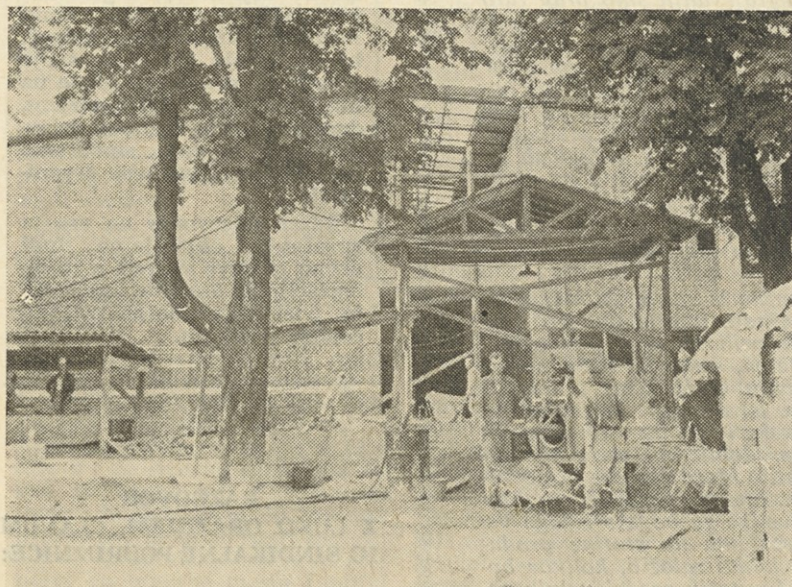


mercator

LETO IV.

LJUBLJANA, JULIJ 1966

ŠT. 3-4



Gradnja nove hladilnice v Ljubljani gre h koncu

Vso podporo sklepom IV. plenuma CK ZKJ

Četrty plenum centralnega komiteja Zveze komunistov Jugoslavije se uvršča med dogodke zgodovinskega pomena za naš socialistični razvoj, ki je postavil čvrst mejnik v nadaljnjem razvoju naše socialistične družbe. Imel bo daljnosežne učinke pri obče-družbenem razvoju, saj gre, najbolj preprosto rečeno, za zmago progresivne, demokratične večine nad etatističnimi tendencami, nad poskusi vračanja k administrativnemu sistemu. Pomeni zmago načel VIII. kongresa ZKJ, zvestobo ustavnim načelom, ki samoupravni odnos postavljajo na najvišje mesto. Tega se zavedamo že danes, nekaj dni potem, ko so bile spodrezane koronine tistih deformacij, ki smo

jih večkrat označili z objektivnimi težavami v našem družbenem razvoju. Utirali smo pot samoupravljanja, krepili odnose, v katerih človek postaja nosilec in gibalno razvoja. Javno delovanje ter odgovornost vseh in vsakega pa smo uzakonili kot osnovno načelo demokratičnega odločanja. Temu hotenju po napredku pa je in mora biti tuje vse tisto, kar utesnjuje vse možnosti svobodnega ustvarjanja in dela in vse tisto, kar izključuje možnosti delovnega človeka v družbeni preobrazbi. Zato moramo vsi sprejeti odločno in brezkompromisno borbo za novi svet, svet brez strahu in laži, za uresničitev naših skupnih ciljev. Odstraniti moramo vsa tista pojmovanja in prakso, ki so zavora našemu razvoju, ki so zmanjševala uspešno izvajanje kongresnih naporov naše gospodarske reforme in ustavnih načel, torej vse tisto, kar je oviralo, zavlačevalo in za krajša obdobja zaustavljalo naš progresivni razvoj. Veliko bolj kot doslej pa bomo morali vrednotiti vse tisto, kaj in kako kdo dela, a ne le to, kaj in kako nekdo govori.

Da bo Zveza komunistov tudi v tej fazi razvoja naše družbe izpolnila svoje naloge in uveljavila svojo družbeno vlogo, se mora nenehno bojevati proti konserviranju starih odnosov na vseh tistiših družbenega življenja in dela. Nobeno področje ne sme in ne more ostati zunaj sistema samoupravljanja in neposredne kontrole delovnih ljudi, ker bi tedaj objektivno prihajalo navzkriž z vsem družbenim sistemom. Ker se novi odnosi razvijajo vsak dan, jim je treba v prid njihovi krepitvi nenehno razširjati pot z zavestno akcijo organiziranih socialističnih sil. Komuniste čakajo nove naloge za dosledno uveljavljanje idejno-politične vloge ZK pri oblikovanju socialističnih odnosov.

Ni dvoma, da bosta Tito in CK ZKJ, ki sta se odločno postavila na stran polnega spoštovanja pravic delovnih ljudi in njihove odločilne vloge v naši družbi, imela v svojih prizadevanjih enodušno neomajno podporo samoupravljalcev, ker le ti priznajo in bodo vedno priznavali samo tako samoupravljanje.

Komunisti, seznanjeni na sestankih z gradivom in sklepi IV. plenuma CK ZKJ, soglasno sprejemamo sklepe in se obvezujemo, da se bomo dosledno zavzemali za razvoj samoupravljanja in za polno uveljavljanje demokratičnih načel na vseh področjih našega dela.

Samoupravljalci so svobodno in enakopravno odločili

DELAJSKI SVET KOMUNALNEGA PODJETJA »SADJE ZELENJAVA — TRGOHLAD«, LJUBLJANA, POLJANSKA CESTA 46 a, JE NA 34. ZASEDANJU, DNE 8. JUNIJA, SOGLASNO SPREJEL NASLEDNJI

S K L E P :

1. Na podlagi ugotovitve, da se je udeležilo referenduma, dne 30. maja 1966, glede pripojitve k Veletrgovini »Mercator«, Ljubljana, od vpisanih 641 glasovalnih upravičencev 558 (80,05 %) in da se je od teh glasovalcev izjavilo za pripojitev 457 (71,29 %), se torej podjetje pripoji k Veletrgovini »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3, dne 1. julija 1966.
2. Delavski svet Komunalnega podjetja »SADJE ZELENJAVA — TRGOHLAD« Ljubljana,

Poljanska cesta 46 a, izjavlja centralnemu delavskemu svetu Veletrgovine »Mercator« Ljubljana, Aškerčeva 3, da zoper podjetje ne teče postopek zaradi gospodarskega prestopka.

3. O organizacijski obliki pripojitve bo delavski svet Komunalnega podjetja »SADJE ZELENJAVA — TRGOHLAD« Ljubljana, razpravljal in sklepal na prvem naslednjem zasedanju in bo o sklepu seznanil centralni delavski svet Veletrgovine »Mercator« Ljubljana.

CENTRALNI DELAVSKI SVET VELETRGOVINE »MERCATOR« LJUBLJANA, JE NA 2. ZASEDANJU, DNE 15. JUNIJA, SOGLASNO SPREJEL NASLEDNJI

S K L E P :

Centralni delavski svet Veletrgovine »Mercator« Ljubljana, soglaša s pripojitvijo Komunalnega podjetja »Sadje zelenjava — Trgohlad« Ljubljana, Poljanska 46 a, k Veletrgovini »Mercator« Ljubljana, Aškerčeva 3.

Pred to odločitvijo je CDS Veletrgovine »Mercator« obravnaval dokumentacijo s proizvodno-tehnično in ekonomsko-finančno analizo in ugotavlja ekonomsko upravičenost te pripojitve.

CDS Veletrgovine »Mercator« ugotavlja, da je delavski svet pripajajočega se podjetja »Sadje zelenjava — Trgohlad« sprejel sklep o pripojitvi tega podjetja na podlagi poprej

izvedenega referenduma, s katerim se je delovna skupnost odločila za pripojitev s 457 glasovi od 641 upravičencev, to je z 71,29 % članov delovne skupnosti.

Pripajajočemu se podjetju oziroma njegovim enotam se bo določil status s posebnimi ustanovitvenimi sklepi CDS na podlagi statuta Veletrgovine »Mercator«. Natančnejša razmerja med matičnim podjetjem in enotami se bodo uredila s pogodbami. Zaključni račun pripajajočega se podjetja se opravi za dobo od 1. 1. 1966 do 31. 6. 1966. do vpisa pripojitve.

Integracija naj temelji na medsebojnem spoštovanju samoupravnih pristojnosti

RAZGOVOR S KATI PAJK IN RUDIJEJEM PETHOM, PREDSEDNIKOMA SAMOUPRAVNIH ORGANOV V SADJE ZELENJAVA — TRGOHLAD:

Predsednica osrednjega delavskega sveta Kati Pajk in predsednik osrednjega upravnega odbora Rudi Peteh v Sadje zelenjava — Trgohlad sta komaj dobro sedla na predsedniška stolčka in že ju bosta morala zapustiti, brž ko bo podpisana uradna združitev z Mercatorjem. V združitvi zaupata, saj verujeta v dobre poslovne odnose in spoštovanje samoupravnih pristojnosti med poslovnimi enotami. Tega optimizma sta se



Kati Pajk, predsednica osrednjega delavskega sveta Sadje-zelenjava — Trgohlad

navzela v sedanjem podjetju, ki je pravzaprav eno integracijsko šolo že uspešno prestalo. O sedanjih odnosih pripovedujeta tako:

»V podjetju so tri samostojne poslovne enote: Sadje zelenjava, Klavnica in Hladilnica. Vsaka enota ima svoj delavski svet in upravni odbor. Skupno podjetje pa upravlja jo osrednji samoupravni organi. Podobno imamo decentralizirane komisije — pomožne organe upravljanja. Razumljivo je, da imamo skupne samoupravne akte — statut in pravilnike, vendar imajo pri tem enote tolikšno samostojnost, da ima vsaka pravilnike, prilagojene svojim razmeram in potrebam. Pravilnik o nagrajevanju na primer, ki pomeni, tako kažejo izkušnje, poleg statuta temeljni dokument za urejanje dobrih medsebojnih odnosov, ima vsaka poslovna enota zase. Pri tem si nismo nikdar gledali nevoščljivo drug drugemu v skledo. Kolikor je poslovna enota v mesecu ustvarila, toliko je lahko delila. Bilo je obdobje, ko je klavnica z izvozom močno presežala plan — takrat so nosili domov debelejšje kuverte mesarji. Drugič spet je poslovna enota Sadje-zelenjava napolnila prodajalne z južnim sadjem, promet je porasel in porasli so osebni dohodki. Podobno, kot smo z dobrim pravilnikom o delitvi sredstev pripomogli k dobri odnosom med enotami, smo hkrati s pravilniki o nagrajevanju ustvarili dobre odnose v enotah. Delavci so pozdravili nagrajevanje po vloženem delu. Pošteno plačilo za trud je kmalu vplivalo na celotno poslovanje. V večini prodajaln Sadje-zelenjava se je dvignil promet za 80 %.«

Ko slišiš kaj takšnega, se nehote vprašaš, kako naj dviga promet prodajalka, če ni kupcev v trgovino. Vendar sta Pajkova in Peteh to uganko razvozlala:

»Potrošnika pritegne vedno dobro založena trgovina in seveda prijazen prodajalec.

Ce boš potrošnika pri vsakem drugem vprašanju zavrnil — nimamo, ga drugič ne bo več v prodajalno. Šel bo tja, kjer bodo vedno rekli — izvolite!

Pravilniku o nagrajevanju smo prav zato posvetili v delu samoupravnih organov vso pozornost. Sporedno s tem pa smo razpravljali o gospodarjenju v podjetju. O tem smo poleg periodičnih obračunov razpravljali ob vsaki priložnosti. Plod teh razprav je tudi zamisel o združitvi z veletrgovino Mercator. Z Mercatorjem smo poslovno sodelovali že več let. Dogovore in pogodbe smo na obeh straneh spoštovali in prav zato je jamstvo, da bo naša integracija uspela.«

S čim opravičujete samoupravni organi združitev?

»Menda je spoznanje staro, da lahko veliko podjetje uspešneje napreduje. Ko smo razmišljali o naši prihodnosti,« pripovedujeta Pajkova in Peteh, »smo jo vselej videli v združitvi z večjim podjetjem, z bogato trgovsko mrežo in izkušnjami. Mercator pa ima oboje. V ta »zakon« pa bo vsak prinesel svojo doto. Mi predelujemo prehrabeno blago, ki bo obogatilo Mercatorjeve poslovavnice iz prve roke. Imamo skladišča in hladilnice — dovolj velike za bogate zaloge veletrgovine. Mercator ima na stotine prodajaln, ki jih bomo lahko založili, kolikor bomo le lahko zmogli v naših predelovalnih obratih. Tako, vidite, bomo lahko naš prodajalni prostor razširili na desetine in desetine kilometrov. Močno pa računamo tudi na zunanjetrgovinsko registracijo. Uvažali bomo lahko preko enega uvoznika, ne pa tako kot sedaj, ko se moramo ravnati po muhah petih, šestih uvoznikov in še ne moremo preskrbeti potrošnika z bogatim in kvalitetnim asortimentom. Podobno je z izvozom. Tudi tu so bili vselej križi in težave. In slednjič: ne smemo pozabiti, da delamo za potrošni-



Rudi Peteh, predsednik osrednjega upravnega odbora Sadje-zelenjava — Trgohlad

ka, od njega živimo in zato zanj ustvarjamo. Tudi zato dobiva naša integracija svoj pomen.

Kljub vsemu optimizmu pa so pred nami še velike naloge. Čaka nas izdelava temeljnih samoupravnih dokumentov. Boljše jih bomo zasnovali, boljši in bolj solidni bodo samoupravni odnosi med nami.«

I. V.

Ob pripojitvi komunalnega podjetja »Sadje-zelenjava — Trgohlad« k Veletrgovini »Mercator« smo zaprosili generalnega direktorja podjetja »Sadje-zelenjava — Trgohlad«, direktorje poslovnih enot »Sadje in zelenjava«, »Tovarne mesnih izdelkov« in »Hladilnice« ter predsednika delavskega sveta in upravnega odbora tega podjetja, predsednika sindikalne podružnice in sekretarja osnovne organizacije ZKS, da nam opišejo podjetje »Sadje-zelenjava — Trgohlad«, dosedanj obseg njihove poslovne dejavnosti, organizacijo podjetja oziroma enot, strukturo zaposlenih, težave, ki jih tarejo pri delu, svoje načrte za prihodnost glede na integracijo z Mercatorjem, dosedanje delo organov delavskega upravljanja, sindikalne podružnice in osnovne organizacije ZK.

Razen odgovorov na vsa ta vprašanja objavljamo tudi drugo gradivo v zvezi s to integracijo in številne fotografije, posnete v enotah priključenega podjetja.

RAZGOVOR Z LUKO ORAZEJEM, ČLANOM IO SINDIKALNE PODRUŽNICE:

ODLOČITVE SAMOUPRAVNI ORGANOV SO LAHKO NAŠE ODLOČITVE

Predsednik IO sindikalne podružnice je bil na dopustu. In tako smo namesto njega izbrali za razgovor o dejavnosti sindikata sindikalnega veterana Luka Oražaja, prejšnjega predsednika sindikalne podružnice in sedanjega člana IO sindikalne podružnice ter predsednika DS poslovne enote Sadje zelenjava.

»Težišče dejavnosti sindikata je v pododbrih po poslovnih enotah,« je povedal. »Tamkaj smo razpravljali s članstvom o vsem, o čemer so pred razpravami po poslovnih enotah ali potem, razpravljali samoupravni organi. Noben pravilnik ni bil sprejet, da ne bi o njem nadrobno govorili in dajali pripomb delavci po enotah. Te so samoupravni organi vselej upoštevali. Tesno sodelujemo pri njihovem delu in na vse njihove seje je vedno povabljen tudi predsednik sindikata.«

Med osnovne naloge sindikata štejejo ponavadi skrb za človeka. Kaj je v tej skrbi storil vaš sindikat?

»Letos je bilo veliko razprav o nadomestilu za K-15 in o regresih za dopust. Regresu smo se morali odreči, ker je po poslovnih enotah na skladih skupne porabe bore malo denarja. Razpoložljiva sredstva za K-15 pa smo razdelili med člane kolektiva in njihove neposkrbljene družinske člane. Za letovanje iščemo najcenejše rešitve. Poslužujemo se počitniškega doma TMI, vendar njegove zmogljivosti ne zadostajo. Zato sodelujemo že nekaj let nazaj z občinskim sindikalnim svetom, ki nam posredu-

(Nadaljevanje na 4. strani)

Za boljšo preskrbo Ljubljane, za razširjeno in modernizirano mrežo prodajaln sadja in zelenjave ter mesa in mesnih izdelkov

ODGOVARJA GENERALNI DIREKTOR PODJETJA
SADJE ZELENJAVA-TRGOHLAD TOVARIS LUDVIK RODE

Želeli smo seznaniti naše bralce, predvsem pa več kot dva tisoč-članski kolektiv Veletrgovine »Mercator« z dosedanjim razvojem podjetja Sadje zelenjava — Trgohlad, da bi tako nadaljevali z našim prizadevanjem — predstavljati bralcem dejavnost vsake enote našega velikega podjetja, da bi se bolje spoznali med seboj.

Zdaj se je kolektiv Veletrgovine »Mercator« povečal in skoraj tri tisoč ljudi si bo prizadevalo uresničiti iste cilje; skupaj bodo premagovali težave, skupaj se veselili uspehov.

Zaprosili smo torej generalnega direktorja dosedanjega komunalnega podjetja Sadje zelenjava — Trgohlad, da spregovori za naše bralce:

»Ne bi posegel preveč nazaj, saj vam bodo podrobnosti opisali v naših poslovnih enotah. Morda se spominjate, da je bil v Ljubljani ustanovljen aprila 1959. leta trg na debelo. Ljubljana dotlej ni imela niti kvadratnega metra lastnih skladišč, namreč prostorov, ki bi neposredno služili za skladiščenje sadja in zelenjave za potrebe mesta Ljubljane. Res je imelo mesto za to dejavnost nekaj skladišč v najemu, toda še ta so bila v neprimernih prostorih. Ljubljana pa se je že tedaj začela naglo širiti, mesto se je večalo, večina novih stavb v novih ulicah in v novih naseljih pa je bila grajena predvsem kot stanovanja, v katerih ni bilo prostora za shrambe. Preprosto povedano, vse več Ljubljančanov se ni moglo samo oskrbeti z ozimnico, če se pa je, so jo težko varno spravili. Zato je bilo potrebno v Ljubljani zgraditi velika skladišča in hladilnice, v katerih bi blago shranjevali in tudi očuvali. Tako je bil ustanovljen trg na debelo. Pričeli so graditi veliko skladiščno dvorano. Tu naj bi se zbirali proizvajalci, ponujali in prodajali blago, odkupljeno blago pa bi vskladiščili.

Toda trg na debelo se ni obnesel. Prej ko slej so morali trgovci sami za blagom do proizvajalca.

Potem je prišlo do reorganizacije trgovine s sadjem in zelenjavo. V Ljubljani je bilo tedaj sedem trgovskih podjetij, ki so imela po nekaj trgovin in zelo malo sredstev. Ta podjetja so se združila in 1964. leta je nastalo eno samo podjetje, ki je prevzelo financiranje, gradnje hladilnic in skladišč ter odplačevanje anuitet. Ustanovljeno je bilo podjetje Sadje zelenjava — Trgohlad. To podjetje se je prijavilo na nov natečaj za gradnjo novih hladilniških zmogljivosti, ki so zdaj že v gradnji in ki bodo povečale naše ustrezne zmogljivosti še za nadaljnjih 4.000 m³.

Z dograditvijo velike manipulacijske tržne hale in nove hladilnice bo imela Ljubljana za sedanje potrebe zadostne kapacitete in to bo zagotavljalo nemoteno preskrbo prebivalstva. V dobrih letinah bodo lahko očuvali dovolj kmetijskih pridelkov, predvsem sadja.

Dosedanje gradnje so veljale nad milijardo dvesto milij. starih dinarjev. Gradnjo so financirale vse ljubljanske občine, bivši okraj, republika in zveza — gre seveda za kredite — lep delež pa je prispevalo samo podjetje. Ta način financiranja tudi potrjuje, da je gradnja splošno ljubljanskega pomena, za korist vse Ljubljane, torej občanov vseh petih ljubljanskih občin. Naj še omenim, da je gradnja zastavljena tako, da je možna v prihodnosti, če bo za to potreba, gradnja tako imenovane tovarne hrane.

Ne smemo pa pri tem pozabiti, da je podjetje dobilo denar predvsem za gradnje, ne pa tudi za notranjo opremo in notranjo mehanizacijo. Tudi za gradnjo smo dobili denar le na podlagi lastne udeležbe in razumljivo je, da je tako vselej zmanjkalo denarja za že omenjeno notranjo mehanizacijo, za modernizacijo trgovske mreže, kaj šele za njeno razširitev. Zaostajalo je tudi financiranje tehnološkega postopka. V prihodnosti, v sklopu integriranega podjetja, pa bo treba urediti predvsem to. To je potrebno zaradi nizkega nivoja, na katerem je naša prodajna mreža, pa čeprav je res, da je ta branža znana po minimalni akumulaciji.

Naše podjetje je lani napravilo za osem milijard in 800 milijonov dinarjev prometa, kar je za to panogo, glede na nizke cene po enoti, kar lep promet.

Imamo okoli 740 zaposlenih, vseh poslovalnic in prodajnih mest pa 74. Ker boste zvedeli več o tovarni mesnih izdelkov, hladilnicah in enoti Sadje zelenjava v pogovoru z drugimi, bi želel na koncu še enkrat poudariti problem naše prodajne mreže. Vse bolj se uveljavljajo trgovine — marketi, za katere mi nismo dobili dotacij, če pa smo, je bila realizacija načrta predraga. »Mercator« pa že ima tako mrežo in jo še razširja in v svojih poslovalnicah bo zlahka uvedel — kjer še tega nima, vitrine za prodajo mesa, mesnih izdelkov, sadja in zelenjave. Naše 3 enote bodo lahko skoraj popolnoma oskrbovale vse Mercatorjeve poslovalnice. Tako bomo mi po eni strani razširili trg od Logatca preko Ljubljane do Gornjega grada oz. preko Novega mesta do Metlike, po drugi strani pa bomo lahko bolj kvalitetno organizirali proizvodnjo. Kajti, vedeli bomo, koliko izdelkov bo moral na primer odposlati obrat predelave mesa v Mercatorjeve trgovine. Torej bomo v tem obratu lahko zaposlovali konstantno enako število delavcev, ki bodo hkrati postali mojstri svoje stroke. Lahko bomo modernizirali naprave in zagotavljali nenehno enako a visoko kvaliteto. Isto velja tudi za modernizacijo v enoti Sadje-zelenjava. Tam je treba poskrbeti za prebiralne stroje, za pranje in sušenje gomoljev, za pakirnico, da bomo tudi od tam lahko vsak dan pošiljali v trgovine kvalitetno blago.

Lahko rečem, da sem glede vsega tega velik optimist.

IVAN MAJERLE, SEKRETAR OO ZKS O DEJAVNOSTI
KOMUNISTOV

»Dela ne ocenjujemo po številu sestankov«

Ničesar pomembnega se ne zgodi v kolektivu, o čemer ne bi razpravljali komunisti na svojih sestankih. Sekretar OO ZK Ivan Majerle ne ocenjuje dejavnosti komunistov po številu sestankov, ampak po tem, o katerih problemih so razpravljali. »Sestali smo se vedno, kadar je šlo za pomembna vprašanja, ki jih je moral rešiti ves kolektiv,« pravi.

In katera vprašanja so po mnenju komunistov bila pomembna?

»Sestali smo se na primer pred volitvami v samoupravne organe. Razpravljali smo o njihovem delu v minuli mandati dobi. Vedno smo menili, da je potrebna za dobro delo samo-



Ivan Majerle, sekretar OO ZKS Sadje-zelenjava — Trgohlad

upravnih organov skrbna izbira kandidatov. Ni pomembno, če izvolimo namesto Petra Janeza, pomembno je, da se bo ta Janez znal uspešno lotiti zapletenih nalog, ki jih terjamo od samoupravnih organov, da bo predvsem dober delavec, da bo poznal ekonomske zakone, kajti sicer ne bo kaj prida gospodarstvenik. Želimo si prav to, da bi bili ljudje, ki nas zastopajo v naših najvišjih organih, razumni upravljavci, z dobro mero pravičnosti in kritičnosti. Razpravljajo in sprejemajo pomembne odločitve, v imenu vseh, ki zadevajo hkrati posredno in neposredno vsakega izmed nas, ki živimo v tej delovni skupnosti. Če vemo vse to, potem tudi vemo, komu naj zaupamo mandat v samoupravnih organih. In letošnja izbira kandidatov je pokazala, da tako mislimo vsi v kolektivu. Delavci so na sestankih dobro premislili, kdo je v njihovi sredi najbolj primeren kandidat za samoupravne organe.

Podobno smo zavzeto razpravljali tudi o gospodarskih vprašanjih podjetja. Menim, da je na takšnih sestankih najlepša priložnost za to, da usklajamo skupne interese. Napak bi bilo, če bi se takoj brez premisleka ogreli za nek predlog, naj pove vsak tako, kot meni, da je po njegovem prav. Skupno pa se pogovorimo za najboljše rešitve, pa naj zadeva katerokoli vprašanje gospodarstva in medsebojnih odnosov v kolektivu. Za takšen način reševanja problemov so vsi naši komunisti.

Menda smo komunisti najbolj razpravljali o integraciji z Mercatorjem. S sestankom smo tako dolgo odlašali, dokler ni bila opravljena ekonomsko-finančna analiza. Preštudirali smo jo in ugotovili, da je integracija dobro zasnovana. Pri tem smo si ponovno odgovorili na vprašanja: kakšne koristi bomo imeli od integracije vsi, kaj bomo v integraciji prinesli mi in kaj Mercator... Odgovori so nedvoumni: razširitev prodajne mreže, bogatejši asortiment in ugodnejše možnosti za izvoz — uvoz. To so pa hkrati bistveni skupni interesi obeh podjetij. Naš kolektiv jih je s tridesetinsko večino na referendumu za združitev z Mercatorjem najlepše izrazil.

I. V.

VAŽNO JE, KAKŠNO JE SADJE V PRODAJALNAH GOVORI JANKO MULEJ, DIREKTOR PE SADJE ZELENJAVA

»Naša enota je bila ustanovljena 1. aprila lanskega leta. Po integraciji s TMI smo začeli razmišljati o poslovnih enotah, kajti v večjih podjetjih se take organizacijske oblike zelo obnesejo. Sicer je naša enota prej vseskozi delovala kot trgovsko podjetje in je v skoraj dvajsetletnem obstoju preživela vrsto reorganizacij in integracij, se spreminjala od detajlista do grosista in obratno. Zdaj 50 % prometa opravimo kot grosist, polovico blaga pa prodamo sami v naših poslovalnicah na drobno. V naši enoti je sedaj okoli 300 zaposlenih, ki delajo bodisi v prodajalnah, skladiščih ali v pakirnici in pa seveda v upravi, v kateri je tudi nabavni in grosistično-prodajni sektor. Večina starejših članov kolektiva je priučenih za delo v svoji stroki. Vsako leto sprejmemo 5 do 6 novih vajencev, toda mnogi od teh so se po izučitvi poslovali od nas. Vzrok so bili osebni dohodki, toda zdaj, ko nismo več na repu lestvice, se položaj tudi glede tega izboljšuje. Toda priučenje je še vedno važna oblika. Redno prirejamo ustrezne tečaje in si tako zagotavljamo strokovno usposobljene kadre. Imamo zaposlenih tudi precej srednjih kmetijskih tehnikov.

Najvažnejše pri našem delu pa so stroji. Imamo kalibrator za sadje, pred dnevi smo sklenili pogodbo za nakup kalibratorja za krompir, naročili smo tudi že stroj za pranje gomoljev. Potrebno bo urediti tudi sušilnico. Pri nas je pač tako, kar v svetu dela proizvajalec, je pri nas prepuščeno trgovini. Mi kalibriramo, se pravi prebiramo, embaliramo in deklariramo. Toda nam je veliko do tega, da čim bolj pripravimo blago za trg. Po integraciji z Mercatorjem si bo tako veliko podjetje lahko omislilo tudi uni-

verzalne stroje, na primer pakirne, ki jih bo lahko uporabljala naša enota, tovarna mesnih izdelkov ali pa neposredno za drugo blago Mercatorjeve poslovalnice.

Menimo, da je preskrba potrošnikov s sadjem in zelenjavo v okviru možnosti zadovoljiva. Ni-



**Janko Mulej, direktor
PE »SADJE ZELENJAVA«**

kakor pa tega ne moremo trditi za preskrbo z južnim sadjem. Ko se bomo osamosvojili glede tega, sem prepričan, bodo naši potrošniki bolj zadovoljni tako glede izbire, kot kvalitete južnega sadja, ki ga bodo dobili v vseh na-

ših prodajalnah. Prav tako bo pomembna tudi osamosvojitve izvoza, za katerega imamo prav lepe možnosti.

Mercator ima prav ogromno trgovsko mrežo. Mislim, da jo bomo lahko dobro oskrbovali. Mi zaradi pomanjkanja denarja nismo mogli kdo ve kako urediti naše prodajalne sadja in zelenjave. Imamo majhne lokale, blago je v lesenih zabojih in vsi ti lokalčki so videti kot majhna skladišča. V večjih trgovinah, samopostrežbah, bo moč urediti tudi lepše oddelke za prodajo sadja in zelenjave. V zadnjem ča-

su smo postavili v Ljubljani nekaj kioskov. Ti so lični in prav primerni za našo dejavnost. Prej smo morali premagati precejšnji odpor proti kioskom, toda danes so si že priborili svoje mesto pod soncem tudi v Ljubljani. Potrošniki se jih radi poslužujejo in tudi prodajalci radi prodajajo v njih. V Ljubljani bomo postavili še nekaj kioskov.

Vse, kar sem povedal, je pa le najbolj skop opis naše dejavnosti, toda to naj bo za prvič. Upam, da bo list Mercator tudi v naslednjih številkah posvečal pozornost naši enoti.

NOVA STROKA SE JE UVELJAVILA

GOVORI MILČE ZUPANC, DIREKTOR PE »HLADILNICE«

»Tu, kjer se danes pogovarjamo, so bili še pred petimi leti hlevi, danes pa so tu moderne hladilnice. Dosedanje njene zmogljivosti pa so že premajhne in, kot vidite, gre h koncu gradnja prizidka, ki bo do konca leta povečal še več kot za enkrat naše hladilne površine.

Hladilnice so na voljo Ljubljani. To pomeni, da se pravzaprav ukvarjamo z uslužnostno dejavnostjo. Sprejemamo v hlajenje, v očiuvanje blago za razne naročnike. Seveda so naši prostori na voljo našim drugim poslovnim enotam.

V naši hladilnici dela 25 ljudi. Od teh sta le dva v pisarni. Da, računovodstvo nam vodita tovarišici iz uprave podjetja.

Marsikdo ne pozna našega dela in si ne zna predstavljati velikih hladilnic. Nekateri so menili, da gre za kakšne večje hladilne omare... toda pustimo šalo ob strani. Gre za velike dvorane, v katerih je temperatura —20 stopinj, v tunelu celo —40 stopinj. Tu zmrzujemo meso.

Naša stroka je nova in zaposleno osebje smo sami priučili za to delo. Torej je večina priučenih, imamo pa seveda tudi potrebne strokovnjake (strojne tehnike, električarje). Delovni pogoji so dejansko težki. V tem času, ko je zunanj 30 stopinj, delati v hladilnici, kjer je temperatura prav toliko pod ničlo, res ni lahko. Razen tega gre tudi včasih za težko fizično delo. Zato je bila fluktuacija zaposlenih na začetku močna, toda zdaj so se ljudje privadili svojemu delu — naj mimogrede omenim, uredili smo tudi delitev osebnih dohodkov — in v zadnjem letu fluktuacije skoraj ni. Delavci so primerno oblečeni za delo pod takimi pogoji (škornji, vatrane hlače, telovnik, bunda, kapa, rokavice), lahko rečem, da so se že tudi aklimatizirali in nimamo težav zaradi poklicnih obolenj.

V času svojega poslovanja si je Hladilnica pridobila velik ugled in ima najboljše uspehe v državi. Doslej nismo prejeli niti ene reklamacije. Vsaki stranki pa celo garantiramo, da bo iz hladilnice dobila tako blago, kot ga je vanjo pripeljala. Zato tudi ni čudno, da imamo hladilnice stoo odstotno izkoriščene.

Vsepovsod po svetu so se hladilnice zelo uveljavile. V mestih skoraj ni družine, kjer ne bi imeli hladilnika. Toda gre za veliko razliko med hladilnikom in hladilnico. Doma spravite v hladilnik sadje in meso ali maslo za nekaj dni, v hladilnici pa to blago očuvamo nekaj mesecev. Toda kako to storiti? Meso gre na primer v globoko hlajenje, sadje pa v blago hlajenje. Toda katera temperatura je najprimernejša za, na primer, italijanske poma-

ranče, katera pa za izraelske? Isto vprašanje se postavlja za prav vsako blago. Seveda obstaja veliko strokovne literature o tem, dejansko pa gre za stvari, ki jih morajo odkriti v vsaki hladilnici posebej. To je potem tajnost vsake hladilnice, lahko se pa pohvalim, da smo si pri nas že pridobili vse te izkušnje in na tem tudi temeljijo vsi naši uspehi.



**Milutin Zupanc, direktor
PE »HLADILNICA«**

Fotoreporter se je sprehodil po naših prostorih in v tej številki Mercatorja boste objavili tudi nekaj slik. Toda same slike ne povedo dosti, kajti v bistvu gre le za tehniko ohlajevanja, ki se pa ne vidi na sliki. V tem članku pa tudi ne boste mogli vsega napisati. (Tovariš Zupanc nam je obljubil, da bo za prihodnjo številko našega lista sam napisal kaj o ohlajevanju in o uporabi zmrznjenega sadja in mesa.)

»Za nas je najvažnejše, da pride, recimo, sadje v hladilnice neobtočeno in drevesno zrelo. V takem primeru lahko damo sredi zime na trg zrelo sadje, tako jabolko, na primer, kot da bi ga pravkar obrali z drevesa. Naša hladilnica pa ni v proizvodnem bazenu, sadje prihaja od daleč, med transportom pa trpi.

Naš tunel, to je prostor za globoko zmrzovanje, ima kapacitete le za tri tone, v sezoni pa je dotok blaga velik, zato je to naše ozko grlo. Nova hladilnica bo imela dva tunela za 10 ton in enega za pet ton in s tem bo ta težava odpravljena. Potrebne bo pa tudi nekaj notranje mehanizacije.

RAZGOVOR Z LUKO ORAZEJEM, ČLANOM IO SINDIKALNE PODRUŽNICE:

ODLOČITVE SAMOUPRAVNIH ORGANOV SO LAHKO NAŠE ODLOČITVE



**Luka Oraž, član izvršnega
odbora sindikalne podružnice
Sadje-zelenjava — Trgohlad**

(Nadaljevanje z 2. strani)
je naslove in razpoložljiva mesta v drugih počitniških domovih. Po oceni iz lanskega leta pa si privoščim v našem kolektivu počitek v tem ali onem počitniškem domu komaj vsak deseti član kolektiva. Mnogi se vozijo na delo s podeželja in izkoristijo letni dopust za delo doma.

Nekaj smo pa storili tudi za dnevno rekreacijo. Tako smo uredili igrišče za odbojko, nakupili šahe in zračne puške. Najbrže pa bo moral sindikat na tem področju veliko več storiti.

Med pomembna vprašanja, ki jih rešujemo, sodijo stanovanja. V minulem letu se je nabralo približno 100 milijonov starih dinarjev za stanovanja. Hkrati pa čaka na stanovanje ali denarno pomoč za dograditev ali nakup stanovanja 48 prosilcev. Velik del prošelj bomo lahko rešili. Pri delitvi sredstev se ravnamo po pravilniku. Prioritete določa več kriterijev, med njimi tudi tile: delovno mesto, prizadevnost pri delu, delovna doba oziroma delovni staž v podjetju, družbeno-politična aktivnost, v kakšnem stanovanju živi prosilec in v kakšnih družinskih razmerah.

I. V.

0 ekonomski upravičenosti pripojitve

V ZVEZI S PRIPOJITVIJO KOMUNALNEGA PODJETJA »SADJE ZELENJAVA — TRGOHLAD« LJUBLJANA K VELETRGOVINI »MERCATOR«, LJUBLJANA, SO STROKOVNE SLUŽBE OBEH PODJETIJ PRIPRAVILE EKONOMSKO FINANČNO ANALIZO VSEH POKAZATELJEV, KI UTEME-LJUJEJO EKONOMSKO UPRAVIČENOST PRIPOJITVE.

Predmet poslovanja Komunalnega podjetja »Sadje zelenjava — Trgohlad« Ljubljana, je

A) Sadna dejavnost — trgovanje na debelo in drobno v naslednjih strokah: zelenjava, sadje in njihovi izdelki, perutnina, jajca, perje in divjačina.

Prodaja na drobno: mlečnih izdelkov — proizvodi, živila v pakiranem stanju, brezalkoholne pijače, konzervirano meso, konzervirane ribe, riž, kaša, začimbe, maščobe, semena in zdravilna zelišča (originalno pakiranje), alkoholne pijače v originalno zaprtih steklenicah;

B) Mesarska dejavnost: nabava, klanje živine in konj, predelava mesa, izdelava vseh vrst mesnih izdelkov, solenje črev in kož, prodaja mesa in mesnih izdelkov na

debelo in drobno, nabava in prodaja vseh vrst sladkovodnih in morskih rib, uslužnostno klanje in razkoževanje, prodaja sendvičev, sira in masla na drobno, proizvodnja in prodaja ledu, prodaja olivnega olja v steklenicah ter proizvodnje kuhanih jedil za tople malice podjetja ter za druge gospodarske organizacije;

C) Stranska dejavnost: točenje alkoholnih pijač, kave in čaja ter postrežba z enostavnimi hladnimi jedili v bifeju samopostrežne trgovine na Pogačarjevem trgu, predelava sadja in zelenjave, prevoz z lastnimi prevoznimi sredstvi in oddaja v najem lastnih hlajenih skladiščnih prostorov.

Organizacijsko je podjetje razdeljeno od februarja 1964 na naslednje enote: 1. Uprava podjet-



PE TMI: Hala za razhlajevanje mesa

ja, 2. PE »Sadje zelenjava«, Ljubljana, Poljanska cesta 46-a, 3. PE »Klavnica« Ljubljana, Mesarska

ulica 1, 4. »Hladilnica« Ljubljana, Poljanska c. 46-a. Vse poslovne enote imajo okoli 90 poslovalnic v Ljubljani in bližnji okolici.

Lepi uspehi in veliko načrtov

GOVORI RUDOLF MILER, DIREKTOR TOVARNE MESNIH IZDELKOV

»Leta 1927 je bila zgrajena občinska klavnica. Do zgraditve Emone v Zalogu je ta klavnica oskrbovala celotno mrežo za prodajo blaga v Ljubljani. Po vojni je bilo več reorganizacij i klavnic i trgovske mreže. Do 1953. leta je bila klavnica komunalno podjetje, ki je klala živino za druga mesarska podjetja. Toda tega leta je bila ustanovljena TOVARNA MESNIH IZDELKOV, kateri se je priključila tudi stara klavnica ob Poljanski cesti. Postopno so bila ostala podjetja likvidirana in danes samo naša tovarna in mesna industrija Agrokombinata EMONA delujeta v Ljubljani, oskrbujeta tu potrošnike in izvažata. 1964. leta se je TMI pripojila podjetju Sadnje zelenjava — Trgohlad, da bi v perspektivi dogradili živilski center, ki bi Ljubljano oskrboval s polpripravljeno hrano.

V naši tovarni in njenih 16 mesnicah je 279 zaposlenih. Delovne enote so klavnica, predelava mesa, skladišča svežega mesa, drobovine in izdelkov, strojnice (hladilnice, tehnična popravila), avtopark (15 vozil) in uprava z režijskimi delavci (v pralnici, menzi ...) Ko že omenjam število zaposlenih, se moram kar pritožiti. Namreč zaradi slabih dohodkov v minulih letih in pa res težkega dela imamo težave z dotokom mesarskih vajencev. Letos bi jih vzeli 20, a prijavi so se samo trije. Sedaj je sicer fluktuacija manjša, toda še vedno imamo 30% priučenih delavcev, ki sicer poznajo svoje delo, toda to je le eno delo. Imamo pa dobre delavce in ker je zdaj tudi pri nas urejeno nagrajevanje, ni več problemov zaradi nadurnega dela in podobno. Delo je pač tako, da je treba včasih delati tudi po 16 ur.

Težave so še druge. Mi samo odkupujemo, koljemo, predelujemo, prodajamo in preko več izvoznikov tudi izvažamo. Izvažamo skoraj polovico, od ostale polovice pa 30% prodamo v svežem stanju, 20% pa predelamo. Zaradi integracije z Mercatorjem sodimo, da se bo proizvodnja povečala, predvsem pa bomo dali na trg več mesnih izdelkov.

Kapacitete klavnice so dobro izkoriščene, hladilnice pa so premajhne. Dograditi moramo še komoro pri skladišču drobovine. To je nujno potrebno, kajti gre za izvozno klavnico (lani smo izvozili za 1,300.000 dolarjev).

Veliko sredstev porabimo za vzdrževanje, kajti obrat je res star. Lani smo porabili 52,000.000, letos smo namenili za popravila še 60,000.000 Sdin. Treba bo obnoviti streho, vodni stolp in ledarno. Notranji transport še ni urejen tako, kot bi moral biti. Obrat predelave je potreben rekonstrukcije. V programu imamo gradnjo nove kotlarne s kurjenjem na mazut. Izkoriščenje odpadkov še zdaleč ni rešeno vprašanje. Potrebovali bi 100,000.000 za nabavo ustreznih naprav, da bi jih lahko sami predelovali in da bi nehali govoriti o odpadkih.

Govoril sem predvsem o težavah, vendar pa gre le za stvari, ki jih bo nujno potrebno urediti, sicer pa lahko rečem, da v sedanjih pogojih kolektiv dobro gospodari, dobro opravlja svojo nalogo in da se ni vajen pritoževati. Kakovost naših izdelkov je priznana, upamo pa, da se bo zaradi stalne proizvodnje istih količin še povečala.»



Rudolf Miler, direktor PE Tovarne mesnih izdelkov

Delavski svet podjetja šteje 21 članov, UO podjetja šteje 7 članov. Statut podjetja je bil sprejet 26. 2. 1965. Po pravilniku o delitvi dohodka so skladi podjetja centralni, vendar je uporaba prepuščena posameznim enotam, sorazmerno po ustvarjenem deležu posamezne enote.

Temeljni ekonomski podatki za leto 1964 in 1965 so razvidni iz naslednjih indeksov: plačana realizacija 159, celotni dohodek 158, dohodek za razdelitev 184, osebni dohodki 164, poslovni sklad 311, povprečno število zaposlenih 103, povprečni neto OD 138. Sredstva za poslovni sklad po zaključnem računu 1965 so bila izločena z namenom, da se zagotovi razvoj in sodobnejše poslovanje podjetja.

Plan investicij za leto 1966 predvideva nabavo: 4 kamione, 10 blagajn, 1 stroj za izkoževanje, 3 stroje za pobiranje služnice, 1 vibracijski koloidni mlin, 1 avtomatsko polnilnico, 3 kioske, 2 stroja za vampe, 1 stroj za pranje krompirja, 1 Wolf, adaptacija komore za izvoz, gradnja lokala na Smartinski cesti, asfaltiranje ceste in nadzidava za pridobitev poslovnih prostorov v skupni vrednosti 278,747.000 Sdin. Sredstva skupne porabe so predvidena za nabavo in sofinanciranje za gradnjo stanovanj. Sedanja vrednost osnovnih sredstev je 1.349,199,000 Sdin.

PE »Sadje zelenjava« je v letu 1965 povečala obseg poslovanja s proizvajalci na podlagi čvrstih pogodb, ker je edinole na ta način mogoče doseči stabilizacijo trga in postopno dosegati rajoniziranje kmetijske proizvodnje glede na artikle. Te odnose je poglabljala kljub temu, da se v praksi pogodbe še ne izvajajo vedno dosledno in da prihaja do odstopanja od njih ali pa spremenjavanja posameznih pogojev.

Pri uvozu južnega sadja je bila PE prepuščena na milost in nemilost uvozniku, ki je povsem zanemarjal komercialne momente, t. j. sorte, potrebe in dinamiko

dobave, tako da je PE opravljala le zgolj distribucijo. Prodajno mrežo je enota v preteklem letu razširila proti Gorenjski, Dolenjski, Notranjski in delno Primorski. PE ugotavlja, da obstaja veliko možnosti prodaje vložnin, katerih promet se je v letu 1965 dvignil za 280 milij. glede na leto 1964. Prodaja na drobno v letu 1965 je pokazala viden napredek v kvaliteti blaga in povečanju realizacije. Pozitivne rezultate je pokazala notranja kontrola poslovalnic. Važen problem je tehnična oprema centralnega skladišča in celotne maloprodajne mreže.

PE »Klavnica« je imela z uvedbo gospodarske reforme ugodne poslovne rezultate. Izvoz, ki je bil planiran na 340.000 dolarjev, je dosegel dejansko 1.185.473 \$ ali Sdin 1.177.409.288. Izraženo v količini je to 942.976 kg mesa. Žive živine enota ni izvažala. Zaradi podražitve krmil v jeseni lanskega leta, so pričeli rejci opuščati vzrejo svinj in zato je ponudba svinj padla. Odkupne cene svinj so se dvignile od 460 na 530 din od začetka februarja 1966, prodajna cena svežega svinjskega mesa in slanina pa je ostala taka, kot je bila v času najnižjih odkupnih cen.

PE »Hladilnica« je bila celo leto popolnoma zasedena ter je imela težave zaradi majhnih kapacitet. Ozko grlo v hladilniških kapacitetah je tunel, ki ima samo 3 tone zmogljivosti v 24 urah, medtem ko bi za minimalno pokrivanje potreb PE rabila vsaj dva tunela po 10 ton dnevno. Zato je podjetje v letu 1965 pričelo z gradnjo hladilnice s kapaciteto



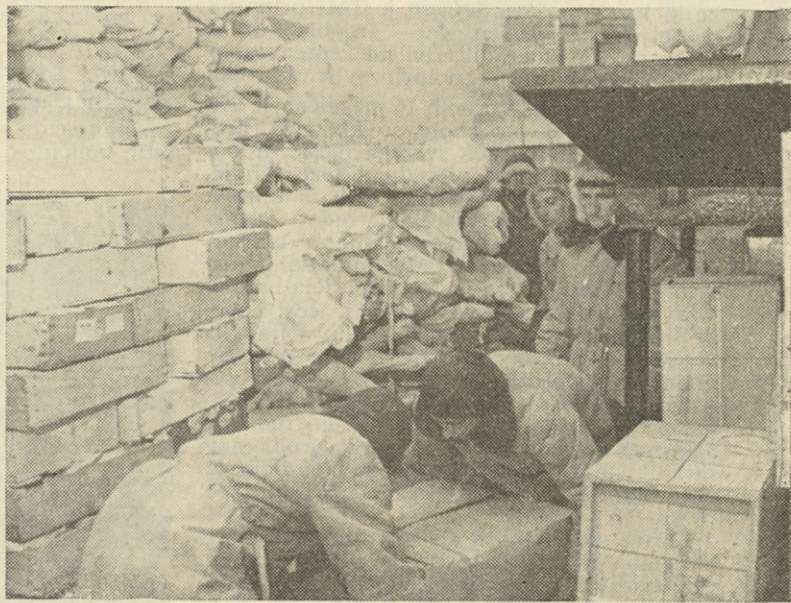
PE Hladilnica: Tudi divjačina je še na zalogi, seveda globoko zmrznjena

2.000 ton enkratnega skladiščenja. S pridobljenimi površinami hladilniških prostorov bo lahko vskladiščilo celotne tržne viške bližnjih proizvajalcev, poleg njih pa bo vskladiščilo še ostale kmetijske pridelke drugih proizvajalcev, ki so potrebni za redno nemoteno preskrbo mesta Ljubljane in bližnje okolice. V sezoni izvoza (maraska, višnje, robida in meso) bo lahko vskladiščilo veliko večje količine blaga in s tem

kmetijske banke, posojila sklada skupnih rezerv gospodarskih organizacij mesta Ljubljane in z lastnimi sredstvi (228.000.000.— Sdin). V letu 1965 je bilo za gradnjo hladilnice porabljenih 289 milijonov 726.387 Sdin, od tega iz lastne udeležbe 47.225.402 Sdin, ostalo pa iz posojil. Glede na to, da so sredstva za dokončno zgraditev hladilnice zagotovljena, bo zgrajena v jeseni letošnjega leta. Razen že omenjenega problema



PE »HLADILNICA«: Globoko zmrznjeno meso. Delo tu ni lahko, saj je v celici temperatura -20°C



PE »HLADILNICA«: Zmogljivosti hladilnice so maksimalno izkoriščene

znatno pripomoglo k izboljšanji kvaliteti tega blaga. Predračunska vrednost za gradnjo nove hladilnice je 591.408.000 Sdin. Sredstva za gradnjo nove hladilnice so zagotovljena iz posojila kreditnega sklada Jugoslovanske

v zvezi s premajhno hladilnico, je treba omeniti, da so delovne priprave v njej močno zastarele, kar ovira rast podjetja. Potrebno je tudi razširiti in modernizirati maloprodajno mrežo, v klavnici pa z dodatnimi stroji in na-

pravami urediti sodobno tehnično, higiensko in ekonomsko poslovanje.

Organizacija **Veletrgovine »Mercator«** Ljubljana je urejena s statutom, ki ga je sprejel CDS na 2. zasedanju, dne 21. 10. 1964.

Podjetje kot celoto sestavljajo:

- a) organizacijska enota »Mercator«,
- b) poslovne enote s samostojnim obračunom, in sicer:
 1. PE »Gradišče« Trebnje,
 2. PE »Tržan«, Mokronog,
 3. PE »Rožnik«, Ljubljana
 4. PE »Jelka« Gornji grad,
 5. PE »Metlika«, Metlika,
 6. PE »Standard«, Novo mesto;
- c) poslovne enote z notranjim obračunom, in sicer:
 1. PE »Emona, Ljubljana,
 2. PE »Grmada«, Ljubljana,
 3. PE »Hrana«, Ljubljana,
 4. PE »Litija« v Litiji,
 5. PE »Logatec« v Dolenjem Logatcu,
 6. PE »Polje« v Polju,
 7. PE »Straža«, Gornja Straža,
 8. PE »Špacerija«, Ljubljana.

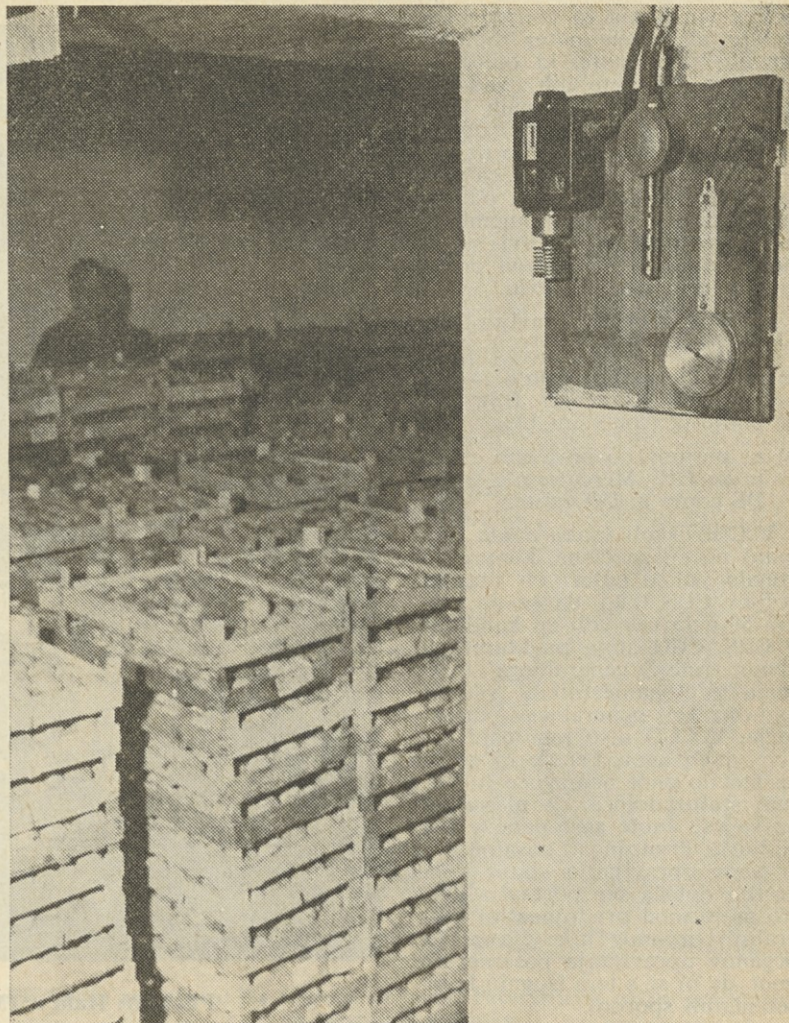
Po statutu podjetja imajo poslovne enote s samostojnim obračunom in poslovne enote z notranjim obračunom pravico, da v mejah določb okvirnih pravilnikov o delitvi dohodka in o delitvi osebnega dohodka, ki jih sprejema CDS, same, po svojem DS poslovnih enot, sprejemajo lastne pravilnike o delitvi dohodka in o delitvi osebnih dohodkov. Po sta-

tutu imajo podjetje kot celoto, OE Mercator in posamezne poslovne enote lastna sredstva in sicer:

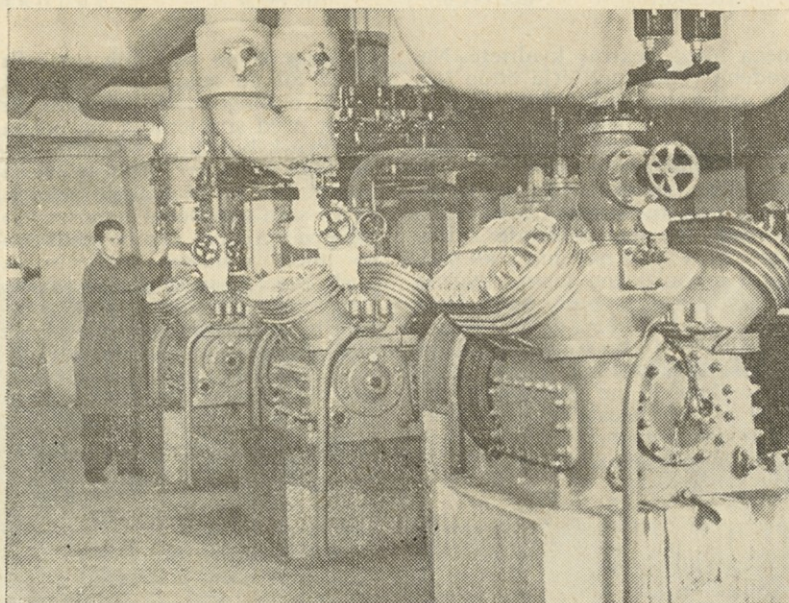
osnovna sredstva, obratna sredstva, denarna sredstva poslovnega sklada, sredstva rezervnega sklada, denarna sredstva amortizacije in sredstva skupne porabe. Za zavarovanje sredstev enot z notranjim obračunom skrbi gospodarsko-računski sektor podjetja. Za zavarovanje sredstev enot s samostojnim obračunom pa skrbi računovodstvo enote. Posle za podjetje kot celoto in vse posle, v katerih nastopa podjetje kot pravna oseba, opravlja OE Mercator, ki navzven hkrati predstavlja podjetje kot celoto in ima 6 sektorjev, in sicer:

- I. sektor trgovine na debelo.
- II. sektor trgovine na drobno,
- III. razvojno-planski sektor,
- IV. gospodarsko-računski sektor,
- V. pravni sektor,
- VI. splošni sektor.

Vodje posameznih sektorjev so vodilni delavci podjetja ter je zanje po statutu določena reelekcija na razdobje štirih let. Statut podjetja določa pravice in dolžnosti delovnega človeka, od katerega izhajajo vse nadaljnje pravice in oblike samoupravljanja. Kot neposredne oblike upravljanja določa statut pravico iniciative za referendum, ki se lahko razpiše za posamezna



PE Sadje zelenjava: Pravilna vlaga in temperatura v skladiščih zagotavljata, da bo blago obdržalo svojo kvaliteto. V desnem kotu zgoraj merilna naprava



PE »HLADILNICA«: Mraz ne pride sam od sebe. Na sliki strojnica s hladilnimi kompresorji

REFERENDUM

Delovna skupnost podjetja »Sadje zelenjava — Trgohlad« Ljubljana, Poljanska cesta 46/a se je z referendumom dne 30. 5. 1966 odločila, da se to podjetje pripoji k Veletrgovini »Mercator«.

Izid glasovanja na referendumu je bil naslednji:

glasovalni upravičenci	641
glasovalo	558 — 87,05 %
odsotno	83 — 13,72 %
glasovalo za »DA«	457 — 71,29 %
glasovalo za »NE«	88 — 13,72 %
glasovalo neveljavno	13 — 2,02 %



PE »HLADILNICA«: Pri —40 °C

važna vprašanja za podjetje kot celoto, ali za enoto ter zbor delovnih ljudi enote, ki odloča o posebno pomembnih zadevah enote. Skupščina delovnih ljudi podjetja pa predstavlja obliko neposrednega upravljanja oz. odločanja delovnih ljudi vsega podjetja ter se skliče le za odločanje o prav posebno pomembnih zadevah, n. pr. o spojitvi matičnega podjetja, ali njihovi pripojitvi k drugemu podjetju.

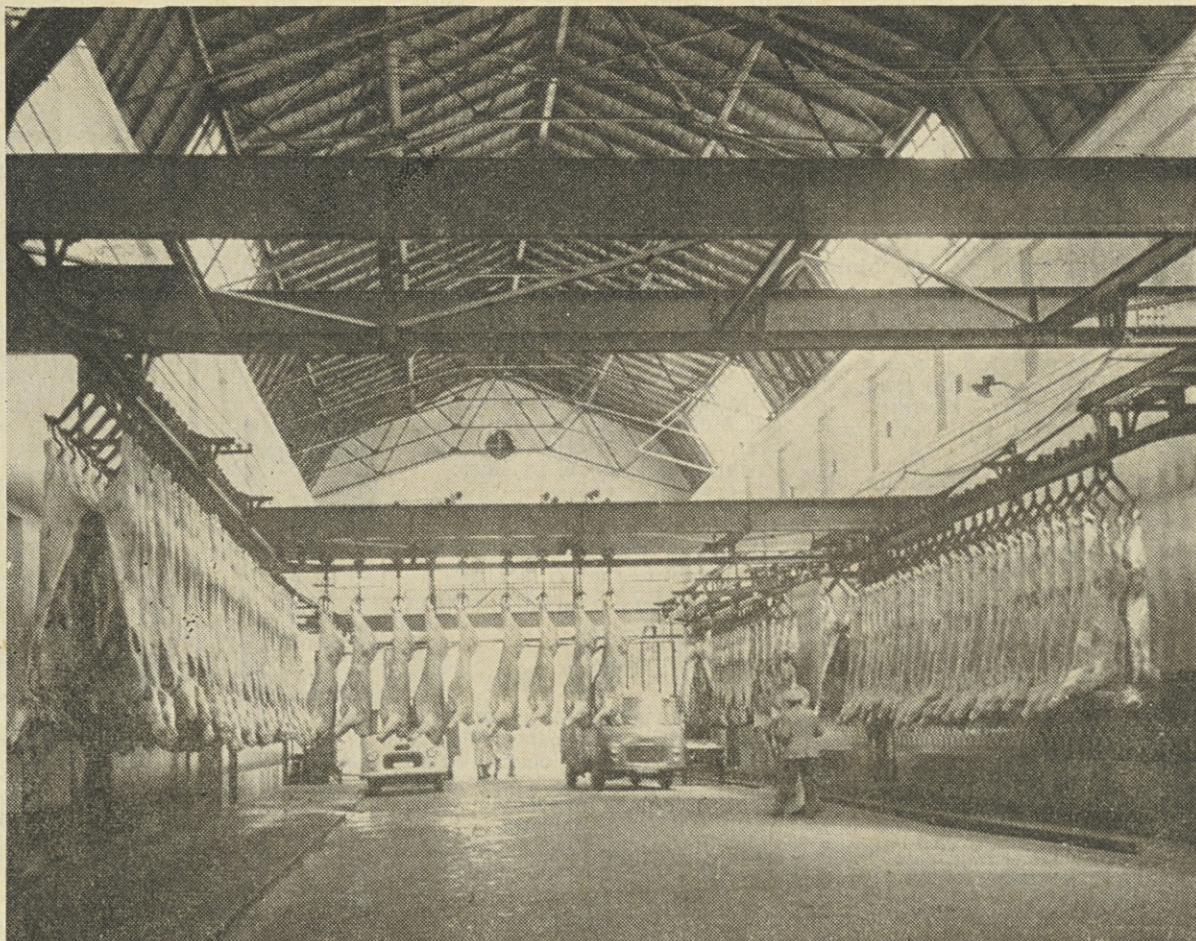
Voljeni organi upravljanja v podjetju so:

- a) za podjetje kot celoto — DS podjetja (centralni DS), UO podjetja (centralni UO),
- b) za posamezno poslovno enoto in za OE »Mercator«: DS enote in UO enote.

V CDS izvoli vsaka enota najmanj po enega člana, konkretno število pa se odloči ob razpisu volitev CDS tako, da se na vsakih 50 delavcev voli en kandidat v CDS. CUO šteje po statutu 9 članov, v številu generalnega direktorja in 9 namestnikov, v številu namestnika generalnega direktorja. V CUO niso zastopani delavci vseh enot, ker je to glede na število enot nemogoče in ker sam statut določa, da ni nujno, da so vse enote zastopane v UO podjetja. Pristojnosti posameznih organov upravljanja statut konkretno določa ter postavlja čvrsto mejo med pristojnostmi centralnih organov upravljanja in organov upravljanja posameznih enot, da bi se s tem izognili kompetenčnim sporom.

Pokazatelji poslovnega uspeha za leto 1964 in 1965 so razvidni iz naslednjih indeksov: neto produkt na delavca 139, neto produkt nasproti angaž. osnovnim sredstvom 124, obseg dosežene proizvodnje na delavca 134, celoten dohodek na delavca 134, udeležba bruto OD v dohodku za razdelitev 111, neto OD na delavca 137, izplačani neto OD na delavca 129, povprečno število zaposlenih 100, porabljena sredstva skupne porabe na delavca 222, sedanja vrednost osnovnih sredstev je 969 milijonov Ndin.

Osebnih dohodkov delajo posamezne PE po svojih pravilnikih in so različni, odvisno od uveljavljenega dohodka poslovne enote.



PE TMI: Hala v TMI za ohlajevanje mesa pred skladiščenjem ali odpremo

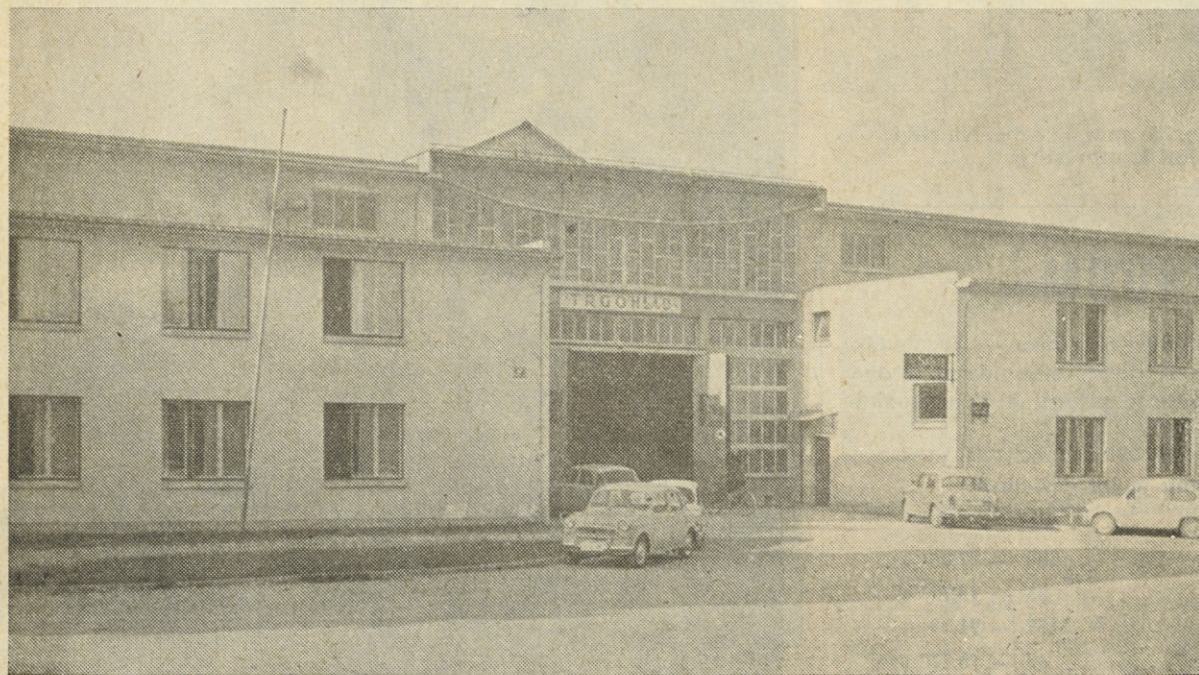
Že nekaj let se ugotavlja in napoveduje, da preskrbovalna podjetja, kot specializirane delovne organizacije nimajo perspektive za obstoj. Prav toliko je tudi staro stališče, da imajo perspektivo le velika trgovska podjetja s širokim predmetom poslovanja in razvito maloprodajno mrežo v večjem radiusu, kot ga predstavlja eno mesto, ki naj bi v svojem sklopu imela čim bolj moderne opremljene trgovine, medtem ko naj bi vsa neustrezna prodajna mesta dali v pavšal, nekatera pa sploh ukinili. Specializirane naj bi obdržale podjetje le določene posamezne prodajalne z ustrezno opremo za prodajo specializirane

blaga »extra« kvalitete. Navedena velika podjetja bodo lahko odigrala svojo vlogo tudi v preskrbi s kmetijskimi pridelki le, če bodo imela ustrezna hladilna in nehlajena skladišča in ustrezno moderno opremo in seveda tudi mehanizacijo za vzdrževanje in manipuliranje z blagom. Prav tako naj ima tako podjetje organizirano lastno uvozno in izvozno dejavnost, kajti dosežanja praksa kaže, da so preskrbovalna podjetja na milost in nemilost prepuščena dobri volji uvoznikov, ki ne upoštevajo dovolj potreb preskrbovalnih podjetij po agrumih, zaradi česar slednja prečestokrat pridejo do

agrumov le po različnih verižnih poteh ali pa sploh ne. Temeljni zakon o blagovnem prometu, ki je tik pred sprejemom, ne pozna več preskrbovalnih podjetij. Poleg tega pa si bo sleherni »večji potrošnik« po določbah zakona lahko sam oskrboval neposredno pri proizvajalcu, kar bo nedvomno imelo v našem podjetju za posledico zmanjšanje prometa. Istočasno ugotavljajo različni organi in forumi izven podjetja, da je Ljubljana zaprti trgovsko mesto zaradi nepravilne politike trgovskih lokalov in skladišč. Pri zadevanju gredo v smer odvzema prodajnega skladišča na Krekovem trgu, pa tudi nekaterih prodajnih mest, ki naj bi jih izpraznili za prodajo in skladiščenje po neposrednih proizvajalcih. Ne glede na trenutno stanje tega vprašanja bo v prihodnje prišlo in moralo priti do določenih premikov v organizaciji tovrstne preskrbe.

Nastaja tedaj vprašanje sprememb v obstoječi organizaciji podjetja Sadje zelenjava — Trgohlad, v zvezi s tem pa tudi vprašanje odvečne delovne sile, ki je sedaj zaposlena v tangiranih delovnih enotah. Če se k temu še doda priporočila, da »Mercator« osnuje svoj sektor za sadje, zelenjavo in meso, je zaradi tega predvideti še nadaljnje zmanjšanje prometa in odvečne delovne sile v vseh dejavnosti pripadajočega podjetja. Zato je upravičena potreba, da se že takoj premisli o eventualni preorientaciji in deločitvi nove oblike podjetja in o njegovem mestu v navedenih gibanjih, pri čemer je treba imeti pred seboj še vedno vloge dejavnosti pri preskrbi občanov.

Med podjetjem Sadje zelenjava — Trgohlad in podjetjem Mercator že četrto leto teče pogodbeno sodelovanje v preskrbi s



Pisarniški prostori poslovnih enot Hladilnice in Sadje zelenjava so v prizidku pred skladišči in hladilnicami

kmetijskimi pridelki in mesom, ki se še dalje bolj širi in pogloblja. Glede na to sodelovanje se lahko oceni, da je najboljša perspektiva v nadaljnji poglobitvi odnosov med obema podjetjema. K temu usmerjajo zlasti naslednje obojestranske pridobitve in možnosti za boljšo preskrbo potrošnikov in potrošnih centrov.

1. Če PE »Sadje zelenjava« in »klavnica« prevzameta obveznosti za oskrbo maloprodajne mreže podjetja »Mercator« z artikli

obeh poslovnih enot samo v tistem obsegu, v kakršnem »Mercatorjeva« maloprodajna mreža doslej prodaja te artikle, se promet v omenjenih PE poveča za približno eno in pol milijarde Sdin. Če to realizacijo vlečemo skozi delitev celotnega dohodka, upoštevajoč povečane poslovne stroške in porabo materiala, ostane zaradi tako povečane dejavnosti teh PE 75 milijonov Sdin. dohodka. Ocenjeni rezultati iz tega naslova so taki:

Realizacija	Realizacija 65	Z združitvijo	Povečanje
PE »Sadje«	3,699.298	4,390.000	690.702
PE »Klavnica«	5,422.738	6,250.000	827.262
PE »Hladilnica«	177.073	177.073	—
PE »Uprava«	50.638	50.638	—
Skupaj	9,349.747	10,867.711	1,517.964

Poslovni stroški

PE »Sadje«	815.465	914.790	99.325
PE »Klavnica«	727.968	832.250	104.262
PE »Hladilnica«	97.293	96.000	1.298
PE »Uprava«	50.638	45.000	5.638
Skupaj	1,691.369	1,888.020	196.651

Poraba materiala

PE »Sadje«	2,658.989	3,243.366	577.377
PE »Klavnica«	4,258.972	4,947.972	689.000
Skupaj	6,944.961	8,191.338	1,246.377

Doseženi dohodek	Realizacija 65	Z združitvijo	Povečanje
PE »Sadje«	129.092	163.092	33.000
PE »Klavnica«	332.106	372.744	40.638
PE »Hladilnica«	78.899	80.197	1.298
Skupaj	540.097	615.033	74.936



PE Sadje zelenjava: Ne morejo drugače. Peteršiljček ročno preberejo in povežejo v šopke

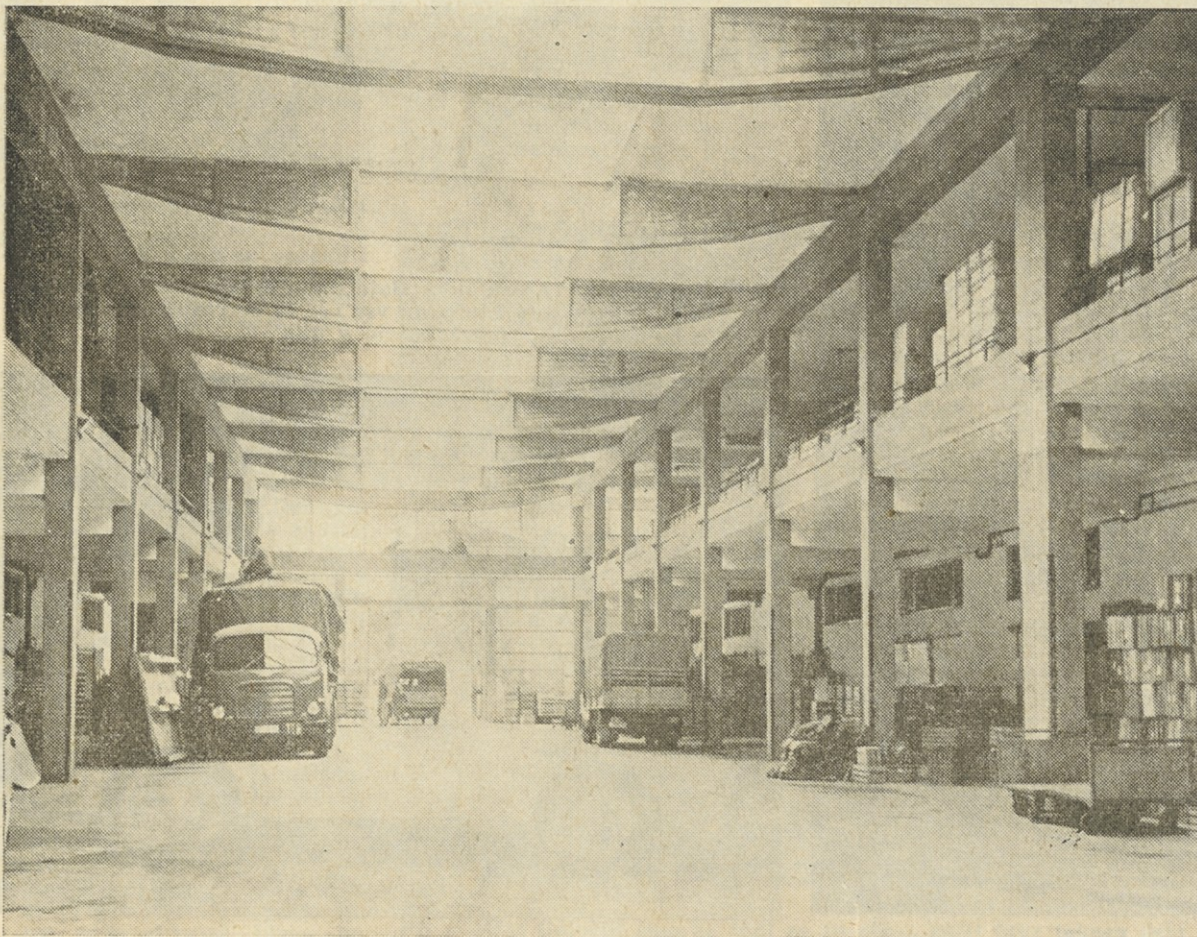
2. Glede na ugotovitve raznih forumov, da »Mercator« premalo posveča pozornost blagovnemu prometu z artikli iz dejavnosti podjetja Sadje-zelenjava — Trgohlad, bo potrebno uvajati prodajo teh artiklov tudi v oni del prodajne mreže, ki jih doslej ne prodaja. S tem se bo doseglo boljše

preskrbovanje potrošnikov in potrošnih centrov. Ocenjuje se, da bi glede na to, da ima »Mercator« 276 trgovin, izmed katerih večji del doslej nima omenjenih artiklov v prodaji, lahko povečal promet za nadaljnjih 50%, kar bi po istem delilnem načinu dalo približno 112,000.000 Sdin povečanja dohodka. Ob predpostavki, da bo prišlo v zvezi z organizacijo preskrbovalne dejavnosti do prej navedenih sprememb, bi rezultat v celoti nadomestil izpad oz. zmanjšanje prometa, s tem zvezane probleme zaposlenosti itd. Če pa do teh sprememb ne bi prišlo, bi rezultat pomenil absolutno povečanje dejavnosti PE »Sadje zelenjava« in »Klavnica« tako po obsegu fizičnega prometa kot po finančnem uspehu.

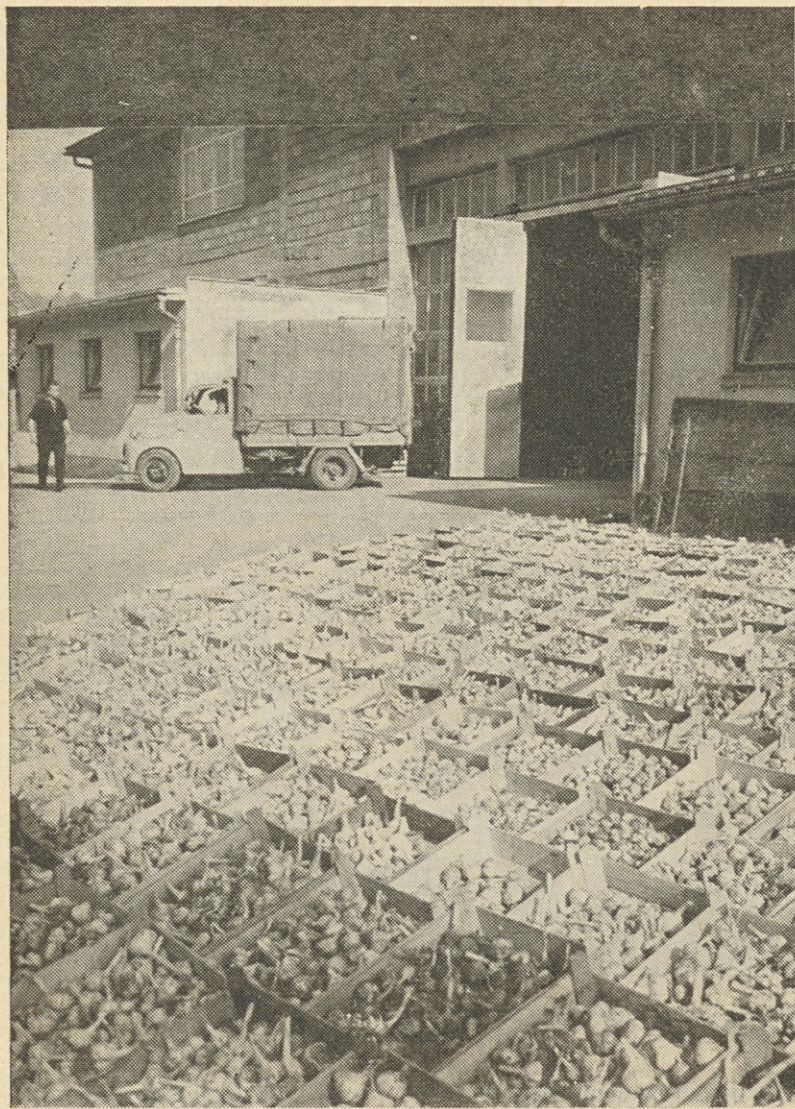
3. Zaradi smotrnejše delitve dela znotraj podjetja in rentabilnejšega poslovanja, bi podjetje »Mercator« v perspektivi odstopilo v upravljanje vse specializirane prodajalne za meso in izdelke, ter za sadje in zelenjavo z istočasnim prenosom ustreznih transportnih sredstev.

4. V okviru pripojitve k Mercatorju bi prišlo do postopnega boljšega upravljanja skupnih služb, ki v sedanjem podjetju niso razvite, oziroma do ekonomičnejšega upravljanja tistih služb, ki že obstajajo in sicer: plansko-analitična služba, razvojna služba, strokovno-izobraževalna služba, pravna služba. Če bi hoteli v podjetju navedene službe razviti — razvite službe pa so eden izmed osnovnih pogojev za uspešnejše poslovanje podjetja — bi bilo potrebno povečati zaposlenost za najmanj 20 ljudi. V podjetju »Mercator« so navedene službe že organizirane in dobro delujejo.

5. Če bi se podjetje »Sadje-zelenjava — Trgohlad« pripojilo k »Mercatorju«, bi po statutu tega podjetja funkcioniralo kot samo-



PE SADJE ZELENJAVA: Hala v centralnem skladišču



PE Sadje zelenjava: Tudi sonce pomaga. Tako so pred dnevi sušili česen, ki so ga prej oprali



PE Sadje zelenjava: Ročno prebiranje sadja je pač veliko bolj zamudno kot s strojem. In zdaj vedno bolj drago

stojen obrat oziroma PE. Njegova organizacija bi ostala neizpremenjena, predstavljala bi samostojen obrat z lastnim tekočim računom. V okviru veljavnega statuta podjetja »Mercator« bi obrat samostojno sprejemal družbeni plan, samostojno ugotavljal in delil dohodek, sprejemal pravilnike, skratka, oblika njegove organizacije je v celoti odvisna od sklepov lastnih samoupravnih organov. Kot vsi ostali obrati in PE bi tudi ta obrat prispeval del svoje akumulacije k skupnim skladom, ki bi služil za razširjeno reprodukcijo v celoti po določilih okvirnih pravilnikov podjetja.

6. V skladu s splošno politiko ustanavljanja velikih modernih trgovin bi z združenimi sredstvi lažje dosegli cilj, ker bi v sklopu vsake novogradnje osnovali poseben oddelek za sadje in zelenjavo, ter meso in mesne izdelke. Samostojnih trgovin, ki bi ustrezale modernemu tipu trgovine, v sedanji organizaciji nismo zmožni ustanavljati z lastnimi sredstvi, z njimi pa smo v stanju le delno izboljšati pogoje proizvodnje v poslovni enoti »Klavniča« in manipulacije ter skladiščenje kmetijskih pridelkov v PE »Sadje zelenjava«, kar izhaja že iz letošnjega plana porabe sredstev kot n. pr.:

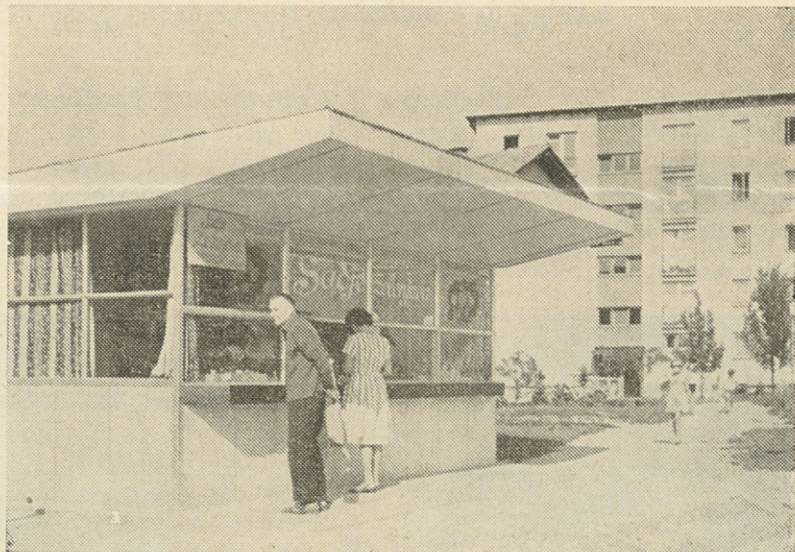
komora za izvoz, nova kotlarica, uvedba sistema visečega klanja, uvedba oddelka za čreva, kostno moko, urediti pranje gomoljev, urediti zorilnico banan,

uvedba paletizacije in mehanizacije v hladilnici itd.

7. Obstoji še več možnosti sodelovanja v okviru enega podjetja, ki niso navedene, pa prav tako predstavljajo pridobitev glede na ekonomičnejše poslovanje kot npr. skupno in zato ekonomičnejše izkoriščanje avtoparka, skupna prodajno-potniška služba, skupna grosistična nabava nekaterih artiklov itd.

8. V pogojih fizične združitve bi moralo in bi tudi lahko takoj prišlo do ustanovitve uvožno-izvoznega sektorja, ki bi glede izvoza lahko razširil zunanje trgovinsko področje od mesa tudi na nekatere artikle iz stroke sadja in zelenjave (maraska, robida, višnja, borovnice itd.). Glede uvoza pa znatno prispeval k rednejši preskrbi z južnim sadjem tako glede asortimenta, uvoznih terminov ter kvalitete blaga.

9. Fizična pripojitev bi lahko le povečala pomen organizacije v preskrbi s kmetijskimi pridelki tudi v pogojih, ki jih bodo prinesle vse spremembe režima tovrstne dejavnosti in ne bi z ničimer ustvarjala monopolnega položaja. Z nekaterimi spremembami bi bilo pomagano pri prizadevanjih za nastop neposrednih proizvajalcev, omogočila bi organizacijo preskrbe na višji ravni in v večjem obsegu ter postavila dva približno enaka trgovska partnerja, ki bi se oba ukvarjala s tovrstno preskrbo in bi bila oba v enakopravnejšem položaju, kot sta bila doslej.



PE Sadje zelenjava: Kiosk za prodajo sadja in zelenjave v Ljubljani. Takih kioskov je v Ljubljani vse več in potrošniki se radi preskrbujejo v njih



PE Sadje zelenjava: V turističnih krajih zelo dobro poznajo to vozilo in se ga razveselijo. Pripelje jim lepo in sveže sadje

Bodoče naloge

Razširjeno podjetje »SADJE-ZELENJAVA — TRGOHLAD — MERCATOR« bo moralo v razširjeni obliki poslovanja s svojo dejavnostjo skrbeti za nemoteno in čim boljše preskrbo potrošnikov, ter v tej zvezi opraviti naslednje naloge:

1. S področja investiranja:
 - a) dokončati gradnjo hladilnice do konca letošnjega leta v skupni predračunski vrednosti 650 milij. Sdin.
 - b) v letošnjem letu dokončati izvozno komoro za meso v predračunski vrednosti okoli 125 milij. Sdin.
2. Za čim boljše in nemoteno preskrbo se lotiti naslednjih iz-

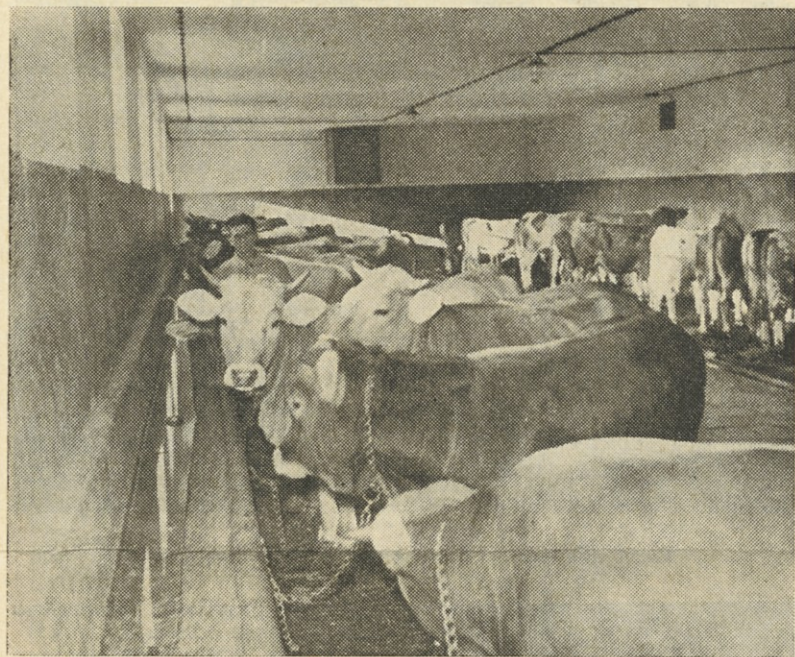
predelovalnico (predelava, sušenje, žganjekuha itd.)

3. S področja maloprodaje:

Podjetje TRGOHLAD — SADJE ZELENJAVA ima v Ljubljani trgovsko mrežo z majhnimi lokali, ki so slabo opremljeni in lokacijsko neprimerni. V razširjenem podjetju je 370 poslovalnic. Razvoj maloprodajne mreže se mora usmeriti tako, da bodo obstoječe poslovalnice modernizirane in opremljene z možno hladilno opremo. Z novo gradnjo pa se vključiti v gradnjo supermarketov, v katerih bo zajeta prodaja vseh živil. Naj vse te možnosti pravočasno oskrbe potrošnika z vsemi artikli, ozimnico po



PE »TMI«: Skladišče svežega mesa — pred odpravo v prodajalne, za kar skrbi Žane



PE TMI: Živina počaka v hlevih, kjer do zadnjega lepo skrbijo zanje

popolnitev in dopolnitev proizvodnega procesa:

- a) preurediti in modernizirati pakirnico za meso,
- b) zgraditi komoro za zorenje banan,
- c) razširiti ter tehnično opremiti predelovalnico mesnih izdelkov zaradi boljše založenosti trga in kompletiranja izbire blaga,
- d) zaradi boljšega izkoriščanja stranskih surovin pri klanju (kri, kosti, čreva itd.) opremiti posebni oddelek za izkoriščanje oziroma predelavo navedenih surovin,
- e) s pričetkom gradnje ljubljanske bolnišnice postaja aktualna »TOVARNA HRANE«, katero bo razširjeno podjetje takoj pričelo graditi s tem, da se z Mestnim svetom reši vprašanje investiranja.
- f) podjetje meni, da bo moralo v bodoči obliki poslovanja zgraditi lastne moderne pakirnice za najširšo izvedbo pakiranja vseh živil,
- g) podjetje namerava takoj preiti na sistem visečega klanja, ker to zahteva zunanji trg, ter temu primerno urediti oz. preurediti klavnico.
- h) zaradi boljšega gospodarjenja in preprečitve uničevanja hitro pokvarljivega blaga bo podjetje organiziralo lastno

čim ugodnejših cenah in dobri kvaliteti. Preskrbeti velike potrošnike (bolnice, zavode, gostin-



PE »TMI«: Odločili smo se tudi za to sliko, kajti brez takega dela ni pečenke na mizi

stvo itd.) s celotnim potrebnim asortimentom.

4. S področja komercialne dejavnosti:

Sodelovanje nabavne in prodajne službe, kar bo imelo nedvomno večji vpliv na proizvodnjo v cilju boljše in cenejše oskrbe potrošnikov, ter končno v interesu boljšega gospodarjenja celotnega podjetja. Omogočeno bo dolgoletno pogodbeno povezovanje s proizvajalci, ter boljši direktni odkup vseh kmetijskih pridelkov. Sredstva razširjenega gospodarskega podjetja bodo omogočala v mnogo večji meri racionalnejše investiranje v to proizvodnjo.

5. Prednost nove organizacije:

V interesu boljšega gospodarjenja bodo v enotnem podjetju združene službe kot na primer:

- enotna služba raziskave tržišča
- analitska služba
- razvojno-planska služba
- propaganda in reklama
- pravna služba
- aranžerska služba
- enotno uvajanje mehanografije v celotnem podjetju

V enotni organizaciji bo možna racionalnejša uporaba vseh transportnih sredstev, dosledna izvedba ekonomizacije notranjega transporta ter drugega prevoznega parka za nabavo in dostavo blaga. V interesu ekonomike podjetja in kvalitetne preskrbe potrošnika bo možna izvedba tipizacije voznega parka, ter nabava zadostnega števila hladilnikov.

6. Vzgoja kadrov:

Podjetje se v polni meri zaveda odgovornosti trgovine do potrošnikov, zato se bo lotilo sistematične vzgoje kadrov, in sicer:

- izpopolnjevanja še zaposlenega osebja,
- vzgoje mladega kadra,
- šolanja srednjega in višjega kadra,
- končno bo preskrbelo za specializacijo posameznih skupin kadrov.

Podjetje bo to nalogo opravljalo deloma z lastnimi kadri, deloma pa z angažiranjem že obstoječih izobraževalnih centrov.

7. Uvoz in izvoz:

Podjetje ne bo moglo zadovoljivo poslovati in vsestransko zadovoljiti potreb potrošnikov brez lastne izvozne-uvozne dejavnosti. Za organizacijo teh služb ima podjetje vse pogoje, in sicer:

- a) tehnična sredstva
- b) finančna sredstva in
- c) strokovne kadre.

Organizacija teh služb je utemeljena iz naslednjega:

1. enota »Klavnica« izvažajo meso v vrednosti 1.500.000 \$
2. enota »Sadje zelenjava« lahko izvažajo kmetijske pridelke (maline, maraska itd.) letno v vrednosti 500.000 \$,
3. za potrebe potrošnikov pa uvažamo ogrume in kolonialno blago v skupni količini okoli 15.000 ton.

Z lastno izvožno-uvožno dejavnostjo bo možno potrošnika stalno oskrbovati s kvalitetnimi artikli.

Program razvoja in dejavnosti razširjenega podjetja »Mercator« zagotavlja velike prednosti, predvsem v boljši in nemoteni preskrbi potrošnikov, v ceni in kvaliteti, kar je naš skupni interes.

INTEGRACIJA IN MEDSEBOJNI ODNOSI

Ob koncu 1. 1961 se je začel integracijski proces, ki je že ob svojem početku napovedoval tako širino, da je moral tedanji DS Veletrovin »Mercator« že decembra 1961 spremeniti pravila podjetja, tako da je bilo sprejeto obširno novo poglavje pravil glede organizacijskih oblik pripajajočih se podjetij.

Organi upravljanja so bili tedaj na najbolj kritičnem razpotju. V zelo poenostavljeni obliki

nih odnosov. Hkrati pa so bili postavljeni temeljni kamni za skupne interese, to je za razvoj podjetja kot celote.

Iz pripojenih podjetij so bile ustanovljene poslovne enote, in sicer 6 s samostojnim obračunom ter 8 z notranjim obračunom.

Delavski sveti in upravni odbori pripojenih podjetij so na podlagi prehodnih določb v ustanovitvenih sklepih postali DS



PE TMI: Ko bi le vedno pripeljali dovolj lepe živine

bi morali povedati, da smo tedaj razmišljali, ali bi se odločili za centralistično ali decentralizirano obliko organizacije.

1. CENTRALIZACIJA ALI DECENTRALIZACIJA?

Če bi se ozirali na razne zunanje organe, ki so v letu 1961 in 1962 v bolj ali manj ostri obliki priporočali centralistično organizacijo, bi verjetno že ob samem začetku naleteli na prevelike težave tako pri odvijanju poslovanja kot pri medsebojnih delovnih in drugih odnosih. Upoštevati je bilo treba, da so se hkrati pripajala podjetja v Ljubljani in v njeni bližnji okolici ter v Straži, Litiji in v Logatcu. Centralistična organizacija za tako obširno področje bi zahtevala daljše predhodno razdobje ter bi pri še tako dobri volji ne mogla zagotoviti uspešnega reševanja vrste drobnih vprašanj in problemov, ki so specifični za vsako področje. Razen tega je bilo treba razmisliti o obliki organizacije, ki ne bi ovirala ali pa celo odpravljala uspešnega delovanja samoupravnih organov v pripojenih podjetjih glede na to, da ob pripojitvah preneha DS in UO s svojim delom, čim je podjetje izbrisano iz registra. S tem preneha tudi kontinuiteta dela, izgubijo in pozabijo se razni dobri načrti in sklepi, ki bi jih lahko uspešno realizirali, to pa ni cilj integracije.

Po proučitvi teh in seveda še vrste drugih problemov so se organi upravljanja v letu 1961 odločili za decentralizirano obliko organizacije, to je za neposredno odločanje in udeležbo delovnih ljudi enot v vseh tistih zadevah, ki se tičejo njihovega dela, ekonomskega položaja in delov-

in UO poslovnih enot z zelo obsežnimi pravicami. Pozneje pa so se volili novi DS in UO enot.



PE TMI: Priprava svežega mesa za transport



PE TMI: Priprava mesa, namenjenega potrošnikom v Ljubljani

Organi upravljanja teh enot so odločali in še odločajo:

- o poslovanju enote,
- o delitvi dohodka enote,
- o delitvi OD svojih delavcev,
- o skladih enote,
- o delovnih razmerjih,
- o drugih vprašanjih, ki se tičejo enote.

To odločanje se je odvijalo na podlagi tedanjih Pravil podjetja oziroma tedanjega Statuta in okvirnega pravilnika o delitvi dohodka, o delitvi osebnega dohodka ter medsebojnih pogodb med podjetjem in enotami.

Centralni organi upravljanja odločajo o sredstvih podjetja kot celote, doseženih s poslovanjem podjetja kot celote, s krediti, ki jih najame podjetje ter s sredstvi iz skupne naložbe enot v centralna sredstva. Razen tega vložijo v centralna sredstva še vsaka enota 50 % sredstev iz svojih skladov.

Glede delitve dohodka je v prvem razdobju predpisoval tedanji okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka poleg temeljnih načel za gospodarjenje tako v korist podjetja in hkrati enote le minimalni odstotek za sklade, ki so ga morale obvezno vse poslovne enote upoštevati. Lahko pa so kot dobri gospodarji delavski sveti enot z lastnim pravilnikom o delitvi ČD enote razporedili v sklade večji odstotek od predpisanega minimalnega ter so bili v tem primeru stimulirani, ker je šlo tri četrtine teh sredstev v sklade enote.

Delitev OD je bila in je še skraj v celoti prepuščena pravilni-

kom o delitvi OD posameznih enot. Postavljena so samo temeljna razmerja med osnovami ter najnižja osnova, izpod katere ne smejo v pravilnikih enot postavljati manjših konkretnih osnov. Določanje raznih konkretnih meril za OD po delu pa je v celoti prepuščeno enotam seveda pod obvezo, da merila ne smejo v nobenem primeru vplivati v škodo poslovanja.

V medsebojnih pogodbah so se enote še obvezale za obvezno nabavo vsega blaga, za katero je podjetje registrirano kot grosist, pri podjetju, z določenimi izjemami, če posameznega blaga ni.

Centralno pa se po pogodbi odvijajo zlasti naslednji posli:

- nabava blaga,
- skladiščni posli,
- transport,
- računovodstvo (razen v enotah s samostojnim obračunom),
- pravni posli,

bori oziroma občinske skupščine, ki so imele po prejšnjih predpisih še precejšnjo ingerenco, dokazale svojo širino in da so tudi v praksi upoštevale ustavno in zakonito načelo, da je ozemlje vse Jugoslavije enotno gospodarsko področje.

V 3 primerih oziroma pri dveh občinah pa so se v pripojitvenih postopkih pojavile take ovire, da so morali delovni kolektivi in DS večkrat dokazati svojo enotno voljo, da je po enoletnem ali še daljšem zaviranju prišlo do pripojitve.

Intervencijske oblike so bile zelo različne, vendar tudi zelo ostre in nepopustljive pri uveljavljanju nenapisanih sklepov, da podjetje ne sme preko meja svoje občine. Pojavljali so se primeri masovnih odpovedi poslovnih lokalov, ki so se urejali z odpovednimi tožbami, kakor tudi s tožbo zaradi nelojalne konkurence. Po tedanjih predpisih se podjetje, ki je bilo v postopku



PE TMI: Pogled v pakirnico. Velika želja je univerzalni pakirni stroj. Za zdaj pa — da vsaj celofana ne bi zmanjkovalo

- aranžerski posli,
- drugi posli, ki se prenesejo s pogodbo podjetju.

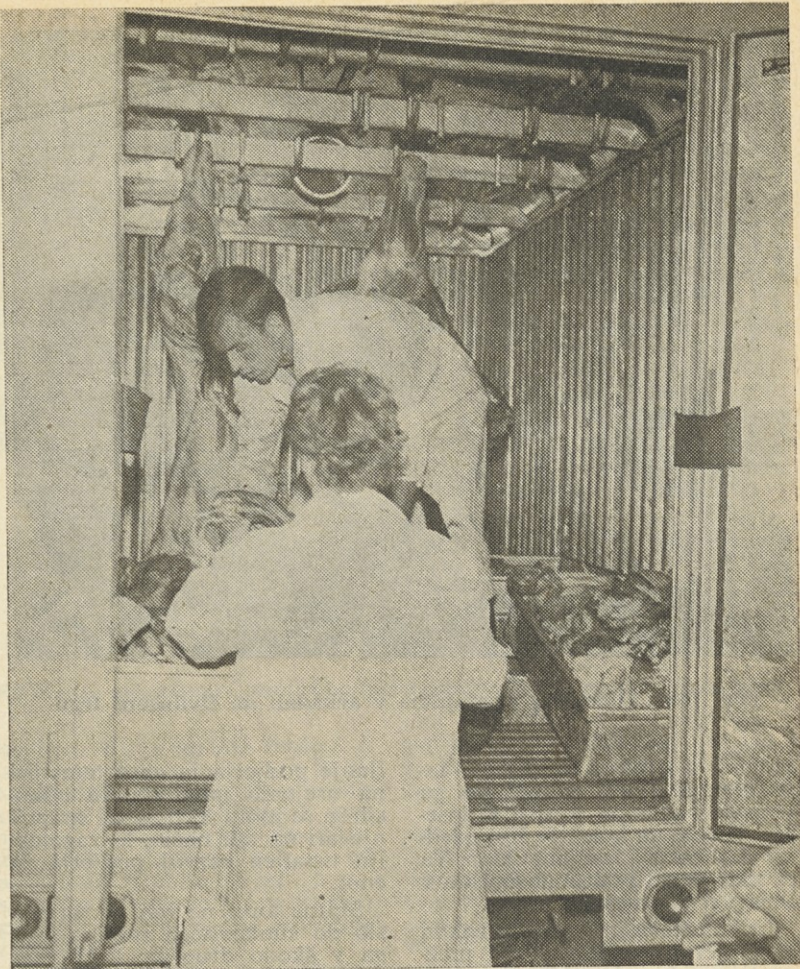
Dosedanje petletne izkušnje naših organov upravljanja v letu 1961 pravilna, in da je le v taki obliki, ki se čim bolj približuje načelom organizacije, postavljenim v ustavi in v Temeljnem zakonu o podjetjih in ki omogočajo neposredno odločanje del ljudi ob upoštevanju interesov celote, mogoče zagotoviti trajen napredek podjetja in posameznih delov podjetja.

2. ZUNANJE OVIRE

V 12 primerih lahko trdimo, da je bil ves postopek ob integraciji zelo korekten in da so skoraj vsi občinski ljudski od-

zaradi gospodarskega prestopka, ni moglo pripojiti — zanimivo je, da smo ob krajevno nezaželenih integracijah ugotovili izredno aktivnost inšpekcijskih organov pri predlaganju in uvajanju postopkov in izredno počasnost upravnih organov pri reševanju vlog v zvezi z integracijo. Zadeve so se reševale in rešile v pritožbenih postopkih v zelo začetnih spisih — upoštevana in dosežena pa je bila v vseh primerih zakonita pravica in volja kolektivov.

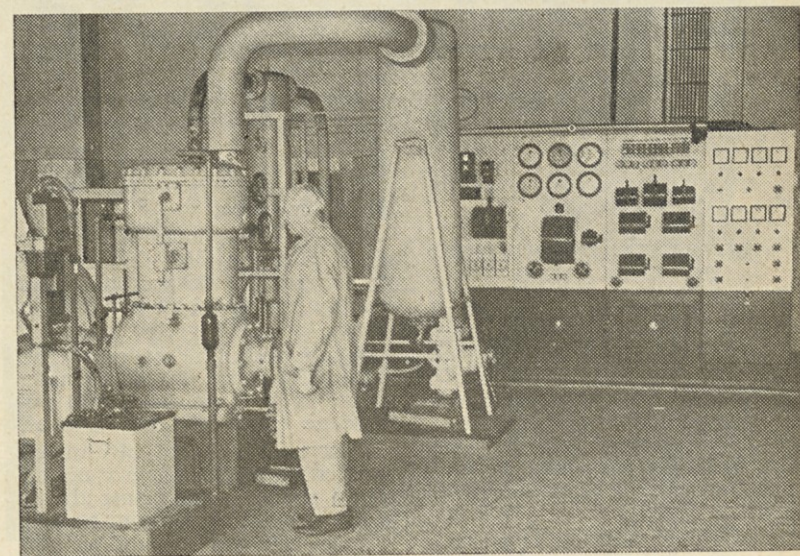
Poseben primer neposredne in hude kršitve samoupravnih pravic pa se je dogodil, ko je nek načelnik za gospodarstvo na zasedanju delovnega kolektiva podjetja odrinil predsednika DS in sam prevzel vodstvo glasovanja,



PE TMI: Prevoza mesa si ne moremo več zamisliti brez hladilnih voz



PE TMI: Kljub vsemu še vedno proizvajajo led — več za prodajo kot za lastne potrebe



PE TMI: Strojnica TMI za hladilne naprave v skladiščih



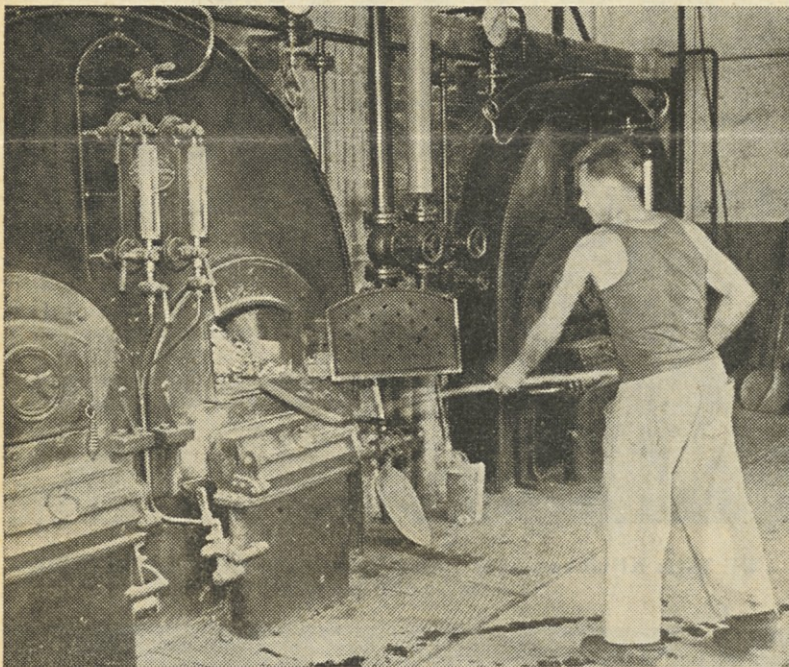
PE TMI: Oblegana prodajalna v arkadah na živilskem trgu

ki poprej dvakrat ni uspelo tako kot je želel, tretjič, ko ga je sam vodil, pa je svoje dosegel. Vendar je kolektiv že naslednji dan ovrغل izsiljeni sklep. Ta primer je bil podrobno opisan v Delavski enotnosti.

Nova ustava in Temeljni zakon o podjetjih ne dajeta več možnosti za take administrativne posege. Razen tega se je tudi raven delavcev v družbeno-političnih skupnostih izboljšala v prid spo-

ljanje podjetja in enot temeljiti na urejenih medsebojnih odnosih in se mora med seboj spopolnjevati na tak način, ki zagotavlja ustaljen razvoj podjetja in enot.

Statut torej ne želi, da bi prišlo do sunkovitega razvoja enega v škodo drugega. Ustvarjati je treba pogoje za trajen razvoj podjetja kot celote in hkrati vseh enot. Prav tako je treba ustvarjati pogoje za naraščanje



PE TMI: V načrtu je gradnja nove kotlovnice, v kateri bodo kurili z mazutom. To pa je motiv iz sedanje

štovanja ustavnosti in zakonitosti.

3. NOTRANJA UČVRSTITEV PO INTEGRACIJI

Sama integracija v katerikoli obliki oziroma sama pripojitev v naših primerih je šele začetek skupnega dela in medsebojnih odnosov. Ni pa važen samo dober začetek — še bolj važno je nadaljnje skupno delo, ki zahteva nenehno pozornost za pravilno urejanje vseh perečih vprašanj.

Prvo načelo statuta, ki ga morajo samoupravni organi nenehno upoštevati je, da mora uprav-

dohodka in življenjskega standarda delavcev.

Kot najbolj pomembno načelo glede medsebojnih odnosov lahko štejemo načelo poštenosti pri doseganju uspeha za podjetje in enote.

Uspeh podjetja kot celote ne more in ne sme biti dosežen na način, ki je v očitno škodo posamezne enote ali skupine enot.

Prav tako ne sme biti uspeh dosežen na način, ki je v očitno škodo podjetju kot celoti ali neki drugi enoti ali skupini enot.

Enote morajo skrbeti za primerno razširitev, modernizacijo in izboljšanje svojih poslovnih

prostorov, delovnih priprav, opreme in vseh tistih naprav, ki pripomorejo k modernejšemu, kvalitetnejšemu in uspešnejšemu poslovanju. Hkrati morajo enote skrbeti za stimulatívno delitev osebnih dohodkov po delu in strokovni dvig kadra.

4. DELOVNO VZDUŠJE

Razvoj človeka kot svobodne osebnosti morajo zagotavljati vsi splošni akti podjetja in enot.

Statut postavlja kot temeljno načelo, da mora biti vsakomur ob enakih pogojih omogočeno, da dela na delovnem mestu, za katerega ima največ sposobnosti in za katerega čuti največ veselja do dela. Samoupravni akti podjetja in enot morajo omogočiti objektivno razvrščanje delovnih ljudi, ne da bi pri tem delali izjeme v neupravičeno korist ali v škodo posameznemu delovnemu človeku.

Vsi delovni ljudje v podjetju in v enotah morajo z vestnim, poštenim in prizadevnim delom ustvarjati delovno vzdušje zdravega medsebojnega tekmovanja in medsebojne pomoči, da se dosežejo večji posamezni in skupni uspehi.

Nesebično prenašanje delovnih in strokovnih izkušenj ustvarja boljše pogoje za uspeh v večjem obsegu. Taka oblika dela in odnosa do ljudi bo hkrati povečala osebni ugled vsakega, ki ne bo krčevito skrival svojih delovnih izkušenj, pač pa jih bo nenehno prenašal na svoje sodelavce.

Za dobro in vestno delo zasluži vsak ne samo primeren osebni dohodek, pač pa tudi zasluženo priznanje. Žaljivih odnosov statut ne dopušča. Nihče nima pravice žaliti človeškega dostojanstva kateregakoli delovnega človeka v podjetju ali v enotah, ne glede na to, ali opravlja umsko ali telesno delo. Delovnemu človeku, ki sam ni dal povoda za razžalitev, je podjetje dolžno dati zaščito v vseh primerih kakršnegakoli napada na njegovo človeško dostojanstvo v zvezi z delom.

Urejeni odnosi med vsemi delovnimi ljudmi podjetja in enot kot svobodnimi in enakopravnimi proizvajalci in ustvarjalci, ki jim delo služi izključno za zadovoljevanje njihovih osebnih in skupnih potreb, naj bodo najčvrstejša vez našega skupnega dela.

Mirko Rupelj



PE TMI: Motiv iz predelovalnice. Kranjske klobase, hrenovke in salsame iz TOVARNE MESNIH IZDELKOV imajo velik ugled med potrošniki



PE TMI: Te kranjske klobase bo še treba posušiti

Skrb za člane delovne skupnosti

Od ustanovitve podjetja »Sadje zelenjava« leta 1947 se je posvečala članom kolektiva vsa skrb, čeravno so bile finančne možnosti za to sprva sila omejene.

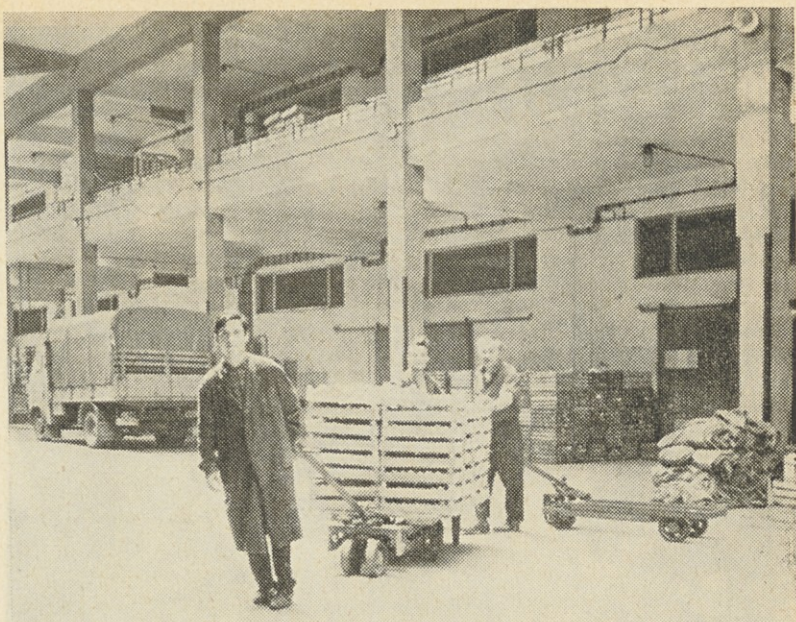
Delovni prostori so bili glede na obseg poslovanja neprimerni, saj je imelo podjetje na razpolago le nekaj tesnih skladišč v pritličju škofijskega dvorca, v duhovskem semenišču in na Taboru. Razumljivo je, da so bili glede na to tudi delovni pogoji sila težavni, saj ni bilo možno namestiti niti prepotrebnih garderobnih omarič in urediti sanitarij. Vsa dela so opravljali ročno, blago pa so prevažali le s konji.

Delovanje sindikalne podružnice je bilo tedaj aktivno. V podjetju so bile za vse pomembnejše državne praznike organizirane

proslave, vrstile so se prostovoljne delovne akcije, posvečala se je skrb izobraževanju, organizirana je bila preskrba članov z najrazličnejšim blagom, vrstili so se skupinski izleti ter razne športne prireditve, saj je takrat podjetje imelo celo svoje nogometno moštvo.

S preselitvijo gasilske brigade iz dela prostorov »Mestnega doma« na Krekovem trgu, je dobila podjetje primernejše skladiščne in pisarniške prostore. S tem so bili tudi dani pogoji za izboljšanje organizacije dela, predvsem pa delovnih pogojev. Urejeni so bili prostori za garderobo, sanitarije, jedilnica in kopalnica.

Po desetih letih obstoja je podjetje prvič pričelo reševati tudi stanovanjsko vprašanje zaposlenih, ker doslej zaradi pomanj-



PE Sadje zelenjava: Čimprej bo treba modernizirati notranji transport

kanja sredstev ni bilo možno. Z nakupom šestih stanovanj je bilo rešenih nekaj najnujnejših stanovanjskih problemov. S kasnejšim odobravanjem kreditov za gradnjo oziroma nakup in adaptacijo stanovanj pa so postopoma urejali še druge najbolj pereče stanovanjske probleme zaposlenih.

Z rastjo podjetja in izvršenimi integracijami z drugimi podjetji sadne stroke so se z modernizacijo poslovanja odprle širše možnosti za zagotovitev boljšega počutja in ugodnejših pogojev dela. Uveden je bil enkratni topli dnevni obrok hrane po režijski ceni, organizirano je bilo vzajemno varčevanje in dajanje posojil pod ugodnimi pogoji, z nabavo dviznih vozičkov palet in ustreznega števila motornih vozil

pa se je modernizirala manipulacija z blagom, zgrajeno je bilo sodobno embalažno skladišče.

Z integracijo podjetja »Sadje zelenjava« s podjetjem »Trgohlad« in kasneje s Tovarno mesnih izdelkov so bili podani vsi pogoji za sodobno ureditev potrebnih prostorov ter za nabavo in namestitev naprav in sredstev za dobro počutje in zdravo delovno okolje. Opremljene so bile tri jedilnice, vsak delavec je dobil svojo garderobno omario, urejeno je bilo potrebno število jedilnic in kopalnic. Ob sodobno urejenih skladiščih je industrijski tir, v njih pa naprave za hitro in sodobno manipulacijo z blagom. Z nabavo ustreznih pisalnih, računskih, knjigovodskih in fakturnih strojev je bilo mo-

(Nadaljevanje na 16. strani)



PE Sadje zelenjava: Bife pod arkadami lepo dopolnjuje samopostrežbo s sadjem in zelenjavo



PE Sadje zelenjava: Prebiranje limon na kalibratorju



PE Sadje zelenjava: To poslovalnico v arkadah na živilskem trgu pozna prav vsaka ljubljanska gospodinja



PE »Sadje zelenjava«: Kalibrator za sortiranje sadja

dernizirano tudi pisarniško poslovanje.

Članom kolektiva je dana možnost, da preživijo letni dopust v počitniškem domu v Piranu, uveden je regres za letni dopust, ter kritje dela stroškov v zvezi s prihodom na delo.

Za športno udejstvovanje je bilo nabavljenih več športnih rekvizitov (košarka, puške, namizni tenis in podobno), mladinska organizacija pa prireja občasna športna tekmovanja, družabne večere in izlete. Obstaja tudi sindikalna knjižnica, ki pa se je



PE Sadje zelenjava: Blago je prispelo na nakladalno rampo centralnega skladišča

člani kolektiva žal premalo poslužujejo.

Posebna skrb se posveča tudi strokovnemu izobraževanju zaposlenih. Organizirano je bilo več seminarjev za člane delavskega samoupravljanja, posebni seminarji za člane komisij delavskega sveta, dvomesečni seminar za poslovodje, štirimesečni za prodajalce in seminar za komercialiste. Članom delovne skupnosti, ki so uspešno končali večerne in druge šole, so bili deloma ali v celoti — glede na uspeh in socialno stanje — povrnjeni stroški šolanja.

V podjetju deluje »Blagajna vzajemne pomoči«, za člane de-

lovne skupnosti pa je organizirana tudi oskrba s kurjavo in ožimnico. Živahno je nadalje delo mladinske organizacije.

Z navedenim pa seveda še niso izkoriščene vse možnosti za še boljšo ureditev delovnega okolja in pogojev dela. Tako organi delavskega samoupravljanja kot tudi družbene organizacije v podjetju morajo tudi v bodoče posvečati nenehno skrb slehernemu članu te delovne skupnosti, saj bo to nedvomno pozitivno vplivalo na večjo produktivnost in na še uspešnejše poslovanje podjetja.

Franc Selan
PE Sadje-zelenjava



PE TMI: Tako imajo spravljene salame, preden gredo v prodajo



PE TMI: Po težkem delu se prileže dobra malica v lastni menzi

Sklepi organov upravljanja

Na 2. zasedanju centralnega delavskega sveta Veletrgovine »Mercator« Ljubljana, dne 15. junija 1966, so bile obravnavane naslednje zadeve in sprejeti sklepi:

- Zavrne se pritožba Petra Bačarja, Alojza Filipiča in Jerneja Švoljšaka proti sklepu o izključitvi, ki ga je izrekel DS OE Mercator ter se potrdi sklep DS OE Mercator.
- Centralni DS Veletrgovine Mercator soglaša s pripojitvijo Komunalnega podjetja »Sadje zelenjava - Trgohtad« Ljubljana, Poljanska 46 a, k Veletrgovini »Mercator« Ljubljana. Pred to odločitvijo je CDS obravnaval dokumentacijo s proizvodno-tehnično in ekonomsko-finančno analizo in ugotovil ekonomsko upravičenost te pripojitve. Prav tako je CDS ugotovil, da je delavski svet pripajajočega se podjetja »Sadje zelenjava — Trgohtad« sprejel sklep o pripojitvi tega podjetja na podlagi poprej izvedenega referenduma, s katerim se je delovna skupnost odločila za pripojitev s 457 glasovi od 641 upravičencev, to je 71,29 % članov delovne skupnosti. Pripajajočemu se podjetju oz. njegovim enotam se bo določil status s posebnimi ustanovitvenimi sklepi CDS na podlagi statuta Veletrgovine »Mercator«. Natančnejša razmerja med matičnim podjetjem in enotami bodo urejena s pogodbami. Zaključni račun pripajajočega se podjetja se opravi za dobo od 1. 1. 1966 do 31. 6. 1966 do vpisa pripojitve. Na podlagi 42. člena temeljnega zakona o volitvah DS in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah in na podlagi 54. čl. statuta podjetja je CDS sprejel sklep:

1. Nadomestne volitve članov DS podjetja (CDS) v pripojenem Komunalnem podjetju »Sadje zelenjava — Trgohtad« bodo v ponedeljek, dne 18. 7. 1966.
2. Nadomestne volitve vodi centralna volilna komisija, v katero se imenujejo: Mirko Rupelj — predsednik, člana: Živojin Lašič in Dragica Derglin.
3. Nadomestne volitve bodo v treh volilnih enotah, in sicer: 16. volilna enota »Sadje zelenjava« voli 7 članov v CDS. Za to volilno enoto se imenuje komisija za sestavo volilnega imenika: Franc Selan — predsednik, Nuša Blatnik — član in Tatjana Jarc — član. 17. volilna enota TMI — Tovarna mesnih izdelkov, voli pet članov v CDS. Za to volilno enoto se imenuje komisija za sestavo volilnega imenika: Jožica Hren — predsednik, Kati Balažič — član in Dragica Belinc — član. 18. volilna enota »Hladilnica«, voli enega člana v CDS. Za to volilno enoto se imenuje komisija za sestavo volilnega imenika: Francka Perčič — predsednik, Anton Lamovšek — član in Karel Kunej — član.

4. Zbori delovnih ljudi lahko v posameznih volilnih enotah določijo, da se polovica kandidatov voli za eno leto, druga polovica pa za dve leti, vendar

pa morajo tako odločitev sprejeti, še preden začnejo predlagati kandidate.

- Sprejme plan izobraževanja kadrov podjetja za leto 1966 z ustreznimi sklepi za njegovo izvršitev.
- Komisija za izobraževanje kadrov v sestavi Vinko Korenčan, Marjan Pogačnik, Anton Stančič naj pripravi okvirni predlog za nagrajevanje vajencev do seminarja CDS. Posamezni člani DS naj na seminarju dajo svoje predloge, na podlagi česar bo komisija nato pripravila predlog za CDS.
- CDS je imenoval naslednje komisije:

a) Komisijo za osnovna sredstva:

1. Mlinar Franc, PE Straža
2. Marinšek Stane, PE Gradišče
3. Cvelbar Franc, PE Špecerija
4. Rozman Miro, PE Grmada
5. Zajc Miro, PE Emona
6. Rebec Ženica, PE Litija
7. Mihelič Jože, PE Hrana
8. Juvan Ana, PE Jelka
9. Gostiša Lojze, PE Logatec
10. Sintler Konrad, OE Mercator
11. Jakljevič Martina, PE Metlika
12. Urbanc Tončka, PE Polje
13. Bijec Rafko, PE Tržan
14. Stančič Anton, PE Rožnik
15. Kotnik Viktor, PE Standard

b) Komisijo za HTV:

1. Pogačnik Marjan, OE Mercator, predsednik
2. Zajc Alojz, OE Mercator, član
3. Cvelbar Franc, PE Špecerija, član

c) Komisijo za okvirni pravilnik o delitvi dohodka:

1. Jarnovič Ciril, PE Straža, predsednik
2. Černe Stane, PE Polje, član

3. Derglin Dragica, OE Mercator, član
4. Stančič Anton, PE Rožnik, član
5. Turk Vinko, OE Mercator, član

iz prejšnjega odstavka, bo CDS na koncu leta določil posebno strokovno komisijo, ki bo pregledala finančno poslovanje enote, ki ne bi dosegla določenega odstotka. Če bo



PE Logatec: Pogled v novo SP v Gornjem Logatcu tik pred otvoritvijo

- Določi se čista razlika v ceni in sicer: za detajlni promet 14 %, za detajlni in engro promet (PE Standard) 12 %, za engro promet pa 10 %. V primeru, da posamezne enote ne bi dosegle določenega % ČRC

komisija ugotovila, da enota iz objektivnih vzrokov ni dosegla določenega % ČRC, bo CDS % znižal. Če pa bi komisija ugotovila kake druge nepravilnosti v poslovanju, pa enoti odstotek ČRC ne bo popravljen.

- Sklene se predhodni sporazum o vzpostavitvi trgovskega omrežja za osnovno preskrbo prebivalstva v stanovanjskih soseskah S-7 in S-8 v Obš Bežigrad z IMOS — poslovno združenje za industrijsko gradnjo Ljubljana s tem, da bo Veletrgovina »Mercator« določila kapacitete s svojo ekonomsko zmogljivostjo in da bodo ti lokali prilagojeni interesom Veletrgovine »Mercator« Ljubljana.

- Odobri se PE »Jelka« zamenjava hiše v Ljubnem vl. št. 51, parc. št. 67, k. o. Ljubno za sosednjo hišo v Ljubnem, ki je last Jožeta Juvana s tem, da tov. Jože Juvan popreje predloži sklep Zavoda za spomeniško varstvo, da stavba ni več pod spomeniškim varstvom in da svoj pristanek za zamenjavo tudi sam. Pred zamenjavo navedenih stavb je treba tudi ugotoviti, če bo gradnja novega potrošniškega centra na zemljišču Juvanove hiše izvedljiva.

Sklene se pogodba o nakupu poslovnih prostorov z Gradbenim podjetjem Remont Ljubno za (Nadaljevanje na 18. strani)



PE Logatec: Na Vrhu nad Logatcem je ena izmed najmanjših prodajalnih poslovnih enot. Francka Tratnik — poslovodkinja je poleg rednega poslovnega časa vedno pripravljena zadovoljiti željam potrošnika

stanovanjsko-poslovno zgradbo v Lučah na parc. št. 22, k. o. Luče, za gradnjo poslovnega prostora za znesek 47.920.000 Sdin z naslednjimi plačilnimi roki: 15 milij. plača podjetje najkasneje do 1. 7. 1966, nadaljnjih 15. milij. najkasneje do 1. 7. 1967, ostanek 17.920.000 Sdin pa najkasneje do 1. 7. 1968. Sredstva bremenijo poslovno enoto »Jelka« Gornji grad, ki bo ta poslovni prostor financirala iz svojih sredstev.

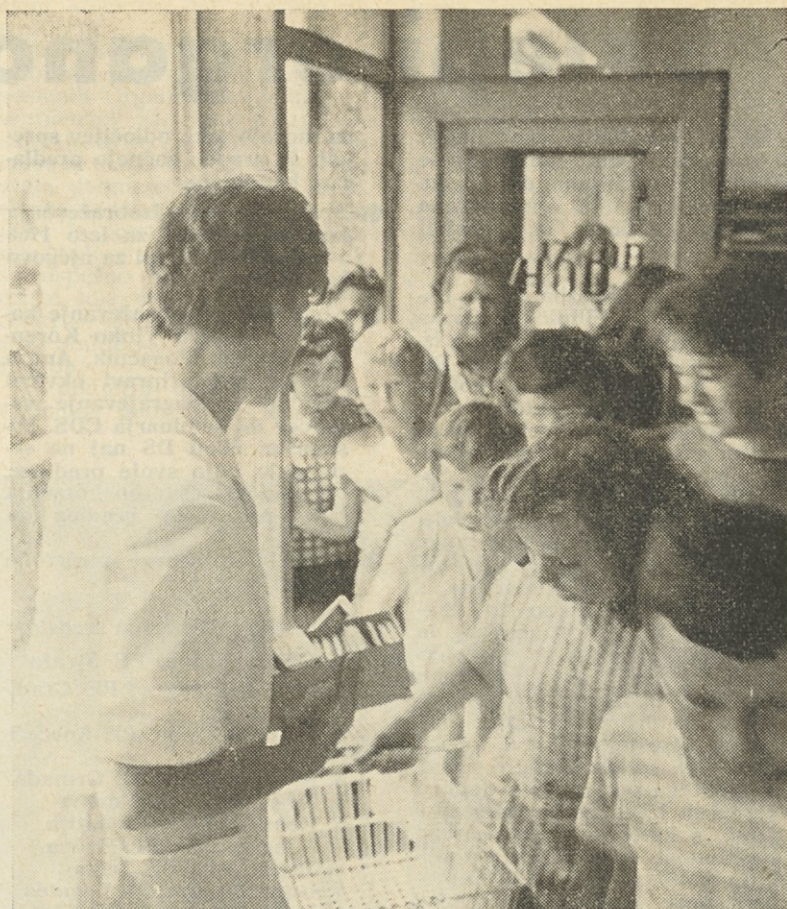
● Na podlagi 96. člena zakona o sredstvih gospodarskih organizacij (Ur. l. FLRJ št. 17/61 s spremembami) in 1. člena zakona o vknjižbi nepremičnin v družbeni lastnini (Ur. l. SFRJ 12/65) se pri nepremičnini v družbeni lastnini pod upravo Veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3,

letrgovini »Mercator« v postavljenem roku razpoložljiva sredstva za izpolnitev pogojev po odločbi Skupščine občine Mozirje št. 466-3/64-3/15 z dne 18. 4. 1964, s katero ji je bila ta nepremičnina dodeljena v upravljanje. Glede stroškov, ki jih izkaže Veletrgovina »Mercator« v zvezi s to nepremičnino, se sklene poseben dogovor. Zemljiškoknjižno ureditev in zaznambo tega prenosa opravi Skupščina občine Mozirje.

● Predmet poslovanja Veletrgovine »Mercator« Ljubljana se razširi na trgovanje na drobno še na naslednjo stroko: — cvetlice. Predmet poslovanja za cvetlice se razširi tudi pri prodajalni PE »Hrana« na Vrhniki in pri PE Emona v Gerbičevi ulici.



PE Logatec: Dne 30. junija je bila odprta 3. nova SP v Gornjem Logatcu



PE Logatec: Vrata nove SP v Gornjem Logatcu so se odprla. Dolgoletna želja potrošnikov je uresničena

vrne občini že plačane anuitete za najete kredite.

O sklenitvi posojilne pogodbe za financiranje investicij v osnovno šolstvo in zdravstvo v

znesku 202.500 Ndin se CDS načelno strinja, dokončno pa bo odločil na prihodnjem zasedanju, ko bodo proučene vse možnosti za zagotovitev teh sredstev.

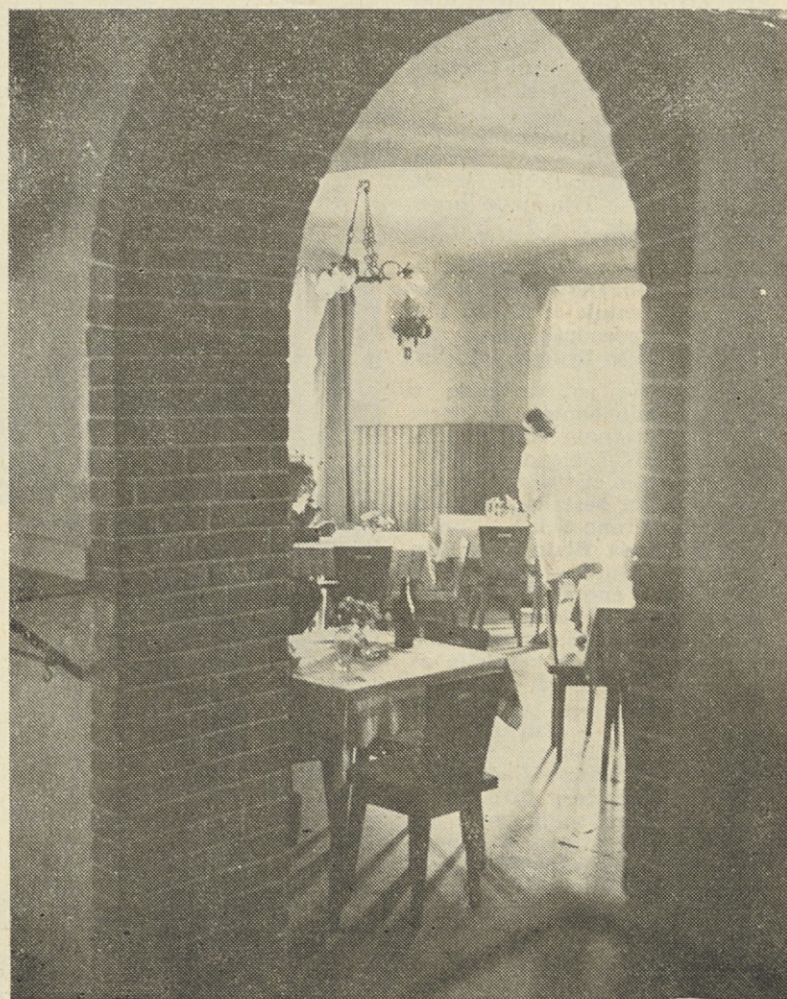
to je zgradbi »Petelinjek« s celotnim vložkom vl. št. 217, k. o. Gornji grad, dovoljuje zaznamba novega imetnika pravice uporabe: Skupščina občine Mozirje.

Ta prenos oziroma vrnitev nepremičnine se sprejme, ker ni pričakovati, da bi bila pri Ve-

● Odobri se ukinitvev prodajalne »Vrba«, ekonomske enote »Straža« v Dolenjskih Toplicah, zaradi združitve s prodajalno »Rog« v Dolenjskih Toplicah.

● Seminar za člane CDS bo dne 22. in 23. 6. 1966 v Gornjem gradu, kjer bodo člani seznanjeni s splošnimi in notranjimi samoupravnimi akti ter o urejanju medsebojnih odnosov.

● Sprejmejo se predlogi ObS Ljubljana-Vič-Rudnik za prevzem oz. prenos Trgovinskega centra v Jeranovi ulici in Prekrbovalnega centra Brdo s tem, da prevzame podjetje obvezo nadaljnjega odplačevanja, ki izvira iz najetih posojil po stanju 1. 1. 1966 in da



PE Logatec: Gostinska soba v bifeju »Pod Naklom«

DOPISUITE

V SVOJE GLASILO

»MERCATOR«

Priznanje požrtvovalnemu kolektivu samopostrežne trgovine v Tugomerjevi ulici

Konec preteklega leta je DS PE Grmada sprejel sklep, da se obnovi PC v Tugomerjevi ulici. Malo čudno se sliši, da se skoraj nov center obnavlja, toda vedeti moramo, da je bila v tem centru zgrajena prva SP trgovina v naši PE in ena izmed prvih v Ljubljani. Promet v tej trgovini je zelo hitro naraščal, saj se je od 4.200.000 Sdin dvignil na 27 milijonov Sdin na mesec. Skratka, poslovni prostori so postali premajhni. Istočasno je bila zgrajena tudi mlekarina, s površino sto kvadratnih metrov in galanterija s prodajno površino šestdeset kvadratnih metrov. Cilj obnove je bil, da se trije lokali preuredijo v enega. To smo v zelo kratkem času tudi uresničili in danes imamo moderen lokal z 250 kvadratnimi metri prodajne površine. Gradnjo smo organizirali tako, da je prodaja mleka, kruha in ostalih potrebščin potekala nemoteno t. j., da trgovina ni bila niti eno uro zaprta.

Obnova je potekala takole: Prodajo galanterije smo začasno



PE Grmada: Večji prostori — bogatejši asortiment v SP v Tugomerjevi ulici

z letno inventuro prenesli v poslovalnico Tugomerjeva 15. Z adaptacijskimi deli smo pričeli 5. januarja 1966. Najprej smo porušili zidove bivše pisarne, postavili posebno pregrado, da prah ni dosegel kruha in drugih živil, nato smo položili nov terazzo tlak in preplekali stene in lokal usposobili za prodajo. Takoj ko je bil ta lokal obnovljen, smo vanj preselili prodajo kruha in mleka ter nadaljevali z deli v

mlekarini (porušili sanitarije, kuhinjo in vse vmesne zidove). Po končanih delih v mlekarini smo preselili SP trgovino v prostor bivše mlekarne. Dokončno smo obnovili prostore dosedanje SP, postavili novo opremo in ponovno začeli prodajati najprej v teh, nato postopoma v vseh obnovljenih prostorih.

O težavah z obrtniki (vodovodni inštalaterji, zidarji, mizarji, električarji, pleskarji itd.) ne

mislim pisati, temveč hočem poudariti to, da je prav zasluga celotnega kolektiva PC v Tugomerjevi ulici (bivše mlekarne, galanterije, SP in bifeja), da so vseskozi prodajali blago, kljub gradbenim delom.

To pa ni bilo majhno niti lahko delo, saj je znašal promet v mesecu februarju v SP trgovinah kar 31.800.100 Sdin, v bifeju pa 4.302.300 Sdin. Ta podatek nam samo potrjuje, da je bilo opravljeno veliko delo. Težko je reči, kdo je bil najbolj delaven. Dejstvo je, da so bile zvečer ob 20. uri police še prazne, naslednje jutro so bile kupci z vsem postreženi.

Kolektiv je delal pozno v noč, nekateri pa so vzdržali kar cele noči. Zanimivo je to, da jih nihče ni priganjal, temveč so sami čutili, da je treba to delo čim prej končati. Kolektiv je bil enoten in si odločno prizadeval, da lokal ne bi bil zaprt niti ene ure, v skrajnem primeru bi prodajali blago kar iz skladišča. To se je tudi zgodilo, ko smo začeli obnavljati bife. Naše marljive gostinske delavke so hitro organizirale prodajo v skladiščnih prostorih.

V času obnove smo morali prodajo galanterije, mlekarne in samopostrežbe večkrat seliti, kar je povzročilo dodatno obremenitev zaposlenih.

Vse te povečane napore je delovni kolektiv celotnega potrošniškega centra opravil z zavestjo in požrtvovalnostjo.

Kolektivu PC v Tugomerjevi izreka kolektiv PE Grmada vse priznanje. Člani kolektiva! Če vas kdaj pót zanese v Šiško, vas vabimo, da si ogledate našo lepo samopostrežno-samoizbirno trgovino in bife. Prepričali se boste, da je bilo res v kratkem času opravljeno veliko delo.

Jože Renner



PE Grmada: Potrošniki so se razveselili obnovljene samopostrežne prodajalne v Tugomerjevi ulici

Plan izobraževanja podjetja za leto 1966

Zaradi naglega razvoja našega celotnega družbenega sistema postaja strokovno izobraževanje vedno bolj in bolj nujen sestavni del celotne poslovne politike podjetja. Zato je potrebno delovne kadre sistematično izobraževati in z izobrazbo reševati nujne in dolgoročne probleme tako v enotah, kot v podjetju kot celoti. To pa zahteva skrbno planiranje strokovnega izobraževanja, raziskovanje in proučevanje problemov in metod izobraževanja ter njegovo povezovanje v celotno organizacijo in sistem dela, t. j. raziskovanje in uporaba ustreznih organizacijskih in kadrovskih metod — pod predpostavko, da je pogoj za boljšo organizacijo dela potrebna strokovna usposobljenost kadrov. Ne moremo mimo dejstva, da brez strokovno usposobljenih kadrov ni mogoče misliti na kakršenkoli večji napredek, da so vlaganja v kadre gospodarske investicije in da je to eden od osnovnih pogojev za ekonomski razvoj. Pri tem pa se moramo zavedati, da se izobraževanje v podjetju lahko razvije le v tolikšni meri, kakršen je interes delovnega kolektiva, oziroma kakršne so potrebe in zahteve po bolj in vsestransko usposobljenih delavcih in upravljalcih. Izobraževanje moramo jemati kot celoto, ki ne obsega samo znanja za neposredno izvrševanje strokovnega dela, ampak tudi istočasno skrb za vzgojo humane, razgledane in kulturne osebnosti. Zato je treba skrbeti tudi za splošna in družbena znanja, da bo vsak član kolektiva sposoben ne samo delati, temveč tudi upravljati, soodločati in izpolnjevati delovne metode in ustrezne socialistične odnose. Pri reševanju teh vprašanj pa ne moremo niti ne smemo ločevati strokovnega šolstva od izobraževanja v enotah in podjetju in v tistih vzgojno-izobraževalnih ustanovah, ki v kakršnikoli obliki dopolnjujejo znanje delavcev in jim pomagajo do tiste izobrazbe, ki jim je potrebna za uspešnejše opravljanje njihovega dela. Med strokovno šolstvo spadajo strokovne šole druge stopnje. Skupen cilj vseh teh šol je ta, da se zadovolji potrebe gospodarstva po različnih strokovnih kadrih. Ker pa kadri v strokovnih šolah ne morejo dobiti vseh znanj, ki se zahtevajo v podjetju na delovnem mestu, je dolžnost podjetja, da v šolah dobljeno znanje pogloblja in prilagaja potrebam dela, kar pa velja tudi za vse tiste člane delovnega kolektiva, ki potrebujejo kakršnokoli dopolnilno znanje. Če podjetje ne more zadostiti vsem potrebam po izobraževanju v delovnem kolektivu, je pa potrebno poiskati pomoč tudi pri drugih ustanovah izven podjetja (Delavske univerze, instituti in podobno), vendar pa mora tako izobraževanje vedno potekati po zahtevah in potrebah podjetja, ker ima le-to svoje posebne potrebe in zahteve, ki jih uresničujejo člani kolektiva. Ti pa morajo biti za svoje delo ustrezno usposobljeni. Znanje, ki ga kadri dobijo v šolah, je učinkovito le takrat, ko jih le-ti znajo prilagoditi in adaptirati za vsakdanje delo na delovnem mestu na najugodnejši način.

Statut podjetja v 213. členu glede strokovnega izobraževanja določa:

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

- preko šolskega centra za blagovni promet,
 - preko seminarjev, ki jih organizirajo razne institucije izven podjetja,
 - preko strokovnega izobraževanja na delovnem mestu,
 - preko seminarjev in strokovnih tečajev in strokovnih ekskurzij, ki jih organizira delovna skupnost v podjetju,
 - preko mednarodne izmenjave delovnih izkušenj in prakse delavcev.
- Delovna skupnost nudi v ta namen pomoč:

biti osnova za izobraževanje v našem podjetju:

— izobraževanje naj bo tako, da bo zadovoljevalo naše potrebe in zahteve in to na najrazličnejše načine, po najkrajši poti ter z najmanjšimi napori in z upoštevanjem človeka, člana delovnega kolektiva;

— poslovna politika podjetja mora vključevati tudi smernice za izobraževalno delo, ki se uresničuje kot del kadrovske oziroma splošne službe podjetja oziroma enot;



PE Logatec: Potrošnika pritegne vedno dobro založena trgovina in seveda tudi prijazen prodajalec. Na sliki Štefetova mama iz Gornjega Logatca in poslovodkinja nove SP Štefka Meze

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

Delovna skupnost mora stalno skrbeti za strokovno, politično in ekonomsko izobrazbo svojih članov, kar zahteva stalni razvoj proizvodnih sil ter družbeno-ekonomskih odnosov. V ta namen organizira delo na skupnost razne oblike izobraževanja in to:

- preko raznih oblik uvajanja delavcev na delo,

- s štipendijami,
- s plačevanjem šolnin,
- s plačevanjem strokovnih seminarjev, tečajev, itd.,
- z nabavo potrebnih učnih pripomočkov,
- z dajanjem plačane odsotnosti.

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

Če izhajamo iz navedenih določil statuta, lahko ugotovljamo izhodišča oz. načela, ki morajo

— izobraževalna dejavnost v podjetju je trajen in dinamičen proces, ki ne pomeni le skrb za posredovanje strokovno-praktičnih in strokovno-teoretskih znanj, temveč tudi prizadevanje za izobrazbo celotne osebnosti vsakega člana kolektiva, t. j. družbeno-ekonomska znanja.

— plan izobraževanja velja za vse člane delovnega kolektiva in nihče, ki potrebuje izobrazbo, ne more biti izvzet, ne glede na delovno mesto;

— vse izobraževanje mora biti organizirano in mora izhajati iz

(Nadaljevanje z 20. strani)

perspektivnih potreb ali zahtev, na podlagi ustreznih učnih metod z usposobljenimi učnimi kadri.

Ce se sedaj vprašamo, kako uresničujemo v našem podjetju oz. enotah prizadevanja in skrb za strokovno izobraževanje, lahko po gornjih načelih ugotovljamo, da sicer prevladuje v naši poslovni politiki stališče nujnosti vsestranskega stalnega strokovnega izobraževanja vseh članov kolektiva, vendar ne kot trajna akcija, ampak več ali manj kot akcija trenutnih zahtev in potreb. Izobraževanje se je sicer odvijalo po načrtu in programu, ki pa ni bil vedno sestavljen na osnovi analize potreb. Nimamo še popisa vseh poslov za posamezna delovna mesta glede na potrebe izobraževanja, nimamo izdelanih še vseh profilov kadrov za delovna mesta, nimamo izdelanih vseh učnih programov za posamezne akcije, ni uvedena za izobraževanje ustreznica organizacija, premalo si prizadevamo upajati sodobne učne metode, izobraževalne akcije in rezultate teh akcij ocenjujemo le delno, inštruktorji za praktično delo in predavatelji za teorijo za potrebe podjetja in enot niso dovolj usposobljeni in podobno. V splošnem pa v planih ni bilo zajeto izobraževanje kompleksno za enote in podjetje kot celoto. Z ozirom na naloge, ki stojijo pred nami in če hočemo uspešno izvrševati cilje naše poslovne politike, je nujno potrebno, da pristopimo k čim bolj sistematičnemu načinu strokovnega izobraževanja, kar je splošna zahteva našega celotnega družbenega razvoja. Če pa hočemo to doseči, moramo naše izobraževanje nasloniti na našo organizacijsko strukturo in delo, ki poteka na posameznih delovnih mestih. Zaradi tega je potrebno opraviti popis dela, ki se opravlja na posameznih delovnih mestih, da bomo dobili sploh pregled, kakšna dela se na posameznih delovnih mestih opravljajo in kakšna znanja so posameznim delavcem potrebna. Popis delovnih mest pa nam bo lahko služil: za planiranje kadrov, za planiranje izobraževalnih akcij, za izdelavo profilov za vse poklice in učne programe za interne potrebe podjetja in enot, za delo kadrovske službe, za strokovno obdelavo in podobno. Iz navedenega se lahko ugotavlja, da je popis vsestransko uporabljen in da ni namenjen samo izobraževalnim akcijam, temveč tudi drugim potrebam, ki se pojavljajo pri vsakdanjem delu. Kljub temu, da popis delovnih mest v podjetju še ni opravljen, je potrebno planirati izobraževanje za tekoče leto, ki ima namen pomagati pri reševanju težav ali problemov, ki nastajajo pri vsakdanjem delu v zvezi z zahtevami dela in družbenim razvojem. Do sedaj so pa naši plani izobraževanja v glavnem obsegali le pregled izobraževalnih akcij, ki jih je bilo potrebno realizirati z ozirom na potrebe enot oz. podjetja kot celote, v določenem razdobju (novi predpisi, nove kapacitete, itd.). Vsakodnevne potrebe pa vedno bolj in bolj zahtevajo, da mora plan izobraževanja izhajati iz analize problemov in potreb, ker šele iz takšne analize lahko ugotovljamo, koga je treba izobraževati in kaj naj bo vsebina tega izobraževanja, ob upoštevanju poslovne in programske politike enot in podjetja kot celote. Ker je bilo do sedaj tem vprašanjem v enotah in podjetju kot celoti posvečeno

premalo pozornosti, verjetno tudi v letošnjem planu še ne bo mogoče ugotoviti in zajeti res vse potrebe po izobraževanju. Vendar pa naj bo letošnji plan osnovna, seveda ob ustreznem sodelovanju vseh za bodoče sistematično načrtovanje izobraževanja. To je bila tudi ugotovitev CUO, ko je na svoji seji imenoval komisijo za sestavo plana izobraževanja za leto 1966. V komisijo so bili imenovani: Vilko Korenčan, Anton Stančič in Marjan Pogačnik. Za izdelavo plana so bili komisiji na razpolago podatki, ki jih je prejel od enot kadrovske-socialni oddelek in razvojno-planski sektor podjetja. Na podlagi teh podatkov je iz že navedenih razlogov težko ugotoviti dejansko stanje, ki bi lahko služilo za stvarno ocenitev potreb po strokovnem izobraževanju v letošnjem letu. Komisija je opravila le delno analizo obstoječega stanja in ugotovila nujne potrebe po izobraževanju predvsem delavcev, ki že delajo, z ozirom na ugotovitve znanj posameznika v odnosu na zahteve do delovnega mesta. Podatki kažejo naslednje:

V podjetju kot celoti je bilo na dan 31. 12. 1965 zaposlenih 1636 delavcev, od tega: v upravni službi 64 delavcev, v komercialni službi 69, v računovodski 103, poslovođij 290, prodajalcev 746, ostalih delavcev 364 in vajencev 198.

Komisija je ugotovila, da je potrebno v bodoče posvečati vso pozornost izobraževanju osebja na delovnem mestu, odnosno mu dati možnost, da si pridobi potrebno strokovno izobrazbo v raznih oblikah izobraževanja. Uroštevati je pa vsekakor treba pridobljeno strokovno prakso v teku službovanja in to predvsem pri starejših delavcih, medtem ko je mlajše usmerjati v poklicne šole, ker notranje priznavanje kvalifikacij v podjetju po obstoječih predpisih ni mogoče več realizirati. Takšni obliki izobraževanja je komisija dala tudi podudarka pri sestavi plana izobraževanja.

Ugotovljene so bile tudi potrebe po izobraževanju novih delavcev, ki jih bodo zahtevale spremembe v delu, na osnovi stvarne strukture potrebnih kadrov, ki bodo imeli potrebno strokovno usposobljenost za opravljanje dela. Z ozirom na težke pogoje dela v prehranbeni stroki na splošno se lahko pričakuje tudi v bodoče fluktuacija delovne sile, ki jo bo treba nadomestiti z novimi delavci. V pretežni večini bo to nadomestilo krito iz lastnih predvidenih kadrov, t. j. učencev, kar pa zadeva predvsem osebje prodajaln. Za vsa ostala delovna mesta (razen v prodajalnah) pa bo treba sprejemati le ljudi, ki bodo imeli ustrezno strokovno usposobljenost. Ta kader lahko pridobivamo bodisi s štipendiranjem lastnega osebja, bodisi s štipendiranjem osebja — učencev in študentov v raznih strokovnih šolah. V planu izobraževanja je upoštevano le štipendiranje tistih dijakov, ki jih je podjetje že do sedaj štipendiralo, ni pa predvideno štipendiranje novih kadrov, kar bi bilo potrebno še vnesti v plan izobraževanja. Predvidena je le pomoč pri izobraževanju lastnih kadrov.

Z ozirom na perspektivni razvoj enot in podjetja kot celote je na področju strokovnega izobraževanja dati v zvezi z izvajanjem poslovne politike enot in podjetja kot celote poseben podudarek predvsem področju or-



PE Logatec: Poslovodkinja nove SP Štefka Meze in predsednik DS PE Vinko Malovašič

ganizacije dela, kjer bi se izvedli naslednji ukrepi:

- študij organizacije poslovanja in dela v zvezi z ekonomiko poslovanja;
- uvajanje mehanizacije in avtomatizacije v poslovanju;
- krepitev planske in tehnološke discipline na vsakem delovnem mestu;
- specializacija kadrov;
- razvijanje ekonomske propagande in poglobljanje medsebojnih odnosov;
- razvijanje sistema delitve osebnih dohodkov po delu;
- skrb za splošen družbeno-ekonomski razvoj obstoječih kadrov, da bodo dosegli potrebna strokovna znanja;
- razvijanje skrbi za človeka, varnosti pri delu;
- pristopiti k sistematičnemu načinu izobraževanja delavcev.

To so bili osnovni principi, na podlagi katerih je sestavljen letni plan izobraževanja osebja enot in podjetja kot celote.

Kakor je iz plana razvidno, znašajo skupni stroški izobraževanja v letu 1966 175.850 Ndin. Pri navedenem znesku niso upoštevane verjetno »vse« potrebe enot, kar bo treba še naknadno ugotoviti in vnesti v plan izobraževanja za leto 1966.

Če vzamemo za leto 1963 indeks 100, znaša v letu 1964 326 in v letu 1965 531, indeks 1964 proti 1965 pa je 163. V l. 1965 je tudi že delno upoštevan prispevek za II stopnjo strok. šolstva in stroški glasila »Mercator«. Ti stroški so za leto 1966 posebej prikazani v predlogu za financiranje glasila »Mercator« in strokovnega šolstva II. stopnje v breme sredstev za strokovno izobraževanje.

Na podlagi ugotovljenega in da bi lahko uresničili predvidevanja ter potrebe v zvezi z izobraževanjem kadrov je CDS na 16. zasedanju dne 20. 4. 1966 in 2. zasedanju dne 15. 6. 1966 sprejel sklepe o naslednjem:

1. Sprejmemo se po planu predvidene izobraževalne akcije in se odobrijo predvidena sredstva v višini 175.850 Ndin.

2. Stroški posameznih izobraževalnih akcij bremenijo enote v tisti višini, kolikor so sorazmerno od skupnih stroškov v posameznih akcijah udeležene.

3. Za urejanje vprašanj na področju izobraževanja se imenuje posebna komisija za izobraževanje, ki mora zasledovati izvrševanje predvidenega plana in o tem poročati CDS ob zaključku vsakega četrletja. V komisijo so imenovani: Vilko Korenčan, Anton Stančič in Marjan Pogačnik.

4. Za realizacijo predvidenega plana se določi referent za strokovno izobraževanje v podjetju, ki bo skupno z vodji splošnih služb enot odgovoren za vse akcije strokovnega izobraževanja v podjetju.

5. Za vse predvidene akcije se izdelajo programi, ki jih mora predhodno obravnavati komisija za izobraževanje tako pravočasno, da se bo z akcijami začelo najkasneje s 1. 9. 1966 in da bodo akcije po planu končane najkasneje v I. kvartalu 1967. leta.

6. Organi upravljanja v enotah morajo vsaj enkrat v vsakem tromesečju razpravljati o vprašanjih strokovnega izobraževanja osebja ter sprejemati v zvezi s tem ustrezne ukrepe, ki morajo postati del splošnega izobraževanja za podjetje kot celoto.

Stroški izobraževanja za leto 1966

(v novih dinarjih)

I. STROKOVNO IZOBRAŽEVANJE	60 oseb, 3×20 ur — 3.000
1. Seminarji za osebje prodajaln:	e) za prodajalce klasičnih prodajaln 60 oseb, 15 ur krat 3 — 2.250
a) za poslovodje SP 20 oseb, 90 ur — 5.400	f) za higienski minimum 60 oseb, 15 ur × 3 — 2.250
b) za prodajalce SP, 20 oseb, 60 ur — 3.600	g) o sanitarnih in tržnih predpisih ter varstvu pri delu (poslovodje) 60 oseb, 10 ur krat 3 — 1.800
c) za blagajničarke SP, 20 oseb, 50 ur — 3.000	
d) za poslovodje klasičnih prodajaln	

(Nadaljevanje na 22. strani)

- (Nadaljevanje z 21. strani)
2. Seminarji za vodje splošnih služb:
- a) vodje evidence na področju dela
15 oseb (2 dni) — 1.050
 - b) o varstvu pri delu
20 oseb (2 dni) — 800
 - c) izvajanje predpisov iz področja delovnih razmerij
20 oseb (2 dni) — 800
 - d) o izvedbi popisa delovnih mest
20 oseb (2 dni) — 800
 - e) o izdelavi profilov
20 oseb (5 dni) — 3.000
 - f) o uvajanju na delo
20 oseb (1 dan) — 600
3. Seminarji za komercialno osebje in kontrolorje:
- a) predpisi blagovnega prometa in trgovske uzance
30 oseb (1 dan) — 1.800
 - b) organizacija komercialne službe
30 oseb (1 dan) — 1.500
4. Seminarji za osebje skladišča:
- a) uvajanje na delo
50 oseb (25 ur) × 2 — 2.000
 - b) za pridobitev strokovnosti polkvalificiranega delavca z interno priznanim izpitom (po 6 mesecih dela)
60 oseb, 30 ur × 2 — 2.400
 - c) za blagovne manipulantе
30 oseb, 50 ur — 2.000
 - d) za skladiščnike
30 oseb, 70 ur — 2.800
5. Seminarji za vodilno in drugo osebje:
- a) o delu z ljudmi
60 oseb, 8 ur × 3 — 1.440
 - b) o organizaciji poslovanja in sistemu dela v podjetju
25 oseb, 24 ur — 2.160
 - c) o oblikovanju uspešnosti odločanja
30 oseb — 1.200
6. Ostali seminarji:
- a) iz prometnih predpisov
40 oseb — 1.600
 - b) o vodenju ekonomske propagande
3 osebe — 600
 - c) o tehničnem urejanju časopisa podjetja
2 osebi — 500
 - d) za knjigovodje-mehanografe
6 oseb — 1.200
 - e) nepredvideno — 1.500
- SKUPAJ I.: — 51.050
- II. DRUŽBENO-EKONOMSKO IZOBRAŽEVANJE
1. Seminarji za organe upravljanja:
- a) za člane CDS in CUO
48 oseb × 2 dni — 5.760
 - b) za predsednike DS in UO enot
34 oseb × 1 dan — 2.040
 - c) za člane DS in UO enot
6 skupin a 50 oseb × 1 dan — 12.000
2. Ostali seminarji:
- a) seminar za družbeno-politične delavce
45 oseb × 1 dan — 1.800
 - b) večerna politična šola
10 oseb, 3 mesece — 2.000
 - c) šola za življenje
12 predavanj — 720
- SKUPAJ II.: — 24.320
- III. SPLOŠNO IZOBRAŽEVANJE
1. Tečaji tujih jezikov:
- a) za nemški jezik — osnovni
25 oseb, 100 ur — 2.000
 - b) za nemški jezik — nadalj.
20 oseb, 100 ur — 2.000
 - c) italijanski jezik — osnov.
25 oseb, 100 ur — 2.000
 - d) za italijanski jezik — nad.
20 oseb, 100 ur — 2.000
 - e) ostali tečaji — 1.000
2. Seminar o civilni zaščiti:
12 oseb — 1.080
3. Predavanja o obrambni vzgoji:
5 predavanj — 300
4. Predavanja o zdravstveni vzgoji
3 predavanja — 180
- SKUPAJ III.: — 10.560
- IV. SOLE
1. Osemletka
- a) 5. in 6. razred (izredni)
6 oseb — 3.000
 - b) 7. in 8. razred (izredni)
5 oseb — 2.500
2. Strokovne šole II. stopnje
- a) ekonomska srednja šola (dopisna)
9 oseb — 2.700
 - b) aranžerska šola (izredna)
2 osebi — 1.800
3. Višje strokovne šole (izredne)
- a) višja kadrovska šola (izr.)
1 oseba — 1.200
 - b) višja komercialna šola (izredna)
2 osebi — 1.400
 - c) višja šola za socialne delavce
1 oseba — 600
4. Visoke šole (izredne)
plačilo učnine in učnih pripomočkov — 2.000
5. Poklicne šole
- a) za prodajalce (izredne)
I. letnik — 6 oseb
II. letnik — 3 osebe
III. letnik — 9 oseb, 4.680
 - b) za poslovodje (izredne)
I. letnik — 4 osebe
II. letnik — 2 osebi — 2.000
 - c) za poslovodje (dopisna)
30 oseb — 15.000
- SKUPAJ IV.: — 36.880
- V. POSVETOVANJA, SIMPOZIJ
- a) Gospodarska zbornica SRS od 1.—3. 6. 1966 v Mariboru »Financiranje podjetja s stališča naše najnovejše ekonomske politike«
3 osebe — 1.200
 - b) simpoziji — 1.500
 - c) ostalo — 1.000
- SKUPAJ V.: — 3.700
- VI. STIPENDIJE
- ESS — II. letnik 2 — 3.360
III. letnik 3 — 5.760
IV. letnik 7 — 8.820
Nagrade za uspeh
3.000
- SKUPAJ VI.: — 20.940
- VII. EKSURZIJE, PRAKSE IN SPECIALIZACIJE
1. Specializacija v švici — Migros
3 osebe — 4.500
2. Ekskurzije
- a) Italija — Bologna
Salva prehrane
15 oseb — 9.000
 - b) Švica — Migros
8 oseb — 4.800
 - c) Nemčija
5 oseb — 3.000
3. Praksa
- a) popraviljanje mehaniziranih strojev (Maribor)
1 oseba — 400
 - b) popraviljanje naprav notranjega transporta — mehanizacije (Zagreb)
1 oseba — 500
- SKUPAJ VII.: — 22.200
- VIII. STROKOVNA LITERATURA
1. Priročnik za samoupravljanje
60 — 1.200
2. Ostalo — 3.000
- SKUPAJ VIII.: — 4.200
- IX. PROGRAMI, SKRIPTA IN DRUGI PRIPOMOČKI
- SKUPAJ IX.: — 2.000
- SKUPAJ I.—IX.: — 175.850



PE Logatec: Pogled v notranjost SP »Pod Naklom« v Dolnjem Logatcu

Osebnostne novice

PRISLI

OE Mercator:

Matilda Polak, strojepiska
Angela Kumer, delavka
Štefan Gerič, kurir
Nataša Holy, ekspeditor
Zumber Zekić, delavec
Jože Rozman, delavec
Polde Srebotnjak, delavec
Ivan Kogovšek, delavec
Marjana Majer, skladiščnik
za pripravo
Anica Krašek, knjigovodja
mehanograf
Jože Forjanič, delavec
Jože Pucelj, delavec
Janez Jurček, delavec
Marjeta Habič, saldakon-
tist
Alojz Ješelnik, delavec
Meta Cimperman, knjigo-
vodja
Anton Francelj, delavec

ODSLI

OE Mercator:

Ivan Rupnik
Andrej Šajn

PE Rožnik:

Ramoveš Vinko

PE Straža:

Božo Šmulc

POROKE:

OE Mercator:

Bučar Metka in Prvinšek
Franc

PE Straža:

Štefka Dular, poročena
Pavlin

ROJSTVA:

OE Mercator:

Perme Jožica, sina
Gostinčar Marica, sina

IZPITI

OE Mercator:

Kolenc Janez, zaključni
izpit na vajeniški šoli

PE Straža:

Bradač Slavka, zaključni
izpit na vajeniški šoli
Bradač Slavko, zaključni
izpit na vajeniški šoli

NESREČA PRI DELU

PE Rožnik:
Vidic Franc

Obvestilo uredništva

Obveščamo reševalce XIII. nagradne križanke in XI. nagradnega testa (rubrika — Ali poznate predpise, po katerih delamo?), da sprejemamo rešitve do 15. avgusta 1966, ker zaradi tehničnih razlogov nismo mogli opraviti zbiranja in ker v tej številki ne objavljamo nove nagradne križanke. Hkrati obveščamo vse bralce, da bo naslednja številka glasila »Mercator« izšla v septembru, ko bomo med drugim objavili tudi rešitve in izžrebane nagrajence XIII. nagradne križanke ter XI. in XII. nagradnega testa. Pripominjamo, da se rešitev XI. nagradnega testa nanaša izključno na spremembe okvirnega pravilnika o delitvi dohodka Veletrgovine »Mercator«, Ljubljana in okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, ki jih je sprejel centralni delavski svet na 13. zasedanju dne 27. 12. 1965, oziroma na 16. zasedanju dne 20. 4. 1966. Navedene spremembe so prejeli vsi člani CDS, poleg tega pa so bile posredovane vsem enotam. V prihodnji številki bomo objavili v prilogi prečiščeno besedilo navedenih pravilnikov.

Smeh ni greh

OPOMBA UREDNISTVA: Od pričetka izhajanja našega glasila objavljamo na tej strani rubriko »Smeh ni greh«. Menimo, da malo smeha res ne škodi, da to rubriko vedno prebere večina bralcev... Druga reč pa je, kakšno je vaše mnenje o naših šalah, o tistih originalnih ali le »pogrelih«. Sprva smo nameravali objavljati le šale in vesele dogodke iz življenja in dela članov kolektiva »Mercatorja«, nekak smeh v delovni obleki, kot ga ima Pavliha, torej smeh na račun vsakega izmed nas, toda brez dopisnikov tega nismo zmogli. Po svetu so zelo razširjene šale na račun trgovskega poklica, odnos kupec—prodajalec in podobne, toda brez domiselnih sodelavcev si uredništvo ne more samo sproti izmišljati takih šal... Torej naj ta opomba velja za vabilo vsem bralcem: pošiljajte nam prispevke tudi za to rubriko, sproti si zabeležite vesele dogodke ali posrečene domisljice, pri tem pa ne pozabite, da smeh ni greh. Dokler pa ne dobimo dovolj vaših prispevkov, bomo rubriko nekoliko umetno sami »vzdrževali«. Tokrat smo iz raznih virov zbrali nekaj šal iz jugoslovanskih pokrajin. Prve so na vrsti tiste iz kraja, ki slovi po humorju in preteklosti,

SALE IZ HRVASKEGA ZAGORJA

PRVA ZAGORSKA ŠALA

Nekoč, še v Belovem času, so obsodili na smrt nekega čevljarja, ker je ubil ženo. Vislice so bile že pripravljene, tik pred izvršitvijo sodbe pa pride k sodniku delegacija in vodja delegacije zaprosi sodnika za pomilostitev:

»Gospon sudec, v Krapini je samo en čevljar. Če nam tega obesite, kdo nam bo potem popravljaj čevlje?»

Sodnik se je zamislil. »Pravica je pravica. Ko ga pa bomo potem obesili?»

»Ja, če je tako, potem pa obesite enega krojača, saj imamo v mestu dva!« je odvrnil najstarejši v delegaciji.

Prvo nadaljevanje

Sodnik je obsodil krojača. Krvnik mu je že hotel natakniti zanko, ko so iz občinstva prišli protesti. »Ne ga obesiti, ta krojač je Kranjec, mi pa smo postavili vislice za nas in naše otroke, ne pa za Kranjce...«

»Kaj pa drugi krojač?« je vprašal sodnik, »ali je ta Krapinčan?»

»Je, je!«, so odgovorili gledalci — in potem so obesili domačina.

Drugo nadaljevanje

Najprej obsojeni čevljar pa je bil užaljen in hudo jezen na sodnika. Od takrat mu ni več hotel popravljati čevljev in tako je nastal znan zagorski pregovor: IMA RAZTRGANE ČEVLJE KOT KRAPINSKI SODNIK!

TUDI ON NE BI VEDEL

Tudi ta šala ima večstoletno tradicijo. K sodniku je prišla noseča žena, da bi ugotovil očetovstvo otroku.

»Ali veš, kdo je oče?« vpraša sodnik.

»Bogme, ne vem!«

»Kako to, da ne veš?»

»Ja, gospod sudec, če bi na primer vi pojedli skledo fižola, ali bi potem vedeli, zaradi katerega zrna ste spustili veter?»

KMET IN RIBA

Neki kmet je ulovil čudno ribo. Ko jo je hotel spraviti v torbo, je spregovorila:

»Vem, da si reven. Če me vržeš nazaj v vodo, ti izpolnim tri želje.«

Kmet jo je že zaradi strahu vrgel v vodo, potem pa le povedal prvo željo — da bi imel dobro kravo. In že je bila krava ob njem, a hkrati je bogat sosed dobil dve novi kravi. Potem si je zaželel novo hišo in jo je takoj dobil, a spet je na sosedovi zemlji opazil dve novi hiši.

»Ja, kar si zaželim, vse se mi uresniči, toda sosedu se kar dvojno. Draga riba, če je tako, si želim, da mi vzameš eno oko.«

Zgubil je oko, toda sosed je postal slep.

O PRAVDARSKI STRASTI

Zagorci se radi pravdajo. »Pravica je pravica, pa kaj bu, bu.« Pri tem se seveda najbolj okoriščajo advokati.

Star in ugleden krapinski advokat je odšel v pokoj in njegovo delo je prevzel njegov sin. Ko se je prvič vrnil s sodišča, kjer je sam zastopal tožnika, je ponosno povedal očetu:

»Končal sem tisto pravdo, ki je ti nisi mogel končati v tridesetih letih!«

»Oh, dragi sin, nisi ti za advokata. Ne veš, da sem samo s to pravdo šolal tebe in tvoje brate,« žalostno odvrne oče.

SPREMEMBA IMENA

Prišel je k advokatu Ivek Smrdlivec in rekel:

»Čujte, jaz bi si dal spremeniti ime.«

»Dobro, kako pa se pišeš?»

»Ivek Smrdlivec, prosim lepo.«

»Res nerodno ime. Kako pa bi se hotel pisati?»

»Prosim lepo, hotel bi se pisati Jurek Smrdlivec!«

KO NI BIL POSTEN

Bara se je peljala z vlakom iz Zagreba, kjer je prodala za dve košari masla in smetane (»putra i vrhnja«) in je, kot vse druge, spravila debelo denarnico za nedrček. K njej je prisedel mlad fant in kmalu sta bila v prijetnem pogovoru. Skupaj sta izstopila in se poslovila. Fant je izginil in Bara si je popravila nedrček in, glej, za njim ni bilo več denarnice. Vik in krik in ljudje so ujeli lopova.

Pozneje, na sodišču, je sodnik vprašal Baro: »Dobro, Bara, kaj nisi opazila, ko je obtoženec segel z roko v tvoja nedra?»

»Sem, sem, gospon sudec, a kaj, ko sem mislila, da ima poštene namere!«

NA SLABEM GLASU

Štefek je bil znan zaradi svojih dolgih prstov. Nekoč je peljal na sejem par volov. Med potjo je srečal Jožeka in ga vprašal:

»Kaj misliš, koliko bom dobil za ta vola?»

»Mislim, Štefek, da boš dobil vsaj tri leta,« je menil Jožek.

»NE BUŠ TI MENE«

Zagorci radi politizirajo. To šalo so pred vojno pripovedovali po vsej Jugoslaviji.

Ko so se moške sestali nekega dne 1939. leta v gostilni in začeli politizirati, je Jurek ugotovil:

»V vladi so bedaki!«

Na nesrečo je prav tedaj stopil v gostilno žandar in slišal Jurekovo izjavo. Takoj ga je aretiral, Jurek pa se je začel zagovarjati. Nič ni pomagalo, zato je Jurek vrgel zadnji adut:

»Gospon žandar, jaz vendar nisem mislil na našo vlado, ampak na tisto tam... turško!«

Žandar se je počohal za ušesi, potem pa odločno odvrnil:

»Nič ne laži, vem jaz v kateri vladi so bedaki!« in je odpeljal Jureka.

POJASNILO IN POL

Za konec še nekaj novejših zagorskih vicev. Ta je star že nekaj let a še vedno aktualen.

Ivek se je vrnil iz vojske, točneje iz mornarice. Po vasi se je hvalil z doživetji na podmornici in vsa vas je začela govoriti o podmornici. In zato je vprašala Ivekova mama, kaj je to podmornica. Ivek je premišljeval, potem pa vprašal mamo:

»Ali ti veš, kaj je »singerica« (šivalni stroj)?«

»Vem, Ivek, kak' tega ne bi vedla!«

»Vidiš, podmornica pa je nekaj čisto drugega!«

SINOVI STUDIRAJO

Mnogo je anekdot o Zagorcih, ki imajo sinove v šolah v Zagrebu. Sinovi študirajo in študirajo, oče pa mora pošiljati denar. Tudi Mika je bil žrtev svojega sina Janka. Ta je že sedmo leto študiral in sosedje so vprašali Miko:

»Mika, kaj tvoj sin še vedno študira v Zagrebu?»

»Ne, on v Zagrebu hodi v šolo, jaz pa študiram kaj bo iz tega!«

DVAKRAT »NAJBOLJ«

Zagorske pregovore smo že omenili. Za konec naj objavimo to definicijo Zagorcev:

»Zagorci najbolj preklinjajo davke, najbolj pa se bojijo peronospore.«

Varstvo pri delu

Temeljni zakon o varstvu pri delu (Ur. l. SRJ št. 15/65) določa, da morajo delovne organizacije poskrbeti za izvajanje varstva pri delu po določbah zakona. To pomeni, da morajo pravočasno sprejeti in uveljaviti svoje interne predpise o varstvu pri delu. Zato bo potrebno podrobno proučiti in prilagoditi varstvo pri delu nekaterim povsem novim določbam zakona. Poleg navedenega zakona bo treba pri izdelavi internih predpisov o varstvu pri delu gledati na razmere in potrebe še posebej upoštevati naslednje predpise: republiški zakon o varstvu pri delu (osnutek v razpravi), statut podjetja, pravilnik o delovnih razmerjih podjetja, veljavne predpise o varstvu pri delu po 125. členu TZVD in splošno priznane ukrepe o varstvu pri delu — specifične za enote in podjetje kot celoto. Interni predpisi o varstvu pri delu morajo biti izdelani tako, da bodo ustrezna osnova za izvajanje ustreznega varstva in da bo pri delu zaščiteno življenje in zdravje vsakega člana delovne skupnosti. Pomeniti morajo tako osnovo za izvajanje varstva, da bodo preprečene nezgode in poškodbe, poklicne in druge bolezni ali telesne okvare ljudi pri delu.

Predpisi o varstvu pri delu naj bi zajemali: temelje in organizacijo varstva, tehnične normative in akte varstva pri delu in dodatne normative in ukrepe varstva pri delu.

Osnove za izvajanje varstva pri delu morajo zajeti vse določbe, ki jih določa temeljni in republiški zakon o varstvu pri delu in specifične potrebe enot in podjetja. Zagotavljati morajo sistematično izvajanje varstva pri delu, skladno s tehničnim napredkom poslovanja.

Tehnični normativi in ukrepi za varstvo pri delu morajo zagotavljati izvajanje varnega dela, ki se v enoti oziroma podjetju opravlja. Sestaviti jih morajo tisti, ki vodijo delo in so najbolj odgovorni za varstvo pri delu. Dodatni normativi in ukrepi pa naj obravnavajo posamezna področja, kadar le-ta zahtevajo specifično in podrobnejšo obdelavo glede na strokovno dejavnost.

V 175. členu Pravilnika o delovnih razmerjih podjetja je določeno, da morajo biti naloge norme v zvezi z izvajanjem in pospeševanjem varnosti pri delu določene v posebnem pravilniku o varstvu pri delu. Okvirni pravilnik o varstvu pri delu sestavlja upravni odbor podjetja ter ga da najmanj 15 dni v obravnavo (Nadalj. na 24. strani)

(Nadalj. s 23. strani)

vo članom delovne skupnosti, nakar ga sprejme centralni delavski svet. Pravilnik o varstvu pri delu enote sestavi UO enote ter ga razglasi najmanj za 15 dni, nakar ga sprejme delavski svet enote.

V 176. členu pravilnika je določeno, da mora biti v pravilniku o varstvu pri

delu zlasti določeno naslednje:

1. način organiziranja varstva pri delu, posebno pa naloge tistih, ki skrbijo za varstvene ukrepe pri delu oziroma organiziranje, delovno področje in pravice posebne službe za varstvo pri delu, če je ta postavljena,

2. obveznost ljudi na delu, naloge in odgovornosti vodilnih ljudi enote v zve-

zi z varstvom pri delu, kot tudi organiziranje in način notranje kontrole oziroma pravice tistih, ki to kontrolo opravljajo,

3. odnosi in način sodelovanja med službo za varstvo pri delu, če je ta postavljena in drugimi službami, ki pospešujejo varnost pri delu,

4. postopek in način, kako se delavci seznanjajo z delovnimi pogoji in nevarnostmi, ki so zvezani z delovnim mestom oziroma delom ob nastopu dela ali ob premestitvi ali razporeditvi na drugo delovno mesto ter kako se poučujejo in vzgajajo glede varstva pri delu.

5. dela, pri katerih je nevarnost za poškodbo in obolenje večja, kot tudi pogoji, ki jih morajo izpolnjevati tisti, ki ta dela opravljajo,

6. katere delovne priprave morajo biti po predpi-

sih o varstvu pri delu periodično preizkušene in način njihovega preizkušanja,

7. postopek v zvezi z nabavo, vzdrževanjem in uporabo sredstev in opreme za osebno varstvo,

8. način uresničevanja obveznosti do organov, ki nadzorujejo spoštovanje predpisov o varstvu pri delu, način ugotavljanja, pripravljanja in evidence poškodb na delu in evidence v zvezi z delom ter način izvajanja predpisov o preiskovanju smrtnih nesreč in težjih nesreč pri delu.

Po 177. in 178. členu pravilnika skrbi za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu delavski svet enote, ki sprejema programe ukrepov za varstvo pri delu in določi sredstva za zagotovitev in uveljavljanje varstva pri delu. Direktor enote in drugi vodilni delavci

v enoti so vsak na svojem delovnem mestu odgovorni za izvajanje varstva pri delu. Neposredni vodje pa so osebno odgovorni za izvajanje varstva pri delu, zlasti pa so dolžni skrbeti:

— za izvajanje varstvenih ukrepov in uporabo sredstev in opreme za osebno varstvo pri delu,

— za to, da so delovne priprave in naprave v brezhibnem stanju in da se uporabljajo pravilno in v svoj namen v zvezi z varstvom pri delu,

— za stanje poškodb in obolenosti v zvezi z delom in za to, da se najdejo najprimernejši ukrepi, s katerimi se odpravijo njihovi vzroki,

— za to, da se delavci in druge osebe na delu poučujejo in navajajo na upoštevanje varstvenih ukrepov, oziroma da se preverja njihovo znanje v zvezi z varstvom pri delu.

Seminar za člane CDS podjetja

22. in 23. junija je bil v Gornjem gradu seminar za člane delavskega sveta podjetja.

Cilj seminarja je bil seznaniti člane organov upravljanja in preko njih vse člane kolektiva s položajem in poslovanjem podjetja. Upravljalci morajo temeljito poznati pogoje poslovanja podjetja in zato v našem podjetju redno prirejamo, poleg drugih, tudi seminarje za člane organov upravljanja.

Seminar je organiziral splošni sektor podjetja z Delavsko univerzo Ljubljana-Vič-Rudnik. Organizacija je bila brezhibna. Beseda je tekla o položaju gospodarskih organizacij, o investicijski politiki, o upravljanju, delovnih razmerjih in medsebojnih odnosih. Cela vrsta majhnih in velikih zanimivosti je pritegnila že tako motivirane udeležence k živahnemu razpravljanju.

Oblika tega seminarja je bila zelo posrečena, vsebina pa taka, da so mogli in morali vsi udeleženci sodelovati.

Prednost take oblike je velika. Predvsem bi bilo omeniti, da se kaže v tem velika skrb za človeka. Razumljivo je, da ni mogoče pričakovati od vsakogar, da je na vseh področjih strokovnjak. Strokovnjaki, ki se ukvarjajo samo z določenimi področji, pa so povedali toliko zanimivega v poljudni obliki, da bodo imeli vsi udeleženci korist.

Seminar je tudi prispeval k še boljšemu medsebojnemu spoznavanju članov, ki so sicer ločeni, ker živijo v raznih krajih, v katerih so pač naše PE. Na tak način bodo lažje sprejeli enotna stališča za doseg skupnih ciljev, lažje bodo odločali o včasih zelo težkih stvareh.

Zahvala gre vsem udeležencem, vodstvu podjetja

in predavateljem, da je seminar uspel.

Mislim, da bi bilo potrebno s tako obliko dela nadaljevati. Obliko bi bilo potrebno uspešno še razvijati in jo prenesti tudi na druga delovna področja, da bo delo še uspešnejše v zadovoljstvo in korist vseh ljudi.

Andrej Vehovec

Ali poznamo predpise, po katerih delamo?

Objavljamo XII. nagradni test, katerega namen je, da se čimbolj seznanimo s predpisi, po katerih delamo in ki so bili objavljeni v knjižici »Pravilniki in odredbe«. Poleg navedenega je potrebno pri reševanju tega testa še upoštevati določila pravilnika o kakovosti sadja, zelenjave in gob ter sadnih, zelenjavnih in gobjih izdelkov (Uradni list SFRJ 27/64, 32/64 in 25/65).

Za pravilne odgovore bodo izžrebane nagrade, in sicer:

1. nagrada 60 Ndin za vse pravilne odgovore;
2. nagrada 40 Ndin za vse pravilne odgovore;
3. nagrada 30 Ndin, pri tej bodo upoštevane tudi rešitve z najmanj 5 pravilnimi odgovori;
4. nagrada 20 Ndin, upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov;
5. nagrada 10 Ndin, upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov.

Navodila za izpolnjevanje nagradnega testa:

Pri posameznih vprašanjih so nekateri odgovori delno napisani zato, da bi lažje odgovorili na druga vprašanja iste skupine. Stavke, ki niso dokončane, je treba pravilno dopolniti. Posamezne točke je treba v celoti napisati, vendar tako, da dopolnijo vsebinsko zvezo z drugimi točkami iste skupine.

XII. nagradni test

1. Osnovni pogoji, ki jih mora izpolnjevati sadje, ki se daje v promet:
 - a) da ni umazano in vlažno,
 - b)
 - c)
 - d)
 - e) da ni razpokano, obtolčeno ali okvarjeno,
 - f)
 - g) da nima tujih primesi
2. Kdaj se šteje v maloprodaji sadje za zrelo? Za zrelo se šteje sadje
3. Kakšno mora biti sadje v vsaki enoti pakiranja? V vsaki enoti pakiranja mora biti sadje:
 - a)
 - b) iste letine,

- c)
- d)
- e) istega kalibra.

4. Koliko kilogramov marelic sme največ biti v posamezni zloženi nizki gajbici? V posamezni gajbici sme biti največ marelic
5. Kako se pakirajo češnje?
 - a) v zaprte nizke gajbice,
 - b) v odprte nizke gajbice,
 - c) v poševne gajbice,
 - d) v gajbice za jabolka.Neustrezno prečrtati!
6. Kakšne oznake morajo biti na grozdju vinskih sort, ki je v prodaji? Na grozdju vinskih sort, ki so v prodaji, morajo biti naslednje oznake:
 - a)
 - b)
 - c) cena,
 - d) značilnega okusa.
7. Katere bistvene lastnosti morajo imeti pomaranče (nepoškodovane), ki se dajejo v promet? Pomaranče, ki se dajejo v promet, morajo biti:
 - a)
 - b)
 - c) sočne,
 - d) značilnega okusa.
8. Kaj mora biti navedeno v deklaraciji za agrume, pri katerih je bila embalaža obdelana s kemičnimi sredstvi? V deklaraciji mora biti navedeno, da
9. Koliko sme znašati skupna razlika od pogojev, ki so predpisani za kakovost in kaliber, pri zelenjavi I. vrste? Pri zelenjavi I. vrste sme skupna razlika od pogojev, ki so predpisani za kakovost in kaliber zelenjave I. vrste, znašati
10. Kakšen mora biti paradižnik v posamezni gajbici? V posamezni gajbici mora biti paradižnik:
 - a)
 - b) istega porekla,
 - c) iste kakovosti,
 - d)

Rešitve pošljite v zapečateni kuverti na naslov: Veletrgovina »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3, z oznako »XII. nagradni test«, najkasneje do 25. avgusta 1966.

mercator

Glasilo delovnega kolektiva veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3. Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator«. Izdaja enkrat mesečno. Ureja uredniški odbor. Glavni in odgovorni urednik: Marjan Pogačnik. Tehnični urednik: Danilo Domajnko (Del. enotnost). Tiska tiskarna ČZP »Primorski tisk« v Kopru.