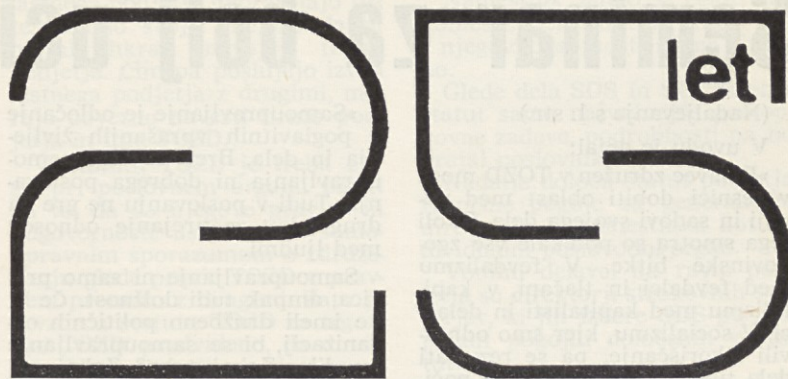




Mercator



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA M E R C A T O R

LETO XII.

LJUBLJANA, JULIJ 1974

ŠT. 6

Skupni izvršni odbor podjetja konstituiran

Na drugem zasedanju skupnega delavskega sveta podjetja dne 24. aprila 1974 je bil izvoljen novi skupni izvršni odbor podjetja, ki se je konstituiral na prvi seji dne 3. junija 1974.

Na predlog družbeno-političnih organizacij podjetja je bil za predsednika skupnega izvršnega odbora podjetja soglasno izvoljen tovariš ing. Živko Velkavrh iz TOZD Hladilnica, za namestnika predsednika pa tovariš Niko Rač iz TOZD Grosist.

Ob izvolitvi se je novo izvoljeni predsednik zahvalil za izkazano zaupanje z naslednjimi beseda-

mi: »V svojem imenu in v imenu svojega namestnika se zahvaljujem članom skupnega izvršnega odbora za izkazano zaupanje. Zavedava se, da s tem prevzema veliko odgovornost, da bomo v delu tega organa vnesli novo vsebino, ki jo zahtevajo novi družbeno-politični ekonomski odnosi na podlagi ustave in naših samoupravnih sporazumov ter ostalih aktov«.

Skupni izvršilni odbor je na podlagi drugega člena samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetju Mercator in drugega odstavka 23. člena usta-

ve SRS ter na podlagi predhodne strokovne obravnave dal pobudo, da delavski sveti TOZD pričnejo postopek za pripravo predloga za sprejem samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov na zborih delavcev TOZD. Pri tem naj bi se upoštevale enotno dogovorjena merila v vseh TOZD, ki so bila obravnavana na seji skupnega izvršilnega odbora in kateri material je bil posredovan vsem TOZD. Te sporazume naj bi sprejeli TOZD do konca junija 1974.

Nadalje je skupni izvršilni odbor obravnaval tudi predlog pra-

vilnika o kalu, lomu, razsipu in kraji v prodajalnah s tem, da letga obravnavajo TOZD, dajo svoje pripombe, nakar ga bo sprejel skupni delavski svet podjetja.

Člani skupnega izvršilnega odbora so dobili tudi pojasnilo glede vsebine, ki jo mora vsebovati statut TOZD, ki naj bi ga sprejemali zbori delavcev v TOZD. Izdelani vzorec statuta naj bi služil le kot pomoč k delu s tem, da mora vsaka TOZD prilagoditi posamezne določbe svojim pogojem.

M. P.

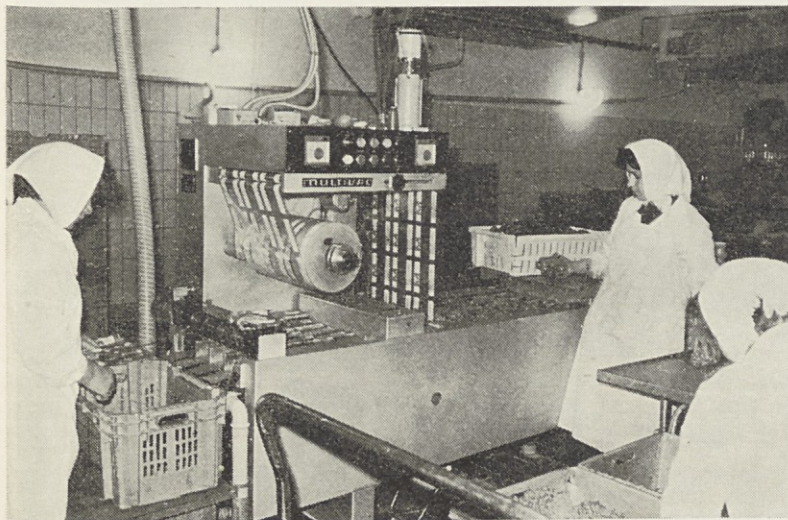
Tokrat predstavljamo:

TOZD TMI - Tovarna mesnih izdelkov

V tej številki lahko preberete malo obširnejši zapis o naši TOZD »TMI« Tovarni mesnih izdelkov. Iz dela in življenja tega kolektiva smo v našem glasilu pisali poslednjic lani, ob njihovi 20-letnici. Tokrat si lahko prebe-

rete novejša podatke o njihovem delu. Sprehodili smo se skozi proizvodnjo in morda zabeležili nekaj zanimivosti, ki širšemu krogu naših bralcev še niso znane.

(Nadaljevanje na 6. str.)



Iz pakirnice TMI, kjer pakirajo meso na klasičen način, pa tudi vakuumsko. Več o proizvodnem in samoupravnem življenju kolektiva TOZD TMI pa berite na 6. strani.

Seminar za bolj učinkovito samoupravo

V četrtek, dne 20. junija, je bilo v Ljubljani posvetovanje, ki sta ga organizirala Izvršni odbor Konference OOS in sekretariat Sveta ZK Mercator. Poleg članov IO Konference OOS in sekretariata Sveta ZK so bili na posvet vabljeni vsi predsedniki OOS, tajniki OOS, sekretarji aktivov mladih delavcev, sekretarji OO ZK in direktorji TOZD in Delovne skupnosti podjetja.

Dnevni red je obsegal šest točk.

O vlogi in nalogah družbeno-političnih organizacij podjetja in TOZD pri uveljavljanju novih družbeno ekonomskih odnosov v združenem delu, na podlagi sklepov X. kongresa ZKJ in določb ustave SFRJ in SRS je govoril tovariš Slavko Grčar, sekretar Republiškega sveta zveze sindikatov SRS.

Pod drugo točko smo poslušali poročilo tovariša Mirka Ruplja, direktorja pravnega sektorja, ki je obravnaval samoupravni sporazum o združevanju v podjetju Mercator, statut podjetja in statut TOZD.

Plan podjetja za tekoče leto je obrazložil tovariš Stane Vrhovec, direktor razvojno planskega sektorja.

Nadalje smo poslušali izvajanje direktorja sektorja gostinstva tovariša Eda Božiča. Tema je bila naslednja: Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD v podjetju.

Zadnji predavatelj je bil tovariš Marjan Pogačnik, direktor splošnega sektorja, ki je v svojem referatu poročal o samoupravnem sporazumu o kadrovski politiki in o sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Namen seminarja je bil vse prisotne seznaniti s temami, ki se bodo v naslednjih dneh obravnavale na zborih delovnih ljudi, da bi bili le-ti uspešno izvedeni.

SLAVKO GRČAR, SEKRETAR
RSZS SRS:

DELAVEC MORA V RESNICI
DOBITI OBLAST NAD POGOJI,
SREDSTVI IN SADOVI
SVOJEGA DELA

Predaval je o vlogi in nalogah družbeno političnih organizacij v podjetju in TOZD, ki so zapisane v novi zvezni in republiški ustavi in ki so bile sprejete na podlagi sklepov X. kongresa ZKJ in VII. kongresa ZKS.

(Nadaljevanje na 2. str.)

Seminar za bolj učinkovito samoupravo

(Nadaljevanje s 1. str.)

V uvodu je dejal:

»Delavec združen v TOZD mora v resnici dobiti oblast med pogoji in sadovi svojega dela. Okoli tega smotra so potekale vse zgodovinske bitke. V fevdalizmu med fevdalci in tlačani, v kapitalizmu med kapitalisti in delavci. V socializmu, kjer smo odpravili izkoriščanje, pa se rezultati dela tudi na najrazličnejše načine izmikajo iz rok tistega, ki ustvarja, to je iz rok delavca. Ko govorim o delavcu, mislim tu na najširši krog delovnih ljudi. Delavski razred vključuje vse delovne ljudi, ki združujejo svoje delo. Zmotno je misljenje, da so delavci samo tisti v neposredni materialni proizvodnji.«

Zatem je spregovoril o osnovni ustavi in kongresni ideji.

»Ta je globoko humana,« je dejal. »Pomeni odpravo izkoriščanja tujega dela. Uresničenje take ideje je osvoboditev delavskega razreda.

Vodilna misel naše revolucije je bila: oblast delavstvu. Vendar so bile razmere takšne, da ideje ni smo vselej uresničevali. Pojavljala se je vrsta odtujevalcev dohodka.

Osnovna oblika neposredne oblasti delavcev je danes TOZD. Ob tem nekateri negodujejo, češ, TOZD pomeni dezintegracijo. Pravijo: s tolikimi mukami smo se povezali, zdaj se pa spet razbijamo. To ni res, kajti vsako razvito gospodarstvo mora biti visoko integrirano, povezano.

TOZD pomeni konec posamične oblasti, konec odtujevanja sredstev. Samoupravljanje z dohodkom ne pomeni, da v TOZD lepo vse sami razdelimo. Dohodek ne kroži samo znotraj TOZD, kroži v celotni družbeni reprodukciji.«

V nadaljevanju se je dotaknil delegatskega sistema.

»Dohodek se pretaka in razumljivo je, da je fizično nemogoče, da bi vsi ljudje neposredno odločali o vseh postavkah dohodka. Zato smo izvolili delavske predstavnike v vseh organih, v občinah, skupščinah.

Delegat, kjerkoli je, ne more nastopati v svojem imenu. Pri našati mora voljo, odločitve tistih, ki so ga tja poslali. Vseh interesov pa ni mogoče hkrati uresničiti. Moramo se dogovarjati, sporazumevati.

Poleg delegatskega sistema smo v ustavi zgradili še celo vrsto družbenih mehanizmov. To so družbeno politične organizacije, kot Zveza komunistov, sindikat, mladinska organizacija, SZDL in ZZB NOV.

Družbeno politične organizacije so razredne organizacije ampak z drugačno opredelitvijo kot v kapitalizmu. Imajo en sam program in to program ZK. ZK je popeljala ljudi skozi revolucijo in vodi nadaljnji potek te revolucije. Najgloblje je spoznala interese delavskega razreda, to je osvoboditev človeka. Ob njenem programu ni mesta za drug program, ker bi na ta način izničili revolucijo.

Sindikat je pri nas najširša družbeno politična organizacija saj so vanj vključeni domala vsi delovni ljudje. Program ZK je tudi program sindikata.

V nadaljnjem izvajanju je govoril o samoupravljanju.

»Samoupravljanje je odločanje o poglavitnih vprašanih življenja in dela. Brez dobrega samoupravljanja ni dobrega poslovanja. Tudi v poslovanju ne gre za drugo, kot za urejanje odnosov med ljudmi.

Samoupravljanje ni samo pravica, ampak tudi dolžnost. Če bi ne imeli družbeno političnih organizacij, bi se samoupravljanje izrodilo. Zakaj tako? Zakaj, na primer, se mora delavec, ki neposredno odloča, organizirati v sindikat?

V ustavi smo zapisali: delavci organizirani v družbeno političnih organizacijah uresničujejo oblast. Delo v družbeno političnih organizacijah je sestavni del samoupravljanja, hrbtenica in opora, mobilizacija in akcija. Članstvo v teh organizacijah je prostovoljno, skozi ideje ZK, sindikata pa preveva razredni interes.«

Nato nas je popeljal skozi temeljne principe delovanja družbeno političnih organizacij. Govoril je o načelu razrednosti, neposrednosti odločitev, konkretnosti v delu, načrtovanosti v akciji, racionalnosti dela, prilagodljivosti, javnosti delovanja, demokratičnosti in enotnosti akcij.

Ob koncu nas je seznanil z delom družbeno političnih organizacij. Najprej o sindikatu, mimo katerega ne sme iti nobena pomembna stvar v podjetju. Razvojni program, investicijski načrt, obračun dohodka, finančni načrt, samoupravni sporazumi, družbeni dogovori, vse to je povezano z delavcem, njegovim dohodkom, varnostjo in perspektivo.

Brez vednosti sindikata se ne sme predlagati nobenega delegata, imenovati vodilnega delavca, predlagati člane samoupravnih organov. Sindikat mora skrbeti tudi za delovne pogoje delavcev, izobraževanje, kulturo, šport, rekreacijo ter oddih delavcev.

Članstvo ZK mora aktivno delovati povsod, kjer se odvijajo družbeno politične in druge ak-

cije, odgovorno je za dosledno izpolnjevanje programa ZK.

Znotraj sindikalne organizacije deluje aktiv mladih delavcev. Dogovarja se o stališčih in problemih mladih.

Predavanje je tovariš Grčar končal z besedami:

»Organizirana akcija je neobhodni sestavni del celokupnega življenja in dela v TOZD, v samoupravljanju. Opredeljena je v dokumentih ZK in v zvezni ter republiški ustavi. Tudi v vaše statutarne akte zapišite osnovne pravine odnosa do družbeno političnih organizacij do njihovega delovanja in njihove akcije.«

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O ZDRUŽEVANJU

Tovariš Mirko Rupelj je poročal o poteku oblikovanja in podpisa samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, o statutu podjetja in statutu TOZD.

Samoupravni sporazum o združevanju v podjetje Mercator se je začel oblikovati konec leta 1971. Na podlagi določb delavskih ustavnih dopolnil je bilo izdelanih več osnutkov. V oktobru 1972 smo objavili že IV. osnutek samoupravnega sporazuma, ki so ga odobrili delegati enot, ki so imeli hkrati nalogo, da pripravijo organiziranje TOZD. Konec leta 1972 smo organizirali 22 TOZD, na podlagi ustavnih dopolnil.

V juniju 1973. leta sta bila objavljena osnutka nove zvezne in republiške ustave, ki sta vsebovala pomembne novosti, ki jih je bilo treba upoštevati pri oblikovanju samoupravnega sporazuma o združevanju.

Kot najpomembnejšo moramo šteti določbo, po kateri ustanavljanje TOZD ni le samo pravica delavcev pač pa tudi dolžnost, če so za to izpolnjeni pogoji. Znano je, da smo v naši delovni organizaciji, kakor tudi v mnogih drugih, skupne službe poprej vključevali v TOZD in sicer v TOZD Poslovno upravo. Osnutka oben

ustava sta nakazala drugačno rešitev, s tem da delavci skupnih služb oblikujejo delovno skupnost.

Tê novosti so delegati upoštevali tako pri organiziranju TOZD kot pri oblikovanju Samoupravnega sporazuma o združevanju. V septembru, oktobru in novembru 1973 je bilo na podlagi poprej objavljene analize pogojev za organiziranje TOZD ustanovljenih 25 TOZD. Iz prejšnje TOZD Poslovna uprava se je organizirala TOZD »Grosist«, del delavcev pa je prešlo v Delovno skupnost.

V tej dobi so tudi na podlagi analize pogojev delavci poprej enotne TOZD DETAIL ustanovili 5 TOZD in sicer v Beogradu, Litiji, Polju, Logatcu in Gornjem gradu. Teh pet novih TOZD se je s posebnim samoupravnim sporazumom v maju 1974 združilo v skupnost TOZD »Detail«.

Novo ustanovljeno TOZD so ponovno neposredno izvolile svoje delegate za izdelavo predloga samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo.

Zadnji usklajevalni zbor delegatov je bil 13. 12. 1973. Samoupravni sporazum o združevanju v podjetje Mercator je bil nato sprejet in podpisan v 24 TOZD. Ker ena TOZD ni sprejela in podpisala Samoupravnega sporazuma o združevanju je bil sprožen ustavni spor. S posredovanjem predsednika komisije za samoupravljanje pri CK ZKS so bile oblikovane I. Spremembe samoupravnega sporazuma, ki so sporna vprašanja tako dobro rešila, da jih je zbor delegatov soglasno sprejel. Prav tako so bile soglasno sprejete v vseh 25 TOZD.

Spremembe so podpisali pooblašeni delavci vseh 25 TOZD, dne 26. 3. 1974, ki ga štejemo za dan konstituiranja podjetja Mercator.

Od tega dne dalje nam zakon nalaga nove dolžnosti, to je, da v 60 dneh sprejmemo: statut podjetja, statute v vseh TOZD, ki so

(Nadaljevanje na 3. str.)



Na seminarju smo poslušali tudi predavanje tovariša Slavka Grčarja, sekretarja RSZS Slovenije (tretji z leve).

(Nadaljevanje z 2. str.)

ob ustanovitvi sprejele statutarne sklepe.

Po zakonu mora biti Statut delovne organizacije in Statut TOZD v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju, zato moramo poprej sprejeti še II. Spremembe samoupravnega sporazuma.

Prve spremembe so se omejevale samo na reševanje ustavnega spora. Novih določb zvezne in republiške Ustave pri oblikovanju I. Sprememb ni kazalo upoštevati, ker tedaj ustavi še nista bili sprejeti.

Da bi dosegli čimbolj kvalitetno opredelitev delegatov glede usklajevanja Samoupravnega sporazuma z ustavo, je bilo pred sprejetjem II. Sprememb organizirano širše posvetovanje s strokovnimi in družbeno političnimi delavci, dne 16. maja. Po zaključnem posvetovanju so delegati besedilo sprejeli in sklenili, da se izdela prečiščeno besedilo.

V II. spremembah so dodana nova poglavja: postopek za izločitev posameznih TOZD, združevanje v skupnosti TOZD in priprave za ljudsko obrambo.

Razen teh novih poglavij je v II. spremembah še vrsta pomembnih novosti.

O glavnih dejavnostih TOZD smo bili prvotno mnenja, da jih ne bo potrebno podrobno naštevati. Po stališču registrskega sodišča pa smo morali glavne dejavnosti TOZD napisati v sporazumu. Za TOZD z grosistično dejavnostjo so upoštevane vse dejavnosti, ki jih ima podjetje v trgovanju na debelo, za TOZD z detajlistično dejavnostjo pa vse dejavnosti, ki jih ima podjetje v trgovanju na drobno. Po sporazumu imajo posamezne TOZD širšo dejavnost, kot jo imajo dejansko registrirano. To pa ne pomeni, da jo lahko že izvajajo. Za dejansko razširitev predmeta poslovanja v posamezni TOZD bo potreben sklep njenega zbora ali DS in soglasja inšpekcijskih služb. Ne bo pa treba spreminjati sporazuma o združevanju, če ima to dejavnost že vpisano za posamezne TOZD.

Nadaljna pomembna sprememba je v tem, da je osnutek ustave dopuščal individualni in kolegijski poslovodni organ — to je oba hkrati.

Nova zvezna in republiška ustava pa določata, da ima vsaka organizacija združenega dela ali individualni poslovodni organ tj. generalnega direktorja in njegovega namestnika, ki ga v odsotnosti v celoti nadomešča. Doslej nam je znano, da so se v štirih TOZD odločili za kolegijski poslovodni organ s predsednikom (to je Litija, Gornji grad, Polje, Logatec), medtem ko so v drugih TOZD predvideni individualni poslovodni organi.

V II. spremembah so se delegati odločili, da na ravni delovne organizacije obdržimo individualni poslovodni organ tj. generalnega direktorja in njegovega namestnika, ki ga v odsotnosti v celoti nadomešča. Doslej nam je znano, da so se v štirih TOZD odločili za kolegijski poslovodni organ s predsednikom (to je Litija, Gornji grad, Polje, Logatec), medtem ko so v drugih TOZD predvideni individualni poslovodni organi.

V statutih TOZD je treba tudi določiti, da nadomešča direktorja TOZD to je individualni poslovodni organ, delavec razporejen na določeno delovno mesto, praviloma na vodilno, če pa TOZD nima vodilnih delovnih mest, tudi na drugo delovno mesto.

V samoupravnem sporazumu smo v skladu z osnutkom ustave še predvideli, da se na ravni delovne organizacije oblikuje delovna skupnost.

Ker je delovna skupnost po ustanovitvi skupnosti TOZD detajl oblikovana tudi na ravni te skupnosti, je treba obe delovni skupnosti razlikovati. Po samoupravnem sporazumu razlikujemo delovno skupnost na ravni podjetja, ki jo na kratko imenujemo »delovno skupnost«. Ker pa v določenih primerih razlikujemo obe delovni skupnosti jih v posameznih členih navajamo kot »delovno skupnost podjetja« in kot »delovno skupnost skupnosti TOZD«.

Nadaljna sprememba v sporazumu in v statutih TOZD je v tem, da je sedaj možna dvakratna zaporedna izvolitev v delavski svet oziroma v izvršilni organ.

Pooblastila v pravnem prometu z drugimi so predstavljala za delegate in za njihove strokovne sodelavce trd oreh. Princip teh pooblastil je v tem, da imajo TOZD vsa pooblastila v pravnem prometu z drugimi razen tistih, ki jih združujejo na ravni podjetja.

TOZD se razlikujejo glede pooblastil v najemu kreditov. TOZD Emba samostojno najema kratkoročne in dolgoročne kredite brez omejitev, druge TOZD pa do višine lastnega poslovnega sklada po zaključnem računu za preteklo leto.

Zakaj ta omejitev pri drugih TOZD? Po sporazumu odgovarjajo za obveznosti TOZD druge TOZD z neomejeno subsidiarno odgovornostjo razen TOZD Emba, ki ne odgovarja za obveznosti drugih TOZD, enako druge TOZD ne odgovarjajo za obveznosti TOZD Emba.

TOZD in druge organizacije združenega dela, njihove skupnosti in druge oblike združevanja organizacij združenega dela so pravne osebe s pravicami in obveznostmi in odgovornostmi, ki jih imajo po ustavi, zakonu in samoupravnem sporazumu oziroma aktu o ustanovitvi.

Za svoje obveznosti odgovarja TOZD po zakonu z vsemi svojimi sredstvi.

Za obveznosti delovne organizacije odgovarjajo TOZD tako kot je določeno v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo. Če ni o tem sporazumu nobene določbe odgovarjajo po zakonu vse TOZD solidarno za obveznosti delovne organizacije.

V našem sporazumu je določeno, da odgovarjajo vse TOZD za obveznosti podjetja z neomejeno subsidiarno odgovornostjo. Zato je v firmi podjetja dodana navedba o odgovornosti: n. sub. o.

Po sporazumu odgovarjajo TOZD za obveznosti drugih TOZD z neomejeno subsidiarno odgovornostjo razen TOZD Emba.

Razlika med solidarno in subsidiarno odgovornostjo je, da pri solidarni odgovarjajo vzajemno vsi za enega, eden za vse, subsidiarna pa je nadomestna ali pomožna odgovornost. Pomeni, da mora upnik najprej uveljavljati svoj zahtevek s tožbo zoper dolžnika s katerim je imel pravni promet. Šele ko tu ne uspe, lahko uveljavlja nadomestni zahtevek pri drugih subsidiarno odgovornih dolžnikih.

Vsaka TOZD mora imeti svoje ime. TOZD poslujejo z drugimi s firmo delovne organizacije in s svojim imenom. Če TOZD, ki so del delovne organizacije poslujejo v sami delovni organizaciji, uporabljajo podobno kot člani ene družine samo svoje ime. Če TOZD posluje z drugimi TOZD, skupnostjo TOZD ali s

podjetjem — seveda le v okviru lastnega podjetja uporabljajo pri tem samo svoje ime, ne da bi morali hkrati navajati firmo podjetja. Čim pa poslujejo izven lastnega podjetja z drugimi, morajo obvezno navesti firmo podjetja in ime TOZD.

V statutu TOZD je treba zlasti pri poslovnem organu paziti na to, da so njegove pravice in odgovornosti usklajene s samoupravnim sporazumom o združevanju glede pravic TOZD v pravnem prometu z drugimi. Zato je v vzorcu statuta TOZD za trgovske TOZD predvideno, da direktor sklepa pogodbe v blagovnem prometu v mejah registriranega poslovnega predmeta TOZD in v mejah okvirnih pogodb v blagovnem prometu, ki jih sklepa podjetje.

Glede razpolaganja s sredstvi je važno to, da direktor TOZD kot individualni poslovodni organ nima pravice odločati o sredstvih, pač pa sklepa pogodbe na podlagi poprejšnjih odločitev DS TOZD ali zbora delavcev TOZD. Možno pa je, da se v statutu TOZD vpiše, da direktor TOZD sklepa pogodbe do določenega zneska — brez omejitev.

STATUT PODJETJA

Vsebina za statut ni določena niti v ustavi niti v zakonu.

Statut podjetja Mercator je bil že objavljen skupaj s predlogom samoupravnega sporazuma o združevanju v glasilu Mercator v novembru 1973. Ker pa je po določbi ustave SRS sedaj edino SDS pristojni za predlog statuta delovne organizacije, je bil postopek ponovljen ter je SDS 4. 6. 1964 sprejel sklep, da v desetih dneh objavi predlog statuta.

Podlaga za statut podjetja je samoupravni sporazum o združevanju.

Prvo je razmejitve odnosov TOZD — podjetje — delovna skupnost podjetja. Poudarek je na enakopravnem upoštevanju interesov vseh združenih TOZD in skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju.

Pri urejanju zadev za TOZD in za podjetje kot pravno osebo izvršujejo delavci delovne skupnosti podjetja sklepe SDS in SIO za katerih izvajanje skrbi generalni direktor.

Pri urejanju določenih samoupravnih pravic v delovni skupnosti izvršujejo delavci sklepe Sveta delovne skupnosti ter izvršilnega odbora, s tem da za izvajanje teh sklepov skrbi na-

mestnik generalnega direktorja. Namestnik lahko v celoti nadomešča generalnega direktorja v njegovi odsotnosti ali pa obratno.

Glede dela SDS in SIO zajema statut samo najvažnejše postopkovne zadeve, podrobnosti pa bo urejal poslovnik.

Nadalje določa statut podjetja razpisne pogoje za generalnega direktorja in namestnika kot individualni poslovodni organ.

Vodilni delavci na ravni podjetja so direktorji strokovnih sektorjev, ki jih izbere SDS po razpisnih pogojih določenih v statutu.

Statut določa tudi okvire dela delovne skupnosti podjetja — podrobnosti bodo v posebnem samoupravnem sporazumu.

Delavci delovne skupnosti odločajo neposredno na zboru delovne skupnosti o pravicah, ki jih imajo po ustavi, zakonu in samoupravnem sporazumu.

Svet delovne skupnosti volijo delavci delovne skupnosti kot organ, ki ureja določene samoupravne pravice. Steje 15 članov. Izvršilni odbor delovne skupnosti je izvršilni organ sveta delovne skupnosti.

Odgovornost delavcev delovne skupnosti se deli: na odgovornost individualnega poslovodnega organa in vodilnih delavcev na ravni podjetja; (Zanje veljajo v celoti določbe samoupravnega sporazuma o združevanju), svet za obravnavo kršitev delovnih obveznosti na ravni podjetja; SDS; na odgovornost drugih delavcev delovne skupnosti (zanje veljajo določbe samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu te delovne skupnosti).

Postopek za spremembo statuta določa, da lahko da pobudo za spremembo in dopolnitev vsaka TOZD na zboru z 2/3 večino. Na to pobudo uvedejo delegati SDS postopek za spremembo s sklepom, ki ga sprejmejo z več kot 1/2 glasov vseh delegatov SDS.

PLAN PODJETJA ZA LETO 1974

Tovariš Stane Vrhovec je ugodoma spregovoril o konceptu planiranja v okviru novih ustavnih dopolnil, ki postaja v našem gospodarstvu izredno važen činitelj.

Pri sestavi plana so imele strokovne službe v podjetju odgovorno nalogo. Obravnavale so razvoj gospodarskih tokov vsake TOZD in podjetja kot celote. Tako ima vsakdo pred seboj vizijo zaključka gospodarskega leta.

(Nadaljevanje na 4. str.)



Seminar je bil odlična priprava za zbore delovnih ljudi. Številni udeleženci so z zanimanjem sledili predavanjem in se aktivno vključili v razpravo.

(Nadaljevanje s 3. str.)

Plan je bil razposlan v preko 200 izvodih vsem TOZD, njihovim samoupravnim organom in vodilnim delavcem z namenom, da ga v kolektivnih obravnavajo prav vsi delavci.

Zatem je obrazložil predlog plana. Sestavljen je iz dveh delov. V prvem nakazuje, ob upoštevanju možnosti in pogojev gospodarjenja, predvidene gospodarske dosežke in rezultate. Pokazatelj govori, da bo znašala realizacija v letošnjem letu 314 starih milijard dinarjev, kar je 15% povečanje v odnosu na lansko leto. Indeksi se gibljejo različno; najmlajši je v Investi, največji v Embi. Dohodek se bo povečal za 6% in bo predvidoma znašal 297.687.774 din. Letos bo v podjetju redno zaposlenih 4522 delavcev kar je 2% porast, povprečni osebni dohodek pa se bo gibal okoli 2497 din, torej povečan bo za 12%. Akumulacija bo znašala 7.706.000 din, kar je 8% znižanje v primerjavi z letom 1973.

Drugi del plana govori o pokrišanju obveznosti za izplačilo anuitet za kredite za skupna osnovna sredstva, ki znašajo v letu 1974 28.629.736 din. V tem delu je napisan tudi predlog organiziranosti Delovne skupnosti podjetja, njenih nalogah, predlog plana stroškov in virov finansiranja.

V predlogu plana za leto 1974 je posredovan tudi vsebinski in finančni načrt Ekonomske propagande in informativne službe, ki ga financirajo solidarno vse TOZD in Delovna skupnost.

Ob koncu je spregovoril tudi o investicijah, ki jih za letos ne predvidevamo, ker moramo najprej poravnati obveznosti, ki jih imamo do družbene skupnosti.

»S planom smo dobili smero-kaz poslovanja Mercatorja, v njem je prikazana celovita finančna situacija podjetja. Plan 74 naj bo temeljni kamen poštenja, zaupanja in sodelovanja.«

S temi besedami je končal svoje poročilo tovariš Stane Vrhovc, direktor razvojno-planskega sektorja.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O DELITVI DOHODKA IN OD

O tej temi je govoril direktor sektorja maloprodaje in gostinstva, tovariš Edo Božič.

Povedal je, da je od decembra lanskega leta do aprila letos, prišlo do več sprememb in dopolnil samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnega dohodka v SR Sloveniji. Zaradi lažje praktične uporabe teh sprememb in dopolnil smo pripravili interno prečiščeno besedilo. Le-to je šlo v razpravo vodilnim delavcem in strokovnim službam ter družbeno političnim organizacijam podjetja, ki so predvsem obravnavale predlog za realizacijo »sindikalne liste«. Razpravljalci so menili, naj bodo kriteriji pri osnovnih elementih sindikalne listine (regres, nadure, odpravnine) določene za celo podjetje enako. Opozoril je tudi na novo določilo sporazuma, da so osnovne nosilke sporazuma posamezne TOZD. Ni pa izključena možnost podpisa sporazuma v okviru podjetja, kar bi bilo celo ugodnejše, ker bi imeli večjo možnost koriščenja mase.

Zatem je navedel nekatere spremembe, ki smo jih vnesli v predlog sporazuma. Tako znaša regres za vse TOZD in Delovno skupnost 900 din, ki ga prejme vsak delavec in učenec, ki ima

pravico do letnega dopusta. Iz podatkov zaključnih računov imajo vse TOZD dovolj sredstev za izplačilo iz sklada skupne porabe. Te možnosti nima le ena TOZD, ki pa mora poiskati ustrezno rešitev.

Odpravnine delavcem, ki odhajajo v pokoj naj bi znašale: za deset let delovne dobe v višini enkratnega povprečnega mesečnega netto OD v SR Sloveniji v preteklem letu, za 15 let dvakratnega in za 20 let trikratnega povprečja netto OD v SR Sloveniji v preteklem letu.

Enaki zneski se izplačujejo tudi ob jubilejih in v primeru smrti delavca, ko pripada njegovi družini pomoč.

Tudi nagrade učencem naj bodo enotne. Stalna mesečna nagrada učencem v gospodarstvu za vse letnike šolanja znaša 500 din mesečno (za čas praktičnega pouka). Najnižji OD za polni delovni čas ne sme znašati manj kot 1345,00 din. Za delo v nočnem času, za redno delo ob nedeljah in dnevih tedenskega počitka in za delo na dan zveznega ali republiškega praznika se priznava dodatek v višini 50% obračunske osnove ali dosežene akontacije osebnega dohodka za redni delovni čas.

To je le nekaj elementov iz predloga samoupravnega sporazuma o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov, ki jih bomo morali še obdelati, v kolikor se bomo odločili za skupni sporazum. Nosilec teh nalog je IO Konferenca OOS.

KADROVSKA POLITIKA

Življenje in čas, v katerem živimo, postavlja pred nas vsakodnevno nove naloge, zahteve in potrebe, kar pa zahteva tudi vedno nove, žive ljudi kot uresničevalce naših hotenj in ciljev ter našega bodočega življenja. Zato so in morajo biti razprave o kadrovske politiki in o kadrih stalno prisotne in vedno aktualne. Nobena organizirana družbena sila, se ne more in se ne sme odreči nenehnemu obvladovanju in obravnavanju kadrovske politike, katera v nobenem primeru ne sme biti prepuščena spontanosti.

Biti mora izraz volje delovnih ljudi in njihovih zgodovinskih in sedanjih interesov. Za naš nadaljni razvoj je neobhodno potrebno združevati v ljudeh znanje, z jasno in nedvoumno družbeno ekonomsko in politično opredelitvijo. Ko govorimo o kadrih, kako bo jutri, pojutrišnjem, govorimo predvsem o našem bodočem delu, o naši organiziranosti in razvoju. Zavedati se moramo, da vsakodnevno prihajajo v življenje novi ljudje, ki iščejo svojo perspektivo v perspektivah socializma in humanizma. Brez njih bi namreč vsa naša dosedanja dognanja in dosežke težko uresničevali in vnašali v življenje. Če pa hočemo to doseči, se mora v naši kadrovske politiki zrcaliti interes delavcev za uveljavitev nedeljivosti moralno-političnih in strokovnih kvalitet pri kadrovanju. Naša kadrovska politika mora biti načrtna in dolgoročna. Zato terja in zahteva naš nadaljni razvoj samoupravnih socialističnih odnosov na vseh nivojih aktivnejši in odgovornejši odnos do kadrovske politike. Vpliv na konkretne kadrovske rešitve in določitve mora postati pomembna in odgovorna vsebinska aktivnost vseh in vzvod preko katerega uresničujemo zahteve in pravice delavskega razreda.

Predvsem moramo vztrajati na doslednem spoštovanju in uresni-

čevanju idejno politične naravnosti kadrovske politike, na javni argumentirani družbeni presoji vsakršne kadrovske odločitve in na podpori tistim, ki idejno politično in strokovno dobro delajo. Ustvariti moramo torej take razmere, ki bodo delavskemu razredu, osvobojenemu mezdnih odnosov, dale pravice, ki so zapisane v ustavah. Delavci morajo iz široke osnove TOZD uveljavljati svojo voljo, svoje zahteve in svojo orientacijo na vseh ravneh. Postati morajo nosilci vseh samoupravnih pravic in seveda tudi obveznosti. Zavedati se moramo, da se je s sprejetjem ustav pričela daljnosežna preobrazba naših družbeno ekonomskih odnosov na vseh področjih dela. Tak položaj se še posebej kaže v pravici do dela, samoorganiziranja in izkoriščanja plodov svojega dela ter pridobitev družbenega, umetnostnega in kulturnega napredka, usmerjenega kar k najbolj celovitemu zadovoljevanju osebnih in družbenih potreb ter k vsestranskemu razvoju delovnih in drugih ustvarjalnih sposobnosti. To so neodtujljive pravice združenih delavcev, pridobljene z dolgotrajnim bojem delavskega razreda. Uveljavljanje ustavnih določil je najboljša osnova za uresničevanje politike gospodarske stabilizacije, za odpravljanje nakopičenih slabosti in hkrati usmeritev za večjo mobilizacijo, za povečanje storilnosti in dohodka, za razvijanje večje ustvarjalnosti in za krepitev družbene odgovornosti ter delovne discipline. Uveljavljanje oziroma realizacija novih družbeno ekonomskih odnosov v organizacijah združenega dela trgovine, bo nedvomno glavna bodoča naloga ljudi, zaposlenih v tej dejavnosti, v kateri so kadri bistveni faktor za potek poslovnega procesa v vseh njegovih funkcijah in fazah.

V izvajanju kadrovske politike je treba izhajati iz osnovnih načel, da je le-ta del poslovne politike in programa razvoja organizacije združenega dela in da jo je treba voditi v skladu z zahtevami sodobne organizacije dela v trgovini in njenimi poslovnimi interesi. Zagotoviti mora stalni razvoj in napredek slehernega delavca in takšen razvoj medsebojnih odnosov, da bo vsak posameznik zavestno občutil pripadnost svoji delovni skupnosti, da bo nagrajen po rezultatih svojega dela in da bo aktivno sodeloval v razvijanju, poglobljanju in uveljavljanju delavskega samoupravljanja ter s tem tudi uveljavljal svoje pravice. Takšno orientacijo terja današnja družbena situacija in delovni ljudje.

Skrb za uveljavljanje celovitosti moralnih, političnih in strokovnih kriterijev naj ne velja samo za vodilne delavce, ampak tudi za širše kadrovske strukture, ki so vključene v neposredno realizacijo politike in poslovanja. Od teh je namreč velikokrat odvisen razvoj samoupravnih odnosov ter uveljavljanje nove, sodobne tehnologije in organizacije dela. To so predvsem ljudje, ki so v dnevnem, živem kontaktu z najbolj konkretnim vsakodnevnim življenjem in lahko odigrajo pomembno vlogo pri reševanju raznih vprašanj razvoja in materialnega stanja in odnosov, ki vladajo v določenem delovnem okolju.

Prav zato predstavlja danes strokovna in družbeno-politična usposobljenost in informiranost delavcev osnovni element za doseganje boljših rezultatov in kva-

litete dela in povečane produktivnosti dela. To je ekonomska kategorija, ki se ne more oddvajati od ostalih pogojev dela ter v določnem smislu predstavlja celo predpogoj vseh drugih pogojev za doseganje boljših poslovnih rezultatov. Prav zaradi tega mora biti TOZD osnovni nosilec skrbi za izobraževanje in informiranost kadrov.

Poznano je dejstvo, da TOZD ne more pričakovati, da ji bo kdo priskrbel kadre s takšno strokovno usposobljenostjo, kot jih potrebuje. Prav tako pa tudi ni prav, če bi se zadovoljili s takšnimi kadri, ki smo jih dobili od katere koli šole in da bi tem kadrom ob delu ne posvečali nobene pozornosti. Znanje, pridobljeno v šoli, ne more zadostovati za uspešno opravljanje poklicnega dela za celo delovno dobo, za aktivno družbeno življenje, za reševanje vedno bolj zapletenih problemov, s katerimi se odrasli človek srečuje v vsakodnevnem življenju. Zaradi stalnih novih dognanj in dosežkov na vseh področjih ter hitrega »zastaranja« pridobljenih znanj, se izobraževanje torej ne more končati s šolanjem v mladosti. Postati mora stalen proces, zato dobiva izobraževanje odraslih vedno večje in zelo važno vlogo. Da bo pa to možno, si moramo vsi prizadevati, da bo izobraževanje v šoli dovolj široko kvalitativno in funkcionalno, da bo lahko trdna osnova za stalno pridobivanje novih znanj, za proučevanje, analiziranje in reševanje problemov na vseh področjih človekovega dela in življenja. Vse večji obseg znanstvenega in prodor tehničnega napredka v naše življenje zahteva tudi več strokovnega in ekonomsko-družbeno-političnega usposabljanja in pridobivanja znanja. To je osnova za aktivno in kvalitetno vključevanje v delo v organizaciji združenega dela, kakor tudi v širšo družbeno skupnost. Tudi iz tega gledišča postaja izobraževanje odraslih vse večja in vsakodnevna potreba. Zato se mora vzporedno z zagotavljanjem pogojev za šolanje otrok in mladine razvijati tudi dejavnost izobraževanja zaposlenih delavcev.

Izobraževanje odraslih mora biti interes organizacije združenega dela. Planirati mora svoje potrebe po kadrih, organizirati službo za izobraževanje, sodelovati z izobraževalnimi institucijami izven organizacije združenega dela, zagotoviti pogoje za strokovno izobraževanje delavcev in sistematično spremljati napredovanje vsakega delavca, skratka — postaviti osnove, smernice in program kadrovske politike v organizaciji združenega dela. Družbeni dogovori in sporazumi o kadrovske politiki, o štipendiranju, uveljavljanje spoznanj o potrebah po dolgoročnem načrtovanju po kadrih in po sistematičnem idejno-političnem izobraževanju kadrov, uvajanje evidentiranja kot osnove stalnih kadrovskih priprav za volitve itd., že lahko štejejo za prve rezultate na tem področju kadrovske problematike. Ker pa gre tu za konkretne odnose med ljudmi se je treba zavedati, da je bitka za uveljavljanje načel kadrovske politike težka, stalna in dolgoročna. Preverjanje in izvajanje dogovorjene politike zahteva vso odgovornost slehernega delavca. Takšen način dela je nujen, ker nas dnevna praksa opozarja na razkorak med razglašeni stališči in živ-

(Nadaljevanje na 5. str.)

(Nadaljevanje s 4. str.)

ljenjsko prakso, med sprejeto in izvajano politiko.

Slehera demokratičnost zah- teva tudi določen red. Ne more- mo si zamisliti dobre in uspešne organizacije dela brez smotrne priprave tehnoloških postopkov. Prav tako pa tudi ne moremo pričakovati zakonitosti in skladnosti postopkov, če se ne držimo pravil pri oblikovanju odločitev. Jasno oblikovanje odločitev ni birokratizem, temveč je prav na- sprotno. V nejasnosti odločitev so marsikdaj vzroki za enostran- ske razlage, ki nam zameglijo po- jem in sami več ne vemo, kaj je bilo sklenjeno in kaj se je hotelo doseči.

To je tembolj potrebno, ker se pri nas stalno nekaj spreminja, ker pogoji gospodarjenja in po- slovanja niso statični, ampak močno spremenljivi. Zato mora biti delavec kot član delovne skupnosti o dogajanjih in spre- membah obveščen, da bo lahko izpolnjeval in uresničeval svoje delovne obveznosti, ter hkrati tudi vplival na odločitve. Človek se ne sme počutiti osamljenega, da se ne prične odtujevati svo- jemu delu, s tem pa tudi svoji delovni skupnosti. Zato je obve- ščanje zelo važna komponenta za povezovanje vseh članov delovne skupnosti, v kateri lahko delavci koodinirajo in usmerjajo svojo individualno in kolektivno dejav- nost. Seveda pa morajo biti in- formacije po svoji vsebini takšne, da bodo v dani situaciji aktualne, interesantne, popolne, celovite, pravočasne, pristne in razum- ljive. Slednje je važno predvsem za tiste, ki v svojih vsakodnev- nih poslih nimajo opraviti z razno problematiko in ki v preteklosti niso imeli možnosti, da bi se pri- merno izobrazili. Le na takšen način bo lahko delovni človek po- stal osnovni subjekt proizvodnih odnosov socialističnega samo- upravljanja, ki v raznih oblikah samoupravno združenega dela z delom in ustvarjanjem material- nih in drugih družbenih vrednot uresničuje svoj osebni, material- ni in moralni interes. Pri tem pa je bistvenega pomena, da dolo- čeni družbeno-ekonomski položaj temelji na neposrednem odloča- nju v združenem delu in v vseh zadevah družbene reprodukcije.

In končno. V naših razmerah, ko splošna raven ekonomske in družbene razvitosti zahteva tudi od trgovine, da v relativno krat- kem času, z intenzivnim razvo- jem nadomesti zastoj in odpravi pomanjkljivosti pri opravljanju svoje funkcije nedvomno mora postati vprašanje kadrov in splo- šne kadrovske politike v trgovini predmet vestnejšega obravnav- nja in aktivnejše družbene po- zornosti. Poslovni rezultati v trgo- vini so tudi v naših razmerah od- visni od kadrov. Neuspeh v po- slovanju, zaostajanje v razvoju, zapravljanje poslovnih in razvoj- nih možnosti so za organizacijo združenega dela in za zaposlene delavce marsikdaj posledica ne- zadostne kadrovske strukture. Zato je vprašanje načrtno in pro- gresivne kadrovske politike, ki si prizadeva izboljšati kadrovsko strukturo v celoti, eno izmed te- meljnih izhodišč za nadaljni raz- voj organizacije združenega dela trgovine. Ne moremo mimo dej- stev, da je trgovina naredila v svojem razvoju zelo velik korak in napredek glede na kvaliteto uslug, asortiment blaga, mobil- nost kapitala, prav tako pa si je tudi usposobila za velike poslov- ne poteze na domačem in tujem

tržišču. Kljub vsemu temu pa ob- staja še vrsta dilem o sedanjem položaju trgovine in njeni vlogi v našem gospodarskem življenju. Vsi priznavamo tržno gospodar- stvo in njene zakonitosti, ne mo- remo ali pa nočemo priznati ena- kopravnega položaja trgovine kot panoge gospodarstva, čeprav si brez nje blagovnega gospodarstva ne moremo zamisliti. Namesto, da bi opredelili njeno vlogo in usmerili njeno dejavnost, pa od časa do časa, ko dajemo oceno o naši trgovini in njeni dejavnosti, jo hočemo narediti za enega iz- med krivcev naših gospodarskih problemov.

Pogoj uspešne, učinkovite, de- javne politike je jasna misel, iz- piljen program, ki povzema nauke minulosti, ima pred očmi impe- rative sodobnosti in je kažipot v prihodnost. Tak program imamo. Temeljni kamni tega programa so dovolj razčlenjeni in nazorno napisani v resolucijah X. kongre- sa ZKJ in ustavnih določilih. Ta program se mora naseliti v naših mislih in dejanjih. Zato pa je po- trebna volja, sposobnost in pri- pravljeno s programom v roki spremeniti stvari v najširšem smislu te besede. Tu pa se kaže večkrat in marsikdaj veljava stare modrosti, da je dolga pot od misli do dejanja. Ključ uspeha ne smemo iskati samo v napisa- nih dokumentih in v dogovorje- nem, marveč v tem, koliko nam bo uspelo doseči, da se bo sle- herni človek počutil kot potreben in odgovoren člen v samouprav- nem sistemu. Da bi pa spremenili stvari tako, da bi delu v resnici in do kraja bila dana čast in oblast, se moramo, ne samo me- niti in domeniti, marveč se trdno med seboj povezovati in organi- zirati. To pa pomeni, domeniti se sproščeno, kdo in doklej bo kaj napravil. In po zapadlem roku imeti tako demokratično vzdušje, da bo možno vprašati vsakogar, ne glede na njegov položaj, kaj je naredil in zakaj ni naredil.

RAZPRAVA

Po vsaki točki dnevnega reda je sledila razprava, v katero so se vključili: Jože Mokorel — TOZD Preskrba, Jože Renel — TOZD Grmada, Marjan Gradišar — TOZD Preskrba, Vasja Butina — Delovna skupnost, Bojan Sever — TOZD Investa, Franc Škof — TOZD TMI, Janez Videtič — TOZD Metlika, Rudolf Breznik — TOZD Specerija, Boris Vaupotič — TOZD EMBA, Franc Strojman — TOZD Emona, Jože Knave — TOZD Polje, Marija Kovačič — TOZD Investa, Lojze Skoliber — TOZD Metlika, Marjanca Vrhovec — TOZD Hrana, Stane Vrhovec — Delovna skupnost.

PREVEČ ZBOROV?

Prvo vprašanje, ki je bilo spro- ženo v razpravi, je bilo vpraša- nje, če bodo zbori zmogli v tem mesecu obravnavati vse akte, ki jih moramo sprejeti.

Vzpostavljamo nov sistem in zavoljo tega se je nakopičilo obilo nalog, ki jih moramo vskladiti in sprejeti. Ne smemo se zado- voljiti z opravičilom, ampak se moramo za stvari zavzeti in de- lovati organizirano. Če ne bomo mogli vsega dobro uskladiti, bo- mo to lahko še vedno storili ne- kako kasneje, z dopolnitvami in spremembami.

Samoupravni mehanizem po- stavljamo v stanje, ko morajo v najkrajšem času najti najustrez- nejšo rešitev. Ob tem mu morajo

vsekakor pomagati vodilni delav- ci s svojimi predlogi rešitev. Pri- šel je čas, ko o vsem odločajo samoupravni organi in samo- upravni mehanizmi. S tehnokra- tizmom je Partija odločno »pre- sekala«. Bitka ni bila usmerjena proti vodilnim delavcem, temveč proti tehnokratskim odnosom. V ustavnih določilih je odgovor- nost direktorjev še bolj poudar- jena.

DOBRA INFORMIRANOST — DOBRO SAMOUPRAVLJANJE

V novih odnosih je predvsem pomembna tudi informiranost delavcev. Obveščenost znotraj kolektiva ne sme biti prepočas- na. Po besedah diskutantov je obveščenost zunanjih novinarjev premajhna ali pa enostranska. Na to moramo reagirati. Novinar podjetja pa naj svoje prispevke pošilja tudi drugim časopisom, da bi bila o samoupravnem in družbeno političnem življenju v kolektivu obveščena širša jav- nost.

PLAN

Na predlog plana za leto 1974 smo slišali nekaj ugovorov. Pred- vsem na drugi del, ki govori o financiranju skupnih služb in združevanju sredstev za odplače- vanje anuitet za kredite za skup- na osnovna sredstva.

Postavke za finansiranje skup- nih služb temeljijo na postavkah zaključnega računa za leto 1973, kar pa ni vselej realno predvsem, če pogledamo TOZD, ki ima v letošnjemu planu predviden nižji indeks realizacije.

Čas priprave predloga plana naj bo v bodoče mesec decem- ber. Za plan za tekoče leto so menili, da je v nekatere TOZD planiran nizek porast, pri neka- terih pa previsok. Promet se bo nekaterim povečal le v toliko, kolikor se bodo zvišale cene, drugi pa kljub naporom ne bodo zmogli doseči planirane realiza- cije in akumulacije, zaradi pada- nja kupne moči, zapiranja trži- šta ipd.

FINANSIRANJE ERC

Na račun ERC je bilo izreče- nih več besed. Nekateri menijo, da je »peš hoja« cenejša, drugi, da je elektronska obdelava, pri tako obsežnem delu kot ga ima Mercator, nepogrešljiva.

Elektronski center je pričel s poizkusno obdelavo podatkov na računalniku 10. maja tega leta. Po enem tednu so z delom pre- nehali, ker zaradi preobširnega programa nalog delo ni steklo, kot bi moralo.

V razpravi smo slišali pripom- be glede finansiranja ERC in glede neuspeha pri startu. Po planu so za kritje stroškov ERC obremenjene le TOZD z inter- nim obračunom. Menili so, da ključ za razdelitev teh stroškov ni najboljši, eden od razprav- ljalcev pa je predlagal, naj bi te stroške krile solidarno vse TOZD. Kajti, zgodilo se bo, ko bo delo v ERC steklo, da se bodo vključile v obdelavo tudi ostale TOZD.

Zakaj smo se odločili za NCR in ne IBM sistem? Princip de- lovanja računalnika je pri obeh enak. Pri nakupu smo računali na kvaliteto računalnika, kar pa za NCR lahko trdimo, saj je to ena vodilnih firm za izdelovanje računalnikov v Ameriki. Priprav- ljeni so nas bili tudi kreditirati, oziroma plačujemo najemnino, ki se bo vračunala v kupnino.

PRAZNOVANJE 25. LETNICE

Plan prireditve in proslav v počastitev 25-letnice podjetja je bil sprva postavljen dokaj širo- ko. Sedaj smo ga skrbili in spra- vili v okvir, ki je za nas pri- meren. Končen predlog je že vse- binsko in finančno izdelan. Stro- ški se bodo pokrivali solidarno po ključu števila zaposlenih. Od- prtihi je le še nekaj vprašanj in sicer gre za število odlikovanj oziroma odlikovancev in vpraša- nje slavnosti.

MNENJA IN VPRAŠANJA

Eden od razpravljalcev je iz- razil kritiko zaradi površne iz- peljave samoupravne delavske kontrole in delegatskega sistema. Člani v samoupravne delavske kontrole so bili že izvoljeni, or- gan pa še vedno ni konstituiran. Pokazalo pa se je tudi, da v TOZD ne dajejo dovolj podpore delegatskemu sistemu in ga mo- ramo v prihodnje oživiti.

Razpravljalci so postavili še nekatera vprašanja: vprašanje veljave določil samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnega dohodka, ki naj veljajo od sprejema na zborih delovnih ljudi. Nadalje, za delo ob inven- turah delavec ni upravičen do nadur temveč samo prostega dne. Glede neuspeha učencev je najbolje, da nekdo iz kolektiva spremlja delo učencev v šoli in na praktičnem delu.

Tovariši, ki so razpravljali, so govorili tudi o nekaterih pred- pisih, ki so za trgovino že tretje leto nespremenjeni. Problem je z maržami in cenami. Dolgo trgo- vina ne bo več vzdržala pri zmrz- njenih maržah. Tudi o ukinitvi delovnega časa prodajaln ob so- botah popoldne je bilo govora, za kar pa bo treba voditi bitko preko sindikata trgovskih delav- cev pri RSZS.

Zakon o firmi. Nimamo še no- vih uradnih listin in tabel. Čez noč vseh teh sprememb ne bo mogoče opraviti. Postopek bo trajal še nekaj časa, medtem pa se bomo na vse to pripravili. Žige mora naročiti vsaka TOZD sama — oblika mora biti pri vseh eno- na. Pravila bodo veljala šele z vpisom podjetja v register.

ZAKLJUČKI

Na sestanku so bili sprejeti na- slednji zaključki:

— Vsestransko moramo pove- čati aktivnost družbeno politič- nih organizacijah v TOZD in po- detju in to predvsem na tistih področjih, kjer naj se uveljavi delavec — ustvarjalec, ki je naj- bolj poklican uresničevalec no- vih družbeno ekonomskih odno- sov.

Aktivnost mora biti stalna in naprejš programirana.

— Uresniči naj se sklep konfe- rece Sveta ZK, da se po vseh TOZD organizirajo aktivni mladih delavcev. Na nivoju podjetja pa naj se ustanovi Konferenca akti- va mladih.

— Samoupravni delavski kont- roli v TOZD moramo dati vso pomoč pri uveljavljanju njenih nalog, predvsem pa jo z organi- ziranimi seminarji usposobiti za njeno delovanje. Pri tem morajo družbeno politične organizacije nuditi vsestransko podporo. Na nivoju podjetja se mora takoj konstituirati Svet delavske kont- role. Prvo sejo Sveta skliče predsednik IO Konferenca OOS.

— Družbeno politične organi-

(Nadaljevanje na 6. str.)

(Nadaljevanje s 5. str.)

zacije so odgovorne, da z vsestransko aktivnostjo na zborih delavcev v TOZD in delovni skupnosti sodelujejo pri sprejemanju samoupravnega sporazuma, statuta podjetja in statuta TOZD.

— Družbeno politične organizacije so tudi dolžne, da se s svojo stalno aktivnostjo borijo za uveljavitev delegatskega načela v TOZD in podjetju.

— V sodelovanju s samoupravnimi organi in drugimi delavci v združenem delu naj se zavzemajo za realizacijo že pričete ak-

cije, ukinitve dela prodajal ob sobotah popoldne in priznanje prostega dne v tednu gostinskim delavcem.

— Plan podjetja za leto 1974 se mora obravnavati na zborih. Zaključki, predlogi in pripombe naj se posredujejo razvojno planskemu sektorju podjetja.

— Vodstvo podjetja se zadoži, da čimprej pripravi odgovor na vprašanje o delovanju elektronskega računskega centra. V odgovoru naj bo določen rok pričetka delovanja centra, način in oblika finansiranja, kdo ga lahko uporablja. Navedeni odgovori

naj se posredujejo vsem TOZD in SDS podjetja.

— V zvezi z izvajanjem določil sporazuma k kadrovski politiki podjetja in sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu se mora nemudoma organizirati posvetovanja vseh delavcev, ki so odgovorni za izvajanje teh določil v TOZD in podjetju. Posvetovanje je potrebno zaradi vskladitve navedenih že sprejetih sporazumov in drugih splošnih samoupravnih aktov v TOZD in podjetju z ustavo in zakonskimi predpisi.

— Za čimboljše obveščanje delovnega kolektiva so organi

upravljanja in vodilni delavci v TOZD in podjetjih zadolženi, da o vsem dogajanju na katerem koli področju svojega dela, poročajo informativni službi. Le-ta bo gradivo objavila v glasilu »Mercator« po potrebi pa v Internih obvestilih.

Informativno službo je treba obveščati o zborih delavcev, sestankih organov upravljanja in družbeno političnih organizacij, posvetovanjih itd.

— Celotno gradivo poročevalcev tega posvetovanja naj se objavi v glasilu Mercator.

Uvodne refrate in razpravo je povzela Nada Lombardo

Tokrat predstavljamo:

TOZD TMI - Tovarna mesnih izdelkov

(Nadaljevanje s 1. str.)

SPREHOD SKOZI PROIZVODNJO

S fotokamero in beležnico smo odšli tudi na sprehod skozi proizvodnjo. Pravzaprav najprej v hleve, kjer se ves proizvodni proces tudi začne. Večina živine pride v TMI z vagonскими pošiljkami; le-te se dostavljajo na njihov lastni industrijski tir. Večkrat pa seveda živino pripeljejo tudi s kamioni. Ko že govorimo o živini naj še povemo, od kod vse prihaja. Največ seveda iz naše republike, pa tudi iz sosednje Hrvaške ter Bosne in Hercegovine. No, živina je tu; sedaj gre v hleve, da se spočije. 24 do 48 ur. To veliko vpliva pri nadaljnji predelavi mesa oziroma mesnih izdelkov. Spočita živina gre zatem v klanje.

NAJPREJ V KLAVNICO

Dva prostora sta za klanje živine, prav tako pa tudi dva načina. Ločeno se koljejo goveda in prašiči.

Prašiče omamljajo z električnim tokom; nato jim izpustijo kri. Za tem pride na vrsto izkuževanje ali strojno odstranjevanje ščetin (po domače temu pravimo »mavžanje«). Povedali so nam, da so do nedavnega ščetine odstranjevali ročno, kar pa je seveda naporno za ljudi, ki so opravljali to delo. Tudi proizvodnost je bila takrat sorazmerno majhna. Zdaj se s strojnim načinom lahko obdela trikrat več, seveda z mnogo manjšim napotom. Z novim, sodobnejšim načinom tega dela pa je bilo ustrezno tudi dolgotrajni želji delavcev, ki so dolga leta res trpeli pri tem težaškem delu.

Govejo živino pa omamljujejo s pištolo; za tem seveda izpustijo kri, nakar gre zaklana živina v nadaljnjo obdelavo.

RAZHLAJEVANJE MESA

Najprej se meso razhlaja v hladilnem predprostoru približno šest ur, za tem pa se vskladišči v druge hladilne komore do dokončne ohlavitve. V teh prosto-

rih je zelo pomembno zorenje mesa. Čas zorenja pa je seveda odvisen od temperature hladilnice. V teh hlajenih prostorih tudi razkosujejo in razhlajujejo cele polovice prašičev, govedi in telet. Del tako razkosa in sortirane mesa gre v mesnice in druge trgovine, skratka v maloprodajo. Nekaj mesa gre v nasoljevalnico, pa v pakiranje, drugo v predelavo.

V sklopu hladilnice ima TOZD TMI tudi prostor za globoko zamrzovanje, kjer dosežejo temperaturo tudi do minus 45°C. Tako zamrznjeno meso se lahko vskladišči pri primerni temperaturi tudi za več mesecev, ne da bi pri tem izgubilo na kakovosti.

IZKOŠČEVALNICA

Za tem so me popeljali v prostor, ki mu pravijo izkoščevalnica. Tod se izkoščuje goveje in svinjsko meso ter se sortira v več kvalitet. Posamezne vrste mesa se uporabljajo za razne vrste mesnih izdelkov. Kostni, ki ostanejo, se seveda ne zavržejo.

Boljše gredo v prodajo, slabše vrste pa v predelavo.

PREDELAVA MESA

Sortirano meso, ki je namenjeno za predelavo, je treba nasoliti; tako nasoljeno meso stoji določen čas, da se razsoli. Nato se v posebnem stroju zmelje, ali pa razseka na najfinejše delce. Temu stroju pravimo »kuter«; tu se tudi opravlja nadaljnja tehnološka obdelava mesa. Dodajajo se razne vrste mesa, pa seveda začimbe in drugo; kar je pač odvisno od vrste mesnega izdelka. Tako pripravljena masa se nato prenese v polnilne stroje in polni v naravna in umetna čreva. Naj še naštejemo nekaj izdelkov, ki jih tod pripravljajo. To so kranjske klobase, hrenovke, safalade, pa razne salame; šunkarica, krakovska, tirolska, ljubljanska, mortadela, šunka v črevu, posebna in druge.

Sosednji oddelek od polnilnice se imenuje prekajevalnica. Tod se mesni izdelki prekajujejo in toplotno obdelujejo. Čas takšne obdelave je odvisen od vrste izdelka, traja pa od ene do šest ur.

PAKIRNICA

Meso, ki se ne predela, gre v prodajo kot sveže meso v naše številne mesnice, samopostrežbe in druge prodajalne. Predvsem za samopostrežbe in za prodajalne, ki imajo hladilne pulte, je treba meso predpakirati. Na klasičen način, v celofansko folijo pakirajo svinjski kare in govedino s kostmi. Modernejši način pakiranja mesa, drobovine in mesnih izdelkov pa je vsakekor vakuumsko pakiranje. Tako embalirano meso ostane sveže sedem dni pri temperaturi od +20°C do +40°C. Vakuumsko pakirajo hrenovke, safalade, kranjske klobase, hamburško slanino, pa pečenice in drugo. Sploh zdaj poleti, ko je čas izletov v naravo, pa tudi veliko mase za čevapčiče. Razen tega pakirajo vakuumsko tudi meso: govedino, svinjino in teletino. Elektronska tehnika tako pripravljeno blago točno stehata, obenem pa zabeleži tudi znesek, datum pakiranja in seveda vrsto oziroma naziv izdelka.

Tak je zaokrožen proizvodni proces v Tovarni mesnih izdelkov. Veliki vozni park najmodernejših hladilnikov čaka, da se meso in mesni izdelki razvozijo po mesnicah in drugih prodajalnah.



Takole je naš fotograf ujel v objektiv del poslopij Tovarne mesnih izdelkov. V prvi stavbi sta tudi dve mesnici; za prodajo mesa, ki je manj vredno in mesnica, v kateri prodajajo meso in mesne izdelke po polni ceni.

Rudi Miler, direktor, o TOZD tovarna mesnih izdelkov

Tovarna mesnih izdelkov je že osmo leto v sestavu podjetja Mercator. Kolektiv šteje 361 zaposlenih, z učenci vred. V letu 1974 bo znašal bruto promet 21 milijard starih dinarjev ali povedano drugače, proizvedli bomo preko 6 milijonov kg mesa in mesnih izdelkov. Naš najmočnejši kupec so Mercatorjeve TOZD. Nanje odpade 42% celotnega prometa.

V osemletnem obdobju smo proizvodnjo mesa in mesnih izdelkov povečali dvakrat. Za takšen uspeh gre predvsem zasluga celotnemu kolektivu TMI. V tem času smo tudi poskrbeli za boljše in znosnejše delovne razmere naših delavcev; na novo smo zgradili sanitarni del tovarne, adaptirali energetski in hladilniški sistem, z novo strojno opremo pa smo povečali kapacitete v proizvodnji.

Letos smo se organizirali kot TOZD v sestavu podjetja Mercator, izvolili smo nove člane v samoupravne organe in komisije in sprejeli samoupravni sporazum. V tem poslovnem letu nas čaka

še ogromno delo, saj moramo sprejeti še kopico samoupravnih aktov. Težimo tudi za tem, da bomo tisto, kar je napisano v samoupravnih aktih, vnesli v življenje, da bomo resnično odločali o sadovih svojega dela na vseh ravneh našega samoupravnega sistema.

Medsebojni odnosi pri Mercatorju slonijo na osnovah večletnega dela in zaupanja, zato dobro vemo in se tudi zavedamo, kaj nas združuje in kakšni morajo biti skupni interesi podjetja kot celote.

V mesno predelovalni industriji se že mnogo let srečujemo s težavami, kot so pomanjkanje surovin, neurejenimi ekonomskimi cenami mesnih izdelkov, z neurejenim tržiščem in slabo kupno močjo našega potrošnika.

Take in podobne težave tudi dostikrat spremljajo premajhno izkoriščenost obstoječih kapacitet.

Zaradi premajhnih sredstev za razširjeno reprodukcijo v mesno predelovalni industriji, smo investicije in rekonstrukcije reševali

največkrat na podlagi sanitarnih odločb, kar je v nekaterih primerih načrtno in neekonomsko. V bodoče bomo morali razmišljati o delitvi dela in sredstev v mesni predelovalni industriji, znižati

proizvodne stroške, izdelovati večje serije kakovostnih izdelkov in tako poceniti proizvodnjo. Le tako se bomo uveljavili na slovenskem in tudi jugoslovanskem tržišču.



Rudi Miler, direktor TOZD »TMI«

Nekaj besed o samoupravnem življenju v TOZD TMI

Naj najprej omenimo **Delavski svet TOZD TMI**. Konstituiran je bil 28. januarja letos, za predsednika pa je bil izvoljen **Marko Stubler**. Šteje petnajst članov; sestavljen pa je tako, da so v njegovi sestavi zajeti člani iz vseh enot. V Delavskem svetu je največ delavcev iz neposredne proizvodnje. Ker je delovni kolektiv relativno mlad, imajo tudi di strukturo DS dokaj mlado.

Delavski svet TMI je imel od izvolitve štiri seje. V glavnem je obravnaval gospodarske probleme. Posebno v zadnjem času pa je svoje delo v veliki meri posvetil pripravi samoupravnega sporazuma podjetja Mercator ter urejevanju samoupravnih aktov TOZD TMI. V okviru podjetja Mercator ima po sedanjih samoupravnih aktih TOZD TMI vse pravice in obveznosti, ki jih določa ustava.

Predsednica **Izvršnega odbora sindikata**, tovarišica **Marjana Martinec**, je povedala naslednje:

»V našem sindikatu so včlanjeni vsi zaposleni. Izvršni odbor, ki trenutno šteje devet članov, se je svojega dela lotil zelo resno. Sodelovali smo pri pripravah novega statuta, sodelovali pri volitvah v samoupravne organe, izdelan je bil novi samoupravni sporazum o delitvi sredstev za osebne dohodke, novi sporazum o stanovanjski politiki itd.

Izvršni odbor je imel tudi veliko dela za pripravo volitev delegacij za občinsko, mestno in republiško skupščino. Imeli smo tri zборе kolektiva, kjer smo obravnavali tudi novo ustavo.

Sindikat skrbi tudi za razne prireditve v kolektivu; ne pozabimo na Dan žena, za novo leto obdarimo otroke naših delavcev, organiziramo pa tudi izlete za medsebojno spoznavanje članov

kolektiva. Tudi za letos imamo v načrtu izlet, ki naj bi ga obenem združili s strokovno ekskurzijo v kakšno tovarno. Naši delavci se tudi udeležujejo športnih tekmovanj, ki so letos organizirana v počastitev 25-letnice podjetja Mercator.

Vsako leto organiziramo tudi krvodajalsko akcijo. V kolektivu imamo sedem delavcev, ki so za dajanje krvi že prejeli zlato značko. Za takšne in podobne namene samoupravni organi prispevajo finančna sredstva, ker jih sindikat sam ne bi zmožel.

Nismo pozabiti tudi na družbeni standard naših delavcev. Uredili smo lepo menzo, kjer nudimo topel obrok, saj pretežni del naših delavcev dela v težkih pogojih; na mokrem in v hladilnicah.

Sredstva stanovanjskega sklada se dajejo prosilcem kot kre-

diti za izgradnjo in nakup stanovanj.

Izvršni odbor sindikalne organizacije tesno sodeluje s samoupravnimi organi in vodstvom podjetja. Redno smo vabljeni na seje Delavskega sveta; tako se seznanjamo z vso problematiko gospodarjenja v TOZD.

Pred nami je še veliko dela. Veliko bolj kot doslej se moramo posvetiti izobraževanju članov kolektiva. Ob tem naj povem, da že sedaj v veliki meri pomagamo učencem pri izučitvi poklica. Tudi ostalim delavcem je dana možnost izobraževanja, saj imamo sredstva, namenjena prav za to.

Mladina v naši TOZD ni organizirana, kljub temu pa aktivno sodeluje v samoupravnem življenju. Delavski svet in Izvršni odbor sindikata sta si zadala nalogo, da pomagata pri ustanovitvi aktivna mladih delavcev v TOZD TMI.



Ko živina prispe v TMI, jo najprej naženejo v hleve. Tod se spočije. Sele po 24 oziroma 48 urah gre v klanje.



Takole zatem ženejo goveda v klavnico. Zaenkrat kar po dvorišču, kmalu pa bodo postavili posebne ograde, nekakšen koridor.

V KRATKEM BOMO SPREJELI DVANAJST MLADIH KOMUNISTOV

»Delo družbeno-političnih organizacij v TOZD TMI bi lahko delili glede na njihovo aktivnost,« je povedal sekretar Osnovne organizacije ZK, tovariš Franc Škof, »na dva dela«. Ne bi smeli

trditi, da pred pismom Izvršnega biroja CK ZKJ in tovariša Tita ni bilo družbeno-politične aktivnosti. Bila je, toda po Pismu se je njena moč bistveno povečala. Komunisti smo vzajemno s sin-

dikatom uredili svoje vrste in s sistematičnimi akcijami pričeli uveljavljati samoupravne socialistične odnose. Le-ti neposredno teže k temu, da obstoječo družbeno odtujenost delavcev v združenem delu preoblikujemo iz upravljanja v imenu delavcev v upravljanju delavcev naših. Zavedajoč se naloge, ki je pred nami, se ne delamo ustvar, da je akcija za doseg samoupravnih in družbeno ekonomskih odnosov enkratna, temveč bo morala biti stalna oblika dela in aktivnosti vseh družbeno-političnih faktorjev v TOZD.

V okviru TOZD so komunisti skupaj s sindikatom na osnovi nove ustave in kongresnih dokumentov ter programa OO ZK usmerili svojo aktivnost v smeri neposrednega upravljanja delavcev.

Naša osnovna organizacija ZK šteje 28 članov, od katerih je 18 članov iz neposredne proizvodnje. Med njimi je tudi nekaj mladih.

Program dela in nalog naše osnovne organizacije je usmerjen predvsem k sprejetju novih članov v organizacijo ZK, posebno

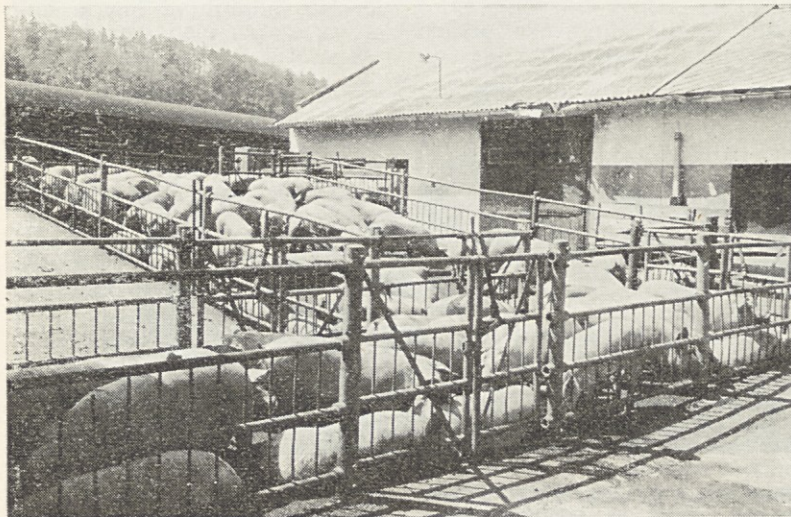
iz vrst mladih delavcev. Na osnovi te akcije in priprav se predvideva v kratkem sprejem 12 članov kolektiva v vrste ZK.

Osnovna organizacija je skupaj s sindikatom v zaključni fazi pri organiziranju aktiva mladih delavcev v TOZD TMI.

Vse organizacijske oblike pri ustanovitvi TOZD, sprejemanje in oblikovanje samoupravnega sporazuma podjetja in ostalih samoupravnih aktov so bile pred dokončnim sprejemom na zboru obravnavane s strani družbeno-političnih organizacij.

Zavedamo se in tako je v programu tudi zapisano, da bomo morali v prihodnosti s skupnimi napor storiti in izboljšati pogoje vseh delavcev predvsem na področju osebnega standarda, stanovanjske politike, izobraževanja in drugo ter jih vskladiti z načeli in osnovami samoupravnega sporazuma in statuta TOZD.

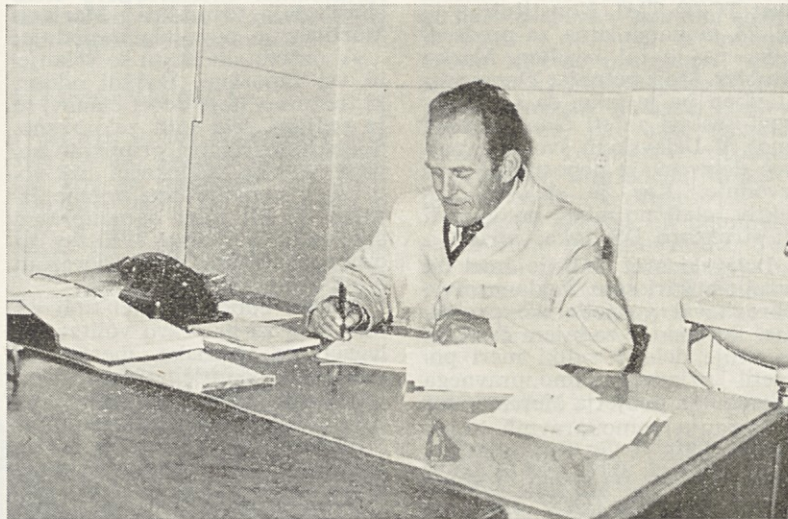
Zavedamo se, da nas novi samoupravni socialistični odnosi vse bolj obvezujejo, zato je naloga ZK kakor tudi naloga ostalih družbeno-političnih organizacij tem večja in odgovornejša.



Na tejle sliki pa lahko vidite prašiče, ki prav tako čakajo na klanje; pravzaprav jih omamljujejo z električnim tokom.



No, že smo v klavnici. Slikali smo skupino klavcev, ki so pravkar s pištolo omamili nekaj govedi.



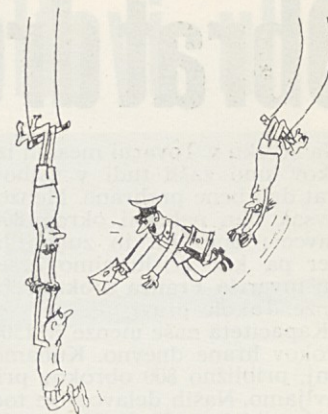
Tovariš Franc Škof, sekretar OO ZK v TOZD TMI.



S transportnimi »mački« nato zaklano živino prepeljejo v predhladilnico in nato v hladilnico za dokončno razhlajevanje mesa.



Tole pa je pogled na izkoščevalnico, prostor, kjer odstranjujejo kosti. Nato meso sortirajo po kvalitetaht; posamezne vrste mesa uporabljajo za razne vrste mesnih izdelkov.



— Ekspresno pismo za vas!



— Brez besed



In že smo v predelavi mesa. Razsekujejo ga, meljejo v posebnih strojih in dodajajo razne vrste začimb, kar je pač odvisno od vrste izdelka.



Polnilnica. S posebnimi polnilnimi stroji polnijo maso za salame in druge mesne izdelke v naravna in umetna čreva.



Nekaj korakov od polnilnice je prekajevalnica. Tod se mesni izdelki prekajujejo in toplotno obdelujejo. Na filmski trak smo tod ujeli tudi Marka Štublerja, predsednika DS TMI.

Obrat družbene prehrane v TOZD TMI

Na obisku v Tovarni mesnih izdelkov smo zašli tudi v njihov obrat družbene prehrane. Menzo, ki vsak dan nahrani okrog 800 delavcev; domačih in zunanjih. Sicer pa kar prislunimo besedam tovariša **Franca Štoka**, šefa menze. Takole pravi:

»Kapaciteta naše menze je 1500 obrokov hrane dnevno. Kuhamo manj, približno 800 obrokov pripravljamo. Naših delavcev se tod hrani približno 150 do 200, ostalo hrano pa kuhamo za zunanje kupce. Cena za naše delavce je nizka. Sami prispevajo samo dva dinarja za obrok, če so redni abonenti. Občasni plačajo nekoliko več, dva dinarja in pol. Razlika med plačilom in polno ceno seveda regresira podjetje. Za zunanje je cena malice višja in znaša 5,20 dinarjev.«

Hrana je dokaj raznolika. Vsak dan, v vsakem obroku je seveda nekaj mesnega. Tovariš Štok je povedal, da se obrok v času štirinajstih dni ne ponovi. Pokazal mi je skrbno pripravljen jedilni list za več dni naprej.

Torej je jedilnik bogat, raznovrsten. Nehote sem pomislil na to, da morajo biti ljudje s takšno hrano res zadovoljni. Z dobro, okusno in poceni malico. Pa je dejal šef menze, da ni vedno tako. Ljudje so pač različni. Ni vsa-

komer všeč vse; nekateri so zelo zadovoljni, drugi ne.

Morda vas bo zanimalo, kaj vse pripravljajo za tople malice. Kot smo rekli, so topli obroki dokaj raznovrstni; od pasulja in ričeta, pa duveča, paprikaša, klobas, do zrezkov, piščancev, rib in kdo bi vedel kaj še vse. Za tiste, ki jim ni do toplega obroka, je tudi poskrbljeno. Lahko dobe jajčka, sendviče, klobase, razne solate, pa jogurt, mleko, čaj. Prekrbljeno je tudi za pijače, brezalkoholne seveda. In cene so zelo nizke.

Kot zanimivost naj k vsemu temu dodam še naslednje. V kuhinji so razen šefa, tovariša Štoka, zaposlene samo še tri kuharice. Torej vse to veliko delo opravijo sami. Koliko je pripravljanja, predno začnejo s kuho. In potem kuhanje samo in povrh vsega še pomivanje posode in pribora. Pa seveda tudi čiščenje jedilnice. Naj ob tem zapišem tudi to, da imajo vsak dan inšpekcijski pregled; tako v skladišču, kot v kuhinji. In seveda je istočasno tudi obvezen pregled krožnikov in jedilnega pribora.

Kot smo že omenili, vse to vodi tovariš Štok. Delo v kuhinji mu je zelo všeč, tako pravi. V gostinstvu je zaposlen že preko dvajset let in nedvomno si je v teh dol-

gih letih nabral dovolj izkušenj v tem poklicu. Toda to še ni vse delo, ki ga opravlja. Skrbi še za pralnico, likalnico in šivalnico, povrh vsega pa še za garderobe.

Kljub vsemu pa se najraje posveča kuhinji. Delu, ki ga je v tolikih letih tako vzljubil.

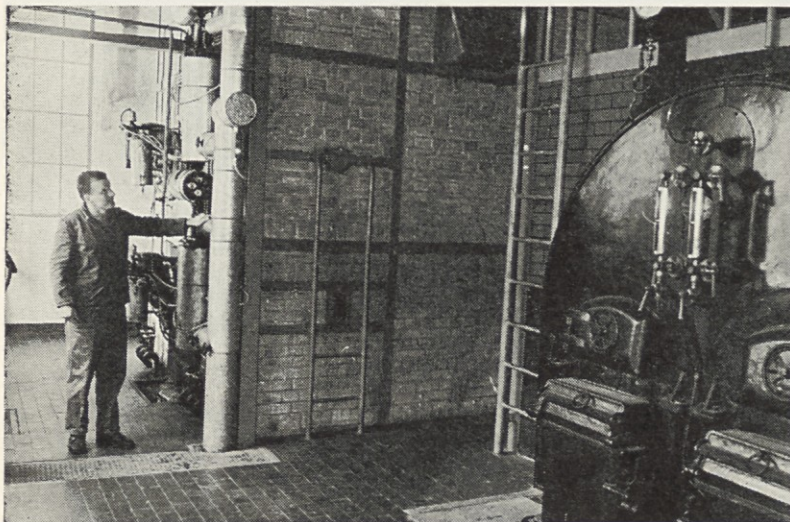
No, pred odhodom smo odšli tudi v menzo, saj je v tistem času bila malica. Povprašali smo nekaj delavcev, kako so zadovoljni z malico. Dobili smo naslednje odgovore:

Franco Škol, delavec iz mehaničnih delavnic: »Malica je dobra in se v naši menzi redno hranim.

Plačujem sicer sproti, kar me stane pol dinarja več pri obroku. To pa zato, ker sem včasih na terenu. Se vseeno ni drago in za 2,50 dinarjev je hrana kar dobra.«

Vida Reher, tajnica: »Na malico prihajam samo občasno. Jest grem takrat, kadar mi je malica všeč. Ne, draga pa ni.«

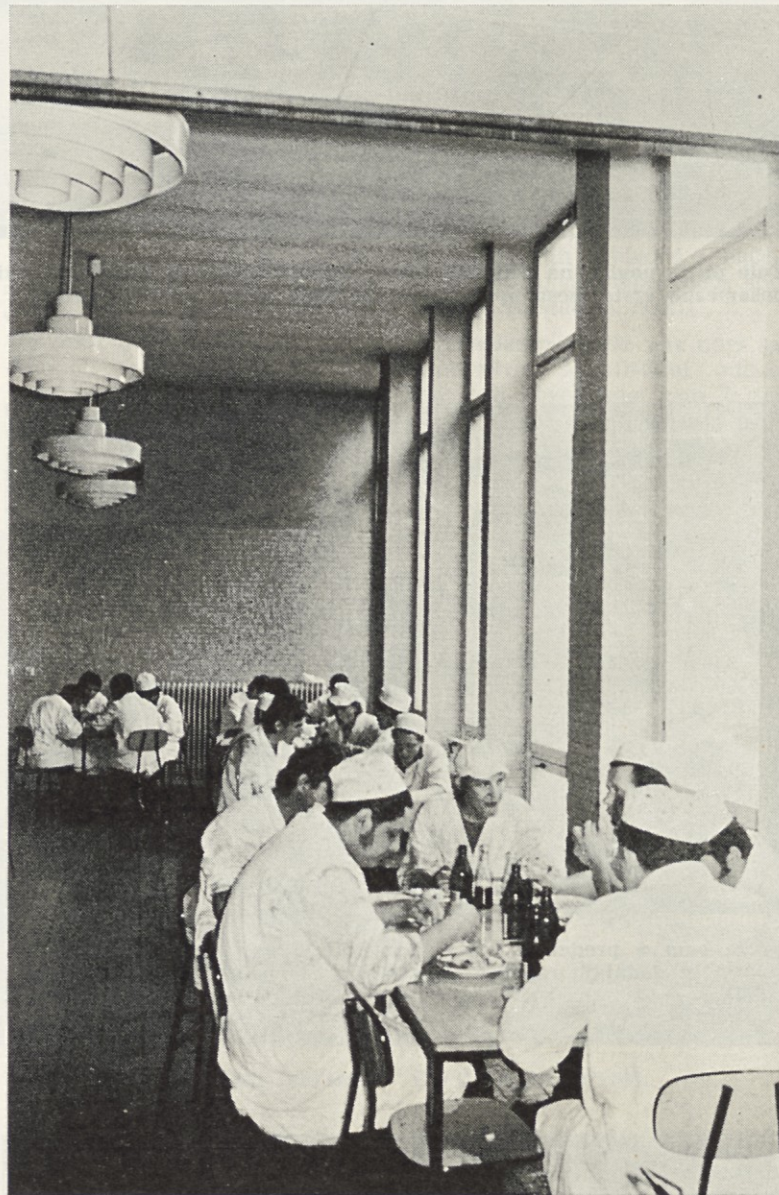
Frančiška Škrlep, likarica: »Samo dva dinarja plačam za malico, ker sem redni abonent. Ne, sploh ni drago. Nikdar nimam nobenih pripomb. Malice so zelo različne in okusno pripravljene.«



Para, to je energija, ki jo tovarna tudi potrebuje pri svojem delu. Klasičen kotel na premog (dnevno so porabili okrog 7 ton premoga), zdaj počiva. Tekoče gorivo — mazut zdaj pomaga pridobivati energijo.



Tudi v obratu za družbeno prehrano imajo kotle (kar šest po približno 250 litrov) na paro. Seveda pa jim pri delu pomagata tudi elektrika in plin.



Delo je dokaj naporno. Topel obrok okusne malice se prav prileže.



— Te čevlje bi rada še enkrat zamenjala. Nosim jih že štiri tedne, pa me še vedno tiščijo.



— Ni bilo tako mišljeno gospa. Samo poskušnja kave je bila zastoj, ne pa tudi skodelica.

Z obiska v prodajalni TMI v Wolfovi ulici

Namenili smo se, da obiščemo tudi eno izmed mesnic Tovarne mesnih izdelkov v Ljubljani. Nismo dolgo oklevali, kam naj se obrnemo. Ostali smo kar v centru mesta in vstopili v prodajalno v Wolfovi ulici.

Naj takoj zapišem, da je to prijetna, lepo urejena prodajalna. In uslužbenke za pultom so izredno prijazne, ustrezljive.

»Želite prosim,« me vpraša simpatična tovarišica za pultom, »s čim vas lahko postrežem?«

»Ne bom kupil mesa, pa tudi ničesar drugega,« sem hitel. »Sem od časopisa. Rad bi, da mi postrežete s podatki, kako delate in živite tu, pri vas. O tem bi se rad malo pogovoril.«

Poslovodkinja, tovarišica Marija Gačnik je povedala:

»Smo sicer v centru mesta, toda promet ni takšen, kot bi pričakovali. Zdaj, ko je Wolfova ulica dvosmerna in ni več parkirišča, se nam na prometu precej pozna. Ni več toliko obiska. Seveda, stalne stranke še vseeno redno prihajajo k nam, mimoidočih, slučajnih kupcev pa je manj. Vsi se tako pritožujejo, po vseh trgovinah v ulici. Je pa še nekaj: poletje je tu in v tem letnem času je običajno manj prometa.«

Prodajalna je odprta vsak dan neprekinjeno. Zaposleni so štirje delavci; dva dopoldne, dva popoldne. Mesečno povprečno iztržijo okrog 20 starih milijonov dinarjev.

»Mislim, da so kupci lahko zadovoljni,« je nadaljevala tovarišica Gačnikova. »Vsak dan imamo sveže meso; govedino, svinjino in večkrat tudi teletino. Mimogrede naj povem, da stranke pravijo, da je teletina pri nas cenejša kot drugje. Največ pa prodamo govedine, ki je vedno dovolj.«

Sicer pa razen svežega mesa prodajamo še vse vrste konzerv, pa seveda razne salame, sveže in suhe, druge mesne izdelke, juhe, sire in drugo. Tudi sendviče pripravljamo; Predvsem dopoldne, ob času malic jih gre veliko.«

Naj ob koncu zapišem še nekaj besed o tovarišici Mariji Gačnik, poslovodkinji. Pravi, da je že 15 let pri TMI. V prodajalni v Wolfovi ulici pa je že deseto leto. Delo, ki ga opravlja ji je všeč. In kar čudno se ji zdi, če je na dopustu ali pa zaradi bolezni morda nekaj časa doma. In s svojimi sodelavci, ki so prizadevni, vljudni do strank in kar je najvažnejše, poštene, je prav res zadovoljna.

Zahvalil sem se za pogovor in odšel. Zunaj, pred trgovino sem spregovoril še s potrošnico, ki je maloprej tam nakupovala. Povedala je, da je z nakupom v tej prodajalni vedno zadovoljna. Izbira mesa in delikates je lepa, blago vedno sveže. In kar je tudi zelo važno, postrežba je vedno lepa.



V prodajalni je na voljo sveže meso vseh vrst, pa mesni izdelki, razne konzerve...



Pogled na prodajalno TMI v Wolfovi ulici v Ljubljani.

TO IN ONO IZ TMI

● TOZD ima svoj lastni vozni park. Kamione za prevoz živine, pa velike hladilnike za servisno službo. Vsa vozila imajo tudi svoje garaže, morebitne okvare pa odstranijo v lastnih mehaničnih delavnicah.

● Za vzdrževanje strojev imajo tudi svoje delavnice.

● Ob obisku v TOZD TMI smo zašli tudi v garderobe. Le-te imajo izredno lepo urejene. Posebej za ženske, posebej za moške. Povsod so tudi sanitarije, umivalnice in kopalnice s tuši.

● V kletnih prostorih tovarne je pralnica. Tu je nameščenih devet velikih pralnih strojev, ki dnevno operejo približno 120 kg perila — delovnih halj, hlač in čepic.

● V okviru pralnice sta tudi šivalnica in likalnica. Tu se vse oprano perilo zašije in zlika, kajti delavci TOZD TMI se morajo preobleči vsak dan, tisti v klavnici pa celo nekajkrat dnevno. Za vse to skrbijo le tri delavke.

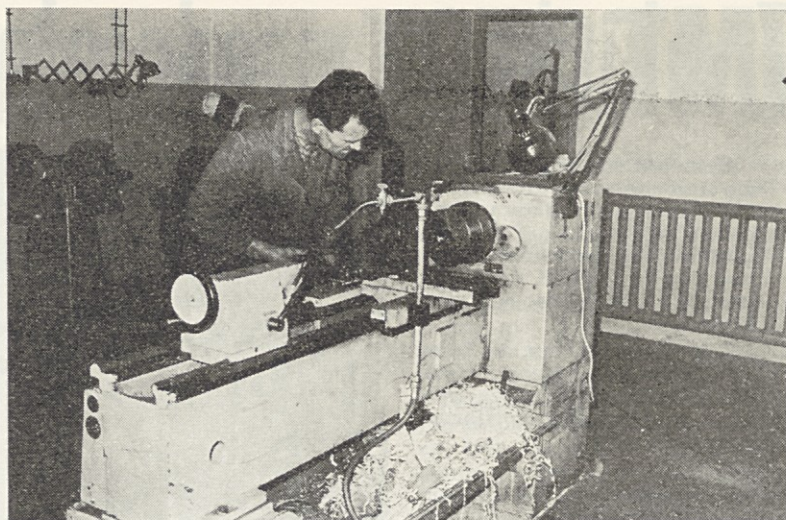


Vse prispevke o TOZD TMI je zbral in pripravil Mile Bitenc, fotografiral je Kancijan Hvastja.





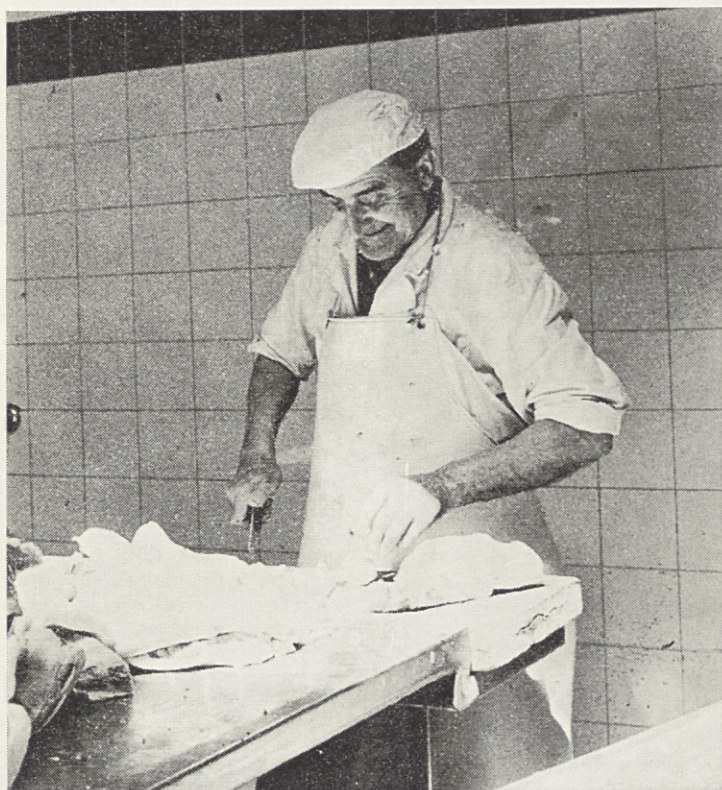
V polnilnici smo med drugimi srečali tudi delavko **Ivanko Cesar**. Lani, ko je TMI praznovala 20-letnico, je bila tovarišica Ivanka med jubilanti. Kot delavka je zelo prizadevna in vestna. Mlajšim, prihajajočim delavkam je lahko vzgled. S svojim strokovnim delom in nasveti vsakomer prav rada pomaga.



Iz delavnice za lastno vzdrževanje strojev; za stružnico **Vlado Lukanc**.



V nasoljevalnici smo se pogovarjali s tovarišem **Tonetom Pangercem**. Je vodja tega oddelka. Tod dela že devet let, v izredno težkih delovnih pogojih. Dan za dnevom v vodi in mrazu. Toda pravi, da mu je kljub vsemu delo všeč, privadil se je in zadovoljen je. V vseh teh letih še ni bil nikoli v bolnišnici.



Tovariša **Rudija Pepelnjaka**, ki je pri hiši tudi že od vsega začetka, smo srečali v izkoščevalnici mesa, ki je v sklopu predelave. Kot jubilanta, 20-letnika smo ga predstavili že lani. Naj tokrat o njem zapišemo le to, da za svoje dolgoletno delo zasluži vso pohvalo in priznanje.



Tako. Meso in mesni izdelki so pripravljeni, hladilni kamion je naložen. Zdaj pa hitro po mesnicah in trgovinah širom po Sloveniji.

Letno zakoljemo okrog 40.000 glav živine

Letno zakoljemo okrog 9000 govedi, 28.000 prašičev, do 1000 telet in več kot 1000 konj. V preteklem letu smo proizvedli več kot 2334 ton raznih mesnih izdelkov. Potrošnikom so na voljo v 15 naših poslovalnicah, sicer pa jih prodajajo tudi vse ostale prodajalne Mercatorja.

Ko že omenjamo lastne prodajalne naj povemo, da so le-te ena izmed naših štirinajstih delovnih enot. Ostale delovne enote so naslednje: uprava, avtopark, režijska skupina z depojem živine, strojnica, enota za vzdrževanje z obratnimi delavnicami, klavnica, črvarna, predelava s skladiščem izdelkov, embalarica, skladišče svežega mesa, skladišče drobovine, servisna enota in obratna menza z bifejem.

V poslovnem letu 1973 so bile tržne razmere z mesom in mesnimi izdelki na slovenskem, kakor tudi na jugoslovanskem trgu zelo težke. Zaradi večjega izvoza mesa smo bili priča stalnemu povečanju cen živine in repro materiala. Zaradi takega stanja nismo dosegli ekonomskih cen pri svežem mesu in pri mesnih izdelkih, ker je bila posledica slabe založenosti tržišča in zmanjšanje proizvodnje za določene izdelke; v desetih mesecih poslovanja v letu 1973.

V mesecu novembru lani so bile korigirane cene mesu in mesnim izdelkom. Kljub prizadevanju celotnega kolektiva nismo mogli v dveh mesecih lanskega leta nadoknaditi vsega, kar bi

morali sicer napraviti pod normalnimi tržnimi pogoji v desetih mesecih.

To je tudi vzrok, da povečani proizvodni plan za leto 1973 ni bil dosežen 100 %, ampak samo 97,26 odstotka. Celotni doseženi promet je znašal 175.384.059,49 din. Plan za leto 1973 pa je bil postavljen 180.329.872,00 din.

Skupni stroški so v povprečju bili zmanjšani za 3 % od planiranih. Zmanjšanje stroškov v letu 1973 je bilo zaslediti pri kalu, dnevnih, kilometri, reklamah itd. V največji meri povsod tam, kjer ima neposredni vpliv celotni kolektiv.

Tovarno smo v zadnjih letih skoraj v celoti obnovili. Modernizirali smo predelavo, zgradili

novi parkirnico, garaže za avtopark, sanitarni objekt z menzo, skladišča in drugo. Vse te investicije smo financirali iz lastnih sredstev, ki smo jih ustvarili v zadnjih letih.

Omenjene investicije so bile nujno potrebne zaradi vse ostrejših zahtev v živilski stroki, pa tudi zaradi izboljšanja delovnih pogojev. Le-ti so v mesarski stroki vse prej kot lahki. To se nam je odražalo tudi na osebnih dohodkih, ki so na Mercatorjevi lestvici skoraj na koncu.

V gospodarskem pogledu se vse bolj zahteva kvaliteta proizvodnje, zmanjšanje proizvodnih stroškov, racionalnost gospodarjenja, povečanje produktivnosti in delovna disciplina.

Živko ing. Velkavrh, novi predsednik skupnega izvršilnega odbora

INŽENIR ŽIVKO VELKAVRH, novi predsednik Skupnega izvršilnega odbora je zaposlen v TOZD Hladilnica. Jeseni bo že polnih štirinajst let, odkar je prišel v ta kolektiv. Opravlja delo pomočnika direktorja.

Z delom v samoupravnih organih ima prav gotovo dovolj izku-

šenj. Če se malo spomni nazaj, potem lahko pove, da je bil že predsednik upravnega odbora, pa nekajkrat predsednik delavskega sveta, sodeloval je v raznih komisijah; štiri leta je bil v prejšnjem centralnem upravnem odboru, nato naslednjo mandatno dobo v centralnem delavskem svetu, zadnji dve leti delegat za samoupravni sporazum.

Ker je že v veliki meri sodeloval pri delu v samoupravnih organih, smo mu najprej zastavili naslednje vprašanje:

Mercator: Ocenite dosedanje delo v samoupravnih organih.

Ing. Velkavrh: Dosedanje delo je bilo pomanjkljivo, premajhna je bila informiranost. S sprejetjem nove ustave, novega delegatskega sistema pa dajemo velike možnosti vsakemu posamezniku, da aktivno sodeluje, razpravlja in odloča od najmanjših do največjih stvari. Tako v sami TOZD, kot tudi v skupnih organih. Poudarjam pa, da je za tako sodelovanje potrebna maksimalna organiziranost vsakega posameznika, kar doslej (razen nekaterih posameznikov), še nisem opazil. Ljudi je treba obveščati, pripraviti gradivo v naprej; materiali so dobro obdelani, tudi strokovno dobro pripravljeni. Na to nimam pripomb. Poudarjam pa, da je premajhna zainteresiranost.

Mercator: Kaj mislite, da je treba v prihodnje storiti za boljše informiranost; tako članov samoupravnih organov, kot tudi ostalih delavcev?

Ing. Velkavrh: Mogoče smo ena izmed redkih TOZD, ki je poslala ljudi na strokovni seminar z namenom, da bodo tam slišali, kakšne so njihove dolžnosti, da bodo to uresničevali v praksi. Vendar, na žalost, ni takšnega rezultata, kot smo pričakovali. Ni interesa; le-ta pa mora biti v vsakem posamezniku. Spominjam se, ko smo decembra lani sprejemali spremembe samoupravnega sporazuma (bil je razširjen sestanek delegatov) o kadrovske politiki. Čas, namenjen temu je bil samo nekaj minut, kar je absolutno premalo. Nasploh bi poudaril, da moramo vsi dosledno izvajati sklepe, kajti le na ta način bomo utrдили medsebojne odnose, odpravili nepravilnosti. S krepitvijo le-teh pa bi se krepila tudi Mercatorjeva moč navzven.

Mercator: Kako se boste znašli kot predsednik Skupnega izvršilnega odbora v kopici nalog, ki vam jih nalaga dolžnost?

Ing. Velkavrh: Naloge in obveznosti Skupnega izvršilnega odbora so podane v statutu podjetja in v samoupravnem sporazumu, ki je že bil podpisan oziroma bodo zdaj podpisane še spre-

membe. Skupni izvršilni odbor je organ, ki naj bi izvrševal sklepe Skupnega delavskega sveta, pripravljati material in ga dajal v razpravo samoupravnim organom v TOZD in SDS. Nadalje naj bi koordiniral delo med TOZD, delovno skupnostjo itd. Želel bi, da so člani Skupnega izvršilnega odbora, ki so materialno in moralno odgovorni za sprejete sklepe, dobro pripravljeni za razpravo, da v razpravah aktivno sodelujejo in kritično ocenjujejo oziroma obravnavajo določene akte, kajti s tem je že veliko dela opravljenega.

Mercator: Kaj menite o strukturi delegatov Skupnega izvršilnega odbora?

Ing. Velkavrh: Ljudi v glavnem ne poznam. Vemo, da v tem organu po novem ni direktorjev; delo zavisi od vseh delegatov, ki so voljeni. Delegatski sistem in nova ustava dopuščata vse možnosti neposrednim proizvajalcem pri odločanju, vendar se moramo vsega tega zavedati že takoj na začetku, ne da bi kasneje (morda čez leto dni) ugotovili, da se delegatski sistem ni obnesel. Vloga delegatov je velika.

In moje delo? Sem samo predsednik; naloga predsednika pa je, da vodi delo organa. Le-to pa je odvisno od predstavnikov prav vseh 25 TOZD.

Pogovor zapisal
Mile Bitenc



Tovariš Živko ing. Velkavrh, novi predsednik Skupnega izvršilnega odbora.

Seznam članov skupnega izvršilnega odbora

1. Lado ing. Stegel, TOZD Emba
2. Janez Hribar, TOZD Emona
3. Terezija Zalec, TOZD Gradišče Trebnje
4. Tončka Habič, TOZD Grmada
5. Živko ing. Velkavrh, TOZD Hladilnica
6. Jožica Janežič, TOZD Hrana

7. Jože Mikuž, TOZD Idrija
8. Dušan ing. Flajs, TOZD Investa
9. Slavko Hren, TOZD Jelka Gornji Grad
10. Franc Kuzma, TOZD Kavarna-bar Nebotičnik
11. Ivan Šporer, TOZD Kavarna Evropa
12. Franc Savšek, TOZD Litija
13. Vinko Müller, TOZD Logatec

14. Francka Križ, TOZD Metlika
15. Franc Lasič, TOZD Panonija Ptuj
16. Alojz Levičar, TOZD Polje
17. Marjan Gradišar, TOZD Preskrba Tržič
18. Angelca Belič, TOZD Rožnik
19. Marija Vesel, TOZD Standard Novo mesto
20. Nada Božič, TOZD Špacerija

21. Janez Selan, TOZD Tovarna mesnih izdelkov
22. Niko Radej, TOZD Grosist
23. Anton Briški, TOZD Trigopromet Kočevje
24. Vladan Stojanović, TOZD Veleblagovnica Beograd
25. Vinko Pečar, TOZD Vrhnika
26. Mitja Garbajs, Delovna skupnost podjetja

Seznam delegatov skupnega delavskega sveta podjetja Mercator

- | | | | |
|--|---|---|--|
| 1. Jurij Vuk, TOZD Emona | 15. Anton Breznik, TOZD Jelka Gornji Grad | 28. Franc Zadavec, TOZD Panonija Ptuj | 41. Karel Nevečny, TOZD Grosist |
| 2. Slavko Škof, TOZD Emona | 16. Slavko Hren, TOZD Jelka Gornji Grad | 29. Franc Veber, TOZD Polje | 42. Stane Zupančič, TOZD Grosist |
| 3. Stefanija Slak, TOZD Gradišče Trebnje | 17. Angela Šušteršič, TOZD Kavarna-Bar Nebotičnik | 30. Anita Brumen, TOZD Polje | 43. Anton Briški, TOZD Trgopromet Kočevje |
| 4. Franc Kramar, TOZD Gradišče Trebnje | 18. Albina Krašovec, TOZD Kavarna-Bar Nebotičnik | 31. Genovefa Cerar, TOZD Preskrba Tržič | 44. Janez Lunder, TOZD Trgopromet Kočevje |
| 5. Ančka Žitnik, TOZD Grmada | 19. Zlata Antič, TOZD Kavarna Evropa | 32. Anton Košir, TOZD Preskrba Tržič | 45. Vladan Stojanovič, TOZD Veleblagovnica Beograd |
| 6. Slavka Damjanovič, TOZD Grmada | 20. Ivan Kovač, TOZD Kavarna Evropa | 33. Karel Mlakar, TOZD Rožnik | 46. Gordana Jandrič, TOZD Veleblagovnica Beograd |
| 7. Ladislav ing. Čarman, TOZD Hladilnica | 21. Franc Savšek, TOZD Litija | 34. Minka Mrak, TOZD Rožnik | 47. Valentin Grom, TOZD Vrhnik |
| 8. Francka Perčič, TOZD Hladilnica | 22. Minka Zupančič, TOZD Litija | 35. Ciril Jarnovič, TOZD Standard Novo mesto | 48. Vinko Pečar, TOZD Vrhnik |
| 9. Anica Avsenik, TOZD Hrana | 23. Valerija Mugerli, TOZD Logatec | 36. Alojz Bambič, TOZD Standard Novo mesto | 49. Boris Vavpotič, TOZD Emba |
| 10. Sonja Pikelj, TOZD Hrana | 24. Minka Krašna, TOZD Logatec | 37. Franc Mehle, TOZD Špecerija | 50. Ljudmila Andoljšek, TOZD Emba |
| 11. Jožica Caruso, TOZD Idrija | 25. Marija Šuklje, TOZD Metlika | 38. Zora Škoda, TOZD Špecerija | 51. Branko Lepenik, Delovna skupnost podjetja |
| 12. Franci Zajc, TOZD Idrija | 26. Janez Videtič, TOZD Metlika | 39. Avgust Kos, TOZD Tovarna mesnih izdelkov | 52. Janez Škraba, Delovna skupnost podjetja |
| 13. Andrej ing. Udovič, TOZD Investa | 27. Anton Ketiš, TOZD Panonija Ptuj | 40. Marija Križanič, TOZD Tovarna mesnih izdelkov | |

Ob predlogu plana za leto 1974

Ustavna določila novo sprejete zvezne in republiških ustav dajejo planiranju kot elementu gospodarjenja v socialistični ekonomiji izredno pomembno in odgovorno mesto. Zato želimo v predlogu plana za leto 1974 posredovati celotnemu kolektivu podjetja Mercator realna izhodišča in stanje, ki pogojujejo gospodarjenje v tekočem letu in na osnovi tega posredujemo celotnemu kolektivu objektivno in možno vizijo gospodarskih dogajanj in predvidenih gospodarskih in finančnih uspehov v letu 1974. Zato predlog plana za leto 1974 z vsemi stališči in izračuni predstavlja organsko celoto, ki želi odgovoriti na vsa vprašanja; kako moramo v letošnjem letu gospodariti, da bomo s predvidenim dohodkom zadostili vsem potrebam celotnega kolektiva in ostalim obvezam do družbene

skupnosti, ki jih podjetje kot celota letos ima. Še posebej ugotavljamo, da je tako celovito obdelan predlog plana izredno nujen in važen dokument, ki zasluzi temeljito in realno razpravo na zborih vseh delavcev, ker v svojih osnovah izhodišč za gospodarjenje v tekočem letu ugotavlja med drugim osnovno dilemo vedno slabše akumulativnosti trgovine.

To ni specifičen problem le v našem podjetju, ampak se s stalnim zmanjševanjem akumulacijske sposobnosti bori celotna slovenska trgovina. Brez dvoma je za tako stanje več vzrokov. Osnovni pa je gotovo ta, da imamo že več let zmrznjene mreže na eni strani, na drugi pa smo priča vsakodnevni naraščanju stroškov. Ta nenormalna gibanja zelo resno, in to vsak dan bolj, postavljajo v ospredje vprašanje

možnosti nadaljnega razvoja trgovine, njene enostavne reprodukcije in rentabilnosti sploh.

Zato tudi naš predlog plana ne more biti indiferenten do teh tendenc, še več, nanje opozarja in predlaga optimalno gospodarnost in štednjo v organizaciji in delu.

Predlog plana za leto 1974 smo posredovali vsem TOZD, njihovim samoupravnim organom in odgovornim vodilnim tovarišem, z željo, da predlog plana na osnovi takih obravnav posreduje svojim strokovnim službam še izvirnejše in učinkovitejše rešitve. Prvi del plana nakazuje ob upoštevanju možnosti in pogojev gospodarjenja predvidene gospodarske dosežke in rezultate. Če opozorim le na nekatere osnovne pokazatelje, ki govorijo, da predvidevamo povišano realizacijo v odnosu na lansko leto z indeksom 115, v dohodku indeks 106, v številu zaposlenih 102, v osebnih dohodkih 112 in v akumulaciji izdelka 92, vidimo, da je v teh podatkih močno poudarjeno težišče in odgovornost našega skupnega dela.

V drugem delu plana pa izhajamo pri vseh obračunih in izračunih finančne zmogljivosti vsake posamezne TOZD in podjetja Mercator. Na osnovi teh določil predlagamo pokrivanje obveznosti za odplačilo anuitet za kredite za skupna osnovna sredstva, ki znašajo v letu 1974 28.629.736 din. Nadalje, v tem delu predloga plana posredujemo tudi predlog organiziranosti Delovne skupnosti podjetja, njene naloge, prednost plana stroškov in virov finansiranja. Pri tem pa seveda tudi programiramo komercialni uspeh, katerega višina je za vsako TOZD v končni fazi odvisna od naše skupne poslovne discipline in uspešnosti.

V predlogu plana za leto 1974 posredujemo tudi vsebinski in fi-

nančni načrt ekonomske propagande in informativne službe. V tem delu želimo seznaniti kolektiv o vsebini dela te službe ter o stroških, ki jih bomo solidarno namenili v to dejavnost, zavedajoč se, da je ta dejavnost pomemben in odgovoren faktor pri uspešnosti naših skupnih poslovnih naporov.

Ob teh nekaj uvodnih ugotovitvah, nakazanih problemih in rešitvah ter končno tudi željah, želimo opozoriti, da je pred celotnim kolektivom Mercator v obravnavi izredno pomemben in važen dokument, ki nakazuje organsko celoto in zaključen cikel gospodarjenja v letu 1974. To je končno tudi plod odgovornega dela in naporov strokovnih služb delovne skupnosti, ki s temi obširnimi materiali pomagajo celotnemu kolektivu sprejeti dokument, ki bo jutri osnova obnašanja in dela.

Stane Vrhovec



V prejšnji številki smo objavili prispevek o podpisu samoupravnega sporazuma o združitvi petih TOZD v Skupnost TOZD Detajl. Danes objavljamo še fotografijo, posneto ob podpisu tega sporazuma.



Trgovina z živili v izgubo?

Iz analize zaključnega računa TOZD Grmada za leto 1973 je poleg drugega razvidna tudi struktura stroškov v primerjavi z opravljenim prometom. Ta je bila naslednja:

a) osebni dohodki v primerjavi s prometom 7,45 %;

b) stroški + določena amortizacija 4,07 %;

c) skladi — povečana amortizacija 1,87 %;

č) skladi skupne porabe in ostale obveznosti 0,41 %.

Če navedene stroške primerjamo z razlikami v cenah (marže in rabati) osnovnih živilskih artiklov vidimo, da številne prodajamo z veliko izgubo.

Pri mnogih artiklih ne krijemo niti bruto osebnih dohodkov. Kot npr.:

Artikel	Določena marža v %	bruto os. doh. v %	razlika izguba v %
sladkor	3,73	7,45	3,72
olje	6,10	7,45	1,35
mast	6,00	7,45	1,45
sveže meso	7,00	7,45	0,45
tobačni izdelki	3,00	7,45	4,45
moka pšenična	5,20	7,45	2,25
črni kruh	5,20	7,45	2,25
maslo	3,20	7,45	4,25
mleko	3,50	7,45	3,95

Ekonomsko komentirati prednjo tabelo je zelo težko, toda vsem gospodarstvenikom je znano, da blagovnega prometa se ne da uspešno opravljati brez prodajnih lokalov, opreme, električne energije, kurjave, ovojnega papirja in vseh drugih pripomočkov, ki so povezani za normalnim poslovanjem trgovine. Vse

to pa je izraženo v stroških. Ti so v preteklem letu pri naši TOZD znašali 4,07 % v primerjavi z opravljenim prometom, če temu dodamo bruto osebni dohodek 7,45 %, dobimo lastno nabavno ceno (brez kakršne koli razširjene reprodukcije) 11,52 %.

Kakšno izgubo nam povzročajo navedeni artikli?

A) Izguba, ki ne pokriva niti osebnih dohodkov

Artikel	letno prodano blago v kg in l	izguba za 1 kg	znesek izguba
sladkor	1.000.000	19,9	19.900.000
olje	7000.000	13,24	9.268.000
mast	100.000	14,46	1.436.000
sveže meso	600.000	135,00	8.100.000
pšenična moka	250.000	6,68	1.715.000
črni kruh	500.000	6,07	3.035.000
mleko	1.500.000	14,61	21.915.000
maslo	36.000	196,78	7.048.000
Skupaj:	4.686.000		72.417.000

B) Izgubo, ki jo morajo pokrivati drugi artikli (poprečno razlika v ceni, ki je potrebna za enostavno reprodukcijo brez kakršne koli obnove lokalov in naprav)

Artikel	določena marža v %	povprečna lastna cena	razlika — izguba
sladkor	3,73	11,52	7,79
olje	6,10	11,52	5,42
mast	6,00	11,52	5,52
sveže meso	7,00	11,52	4,52
moka pšenična	5,20	11,52	6,32
kruh črni	5,20	11,52	6,32
mleko	3,50	11,52	8,02
maslo	3,20	11,52	8,32

Navedeni pokazatelji dajejo poprečno letno samo za našo

TOZD naslednje finančne učinke:

Artikel	letna prodaja v kg ca.	izguba za kg	znesek izgube
sladkor	1.000.000	41,67	41.670.000
olje	700.000	53,17	37.000.000
mast	100.000	54,64	5.466.000
sveže meso	600.000	90,00	54.000.000
moka pšenična	250.000	19,27	4.817.500
kruh črni	500.000	17,06	8.530.000
mleko	1.500.000	28,07	42.105.000
maslo	36.000	371,53	13.367.880
Skupaj:	4.686.000		226.955.380

Razumljivo, da je bila, je in bo trgovina z živili vedno pod močnim družbenim nadzorstvom, toda od leta 1971 je trend padanja marž nenormalno velik, to pa zato, ker so se cene živilskih artiklov v tem času izredno dvignile, medtem, ko so marže ostale v absolutnem znesku nespremenjene. Drugo, kar ne moremo razumeti je, da danes živilska trgovina nima nobenih olajšav. Svojtčas smo imeli nižji prispevek iz dohodka, nižje najemnine itd. Danes vsega tega ni več.

Resnično, ko vse te podatke gledam, kar verjeti ne morem, da so naši finančni uspehi še pozitivni, koliko drugega blaga morajo prodati naše prodajalke in prodajalci, da lahko pokrijemo navedeno izgubo — izpad. Res za take uspehe se moramo zahvaliti vsem zaposlenim, ki z veliko požrtvovalnostjo in s skrajnimi naporji dosegajo v blagovnem prometu resnično veliko storilnost. Posebej moramo dati priznanje vsem tistim, ki delajo v klasičnih trgovinah in dnevno pretečejo za pultom mnogo kilometrov. Niso redki primeri, ko naše šte-

vilne poslovodkinje in celotni marljivi kolektivi — ženskih skoraj ni več) prihajajo na delo v svoje prodajalne precej prej predno se le-te odprejo in odhajajo veliko kasneje, kot se zapro. Skratka, delo v trgovini z živili je fizično in umsko težko. To še posebej velja v času, ko se cene ne po »trgovčevci« krivdi stalno zvišujejo in žal, potrošniki precejšen del svoje jeze neusmiljeno stresajo na naše prodajalke. Zato ni nič čudnega, da mnogo naših dobrih trgovskih delavcev odhaja v druge poklice.

V takih razmerah gospodarjenja se pojavlja skoraj nemogoča anomalija, tj. več blaga prodamo, večjo izgubo imamo. Zato ni nič čudnega, da smo kot podjetje do včeraj veljali za finančno dobro stoječe, naenkrat postali brez krivde nelikvidni. To pa pomeni, da ne moremo modernizirati, kaj šele graditi prepotrebni novih trgovin. Krajevne skupnosti dnevno pritiskajo na nas zaradi gradnje novih lokalov.

Skrajni čas je, da se tudi trgovini z živili postavijo normalni pogoji poslovanja.

J. R.

Velik višek kvalificiranih trgovskih delavcev

V TOZD Panonija bo v letošnjem letu nastal velik višek kvalificiranih trgovskih delavcev. V vseh treh letnikih šole za prodajalce v Ptujima TOZD 186 učencev, od katerih jih 53 končuje šolanje v tem šolskem letu. Nekateri so že opravili zaključni izpit in so postali kvalificirani delavci, nekaterim poteče učna doba v jeseni in bodo takrat opravljali zaključni izpit, nekaj pa jih je imelo nekoliko »smole« ali premalo znanja in morajo zaključni izpit ponavljati. To pa obremenjuje pomeni, da bi v normalnih okoliščinah morali vse nove prodajalce zaposliti.

Po dosedanjih možnostih, ki jih je ugotovila kadrovska služba skupaj s poslovodji in o tem je že razpravljala svet za medsebojna razmerja v združenem delu, je zaposlitev kritična. Od 53 učencev, ki v tem letu končujejo šolanje jih bo v TOZD lahko dobilo zaposlitev le 20, največ 25, kar pomeni, da bo več kot polovica mladih morala po končanem šolanju čakati na zaposlitev jeseni, morda celo nekaj mesecev ali do prihodnjega leta. Položaj je zapleten še zaradi tega, ker je podobno tudi v drugih trgovskih organizacijah združenega dela v Ptujima in Ormožu, ter vse do Murske Sobote. Iz tega jasno izhaja, da smo vzgojili veliko število novih kvalificiranih delavcev v katere je družba vložila precejšna sredstva, sedaj pa so na spisku nezaposlenih.

ZAPOSILITEV VDRUGIH TOZD MERCATORJA — TODA KJE STANOVATI

Znano nam je, da nekatere TOZD Mercatorja nimajo kvalificiranih delavcev. Enako je tudi v drugih organizacijah združenega dela v razvitejših krajih, vendar je odliv mladih iz manj razvitih področij prepočasen, če že ne skoraj nemogoč. Delovna me-

sta so prosta, ni pa rešeno stanovanjsko vprašanje. Prepričan sem, da bi se mladi odločili za spremembo kraja bivališča in se zaposlili v Ljubljani ali drugih krajih, kjer so prosta delovna mesta, vendar pa ne morejo rešiti stanovanjskega problema. Zaradi tega taka zaposlitev ne pride v poštev.

Čakanje na zaposlitev v manj razvitih področjih je lahko precej dolgo, saj se kupna moč prebivalstva ne povečuje in ni preveč perspektivno.

Kaj storiti, da bo problem za mlade rešen vsaj za nekaj časa? Poslovodje in prodajalci prodajalnih, kjer je premalo kvalificiranih delavcev bi naj poskušali najti primerno, in seveda za primerno ceno, podnajemniška stanovanja, kar je najhitrejša rešitev. TOZD ali podjetje Mercator pa se vključiti v akcijo za izgradnjo samskih stanovanj. Morda so še druge rešitve, ki bi jih morali iskati vsi zaposleni ne pa samo strokovne službe ali posamezni delavci na odgovornih mestih. Z malo dobre volje in iznajdljivosti bi morda lahko nekaj takih problemov rešili.

Svet za medsebojna razmerja v združenem delu delavcev TOZD Panonija je v zvezi s tem iskal nekatere rešitve, vendar ni bilo velikih možnosti. V TOZD je zaposlenih 5 upokojujencev, to je bilo 5 delovnih mest za mlade, saj je bil sprejet sklep, da se pogodbe z upokojujenci ob polletnih inventurah prekinejo. Drugih izhodov pa nismo mogli najti.

Od zaposlenih delavcev v podjetju Mercator pričakujemo pomoč za naše mlade sodelavce in to v tem kakor tudi v prihodnjih letih. Situacija se še ne bo spreminjala, ker je v drugem letniku tudi približno 60 učencev, nekaj več pa v prvem. Po vsem tem bo v letu 1974 sprejetih v uk le 25 do 30 učencev, prijav pa je preko 150.

z. f.

Analiza zaključnih računov za leto 1973 v trgovini

Od Poslovnega združenja za trgovino smo pred kratkim prejeli analizo zaključnih računov za leto 1973. Na podlagi uporabljenih pokazateljev iz zaključnih računov za leto 1971 in 1973 ter izvedenih primerjav prinašamo ugotovitve:

1. Odstotek razlike v ceni kot osnovni vir dohodka trgovine se je po letu 1971 občutno znižal in to v letu 1972 nasproti letu 1971 za okoli 13 % in v letu 1973 nasproti letu 1972 za nadaljnjih 12 procentov.

2. Z znižanjem odstotka razlike v ceni je treba računati tudi v letu 1974 in to za najmanj 10 % do 12 %. To pomeni, da bi bila povprečna razlika v ceni v trgovini leta 1974 le še okoli 8 % in da bo pretežni del trgovine, razen zunanje, zaključil to leto praktično brez sredstev za razširjeno reprodukcijo. Del organizacij, zlasti v trgovini z živili, pa z ustvarjenimi dohodki že leta 1974 ne bo pokrival stroškov poslovanja.

3. V strukturi dohodka trgovine se je delež razlike v ceni znižal, povečal pa se je delež izrednih in drugih dohodkov. To kaže, da trgovinske organizacije bolj razvijajo tudi druge dejavnosti, da so pristopile k doslednejšemu zaračunavanju zamudnih obresti. Taka usmeritev je sicer pozitivna, nemogoče pa je pričakovati, da bi s temi viri dohodkov lahko nadoknadili iz-

pad osnovnega vira — razlike v ceni.

4. Zamrznitev maž in tudi rabatov je najbolj prizadela trgovino z živili ter trgovino z mešanim blagom in to tako v prodaji na drobno, na debelo, kakor tudi pri uvozu in izvozu. Tej stroki trgovine je, ob upoštevanju obveznosti do oblikovanja trajnih obratnih sredstev, praktično onemogočena vsaka investicijska dejavnost, čeprav imata hkrati prav ti stroki pri širjenju omrežja največje obveznosti do potrošnikov.

5. S podvzetimi ukrepi v letih 1972 in 1973 ter z delno konverzijo kratkoročnih kreditov in spremembo načina izračunavanja povprečne vrednosti zaloga, so se po stanju koncem leta 1973 občutno izboljšala razmerja med zalogi in viri trajnih obratnih sredstev, ki se kot obveza prenaša v naslednje leto.

6. Čeprav so trgovinske organizacije pri zmanjšanju vezave sredstev v zalozah težila za tem, da to dosežejo predvsem z njihovo racionalnejšo razporeditvijo, je v posameznih primerih možno ugotoviti, da se je izbor blaga v trgovini poslabšal. Prav tako se je zaradi zaostrenih razmerij med vrednostjo zaloga in viri trajnih obratnih sredstev občutno zmanjšala možnost za prevzemanje večjih zaloz od proizvodnje.

Na podlagi navedenih ugotovitev Poslovno združenje za trgovino predlaga naslednje **zaključke**:

1. V celoti je podana upravičenost trgovine za spremembo sistema oblikovanja cen na osnovah, ki jih je že do sedaj zastopalo Združenje in ki bi jih lahko opredelili v naslednjem:

— pristojnost za oblikovanje cen je treba prenesti s federacije na tiste družbeno-politične skupnosti, ki so za posamezne proizvode pristojne po zakonu,

— za proizvode, katerih cene se oblikujejo prosto v proizvodnji, je treba omogočiti prosto oblikovanje tudi v trgovini,

— s sklenitvijo družbenega dogovora na nivoju federacije je treba omogočiti, da se za proizvode, ki so pod družbeno kontrolo cen, s samoupravnimi sporazumi med proizvodnjo in trgovino lahko menjajo tudi pogoji prodaje,

— republiškim organom je treba predlagati, da pripravijo ustrezne predpise, ki jih bo zahteval prenos pristojnosti s federacije na republike, odnosno občine.

2. Obveznost za oblikovanje trajnih obratnih sredstev je treba prilagoditi možnostim ustvarjanja dohodka v trgovini. Zlasti treba je:

— podaljšati rok za pokritje primanjkljaja iz leta 1972 za najmanj dve leti,

— zagotoviti tudi v letih 1974 in naprej delno konverzijo kratkoročnih kreditov. S tem in z nadaljnjimi spremembami v načinu izračuna povprečnih zaloz je tre-

ba v čim večji meri izločiti vpliv, ki ga ima na obvezo oblikovanja sredstev vsakoletni porast cen.

3. Pri obravnavi razvoja trgovine bo nujno potreben diferenčiran pristop, pri čemer bi morala imeti prednost predvsem trgovina z živili. Prednost bi morala priti do izraza predvsem pri obravnavanju zahtevkov v poslovnih bankah.



— Gollll!

Peter Janezu: Ženski pri garderobi si dal celega jurja napitnine. Ali si čisto zmešan?

Janez: Zakaj zmešan! Rajši poglej plašč, ki mi ga je dala.

Pavel: Vedno sem bil prepričan, da imam najbolj zvesto ženo, zadnje tedne pa imam pomisleke.

Peter: Zakaj pa kar naenkrat?

Pavel: Pred tedni smo se preselili iz Ljubljane v Maribor, pa imamo še vedno istega poštarja.

Ciril veselo: Danes sem za mojo ženo dobil lepega, srčkanega psička.

Metod: Pa si res napravil dobro zamenjavo!

Frizerska vajenka je pri britju urezala starejšega možakarja v uho. Da bi skrla zadrego, ga vpraša: Ali večkrat pridete k nam?

Možakar odgovori: Ne, ne, levo uho sem izgubil v zadnji vojni.

Vpraša starejši možakar uslužbenko na okencu potovalne agencije:

Mi lahko svetujete kdaj je najboljše potovati na Tahiti?

Pri petindvajsetih, gospod...



Poletje je tu. In z njim topli, sončni dnevi. Sicer nam vreme včasih ponagaja, vendar vseeno, poletje je tu. Šli bomo na dopust, hodili na izlete, piknike. In vsepovsod nas bo spremljala žeja. V prodajalnah in bifejih se začena prodaja osvežilnih pijač. Jih bo letos dovolj? Povprašali smo o tem našo nabavno službo in izvedeli tole.

Z nabavo osvežilnih pijač težav ni. Vsega je dovolj, pomanjkanja letos ni čutiti. Piva je dovolj in upajmo, da bo pri tem ostalo. Dovolj je tudi raznih mineralnih vod in raznih sadnih sokov; toda tu se pojavlja letos druga težava. Izredno težko je z embalažo, saj primanjkuje steklenic za mineralno vodo in sadne sokove.

Tudi cockte, pa raznih oranžad, tonikov in drugega bo dovolj. Morda bo za marsikoga dobrodošla nova embalaža Fructa sokov; v novi, takoimenovani hypa embalaži, je kar 7 del sadnega soka.

Torej tako, žejni ne bomo. Ne doma, ne na izletu. V prodajalnah in pa tudi v številnih bifejih so se na »pasje« dni dobro pripravili.

Ena izmed najdaljših sej delavskega sveta

V šestih mesecih mandata so se delegati delavskega sveta TOZD že osmič sestali. Tokrat je bila seja izredno dolga in pestra. Razdeljena je bila v dva dela. V prvem delu je razpravljali in odločali o zadevah iz svoje pristojnosti, kjer so bile sprejete dokončne odločitve, v drugem delu pa je pripravil predloge sklepov za zbere delovnih ljudi.

SPREJET PRAVILNIK O DELITVI STANOVANJ IN KREDITOV ZA STANOVANJSKO IZGRADNJO

Že od leta 1967 delavski svet dodeljuje kredite za individualno stanovanjsko izgradnjo. Kriteriji za kredite niso bili izdelani, prav tako niso bili izdelani kriteriji za določitev vrstnega reda za dodeljevanje stanovanj. Sicer smo v zadnjih desetih letih kupili samo 2 stanovanji in to za nujne primere. Za kredite za individualno stanovanjsko izgradnjo pa so bila uporabljena znatna sredstva. Krediti so bili razdeljeni po nekaj začasnih sklepih in posebnem točkovanem sistemu, ki je bil uporabljen nekaj let. V sedanjem času pa se po takih začasnih in nedodelanih kriterijih ni moglo več delati. Več kot en mesec je bil predlog pravilnika v javni razpravi, vendar žal ni bilo mnogo pripomb, tiste pa, ki so bile, so bile upravičene, tehtne in zato tudi sprejete. Po določilih tega novega pravilnika je delavski svet na predlog sveta za medsebojna razmerja in posebne komisije, ki so na kraju samem ogledale skoraj polovico novogradenj, razdelil 875.000 din za novogradnje, 200.000 din adaptacije in izločil 450.000 din za dopolnilno združevanje sredstev pri samoupravnih stanovanjski skupnosti Ptuj, kot udeležbo pri nakupu šestih stanovanj v družbeni gradnji. Posameznikom je bilo odobreno od 10.000 do 60.000 din, kar je zgornja meja možnega kredita v TOZD Panonija.



— Ne jezi se, žena — vsaj tako nam dovoli imeti občutek, da sedimo na stadionu.

PRAVILNIK O VARSTVU PRI DELU IN POŽARNI VARNOSTI V JAVNI RAZPRAVI

Delavski svet je prav tako razpravljal o osnutku pravilnika o varstvu pri delu in požarni varnosti. Dosedanji pravilnik TOZD in podjetja Mercator nikakor ne zadoščata, saj je nastalo v zadnjih letih pri TOZD Panoniji toliko sprememb in dopolnitev poslovnega predmeta, da je nujno, da se vprašanje varstva pri delu in požarne varnosti ponovno uredi, predvsem pa da se prenesejo odgovornosti na tiste delavce, ki glede na svoje delo tako odgovornost morajo imeti. Predlog pravilnika bo v javni razpravi 30 dni.

II. SPREMEMBE SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽEVANJU IN STATUT PODJETJA MERCATOR SPREJETE V DS

Delavski svet je v nadaljevanju razpravljal o predlogu II. sprememb samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator in predlogu statuta podjetja Mercator. Delegati v delavskem svetu so bili sproti obveščeni o pripravah in vsebini sprememb in dopolnitev sporazuma, kot tudi o predlogu statuta. Zato ni bilo nobenih posebnih težav pri razpravi. Delegati niso imeli nobenih posebnih pripomb, razen nekaj vprašanj, na katera so dobili zadovoljiv odgovor ter so oba predloga sprejeli v predloženem besedilu, ter predlagali zboru delovnih ljudi, da oba akta sprejme v predloženem besedilu.

PREDLOG STATUTA TOZD SPREJET

Delavski svet TOZD je že pred približno dvema mesecema razpravljal o predlogu statuta TOZD ter ga dal v javno razpravo. V razpravi je bilo danih več pripomb in predlogov o katerih je razpravljala delavski svet in jih v večini sprejel. Prav tako je sprejel celoten predlog statuta, ki naj bi ga sprejeli delavci na zborih v mesecu juliju. Po sprejetju samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, statutu podjetja in statutu TOZD bomo verjetno lahko izvedli registracijo in tako pričeli z nadaljnjim delom. Znotraj TOZD pa nas čaka nova naloga, saj je posebna skupina družbeno političnih organizacij občine Ptuj ugotovila in priporočala, da se TOZD Panonija drugače organizira in da naj bi bilo v Panoniji več TOZD. Po prvih razmišljanjih bi bilo verjetno najprimernejše da bi imeli tri TOZD in sicer: Engro, Detajl, proizvodnja in storitve ter skupne službe skupnosti TOZD. Torej čaka nas še ena naloga in s tem v zvezi ponovno predelana vsa notranja zakonodaja. Pred tem pa bi želeli, da se dosedanja organiziranost potrdi in registrira in da šele nato pričnemo s spremembami.

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O DELITVI DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

Delavski svet je bil že na šesti seji obširno seznanjen s predlogom sprememb samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Na tej seji so bili delegati seznanjeni s predlogom, ki so ga izdelali v strokovnih službah Mercatorja in priporočili na sestanku direktorjev TOZD. Delavski svet TOZD je ugotovil, da samoupravni sporazum predvideva precej več, kot bo lahko prenesel dohodek TOZD, vsaj kar zadeva dohodek, ki bremenijo sklad skupne porabe. Sklad skupne porabe je bil formiran že pred sprejetjem sindikalne liste in pred predlogom sporazuma, zato je vprašanje, kako zagotoviti sredstva za nekatere izdatke, ki so v sporazumu predvideni. Prav tako ne bo moglo v celoti realizirati nekaterih priporočil na sestanku direktorjev TOZD, saj bi v tem primeru bilo nujno, da se prekorači samoupravni sporazum. Vprašanje je tudi dohodek pri sedanjem sistemu marž. Pri ugotavljanju rentabilnosti se je ugotovilo, da so prodajalne živilske stroke nerentabilne zaradi vedno večjih

stroškov in zamrznjenih marž.

Kot nasprotje temu pa so osebni dohodki zaposlenih v trgovini. Ti že nekoliko zaostajajo za nekaterimi drugimi, zato bi bilo potrebno sistem nagrajevanja spremeniti. Že dolgo je govora o spremembah samoupravnih sporazumov in da sedanj način ugotavljanja mase, ki jo je možno izplačati za osebne dohodke, ni dober. Mora se zamenjati z ugodnejšim, ki bo imel več zveze z delitvijo po delu in ne po kvalifikacijah. O sistemu nagrajevanja je bila živahna razprava, ki se je končala s sprejetjem konkretnih predlogov za spremembo sporazuma o delitvi osebnih dohodkov delavcev TOZD Panonija, ki bodo predloženi zboru delovnih ljudi.

Delavski svet je v nadaljevanju razpravljal še o sporazumu o združevanju v samoupravno interesno skupnost za železniški in luški promet. TOZD ima letno dohoda blaga ca. 24.000 ton in nekoliko manj odhoda blaga, zato sodi med manj pomembne dejavnike v transportu. Prav zaradi tega se ni po tem sporazumu razvila razprava in je bil podan predlog, da TOZD pristopi k interesni skupnosti in podpiše sporazum v predloženem besedilu.



»Počakati moram zunaj. Ne, ne godi se mi krivica, ker ne smem v prodajalno. Sicer pa imam tule prav važno delo. Paziti moram na otročička v vozičku.«

Kratek pogovor s tovarišem Breznikom, direktorjem TOZD Špecerija

V nekaj stavkih vam bomo tokrat predstavili direktorja TOZD Špecerija, tovariša Breznika. Lani prvega julija, torej pred dobrim

letom dni, je prevzel mesto direktorja v TOZD Špecerija.

Tovariš Rudolf Breznik je leta 1962 diplomiral na Ekonomski fa-

kulteti v Ljubljani. Po končanem študiju se je zaposlil in prvo delo našel v Tovarni kleja. Skoraj osem let je delal tam, ves čas v komerciali, zadnjih pet let kot komercialni direktor. Ko se je tovarna kleja združila s Kolin-sko tovarno hranil, se je tovariš Breznik odločil, da spremeni mesto službovanja. Pot ga je zanesla v neko reklamno podjetje, za tem pa za nekaj časa v generalno direkcijo Kompas.

In kako je potem našel pot k Mercatorju? Na to vprašanje je tovariš Breznik odgovoril takole:

»V podjetju Mercator sem imel že prej nekaj znanec. Še kot uslužbenec v Tovarni kleja sem poslovno sodeloval s podjetjem. Osnovna stvar, ki me je vodila k odločitvi, da grem k Mercatorju, je bil odhod bivšega direktorja Špecerije, tovariša Cvelbarja, v pokoj. Na razpis prostega delovnega mesta direktorja sem poslal prošnjo in bil sprejet.

Zakaj sem se odločil? Vedel sem, da prihajam v dober, zdrav kolektiv. Seznanjen sem bil tudi z odnosi med upravo podjetja TOZD Špecerija. Ker so bili le-ti

dobri, je bila odločitev še toliko lažja.«

»Torej, pred dobrim letom ste prišli v TOZD Špecerija. Kako ste se znašli v novi sredini, sredi novih delovnih nalog?«

»V tem času sem kolektiv TOZD Špecerija že dobro spoznal. Imam občutek, da so me novi sodelavci lepo sprejeli. Prav hitro smo našli pravilne stike, povezavo. Obdobje mojega službovanja v TOZD Špecerija pa je prav obdobje številnih sprememb; tako na ravni podjetja, kot v sami TOZD. Nova ustava je prinesla v poslovno življenje mnogo sprememb. Odnosi med podjetjem in TOZD temeljijo na čisto drugih, novih osnovah. V tem prehodnem obdobju bo potrebnega še precej intenzivnega dela za nas vse ...

Moj prihod v TOZD Špecerija mi je prinesel mnogo novega. Prišel sem v popolnoma novo okolje, med nove sodelavce; in v drugačno delo. Morda pa mi je prav moje delo v komerciali v prejšnjih službah olajšalo začetek dela v TOZD Špecerija.«

Dejan



Rudolf Breznik: »Zakaj sem se odločil, da pridem v Mercator? Vedel sem, da prihajam v dober kolektiv.«

Iz Tržiča poročajo

SAMOUPRAVNO ŽIVLJENJE

Mesec junij je potekel v naši TOZD v znamenju sprejemanja pomembnih samoupravnih aktov. Tako je delavski svet TOZD ter zbor kolektiva na svojem devetem zboru sprejel besedilo II. spremembe samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, statut podjetja, statut TOZD, samoupravni sporazum o delitvi dohodka in OD ter podpisnika tega sporazuma. Sprejel je tudi sporazum o delitvi dohodka v TOZD, samoupravni sporazum o štipendiranju učenecv in dijakov. Obravnaval je tudi predlog plana podjetja Mercator ter sklepal še o nekaterih samoupravnih sporazumih.

Pred nami so polletne inventure, dopusti ter intenzivne priprave za sodelovanje na XXIV. mednarodnem letnem Gorenjskem

sejmu v Kranju, ki ob od 9. do 19. avgusta. Tudi letos bomo razstavljali in prodajali v hali C. Prvič bomo razstavljali tudi na zunanjem prostoru kmetijsko mehanizacijo in betonske mešalce. Želimo, da bi bil naš paviljon urejen v znamenju praznovanja 25-letnice.

DELO AKTIVA MLADIH

Življenje in delo mladinskega aktiva v zadnjem mesecu je poleg aktivnega družbeno političnega dela imelo poudarek na rekreaciji. Mladinski aktiv je 16. junija 1974 organiziral piknik pod Storžičem. Hladno, toda lepo sončno vreme je v nedeljo, 23. junija, privabilo pod vznožje Storžiča lepo število mladih, ki so se razvedrili in naužili svežega zraka. Kuhinja v naravi in bife brezalkoholnih pijač ob svežem studencu sta pripomogla h

prijetnemu vzdušju. Mladi so se med seboj še bolj spoznali.

Taka srečanja naj bi bila še v prihodnje, da bi se mladi med seboj še bolj povezali in skupno posegali po delu in odgovornostih, ki jih nalagata X. kongres ZKJ in kongres ZMS.

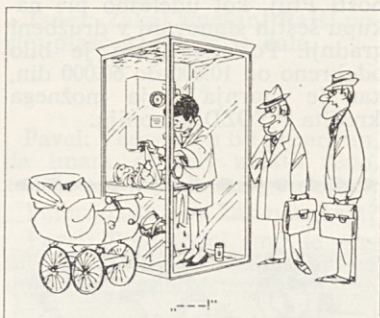
TOZD PRESKRBA NA MOTOCROSSU

Tudi letos je bilo 8. in 9. junija svetovno prvenstvo v motocrossu kategorije 125 kubičnih centimetrov. Že v soboto je bilo tekmovanje za državno prvenstvo iste kategorije, na katerem je zmagal domačin, Tržičan Ahačič.

V nedeljo pa se je pričel boj za svetovno prvenstvo. Na startu se je pojavilo preko 40 tekmovalcev, ki so v dveh vožnjah po 40 minut preizkušali svoje sposobnosti in drznosti. Letošnjo prire-

ditev si je ogledalo 8 do 9000 gledalcev.

TOZD Preskrba je na prireditvi nudila svoje gostinske usluge. V paviljonu so se gledalci lahko okrepili s čevapčiči, klobasami, hrenovkami, pecivom, slaščicami, kavo Mercator ter alkoholnimi in brezalkoholnimi pijačami.



Z motocrossa v Tržiču. V ozadju Mercatorjev paviljon.



Ana Drobnič, Vesna Tumpič in Janez Malovrh so se pri peki čevapčičev izkazali za prave mojstre.

Te dni so drugi časopisi pisali o nas

Glas, 12. 6. 1974

Strelsko tekmovanje Mercatorja

V počastitev 25. obletnice Mercatorja iz Ljubljane, ki ima na Gorenjskem številne poslovalnice, je bilo pretekli teden v Trzinu strelsko tekmovanje delavcev Mercatorja. Organizator tekmovanja je bila TOZD Preskrba, tehnično vodstvo pa je prevzela strelska družina Anton Stefe Kostja iz Trzica. Na tekmovanju je sodelovalo 60 strelkov iz 11 Mercatorjevih temeljnih organizacij združenega dela.

Med moškimi je zmagal Oskar Kelemen iz skupnih služb, ki so zmagale tudi v ekipni konkurenci. Pri ženskah pa je bila najboljša Zorica Siladi iz Beograda. Tržičanka Sonja Jovanovič pa je bila tretja. Ekipno je zmagala TOZD Beograd, TOZD Preskrba iz Trzica pa je bila druga.

Javna Tribuna, junij 1974 Potrošniški sveti

Potrošniški sveti imajo v zadnjem času precejšnjo vlogo ne le na papirju, temveč tudi v praksi. Tako je mogoče sklepati po nekaterih uspešnih posredovanjih teh svetov v korist potrošni-

kov. Sveti se seveda razlikujejo od ene krajevnih skupnosti do druge in od njihove uspešnosti je potem marsikje odvisno, kako so trgovine založene in kakšen odnos imajo trgovci do potrošnika. Zato se občani izredno zanimajo za konkretno delovanje teh svetov. Kako delujejo potrošniški sveti v občini Šiška, smo ugotavljali s krajšo anketo...

KS Zgornja Šiška

Predsednik potrošniškega sveta Jože Setina:

Program za letošnje imamo že izdelan. Nekoliko so našo dejavnost sedaj zavrle volitve, ker se bomo morali malce preformirati. V naš potrošniški svet so vključene šole in podjetja z našega področja in seveda trgovska podjetja, ki so podpisala sporazum. V svet pa so vključeni tudi potrošniki, tisti »ta pravi« kupci s terena. To pomeni, da smo zajeli vse zainteresirane.

Najbolj se zavzemamo za boljši odnos med trgovcem in kupcem. Tu gre za kulturni odnos med obema. Seveda pa obenem ne pozabljamo na cene. Sedaj bomo priredili vzgojno predavanje o kulturni prodaji. Na ta predavanja bomo vabili vse.

Ukrepali smo tudi že konkretne v trgovinah. Tako smo npr.

posredovali v MERCATORJU, ker so se potrošniki pritoževali, da so ogoljufani in prevarani. V stiku s poslovodji smo zadeve uredili in se dogovorili tudi za način reševanja problemov v bodoče...

Ljubljanski dnevnik, 11. junija 1974

Združitev 5 TOZD

V MERCATORJU so podpisali samoupravni sporazum o združitvi temeljnih organizacij Jelka Gornji Grad, Veleblagovnica Beograd, Litija, Polje in Logatec v skupnost TOZD Detajl Ljubljana, Aškerčeva 5. Teh 5 TOZD je pred tem tvorilo samo eno TOZD Detajl in v uresničevanju ustavnih dopolnil je bilo iz teh na novo organiziranih pet TOZD. V okviru skupnosti bodo opravljali organizacijsko-kadrovske posle

nekateri komercialne posle, urejali vprašanja skupnega zaposlovanja in izobraževanja osnovnega in dopolnilnega in končno združujejo te TOZD na ravni skupnosti vse administrativne in nekatere pravne posle.

Ljubljanski dnevnik, 19. junija 1974

Iz rubrike KANAL M. S

... Vtis imam, da je moral nekdo Miti Trefaltu sporočiti v ZRN, da ga doma nekoliko kritiziramo. Bil je nekoliko zgovornejši in živahniji. Sicer pa kdo ne bi bil ob tolikšem številu golov. Moštvo Zaira, ki je sinoči igralo slabše kakor MERCATOR (oprosčam se za primerjavo, mislim zelo pozitivno) je imelo drese prav takšne barve, kakor je bila trava na igrišču...

OH, TI IZPITI...

Šolska vrata so se zaprla. Počitnice so tu in za tiste učence, ki so domov prinesli lepa spričevala, je to prav gotovo čas brezskrbnih poletnih dni.

Toda zadnje dni junija je marsikdo pred zaključnimi izpiti mrzlično ponavljal snov, si od nervoze grizel nohte in se natihoma spraševal, kako bo na izpitu.

Slučajno sem v prehodu med samopostrežno prodajno in bifejem na Tržaški 37 v Ljubljani srečal skupino učenk. V rokah so imele zvezke in prav mrzlično prebirale zapiske. Da imajo izpite, so dejale. Končne izpite za prvi oziroma drugi letnik trgovske šole. Učenke iz našega podjetja.

»Vem da ste imele tremo, saj ste takšen izpit opravljale prvič,« je dejal tovariš Vinko Korenčan, predno je učenkam prvega letnika povedal ocene. »Vedno je začetek težak; drugo leto boste že bolj korajžne, z več izkušnjami, z večjo mero znanja. No, zadnje leto pa bo sploh še lažje. Sicer pa je to različno. Odvisno od vas samih. Ocene, ki ste jih prejete tokrat, ob zaključku letošnjega leta, so različne: takšne, kakršna so bila vaša prizadevanja.«

In nato so dekleta zvedela za ocene. Petice ni bilo, običajno je

v prvem letniku ni, pravi tovariš Korenčan. Pač pa je bilo nekaj prav dobrih in nekaj dobrih ocen. In nato nekaj bolj ali manj radostnih obrazov učenk.

»Tri naloge dobijo dekleta na izpitu,« je nadaljeval tovariš Korenčan. »Dve nalogi iz osnovnega, splošnega programa (na primer sodelovanje pri naročilu blaga, odpravljanje blaga), ena naloga pa je iz stroke. Morda za primer tole: povedati je treba nekaj o mleku, mlečnih izdelkih; zakaj se uporabljajo, kako, kakšen je tudi rok trajanja. Posebno važne so deklaracije. Učenke morajo točno povedati vse podatke o blagu: ime blaga, datum proizvodnje, rok trajanja, ki je še posebno važen. Kazni za pretečen rok so velike.

Razen učenk 1. in 2. letnika so v juniju tudi zaključni izpiti za učence, ki jim poteče učna doba v mesecu juniju. S tem dobimo v trgovino nove, mlade in perspektivne (vsaj takšne si želimo) prodajalce.

Morda še to. Naši učenci imajo pred drugimi to prednost, da jim med letom prirejamo praktične seminarje. Samo Mercator ima tovrstno strokovno izobraževanje, druga podjetja pa le bolj malo ali nič.

Dejan



Z degustacije Seagrams pijač v Nebotičniku.

Degustacija Seagrams pijač

V ponedeljek, 17. junija dopoldne je bila v kavarni Nebotičnik degustacija Seagrams alkoholnih pijač. Pripravilo jo je ljubljansko predstavništvo podjetja Univerzal iz Beograda. To podjetje je uvoznik in predstavnik za kanadsko firmo Seagrams. Ustanovljena je bila že leta 1799 na Škotskem, leta 1851 pa se je preselila v Kanado. Firma, ki ima svojo poslovno enoto tudi v New Yorku, ima več obratov, ki proizvajajo zelo znane viskije.

Nekatere od teh smo poizkušali tudi na naši degustaciji. Degustacijo treh vrst viskijev, belega in črnega rumca ter gina so priredili za boljše poznavanje teh kvalitetnih pijač. Na oceno so bili vabljeni številni poslovodje iz naših prodajal in drugi predstavniki podjetja Mercator. Podjetje Univerzal precej posluje z Mercatorjem, zato se je tudi od-

ločilo za to degustacijo. Naj povemo, da ima Mercator pijače, ki so bile deustirane, že v svojem skladišču. Seveda pa je program pijač, ki jih zastopa ljubljansko predstavništvo Univerzala, mnogo bolj obširen.

Za tiste, ki se degustacije niso udeležili, naj zapišemo, katere pijače smo lahko poskušali. To so: 100 Pipers, škotski whisky, V. O. canadian whisky in Pasport škotski whisky, vsi stari po šest let. Postregli so tudi z Burnett's saten ginom in belim ter črnim rumom: Ronrico Puerto Rican beli rum in Captain Morgan black label črni rum.

Za uspešno degustacijo, ki so jo pripravili predstavniki podjetja Univerzal, gre zahvala nedvomno tudi naši TOZD Kavarnar Nebotičnik za izredno kvalitete gostinske usluge.

Mile Bitenc



Izpiti so končani. Dekleta prav nestrpnost pričakujejo, kakšne ocene jim bo povedal tovariš Korenčan.

ZAPRTO?

Vse pogosteje so teme pogovorov med delavci v trgovini takšne: »Bomo tudi mi vsaj sobotno popoldne imeli prosto?« Vprašanje ni novo; pojavilo se je že v lanskem letu, iz dneva v dan pa postaja vse bolj aktualna tema tudi na raznih sestankih. Seveda, odgovora na to vprašanje ni moč prinesiti čez noč.

Za informacijo našim bralcem o sobotnem delu v naših prodajalnah sem zaprosil direktorja Sektorja trgovine na drobno in gostinstva, tovariša Eda Božiča. Povedal je naslednje.

»V letu 1973 je bila omenjena problematika na zahtevo zaposlenih v prodajalnah obravnavana na številnih zborih delovnih ljudi. V razpravah v delovnih kolektivih so aktivno sodelovale tudi snovne organizacije sindikatov v TOZD. Pobudo za ukinitve popoldanskega sobotnega dela v trgovini je v letu 1974 prevzela tudi konferenca osnovnih organizacij sindikatov podjetja Mercator. Sprejet je bil sklep, da se razen družbeno političnih organizacij v podjetju pri reševanju tega problema angažirajo tudi strokovne službe.

Na osnovi sklepa konference sindikatov podjetja Mercator je sektor trgovine na drobno in gostinstva posredoval republiškega in mestnemu odboru sindikata delavcev storitvenih dejavnosti dopis — prošnjo z namenom, da na svojih sejah obravnavajo obratovalni delovni čas v prodajalnah glede ukinitve sobotnega dela. Mestni odbor sindikatov je o tem že razpravljal; na sestanku so bili tudi predsed-

niki sindikalnih organizacij posameznih TOZD našega in drugih podjetij. Sprejet je bil sklep, naj se ta problematika prouči v TOZD, kar predvsem velja za odnos trgovina-potrošnik o sobotnem popoldanskem delovnem času. Sprejeto je bilo tudi stališče, da se bo gradivo o omejeni problematiki posredovalo republiškega sindikatu storitvenih dejavnosti in konferenci za družbeno aktivnost žensk.

Z uvajanjem proste sobote v ostalih dejavnostih je v prodajalnah Mercatorja zmanjšan promet v soboto popoldan, kar je razumljivo, ker je glavni nakupovalni dan postal petek. Opazimo, da se večji del prometa v prodajalnah ob sobotah opravi že do dvanajste ure in manjši delež med 17. in 19. uro. Ta ugotovitev velja predvsem za večje potrošniške centre. Drugi element, ki vpliva na ukinitve popoldanskega sobotnega dela pa je v razvoju tehnike. Večina gospodinjstev je danes opremljena s hladilno tehniko. To pomeni, da se sleherni gospodinjstvo lahko nemoteno založi z živili za dva do tri dni. Hkrati pa je razvoj civilske tehnologije danes že na taki stopnji, da je trajnost 'lahko pokvarljivih' izdelkov (meso, mleko, kruh) najmanj sedem dni. To pomeni, da lahko vsako gospodinjstvo v naprej planira svoj nakup tudi v primeru, če je prodajalna v soboto popoldne zaprta.

Ugotavljamo pa tudi, da imamo spriči odlokov nekaterih občinskih skupščin še obratovanje nekaterih prodajaln v nedeljo do-

poldne (dežurna služba). Mislimo, da je nujno potrebna tudi ukinitve nedeljskega dela, kar je še bolj boleče od prostega sobotnega delovnega časa.

V zadnjem času tudi ugotavljamo, da so tudi nekatere druge uslužnostne dejavnosti ukinile sobotno delo ali pa zmanjšale obseg poslovanja na minimum (brivske usluge, pošta itd.).

V našem podjetju je po podatkih z dne 31. 12. 1973 zaposlenih v prodajalnah kar 96 % žensk, ki pa v soboto popoldne niso proste. V zadnjem času ugotavljamo tudi precejšnjo fluktuacijo v trgovini. Pretežni del izstopa iz naše delovne organizacije je vzrok tudi nerešeno vprašanje prostih sobot. Tako lahko ugotovimo, da je materialna plat pri izstopu pretežnega števila delavcev iz podjetja drugega pomena v primerjavi s prostim delovnim časom ob sobotah. To predvsem velja za tiste delavce s krajšim delovnim stažem oziroma za tiste, ki so se pred kratkim pričeli trgovskega poklica.

Naše mnenje je, da omenjenih problemov ne moremo in ne smemo reševati delno, kot nekateri to mislijo. Zahteva naših delavcev, zaposlenih v prodajalnah je, da se problem sobotnega popoldanskega delovnega časa reši celovito.

Mnenja smo, da bo po naši oceni z ozirom na pozitivno gledanje družbeno-političnih institucij izven podjetja, kar predvsem velja za sindikate, vprašanje obratovalnega časa ob sobotnih popoldnevih rešeno ali vsaj delno rešeno do konca letošnjega leta.

Računamo na vse zaposlene v podjetju, da v stiku z javnostjo prikazujejo vsakemu članu naše družbe problematiko, s katero se srečujejo trgovinski delavci pri uvajanju prostega sobotnega popoldanskega delovnega časa. Pri tem imamo v mislih aktivnost delavcev našega podjetja kot delegatov v različnih predstavniških telesih izven podjetja od krajevne skupnosti, pa do republiških organov.

In kako naj bi v bodoče naše prodajalne poslovale ob sobotah? Predlog našega podjetja, s katerim so soglašale vse TOZD je naslednji:

a. Ob sobotah naj bi naše prodajalne obratovale od 7. do 13. ure (ali do 14. ure).

b. V dneh pred prazniki naj bi bile trgovine odprte od 7. do 14. ure (ali do 16. ure).

c. V turističnih krajih pa naj se obratovalni čas prodajaln prilagodi krajevnim potrebam.

Podobna stališča, kot jih ima naše podjetje, imajo tudi druga trgovska podjetja. Strokovne službe delajo povsod na tem vprašanju in se tudi na vseh organih izven podjetja zavzemajo za uspešno rešitev tega problema.

M. Bitenc



— Ali lahko še jaz napovem:
Večerja je na mizi!



Prodajalne ob sobotah popoldne niso več tako polne kupcev, kot pred leti. Prodajalci se upravičeno sprašujejo, do kdaj bodo še morali delati tudi na ta dan popoldne.

Ljubljanski dnevnik, 22. junij 1974

Od viskija do gina

V kavarni Nebotičnik je bila degustacija Seagrams alkoholnih pijač. Pripravilo jo je ljubljansko predstavništvo podjetja Univerzal iz Beograda, ki je uvoznik teh pijač. Degustacijo treh vrst viskijev, belega in črnega ruma ter gina so priredili za boljše poznavanje teh kvalitetnih pijač. Na oceno so bili povabljeni številni poslovodje in drugi predstavniki MERCATOR, ki ima omenjene pijače že v svoji malo-prodaji.

NK MERCATOR IZPADEL IZ II. ZVEZNE LIGE

Po treh letih nastopanja v II. zvezni nogometni ligi je moštvo NK Mercator v pretekli sezoni zasedlo zadnje mesto in tako izpadlo iz lige. Sicer je res, da je tretje leto kritično za slovenske klube (spomnimo se Željezničarja, Aluminijskega in Ljubljane) vendar ni nihče pričakoval, da bo ta tradicija usodna tudi za NK Mercator. No, zgodilo se je najhujše in sedaj je priložnost, da spregovorimo nekoliko več besed o tem kako je do poloma pravzaprav prišlo. Res je, da so po izgubljeni bitki vsi generali pametni vendar bi v tem sestavku želel popolnoma neprizadeto in trezno analizirati vse momente, ki so privedli do tega, da je edini ljubljanski drugoligaš izpadel.

Predvsem bi že takoj na začetku opozoril, da je bila konkurenca v minuli sezoni zelo moč-

na, ker je prišlo na nov sistem tekmovanja. Namesto prejšnjih štirih lig sta ustanovljeni dve, vzhodna in zahodna, zato je razumljivo, da je Mercator nastopal v močnejši ligi kot v prejšnjih letih. Poznavajoč drugoligaške razmere lahko trdim, da so drugi klubi nastopali z več ali manj profesionalnimi igralci torej takimi, ki se ukvarjajo samo z nogometom, ki lahko trenirajo tudi dvakrat na dan in ki so ne nazadnje tudi dobro plačani. Mercatorjevi igralci pa so skoraj vsi zaposleni zato je popolnoma jasno, da nekdo, ki cel dopoldan dela ne more popoldan intenzivno trenirati. To se mogoče da doseči v krajšem časovnem razdobju, v daljšem pa prav gotovo ne. Zato ni čudno, da so imeli Mercatorjevi igralci v pol sezone samo osem dopoldanskih treningov na katerih so bili prisotni samo tisti igralci, ki študirajo. To pa je premalo za večje dosežke.

Naslednji zelo važen moment je struktura in kvaliteta igralcev,

ki so nastopali v prvem moštvu. S prehodom na nov, kvalitetnejši način tekmovanja smo vsi pričakovali, da bo tudi Mercator okrepil svoje vrste še posebej zato, ker so v tem času iz različnih vzrokov, njegove vrste zapustili izkušeni igralci kot npr. Strmecky, Milič, Hacler, Nikolič itd. To pa se ni zgodilo. Uprava je sicer pripeljala nekaj novih igralcev, ki pa so bili, z izjemo Škulja in Golca, premalo izkušeni za naporno tekmovanje. Kljub temu je Mercator v začetku beležil lepe uspehe saj so igralci v želji, da se dokažejo v drugoligaški konkurenci dali vse od sebe. Ti začetni uspehi pa so zaslepili tako igralce kakor tudi upravo. Dober poznavalec nogometa pa je lahko opazil, da kljub zmagam na domačem igrišču igre, ki jih je Mercator prikazal le niso bile tako kvalitetne, da so bile nekatere tekme tudi srečno dobljene (dosojena enajstmetrovka) ali pa je briljiral vratar Škulj. Vsega tega pa Mercatorjevi igralci in uprava

niso videli ali pa niso hoteli videti.

Kljub nekaterim pomanjkljivostim smo bili z jesenskim delom prvenstva še nekako zadovoljni. Pravo stanje razmer v Mercatorju se je pokazalo šele spomladi. Začelo se je že na skupnih pripravah, ki so bile blago rečeno turistične. Kljub temu je tehnično vodstvo poročalo o uspešnih pripravah, kar je uprava sprejela kot resnico. Vendar so že prve tekme pokazale slabo delo v pripravljalnem obdobju. Tekme so se izgubljale tako doma kot na tujem. Trener je začel eksperimentirati z moštvom, nekateri igralci (Corn, R. Zavrl) so prenehali z igranjem zaradi sporov s trenerjem, drugi (Matič) so sedeli na klopi za rezervne igralce, čeprav bi po svojih kvalitetah morali igrati. Če k temu dodamo še poškodbe nekaterih ključnih igralcev potem je jasno, da rešitve ni bilo več. Mercator je sicer na nekaterih tekmah zablestel in pokazal svoje neslutene možnosti vendar je bilo prepozno. Izpad je bil neizogiben in 9. junija 1974 je NK Mercator odigral svojo zadnjo tekmo v drugoligaški konkurenci. Naslednjo sezono bo nastopal v slovenski nogometni ligi.

Poglavje zase je bil trener. Čeprav mu ne more nihče oporekati strokovnih kvalitet se ne morem otestiti vtisa, da ni storil vse, da bi moštvo obdržal v ligi. Predvsem mu gre zameriti, da je bil popolnoma nezainteresiran ob odhodu igralcev iz kluba oz. ob prihodu novih igralcev v klub. Tako se je zgodilo, da je vsako sezono začel z najmanj petimi ali šestimi novimi igralci, ki so potrebovali dalj časa, da so spoznali Mercatorjev način igranja. Poleg tega ni znal z igralci vzpostaviti pristne, človeške odnose brez katerih ni moč pričakovati uspehov. Nezdružive odnose med igralci in trenerji je opazila tudi uprava, ki pa ni storila ničesar, da bi se takšno stanje popravilo temveč je mirno čakala, da je trenerju potekla pogodba in je odšel iz Ljubljane.

Vprašanje, ki se sedaj postavlja je, kako naprej. O tem bi lahko skupno odločali uprava kluba, družbeno-politične organizacije občine Vič-Rudnik in pristojni iz podjetja Mercator, čigar ime klub nosi. Skupno bi morali najti pot, ki bi bila za NK Mercator in razvoj nogometa v občini Vič-Rudnik najboljša. Ne glede na pot, ki bo začrtana za naprej pa se mora pri NK Mercatorju posvetiti več pozornosti delu z mladino, ki naj bo neizčrpen vir iz katerega bodo trenerji prvega moštva dobivali mlade igralce. Mladega naraščaja je na Viču dovolj, z dobro klubsko politiko in dobrim trenerskim kadrom pa ga je treba usmeriti v klubske vrste. Čim prej se bodo pokazali rezultati na tem področju, prej bo tudi NK Mercator lahko začel razmišljati o vrnitvi v zvezno ligo. Hiteti za vsako ceno pa ni dobro.

N. M.



Redki trenutki, ko so še padali Mercatorjevi goli.



— Zmotili ste se tovariš! Jaz sem dala z roko samo znak, da bom zavila na desno.

Pri direktorju, ki se je pisal Prepil, je pozvonil telefon:

— Halo, tu Prepil!
— Potem pa zaprite okno, se je zaslišalo na drugi strani žice.

Mohor si je našel novo službo.
— V začetku boste imeli 1.000 dinarjev, kasneje pa 1.500 dinarjev plače, mu pove novi šef.
— Se strinjam, pravi Mohor, toda prišel bom raje pozneje...

Spet najboljši

Nogometaši sindikalnega moštva podjetja Mercator so tudi letos razveselili svoje številne privrženke. Že četrty zapored so osvojili prvo mesto v svoji skupini, ki šteje deset sindikalnih moštev.

Kot prvaki skupine so si priborili pravico, da skupno s prvacom druge skupine odločajo o absolutnem prvaku sindikalnih moštev na področju mesta Ljubljane. Nasprotnik je bilo tokrat nogometno moštvo podjetja Iskra. Pred številnimi gledalci, ki so navdušeno spodbujali svoje privrženke, se je tekma končala z zmago Mercatorja. Igralci našega moštva so pokazali boljšo igro in z goloma Osenjaka in Velkavrh zmagali z 2 : 0.

Po končani tekmi je predstavnik TNPL izročil kapetanu moštva tovarišu Pušlerju pokal za osvojeno prvo mesto. Tako si je sindikalno moštvo svojo že bogato zbirko pokalov še povečalo. Po tekmi so igralci sprejeli veliko čestitk; med prvimi jim je čestital njihov najzvestejši navijač, ki ne zamudi nobene tekme, tovariš Strukelj.

In kdo so ti fantje, ki tako prepričljivo zmagujejo že nekaj let? Moštvo sestavljajo delavci iz TOZD Grosist, TOZD Hladilnica, TOZD Investa in iz Delovne skupnosti podjetja. Tehnični vodja je

tovariš Čuden iz TOZD Grosist. Čeprav so fantje iz različnih TOZD se zelo dobro razumejo, so prijatelji med seboj, veže pa jih tudi velika ljubezen do nogometa. Sindikalno moštvo slovi kot izredno disciplinirano moštvo, saj ni imelo nobenega opominjanega ali izključenega igralca. Med tekmo se torej ne poslužujejo ostrine in grobosti, pač pa s tehnično dovršeno in kombinatno igro premagajo nasprotnika. S takšno igro so si priborili simpatije občinstva, dobili pa so tudi nekaj vabil od zunanjih TOZD, da bi z njihovimi moštvi odigrali tekme. V Kočevju so igrali z NK Kočevje neodločeno 1 : 1, v Mirni na Dolenjskem so premagali sindikalno moštvo Prekrbe z 18 : 1. Rezultat je bil sicer visok, vendar v tem trenutku tudi manj važen. Pomembno je to, da so fantje navezali nove, prijateljske stike z delavci drugih TOZD. Fantje so takšnih srečanj zelo veseli, želijo pa si srečanj tudi z drugimi TOZD. Zato so zaprosili, naj napišemo v naše glasilo, da lahko vsak, ki želi odigrati tekmo z našim sindikalnim moštvom, pošlje ponudbo na naslov: Jože Čuden, TOZD Grosist, centralno skladišče, Tobačna 7, Ljubljana.

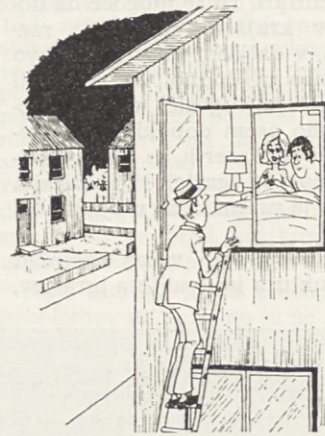
Največ tekem je moštvo odigralo v naslednji postavi: Žitnik, Videk, Mrežar, Žunič, Stermecky,

Osenjak, Šafar, Nikolič, Pungersič, Velkavrh, Pušler. Poleg teh so igrali še Žarn, Serenčič, Skerlavaj in Lisac.

V naslednji sezoni se je sindikalno moštvo prijavilo za tekmovanje za pokal maršala Tita. Tako so postali prvo sindikalno moštvo, ko se je prijavilo za naše najbolj množično tekmovanje. Seveda ne bodo zanemarili tudi rednega sindikalnega prvenstva, saj morajo braniti osvojeno prvo mesto.

Naše fante poznamo; prepričani smo, da bodo dostojno zastopali naše podjetje.

N. M.



— Moral si se zmotiti v datumu, Edvin. Šele jutri si me mislil ugrabiti!

IZID NAGRADNE IGRE IZ 3. ŠTEVILKE MERCATORJA

Do zaključka redakcije smo dobili le 34 ovojnic z vašimi odgovori; vsi so bili pravilni. Kar priznajte, res malo! V uredništvu se sprašujemo ali je bila naloga pretežka ali pa nasploh naši bralci niso zainteresirani za nagradne igre. Kljub temu pa smo izžrebali štiri pravilne odgovore, čeprav smo razpisali šest nagrad. Med domiselnimi podpismi k fotografiji se nismo in nismo mogli odločiti, katere tri naj izberemo za najboljše, ker so v bistvu premalo domiselni. Kljub temu smo se odločili za odgovor: Kupci navalite v Mercatorjevo trgovino!, ki ga je napisal Jože Pomožin (priimek je bil dokaj nečitljivo napisan) iz Ljubljane, Zaloška 92/a in bo za to prejel nagrado.

Izmed vseh 34 reševalcev, ki so napisali, da fotografija predstavlja otvoritev Mercatorjeve samopostrežbe v Črnučah, kar je tudi pravilen odgovor, pa smo izžrebali naslednje:

1. Ivica HABJAN, TOZD Hranja,
 2. Marija Kovačič, TOZD Investa,
 3. Drago POK, TOZD Emona.
- Vsi nagrajenci naj dvignejo nagrade, ki so jih prispevali: SLADKOGORSKA, RTV, TRIKON in TOTRA v ekonomski propagandi in informativni službi MERCATOR, Ljubljana, Tržaška 37 b.



— Jaz pa mislim, da ima Oblak lepše noge.



— Oh, oprostite, gospod. Od zadaj sem vas dejansko zamenjal z mojo zaročenko.

Nagradna igra „Skrivnostna fotografija“

Zopet smo vam pripravili nagradno igro. Tudi tokrat lahko rečemo, da ni težka in zato pričakujemo več vaših odgovorov, kot doslej. Med pravnimi odgovori bomo tokrat izžrebali tri in jih seveda nagradili.

In kaj je vaša naloga? Pred seboj imate fotografijo, oziroma del neke fotografije. Namenoma smo izrezali samo del, sicer bi bila vaša naloga res preveč lahka. Fotografija predstavlja Mercatorjevo reklamo na eni izmed

najbolj poznanih stavb v Ljubljani. Naj vam v pomoč povemo še to, da se v tej zgradbi vedno vrstijo kulturne, zabavne in velike športne prireditve. Napišite ime te zgradbe, na kateri že več let stoji naš reklamni napis.

Vaše odgovore, ki jih je lahko več, vendar vsak na svoji dopisnici, pošljite najkasneje do 15. avgusta 1974 na naslov: MERCATOR, 61000 Ljubljana, Aškerčeva 3, s pripisom »Skrivnostna fotografija«. Pa veliko sreče!



Glasilo delovnega kolektiva »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3 — Izdaja skupni delavski svet podjetja »Mercator« — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Edo Božič, Danilo Domanjko, Branko Gorjup, Kancijan Hvastija, Nada Lombardo, Marjan Pogachnik, Jože Renner, Janez Rozman, Mirko Rupel, Stane Vrhovec, Ivanka Vrhovčak — Odgovorna urednica: Ivanka Vrhovčak — Tisk: Učne delavnice, Ljubljana, Bežigrad 8

Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov