



Kdaj bo samoupravni sporazum verificiran?

Postopek za verifikacijo samoupravnega sporazuma je zakonsko določen in se ga lahko uveljavi potem, ko ga sprejmejo delavski sveti podjetja, ko da soglasje republiški odbor sindikata delavcev storitvenih dejavnosti Slovenije in ko ga verificira posebna komisija, ki je sestavljena iz predstavnikov izvršnega sveta, gospodarske zbornice in republiškega sveta zveze sindikatov.

Samoupravni sporazum za dejavnost trgovine je z manjšimi pripombami in spremembami premagal že dve prepreki. Dobil je pristanek CDS in potrebno soglasje republiškega odbora sindikata storitvenih dejavnosti Slovenije.

Zaradi kratkega roka za sprejem samoupravnega sporazuma je komisija, ki je pripravila ta sporazum, poslala sporazum istočasno v obravnavo sindikatu in verificacijski komisiji pri republiškem sekretariatu za delo. Ta komisija je na svoji seji dne 29/9-71 obravnavala predlagani sporazum. Do verifikacije ni prišlo, ker je imela komisija precej pripomb, ki jih bo potrebno uskladiti z zakonom in družbenim dogovorom. Važnejše pripombe so naslednje:

1. Dodatek, s katerim se povečuje KOD po 10. členu glede na znanje jezikov in priznane specializacije doma in v tujini, ni mogoče upoštevati, razen v primeru, če je specializacija javno priznana.

2. Dodatek za težavnostne pogoje dela v členu 10 bi moral biti diferenciran po različnih težavnostnih stopnjah dela.

3. Progresija vlaganja v sklade je prešibka (lestvica v 13. členu).

4. Nesprejemljivo je določilo v 13. členu, da podpisnice povečujejo KOD z dodatki, poleg stimulacije na temelju poslovnih rezultatov, še z zneskom v višini 2% od povečanega poslovnega sklada v tekočem letu, kadar znaša ostanek dohodka napram KOD več kot 5%.

(Nadaljevanje na 2. strani)

NOVEMBRA — 21. NOVEMBRA 21. NOVEMBRA

Tu smo - vaši smo!

Tokrat opozarjajo nase naši ljubljanski otroci. Že velikokrat pa so tako zavpili v drugih koncih po Sloveniji. Povsod tam, kjer so stale pred prenapolnjenimi varstvenimi ustanovami dolge vrste čakajočih; povsod tam, kjer zaposleni starši niso vedeli več ne kod ne kam z majhnimi nezavarovanimi otroki; povsod tam, kjer so otroke pogosto čuvali ključiči, cesta, mlajše-starejši otroci, še prav tako varstva potrebni.

V takih razmerah ni mogoče več dalje. »Tu smo — vaši smo«. Res je tako in le izprašajmo si vest, kaj smo vsi, vsa družba storili, da nam danes ne bi bilo potrebno zardevati ob takih opominih.

V mnogih komunah, krajevnih skupnostih so se že davno ovedli,

da z rednimi viri še dolgo ne bodo zgradili zadostne mreže vrtcev in šol. Zato so se odločili za samoprispevek, za skupno zbiranje sredstev v te namene. Naši člani kolektiva, ki živijo in delajo v blizu 200 krajih po Sloveniji, lahko v večini povedo, da vsak mesec od osebnih dohodkov odrinejo 1% ali celo več za gradnjo varstvenih ustanov, šol in telovadnic ne glede na to ali imajo majhne otroke, ali so njihovi otroci že odrasli, ali pa si še ustvarjajo družinsko življenje.

Ljubljancani smo zdaj na preizkušnji, ali želimo ob sebi zdravo, dobro vzgojeno in izobraženo pokolenje, ki bo, ko odraste, s ponosom pripovedovalo o svojih starejših soobčanih, da so jim dali za življenje najlepšo in najbogatejšo popotnico, ki jo moremo dati mlademu človeku: vse možnosti

(Nadaljevanje na 2. strani)

Zadnja vest

Danes dne 22. X. 1971 smo prejeli spremenjeno in dopolnjeno besedilo samoupravnega sporazuma, ki ga je verificacijska komisija pogojno verificirala. Pogojno verificirano besedilo sporazuma, ki je datirano z 18. 10. 1971, vam pošiljamo v prilogi.

Ker vsebuje novo besedilo samoupravnega sporazuma nekatere bistvene materialne spremembe oziroma dopolnitve v primerjavi s prvotnim besedilom, se morajo delovne organizacije ponovno izjasniti o novem besedilu sporazuma, ki je pogojno verificiran. Čim bo sprejeto to besedilo sporazuma vsaj v polovici delovnih organizacijah, ki so sodelovale v postopku, bo sporazum definitivno verificiran in se vpiše v register samoupravnih sporazumov pri Republiškem sekretariatu za delo. V tem primeru za delovne organizacije, ki bodo sprejele besedilo sporazuma od 18. 10. 1971, takoj po registraciji sporazuma preneha zamrznjenje osebnih dohodkov po odloku o podaljšanju začasnih ukrepov v zvezi z izplačevanjem osebnih dohodkov (Ur. l. SRS, št. 15/71).

V primeru, da novo besedilo predloženega samoupravnega sporazuma ne dobi soglasje polovice delovnih organizacij, ki so sodelovale v postopku, gre predloženi samoupravni sporazum pred arbitražo, ki bo odločala o upravičenosti zahtevkov.



Opravičilo bralcem

V pravilniku o kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah, ki smo ga objavili v prejšnji številki, je po nerodnosti v tiskarni, več napak. V več členih so tiskarji spremenili promile v odstotke. Zato prosimo, če pravilnik takoj vržete v koš za papir. Za uporabo pa smo v današnji številki ponovno objavili pravilno stiskan pravilnik.

Uredništvo

K tej številki je priložena posebna priloga, v kateri objavljamo:
PRAVILNIK O STROKOVNEM IZOBRAŽEVANJU DELAVCEV IN O PRIPRAVNIKIH VELETRGOVINE MERCATOR
PRAVILNIK O KALU, RAZSIPU, LOMU IN KRAJI BLAGA V PRODAJALNAH



V splošni gneči podpisuje naš generalni direktor Adolf Osterc samoupravni sporazum

Tu smo - vaši smo!

(Nadaljevanje s 1. strani)

in pogoje za zdrav telesni in duševni razvoj, vse možnosti in pogoje za pridobitev znanja, srčne kulture, lepih navad in obnašanja za človeka vredno delo in življenje.

Članov naše delovne skupnosti, ki delajo in živijo na območju ljubljanskih občin je več kot 2000, zato za skupni uspeh izida referendum ni pomembno, kako se bomo odločali, kako bomo glasovali.

Posredujemo nekaj najznačilnejših podatkov o tem, zakaj uvajamo v Ljubljani samoprispevek, zakaj je tako usodno pomembno, da se odločimo za skupno zbiranje sredstev.

— Leta 1969 je bilo na območju ljubljanskih občin zaposlenih 80.200 ljudi, med njimi 35.365 žensk. Konec leta 1970 je bilo že 144.300 zaposlenih od tega 64.300 žensk. Seveda so med zaposlenimi mnogi, ki žive v drugih občinah. Toda, med zaposlenimi, ki žive na območju ljubljanskih občin, je 39.886 mater, ki imajo 24.256 predšolskih in 26.402 šoloobveznih otrok!

— V zadnjih 15 letih so ljubljanske občine zgradile z lastnimi sredstvi 29 novih šol in nekaj prizidkov k že obstoječim šolam ter 21 novih varstvenih ustanov z mnogimi dislociranimi oddelki v adaptiranih stanovanjskih in drugih zgradbah.

— Trenutno je vključenih na območju ljubljanskih občin, kjer je 29 matičnih varstvenih ustanov z 42 dislociranimi oddelki, 5.577

predšolskih otrok, kar pomeni 23 odstotkov vseh otrok te starosti. Toda septembra letos so imele vse te varstvene ustanove kar 3400 novih prošenj za sprejem. V ljubljanskih občinah je 15 centralnih, 27 popolnih in 39 nepopolnih osnovnih šol, v njih pa 26.400 šoloobveznih otrok. V 62 šolah je pouk v dveh izmenah, v 12 šolah je enopolizemski in le v sedmih šolah poznajo eno izmeno. Slednje so večinoma na območjih izven ožjega mestnega okoliša, kjer ob obstoječih šolskih zmogljivostih zaradi preseljevanja mladih ljudi v mesto otrok kratko in malo ni. Torej tudi v primeru teh sedmih šol ne gre za visok standard Ljubljancev, pač pa prej za revščino okoliških krajev. Vse ljubljanske šole pa lahko danes zagotovijo varstvo ali celodnevno bivanje le 4.232 učencem, to je borih 17% vseh šoloobveznih otrok, katerih starši so obojestransko zaposleni.

— Tako je torej današnje stanje na področju varstva in šol-

obstoječega stanja že tako dolga? Če ga želijo uresničiti v petih letih, potem bo treba poseči po samoprispevku, saj to drugod že zdavnaj delajo.

— 21. novembra naj bi se Ljubljanci o tem odločili na referendumu, ki bo hkrati v vseh petih občinah, glasovalni izid pa se bo ugotavljal po posameznih občinah. Če se v kateri občini volivci ne bodo odločili za samoprispevek, se bodo s tem pač izrekli za daljše obdobje, v katerem naj bi dobili že danes potrebne vrtnice in šole v njihovi občini. V takih primerih prelivanja sredstev za izvedbo enotnega programa seveda ne bo.

— Samoprispevek bo — seveda če bo izglasovan — enoten v vseh občinah in bo znašal en odstotek od osebnega in drugih dohodkov občanov. Plačevali bi vsi občani, katerih mesečni dohodki so večji kot 900 dinarjev; seveda v to niso vštete socialne podpore, otroški dodatki, štipendije, nagrade vajencev itd. Ne glede na to

lahko vzela k sebi. Za varstvo imava že urejeno pri vrtcu na Drenikovi ulici. Potem bomo naročili še enega otroka, saj sva pri tej punčki zamudila vse tiste lepe trenutke npr., ko je shodila, ko je spregovorila. Moj odgovor na referendumu bo, da.

ANICA ČOŽ, fakturist:

Fantka imam v varstvu v šoli, 11-mesečno deklico pa izmenično varujeta mož, ki dela v turnusih in neka starejša gospa. Z varstvom nimam problemov. Akcijo za samoprispevek bom podprla.

ZINKA KOPONJA, skladiščnik za pripravo blaga:

Kljub priporočilom zdravnikov moj otrok ne pride in ne pride na vrsto v obeh vrtcih v Šiški. Tega je že dve leti, kar sem oddala prošnji in mislim, če bi šlo po vrstnem redu, bi moral biti že sprejet. Misel, da bi imela še enega otroka, moram kar opustiti.

REZKA HOČEVAR, knjigovodja analitik:

Sem za samoprispevek, sem pa tudi za to, da grade večje vrtnice predvsem v novih naseljih, kjer žive mlade družine. Čeprav nimam družine, skupaj z njimi čutim potrebo po boljšem varstvu.

VIDA PLATOVNJAK, blagovni knjigovodja:

Z varstvom otroka nisem imela nikoli posebnih težav. Sedaj hodi v šolo in je v varstvu, ki je v okviru šole. Za varstvo plačujem 45 din z ozirom na to, da sem mati samohranilka.

FANI MAVEC, prodajalka:

Vedno sem bila in bom za dobrodelne akcije. Le včasih se ujezim, če vidim, da denar ne gre tja, kamor bi moral.

VERA ŠVAGELJ, fakturist:

Samoprispevek bom težko plačevala, ker sem mati samohranilka z dvema otrokoma.

MILORAD NIKOLIČ, uslužbenec:

Otroka nama pazi stara mama. Za samoprispevek bom glasoval, kajti vedno ne bomo pri njej.

BREDA FIREDER, prodajalka:

Že štiri leta imam prošnjo v vrtcu v Zg. Šiški. Oddala sem jo, ko sem pričakovala prvega otroka. Medtem sem rodila že drugega, a ugodnega odgovora še ni. Na žalost človek kar verjame govoricam, da včasih uspeš le, če dobro podkupiš.

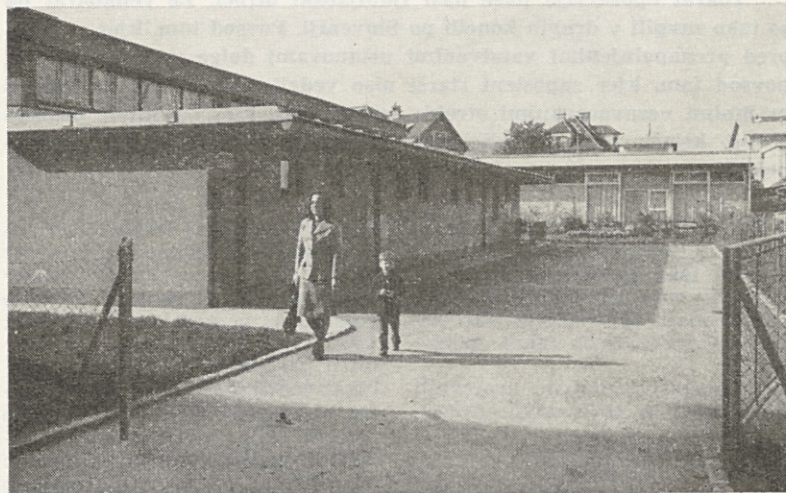
KATJA ULRYCH, fakturist:

Seveda bom glasovala za samoprispevek!

JOŽA JENKO, komisionar:

Otroka sem hotela dati v varstvo v vrtcu na Tržaški cesti pa ni bilo prostora. Imela sem mož-

(Nadaljevanje na 3. strani)



Kako malokomu je dana taka skupna pot iz službe in vrtnice

stva v ljubljanskih občinah, ki pa se spričo novega doseljevanja ljudi naglo slabša. Finančna moč občinskih proračunov pa je že dosegla kritično mejo, saj posamezne občine namenjajo za osnovno dejavnost in investicije v varstvo in šolstvo do 51% svojega proračuna.

— Sedanje stanje in kratkoročen pogled naprej kažeta, da bi morali zajeti v varstvo vsaj 45 odstotkov predšolskih otrok in 30 odstotkov šoloobveznih otrok. Zato bi potrebovali 24 novih vrtcev ali prizidkov ter 10 novih osnovnih šol, 20 telovadnic, novo šolo za telesno ali duševno prizadete otroke itd. Po sedanjih ocenah bi to veljalo blizu 240 milijonov dinarjev, ki bi jih vsi občinski proračuni lahko zbrali v najboljšem primeru v 10—15 letih. To pa je tako dolga doba, da bi je v Ljubljani ob sedanjem stanju nikakor ne mogli prenesti.

— Temeljna izobraževalna skupnost je skupaj z občinskimi in mestno skupščino ter družbenopolitičnimi organizacijami sklenila predlagati ljubljanskim občinam, da se odločijo: ali tak enoten in nujen program razvoja varstva in šolstva izpeljati v 10—15 letih ali v petih, ki bodo zaradi

oprostitev, pa ga ne bi plačevali tudi občani, katerih dohodek na družinskega člana bi bil manjši kot 300 din mesečno.

— Uspešen izid referendumu bi prinesel še eno prednost. Če bi Ljubljanci dali samoprispevek, potem ne bi bilo treba že pred začetkom katere koli investicije položiti 30% vrednosti gradbenih del, kot to določa najnovejši zvezni predpis. Skratka, s samoprispevkom lahko zgradimo 1/3 več vrtcev in šol kot brez njega.

V teh dneh je sodelavka Mercatorja, Nada Lombardo, povprašala nekatere člane kolektiva, kako imajo urejeno varstvo za otroke in kaj sodijo o samoprispevku, ki naj bistveno pripomore k hitremu in učinkovitemu reševanju problema številka 1.

— izgradnji zadostne mreže varstvenih ustanov, šol in telovadnic.

Prisluhnimo njihovim odgovorom:

MARIJA DJUKIČ, prodajalka:

Moja štiriletna hčerkica je pri stari mami na Hrvaškem že od svojega šestega meseca. Vzrok za takšno stanje je stanovanjski problem. Spomladi bova z možem dobila kuhinjo in sobo in jo bova

Kdaj bo samoupravni sporazum verificiran?

(Nadaljevanje s 1. strani)

5. Merila za oblikovanje najvišjega osebnega dohodka (člen 21) niso utemeljena, ker omogočajo visok dohodek ob upoštevanju samo doseženega dohodka za deliteve, ne upoštevajo pa število zaposlenih.

Ker navedene pripombe ni bilo mogoče takoj uskladiti z zakonom in družbenim dogovorom, je komisija za pripravo citiranega samoupravnega sporazuma, ne glede na pripombe verificacijske komisije, določila datum za podpis samoupravnega sporazuma s strani pooblaščenih predstavnikov pristojnega organa upravljanja za 4. 10. 1971. Za podjetje je podpisal samoupravni sporazum generalni direktor.

Istočasno s podpisom samoupravnega sporazuma od strani pooblaščenih zastopnikov trgovskih organizacij pa je bila komisija za pripravo tega sporazuma zadolžena z nalogo, da predloži pripombe, ki jih je dala verificacijska komisija čimprej uskladi in doseže, da se sporazum verificira. Kako in kdaj bo ta naloga opravljena pa bomo poročali prihodnjič.

Jože Čandek

Tu smo- vaši smo!

To ni v prid napredku trgovine

(Nadaljevanje z 2. strani)

nost v Trnovem, toda eno uro peščit v otrokom vsako jutro in popoldne ni lahko. Pazi mi ga neka ženska skupaj s še štirimi otroki.

IVICA PIRNAT, analitik:

Z varstvom punčke, ki je sedaj stara 20 mesecev, sem imela precejšnje težave. Vse do pred enim mesecem sem jo nosila v varstvo z Brda v Trnovo. Najhuje je bilo v trolejbusu; preprič, vročina, dolga vožnja. Po letu in pol čakanja so otroka sprejeli v jasli v Šentvidu. Imam še fantka, ki pa je v šolskem varstvu, ki še zdaleč ni tako problematično kot pri predšolskih. Za samoprisevek bo vsaj tako mislim glasovala večina Ljubljancov z željo in upanjem, da bodo sredstva namensko porabljena.

MILKA PIRC, prodajalka:

Imam enega otroka, štiriletno deklico. Hodi v vrtec v Novem polju. Kadar imam popoldanski turnus in je tudi mož v službi, mi jo popazi teta ali sosedja.

MARIJA ŽBAN, snažilka:

V varstvu imam samo enega otroka, drugi 12-letni pa je kar doma. Ni denarja za oba.

MAJDA BITENC, administrator:

Moj otrok je v dobrih rokah. Pazi ga mama. Za samoprisevek bom glasovala.

OSKAR KELEMEN, pomočnik šefa aranžerskega oddelka:

Trenutno z varstvom nimava problemov, ker je žena na porodniškem dopustu. Kmalu bo treba poiskati kakšno teto, da bo popazila na najina dva otroka. V vrtcu zaenkrat ni izgledov, ker je pred nama že 360 prosilcev.

CVETKA ŠPES, delavka:

Za štiriurno varstvo dojenčka plačujem 250 din mesečno. Varuje mi ga neka ženska, ki stanuje le nekaj hiš naprej. To je zelo ugodno.

NEŽKA OGOREVC, prodajalka:

Otroka moram dati v privatno varstvo, ker delam v turnusih, vrteci pa so odprti le do 16. ure.

ZINKA IVANUŠA, finančni knjigovodja:

Čim se pojavi večje novo naselje, bi morali misliti tudi na vrtece. V Vižmarjih, kjer stanujem, je v zadnjih letih zraslo mnogo novih hiš, vrteca pa nimamo še nobenega.

JULKA ŠINKOVEC, prodajalka:

Glasovala bom za samoprisevek. Koristil bo lahko tudi otrokom naših otrok.

FRANCKA KOBAL, skladiščnik:

Otroka sem morala nositi v varstvo z Broda v Šiško. Sedaj je lažje, ker ga peljem v Šentvid, toda še vedno je predalet. Kar tričetrt ure porabim od doma do vrteca.

ANDREJ SELAN, šef transportnega oddelka:

Samoprisevek ocenjujem pozitivno in ga bom podprl.

V okviru stabilizacijskega programa je bil sprejet Zakon o polaganju depozitov pri investicijskih vlaganjih, ki uveljavlja za razdobje do konca leta 1972 depozit v višini 30 % pri investicijskih vlaganjih v nove negospodarske in neproizvodne investicije. Med neproizvodne investicije se po tem zakonu štejejo tudi vse investicijske naložbe v trgovinski dejavnosti. To pomeni, da se pogoji investiranja v trgovini, v primerjavi z drugim gospodarstvom, občutno zaostrejuje. Trgovina, ki še vedno ne upravlja s približno 70 % osnovnih sredstev, jih pa koristi za opravljanje blagovnega prometa in plačuje prometni davek od dohodka — razlike v ceni, je v primerjavi z drugim gospodarskim področjem že sedaj v neenakopravnem položaju.

Ukrep o 30 % depozitu pri investicijskih naložbah v nove negospodarske investicije, je ocenil tudi izvršni odbor Poslovnega združenja za trgovino. Posredujemo njegova stališča, ki jih je naslovil tudi na ustrezne zvezne organe:

1. Trgovina je med vsemi gospodarskimi dejavnostmi najbolj zainteresirana za stabilne odnose na tržišču, saj ima večji del razpoložljivih sredstev vezanih v zalogah. Za to ji vsak porast cen v neprimerno večji meri kakor ostalim dejavnostim povečuje potrebna sredstva. Iz tega razloga trgovina podpira vsa prizadevanja in ukrepe, ki se sprejemajo za umiritev tržišča in za zagotovitev večje stabilnosti cen. Ne more pa sprejeti parcialnih ukrepov, ki prizadenejo samo posamezne gospodarske dejavnosti in ki ustvarjajo neenake pogoje gospodarjenja ter posredno ali neposredno prelivajo sredstva z enega na drugo področje. To pa praktično uveljavlja navedeni ukrep, saj se sredstva depozita, ki naj bi jih vplačala trgovina, lahko uporabijo prav tako za investicije, vendar na drugih področjih.

2. V letošnjem letu so bili na osnovi stabilizacijskega programa sprejeti že številni ukrepi za zmanjšanje investicijske potrošnje, ki bodo tako kot ostale dejavnosti prizadeli tudi trgovino in zahtevali od trgovinskih delovnih organizacij ponovno preučitev vseh sprejetih investicijskih odločitev ter podaljšanje dinamike izgradnje, pogosto pa tudi odločitev posamezne investicije. Čeprav rezultati teh ukrepov še niso znani pa je bil sprejet še dodatni ukrep o polaganju depozitov, ki med gospodarskimi dejavnostmi praktično prizadene samo trgovino in pomeni s svojo ostrino in nelogičnostjo za enopolletno obdobje prenehanje vseh novih vlaganj v trgovinski dejavnosti, kar pa ne more ostati brez posledic za razvoj celotnega gospodarstva. Pri tem je potrebno ugotoviti, da je bilo za trgovino že ob sprejemanju družbenoekonomske reforme in v prvih letih njenega izvajanja poudarjeno, da še ni prilagojena potrebam integracijskih gibanj na širših področjih in da mora trgovina postati glavni nosilec prometnega procesa, kar je zlasti pomembno za hitrejši cikel proizvodnje, za strukturo proizvodnje, za obseg povpraševanja in za zmanjšanje zalog v celoti. To vse vpliva na intenzifikacijo gospodarjenja in na zmanjšanje stroškov gospodarstva kot celote. Prav pri opravljanju teh nalog je trgovina po letu 1965 napravila precejšen napredek, saj ji je z nekoliko

hitrejšim razvojem od povprečja uspelo zmanjšati razlike v razvisti, če jo primerjamo z ostalimi gospodarskimi dejavnostmi. Vendar pa ta napredek še ni bil tak, da bi trgovina lahko prevzela vse tiste naloge, ki naj jih opravlja v tržnem gospodarstvu, predvsem zaradi različnih gledanj na trgovino, ki so se ohranila iz predreformnega obdobja. Niso celo redki primeri, da trgovino še vedno uvrščajo v neke vrste javne službe, namesto med aktivne činitele gospodarstva razvoja. To je prišlo do izraza tudi v zakonu o polaganju depozitov, kjer je od gospodarskih dejavnosti praktično navedena le trgovina. S tem se hoče namesto odpravljanja vzrokov za nestabilnost na tržišču, med katerimi ni najpomembnejši še vedno preslabo razvita trgovina, z ukrepi zdraviti posledice, kar pa mora nujno imeti ravno nasprotni učinek — nadaljnje poglabljanje vzrokov za takšno stanje.

3. Nevzdržnost zakona se kaže zlasti v pogojih dosežene stopnje razvisti trgovine. Če je bila trgovina pred gospodarsko reformo še v velikih meri samo posrednik — distributer — blaga med proizvodno in potrošnjo, se je po letu 1965 aktivno vključila v integracijske procese na širšem območju in danes praktično vključuje v večjih organizacijskih enotah vse dejavnosti od storitvenih — servisi, gostinstvo, do proizvodnih. Ukrep o polaganju 30 % depozita pri investicijah v trgovinski dejavnosti bo ta gibanja močno zavrl, oziroma vplival ravno v obratni smeri, na ponovno dezintegracijo. Pri tem se postavlja vprašanje, ali lahko ostane v veljavi ukrep, po katerem se od vlaganj za isti namen — izgradnja skladišč, maloprodajnega omrežja, servisov, plačuje ali ne plačuje 30 % depozit odvisno od tega, kateri dejavnosti — trgovski ali proizvodni — pripada delovna organizacija, ki je investitor. Logično bi bilo, da se, kolikor so, poleg že pred tem zakonom sprejetih ukrepov za omejitve investicijske potrošnje, potrebni še dodatni ukrepi, prouči potrebe in možnosti uveljavitve depozitov za posamezne namene npr. administrativne zgradbe in podobna vlaganja, ki ne prispevajo k razvoju gospodarstva.

Pri analiziranju posledic, ki jih lahko ima zamrzitev novih investicij v trgovini, kar uveljavljeni zakon praktično pomeni, ne bi smeli prezreti problemov, ki bodo nastali pri preskrbi industrijskih središč in mest s kmetijskimi pridelki, zaradi že sedaj zaostrenega pomanjkanja skladišč in hladilnih prostorov, obsega prodaje v maloobmejnem prometu, katerega

povečanje nujno zahteva nadaljnjo gradnjo sodobno opremljenih prodajnih zmogljivosti, kakor tudi ne posledic, ki jih bo imela taka zamrzitev na vključevanje nove delovne sile. Znano je, da je prav trgovina vključila v zadnjih letih pretežni del novo zaposlenih delavcev.

Obravnavani zakon je edinstven tudi po tem, da izenačuje nove investicije ne glede na izvor sredstev. To pomeni, da so obdavčena, kar za delovno organizacijo praktično pomeni 30 % depozit, tudi sredstva amortizacije, iz katerih se nabavlja nova oprema za zamenjavo dotrajanih osnovnih sredstev. Ni si težko predstavljati, kako bo trgovina izgledala, če skoraj za dve leti opusti zamenjavo dotrajanih osnovnih sredstev — prevozna sredstva, hladilne naprave in podobno. Če pa bo kljub 30 % depozitu izvajala najnujnejše zamenjave, bo to vplivalo na zmanjšanje njenih obratnih sredstev z vsemi posledicami, ki iz tega izhajajo.

4. Izvršni odbor združenja meni, da je na osnovi navedenega veljavnost zakona o depozitih za področje trgovine nevzdržna in da je zahteva za njegovo razveljavitev v skladu ne le s smernicami o nadaljnjem razvoju trgovine in družbenoekonomske reforme iz leta 1965, marveč tudi s sprejetim programom stabilizacije, ki je sestavni del resolucije o ekonomski politiki za leto 1971. V resoluciji je namreč konkretno rečeno:

III/1. V letu 1971 bo izboljšana ekonomski položaj družbenega gospodarstva glede neposrednega in posrednega razpolaganja s sredstvi.

Tak razvoj se bo uresničeval s tem, da bo z zmanjševanjem zakonskih in pogodbenih obveznosti oziroma z neposrednim razbremenjevanjem gospodarstva družbenega sektorja povečan njegov delež pri delitvi.

III/10-2. Možnosti za večjo pritegnitev tekočega prirastka aktivnega prebivalstva, rezerv in onih delavcev, ki se bodo vračali iz tujine k delu ležijo v širjenju in boljšem izkoriščanju proizvodnih zmogljivosti v ustvarjanju boljših pogojev za razmeroma hitrejšo povečanje zaposlenosti v terciarnih dejavnostih ter v večjem aktiviranju osebnega dela.

Izvršni odbor združenja določil zakona, ki se nanašajo na področje trgovine, ne more spraviti v sklad z navedenimi smernicami resolucije, kakor tudi ne z aktivno vlogo, ki jo mora imeti trgovina v prizadevanjih za hitrejši razvoj celotnega gospodarstva ter z ekonomskimi razlogi, ki govorijo za hitrejši razvoj trgovine in tudi zato postavlja zahtevo po njihovi razveljavitvi.

Kolikor pa bi se na osnovi analize ugotovilo, da so poleg že sprejetih ukrepov za omejevanje potrošnje potrebni še dodatni ukrepi, meni, da je treba uveljaviti take oblike in načine omejevanja te potrošnje, ki bodo v skladu z določili resolucije o ekonomski politiki za leto 1971.

Izobraževanje je sestavni del poslovne politike

Družbenoekonomska reforma je z začetnimi cilji, kot so: intenziviranje gospodarstva in večja gospodarska stabilnost, širša vključitev našega gospodarstva v mednarodno delitev dela, nadaljnje razvijanje ekonomskih prvin blagovnega načina proizvodnje in preraščanje samoupravljanja v prevladujoč družbeni odnos v celotni družbeni reprodukciji bistveno menjala tudi mesto in vlogo blagovnega prometa v našem gospodarstvu ter s tem tudi odprla nekatere pomembne spremembe in kvalitetne premike v gospodarskem položaju in funkcijah trgovine.

Poleg poslovno-tehničnega in finančno-komercialnega poslovanja s proizvodnjo razširja trgovina stalno tudi svojo lastno dejavnost z uvajanjem sodobnih metod v tehnologiji dela: organizacijo lastne proizvodnje, predelave, dodelave in embalaranje blaga, organizacijo gostinske in turistične dejavnosti, opravljanje servisnih dejavnosti ipd. Zato se nujno s takim delovanjem spreminja fiziognomija in vloga trgovine, ki mora biti vse bolj vključena v vse stopnje blagovnega prometa, ne kot pasivni posrednik, ampak kot aktivni dejavnik v celotnem procesu družbene reprodukcije. Zaradi tega lahko le razvita trgovina aktivno vpliva v smeri racionalizacije blagovnih tokov, na asortiment proizvodnje (na podlagi tržnega povpraševanja) in na razširitev obstoječega trga (domačega in tujega). S tem pa na povečanje produktivnosti v proizvodnji ter zmanjšanje proizvodnih in prometnih stroškov. Ker tržni odnosi v blagovnem prometu zahtevajo vedno hitrejšo cirkulacijo blaga, mora biti trgovina sposobna: takojšnjega prevzema blaga iz

proizvodnje in da lahko s širokim asortimentom blaga čim bolj zadovoljuje potrebe potrošnikov. Izpolnitev teh pomembnih nalog pa je nedvomno predvsem odvisna od njene razvitosti in usposobljenosti, od njenega ekonomskega položaja in njene ekonomske moči, predvsem pa od ljudi — delavcev, ki so zaposleni v trgovini. **Tu pa postaja obstoječa izobrazba raven in strokovna usposobljenost zaposlenih važno vprašanje za njen nadaljnji razvoj.**

POTREBNO JE PROGRAMIRANO IZOBRAŽEVANJE

Trgovina zahteva vedno večje delovne in poklicne sposobnosti, vedno boljšo kvaliteto dela in večje število strokovnjakov. Tako spreminjajoči se pogoji gospodarjenja ter hiter razvoj postavlja zahtevo in spoznanje:

— da so naložbe v izobraževanje strokovnih kadrov enakovredne drugim naložbam v podjetju, ker brez učinkovitega dela strokovnih kadrov ne moremo dosežati nadaljnega gospodarskega in družbenega vzpona in

— da mora biti kadrovska politika, kot zahtevno in občutljivo področje s kompleksom pojavov in problemov (politične, vzgojno-izobraževalne, organizacijske, psihološke in sociološke narave integralni del poslovne politike podjetja.

Prihajamo do spoznanja, kar pa tudi večkrat konkretno ugotavljamo, da na vseh ravneh — trgovina seveda tudi ni izjema — izobrazbena in kvalifikacijska struktura zaposlenih zaostaja za družbenoekonomskim razvojem. Nismo še prišli do tega, da bi vsestransko ugotovili, analizirali in določili temeljne probleme,

izoblikovali osnove za celovitejšo in bolj sistematsko načrtovanje in reševanje problematike izobraževanja v naši kadrovski politiki. Zato se lahko vprašamo — ali ni prav sedaj pravi čas (najbrž pa tudi ne naključje) — da bolj zavestno in intenzivno pristopimo k programiranju izobraževanja kadrov. Zavedati se namreč moramo, da le delavci — sposobni ustvarjati tehnološke, organizacijske in poslovne rešitve na socialističnoekonomskih osnovah — so edino lahko odločilni uresničevalci stabilizacijskih programov in nadaljnega razvoja samoupravnih odnosov za nadaljnji gospodarski in družbeni razvoj. Verjetno bi bilo v tej smeri potrebno več premikov — pa čeprav v zaželeni ali nezaželeni smeri — če hočemo, da bomo odpravili vzroke raznih protislovij in možnosti odprave konfliktnih situacij v našem družbenem dogajanju. Verjetno pa se pri tem ne moremo zanašati na druge, ampak mora veljati načelo, da je le podjetje odgovorno za nenehno dviganje lastne izobrazbene in kvalifikacijske strukture, na podlagi dolgoročne orientacije spremljanja kadrov — od šole do delovnega mesta in dalje. Danes sicer že ugotavljamo, da zahtev racionalnejšega in kvalitetnejšega gospodarjenja kažejo tendenco spreminjanja odnosov do strokovnjakov in kadrov sploh ter se vedno bolj in bolj poudarja njihova vloga. Verjetno pa ta proces poteka še vedno prepočasi, kljub temu, da podjetje izloča precejšnja sredstva za izobraževanje, posebej pa še sredstva za izobraževanje ob delu, za pridobitev dodatne kvalifikacije, prekvalifikacije in strokovne usposobljenosti. V tem procesu prestrukturiranja pa ugotavljamo, da se ne ustvarjajo ele-

menti — trajnejših pogojev za zadovoljevanje potreb po kadrih. Posebej še tu mislimo na kadre nekaterih specialnosti, kjer se že kaže deficitarnost določenih poklicev, kar že zavzema v nekaterih dejavnostih resnejše in pomembnejše dimenzije (v gostinski stroki, mesni-predelovalni industriji ipd.).

Danes ni mogoče trditi, da bi poglavitne pomanjkljivosti na izobraževalnem področju lahko pripisovali samo objektivnim okoliščinam. Razmere in izkušnje namreč kažejo, da izobraževanje in strokovna usposobljenost pogojujeta razvitost proizvodnih sil in družbenoekonomskih odnosov. Zato se mora izobraževanje v podjetju razvijati in oblikovati na temelju potreb, ob planiranju in programiranju izobraževanja, ob pripravljanju in organizaciji izobraževalnih akcij in ob spremljanju analiz in vrednotenju rezultatov. Prizvoki neorganiziranega izobraževanja pa so navadno le površnost, fraze, rutinerstvo, inertnost — v skrajnem primeru pa tudi neodgovornost. V vsakem proizvodnem procesu sodelujeta dva osnovna dejavnika: sredstva za proizvodnjo, kot materialni faktor in človek, kot tako imenovani človeški faktor. Materialni faktor živi samo ob ustrezni človekovi aktivnosti. Ni dovolj, če je človek samo zainteresiran za določeno aktivnost, ampak je nujno, da je tudi usposobljen tako, da zmore opravljati delovne naloge. To sta dva osnovna elementa, od katerih je odvisen uspeh človekovega dela. Pri tem pa izobraževanje pomeni pot in način, s katerim se razvijajo sposobnosti v smislu pridobivanja znanja in delovnih navad pri človeku. Pomen izobraževanja za razvoj človeko-

(Nadaljevanje na 5. strani)

MNENJA IN KRITIKA

Odgovornosti in odločitve

Napačno je mišljenje, da v podjetju odločajo samo vodilni delavci in člani samoupravnih organov. Poglejmo le nekaj primerov: v prodajalni mora teči delo nemoteno, če je poslovodja na delovnem mestu ali ne. Poslovodja mora zamenjati nekdo izmed delavcev in tudi v danem trenutku namesto njega odločati. Opravil v poslovnem procesu je namreč toliko, da bi v uri zastala vsa dejavnost, če bi prav za vsako reč čakali na odločitev vodilnega delavca ali tega ali drugega samoupravnega organa. Zato pa je v procesu dela in samoupravnega odločanja tako urejeno, da je vsakdo od direktorja do vajenca, vsak v okviru svojih delovnih dolžnosti in pristojnosti, najprej polno odgovoren za svoje delo, ravnanje in odločitve, ki jih mora opraviti spet v okviru svojih delovnih obveznosti in pristojnosti. Če bi bili pri tem dosledni, si vedno prizadevali dobro delati in odločati po najboljši vesti, v dobro vsega podjetja in ožjega delovnega področja, potem bi najbrž tudi kot člani tega ali drugega samoupravnega organa ali politične

organizacije izdatneje prispevali k boljšim in bolj učinkovitim odločitvam.

Izkušnje nas uče, da so površne, slabo pripravljene, prepozne ali prehitre odločitve mnogokrat usodne in nepopravljive.

Najpomembnejše so ponavadi skupinske odločitve, ki pa so seveda vsota odločitev posameznikov. Te so mnogokrat izredno pomembne za razvoj podjetja, v končni posledici tudi za razvoj celotne družbe. Včasih se mi zdi, da se voljeni organi pogosto dovolj ne zavedajo težine pomembnih odločitev in vse prepogosto ob glasovanju prehitro dvignejo roke za zelo pomembne in za mnogokoga usodne odločitve. Primer izven podjetja, ko je Ljubljanska mestna skupščina določila tako nizko maržo pri prodaji sladkornja, da ima celotno podjetje več milijonov poslovne izgube. Nič boljše ni z maržo pri prodaji tobačnih izdelkov, mleka itd.

Primer je torej izven našega podjetja, omenil pa sem ga zato, da bi ponazoril usodne posledice te odločitve za našo delovno organizacijo.

Sicer pa imamo tudi »pred domačim pragom« veliko za postoriti. Na primer, zgodilo se je že, da so samoupravni organi kljub pomanjkljivi utemeljitvi, sprejeli sklep o gradnji neprimerne lokala. Dalje, bili so primeri nespoštovanja sklepov samoupravnih organov ko je posamezna poslovna enota po svoje ravnala in več let ni plačala nobene odškodnine za lokale in opremo nabavljeno iz skupnih sredstev podjetja.

No, podobnih primerov je še veliko, ki dokazujejo, da se člani samoupravnih organov ne ravna po najboljši vesti, najbolj pošteno za dobro celotnega kolektiva. Delajo po »liniji najmanjšega odpora«, kot temu pravimo. Je že tako, da so v vsaki sredini kimovci, tudi med člani naših delavskih svetov in upravnih odborov. Četudi jim je malce nerodno, ker so tako brez lastne hrbtenice, se radi opravičujejo: »Jaz nikomur nič dobrega, slabega pa tudi ne«. Žal prav zato največkrat najbolje shajajo.

Končni rezultat njihovega dela v samoupravnih organih pa je: Koristi od njih ni!

Zato bi bilo prav, da bi predvsem morali temeljito preanalizirati vsako gradivo, predlog, ki je na dnevnem redu samoupravnega organa, nato pa ob glasovanju pred dvigom roke:

a) temeljito premisliti;

b) odločati vedno najbolj napredno v razmerah, v katerih živimo;

c) svojo aktivnost usmeriti tako, da bodo končne rešitve progresivne;

č) zavzemati se za pravične, pravočasne in poštene sklepe;

d) ne sklepati, če so nerazčiščeni medsebojni spori, temveč morebitne spore sproti rešiti, saj so čisti medsebojni računi temelj za nadaljnji razvoj PE in podjetja;

e) pri odločanju ne smemo gledati samo svojih ozkih koristi, temveč skupni interes PE in podjetja;

f) ko odločamo, ne smemo gledati samo trenutnih, temveč tudi jutrišnje interese;

g) pri odločanju moramo imeti vedno pred očmi interese tistih, ki so nas izvolili.

Skratka, aktivno moramo delati za skladne odnose in interese vsakega delavca PE, podjetja in družbe kot celote.

Dejstvo je, da je lažje sprejeti sklepe in dajati naloge kot pa delati. Zato bi bilo koristno, ko bi v naslednji številki našega lista brali članek, kako izpolnjemo sprejete sklepe in postavljene naloge.

Jože Renner

Izobraževanje je sestavni del poslovne politike

(Nadaljevanje s 4. strani)

vih sposobnosti večkrat nekako zapostavljamo, ker menimo, da so odločilnega pomena samo izkušnje. Res je, da imajo izkušnje svojo prednost, vendar samo v primeru, kadar izražajo posledico procesa nenehnega pridobivanja znanja. V nasprotnem primeru gre očitno zgolj za razvijanje rutine.

Z druge strani pa je razvoj sposobnosti prek izkušenj zelo počasen, medtem ko je proces pridobivanja znanja (prek izobraževanja), če je pravilno organiziran in voden, lahko precej hitrejši. Zaradi tega vse bolj prevladuje mišljenje, da predvsem izobraževanje odpira pot hitrejšemu razvoju. Zato so tudi naša prizadevanja in ukrepi za napredek trgovske dejavnosti neločljivo povezani z ukrepi za strokovno izobraževanje in materialno stimulacijo delavcev v trgovini, če hočemo doseči kulturnejšo poslovanje in povečati produktivnost dela. Zato je potrebno vzporedno z razvojem podjetja in izpopolnjevanjem organizacije dela v podjetju vzporedno izvajati tudi ukrepe za usposabljanje kadrov za upravljanje vedno bolj zapletenih nalog v trgovini in jih spodbujati k večji produktivnosti dela.

ZAVORE PRI INTENZIVIRANJU IZOBRAŽEVANJA

Pri ugotavljanju okoliščin (na podlagi ankete, ki smo jo opravili v podjetju, katere ugodno oziroma neugodno vplivajo na prizadevanje delavca pri delu in kako bi lahko na osnovi ugotovitev opravili potrebne ukrepe, da se ne spodbudne okoliščine odpravijo, da lahko pridejo neposredni in koristni faktorji čim bolj in čim popolnejše do izraza) smo ugotovili, da so problemi in vzroki nezadostnega prizadevanja določene števila delavcev na delu obsežni in mnogoštevilni. Med stvarne vzroke sodijo prvenstveno:

— Zaradi pomanjkanja KV in VKV trgovskih delavcev so možnosti zaposlitve še vedno precejšnje (odpiranje novih kapacitet — brez istočasne in pravočasne skrbi za kadre; težji delovni pogoji v čisti prehrabeni stroki, kot v ostalih strokah; sistem delitve OD v konjunkturnih strokah itd.), ker določen del boljših in sposobnejših delavcev lahko hitro in brez težav najde novo delovno mesto, ki je bolj plačano ali je delo lažje. To pa zmanjšuje potrebo, da bi se delavec s prizadevanjem pri delu zagotavljal svoje delovno mesto in da bi se boril za svoj nadaljnji osebni napredek.

— Neugodno obravnavanje trgovine in trgovskega delavca. Še vedno je razširjeno mnenje o trgovini kot o neki »špekulantski in dobičkaželjni« dejavnosti in o trgovskem delavcu, kot neproduktivnem in nedelavnem. Takšna mnenja zelo neugodno vplivajo na priliv mladine, da bi se odločila za delo v trgovski dejavnosti pa delno tudi na nezadosten dotok ostalih potrebnih kadrov v trgovino.

— Nezadostno razumevanje družbenega značaja našega gospodarstva in vloge trgovine ima

večkrat za posledico slabo delovno disciplino in je često tudi vzrok pomanjkanja čuta odgovornosti za opravljanje nalog na delovnem mestu in nasproti družbenim sredstvom.

Poleg objektivnih vzrokov pa obstajajo tudi subjektivni vzroki, ki izvirajo predvsem iz pomanjkljivosti v notranji organizaciji dela in vodenju podjetja.

Samostojnost podjetja v določanju pogojev dela in urejanju medsebojnih razmerij, v okviru družbeno določenih norm bi morala imeti za posledico tudi odgovornost, da se uveljavljajo takšni odnosi in pogoji dela, od katerih je v marsičem odvisno prizadevanje delavca na delu. Med te subjektivne razloge lahko šteje-

mo: — Nezadostna skrb za človeka — pa če začnemo pri sprejemu delavca na delo v delovni kolektiv; skrb za odpravljanje nezadovoljstva pri ljudeh na delu; pomoč pri reševanju problemov, s katerimi se srečuje delavec izven podjetja; odnosi in postopki nasproti delavcu; načini, kako se dajejo naloge, priznanja za uspešno delo, disciplinski ukrepi ipd.

— Postavljanje delavca na nje-mu odgovarjajoče delovno mesto in možnost njegovega napredovanja po načelu »pravi človek na pravo mesto« je eden izmed temeljnih predpogojev uspešnega vodenja ne samo kadrovske politike v podjetju, ampak tudi celotnega poslovanja podjetja.

— Izbira delavcev za zasedbo določenih delovnih mest. Ugotavljanje in analiziranje njihovih sposobnosti in njihova pravilna razporeditev na odgovarjajoče delo je osnovni pogoj za uspešen razvoj delavca in za njegovo napredovanje pri delu. Le tako bo prevzemal vse bolj zapletene in odgovorne naloge v podjetju, ker bo v tem zavestno videl svojo perspektivo, varnost in občutek zadovoljstva pri delu.

— Zapostavljanje strokovnega in družbenoekonomskega izobraževanja neposredno vpliva na slabšanje delovnih rezultatov, padanje kvalitete dela in pogloblja nezadostno zainteresiranost delavcev za skupne naloge in cilje podjetja. Delavec, kateri ne razpolaga z zadostnim strokovnim znanjem za opravljanje del na svojem delovnem mestu pa predstavlja tudi oviro in je tudi vzrok, da podjetje ne napreduje. Če pa delavcu primanjkuje družbeno-ekonomske izobrazbe, tudi ne more uspešno sodelovati v upravljanju podjetja, še manj pa uspešno opravljati funkcije v organih upravljanja podjetja.

— Neučinkoviti sistem delitve v podjetju vpliva na stagnacijo in znižanje produktivnosti dela. Edino plačevanje po delu stimulira delavce za doseganje večjega prometa, zmanjšanje stroškov v poslovanju, kar neposredno vpliva na prizadevanost delavca, delovno disciplino in interes za podjetje.

IZOBRAŽEVANJE VELJA TUDI ZA VODILNE DELAVCE

Izobraževanje pa ni potrebno samo neposrednim proizvajalcem, ampak tudi vodilnim delavcem in

strokovnjakom v strokovnih službah. Le-ti ne smejo v svojem razvoju zaostajati in se istočasno bati mlajših kadrov in delavcev z že bogatimi izkušnjami in poznavanjem poslovanja in upravljanja podjetja. Podcenjevanje izobraževanja je večkrat sad tega, da leto ne izhaja iz prakse, da ni zadosti konkretno, aktualno, da ne pomaga pri pojasnjevanju in urejanju bistvenih vprašanj in sistemu poslovanja, gospodarjenja in samoupravljanja, ampak se zadržuje na splošnem, pogosto obrobem in podobno. Če posamezni seminarji oz. programi izobraževalnih akcij niso uspešni, moramo po-tem to oceniti kot skupen neuspeh in iskati načine, kako bi izobraževanje in prakso bolj prepletli in povežali.

Tudi nizka zavest je svojevrstna ovira za izvajanje izobraževanja. Kaže se v primitivnem stališču do izobraževanja in v nezainteresiranosti za učenje, posebno za učenje tistega, od česar ni »neposredne koristi«. V praksi je pač večja zainteresiranost za pridobitev formalnih kvalifikacij, kar seveda vse bolj podpira in uve-

ljaljva tudi nerazvit in neurejen sistem delitve po delu. Takšna zavest je deloma sad nizke ravni splošne izobrazbe in kulture, deloma pa ozkih, osebnih interesov. Takšni delavci neradi sprejemajo kakršnekoli odgovornosti, istočasno pa radi vse kritizirajo in izven sebe iščejo vzroke za morebitne slabosti in neuspehe. Ob raziskovanju uspehov ali neuspehov izobraževanja in njegovega vpliva na nadaljnji razvoj poslovanja in samoupravljanja pa še zaslužijo posebno pozornost vprašanja pre-hude zavzetosti z družinskimi in gospodinjstskimi obveznostmi (posebej pri ženskah), pomanjkanje časa in možnosti (posebno pri delavcih, ki se vozijo in prihajajo na delo od drugod) itd. V praksi se moramo lotiti v enaki meri tudi reševanja teh problemov. Istočasno pa moramo najti čim-boljšo poti, da se bo izobraževanje kar najbolj uveljavilo.

Marjan Pogačnik

Prihodnjič: Kako uresničujemo strokovno izobraževanje v podjetju.

BODIMO PONOSNI: NA 12. MESTU V JUGOSLAVIJI

Kje smo, kaj smo?

Pred nedavnim je izšla posebna edicija »Ekonomske politike« s popisom 20 največjih jugoslovanskih podjetij. V 5 »rang listah« predstavlja: 100 največjih iz proizvodnega področja (industrija in rudarstvo, kmetijstvo, gradbeništvo itd.), 50 trgovskih organizacij, 20 organizacij prometa in zvez, vrstni red bank, ki obračajo z nad milijardo dinarjev in popis zavarovalnic.

Nas predvsem zanimajo trgovske organizacije. »Mercator« je v Jugoslaviji 12. največja trgovska organizacija in je v zadnjem letu napredoval za celih 18 mest — od 30. na 12. mesto.

Ekonomska politika pa ga je predstavila z naslednjimi podatki:

Firma »Mercator« je bila osnovana 1969 kot trgovina na vel. ko. Danes opravlja »Mercator« več dejavnosti: trgovinsko (na veliko in malo), industrijsko (mesna industrija, predelava živil in usluge strojnega embalarjanja engineering za trgovinske, gostinske in poslovne objekte, hladilnica s hladilniškimi uslugami ter uvoz in izvoz.

RAZVOJ: Skupni promet »Mercatorja« je znašal leta 1965 366 milijonov dinarjev, medtem ko je bil leta 1970 — 1.259.000.000 dinarjev. Po perspektivnem načrtu se bo obseg prometa v letu 1975 povečal na približno 2 milijardi dinarjev. Promet na zaposlenega je bil 1965. leta 18.600 dinarjev, medtem ko je bil 1970 leta 32.265 dinarjev.

Leta 1970 je imel »Mercator« približno 98.000 kvadratnih metrov skladišnih in prodajnih površin. V maloprodajni mreži je imelo podjetje leta 1970 440 prodajal, medtem ko se je to število povečalo v prvi polovici letošnjega leta za 20. Od skupnega števila prodajal je 58 samopostrežnih trgovin in devet blagovnic. Vse te prodajalne in tudi druge poslovne partnerje oskrbuje Mercator iz lastnih skladšč, z lastno transportno službo, a maloprodajno mrežo ima organizirano na področju 22 občin.

Podjetje Mercator kupuje blago v glavnem pri neposrednih proiz-

vajalcih, v manjšem obsegu od drugih trgovskih podjetij in preko lastnega izvozno-uvoznega oddelka.

Leta 1965 je Mercator investiral v osnovna sredstva 765.000 dinarjev, leta 1970 pa 39 milijonov. Nove zmogljivosti gradi povečini z lastnimi sredstvi, manjši del so bančni krediti. Po perspektivnem načrtu za naslednjih 5 let, bo vložil znatna sredstva v izgradnjo novih prodajnih in skladišnih zmogljivosti in v proizvodne industrijske zmogljivosti.

Ob ustanovitvi, leta 1949, je bilo v Mercatorju zaposlenih le 22 delavcev. Leta 1970 je bilo zaposlenih 4.100 delavcev od tega 22 z visoko in 43 z višjo strokovno izobrazbo. Poleg tega dela v podjetju 1200 visoko kvalificiranih delavcev. Po perspektivnem načrtu bo leta 1975 v Mercatorju zaposlenih 4.500 delavcev.

ORGANIZACIJA Mercator je enotno podjetje. V svojem sestavu ima 20 delovnih enot, ki samostojno oblikujejo skupen dohodek, in osebne dohodke. Operativne in perspektivne načrte za podjetje kot celoto sprejema centralni delavski svet, za delovne enote pa njihovi organi upravljanja. Podjetje ima tehnično-razvojno službo, ki proučuje in načrtuje ekonomski razvoj in snuje nove tehnične rešitve za proizvodne enote.

Mercator ima neposredne stike s srednjimi, višjimi in visokimi ekonomsko-komercialnimi šolami, šolskimi centri za blagovni promet, Biotehnično fakulteto v Ljubljani in Institutom za javno upravo in delovno pravo Pravne fakultete v Ljubljani. Za šolanje in došolanje svojih delavcev in študentov izloča podjetje znatna sredstva.

REFERENCE: Mercator je doslej zgradil približno 100 trgovskih, gostinskih in poslovnih objektov v Jugoslaviji, opremil pa je več kot 120 raznih objektov. Podjetje kontinuirano sodeluje z več kot 700 domačimi in tujimi podjetji, bančne posle pa opravlja v glavnem prek Ljubljanske banke.

Bilo je, kot bi šlo zares

Prav gotovo bi bil naš zapis o manevrih »Svoboda 71« v Beli krajini mnogo bolj zanimiv, prepričljiv in bližji, če bi ga lahko pisali med manevri, na licu mesta. Toda v tistih dneh je šlo tod zares. Po položajih, po okupiranem ozemlju, se nisi mogel sprehajati po mili volji. Zato smo se napotili v Belo krajino, bolj točno v Metliko potem, ko je bila spet svobodna. Prav nobenih namenov pa nismo imeli napisati reportažo, ki bi prekašala druge doslej napisane o tem enkratnem dogodku pri nas, ki smo jih z velikim zanimanjem gledali na malih zaslonih, poslušali po radiu in brali v časopisih, ampak nas je tja vodil bolj vsakdanji razlog: kako se je naša trgovina vključila v manevre, kako so se naši trgovci odrezali tudi kot borci in aktivisti. Vemo, da je v Metliki Mercator močno zastopan in je zato tudi imel pomembno vlogo v zadnjih manevrih. Prav po zaslugi teh naših sodelavcev smo po bližje tudi lahko dojel nenavadno pristnost vseljidskega odpora na tem ozemlju.

Vojaški kamioni »plavik«, so še vedno vozili s položajev v zaledje, le da zdaj niso bili več »plavik«, ampak naša vojska, za katero še vedno ni konec manevrov, saj mora teren, kjer so bile bitke in tabori, spet poravnati in

borci na položajih in kar je še zanimivejše, tako pristno je bilo v zaledju. Ljudje so gotovo z vsem svojim obnašanjem zmedli sovražnika. Zelo zanimivi so bili otroci in mladina, ki so s stoterimi domiscicami delali zgago »plavim« in pomagali z največjo konspiracijo »rdečim«.

Še posebno zanimivo pa se je pri tem obnašala trgovina. »Plavik« so plačevali z denarjem na roko, rdeči pa prek vrednostnih papirjev in vendar so »plavik« za svoj denar težko prišli do blaga.

Alojza Skolibrda, poslovodjo v samopostrežni trgovini je občinski odbor določil za gospodarskega referenta v ilegali. Zato je bila na njegovih ramah oskrba naših »rdečih« borcev.

»Oskrbovali smo enote v Dragatušu, Stranski vasi, Dobravici, Boldražu in Bojanji vasi. Dobil sem šifriran razpored dni in ilegalno sem s sodelavci prevažal hrano z okupiranega ozemlja na položaje. To smo opravili brez večjih peripetij, čeprav sem bil pripravljen na presenečenja. Tako sem že prej spravil moko na varno, če morebiti na določen dan ne bi mogel varno prepeljati kruha. Velikokrat se je zgodilo, da smo brž prenesli blago, pripravljeno za rdeče, iz skladišča v skladišče, ker so se ta trenutek razlezli po samopostrežni plavi.

založen z živili. Po moje so take prilike, kot je nakupovanje v trgovini, kjer je ponavadi zbranih več ljudi, izrabljali za stik s prebivalstvom, iskali so možnosti, kako bi jih pridobili zase. Naši ljudje pa so jih nemo odbijali in pomagali vseljidskemu odporu na vsakem koraku. Velja pa poudariti, da so bili plaviki zelo vpljudni in disciplinirani.

Tovariš Janez, član naše delovne skupnosti je bil komisar bataljona. Sodeloval je že v pripravah na vseljidski odpor. Povedal je, da sploh niso pričakovali tako resnega dela, takega odziva med prebivalstvom, kot so ga doživeli med manevri Svoboda 71. »Plavik« so imeli na tem področju 600 komandosov s psi. In v vsej tej množičnosti niso uspeli odkriti odborov, izvršnih odborov, partijskih celic in drugih ilegalnih organizacij, čeprav so delovale množično in zelo aktivno. Pri tem ima nedvomno največ zaslug mladina, zlasti osnovnošolska, ki je izredno požrtvovalno in domiselno obvladovala položaj.

Funkcija komisarja je v takih primerih pomembna. V bataljonu je bil nadvse pester strokovni sestav. Bil je to izreden in izjemen napor, saj so borci spali le po nekaj ur, bili so v stalnem gibanju, poleg tega pa so bile noči izredno hladne.

Lahko bi vam pripovedoval nešteto primerov lepih, človeških odnosov, kako so ljudje, ne da bi jih prosili, prinašali v hladnih nočeh borecem toplaga čaja, kako toplo so nas pozdravljali, ko smo prihajali v vasi itd. itd. Naši borci pa so tako zaupanje in pripravnost vračali z izredno disciplino,

požrtvovalnostjo in enkratnim tovarištvom.

Ivan Matjašič je bil mitraljezec v enoti, ki je branila štab. »Prvič sem se ravnal po slovenskih komandah. Malce nenavadno jih je bilo slišati. Sicer pa v naši partizanski vojski nismo živeli pod strogo vojaško komando, ampak smo red in disciplino gradili in ohranjali na zavesti borcev. In res smo bili taka vojska, enotna in tovariška. Med nami so bile borke — prostovoljke. Med hojo so si ožulile noge, nosile pa so enak vojaški tovor kot borci. Bile so hbrane in požrtvovalne, da smo jih lahko samo občudovali in spoštovali. V ničemer se nismo med seboj razlikovali.«

Ivan Matjašič pripoveduje živo in tako zanimivo posamezne prizore iz tedenskega partizanskega bojevanja, da bi ga lahko poslušal in poslušal. Za konec vam zato povemo enega izmed njih.

»Včasih smo morali tudi pred sovražnikom bežati.

Nekega dne se spet spustimo v dir. Tako sem bežal, da mi je sapa pojemala, kri pa je plala, da sem mislil, da gorim. Med tekom se obrnem, sprožim mitraljez in kosim, kosim, toda preganjalci so še kar za menoj. Tudi tisti, za katerega vem, da sem ga že pokosil. Pa se spet obrnem in uperim vanj mitraljez: Hudič, ja, a ne boš nehal, saj sem te že ustrelil, vpijem. On pa še vedno nič. Celo zgrabi za cev mojega mitraljeza. Rujeva se za biti ali ne biti. In šele, ko mu vnovič zavpijem in zagrozim, da bom zahteval sodnika, pade.«

I. Vrhovčak



Zaščitni oddelek štaba Belokranjskega partizanskega odreda. Tretji od leve — Ivan Matjašič

urediti tako, kot je bilo pred manevri. Brnenje kamionov in pogled na vojsko je lepo dopolnjeval zanimivo pripovedovanje metliških trgovskih delavcev.

Direktor PE Metlika Franc Kobec:

»Naša PE je oskrbovala »rdeče« s hrano. To ni bilo ravno preprosto, ker smo morali biti spretni pri prevozu hrane, da je ne dobi v roke sovražnik.

V manevrih je sodelovalo tudi 9 naših sodelavcev, kar je glede zaposlenih (60) zelo veliko.

Sicer pa smo manevre doživeli kot enkratno doživetje. Bilo je kot bi šlo zares. Tako so se obnašali

V torek, 5., na dan okupacije, smo med 10. in 12. uro dopoldne trgovino zaprli. Med tem pride plavi oficir s spremstvom po kruh in klobase.

»Nimamo,« sem jih zavrnil.

»Bomo pa s silo vzeli,« je zagrozil.

»Kar,« sem rekel, »ampak to bo ljudstvo izvedelo in izgubili boste politične poene.«

Odnehal je in zapustil trgovino.

V tem in drugih podobnih primerih ni šlo za lakoto. Saj je vendar tako dobro oborožen in opremljen sovražnik tudi dobro

MERCATOR IN NARODNA OBRAMBA

Zadeva vsakega člana kolektiva

V delovnih in družbenopolitičnih organizacijah potekajo intenzivne priprave za vseljidsko obrambo. V to aktivnost niso vključeni le organi za narodno obrambo. Zato imamo zakon o narodni obrambi, ki jasno opredeljuje nosilce nalog in njihovo odgovornost pri izvajanju koncepta in nalog s področja narodne obrambe.

Zakon o narodni obrambi je služil tudi v našem podjetju za osnovo pri organizaciji priprav za narodno obrambo. Zasnovali smo okvirni pravilnik o narodni obrambi in civilni zaščiti podjetja, ki uravnava vse zadeve s tega področja.

Okvirni pravilnik o narodni obrambi in civilni zaščiti med drugim vsebuje:

— pravice in dolžnosti podjetja in enot na področju narodne obrambe in civilne zaščite;

— posebne odgovornosti in dolžnosti članov delovne skupnosti podjetja in enot glede priprav za narodno obrambo in za primer vojne;

— področje in odgovornost organov upravljanja in drugih iz-

vršilnih organov podjetja in enot glede priprav za narodno obrambo in za primer vojne;

— izobraževanje in izpopolnjevanje članov delovne skupnosti podjetja in enot za priprave in druge naloge na področju narodne obrambe in civilne zaščite;

— zaščita in reševanje članov delovne skupnosti in materialnih dobrin podjetja in enot;

— ukrepi za varnost in zavarovanje tajnosti s področja narodne obrambe in civilne zaščite;

— financiranje narodne obrambe in civilne zaščite.

V okviru vseh naštetih nalog v podjetju aktivno delujemo in uresničujemo ukrepe glede organizacije narodne obrambe in civilne zaščite. Zato smo na področju civilne zaščite formirali enote: za zveze, alarmiranje in obveščanje, reševalno-tehnično, gasilsko, sanitetno, enoto reda in varnosti ter RKB enoto (radiacijsko-ke-mično-biološko). Pri Delavski univerzi Boris Kidrič so opravili tečaj pripravniki vseh enot, z izjemo RKB in gasilske enote. Začeli smo nakupovati tudi opremo za našete enote in drugo. Prav zdaj pripravljamo enoto za borbene de-

Nov uspeh Embe

V 15 letih, 18 Oskarjev

Na letošnjem razpisu za najvišje jugoslovansko priznanje na področju embalaže je OE Embe vnovič dokazala, da sodi v sam vrh jugoslovanskih proizvajalcev v stroki. V zgodovini podeljevanja teh priznanj je letos dobila že osemnajsti zapored Oskarja. Tokrat za kavo »Remi«.

Letos slavi Center za napredek trgovine in embalaže Jugoslavije 15-letnico obstoja, leto več kot EMBA. Že ob prvem razpisu za priznanje Oskarja se je EMBA skušala in uspela. Za letošnji ju-



OE EMBA je dobila v jubilejnem letu podeljevanja najvišjih jugoslovanskih priznanj za embalažo, osemnajstega Oskarja

bilejni Oskar so bila merila ocenjevanja še posebno stroga: med 105 predloženimi eksponati je žirija odbrala 32. Med temi je bil tudi Embin, vendar tako uspel, da ga je žirija takoj uvrstila v ožji izbor treh najboljših in ga predlagala poslati na razpis za najvišje evropsko priznanje — »Eurostar«.

»Leto je poteklo od zamisli do uresničitve letošnjega nagradenca,« pripovedujeta direktorica Marija Pisanski in tehnični vodja Lado Stegel.

»Vselej je pot do končnega izdelka dolga, zvižugana in posuta s trdim strokovnim delom in konzultacijami. »Embalaža mora biti skladna celota, sestavljena iz vrste enakovrednih elementov: grafične in oblikovane upodobitve in biti mora komercialno učinkovita in ne predraga,« pravi direktorica Pisanskijeva.

No, uskladiti vse te elemente ni preprosto, ker je vselej potrebno računati z obstoječimi strojnimi napravami, z materiali, z utečenimi tehnološkimi postopki. Le tako je lahko proizvodnja novega izdelka racionalna, cenena in zato na trgu konkurenčna. Kljub nenehnemu porastu proizvodnje, kljub velikim zmogljivostim pakirnih strojev, je potrebno na enem stroju, da bi bil polno izkoriščen, embalarati več izdelkov. To pa pomeni, da moramo obliko izdelka, velikost vrečk prilagoditi stroju, embalažo pa veličini vrečk. Skratka, v interesu racionalnega poslovanja je potrebno kar naprej primerjati, eno podrežati drugemu. To ni preprosto. Zato si v EMBA prizadevamo za tipizacijo embalaže.«

Zavitek »Remi« kave je izredno lep, reprezentančen izdelek. Tako bi ga ocenil potrošnik. In prav tak namen je želela doseči EMBA s svojim izdelkom.

»Želeli smo izdelati lično, reprezentativno embalažo za kavo, ki jo bodo ljudje lahko uporabili za darilce... za drobno pozornost, denimo ob obisku.

Osnovna barva je zlata, kar pomeni kakoviteto, večjezični napis »kava« in drugi tekst je v barvi kave — rjav, ime »Remi« pa simbolizira igranje kart.

Zanimivo je, kako se je rodilo ime za nov izdelek.



EMBINA nagrajena »Remi« kava, kandidat za največje evropsko priznanje »Eurostar«

»Sedeli smo na seji kolegija in tuhtali novo ime,« pripoveduje tovarišica Pisanskijeva. »Naš tehnični je na glas razmišljal: Ob kvartanju se pije kava, dobra kava. Saj res, recimo novemu izdelku »remi«, ime, ki ga bo vsakdo lahko izgovoril in tudi razumel.«

In še to: v reprezentančno embalažo sodi ustrezna kvaliteta. Remi kava je mešanica zelo dobre kakovosti: s polnim okusom, vendar bolj mehka kava.

Mehka? Da, s tem je, manj strokovno povedano, podobno kot s cigaretami. Če prav razumem, je potem »Remi« kava, kot lažja cigareta visoke kakovosti.

Nekaj novosti na naših prodajnih policah

Novi Jedermanni? Strojčki za etiketiranje proizvodov in opremljanje s cenami so naša stara bolna točka. Z njimi se vrste že leta težave, ki nam v trgovinah grenijo delo.

Na Anugi pa smo odkrili najnovejšo tovrstno proizvedo. Udeležba predstavnikov naše obratne enote Investe na razstavi v Kölnu se že pozitivno odraža v bližnjosti poslovnih reakcij komercialne: Na voljo so že prvi vzorci numeracijskega stroja ETI REX. Investa bo zastopnik te nemške firme za Jugoslavijo. Posebnosti tega strojčka za etiketiranje: strojček je opremljen s posebnim »vodilom«, ki zanesljivo vodi od tise cen na sredino etikete. Naročila sprejema o.e. Investa, Ciril Metodov trg 1, telefon 20 909.

javnosti med napadom sovražnika. Za vse te potrebe, za potrebe narodne obrambe in civilne zaščite, izloča podjetje del svojih finančnih sredstev. V podjetju snujemo načrte za narodno obrambne ukrepe, evakuacijo, disperzijo in izvajanje nalog, ki jih moramo opraviti za primer vojne.

Pravilniki, načrti in drugi dokumenti v podjetju natančno opredeljujejo tudi vrsto drugih nalog za vseljensko obrambo, na primer: mesto in vloga članov delovne skupnosti, delavskih svetov, direktorja in drugih. Vsi ti organi ne bi smeli pozabiti na svoje obveznosti. Vendar bo potrebno poskrbeti za večjo usklajenost programskih nalog z vsemi dejavniki, ki delujejo na tem področju, to so: organi upravljanja podjetja, sindikalna organizacija in organizacije Zveze komunistov in mladinska organizacija v podjetju. Pri tem pa je pomembno, da so vsi omenjeni dejavniki seznanjeni s tem, kako delovna organizacija izpolnjuje obveznosti s področja narodne obrambe.

POMEMBNE NALOGE SAMOUPRAVNIH ORGANOV IN POLITIČNIH ORGANIZACIJ

Še posebno je pomembno, da sindikalna organizacija pripomore k temu, da dobijo priprave za

splošni ljudski odpor potrebno kvaliteto in širino.

Z zakonom o splošnem ljudskem odporu so dobili samoupravni organi v delovnih organizacijah zelo pomembne naloge. Delovne organizacije so nosilke neposrednih priprav na lastno obrambo in obrambo širšega območja. Na svojem področju so tesno povezane s krajevnimi skupnostmi. To delovnim organizacijam nedvomno nalaga, da se neposredno vključijo v obrambne priprave vsega prebivalstva in da dajejo del svojih dohodkov za splošne potrebe dežele. Če dodamo k temu še ustavne pravice in dolžnosti vseh državljanov, potem je skrb delovnih ljudi za obravnava področje še obilnejša. Samoupravni organi in družbene organizacije razpravljajo o vseh življenjskih vprašanjih in o obrambnih pripravah, medtem ko strokovni organi podjetja izdelujejo načrte in za njihovo vsebino ter izvajanje tudi odgovarjajo. Samoupravni organi imajo torej pomembne naloge in vlogo: morajo začrtati osnovno politiko, odobravati finančna sredstva in skrbeti za koncepcijo obrambe in preverjanje izvajanja te koncepcije.

Vseh teh zahtevanih nalog podjetja na področju vseljenske obrambe pa ne bi mogli uspešno in učinkovito opraviti, če si ne bo

zanje prizadeval vsak član kolektiva in družbenopolitične organizacije. Napačna in škodljiva bi bila mnenja in stališča, da so to predvsem naloge strokovnega organa in samoupravnih organov, ki jih zakon obvezuje za urejanje zadev s tega področja.

Zato je naloga družbenopolitičnih organizacij podjetja predvsem med kolektivom utrjevati zavest, da so obrambne priprave zadeva celotne delovne skupnosti podjetja.

»NAJVIŠJA DOLŽNOST IN ČAST«

Za konec velja povzeti pravice in dolžnosti članov delovne skupnosti podjetja, kot jih opredeljuje okvirni pravilnik o narodni obrambi in civilni zaščiti:

Obramba države je neodtujljiva pravica ter najvišja dolžnost in čast vsakega občana, zato imajo člani delovne skupnosti na področju narodne obrambe pravico in dolžnosti:

— udeležiti se: boja za ohranitev svoje svobode in samoupravnih pravic, za obrambo in zaščito suverenitete, neodvisnosti in neodtakljivosti države, priprav za obrambo podjetja in enote in se usposabljanje za svoje naloge v vojni, oboroženega boja in drugih

oblik odpora, varovanja in reševanja članov delovne skupnosti, prebivalstva in materialnih dobrin ter izpolnjevanja drugih nalog, ki imajo pomen za narodno obrambo, v miru borbe zoper elementarne nesreče ter varovanja in reševanja ogroženega prebivalstva in dobrin;

— izpolnjevati: svoje obveznosti pri narodni obrambi tudi na ozemlju, ki ga je sovražnik začasno zasedel;

— čuvati kot tajnost obvestila in podatke, ki imajo pomen za narodno obrambo in so z zakonom, drugimi predpisi in splošnimi akti podjetja razglašeni za tajne;

— obveščati pristojni vojaški in drugi pooblaščen državni organ brez odlašanja o pojavih in aktivnostih, ki bi utegnile škodovati narodni obrambi in varnosti države;

— varovati z ustreznimi ukrepi tajnost podatkov, katerih odkritje bi utegnile škodovati narodni obrambi in izpolnjevati predpisane ukrepe za zavarovanje tajnosti.

Člani delovne skupnosti so dolžni izpolnjevati tudi druge pravice in dolžnosti, ki jim jih podjetje določi s statutom ali uredi v drugem splošnem aktu.

Edinstveno obračunavanje z »lepotnimi nalepkami«

Četudi »nimam denarja, da bi poceni kupoval«, zastanem pred nizkimi cenami tehničnega blaga in gospodinjskih strojev v oddelku ene najmlajših Mercatorjevih blagovnic, v katerem vsakdanje povpraševanje dobesedno bombardira porudbo. V tem oddelku je premo prodaalec, da bi lahko sproti razlagali številnim resnim kupcem in še večjemu številu radovednih obiskovalcev, zakaj je na vid'z lep in nadvse m'kaven pralni stroj za nekaj desetakov, a električni štedilnik in televizor celo za nekaj stočakov cenejši! Kupci hočejo vse vedeti, hočejo biti poučeni, za prenekatere pa kupca bi moral imeti prodajalec pripravljeno povečevalno steklo.

Kako da ne, saj je ta oddelek blagovnice »Market Gorenje-Mercator« trgovina z edinstvenim obračunavanjem z »lepotnimi nalepkami«! To obračunavanje presega: ne gre namreč za malerkostne popuste, za komaj zaznavno znižanje cene, ampak gre za dokaj zahtevne prihranke ob nakupu blaga, ki je sicer po svojem namenu popolnoma neoporečno.

»Koliko je takšnega blaga.« vprašamo poslovdio. Odgovor nas preseneti: »Kolikor hočete, polno skladišče!«

»In koliko je kupcev tega blaga.« nadaljujemo, pa zvemo: »Iz dneva v dan več in od vsepovsod, tudi iz Ljubljane!«

Časa za ogled v trgovini razstavljenih izdelkov imamo na pretek. Najprej si ogledamo štedilnik, ki nam je bil najbolj pri roki. Ta nepogrešljivi del kuhinjske opreme je bil, reci in piši, za polnih trideset odstotkov cenejši (beri: za 390,10 din!) in vendarle smo zaman iskali »lepotno napako«, ki naj bi upravičevala tolikšno znižanje prvotne cene. Pomagali so nam: opozorili so nas na zarjavele grelne plošče. Kdo ve, po katerih vlažnih skladiščih se je valjal siromak, kdo ve po katerih sejmi in razstavah je vandra, kdo ve pa kakšnih tovarnjakih so ga prekladali, da se je nalezl oksidacije! Zdaj je tam v oddelku blagovne v Velenju in

čaka na kupca. Tisti, ki ga bo vzel, bo pač vzel v roke smirkov papir in bo lepo očistil grelne površine...

»Kaj, samo zavoljo rje za toliko cenejši?« radovednost z nezapužanjem plane na dan. Vrag bi ga vedel, s kakšnimi napakami je še nabasano tole gospodinjsko veselje!

Prodajalec nas pomiri: »Samo za tole rjo gre in za nič drugega. Sicer pa dobite garancijski list z vso pravico do morebitne reklamacije, če vam bo štedilnik nagajal.« Da prodajalcu še bolj verjamemo, nezaupanje je začelo puhteti, privre z novimi dokazili na dan:

»Oglejte si televizor, na njem ne najdete nič posebnega, le tole prasko,« pokaže nam obdrgnjeno površino laka nad desnim kotom ekrana, »zavoljo katere je bil televizor prej 3780, zdaj pa je 2595 din! Privlačno, ne? Pa ne mslit, da bo zaradi tste praske, zaradi tiste lepote napake, slika kaj slabša!«

Slika ne, na program pa bržčas takšnale »lepotne napake« ne more vplivati!

V tej trgovini dobi kupec vse, kar danes proizvaja »Gorenje«, a »Gorenje« danes že proizvaja vse, kar mika sodobnega človeka, kar človek potrebuje, brez česar že malone ne more živeti.

Med »lepotnimi napakami« izdelkov — od hladilnikov do pralnih strojev, od štedilnikov do mikserjev, mlinčkov za kavo in električnih rezalcev — smo t'pali za morebitno »lepotno napako« na ponudbi v tej trgovini. Morda, smo preudarjali, pa ponudba v tej trgovini vara in so na vseh razstavljenih izdelkih le še kakšne druge, težje opazne, a neprimerljivo pomembnejše napake, na katere nas trgovec noče opozoriti. Zaman smo iskali, tehtnejših napak nismo odkrili, predvsem pa nismo odkrili napak, ki bi lahko vplivale na funkcionalnost posameznega izdelka, ki bi zmanjševale njegov namen.

Sicer pa ob predmetih z »lepotno napako« in seveda po zni-

žani ceni nudi Mercator v Velenju potrošniku tudi blago brez napak in po ceni, ki je enaka cenam v drugih trgovinah s podobnim blagom. Kar zadeva slednje, je tehnični oddelek trgovine Mercatorja v Velenju na las podoben kateremukoli drugemu v našem tržnem prostoru, predvsem tistemu, ki ga odlikuje sodoben način prodaje.

Velenje, najmlajše slovensko mesto, ima potemtakem svojstveno trgovsko hišo, katere nastanek je pogojeval spo azum med »Gorenjem« in »Mercatorjem«, med izrazito proizvodno in izrazito neproizvodno gospodarsko organizacijo. B'agovna ca v celoti — nj n dovršen del namreč obsega samopostrežni oddelek z vsakdanjim blagom — stoji na obsežni ploščadi v neposredni bližini tovarne gospodinjskih aparatov »Gorenja«, na levi strani tik za staro velenjsko železniško postajo. Ta lokacija je posrečena izbira! Zaposleni v »Gorenju«, a to so večji del prebivalci Velenja, namreč lahko koristijo svoji delovni odmor za kratek obisk v Marketu Gorenje Velenje, zaposlene ženske lahko dokupijo potrebno za tisti dan, zaposleni v Gorenju si lahko privoščjo malico, lahko pa tudi ubijajo čas z ogledovanjem blaga na pol'ah, s povpraševanjem, z izbiranjem. Tako je v tej trgovski hiši še najživahnejše v času dopoldanskega in v času popoldanskega odmora! Parkirni prostor pred pročeljem trgovine pa nas mimogrede opozori z avtomobilni različni registraciji še na mnoge obiskovalce, kupce, ki so že postali pozorni na Mercatorja v Velenju, ki že vedo, zakaj se jim izplača kratek skok do Velenja, kadar se odločujejo za nakup.

Res, »nimam denarja, da bi poceni kupoval«, res pa je tudi, da se nam večasih, v izjemnih primerih tudi »cenen nakup lahko bogato obrestuje«... V izjemnih primerih vsekakor, a med takšne izjemnosti sodi nedvomno pred komaj dvema mesecema odprta trgovina v Velenju.

Dušan Kralj

Kaj je z mladinsko organizacijo?

V zadnjih letih se je aktivnost mladinske organizacije v mnogih kolektivih močno zmanjšala ali popolnoma zamrla. Žal med te neaktivne spada tudi naša OE Mercator. Vzroki za takšno stanje so več ali manj znani, eden glavnih pa je ravno nezainteresiranost, ki je posledica pomanjkanja idejnih vodij. Najti se mora vsaj eden še bolje nekaj ljudi, ki ostale za stvar navdušijo in aktiv zopet zaživi.

V našem podjetju imamo vse pogoje, da zopet začnemo z delom. Imamo prostore, moralno podporo starejših, tudi finančna sredstva ne bodo problem, ostane le še naša dobra volja.

Vprašujete, kaj bomo počeli na vsakoedenskih snidenjih. Najti moramo več oblik zdravega življenja kot npr. šport, ples, morda dramski krožek, Organizationalni zirkli bi si lahko tečaje tujih jezikov, obiskovali gledališke predstave, športne prireditelje, ki so za marsikaterega f'nančno nedosegljive. Tu imamo misli predvsem naše vajence. Skratka bi poskrbeli za zabavo in izobraževanje, za pomanjstva, ki bi marsikomu prignala občutek osamljenosti.

Ne smemo pa pozabiti, da je mladinska organizacija družbenopolitična organizacija, zato se bomo morali včasih pogovoriti tudi o resnejših stvareh. Čemu npr. ne bi debatirali o udeležbi mladih v samoupravnih organih, o problemu pripravnikov itd.

Naš bodoči mladinski aktiv torej čaka pestro delo zato pozivam vse mladince, tako OE Mercator kot iz PE, da se udeležijo konference, ki bo v četrtek 4. novembra, v prostorih upravne zgradbe, Aškerčeva 3.

N. L.



Temu bi lahko rekli »trgovina pri roki«. Delavke in delavci iz Gorenja opravijo nujne nakupe kar v odmoru, med delovnim časom

Drobne vesti

Od prihodnje, novembrske številke dalje bomo na željo številnih bralcev ponovno začeli objavljati osebne vesti iz poslovnih in organizacijskih enot.

Zato prosimo vse kadrovske oddelke, da zberejo mesečno vse podatke o g'banju zaposlenih: odšli—prišli, rojstva, poroke, smrti, pridobitev izobrazbe in druge zanimivosti iz osebnega življenja kolektiva in pošljejo »poročilo« na naslov: Veletrgovina Mercator, za glasilo Mercator, Aškerčeva 3, 61000 Ljubljana, najkasneje do 5. v mesecu.

Če iz posamezne poslovne enote teh podatkov ne bomo

dobili, potem pri najboljši volji tudi ne bomo mogli poročati iz teh enot.

Hkrati pozivamo enote, da nam poročajo tudi o drugih dogodkih iz življenja in dela kolektiva. »Mercator« je vendar glasilo vse delovne skupnosti in je potem prav, da svoj prostor tudi razporeja temu primerno. V prejšnji številki smo obširno razložili, kako si uredniški odbor zamišlja tako celovito predstavitev iz dela in življenja posameznih enot in delovne skupnosti kot celote.

Uredniški odbor

Enoten, podjeten in uspešen kolektiv

Po štirih letih skupnega poslovanja je pravzaprav povsem odveč spominjati referendum o pripojitvi in vse moralne ter materialne priprave na pripojitev na »začeku« iz več razlogov. Eden in hkrati bistven je nedvomno ta, da danes, po 4 poslovnih letih, v kolektivu brez pomišljanja zatrjujejo: Te poslovne poteze, namreč pripojitve k veletrgovini Mercator, ne bomo mogli nikdar obžalovati. To zaupanje je zraslo na dosedanjih rezultatih integracije.

»Več smo pridobili« pravi direktor JOŽE MOKOREL, »kot smo mislili in pričakovali.«

To svojo izjavo podkrepljuje s številkami:

»Na dan uradne pripojitve k Mercatorju, 1. 1. 1967 smo imeli 1069 m² prodajnih površin, danes jih imamo 2453 m²; 1. 1. 1967 smo imeli 2674 m² skladišnih in prodajnih prostorov, danes jih imamo 4689 m².

Občina šteje 12.000 prebivalcev, pomeni, da je dokaj ugodno raz-



Direktor PE Preskrba Tržič, Jože Mokorel

merje trgovskih površin, samo Mercatorjevih na prebivalca. In Mercator še zdaleč ni sam v Tržiču. Zato smo trgovski delavci občini večkrat dokazovali, da nismo trgovsko tako nerazvita občina, kot nekateri mislijo.

Z dograditvijo blagovnice pa smo sploh za lep čas rešili vprašanje izgradnje novih trgovskih objektov. Z novimi trgovskimi zmogljivostmi, vključno z blagovnico, se je promet zelo zvišal in vendar so še velike notranje rezerve, zlasti prostorske, za povečanje prometa, za zajetje kupne moči domačega prebivalstva.

Na primer: samopostrežna trgovina »Deteljica«, na drugi strani bencinske črpalke, je po zmogljivosti enaka Mercatorjevi samopostrežni trgovini na Vrhovcih pri Ljubljani. Vendar je imela naša »Deteljica« prejšnji mesec prometa za približno 330.000 dinarjev, vrhovška pa približno 540.000, le z 2 zaposlenima več.

Od enega k sedemnaštim lastnim trgovskim lokalom

Sicer pa so tržiške Mercatorjeve novogradnje potekale od dne, ko Preskrba in Mercator skupaj poslujeta, tako:

— Prvo leto pripojitve so odprli samopostrežno trgovino v Bistrici; zgradili so jo z lastnimi sredstvi. Nato so kupili prostor v stolpnici za prodajo pohištva in kuriva;

— za prvo Mercatorjevo trgovino v Kranju so kupili poslovne prostore v nebotičniku;

— zgradili so že omenjeno samopostrežno trgovino na Deteljici po Investnem projektu »Mini« (enaki objekti so še v Vevčah in na Vrhovcih);

— in slednjič, blagovnico v Tržiču, v izmeri 1700 m² bruto površin.

To pa ni vse.

Med tem so obnovili tri trgovske lokale, med temi so enega prevzeli od nekega proizvodnega podjetja. Skupno imajo poleg 26 prodajnih mest, med temi kar 17 v lastnih hišah in le 9 najemnih. Pred nekaj leti pa so imeli le en sam lasten trgovski lokal.

Kako se jim je to posrečilo?

»Občinska skupščina Tržič je med redkimi, ki je prislunhila potrebam trgovine in odločilno posegla v absurde razmere glede upravljanja s trgovskimi lokali,« je povedal direktor. »Večino lokalov v glavnem starejših, tistih, ki smo jih že obnovili z lastnimi sredstvi, je za plačilo dala v upravljanje trgovini. Tako smo uspeli bistveno povečati število svojih lokalov. Poleg »občinskih« smo odkupili še dva lokala od Kmetijske zadruga.«

»Razširitev lastne trgovske mreže, pridobitev lastnih lokalov v upravljanje je speljalo razgovor z direktorjem Mokorelom na najnovejše restriktivske ukrepe na področju investicijske izgradnje negospodarskih objektov.

»Zadnji ukrepi Zvezne vlade, ki omejujejo investicijske naložbe v negospodarskih dejavnostih, so seveda hud udarec nadaljnjemu razvoju trgovine na sploh,« je ugotovil tovariš Mokorel. »Pre-

pričan sem, da trgovina ni kriva za devalviranje dinarja. V trgovini, še posebno pa v Mercatorju smo gradili na račun osebnih dohodkov. Res pa je, da smo v Jugoslaviji vso trgovino strpali v en koš, zunanjo in domačo.

V Mercatorju smo vodili vselej zdravo investicijsko politiko. V samoupravnih organih smo se že lep čas pred razpravo in sprejetjem ustavnih dopolnil samoupravno dogovorili o skupnem nalažanju sredstev, neke vrste notranji banki z vsemi potrebnimi obveznostmi in dolžnostmi pri vračanju sredstev in najemanju »notranjih« posojil, spet po vnaprej izdelanem in sporazumno sprejetem razvojnem programu. Zdaj, po sprejetju ustavnih dopolnil, bomo tem lažje tudi izpeljali. Izkušnje v lastni hiši, pa tudi sicer osnovne zakonitosti poslovanja in ekonomike kažejo, da denimo razvoj — investicijske naložbe, ne morejo biti politika vsake poslovne enote zase, ampak mora biti skupno enotno snovanje in uresničevanje razvojne politike.

Izobraževanje in osposabljanje — stopicanje na mestu

V PE Preskrba se zavedajo, da je za dober poslovni uspeh in razvoj podjetja potrebno izpolniti veliko pogojev. Sol dna trgovska mreža, sodobno urejene in zadostne trgovske zmogljivosti, so nad vse pomemben, bistven, vendar ne edini odločujoči činitelj za dobro gospodarjenje.

»Enako pomemben,« pravi direktor Mokorel, »je tako imenovani človeški činitelj: dobra organizacija in kadrovska zasedba. Glede tega pa se ne moremo kdove kako trkati na prsi. V 4 letih, v tem zanemljivem obdobju v poslovni zgodovini naše PE, nismo napravili glede izobrazbene ravni kadra nobenega napredka.

Današnja trgovina, poslovanje, zahtevajo celo vrsto znanj, poglobljen dopolnilni študij tako za delavce v upravi kot za one za prodajnimi policami in na drugih delovnih mestih v poslovnem procesu. Mi smo pa glede vsega tega obstali skorajda na mestu in nismo šli v korak z drugim raz-

vojem: širjenjem prodajnih zmogljivosti, novo moderno tehnologijo prodaje, zahtevami današnjega potrošnika itd. itd.

To ni rezultat poslovne in kadrovske politike podjetja, ampak rezultat samega sistema šolanja trgovskih kadrov, posledice neustreznih delovnih razmer v trgovini, glede delovnega časa.

»Pri tem mislim predvsem na usposobljenost kadra v večjih trgovskih hišah, kot so blagovnice. Dober kader v blagovnici si bomo morali sami izšolati s tem, da se bodo že zaposleni kvalificirani delavci osposobili za vodenje in prodajo v blagovnici in tako, da bodo ti izkušeni delavci ob sebi šolali tudi mlade kadre, vaience, ki se še le pripravljajo na poklic.

V blagovnici je cela vrsta specializiranih oddelkov. Za tako prodajo pa imamo slabo izšolane delavce. Na primer, za prodajo pohištva šola za blagovni promet ne usposablja.

Pri nas je več kvalificiranih delavcev, ki bi želeli nadaljevati šolanje, toda za to nimajo pravih možnosti. Za dislocirani oddelek nas ni dovolj šolanje izven kraja pa onemogoča sam delovni čas. Kdo bo za daljše obdobje nadomeščal svojega sodelavca?

Trenutno nas je 135, vaiencev pa imamo 36. S tolikšnim številom učencev bomo v prihodnje lažje vodili dobro selektivno kadrovsko politiko.

Konkurenca med konkurenco

Nikdar ne bi pomislila, kako bistvene spremembe povzročijo izgradnja blagovnice. Ne le v kraju, ampak celo v domači hiši. V Tržiču pa so bile te spremembe še bolj revolucionarne. Večina prodajaln Mercatoria je posejanih v obsegu 200—300 m. Na tem kupu, v tej množici pa se gnete še nekaj prodajalnih drugih, konkurenčnih podjetij. In v ta krog se je vgnezdila še blagovnica. Za hip se je tržiški svet razdelil. Iz obstoječih prodajalnih so morali premestiti del delavcev v novo blagovnico. Mlajši del tržiških potrošnikov se je tudi vanjo »preselil«, starejši pa je ostal zvest »starim« trgovinam. In človek bi pomislil, da se je ob vsem tem še nagnila tehtnica prometa, da je lastna konkurenca prehudo zaidela v lastne vrste. Pa se ni zgodilo. Promet se ni zmanjšal v prodajalnicah, nasprotno, povsod konstantno raste, tudi v blagovnici, kjer je požel celo vsa predvidevanja. Zaradi blagovnice niso zaprli nobene trgovine, nekatere so zdaj lahko specializirali.

In zdaj k prometu.

Direktor Mokorel pove, da je bila PE Preskrba lani v prvem polletju udeležena v skupnem blagovnem prometu v občini z 42,26%, letos v enakem obdobju in ob 3-mesečnem poslovanju blagovnice pa s 47,58%. Konec leta s tričetr letnim poslovanjem blagovnice bo ta podatek še zanimivejši. Hkrati pa ti podatki zgovorno pričajo, da v Tržiču še zdaleč niso edini in da je glede konkurence precej vroče.

(Nadaljevanje na 10. strani)



Imenitno, a malo boječe na prvih pomicnih stopnicah v Tržiču

Enoten, podjeten in uspešen kolektiv

(Nadaljevanje z 9. strani)

Sicer pa je v letošnjih 8 mesecih porasel promet za 40% v primerjavi z enakim obdobjem lani, ali v številkah: lani v 8 mesecih so imeli prometa nekaj čez 21 milijonov, letos pa nad 30 milijonov. Ob tem je poraslo število zaposlenih od 107 na 135.

Porast prometa pripisujejo tudi v Tržiču poleg večjih zmogljivosti, ugodni konjunkturi. Toda lep del poslovnega uspeha pa je vendarle potrebno pripisati podjetnemu in izdajdljivemu kolektivu ter njegovim poslovnim potezom.

Tudi letos so sodelovali na Gorenjskem sejmu. Imeli so lastni paviljon, veliko kupcev z vseh koncev Slovenije, v glavnem pa iz vseh tistih krajev, kjer je si-

NEPOSREDNO SAMOUPRAVLJANJE PREVEČ OD STRANI

Marjan Gradišar, predsednik DS in Genovefa Cerar, predsednica UO, sta v razgovoru poudarila vse tisto, kar je že direktor povedal.

»V 15 letih ne bi tega dosegli, kar nam je uspelo v pičlih letih v okrilju Mercatorja,« sta povzela.

Seveda se je naš pogovor poleg gospodarjenja, v glavnem sukal okrog samoupravnih odnosov in delovanja samoupravnih organov. Oba sta ugotovila, da se PE odlično razume z matičnim podjetjem. Sicer pa o najbistvenejših stvareh tako odločajo samoupravni organi poslovne enote: o na-

ekonomsko izobraževanje. Zato pa razgovor na samoupravnih organih kaj hitro zamre, kadar teče beseda o gospodarskih in poslovnih vprašanih poslovne enote, neprimerno drugačen obseg pa dobi, kadar nanese beseda na delitev osebnih dohodkov.

Vse to sta predsednika samoupravnih organov pripovedovala z namenom, da bi spodbudila svoje najožje sodelavce za kvalitetnejše delo delavskega sveta in upravnega odbora. Ko sem pozneje v nekaterih poslovalnicah in v blagovnici govorila s prodajalkami in prodajalci, so nekateri, ki boljše poznajo delovanje samoupravnih organov, pritrdili Marjanu Gradišarju in Genovefi Cerar. Res pa je, da so vsi brez razlike na vprašanje, kaj sodijo o življenju in delu v PE Preskrba začeli pri hvali o izrednem razvoju poslovne enote, o novi blagovnici, o tem kako se dobro počutijo v kolektivu in kako so ponosni, da delajo v okviru tako velikega in znanega podjetja, kot je Mercator, torej jim gospodarjenje le ni deveta skrb, le da ga preveč od strani ocenjujejo. O vsem tem in seveda še mnogočem smo se pogovarjali z **Jelko Špenda**, **Jožico Meglič**, **Ivanko Kurnik** in **Antonom Frantarjem**. Nismo pa seveda nikjer mogli mimo zapletov ob izplačilu osebnih dohodkov. Tudi Tržičane prizadeva zamrznitev osebnih dohodkov. Zadnji izplačilni dan jih je spet razočaral, ko so si nekateri obetali, glede na vloženo delo, višji osebni dohodek.

Ni jim bilo prav, da so sorazmerno pozno izvedeli, kje in čemu se zatika, da ne morejo priti do zasluženega denarja. Vse žalosti in negotovanja sploh ne bi bilo, so poudarjali, če bi bili pravočasno informirani. No zdaj so, zato pa tudi več ne stikajo glav in po svoje ugibajo, kaj neki je z njihovimi osebnimi dohodki.

Sicer pa Tržičani ne dvigajo prahu, kjer ga ni. Tega ne pripovedujem zaradi lepšega. Refren vseh pogovorov je bil, da je kolektiv enoten, da si pri delu tovariško pomagajo, da so zavzeti za svoje delo. Če vsega tega ne bi bilo, pravijo, ne bi vendar mogli pokazati dobrih rezultatov; se ne bi mogli pohvaliti ob veliki konkurenci na našem območju z vse večjim deležem Mercatorja v blagovnem prometu v občini, ne bi tako izdatno obrodili sadovi pripojitve.

I. Vrhovčak



»Lepe rute, kaj?« Eno izmed prodajnih mest v blagovnici v Tržiču

cer med potrošniki znan »M«: iz Idrije, Zg. Savinjske doline, Dolenjske...

»Nedvomno je to zasluga povečane reklame,« pripovedujejo Tržičani. In kupci, ki so prihajali v nakup, so kot v pozdrav v narečnih posnemani televizijsko reklamo. V 14 dneh so ustvarili za 3 milijone N din prometa. Seveda so k tako izdatni kupčiji pripomogli popusti in možnosti najetja kredita.

Gorenjski sejem, tako ugotavljajo še kar naprej, pa seveda ni imel le 14-dnevnega poslovnega učinka, ampak so se pri kupcih tako dobro zapisali, da še danes prihajajo k njim, seveda oni z drugih področij Slovenije. Tržičani tako ali tako. In to je največji uspeh.

Na takem sejmu ob nudenju večjih ugodnosti seveda ni neposrednih dobičkov. Je pa naložba, ki se obrestuje.

Naslednji izredni posel so opravili za tržiški praznik za »Suštarsko nedeljo«. Nova blagovnica je bila kar v sredi vrveža. In ljudje, ki so se sprva bolj iz radovednosti vozili po premičnih stopnicah iz nadstropja v nadstropje, so tu in tam tudi kaj kupili in pustili v blagovnici blizu 90.000 N din. To je znatno več kot navaden dan.

daljnem razvoju enote, o gospodarjenju, o poslovanju, skratka o vseh bistvenih sestavinah dela in življenja kolektiva. Te velike pristojnosti pa bi lahko še boljše izrabili, sta poudarjala predsednika, še boljše opravili, če bi člani samoupravnih organov bolj sodelovali, pokazali več zanimanja za delo v samoupravnih organih in se za tako sodelovanje tudi pripravili. Vse gradivo za seje dobijo pravočasno. Res pa je, da je temeljni vzrok za manjši interes in slabše sodelovanje nezadostna razgledanost in nezainteresiranost za dodatno družbeno-



Pred ali po nakupu, včasih pa kar naravnost na kavico ali še kaj močnejšega v bife ob blagovnici v Tržiču

Zanimivosti

Novo pri Investi

Rezalci in merilci za tapisom in topli pod so učinkovit in praktičen pripomoček v prodajalnah, kjer prodajajo tapisome in podobne talne obloge. V bistvu je naprava stojalo, ki nam omogoča merjenje in rezanje bale v vertikalni legi. Delo je tako bolj preprosto, natančno in ekonomično. Odpade torej vsako razgrinjanje merjenega tapisoma po tleh in »plezanje po tleh« pri rezanju. S takimi napravami so se že oskrbele 3 naše prodajalne (Logatec, Tržič, Idrija). Vse informacije pri o.e. Investa.

Za mesnice steakerji!

Steaker je odlična naprava (strojček) za mehčanje mesa. Ostri nožički kot »jezeve bodice«, so razmeščeni v obliki dveh valjev, ki vpadata drug v drugega ter s svojimi ostrimi tenkimi noži razrežeta (komaj opazno) vse »žile«, se pravi tisti del mesnega tkiva, ki ponavadi okarakterizira meso za »žilavo«.

Tako obdelano meso za zrezek se pri peki ne krči, se prijetno reže in daje tudi na zunaj dober vtis!

Zanimivo, da so doslej največje zanimanje za steakerje pokazali gostilničarji, pa tudi številni mesarji. Verjetno je prav, da razmislimo o tem, da bi bili steakerji dobrodošli tudi v naših mesnicah, in to v večji meri kot doslej. Vse informacije — o.e. Investa, Ciril Metodov trg 1, tel. 20 909.

A. Ambrožič

Učinkovita reklama

Pred kratkim sem se mudil v gorenjski mehanični delavnici, kjer so mi popravljali avtomobil, z Mercatorjevo oznako.

Ura se je bližala drugi popoldne in videti je bilo, da se nekateri mehaniki že pripravljajo za zaključek delovnega dne, ko se pred menoj znajde postaven mehanik, ki ga tisti dan še nisem videl in pravi:

»Ali drži, da se pri Mercatorju vse dobi, kakor pripovedujete v reklami?«

Takoj pomislim na založene trgovine in jedrnatu odgovorim, da je reklama upravičena. Potem mi pa reče moj sogovornik ves zadovoljen:

»Me je pa že tako skrbelo, kje bom dobil dve uri, ki mi manjkata v današnjem delavniku. Pa še res je!«

Pašmi

Konjunktura, pridnost, veličina in ugled

V prejšnji številki smo obljubili, da se bomo napolnili na Ptuj, v PE Panonijo k direktorju Branku Gorjupu po odgovor na vprašanje: »Kaj se dogaja v PE Panonija leto po integraciji?«

Tako smo tudi storili. V Gorjupovi pisarni pa smo si le voščili »dober dan«. Ta dan so namreč imeli v PE Panonija na programu dva sestanka v seriji sestankov po skupinah. Na dnevnih redih teh sestankov pa so obravnavali zelo resne zadeve za trenutni položaj in nadaljnji razvoj poslovne enote najpomembnejša vprašanja: perspektivni načrt podjetja za prihodnjih pet let, stabilizacijski načrt in aktualno vprašanje — osebni dohodki. Sestanku so prisostvovali in razpravljali direktor **Branko Gorjup**, ki je vodil sestanke, sekretar **Franč Zadavec** in šef komercialne **Dušan Dostal**.

Leto po integraciji, je ptujski kolektiv enako razgiban kot v dneh priprav na najpomembnejšo poslovno odločitev — pripojitev k veletrgovini Mercator. Ta kolektiv, ki je vedno v »gibanju«, je v teh dneh še posebno živahen, saj gre za skupno določitev, kakšna bo prihodnost PE Panonije, kje velja poprijeti še za stabilnejše in bolj likvidno poslovanje, o čem vse se velja temeljito in odkrito pogovoriti, da se bo kolektiv enotno in strpno lahko ognil vsem čerem, ki jih nastavlja trenutni gospodarski položaj in vladni ukrepi.

O vsem tem je tekla beseda na prvem sestanku s kolektivom skladišča špecerije in drugem s kolektivni prodajaln: Slavica, Elegant, Papirnica, Oblačila, Steklar in Plastika. To so bili resnično delovni razgovori, odkriti in tako jasni, da je vsakomur, ki je količkaj bil z mislimi na sestanku, jasen poslovni položaj podjetja in njegova prihodnja usmeritev. In v tem je vrednost teh sestankov: ne po vogalih, ne po »zaupnih« zvezah, iz prve roke izvedeti in povedati vse, kar mora vedeti in povedati član kolektiva — samoupravljavec.

STRATEGIJA ZA PRIHODNIH 5 LET

Temelj, na katerem bodo v PE Panonija gradili prihodnjo poslovno politiko, je čvrst: v letošnjem prvem polletju so ustvarili za 105% več akumulacije kot v lanskem enakem obdobju. Promet v prvem polletju so povečali za 40 odstotkov v primerjavi z enakim obdobjem lani in predvidevajo porast prometa na 170 milijonov v letošnjem letu nasproti 120 milijonov lani. Pri tem pa imajo dolžnikov za 26 milijonov dinarjev, upnikov pa za dobrih 7 milijonov manj! Porabljena sredstva so za 48% večja, dohodek je 21%, ostanek dohodka za 134%. Vse to ob 5-odstotnem povečanju zaposlenih. Tudi drugi podatki so ugodni in kažejo, na trdno poslovno enoto, ki je ne more zamajati še tak piš splošne nelikvidnosti, še taka gospodarska nihanja. Direktor Branko Gorjup jih je v razgovoru s kolektivom oprl na tri čvrste temelje: **konjunkturo, pridnost delovnega kolektiva in M, ki po veličini in ugledu pomeni več kot Panonija.**

Srednjeročni razvojni program za obdobje 1971—1975 so strokovni delavci zasnovali na 50 gosto popisanih straneh, ki v 36 poglavjih natančno, jasno začitruje vsa področja poslovne politike od investicijske izgradnje, poslovne usmeritve, finančnih projekcij, do kadrovske politike — zaposlovanja, izobraževanja itd. Osnovna odlika in vrednost tega projekta pa je njegova realnost, primerljivost s slovensko trgovino in ptujsko, s skupno močjo svojega gravitacijskega območja.

Težko je povezati tako zanimivo in zgoščeno napisano snov. Zato povzemamo le tisto, kar je tudi na sestanku najbolj odjeknilo.

— Prihodnjo grosistično in detajlistično dejavnost bodo razvijali v enakem razmerju, pri čemer bo prav trgovina na drobno doživela večji razmah in specializacijo. Poleg nove blagovnice, ki bo odprla vrata prihodnjega marca, aprila in bo štela približno 2800 m² koristnih prodajalnih površin, bodo nalagali denar v adaptacije trgovin, centralno skladišče in redno vzdrževanje ter ohranjanje transportnih sredstev, modernizacijo organizacije

Skladišča problem številka 1

Pred pričetkom sestanka s kolektivom skladišč špecerije v PE Panonija so mi predstavniki tega kolektiva pripravili tudi poučno ekskurzijo. Želeli so pokazati, v kakšnih razmerah delajo in kako glede prostora nimajo para v Jugoslaviji.

Bilo je utrudljivo brez vreče na rami, samo z notesom v roki prehoditi 38 prostorov, prostorčkov in lukenj, nekdanjih hlevov, skednjev, kleti, v katere zdaj pa zdaj udre voda in je potrebno blago spravljati na varnejše. To so skladišča špecerije. V njih dela 36 delavcev, ki dnevno **prenesejo** 200 ton blaga. Voziti po teh vegastih tleh, stoterih stopnicah, blaga ni mogoče. Skladiščnik je imel v roki veneč ključev kot ključar v velikanskem muzeju. In prostori ptujskega skladišča so muzej, žal muzej brez vrednosti. Zato ni člana kolektiva, ki ne bi postavljaj na vrh vseh problemov, izgradnje primernih skladišč. To je resnična nujnost.

Tudi o tem je tekla beseda na sestanku. Zavzemali so se za ceneno, a funkcionalno gradnjo. Vedo za težave glede sredstev, za ukrepe, ki so zavrlji vse zasnovane načrte izgradnje skladišč. Rekli pa so, če ne ta trenutek, nemogoče namreč ne morejo zahtevati, potem je potrebno prvo naslednjo možnost izkoristiti in začeti z gradnjo. Zemljišče je nared z vsoto potrebno dokumentacijo.

dela, mehanizacijo administrativnega poslovanja ter naložbe v izobraževanje kadrov.

— Izobraževanju in osposabljanju pripisujejo v PE Panonija velik pomen ne le na papirju, ampak tudi v resnici. Od približno 500 zaposlenih je 130 vajencev, visoko in višjo izobrazbo ima 6 delavcev, srednjo 24, nižjo 14, VKV 38, KV 221, PKV 16 in NKV 54. Toda, na dveletni poslovodski šoli se šola 17 delavcev, na srednji aranžerski šoli štipendirajo 2 učenca, na VEKŠ v Mariboru 1 študent, srednjo komercialno šolo obiskujejo 3 delavci, izredno vpisani na VEKŠ 4 delavci. Vsem tem delavcem plačuje podjetje šolnino in dajejo druge ugodnosti, hkrati pa poudarjajo, da je vse to na voljo še za druge delavce, če se le odločijo za nadaljnje šolanje. To je tudi sestavni del poslovne usmeritve za prihodnjih 5 let.

— Letno bodo v povprečju povečevali promet za 20% s tem, da bodo ti odstotki nedvomno veliko višji prihodnje leto z začetkom poslovanja blagovnice in ustrezno nižji, oziroma skladni v splošnem gibanju prometa pri nas v prihodnjih letih. Normalno rast prometa pa je na Ptuj realno pričakovati, saj kažejo izračuni, da velik del kupne moči ptujskega prebivalstva in prebivalstva, ki gravitira na ptujsko poslovno središče, ptujska trgovina še vedno ne zajema.

BITKA ZA JAČENJE OBRATNIH SREDSTEV

Že teh nekaj skopih podatkov kaže, da velja že ta trenutek zelo resno začeti uresničevati petletni razvojni program. Zato so na vseh sestankih z razvojni program tesno povezovali stabilizacijski načrt podjetja. Spet je zasnovan tako, da kaže s prstom na vsako dejavnost, na vsako trgovino in vsakega delavca.

Nedvomno gre glavna bitka za jačjenje lastnih obratnih sredstev, da bi bili bolj kos koriščenju kasakontov, varnejšemu izplačevanju OD, restrikcijam v kreditni politiki in vsem tistim činiteljem,

ki vplivajo na likvidnost in poslovni utrip poslovne enote.

Strokovni delavci v poslovni enoti Panonija so opravili analizo likvidnosti v enoti in na tej osnovi pripravili stabilizacijski program podjetja, ki vsebuje 11 točk. Zgostili bi jih lahko na tri temeljne ukrepe:

— zaostritev plačilnih pogojev do kupcev;

— investiranje le iz lastnih sredstev, ob hkratnem jačanju obratnih sredstev ter

— posebna kontrola gibanja stroškov, zalog, osebnih dohodkov in zaposlovanja.

S SAMOUPRAVNIM SPORAZUMOM SE MUDI

Zapleti pri izplačevanju osebnih dohodkov, ki se že vse predolgo vlečejo, so naelektrili ozračje tudi v ptujskem kolektivu. Še taka zavest, pripadnost kolektivu, vera v pošteno poslovanje in prihodnost kolektiva obledi ob tem, da dobivajo nekateri delavci na izplačilni dan le 800, 900 dinarjev. Za ta denar pa so ves mesec, vsak dan upogibali hrbte pod težkimi vrečami in po merilih nagrajevanja po pravilniku o nagrajevanju zaslužili mnogo več. Težko je že prepričati kolektiv, da zaslužkov ne omejujejo na upravi, ampak zakon, ki dovoli le 11% višje osebne dohodke dokler ne bo podpisan samoupravni sporazum o delitvi dohodkov. In proti temu zakonu ne more noben sklep samoupravnega organa ali odločitev posameznega vodilnega delavca, ker bi sicer sledila denarna kazen, ki bi finančno prizadela enoto.

Na Ptuj so kljub težkim razmeram delavci to razumeli. Sekretar **Franč Zadavec** jim je podrobno razložil tudi vsebino samoupravnega sporazuma. Vendar so poudarili, da ne bi smeli niti za dan zavlačevati uveljavitve sporazuma, ker se preveč mudi: s tako nizkimi osebnimi dohodki je težko živeti. Ni pošteno puščati 3,5 in veččlanskih družin ob tako nizkih dohodkih.

L. Vrhovčak



S takšnim parkiriščem se ne more postaviti nobeno mesto pri nas, kaj šele blagovnica. Na posnetku je parkirišče nekega hipermarketa v Zahodni Nemčiji (po »SM«)

Umetnostni utrinki iz Italije

Odhod iz Ljubljane je bil kot zastor stkan iz megle, ki je zakril oktobrsko sonce. Ze po nekaj kilometrih našega potovanja se prikaže čudovit prizor — prizor jeseni. Jesen, ta naš največji slikarski mojster, ki uporablja največ barv, najsijajnejše odtenke v rožnati svili, nas pospremlja in mi uživamo ob mrvicah tega letnega časa, ki je kratek, kakor vzd.h.

Prek Bologne nas popelje pot v mesto, ki je zibelka italijanskega jezika — Firenze. Mesto leži v višini 42 m nadmorske višine v dolini srebrne reke Arno. Je po Rimu na drugem mestu umetnostnih zakladov. V mestu je pomešana srednjeveška ostrost z eleganco renesanse. Firenze so skozi stoletja od Macchiavellia najbolj živo ognjišče italijanske kulture, prav tako je v umetnosti od leta 1300 do 1500 izdelala od Giotta in Michelangela visoki ideal človeške lepote. V 14. stol. pride na oblast družina Medici, pod katero oblastjo je mesto hitro napredovalo in katera je imela velik vpliv na razvoj firenške renesanse. Posebno zaslužen v tem je bil Lorenzo Medici imenovan Il Magnifico — velik pesnik in mecen. Od rimske Florenzije je ostalo le malo, čeprav so v bizantinski dobi tu stali lepi tempelji. Z večjimi gradnjami prično v 12. stol. pod vplivom tedanje umetnosti. Leta 1278 prično graditi cerkev S. Maria Novella, 1295 leta S. Croce, leta 1296 S. Maria del Fiore (delo Arnolfa di Cambio), delo je pozneje nadaljeval

Giotto. Iz tega časa izvira tudi Il Palazzo della Signoria.

Duomo ali Santa Maria del Fiore je Florenška katedrala, katero je pričel graditi Arnolfo di Cambio v letu 1296, na mestu, kjer je prej stala antična cerkev Santa Reparata. Dela čudovite zgradbe, je ena največjih cerkva na svetu, so se nadaljevala do leta 1436, ko je bila cerkev posvečena.

Ne smem prek najlepše mestne srednjeveške zgradbe v Italiji to je Palazzo Vecchio, ki je najbolj značilen primer za državne hiše srednjega veka. Lepo renesančno dvorišče je delo Michelozza, okrašeno je z vodnjakom. Najvažnejša slikovna kolekcija v Italiji je prav gotovo Palazzo degli Uffizi, delo Vasarija. Zgradil jo je po naročilu Cosima I. Medicejca leta 1565 z namenom, da bi služila za državne urade. V umetniški galeriji se nahajajo dela Giotte, Leonarda, Michelangela, Raffaella, Tiziana in še dela mnogih drugih umetnikov, ki so jim izkazali priznanje v tej umetniško bogati galeriji. Od Firenc smo se poslovlili še z zadnjim pogledom na mogočnega Davida na Piazza di Michelangelo.

Polni lepih vtisov nepozabnih Firenc in že smo v mestu Arezzo. Izhaja iz Etruščanskih časov in med najvažnejše kulturne spomenike spadajo cerkev iz 14. stol., sodna palača in arheološki muzej. Za podrobnejši ogled teh znamenitosti ni bilo časa, zato smo si ogledali samo Piazza Umberti, ki je bil tisti dan sejem antikvitet.

Po krajšem postanku smo nadaljevali pot v Urbino. Mesto leži v nadmorski višini 451 m, kot slikovito mesto na dveh gričih in je znan kulturni center, ki dolguje svojo hvalo imenom Montefeltro Bramante in Raffaellu. Konec 12. stol. se je tu ustoličila plemiška družina Montefeltro in je kasneje dosegla višek z vojvodo Federico, znanim humanistom in mecenom, po čigar zaslugi je mesto postalo eno največjih kulturnih centrov 14. stoletja. Po krajšem ogledu mesta smo videli Palazzo Ducale Duomo in rojstno hišo slikarja Raffaella. Med drugimi kulturnimi spomeniki je znana še narodna galerija, kjer hranijo dela Raffaella, Albertia, Baroccia.

Naše potovanje zanesljivo ne bi bilo popolno brez ogleda republike San Marino, ene izmed najmanjših republik v Evropi. Oddaljena je okoli 30 km od Riminija, nahaja se na treh gričih v višini okoli 300 m nad morjem. Sicer slovi po prodaji vsemogočih suvenirjev, izdelanih v raznih državah in kar je najvažnejše — uvoženo je brez carine. V republiki vlada mestni svet, ki šteje 24 članov, med seboj volijo predsednika za dobo dveh let, proti plačilu 5 litrov muškata in hlebca sira.

Potovanje smo zaključili z ogledom Ravene z znanimi mozaiki orientalske modro-zlate barve in groba največjega italijanskega pesnika Danteja.

Suzana Modrijan

Tri milijarde dolarjev tatvin v ameriški trgovini leta 1970 na čelu tatov so narkomani

V ameriških blagovnicah imajo prave množice skritih televizijskih kamer, ogledal in desetih čuvajev, ki imajo nalogo skrbeti, da potrošniki ne bi odnesli vsega, kar bi želeli. Mimo kupa dolarjev, ki jih je ameriška trgovina na drobno porabila za varnost, so tatovi (tudi prodajalci »dolgi prstov«) pokradli blaga v vrednosti tri milijarde dolarjev (45 milijard N dinarjev!), kar je za 20 odstotkov več kot leto poprej.

Blagovnica »Bonwi Teller« na Manhattanu (predel New Yorka) je sporočila, da je leta 1970 zaradi tatov imela 3,22 milijona dolarjev izgube, kar je več, kot je znašal dobiček družbe v istem letu. Trgovina na drobno na Manhattanu se boji, da bo morala za nekaj let zapreti mnoge izmed elegantnih prodajal, če se ne bodo izgube zaradi tatov zmanjšale.

Predsednik omenjene družbe je izjavil, da je približno 60 do 70 odstotkov vseh tatov, ki so jih zalotili pri dejanju, bilo pod vplivom mamil. S problemom tatov se v ZDA spopadajo vsa večja mesta. Kot je izjavil predstavnik organa, ki se ukvarja s preganjanjem prekupčevalcev mamil v Chicagu, morajo vsi narkomani, ki nimajo drugih dohodkov, ukrasti letno v povprečju za 40.000 dolarjev blaga, da bi si lahko kupili mamila.

(-po »SM«)

OBRAZI IZ KOLEKTIVA

Naš arhivar Janez Virant

Tovariš Janez Virant je pri nas zaposlen od leta 1966 kot arhivar. To ni njegovo prvo srečanje s tem delovnim mestom, saj je tri leta pred tem skrbel za arhiv pri Službi družbenega knjigovodstva na Miklošičevi cesti.

Predal se je samoti v kletnih prostorih upravne zgradbe in delu, ki ga brezmejno spoštuje. Sadovi njegovega vestnega dela so vidni na vsakem koraku tega 190 m² velikega prostora. Dokumenti so lično in pregledno razvrščeni tako, da iskanje ni zamudno.

»Prevzel sem urejen arhiv in nadaljeval s tekočim delom. V začetku je bilo malo težje. Moram reči, da nisem bil prepričan sam sebi. Tovariš generalni direktor in direktor gospodarsko računskega sektorja tovariš Legat sta se redno zanimala za moje delo.«

Janez Virant se je rodil pred 64 leti v Ljubljani. Njegov prvotni poklic je bil optik, vendar se je z njim ukvarjal le malo časa. Vzrok je bila svetovna gospodarska kriza, ko je bilo težko dobiti službo. Leta 1931 se je zaposlil pri železnici, kjer je delal 35 let. V teh letih se je seznanil s poklicem skladiščnega delavca, vlakovodje, vlakovnega revizorja.

»Kako ste se pa znašli pri arhivarskem delu, saj se ta kar precej razlikuje od dela optika ali kontrolorja?«

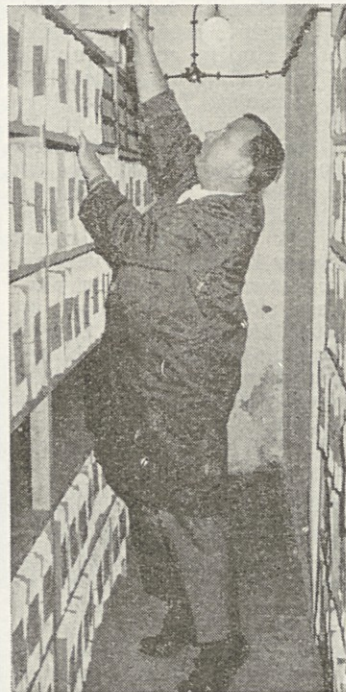
»Poznati moraš vsaj nekaj knjigovodstva, ki mi ni neznanca. Učil sem se ga, ko sem delal komercialni izpit pri železnici.«

Klobčič se je vedno bolj odvijal. Tovariš Virant, ki je prijazno sprejel mojo radovednost, je postajal vse bolj zgovoren. V svoji pripovedi se je dotaknil tudi vojnih let, ko je že leta 1941 sodeloval pri OF in bil kasneje interniran v Italijo. Povrnila sva se v sedanost. Kmalu bo eno leto kar je upokojen pa še vedno z veseljem hodi v službo. Spozna se ta mož na svoje delo. Postregel mi je s podatki, ki sem jih želela izvedeti.

Povedal je, da je v arhivu okrog 30 ton dokumentov ali 5.136 vezov in 375 knjig. Letno odpeljejo na odpad 4 tone papirja. Prostora je iz leta v leto manj kar zgovorno pove podatek, da je bilo leta 1964 23582 računov rednih kupcev, leta 1970 pa že 37800. Tudi število faktur dobaviteljev se je povečalo od 17370 v letu 1967 do 25300 v lanskem letu.

»Redek je dan, ko ni nikogar doli. Največ prahajo v mesecih po novem letu, ko je do-

kumentacija iz preteklega leta že skoraj vsa tukaj. Takrat imam tudi največ dela, ko moram znositi registratorje iz vseh oddelkov, jih izprazniti in vezati dokumente. Preobreme-



Janez Virant

njenost pri mojem delu ni čuti, ker nimam postavljenih rokov.«

»V avgustu in septembru pripravi škartirano robo, ki jo mora poslati in spisek poslati na Mestni arhiv Ljubljane. Ta izda dovoljenje za izločanje, prav tako pa tudi potrdi predlog glede dobe hranjenja dokumentov.«

»Veliko je dokumentov, ki jih moramo hraniti trajno npr. plačilne liste, osebne kartice, boleznine nad enim mecem itd. Ostale držimo od enega do desetih let.«

»Morda veste za najstarejši dokument, ki ga hranimo?«

»To so dokumenti o ustanovitvi podjetja iz leta 1949, ko je še nosilo ime Živita.«

Bila sva ob koncu najinega razgovora, ko sem se spomnila, da se je tovariš Virant včasih ukvarjal s športom. Nekoč mi je to pripovedoval, saj kar rad katero reče, ko ga zmotiš v njegovi samoti.

»Veliko sem se ukvarjal s telovadbo, še več s plavanjem pri Iliriji. Dvakrat sem zasedel prvo mesto in enkrat tretje. Vse seveda v slovenskem merilu. Tudi drsal sem dosti.«

»Že ko sem odhajala, mi je predstavil še nepoklicane goste. Pajki, pajki. Ne jezite se tovariš Virant, pajki namreč prinašajo srečo, ki vam je še mnogo želimo na vašem delovnem mestu.«

Nada Lombardo

Z izleta v Švico

Ljubljana je še bila zavita v temo; mirna, prazna. Skoraj nikogar ni bilo na ulicah mesta v tisti zgodnji jutranji uri. Razen... Da, razen množice popotnikov, ki se je tako zgodaj začela zbirati pred Mercatorjem. Končno je prišel tisti čas, ki smo ga verjetno vsi težko pričakovali — izlet v Švico. Nekateri so sicer gledali še zaspno in tarnali, da ni bilo prav nič prijetno tako zgodaj od doma. Tako zgodaj iz tople postelje v hladno jesensko jutro. Toda misel na tridnevno brezdelje, potepanje po Avstriji, Italiji in Švici, je vsem vlila dobro voljo. Da, dobro voljo, a le za kratek čas. Kajti že na samem začetku so se začele ne- vsčnosti.

Brneli so telefoni, živčno klicanje sem ter tja. Kot v kakšni kriminalni zgodbi. Zakaj pravzaprav? Ob dogovorjenem času sta bila avtobusa pripravljena za odhod, a skupine iz Logateca in Idrije še ni bilo. Čakanje ni bilo nič kaj prijetno, a naključje je hotelo, da je bilo tudi zaman. Tako je po dolgem pričakovanju en avtobus odšel na pot, z drugim pa smo se odpeljali v Logatec in Idrijo, kjer so nas že nestrpnost pričakovali drugi izletniki. Nestrpnost so nas pričakali v Logatecu in malo negodovali, toda na poti do Idrije so na slabo voljo že pozabili.

Idrijčani so bili pa kar pošteno hudi in noben izgovor in opravičilo nista pomagala. Živčnost se je še povečala, ko smo ugotovili, da je precej manj sedežev kot ljudi. Toda vođa Bine je nemudoma poklical carino na Podkorenju in tam so mu obljubili, da bodo zadržali prvi avtobus, ki je še imel precej prostih sedežev. V upanju, da se tam dobimo, smo zapustili Idrijo in jezo Idrijčanov (režeži so res čakali debele tri ure in »drgetali« na mrazu) smo počasi z obljubami, opravičevanjem in lepimi besedami začeli obračati na dobro voljo. Kmalu je vodja avtobusa postregel z aperitivom, slišali smo prve šale in vedeli smo, da bo kmalu vse lepo in dobro.

Medtem pa je naš avtobus hitel prek Ljubljane, čez Gorenjsko proti Podkorenju, kjer nas je čakalo razočaranje; tik pred našim prihodom je prvi avtobus odpeljal. Na srečo smo hitro opravili obmejne formalnosti in odpeljali

dalje v upanju, da se srečamo na poti skozi Avstrijo. Sončno jesensko jutro nas je pričakalo na Koroškem. Pot nas je vodila po Rožni dolini do Beljaka, zatem po dolini reke Drave do Spittala in naprej po dolini reke Möll. Začeli smo se vzpenjati in prek prelaza Iselberg v višini 1300 m nas je pripeljala na Tirolsko v Lienz. Kratek postanek in ugotovitev, da tudi tu nismo došli skupine iz prvega avtobusa. Od tu nas je vodila pot po dolini Pustertal v Italijo, kjer smo na mejnem prehodu že od daleč zagledali tisto, kar smo tako težko pričakovali. Nekateri so pač morali presesti in tako je končno imel vsak svoj sedež. Tako smo zadovoljni zapustili mejni prehod.

Po Italiji smo imeli bolj kratko pot, ki nas je vodila prek prelaza Brenner spet v Avstrijo. Tu je bila res prijetna, udobna vožnja po lepi novi avtomobilski cesti. Toda pogled na slikovito pokrajino je pokvaril dež, ki je vedno bolj in bolj padal. Šofer je pritiskal na plin, da bi zmanjšali zamudo. Kmalu smo se začeli spuščati proti olimpijskemu mestu Innsbruck, a žal zaradi slabega vremena postanka za ogled mesta nismo imeli. Mrak se je začel spuščati nad mesto, ki smo ga videli le iz avtobusa; olimpijska skakalnica, slavolok zmage in nekaj drugih mestnih znamenitosti je bilo hitro za nami in pot smo nadaljevali skozi Landeck ter čez prelaz Arlberg (1800 m) proti Švici. Švica, dežela tisočerih lepote nas je pričakala mirna, tiha; takšna, kakršna je bila Ljubljana, ko smo jo zapustili, le da je bilo tu pozno zvečer.

Kneževina Lichtenstein

Ustavili smo se v mestu Schann, kjer smo se namestili v hotelu. Tu je bil naš cilj prvega dne. Končana je vožnja, prišel je čas za počitek. Naša skupina je večerjala in prenočevala v hotelu »Post«, kjer je lastnica neka Slovenka, doma iz Kranja. Prijetno je bilo tako daleč od doma slišati Avsenike (s plošč seveda) in natakarič v svojem jeziku naročiti vrček piva. Bilj smo utrujeni, pozno je bilo, zato se je topla postelja še toliko bolj prilegala.

Jutro nas je pričakalo lepo,

sončno. Po zajtrku smo zapustili Schann in se odpeljali v prestolnico kneževine — v Vaduz. To je mesto s približno 20000 prebivalci, ki se v glavnem ukvarjajo z živinorejo in poljedelstvom, v zadnjem času pa tudi s turizmom. Ura postanka pa je bila kar prekratka za menjavo denarja, nakup spominkov ali ogled mesta. Ko smo nakupovali, smo lahko takoj ugotovili, da je strašno drago. Tako spominki, kot tudi tista skodelica kave, čaša piva in vse ostalo. Mnoge je vlelo pred izložbe trgovin z urami, ki jih je bilo tu,

vali vodiča, šoferja in še koga. Vmes smo lahko slišali nekaj pri- srčnih šal, tako da je vožnja do Termezza ob Comskem jezeru kar hitro minila. Pot od St. Moritza do Comskega jezera je kratka, toda prek gorskih prelazov je bila vožnja počasna. Tako smo lahko še toliko bolj občudovali prelepo pokrajino. Vse povsod polno žičnic, vlečnic; lepe hišice, vse v cvetju in lepo urejeno. Ko pa smo prestopili mejo na italijansko stran, vsega tega ni bilo več in človek skoraj ne more verjeti tej razliki.



Market Migrosa v Luganu. Da je naš fotoreporter našel ta market, je moral prehoditi dobršen del mesta

pa seveda tudi povsod po Švici res zelo veliko. Najrazličnejše vrste ur, tako da bi se človek res težko odločil za nakup. In temu primerne so bile tudi cene. Od nizkih, pa vse do astronomsko visokih.

Iz Vaduza smo pot nadaljevali skozi Chur po slikoviti gorski cesti prek prelaza Julier na višini 2300 m v znamenito zimsko-športno letoviško mesto St. Moritz. Mesto, ki je po vsem svetu tako raz- vpito. Pričakovali smo vrvež po ulicah, lokalih. Toda pokazalo se je prav nasprotno. Miren, skoraj prazen kraj. Hotel pri hotelu, trgovina pri trgovini. Le tu pa tam nekaj turistov, ki so si ogledovali »čuda« tega kraja. Nemalo sem bil presenečen, ko sem v trgovini s ploščami videl tudi plošče nekaterih naših pevcev. Torej nas le poznajo tudi po svetu. Med potepanjem po mestu sva se s kolegom ustavila pred lokalom, iz katerega se je slišala glasba. Odprl sem vrata in vstopila sva v nekakšen bar z glasbenim avtomatom. Nekaj mladoletnic je »pomagal« izvajalcem popevk, skupina dolgoletcev je kvartala, nekaj mladih deklic je sedelo ob šanku in dobil sem občutek, da so pravkar vlekli prvo cigareto. Priesedla sva, naročila dva vrčka piva in med pitjem opazovala ta čudni svet. Ne vem, mogoče nisem razumel te mladine. Sem pa toliko bolj razumel natakaričo, ki nama je za pivo (s katerim se nisva niti dodobra odžejala) prinesla račun skoraj štiri SF. Ob tem sem sklenil, da bom odslej na poti po Švici raje pil Dvojni C, ki smo ga imeli v avtobusu. In res sem pil. Toda ne Dvojni C, pač pa Rikadono, s katero smo na poti iz St. Moritza proti Italiji popravljali našo dobro voljo. Veselo razpoloženje je bilo v avtobusu. Pa ne samo zaradi pijače. Naši vrli Logatečani ne bi bili to kar so, če ne bi s pesmijo pomagali k dobremu razpoloženju. Ustanovili so pevsko društvo SRAKA, kakor so sami poimenovali vokalni trio, ter v svojih pesmicah največkrat ope-

Konec dober — vse dobro

Ob Comskem jezeru smo se ustavili v kraju Termezzo, kjer smo se nastanili v hotelu. Po večerji so se nekateri sprehodili po bližnji okolici, nakupovali spominke, drugi so odšli v disko klub ali pa posedeli na vrtu pred hotelom. Škoda, da je bil čas vedno tisti, ki nas je podil. Po zajtrku smo se odpeljali proti Švici do Lugana. Ta del poti smo napravili povsem nepredvideno, kot nekaj revanž za tiste nevsčnosti na začetku poti. V Luganu smo se ustavili za eno uro in ta čas sem izkoristil za to, da sem poiskal samopostrežbo »Migros«, eno od številnih prodajalnih podjetij, s katerim se je pred leti »Mercator« pobliže spoznal. Žal je bila nedelja in tako sem to trgovino lahko videl le od zunaj.

Iz Lugana smo se odpravili nazaj v Italijo in se za konec še ustavili v Milanu. Mesto je preveliko, da bi si v kratkem času lahko kaj več ogledali, zato smo se v glavnem mudili okrog katedrale, ki je poleg milanske »Scala« ena glavnih znamenitosti mesta. Čas nas je preganjal in spet smo morali v avtobuse in na pot. Dolgo vožnjo po avtocesti je krajšalo veselo razpoloženje, katere- mu je spet pripomoglo pevsko društvo »Sraka«. Toda to pot je »Sraka« izjavila, da je žejna in da težko poje in nekaj pikrih je padlo na račun vodje avtobusa. Le-ta je takoj vedel zakaj in takoj za tem smo že nazdravljali z Ballantinesom za srečno vožnjo proti domu in tudi »Sraki« se je odvezal kljun. Zapela je hvalnico vodji avtobusa, vodiču in šoferju. Prijetno razpoloženje nas je spremljalo vso pot do Gorice, kjer smo prestopili italijansko-jugoslovansko mejo in naprej proti Idriji, Logatecu in Ljubljani.

Končno je. Doma smo. Na tisto, kar je na začetku bilo narobe, smo pozabili in vsakdo je zatrjeval, da si tako prijetnega izleta še želi.



Milano, naš zadnji daljši postanek. Na trgu pred znamenito katedralo smo z našo skupino napravili spominski posnetek. In obrzi prav nič ne kažejo slabe volje, kakršna so na začetku potovanja. Pod ploščadjo so v prvi etaži številni kioski, trgovine s spominki, boutiqui, nato pa stopnice vodijo do postaje milanskega metroja. (Tekst in foto: DEJAN)

Vtisi z obiska Anuge 1971

ANUGA, mednarodna razstava prehrabnih izdelkov in opreme za prodajo in embalaranje živilskih proizvodov je razstava svetovnega pomena. Odprta je bila od 25. septembra do 1. oktobra letos. Svečano jo je odprl zvezni minister za zunanje zadeve Zvezne republike Nemčije, Scheel. V 14 halah razstavnega prostora Anuge je bilo zastopanih 65 držav vseh kontinentov s svojimi zanimivejšimi izdelki, bolje rečeno z novostmi med izdelki, ki so jih razstavili na površini 150.000 m².

Naj navedem še nekaj zanimivejših podatkov: na ANGUI 1971 je bilo 1919 razstavljalcev, od tega 635 izven Zvezne republike Nemčije, ki so zastopali še 1182 firm. Otvoritvi razstave je prisostvovalo 12 ministrov. Mimo domačih, zahodnonemških predstavnikov in »gostiteljev« z ministrom Ertlom na čelu, so prisostvovali otvoritvi tudi ministri za kmetijstvo Belgije, Bolgarije, Danske, Grčije, Luksemburga, Nizozemske, Avstrije in Turčije. Nekateri dežele so zastopali ministri za zunanje zadeve ali drugi pooblaščenosti zastopniki. Tako so poslali na otvoritev svoje najvišje zastopnike tudi Alžir, Velika Britanija, Italija, Portugalska, Španija, Madžarska, Združene države Amerike in Venezuela. Zanimivo, Jugoslavije ni bilo med »evropskimi zastopniki«. (Podatki in informacije so vzeti iz časopisa LK, ki je izšel 25. septembra 1971.)

Mimo dosežkov prehrabne industrije in ustrezne embalaže zanjo, so bile med zanimivostmi tudi najnovejši dosežki različne opreme za sodobne prodajalne, od modernih tehtnic, novih strojev za etiketiranje v samopostrežbah, do kompjuterjev v ekspeditivnih veletrgovin, ki mimogrede »izvržejo« tudi ustrezen račun za izdano blago.

Gotovo si lahko predstavljate halo V. Zagrebškega velesajma, kjer je, mimo hale I (v njej je tudi štand Mercator), zastopana jugoslovanska prehrabna industrija. Tam so povečini »standi«, po naše paviljoni, sestavljeni kot »trdnjave« z obzidjem, s stenami, ki zapirajo komercialni prostor, okrog tega »obzidja« pa so ponavadi še vitrine pod steklom, ki tvorijo »drugo obrambno linijo« komercialne.

In na ANUGI? Presenetljiv je bil zame princip vse večje odprtosti kompleksnega razstavnega prostora razstavljalcev. Izdelki so bili razstavljeni bodisi v vitrinah, ki so bile po večini take, da so prispevale k notranji dekoraciji in ureditvi zelo odprtih razstavnih prostorov. Izdelki so bili vidni iz vseh strani, postavljeni tako, da lahko po vrsti sežeš po njih in jih ogledaš od vseh strani. Takoj so bile pri roki tudi vse informacije, bodisi pismene, na magnetofonu ali ustne. Poslovni ljudje na štandih niso »nevidni« in potisnjeni za »zidove komercialne«. Giblejo se v svojem razstavnem »salonu«, kjer so domiselno razmeščeni izdelki, pri roki, za potrebne demonstracije ali degustacije v korist zainteresirane stranice.

Kako pritegniti pozornost obiskovalca?

Tudi to je ena izmed zanimivosti, ki jo zlasti zapazi propagan-

dist. Naj to kar praktično osvetlim s primeri: pritegnil me je hudomušen, bolj rečeno duhovit napis »Wuersten Mode« (moda klobas in salam); dalje napis »Huehner Boutique« (butik za perutnino) in še eden: »Unsere besten Renner« (naši najboljši dirkači). Napis »Wuersten Mode« me je pritegnil na štand nemškega proizvajalca mesnih izdelkov. Zanimive salame v črni barvi so visele skupaj s salamami v povsem beli »embalaži« izpod stropa in bile navezane na kolo zapravljivčka. In glej, ko si prišel že zaradi te atraktivnosti bliže, si lahko opazil vsa druga zanimiva »modna oblačila« za klobase in salame. Čeva so namreč bila iz zanimivega materiala, ki je deloval kot lanena tkanina, potiskana v karirastem vzorcu v različnih barvnih kombinacijah, po dve in dve skupaj. Res je, priznam, da bi zame bil odločilen le okus in kvaliteta mesnega izdelka in zagotovo ne zgolj zunanji efekt! Drži pa, da zlepa med tisočimi izdelki ne boš izgubil iz spomina tega, ki je bil po svoji zunanosti tako zelo atraktiven.

Danci so me pritegnili v paviljon, na katerem se je košatil napis »Huehner Boutique« (butik za perutnino). Razumljivo, trud okoli tega je namenjen potrošniku in trgovcu-prodajalcu. Kokoši, različne velikosti pa tudi različne starosti (v dneih in tednih), so bile zavite v embalažo vsaka v svoji barvi. Po napisih spodaj, na spodnjem delu embalaže, si lahko razbral, da je ponujal proizvajalec kokoši za cvrtje, druge za juho, tretje za peko... Kakšna specializacija v ponudbi ob diferencirani embalaži!

Parada vakuumske pakiranih mesnin

Na razstavi so izstopali tudi razkosani suhomesnati izdelki, vsi vakuumske pakirani. Razumljivo, bili so prikaz kvalitete in načina, kako pripraviti razkosano suho meso — od prekajenih stegn do rolnanih šunk za prodajne gondole v samopostrežnih prodajalnah. Za oko naravnost fantastično!

Med veliko ponudbo jogurtov, jogurtnih koktejlsov s sadjem, pa tudi teh s papriko, paradižnikom in drugimi zelenjavami, nisi mogle prezreti zanimive ponudbe v novi embalaži. Ta dopušča 20% racionalnejšo razmestitev jogurta v prodajalnih vitrinah. Kozarček iz plastike (kakršne poznamo tudi mi), je bil pri strani presekan. Odsekana je bila okroglina, tako da je bil del stene ravna ploskev po vsej vertikali. Racionalizacija prostora je vsekakor zanimiva!

V korak s sodobno, uravnoteženo prehrano

Zanimivi so bili prenekateri napisi k številnim prehrabnim izdelkom; naj navedem nekaj od teh, ki sem si jih zapomnila: »bogati na vitaminih«, »bogat beljakovin«, »kalorično, a ni redilno«, »z manj maščobe« itd. Odras, da se zaposlen in civiliziran svet vse bolj zanima za uravnoteženo prehrano in da gre industrija v korak s potrebami in težnjami potrošnika, kar je vsekakor tudi odraz zdravstvene prosvete.

Na razstavi ni manjkalo čudovitih barvnih prospektov in brošuric z jedilniki in nasveti, kako jed, to ali ono, najbolje pripraviti.

Na primer: kako serviraš avocado, kako granatno jabolko ali mango, pa spet, kaj moraš vedeti, kadar ješ papajo ali pripravljáš kirimojo... Razen granatnega jabolka, ki danes prav zagotovo ne poznala nobenega od teh eksotičnih plodov, če bi jih ne videla na sliki in v originalu! Za prospekte in recepte so poskrbeli Španci in Izraelci. Najbolj pa sem bila vesela pestrih receptov o uporabi rakcev iz Severnega morja, z Groenlanda in Kamčatke. To so namreč rakci, ki jih pri nas bolj poznamo pod imenom »indijski rakci«, ker jih uvažamo iz Indije. Za recepture o njihovi pestri uporabi ne bo več težav!

Degustacije na tekočem traku

Na obisku ANUGE smo opazili dve vrsti degustacij. Ene so bile »zastonj«, torej brez finančnega prispevka, druge pa za minimalno plačilo. Na razpolago so bili tudi vzorčni zavitki posameznih izdelkov, ki si jih kupil in odnesel s seboj, prenekateri pa si dobil tudi gratis.

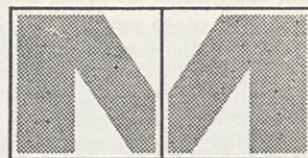
Kakorkoli že, ANUGA 1971 je bila nadvse zanimiva. Zanimiva za proizvajalca in trgovca, za gospodarstvenika, prehrabnika, pa tudi za zdravnika. Med razstavljenimi živilji je bilo dosti dietalne konzervirane hrane za razne bolezni in težave odraslih, za dojenčke v različnih starostih; proizvodnja teh živil je v svetu v vse večjem razmahu.

ANUGA je nadvse zanimiva tudi za propagandista. Propaganda v okviru modernega marketinga je zares nova in najmlajša veja znanosti v korist gospodarstva. Na ANUGI dobiš na vsakem koraku za to oprijemljivo potrdilo.

Na ANUGI tudi rahlo razočaranje

Jugoslovanski paviljon me ni navdušil. Med atraktivnimi paviljoni v hali inozemskih razstavljalcev je bil eden najskromnejših zaradi svoje neoriginalnosti, bolje, zaradi svoje stereotipnosti v arhitekturi. Pa ne samo to! Medtem ko so prenekateri razstavljalci poskrbeli za atraktivnost in individualnost paviljona, na katerem so razstavljali, je bila slabost našega tudi razparceliranost razstavne površine na 18 razstavljalcev. Na razstavljalca je odpadlo od po nekaj kvadratnih decimetrov do nekaj metrov. Tako si lahko našel opevano jugoslovansko slivovko na primer kar na 4 mestih, enkrat s paradižnikom, drugič s kakšno steklenico ali tretjič s konservo. Vsak razstavljalca je pač, na svojem prostoru razstavljal od svojega A do svojega Z. Portoroška Droga je bila na primer s svojimi originalnimi začimbami in drugimi izdelki potisnjena v ozadje, tako da so bili izdelki komajda vidni. Jugoslaviapublic, ki je poskrbela za enoten katalog, v katerem je predstavila vse nastopajoče proizvajalce in njihove najmarkantnejše izdelke, je bila med redkimi, ki so si dovolili slabo natiskan katalog s slabimi enobarvnimi predstavitvami naših izdelkov. Bogat in eleganten zunanji ovitek v večbarvnem tisku, ki je na zunaj dajal publikaciji najboljši vtis, je pripomogel še k večjemu razočaranju ob pogledu na slabo natisnjene notranje strani. Ni dvoma, da bi lahko ob sredstvih, ki jih imajo naše proizvodne organizacije za propagando, ob načrtnosti in prizadevanosti organizaciji jugoslovanskega paviljona na ANUGI, le ta je bil primerneje urejen in bi deloval enakovredneje ob vsej ostali svetovni eliti, ki je prav tako ponujala nacionalne izdelke ter turistične usluge.

A. Uršič — Ambrožič



mercator
veletrgovina
import - export
ljubljana

komisija za sprejem in razporejevanje delavcev
objavlja prosta delovna mesta:

FAKTURISTA

pogoj: ekonomski tehnik

2 SAMOSTOJNIH EMBALAŽNIH KNJIGOVODJI

pogoj: ekonomski tehnik

VEČ PRODAJALCEV

za prodajalne v Sostrem, v Polju pri Ljubljani in v Zalogu

pogoj: KV delavec trgovske stroke

VEČ SKLADIŠČNIKOV

za delo v centralnem skladišču

pogoj: KV delavec trgovske stroke

VEČ SKLADIŠČNIH DELAVCEV

za delo v centralnem skladišču

DELAVCA

za prodajalno »Železnina« v Polju pri Ljubljani

Pismene ponudbe sprejema kadrovsko-socialni oddelek podjetja, Ljubljana, Aškerčeva 3, do zasedbe delovnih mest.

Obiskali smo Anugo v Kölnu


Razstava ozir. sejem »ANUGA« je največji sejem naše stroke in je organiziran vsako drugo leto. Zato je zanimiva za trgovskega delavca, še posebej za vodilne kadre. Letošnja razstava je bila odprta od 25. 9. do 1. 10. 1971. V tem času jo je obiskalo 48 članov Veletrgovine Mercator. Na kratko sem opisal potek te strokovne ekskurzije.

Dne 25. 9. 1971 smo se zarana z avtobusom odpeljali proti severu. Veselo razpoloženi in željni spoznati trgovino v srednji in zahodni Evropi. Rahle jesenske kaplje nam niso vzele dobre volje. Na Ljubelju so nas cariniki po hitrem postopku pustili čez mejo. Sredi popoldneva po dobri vožnji in lepi pokrajini Avstrije prispeli na avstrijsko-zahodno nemško mejo. Tudi tu s cariniki nismo imeli nobenih težav. Edini problem je bil za šoferja, ker je moral v imenu podjetja plačati cestno pristojbino za vožnjo po Zahodni Nemčiji. Pred nami je bilo še dobrih 130 km do Münchna — glavnega mesta Bavarske. Nekaj kilometrov pred velikim mestom smo zavili z avtoceste na stransko pot in nekaj pred 18. uro prispeli v znani letoviški kraj Bad-Tölz. Tu smo se namestili v hotelu »Alfor«, last neke Jugoslovanke. Postrežba je bila dobra,

tudi spali smo dobro, sicer pa bolj malo. Pri tem smo lahko ponovno ugotovili, da se trgovski delavci izredno hitro prilagodijo novemu okolju, tako je bilo tudi v Bad-Tölzu.

Naslednji dan smo takoj po zajtrku nadaljevali pot v München. Tu smo si ogledali najvažnejše zgodovinske stavbe in spomenike. O važnosti in sami zgodovini mesta nam je podrobno razložil vodič tovariš Milan Žitko. Toda v tem času je v Münchnu tudi znani münchenski sejem — Oktoberfest. Za naš poklic bi bil »smrtni greh«, če si te razstave ne bi ogledali. Tu so v prodaji v najširšem pomenu besede otroške igrače vseh vrst, tudi številnih prigrizkov ne manjka. Posebno so poudarjeni pečeni piščanci. Predvsem pa prodajajo velike količine kakovostnega münchenskega piva. Čeprav je München veliko trgovsko središče, za ogled trgovin ni bilo dovolj časa. Zato smo nadaljevali pot proti severu. Ta dan smo vozili v glavnem po ravninskem delu Nemčije, po avtocesti. Na tem območju hiše niso več tako lepe in tudi ne več tako z rožami okrašene kot na Bavarskem, skratka druga arhitektura. Pozno ponoči smo prispeli v Hakenburg. V kraju smo prespali tri naslednje noči in iz katerega

PROGRES



ASTA

CENTROTURIST

LJUBLJANA, Miklošičeva 38

TRAVEL AGENCY ● AGENCE DE VOYAGES ● REISEBÜRO

TELEFON 316-975, 316-857

TELEX

Vaš znak _____ Naš znak **MK/71-104**

LJUBLJANA
11.10.1971

VELETRGOVINA MERCATOR
SINDIKALNA PODRUŽNICA
LJUBLJANA, Aškerčeva 3

V dneh 15. in 16. t.m. organizira vsa sindikalna podružnica ekskurzijo za člane transportnega oddelka v Italijo.

Zavečajoč se slabe organizacije pri organizaciji izleta za člane vašega podjetja v času od 24. - 26. septembra smo pripravljene, da od celotnega aranžmana za skupino, ki potuje v Italijo, zmanjšamo račun v višini 45.- ND krat število oseb.

Pri računu izstavljenem vaši sindikalni podružnici za skupino, ki je potovala v času od 24. do 26.9. nismo zaračunali prevoza na relaciji Ljubljana - Idrija - Ljubljana in pri povratku večje število km zaradi prevoza v Idrijo v višini ND 750.-.


Zahvaljujemo se vam za sodelovanje in vas tovariško pozdravljamo!

Šef poslovalnice:
Ernest Potokar

Ernest Potokar

Telegram: CENTROTURIST, Ljubljana

PROGRES



ASTA

CENTROTURIST

LJUBLJANA, Miklošičeva 38

TRAVEL AGENCY ● AGENCE DE VOYAGES ● REISEBÜRO

TELEFON 316-975, 316-857

TELEX

Vaš znak _____ Naš znak **MK/71-104**

LJUBLJANA
11.10.1971

VELETRGOVINA MERCATOR
SINDIKALNA PODRUŽNICA
LJUBLJANA, Aškerčeva 3

Spoštovani tovariši!

Z obžalovanjem smo ugotovili, da izlet vaših članov v času od 24.9. do 26.9.1971 ni bil izveden po programu. Zaradi nepredvidenih okoliščin, se pravi zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti s strani našega partnerja - prevoznika je prišlo do velike zamude pri samem odhodu in s tem tudi do vseh ostalih težav, ki so bile s tem v svezi. Da bi bila nesreča še večja nismo imeli najbolj srečne roke pri izbiri vodiča za eno od vaših skupin, kar je še bolj povečalo nezadovoljstvo vaših udeležencev izleta. Posebno nam je žal, da se je naša organizacija izleta vaših članov pokazala kot nesolidna prav pri našem cenjenem podjetju, kajti vaša delovna organizacija, ki s svojim ugledom in poslovnimi akcijami predstavlja za nas izredno važnega poslovnega partnerja in klienta. Želeli bi, da bi to naše skromno opravičilo prišlo ne samo do udeležencev neuspelega izleta, temveč do vseh članov vašega kolektiva. Želimo in prosimo vas, da nam tudi v bodoče zaupate. Zato vas prosimo, da nam omogočite, da s posebno pozornostjo in kvaliteto uslug izbrisemo slab vtis, ki je nastal zaradi slabe organizacije omenjenega izleta in tako dokazemo visok nivo dela naše agencije.

Šef poslovalnice:
Ernest Potokar

Ernest Potokar

Telegram: CENTROTURIST, Ljubljana

CENTROTURIST SE OPRAVIČUJE:

Vodstvo sindikalne organizacije podjetja nas je naprosilo, da objavimo pismo Centroturista, v katerem se ta agencija prek sindikalne organizacije opravičuje vsem članom kolektiva — izletnikom v Švico

Lepa gesta poslovnega partnerja

smo se v naslednjih dneh vozili na velesejem v Köln. Kraj je sicer lep, toda največji problem in precej nezadovoljstva je med udeleženci ekskurzije povzročilo, ker je malo mestece oddaljeno nič manj kot 80 km od Kölna. Vsak dan smo se zato morali voziti po 160 km.

ZANIMIVO IN POSNEMANJA VREDNO

Površina razstavnih prostorov znaša 150.000 m². Sejem je razvrščen v 14 paviljonih. Na paviljonu 14 in deloma na 13 razstavlja jo tuje države, vključno blago iz proizvodnje iz več kot 3200 podjetij iz 56 dežel. Vse te velike razstavne površine polne blaga in trgovsko gostinske opreme smo si v dveh dneh dodobra ogledali. Vsi smo se lahko prepričali, da so bili na razstavi posebej poudarjeni mesni izdelki, saj je bila njihova izbira izredno velika, tako po kakovosti, kot praktičnosti uporabe. Skratka prikazano je bilo meso od piščancev, prašičev, govedj itd. in sicer v navadnem, globokem zmrzovanju ter pakirano in nepakirano. Bili smo navdušeni in le želeli, kako bi v Ljubljani dobili tolikšno izbiro in tako kakovost mesa in mesnih izdelkov.

Razstavo so si ogledali tudi predstavniki naše mesne industrije, zato lahko pričakujemo, da bo v prihodnje tudi v naših mesni-

cah in trgovinah meso boljše kakovosti, predvsem pa lepše in boljše pakirano. Na razstavi smo tudi videli, kako je mesar z mersarsko žago, kakršno imamo tudi pri nas, žagal zarebrnice, vse enako velike, kar je za potrošnika zelo vabljivo. Prepričan sem, da bi bilo prav, če bi jih tudi pri nas posnemali.

Druga skupina živil, ki je bila zelo široko razstavljena in poudarjena, je mleko in mlečni izdelki. Tu smo si lahko ogledali švicarski emental, italijanski parmezan, gorgonzolo in res številne sire iz drugih držav. Zelo dobro je bila zastopana Holandija. Tudi sadni jogurti so bili razstavljeni v širokem asortimentu. Številne ribje, mesne, sadne, zelenjavne in ostale konzerve so praktično prikazale, kako se koristno spravi letina.

Pri nas je shranjevanje mesa in ostalih živilskih proizvodov pod nizkimi temperaturami šele v začetni fazi. Res pa je, da je globoko zmrzovanje živil najboljši način ohranjanja vseh sestavin, ki so potrebne za življenje človeka. Zato lahko računamo, da bomo tudi pri nas v bodoče mnogo več blaga prodajali v globoko zmrznjenem stanju.

Kaže, da v bodoče nepakiranih živil v prodajalnah ne bo več. To potrjuje tudi omenjeni velesejem, saj blaga v razsutem stanju skoraj nismo videli. Razstavljena pa je (Nadaljevanje na 16. strani)

Obiskali smo Anugo v Kölnu

(Nadaljevanje s 15. strani)

bila velika izbira strojev za pakiranje blaga. Tako na primer, stroji za embaliranje mesnih izdelkov, kruha, raznih sokov itd. Skratka velika izbira najmodernejših strojev za vse mogoče vrste pakiranja, vključno stroj za embaliranje odpadnega papirja. Ta naprava bi bila tudi pri nas nujno potrebna — posebno za večje trgovine.

Tudi oprema za trgovine in gostinsko-hotelske objekte je imela na razstavi primerno mesto. Tu so razstavljale znane firme, kot so: Bizerba, s svojo veliko izbiro klasičnih in še večjo elektronskih tehtnic, salamoreznic, mesoreznic, žag za rezanje kosti, strojev za mehčanje mesa itd. Ravno tako je razstavljala Berkel, dalje tovarne klasičnih in samopostrežnih blagajn »National«, »Hugin«, »Anker« itd. Prikazani so bili zelo zanimivi in praktični stroji za pomoč v gospodinjstvu, posebej za kuhinjo in sicer razni luščilci za krompir, rezanje sadja in zelenjave, raznih gomolnic itd.

Na vsak način bo treba z omejeno mehanizacijo postopoma opremljati naše bifeje — restav-

racije. Ta znatno zmanjšuje stroške in delovno silo. Med novejšimi izumi je tudi televizijska kamera, ki pomaga v večjih trgovinah — blagovnicah iskati tatove. Take kamere smo imeli priložnost videti v eni izmed številnih blagovnic v Kölnu. Med opremo za samopostrežne trgovine smo lahko opazili veliko izbiro blagajniških pultov vseh vrst, opreme za pijače, posebno praktično so rešene razne končnice opreme in številni pomožni elementi za razstavo blaga. Značilno pri teh elementih je, da se vsi vrtijo ali še bolje, da so na kolesih in vrtljivi istočasno. To omogoča, da se blago naloži v skladišču in z majhnim trudom pripelje v prodajalno in drugič, da je blago zelo vidno za kupce. Vse to pa pomaga k uspešni prodaji.

KÖLN JE TUDI TRGOVSKO SREDIŠČE

Dejstvo je, da v Kölnu ni samo Anuga, temveč je v tem mestu tudi zelo razvita in odlično organizirana trgovska mreža. Težko se kje najde na zgoščenem prostoru, kot je v tem mestnem središču, toliko veleblagovnic in ostalih trgovin. Največ trgovin je v ulici Hohe Strasse, kjer je prepovedan avtomobilski promet, tako da kupci mirno in brez skrbi hodijo. To je v pravem pomenu trgovska ulica. Poudaril bi, da smo si vsi ta center glede na kratek čas, ki smo ga imeli na razpolago, dobro ogledali. Značilnosti tega centra so:

- velika izbira blaga,
- lepo aranžirani lokali,
- poudarek je na blagu in ne na opremi,
- oprema je sodobna, toda enostavna, praktična in poceni,
- lokali so v večini primerov novi in obnovljeni.

Jože Renner

(Nadaljevanje prihodnjih)

Aktivnost mladih »M«-ovcev iz Idrije v prostem času

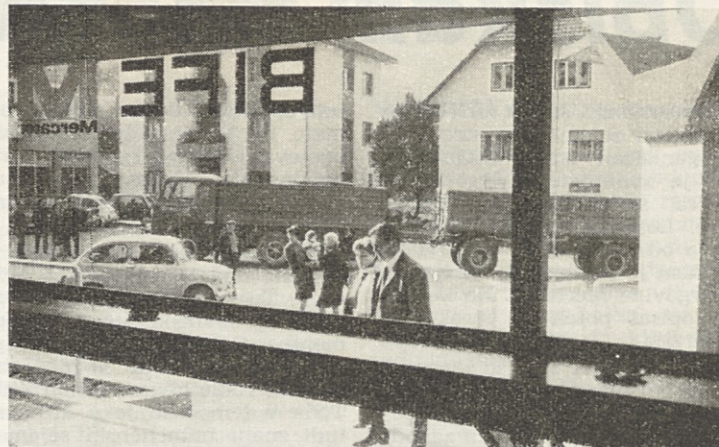
V veletrgovini Mercator iz Idrije je od skupno 280 zaposlenih članov kolektiva 128 mladink in mladincev. S tem številom se idrijski Mercator uvršča med najmlajše — najštevilnejše delovne kolektive v idrijski občini.

Življenje mladine idrijskega Mercatorja je organizirano po raznih sekcijah, krožkih in klubih. Tako je na primer v Klub mladih včlanjeno 42 mladincev in mladink, ki več ali manj aktivno delajo po raznih krožkih znotraj kluba.

Tudi športno življenje mladine idrijskega Mercatorja je kljub deljenemu delovnemu času zelo aktivno. Naši mladinci so včlanjeni v različne športne klube na območju idrijske občine. Napríklad: v košarkarski klub, ki deluje že 3 leta, je včlanjenih kar 5 mladincev iz našega podjetja. Ne smemo pa pozabiti tudi nogometni in rokometni klub iz Idrije. V preteklih letih je naša športna ekipa nastopila v domala vseh občinskih prvenstvih v malem nogometu in odbojki. Tako imamo za seboj nekaj dobrih uvrstitev v malem nogometu. Leta 1969 je naša ekipa zasedla izmed 8 ekip zelo dobro 3. mesto, leta 1970 pa nekoliko slabše 4. mesto. Letošnjega občinskega prvenstva v malem nogometu zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ni bilo. Tudi ostali, ki ne sodelujejo v raznih klubih, ki delujejo na območju občine Idrija, imajo možnost razvedrila in rekreacije v novem športnem centru v Idriji.

Tako lahko na kraju ugotovimo, da kljub službi, oz. deljenemu delovnemu času mladina idrijskega Mercatorja najde čas za zdravo udejstvovanje po različnih klubih na športnem in kulturnem področju.

Dušan Kokalj



»Mercatorjeve markacije« št. 2

Ugibajte in uganite:

- v katerem kraju,
- v katerem lokalu je naš fotoreporter posnel zgornji posnetek.

Popolne odgovore na dopisnici pošljite na naslov: Veletrgovina Mercator — glasilo »Mercator«, Aškerčeva 3, 61000 Ljubljana, do 10. novembra. Ne pozabite napisati svojega naslova. Iz pravih odgovorov bomo izžrebali 3 nagrajence.

Nagrade:

- prva: 80 din
- druga: 50 din
- tretja: 30 din

Izid žrebanja bomo objavili v naslednji številki Mercatorja.

Izid žrebanja »Mercatorjeve markacije«

PRVA nagrada v Kostanjevico

Videti je, da je bila 1. naša nagradna igra za reševalce zelo trd oreh. V uredništvo smo dobili le 16 odgovorov, zvečine iz Novega mesta. Vsi odgovori so bili pravilni.

Pravilni smiselni odgovor pa je:

- v Novem mestu
- na samopostrežni trgovini PE »Standard«
- dimnik z zaščitnim znakom »M«

Komisija za žrebanje, ki so jo na predlog uredniškega odbora sestavljali: Vera Aljančič, pravnica — predsednica; Jožica Plut, kadrovik in Kancijan Hvastija, analitik II — član komisije, je izžrebala po vrstnem redu naslednje nagrajence:

- Jože Javoršek, Oražnova 6, Kostanjevica na Krki — prva nagrada — 80 din,
- Anica Šmajdek, Valantičevo 7, Novo mesto — druga nagrada — 50 din,
- Kristina Mravinec, Cesta herojev 21, Novo mesto — tretja nagrada — 30 din.

Nagrajencem iskreno čestitamo, nagrade pa bomo poslali po pošti.



To je prizor s tekme Mercator : Zagreb. Igralci Mercatorja se ne morejo pritožiti, da so njihove tekme slabo obiskane in da niso deležni podpore publike. Gledalci bučno spodbujajo naše moštvo, opaziti pa je tudi nekaj transparentov in zastav. Na posnetku je videti transparent, na katerem piše: »Pri Mercatorju dobite vse. Mi točke, vi gole.«

Sicer pa se Mercator, kot novinec v II. zvezni nogometni ligi, dobro drži. Trenutno je na desetem mestu z osmimi točkami in je najbolje uvrščeno slovensko moštvo. Posebno pomembno zmago je dosegel Mercator v igri z nekdanjim prvoligašem Zagrebom. Po tekmi je trener Zagreba čestital igralcem Mercatorja k zmagi in lepi igri. Upamo, da bo moštvo Mercatorja v nadaljevanju prvenstva igralo še naprej tako dobro in obdržalo sedanje mesto na prvenstveni lestvici



Glasilo delovne skupnosti veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3 — Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator« — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Edo Božič, Danilo Domažnjak, Branke Gorjup, Kancijan Hvastija, Nada Lombardo, Marjan Pogačnik, Jože Renner, Janez Rozman, Mirko Rupelj, Stane Vrhovec, Ivanka Vrhovčak — Glavni urednik: Marjan Pogačnik — Odgovorna urednica: Ivanka Vrhovčak — Tehnični urednik: Danilo Domažnjak (Delavska enotnost) — Tiska: tiskarna »Toneta Tomšiča«, Ljubljana



Mercator

ad 1971/2

PRAVILNIK

**o strokovnem izobraževanju delavcev
in o pripravnikih Veletrgovine Mercator**

PRAVILNIK

o kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah

VSEBINA

	Stran
PRAVILNIK	
o strokovnem izobraževanju delavcev in o pripravnikih Veletrgovine »Mercator« Ljubljana	3
	Clen
I. Splošne določbe	1—10
II. Planiranje strokovnega izobraževanja	11
1. Plan kadrov	12
2. Plan strokovnega izobraževanja	13—14
III. Strokovno izobraževanje	15
1. Došolanje delavcev	16—23
2. Izredno šolanje delavcev	24—26
3. Družbenoekonomsko izobraževanje	27—29
IV. Izpopolnjevanje, specializacija in podiplomski študij	30—46
V. Prekvalifikacija	47—49
VI. Štipendiranje in kreditiranje (posojila)	50—67
VII. Pridobivanje strokovne izobrazbe s praktičnim delom v podjetju	68—85
VIII. Počitniška in obvezna praksa dijakov in študentov srednjih, višjih in visokih šol (praktikanti)	86—89
IX. Priznanje praktične usposobljenosti delavcem, ki daljši čas uspešno zadovoljujejo zahtevam svojega delovnega mesta, čeprav ne izpolnjujejo šolske oziroma strokovne izobrazbe	90—91
X. Pripravniki	92—108
XI. Prehodne in končne določbe	109—114

PRAVILNIK

o kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah

Na podlagi 254. člena statuta Veletrgovine »Mercator« Ljubljana, je centralni de-

lavski svet podjetja na zasedanju dne 15. VII. 1971 sprejel naslednji

PRAVILNIK

o strokovnem izobraževanju delavcev in o pripravnikih Veletrgovine Mercator

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

S pravilnikom o strokovnem izobraževanju delavcev in o pripravnikih Veletrgovine »Mercator« Ljubljana (v nadaljnjem besedilu »pravilnik«) se določajo pravice in dolžnosti delovne skupnosti podjetja kot celote ozir. vsakega njenega člana ali drugih oseb, katere se bodo po določitih tega pravilnika strokovno izobraževale za potrebe podjetja kot celote in njenih enot (v nadaljnjem besedilu »podjetje«).

2. člen

Ta pravilnik velja za podjetje kot celoto, kakor tudi za posamezne enote.

Enote ne sprejemajo svojega pravilnika, pač pa urejajo organi upravljanja enot in drugi organi posamezne zadeve v mejah pristojnosti in pooblastil po tem pravilniku.

3. člen

Namen tega pravilnika je, da se sistematično, načrtno in perspektivno zagotavlja potreben strokovni, vodstveni, vodilni in ostali kader v podjetju zaradi napredovanja in modernizacije njegove dejavnosti, zagotavljanja racionalnejših in sodobnejših rešitev v organizaciji in gospodarjenju ob vsestranskem uveljavljanju delavskega samoupravljanja.

4. člen

Dolžnost vsakega delavca podjetja je, da med delom in ob samem delu nenehno izpolnjuje svoje delovne sposobnosti, skladno z zahtevami delovnega mesta in z zahtevami, ki izvirajo iz izpopolnjevanja delovnega procesa v podjetju.

5. člen

Vsi člani delovne skupnosti podjetja imajo pod enakimi pogoji enako pravico za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje v svoji stroki.

6. člen

Delovna skupnost podjetja ima dolžnost, da skrbi in se briga za izobraževanje in strokovno izpopolnjevanje svojih delavcev na podlagi svojih potreb in možnosti.

7. člen

Vse sklepe v zvezi s strokovnim izobraževanjem delavcev podjetja v skladu z obstoječimi predpisi in določili tega pravilnika sprejema CDS na predlog komisije za strokovno izobraževanje podjetja.

Komisija za strokovno izobraževanje podjetja (v nadaljnjem besedilu »komisija«) mora koristiti sodelovanje strokovnih služb, vodilnih delavcev podjetja, vodstev družbenopolitičnih organizacij podjetja, kakor tudi strokovnjakov in sodelavcev izven podjetja, kolikor ni v posameznih primerih drugače določeno.

8. člen

Komisijo imenuje CDS in je sestavljena praviloma iz predsednika in 2 članov. Tehnična dela in evidenco za najtesneje sodelovati s komisijo podjetja. Vsa tehnična dela in evidenco izvaja in opravlja splošna služba enote.

Po sklepu DS enote se imenuje tudi komisija za enoto, ki mora najtesneje sodelovati s komisijo podjetja. Vsa tehnična dela in evidenco izvaja in opravlja splošna služba enote.

9. člen

Delavec ali druga oseba, katera si je s pomočjo podjetja pridobila ustrezajoči poklic oziroma stopnjo strokovne izobrazbe, mora pridobljena znanja uporabljati na delovnem mestu, na katerem dela in ostati v podjetju toliko časa, kolikor se je obvezala s pogodbo. Svoje pridobljeno znanje mora nenehno prenašati na ostale sodelavce.

10. člen

Strokovno izobraževanje po določilih tega pravilnika obsega:

1. Strokovno izobraževanje — došolanje delavcev, izredno šolanje delavcev in družbenoekonomsko izobraževanje delavcev,
2. izpopolnjevanje, specializacija in diplomski študij,
3. prekvalifikacija,
4. štipendiranje in kreditiranje,
5. pridobivanje strokovne izobrazbe s praktičnim delom v podjetju,
6. počitniško in obvezno prakso dijakov in študentov srednjih, višjih in visokih šol — praktikanti.

II. PLANIRANJE STROKOVNEGA IZOBRAŽEVANJA

11. člen

Strokovno izobraževanje delavcev podjetja se izvaja na podlagi plana kadrov, ki se sestavi vsako leto na podlagi letnega plana podjetja v skladu s programom dela in razvoja podjetja.

Plan kadrov sprejema za vsako leto posebej CDS podjetja skupno z letnim planom podjetja.

1. Plan kadrov

12. člen

Plan kadrov je sestavni del letnega plana podjetja in ga sestavi razvojno-planski sektor podjetja na podlagi predlogov in potreb enot.

Plan kadrov mora vsebovati:

- a) število potrebnih delavcev po enotah, in to: po kvalifikacijah, vrstah in delovnih mestih,
- b) vire potrebnih sredstev za izvajanje strokovnega izobraževanja.

2. Plan strokovnega izobraževanja

13. člen

Na podlagi sprejetega plana kadrov sestavi komisija plan strokovnega izobraževanja delavcev — članov delovne skupnosti.

Plan strokovnega izobraževanja delavcev kot operativni del planov kadrov mora biti v skladu s tem planom.

Plan strokovnega izobraževanja delavcev se sprejme za isto obdobje, kakor plan kadrov.

Plan strokovnega izobraževanja izvaja komisija podjetja prek komisij v enotah.

14. člen

Plan strokovnega izobraževanja vsebuje:

- a) delovna mesta, na katera se nanaša strokovno izobraževanje,
- b) število delavcev, ki so vključeni v strokovno izobraževanje,
- c) načini strokovnega izobraževanja — šolanje, učenci, tečaji, seminarji, praktično delo in drugo,
- d) čas trajanja strokovnega izobraževanja,
- e) kraj izvajanja strokovnega izobraževanja — v podjetju ali izven podjetja,
- f) finančna sredstva, ki so potrebna za izvajanje akcij strokovnega izobraževanja.

III. STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE

15. člen

Strokovno izobraževanje obsega:

1. došolanje delavcev,
2. izredno šolanje delavcev,
3. družbenoekonomsko izobraževanje delavcev.

1. Došolanje delavcev

16. člen

Podjetje lahko odobri delavcem, članom delovne skupnosti, katerim je za zaključek šolanja na visokih, višjih in drugih šolah potrebnih še največ 2 leti šolanja, plačano odsotnost največ za 2 leti v namenu, da delavec konča šolanje. Pogoji pa je, da je takšno šolanje predvideno v planu strokovnega izobraževanja.

17. člen

Pravico do plačane odsotnosti zaradi došolanja po prejšnjem členu imajo delavci, kateri so zaposleni v podjetju najmanj 10 let, od tega pa najmanj 5 let na delovnem mestu, za katerega se po planu strokovnega izobraževanja predvidi potrebno došolanje na podlagi akta o sistemizaciji delovnih mest. Pogoji pa je, da so bili objektivni in utemeljeni razlogi, da ni mogel delavec z izrednim šolanjem dokončati šolanja.

18. člen

Delavec, kateri je zaposlen v podjetju manj kot 10 let, ima pravico do plačane odsotnosti zaradi došolanja največ za 30 dni v 1 letu in do povračila 80 % stroškov šolanja (šolnina, vpisnina ipd.), toda v skupnem znesku največ do 1.500 N din v 1 šolskem letu.

19. člen

Delavci iz prejšnjega člena morajo poslati komisiji pismeno prošnjo s potrebnimi dokazili o upravičenosti svoje prošnje. Komisija prouči podatke oz. navedbo v prošnji in s svojim predlogom predlaga UO enote v končno odločitev.

20. člen

Delavec, kateremu UO enote ni odobrila prošnje za plačano odsotnost zaradi došolanja, ima pravico pritožbe na DS enote. Sklep DS je dokončen.

21. člen

Delavcu pripada za čas, ko se nahaja na plačani odsotnosti zaradi došolanja, nadomestilo OD v višini povprečnega OD, ki ga je prejemal v preteklem letu, kolikor v pogodbi o došolanju ni drugače določeno.

22. člen

Po zaključenem došolanju mora ostati delavec na delu v podjetju toliko časa, kolikor je bilo predvideno s tozadevno pogodbo. Ta čas pa ne more biti krajši od dvokratnega časa, ki ga je delavec prebil na plačani odsotnosti zaradi došolanja.

23. člen

Ako delavec ne zaključi predvideno došolanje v pogodbenem roku, mora vrniti vse stroške v zvezi z došolanjem (nadomestilo in ostale stroške).

Izjemoma se lahko od določil prejšnjega odstavka delavcu omogoči polaganje izpitov, če jih v predpisanem roku ni mogel opraviti zaradi bolezni ali drugih nepredvidenih okoliščin, o čemer odloča UO enote.

2. Izredno šolanje delavcev

24. člen

Vsak delavec, kateri se izredno šola oz. polaga izpite za pridobitev potrebne stopnje strokovne izobrazbe, in če je to v interesu podjetja, ima pravico, da mu podjetje daje določene ugodnosti po tem pravilniku, in to:

a) plačilo stroškov šolanja — šolnina v višini 80 %,

b) plačilo stroškov za polaganje izpitov,

c) plačilo potnih stroškov in dnevnic zaradi odhoda na polaganje izpitov, pod pogojem, da polaga izpit prvokrat in da na sedežu podjetja oz. enote oz. v kraju prebivališča delavca, ni takšne šolske ustanove,

d) plačane izredne odsotnosti — nadomestila v višini povprečnega osebnega dohodka OD zaradi:

— priprave in polaganja izpitov v srednji šoli 7 dni skupaj za vsak razred,

— priprave in polaganje izpitov v višji in visoki šoli 10 dni skupaj za vsak letnik,

— 3 dni za polaganje strokovnega izpita.

Delavec, kateri koristi ugodnosti po tem členu, mora o tem predložiti potrebna dokazila komisiji.

25. člen

Delavec, kateri se izredno šola in za ta čas koristi ugodnosti, mora po zaključku šolanja ostati v podjetju na delu najmanj dvakrat toliko časa, kolikor je užival ugodnosti. V nasprotnem primeru mora povrniti vse stroške izrednega šolanja.

26. člen

Prošnjo za izredno šolanje predloži delavec komisiji, katera pošlje prošnjo s svojim predlogom UO enote v dokončno odločitev. UO sme odobriti stroške izrednega šolanja delavcev le pod pogojem, če je to šolanje v interesu podjetja.

3. Družbenoekonomsko izobraževanje

27. člen

Zaradi izpopolnjevanja članov delovne skupnosti za opravljanje funkcij v samoupravnih organih podjetja mora podjetje organizirati seminarje in tečaje s programom družbenoekonomskega izobraževanja, kar mora biti predvideno v planu strokovnega izobraževanja.

28. člen

Vsi delavci podjetja morajo biti ob vstopu v delovno razmerje pri podjetju oz. enoti seznanjeni z določili iz statuta in drugih samoupravnih aktov podjetja in enote.

V ta namen mora vsak delavec ob sprejemu na delo prejeti statut in druge samoupravne akte podjetja in enote, v kateri bo zaposlen.

29. člen

Ob vsakokratni novi izvolitvi organov upravljanja podjetja in enot se organizirajo seminarji za člane organov upravljanja, na katerih se predvsem obravnavajo samoupravni akti podjetja ter gospodarjenje in poslovanje v podjetju in enotah.

IV. IZPOPOLNJEVANJE, SPECIALIZACIJA IN PODIPLOMSKI ŠTUDIJ

30. člen

Strokovno izpopolnjevanje obsega:

— polaganje strokovnih izpitov,

— dokončanje tečajev in seminarjev,

— opravljanje prakse — specializacije v drugi delovni organizaciji doma ali v tujini ter

— sodelovanje na strokovnih ekskurzijah v sorodna in proizvodna podjetja doma kakor tudi v inozemstvu.

Izpopolnjevanje obsega vse v okviru pridobljene stopnje strokovnega izobraževanja določenega poklica zaradi uspešnejšega opravljanja del na delovnem mestu oz. zaradi izpopolnjevanja delovnih sposobnosti v primeru uvajanja nove ali modernejše organizacije dela ali sredstev za delo, proizvodnih procesov in delovnih postopkov.

31. člen

Strokovno izpopolnjevanje oz. specializacija se opravlja v podjetju, če so za to podani pogoji oz. če se izpopolnjevanje ali specializacija lahko uspešno organizira.

32. člen

Zaradi strokovnega izpopolnjevanja ali specializacije se lahko delavec napoti tudi v inozemstvo, kolikor za takšne izpopolnjevanje oz. specializacijo ni pogojev doma ali kolikor obstoječi pogoji niso takšni, da bi omogočili tisto stopnjo strokovne usposobljenosti, katera se lahko doseže v inozemstvu glede na posebne dosežke znanosti in tehnike.

33. člen

Na izpopolnjevanje oz. specializacijo se lahko pošiljajo KV in VK delavci in delavci z visoko, višjo in srednjo strokovno izobrazbo.

34. člen

Delavec se lahko napoti na izpopolnjevanje ali specializacijo največ za 24 mesecev.

35. člen

Delavec, kateri se napoti na izpopolnjevanje ali specializacijo, ima pravico do določenega nadomestila namesto OD, kakor tudi na povračilo stroškov izpopolnjevanja ali specializacije.

36. člen

Sklep o pošiljanju delavcev na izpopolnjevanje ali specializacijo sprejme UO na predlog komisije, kolikor takšno izpopolnjevanje oz. specializacija ni predvidena v planu strokovnega izobraževanja.

S sklepom o pošiljanju delavcev na izpopolnjevanje oz. specializacijo določi UO enote tudi višino nadomestila po 1. odstavku tega člena.

37. člen

Podjetje in delavec, kateri se po sklepu UO enote napoti na izpopolnjevanje oziro-

ma specializacijo, lahko skleneta pogodbo, v kateri se uredi medsebojne pravice in dolžnosti.

38. člen

Delavec, kateri odkloni, da se izpopolni oz. specializira za delovno mesto, na katerem se nahaja, je lahko razporejen na drugo delovno mesto z ozirom na njegove delovne sposobnosti.

39. člen

Delavci z visoko šolsko izobrazbo, kateri pokažejo posebne sposobnosti pri izvrševanju delovnih nalog na svojem delovnem mestu ali v podjetju, se lahko pošljejo na podiplomski študij.

40. člen

Da se opravi diplomski študij, se lahko odobri plačana odsotnost in pravica do nadomestila povprečnega OD največ do 12 mesecev. Podjetje plača tudi stroške šolanja in potne stroške.

41. člen

Sklep o pošiljanju delavcev na podiplomski študij sprejme UO enote na predlog komisije, kolikor podiplomski študij ni predviden v planu strokovnega izobraževanja.

Delavec, kateri se pošlje na podiplomski študij, sklene s podjetjem pogodbo, v kateri se podrobno določijo pravice in dolžnosti pogodbenih strank.

42. člen

Da bi si delavci izpopolnili svoje znanje in pridobili dopolnilno znanje, se lahko pošiljajo na razne tečaje, seminarje, simpozije ipd., katere organizira podjetje ali druge zunanje institucije, ki so za to pooblašene.

43. člen

Delavec, kateri je poslan na tečaj, seminar, simpozij, strokovno ekskurzijo ipd., se mora tega udeležiti in po zaključku opraviti izpit, kolikor je le-ta predpisan oz. predviden in predložiti komisiji kratko poročilo o opravljenem izpopolnjevanju.

44. člen

Za čas obiskovanja tečaja, seminarja, simpozija, strokovne ekskurzije ipd., ima delavec pravico do nadomestitve povprečnega OD po določenih pravilnika o delitvi OD delavcev enote.

Kolikor se to izpopolnjevanje opravlja izven sedeža delovnega mesta delavca, ima delavec pravico do povračila stroškov za službeno potovanje. Vse stroške takšnega izpopolnjevanja plača podjetje.

45. člen

Programne za tozadevne oblike izpopolnjevanja izdelata komisija v soglasju s pristojnimi strokovnimi službami.

46. člen

Sklep o napatitvi delavca na seminar, tečaj, simpozij, strokovno ekskurzijo in podobno, sprejme UO na predlog strokovnih služb in po svojem lastnem preudarku za določene člane delovne skupnosti, za katere smatra, da je takšno izpopolnjevanje nujno potrebno, zaradi uvajanja sodobnejšega, ekonomičnejšega tehnološkega procesa dela oz. poslovanja.

V. PREKVALIFIKACIJA

47. člen

V primerih, ki so posebno pomembni za podjetje, se lahko opravi prekvalifikacija delavca z enega na drugo delovno mesto, oz. z enega na drugi poklic v okviru iste stopnje strokovnega izobraževanja.

Prekvalifikacija po 1. odstavku tega člena se lahko opravi v naslednjih primerih:

1. kadar zaradi spremembe v tehniki in tehnologiji oz. zmanjšanju obsega proizvodnje neke dejavnosti nastane višek delavcev določenega poklica;

2. kadar pri delavcu nastopi zmanjšanje delovne sposobnosti, zaradi katere ni zmožen, da opravlja delo svojega poklica;

3. kadar delavec izrazi željo za prekvalifikacijo, kakor tudi v drugih izjemno opravičljivih primerih.

48. člen

Prekvalifikacija v smislu prejšnjega člena se opravi na predlog komisije in zahtevo delavca in se določi v planu strokovnega izobraževanja za vsako leto posebej.

49. člen

Prekvalifikacija se opravlja po programu, katerega sprejme komisija. Izobraževanje samo pa se opravlja prek organiziranih tečajev, seminarjev in podobno pri podjetju ali izven podjetja, oz. se delavec napoti na prekvalifikacijo v tozadevne izobraževalne institucije.

Za čas prekvalifikacije pripadajo delavcu ugodnosti v smislu 24. člena tega pravilnika.

VI. ŠTIPENDIRANJE IN KREDITIRANJE (POSOJILA)

50. člen

Zaradi zagotovitve potrebnih strokovnih kadrov v okviru sprejetega plana lahko podjetje rednim študentom visokih in višjih šol in rednim dijakom srednjih šol podeljuje štipendije oz. kredite (posojila).

Pod dajanjem štipendije oz. kredita se razume dajanje mesečne denarne pomoči določeni osebi zaradi šolanja oz. dokončanja začetega šolanja (študija).

51. člen

Štipendije oz. krediti se lahko dajejo članom delovne skupnosti podjetja pa tudi drugim osebam.

Koristniki štipendije oz. kredita za čas rednega šolanja ne morejo biti v rednem delovnem razmerju.

Če se štipendija dodeli članu delovne skupnosti podjetja za redno šolanje, delovno razmerje preneha zaradi izstopa iz delovne skupnosti.

52. člen

Štipendije oz. krediti se podeljujejo na podlagi natečaja. Natečaj se razpiše na podlagi plana kadrov in plana strokovnega izobraževanja.

53. člen

Natečaj razpiše in izvede komisija podjetja. Po poteku roka za natečaj predloži komisija predlog UO enote, ki sprejme dokončen sklep o izbiri kandidatov.

54. člen

Natečaj za štipendije oz. kredite se opravi prek javnih sredstev za informacije, praviloma v dnevnem časopisju.

V objavi o natečaju za dajanje štipendije oz. kredite se morajo navesti pogoji natečaja, šol, za katere se dodeljujejo štipendije oz. krediti, rok, do katerega se sprejemajo ponudbe in rok, do katerega bodo kandidati obveščeni o rezultatih natečaja. Anonimni natečaji niso dovoljeni.

55. člen

Izjemoma lahko UO dodeli štipendijo oz. kredit brez natečaja otroku, kateremu je eden izmed staršev umrl zaradi nesreče pri delu v podjetju.

56. člen

Oseba, katera je sodelovala na natečaju in katera smatra, da natečaj ni bil izveden po predpisanem postopku ali da izbrana oseba ne izpolnjuje pogojev natečaja, ima pravico ugovora na DS enote v roku 8 dni od dneva po prejemu obvestila o izidu natečaja.

Če DS ugotovi, da natečaj ni bil izveden po določenem postopku, ali da izbrana oseba ne izpolnjuje pogojev iz natečaja, razveljavi izbiro. Sklep DS je dokončen.

57. člen

Koristnik štipendije oz. kredita mora s podjetjem skleniti pismeno pogodbo o štipendiji oz. kreditu.

V imenu podjetja sklene pogodbo generalni direktor oz. direktor enote oz. od njega pooblaščen oseba.

58. člen

S pogodbo se določijo medsebojne pravice in dolžnosti:

— višina štipendije oz. kredita,

— trajanje štipendije oz. kredita in način izplačila,

— obveznosti koristnika štipendije oz. kredita (izpolnjevanje šolskih obveznosti glede polaganja izpitov, dovršitve izpitov, opravljanje prakse ipd.),

— posebne nagrade in ugodnosti v primeru, da koristnik doseže izredne rezultate v času šolanja,

— druge pravice in obveznosti pogodbenih strank v zvezi z dodelitvijo štipendije oz. kredita.

59. člen

Koristnik štipendije oz. kredita se mora s pogodbo obvezati, da nima pravice prejemati štipendije oz. kredita oz. da mora vrniti prejete zneske v naslednjih primerih:

— če izgubi pravico do nadaljnjega šolanja v šoli, katero bi moral po pogodbi končati,

— če izgubi pravico do vpisa v nadaljnji razred oz. semester zaradi nepoloženih izpitov ali če mora zaradi slabega uspeha ponavljati razred,

— če samovoljno spremeni šolo, smer ali področje šolanja oz. študija.

60. člen

Koristnik štipendije oz. kredita mora po zaključku šolanja prebiti na delu dvakrat toliko časa, za katerega je prejemal štipendijo oz. kredit, kar se mora natančneje določiti v pogodbi.

61. člen

Koristnik kredita se mora s pogodbo obvezati, da bo odplačal kredit v časovnem razdobju, ki mora biti enak času, za katerega mu je bil dodeljen kredit in da bo pričel z odplačevanjem kredita po preteku 1 leta od trenutka, ko bo redno moral končati določeno šolanje.

62. člen

Štipendije oz. krediti se lahko dajejo:

- dijakom srednjih šol,
- študentom višjih in visokih šol.

63. člen

Višina štipendije oz. kredita znaša mesečno:

— za učence srednjih šol: 1. razred do 200 din, 2. razred do 250 din, 3. razred do 300 din, 4. razred do 350 din;

— za študente višjih in visokih šol: 1. letnik do 400 din, 2. letnik do 450 din, 3. letnik do 500 din, 4. letnik do 550 din, 5. letnik do 600 din.

64. člen

Štipendistom se lahko dodeli enkrat letno nadomestilo za nabavo učnih pripomoč-

kov največ v višini 1-mesečne štipendije. Štipendistom, kateri v pogodbenem roku končajo šolanje, se lahko odobri pomoč, da se lahko udeležijo strokovne ekscurzije ob zaključku šolanja.

Sredstva po 1. odstavku tega člena odobrava UO enote na podlagi prošnje štipendista in predloga komisije.

65. člen

Dolžnosti štipendista so:

— da redno polaga predpisane izpite in konča šolanje v pogodbenem roku,

— da redno dostavlja pismena potrdila o opravljenem razredu, semestru oz. letniku,

— da obvesti podjetje o prekinitvi šolanja,

— da se najkasneje v 1 mesecu po diplomirani oz. končani šoli javi v podjetju zaradi sprejema v delovno razmerje.

66. člen

Štipendist, kateri po svoji krivdi ne konča šolanja v pogodbenem roku, pa stopi v podjetju v delovno razmerje, nima pravice do nadomestila za polaganje preostalih izpitov.

67. člen

Za čas študija se lahko odobri štipendistom za potrebe šolanja tudi denarno posojilo.

Višino posojila, pogoje o dodelitvi in način vračanja določi UO enote s posebnim sklepom na začetku šolskega leta na predlog komisije, o čemer se sklene tudi posebna pogodba.

VII. PRIDOBIVANJE STROKOVNE IZOBRAZBE S PRAKTIČNIM DELOM V PODJETJU

68. člen

Delavci si lahko s praktičnim delom v podjetju pridobijo določeno stopnjo strokovne usposobljenosti, in to:

- stopnjo polkvalificiranega delavca,
- stopnjo kvalificiranega delavca,
- stopnjo visoko kvalificiranega delavca.

Za pridobitev stopnje strokovne usposobljenosti s praktičnim delom mora imeti delavec tudi določena teoretična znanja.

69. člen

Da bi si delavec pridobil stopnjo polkvalificiranega delavca, je potrebno:

- nepopolna osemletka,
- da je na praktičnem delu (v isti stroki) prebil najmanj 6 mesecev,
- da je uspešno položil strokovni izpit o določenem programu,
- da si je pridobil potrebno teoretično znanje.

70. člen

Da bi si delavec pridobil stopnjo kvalificiranega delavca, je potrebno:

- da ima končano osemletko (osnovno šolo),
- da je kot PK delavec prebil na delovnem mestu (v isti stroki) najmanj 3 leta,
- da si je pridobil potrebno teoretično znanje,
- da je uspešno položil strokovni izpit po določenem programu.

71. člen

Da bi si delavec pridobil stopnjo visoko kvalificiranega delavca, je potrebno:

- da ima končano osnovno šolo,
- da je prebil na delu v podjetju kot KV delavec najmanj 6 let,
- da si je pridobil potrebno teoretično znanje,
- da je uspešno položil strokovni izpit po določenem programu.

72. člen

Strokovni izpit se opravi pred izpitno komisijo, ki jo določi UO podjetja.

Izpitno komisijo sestavljajo: predsednik in 2 člana kot stalna člana.

Člani izpraševalci so lahko delavci podjetja ali zunanji sodelavci. Izpraševalci so lahko tudi stalni člani komisije.

73. člen

Izpraševalci iz strokovnih predmetov izpita morajo imeti najmanj strokovno izobrazbo VKV delavca stroke, iz katere se opravlja strokovni izpit.

Izpraševalci praktičnega dela izpita iz strokovnih predmetov morajo biti iz poklica, za katerega kandidat polaga izpit.

74. člen

Administrativno-tehnična dela komisije opravlja splošna služba enote, ki vodi tudi evidenco o opravljenih izpiti.

75. člen

Predsednik komisije skrbi za delo komisije in podpisuje vse akte in spričevala izpitne komisije.

Komisija sprejema svoje akte z večino glasov.

76. člen

Izpiti se polagajo v rokih, ki jih določi izpitna komisija. Načeloma se izpiti opravljajo po opravljenem — zaključnem programu.

77. člen

Delavec, kateri želi, da polaga izpit, pošlje komisiji za strokovne izpite tozadevno prijavo z določeno dokumentacijo.

Prijava mora vsebovati: priimek in ime delavca, šolsko izobrazbo, podatke o skupnem delovnem stažu z označitvijo vrste del, na katerih je delavec delal, sedanje delovno mesto in dela, katera opravlja, stopnjo strokovne izobrazbe, za katero želi, da polaga izpit in točen naslov.

78. člen

Izpitna komisija mora obvestiti kandidata, kateri izpolnjuje pogoje za polaganje izpita, o kraju in času, ko bo polagal izpit. Med dnevom, ki ga komisija določi za polaganje izpita in dnevom, ko je prejela prijavo, mora biti najmanj 15 dni, kolikor kandidat ne želi drugače.

79. člen

Kolikor komisija ugotovi, da delavec ne izpolnjuje pogojev za polaganje izpita, za katerega se je prijavil, mora o tem z obrazložitvijo, najkasneje v 8 dneh od prejema prijave, obvestiti kandidata.

Proti odločitvi izpitne komisije ima kandidat pravico pritožbe v roku 15 dni po prejemu negativne rešitve na CUO. Odločba CUO je dokončna.

80. člen

Izpit se začne s polaganjem praktičnega dela izpita, ki ga kandidat opravlja pred izpitno komisijo.

Teoretični del izpita je lahko pismen ali usten, o čemer odloči izpitna komisija.

81. člen

O izpitu se vodi zapisnik, v katerega se vpisuje: sklep CUO o imenovanju izpitne komisije, člane izpitne komisije (priimek in ime), kraj, kjer se polaga izpit, datum in čas, kdaj se je pričel izpit, podatke o kandidatu, iz katerih predmetov je kandidat polagal izpit in ocena za tak predmet, drugi podatki, ki so važni za čas polaganja izpita in podpisi predsednika in članov.

82. člen

Izpitna komisija ocenjuje uspeh kandidata z oceno, da je »uspešno« ali »neuspešno« položil izpit.

83. člen

Kandidat, kateri ni položil praktični del izpita, ne more polagati teoretičnega dela izpita.

Kandidat, kateri ni položil teoretičnega dela izpita, ga lahko ponavlja v roku, ki ga določi izpitna komisija.

84. člen

Izpitna komisija izroči kandidatu po opravljenem izpitu spričevalo.

Strokovna izobrazba, pridobljena na podlagi praktičnega dela v podjetju s položnim strokovnim izpitom, velja samo za podjetje.

85. člen

Stroške strokovnega izpita plača enota, iz katere je kandidat.

Predsednik in člani komisije imajo pravico do honorarja za njihovo delo v izpitni komisiji. Višino honorarja določi za vsako leto posebej CUO na predlog komisije.

VIII. POČITNIŠKA IN OBVEZNA PRAKSA DIJAKOV IN ŠTUDENTOV SREDNJIH, VIŠJIH IN VISOKIH ŠOL (PRAKTIKANTI)

86. člen

Podjetje sprejme vsako leto med šolskimi počitnicami na obvezni in neobvezni praktični pouk določeno število učencev, dijakov in študentov.

Praktični pouk traja od 10 do največ 30 dni.

87. člen

Učenci, dijaki in študentje (v nadaljnjem besedilu: praktikanti) so za čas praktičnega pouka dolžni, da spoštujejo obstoječe predpise o redu in disciplini, da redno in točno prihajajo na delo in da med delom opravljajo naloge, ki so jim dodeljene ali zaupane.

Za čas praktičnega dela mora praktikant voditi dnevnik o svojem delu v podjetju, katerega potrjuje s svojim podpisom neposredni vodja.

88. člen

Število praktikantov določi na predlog komisije za strokovno izobraževanje UO enote, kateri tudi določi za vsako leto posebej višino nagrade za opravljanje prakse.

89. člen

Praktikanti morajo biti stari najmanj 15 let.

IX. PRIZNANJE PRAKTIČNE USPOSOBLJENOSTI DELAVCEM, KI DALJŠO DOBO USTREZNO ZADOVOLJUJEJO ZAHTEVAM SVOJEGA DELOVNEGA MESTA, ČEPRAV NE IZPOLNJUJEJO ZAHTEVANE ŠOLSKE OZIROMA STROKOVNE IZOBRAZBE

90. člen

Delavcem, ki daljšo dobo ustrezno zadovoljujejo zahtevam delovnega mesta, čeprav ne izpolnjujejo zahtevano šolsko oz. strokovno izobrazbo, ki je določena za po-

samezno delovno mesto po pravilniku o sistematizaciji delovnih mest, se priznava praktična usposobljenost za opravljanje dela na delovnem mestu.

91. člen

Praktična usposobljenost za opravljanje dela na delovnem mestu se priznava pod naslednjimi pogoji:

a) stopnja polkvalificiranega delavca delavcu, ki je bil na praktičnem delu v podjetju oz. enoti najmanj 6 mesecev pod pogojem, da ima najmanj 6 razredov osnovne šole;

b) srednja strokovna izobrazba oz. stopnja KV delavca delavcu, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let;

c) stopnja VKV delavca, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima končano poklicno šolo;

d) višjo strokovno izobrazbo, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima dejansko srednjo strokovno izobrazbo;

e) visoko strokovno izobrazbo, če je opravljal uspešno in kvalitetno delo na ustreznem delovnem mestu najmanj 15 let, pod pogojem, da ima dejansko višjo strokovno izobrazbo.

Izjemoma lahko CUO prizna delavcem, ki imajo dejansko srednjo strokovno izobrazbo, visoko strokovno izobrazbo, toda samo v tistih primerih, kadar po statutu visoke šole ni določen dvostopenjski študij, in to le pod pogojem, da ima delavec najmanj 20 let prakse na ustreznih delovnih mestih.

Določila prvega odstavka tega člena veljajo samo za delavce, kateri bodo od 31. 12. 1971 izpolnili starostno dobo 35 let.

Odločbe o priznanju praktične usposobljenosti za opravljanje dela na višje ocenjenem delovnem mestu izda CUO na predlog DS.

IX. PRIPRAVNIKI

1. Delovna mesta, na katera se sprejemajo pripravniki

92. člen

Za vsa tista delovna mesta, za katera je s poslovnikom enote, pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov enote ali drugim ustreznim splošnim aktom enote predpisana praksa 1 leto in za katera se zahteva visoka ali višja šola ali šola druge stopnje, se obvezno sprejemajo na delo pripravniki.

Pripravniki so osebe, ki so uspešno končale visoko šolo oz. fakulteto ali višjo šolo ali šolo druge stopnje in ki se po končani šoli prvič zaposlijo.

Za novosprejete delavce, ki so uspešno končali šolo za učence v gospodarstvu, in ki so se med šolanjem praktično usposabljali v podjetju, se ne uporabljajo določbe o pripravnikih.

93. člen

Delovna mesta po prejšnjem členu se redno zasedajo le z delavci, ki so v podjetju oz. v posamezni enoti uspešno končali pripravniško dobo.

2. Določanje števila pripravnikov v perspektivnem in letnem planu

94. člen

V perspektivnem planu razvoja podjetja se v planu kadrov predvidi za dobo 5 let potrebo po pripravnikih z visoko šolo, z višjo šolo in s šolo druge stopnje in sicer določeno po strokah.

Hkrati z gradnjo in razširjanjem kapacitet po posameznih enotah, z modernejšo organizacijo dela in z upoštevanjem rednih upokojitev se v perspektivnem planu predvidi število pripravnikov za posamezne enote.

95. člen

Na podlagi perspektivnega plana se ob sprejemu letnega plana za podjetje kot celoto določi število pripravnikov, ki jih bo sprejelo podjetje oz. posamezne enote v naslednjem letu.

Število pripravnikov se določi hkrati ločeno po enotah in to po stopnjah šol in po strokah. V postopku ob sprejemanju letnega plana morajo enote soglašati ali pa dati svoje pripombe na del plana pripravnikov, ki se nanaša na enoto.

3. Sprejemanje pripravnikov na delo

96. člen

Objavo za sprejem pripravnikov na delo pripravi za celotno podjetje upravni odbor podjetja ob upoštevanju števila in drugih pogojev ločeno za posamezne enote.

Objava po prejšnjem odstavku mora biti izvedena najkasneje 30 dni po sprejemu letnega plana.

97. člen

Mimo določil prejšnjega člena veljajo za pripravnike v zvezi z objavljanjem prostih mest pripravnikov in drugimi zadevami iz delovnega razmerja določbe statuta in pravilnika o delovnih razmerjih.

4. Pripravniška doba

98. člen

Pripravniška doba za pripravnike z visoko ali višjo šolo ali šolo druge stopnje traja 1 leto.

5. Kroženje pripravnikov po delovnih mestih

99. člen

V pripravniški dobi mora pripravnik spoznati vsa delovna mesta oz. dela, ki so v neposredni ali posredni zvezi z njegovo stroko in delovnim mestom, na katero bo predvidoma razporejen po uspešnem zaključku pripravniške dobe.

100. člen

Kroženje po prejšnjem členu se lahko opravi v dveh delih.

V prvem delu, ki traja najmanj 6, a največ 9 mesecev, mora pripravnik spoznati delovna mesta in dela, ki so v neposredni in posredni zvezi z njegovo stroko in z delovnim mestom, za katero se pripravlja. Spoznavanje dela na posameznem delovnem mestu ali delu ne more trajati manj kot 15 dni.

V drugem delu, ki traja najmanj 3 do 6 mesecev, mora pripravnik spoznati delo na delovnem mestu, na katero bo predvidoma razporejen po uspešnem zaključku pripravniške dobe.

Vrstni red kroženja in podrobnejša napotila v skladu s tem členom da pripravniku njegov mentor.

6. Mentor

101. člen

Vsakega pripravnika mora v vsej pripravniški dobi voditi mentor, ki mora iskati čim uspešnejše oblike, da pripravnik pridobi pri kroženju na raznih delovnih mestih potrebne izkušnje.

Mentor spremlja in sproti ugotavlja napredovanje pripravnika v praktičnih izkušnjah ter svoje ugotovitve vpisuje v posebno knjigo pripravniške prakse.

102. člen

Mentorja določi upravni odbor enote, lahko za posameznega pripravnika, ali za več pripravnikov skupaj.

Mentor mora biti izkušen delavec iste ali druge enote, ki zlasti praktično obvlada stroko, za katero mora pripravnik pridobiti delovne izkušnje.

Če upravni odbor ne določi posebnega mentorja, mora opravljati vse mentorske dolžnosti direktor oz. vodja enote.

7. Sprotno in končno ugotavljanje pripravnikove sposobnosti

103. člen

Pripravnikovo spoznavanje del in pridobivanje izkušenj na posameznih delih, na katerih kroži, ugotavlja ustno mentor

skupno z vodjem neposredne delovne skupine, v kateri je pripravnik delal.

Svoje ugotovitve po prejšnjem odstavku vpišeta mentor in vodja neposredne delovne skupine v knjigo pripravniške prakse takoj, ko je pretekla predvidena doba preizkušanja na posameznem delu. Če je bil uspeh negativen, se lahko podaljša pripravnikovo preizkušanje na posameznih delih, vendar največ za 1/3 redno predvidene dobe.

104. člen

Končno ugotavljanje pripravnikove usposobljenosti se opravi 30 dni pred potekom pripravniške dobe.

V komisiji za preizkus pripravnikove usposobljenosti, ki jo imenuje upravni odbor enote, so:

- mentor,
- neposredni vodja enote, v katero bo pripravnik predvidoma razporejen, če to ni ugotovljivo pa vodja sektorja oz. direktor enote,
- delavec, ki ima enako ali višjo strokovno izobrazbo kot pripravnik in najmanj 3 leta prakse iz iste ali druge enote,

Preizkus se opravi ustno ter se pri tem ugotavljajo le praktična izkustva, pridobljena v pripravniški dobi. O uspešnem preizkusu izda komisija pismeno sporočilo pripravniku in komisiji za sprejem in razporejanje.

Če pripravnik prvič ni uspešen, lahko preizkus ponovi v 15 dneh. V tem primeru mora komisija postaviti pismena vprašanja, na katera pripravnik odgovarja pismeno.

Za posamezne negativne pismene odgovore, ki presegajo 1/3 vseh vprašanj, mora biti pripravnik še ustno izprašan. Če tudi tedaj ni uspešen, sklene komisija soglasno, da je izid preizkusa negativen.

Glede pravice ugovora veljajo določbe pravilnika o delovnih razmerjih.

8. Osební dohodki pripravnika

105. člen

Pravnik ima pravico do osebnega dohodka po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov enote.

Če pravilnik o delitvi osebnih dohodkov ne določi drugačne osnove za prvih 6 mesecev, se uporabljajo naslednje osnove:

- za pripravnika z visoko šolsko izobrazbo 1.300 din,
- za pripravnika z visoko šolsko izobrazbo 1.100 din,
- za pripravnika s srednjo šolo oz. s šolo druge stopnje 800 din.

106. člen

Po preteku 6 mesecev oz. prvega v naslednjem mesecu po dnevu, ko je bil dodeljen na delovno mesto, na katero bo predvidoma razporejen, se pripravniku obračuna osebni dohodek po osnovi tega delovnega mesta, zmanjšan za 10 %.

Zmanjšana osnova po prejšnjem odstavku pa ne sme biti nižja od osnove po prejšnjem členu, povečana za 10 %.

9. Prenehanje statusa pripravnika

107. člen

Pravnik, ki je uspešno opravil preizkus svoje usposobljenosti, se razporedi po določilih pravilnika o delovnih razmerjih na delovno mesto, za katero je bil praviloma s planom predviden in za katero se je usposabljal.

Sklep o razporeditvi mora komisija za sprejem in razporejanje delavcev vročiti pripravniku najkasneje 8 dni pred potekom enoletne pripravniške dobe.

Status pripravnika preneha s potekom enoletne pripravniške dobe ter veljajo za pripravnika od naslednjega dne dalje vse določbe kot za druge delavce, ki se sprejemajo na delo za nedoločen čas.

V pripravniški dobi je pripravnik prav tako v delovnem razmerju za nedoločen čas ter ima vse pravice in dolžnosti delavca, vendar z razliko, da se v tej dobi zanj uporabljajo razen določil drugih splošnih aktov tudi določbe tega pravilnika o pripravnikih.

10. Prenehanje delovnega razmerja pripravnika po nezadovoljivi oceni

108. člen

Če pripravnik pri ponovnem preizkusu po 105. členu tega pravilnika ne pokaže zadovoljivega uspeha in če pristojni organ ne ugotovi njegovemu morebitnemu ugovoru, predlaga komisija za preizkus pripravnikove usposobljenosti, da razporedi pripravnika komisija za sprejem in razporejanje delavcev na drugo ustrezno delovno mesto, za katero izpolnjuje pogoje.

Če delavec odkloni tako razporeditev ali če takega delovnega mesta v enoti ni, preneha delavcu delovno razmerje po določbah pravilnika o delovnih razmerjih.

Predlog za prenehanje da v skladu z določili 162. člena pravilnika o delovnih razmerjih delavskemu svetu enote komisija za preizkus pripravnikove usposobljenosti, če so izpolnjeni pogoji po prejšnjem odstavku.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

109. člen

Vso evidenco po določitih tega pravilnika vodi splošni sektor podjetja oz. splošne službe enot.

110. člen

Spremembe in dopolnitve tega pravilnika se opravijo na način in pod pogoji, ki so predpisani s statutom za sprejemanje splošnih aktov podjetja.

111. člen

Za dajanje pojasnil posameznih določil tega pravilnika je pristojen CUO.

Ljubljana, 19. 7. 1971

112. člen

Obstoječe stanje na področju strokovnega izobraževanja je treba uskladiti z določili tega pravilnika najkasneje do 31. 12. 1971.

113. člen

S tem pravilnikom preneha veljati pravilnik o pripravnikih in o izpopolnjevanju delovnih sposobnosti v delovnem razmerju, ki ga je sprejel CDS na 18. zasedanju dne 18. 4. 1968 (CDS št. 476/68).

114. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo 8 dan od dneva objave.

Predsednik CDS:
Vera Aljančič l. r.

Na podlagi Pravilnika o knjigovodstvu »Mercator« import-export Ljubljana, je CDS na svoji seji z dne 16. 12. 1970 sprejel

PRAVILNIK

o kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah

1. člen

S tem pravilnikom je določena maksimalna višina, katera se lahko prizna posameznim prodajalnam zaradi izgube pri kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah. Pri tem je upoštevana izguba za čas uskladiščenja v skladišču prodajalne in čas prodaje.

Izguba zaradi kala, razsipa, loma in kraje blaga v prodajalnah se lahko ugotavlja ob letnem popisu (inventura), oziroma pri pregledu poslovanja prodajalne ne glede na letni čas.

2. člen

Po določitih tega pravilnika se lahko prizna izguba pri blagu v primeru, ko ni le-ta nastala po krivdi posameznih delavcev prodajalne. Pri ugotavljanju izgube se ne upošteva vrednost blaga, katerega je priznal dobavitelj prodajalni na podlagi reklamacije.

3. člen

Posamezna enota lahko sprejme svoj pravilnik o izgubi blaga zaradi kala, razsipa, loma in kraje v prodajalnah, vendar mora biti le-ta v skladu z določili tega pravilnika.

Evidenco o kalu, razsipu, lomu in kraji blaga v prodajalnah določi enota sama v skladu z internimi akti podjetja.

4. člen

V pravilniku o delitvi OD enote se lahko predvidijo stimulatívna merila za kakovost dela, ki naj bi vplivala na zmanjšanje izgub zaradi kala, razsipa, loma in drugih vzrokov, na katere lahko vplivajo delavci z boljšim in uspešnejšim delom.

5. člen

Izguba pri blagu v prodajalni je odvisna od prometa prodajalne, predmeta in asor-

timenta poslovanja, tehnološkega procesa dela in časa dobave blaga od dobaviteljev.

Ob upoštevanju kriterijev prejšnjega odstavka tega člena se prizna izguba pri blagu v prodajalnah maksimalno določena v naslednjih členih tega pravilnika.

6. člen

Samopostrežnim prodajalnam živilske stroke se prizna od doseženega prometa v obračunskem obdobju:

— za kalo, lom, razsip
4 % brez prometa sadja in zelenjave;

— za sadje in zelenjavo za prodajalne, katere imajo dnevno dostavo blaga, oziroma je kraj dostave dobavitelja največ 30 km od prodajalne
2 % od prometa s sadjem in zelenjavo;

— za sadje in zelenjavo za prodajalne, katere nimajo dnevne dostave blaga in je kraj dostave dobavitelja več kot 30 km od prodajalne
3 % od prometa s sadjem in zelenjavo.

7. člen

Klasičnim prodajalnam živilske stroke se prizna od doseženega prometa v obračunskem obdobju:

— za kalo, lom, razsip
2 % brez prometa sadja in zelenjave;

— za sadje in zelenjavo za prodajalne, katere imajo dnevno dostavo blaga, oziroma je kraj dostave dobavitelja največ 30 km od prodajalne
2 % od prometa s sadjem in zelenjavo;

— za sadje in zelenjavo za prodajalne, katere nimajo dnevne dostave blaga in je kraj dostave dobavitelja oddaljen več kot 30 km od prodajalne
3 % od prometa s sadjem in zelenjavo.

8. člen

Za klasične prodajalne z mešanim blagom se uporabijo določbe 7. člena tega pravilnika za promet z živilskim blagom. Za promet z neživilskim blagom se uporabijo kriteriji, določeni po tem pravilniku za neživilsko blago.

9. člen

Prodajalne živilske stroke se finančno ne obremenjujejo za: porabo klobučnega papirja, reklamnih vrečk in ostalega reklamnega materiala. Za porabo ostalega papirja in papirnatih vrečk so prodajalne obremenjene po nabavni ceni (špecerijske vrečke in ostali papir), če se prodajajo oziroma tehtajo z blagom.

10. člen

Za prodajalne s tehničnim blagom se eventualni kalo, razsip, lom blaga v prodajalnah oziroma reklamacije od potrošnikov uveljavljajo pri dobaviteljih, razen v naslednjih primerih:

— za prodajalne, ki prodajajo goriva in maziva, se prizna 4% od ustvarjenega prometa;

— za prodajalne, ki prodajajo barve, lake, firnež v razsutem stanju, se prizna 1% od ustvarjenega prometa in

— za prodajalne s prodajo premoga, drv in cementa se prizna 1% od ustvarjenega prometa.

Prodajalnam s tehničnim blagom se prizna vrednost reklamnih vrečk in ovojnega papirja.

11. člen

Za blagovnice s tehničnim blagom, ki imajo v celoti ali delno (oddelek, etaža)

predmet poslovanja v obliki samopostrežbe, se prizna v obračunskem obdobju od prometa brez upoštevane vrednosti reklamacij dobavitelja, za:

— galanterijsko blago, kozmetiko in igrače 1%;

— za trikotažo in pletenine 1%;

— za ostalo tehnično blago, čigar prodajna cena ne presega 4 din 0,5%.

Za samopostrežne prodajalne živilske stroke v blagovnici veljajo določila 6. člena tega pravilnika.

12. člen

Mesnicam se prizna 5% od doseženega prometa v določenem obračunskem obdobju, zaradi izgube pri kalu, razsipu blaga v prodajalnah, s tem da se ne bremenijo za vrednost ovojnega papirja. Pri tem so mišljene mesnice, katere imajo klasično prodajo mesa in mesnih izdelkov, in sicer ločena prodajalna mesta ali pa v sestavu samopostrežnih prodajaln.

13. člen

Ne glede na določilo 6., 7. in 12. člena tega pravilnika se posamezni prodajalni prizna določen odstotek na račun kala, loma, razsipa in kraje blaga v določenem obračunskem obdobju v naslednjih primerih: v primeru višje sile, adaptacije prodajalne in spremembe števila zaposlenih delavcev in podobno, s tem da o tem posebej odloča delavski svet enote.

14. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo, ko ga sprejme centralni delavski svet Veletrgovine Mercator in se uporablja od 1/1-1971.

Predsednik CDS:

Vera Aljančič 1. r.

Ljubljana, 16. 12. 1970