

mercator

LETO II

DECEMBER 1964

ŠTEVILKA 12

Srečno in uspehov polno novo leto 1965



Od 7. do 14. decembra 1964 je bil v Beogradu VIII. kongres ZKJ. Tudi člani našega kolektiva so z zanimanjem spremljali delo kongresa tako kot vsa naša javnost. Zavedajmo se — kot je poudaril tov. Tito — da je stvar nas vseh, da vse sklepe kongresa uresničimo. — O pobudah, ki nam jih je dal kongres, bomo obširneje pisali v prihodnji številki. — Na sliki: Po otvoritvi kongresa pionirji pozdravljajo delegate



POGLED NAZAJ IN NAPREJ

Uredništvo je zbralo odgovore direktorjev PE na naslednja vprašanja:

1. V nekaj besedah nam povejte, kaj vam je prineslo minulo leto in kakšne so vaše želje v letu 1965?
2. Kako ocenjujete delo vaše PE, ki jo vodite že od ustanovitve dalje?
3. Ali se je PE uveljavila tako, kakor ste si to zamišljali pri njeni ustanovitvi?
4. Katere so glavne naloge vaše PE v letu 1965?
5. Ali je naše glasilo »Mercator« koristen informacijski časopis za člane kolektiva in kaj vam je v glasilu najbolj oziroma najmanj všeč?
6. Kakšne so vaše novoletne želje članom kolektiva?

Tako so odgovorili:

JOŽE RENER PE »Grmada«

1. Minulo leto je bilo v PE »Grmada« zelo razgibano. Zaprli smo tri trgovine, na novo odprli eno trgovino, modernizirali pa štiri trgovine. Kljub ukinitvam trgovin je PE povečala promet za več kot 500 milijonov in se približuje 3 milijardam. Moja želja za leto 1965 je, še naprej graditi nove trgovine in obnavljati stare in s tem izboljšati delovne pogoje zaposlenim.

2. Mnogo reorganizacij, združitvev, razdružitvev smo doživeli v burnem povojnem času. Trdno pa sem prepričan, da smo po dolgem času le prišli v organizaciji trgovske mreže do zaželenega cilja, to je do močne gospodarske organizacije, katere del je tudi naša PE. Največji uspeh je enota dosegla v tem, da je delavsko samoupravljanje približala vsakemu delavcu.

3. Celo več, namreč prepričan sem bil, da bo centralizacija delavskega samoupravljanja močnejša. Praksa je pokazala, da so tvornici integracije s statutom v polni meri in na zdravih temeljih izpolnili organe delavskega samoupravljanja.

4. Naša poslovna enota deluje v občinah, kjer je stanovanjska gradnja izredno močna. Naša pr-

va naloga je, da še naprej gradimo in obnavljamo trgovine.

5. Velik uspeh je že, da časopis »Mercator« izhaja. Glasilo bi bilo boljše, če bi v njem sodelovalo več neposrednih trgovskih delavcev.

6. Zadovoljstvo v službi in zasebnem življenju.

VIKTOR ŠTRUMBELJ PE »Straža«

1. Minulo leto nam je prineslo nove lokale. V letu 1965 pa so naše želje, da plačamo obveznosti za investicije.

2. Uspeh je na dlani.

3. Naša enota ima dober odnos do potrošnikov in ugled pri njih.

4. Zadovoljiti potrošnika in doseči čimvečji promet.

5. Glasilo je za kolektiv zelo koristno.

6. Povečati storilnost, ažurnost, pravilnost in s tem doseči čim višje osebne dohodke.

FRANC STROJAN PE »Emona«

1. V preteklem letu je naša PE odprla dve novi samopostrežni trgovini: SP v Gerbičevi ulici in PC v Podgorici. Največja moja želja v letu 1965 — res je velika in zahtevna — je, da bi se uresničilo to, kar že od ustanovitve PE obravnavamo: preurediti poslovalnice »Nebotičnik«, »Soro« in Miklošičeva v centru mesta.

2. Ne bi mogel reči, da gre vse po maslu, a vendar se je delo za razvoj in utrditev takšnega poslovanja v glavnem kar uspešno opravljalo.

3. V glavnem da, želja pa je že od začetka, da bi se vse prodajalne PE v centru mesta najprej uredile.

4. Del glavnih nalog za l. 1965 sem že navedel, druge pa so: dobiti nove upravne prostore, preurediti prodajalno v Jeranovi 24 in »Center« v Črnučah, kolikor bodo seveda na razpolago finančna sredstva.

5. Vsekakor je glasilo »Mercator« koristno, saj je to zaenkrat edina pot, da se kolektivi PE seznanjajo med seboj in da splo-

vedo, kolikšen obseg trgovske mreže ima naše podjetje. Zelo koristno je objavljanje razprav in sklepov s sej CDS in CUO. Če hočem biti odkrit, mi je najmanj všeč to, da se mi zdi včasih le preveč hvale, premalo pa kritike, kjer je pač potrebna.

6. Novoletne želje kolektivu naj bodo: zdravje, dober promet v zadnjem mesecu leta 1964 in v novem letu 1965.

ADOLF ŠMID PE »Hrana«

1. Ob pregledu uspehov, doseženih v poslovni enoti »Hrana« v minulemu letu lahko ugotovimo, da ni bil dosežen tak napredek, kakor smo ga pričakovali. Delavski svet enote je že 17. januarja letos sprejel plan perspektivnega razvoja. Žal je sama enota imela premajhne možnosti, da bi lahko pospešila realizacijo tega plana. Pomoči od faktorjev, ki so imeli neposreden vpliv, pa smo dobili premalo. Med letom smo pripravili načrte za gradnjo potrošniškega centra na Tržaški cesti ter adaptacijo prodajaln v Ilirski ulici, na Rašici, v Velikih Laščah in na Viški cesti 29. Poleg tega smo predvidevali, da bomo z zamenjavo opreme in raznimi drugimi funkcionalnimi izboljšavami v drugih prodajalnah dali možnost kolektivom, da povečajo promet na istih prodajnih površinah. Priznati pa moramo, da nam ni uspelo izvesti niti ene adaptacije, kaj šele zgraditi nove PC. Kljub temu, da se je kolektiv enote trudil in tudi dosegel določene uspehe tako pri povečanju prometa, čistega dohodka in strokovnem izpopolnjevanju članov kolektiva itd., pa čeprav so se organi delavskega samoupravljanja in vodilni delavci zelo prizadevali, do realizacije le ni prišlo. O vseh teh problemih je razpravljala CUO podjetja, ki je na osnovi teh ugotovitev sklenil, da se enoti dodeli v upravljanje nova samopostrežna prodajalna na Vrhniki, ki bo predvidoma odprta že v decembru letošnjega leta. Želja za leto 1965 pa je, da se realizirajo načrti po programu iz leta 1964.

2. Kolektiv enote je svoje delo med letom usmerjal in povezoval

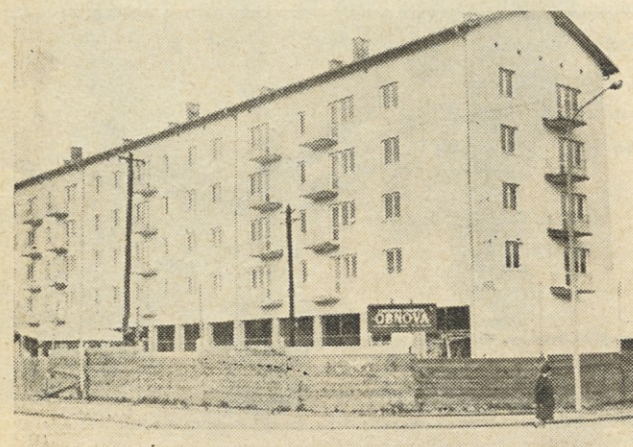
s skupnimi družbenimi interesi podjetja. Delavski svet je stalno zasledoval in analiziral gospodarjenje, zlasti glede ekonomičnosti, rentabilnosti in razvoja nasploh. Upravni odbor je reševal problematiko iz njegove pristojnosti. Prav posebno skrb je posvečal izobraževanju kadrov, to je učenecem, pomočnicam in poslovojem posebno glede na samopostrežni način poslovanja. Tudi mladinska organizacija je prispevala svoj delež kakor tudi sindikalna organizacija kljub temu, da ni v celoti izpolnila svoje vloge. Seveda pa bi s pomočjo aktivnosti vseh članov kolektiva in sinhronizacijo vseh subjektivnih sil lahko bili uspehi še večji.

3. Na uveljavitev posamezne poslovne enote pa imajo neposreden vpliv predvsem dobri medsebojni odnosi in skupni interesi. Ti se pa morajo zopet povezovati z interesi posamezne poslovne enote. Smatram, da je na tej osnovi premalo storjenega. Predvsem pa bi omenil delitev osebnih dohodkov nasploh, to je med enotami, prodajalnami in posameznimi člani kolektiva, ne glede na posamezno poslovno enoto in delovno mesto. Ustvarjanje čistega dohodka na osnovi naraščanja stopnje produktivnosti je predvsem odvisno od konkretnega uresničevanja načela nagrajevanja po delu. To pa mora biti v pravilni relaciji podjetje — poslovna enota — člani kolektiva. Na tem področju po mojem ni prišlo do zaželenih uresničitve, saj je prav v tem treba iskati ustrezne rešitve in mesto vrednotenja pomena za dvig produktivnosti dela. Ta način zahteva podrobnejšo oceno delovnih mest, prometa poslovanja, in to ne samo po vrednosti posameznega delovnega mesta. Smatram, da vse to zelo vpliva na medsebojne odnose, od katerih je odvisna tudi trdnost medsebojnih integracijskih vezi in še nadaljnjih procesov integracije.

4. Za leto 1965 ima poslovna enota »Hrana« veliko nalog, in sicer: — Izdelati podrobni finančni plan za leto 1965. Realizirati program investicij v okviru dejanskih možnosti. Te investicije naj bi bile predvsem za dvig strokovnosti kadra, za izboljšanje

V mizarski delavnici podjetja si prizadevajo, da bi oprema v naših prodajalnah čimbolj ustrezala svojemu namenu (slika desno)

PE Specerija bo v mesecu februarju 1965 odprla tudi novo SP v Pokopališki ulici (slika spodaj)



poslovanja, povečanje prodajnih površin in za reševanje družbene nega standarda. In: za iskanje notranjih rezerv, dviganje organizacijskega nivoja poslovne enote, utrjevanje medsebojnih odnosov in podrobno proučitev fluktuacije. — Izdelati čimbolj popoln pravilnik o delitvi čistega dohodka in pravilnik o delitvi osebnih dohodkov posebno glede na večjo in boljšo kvaliteto dela in zmanjšanje stroškov. — Izboljšati organizacijo dela glede na večjo produktivnost, obenem pa proučevati možnost uvajanja novega krajšega delovnega dne, ki pa zahteva optimalno izrabo delovnih kapacitet.

5. Za glasilo »Mercator« predlagam več sodelovanja vseh sodelavcev ne glede na delovno mesto, iz vseh poslovnih enot, v prvi vrsti pa, da bi pisali o nagrajevanju, investiranju, delovnih pogojih, družbenem standardu in tako dalje.

6. Članom kolektiva želim, da bi svoje lastne interese povezovali z interesi enote in podjetja. Da bi s svojimi predlogi pripomogli k uresničitvi celotnega tujak nakaznega programa, s čimer bi vsak posamezen član dvigal svoj osebni standard, kar je predvsem v korist vsakega posameznika in istočasno vse družbene skupnosti.

RAFKO BIJEČ PE »Tržan«

1. Pripojili smo se k »Mercatorju«, s katerim smo imeli že prej zelo dobre in solidne poslovne stike. Želimo, da se čimprej uresniči načrti o novi trgovini za železnino in samopostrežni prodajalni.

2. V okviru gospodarskih zmogljivosti dosega naš kolektiv dobre uspehe.

3. Začetek je vsak težak, vendar z vztrajnim delom bomo stvari uredili v splošno zadovoljstvo.

4. Urediti kadrovska vprašanja in povečati prodajne površine.

5. Časopis »Mercator« je zelo koristen. V njem mi je vse všeč. Obogatiti je treba rubriko »Spoznavamo kolektive PE«.

6. Mladim članom kolektiva več prizadevnosti pri svojem delu in več razumevanja. Vsem pa, da bi si s skupnim delom v okviru »Mercatorja« pridobili zaupanje in ugled potrošnikov.

IVAN ZAVOLOVSEK PE »Jelka«

1. Minulo leto nam je poleg mnogih problemov in težav prineslo tudi zadovoljive uspehe ter vidne rezultate. Kljub pomanjkanju raznega blaga lahko ugotovljamo za 40 odstotkov večji promet v primerjavi s preteklim letom. Nadalje smo v letu 1964 dobili lastne upravne prostore in prvo samopostrežno prodajalno v našem območju. Naše želje za bodoče leto so, da moderniziramo vse neprimerne prodajalne in jih usposobimo času in potrebam primerno.

2. Mislim, da smo opravičili naše napore in da je bilo delo zadovoljivo. Enota je od ustanovitve dalje izvršila že mnoga obnovitvena dela in tako povečala prodajne površine. Istočasno je bil povečan asortiment blaga. Članom delovnega kolektiva je omogočila v znatni meri lažje delovne pogoje.

3. Naš poslovni uspeh je prekosil naša pričakovanja in postavljene načrte, kar nam daje še posebno zadovoljstvo.

4. Ker je področje naše mreže prodajaln zelo zacstalo, je naša prva naloga, da jo približamo sodobnim razmeram in potrebam naših potrošnikov. Z reševanjem teh problemov bomo zajezili znaten odliv kupne moči in stabilizirali področje našega tržišča.

5. Naše glasilo je zaželeno in kot takšno predstavlja močno vez članov podjetja. Vse objave so pozitivne in kvalitetne.

6. Članom kolektiva želim v novem letu čim boljše delovne in življenjske pogoje, da se njihovi osebni dohodki vskladajo z dejanskimi življenjskimi stroški ter da bi imeli dovolj prilike za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje v svoje lastno dobro in v korist podjetja.

DRAGO ARHAR PE »Logatec«

1. Leto 1964 je bilo za našo enoto uspešnejše v primerjavi z letom 1963, saj je bil promet povečan za okoli 30 odstotkov. Ta uspeh je delno dosežen zaradi adaptacije prodajaln »Pod Naklom« in »Delikatese«, saj je promet v teh dveh porasel za okoli 80 odstotkov. Še večji napredek pa bi lahko zabeležili, če nam bi bil dodeljen potrošniški center na Vrhniki, ki nam je bil obljubljen

skozi ves čas gradnje. Ko pa je bilo treba trgovino na Vrhniki dati v upravljanje, jo je CUO izročil PE Hrana. Celotni kolektiv naše PE je bil s tem sklepom zelo prizadet. Za leto 1965 nimamo posebnih želja. Želimo povečati le promet v prodajalnah, da bi vrnili vsa posojila, ki smo jih prejeli za adaptacije v preteklih letih. Pripravili pa bomo načrte za novo prodajalno »Železnina«, katero bi začeli graditi v l. 1966, kolikor bodo razpoložljiva sredstva.

2. Enota je do danes zabeležila lepe uspehe. Zboljšal se je tudi položaj delavcev, ker so se povečali osebni dohodki.

3. PE je dosegla uspeh, kakor smo si ga zamišljali pred pripojitvijo, kar potrjuje, da je bila integracija pozitivna.

4. V že obstoječih prodajalnah čimbolj dvigniti promet.

5. Glasilo »Mercator« je vseskozi koristno in potrebno, saj se z njim zblížujejo ter spoznavajo PE podjetja. V bodoče naj se v glasilu da več poudarka komercialni službi.

6. V letu 1965 želim članom kolektiva zdravja ter osebnega zadovoljstva s tem, da bi se življenjski pogoji še izboljšali. Želim in upam, da bo vsak po svojih močeh prispeval k čim večjemu napreku PE in celotnega podjetja »Mercator«.

FRANC KOBÉ PE »Metlika«

1. V letu 1964 je bila izvršena integracija z namenom hitrejšega razvoja in modernizacije prodajaln. Več ali manj so bile omenjene želje izpolnjene. Želim pa, da bi se v letu 1965 naše želje uresničile, da bi s tem zadostili potrebam in željam naših potrošnikov ter delovnega kolektiva, od katerega je odvisen ves nadaljnji uspeh.

2. Težko je ocenjevati svoje delo. Vendar moramo priznati, da se delo odvija po postavljenih načelih, nakazanih v družbenih planih ter smernicah, ki so bile v tem letu predvidene. Izostale so le investicije, za kar na ni kriva enota kakor tudi ne matično podjetje, temveč so to stagnacijo narokovali splošni gospodarski ukrepi za stabilizacijo sredstev ter družbenega standarda.

3. Delo PE je zadovoljivo, vendar se še niso uveljavile vse želje PE do matičnega podjetja kakor tudi ne matičnega podjetja do PE.

4. Glavna naloga enote za leto 1965 je, da uresničimo načrte iz 1964. leta, to je investicije. Le od teh je odvisen uspeh PE, zadovoljstvo potrošnikov ter kolektiva, da glede na delo doseže večje realne osebne dohodke, saj so ti bili v minulemu letu nerealni.

5. Glasilo »Mercator« je koristen informativni časopis za članke kolektiva. Osebnopogrešam, da je v časopisu le premalo obravnavana strokovna plat o vprašanjih in problemih, na katere delavec vsak dan naleti.

6. Moje želje članom kolektiva so, da bi sleherni član PE užival tiste pravice, ki mu pripadajo, da bi dosegli gospodarski napredek v PE in celotnem podjetju. Želim več medsebojnega razumevanja, več smisla za strokovno izobraževanje in izpopolnjevanje na delovnem mestu ter polni čut odgovornosti do poverjenega delovnega mesta. Le na ta način bo zadovoljen tudi potrošnik, od katerega je odvisen naš uspeh.

STANE ČERNE PE »Polje«

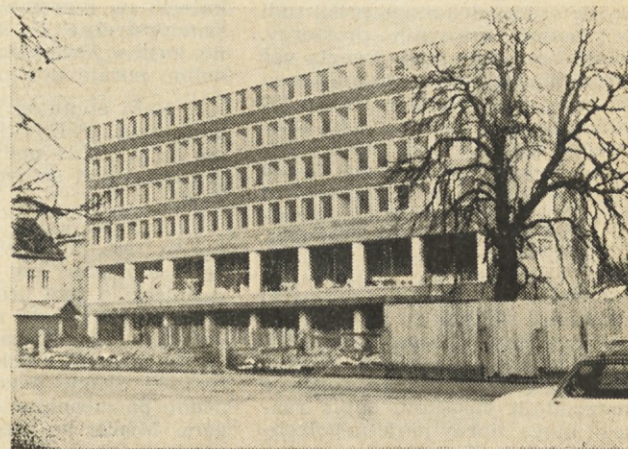
1. Poslovanje v letu 1964 nam je omogočilo povečanje prometa za 25 odstotkov v primerjavi z letom 1963, promet na zaposlenega pa več kot za 30 odstotkov, kar je omogočilo, da so se povečali tudi osebni dohodki in sredstva za investicije. Realizacija prometa bi bila na našem področju lahko še večja, če ne bi bilo velikega pomanjkanja raznega gradbenega materiala in drugih iskanih potrošnih artiklov. Na področju Polja raste število prebivalstva zaradi urejenih urbanističnih načrtov o blokovni in individualni gradnji. Zato je potrebno adaptirati obstoječe poslovne prostore v Polju. Lahko bi potem že v prvem letu povečali promet za najmanj 250 odstotkov.

2. Osnovna sredstva smo povečali od 1.800.000 na 84 milijonov dinarjev. Da smo dosegli takšen rezultat kljub slabi strukturi prodajne mreže (saj imamo za naše razmere veliko neaktivnih poslovalnic, ki obstajajo le zaradi krajevnih potreb), je predvsem zaslug celotnega kolektiva. Tu mislim predvsem na dejstvo, da so bili člani kolektiva nesebični in so razumeli potrebo po modernizaciji poslovalnic.

3. Najbolj pozitivno pa je vse, kakor to, da naš pravilnik o delitvi osebnih dohodkov omogoča

V letošnjem letu smo večkrat »takole« nestrpno pričakovali, kdaj se bodo odprla vrata novih ali preurejenih prodajaln (slika levo)

Novi PC v Proletarski ulici (PE Špecerija) bo odprt že v mesecu januarju 1965 (slika spodaj)



mesečno obračunavanje po vloženem delu, Prav to je eden od glavnih razlogov, da se je v taki meri povečala storilnost in volja do dela članov kolektiva.

4. Naše glavne naloge v bodoče so spremljanje rasti števila prebivalstva, da bi pravočasno širili in prilagajali potrebam mrežo in strukturo prodajnih kapacitet. Nadalje bomo morali posvečati več pozornosti družbenemu standardu članov kolektiva in bolj skrbeti za strokovno izpopolnjevanje kvalificiranega in (še bolj) nekvalificiranega kadra.

5. Naše glasilo je na precej visoki ravni. Saj obravnava vse, kar zanima slehernega člana kolektiva. Morda bi bilo bolje objavljati manj individualnih slik in več kolektivnih.

6. Novoletna želja bi bila: Čim več medsebojnega spoznavanja tako na strokovnem kot družbenem področju in čim več pozitivnega poslovanja v novem letu!

ANTON STANČIČ PE »Rožnik«

1. V minulemu letu smo dosegli zelo dober poslovni uspeh. Želja za leto 1965 pa je, da dosežemo milijardo prometa in še boljši poslovni uspeh kot v letu 1964.

2. Delo poslovne enote se iz leta v leto izboljšuje, kar je rezultat prizadevanja celotnega kolektiva.

3. Od ustanovitve pa do danes se poslovna enota ni v celoti uveljavila. Naš cilj je bil: čimprej modernizirati trgovino, kar nam pa zaradi pomanjkanja finančnih sredstev ni uspelo.

4. Glavne naloge v 1965. letu so: da čimprej dogradimo našo prvo samopostrežno prodajalno v Triglavski ulici, da našim potrošnikom nudimo širok asortiman kvalitetnega blaga po nizkih cenah in da pričnemo z izobraževanjem članov kolektiva, ki še nimajo potrebne kvalifikacije.

5. Glasilo »Mercator« je koristen časopis z bogato vsebino, zato priporočam vsem članom kolektiva, da bi ga vsak tudi v celoti prečital. Najbolj všeč mi je objavljane raznih predpisov ter člankov o samoupravljanju.

6. V letu 1965 želim članom kolektiva, da bi s skupnimi prizadevanji dosegli čim boljši poslovni uspeh.

ANTON RAPPL PE »Litija«

1. Z uspehom dela v letu 1964 sem zadovoljen. Uredili smo novo manufakturno trgovino, novo elektrotehniško trgovino in preuredili trgovino na Polšniku. Konec leta smo dokončno prišli tudi do lastnih upravnih prostorov. Enota bo v letu 1964 dosegla več kot milijardo in dve sto milijonov dinarjev prometa, kar bo za 250 milijonov več kakor v letu 1963. Izrazim naj samo skromno željo, da bi v bodočem letu vsaj toliko napredovali kakor v letu 1964 in da bi pokazali vsaj toliko napredka v razvoju in pri obnovi prodajal.

2. Delo naše enote ocenjujem pozitivno. Najbrž bi se dalo še kaj popraviti in doseči še večji čisti dohodek. Ne mislim s tem na dvig cen, ampak na znižanje materialnih stroškov, odpis raznega blaga, opravljanje nepotrebnih nadur in še kaj.

3. Naša enota se je uveljavila tako, kakor smo si zamišljali ob ustanovitvi. Narejenega je bilo še več, kakor smo predvidevali takrat. Pripomnim naj, kar se je napravilo, se je vlagalo le tam, kjer se danes že bogato obrestuje.

4. V letu 1965 bi bilo treba: obnoviti nekaj trgovin, nabaviti 2-tonski avtomobil za prevoz blaga, preskrbeti stanovanja za delavce, nuditi delavcem čim udobnejši letni dopust — seveda vse v okviru možnega finansiranja. Nadalje je kolektiv mnenja, da se izdela enoten pravilnik o delitvi osebnih dohodkov za vse enote, da ne bi v bodoče prihajalo do večjih razlik.

5. »Mercator« se mi zdi koristen časopis za vse člane kolektiva, saj tako veliko podjetje ne sme biti brez njega. Ne bi se mogel opredeliti, kaj mi je v tem listu najbolj in kaj najmanj všeč. Po mojem mnenju je koristno vse, kar je napisanega, nekoristno pa se mi zdi tisto, kar ni napisano. Zato trdim, da bi moralo s časopisom sodelovati več ljudi, predvsem izza pultov in iz skladišč. Prepričan sem, da je dosti članov kolektiva, ki niso na vodilnih mestih, imajo pa talent za sestavo člankov. Snovi za članke v trgovski stroki ne primanjkuje.

6. Moje želje za novo leto članom kolektiva in vsem članom kolektiva celotnega podjetja so, da bi dočakali novo leto v veselju in zdravju, po novem letu pa znova še uspešneje prišli za delo. Vsem poslovojem pa še posebno želim dobre rezultate pri inventurah.

JAKOB NOVAK PE »Špecerija«

1. Minulo leto 1964 nam ni prineslo nič bistveno novega. Promet nam je potekal dokaj zadovoljivo, saj smo prekoračili plan že v novembru za 4,5 odstotka, oziroma ga bomo do konca leta za 25 odstotkov. Nemalo skrbi nam je delala tudi priprava za otvoritev nove velike samopostrežne trgovine v Proletarski ulici, ki bo v januarju 1965, nove samopostrežne trgovine na Pokopališki ulici, ki bo odprta v februarju leta 1965. Naše želje za leto 1965 so: dobro in uspešno poslovanje ter dvig prometa v vseh trgovinah, preureditev trgovine na Zaloški cesti 87 v SP in zidava skladišča pri poslovalnici Povšetova št. 71.

2. Če bi ocenjevali delo naše PE od ustanovitve, bi moral pritrditi, da se je s pomočjo celotnega kolektiva naglo razvijala. Vse trgovine so opremljene s hladilniki, mlinčki za kavo, blagajnami in boilerji za toplo vodo. Seveda gre za klasične trgovine, katerih ne moremo spremeniti v samopostrežne. Ni še vse dognano, kajti v živilski trgovini se nenehno poraja nov način prodaje.

3. Naša enota se je popolnoma uveljavila. Pričakujemo, da bomo ta polet še podvojili z odpiranjem novih samopostrežnih trgovin.

4. Skrb za kadre bi bilo treba v letu 1965 potrojiti in skupno z »Mercatorjem« kot celoto resno razmisliti o tem problemu. Vsem nam je znano, da ravno v našo »branžo« ni dotoka učencev, če pa je že, potem pridejo v večini tisti, ki drugje niso sprejeti. Izučeni pa nenehno uhajajo drugam. Mislim, bi treba na stanovanje in na boljšo stimulacijo.

5. Glasilo »Mercator« je zelo koristen informacijski list.

6. Kolektivu PE in vsem enotam podjetja želim najlepši napredek, zadovoljstvo in medsebojno razumevanje ter pomoč drug drugemu in da bi s takimi pogoji stopili v novo leto 1965!

VIKTOR KOTNIK PE »Standard«

1. V minulemu letu je bila dosežena pomembna pravno organizacijska sprememba z ustanovitvijo poslovne enote oziroma priključitev podjetja »Standard« k veletrgovini »Mercator«. Pri tem smo bili priča močnim oviram in zapletljajem, ki so jih povzročili krajevno pristojni upravni organi s svojim nerazumevanjem in z odklonilnim stališčem. Vendar se je ob tem manifestirala odločna volja samoupravnih organov prizadetega kolektiva, ki je odločno vztrajal pri svoji odločitvi za dosego svojega cilja in programa. Zato je tudi ta dogodek treba omeniti kot pomemben uspeh v preteklem letu, ki se odraža tudi v pridobljenih dragoceh izkušnjah in preizkušnji dejanskih samoupravnih pravic delovnega kolektiva. Tudi za leto 1965 želim delovnemu kolektivu poslovnih uspehov, ki naj bi jih ustvarjal v normalnejših in objektivnejših pogojih in svesti si svojih pravic in dolžnosti.

2. Mnenja sem, da je spričo delovnega razporeditve vsega kolektiva PE tudi poslovni uspeh v primernem sorazmerju v okviru podjetja.

3. Odločno izražam prepričanje o realnih možnostih nadaljnega razvoja.

4. Za glavne naloge PE v letu 1965 se težko opredelim, ker se vse naloge tako odvisno pogojujejo s celotno dejavnostjo. Po predvidenem programu pa bo v našem primeru verjetno potrebno posvetiti največ pozornosti investicijam za nove poslovne kapacitete.

5. Glasilo »Mercator« je pomemben pripomoček za medsebojno sporazumevanje in zблиževanje in so objavljene informacije zanimive. Iz poslovnega vidika pa bi glasilo verjetno poživile tudi poslovne informacije s primerjalnimi poslovnimi analizami po posameznih vidikih.

6. Članom kolektiva iskrene čestitke k doseženim uspehom. Želim jim mnogo uspehov v novem poslovnem obdobju, zlasti pa do brega medsebojnega razumevanja in zaupanja v svoje ustvarjalne sile in sposobnosti.

FRANC SENICA PE »Gradišče«

1. Minulo leto nam je prineslo zaželeno pripojitev k »Mercatorju«. V letu 1965 želimo nadaljnji razvoj enote ter realizacijo planiranih gradenj in adaptacij trgovskih objektov ter plana blagovnega prometa.

2. Delo PE ocenjujem za razmeroma dobro. Skrbi nam dela do neke mere le šibkost kadra glede na tako na cel razvoj sodobne trgovine in izvrševanje nalog.

3. Naša enota se bo po mojem mnenju prav lahko pozitivno uveljavila, posebno ko bomo spoznali naloge in potrebe, ki jih imamo drug do drugega. Skušali bomo odpraviti pomanjkljivosti,

ki bi lahko ovirale najboljše medsebojne odnose.

4. Glavne naloge PE v l. 1965 bodo skrb za dvig kadra, razširitev dejavnosti, modernizacija trgovskih lokalov, zadovoljiv asortiment in kulturna postrežba.

5. Časopis »Mercator« je zelo koristen, ker objektivno obravnava dobre in slabe strani posameznih poslovnih enot in delavcev.

6. Vsem članom kolektiva želim v letu 1965 veliko poslovnega uspeha in družinskega zadovoljstva.

STANETA VRHOVCA smo vprašali

1. Kako ocenjujete delo podjetja?

Odgovor: Ko se približujemo koncu 1964. leta in ko stojimo tik pred definitivnim obračunom za letošnje leto, ugotavljamo, da pretečeno leto predstavlja za naše podjetje nov korak dalje v fizičnem obsegu poslovanja ter v nadaljnji modernizaciji obstoječe trgovske mreže. Predvsem beležimo vidne uspehe v nadaljevanju procesa integracije ter zaradi otvoritev več novih modernih prodajalnih ter uspešno izvršenih modernizacij mnogih drugih. Zato lahko naš kolektiv s ponosom zre na svoje delo v letu 1964 ter mu bodo doseženi rezultati močna spodbuda za dosego še večjih poslovnih uspehov v bodočem letu.

2. Ali so se PE uveljavile tako kot ste si to zamišljali pri njihovi ustanovitvi?

Odgovor: Ni nobenega dvoma, da je v strukturi našega podjetja PE kot del celote popolnoma upravičila svoj obstoj. Razumljivo je, da je na tem področju utrjevanja popolne vloge PE kakor tudi v odnosih med poslovnimi enotami še vrsta nerešenih vprašanj ali bolje rečeno možnosti za izboljšanje odnosov. Utrjevanje PE kot osnovnega faktorja našega podjetja pomeni istočasno tudi utrjevanje celotnega podjetja. Vendar naj v bodoče za vse poslovne note še bolj veljajo principi ekonomskega gospodarjenja; lokalistična gledanja ne morejo roditi trajnih uspehov, saj se negativno odražajo v končnem efektu gospodarjenja. PE je v naši organizacijski strukturi samostojna gospodarska celica, vendar istočasno tudi del celote. Zato morajo biti vsi naši napor v prihodnjem letu usmerjeni v čimbolj uspešno gospodarjenje vsake PE ter za procvit in napredek podjetja kot celote.

3. Katere so glavne naloge podjetja v letu 1965?

Odgovor: Na to vprašanje sem delno že odgovoril prej. Pred celotnim kolektivom je v letu 1965 še vrsta odgovornih in za še večji procvit podjetja zelo pomembnih vprašanj. Med te moremo nedvomno šteti nadaljnje urejevanje podjetja kot celote, čimboljše nagrajevanje kolektiva po uspehu, dosledno ekonomsko politiko investiranja, povečano proizvodnost dela in končno tudi ukrepe za kulturno in bolj moderno postrežbo našega potrošnika.

4. Ali je naše glasilo »MERCATOR« koristen informacijski časopis za člane kolektiva in kaj vam je v glasilu najbolj oziroma najmanj všeč?

Odgovor: Ob obletnici našega glasila »MERCATOR«, po mojem

mišljenju, naš kolektiv enoglasno potrjuje njegovo koristnost. Res je, da bo treba odpraviti še določene pomanjkljivosti, vendar smatram, da smo glede tega na najboljši poti. Izhajanje informacijskega časopisa v taki teritorialni razsežnosti ni samo koristno, temveč celo nujno. Izmenjava izkušenj med posameznimi PE, kakor tudi seznanjanje celotnega kolektiva z aktualno problematiko podjetja je nujna in koristna ter samo na ta način možna. Vendar se moramo tega poslanstva našega glasila vsi zavedati ter njegovo vsebino z rednim dopisovanjem še obogatiti.

5. Kakšne so vaše novoletne želje članom kolektiva?

Odgovor: Ob novem letu si običajno želimo čimveč zadovoljstva in uspehov v službi ter zdravja in mnogo osebne sreče in zadovoljstva v zasebnem življenju. Take so tudi moje iskrene želje vsem članom našega kolektiva kakor tudi vsem našim poslovnim prijateljem.

Odgovor generalnega direktorja

Podobna vprašanja kot direktorjem poslovnih enot smo zastavili tudi generalnemu direktorju Veletrgovine »Mercator« tov. Adolfo Ostercu.

Takole nam je odgovoril:

Glavna značilnost 1964. leta je nedvomno konsolidacija notranjih odnosov, utrjevanje podjetja kot celote ter usklajevanje in utrjevanje poslovanja glede na probleme v zvezi z integracijo. V tem letu se je znova pokazalo, da so bili naši osnovni principi organizacije pravilni. Sicer pa vemo, da nam je leto, ki gre h koncu, prineslo veliko uspehov (nove poslovalnice, strokovni dvig kadrov itd.) in da bi bili ti uspehi nedvomno še večji, če ne bi bilo zunanjih činiteljev, ki so vplivali na poslovanje podjetja. Zato je ena mojih prvih želja, da bi v novem letu naša dejavnost dobila tisto vlogo in položaj, ki dejansko pripada trgovini. Seveda, potrebni bodo tudi novi predpisi.

Rezultat pozitivnih medsebojnih odnosov vseh poslovnih enot in vseh članov teh enot je povečan fizični obseg poslovanja. Postali smo eden najmočnejših detajlistov v državi. Ugotavljamo, da je podjetje odigralo vlogo, ki jo ima: dobra in redna preskrba potrošnikov. Uspehi, ki smo jih vsi veseli, pa nas ne smejo uspraviti. Prav v naslednjem letu si moramo prizadevati, da uresničimo svoje načrte. Mislim predvsem na izboljšanje delovnih pogojev, na nadaljnjo modernizacijo obstoječe trgovske mreže in na gradnjo novih lokalov.

Glede glasila bi dejal, da nas še kar uspešno informira o delu posameznih enot, nujno pa je, da v prihodnje sodeluje v njem več članov kolektiva in ne samo s hvalo, ampak tudi s kritiko.

Vsem članom kolektiva želim veliko uspehov na njihovih delovnih mestih, enotam velik poslovni uspeh, kar je tudi pogoj za osebno zadovoljstvo vsakega posameznika.



Kako veselo in brezskrbno se igrajo! Mamica v prodajalni, očka pa v skladišču sta tudi brez skrbi, če je za varstvo otrok poskrbljeno

Problemi zaposlenih žena

V našem glasilu, časopisu podjetja, v katerem so večidel zaposlene žene, zelo malo zasledimo o problemih naših žena. Spomnimo se jih ob praznikih, posebne pozornosti so deležne ob 8. marcu — in s tem je vse opravljeno. Smo jih res vključili v vse veje družbenega udejstvovanja, nam statistike o kvalifikacijski strukturi zaposlenih, o udeležbi v organih upravljanja, kažejo pozitivno bilanco?

Kot organizirana družbena skupnost smo se do vprašanja ali sta družina in materinstvo združljiva z ženo aktivno udeležbo v proizvodnji in samoupravljanju, jasno opredelili. Zapisali smo: je; vemo tudi že zelo dobro za pogoje, ki se pri tem postavljajo, delamo analize, sprejemamo resolucije o razvoju otroškega varstva, razvijamo strokovne službe ter ustrezno moderno materialno produkcijo in produkcijo storitev. V sistemu delitve dohodka iščemo izpopolnjenih meril glede zajemanja sredstev za razširjeno reprodukcijo, razvijamo krajevne skupnosti kot torišče uveljavljanja neposrednih interesov ljudi v zvezi s sodobnimi potrebami življenja izven delovnega mesta.

Pri vsem tem pa ugotavljamo, da rezultati niso zadovoljivi, da zaostajajo za obstoječimi materialnimi možnostmi. In prihajamo do preprostih zaključkov: zaposlena žena ne more skrbeti za otroke, zato je bolje, da ni zaposlena. Ali pa: ni dovolj, če je ženska mati in proizvajalka, potrebujemo jo tudi v družbenem upravljanju.

Kako rešujemo probleme žene kot matere in gospodinje?

Že pred leti smo prešli od ustanov, ki so v bližini delovnega mesta matere, na ustanove v bližini stanovanja družine. Zaščita otrok v času, ko so starši zaposleni, postaja tako važna skrb krajevnih skupnosti. V teh skupnostih se otroške ustanove povezujejo z drugimi uslužnostnimi dejavnostmi, ki jih organizirajo (pralnice, restavracije), kar poceni delo otroških ustanov in šolskih kuhinj. S tem nastajajo vprašanja o finansiranju služb za razbremenitev matere in gospodinje, odnosno med družbenimi in osebnimi sredstvi za delo teh ustanov. Odgovor na to vprašanje je nedvomno v kombiniranju osebnih dohodkov in družbenih fondov. Vsekakor je razlika med servisi za razbremenitev v gospodinjstvu in med otroškimi ustanovami. Servise skušamo postaviti docela na ekonomski račun, družba jim daje samo nekatere olajšave, vzdržujejo pa jih državljanji sami preko cen za storitve servisov. Stvar je nekoliko drugačna pri otroških ustanovah. Ne le, da je družba posebej zainteresirana za pravilno vzgojo in nego otrok, marveč gre za to, da razdelitev dohodka po delu sama po sebi ne reši vprašanja družin z mnogimi otroki in vprašanja otrok, ki jim je družbena pomoč najbolj potrebna. S tem trenutkom postaja jasno, da je treba dajati večjo družbeno pomoč iz fondov za skupne potrebe ne samo za osnovne investicije, marveč predvsem za vzdrževanje in delo teh ustanov. V skladu z naraščajočim družbenim proizvodom naraščajo fondi za družbene službe v komuni, v razdelitvi na-

rodnega dohodka participira komuna kot osnovna oblika samoupravljanja proizvodnje in potrošnje na osebnih dohodkih svojih članov in na fondih gospodarskih podjetij za zadovoljevanje skupnih potreb — zdravstva, šolstva, otroške zaščite, servisov in tako dalje.

Napak bi bilo pri tem, če ne bi angažirali osebnih dohodkov staršev, in sicer iz dveh razlogov: prvič, da bi se izognili vtisu, da je skrb za otroke samo stvar ne-kakšne abstraktne družbe, če bi urejali to le z družbenimi sredstvi, in drugič, ker so te ustanove dokaj drage, sta zelo važna sodelovanje in iniciativa staršev, da bi jih vodili čimbolj ekonomično.

V skladu s splošno politiko razdelitve dohodka in samoupravljanja, in z željo po večji produktivnosti dela smo prešli tudi v družbenih dejavnostih (prosveta, zdravstvo, socialne službe) na princip samostojnega finansiranja in razdelitve dohodka po delu. Ker so delovni kolektivi in organi samoupravljanja v teh ustanovah s tem postavljeni v položaj upravljavcev, sta zanimanje za uspeh in ekonomično poslovanje močno narasla.

S tako rešitvijo dileme v praksi — ne samo načeloma — med zaposlitvijo v proizvodnji, med političnimi pravicami v družbi in med dolžnostmi matere in gospodinje bi odpadla mnoga vprašanja, ki se avtomatično porajajo iz navedenih vzrokov: zakaj se ženske odpovedujejo funkcijam v samoupravnih organih, zakaj

(Nadaljevanje na 6. strani)

In kaj so povedale zaposlene žene!

Prvo vprašanje naše ankete, ki smo jo dostavili vsem poslovnim enotam in seveda tudi OE »Mercator« (in sicer povprečno 10 izvodov) se je glasilo:

— Ali mislite, da razvoj gospodarstva in krepitev delavskega samoupravljanja izboljšuje položaj žene in dekleta ter jim omogoča aktivnejše vključevanje v družbeno življenje? Objavljamo nekaj odgovorov:

Nemogoče si je zamisliti dobre življenjske pogoje ob slabem gospodarjenju in nerazvitem delavskem samoupravljanju. (Takah odgovorov je bilo največ.)

Saj se to kaže v številu žena, vključenih v družbeno življenje in v njihovi aktivnosti na različnih področjih. (Nevenka Hromec, OM »Mercator«.)

Omogoča ji vsestransko vključevanje v družbeno življenje. (To je bil najbolj pogost odgovor, in sicer so tako odgovorile: Mimi Zabukovec, Vida Petrina, Fani Hribernik, Pepca Logar, Danica Ožbolt, Štefka Meze, Ruth Cvar, Ivica Novak, Zora Škoda, Pavla Flajšman in druge.)

Tovarišica Mira Bratković iz PE »Špecerija« je odgovorila: Vsekakor izboljšuje, toda samo enostransko, ker ni dovoli ustanov oziroma raznih servisov (razen tega pa so njihove usluge dokaj drage), kar bi omogočilo še aktivnejše vključevanje žena v družbeno življenje.

Ivana Težak iz PE »Metlika« pravi: ... posebno se to kaže na delovnem mestu, kjer ima žena vse pravice in v organih upravljanja, kjer lahko tudi ona neposredno odloča.

Štefka Urbas iz PE »Logatec« meni, da se položaj žene oziroma dekleta iz dneva v dan izboljšuje, da pa prav mladinke kažejo premalo zanimanja za družbeno življenje.

Pogoj je višji življenjski standard, ki omogoča ženi, da se reši marsikaterih skrbi, ki jo danes tarejo in ki ji jemljejo čas. Udobna stanovanja, moderno opremljena z vsemi gospodinjskimi pripomočki pripomorejo k temu, da žene ne čutijo teže svojega drugega poklica — gospodinjstva. Delo v službi in pozneje še delo doma žene zelo utruja... (Olga Justin, OE Mercator.)

PROBLEMI ZAPOSLENIH ŽENA

(Nadaljevanje s 5. strani)

večina od njih nima primerne splošne ali višje strokovne kvalifikacije in jih zaposlujeemo pretežno le v nekaterih gospodarskih organizacijah, kakor so tekstilna, živilska, grafična ali usnjarska, zakaj je njihova produktivnost manjša, v celoti na vprašanje družbenega standarda žensk.

Nekaj splošnih dejstev je tu navedenih v želji, da bi vpeljala naše žene v sodelovanje, da ne bi pristajale na položaj objekta, glede katerega naj se drugi zmenijo, marveč da bi same opisale svoje težave, svoje zahteve in dodale s predlogi večje možnosti za rešitev. Pričujoča anketa naj vam da le smernice, v okviru katerih odgovorite, prosimo pa, da so odgovori obširni, res osebni in predvsem iz vsakdanje prakse, aktualni. Bernarda Križnik

Že v tem odgovoru je hkrati odgovor na naše druge vprašanje, ki se je glasilo:

— Kaj ovira žene in dekleta, da bi bile v družbenem življenju aktivnejše?

Odgovori:

Predvsem žene: ovira jih gospodinjstvo delo in skrb za družino. (Pavla Flajšman, PE »Metlika«.)

Delo v trgovini je naporno. Vsaka pa ima poleg službe še delo v gospodinjstvu... (Vida Petrina, PE »Špecerija«.)

... Vloga matere in gospodinje. Čas ji ne dopušča večje sodelovanja, ki pa postaja z vsakim dnem vse bolj važnejše in nujnejše... (Ivana Težak, PE »Metlika«.)

Poleg osemurnega delovnega časa še družina, ki ji mora posvetiti ves svoj prosti čas. (Iz PE »Rožnik«.)

Vsaka žena ima družino in otroke ter obveznosti doma. Navadno premajhni dohodki za vzdrževanje gospodinjskih pomočnic, ki pa se jih tudi težko dobi... (Pavla Balant in Fani Pučak iz PE »Špecerija«.)

Povečini so glavna ovira žene za aktivnejše sodelovanje v družbenem življenju — otroci. Pri de-

kletih je vzrok prevelika prostost — fantje, ples, moda... (Štefka Urbas iz PE »Logatec«.)

Žene bi lahko bile aktivnejše v družbenem življenju, ko ne bi bile preobremenjene z gospodinjskim delom doma in če bi bile povsod enakopravne. (Tončka Jeršič, OE »Mercator«.)

V večini primerov jih ovira pre-zaposlenost, saj po končani službi čaka ženo doma še delo v gospodinjstvu. Marsikatera pride že na delo utrujena in zaradi tega je njena zmogljivost za delo manjša. Dovolite, da navedem svoj primer: vsakodnevna pot v službo in iz službe traja dve in pol ure. Na otroka pa mi pazi gospodinja... (Mili Huško, PE »Špecerija«.)

Premajhna skrb za razbremenitev zaposlene žene... (Nevenka Hromec, OE Mercator.)

Pri dekletih neurejen stanovanjski problem...

Imamo še vse premalo raznih uslužnostnih dejavnosti, ki bi bile s svojimi uslugami v pomoč zaposleni ženi, kolikor jih pa že imamo, so za marsikatero ženo nedostopne zaradi visokih cen... (Danica Ožbolt, PE Logatec.)

Žene in dekleta bi bile v družbenem življenju bolj aktivne, če

se ne bi prekomerno utrujale s poklicnim in domačim delom... če bi se prepričale, da v javnih obravnava izrečene utemeljene kritike napak kaj zaležejo... če bi bile bolj obveščene itd. (Olga Justin, OE Mercator.)

— Ali ste zadovoljni na svojem delovnem mestu in kako gledate na odnose v enoti in v podjetju?

Zadovoljna. Odnosi: vse premalo medsebojnega razumevanja in spoštovanja (Mira Bratković, PE Špecerija.)

Smo zadovoljni. Enota nas pozna kakor mi njo. Osebe enot pa ne pozna vodilnega oseba v podjetju... (Ivica Novak, PE Špecerija.)

Na svojem delovnem mestu se trudim, da bi poverjeno delo čim bolj opravila. Medsebojni odnosi v enoti so dobri. (Pepca Logar, OE »Mercator«.)

Na delovnem mestu sem zadovoljna, o odnosih pa mislim, da bodo vedno boljši... (Fani Hribernik, OE Mercator.)

Zadovoljna, odnosi pa bi se lahko še izboljšali... (Tončka Jeršič, OE Mercator.)

Zadovoljni. Lahko pa bi bilo še bolje, če bi bilo več razumevanja od strani nadrejenih, pa tudi več medsebojnega spoštovanja. (Pavla Balant in Fani Pučak, PE Špecerija.)

... Mislim, da je premalo kontakta med delavci OE »Mercator« in poslovnimi enotami. (Iz PE Rožnik.)

Na svojem delovnem mestu sem zadovoljna. Medsebojni odnosi med člani naše PE so dobri, saj pomagamo drug drugemu in tako skrbimo za čimboljši uspeh enote. Tudi odnosi v podjetju so zadovoljivi... mislim, da je treba podpreti šibkejšie enote (to je enote z manjšim številom trgovin in z nižjim prometom)... (Danica Ožbolt, PE »Logatec«.)

— Ali citate naše glasilo in katerim vprašanjem bi dali več poudarka?

Redno! Najbolj me je zanimalo vprašanje sedemurnega delovnega časa... (Pavla Balant in Fani Pučak, PE Špecerija.)

Ker so vse vprašane odgovorile, da redno berejo glasilo, objavljamo le odgovore na drugi del vprašanja:

Dala bi več poudarka pojasnilom k raznim predpisom. (Iz PE »Rožnik«.)

Več pozornosti bi posvetila spoznavanju kolektiva v rubriki »Obrazi iz kolektiva«. (Iz PE »Rožnik«.)

Rada bi, da bi bil list obsežnejši ali pa da bi izhajal dvakrat mesečno... (Ivana Težak, PE »Metlika«.)

Najbolj me zanimajo informacije o uspehih posameznih enot, ker le v tem vidimo razlike... (Vida Petrina, PE »Špecerija«.)

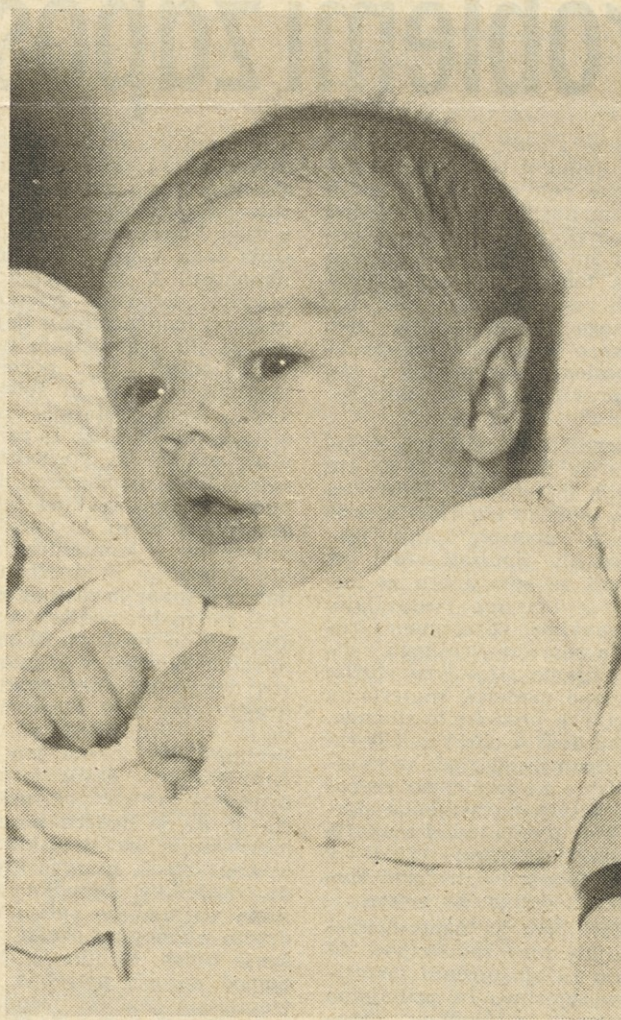
Potrebno bi bilo bolj seznanjati prodajno osebje s higienskimi in sanitarnimi predpisi. (Iz PE »Rožnik«.)

Mogoče bi zadnjo stran glasila posvetili razvedrilu (križanke, uganke, anekdote)... (Danica Ožbolt, PE »Logatec«.)

Več poudarka bi dala vzgoji mladine... (Štefka Urbas, PE »Logatec«.)

Zanimajo me aktualna vprašanja enote in podjetja... (Nevenka Hromec, OE Mercator.)

(Nadaljevanje na 7. strani)



Komaj 19 dni stara Renata z zanimanjem gleda v svet. Zdaj je še ob njej mamica. Kaj bo, ko bo mamica — tov. Darinka Snoj — morala zopet v službo?

Integracijski procesi...

Ko ugotavljamo, da se integracija mora in more odvijati le na podlagi ekonomske logike, upoštevamo proizvodne in družbene interese podjetij, odnosno delovnih kolektivov in ne težnj po centralizaciji poslovanja, po administrativnem združevanju, kar nujno vodi pri takih ciljih integracije v dušenje samoupravljanja, zaviranje normalnega gospodarskega razvoja, ter v upadanje ustvarjalne iniciative proizvajalca. Zato mislim, da ni odveč poudariti, da je smiselna integracija višja oblika gospodarjenja, ki mora imeti po vsej logiki ekonomsko prednost pred dosedanjim načinom poslovanja. Cilj integracije ne more biti samo koncentracija kapitala in formiranje velikih delovnih organizacij temveč mora nujno vsak integracijski proces vnesti kvalitetne spremembe v sistem proizvodnje in poslovanja.

Osnovni cilji teh združevanj morajo prvenstveno zasledovati take oblike soledovanja in skupnih interesov, kjer se zaradi večje delitve dela doseže večja proizvodnost, večji dohodek, hitrejši razvoj in večji življenjski standard proizvajalcev. Če tako postavimo naše cilje pri integracijskih procesih in če so zato podani še ostali ekonomski pogoji, interes pri gospodarskih organizacijah kakor tudi pri delovnih kolektivih ne bo izostal in se bodo taka integracijska gibanja še naprej odvijala. Vsekakor pa mora biti integracija rezultat ekonomske prednosti ter za vesten ukrep v težnji k boljšemu gospodarjenju. To so osnovna načela, ki naj bodo vodilo pri izvajanju nadaljnjih integracijskih procesov. Nedovoljno

upoštevanje vseh teh kvalitativnih vrtilin in prednosti integracije poraja nešteto nejasnosti in problemov, ki nehoti in zaradi premajhne doslednosti porajajo kaldezintegracijskih interesov. Zato so potrebne temeljite predhodne ekonomske analize in razčiščena stališča v medsebojnih odnosih tako v proizvodnem kakor tudi funkcionalnem smislu.

Seznanjanje kolektivov z vsemi prednostmi integracije je važen faktor v integracijskem procesu. Saj je samo koncentracija kapitala in povečanje fizičnega obsega proizvodnje le polovična pot, če ne računamo tudi na zavestno ustvarjalnost proizvajalca za čimprejšnjo doseg vseh integracijskih prednosti in kvalitete. Prav tako kot je sama koncentracija kapitala v luči ekonomske integracije škodljiva, je tudi centralizacija organov upravljanja v integriranih podjetjih destimulativna za proizvajalčevo ustvarjalnost, odgovornost in pravico do gospodarjenja. Sistem delovanja samoupravnega mehanizma mora omogočiti slehernemu proizvajalcu aktivno udejstvovanje v vseh vprašanih proizvodnih in ostalih problemih gospodarjenja. Skupni napor vodstva podjetja in njegovih samoupravnih organov morajo stalno krepi medsebojne vezi, ki bodo v luči ekonomike in dobrega gospodarjenja jačale materialno osnovo podjetja. Tako bo postala integracija dejansko nova kvaliteta uspešnejšega gospodarjenja, kar je končno težnja naše celotne družbe, kolektivov in vsakega posameznega proizvajalca.

Stane Vrhovec

Res lepo popoldne so preživeli upokojeanci PE Hrana na Črnem vrhu. Seveda so si zaželeli tudi sliko za spomin. Prišli so Pavla Kavčič, Simon Rutar, Ciril Zalar, Marija Miler, Pavla Logar, Mihela Dolničar in Vilibald Barl. Srečanju so prisostvovali tudi Franja Krakar, predsednica DS, Ivanka Šega, predsednica UO, Bruno Šarlah, predsednik sindikalne podružnice, Adolf Šmid, direktor poslovne enote, in nekaj mladink

KAJ SO POVEDALE ZAPOSLENE ŽENE

(Nadaljevanje s 6. strani)

Pogrešam samokritiko... (Miri Zabukovec, OE Mercator.)

Več kritike, ker vse ni vselej pravilno... (Zora Škoda, PE Špecerija.)

— Na koncu smo vse poprosili naj si same zastavijo eno vprašanje in nanj tudi odgovorijo!

Kaj je z izleti v inozemstvo? Za prvomajske praznike bi bil dobrodošel izlet v Švico, da bi tudi mi spoznali podjetje in deželo, v kateri so naši ljudje na praksi... (Ivica Novak, PE Špecerija.)

Za čim bi morali stremeti vsi poslovoje? Da bi žene oziroma matere ne delale nadur... (Mira Bratkovič, PE Špecerija.)

Kdaj bo naše glasilo prineslo

kaj za naše učence, da bi jim bilo v pomoč v šoli... (Štefka Meze, PE Logatec.)

Kdaj se nam bo zjasnilo glede stanovanj? Še ne prav kmalu, ker se s prodajo hrane ne da toliko zaslužiti... (Zora Škoda, PE Špecerija.)

Ali bo naša trgovska pomočnica ali učenka v letu 1965 prišla do skromne sobice? Do sedaj je bilo na tem področju storjenega odločno premalo...

Stanovanjski problem, otroško varstvo? ... (Mili Huško, PE Špecerija.)

Kako bomo nadomestili legitimacije K-15? Podjetje naj še v bodoče obračunava določeno % od osebnega dohodka in iz teh sredstev izplača članom kolektiva nadomestilo za popust na vožnji, ki ga baje v prihodnje ne bo več. (Danica Ožbolt, PE Logatec.)

Iz naših poslovnih enot

IZ PE »HRANA«

V času od januarja 1963 pa do maja 1964 je pri naši poslovni enoti zaključilo sedem delavcev svojo delovno dobo. Vsi ti delavci so preživeli vrsto let v krogu našega kolektiva in vložili dosti svojih moči in truda za procvit in uspeh naše PE. Zato smo smatrali za dolžnost, da se sestanemo z njimi in skupno obudimo spomine na njihovo najaktivnejša leta. Povabili smo jih na skupni sestanek, in sicer dne 18. 11. 1964 na Črni vrh, v gostišču »Blagajka«. Razveseljivo je bilo, da so se ga udeležili prav vsi povabljeni, katerim je bilo to srečanje tudi namenjeno. Sveži, nasmejani in dobre volje so se odzvali našemu vabilu. Skromna pogostitev, kratki, a topli razgovori in pozornost kolektiva so zelo vplivali na izredno razpoloženje naših upokojevc. Z veseljem smo se tega srečanja udeležili tudi mi in z zadovoljstvom poslušali njihove pripovedi o njihovem sedanjem delu in življenju v domačem krogu, ki pa je različno od enega do drugega. Vsi se še vedno zanimajo za uspehe našega kolektiva.

Veliko prehitro je potekel čas teh razgovorov in vračali smo se vsi s prijetnimi občutki s tega srečanja. Mnogo zdravja, počitka in zadovoljnih dni v novem obdobju življenja, so bile prisrčne želje in besede našim dragim tovarišcam in tovarišem, ki so po dolгих letih našega skupnega in plodnega dela dočakali zaslužen upokojevit.

OE »MERCATOR«



10 in 15-letniki OE »Mercator«. Od desne proti levi stojijo: Danilo Luznar, Kancijan Hvastija, Janez Arhar, Franc Deželan in Mirko Jarc. Sedijo od desne na levo: Mercedes Vatovec, Zinka Snoj, Anica Simčič in Ivan Levstik. Ko jih je ujel fotograf, niso bili prisotni: Janez Frank, Anton Hočevar, Stane Lindič, Stane Močnik, Pavle Novak, Anica Jaki, Olga Justin in Julka Bizjak. Tudi uredništvo »Mercatorja« jim iskreno čestita



Kako bi bili vsi člani kolektiva sproti seznanjeni z življenjem oziroma s stanjem podjetja? Z rednim objavljanim sklepov CDS in UO. (Iz PE »Rožnik«.)

Ali je mogoče uvesti 42-urni delovni teden? V naši poslovni enoti bi bila uvedba 42-urnega delovnega tednika mogoča zaradi teh razlogov: v vseh trgovinah razen ene imamo non-stop obratovalni čas od 7. do 20. ure, kar znaša skupaj 13 delovnih ur. Predlagala bi, da bi prva izmena delala od 7. do 14. ure in druga od 13.30 do 20.30. S tem bi druga izmena od 13.30 do 14. ure pripravila blago za prodajo v trgovini ter zvečer po 20. uri pospravila trgovino. Uslužbenci uprave in skladišča pa bi z malo več volje in prizadevanja dosegli isti učinek kot sedaj... (Žene PE »Rožnik«.)

Ali je mogoče, da bi vsak član kolektiva prispeval en članek za glasilo »Mercator«? V enem letu bi verjetno zmogel vsak član kolektiva napisati kratek članek o svojem delu, morda o svojem najlepšem doživetju v podjetju ali enoti, morda tudi o letnem dopustu... (Žene iz PE »Rožnik«.)

Kdaj se bodo izboljšali delovni pogoji žena? Upava, da kmalu. (Pavla Balant in Fani Pučak, PE Špecerija.)

No, tako so odgovorile naše anketiranke. Žal smo nekatere odgovore prejeli prepozno in jih nismo mogli tokrat upoštevati. Pripominjamo, da se bomo še povrnili k tej anketi. Upamo, da bomo prejeli odgovore na vse poslane anketne liste.

Občni zbori sindikalnih podružnic

Da bi občni zbori sindikalnih podružnic enot in občni zbor sindikata delovne organizacije nemoteno potekal, da bi bilo njegovo delo plodno, bodoči program dela dober ter člani izvoljenih organov aktivni, moramo z vso pozornostjo izvršiti vsebinske, kadrovske in organizacijsko-tehnične priprave.

Pod vsebinskimi pripravami je predvsem razumeti izbor najaktualnejših vprašanj, ki jih sedaj obravnavamo v sindikalni organizaciji v povezavi z najaktualnejšimi vprašanji in problemi iz dela in življenja delovne organizacije ter enot, upoštevajoč želje in mnenja ter upravičene zahteve članov, katere je potrebno obravnavati na občnem zboru. Občni zbor sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije ne bo mogel obdelati vseh vprašanj, čeprav so še tako aktualna, zato je za obravnavo izbrati najpomembnejša, ki imajo lahko odločujoči pomen za nadaljnji razvoj delovne skupnosti. Ta vprašanja in probleme je obdelati v referatu in po potrebi tudi v koreferatih o nalogah sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije ter njihovo reševanje vnesti v bodoči program dela. Vse člane sindikata je seznaniti pravočasno o vsebini vprašanj, ki se bodo obravnavala na občnem zboru, da bodo lahko aktivno sodelovali v razpravi. Za izdelavo referata in koreferatov o nalogah sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije je konkretno zadolžiti posamezne člane IO SP ali sindikalnega odbora, katerim so dolžne strokovne službe delovne organizacije pravočasno, enostavno in razumljivo pripraviti potrebne analize in podatke.

Skrb za dobro kadrovsko politiko in za izobraževanje sindikalnih delavcev ter članov samoupravnih organov kakor tudi družbeno-ekonomsko in politično izobraževanje vseh članov delovne skupnosti je posebno sedaj, v sistemu menjavanja kadrov v samoupravnih organih in političnih organizacijah, permanentna naloga sindikalne podružnice in sindikalne organizacije nasploh. Treba je poskrbeti, v skladu z vsemi demokratičnimi principi izbora in volitev članov organov sindikata v delovni organizaciji, da bodo v nove organe sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije izvoljeni dobri strokovni, družbeno-ekonomski in politično razgledani ter vplivni delavci. Pri izboru kadrov je upoštevati strukturo članstva sindikalne podružnice. V okviru organizacijsko-tehničnih priprav je dolžan IO sindikalne podružnice sestaviti organizacijsko-politično poročilo o

delu sindikalne podružnice, poročilo o finančno-materialnem poslovanju, nadzorni odbor pa svoje poročilo. Ta poročila naj bodo kratka in razumljiva.

Za izvolitev delegatov za občni zbor sindikata delovne organizacije se določi, da vsaka sindikalna podružnica enote izvoli na vsakih 50 članov po 1 delegata, tiste sindikalne podružnice, ki imajo manj kot 50 članov, pa izvolijo 1 delegata.

Za določitev obsega in izvršitev vsebinskih ter kadrovskih priprav naj bi sklicali razširjene seje izvršnih odborov sindikalnih podružnic oz. odbora sindikata delovne organizacije, na katere naj bi vabili člane nadzornega odbora, predstavnike samoupravnih organov, osnovne organizacije ZK ter zastopnike Občinskega sindikalnega sveta in občinskih odborov sindikatov.

Občni zbori sindikalnih podružnic se naj izvršijo v mesecu decembru 1964 in januarju 1965. Občni zbor sindikata delovne organizacije pa bo po občnem zboru sindikatov podružnic enot. Skupno bomo imeli 15 rednih občnih zborov sindikalnih podružnic in občni zbor sindikata delovne organizacije, ki že sedaj obstaja v naši delovni organizaciji kot koordinacijski organ sindikalnih podružnic.

V zvezi s pripravami za občne zbrete tudi organizirajmo razgovore s predsedniki in tajniki sindikalnih podružnic enot, na katerih bi se pogovorili o pripravah za občne zbrete sindikalnih podružnic v vseh podrobnostih. Na omenjene razgovore naj se predstavniki sindikalnih podružnic in sindikatov delovnih organizacij pripravijo tako, da bodo lahko poročali, katera vprašanja so izbrali za obravnavo na občnem zboru, kako jih bodo obravnavali in vnesli v bodoči program dela sindikalne podružnice enot oz. sindikata delovne organizacije.

Občni zbor sindikalne organizacije, ki ga sestavljajo vsi člani sindikalne podružnice, je njen najvišji organ, ki obravnava delo in poslovanje SP, IO SP in nadzornega odbora ter pomembna vprašanja, katera rešujejo sindikati ali Zveza sindikatov v povezavi z najbolj aktualnimi vprašanji in problemi delovne skupnosti. Sprejema program bodočega dela sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije in izvoli IO SP, nadzorni odbor in delegate za občni zbor sindikata delovne organizacije, občinski sindikatov in za občni zbor IO občinskega sindikalnega sveta. Občni zbor sindikalne podružnice oz. sindikata delovne organizacije se sklicuje

najmanj enkrat v dveh letih, njihovi organi pa imajo dvoletno mandatno obdobje.

Občni zbor sindikata delovne organizacije prav tako obravnava poročilo sindikalnega odbora, nadzornega odbora in vsa tista vprašanja, ki so pomembna za delovno organizacijo kot celoto, sprejema program dela in izvoli sindikalni odbor in nadzorni odbor. Sestavljajo ga delegati, ki so bili izvoljeni na občnih zbiorih sindikalnih podružnic enot.

Občni zbori sindikalnih podružnic volijo delegate za občni zbor ObSS po ključu, ki ga le-ti določijo.

Občni zbori so sklepni, če jim prisostvuje več kot 2/3 članov ali delegatov. Sklepe sprejemajo z večino glasov navzočih.

V izvršne odbore sindikalnih podružnic se praviloma izvoli najmanj 5 članov, a v njihove nadzorne odbore pa 3 člane. Predsedniki SP naj ne bodo funkcionarji samoupravnih organov.

Poslovna enota »Hrana« namerava odpreti novo samopostrežbo v zgradbi na Viški 29, kjer je že bivše trgovsko podjetje »Hrana« imelo svojo prodajalno z živili in gospodinjskimi potrebščinami do aprila 1962, ko je bil lokal zaprt. Po družbenem planu ObS Ljubljana-Vič-Rudnik je bilo predvideno, da se v tej zgradbi z manjšo adaptacijo uredi sodoben gostinski obrat, za katerega je Zavod za pospeševanje turizma in gostinstva dal izdelati načrte, toda predračun za ureditev lokala, nabavo opreme in drobnega inventarja je daleč presegel vsoto, ki je bila predvidena po družbenem planu. Ta zgradba ima dva lastnika: del proti cesti je last občinske skupščine, zadnji del pa Veletrgovine »Mercator« ter bi bilo verjetno treba urediti lastništvo tako, da bi lahko samo eden razpolagal s celotno zgradbo, ker se vsi spodnji prostori lahko preuredijo samo za trgovino ali pa samo za gostinstvo. Nemogoče pa je te prostore deliti polovico za trgovino, polovico pa za gostinstvo, ker se tako niti ena niti druga dejavnost ne more razvijati v skladu z današnjimi potrebami.

Glede na to, da je lokal prazen že od aprila 1962 do danes, sredstev za ureditev lokala za gostinstvo pa ni bilo dovolj, se je Veletrgovina »Mercator« odločila, da uredi sodobno manjšo samopostrežno trgovino.

Pri predvideni adaptaciji ne nastopa nobena statično

Sindikalni odbori delovne organizacije naj imajo najmanj 7 članov a nadzorni odbor najmanj 3 člane. Predsednik odbora sindikata delovne organizacije naj ne bo predsednik ene izmed sindikalnih podružnic ali funkcionar v samoupravnih organih delovne organizacije.

Izvršni odbori sindikalnih podružnic enot oz. sindikalni odbor delovne organizacije naj se konstituirajo najpozneje v 14 dneh po izvolitvi. Iz svoje srede izvoli predsednika, tajnika in blagajnika SP oz. sindikalnega odbora. Takoj po konstituiranju se opravi primopredaja dolžnosti med dotedanjim in novim IO SP in nadzornim odborom SP oz. sindikalnim odborom in nadzornim odborom sindikata delovne organizacije. O konstituiranju in o primopredaji je sestaviti zapisnik. Iz zapisnika o konstituiranju naj bo razvidna izvolitev posameznih funkcionarjev in določitev roka primopredaje.

Primopredajni zapisnik pa naj vsebuje primopredajo: arhiva, denarnih in drugih finančnih sredstev ter drobnega inventarja in osnovnih sredstev SP ali sindikalnega odbora delo-

vne organizacije. O poteku in delu občnega zbora je voditi zapisnik, ki mu naj bodo priložena poročila o delu SP, IO SP in nadzornega odbora SP, program bodočega dela in referati ali koreferati o nalogah sindikalne podružnice. Delegatom pa je izstaviti ustrezne poverilnice.

Zapisnik o občnem zboru, zapisnik o konstituiranju, zapisnik o primopredaji se mora v enem izvodu z vsemi prilogami dostaviti ObSS.

Bodoče delo sindikalnih podružnic in sindikata delovne organizacije je pogojeno s programi dela, ki jih bodo sprejeli občni zbori in s kadri, ki bodo izvoljeni v organe sindikalnih podružnic oz. organ sindikata delovne organizacije. Zato se moramo s posebno odgovornostjo lotiti vsebinskih, kadrovskih in drugih priprav za občne zbrete in izvršitev nalog, ki nas čakajo po občnih zbiorih. Od tega bo odvisno bodoče delo naših sindikalnih podružnic in sindikata delovne organizacije, ki mora biti vsklajeno s klepi V. kongresa ZSJ, interesi družbeno-političnih in delovnih skupnosti ter željami in upravičenimi zahtevami delovnih ljudi.

Samopostrežba tudi na Viški 29

konstrukcijska sprememba, niti se ne izpremeni zunanji videz objekta. Zamenjajo se le dotrajani okenski okvirji, odstranijo se železne rolete in vgradijo okvirji iz aluminija. Potrebno bo urediti ventilacijo, električno instalacijo, namestiti nova svetlobna telesa in urediti vsatelo pritličja v načinu in tonu, kot to zahteva pristojni organ za gradbene zadeve. Po izdelanih načrtih, ki so tudi že poslani v odobritev upravnopravnemu oddelku ObS Ljubljana-Vič-Rudnik, bi znašali stroški adaptacije za ureditev prodajalne 6,138.900 din.

S temi stroški, ki so minimalni, bi pridobili: ca. 60 m² prodajnega prostora, ca. 80 m² skladišča in pakirnice in ca. 100 m² stranskih prostorov.

Po preureditvi bi bila tu ena naših manjših samopostrežnih trgovin, ki bi imela predvsem zaloge živil, gospodinjskih potrebščin, zelenjave, sadja, tobake izdelke in vžgalice, predpakirano sveže meso in mesne izdelke, mleko in mlečne izdelke, kruh in pecivo, delikatese, perutnino, jajca, mešano industrijsko blago in drugo.

V prodajalni bi bilo zaposlenih po potrebi 6 do 8 oseb. Poslovni čas bi trajal predvidoma pozimi od 7. do 19. ure, poleti od 7. do 20. ure. Tako bi prodajalna upravičila sredstva za adaptacijo in to še zlasti zato, ker na tem področju viške občine ni dosedaj nobene sodobno urejene prodajalne z živili, zlasti pa ne samopostrežne trgovine.

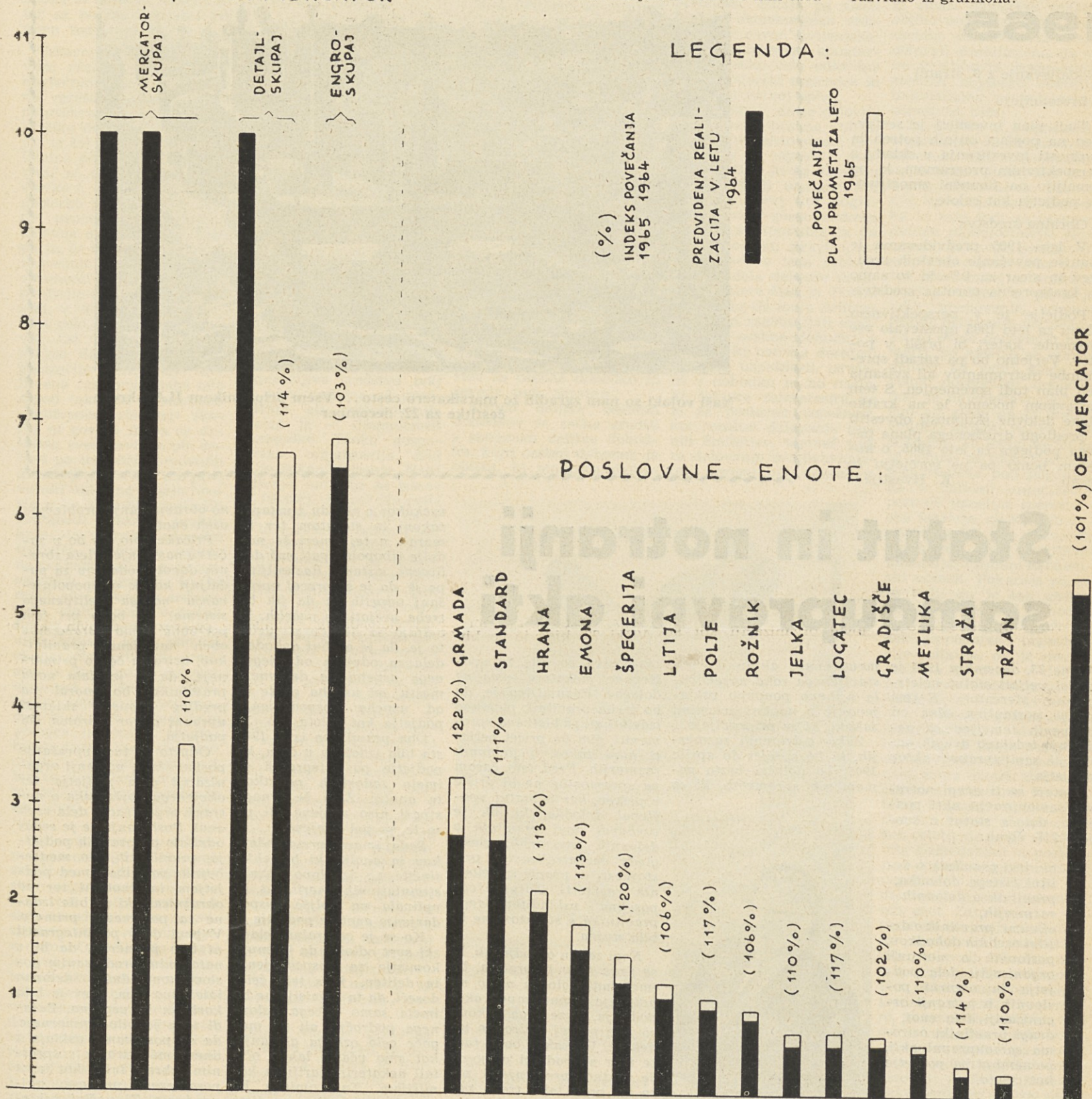
A. Š.



Na Viški c. 29 je že pred leti bila klasična prodajalna

Družbeni plan za leto 1965

VELETRGOVINA MERCATOR



Zaposleni delavci:

Struktura	Indeks 1965 : 1964
visokokvalificirani	112
kvalificirani	111
polkvalificirani	111
nekvalificirani	91
z visoko strok. izobrazbo	133
z višjo strok. izobrazbo	120
s srednjo strok. izobrazbo	110
z nižjo strok. izobrazbo	109
Skupaj	110

Pri zaposlenih je opaziti, da je indeks v istem % povečanja kot je predviden plan realizacije za leto 1965, vendar pa moramo stremeti za tem, da se plan doseže oziroma preseže, medtem ko naj se delovna sila giblje le v okviru postavljenega odstotka s tem, da se poveča storilnost dela.

Poslovni stroški, dohodek in čisti dohodek niso v perspektivnem planu za leto 1965 povečani v istem razmerju kot realizacija, upoštevajoč specifičnosti posameznih poslovnih enot.

Delitev celotnega dohodka:

	Indeks 1965 : 1964
Fakturirana realizacija	110
Narodni dohodek	108
Dohodek	107
Prispevek iz dohodka	117
Čisti dohodek	107
Bruto osebni dohodki	110
Neto osebni dohodki	110
Proračunski prispevek	110
Prispevek za socialno zavarovanje	110
za občino Vič	110
za ostale občine	110
Prispevek za socialno zav. po dopol. st.	110
Nadomestilo za regres promet. org.	110
Prispevek za obnovo Skopja	110
Ostanek čistega dohodka	94
Povprečni mesečni oseb. dohodek na 1 zaposlenega	110

Družbeni plan za leto 1965

(Nadaljevanje z 9. strani)

Investicije:

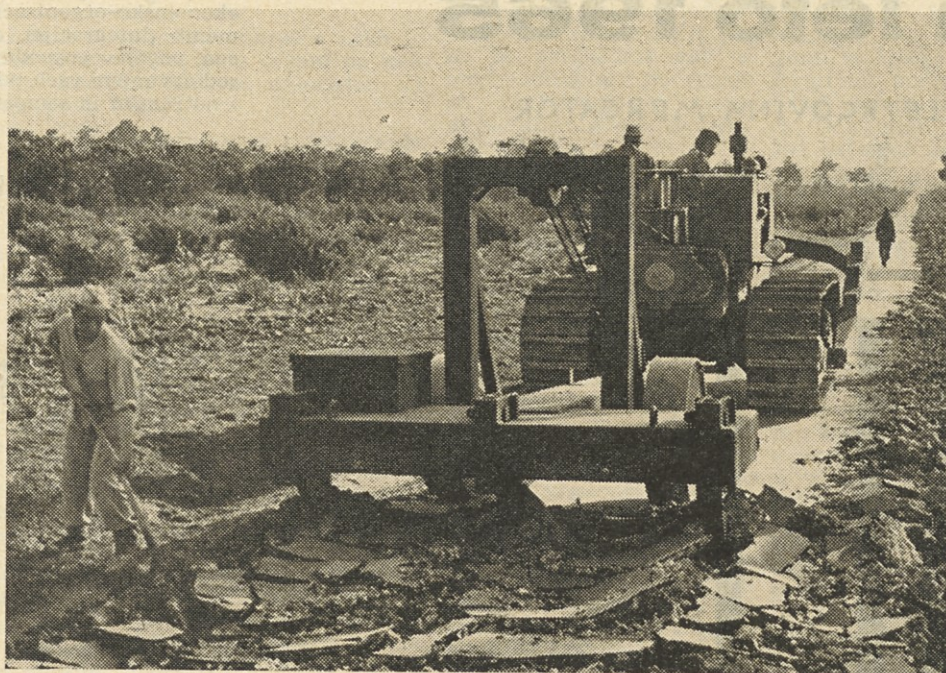
Tudi plan investicij je sestavljen na podlagi nujnih potreb in možnosti investiranja v skladu s perspektivnim programom, ki pa temeljijo na finančni zmogljivosti podjetja kot celote.

Obratna sredstva:

V letu 1965 predvidevamo le manjše povečanje obratnih sredstev in sicer za 6% in to samo za kratkoročna obratna sredstva.

Podjetje je v perspektivnem planu za leto 1965 upoštevalo vse elemente, kateri bi prišli v poštev. Verjetno bo pa zaradi spremembe instrumentov ali zvišanja cen plan tudi spremenjen. S tem sestavkom hočemo le na kratko člane delovne skupnosti obvestiti o predlogu družbenega plana našega podjetja za leto 1965, o katerem bomo pa po sprejetju še pisali.

K. Hvastija



Naši vojaki so nam zgradili že marsikatero cesto ... Vsem pripadnikom JLA iskrene čestitke za 22. december

Statut in notranji samoupravniki akti

Dne 23. decembra 1964 je prišel veljati statut veletrgovine »Mercator«. S tem pa je postavljen eden od bistvenih temeljev za nadaljnjo izdelavo drugih notranjih samoupravnih aktov podjetja.

Kateri so ti drugi notranji samoupravni akti podjetja, določa statut v svojem 217. členu:

- okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka,
- pravilnik o delovnih razmerjih,
- okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,
- poslovnik o notranji organizaciji dela podjetja in okvirni poslovnik o notranji organizaciji dela enot,
- drugi pravilniki oziroma samoupravni akti, pomembni za podjetje kot celoto.

Za vskladitev teh notranjih samoupravnih aktov z ustavo, zakoni in statutom določi delavski svet podjetja postopke in roke. Statut je sicer predvidel, da bi se ta vskladitev uveljavila do 1. januarja 1965. Ta rok pa ne bo mogoče upoštevati, ker si ga je CDS postavil 24. 3. 1964, ko je določil statut v dobri veri, da bo statut dokončno sprejet do 1. maja 1964, kar pa je bilo glede na znatno število statutow, ki so bili predloženi občinski skupščini v obravnavo, neizvedljivo.

Razen tega pa bi prenačljena izdelava notranjih sa-

moupravnih aktov do postavljenega roka narekovala njihovo ponovno vsklajevanje z novimi zveznimi zakoni, ki se pripravljajo.

Zakon o delovnih razmerjih, ki bo sprejet do aprila 1965, bo določal vrsto pomembnih sprememb, ki so



Piše Mirko Rupelj, vodja pravnega sektorja

bile že nakazane v tezah. Ker pa se tudi v samih tezah tega zakona porajajo še precejšnje spremembe, ni mogoče na podlagi predvidevanj iz teh že spreminjati pravilnika o delovnih razmerjih podjetja.

Pravilnik o delovnih razmerjih je bil sprejet 7. 6. 1963, to je v času, ko je že veljala nova ustava. V tem

pravilniku so bile že upoštevane nekatere ustavne določbe. Razumljivo je, da bo treba pravilnik ponovno izdelati ali pa bistveno spremeniti, čim bo prišel veljati novi zakon o delovnih razmerjih. Pred tem časom pa spremembe ne bi prišle v poštev, ker je statut upošteval določila, ki jih je vseboval novi pravilnik o delovnih razmerjih, zlasti glede decentralizacije, pristojnosti in pravic iz delovnih razmerij. Zaradi tega posebna vskladitev tega pravilnika s statutom ne bi bila nujna.

Novi zakon o podjetjih, ki se prav tako pripravlja, bo imel tudi določen vpliv na notranje samoupravne akte podjetja. Teze tega zakona so bile precej podrobno izdelane. Vsekakor bodo tudi te teze na podlagi pripomb še znatno spremenjene, zato bo prav tako treba počakati, kaj bo dokončno določal ta zakon.

Postavlja se torej vprašanje: ali sta okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka in okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov v skladu z ustavo, zakoni in statutom? Oba pravilnika sta bila sprejeta 30. 12. 1962, to je v dobi, ko se je zaključevalo leto največje integracijske razgibanosti. V obeh pravilnikih so skoraj v največji možni meri prenesene pristojnosti na enote, ki urejajo zadeve s področja delitve čistega dohodka in osebnih dohodkov v lastnih pravilnikih. To je

vsekakor v skladu z ustavo, zakoni in statutom ter bi morali v tej smeri še nadalje izpopolnjevati naš delitveni sistem. Razumljivo pa je, da je še precej vprašanj odprtih in da jih bo treba urejati po načelih, ki veljajo za delitev po delu, to je, da je osebni dohodek delavca odvisen od njegovega uspeha na delovnem mestu, od uspeha enote in od uspeha gospodarjenja podjetja kot celote.

Oba pravilnika iz l. 1962 sta bila izdelana v času, ko podjetje po integraciji ni imelo zadostnih podatkov in analiz. Zato še mnoge stvari niso urejene ali pa so le na pol urejene.

Sedaj imamo vrsto podatkov in analiz, ki bi lahko služile za izdelavo raznih stimulativnih meril, ki bi vplivala na boljše gospodarjenje enot in podjetja.

Ko se je centralni delavski svet odločil, da imenuje komisijo za gospodarjenje in delitev, je s tem želel doseči, da ta komisija ne bo imela samo ozkega delovnega področja, ali pa mogoče celo ozkega gledanja, kot smo včasih lahko očitali nekaterim tarifnim komisijam. Ta komisija bo morala poiskati prav tiste oblike in načine boljšega gospodarjenja in boljše in stimulativnejše delitve, ki bodo v največji meri koristile delavcu, enoti in podjetju. Večji uspeh bi se moral doseči ne toliko s težjim fizičnim delom in večjim naporom delavca, pač pa bolj z uspešnejšo organizacijo dela in z drugimi oblikami uspešnejšega poslovanja. Ker bodo v komisiji posamezni člani iz vseh enot glede na to, da IDS vsake enote predlaga po enega člana v to komisijo, bo vsekakor ta sestav komisije zagotavljal objektiv-

no obravnavanje problemov vseh enot.

Pričakujemo, da bo v začetku naslednjega leta zbranih dovolj podatkov za nadaljnji korak v izpopolnjevanju našega delitvenega sistema. Če bodo pri tem potrebne samo spremembe obeh navedenih pravilnikov, oziroma če bo primernejše, da se izdelata nova pravilnika, bo moral na predlog komisije sklepati upravni odbor oziroma DS podjetja.

Odprto je tudi vprašanje poslovnika o notranji organizaciji dela podjetja ter okvirnega poslovnika o notranji organizaciji dela vseh enot. Poslovanje se je sedaj odvijalo po pravih podjetja, pravilnikih, po medsebojnih pogodbah med podjetjem in enotami ter po okrožnicah, ki so bile izdane za posamezne primere. V prvi dobi po integraciji ni bilo primerno, da bi z natančnim predpisanim poslovníkom dušili delovno iniciativno tam, kjer je bila koristna in uspešna. Zaradi tega je bilo primernejše, da se poslovanje vsklaja z dnevnimi oziroma s sprotnimi ukrepi tako, kot je za posamezne primere najugodnejše. Ti načini vsklajevanja poslovanja posameznih enot in podjetja pa bodo lahko koristno služili za osnovo pri izdelovanju poslovnikov.

Vsekakor pa tudi poslovnik ne bodo smeli omejevati samostojnosti enot, ki jih imajo po statutu in drugih notranjih samoupravnih aktih in po medsebojnih pogodbah med matičnim podjetjem in enoto.

Organi samoupravljanja podjetja in enot ter njihove komisije bodo torej imeli v letu 1965 pomembne naloge ter pričakujemo, da jih bodo tudi uspešno rešili.

Delitev in delitvena razmerja

Ena od posebno težavnih in včasih tudi nekoliko nevspečnih nalog je izdelati lasten sistem delitve dohodka in osebnih dohodkov ter se potem v praksi po njem tudi ravnati.

Težavnosti botrujejo številni razlogi. Med najbolj nevspečnimi je razlog, da na vprašanje »kako deliti« največkrat odločilno vpliva »koliko deliti«. Ta »koliko« pa je bil vse doslej dokaj labilna postavka. Povsem v redu je, če nihanje te postavke t. j. dohodka zavisi pretežno od tega, s kolikšno uspešnostjo gospodari delovna skupnost. Drugače pa je, če nihanje povzroča jo nestabilni ekonomski instrumenti in razni administrativno-intervencijski posegi v gospodarstvo (večkrat celo z vzvratno veljavo). Od tod med drugim praksa, da gospodarske organizacije sprejemajo delitvena razmerja vsako leto sproti tako, da o kakšnem »delitvenem sistemu« skoraj ni govora in da se delavski sveti ravna pri delitvi po trenutnih sredstvih in potrebah, za kar jim pravilniki običajno dajejo proste roke v obliki najširših pooblastil. Takšna praksa kaže, da marsikje ni neke trdnjše, solidnejše večletne poslovne politike, ni poslovnega programa, ki bi dobil svoj odraz v ustreznem delitvenem sistemu. Saj ta ni samemu sebi namen, temveč je le eno od ekonomsko-političnih sredstev, s katerimi si delovna skupnost omogoča in zagotavlja uspešno gospodarjenje in s tem ustvarjanje pogojev »za trajen in stabilen razvoj podjetja kot celote in hkrati vseh enot ter za naraščanje dohodka in življenjskega standarda delavcev« (gl. 18. člen statuta).

Toda razmere se postopoma spreminjajo in čim več sredstev ostaja gospodarskim organizacijam na voljo, tem večja postajata skrb in odgovornost za gospodarnostno razpolaganje z njimi. Odločilnejša vloga in večja samostojnost delovnih skupnosti v razširjeni reprodukciji terjata od njih ekonomsko pretehtan dolgoročni program razvoja podjetja (brez deklaracij) in temu ustrezen delitveni sistem. Ta mora biti interni gospodarski instrument in regulator, ki naj zagotavlja delitev po delu in vseh ravneh znotraj gospodarske organizacije ter hkrati varuje oblikovanje sredstev potrebnih za realizacijo programa. To pa predpostavlja najprej dobro poznavanje gospodarskih razmer podjetja in njegovih posameznih enot ter vseh faktorjev, ki vplivajo na te razmere. Vprašanje »kako deliti« je namreč druga stran vprašanja »kako gospodariti«. Uporaben odgovor pa v delovni skupnosti dobijo le, če poznajo lastne razmere, pogo-

je in zahteve svoje gospodarske dejavnosti, njen položaj, njene razvojne tendence ter smeri splošne ekonomske politike.

Temeljno delitveno razmerje t. j. razmerje med delom dohodka, ki je namenjen za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev (gl. pr. 11. člen Ustave SFRJ), je torej praviloma rezultat predhodnih ekonomskih analiz in ekonomskih odločitev o bistvenih vprašanjih obstoja in razvoja gospodarske organizacije in njenih posameznih delov. Realnost tega razmerja pa predpostavlja opredeljeno dolgoročno poslovno politiko, izraženo v realno izdelanem gospodarskem večletnem programu.

Toda praksa je pokazala, da delitveno razmerje ne more biti statično. Razlog ni v tem, da so za delitev razpoložljiva sredstva bolj ali manj različna od predvidenih ali pričakovanih. Razlog je — dinamičnost ekonomike. Vsaka gospodarska organizacija živi svoje lastno življenje. Nanj vplivajo notranji in zunanji faktorji. Kako? Na podlagi ažurne evidence mora na to vprašanje odgovarjati — analitična služba. Brez njenih podatkov in ugotovitev je mogoče samo približno oceniti, kako se giblje na primer poslovna uspešnost merjena recimo z ekonomsko produktivnostjo dela delovne skupnosti in njenih delovnih enot, kaj je vplivalo oz. kaj vpliva na raven te produktivnosti. Njeni faktorji so različni in ne delujejo vedno vsi enako. Element te produktivnosti ni samo fizični obseg proizvodnje, je prav tako opravljen blagovni promet, izkazan v naravnih in vrednostnih merah. Kateri činitelji ga podpirajo, kateri zavirajo, je vprašanje, ki odločilno vpliva na oblikovanje dolgoročne poslovne politike in na delitev. Gibanje te produktivnosti, izkazovane s pokazatelji, ki ustrezajo področju, kateremu pripada gospodarska organizacija, je pomembna osnova, ki vpliva na delitveno razmerje.

Drugo merilo poslovne uspešnosti in hkrati za delitev važna osnova je ekonomičnost poslovanja, ta pa je spet rezultat raznih činiteljev. Njena raven je prav tako precej odvisna od tega, kako v delovni skupnosti poznajo vpliv posameznih činiteljev in kako jih obvladujejo. To potem omogoča ugotoviti, koliko je k dohodku prispevala ekonomičnost poslovanja in kje je bila dosežena.

Toda v obsežno razpravljanje bi zašli, če bi hoteli — čeprav samo primeroma — obdelati nekatere faktorje, ki vplivajo na poslovno uspešnost in ki so v še tako stabilnem gospodarstvu neogibno dinamični,

ker se pač prilagajajo nenehno se spreminjajočim potrebam, zahtevam, novostim itd.

Med faktorje, ki spadajo v delitvene osnove, spadajo tudi življenjska raven članov delovne skupnosti, gibanje življenjskih stroškov, potrebe družbenega standarda.

Vse to so osnove, ki so upoštevane pri izdelavi delitvenega sistema, ki mora torej izhajati iz dejstva, da je ekonomika dinamična in da torej delitveno razmerje najbrž ne more biti statično, če naj bo za prakso obvezen ekonomski instrument.

Statičnost delitvenega razmerja bi težko spravili v sklad z načelom delitve po delu. Večji poslovni uspešnosti, ki se mora izražati v ustreznem dohodku, mora praviloma slediti več sredstev za osebne dohodke in seveda tudi obratno.

Sistem delitve osebnih dohodkov se začne graditi s sistemom delitve dohodka, kajti osebni dohodek je oblika, ki omogoča delav-

za poslovno uspešnost. Seveda ima pri tem pomembno vlogo — življenjski in družbeni standard delovnega človeka, kar izvira iz ustavnega načela, da se morajo v socialistični skupnosti ustvarjati možnosti za vsestranski razvoj človeške osebnosti. Izhaja pa zlasti tudi iz ekonomskega vidika, kajti raven življenjskega in družbenega standarda je lahko celo odločilna za gospodarski napredek in družbeni razvoj sploh.

Pravimo, da je delovna organizacija pravna oblika, ki omogoča delovnemu človeku, da se zaposli v svojem poklicu, ki ga veseli in da se hkrati uveljavi kot gospodar torej kot poglavitni nosilec gospodarskega razvoja in napredka in da ima zato tudi pravico, da uživa sadove tega svojega dela in dela delovne skupnosti, katere član je. Potem je logično, da mora delitveni sistem zagotavljati sredstva za osebne dohodke v obsegu, ki ustreza doseženi poslovni uspešnosti, izraženi v dohodku in na način, ki delavca zainteresira ne le za poslovno uspešnost, kot rezultat delovanja raznih činiteljev, temveč tudi za delovanje in obvladovanje posameznih činiteljev,

tični oceni našli delitveno razmerje, ki naj po eni strani zagotovi dovolj sredstev za realizacijo programiranega gospodarskega razvoja podjetja, za obvladovanje faktorjev, ki so vplivali na uspešnost poslovanja, a ki mora po drugi strani omogočiti takšno oblikovanje sredstev za osebne dohodke, ki bodo delovali stimulatивно, da se bo v njihovih posameznih zneskih dejansko občutila individualna in kolektivna uspešnost dela.

Za delitev v gospodarski organizaciji potemtakem ne bi smelo biti najpomembnejše samo delitveno razmerje. Bistvene so osnove t. j. za oblikovanje dohodka in zato tudi za njegovo delitev najodločilnejši ekonomski faktorji, po katerih se potem ravna sama delitev. To zamisel s ponekod skušali izvesti s pomočjo tako imenovanih »drsnih lestvic delitvenih razmerij«. To so skale delitvenih razmerij, po katerih se opravi delitev ali zgolj glede na višino doseženega dohodka (kar je najenostavnejši način) ali glede na to, kateri činitelji najbolj vplivajo na dohodek. Ta drugi način se je izkazal za najprimernejšega, seveda pod pogojem, da v delovni organizaciji poznajo temeljne gospodarske faktorje, od katerih zavisi dohodek, da jih sproti spremljajo in analitično ugotavljajo njihov ekonomski učinek. Pokazalo pa se je tudi, da je tak sistem notranje delitve dohodka uporabljal le, če je dohodek gospodarske organizacije tolikšen, da je neutemeljeno govoriti o delitvi na osebne dohodke in na »ostanek«.

V velikih gospodarskih organizacijah z delovnimi enotami, ki imajo večjo ali manjšo poslovno samostojnost, mora enoten delitveni sistem z ustreznimi delitvenimi razmerji zagotavljati stabilen razvoj organizacije kot celote, da je ta učinkovita gospodarska in poslovno-organizacijska opora uspešnemu poslovanju in delovanju njenih posameznih enot. Zato mora — seveda ob urejenih in dosledno upoštevanih medsebojnih poslovnih odnosih znotraj organizacije — zagotoviti oblikovanje centralnih sredstev na način in v višini, ki omogoča podjetju kot celoti uspešno poslovanje, delovnim enotam pa zanesljivo jamstvo, da bodo osrednje službe in funkcije kakovostno in ažurno delovale ter tako podpirale njihova poslovna prizadevanja. Hkrati pa mora seveda primerno upoštevati poslovno samostojnost posameznih organizacijskih enot, jo varovati in utrjevati. V ta namen mora postaviti osrednji pravilnik (še boljše statut) načela, po katerih si posamezne enote izdelajo svoj delitveni sistem z delitvenimi razmerji, ki morajo med drugim upoštevati tudi obveznosti delovnih enot do delovne skupnosti gospodarske organizacije kot celote.

Rado Miklič



Jurij, Milutin in Peter pri vskladiščenju sladkorja v glavnem skladišču

cem, da uveljavijo svojo udeležbo v doseženem dohodku. Ta udeležba pa se ravna po — uspehu osebnega dela, po uspehu delovne enote in po uspehu delovne organizacije kot celote. To je ustavno načelo in eno temeljnih sestavin socialističnih odnosov. V blagovno-denarnih odnosih pa je najmerodajnejši ocenjevalec tega uspeha — trg. To pomeni, da se tudi osebno delo načeloma vrednoti po poslovni uspešnosti oziroma po njegovem pomenu

ki vplivajo na večjo ali manjšo poslovno uspešnost.

Iz tega skopega razmišljanja bi torej lahko povzeli zaključek, da bi moral delitveni sistem določati, kako se oblikujejo ob konkretni delitvi delitvena razmerja, ko bi poprej morali ugotoviti, kateri činitelji — kot osnove — so vplivali na doseženi poslovni rezultat, ko bi ocenili, kolikšen je bil ta vpliv. Ne gre za to, da bi se ugotavljala »zasluga delovnega kolektiva«, temveč da bi po skrbni anali-

Seminar za prodajalce ...

Razen seminarja za vodilno osebje SP je bil v mesecu novembru organiziran tudi seminar za prodajalce v SP, pri šolskem centru za trgovino in gostinstvo, ki je trajal 15 dni. Obiskovalo ga je 25 prodajalcev iz PE »Mercatorja«. Udeleženci seminarja so dobili teoretično dopolnilno znanje o sodobni prodaji na samopostrežen način, žal pa niso mogli tudi vsi istočasno na praktično delo v samopostrežni prodajalni, ker nekaterih ni bilo mogoče pogrešati na rednem delovnem mestu. Želimo le, da bi zamujeno lahko nadoknadili.

Preizkus znanja je bil na izpitih 8. in 9. decembra, kjer so pokazali zelo dobro znanje.

Ob zaključku tečaja so imeli seminaristi z vodstvom tečaja ogled nekaterih naših SP ter poučno ekskurzijo. Obiskali so tudi tovarno bonbonov in čokolade »Šumi« in tovarno čokolade »Gorenjka« v Lescah, ter Mlekarski šolski center v Kranju. Strokovnjaki omenjenih podjetij so seznanili naše prodajalce s tehnološkim procesom dela, s svojimi proizvodi, s po-

goji dela, obsegom proizvodnje, poslovnimi stiki itd. K tej strokovni ekskurziji je bil dodan še kratek kulturni oziroma zabavni del, saj po marljivem delu je potrebno združiti »koristno s prijetnim«.

Udeleženci tega seminarja so bili: Fani Arko, Majda Krassi, Rozi Kapš, Minika Pišler, Jožefa Sušteršič, Francka Urbančič — vse iz PE »Hrana«, Julka Hiti, Jožefa Pleško, Marija Kristof, Jože Moličnik, Olga Kozovinc — vsi iz PE »Grmada«, Antonija Avsec in Alojzija Zupančič — obe iz PE »Litija«, Kristina Puvar, Terezija Bardorfer, Ivana Une- tič, Franka Krže — vse iz PE »Emona«, Cilka Anžič in Vida Grižon — obe iz PE »Rožnik«, Nada Bradač, Edoksija Popovič, Marija Ban, Cilka Klavs, Malči Turk in Andreja Gombač — vse iz PE »Specerija«.

Pričakujemo, da bodo vsi udeleženci pridobljeno znanje na svojih delovnih mestih kar najbolje izkoristili. Pripomba uredništva: V mesecu januarju in februarju prihodnjega leta bosta organizirana še 2 tečaja za prodajalce SP.

T. R.



Udeleženci seminarja za prodajalce SP so poleg ogleda SP, tovarne »Šumi«, Kranjske mlekarne obiskali tudi tovarno »Gorenjka« v Lescah, kakor nam kaže gornja slika

... in za vodilno osebje SP



Po teoretičnem delu seminarja so poslovodje preizkusili svoje znanje tudi pri praktičnem delu



Udeleženci seminarja za vodilno osebje SP so si skupno z vodstvom ogledali nekatere SP prodajalne in obiskali podjetje »Žito« Ljubljana in obrate mesne industrije »Emona«

Vse smernice za strokovno izobraževanje kadrov na vseh področjih poudarjajo predvsem pomembnost izpopolnjevanja kadrov na delovnem mestu. Tu pa so v prvi vrsti zainteresirana podjetja, katerim ne more biti vseeno, kakšna je strokovna usposobljenost posameznika na delovnem mestu in če njihovo znanje sledi hitremu razvoju ter modernizaciji tehnoloških procesov.

V ta namen je bil pri podjetju organiziran seminar za vodilno osebje SP, ki so ga vodili strokovnjaki iz Centra za napredek trgovine

in v embalaže v Ljubljani. Udeležilo se ga je 19 poslovodij in namestnikov poslovo- dij, ki že ali pa bodo v najkrajšem času vodili SP. Snov je bila zelo obširna in zanimiva ter so udeleženci med drugim slišali o pomenu in prednosti samopostrežbe, o delu, delovnih mestih in odgovornostih v samopostrežnih prodajalnah, o opre- mi in njenih funkcijah, o razmestitvi blaga, o pakirnem in embalažnem materialu, o blagu, organizaciji podjetja in še mnogo drugega, kar jim bo prišlo prav pri vsakodnev- nem delu v SP. Udeleženci seminarja so bili tudi na praktičnem delu v SP podjetja na različnih delovnih mestih.

Razen prodajaln, kjer so bili udeleženci na praktičnem delu, so si ogledali še druge samopostrežne prodajalne podjetja. Ogledali so si podjetje »Žito«, celoten tehnološki proces dela nove tovarne kruha in tovarno testenin ter mlinski obrat »Vir« pri Domžalah. Zelo poučen je bil ogled obratov mesne industrije

»Agrokombinata Emona« v Zalogu. Glede pakiranja kruha in mesnih izdelkov imajo tudi ta podjetja še nerešena vprašanja ter se srečujejo z objektivnimi težavami, katere pa skušajo čimprej rešiti. Naš obisk v teh podjetjih je bil sprejet z vsestranskim razumevanjem in pozornostjo.

Seminarja so se udeležili: Jurij Vuk in Slavko Škof iz PE »Emona«; Tončka Vehovec, Pavla Podbevšek, Mi- ro Medvešek, Pavle Stular, Marija Paravinja, Marija Korla iz PE »Grmada«; Slavka Dežman, Marija Urbanec, Angela Grum iz PE »Hrana«; Emil Vidic iz PE »Rožnik«; Franc Kozlevčar iz PE »Standard«; Stane Ponikvar in Franc Kramar iz PE »Gradišče«; Mira Bratkovič in Nada Božič iz PE »Specerija«; Peter Mohar in Drago Verbič iz OE »Mercator«; Zdenko Pevec in Marjan Drogenik iz trg. podjetja Hrastnik; Jelka Lupša iz »Prehrana« Maribor.

K doseženim uspehom jim iskreno čestitamo!

J. Božič

Ugotovitve kontrolorjev

Naši kontrolni organi so nam sporočili, da so pri pregledu poslovalnic v mesecu novembru ugotovili vzorno poslovanje po vseh predpisih v naslednjih poslovalnicah:

Pokopališka 3 — »Specerija«
Črnuče-Center — »Emona«
Gerbičeva 3 — »Grmada«
Povšetova 71 — »Specerija«
Medvedova 26 — »Grmada«

Kolektivom navedenih poslovalnic želimo, da bi njihovo poslovanje vedno potekalo vzorno in po predpisih, ker bodo s tem povečali ugled svoje poslovalnice in celotnega podjetja.

Nekaj o liku poslovodje

V vsakem primeru, ko nekdo nekaj dela, je uspeh tega dela odvisen od raznih okoliščin, med katere štejemo vsekakor tudi vprašanje, ali posameznik zna to delo opravljati ali ga ne zna, oziroma ali se ga uči ali priučuje.

Z likom (profilom) poslovodje v trgovini so določili strokovnjaki trgovinskih delovnih organizacij, kakšna svojstva in znanje so potrebna za opravljanje odgovornih poslov poslovodje v trgovini. Lik poslovodje v trgovini je obravnavala in ga tudi potrdila bivša Trgovinska zbornica SRS.

Iz izkušenj vem, da poslovodje o svojem poklicnem profilu prav malo ve, pa ga zato tu navajam (ne v celoti) v svoji najpomembnejši vsebini.

Elementi, ki dokazujejo širok lik poklica poslovodje v trgovini

a) Načelni

Operativni vodstveni posli — nabava in prodaja blaga, organizacija dela

določenega predela, izbira in naročanje blaga, sestava in kontrola komisij, izobraževanje mladine in drugih delavcev, spremljanje gospodarskega razvoja, poznavanje osnovne vsebine družbenega plana, predpisov o zdravstveno higijenski, tržni, delovni in finančni inšpekciji in HTV, osnovno znanje o knjigovodstvu, sposobnost sestavljanja ustreznih dopisov, sodelovanje v delavskem svetu itd.

Posebni pogoji poklica:

Večletno delo v organizacijah blagovnega prometa in po možnosti predhodna izobrazba v poklicu prodajalec, posebne organizacijske sposobnosti, iniciativno sodelovanje v delavskem svetu podjetja, sposobnost izobraževanja učencev in drugih delavcev, sposobnosti samostojnega vodenja poslovne enote, oddelka v podjetju ali glavnega skladišča, servisna služba.

Prav rad vam, tovariši poslovodje, priznam, da je

vodje trgovine na krajih pomembnejšega turističnega prometa zahtevalo popolno (ne nekaj malega, v tečajku naučenega) obvladanja enega tujega jezika.

Razumljivo je, da je med delovnimi mesti poslovodij, recimo v Trebnjem, Logatcu in na Titovi cesti v Ljubljani, kar znatna razlika, ne morda zaradi večjega ali manjšega prometa, ampak ker se mora trgovina v teh treh dokaj različnih krajih povsem prilagoditi in živeti v okolje svoje ožje lokacije, asortimenta blaga, navadam prebivalstva in podobno. To je nesporno. Zaradi tega, ker ima poslovodja v Trebnjem povsem druge skrbi kot njegov tovariš v Logatcu, ne smemo sedaj enemu zmanjševati potrebo po določeni meri splošne gospodarske razgledanosti, drugemu pa zviševati. Lik postavlja zahtevo po enaki meri potrebnih znanj za vsako poslovodsko delovno mesto, kjerkoli, kajti v vsakem primeru je poslovodja organizator dela, vodi svojo poslovno enoto in zanjo odgovarja moralno in materialno.

No, da ne bi morda zašli v kakšno nepravilno tolmačenje, je treba le poudariti, da zaposli vsako podjetje na delovno mesto poslovodje osebo, za katero meni,

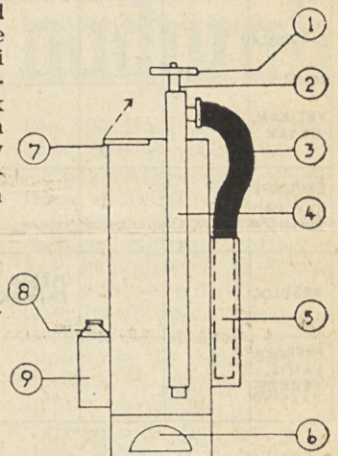


Poslovodje PE »Grmada« so obiskali »Zagrebski velesejem«. Z zamudo — posnetek za spomin

Ročni gasilni aparati

Vedrovka

Ta aparat je namenjen za gašenje raznih vrst požarov, le za gašenje električnih naprav pod naponom ni uporaben. Sestoji se iz pločevinaste posode, vsebine 20 litrov tekočine, gumijaste cevi, ročnika in



- 1 ročaj brizgalne
- 2 bat brizgalne
- 3 gasilska cev
- 4 zunanji valj brizgalne
- 5 mesto za cevni kolobar z ročnikom
- 6 odprtina za nogo
- 7 pokrov vedrovke
- 8 posoda s penilno tekočino
- 9 mesto za namestitev posode

steklenic za penilno sredstvo. V sami posodi je montirana ročna batna črpalka, katere ročaj je na gornji strani izven posode. Na gornji del črpalke je tudi priključena gumijasta cev, ki se konča v ročniku z vodo oz. peno. Na vrhu posode je pokrov, kjer se aparat polni z vodo in penilnim sredstvom. Z vedrovko upravlja lahko ena oseba ali pa dve. Batna črpalka ima dvoventilni sistem. Z vodo napolnjeno vedrovko ne smemo izpostavljati nizkim temperaturam.

Če želimo gasiti s peno, dodamo do 2,5 decilitra penilnega sredstva, s cevko dobro premešamo in pritrdimo na navaden ročnik še ročnik za zračno peno. Domet pri gašenju z vodo znaša 50 m, pri gašenju s peno pa le 3 m.



Tovariš Milan Savšek je poslovodja v novi prodajalni »Tesla« v Litiji. Pravi, da je z glasilom »Mercator« zadovoljen in da ga zelo rad čita. Je tudi predsednik DS PE Litija. — Kaj več nam bo sam napisal v prihodnji številki

ekonomske enote, oddelka ali glavnega skladišča, rentabilitetni račun, kalkulacije, proučevanje predpisov.

b) Podrobnejši

Vodstveno operativni in organizacijski posli ene ali več poslovnih enot ali oddelkov trgovine ali glavnega skladišča, podrobno poznavanje blaga, tržne situacije, možnosti presoje stanja na trgu, spremljanje in analiza cen, izračunavanje in analiziranje koeficienta obračanja sredstev in zalog, analiza uspeha ali neuspeha poslovanja, sklepanje kupoprodajnih pogodb, količinski in kakovostni prevzem blaga, sestavljanje kalkulacije, organizacija transportne službe, posli z embalažo, obvladanje dobrih običajev v trgovini, reklamacije, poznavanje potreb in navad prebivalstva (vsaj za svoje področje), poznavanje količinske potrošnje

vaš poklicni lik kar na moč zahteven. Iz vsebine lika boste našli, hote ali nehoti — vendar pa prav gotovo — tudi samega sebe. Zelo verjetno je, da se vam bodo le porajali dvomi, ali se res sme zahtevati od poslovodje v trgovini toliko potrebnih znanj. Odgovor je kratek. Če hočemo dvigniti naše trgovine na drobno in prav posebej pa še samopostrežne trgovine na višjo raven in jo približati v večji meri kot doslej trgovini v razvitejših državah, potem je tak dvom neupravičen.

Če izvzamem finančno stran razvoja trgovine, potem bi lahko rekli, da je naša trgovina taka, kakršni smo mi, ki v trgovini delamo. No, tudi lik ni vse. Oziroma tudi navedeni lik še ne vsebuje vsega. Samo primer. Ne bo preteklo mnogo časa, ko se bo od poslo-

Iz PE »GRMADA« nam pišejo ...

Vsako leto v mesecu novembru pobrsamo po kartoteki zaposlenih, kdo v tem letu praznuje desetletnico zaposlitve pri enoti. Tako smo letos našli naslednje: Vera Skopec, poslovodkinjo, in Nušo Jerebic ter Zinko Upelj, obe trgovski pomočnici v PC »Savsko naselje«.

Pred praznikom 29. novembra smo jih povabili na skromno slovesnost, kjer so bile po nagovorih predsednika DS in direktorja PE jubilatke pogostjene in obdarovane.

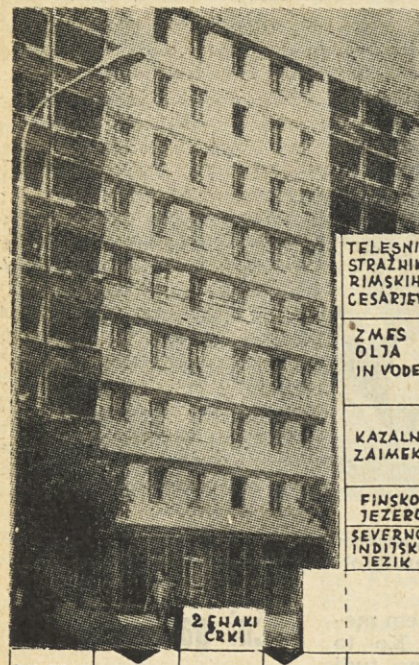
V sproščenem vzdušju so naše slavljenke obujale vesele in tudi žalostne dogodke v teh desetih letih zaposlitve.

Kolektiv PE »Grmada« vsem trem sodelavkam iskreno čestita z željo, da ostanejo še dolga leta v njegovi sredini. V.B.



Vera Skopec, Zinka Upelj in Nuša Jerebic so že 10 let člani kolektiva PE Grmada

XI. nagradna križanka



GLAVNI JUNAK SLOVEN- FILMA	TRAVNI- ŠKA RASTLINA	EVROPSKA ZVEZA	PROJE- CIRANA IZ ZRAKA	OKREČA- NEC, OKARA- NEC	DIVJA MAČKA	VABECNI 3 ZAPO- REDNE ČRKE	AVTOMOBIL- SKA OZNAKA OKRATA JATCE	VELIKI BOČATAŠI	VRSTA (IME) OLJA	DODATEK ZA KAVO	DON- KINOTOV KONJ
TELESNI STRAŽNIK RIMSKIH CESARJEV										ČROZA, SRH	
ZMES OLJA IN VODE							SPOROČILO NAZNAHILO IRGOLIC RAFKO				
KAZALNI ZAI MEK		MESTOV RUSIJI NAČIN RAZ- KUŽEVANJA				GRŠKI PEŠNIK ODLOČILEN PREOBRAT					
FINSKO JEZERO SEVERNO INDIJSKI JEZIK					EKONOM- SKA ENOTA	POZITIVNO HABITO JEDRO VO- DIKOVEGA ATOMA					
		MORSKE VILE OTROŠKE ROKE					ŠMOLASTA ŠNOV	ZGODEN NAJEMNA LISTINAZA TOVORNO LADJO			
DUHOVNIKI STARIH PERZOV		ČOZDVA PODRAST			MAJHNI POLOTOKI ZVIŠANA NOTA					SREDIŠČE VRTENJA (MNOŽ.)	
ŠKOTSKA REKA		MEMBRA- NA, KOŽICA			ČALOP, TEK TEKSTILNI DELAVCI			OTOK V VZH. SI- BIRSKEM MORJU			
MUČIČEVO DELO		MONOJEVA DRUŽBA DRAČA	ŠOKRATO- VA ŽENA NASPROTNO OD LEVO					NAPREDEK VEČANJE VEKI			
CARDINALE				TOLMAČ, RAZLAČALEC OD IVE						OGLTIKO VODIK	DRAG KAMEN
VELIKAN, ORTAK		NA PRIMER TLA DNO	MLADA KRAVICA, TELICA			MESTO V AVSTRA- LIJI				PODPREDNI VEZNIK	
ČENOMOR- SKO PRI- STANIŠČE			PREDLOG VEZNIK	NEMŠKI POLITIK ROBERT TAYLOR						PREDLOG	
PREDLOG	OŠEBNI ZAI MEK		ŠAHIST			11. IN 24. ČRKA		POND	NAJVIŠJA ČORA NA KRETI		
PREKO- VANJE, VEDEŽE- VALSTVO							VOZNIK LETALA				

Križanko je sestavil Marjan Žitnik, likvidant PE Grmada. Nagrade so: 1. nagrada 5.000 din, 2. nagrada 3.000 din in 3. nagrada 1.000 din

Rešitve pošljite na naslov: »Mercator« Ljubljana, Aškerčeva 3 (z oznako: XI. nagradna križanka). Navedite naslov in poslovno enoto, v kateri ste zaposleni. Rešitve sprejemamo do 5. februarja 1965.

Smeh ni greh

DEDIŠČINA

— Res lep značaj imaš. Z mojo sestro si se poročil le zaradi denarja, ki ga je podedovala po teti.
— Ni res! Poročil bi jo tudi, če bi ga podedovala po komerkoli.

ZAMERA

— Tine, zakaj se stalno prepiraš s svojo taščo, saj je vendar vedno dobra s teboj.
— Z menoj je že dobra, toda zamerim ji, da je rodila hčerko.

PREPIR

Prodajalca prodajaln konkurenčnih podjetij sta si po precej ostri razpravi skoraj skočila v lase.
— Dobro sem te razumel. Ali me imaš za bedaka?
— To ravno ne, toda vsakdo se lahko zmoti.

OTROŠKA

— Matjažek, danes je moj rojstni dan. Namesto darilca mi obljubi, da boš ves teden priden, dober in poslušen.
— Mamica, če mi postavljaš tako težke pogoje, ti pa že raje dam kako darilce.

November 1964

Prišli

EMONA:

Jožica Colarič, učenka

HRANA:

Janez Lunder, učenec

MERCATOR:

Lojze Gvardjančič
Bernarda Tomšič
Jože Brancelj
Karel Trplan
Marko Škerjanc
Bernard Križaj
Zarko Raletič
Ivan Škrjanc
Ivan Jalšovec

ROŽNIK:

Vera Lavrač
Tatjana Klančar
Marija Matko
Marija Pašič
Marija Kopitar
Metoda Bizjak

Odšli:

EMONA:

Bronislava Močnik
Franc Kozjek
Pavla Košak

HRANA:

Zlata Urbas
Marija Uršič
Ervin Poje

Osebnosti

MERCATOR:

Jože Podlogar
Ivan Potočin
Anica Hosta
Slavko Rudnički
Stane Podlogar
Jože Godnjavec

ROŽNIK:

Anica Kotar

Poroke:

HRANA:

Fani Pirman, poročena Ječič

MERCATOR:

Anica Zupančič, poročena Čož
Jože Tomšič

ROŽNIK:

Francka Mavec, poročena Štojs
Fani Čokert, poročena Mavec

Rojstva:

EMONA:

Olga Ptičak, sina
Marija Kern, hčerko

HRANA:

Irena Gomilar, sina
Angelca Škerjanc, sina
Ludvik Hren, sin

LITIJA:

Fani Keše, hčerko
Ivka Uštar, hčerko
Marija Volk, sina

MERCATOR:

Tončka Potočnik, sina

OPRAVLJENI TECAJI, IZPITI:

HRANA:

Viktorija Lovše,
izpit za trg. pomočnico
Marija Zakrajšek,
izpit za trg. pomočnico

Nezgode:

HRANA:

Minka Zabnikar
Marica Cimperšek

PIŠITE

NAM

O

SVOJEM

DELU!

PISMO IZ ANGLIJE

S štipendijo O. E. C. D. (Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj s sedežem v Parizu) sem odšel na prakso s temo »Notranje organizacije in poslovanje trgovskega podjetja na drobno« v Laws Store Ltd. - Anglija. Danes vam bom na kratko poskusil opisati organizacijo in potek dela v skladišču.

Podjetje Laws Store Ltd. s sedežem v Newcastlu ima 46 samopostrežnih trgovin in centralno skladišče. Skladišče, ki je v isti zgradbi kot uprava, ima tri etaže povezane z dvigali in odprtino za viličarja, s skupno ca. 4.000 m² površine. Na zalogi imajo stalno le kakih 1.200 izdelkov t. j. približno 60% izdelkov, ki jih prodajajo poslovalnice. Vse izdelke imajo razdeljene v dve skupini. V prvi skupini, vskladiščeni v pritličju, so izdelki, ki jih poslovalnice lahko naročajo vsak teden, (realizacija teh izdelkov mora biti večja kot 50 £ (funtov), t. j. ca. 105.000 din, na teden. V drugi skupini so izdelki z realizacijo izpod 50 funtov tedensko in jih poslovalnice lahko naročajo samo mesečno (enkrat na štiri tedne). V prvi skupini t. im. tedensko blago je ca. 400 različnih izdelkov.

Ves transport blaga v skladišče opravljajo na paletah (leseni podstavki) s pomočjo ročnih in električnih vozičkov (truck), ali po tekočem traku, oziroma drsnici. Za skladiščenje blaga uporabljajo lesene in kovinske — montažne 3 do 5 m visoke police, na katere nalagajo palete z blagom.

Izdelke imajo vskladiščene v policah, po grupah

uporabnosti in sicer tako, da je enako blago vskladiščeno vedno na istem mestu. Posamezni izdelki so vskladiščeni tako, da pri zbiranju »komisijona« za poslovalnice skladiščnik vzame najprej blago starejšega datuma (v nižji polici ali spredaj), novo dostavljeno blago pa vskladišči v zgornje police, oziroma za blagom s starejšim datumom proizvodnje.

Seznam zalog — naročilnice

Zaporedje vskladiščene blaga v policah je enako zaporedju izdelkov, opisanih na naročilnici. Za naročanje blaga iz skladišča dostavljajo namreč poslovalnicam vsak teden dva izvoda seznama vseh izdelkov (razmnoženih na ciklostil), ki so istočasno naročilnica (original) in dobavnica (kopija). Isto matrico za ciklostiranje seznama izdelkov, oziroma naročilnice uporabljajo 5 do 6 tednov.

Industrija jim skoraj vse blago dobavlja pakirano v manjše pakete-kartone, kar je bolj prikladno za premeščanje in lažje zadovoljuje potrebe poslovalnic. Blago dostavljajo poslovalnicam samo v originalnih kartonih in jih ne odpirajo. Tudi vso evidenco — naročanje, knjiženje — vodijo samo v skladiščnih enotah, t. j. po kartonih in ne po posameznih kosih, kar jim olajša ter skrajša delo in kontrolo.

Zbiranje blaga po naročilnicah

Istočasno s tedensko dostavo blaga dobijo poslovalnice seznam izdelkov — naročilnico. Na naročilni-

co vpišejo število skladiščnih enot (kartonov) posameznega izdelka, ki ga žele imeti v naslednjem tednu. Tako izpolnjene naročilnice morajo vrniti na upravo do vsakega četrtega dopoldne (polovica poslovalnic), oziroma do petka (druga polovica poslovalnic). Na upravi seštejejo vse naročilnice po posameznih izdelkih in po poslovalnicah. Če imajo na zalogi premajhno količino posameznega izdelka, ga dodatno naročijo. Običajno pa pravočasno naročajo zadostne količine blaga, kar jim uspe z zasledovanjem tedenske dinamike izdaje blaga iz skladišča, višine zalog in na osnovi izkušenj komercialistov. Prvi polovici poslovalnic (večje) dostavljajo blago ob petkih in ponedeljkih, drugi polovici pa ob torkih in sredah.

(Nadaljevanje prihodnjič)



Srečno novo leto — LAHKO TUDI BREZ ALKOHOLA, TODA S KAVO »MERCATOR«

IZ PRAKSE V ŠVICI

Inventura v dveh nadurah

Skoraj neverjetno se sliši, pa je vendar res.

Na naši praksi pri podjetju »Migros« v Švici smo med drugim tudi vprašali, koliko dni traja pri njih inventura. Začuden so nas pogledali in odgovorili: »Ob 18,30 uri zapremo prodajalno, ob 20,30 uri pa smo že vsi na cesti, to je na poti domov.« Še bolj začuden smo jih gledali mi in si mislili svoje: »To je vendar nemogoče.« Komaj smo čakali priložnost, da bi prisostvovali oziro-

ma sodelovali pri »taki« inventuri.

Ni nam bilo treba dolgo čakati. Dne 21. 9. 1964 je bila redna inventura v prodajalni »Neudorf«, ki ima ca. 200 m² prodajne površine.

Praktično je potekala inventura takole: Osebe, 14 po številu, se je takoj zjutraj ob 7. uri oprijelo priprave na inventuro. Od 12. ure dalje je prenehala dobava blaga iz skladišča prodajalne v prodajni prostor. Do 17. ure je bilo skladišče popisano in pripravljeno za inventurno komisijo, ki je štela pet članov. Kontrola samega skladišča po inventurni komisiji je trajala do 18,20 ure, ko so prodajalno zaprli za kupce. Najprej je inventurna komisija opravila kontrolo zaključka blagajne. Med tem pa smo se vsi organizirano lotili samega popisa blaga v prodajalni. Vsak oddelek popisujeta dva prodajalca, tako da prvi šteje, drugi pa vpišuje v inventurne liste s tekočo številko samo količino artiklov in prodajne cene. Ko je inventurni list popisan, se oba podpišeta in položita inventurni list na začetni artikel v gondoli. Inventurna komisija natančno pregleda (šteje, meri, tehta) že popisane gondole in se tudi podpiše. Po pregledu gondole za taknejo na vidno mesto kos papirja določene barve, kot znak, da je gondola po inventurni komisiji že pregledana. Na kraju inventure predsednik komisije še enkrat vpraša vse prisotne člane komisije za vsako gondolo posebej, če je bila v redu pregledana

(po spominu). Tako je napaka skoraj izključena.

Poslovodja odda inventurni komisiji vso dokumentacijo (dopropise, bremepise, zvišanja, znižanja, kalo in podobno). Komisija tudi odnese edini izvod inventurnih listin v knjigovodstvo na strojno preračunavanje. O rezultatu inventure je poslovodja pisмено obveščen.

Inventurni listi so prav tako ločeni kot naročilnice za blago, in sicer: kolonialno blago, mlečni izdelki, meso, sadje-zelenjava, milo, kozmetika, gospodinjinski artikli in tekstil.

Resnici na ljubo povedano, je bila prodajalna do 20,30 ure zopet pospravljena za naslednji dan, osebe pa v »civilu« na poti domov.

Nekaj dni pozneje je bila inventura v prodajalni Neumarkt, ki ima ca. 1.150 m² prodajne površine, zaključena ob 21. uri.

Za skrivnost njihove inventure — v dveh nadurah — pa so tudi dani vsi pogoji. Dnevna dobava blaga za določene artikle, (majhne zaloge in lahko pregledne police v skladišču), pravilna delitev in zadolžitve dela po oddelkih ter red in disciplina na vsakem koraku. Med inventuro se sliši samo glas napovedovalca popisovalcu in končno, kar je za nas novo, vpišujejo samo količino in prodajno ceno.

Mislím, da bi nam gornji sestavek lahko precej koristil in pripomogel, da bi bile naše inventure krajše — vsaj kontrolne inventure med letom.

Vilko Korenčan



Tudi v Angliji je ob konicah vrsta pred blagajnamí SP. Blagajničarke pa lahko opravljajo svoj posel hitreje, ker imajo specialne blagajne tipa National. Blagajničarka s pritiskom na gumb ugotovi znesek, ki ga mora vrniti kupcu, kovance pa vrača s pomočjo posebnega avtomata. Za hitrejšo postrežbo pri blagajni skrbijo tudi majhni tekoči traki, ki pomikajo že obračunano blago naprej

Rešitev in žrebanje nagrad za nagradni test

OBJAVLJEN V 10. ŠTEVILKI GLASILA »MERCATOR«

1. Po kakšnih načelih morajo ravnati gospodarske organizacije v svojih medsebojnih poslovnih razmerjih?

- a) po načelih poštenja
- b) medsebojnega ZAPUPANJA
- c) vzajemnega SODELOVANJA

2. Česa se morajo gospodarske organizacije vzdržati?

Vzdržati se morajo povzročanja škode:

- a) drugim gospodarskim organizacijam
- b) družbeni SKUPNOSTI
- c) POTROŠNIKOM

3. Katere so kršitve načel o poslovanju na trgu? Za kršitve načel o poslovanju na trgu štejejo:

- a) sporazumevanje za dosego monopolnega ali drugačnega privilegirane položaja
- b) špekulacija v PROMETU Z BLAGOM
- c) NELOJALNA konkurenca
- d) grobo kršenje POGODBENIH OBVEZNOSTI
- e) hujše kršitve dobrih poslovnih OBİČAJEV.

4. Katere kršitve predstavljajo naslednja dejanja?

- a) Postavitev pogoja kupcu s strani prodajalca, da mora kupiti poleg enega blaga tudi še kakšno drugo blago, ki ga kupec sicer ne bi kupil ali da mu mora prodati kakšno blago, ki mu ga kupec sicer ne bi prodal.

Odgovor: ta kršitev je ŠPEKULACIJA V PROMETU BLAGA

- b) Spravljanje potrošnikov v zmotno glede cene blaga z razglasitvijo razprodaje, s fiktivnim znižanjem cen ali na kakšen podoben način.

Odgovor: ta kršitev je NELOJALNA KONKURENCA.

- c) Zavajanje potrošnikov o kakovosti ali drugih lastnostih blaga z reklamo ali na kakšen drug način.
- Odgovor: ta kršitev predstavlja HUIŠO KRSITEV DOBRIH POSLOVNIH OBİČAJEV.

5. Za kateri prekršek mora biti poslovodja ali

prodajalec odstranjen za dve leti z delovnega mesta, če je bil dvakrat ali večkrat kaznovan? Odgovor: Za prekršek KRIVEGA MERJENJA.

6. S kakšno označbo glede kakovosti se daje v promet surova kava?

- a) EKSTRA PRIMA KAVA
- b) prima kava
- c) BOLJŠI TIP KAVE
- d) NAVADNI TIP KAVE

7. Kako se označuje vrsta surove kave, ki se daje v promet?

S trgovskim imenom, ki ga ima posebna vrsta kave, glede na RAJON PRIDELOVANJA oziroma na DRŽAVO, v kateri se prideluje in glede

de na lastnosti, ki so za posamezno vrsto kave značilne, kar se tiče oblike, velikosti in barve zrna, okusa in arome kave itd.

Taka trgovska imena, navedena v pravilniku, so na primer:

- a) RIO
- b) Santos,
- c) PLANTATION
- d) HARAR
- e) MEDELLIN, EXCELSO, ROBUSTA, GUATEMALA itd.

8. Koliko vrst pražene kave sme biti največ v »kavini mešanici«?

Največ STIRI razne vrste brez kakršnihkoli drugih dodatkov.

9. Kaj mora vsebovati deklaracija pražene kave, ki se daje v promet v izvirnem pakiranju?

Deklaracija mora vsebovati:

- a) VRSTO
- b) ime in SEDEŽ PROIZVAJALCA
- c) DATUM proizvodnje oziroma praženja
- d) ČISTO ALI NETO teža

10. Do katere teže pražene kave v izvirnem pakiranju velja skrajšana deklaracija? Do čiste teže 50 GRAMOV.

Izmed 35 prispelih rešitev je komisija izžrebala naslednje nagrajence:

I. nagrada (6.000 din) Lojze Gvardjančič, II. nagrada (4.000 din) Peter Mohar, III. nagrada (3.000 din) Mimi Zabukovec, IV. nagrada (2.000 din) Franc Prvinšek in V. nagrada (1.000 din) Griša Jurišič. Vsi nagrajenci so iz OE »Mercator«, kar

je očitni dokaz, da člani kolektivov PE vse premalo posvečajo pozornost rubriki »Ali poznamo predpise, po katerih delamo«. Vprašamo pa se tudi lahko, »ali poznamo«, »ali ne poznamo« predpise, po katerih delamo. Sodimo, da knjižice »Pravilniki in odredbe«, katere so vsi prejeli, vse premalo prebiramo in poznamo. Vse premalo se zavedamo besed, napisanih v uvodnem pojasnilu h knjižici: »Namen te knjižice je, da omogoči vsem našim delavcem, da se seznani s predpisi in tako v naprej preprečijo razne kršitve, ki se večinoma dogajajo zaradi neznanja.«

Da bi uredništvo glasila prejelo čim več rešitev nagradnega testa, objavljenega v 11. številki našega glasila, podaljšujemo rok za pošiljanje odgovorov ne preklicno do 7. 1. 1965.

Ali poznamo predpise, po katerih delamo?

V zadnji številki našega glasila smo pod gornjim naslovom objavili nagradni test, katerega namen je, da se čim bolj seznanim o določili nekaterih predpisov, katere moramo upoštevati pri opravljanju vsakodnevnega dela. Danes objavljamo

III. nagradni test

- I. nagrada 6.000 din za vse pravilne odgovore,
- II. nagrada 4.000 din za vse pravilne odgovore,
- III. nagrada 3.000 din za pravilne odgovore na najmanj 5 točk,
- IV. nagrada 2.000 din za pravilne odgovore na najmanj 5 točk,
- V. nagrada 1.000 din za pravilne odgovore na najmanj 5 točk.

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. Na posamezna vprašanja je treba napisati odgovore, pri nekaterih pa je treba samo neustrezno prečrtati.

1. Kaj mora vsebovati oznaka na cenikih bifejev pri prodaji grenkih likerjev?

- a)
- b)

2. Ali je dovoljeno dajati v promet surogate začimb?

- a) je dovoljeno
 - b) je dovoljeno pod določenimi pogoji
 - c) ni dovoljeno
- Neustrezno prečrtati!

3. Koliko sme biti razlika v teži pri posameznih izvirnih ovitkih »vafel« izdelkov?

Posamezni izvirni ovitek vafel izdelkov do 250 gr čiste teže se sme v teži razlikovati do 5%, povprečna teža ovitkov pa mora ustrezati deklarirani teži.

4. Ali je dovoljeno v prodaji na drobno rezati margarinu na manjše kose?

- a) da — zakaj?
 - b) ne — zakaj?
- Neustrezno prečrtati!

5. Kakšne so obveznosti garanta, če se v garancijskem roku okvara na izdelku sploh ne da odpraviti?

- a) izdelek zamenja z novim izdelkom,
 - b) izdelek zamenja z drugim izdelkom
 - c) poravna nastalo škodo.
- Neustrezno prečrtati!

6. V načelnih smernicah statuta je eno izmed temeljnih načel, da uspeh podjetja kot celote ne sme biti dosežen na način, ki je v očitno škodo posamezni enoti ali skupini enot.

Prav tako je postavljeno načelo za enote, da ne smejo dosegati uspeha na način, ki je v očitno škodo

7. Razvoj človeka kot svobodne osebnosti mora biti zagotovljen tudi s tem, da bo vsakomur ob enakih pogojih omogočeno, da dela na delovnem mestu

8. Dejavnost podjetja narekuje delovnim ljudem na vseh delovnih mestih, da so prizadevni in vljudni in da s svojim delom in odnosom do ljudi ustvarjajo

9. Nihče nima pravice žaliti človeškega dostojanstva katerega koli delovnega človeka

10. Do katere vrednosti odločajo delavski sveti enot sami o prometu s sredstvi?

V vrednosti din.

Odgovore pošljite najkasneje do 5. februarja 1965 na naslov: »Mercator« Ljubljana, Aškerčeva 3 (z oznako: »III. NAGRADNI TEST«). Navedite naslov in enoto, v kateri ste zaposleni.