni kolektiv, v katerem so zdravi medsebojni odnosi, ga bo veliko težje zapustil. S tem rekreacija neposredno vpliva na manjšanje fluktuacije in prek tega na večanje produktivnosti, ker bi uva-

janje novega delavca v delo pomenilo čisto izgubo za delovno organizacijo.

Iz tega je razvidno, da rekreacija blaži negativni učinek dela na človeka, mu lajša opravljanje dela, zmanjšuje proces odtujitve dela in večja delovno produktivnost, kar štejejo med elemente za krajšanje družbeno potrebnega delovnega časa. Ti problemi seveda niso samo stvar rekreacije in bi bili v zmoti, če bi mislili, da jih lahko le z rekreacijo rešujemo. Temeljna družbena akcija je pri tem usmerjena na delovno mesto samo, na organizacijo dela, delovne pogoje, delovne odnose itd.

(Nadaljevanje sledi)

Ljubo Jovan

## Zahvala

Uredniškemu odboru  
»Mercator«, Ljubljana

Ob mojem odhodu v pokoj so me člani kolektiva Mercator tako presenetili z odhodnim darilom, da nimam pravih besed za zahvalo.

Prosim vas, objavite v našem časopisu mojo javno zahvalo, povejte vsem delavcem pri Mercatorju, da sem bila skoraj 15 let pri podjetju in sem ponosna, da sem toliko časa delala pri tako uglednem podjetju.

Ljubljana 25. 12. 1963.

Marjeta Loboda  
Laze 10

## Kako smo letovali v letu 1964?

Sindikalna podružnica Veletrgovine »Mercator« je omogočila tudi v preteklem letu članom kolektiva in njihovim svojcem prijetno in ceneno letovanje v raznih krajih. Ob finančni podpori podjetja je sindikalna podružnica prevzela v najem več sob od Počitniške skupnosti občine Siška in Vič-Rudnik. Tako so člani kolektiva lahko letovali v naslednjih krajih: Selce pri Crikvenici,

Vodice pri Šibeniku, Omišalj na Krku, Nerezine na Lošinju in Kranjski gori.

Člani našega kolektiva so lahko letovali tudi v naših domovih v Piranu, na Tratah nad Logatcem in v Dolenjskih Toplicah. Sindikalna podružnica je imela na voljo več kot 60 ležišč v času letne sezone. Domovi ob morju so bili odprti od 1. junija do 30. septembra. Dom na Tratah pri Logatcu je bil odprt šele avgusta, a dom v Dolenjskih Toplicah oktobra. Oba domova sta odprta vse leto.

V domovih ob morju so člani kolektiva in njihovi ožji svojci plačali v sezoni dnevni penzion po 600 dinarjev na osebo, izven sezone pa samo 450 din. Otroci do 10. leta starosti so plačali samo 450 oziroma 300 din. Podjetje je vsem članom kolektiva in njihovim ožjim svojcem doplačalo 350 dinarjev dnevno.

Posebno ugodne pogoje za letovanje imajo uslužbenci in delavci Veletrgovine »Mercator« v naših domovih. Domova v Dolenjskih Toplicah in Tratah nudita vse leto prijeten oddech vsem, ki si želijo miru, sprehodov (ali smučanja) po hribih, ali kopanja v zdravilnih vrelcih. V obeh domovih si lahko člani kolektiva tudi sami kuhajo.

Člani kolektiva, ki so preživeli svoj dopust v naših domovih, so bili z oskrbo in hrano zadovoljni.

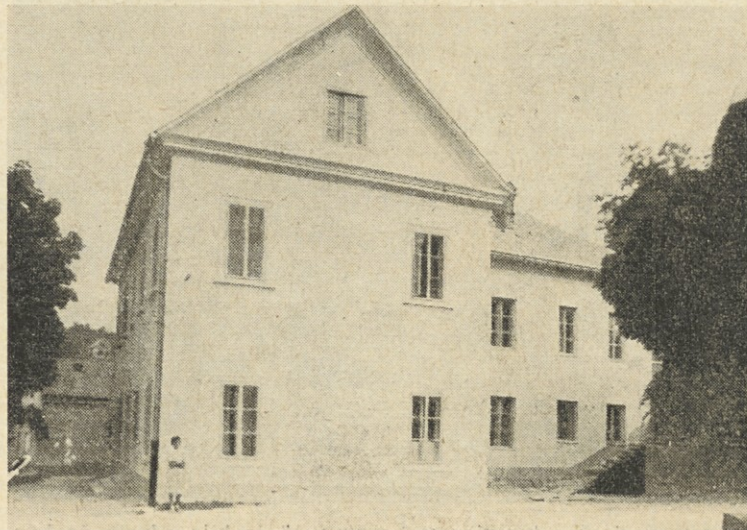
Tovarišica Tončka Dolinar, referent za letovanje pri naši sindikalni podružnici, je povedala, da je bilo v pretekli sezoni več kot 4500 nočnin. Povedala je tudi, da je imela največje težave z razporejanjem ležišč v glavni sezoni. Večina ljudi je želelo letoovati v mesecu juliju in avgustu, v drugih mesecih pa so ostala nekatera ležišča celo neizkoriščena. Zaupala nam je željo, da bi letos družine, ki nimajo šoloobveznih otrok, šle na dopust tudi izven šolskih počitnic. Priporoča letovanje izven glavne sezone zlasti članom, ki imajo nizke osebne dohodke, saj so takrat cene izredno ugodne (dnevno po 450 din na osebo).

Sindikalna podružnica upa, da ji bo tudi v letu 1964 uspelo zagotoviti zadostno število sob, da bo lahko še več članov prebilo svoj dopust v naših domovih.

M. Krištof



Domova sta na razpolago članom kolektiva Veletrgovine »Mercator« in tudi drugim gostom. Člani kolektiva morajo rezervirati ležišča 7 dni pred prihodom v dom pri tovarišici Dolinar Tončki, Aškerčeva c. 3, embalažni oddelek, telefon 20-863



Dom v Dolenjskih toplicah

### Anton Petanič

Dne, 3. XII. 1963. smo v Pišecah na Štajerskem pokopali člana našega kolektiva Antona Petaniča.

Pokojni je s 15 leti prišel v Ljubljano, delal v Pekarni Center in nato odšel v JLA, kjer je odslužil predpisani rok. Tu si je pridobil kvalifikacijo šoferja. Po vrnitvi iz JLA se je zaposlil pri našem podjetju. Po naravi tih in miren, je bil zelo dober sodelavec in je lahko služil za zgled. Njegovi najožji sodelavci vedo o njem samo dobro. Žal je prezgodaj odšel od nas, nam pa zapustil nepozaben spomin na pridnega, delovnega človeka.



# Teze za statut Veletrgovine »Mercator«

Statut podjetja je temeljni splošni samoupravni akt, ki ga podjetje sprejema na podlagi ustave in zakonov in ki določa notranjo organizacijo, delovno področje in odgovornost organov upravljanja, položaj delovnih enot in pravice delovnih ljudi pri upravljanju teh enot, delovna in druga notranja razmerja, način poslovanja in druga važna vprašanja.

Statut je hkrati pravni, ekonomski in družbeno-politični akt, s katerim si podjetje postavlja čvrste in trajne temelje za svojo organizacijo, za perspektivni ekonomski razvoj podjetja in za ustvarjanje socialističnih družbenih odnosov v skladu z ustavo in zakoni.

Statut podjetja naj zlasti upošteva dobre rezultate dosedanjega samoupravljanja in gospodarjenja podjetja in enot in ustvarja pogoje za nadaljnji razvoj v tej smeri.

Temeljni problem, ki so ga že delno rešila dosedanja pravila iz leta 1962 je bil, kako v podjetju, ki se je izredno povečalo s pripojitvami detajlističnih trgovskih podjetij, ustvariti pogoje za uspešno poslovanje podjetja kot celote in hkrati zagotoviti neposredno odločanje delovnim kolektivom podjetij v lastnih zadevah. V dobi integracije v letu 1962 se je Veletrgovini »Mercator« pripojilo 12 detajlističnih podjetij s skupno 230 prodajalnami. S tem se je hkrati povečal kolektiv od 170 na 1500 delovnih ljudi.

Na podlagi dosedanjih pravil je centralni delavski svet podjetja ustanovil iz pripojenih trgovskih podjetij poslovne enote z lastnimi delavskimi sveti in upravnimi odbori in z lastno upravo, s pravicami gospodarjenja in delitve čistega dohodka in z vrsto drugih pravic.

Okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka je predpisal le najnižji odstotek čistega dohodka, ki so ga morali razporediti na sklade delavski sveti poslovnih enot ob sprejemanju lastnega pravilnika o delitvi čistega dohodka. Čisti dohodek, ki se je na podlagi tega najnižjega odstotka razporedil na sklade, se je nato delil 50% na centralne sklade, s katerimi je razpolagal centralni DS in 50% na sklade enote, s katerimi je razpolagal DS vsake posamezne enote.

Če so enote razporedile na sklade več čistega dohodka, kot jim je narekoval najnižji odstotek, so od razlike razporedile 75% v svoje in 25% v centralne sklade.

Leto 1963 je pomenilo leto preizkušnje dosedanje ureditve notranjih razmerij. Rezultati treh četrtletnih obračunov so pokazali, da je bila ta preizkušnja uspešna, tako za podjetje kot celoto kot za posamezne enote.

Organizacija dela in upravljanje v podjetju morata delovnim ljudem omogočiti, da na vsaki stopnji in vseh delih delovnega procesa, ki pomenijo celoto, kar najbolj neposredno odločajo o drugih vprašanjih, ki se tičejo njihovega ekonomskega položaja, hkrati pa morata zagotoviti najugodnejše pogoje za delo in poslovanje podjetja kot celote.

To določilo nove ustave je bilo v precejšnji meri že upoštevano in praktično preizkušeno pri dosednji organizaciji podjetja, postavljeni po razdobju integracije. Zato naj bo tudi temeljni kamen novega statuta podjetja.

Solidarnost in sodelovanje delovnih ljudi na vseh stopnjah, tako v podjetju kot v enotah in njihova zainteresiranost in svobodna pobuda pri delu in drugih dejavnostih naj ustvarja trajno vez in ustvarja zdravo delovno vzdušje vseh delovnih ljudi podjetja. To temeljno načelo ustave naj bi se še prav posebno upoštevalo pri izdelavi statuta hkrati pa se bodo morala upoštevati vsa druga temeljna načela ustave, ki izražajo temeljna načela socialistične družbe in njenega napredka in so podlaga za razlago ustave, zakonov ter delovanje vseh in vsakogar.

Konkretna izdelava statuta pa ni izvedljiva na podlagi ustave in zakonov po nekem naprej določenem vzorcu, ker bi bilo prav to v nasprotju z načeli ustave. Vsako podjetje ima svojo lastno notranjo rast, ter se je oblikovalo v dobi samoupravljanja ob upoštevanju različnih specifičnih pogojev. Statut ne more in ne sme pretrgati dosedanjih vezi skupnega dela, ki jih je ustvarilo samoupravljanje, pač pa naj jih še bolje utrdi in učvrsti.

Statut ima le podjetje kot celota, posamezne poslovne enote niso pravne osebe ter ne sprejemajo svojih statutov. Zaradi tega bo statut hkrati podlaga za druge notranje samoupravne akte ter zato ne sme urejati podrobnosti in predpisovati natančne notranje organizacije posameznim enotam, pač pa naj to prepušča poslovníkom enot in drugim notranjim aktom enot.

## VSEBINA STATUTA

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Ustanovitev in registracija podjetja,
2. Firma in sedež podjetja,
3. Ustanovitev in registracija enot,

4. Firma in sedež enot,
5. Poslovni predmet podjetja,
6. Poslovni predmet enot,
7. Zastopanje,
8. Podpisovanje,
9. Žigi,
10. Pravna oseba.

### II. SAMOUPRAVLJANJE

#### A. Temeljna načela upravljanja in gospodarjenja za podjetje in enote

#### B. Neposredne oblike upravljanja

1. Delovni človek — njegove pravice, dolžnosti in odgovornosti,
2. Pravica iniciative,
3. Referendum,
  - a) za podjetje kot celoto
  - b) za enoto
4. Zbor delovnega kolektiva,
5. Skupščina delovnega kolektiva podjetja.

#### C. Voljeni organi upravljanja

1. Skupne določbe
2. Centralni organi upravljanja
3. Organi upravljanja enot

### III. ORGANIZACIJA IN DELOVNA PODROČJA

#### A. Podjetje kot celota

1. Organi podjetja kot celote,
2. Centralni delavski svet,
3. Centralni upravni odbor,
4. Generalni direktor,
5. Namestnik generalnega direktorja,
6. Organizacija sektorjev

- I. Sektor trgovine na debelo,
- II. Sektor trgovine na drobno,
- III. Razvojno planski sektor,
- IV. Gospodarsko-računski sektor,
- V. Pravni sektor,
- VI. Splošni sektor.

#### B. Enote

1. organizacijska enota »Mercator«:
  - a) Splošne določbe
  - b) DS organizacijske enote,
  - c) UO organizacijske enote,
  - d) postopek organov upravljanja,
  - e) notranja organizacija enote,
2. Poslovne in obratne enote
  - a) Splošne določbe o poslovnih in obratnih enotah,
  - b) Skupne določbe za poslovne in obratne enote s samostojnim in notranjim obračunom
  - c) Poslovne enote ali obrati s samostojnim obračunom

1. DS poslovne enote ali obrata s samostojnim obračunom,
2. UO poslovne enote ali obrata s samostojnim obračunom,
3. Notranja organizacija PE ali obratov s samostojnim obračunom,
- d) Poslovne enote ali obrati z notranjim obračunom,

### IV. MEDSEBOJNA RAZMERJA

1. DS PE ali obrata z notranjim obračunom;
2. UO PE ali obrata z notranjim obračunom,
3. Notranja organizacija PE ali obrata z notranjim obračunom,
- e) Ekonomske enote,
- f) Obračunske enote in druge oblike enot,

### A. Razmerja podjetja in enot do družbenih skupnosti

1. občina in druge družbene politične skupnosti
2. družbene organizacije

### B. Razmerja do drugih gospodarskih organizacij

1. Načelne smernice za integracijo,
2. Načelne smernice za poslovno-tehnično sodelovanje,
3. Načelne smernice za poslovno združevanje,

### C. Notranja razmerja

1. Razmerje med podjetjem in enotami,
2. Razmerja med poslovnimi enotami ali obrati,
3. Razmerja med poslovnimi enotami in prodajalnami,
4. Reševanje notranjih sporov,

### D. Medsebojna delovna razmerja

### V. GOSPODARJENJE IN DELITEV

#### A. Sredstva

1. Skupne določbe za varovanje, promet,
2. Sredstva podjetja kot celote,
3. Sredstva posameznih enot,
4. Skupna naložba sredstev,

#### B. Planiranje

1. Letni gospodarski načrt podjetja kot celote,
2. Gospodarski načrt enot,
3. Način sprejemanja, ker bi bil s tem statut preobširen in nepregleden in bi zahteval stalne spremembe. Bo pa določen postopek glede razširitve in skrčenja poslovnega predmeta poslovnih enot oziroma obratov in posameznih prodajaln, tako da bo o tem najprej odločal delavski svet enote s tem, da bo dala odobritev občinska skupščina, ki je pristojna za enoto.
4. Spremembe in dopolnitve,

#### C. Delitev

1. Delitev čistega dohodka

- a) Načela za delitev čistega dohodka podjetja,
  - b) načela za delitev čistega dohodka enot,
  - c) Določbe za sprejemanje okvirnega pravilnika o delitvi čistega dohodka.
2. Delitev osebnih dohodkov
    - a) Splošna načela,
    - b) Načela za udeležbo na uspehu podjetja,
    - c) Načela za udeležbo na uspehu enot.

### D. Zaključni račun podjetja in enot s samostojnim obračunom

### VI. SKRBE ZA ČLOVEKA

1. izobraževanje kadrov,
2. stanovanjska politika
3. rekreacija.

### VII. NOTRANJI SAMOUPRAVNI AKTI

1. podjetja,
2. enot.

### VIII. VARSTVO STATUTA

### IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### Kratka obrazložitev vsebine

Obrazložitev vsebine statuta je namenjena predvsem delovnim ljudem v enotah. Zaradi tega niso vsa poglavja enako obdelana, pač pa so obširnejše in izčrpnije obrazložena zlasti tista poglavja, ki so važna za enote. Pri tem bi posebej opozoril na to, da so določbe osnutka statuta glede pristojnosti organov upravljanja enot izčrpano navedene že v teh tezah.

Pripombe in navseti v zvezi s tezami, zlasti pripombe enot v zvezi z njihovimi pravicami in pristojnostmi organov upravljanja, bodo upoštevane pri izdelavi osnutka statuta.

### I. SPLOŠNE DOLOČBE

V splošnih določbah bodo navedeni podatki o matičnem podjetju in o enotah, zlasti glede ustanovitve, registracije firme in sedeža ter poslovnega predmeta.

Poslovni predmet podjetja kot celote bo natančno naveden v skladu z registracijo. Poslovnega predmeta vsake od sedanjih deset poslovnih enot ter še od nadaljnjih enot pa ne kaže natančno navajati, ker bi bil s tem statut preobširen in nepregleden in bi zahteval stalne spremembe. Bo pa določen postopek glede razširitve in skrčenja poslovnega predmeta poslovnih enot oziroma obratov in posameznih prodajaln, tako da bo o tem najprej odločal delavski svet enote s tem, da bo dala odobritev občinska skupščina, ki je pristojna za enoto.



Nadalje bo v splošnih določbah urejeno zastopanje in podpisovanje podjetja in enot, hkrati bodo v tem delu statuta določbe o žigih matičnega podjetja in enot.

Zaključna ugotovitev o splošnih določbah bo, da je pravna oseba le podjetje kot celota ter da posamezne enote nimajo lastnosti pravne osebe, to je da ne morejo biti v lastnem imenu nosilci določenih pravic ter obveznosti in ne morejo v lastnem imenu tožiti oziroma biti tožene.

## II. SAMO-UPRAVLJANJE

To poglavje bo zajemalo temeljna načela upravljanja in gospodarjenja neposredne oblike upravljanja in določbe o voljenih organih upravljanja.

Neposredne oblike upravljanja bodo s tem poglavjem natančno obdelane, medtem ko podrobnih določb o pristojnostih voljenih organov upravljanja ne kaže navajati v tem poglavju, ker bi se sicer morale ponavljati v naslednjem poglavju o organizaciji in delovnem področju.

### A. Temeljna načela upravljanja in gospodarjenja za podjetje in enote

Ta načela predstavljajo delno konkretizacijo nekaterih temeljnih načel ustave ob upoštevanju posebnih pogojev združenega dela delovnih ljudi podjetja in enot.

Med temeljne dolžnosti podjetja in enot spada skrb za tako razvitost in opremljenost trgovskega omrežja, da bo preskrba potrošnikov čim kvalitetnejša, hitra in ekonomična, da bo tržišče primerno založeno in da bodo proizvajalci čim boljše seznanjeni s potrebami in zahtevami trga in potrošnikov.

Nadalje je ena izmed najvažnejših načelnih smernic, da gospodarski uspeh podjetja kot celote ne sme biti dosežen na način, ki je v očitno škodo ene ali več poslovnih enot. Prav tako ne sme biti dosežen gospodarski uspeh enote na način, ki je v očitno škodo podjetju kot celoti oziroma eni ali več enot.

Temeljna dolžnost vseh neposrednih in voljenih upravljalcev je, da skrbijo za trajen in stabilen razvoj podjetja kot celote in hkrati vseh enot ter za naraščanje dohodka in življenjskega standarda delavcev.

Nadalje navajamo še temeljne dolžnosti vseh, da:

- ustvarjajo delovno vzdušje zdravega medsebojnega tekmovanja;
- nesebično prenašajo delovne in strokovne izkušnje;
- z vestnim delom, prizadevnostjo in tovariškim odnosom ustvarjajo ugled podjetja.

### B. Neposredne oblike upravljanja

#### 1. Delovni človek, njegove pravice in odgovornosti

Tu bodo zelo natančno našteje pravice delovnega človeka npr.:

- pravica voliti in biti voljen v organe upravljanja enote in v centralne organe upravljanja,

- pravica do dela in svobodne izbire poklica in zaposlitve,

- pravico do vsakega delovnega mesta ob enakih pogojih, če izpolnjuje pogoje in če je delovno mesto prosto,

- pravica do iniciative,
- pravica odločanja z referendumom in s sklepanjem na zboru kolektiva ali skupščini in še vrsta pravic po ustavi in zakonih.

Prav tako bodo podrobneje navedene dolžnosti. Posebno važne dolžnosti in lastnosti pri odnosu do kupcev so strokovnost, poštenost, kulturnost in vljudnost.

Glede odgovornosti razlikuje statut:

1. odgovornost za kršitev delovnih dolžnosti in obveznosti in za storjeno škodo pri rednem delu — za to odgovornost veljajo predpisi zakona o delovnih razmerjih in pravilnika,

2. odgovornost za slabo upravljanje in gospodarjenje je postavljena tako, da

- člani centralnega DS odgovarjajo skupščini delovnega kolektiva podjetja,

- člani centralnega UO — odgovarjajo centralnemu DS;

- člani DS enote odgovarjajo zboru kolektiva enote;

- člani UO enote odgovarjajo DS enote.

3. odgovornost voljenih organov upravljanja za kršitve ustave, zakona in statuta in za škodo, povzročeno pri izvajanju samoupravljanja. Disciplinski pregon lahko predlaga proti članom centralnega DS in UO generalni direktor le po poprejšnjem sklepu skupščine delovnega kolektiva in sicer pri občinski skupščini, pristojni po sedežu podjetja. Disciplinski pregon zaradi zlorabe in kršitve samoupravnih pravic proti članom DS in UO enote predlaga direktor enote po poprejšnjem sklepu zbora kolektiva enote pri disciplinskem sodišču, pristojnem po sedežu enote.

Za uveljavljanje odškodninskih zahtevkov v zvezi s samoupravljanjem je prav tako potreben poprejšnji sklep skupščine, če gre za centralne organe, oziroma zbora delovnega kolektiva, če gre za organe upravljanje enote.

Odgovornost voljenih organov upravljanja ureja statut na podlagi določb predzadnjega odstavka 91. člena zvezne in 80. člena republiške ustave.

Praktično bodo lahko nastopili primeri odgovornosti posameznih članov DS in UO zlasti npr. pri iz-

dajanju poslovnih tajnosti, ki so jim bile zaupane kot organom upravljanja in v podobnih primerih.

#### 2. Pravica iniciative

Pravica pobude za izboljšanje poslovanja in povečanje poslovnega uspeha enote ali podjetja ter za spremembe in dopolnitve predpisov ima vsak delovni človek.

Pobudo za izboljšanje poslovanja svoje enote predloži delavec upravnemu odboru svoje enote, pobudo za več enot ali celotno podjetje predloži centralnemu upravnemu odboru, lahko pa uveljavlja pravico pobude tudi pri glasilu »Mercator«.

Če delovni človek meni, da je bila njegova pobuda neopravičeno zavrnjena, lahko zahteva pisмено obrazložitev. Če s to obrazložitvijo ni zadovoljen, lahko predloži pobudo po svoji izbiri generalnemu direktorju ali centralnim organom upravljanja, če niso že ti organi pobude zavrnili.

Pravica pobude v dosedanjih pravilih ni bila predvidena.

#### 3. Referendum

Referendum predstavlja posebno obliko neposrednega odločanja s tem, da dobi vsak delovni človek na posebnem listu obrazložen predlog, ali več različnih predlogov, za katere odloča tako, da napiše, če je »za« ali »proti«.

Za razliko od dosedanjih pravil bo referendum predviden tudi v enotah in ne samo za podjetje kot celoto.

Izid referenduma je obvezen za centralni DS ali DS enote, če je za predlog glasovalo več kot  $\frac{3}{4}$  delovnih ljudi.

#### 4. Zbor delovnega kolektiva enote

Zbor delovnega kolektiva enote predstavlja neposredno obliko odločanja vsega delovnega kolektiva o posebno pomembnih zadevah za enoto. Skliče ga predsednik DS poslovne ali obratne enote. V ekonomskih enotah ga skliče predsednik UO, če pa nimajo upravnega odbora, pa vodja ekonomske enote.

Zbor delovnega kolektiva odloča veljavno, če je navzočih več kot polovica članov vsega kolektiva. Posamezne sklepe sprejema z navadno večino.

#### 5. Skupščina delovnega kolektiva

Skupščina delovnega kolektiva predstavlja neposredno obliko odločanja za podjetje kot celoto. Pravico sodelovanja in sodelovanja na tej skupščini ima vsak delovni človek podjetja in katerekoli enote. Da pa bi bila zagotovljena prisotnost zastopnikov vseh enot na skupščini, je predvideno, da se morajo skupščine obvezno udeležiti delegati, ki jih v ta namen določi zbor delovnega kolektiva enote in predsedniki DS in UO enot ter vsi člani DS in UO podjetja.

Skupščina naj bi se sklicala le v izjemnih pri-

merih, npr. pred spojitvijo podjetja, ali izločitvijo enot; redno sklicevanje zaradi velikega števila članov delovnega kolektiva in krajevne razsežnosti podjetja ne pride v poštev.

Opustitev skupščine bi narekovala drugačno ureditev določenih vprašanj statuta (npr. odgovornost centralnih organov upravljanja), zato jo namerava statut predvideti še v naprej.

### C. Voljeni organi upravljanja

Podjetje kot celota ima naslednje voljene organe upravljanja:

- centralni delavski svet in

- centralni upravni odbor.

Posamezne enote imajo naslednje voljene organe upravljanja:

- delavski svet enote in
- upravni odbor enote.

V centralni delavski svet volijo delavci vsake poslovne ali obratne enote najmanj po enega člana, pomembnost enote pa se upošteva s tem, da se voli na vsakih začetih 500 milijonov bruto prometa po zaključnem računu v prejšnjem letu po enega člana v centralni DS.

Število članov DS enote se določi z ustanovitvenim sklepom.

Podrobne določbe o pristojnosti organov upravljanja so predvidene v poglavju o organizaciji in delovnem področju tako za centralne organe upravljanja kot za vsako obliko poslovne ali obratne enote posebej.

## III. ORGANIZACIJA IN DELOVNO PODROČJE

### A. Podjetje kot celota

1. Organi podjetja kot celote so:

- centralni DS,
- centralni UO,
- generalni direktor,
- namestnik generalnega direktorja.

2. Centralni delavski svet

Centralni DS je najvišji osrednji voljeni organ upravljanja za podjetje kot celoto ter odloča o najpomembnejših zadevah podjetja kot celote in o tistih zadevah, ki so pridržane samo delavskemu svetu podjetja.

Statut bo precej podrobno, vendar ne izčrpno določil pristojnost centralnega DS, ki bo določal oziroma sprejemal:

- statut podjetja,
- gospodarske načrte, letne in perspektivne,
- potrdil zaključni račun podjetja in dal soglasje k zaključnim računom enot s samostojnim obračunom,
- volil in razreševal centralni UO in posamezne člane,
- predpisal okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka,
- predpisal okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,

— predpisal pravilnik o delovnih razmerjih,

— odločal o uporabi centralnih skladov.

Razen tega bo centralni DS odločal še o vrsti drugih zadev.

Glede razmejitve pristojnosti med centralnim DS in DS enot, velja načelo, da odloča centralni DS le o zadevah, za katere je pristojen po statutu in po drugih splošnih samoupravnih aktih podjetja in o zadevah, ki so pomembne za podjetje kot celoto ali za najmanj 2 ali več enot.

3. Centralni upravni odbor

Centralni UO šteje 9 članov, v številu generalnega direktorja, ki je po svojem položaju član centralnega upravnega odbora.

Centralni upravni odbor odloča o poslovanju podjetja kot celote.

Centralni UO pripravlja predloge statuta in predloge pravilnikov podjetja kot celote.

Odloča o trošenju sredstev iz skladov do maksimalnega zneska 500 000 din.

Razpisuje sprejem vodilnih delavcev podjetja, razen generalnega direktorja in vseh vodilnih delavcev enot.

Tu so navedene le nekatere značilne pristojnosti, ki bodo v statutu podrobneje obdelane, razen tega bo navedena še vrsta drugih pristojnosti.

#### 4. Generalni direktor

Generalnega direktorja imenuje na podlagi javnega razpisa centralni delavski svet na predlog razpisne komisije ob pogojih in po postopku določenem v zakonu. Razpisno komisijo sestavlja z zakonom določeno število predstavnikov podjetja in občine. Generalni direktor se imenuje za čas, ki ga določa zakon in je lahko po istem postopku znova imenovan.

Generalni direktor vodi poslovanje podjetja kot celote in hkrati poslovanje organizacijske enote »Mercator«.

Generalni direktor uresničuje sklepe centralnega delavskega sveta in centralnega UO ter zastopa podjetje kot celoto.

Generalni direktor je pri svojem delu samostojen in osebno odgovoren delovni skupnosti in centralnim organom upravljanja. Za zakonitost dela podjetja in za izpolnjevanje z zakonom določenih obveznosti pa je odgovoren tudi družbeni skupnosti.

Statut bo navedel še podrobnejše pristojnosti, med njimi tudi posebno pooblastilo po zakonu o sredstvih, da sam odloča o nakupu in prodaji osnovnih sredstev do 100 000 din. Nadalje lahko skliče strokovni kolegij, ki pa je izključno posvetovalnega značaja.

5. Namestnik generalnega direktorja

Namestnik generalnega direktorja nadomestuje generalnega direktorja v njegovi odsotnosti in opravlja



vse posle, ki spadajo v pristojnost generalnega direktorja. Namestnik generalnega direktorja koordinira delo vseh sektorjev, zlasti pa sektorja trgovine na debelo in trgovine na drobno.

6. Organizacija sektorjev

Poslovanje podjetja kot celote se na podlagi sklepov centralnih organov upravljanja in samoupravnih aktov podjetja izvaja, koordinira in nadzira po strokovnih sektorjih. Ti sektorji poslujejo po načelih racionalnosti, ekonomičnosti in rentabilnosti ter odgovarjajo za svojo stroko in pravilno organizacijo dela.

Strokovni sektorji organizirajo, koordinirajo in nadzirajo delo svoje stroke tudi v poslovnih, obratnih in drugih enotah, pri čemer pa morajo upoštevati pravice enot, ki so jim priznane s statutom, ustnovitveno odločbo in pogodbo.

Strokovni sektorji so:

I. Sektor trgovine na debelo, z naslednjimi oddelki:

1. nabavni oddelek za živila,
2. nabavni oddelek za tehnične in druge predmete,
3. prodajni oddelek,
4. papirni oddelek,
5. oddelek za kalkulacije in cene na debelo in drobno,
6. embalažni oddelek,
7. fakturni oddelek,
8. glavno skladišče

II. Sektor trgovine na drobno, z naslednjimi oddelki:

1. oddelek za organizacijo trgovine na drobno
2. oddelek notranje kontrole

III. Razvojno planski sektor z naslednjimi oddelki:

1. razvojni oddelek,
2. oddelek za plan, analizo in statistiko

IV. Gospodarsko-računski sektor z naslednjimi oddelki:

1. računovodstvo trgovine na debelo,
2. računovodstvo trgovine na drobno,

V. Pravni sektor, z naslednjimi oddelki in odseki:

1. pravno zastopstvo,
2. reklamacijski odsek.

VI. Splošni sektor, z naslednjimi oddelki in odseki:

1. kadrovsko-socialni oddelek,
2. transportni oddelek,
3. gradbeni oddelek,
4. splošni odsek s pomožnimi in servisnimi dejavnostmi.

Posamezni sektorji imajo oddelke, odseke in referate.

Vodje posameznih sektorjev so vodilni delavci podjetja.

Podrobnejšo notranjo organizacijo za oddelke, odseke in referate posameznih sektorjev mora odobriti centralni upravni odbor.

## B. ENOTE

### 1. Organizacijska enota »Mercator«

Po svojem nazivu se ta enota razlikuje od poslovnih in obratnih enot ter je dobila naziv organizacijska enota zato, ker delavci te enote:

a) organizirajo in opravljajo posle za podjetje kot celoto, in sicer pod firmo podjetja kot pravne osebe,

b) opravljajo vse posle trgovanja na veliko, — skupne posle za druge enote, ki so po statutu in notranjih predpisih poverjeni samo podjetju, — posamezne posle, ki so po pogodbi med podjetjem in poslovnimi ter drugimi enotami prenešeni v pristojnost podjetja.

Organizacijska enota »Mercator« ima: delavski svet organizacijske enote, upravni odbor organizacijske enote.

Delavski svet organizacijske enote ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. sprejema letne gospodarske načrte svoje organizacijske enote v soglasju z delavskim svetom podjetja,

2. sprejema sklepe o upravljanju organizacijske enote,

3. voli, razrešuje in izmenjava upravni odbor organizacijske enote oziroma posamezne člane tega upravnega odbora,

4. razpravlja o poročilih upravnega odbora organizacijske enote in sprejema sklepe na podlagi teh poročil,

5. predlaga in podpiše pravilnik o delitvi čistega dohodka svoje organizacijske enote ter ga predloži delavskemu svetu podjetja,

6. razpravlja o pripombah in priporočilih občinskega zbora proizvajalcev ali delavskega sveta podjetja k pravilniku o delitvi čistega dohodka svoje organizacijske enote,

7. predpiše pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delavcev svoje organizacijske enote, ki ga predloži v potrditev delavskemu svetu podjetja,

8. odloča o uporabi skladov, ki jih ustvari organizacijska enota s svojo dejavnostjo,

9. sprejema poslovnik o notranji organizaciji dela organizacijske enote ter vsključuje notranjo organizacijo posameznih sektorjev,

10. postavlja komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij delavcev svoje organizacijske enote,

11. odloča o vseh drugih vprašanih, ki spadajo v pristojnost delavskega sveta organizacijske enote.

Upravni odbor organizacijske enote ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. sestavlja predloge letnih gospodarskih planov organizacijske enote,

2. skrbi za pravilno poslovanje svoje organizacijske enote,

3. skrbi za pravilno uporabo predpisov o organizaciji in delu organizacijske enote, o delovnih razmerjih, o higiensko-tehnični zaščiti ter o izboljšanju delovnih razmer delavcev organizacijske enote,

4. predlaga pravilnik o delitvi osebnih dohodkov delavcev svoje organizacijske enote,

5. predlaga poslovnik o notranji organizaciji dela organizacijske enote,

6. postavlja komisijo za inventuro, primopredajo poslov in druge komisije,

7. odloča o ustanovitvi novih delovnih mest in ukinitvi obstoječih delovnih mest v organizacijski enoti,

8. odloča o pritožbah delavcev organizacijske enote proti odločbam generalnega direktorja,

9. podvzema ukrepe za racionalizacijo poslovanja ter znižanje stroškov poslovanja,

10. opravlja vse druge posle, ki po tem statutu in drugih predpisih spadajo v pristojnost upravnega odbora organizacijske enote.

Za postopek organov upravljanja te enote veljajo smiselno iste določbe kot za centralne organe upravljanja.

Organizacija dela organizacijske enote »Mercator«:

Organizacijsko enoto Mercator vodi generalni direktor in namestnik generalnega direktorja ter isti sektorji, ki so navedeni v 6. točki poglavja III. A tako, da opravljajo razen poslov za podjetje kot celoto tudi vse posle za organizacijsko enoto »Mercator«.

### 2. Poslovne in obratne enote

a) Splošne določbe

Poslovne in obratne enote ustanovi delavski svet podjetja na podlagi določb statuta in splošnih predpisov.

Poslovne in obratne enote poslujejo kot enote s samostojnim ali notranjim obračunom v mejah pravic in pooblastil, ki jih imajo po statutih in po ustanovitvenem sklepu in po pogodbi, sklenjeni med podjetjem in poslovno ali obratno enoto.

Poslovna enota ima svoje organe upravljanja, in sicer:

— delavski svet poslovne enote,

— upravni odbor poslovne enote.

V poslovnih enotah, ki imajo manj kot 30 članov opravljajo zadeve iz pristojnosti delavskega sveta vsi člani kolektiva enote.

Število članov delavskega sveta in upravnega odbora poslovne enote se določa s sklepom o ustanovitvi. Če se poslovna enota ustanovi v celoti iz pripojenega podjetja, ostane število članov delavskega sveta in upravnega odbora poslovne enote enako, kot ga je imelo podjetje pred pripojitvijo.

b) Skupne določbe za enote s samostojnim in notranjim obračunom

Vodilni delavci poslovne ali obratne enote, razen direktorja enote, so za svoje delo odgovorni direktorju enote in organom upravljanja poslovne ali obratne enote. Direktor enote pa je odgovoren generalnemu direktorju podjetja ter centralnemu upravni odboru in centralnemu delavskemu svetu.

Notranja organizacija poslovne ali obratne enote se uredi s poslovnikom o organizaciji in delu poslovne ali obratne enote, ki ga sprejme delavski svet enote. Predlog poslovnika objavi upravni odbor enote najmanj 8 dni preden ga sprejme delavski svet. Poslovnik prične veljati, ko ga potrdi centralni upravni odbor.

Glede postopka in dela organov upravljanja enote se uporabljajo smiselno določbe, ki veljajo za centralne organe upravljanja.

c) Poslovne enote ali obrati s samostojnim obračunom:

1. Pristojnosti DS poslovne enote ali obrata s samostojnim obračunom:

Delavski svet poslovne enote ali obrata s samostojnim obračunom (v nadaljevanju: enote), ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. sprejema letne gospodarske načrte svoje enote v soglasju z delavskim svetom podjetja,

2. potrdi zaključni račun enote in ga predloži delavskemu svetu podjetja,

3. sprejema sklepe o upravljanju enote,

4. voli, razrešuje in izmenjuje upravni odbor enote, oziroma posamezne člane tega upravnega odbora,

5. razpravlja o poročilih upravnega odbora enote in sprejema sklepe na podlagi teh poročil,

6. daje predlog upravnemu odboru podjetja za postavitev oziroma razrešitev direktorja enote in vodilnih delavcev enote,

7. predlaga in predpiše pravilnik o delitvi čistega dohodka enote ter ga predloži delavskemu svetu podjetja ter razpravlja in sklepa o pripombah in priporočilih občinskega zbora proizvajalcev ali delavskega sveta podjetja k temu pravilniku,

8. predpiše pravilnik o delitvi osebnih dohodkov svojih delavcev, ki ga predloži v potrditev delavskemu svetu podjetja,

9. odloča o uporabi skladov, ki jih ustvari enota s svojo dejavnostjo v mejah, določenih s pogodbo in z okvirnim pravilnikom o delitvi čistega dohodka,

10. sprejema poslovnik o notranji organizaciji dela enote,

11. postavlja komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij delavcem enote,

12. postavlja disciplinsko komisijo enote,

13. odloča o vseh drugih vprašanih, ki jih ta statut ali pogodba ali drugi predpisi dajejo v pristojnost delavskemu svetu enote s samostojnim obračunom.

2. Pristojnosti upravnega odbora

Upravni odbor poslovne ali obratne enote s samostojnim obračunom (v nadaljevanju: enote), ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. sestavlja predloge letnih gospodarskih načrtov enote,

2. predlaga zaključni račun svoje enote v potrditev delavskemu svetu,

3. skrbi za pravilno poslovanje svoje enote,

4. skrbi za pravilno uporabo predpisov o organizaciji in delu enote, o delovnih razmerjih, o higiensko-tehnični zaščiti ter o izboljšanju pogojev dela,

5. predlaga pravilnik o delitvi osebnih dohodkov svojih delavcev,

6. predlaga poslovnik o notranji organizaciji dela enote,

7. postavlja komisije za inventuro, primopredajo poslov v prodajalnah in druge komisije,

8. odloča o ustanovitvi novih in ukinitvi obstoječih delovnih mest,

9. odloča o postavitvi poslovodij,

10. odloča o pritožbah svojih delavcev proti odločbam direktorja enote,

11. opravlja vse druge posle, ki jih statut oziroma pogodba dajejo v pristojnost upravnemu odboru enote s samostojnim obračunom.

3. Organizacija

Vodilni delavci poslovne ali obratne enote s samostojnim obračunom so:

— direktor poslovne enote ali obrata,

— šef računovodstva enote,

— šef komerciale enote.

S sklepom o ustanovitvi enote se lahko določijo tudi druga vodilna delovna mesta oziroma opustijo delovna mesta po prejšnjem odstavku.

Na predlog DS enote se lahko tudi pozneje določijo ali opustijo vodilna delovna mesta v enoti.

Poslovno enoto s samostojnim obračunom vodi direktor poslovne enote.

Direktorja in druge vodilne uslužbence poslovne enote postavlja upravni odbor podjetja na predlog delavskega sveta poslovne enote, po določbah, ki veljajo za vodilne delavce podjetja.

Direktor poslovne enote ali obrata s samostojnim obračunom (v nadaljevanju: enote) ima zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

1. skrbi za pravilno uporabo predpisov v enoti ter je tudi neposredno odgovoren za njihovo izvajanje,

2. izvaja sklepe organov upravljanja enote, ki so sprejeti na podlagi pooblastil po statutu ali po pogodbi in niso v nasprotju z zakonitimi predpisi,



3. zadržati izvajanje nezakonitih sklepov delavskega sveta ali upravnega odbora enote. Če delavski svet ali upravni odbor enote vztraja, kljub opozorilu, na izvedbi svojih sklepov, obvesti o tem generalnega direktorja podjetja,

4. organizira delovni proces v enoti in skrbi za doseganje plana in za redno poslovanje svoje enote,

5. sklepa pogodbe iz rednega poslovanja enote na podlagi gospodarskega plana enote in pogodbe, sklenjene s podjetjem, ter razporeja obratna sredstva,

6. razporeja delavce enote, razen vodilnih, skrbi za delovno disciplino ter izdaja odločbe iz delovnih razmerij delavcev poslovne enote, razen vodilnih,

7. podpisuje firmo enote v zadevah rednega poslovanja,

8. odgovarja za tehnično pravilno poslovanje z osnovnimi sredstvi in za njihovo vzdrževanje,

9. poroča o delu enote na zasedanjih delavskih svetov te enote in delavskih svetov podjetja,

10. odgovarja skupno s šefom računovodstva enote za pravilnost računovodske službe in zaključnih računov enote,

11. opravlja vse druge posle, za katere je pooblaščen s statutom in s pogodbo med enoto in podjetjem in z drugimi splošnimi samoupravnimi akti.

d) Poslovne enote in obrati z notranjim obračunom

1. Pristojnosti delavskega sveta:

Pristojnosti DS enote z notranjim obračunom se razlikujejo od enot s samostojnim obračunom samo v tem, da ne sprejemajo lastnega letnega gospodarskega načrta in ne potrdijo zaključnega računa enote, ker ga ta ne sestavlja.

Delavski svet te enote samo:

— razpravlja o letnem gospodarskem načrtu enote in daje o tem predloge centralnemu delavskemu svetu.

V nadaljnjem pa ima ta delavski svet vse druge pristojnosti, navedene v točkah 3—13 v enakem obsegu, kot jih ima DS enote s samostojnim obračunom.

2. Glede pristojnosti UO veljajo smiselno iste določbe o tem, da tej enoti odpade lastni gospodarski načrt in zaključni račun, vse druge pristojnosti pa ima UO enot z notranjim obračunom v enakem obsegu, kot enote s samostojnim obračunom,

3. glede notranje organizacije veljajo prav tako enake določbe kot za enote s samostojnim obračunom z razliko, da enota z notranjim obračunom nima šefa računovodstva.

Direktor enote z notranjim obračunom ima enake pristojnosti kot direktor enote s samostojnim obračunom z delno izjemo, da ne odgovarja za pravilnost

računovodske službe in zaključnih računov, ker jih enota ne dela.

e) Ekonomske enote se lahko ustanovijo v okviru poslovnih ali obratnih enot tako, da jih ustanovi DS enote.

Lahko pa ustanovi ekonomsko enoto tudi centralni DS ter je v tem primeru neposredno vezana na podjetje.

f) Na podroben način bo statut predvidel možnosti ustanavljanja obračunskih enot in drugih oblik enot.

#### IV. MEDSEBOJNA RAZMERJA

Podjetja poslujejo v območju 14 občinskih skupščin in dveh okrajev. Zaradi tega je treba v statutu precizirati medsebojna razmerja do družbenih skupnosti. Ta razčlenjenost podjetja pa hkrati narekuje, da se v tem poglavju uredijo tudi vsa ostala medsebojna razmerja, to je do drugih gospodarskih organizacij ter notranja razmerja med matičnim podjetjem in enotami oziroma medsebojna razmerja med enotami. Nekoliko sporno je, če spada v to poglavje tudi načelno urejanje medsebojnih delovnih razmerij. Za to uvrstitev bi govorilo dejstvo, da so delovni ljudje v območju 14 različnih občinskih skupščin in jih več ali manj zadeva ureditev celotnega kompleksa medsebojnih razmerij.

Po tem predlogu bi bila razčlenitev tega poglavja naslednja:

**A. Razmerja podjetja in enot do družbene skupnosti**

1. okraj, občina in krajevna skupnost,
2. družbene organizacije.

**B. Razmerja do drugih gospodarskih organizacij**

1. Načelne smernice za integracijo,
2. načelne smernice za poslovno-tehnično sodelovanje in združevanje.

**C. Notranja razmerja**

1. razmerje med podjetjem in enotami,
2. razmerja med poslovnimi enotami ali obrati,
3. razmerja med poslovnimi enotami in prodajalnami.

V tem poglavju bodo tudi določbe o urejanju notranjih sporov med enotami in podjetjem.

D) Medsebojna delovna razmerja

- a) Delovno razmerje  
Delovna razmerja izhajajo iz svobodnega združevanja in organiziranega dela v podjetju in temeljijo na sredstvih za delo, ki so družbena last.

Delovno razmerje obsega:

- razmerje med posameznim delavcem in podjetjem, delovno enoto in med drugimi delavci, ki jih povezuje organizacija dela in delovni proces,
- dolžnost delavca, da osebno, vestno in v predpi-

sanem času opravlja delo na delovnem mestu in da uporablja in gospodari s sredstvi s skrbnostjo vestnega gospodarja,

— pravica in dolžnost delavca, da sodeluje pri upravljanju podjetja in da soodloča pri delitvi dohodka po delu.

Z vstopom na delo delavec stopi v članstvo delovne skupnosti podjetja, enote ter zavestno in prostovoljno prevzame vse pravice in obveze, ki jih določijo statut in drugi samoupravni akti podjetja ali enote ter drugi veljavni zakonski predpisi.

Člani delovne skupnosti urejajo delovna razmerja v delovni skupnosti s posebnim pravilnikom o delovnih razmerjih.

b) Varnost pri delu

Člani delovne skupnosti uživajo varnost pri delu, do katere so upravičeni po veljavnih predpisih in pravilnikih o HTV pri delu.

V statutu se zagotavlja predvsem:

- HTV pri delu,
- varnostna zaščita na delovnem mestu,
- brezplačna zaščitna sredstva na določenih delovnih mestih,
- varnost pred požarom in elementarnimi neugodami.

Zaščita delovne skupnosti se izvaja še:

- s sklenitvijo zavarovalnih pogodb proti morebitnim škodam,
- s požarno-varnostnimi napravami,
- z uvedbo kazni proti kršiteljem ukrepov za zaščito delovne skupnosti.

c) Dolžnost delovne skupnosti je, da spremlja socialne razmere članov delovne skupnosti ter ugotavlja njihove potrebe z namenom, da delovna skupnost za zaščito njihovih članov po potrebi ukrepa.

#### V. GOSPODARJENJE IN DELITEV

##### A. Sredstva

1. Skupne določbe za podjetje in posamezne poslovne enote, zavarovanje in promet s sredstvi

Podjetje kot celota in posamezne poslovne oziroma obratne enote, imajo naslednja sredstva:

- osnovna sredstva,
- obratna sredstva,
- denarna sredstva poslovnega sklada,
- sredstva rezervnega sklada,
- denarna sredstva amortizacije,
- sredstva skupne porabe.

S sredstvi lahko razpolaga in jih upravlja podjetje kot celota s centralnimi organi upravljanja v obsegu, določenem v statutu in okvirnem pravilniku o delitvi čistega dohodka ter enote, vsaka s svojimi sredstvi, in sicer v obsegu, določenem v istih predpisih. Za zavarovanje sredstev podjetja kot celote in enot z notranjim obračunom skrbi gospodarsko-računski sektor podjetja po posebnem pravilniku.

Za zavarovanje sredstev poslovnih in obratnih enot s samostojnim obračunom skrbi računovodstvo enote.

Za promet s sredstvi, to je za nakup in prodajo osnovnih sredstev podjetja kot celote je pristojen generalni direktor do vrednosti vključno 100 000 din, centralni UO do vrednosti vključno 500 000 din ter centralni DS za vrednosti nad 500 000 din.

O prometu s sredstvi enot odločajo DS enot s tem, da morajo dobiti v vseh primerih nakupa zagotovilo računovodstva o razpoložljivih sredstvih in soglasje centralnega DS, če je vrednost posameznega osnovnega sredstva višja kot 500 000 din.

Za odpis osnovnih sredstev naj bi veljale podobne določbe kot za promet.

2. Sredstva podjetja kot celote — centralna sredstva

Ta sredstva se oblikujejo iz sredstev, doseženih s poslovanjem podjetja kot celote, s pomočjo kredita, ki ga najame podjetje kot celota ter skupne naložbe sredstev enot v centralna sredstva. Razen tega se centralna sredstva oblikujejo tako, da vloži vsaka enota 50 % sredstev svojih skladov v centralne sklade, če razporedi na sklade samo del čistega dohodka v višini predpisanega minimalnega odstotka oziroma 25 % od razlike ČD, ki jo enota razporedi na sklade nad predpisanim minimalnim odstotkom.

3. Sredstva poslovnih in obratnih enot se oblikujejo iz sredstev, dobljenih s poslovanjem enote, s pomočjo skupne naložbe in iz sredstev skladov enote po določenih pravilnikih o delitvi čistega dohodka enote, po poprejšnji izločitvi 50 % oziroma 25 % v centralne sklade.

O razporejanju in uporabi skladov enote odloča DS enote na podlagi svojega pravilnika o delitvi čistega dohodka. Pri tem mora upoštevati načela dobrega gospodarjenja in že obstoječe obveznosti podjetja in enot ter obveznosti iz skupne naložbe sredstev.

4. Skupna naložba sredstev

Sredstva, s katerimi razpolagajo posamezne enote, se lahko združujejo s posebnimi pogodbami o skupni naložbi sredstev, ki jo sklenejo enote med seboj ali s podjetjem.

Ta skupna naložba sredstev omogoča, da se zlasti v prehodni dobi po integraciji, decentralizirana sredstva z zavestno skupno naložbo lahko formirajo v taki višini, da se podjetju kot celoti in posameznim enotam omogočijo predvsem najbolj nujne in hkrati najbolj rentabilne investicije.

Statut bo urejal osnovna načela skupne naložbe, obveznosti in način vračanja. Nadalje bo načelno urejal udeležbo na povečanem uspehu poslovanja, doseženim v posamezni

enoti s sredstvi skupne naložbe.

#### B. Planiranje

Letni plan podjetja kot celote sprejme centralni DS najkasneje do 1. decembra za naslednje leto.

Ta plan mora zlasti vsebovati:

- plan prometa,
- plan realizacije,
- plan dohodka,
- plan delitve čistega dohodka na osebne dohodke in sklade za podjetje kot celoto,
- plan osebnih dohodkov,
- finančni plan,
- plan investicij,
- plan formiranja in izrabe sredstev skupne naložbe v centralna sredstva,
- plan kadrov.

Celotni in posamezni plani se razdelijo po četrtletjih.

2. Letni plani enot naj bi vsebovali podobne posamezne podatke kot centralni plan, ob upoštevanju specifičnosti enote.

Perspektivni plani naj bi bili sestavljeni na podlagi daljšega študija in razdobja v skladu s plani pristojnih družbenih skupnosti za podjetje kot celoto in za posamezne enote.

3. Način sprejemanja Letni plan podjetja mora biti objavljen najmanj 8 dni pred sprejemanjem na centralnem DS.

Enote s samostojnim obračunom sprejemajo lastne letne plane po enakem postopku.

Enak postopek naj velja za perspektivne plane.

4. Spremembe in dopolnitve plana

Spremembe in dopolnitve planov naj bi se načeloma sprejele samo po četrtletnih bilancah. Postopek za spremembe naj bi bil isti, kot za sprejem plana.

#### C. Delitev

a) Delitev čistega dohodka

1. Načela za delitev čistega dohodka podjetja

Statut bo vseboval samo osnovne načelne smernice za delitev čistega dohodka za podjetje kot celoto. Podrobnejša načela bo vseboval okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka. Delitev čistega dohodka naj zagotovi skladen in stabilen razvoj materialne baze podjetja in enot in hkrati enak razvoj osebnega in družbenega standarda vseh delavcev.

Interes za gospodarjenje mora biti enotam zagotovljen ter ga morajo centralni predpisi usmerjati in podpirati.

Obvezni minimalni odstotek čistega dohodka za sklade predpisan v okvirnem pravilniku o delitvi čistega dohodka naj ne bo predmet borbe med centralnimi organi upravljanja in organi upravljanja enot, da bi se s tem dosegel višji odstotek za osebne dohodke. Ta obvezni minimalni odstotek čistega dohodka za sklade naj bi le zagotavljal sredstva za že obstoječe obveznosti podjetja in enot.



Dobro gospodarjenje enote naj bi se odražalo v tem, da bi samoupravni organi enot v lastnem pravilniku razporedili višji odstotek čistega dohodka za sklade od predpisane obveznega odstotka ter s tem ustvarili povečano materialno bazo za lastno gospodarjenje. Razumljivo je, da je pri tem treba hkrati upoštevati sorazmeren dvig osebnih in skupnih potreb delavcev.

b) Načela za delitev čistega dohodka enot  
Ta načela morajo biti v skladu z načeli, ki veljajo za podjetje kot celoto, kar bo veljalo tudi za substancne predpise, to je okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka podjetja in za posamezne pravilnike o delitvi čistega dohodka enot.

c) Določbe o sprejemanju okvirnega pravilnika o delitvi čistega dohodka  
Ta pravilnik predstavlja pravilnik o delitvi čistega dohodka podjetja kot celote, zato veljajo zanj glede sprejemanja v celoti določbe zakona o sredstvih gospodarskih organizacij. Ta pravilnik določa hkrati način in roke za sprejemanje pravilnikov o delitvi čistega dohodka enot.

2. Delitev osebnih dohodkov

a) Splošna načela  
Delitev osebnih dohodkov po delu kot ustavno načelo bo hkrati temeljno načelo in smernica za delitev osebnih dohodkov delavcev podjetja oziroma enot.

Vsakemu delovnemu človeku gre v skladu z načeli delitve po delu osebni dohodek, ki ustreza uspehom njegovega dela, dela enote ter uspehom podjetja kot celote.

Podrobnejše smernice in načela za delitev osebnih dohodkov bodo v okvirnem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Konkretne določbe in merila za delitev osebnih dohodkov vsebujejo pravilniki o delitvi osebnih dohodkov posameznih enot.

Statut in okvirni pravilnik dajeta enotam samostojne pravice za uvažanje čimbolj stimulatивnih oblik delitve.

b) Načela za udeležbo na uspehu podjetja kot celote

V teh načelih naj bo zajeta ekonomska stimulacija in zainteresiranost vseh enot in delovnih ljudi za čimvečji uspeh gospodarjenja podjetja kot celote. Ta načela naj bi utrjevala medsebojne pogodbene obveznosti in odpravila potrebo po notranjih administrativnih ukrepih. Tako pogodbena obveznost je med drugim npr. da morajo enote vse blago, za katero je podjetje registrirano kot grosist, obvezno nabavljati pri podjetju. Kršitev te pogodbene obveznosti vpliva na zmanjšanje uspeha celote ter zaradi tega enota oziroma delavec ne more biti udeležen na uspehu celote v enaki meri kot enota ali delavec, ki je no-

trano pogodbeno obveznost v redu izpolnjeval.

Podrobnejše določbe bodo v okvirnem pravilniku o delitvi čistega dohodka.  
c) Načela za delitev osebnih dohodkov po uspehu enot. V teh načelih se bo morala upoštevati stimulacija enote, da doseže čimboljše uspehe svojega poslovanja, vendar ne v škodo celote.

#### D. Zaključni račun

V tem poglavju bodo določbe glede postopka pri potrjevanju zaključnih računov enot, s samostojnim obračunom in potrjevanje zaključnega računa podjetja kot celote.

#### VI. SKRB ZA ČLOVEKA

##### 1. Izobraževanje kadrov

Delovni ljudje imajo ob enakih pogojih pravico pridobivati si potrebno znanje na šolah in drugih izobraževalnih zavodih vseh vrst.

Podjetje kot celota skrbi na podlagi perspektivnega in letnega plana kadrov v okviru razpoložljivih sredstev za splošno in strokovno izobrazbo tistih kadrov, ki jih potrebuje, in sicer v soglasju z enotami.

Delovna skupnost mora stalno skrbeti za strokovno, politično in ekonomsko izobraževanje svojih članov, kar zahteva stalni razvoj proizvodnih sil ter družbeno-ekonomskih odnosov.

V ta namen organizira delovna skupnost razne oblike izobraževanja, in to:

— preko raznih oblik uvajanja delavcev na delo,  
— preko šolskega centra za blagovni promet,

— preko seminarjev, ki jih organizirajo razne institucije izven podjetja,

— preko seminarjev in strokovnih tečajev, ki jih organizira delovna skupnost v podjetju,

— preko strokovnega izobraževanja na delovnem mestu.

Delovna skupnost nudi v ta namen posebno:

— s štipendijami,  
— s plačevanjem šolnin,  
— s plačevanjem strokovnih seminarjev, tečajev itd.

— z nabavo potrebnih učnih pripomočkov,  
— z dajanjem plačane odsotnosti.

V načrtih podjetja se za strokovno izobraževanje zagotovijo potrebna sredstva za strokovno izobraževanje delavcev in vajencev.

Podrobne določbe o strokovni vzgoji kadrov določa pravilnik o strokovnem izobraževanju delavcev podjetja.

##### 2. Stanovanjska politika

Okvirni pravilnik o razdeljevanju stanovanj naj bi določal pogoje, možnosti in način finansiranja stanovanjske gradnje delavcev podjetja. Pri tem bi moral v primernem sorazmerju upoštevati kategorijo delavcev z najnižjimi osebnimi

dohodki in jim omogočil, da pridejo do stanovanj, ki so primerna za zdrav razvoj delavca in njegove družine in ki hkrati niso tako draga, da bi bilo to sicer v škodo njegovemu standardu.

#### 3. Rekreativna

Da bi se delovne sposobnosti dvigale in da bi delavci po napornem delu obnavljali svoje sile, kar je hkrati interes delavca in podjetja, skrbi podjetje za vse sodobne oblike rekreacije, in sicer skupno s sindikalno in drugimi družbenimi organizacijami podjetja in enot.

#### VII. NOTRANJI SAMOUPRAVNI AKT

a) samoupravni akti, ki jih sprejema samo podjetje kot celota:

1. statut,  
2. pravilnik o delovnih razmerjih,  
3. okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka,  
4. okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,  
5. drugi pravilniki, pomembni za podjetje kot celoto,

b) samoupravni akti, ki jih sprejemajo enote:

1. pravilnik o delitvi čistega dohodka enote,  
2. pravilnik o delitvi osebnih dohodkov enote,  
3. poslovnik o notranji organizaciji in poslovanju enote,  
4. drugi predpisi, pomembni za enoto.

#### VIII. VARSTVO STATUTA

V tem poglavju bodo predpisane sankcije za varstvo statuta.

Posebna komisija za varstvo statuta naj bi pregledala vse notranje predpise podjetja in enot zaradi ugotovitve, če so v skladu z ustavo, zakoni in statutom. Ta komisija naj bi dala pristojnim organom samoupravljanja pobudo za spremembe in dopolnitve predpisov. Kolikor pobuda te komisije pri upravnih organih enot ne bi bila uspešna, bi odločal o predlogih in zahtevah komisije centralni DS ter bi bile te odločitve končne ter obvezne za enote.

#### IX. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

V prehodnih in končnih določbah, bi bila urejena vprašanja glede uporabljanja določb dosedanjih pravil v prehodnem razdobju in glede dneva, ko začnejo veljati določbe statuta. Po določilu 152. člena zvezne ustave začnejo zakoni, drugi predpisi in splošni akti veljati najprej osmi dan od dneva objave, ter se bo to določilo moralo uporabiti tudi za statut. V tem poglavju bodo urejene tudi prehodne določbe glede uporabe drugih notranjih samoupravnih aktov podjetja in enot in roki za njihovo vskladitev s statutom.

Ljubljana 10. 12. 1963

## Pravnik svetuje

znesek plač, izračuna na podlagi plač, ki jih je dobil v kateremkoli nepretrganem triletnem obdobju v zadnjih desetih letih dela, ali v kateremkoli petletnem obdobju v zadnjih petnajstih letih dela.  
Zadnja leta se štejejo nazaj od dneva izpolnitve pogojev za pravico do osebne pokojnine, ali od kateregakoli dneva po izpolnitvi pogojev, ki ga izbere zavarovanec.

S. K. P. e. Emona: Ali velja za reaktivirane upokojene isti postopek v primeru prenehanja delovnega razmerja, naj bo to s strani podjetja ali stranke, kot pri rednih uslužbencih? Odpovedni rok? Kako je z odpravnino?

#### ODGOVOR

Delavcu, ki je izpolnil pogoje za polno pokojnino in je po pismenem sporazumu ostal v delovnem razmerju in upokojenec s polno pokojnino, ki se znova zaposli in polni delovni čas opravlja isto delo ali dela na delovnem mestu iste ali višje kategorije, se poveča polna pokojnina za vsako dopolnjeno leto takega dela za 3%, toda skupaj največ za 50% polne pokojnine.

Tako delovno razmerje šteje kot redno delovno razmerje ter veljajo za njegovo prenehanje enake določbe kot za druge delavce.

Odpovedni rok je odvisen od delovne dobe ter se določi po 306. členu zakona o delovnih razmerjih. Večinoma bo prišel v poštev 5-mesečni odpovedni rok, seveda če ima tak delavec nepretrgano delovno dobo nad 15 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 20 let.

S posebnim pismenim sporazumom pa se lahko dogovori tudi daljši odpovedni rok, vendar ne več kot 6 mesecev in krajši odpovedni rok, vendar ne krajši kot 15 dni.

Glede odpravnine pa velja posebno določilo Zakona o delovnih razmerjih, po katerem delavec, ki je pridobil pravico do osebne pokojnine, nima pravice do odpravnine.

M. Rupelj

S. K., P. e. Emona: Ali se šteje za samovoljno zapustitev 7 zaporednih dni ali 7 zaporednih delovnih dni (nedelje — prazniki — odjava na socialnem zavarovanju prepozna)?

#### ODGOVOR

Delovno razmerje preneha zaradi samovoljne zapustitve dela na dva načina:

1. če da delavec na dvoumen način razumeti pristojnemu voditelju podjetja, da tudi brez njegovega dovoljenja zapuša delo in razdira delovno razmerje. V tem primeru preneha delovno razmerje z dnevom dejanske zapustitve dela;

2. če delavec izostane z dela najmanj 7 zaporednih dni. Pogoj za prenehanje v drugem primeru, na katerega se nanaša vprašanje, torej ni samovoljna zapustitev dela za 7 zaporednih delovnih dni, pač pa za 7 zaporednih koledarskih dni.

Pri tem pa je treba glede nedelj in državnih praznikov upoštevati določilo 101. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Ur. l. FLRJ št. 52/56), da začetka in teka rokov ne ovirajo nedelje in državni prazniki. Če pa je zadnji dan roka nedelja ali državni praznik ali kakšen drug dan, ko se po predpisih ne dela, izteče rok s pretekom prvega naslednjega delovnika.

Prenehanje delovnega razmerja zaradi samovolne zapustitve ugotovi za delavce poslovne enote direktor poslovne enote, za delavce organizacijske enote »Mercator« pa generalni direktor s pismeno odločbo, čim preteče 7 zaporednih dni. Po sodni praksi šteje teh 7 zaporednih dni še v delovno dobo, kar se upošteva tudi v delovni knjižici, osebni dohodek za ta čas pa se ne obračuna.

S. K. P. e. Emona: Ali se upoštevajo za osnovo pri odmeri pokojnine osebni dohodki enega leta nazaj ali več?

#### ODGOVOR

Po spremembi zakona o pokojninskem zavarovanju, objavljenem v Ur. l. FLRJ št. 10/61 se povprečni mesečni osebni dohodek, ki služi za določitev pokojninske osnove, izračuna praviloma na podlagi osebnega dohodka, ki ga je zavarovanec prejel v zadnjem letu dela.

Če zavarovanec to zahteva, se povprečni mesečni osebni dohodek, oziroma povprečni mesečni



# Vprašanje iz našega statuta

## VPRAŠANJE

Po temeljnih načelih ustave mora tudi statut ustvarjati pogoje za odnose med ljudmi kot svobodnimi in enakopravnimi proizvajalci, ki jim delo služi izključno za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb, ter ustvarjati pogoje za osvoboditev dela in odpravo mezdnih odnosov. Ne mislimo, da bo to vse doseženo na dan, ko bo sprejet nov statut, pač pa bo ustvarjanje takih odnosov trajna naloga, ki jo nam vsem nalaga ustava. Želja in cilj vseh naj bi bil, da se taki odnosi čimprej ustvarijo.

V praksi se v zvezi s tem postavlja vprašanje ali predstavlja razporejanje delavca na drugo delovno mesto, ali premeščanje v drug kraj, mimo želje ali celo proti volji delavca, poseganje v njegove ustavne pravice?

## ODGOVOR

S svojim vprašanjem se dotikate dveh delovno-pravnih institutov; to sta — razporejanje delavcev na delovna mesta znotraj delovne organizacije brez spremembe samega kraja, oziroma pravilneje, znotraj delovne enote tako, da pomeni razporejanje spremembo delovnega mesta v okviru iste poslovne organizacijske enote ter — premeštitev, za katero je značilna sprememba delovne enote hkrati s spremembo kraja.

a) Za razporejanje velja že sedaj pravilo, uzakonjeno v 2. odst. 151. člena zakona o delovnih razmerjih. Ta namreč določa, da delavec ne sme biti brez svoje privolitve razporejen na delovno mesto oziroma na delo, ki ne ustreza njegovi izobrazbi. Že ta določba očitno predstavlja, da poteka razporejanje delavcev na delovna mesta praviloma samo na podlagi predhodnih privolitvev in soglasij. Taka odločba je logična posledica s citiranim zakonom uveljavljenega načela, da je delavec zagotovljena svoboda izbiranja zaposlitve, delovnega mesta in kretanja v delovnem razmerju (gl. 5. člen zakona o delovnih razmerjih). To načelo je sedaj v nekoliko spremenjeno formulacijo uveljavljeno v 36. členu zvezne ustave, ki glasi, da si vsakdo prosto izbira poklic in zaposlitev.

Zakonska predpostavka, da poteka razporejanje na delovna mesta oziroma dela praviloma v soglasju z delavci, je utemeljena v znamenem načelu: »vsak po svojih sposobnostih — vsakemu po

njegovem delu.« Delovne organizacije pa so tiste pravne oblike, ki omogočajo delovnim ljudem, da združujejo svoje delovne in strokovne sposobnosti, poklicne usmerjenosti in svoje interese na delovnih področjih, kjer žele delati. Tudi glede na tako naravo delovne organizacije je razporejanje v soglasju z delavci logično pravilo.

Toda v škodljiv anarhizem bi zapadli, če bi hoteli prosto izbirati zaposlitve razlagati na takšno absolutno pravico, ki bi ne dovoljevala nobenega drugečnega razporejanja kot samo po poprejšnji privolitvi. Ne da bi se spuščal v podrobnejše navajanje razlogov, ki take razlage ne dovoljujejo, naj opozorim najprej na določbo 2. odstavka 32. člena ustave SFRJ. Ta namreč določa, da ljudje svobodno in v pravice uresničujejo v medsebojni solidarnosti in v izpolnjevanju dolžnosti vsakogar do vseh in vseh do vsakogar. Ta določba pomeni, da predpostavljajo večje pravice tudi višjo stopnjo zavestne discipliniranosti, razvitejši čut odgovornosti ter boljše in vestnejše izpolnjevanje dolžnosti, kakršne izvirajo med drugimi tudi iz zahteve in potrebe po racionalni, učinkoviti organizaciji dela, po uspešnem, nemotenem poteku delovnega procesa in poslovanja.

Glede na to že zakon o delovnih razmerjih v citiranem 151. členu predvideva možnost, da lahko pride do situacije, ko je utemeljena tudi razporeditev brez poprejšnje privolitve delavca. Zakon ne omenja, kdaj je dopustna takšna razporeditev, ki jo lahko označimo za izjemno. Predpisuje samo, da delavec brez svoje privolitve ne more biti razporejen na delovno mesto oziroma delo, ki ne ustreza njegovi strokovni izobrazbi. V okviru strokovnosti pa je torej vendarle dopustna tudi odrejena razporeditev. Seveda pa to ne more biti pravilo, temveč ukrep, ki mora biti objektivno utemeljen in brez katerega na drug način, ni mogoče zasesti delovnega mesta in zagotoviti redni potek dela. Pomeni torej, da je potrebno v statutu določiti, kdaj lahko pristojni organ delavce razporedi na druga delovna mesta tudi brez njihove poprejšnje privolitve. Taka določba (ki pa le ne bi smela biti preveč »kazniščična«) je na mestu zato, ker se je delavec dolžan ravnati po taki odločitvi in novo delo prevzeti ter ga opravljati in je potemtakem disciplinsko odgovoren, če ravna nasprotno.

Vse povedano velja smiselno tudi za premeštitev

iz ene organizacijske enote v drugo, ki je v drugem kraju. Za premeštitev pa še v večjem obsegu velja, da je možna samo s poprejšnjim sporazumom med pooblaščenim organom in delavcem. Brez tega premeštitev praviloma ni mogoča. Dvomim pa, da so možni izjemni primeri, ki bi dovoljevali drugačno premeštitev. Za razne izjemne primere je možna začasna dodelitev ali nadomestovanje, ki bi jo prav tako kazalo urediti v statutu.

Sicer pa mora veljati, da se izpraznjena ali nova delovna mesta razpisujejo z internimi in javnimi razpisi ter jih zasedejo delovni ljudje, ki izpolnjujejo pogoje in ki se sami za takšna mesta odločijo. Vsiljuje se v zvezi s tem sploh vprašanje, ali bi ne bila morebitna prisilna premeštitev dokaj slaba ocena za kadrovske politiko in deloma tudi za organizacijo dela.

Ker pa vendar le ne kaže povsem izključiti izjemno možnost, da bi le utegnili priti do situacije, ko bi bila prisiljena premeštitev edina možna rešitev, naj bi statut predvideval tudi takšno izjemno možnost in seveda točno dolo-

## Nekaj sklepov CDS

Centralni DS je na svojem 18. zasedanju, ki je bilo 25.12.1963, obravnaval osnutek družbenega plana podjetja za leto 1964 in nekatera druga vprašanja. Sprejel je sklep, da se potrdi in sprejme predloženi družbeni plan podjetja. Potrdil je pripojitev Trgovskega podjetja »Metlika«. Sprejel je tudi spremembo okvirnega pravilnika o delitvi OD. S sprejeto spremembo se zvišajo dnevnice od dosedanjih 2500 dinarjev na 3000 dinarjev, od 2000 din na 2500 din in od 1300 din na 1600 din. Sprejet je bil

tudi sklep o nakupu nekaterih nepremičnin ter o poslovnem sodelovanju s Trgovskim podjetjem »Preiskrba« iz Tržiča.

## Predavanje o statutu

Izvršni odbor naše sindikalne podružnice je pripravil za vse Izvršne odbore sindikalnih podružnic naših poslovnih enot zanimivo predavanje o izdelavi statuta v podjetju. Predsednik komisije za izdelavo statuta tovariš Mirko Rupelj je na kratko opisal dosedanje delo komisije za izdelavo statuta. Navzoče

je seznanil tudi s težavami statuta in naštel nekaj problemov, ki jih bo morala komisija oziroma kolektiv rešiti pred dokončno izdelavo statuta.

Prisotni odborniki sindikalnih podružnic so bili s predavanjem zadovoljni in so izrazili željo, da bi prišli člani komisije tudi na sestanke kolektivov v posameznih enotah, ko bodo razpravljali o osnutku statuta. Škoda je le, da so se predavanja udeležili samo zastopniki izvršnih odborov sindikalnih podružnic PE »Polje«, »Emona«, »Grmada«, »Hrana«, »Rožnik« in org. en. »Mercator«.



Člani CDS so na zadnjem zasedanju sprejeli tudi predložene teze statuta (ki jih objavljamo v tej številki)

## OBVESTILO

Objavljamo imena in telefonske številke vodilnih delavcev podjetja kot celote in direktorjev poslovnih enot:

Generalni direktor — Adolf Osterc . . . . .	21-131
Namestnik generalnega direktorja — Janez Rozman . . . . .	21-813
Direktor sektorja trgovine na drobno — Vinko Turk . . . . .	21-815
Direktor gospodarsko-računskega sektorja — Anton Legat . . . . .	22-702
Direktor splošnega sektorja — Marjan Pogačnik . . . . .	21-398
Vodja pravnega sektorja — pravni svetovalec — Mirko Rupelj . . . . .	21-389
Direktor PE »Emona« — Franc Strojani . . . . .	22-378
Direktor PE »Grmada« — Jože Renar . . . . .	30-927
Direktor PE »Hrana« — Adolf Šmid . . . . .	20-142
Direktor PE »Jelka« — Zavolovšek Ivan — Gornji Grad . . . . .	16
Direktor PE »Litija« — Anton Rappl — Litija . . . . .	13
Direktor PE »Logatec« — Drago Arhar — Logatec . . . . .	12
Direktor PE »Polje« — Stane Černe . . . . .	383-204
Direktor PE »Rožnik« — Anton Stančič . . . . .	22-254
Direktor PE »Straža« — Viktor Štrumbelj — Straža . . . . .	11
Direktor PE »Špecerija« — Jakob Novak . . . . .	37-207

V naslednji številki našega časopisa bomo objavili organizacijsko shemo celotnega podjetja.



# Ni dneva brez kave

Ta izrek se iz dneva v dan bolj uveljavlja in marsikdo si potihem priznava, da do 9. dopoldan še komaj »zdrži« brez »turške«, pa naj si bo to v uradih, ustanovah, podjetjih ali pa doma. Kar pomeni Angležu čaj ob 5. popoldan, je pri nas povabilo na skodelico »turške«. Skoraj si ne moremo zamisliti komercialnega sestanka, seje, posvetovanja ali pa navadnega »ženskega klepeta« brez »turške«.

Pa si oglejmo nekaj zgodovinskih podatkov o kavi.

Po dosedaj znanih podatkih so kavino drevo gojili že pred 1000 leti v Etiopiji. Od tu se je kultura kave prenesla v Arabijo (znana vrsta kave Mocca) na začetku 14. stoletja. Iz arabskih pokrajin se je kultura kave začela širiti v Turčijo, kjer so jo poznali že v začetku leta 1400. Od tu se je konzum kave razširil v Sirijo. Leta 1554, piše o kavni pijači Italijan Romusio, ki pravi, da je

kavina pijača priljubljena v Orientu. Sredi 16. stoletja uvaja sultan Sulejman kavo v Carigradu, kjer so kavo prodajali že javno v kavarnah. Verjetno so benečanski trgovci prinesli kavo v Evropo. Nekateri viri navajajo, da se je v Rimu prvič pila kava okoli leta 1626. Znano pa je, da je bilo pitje kave v Italiji v splošnem običaju že sredi 17. stoletja. Po zadnjem obleganju Turkov leta 1683 je prišla kava tudi na Dunaj in znano je,



»Degustacija« v Konzorciju na Titovi cesti proda med vsemi trgovinami največ naše kave. Lokal Tobačne tovarne je sicer namenjen predvsem degustaciji cigaret, mu pa prav naš prispevek daje pravo popularnost, saj je po express kavi, ki je priznana najboljša v Ljubljani, veliko povpraševanje. Na dan prodajo približno 1700 kavic, poleti manj, pozimi več

da so takrat začeli uživati kavo v naših predelih kot zdravilo in posebno poslastico. London odpre prvo kavarno leta 1652, Pariz pa leta 1670. Konec 17. stoletja se prične uvoz kave v Nemčijo in Avstrijo. V Berlinu se odpre prva kavarna leta 1721.

Ceravno se je vodila sredi 17. stoletja ogorčena borba proti uživanju kave v korist kavinih surogatov, ječmenov, ržene kave, in cikorijske, je vendar potrošnja kave iz leta v leto naraščala. Tudi pri nas se je potrošnja prave kave bistveno spremenila. Pred 2. svetovno vojno si je vsaka gospodinja nabavila poleg proje, francka ter knajpove sladne kave tudi —  $\frac{1}{4}$  kg, ali vsaj  $\frac{1}{8}$  kg — prave pražene kave, iz tega je napravila »domačo kavino mešanico« za zajtrk.

Prava »turška ali «kapucin« (z dodatkom mleka) pa se je servirala v glavnem v kavarnah. Po vojni pa se pije za zajtrk sama proja, franck, ali knajpova kava — brez dodatka prave pražene kave — ali pa čista »turška«.

Pa tudi teža kave pri nakupu se je spremenila na 5 dkg, 10 dkg ali 20 dkg.

Pred vojno je bilo na izbiro potrošniku 9 vrst praženih kavinih mešanic, po vojni pa največ 3 do 4 vrste.

Pred vojno je prodaja surove ter pražene kave nihala v razmerju 10 : 90 %. Med vojno in nekaj časa po vojni pa so prodajali samo surovo kavo (prodaja »na karte«). Znova je bilo potrebno potrošniku prikazovati prednosti nakupa pražene kave — strokovnega praženja v strojih in kavine mešanice —

(Nadaljevanje sledi)  
Vilko Korenčan

## Naš razgovor

Na koncu minulega leta sta stopili v zasluženi pokoj kar dve naši zvesti uslužbenki: tovarišica Marjeta Loboda, delavka v embalažnem skladišču in tovarišica Hilda Kavčič, šef embalažnega skladišča. Slednja bo ostala zaposlena honorarno.

Tovarišico Hildo smo obiskali na njenem delovnem mestu v skladišču embalaže, kjer bo ostala samo še toliko časa, da novega šefa upelje v posel. Dobro razpoložena, kot zmeraj, je v svoji mali pisarnici pripovedovala o sebi, svojem delu, sodelavcih in delavcih.

Pri »Grmadi« je bila zaposlena od vsega začetka, od leta 1951, ko je bilo podjetje ustanovljeno. Od 1955. leta naprej je bila referent za embalažo, leta 1962, po pripojitvi k Mercatorju, pa se je preselila v centralno skladišče. Delo ji ugaja, saj je pestro, zanimivo, toda le dokler je toplo. Zima pa zajoje povsem drugo pesem.

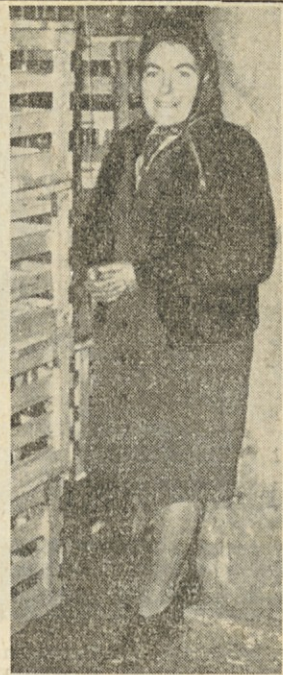
Skladišče je odprto vetru in mrazu. Se huje je delavcem (tovarišica Hilda vsak hip misli na druge), ki nimajo nobenega zaprtega prostora, da bi se pogreli.

Enajst jih je in ena delavka. Ves dopoldan razkladajo, zlagajo in nakladajo sođe, zaboje, balone, pивske steklenice itd.

Ko je govorila o delu in problemih, je tovarišica Hilda povedala tudi nekaj o svoji prejšnji delavki, Marjeti Loboda, ki je zaradi oddaljenosti — stanuje namreč v Lazah — pred zaključkom redakcije nismo mogli obiskati. Spominjam se je kot izredno dobre delavke starega kova, »mame« in dušice vsega skladišča. Vsak dan se je vozila v službo z vlakom iz Laz in se po končanem delu spet vračala. In takšna, kakršno si jo spoznal prvi dan, je bila vselej in takšno jo bomo ohranili v spominu: zanesljivo, vselej veselo in dobro.

F. P.

Tovarišico Hildo Kavčič smo srečali v njenem dosedanem okolju



## Trgovina v družbenem planu 1964

(Nadaljevanje s 1. strani)

Največ prometa opravlja trgovina na drobno v večjih potrošniških središčih in je zaradi tega pomanjkanje prodajnega prostora najbolj pereče prav v mestih. V letu 1963 je na primer znašal delež maloprodajnega prometa Ljubljane 28,2 %, ljubljanskega okraja pa celo 49,7 % prometa SR Slovenije, pri čemer razpolaga Ljubljana le s 16 % števila prodajalnih Slovenije. Promet trgovine na debelo v ljubljanskem okraju pa je lani dosegel približno 70 % grosističnega prometa SR Slovenije.

Predvideni splošni gospodarski razvoj bo omogočil nadaljnje naraščanje potrošnje in s tem tudi prometa v trgovini. Zato bo treba pospešeno krepiti materialno tehnično osnovo trgovine in prilagajati njene organizacijske oblike ter tehniko poslovanja zahtevam rastoče proizvodnje in potrošnje.

Sedanje stanje trgovine na drobno na območju naše republike nam pokažejo naslednji podatki za dobo zadnjih desetih let:

Promet po tekočih cenah je porastel za . . . . .	266 %
Promet po cenah iz leta 1962 je porastel za . . . . .	138 %
Število prodajnega osebja se je dvignilo za . . . . .	54 %
Število vseh zaposlenih v trgovini na drobno se je dvignilo za . . . . .	41 %

Površina prodajnega prostora v m <sup>2</sup> se je povečala za . . . . .	36 %
Število prodajalnih se je povečalo za . . . . .	11 %
Število prebivalcev pa se je povečalo za . . . . .	6 %

Primerjava letnega prometa v trgovini na drobno pa je po cenah iz leta 1962 naslednja:

Povprečni promet na 1 prebivalca je porastel za . . . . .	124 %
Povprečni promet na 1 prodajalno se je povečal na . . . . .	114 %
Povprečni promet na 1 m <sup>2</sup> prodajnega prostora se je dvignil za . . . . .	76 %
Povprečni promet na 1 zaposlenega v trgovini se je povečal za . . . . .	68 %
Povprečni promet na 1 prodajalca pa je porastel na . . . . .	55 %

Skladiščne zmogljivosti so se v zadnjih desetih letih povečale za okoli 25 %, pri čemer pa se je promet blaga po tekočih cenah na 1 m<sup>2</sup> skladiščnega prostora povečal za 62 %, kar nam dokazuje, da je bila v tem času povečana tudi obremenjenost oziroma izkoriščenost skladišč.

Prevozna sredstva so se v tem obdobju povečala po številu za 34 % in po nosilnosti za 62 %. Pri tem lahko ugotovimo mnogo boljše izkoriščenost prevoznega parka, saj je

bilo na 1 tona nosilnosti prepeljano v zadnjem letu primerjalne dobe za 55 % več tovora, kot v prvem letu te dobe.

Navedeni podatki so sicer skromni, a povedo mnogo. Nujno je, da se trgovina usposobi tako, da bo posredovanje blaga učinkovitejše, potrežba kulturnejša, da bo trgovina zagotavljala večjo splošno in časovno vsklajenost med ponudbo in povpraševanjem in da se bo lahko hitreje prilagajala potrebam in zahtevam tržišča.

Splošni gospodarski razvoj in okolnosti na tržišču so zlasti v zadnjih dveh letih narekovale trgovini izvršitev velikih organizacijskih sprememb. Integracijski proces, ki je zajel celotno trgovinsko omrežje, je že dal pozitivne rezultate. Najmočnejše se zrcalijo v detajlistični trgovini prehranske stroke, ki je s priključitvijo k materialno močnejši grosistični trgovini precej izboljšala perspektivo svojega poslovanja. V tej smeri pričeto delo bo treba nadaljevati in razvijati tudi v bodoče, vzporedno pa je potrebno notranje organizacijsko utrjevati integrirana podjetja. Vse to pa seveda ni dovolj in ni vse.

V zvezi s potrebo po intenzivnejši krepitvi materialno tehnične osnove trgovine, je nujno treba preučiti in rešiti še vrsto vprašanj, ki so povezana s poslovanjem in ekonomsko finančnim položajem trgovine in ki jih trgovina sama ne more rešiti. Pristojni organi in organizacije, od komune do federacije, bodo morali pripraviti konkretne ukrepe za izboljšanje sedanjega ekonomskega položaja trgovine, kajti tudi od teh ukrepov je odvisna realizacija postavljenega plana.

M. R.





## Novoletni sejem na Gospodarskem razstavišču

Tovarišica Marija Krkon, prodajalka naše poslovalnice na Tržaški c. 22, ki je skupno s tovarišico Marijo Lešnik prodajalko poslovalnice v Ulici Moše Pijade prodajala na Gospodarskem razstavišču, nam je z nekaj besedami opisala Mercatorjev prodajni paviljon.

V Hali A na GR v Ljubljani je od 15. do 31. decembra med novoletnim sejmom, sodelovalo tudi naše podjetje. Paviljon sta prevzeli poslovalnici poslovne enote »Emona«. Naše podjetje že več let sodeluje na tem sejmu. Letos nismo uspeli dobiti prodajnega prostora ob vodovodu, kot druga leta, zato tudi nismo mogli prodajati express kave in alkoholne pijače.

Police paviljona so bile založene predvsem s kandidnimi ter vafel, v manjši meri pa tudi s špecerijijski-

mi izdelki in južnim sadjem. Izbira blaga je bila zelo bogata, cene znižane za 10 do 25 %, temu primeren pa je bil seveda tudi obisk. Med 10. uro dopoldne in 8. uro zvečer, ko je bil paviljon odprt, sta imeli prodajalki kar na prejšnji polni roke dela. Blago, ki so ga pripeljali iz skladišča, je bilo izbrano z dokajšnjo mero posluha za potrošnika in najboljše kvalitete. Največ smo prodali pražene in mlete kave, ki smo ji ceno znižali. Vendar bi bil promet lahko še večji, če bi prodajali še express kavo in odprte alkoholne pijače. Sicer pa se ni mogoče pritoževati: resnični promet je tako in tako presegel planiranega, saj je številko 1 300 000 pustil daleč za seboj in dosegel kar 2 500 000. Prostor, ki ga je zavzemal paviljon, je bil dovolj velik za vse številne kupce, ki so bili hitro in solidno postreženi.

Novoletni sejem na Gospodarskem razstavišču, ki je imel nalogo ustvariti prijetno vzdušje med novoletnimi prazniki, razbremeniti trgovsko mrežo, postreči potrošnika z vsem kar išče pod eno samo streho, pa je bil v celoti nekoliko slabši kot prejšnja leta.

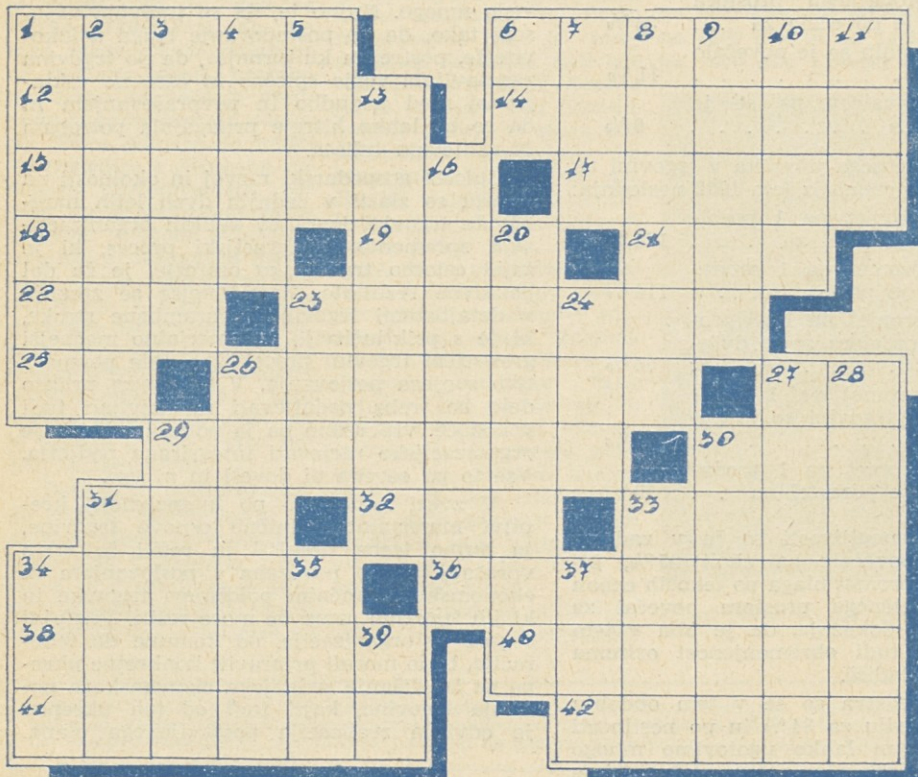
Predvsem je bilo čutiti neravnovesje med paviljoni trgovskih in industrijskih podjetij ter najrazličnejšimi paviljončki z okrasnimi predmeti in slaščicami, ki se jih je kar trlo. Vse to je vzbujalo videz več ali manj kričavega bazarja.

Za letošnjim ljubljanskim dedkom Mrazom je peljal pravcati vlak, poln daril za naše malčke. Eden vagonov je bil »last« »Mercatorja«



Naši prodajalki sta imeli ves čas sejma polne roke dela

## NAGRADNA KRIŽANKA



## Smeh ni greh

### IZ VAJENISKE SOLE

»Mirko, zakaj dremlješ med predavanjem?«  
 »Saj ne dremljem, tovariš profesor!«  
 »Dobro, potem pa lepo ponovi, kar sem pravkar govoril!«  
 »Tovariš profesor, rekli ste: »Mirko, zakaj dremlješ med predavanjem!«

### IZ NAŠIH SOL ZA ODRASLE

»Kako se počutiš, Pavle, v večerni poslovodski šoli?«  
 »Ugaja mi, nesreča je le v tem, da izgubim ves večer.«

### V SAMOPOSTREŽBI

Malemu Mihcu gleda iz žepa čokolada, ki jo je izmaknil.  
 Blagajničarka Tončka to opazi in mu reče:  
 »Paglavlec, s palico ti bom izprašila hlače!«  
 Mihec pa odvrne:  
 »To ste staromodni, tovarišica! Ali pri vas nimate sesalca za prah?«

### KOMPLIKACIJE

»Ali je naš poslovodja srečno prestal operacijo?«  
 »Je. Vendar so kasneje nastopile komplikacije.«  
 »Kaj pa se je zgodilo?«  
 »Ko je ozdravel, se je poročil z bolničarko.«

### PRI POROKI

»Želim ti mnogo sreče! Le malo je manjkalo, pa bi se znašel na tvojem mestu.«

### VOJAŠKA KONSPIRACIJA

Prodajalec Milan, ki je pri vojaki, pride na dopust. Postaven fant je in temu primerno je tudi skrivnosten in važen.  
 »Kje služiš?« — »V vojski.«  
 »Kateri rod vojske?« — »Moški.«

### REŠITEV II. NAGRADNE KRIŽANKA



Izrebrani nagradenci Novoletne nagradne križanke:

1. nagrada, Pečevar Meta 10 000 din, 2. nagrada Sušteršič Alojzija 5000 din, po 1000 din pa so dobili: Logar Viktor, Vrhunc Dragica, Logar Pepca, Boško Coko, Rogáč Marjanca, Petek Martina, Žitnik Marjan in Srčnik Vera.

Objavljamo tretjo nagradno križanko. Nagrade so: 1. nagrada 3000 din, 2. nagrada 2000 din, od 3. do 10. nagrade po 1000 dinarjev.

Rešitve pošljite na naslov: Veletrgovina »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3. (z oznako »KRIŽANKA«). Navedite naslov in poslovno enoto v kateri ste zaposleni. Rešitve sprejemamo do 8. februarja 1964.

VODORAVNO: 1. naša poslovna enota, 6. politik, ki ob vsaki priložnosti sklepa premirje, 12. zbirka zakonov, 14. prodajalna tobaka, 15. očistiti s krtačo, 17. prizorišče v cirku, 18. rimski cesar, 19. makedonsko kolo, 21. oče, 22. osebni zaimek, 23. delati ali kovati načrte, 25. primorski predmet, 26. prebivališče zvonov, 27. začetnici sodobnega slovenskega pisatelja, 29. žalna pesem, 30. kubanski zunanji minister, 31. osebni zaimek, 32. ime Goethejeve matere, 33. vrsta, slog, 34. očividec, 36. brezboštvo, 38. francoski dramatik (1639 do 1699), 40. bloki jekla, 41. južnoameriški sedež, 42. postavljen izven nevarnosti.

NAVPIČNO: 1. gospodar, 2. ledeniška groblja, 3. slači kožo z nekoga, 4. nebesni svod, 5. pristanišče v Izraelu, 6. reka v Italiji, 7. avstrijska poročevalska agencija, 8. kregati, 9. zelo rahlo goreti, 10. vulkan v Italiji, 11. egiptovski bog sonca, 13. rekorder v številu nog, 16. prikrito norčevanje, 20. omotavati, 23. srbohrv. »vse«, 24. isto kot 5. navpično, 26. hudo delstvo, 27. kovanci, 28. vrsta rdeče barve, 29. številka, 30. gora v Julijcih, 31. pristanišče v severni Afriki, 33. moško ime, 34. predpona, ki pomeni davno preteklost, 35. žensko ime, 37. okrajšava za »envers«, 39. ime črke.