

mercator

LETO III

LJUBLJANA, FEBRUAR 1965

ŠT. 2

Izbiramo kandidate

Naši predlogi za kandidate skupščinskih odbor-
nikov so evidentirani. Sekretariat za informacije
Skupščine SRS je tudi že objavil sporočilo, da so
predlagani dnevi volitev: 26. marca naj bi volili v
zbornice delovnih skupnosti občinskih skupščin, 28. mar-
ca pa naj bi volili odbornike v občinske zbornice
skupščin.

Letošnje priprave za volitve so se pričele zgodaj
in danes že lahko zapišemo ugotovitev, da so bile
tudi temeljite. V teh pripravah je lahko sodeloval
vsak občan. Preko katerekoli svoje organizacije ali
kot posameznik je lahko predlagal volilni komisiji
pri Občinskem odboru SZDL občane, ki jim zaupa.
Občinska komisija je zbrala (evidentirala) vse te
predloge in o teh predlogih bomo razpravljali na
zborih volivcev po volilnih enotah. Kandidate za
občinski zbor bomo izbrali v svojih krajevnih orga-
nizacijah, kandidate za zbor delovnih skupnosti pa
na sestankih v delovni organizaciji.

Torej pomeni, da vsi evidentirani predlogi še
ne pomenijo, da so kandidati že izbrani. Prav izmed
teh predlogov bomo izbirali kandidate, po dva, tri
ali štiri (kakor se bomo pač odločili na zboru vo-
livcev) za vsako odborniško mesto. Zakaj pa smo
potem predlagali in evidentirali toliko predlogov?
Tako smo najlažje posredovali Občinskemu odboru
SZDL občane, ki jim res zaupamo in za katere bi
želeli, da bi nas predstavljali v volilnih telesih
oziroma, da bi jih v bodoče upoštevali pri izboru
posameznih komisij in za delo v raznih organih.

Mislimo, da ni treba poudarjati, da letos poteče
mandat polovici skupščinskih odbornikov in poslan-
cev, tistim, ki smo jih volili pred dvema letoma za
doba dveh let. Druga polovica odbornikov in poslan-
cev bo zamenjana čez dve leti. Tako, kot zagotavlja
nova ustava, se naše skupščine nenehno zamenjujejo
in v nje prihajajo novi ljudje. Prav zato, da bi bila
zagotovljena neprekinjenost dela, skupščin popolno-
ma ne razpuščamo in ne zamenjujemo. Razumljivo
je, da novi odborniki ne morejo poznati vseh tekočih
problemov in to bi vplivalo na njihovo delo. Zato
torej ne volimo vseh odbornikov in poslancev hkrati.

Še vedno je čas, da še enkrat razmislimo o vseh
kandidatih. Prav je, da v skupščine izvolimo tudi
mladince in mladinke, da poskrbimo, da bodo v njej
tudi delavke, predvsem pa naj ostane osnovno vodilo
pri izbiri: novi odborniki in poslanci naj bodo druž-
beno razgledani, da bodo uspešno opravljali svoje
odgovorne naloge.



Vsem ženam

posebno pa članicam naše delovne skupnosti

čestitamo za dan žena

8. MAREC

8. marec

Ta spis nam je poslala
Nada Lombardo, dijakinja
ESS.

8. marec je dan žena. Letos mineva že 55 let, odkar praznujejo 8. marec kot mednarodni dan borbenih in naprednih žena. Praznovanje 8. marca je predlagala Klara Zetkin, znana revolucionarka in borka za pravice žensk in delavskega razreda sploh. Leta 1909 so ženske na kongresu socialistk v Københavnu sklenile, da bo prav 8. marec njihov praznik. Poslej so se ženske na ta dan zbirale na sestankih in demonstracijah ter zahtevale pravice zase in za ves delavski razred.

Dolgo časa so morale ženske praznovati svoj praznik ilegalno in leta so se borile za nazadnjaškimi silami, ki niso priznavale položaja ženske v družbi, s tistimi malomeščanskimi primitivnimi silami, ki so smatrale ženo za bitje, ki mora biti vezano samo na dom. Pot je bila trnova in le polagoma so si ženske priborile svoj položaj v družbenem življenju ter enakopravnost z moškimi.

Pri nas je bilo že v stari Jugoslaviji mnogo žena, ki so se navduševale in se tudi priključile naprednemu ženskemu gibanju v svetu. Naše žene so se vključevale v delavsko gibanje, ki ga je vodila KP Jugoslavije. Skupaj z moškimi so se borile za pravice delovnih ljudi in za svoje pravice.

Vrhunec svojih moči pa so naše žene pokazale med NOV, ko so se skupno s tovariši borile in prelivali kri za osvoboditev naše domovine. Mnoge med njimi so žrtvovali tudi življenje, in te nam morajo biti svetel vzor. V tej borbi so naše žene stopile prvič v javno življenje in postale enakopravne moškim. Opravljale so prav takšne funkcije kot moški tako v vojaških enotah kot v zaledju. Danes so ženskam dostopne vse šole in vsa delovna mesta ter osvajajo še najvišje vrhove družbenega življenja.

Vseposod so jim na široko odprta vrata in vseposod, so zažele, ker s svojo pomočjo dvigajo državo k napredku, skušajo izpolniti vrzeli in odpraviti napake, da bo življenje v naši domovini čim lepše.

Spomnimo pa se ob tem prazniku vseh žena in jim voščimo za njihov praznik in jim zaželimo še mnogo delovnih uspehov tako v službi kot doma.



Samopostrežna prodajalna PE »Hrana« v Dobrovi — pogled v notranjost

Gospodarjenje in delitev

Komisija CDS za gospodarjenje in delitev je na svoji I. seji obravnavala osnovne principe za enotno vrednotenje dela ter enakopravnost obveznosti enot do podjetja in obratno. Komisija je ugotovila, da sta to temeljni vprašanji, ki jih je treba uskladiti z določili statuta in drugimi samoupravnimi akti enot in podjetja kot celote.

Dosedanji rezultati analize devetmesečnega poslovanja in proučevanje gornjih vprašanj kažejo, da so medsebojni odnosi enot v smislu vrednotenja dela in v smislu skupnih obveznosti dejansko precej različni ali bolje rečeno neenakopravni. Ker je pa za uspešno reševanje teh vprašanj devetmesečni rezultat poslovanja nepopoln, je komisija ugotovila:

- da je treba osvojiti principe vrednotenja dela na podlagi temeljite obdelave strukture prometa po prodajalnah vseh enot;
- da se na tej osnovi določi vrednost dela;
- da je treba izdelati predlog okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, tako da bo omogočal kolektivom enot kar najučinkovitejšo stimulacijo delavcev;
- da se zagotovi obračunavanje storjenega dela vsak mesec sproti;
- da je treba izdelati predlog okvirnega pravilnika o delitvi čistega dohodka skladno z določili statuta in splošnih predpisov, ki bodo zagotovili enakopravne odnose enot, enot do podjetja in obratno.

Da bi bile te ugotovitve čimprej in temeljito obravnavane, je komisija izvolila dve komisiji: komisijo za izdelavo predloga okvirnega pravilnika o delitvi čistega dohodka in komisijo za izdelavo predloga pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Obe komisiji sta že zasedali in obravnavali do sedaj izdelane analize v možnostih enakega vrednotenja dela za težino dela. Analiza za enakopravno vrednotenje dela je osnovana na podatkih o strukturi prometa blaga po prodajalnah iz vseh poslovnih enot. Struktura prometa blaga je vzeta na osnovi ocenitve težine dela n. pr.: da spadajo prodajalne, ki prodajajo živila in med njimi tudi sveže meso, kruh, mleko, zelenjavo v eno grupo, medtem ko prodajalne, ki imajo poleg gornje strukture blaga še galanterijo in kratko manufakturno blago, pa v drugo grupo itd. Tako se bo vsaka sprememba strukture blaga, ki je bistvena za ustvarjanje prometa in ki vpliva na težino dela, uvrstila v posebno grupo. Ocenitev vsake grupe pa je odvisna od povprečka do sedaj ustvarjenega prometa na zaposlenega in od povprečka do sedaj

izplačanih osebnih dohodkov. Na podlagi tega so prodajalne iz vseh enot razporejene v 14 grup po vrednosti in težnosti strukturi od 3 milijonov do 600.000 din prometa na 208-urno zaposlitev na enako višino osebnih dohodkov. Ta načela za vrednotenje dela bodo služila v okvirnih pravilnikih kot osnova, da bodo vse enote glede obračuna osebnih dohodkov ob analizah enako obravnavane. Istočasno pa naj bi okvirni pravilnik določil % opravičenosti do osebnih dohodkov od storjenega dela (opravljen promet). Komisiji sta mišljenja, da so ta načela razumljiva in enostavna in bodo najbolj objektivno in enakopravno ocenjevala vrednost dela. Ta načela za vrednotenje dela bodo morala biti upoštevana v poslovnih enotah pri izdelavi lastnih pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov. Pri izdelavi pravilnikov o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov je pustiti enotam čim širšo samostojnost. V ta namen bodo tudi izdelana priporočila za konkretno realizacijo načel, vsebovanih v okvirnih pravilnikih. Vrednotenje dela po prodajalnah v okviru enot bo mo-

ralo biti vsekakor bolj konkretno, kritično in objektivno ocenjeno kot v splošnih načelih. Le tako bomo dosegli za vrednotenje dela v prodajalnah boljše in stimulatивnejše rezultate.

Pravilniki o delitvi osebnih dohodkov enot bodo morali tudi vsebovati zagotovila za izvajanje načela o rednem mesečnem obračunavanju dosežene vrednosti dela.

Takšno mesečno obračunavanje vrednosti dela bo le akontacija na osebne dohodke. Uspehi poslovanja posamezne prodajalne, enote in podjetja pa bodo obračunani v določenih razdobjih. Obračunavanje vrednosti dela obravnava le težino storjenega dela aktivno zaposlenih. Vsako neaktivno delo bo potrebno posebej obravnavati (inventure, dopusti, odsotnosti in drugi primeri neaktivnega dela).

Potrebno bo tudi določiti oblike stimulacije za končni uspeh prodajalne, enote in podjetja. Podkomisiji bosta v ta namen izdelali na podlagi zaključnega računa za leto 1964 ekonomsko analizo, iz katere bo mogoče ugotoviti način in možnosti stimulacije v obe smeri. Na podlagi sedanjih analiz prodajaln in enot je ugotovljeno, da večina enot nima urejene sistematizacije in ocene delovnih mest, kar je osnova za planiranje gospodarjenja. Na podlagi sistematizacije delovnih mest in njene ocene, ki mora biti prilagojena dejanskim potrebam dela, edino lahko ugotovljamo in planiramo potrebo in vzgojo kadrov po strukturi. Na ta način bomo lahko tudi že vnaprej ugotovili minimalna potrebna sredstva za osebne dohodke itd.

Ko bo dokončno sprejet okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka in okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, v katerem bo določena vrednost dela, bo dana tudi možnost za poenotenje kriterija sistematizacije in ocene po enotah.

Analiza rezultatov devetmesečnega poslovanja jasno

kaže, da bo moral okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka vsebovati predvsem elemente, ki bodo preprečevali neenakomeren položaj enot do pridobivanja in ustvarjanja skupnih sredstev. Zaradi tega je nujno, da bo podkomisija za delitev in gospodarjenje dobila potrebne podatke in rezultate iz zaključnega računa, da bo lahko izdelala konkretni predlog za okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka v smislu navedenih načel.

Enote pričakujejo, da bo okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka in okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov kot predlog čimprej izdelan, da bi lahko pričele izdelovati svoje lastne pravilnike. Ker je pa to trenutno še nemogoče zaradi nezadostnih podatkov, je potrebno še počakati na rezultate zaključnega računa. Takoj nato bo CDS sprejel konkretna priporočila za izdelavo pravilnikov enot. Vsem tistim enotam, ki pa že opravljajo spremembe svojih pravilnikov, priporočamo, da s tem delom počakajo, dokler ne bodo izdelani predlogi okvirnih pravilnikov. To pa zato, ker je želja vseh, da bi bili naši notranji odnosi v vseh pogledih kar najbolj enotni in enakopravni.

Zelo koristno bi bilo, če bi naše glasilo imelo posebno rubriko »Gospodarjenje in delitev«, v katero bi morali čim več pisati o problematiki, ki se pojavlja pri reševanju teh vprašanj. V tej rubriki pa naj bi objavljali tudi razna vprašanja in takoj odgovore nanje.

Stane Črne

Prejeli smo

KOLEKTIVU
VELETRGOVINE
»MERCATOR«

Kot bivši sodelavec z velikim zanimanjem spremljam razvoj in napredek podjetja. Ko takole večkrat orskam po spominih na prva leta obstoja »Mercatorja«, na dneve, ko smo starejši — ne pa stari — morali delati v znatno težjih delovnih pogojih, z zadovoljstvom poslušam novice o naših naslednikih, kako uspešno nadaljujejo delo starejših kolegov.

Nadvse pa me razveseljuje misel, da na nas upokojence navzlic obilici dela ne pozabljate, saj se nas spominjate za vsako novo leto z voščili in darilci.

Zato naj se na tem mestu, verjetno lahko v imenu vseh upokojencev podjetja »Mercator«, še posebej pa v svojem imenu prisrčno zahvalim vsemu kolektivu za izkazano pozornost in vam želim uspehov polno letošnje in prihodnja leta.

Adolf Remic
bivši uslužbenec

Statut in samoupravni akti

S sprejemom in uveljavitvijo statuta ni bilo zaključeno delo naših samoupravnih organov, pač pa je treba sedaj na novo pregledati vse notranje samoupravne akte, če so v skladu z ustavo, zakoni in s statutom.

Med prvimi nalogami centralnega delavskega sveta in njegovih komisij bo, da izdelajo temeljite spremembe, oziroma da na novo izdelajo in sprejmejo tri pravilnike, in sicer:

- okvirni pravilnik o delitvi čistega dohodka,
- okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov,
- pravilnik o delovnih razmerjih.

Za pripravo sprememb za oba okvirna pravilnika, to je o delitvi čistega dohodka in o delitvi osebnih dohodkov je že poverjena naloga posebnim komisijam za gospodarjenje in delitev. V to komisijo je centralni DS najprej imenoval samo predsednika, nato pa so delavski sveti enot predlagali posamezne člane, da ima vsaka enota v komisiji po enega člana, ki ga je nato na njen predlog imenoval centralni DS. Komisija pripravlja gradivo in analize, ki bodo služile kot podlaga za spremembe obeh pravilnikov. Pri svojem delu bo morala komisija upoštevati, razen splošnih predpisov, še določila statuta ter pogodb med podjetjem in enotami, sklenjenih na podlagi priporočilnih dogovorov in obvez. Po teh določilih bo tudi v naprej temeljna naloga obeh okvirnih pravilnikov o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov, da upoštevata samostojne pravice enot za konkretno odločanje o delitvi čistega dohodka enote in o delitvi osebnih dohodkov delavcev enote s svojimi lastnimi pravilniki.

Hkrati z upoštevanjem samostojnih pravic enot pa bo treba upoštevati drugo najvažnejšo temeljno nalogo in sicer, da bodo delitvena razmerja taka, da bodo upoštevala interes enote in podjetja kot celote.

Če bo komisija za gospodarjenje in delitev pravilno upoštevala in rešila ti dve temeljni nalogi v novih ali spremenjenih okvirnih pravilnikih o delitvi čistega dohodka in osebnih dohodkov, bo s tem hkrati rešila vrsto drugih problemov za še boljše ureditev naših medsebojnih odnosov.

Sproščeni splošni predpisi glede delitve so že sedaj omogočali vsakemu podjetju, da je urejalo svoje specifičnosti na način, ki je bil za posamezno podjetje najboljše. Popolnoma enotnega kalupa glede delitve ni mogoče izdelati na tak način, ki bi ustrezal vsem podjetjem iste stroke. Prav tako mora naše podjetje upoštevati, da so neke specifične razlike med petnajstimi enotami ter da morajo biti

delitvena načela, ki jih postavlja centralni DS, v obeh navedenih okvirnih pravilnikih tako sproščena, da bodo delavski sveti posameznih enot lahko določali svoj način delitve, ki pa seveda ne bo smel biti v škodo celoti.

Razen delitvenih razmerij pa bo treba v letošnjem letu na novo urediti medsebojna razmerja na podlagi novih ustavnih, zakonskih in statutarних načel o medsebojnih delovnih razmerjih.

Pravilnik o delovnih razmerjih, ki ga je centralni DS podjetja sprejel 7. 6. 1963, je bil izdelan še na podlagi Zakona o delovnih razmerjih iz leta 1961 z delnim upoštevanjem nekaterih določil ustave. Pravilnik o delovnih razmerjih je bil enoten za vse podjetje, to je za vseh 15 enot, ker zakon ni dopuščal, da bi posamezne enote sprejemale lastne pravilnike o delovnih razmerjih. Čeprav je bil ta pravilnik enoten, je prenašal vse pravice iz delovnih razmerij na razne organe enot, to je na DS, UO, na komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij enote, na disciplinsko komisijo enote in na direktorja enote.

Nov osnutek temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki skuša uresničiti ustavna načela glede medsebojnih delovnih razmerij, pa omogoča še boljše ureditev medsebojnih delovnih razmerij. Značilna novost osnutka je v tem, da lahko statut ali drug splošni akt podjetja določa, da posamezne enote s svojim lastnim splošnim aktom, to je z lastnim pravilnikom o delovnih razmerjih, uredijo vsa ali pa le določena vprašanja iz delovnih razmerij. Vsi splošni akti podjetja ali enote morajo biti vsak čas dostopni vsakemu delavcu ter se morajo praviloma izročiti delavcu v osebno uporabo.

Da bi se nekoliko seznanili z osnutkom temeljnega zakona o delovnih razmerjih, bomo navedli le nekaj novosti, ki jih predvideva.

Delovno razmerje na poskušnjo bi se moglo odslej skleniti le s strokovnim delavcem. Poskusnega roka ne določa osnutek zakona, pač pa bi ga moral določiti splošni akt podjetja, ki mora hkrati določiti delovne naloge in način ocene delavca v poskusni dobi.

Obvezno rotacijo, ki jo določa ustava samo za delovno mesto direktorja podjetja, predvideva osnutek za vsa vodilna delovna mesta, vsako četrto leto.

Samovoljno zapustitev dela obravnava osnutek le v toliko, da se pri sklenitvi delovnega razmerja lahko pogodbeno določi denarna kazen zaradi samovoljne zapustitve dela. V oblikah prenehanja delovnega razmerja pa osnutek sploh ne

omenja samovoljne zapustitve dela. Sestavljalci osnutka so dali pojasnilo, da osnutek zakona namenoma ni predvidel samovoljne zapustitve dela kot zakonitega načina prenehanja delovnega razmerja in da naj se v statutih oziroma samoupravnih aktih podjetja predvidi ta način prenehanja. To pa ne bo izvedljivo, ker bi bilo v nasprotju s 36. členom Zvezne ustave. Proti delavčevi volji more prenehati delovno razmerje samo ob pogojih in na način, kot določa zvezni zakon, ter statut ali pravilnik o delovnih razmerjih ne more predvideti nekega drugega načina prenehanja delovnega razmerja. Če bi na primer v samoupravnem aktu podjetja hoteli določiti eno izmed dosedanjih oblik prenehanja delovnega razmerja, zaradi samovoljne zapustitve, to je če delavec neupravičeno izostane z dela najmanj 7 zaporednih dni, bo lahko vsak delavec uspešno izigral to določbo. Če bo izostal 7 zaporednih dni ali več, se bo opravičil s tem, da je bila njegova volja, da izostane z dela, ne pa da mu preneha delovno razmerje. Ker taka oblika prenehanja v zakonu ne bo več predvidena, bo vprašanje, koliko dni bo lahko delavec samovoljno izostal in s tem oviral delovni proces. Za te primere bo sicer možen odpust zaradi kršitve delovnega reda, vendar bo za to potreben daljši postopek, zlasti ker delavec ne bo dosegljiv.

Osnutek ima 9 oblik prenehanja delovnega razmerja:

a) po sporazumu, b) po preteku časa, za katerega je bilo ustanovljeno, c) na zahtevo delavca, d) zaradi ukinitve delovnega mesta ali trajnejšega zmanjšanja obsega proizvodnje ali poslovanja, e) zaradi strokovne nesposobnosti delavca, f) po sili zakona, g) na podlagi odpusta delavca zaradi kršitve delovnega reda, h) zaradi prenehanja delovne organizacije, i) zaradi izvolitve ali imenovanja na funkcije, ki narekujejo prenehanje dotedanjega delovnega razmerja.

Pomembno je, da dosedanje oblike prenehanja — odpovedi delovnega razmerja zakon ne predvideva več. Zato tudi ni več odpovednega roka, pač pa se lahko s splošnim aktom podjetja določi čas od enega do šest mesecev, ko je delavec dolžan ostati na delu, kadar bi mu delovno razmerje prenehalo na njegovo zahtevo, ali po odločbi organa upravljanja.

Delovni čas se bo urejal s splošnim aktom delovne organizacije. Poln delovni čas je 42 ur tedensko in se lahko doseže z delom v dveh ali več delovnih razmerjih. Dnevni delovni čas se določi s splošnim aktom de-



V SP na Dobrovi imamo tudi kot za potrebo na klasičen način. Tu prodajajo šolske potrebščine in tudi časopise ter revije. V nekaterih državah se časopisi že sami prodajajo — ali ne bi tudi mi mogli časopise prodajati v SP tako kot drugo blago?

lovne organizacije. Delovni teden ne sme biti krajši kot pet dni.

Nadurnega dela v dosedanjih oblikah osnutek ne predvideva več, pač pa uvaža novo obliko, in sicer podaljšani delovni čas. Dosedanjega zagotovila, da se mora nadurno delo plačevati s 50 % povečanjem osebnega dohodka oziroma da se v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov določi tudi večje povečanje, osnutek zakona nima za podaljšani delovni čas. Delo v podaljšanem delovnem času predstavlja posebni delovni pogoji, kar se upošteva pri določanju osnov in meril za delitev osebnih dohodkov. Podobno določilo velja za nočno delo, ki se obravnava kot poseben delovni pogoji, ter osnutek zakona ne določa več odstotka povečanja osebnega dohodka za nočno delo.

Osnutek zagotavlja: a) počitek med delom 30 minut, b) dnevni počitek najmanj 12 ur nepretrgano, c) tedenski počitek v razdobju 7 dni — 32 neprekinjenih ur, d) letni dopust najmanj 14, a največ 30 delovnih dni.

Osnutek torej ne določa več koliko dni letnega dopusta gre posameznemu delavcu, pač pa prepušča to samoupravnemu aktu podjetja, ki pa mora upoštevati pri tem delovni staž, vrsto in težo dela, delovne pogoje, delovne uspehe in drugo.

Namesto disciplinske odgovornosti, predvideva osnutek odgovornost za kršitev delovnega reda. De-

narnih kazni osnutek sam ne predvideva, pač pa predvideva kazni — opomin, — ijavni opomin, — poslednji ijavni opomin. — odpust iz delovne organizacije. Kazen odpusta lahko izreče samo delovna skupnost podjetja ali enote oziroma DS podjetja ali enote in ne več disciplinska komisija. Sklep o odpustu se mora sprejeti s tajnim glasovanjem.

Glede materialne odgovornosti osnutek ne določa več meje 10.000 din, do katere je lahko delovna organizacija predpisala povračilo škode, za vsako škodo nad tem zneskom pa je morala tožiti. Delavec lahko pristane na povračilo škode tudi nad zneskom 10.000 din, ali pod tem zneskom. Če delavec ne pristane na povračilo škode, lahko uveljavlja delovna organizacija svoj zahtevek za povračilo škode samo s tožbo ne glede na to, ali gre za manj kot 10.000 din ali za več. Splošni akt delovne organizacije pa lahko predvidi tudi skupinsko odgovornost za škodo, povzročeno s skupnim delom, pri kateri ni mogoče ugotoviti krivde posameznih članov skupine.

Glede uveljavljanja pravic iz delovnih razmerij pa predvideva osnutek prav pomembne novosti, ki zahtevajo varstvo teh pravic. Delovna skupnost lahko ustanavlja službe, ki skrbijo za uveljavljanje pravic posameznih delavcev iz delovnih razmerij. Tudi sodišču daje osnutek znatno širšo (Nadaljevanje na 4. strani)



Obrazi iz kolektiva

Da bodo izložbe lepe

Tovariš Danilo Luznar ne bi zamenjal svojega poklica. Z dušo in srcem je aranžer. Morda bi bil danes znan slikar, če bi svoj čas odšel na likovno akademijo. Že kot otrok je rad risal. Vojska je prekinjala marsikatero računo; po vrnitvi iz vojske pa se je začel poklicno ukvarjati z aranžerstvom. Zaposlil se je pri »Hrani« in dolga leta skrbel, da so bile »Hranine« izložbe lepe. Zdaj je že dve leti vodja aranžerskega oddelka Veletrgovine »Mercator«.

Naše aranžerje smo obiskali v njihovem ateljeju in se pozanimali za njihovo delo. Tovariš Luznar nam je povedal:

»Atelje je primeren, mislim, dovolj prostoren za vse štiri. Morali pa bi imeti več aranžerjev — tedaj pa bi bil tudi ta atelje premajhen. Težave so s kadri. Potrebovali bi grafičnega risarja...«

»Ali nimamo v Ljubljani šole, ki vzgaja kadre za vašo stroko?«

»Imamo. To je aranžerska šola, ki jo obiskujeta dva naša aranžerja. Razen nje je šola za oblikovanje. To šolo je, na primer, obiskoval tovariš Martin Veleber, ki dela tudi v našem ateljeju, toda je uslužbenec IPK Osijek. Decembra je odpovedala službo Marija Rebernik. Takoj smo objavili razpis, toda »narejenih« aranžerjev ne dobimo. Pomagamo si z začetniki. Upam, ga bodo sčasoma postali dobri aranžerji. Vsekakor pa bo potrebno urediti osebne dohodke, saj je ta poklic zelo zahteven. Človek mora biti mizar, električar, črkoslikar, mora znati risati... Sicer pa veste, kdaj je izložba lepa...«

»Kakšne probleme še imate?«

»Vse se suče okrog kadrov. Material imamo, dela tudi, poslovodje se zanimajo za naše delo, vsepovsod so veseli, če pridemo, toda — ker nas je premalo — jih preveč na redko obiščemo. Izložbe se morajo pogosto menjati glede na letni čas, razen tega imamo veliko SP poslovalnic, ki jih je potrebno v celoti aranžirati. Torej, vidite, štirje vsega tega ne zmoremo.«

»Koliko delovnega časa prebijate v ateljeju, koliko pa po poslovalnicah?«

»Osnovno delo aranžerja je aranžiranje izložb, torej delo zunaj ateljeja. Ker pa nimamo grafika in črkoslikarja ter vse to delamo sami, smo več v ateljeju.«

»S čim se trenutno ukvarjate?«

»Zdaj izdelujem »opozorilce« za samopostrežne trgovine, tovariš Frelj je trenutno na seminarju Počitniške zveze v Velenju, tovariš Novak in Kamnar pa aranžirata poslovalnico v Šentvidu. Naj na koncu povem, da urejamo izložbe za daljši čas, ker nas je, spet poudarjam, premalo, da bi lahko na primer posebej aranžirali vse poslovalnice za predpustno prodajo in da bi takoj po pustu spet preuredili izložbe...«

J. K.

Iz starega raste novo

Bilo je mrzlo zimsko jutro, ko smo hitele v poslovalnico, da jo še dokončno očistimo in pripravimo za prodajo blaga. Mudilo se je, kajti potrošniki postajajo vedno bolj nestrpni.

»Kosovo« je bila stara, toda zelo obiskana poslovalnica, ko smo jo zaprli leta 1964. Jesen je silila v deželo, ko so razvažali zadnje kose blaga iz nje.

»Čimprej pridite!« so nam klicali potrošniki.

»Ali bo kmalu odprta?« so radovedno spraševali, kjerkoli so nas zagledali.

»Kmalu, kmalu, mogoče še letos,« so se glasili odgovori.

A delo se je zavleklo.

Stranke pogosto negodujejo, a obenem se tiho veselijo, kajti vidijo, da se zaključna dela bližajo koncu.

»Poglej, pogledaj, pa sva le pričakala prenovljeno trgovino,« se obrne star možakar, opirajoč se na palico, k svojemu prijatelju.

»Da, da, ali ti nisem rekel, da se delo zavleče. Pa še kako se je zavleklo. Sedaj je že novo leto! Rabiš še to in ono, za kar še pomisli nisi, da boš potreboval.«

Znanca, ki sta doslej hodila v trgovino čez cesto in še dalj, bosta sedaj preho-

dila le nekaj korakov.

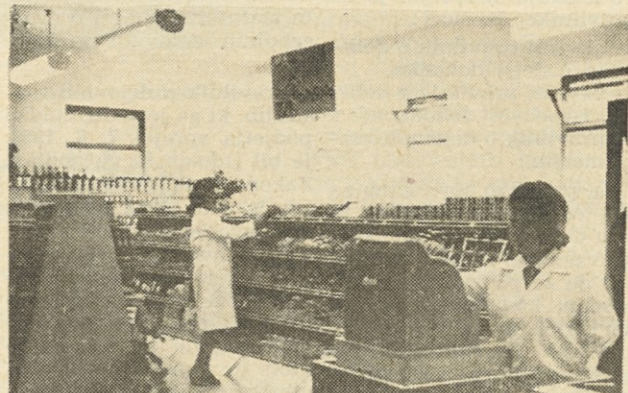
Vsi smo zadovoljni, potrošniki kakor tudi kolektiv, saj se bodo delovni pogoji občutno izboljšali. Kupci pa si bodo postregli z vsem potrebnim pod eno streho in si tako prihranili mnogo dragocenega časa.

Le še nekaj dni nas loči do začetka poslovanja okusno prenovljene blagovne hiše, v kateri si bomo s smo-

trnim poslovanjem znova pridobili zaupanje potrošnikov.

Naše geslo je: čimprej in v čimkrajšem času ustreči čimvečjemu številu naših potrošnikov s severnega dela občine Ljubljana-Siška. S takim poslovanjem pa bomo povečali ugled svojega podjetja.

Julka Hiti
PE »Grmada«



Tovarišica Francka Pludernik se dobro zaveda svoje dolžnosti blagajničarke prve samopostrežne prodajalne PE Jelka, zato se temu primerno tudi drži

Izobraževanje kadrov

Zanimanje za izobraževanje kadrov za prodajno tehniko v SP je v našem podjetju izredno živo. V mesecu novembru je bil seminar za vodilno osebo in prodajalce SP trgovin. Podobni seminarji so spet v februarju in bodo še v marcu.

Razen teh pa bomo imeli še enodnevne seminarje za prodajo tujim turistom z 20 % popustom, kar velja predvsem za prodajno osebo v poslovalnicah ob znanih turističnih točkah.

Sodobno trgovanje, ki se zadnja leta uvaja z vso intenzivnostjo, terja, da se naš kader še nadalje strokovno izpopolnjuje. Zato moramo v tej smeri naprej, če hočemo, da bodo nove in

sodobne. Eno najvažnejših delovnih mest v samopostrežni prodajalni je blagajniško mesto. Tudi za strokovno izpopolnitev blagajničark SP trgovin prirejamo že drugi seminar. Namen, ki ga hočemo doseči je, da se blagajničarka v tem času spozna s tehniko blagajne s poudarkom na »slepo tipkanje«. Blagajničarka mora biti na svojem delovnem mestu urejena, prijazna, ljubezna, pozorna, sredi največjega vrveža v prodajalni celo nasmejana, vse te pogoje pa lahko izpolnjuje le, če delo na blagajni iz lahkote opravlja. Zato ji je potrebna strokovna usposobljenost in tako bo tudi odnos do kupcev vsekakor prijetnejši.

Justi Božič

M. R.

obnovljene prodajalne zares



Naši aranžerji so imeli pred novim letom veliko dela. Mi smo jih pa obiskali takoj po novoletnih praznikih; vse smo našli doma, kajti znova je treba urediti izložbe. Najbrž bi naše bralce zanimalo delo naših aranžerjev; ali je kdo med njimi, ki bi ga znal opisati?

Kontrolna služba

Kot vsaka poslovna enota in podjetje kot celota dela obračun svojega poslovanja v preteklem letu, je tudi kontrolni oddelek napravil pregled svojega dela.

Vseh kontrolnih pregledov po naših prodajalnah je bilo 2344. Zaradi pretečenega roka trajnosti je bilo izločeno iz prodaje 17.450 kosov raznega živilskega blaga, katerih število bi se lahko občutno zmanjšalo, če bi osebe posvečale več pozornosti in skrbi nad tem blagom. Skrbeti bi moralo, da bi takšno blago pravočasno prodalo. Da se stanje v bodoče izboljša, bi morali kolektivi prodajaln opraviti naslednje:

- prodajalne naj bi vodile posebno evidenco nad blagom, ki ima določen rok trajnosti, da bi imele tako vsak čas pregled, kdaj mu poteče rok trajnosti;

- evidenca naj bi obsegala: ime artikla, datum dobave, rok trajnosti in zadnji dan izteka trajnosti. Ta evidenca bi bila lahko na kartoteki, ki bi bila obešena na vidnem mestu v skladišču.

Vedeti je treba, da se tako blago ne sme prodajati potrošnikom, ker se smatra za pokvarjeno. Za prodajo takega blaga so določene visoke denarne kazni, ki znašajo do 5 milijonov za podjetje in do 20.000 za odgovorno osebo. Tako blago se izjemoma lahko proda le po odobrenju Republiške sanitarne inšpekcije. Le-ta izda podaljšanje roka trajnosti na podlagi izvida C. H. Z., če ta ugotovi, da je blago neoporečno oziroma še sposobno za prodajo.

Vedno je misliti na to, da vsi odpisi blaga znižujejo dohodek enote in podjetja in s tem tudi osebne dohodeke delavcev. Zato je potrebno, da se vsak na svojem delovnem mestu trudi in skrbi, da ne pride do odpadkov blaga iz zgoraj navedenih razlogov.

Če pa so le primeri, da tako blago nima izgledov, da bi bilo prodano do določenega roka, je treba po predhodni odobritvi znižati prodajne cene in poskrbeti, da bo do roka prodano. V izogib temu pa so dane vse možnosti, da se opravijo premiki blaga med prodajalnami. Blago ima roke trajnosti, ki so določeni po pravilnikih, objavljenih v Uradnih listih SFRJ in roke trajnosti, katere so določili sami proizvajalci, z drugo besedo — komercialni roki. Sanitarna inšpekcija, kakor tudi Gospodarsko sodišče upošteva tudi slednje.

S pravilniki določene roke trajnosti imajo izdelki, ki so izdelani na podlagi masčob in jajc in pa emulzijski likerji, n. pr.:

- margarina — 45 dni,
- majoneza — 45 dni,
- jajčne testenine, keksi I. vrste, če so bila zanje uporabljena jajca ali mlečni izdelki, masčobe, čoko-

lada, kakao, orehi in lešniki,

- kavni ekstrakt — če ni hermetično zaprt,

- koncentrati za juho, dietetični proizvodi,

- čokoladni in jajčni koktajli,

- mineralne vode, umetne brezalkoholne pijače,

- jajčni puding, pekovski kvas, mleko v prahu itd.

Za meso, mesne izdelke in svinjsko mast še velja pravilnik o kakovosti živil in o pogojih za njihovo proizvodnjo in promet iz leta 1957 s poznejšimi spremembami in dopolnili.

Proizvajalec je rok trajnosti določil blagu zato, da opozori potrošnike, koliko časa je to blago pod določenimi pogoji sposobno za rabo.

Na pr.: bučno olje 4 mesece, vse vrste topljenega sira od 60—90 dni, kavovine od 1—2 let, gorčica do 6 mesecev, sladoled »Snežnik« Delamaris 1 leto, žičkin zdrob »Bebi« do 6 mesecev, ribje konzerve do 5 let, rusli 60 dni, mleti rožiči od 9 do 12 mesecev, marmelada »Belsad« 1 leto, marmelada »Fructal« 2 leti, kompoti do 2 let, paradižnikove konzerve do 2 let, vloženo kuhano sočivje do 2 let, vložene gobe v kisu 9 mesecev, razni sokovi do 1 leta, vino »Fruškogorski biser« do 1 leta itd.

Tu je omenjenih le nekaj artiklov, ki so v prodaji po naših prodajalnah. Dolžnost vseh zaposlenih v prodajalnah in skladiščih je, da pri prevzemu blaga in pri nadaljnji manipulaciji z blagom skrbijo, da ne pride do prekoračenja rokov.

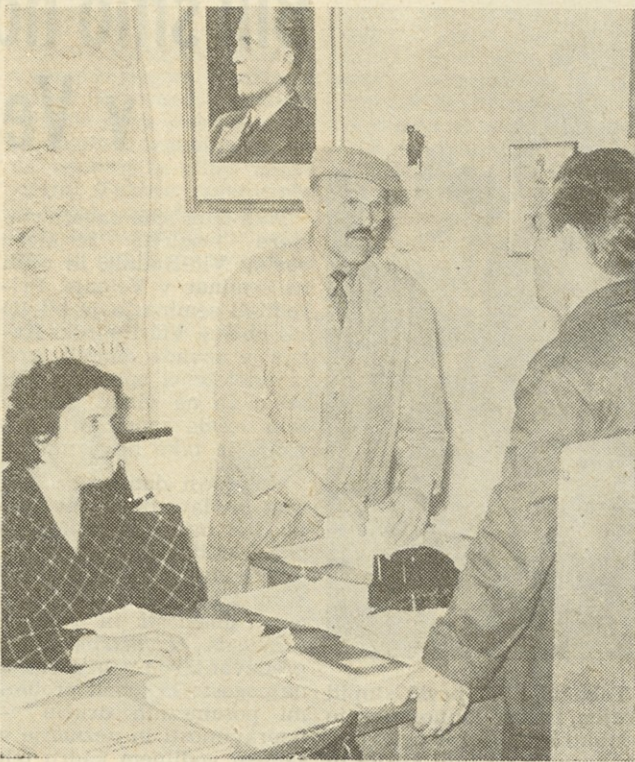
V zvezi z že omenjenim je še opozoriti na pravilno deklaracijo živilskega ali neživilskega blaga, ki je v

prometu in ki mora biti deklarirano tako, kot to določajo obstoječi predpisi. Deklaracija je lahko na embalaži, če je blago embalirano ali pa priložena k blagu, če se prodaja v razsutem stanju. V pravilnikih je točno določeno, kakšne podatke mora vsebovati deklaracija. Določeno je tudi blago, katero se mora prodajati v izvornem pakiranju (to je blago, ki ga pakira proizvajalec ali za to določeno podjetje) in blago, ki ga pakira prodajalna ob prodaji potrošnikom. Blago, katerega pakira proizvajalec ali za to določeno podjetje, je navadno pravilno deklarirano. Drugače pa je z blagom, ki je v razsutem stanju. To blago ima deklaracijo na vreči, zaboju ali omotu. To deklaracijo je treba hraniti toliko časa, dokler je blago v prodaji. V tem primeru je treba vedno zahtevati od dobavitelja ali proizvajalca dodatno deklaracijo ali njen prepis. Bišvena določila pravilnika, kako mora biti blago deklarirano, če se prodaja prosto so: vsako blago mora imeti deklaracijo v enem izmed jugoslovanskih jezikov, ime živila, ime in sedež proizvajalca, datum proizvodnje, čisto teža in rok uporabnosti, če je s pravilnikom določeno. Deklaracija mora biti vidna in čitljiva.

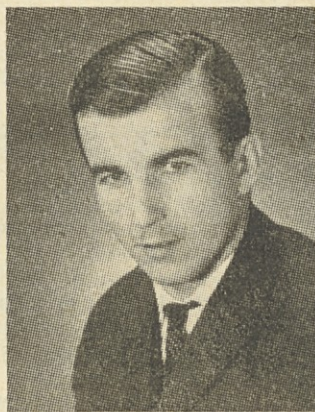
Vsi zaposleni v prodajalnah in skladiščih bi morali v bodoče posvečati več pozornosti predpisom in odredbam v trgovanju, ki pridejo v poštev pri vsakodnevnom delu.

Za vse nejasnosti naj se vsak obrne na naše kontrolne organe ali pa postavi vprašanje v našem glasilu »Mercator«.

Jože Starič



Tovariš Loboda se prav gotovo pogovarja o problemih transporta



Naš razgovor

Premalo kontrolorjev

V našem glasilu vsak mesec objavljamo seznam poslovalnic, ki so bile ob kontrolnih pregledih »v redu«. Prav gotovo nas vse zanima, kaj kontrolorji ugotavljajo v drugih poslovalnicah in ali objavljeni seznam pomeni, da so v drugih poslovalnicah same pomanjkljivosti, uredniški odbor pa o njih ne piše, ali pa to pomeni, da niso bile pregledane. Vse to smo naravnost vprašali tovariša Petra Moharja, ki od ustanovitve kontrolne službe pri našem podjetju dela kot kontrolor.

»Vsak mesec kontrolorji pregledamo vse poslovalnice. V časopisu pa res pohvalimo samo tiste, pri katerih nismo ugotovili prav nobene pomanjkljivosti. Dobro bi bilo, če bi kdaj napisali tudi članek o tistih poslovalnicah, v katerih smo ugotovili razne napake. Saj v glavnem gre za nepravilnosti, ki se z malo dobre volje dajo odpraviti. Močno pa se pozna, kje je osebje zainteresirano za red, ali kje poslovdaj dobro pozna predpise.«

»Dogaja se, da v vaših poročilih večkrat omenjate oziroma pohvalite isto poslovalnico. Ali je tako malo dobrih?«

»Nekatere poslovalnice imajo boljše prostore in če v teh poslovalnicah dobro skrbijo za red in spoštovanje vseh predpisov, jih lahko pohvalimo vsak mesec. Marsikje se osebje trudi, da bi bilo vselej »v redu« in da bi bila njihova poslovalnica v seznamu pohvaljenih.«

»Toda vsiljuje se misel, da se lahko drugod tudi trudijo, toda ker imajo slabe prostore, zaradi teh pa težke delovne pogoje, ne morejo nikoli priti v seznam pohvaljenih!«

»Ne, to ni res. Če je taka poslovalnica čista, če ni drugih prekrškov glede pravilnikov o trgovanju, bo vselej pohvaljena.«

»Koliko kontrolorjev sploh imamo pri Mercatorju?«

»Ob ustanovitvi kontrolne službe je bilo 5 kontrolorjev, danes smo samo štirje, čez čas pa nas bo šest. Ko nas je bilo pet, smo imeli 200 poslovalnic, danes pa štirje pregledujemo 300 poslovalnic. To pa pove marsikaj! Kljub temu kontroliramo vse poslovalnice. Moramo pač biti bolj prizadevni.«

»Kakšne so najpogostejše pomanjkljivosti?«

»Najpogostejše: prekoračeni roki uporabnosti živil, pokvarjena živila, nepravilno deklariranje živil, še več je pomanjkljivih deklaracij pri tehničnih izdelkih, pomanjkljivi garancijski listi za tehnično blago. Potem: pomanjkljivo označevanje cen blagu, neazurno knjiženje dokumentov, nepravilno zaključevanje blagajniškega izkupička, pa tudi slaba čistoča prodajaln, umazane delovne halje in podobno. Naj še povem, da tiste poslovalnice, pri katerih večkrat ugotovimo našete pomanjkljivosti, pogosteje obiskujemo in čez čas tudi v teh prodajalnah take slabosti izginejo.«

H. I.

O pokojninskem zavarovanju

V Uradnem listu SFRJ št. 51/64 je objavljen novi temeljni zakon o pokojninskem zavarovanju, ki temelji na načelih vzajemnosti in solidarnosti zavarovancev pri zagotavljanju sredstev in pravic iz tega zavarovanja. Pravice se določajo v skladu z načelom delitve po delu, v skladu z vlaganjem v pokojninske sklade in v skladu z drugimi merili glede prispevka zavarovanca družbeni skupnosti. Glede uveljavljanja z zakonom določenih pravic so vsi zavarovanci v enakopravnem položaju do skupnosti socialnega zavarovanja, pri kateri so zavarovani.

Med najznačilnejše spremembe v pokojninskem zavarovanju spada nedvomno sprememba pogojev za pridobitev pravic do starostne pokojnine. Zakon določa pridobitev pravic do starostne pokojnine pod splošnimi pogoji, pod posebnimi pogoji za določene kategorije zavarovancev (vojaški zavarovanci, uslužbenci pri organih notranje uprave in borci NOV) in pod pogoji, ki predstavljajo prehod od sedanjega na novi zakon. Pravico do starostne pokojnine pridobijo zavarovanci, ki prebijejo določen čas na delu in dopolnijo določeno starost.

Zavarovanec (moški) pridobi pravico do starostne pokojnine:

- z dopolnjenimi 60 leti starosti in s pokojninsko dobo najmanj 20 let;
- z dopolnjenimi 65 leti starosti in z vso zavarovalno dobo skupaj najmanj 15 let, od tega najmanj 40 mesecev v zadnjih petih letih ali 70 mesecev v zadnjih 10 letih;

— z dopolnjeno pokojninsko dobo 40 let ne glede na leta starosti.

Zavarovanka (ženska) pridobi pravico do starostne pokojnine:

- z dopolnjenimi 55 leti starosti in s pokojninsko dobo najmanj 20 let;
- z dopolnjenimi 60 leti starosti in s pokojninsko dobo najmanj 15 let, od tega najmanj 40 mesecev v zadnjih 5 letih ali 70 mesecev v zadnjih 10 letih;
- z dopolnjeno pokojninsko dobo 35 let, ne glede na leta starosti.

Starostna pokojnina se odmerja od povprečnega mesečnega zneska osebnega dohodka, po katerem je bil zavarovanec zavarovan v katerih koli zaporednih 5 letih zavarovanja v zadnjih 10 letih zavarovanja ali v katerihkoli zaporednih 10 letih zavarovanja.

Novost temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju je tudi predčasna pokojnina, ki jo lahko uveljavi zavarovanec, ki je dopolnil pokojninsko dobo najmanj 35 let in starost 55 let in zavarovanka, ki je dopolnila pokojninsko dobo najmanj 30 let in starost 50 let. Predčasna pokojnina se odmerja tako, da se glede na pokojninsko dobo, določena pokojnina zniža za vsako leto, ki manjka do 60 oziroma 55 let starosti, po 2 % pokojnine zavarovancem, ki imajo 38 ali 39 let, zavarovankam, ki imajo 33 ali 34 let pokojninske dobe. Če pa ima zavarovanec 35–37 in zavarovanka 30–32 let pokojninske dobe, znaša to znižanje po 2,5 % pokojnine.

V prehodnem razdobju, ki traja od 1. 1. 1965 do 1. 1. 1970 omogoča zakon, da lahko zavarovanci pridobijo pravico do starostne pokojnine pod ugodnejšimi pogoji, če izpolnjujejo naslednje pogoje:

Zavarovanci:

Leto	Leta starosti	Pokoj. doba
1965	55	35
1966	56	36
1967	57	37
1968	58	38
1969	59	39

Zavarovanke:

Leto	Leta starosti	Pokoj. doba
1965	50	30
1966	51	31
1967	52	32
1968	53	33
1969	54	34

Pogoj je, da sta pokojninska doba in leta starosti v določenem letu istočasno izpolnjena.

Posebno ugodnost določa zakon glede pridobitve pravic do starostne pokojnine za zavarovanke, ki v letih 1965–1969 dopolnijo 55 let starosti, če imajo v posameznih letih tole pokojninsko dobo:

v letu	pokoj. doba
1965	15 let
1966	16 let
1967	17 let
1968	18 let
1969	19 let

Ugodnost zavarovancev, ki si pridobijo starostno pokojnino pod pogoji določenimi za to prehodno obdobje je v tem, da se za te zavarovance ne uporabljajo določila, ki veljajo za pred-



Med malico v OE »Mercator«

časno pokojnino, ampak se jim izplačuje pokojnina, katera jim po zakonu pripada.

Novi zakon omogoča tudi zavarovancem, ki so pridobili pravico do starostne pokojnine po starem zakonu, da jo uveljavijo še v letu 1965 oziroma, da lahko uveljavijo po starem zakonu to pravico tudi tisti zavarovanci, ki bodo izpolnili pogoje za starostno pokojnino v letu 1965 in to še 6 mesecev od dneva, ko so te pogoje izpolnili. Ta možnost

varuje predvsem tiste zavarovance, ki so tik pred tem, da izpolnijo pogoje za pokojnino po starem zakonu, a te pravice ne bi še imeli po novem zakonu, kakor tudi tiste zavarovance, katerih pokojnina določena po prejšnjih predpisih bi utegnila biti večja kot prevedena pokojnina. V teh primerih se tako določena pokojnina ne bo izplačevala, temveč bo služila ta pokojnina za prevedbo, ker se bo izplačevala le prevedena pokojnina, če bo večja.



Dne 16. februarja 1965 so delavci glavnega skladišča v Tobačni ulici prvič stopili v svoj novi obrat družbene prehrane. Novi obrat je lepo urejen, ima sodobno kuhinjo s potrebnimi stranskimi prostori ter jedilnico, kjer se bo lahko hranilo 250 delavcev. Tu bodo delavci dobili tople malice dopoldne in popoldne, kasneje pa tudi kosila in večerje. Poleg navedenih prostorov so na novo preurejene tudi sanitarne naprave in garderobe delavcev

Bili smo na seminarju v Velenju

Tudi letos smo nadaljevali staro tradicijo ferialcev občine Vič-Rudnik in odšli na seminar v Velenje. Pridržitelj seminarja je bil IO PZ občine Vič-Rudnik. Kakor je navada mladih, smo se udeleženci spoznali med seboj že na vlaku. Kmalu smo veselo zapeli in potovanje je tako hitro minilo.

Naslednji dan so se pričela predavanja, ki so trajala tri dni. Predavanja so bila kvalitetna, ker so nam predavatelji znali s preprostim izražanjem približati delo, dolžnosti in pravice ferialcev. V diskusijah o predavanjih je bila naša najpogostejša tema: problemi posameznih družin — nepravilnosti in neznanje v samem vodilnem kadru teh družin, ponekod tudi nezanimanje mladincev za delo

v PZ in končno, večni finančni problem. Na podlagi teh razprav smo sklenili, da je potrebna večja povezava med družinami, povezava z množičnimi organizacijami in večje sodelovanje z IO PZ Vič-Rudnik.

Predzadnji dan smo praktično izvedli organizacijo izleta. Predavatelji so določili organizatorje izleta, ki so nas peljali k Velenjskemu jezeru. Tako smo se seznanili tudi s praktičnim delom.

Ob večerih se je v domu PZ odvijalo družabno življenje. Besedo so imeli humoristi in plesalci. Domov smo se vrnili polni novih napotkov za nadaljnje delo in Velenje nam bo ostalo še dolgo v spominu.

K. V. in T. F.

Načrtno izobraževanje kadrov

Vodje splošnih služb v PE so v mesecu decembru pričeli s seminarjem, na katerem so obravnavali razen vsebine in sistema dela teh služb v PE predvsem vprašanja v zvezi s kadri v podjetju. Na seminarju je bilo ugotovljeno, da mora biti to izobraževanje načrtno.

1. Podjetje povezuje veliko število delavcev, ki delajo v enotah, v raznih krajih in ob različnih pogojih, pri čemer nastaja nujna potreba, da se delavci enotno, strokovno in družbeno ekonomsko izobražujejo. Samo takšna enotnost ustvarja razumevanje, ustvarja boljše medsebojne osebne in poslovne odnose ter zagotavlja tudi enotna stališča pri reševanju problemov, utrjuje poslovanje, da se dosegajo še večji poslovni uspehi v korist posameznikov, prodajalne, PE in podjetja kot celote.

2. Podjetje je z integracijami zelo hitro raslo in nastajalo iz posameznih različnih organizacijskih enot, kar zahteva še večjo intenzivnost in nujnost izobraževanja kadrov: ker le-ti izhajajo iz več poslovnih enot, morajo dobiti več ali manj enotno organizacijsko in poslovno doktrino ali pozitivno miselnost, s katero bodo lažje in pravilneje ustvarjali tiste poslovne naloge in cilje, ki izhajajo iz pripojitve k podjetju. Zaradi tega je izobraževanje kadrov v podjetju važen činitelj, ki mora predvsem delovati v smeri nadaljnjega izboljševanja in izpopolnjevanja poslovanja, razvijanja in razširjanja organizacije ter utrjevanja medsebojnih notranjih odnosov.

V 213. členu statuta je zapisano: »Delovna skupnost mora stalno skrbeti za strokovno, politično in ekonomsko izobraževanje svojih članov, kar zahteva stalni razvoj proizvodnih sil ter družbenih ekonomskih odnosov.«

Izobraževanje kadrov po načrtu in programu, ki bo izhajal iz potreb posameznih poslovnih enot in splošnih sektorjev podjetij, bo zagotovil:

— da bodo kadri v prodajalnah lažje spoznavali, kje in kako je možno dosegati prihranke v času, v stroških poslovanja, v posameznih vrstah poslov in kako se lahko dosegajo boljši rezultati;

— da bodo kadri v enotah lažje spoznavali in reševali probleme notranjih rezerv, ovir, težav v organizaciji in v poslovanju ter o teh vprašanjih zavzemali pravilnejša in lažje ostvarljiva stališča;

— da bodo razna posvetovanja in razgovori o notranji ureditvi prodajaln in odnosov prispevali k utrjevanju reda, pravilnosti ter notranji prožnosti človeških in tudi poslovnih odnosov, kar je osnovni pogoj za večanje prometa, izboljšanje poslovanja ter za večanje osebnega dohodka po vloženih kvalitetnejših naporih.

Rezultati izobraževanja se bodo nedvomno odražali v zmanjšanju večkrat nepotrebne kritike in v potrebi po kontroli. Čim manjši je obseg znanja delavca, tem večja je njegova odvisnost od drugih in manjša njegova samostojnost in sposobnost za odgovornost. V takem primeru je nadzor nujen, mora biti trajen, kar zahteva veliko dela, dosega pa le minimalen učinek. Izobraževanje pa usposablja kadre, da so samostojnejši in da lažje ustvarjajo večji obseg odgovornosti, kar omogoča, da vodilni kadri enot in podjetja nadzorujejo le najnujnejše zadeve ter se lahko posvečajo reševanju tistih vprašanj, ki bistveno vplivajo na doseganje boljših rezultatov, izboljšanje poslovanja in drugo važno problematiko, na katero vsakodnevno zadevajo tako v enoti kakor v podjetju.

Z naraščanjem prometa, s spreminjanjem tehnike in metod poslovanja nastajajo številne nove vsebine in zahteve glede organizacije, reda, odnosov in ciljev poslovanja. Takšne spremembe je treba najprej opredeliti, nato obravnavati, pripravljati za uvajanje, uvajati in

izvajati. V izvajanju je potrebno ugotavljati pomanjkljivosti in jih sproti odpravljati. Končno je treba meriti na enoten način dosežke in uspehe ter jih kritično ocenjevati. Omenjeni vrstni red in posamezne stopnje pa si ni mogoče niti zamišljati niti izvajati drugače kot z ustreznimi prijemmi izobraževanja kadra.

Modernizacija in uvajanje novih metod v prodaji, nabavi ter na drugih področjih poslovanja zahteva brezpogojno napredovanje in razvijanje posameznega izvajalca vsega tega — človeka.

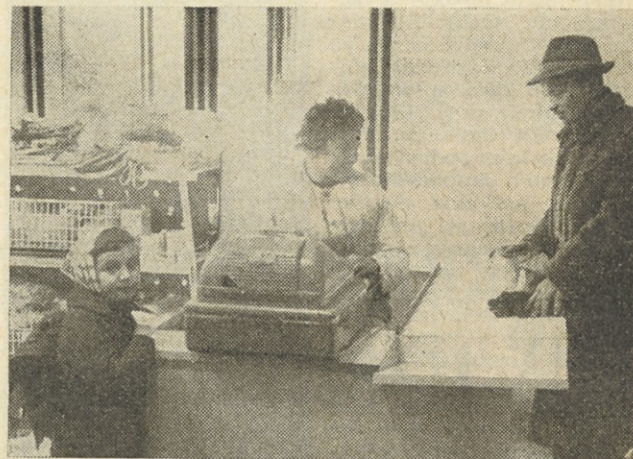
Večkrat ugotavljamo, da posamezniki zasedajo nova delovna mesta, ne da bi jih predhodno za nove naloge in za novo vsebino dela vzgojili, preizkusili, kaj šele usposobili. Zato je pomen vzgoje kadrov tudi v predvidevanju potrebnega izobraževanja ob pravem času, pred nastajanjem sprememb in pred prevzemanjem nalog in odgovornosti. Le na takšen način bomo usposobili kadre, ki se jim ne bi bilo treba učiti na lastnih napakah, če bodo pravočasno usposobljeni, na novih delovnih mestih ne bodo delali napak in ne bodo povzročali škode in ne bo trpel ugled. Zato mora biti vzgoja kadrov vedno korak pred spremembami, postavljena mora biti kot pogoj in sestavni del vsega sedanjega in bodočega dela tako v enotah kakor v podjetju kot celoti.

KDO NAJ BO DELEŽEN VZGOJE?

Na to vprašanje dobimo tudi odgovor, da je vzgoja potrebna za učence v gospodarstvu in le za mlajše kadre. Takšni odgovori izhajajo verjetno iz šolskega načina pojmovanja vzgoje. Pravilnejši je odgovor, da so vzgoje potrebni vsi člani delovne skupnosti, ne oziroma se na starost in delovno mesto. Seveda pri tem ne mislimo na izobraževanje kadrov v šolskem smislu, temveč smatramo iz-



Ob konicah, ko je pred blagajnami gneča kupcev, mora blagajničarka pokazati vse svoje spretnosti



Blagajničarka mora biti vedno nasmejana in še zlasti prijazna s kupci

obraževanje kot činitelj, ki zbljuje ljudi v pojmovanju, jih obvešča o pravih vsebinah zahtev in sprememb, ki daje možnost, da se vsak posameznik povsem sprosti in dobi odgovor na vsako vprašanje, ki ga želi. Izobraževanje je sestavni del poslovanja, ki dopolnjuje praznine, ustvarja gotovost, kjer je negotovost, ustvarja voljo za odgovornostjo, kjer je ni ali je ni dovolj. Izobraževanje je obenem tudi pomoč kadrom, da z lahkoto prihajajo do enotnih stališč in predstav, da lažje premagujejo lastne ovire in težave ter da lažje obvladajo težnje in cilje enot in podjetja kot celote. Zato si ne smemo zamišljati izobraževanja kot poseganje v šolskih klopih, kot nadležno učenje, temveč kot organizirano in smotno usmerjeno politiko za izmenjavo znanja, izkušenj ter mnenj. Tudi kot organizirane sestanke za spoznavanje zadev in vprašanj, s katerimi izboljšujemo lastno delo, delo enote in delo podjetja.

Izobraževanja smo potrebni vsi tudi zato, da določene stvari obnovimo, utrdimo, predvsem pa najdemo sprostitev za nadaljnje ter uspešnejše delo.

KAJ SESTAVLJA VZGOJO KADROV?

Vzgojo kadrov sestavlja izobraževanje in utrjevanje kadrov.

Posredovanje osnovnega znanja individualno za osebo na posameznih delovnih mestih, kakor tudi kolektivno za skupine ljudi v določeni enoti oziroma podjetju ali za osebe, ki opravljajo enaka ali pa podobna dela.

Način, s katerim izvajamo vključevanje ljudi na področje in bistvo problematike ali tehnike organizacije, dela in poslovanja.

Način posebnega tolmačenja vzrokov, potreb, razlogov, osnov in smotrov delovanja in poslovanja za doseganje ciljev uspešnosti poslovanja.

Način in sredstvo za oblikovanje, povečanje in utrjevanje volje za izboljšanje produktivnosti dela in uspehov poslovanja.

(Se bo nadaljevalo)

DOPISUJTE

V SVOJE GLASILO

»MERCATOR«



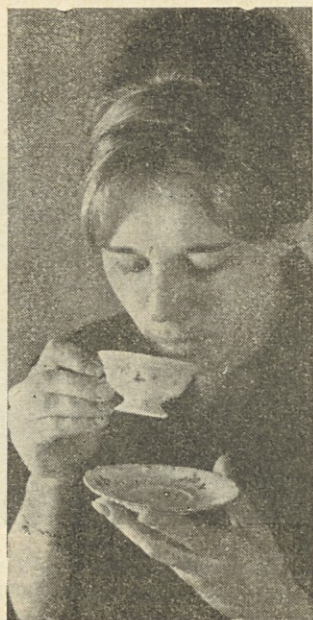
Martin Markovič in Milan Novak iz glavnega skladišča pripravljata komisijo v oddelku za sadje in zelenjavo

Sindikalne podružnice po V. kongresu ZSJ

Razvoj delavskega samoupravljanja in njegove materialne osnove v času med IV. in V. kongresom Zveze sindikatov Jugoslavije je zahteval, da se organizacijska struktura in metode dela sindikatov in zveze sindikatov prilagode razvoju družbeno-ekonomskih odnosov ter novim nalogam v nadaljnji graditvi naše družbene stvarnosti.

V. kongres ZSJ je med drugim obširno obravnaval organizacijo, metode in vsebino dela sindikalnih podružnic. Ugotovil je, da so se v skladu s spremenjenimi pogoji dela spremenile tudi oblike pomoči, ki so jo nudili višji sindikalni organi sindikalnim podružnicam in delovnim skupnostim pri vodenju poslovne politike in delitve ter pri urejanju notranjih odnosov v statutih in drugih normativnih aktih, katere samostojno sprejemajo delovne skupnosti. V novih pogojih dela mora biti omenjena pomoč konkretna in osnovana na širokem poznavanju vseh odnosov ter problemov določene gospodarske dejavnosti, kakor tudi poznavanju vseh družbeno-ekonomskih procesov pri nas. Za pravilno spoznavanje gospodarskih gibanj in problemov notranje ter zunanje delitve je pa nujno treba istočasno spremljati in analizirati idejne ter poli-

tične manifestacije teh gibanj. Da bi se lahko uspešno ukvarjali z izboljšanjem poslovanja in povečanjem produktivnosti dela, se je treba istočasno ukvarjati tudi s problemi samoupravljanja, ker se problemi organizacije poslovanja in družbenih odnosov vse bolj med seboj povezujejo. Novi družbeni odnosi in vsa



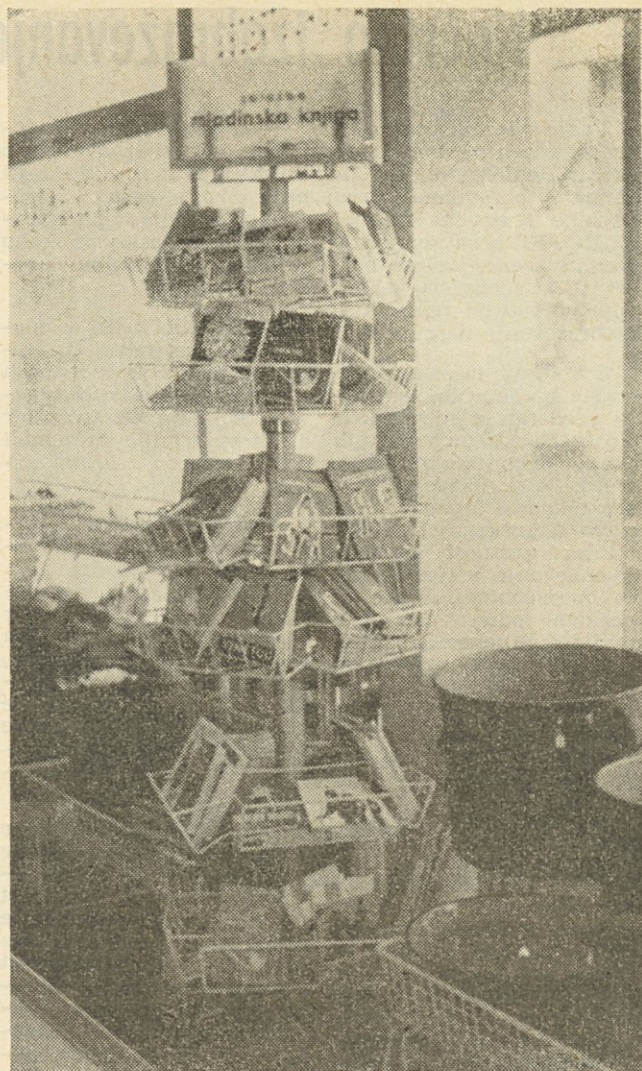
zamotozanost njihovega razvoja se najbolj izrazito manifestirajo v delovni orga-

nizaciji. Tu se usklajajo interesi posameznikov in skupnosti, ustvarja se enotnost intelektualnih in manualnih delavcev ter se neposredno uresničuje demokratska družbena vloga delavskega razreda. Večina nalog sindikatov, stališč in odločitev višjih sindikalnih vodstev se realizira v delovni organizaciji skozi aktivnost in delo sindikalne podružnice.

Glede na poseben pomen, ki ga ima sindikalna podružnica kot osnovna celica sindikalne organizacije, so vsi organi sindikatov in zveza sindikatov posvečali posebno pozornost podružnici v času in še posebej na V. kongresu ZSJ.

Vse navedeno zahteva, da sindikalne podružnice na osnovi svojih konkretnih problemov in pogojev, kakor tudi na osnovi splošne politike zveze sindikatov, vse bolj samostojno ugotavljajo svoje konkretne naloge in metode dela, se vse bolj odločno borijo za izboljšanje poslovanja, za povečanje produktivnosti dela, za uveljavljanje principov delitve po delu ter za izboljšanje in dvig življenjskega standarda. Njihovo delo se mora odražati predvsem v delovni skupnosti, ker so le od delovne skupnosti in njenih samoupravnih organov odvisni rezultati na vseh navedenih področjih.

Mesto in vloga kolektiva v delovni organizaciji zahtevata od sindikalne podružnice vlaganje velikih naporov za vse bolj demokratske notranje odnose, za razvijanje demokratizma in aktivnosti vseh članov delovne skupnosti v upravljanju ter odločanju. Samoupravljanje ni samo pravica, temveč je tudi dolžnost, ki zahteva od vsakega posameznika, da pri opravljanju svojih samoupravnih funkcij svobodno izraža svoje mnenje, daje predloge, prikazuje slabosti in morebitno rušenje tovariških ter humanih odnosov v delovni skupnosti. Za razvijanje demokratičnih oblik upravljanja naj sindikalne podružnice uporabljajo, kot zelo uspešno obliko dela, svoje delovne konference in razgovore v delovni skupnosti.



Potrošnik si poleg ostalega večkrat tudi zaželi dobro knjigo, ki so jim na voljo tudi v naših SP

Integracijski procesi v našem gospodarstvu so zahtevali prilagoditi organizacijo in metode sindikata novim konkretnim pogojem in potrebam.

V našem podjetju so sindikalne podružnice v enotah ohranile vso samostojnost dela, koordinacijski sindikalni odbor pa je v glavnem obravnaval problematiko, ki je zadevala podjetje kot celoto, skrbel za enotnost stališč pri posameznih vprašanjih, informiral sindikalne podružnice enot o delu centralnih organov upravljanja ter podobno. Tak način dela je nudil dovolj možnosti za nemoteno demokratično delovanje vseh sindikalnih podružnic enot ter se je pokazal kot edina sprejemljiva oblika dela v veliki integrirani delovni organizaciji. Takšna organizacija sindikata v integriranem podjetju je dobila tudi svoje mesto v novem statutu

ZSJ, ki določa osnovne naloge in organizacijo sindikalnih odborov, katerih status do V. kongresa ZSJ ni bil določen. V našem podjetju je obstajal koordinacijski sindikalni odbor in je tudi aktivno delal. Novi statut je sicer postavil načelo: »Ena delovna organizacija, ena sindikalna podružnica,« vendar pa je predvidel, da naj bodo v velikih delovnih organizacijah sindikalne podružnice organizirane na nivoju samoupravnih organizacijskih enot (obrati, poslovne enote itd.). To se pravi, da so nasproti samoupravnim organom PE in OE organizirane sindikalne podružnice, nasproti centralnim samoupravnim organom pa sindikalni odbori delovne organizacije, kar je v našem podjetju že izvedeno.

Po določitih statuta ZSJ je sindikalna podružnica osnovni nosilec aktivnosti sindikata, ki ima zlasti naslednje osnovne naloge:

- skrb, da se v celotnem delovnem procesu ali v njegovih posameznih delih dosledno izvaja neposredno upravljanje in da delavci odločajo o vseh vprašanjih glede dela in življenja, posebno pa gospodarjenja, delitve, delovnih in medsebojnih odnosov;

- da skrbi za dosledno izvajanje načela delitve po delu na vsakega posameznika ter vse enote delovne skupnosti in za odpravo nesocialističnih pojavov, ki se

(Nadaljevanje na 9. strani)



»Zaupanje«. Prizor smo posneli pred našo SP na Dobrovi



Smeh ni greh

RAZLIKA

Mama je povedala Petrčku, da bodo kupili bratca. Toda rodila se je deklica. Petrček, nezadovoljen, svoji mami:

— Pa kaj res ne znaš več razlikovati zelja od rože?

OBUPANA

Urednik dobi pismo bralke: — Vprašala sem moža, kaj bi storil, če bi umrla. Zelo sem obupana, ker mi je odgovoril: »Isto kot ti.«

DEBUT

— Poslušaj, dragica, — reče novoporočenec svoji ženi, — kupil sem ti kuharsko knjigo in sedaj že tri dni jeva samo juhe!

— Vem, toda žal sem šele pri prvem poglavju!

NE IZGUBLJAJ ČASA

— Kako daleč ste bili, ko ste zaslišali prvi strel, vpraša sodnik pričo.

— Približno petdeset metrov.

— In ko je počil drugi strel?

— Najmanj pet sto metrov.

PAMETEN

Odgovor na anketo, ki jo je pripravil dnevnik z naslovom »Kako naj kličem svojo taščo«:

— Jaz je ne kličem... pride kar sama.

ČUDOVITA ŽIVAL

Oglas iz ameriškega dnevnika:

— Iščejo tajnico, graciozno kot labod, potrpežljivo kot mravlja, s spominom slona in z delovno zmoglostjo vola.

ZAUPANJE

Anglež pride k svojemu mesarju in ga vpraša, zakaj mu ob mesecu ni poslal računa.

— Od gentlemana nikoli ne zahtevam denarja, — odgovori mesar.

— Nemogoče! In če vam ne plača? — sprašuje začuden Anglež.

— Po določenem času, če ne plača, smatram, da ni gentleman in tedaj zahtevam denar!

VPRAŠANJE

— Ste bili poročeni? — vpraša sodnik.

— Da, dvakrat.

— Koliko ste stari?

— Trideset let.

— Tudi dvakrat?

ZAUPLJIVI MOŽJE

Mladoporočenec sreča prijatelja in mu ves srečen razlaga:

— Moja žena bo te dni rodila.

— Ampak saj sta poročena šele pet mesecev?

— Vem, ampak zdravnik mi je rekel, naj se ne vznemirjam. Prvi otrok se pogosto rodi predčasno, pri ostalih pa je potem vse v redu.

DEFINICIJA

Optimist je tisti, ki pusti vžgan motor svojega avta, medtem ko njegova žena kupuje v trgovini, kjer razprodajajo.

NEDVOMNO

Po prerekanju, komu je podoben sinček, mladi očka odločno izjavi:

»Spredej meni, zadaj obema.«

PRESENEČENJE

»Si vedel, da naša industrija bolj skrbi za domačega potrošnika kot za tujega oziroma za izvoz?«

»Ne bi mogel verjeti.«

»Zakaj ne, saj mesna industrija raje zmelje svinjske kože v hrenovke za domači trg, kot da bi jih dala usnarjem, ki svinjsko usnje izvažajo.«



Hladilne vitrine je treba večkrat dnevno napolniti

Sindikalne podružnice po petem kongresu ZSJ

(Nadaljevanje z 8. strani) pojavljajo v delitvi in medsebojnih odnosih;

— da v cilju izboljšanja življenjskih pogojev in dela razvija iniciativo delavcev za stalno rast proizvodnje in produktivnosti dela, učinkovito poslovanje in racionalno izkoriščanje družbenih sredstev, namenjenih za družbeno-ekonomsko in splošno izobrazbo delavcev;

— da skrbi za razvijanje socialistične zavesti in solidarnosti med delovnimi ljudmi ter vpliva na razvoj kulturnega in zabavnega življenja, da pomaga pri organizaciji odmorov, športa in razvedrila delavcev;

— da stalno spremlja stanje in probleme, s katerimi se srečuje delovni človek v delovni organizaciji, sproži iniciativo ter daje

predloge samoupravnim organom za njihovo rešitev;

— da doseže sodelovanje delavcev v družbeno-političnem življenju njihove občine.

Sindikalni odbor delovne organizacije združuje in koordinira delo sindikalnih podružnic, pomaga podružnicam pri izvajanju njihovih nalog, daje pobudo za reševanje problemov, ki so pomembni za delovno organizacijo kot celoto.

Delo sindikalnih organizacij in njihovih organov je javno. Le-ti so dolžni, da informirajo članstvo o svojem delovanju in so za svoje delo odgovorni članstvu, volilnim telesom ter pred javnostjo. Stališča, priporočila in odločitve sindikalne organizacije in njenih organov morajo biti rezultat

medsebojne obravnave in borbe mnenj. Sindikalne organizacije in njihovi organi so pri svojem delu samostojni.

Delo sindikalnih podružnic enot in sindikalnega odbora podjetja je odvisno od programa dela, ki ga imajo, oziroma, ki ga bodo sprejeli na občini zbora. Zato se moramo s posebno odgovornostjo lotiti vsebinskih, kadrovskih in drugih priprav za občne zbornice, od katerih bo mnogo odvisno, bodeče delo naših sindikalnih podružnic in sindikalnega odbora, ki naj bo vsklajeno s sklepi V. kongresa ZSJ in interesi družbeno-političnih in delovnih skupnosti ter željami in upravičenimi zahtevami delovnih ljudi.

ZT



Stalno je treba skrbeti, da bodo zaloge zadostne

TAKO PA ŽE

»Kaj, tudi ti boš šel v juliju na dopust? Ali nisi bral, da naj bi v sezoni prepustili vse postelje ob morju tujcem?«

»Res? No, pa se bom prihodnje leto poleti paril doma in v pisarni, na dopust pa bom šel izven sezone. Saj res, kaj bi hodil po največji vročini na morje.«

»Seveda, seveda, saj je tudi izven sezone na morju lepo.«

»Dobro, le ti mi boš povrnil stroške za dopust, če ne bo!«

NOVICI

Včeraj so na kolodvoru v Ljubljani zabeležili zanimiv primer. Dva potnika sta šla skozi novo zgrajeni »Vhod na perone«. Eden od njiju je celo poskušal skozi omenjeni podhod prodreti do II. perona, ki so ga pred leti pomotoma (že) pričeli graditi.

—0—

Izvedeli smo, da bodo v kratkem pričeli graditi novo — že tretjo po vojni — pošto v Ljubljani. Po geometrijskem zaporedju sodeč bo ta 20-nadstropna. Merodajni pravijo, da letos še ne bodo zvišali pošt-nih tarif.

SPOZNANJE

»Torej ne gradimo nove Ljubljane, temveč jo rekonstruiramo!«

»Jaz sem pa mislil, da jo rušimo.«

ZGODOVINSKO ZAŠČITENO

Baje do 2000. leta ne smejo porušiti hiš na obeh straneh dolenskega mostu čez Gruberjev kanal v Ljubljani, ker se bodo dotlej tako same porušile pa tudi glede varnosti prometa ne kaže pretiravati.

SPET NATEČAJ

»Si bral, da je spet razpisan natečaj za zazidavo predela med Titovo, Nazorjevo, Miklošičevo in Dalmatinovo ulico? Najbrž bodo po novi zamisli morali podreti nebotičnik Metalke in Dom sindikatov.«

»Brez skrbi! Gradili bodo naprej ne glede na natečaj. Le od časa do časa, ko bo spet potreba po dvainpolmilijskih nagradah, bodo razpisali nov natečaj.«

LJUBLJANSKA ZNAMENITOST

Tujci — kot prej Ljubljančani, dokler se niso privadili — se večkrat spotaknejo nad čudno »pozo« stolpnice v Kidričevi ulici.

In baje — po vicu, ki kroži — jim Ljubljančani takole razlagajo:

»To je višek tehnike in urbanizma. Stolpnica se vrti, da bi bili vsi stanovalci enako deležni sonca. Trenutno stoji, ker je pravkar zmanjkalo elektrike.«

Ob rob izpolnjevanja nagradnih testov

Izpolnjevanje nagradnih testov, objavljenih v glasilu delovnega kolektiva Veletrgovine »Mercator« se je do sedaj že močno uveljavilo in razširilo. Kljub temu pa je potrebno, da se v izpolnjevanje nagradnega testa vključijo še drugi člani delovnega kolektiva našega podjetja in sicer predvsem tisti, ki delajo v trgovini na drobno — v prodajalnah — ker je izpolnjevanje testa namenjeno prav njim. Poslovodje in drugi člani kolektivov posameznih trgovin morajo namreč stalno skrbeti, da bo trgovanje v skladu z določili ustreznih pravilnikov o kakovosti raznih živil. Nekaj teh pravilnikov je podjetje že izdalo v posebni modri knjižici, vendar pa je bilo že po izdaji te knjižice v Uradnih listih objavljenih še nekaj novih pravilnikov, na katere posebej opozarjamo. To so: **Pravilnik o kakovosti mleka in mlečnih izdelkov, sirila in mlečarskih kultur, sladolea in sladolednega praška, jaje in jajčnih izdelkov, dalje Pravilnik o kakovosti sadja, zelenjave in gob ter**

sadnih, zelenjavnih in gobjih izdelkov in Pravilnik o kakovosti rib, rakov, školjk, morskih ježkov, žab, želv, polžev in njihovih izdelkov. Neizpolnjevanje oziroma kršitev kakršnihkoli določil navedenih pravilnikov, je zvezano s precej visokimi denarnimi kaznimi za podjetje in za odgovorno osebo. Če pa je odgovorni osebi — poslovodji — izrečena ne-pogojna denarna kazen, le-ta tudi ne more biti več poslovodja za dobo dveh let od pravnomočnosti sodbe.

Glede na to je poznavanje in izpolnjevanje predpisov o kakovosti živil nujno potrebno. Z rednim izpolnjevanjem objavljenih nagradnih testov je mogoče spoznati vse že navedene predpise o kakovosti živil, zlasti še glede tistih vprašanj, ki so trenutno najbolj aktualna. Posamezna vprašanja nagradnega testa je potrebno izpolnjevati večkrat kompleksno, z upoštevanjem določb več členov posameznega predpisa, ali več predpisov hkrati, da dobimo pravi odgovor na postavljeno vprašanje.

Za primer naj navedemo 1. vprašanje iz III. nagradnega testa, na katerega je precej reševalcev nepravilno odgovorilo. Vprašanje pravi: »Kaj mora vsebovati oznaka na cenikih bifejev pri prodaji grenkih likerjev?« Pravilni odgovor se glasi: »a) ime proizvajalca in njegovo morebitno trgovsko ime, b) osnovne sestavine proizvoda ter njihove količine, izražene v merskih enotah ali v odstotkih čiste količine proizvoda.«

Za ugotovitev tega odgovora je potrebno pregledati določbe Pravilnika o kakovosti alkoholnih pijač, piva, umetnih brezalkoholnih pijač in sirupov, mineralnih vod in sodavice, ledu in kisa. Pod naslovom 4. Likjerji, je med določbami, ki obravnavajo kakšni so likerji in kako smejo v promet, v 36. členu določeno, da veljajo določbe 25. člena tega pravilnika tudi za likerje. Če pogledamo določbe 25. člena lahko ugotovimo, da morajo gostinska podjetja in gostišča za naravna žganja označiti v svojih cenikih podatke iz 1. in 9. točke drugega odstavka 4. člena pravilnika. 1. in 9. tč. 4. čl. pravilnika moramo torej upoštevati tudi za likerje ter dobimo tako pravi odgovor, ki je naveden na začetku obravnavanja tega primera.

Precej nepravilnih odgovorov je bilo tudi na 4. vprašanje, ki se glasi:

»Ali je dovoljeno v prodaji na drobno rezati mar- (Nadaljevanje na 12. strani)



Pomenek ob kavi »Mercator«

ČLANI

DELOVNE

SKUPNOSTI —

DOPISUJTE!

Osebnosti

PRIŠLI

EMONA

Žože Kukman, delavec

GRMADA

Anton Piskule, delavec
Branko Račič, delavec
Helena Gruden, trg. pomočnica

HRANA

Drago Verbič, poslovodja
Ivanka Gorec, delavka — snažilka
Marjan Ogrič, delavec

LITIJA

Žože Pušnik, namestnik poslovodje

MERCATOR

Angela Primc,
Stefka Straser,
Žože Goršič,
Franc Marn,
Milan Bitenc,

Jože Vintar,
Andrej Kamnar,
Pavel Jankovec,
Stane Rangus,
Fani Hribar
Viktor Veršnik

STANDARD

Žože Lilek, šofer
Martin Šafar, prodajalec

ODŠLI

EMONA

Ana Majetič,
Marija Kovač,
Ivan Raščan,
Marija Brvar

GRMADA

Alojz Macuh
Žože Sešek

HRANA

Bogo Miklič,
Vinko Zajc,
Ivan Košir

LITIJA

Janez Kepa

MERCATOR

Vinko Remškar,
Azis Avdulj,
Dragan Hrvačanin,
Nevenka Hromec,
Marija Rebernišek,
Adil Veljačić,
Janez Perme
Brahim Hodžič

STANDARD

Fani Bratkovič

POROKE

HRANA

Anica Virant, poročena Virant

TRŽAN

Mihaela Lenarčič, poročena Hočevar
Marija Metelko, poročena Frankovič

ROJSTVA

GRMADA

Vera Sever, sina

LITIJA

Marta Blaj, hčerko

MERCATOR

Hermina Gašperič, hčerko

POLJE

Minka Gužvinec, hčerko

TRŽAN

Marija Frankovič, sina

TEČAJI, IZPITI ITD.

EMONA

Angela Stefančič, izpit za trg. pomočnico,
Ladislava Zore, prestop v II. letnik trg. šole
Ana Gogala, prestop v II. letnik trg. šole

HRANA

Marija Colarič,
Mihaela Ivanc,
obe izpit za trg. pomočnici

TRŽAN

Marica Mikec, izpit za trgovsko pomočnico

NEZGODE

GRMADA

Majda Cvelbar,
Helena Gruden,
Marija Pleše

HRANA

Fani Kralj pri padcu ranila desno roko.

PO VRNITVI IZ ANGLIJE

Danes bom skušal opisati izgled in organizacijo dela neke samopostrežne trgovine v Newcastlu. Seveda bom marsikaj izpustil iz svojega spisa, ker sem si supermarket ogledal bolj mimogrede.

Supermarket podjetja LAWS STORE Ltd. s ca 800 m² prodajne in 400 m² skladiščne površine je ob prometni cesti med številnimi drugimi prodajalnami različnih strok. V njem prodajajo okoli 5.000 različnih izdelkov.

Mesečna realizacija je povprečno 60 milijonov din, oziroma na 1 m² prodajne površine din 76.000. Paposle-
nih je 40 stalnih delavcev
in 16 honorarnih, ki oprav-
ljajo pomožna dela ob pet-
kih in sobotah, ko je naj-
večji promet. Vsak redno
zaposleni delavec opravi to-
rej ca. 1,5 milj. din prometa
mesečno. Tedensko obišče
poslovalnico približno 60.000
kupcev, od katerih nakupi
vsak povprečno za ca. 1.000

Prodajalci delajo v eni izmeni vsak dan od 8—17,30, z enournim opoldanskim odmorom, ob sredah popoldne pa imajo zaprto. Vsak delavec izrabi po razporedu en prosti dan med tednom, vendar skoraj vsi delajo ob petkih popoldne in ob sobotah, ko je največji promet.

Blagajne

Blagajne imajo razporejene ob glavnem vhodu (5) in ob stranskem (4). Vseh 9 blagajn, znamke National obratuje ob petkih in sobotah, med tednom pa le 2—3, oziroma ob konicah 4—5. Blagajne opravljajo razen običajnih operacij, kot pri nas, še naslednje dodatne operacije:

1. Operacijo, s katero blagajničarka ugotovi, koliko drobiža mora vrniti kupcu, ki ne plača točnega zneska nakupljenega blaga.

2. Priključek na avtomat za vračanje drobiža oziroma kovancev kupcu.

A black and white photograph of a grocery store interior. The store is divided into sections by signs: "CEREALS", "FRUIT", "MEAT", and "SOUP". Shelves are stocked with various products. A sign in the foreground on the left reads "Buy 10 for \$2.99 2-LITER CANS OF PEPSI COCA-COLA 10¢ each". A shopping basket is visible in the center aisle.

Tudi majhna prodajalna se da preurediti v SP. — Tale ima komaj 50 m²

tranjost, če pride kupec z nakupnim vozičkom. Vozički za nakup blaga imajo razen dveh košaric še sedež za otroka.

Pri razporeditvi opreme in blaga, ki je več ali manj podobna kot pri nas, bi omenil le posebnost in to je, da veliko blaga prodajajo iz odprtih originalnih paketov, oziroma kartonskih škatel. To »hitro idoče« blago prodajajo ob koncu gondol, ob vhodu, oziroma izhodu. To je sicer zelo ekonomično, ni pa ravno najlepše za oko.

ska za vsak izdelek število skladiščnih enot (t. j. polnih ali delno načetih paketov, oziroma žketal) in dobavljeno količino. Tako imajo stalno kontrolo nad višino zalog posameznega izdelka. S pomočjo teh podatkov pomočnik poslovođje ugotovi prodano količino v preteklem tednu in količino, ki jo mora naročiti za naslednje obdobje.

Zaradi velike konkurence med dobavitelji prihajajo predstavniki proizvajalcev nekaterih vrst piškotov, bonbonov in čokolade ob sredoah popoldne v večje samopostrežbe in sami polnijo police.

da poslovalnico obremenijo po nekoliko nižji ceni od prodajne.

Za vsako znižanje cene mora poslovodja imeti predhodno soglasje uprave, razen če se kvari — hitro pokvarljivo blago (sadje, zelenjava) ali če kupec reklamira previsoko ceno t. j., če je cena izdelka višja kot v katerikoli bližnji trgovini (podjetje namreč tako reklamira svojo konkurenčnost med potrošniki). V takih primerih poslovodja z zapisnikom naknadno obvesti upravo.

Vse inventure v poslovalnicah opravljata dva uslužbenca uprave podjetja. Inventuro opravijo v 2—3 urah, tako da prodajalci vpišejo na popisne pole količine in cene izdelkov na zalogi. Te podatke kontrolira komisija in nato v pisarni izračuna vrednost zaloge, ki jo primerja s podatki v računovodstvu.

Miro Krištof

Organizacija dela

Delo imajo razporejeno kot pri nas, po skupinah, glede na vrsto izdelkov. Posebnost predstavlja skupina 5 prodajalk, ki skrbi samo za prevzemanje blaga, kontrolo zalog in polnjenje polic.

Ta skupina prodajalk prevzema dobavljeno blago kar v prodajalni in ga takoj po prevzemu vloži delno v police, preostalo količino pa transportira po tekočem traku v skladišče, ki je v I. nadstropju. S tem prihranijo na času, ker jim ni potrebno blago najprej pospraviti v skladišče in ga nato ponovno vračati v prodajalno. To je lahko izvedljivo, ker prejemajo blago vedno ob istem času in ko je najmanj prometa. Največjo pošiljko blaga prevzemajo iz lastnega centralnega skladišča ob ponedeljskih zjutraj. Od ostalih dobaviteljev pa prevzemajo blago od ponedeljka do petka dopoldne, tako da prodaja ob konicah poteka nemoteno. Ista skupina prodajalk skrbi, da so police pravilno založene. Police polnijo načeloma le enkrat na dan, zjutraj ali zvečer.

Kalo, znižanja, inventure

Na upravi so s poskusi ugotovili odstotek kala v določenem času, potrebnem za razprodajo posameznega izdelka. Na podlagi navedenih ugotovitev obračunavajo ves kalo poslovalnicam tako,



Motiv iz neke angleške samopostrežne trgovine

din blaga. Navedeni podatki so približno enaki povprečju naših samopostrežb, imajo pa nekoliko večjo vrednost, če upoštevamo, da ne prodajajo alkoholnih pijač in da imajo ca. 50 % prodajne površine namenjene kupcem (široki prehodi med gondolami zaradi nakupovanja z vozički).

3. Priključek za pomikanje tekočega traku na polici ob blagajni, na katero zлага blagajničarka obračunano blago in nakupovalne košarice.

V podstavku pod blagajno je vgrajena premična polica, na katero kupec odloži ročno košaro, oziroma jo blagajničarka potisne v no-

Glede na organizacijo naročanja blaga v lastnem centralnem skladišču, ki sem jo že delno opisal v predhodnem članku, vodijo posebno kontrolo nad vsemi zalogami. Za kontrolo zaloga in pripravo naročila imajo kartoteko, v kateri ima vsak izdelek svoj list — karton. Na ta list vpisujejo teden-

REŠITEV IN IZID ŽREBANJA NAGRAD
ZA 11. NAGRADNO KRIŽANKO

[illegible]

Za 11. nagradno križanko, ki je bila objavljena v 12. številki našega glasila, smo prejeli 54 rešitev. Za nagrade so bili izžrebani: Suzana Modrijan, OE »Mercator«, 5.000 din, Alenka Bremec, OE »Mercator« 3.000 din in Marica Megušar, PE »Litija« 1.000 din.

Ali poznamo predpise, po katerih delamo?

Objavljamo V. nagradni test, katerega namen je, da se čimbolj seznanimo s predpisi, po katerih delamo in ki so bili objavljeni v knjižici »Pravilniki in odredbe«. Poleg navedenega je potrebno pri reševanju tega testa še upoštevati naslednje predpise:

Pravilnik o kakovosti mleka in mlečnih izdelkov, sirila in mlekarstvih kultur, sladoleda in sladolednega praška, jajc in jajčnih izdelkov (Ur. list SFRJ št. 15/64, popravek 22/64 in 36/64);

Pravilnik o kakovosti sadja, zelenjave in gob ter sadnih, zelenjavnih in gobjih izdelkov (Ur. list SFRJ 27/64, 32/64, 44/64);

Pravilnik o kakovosti rib, rakov, školjk, morskih ježkov, žab, želv, polžev in njihovih izdelkov (Ur. list SFRJ 29/64, 38/64);

Pravilnik o kakovosti živil in pogojih za njihovo proizvodnjo in promet (Ur. list SFRJ 12/57, 25/57, 26/57, 13/58, 32/58 in 18/59);

Uredba o trgovanju in trgovskih podjetjih in trgovinah (Ur. list SFRJ 49/59, 9/60, 19/60, 13/61, 27/61, 6/62, 16/62, 4/63).

Za pravilne odgovore bodo izžrebane nagrade in sicer:

- I. nagrada din 6.000 za vse pravilne odgovore,
- II. nagrada din 4.000 za vse pravilne odgovore
- III. nagrada din 3.000 (pri tej bodo upoštevane rešitve tudi z najmanj 5 pravilnimi odgovori),
- IV. nagrada din 2.000; upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov,
- V. nagrada din 1.000; upoštevali bomo najmanj 5 pravilnih odgovorov.

Navodila za izpolnjevanje nagradnega testa:

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

V. nagradni test

1. Kakšne dopolnilne oznake morajo imeti vrečke koncentratov za juhe z dodatki?

Na embalaži za juhe z raznimi dodatki mora biti označeno tudi koliko morajo vsebovati in koliko sme vsebovati ena porcija pripravljene juhe.

2. S kakšnim imenom se sme dajati v promet topljeni sir, ki je narejen iz ementalca in trapista v enakem razmerju?

Ce je topljeni sir narejen iz več vrst sira v enakem razmerju, se sme dajati v promet z imenom

3. Kakšno deklaracijo in kje morajo imeti jajčne testenine, ki se dajejo v promet v raztresenem stanju?

Jajčne testenine smejo v promet le

4. S kakšnim imenom sme v promet in kaj mora vsebovati deklaracija za čajno mešanico raznih rastlin?

Čajna mešanica raznih rastlin sme v promet z imenom v deklaraciji pa mora biti navedena tudi in rastlin, iz katerih je narejena mešanica.

5. Katere so osnovne sestavine mleka?

1.
2. suhe snovi — a)
b) mlečni sladkor
c)
d) anorganske soli

6. Ali veljajo vsa določila Pravilnika o kakovosti sadja, zelenjave in gob ter sadnih, zelenjavnih in gobjih izdelkov tudi za individualne proizvajalce?

Pri prodaji sadja in zelenjave na trgih v teži do kilogramov, morajo biti izpolnjeni le pogoji kakovosti (..... člen omenjenega Pravilnika).

7. Kakšne oznake morajo biti na ovoju, v katerem so jajčni izdelki?

V deklaraciji za jajčne izdelke morajo biti navedeni naslednji podatki:

- a) vrsta jajčnega izdelka
- b)
- c)
- d) čista teža
- e)

8. Kakšne oznake morajo biti na breskvah prve kakovosti, ki so izložene na prodajnem pultu? Na breskvah I. kakovosti, ki so izložene na prodajnem pultu, morajo biti naslednje oznake:

- a)
- b) kakovostna vrsta
- c)
- d)

9. Kakšne vrste živilo je »Antipasta« in kakšne dodatne podatke mora vsebovati deklaracija za to živilo?

»Antipasta« je katere deklaracija mora vsebovati še podatke o uporabljenega olja ter

10. Ali je posamezno pakirane bonbone (karamele, fure in podobno) smatrati za izvirno pakirane? Takšna pakiranja v smislu določil Pravilnika o kakovosti živil smatrati za izvirna.

K tretjemu nagradnemu testu, ki je bil objavljen v 12. številki našega glasila, objavljamo le pravilne odgovore na posamezna vprašanja.

Ad 1.

a) ime likerja in njegovo morebitno trgovsko ime,

b) osnovne sestavine ter njihove količine, izražene v merskih enotah ali v % od čiste količine izdelka,

Ad 2.

c) ni dovoljeno

Ad 3.

posamezni izvirni ovitek vafel izdelkov do 250 gr čiste teže se sme v teži razlikovati do 5%, povprečna teža 20 ovitkov pa mora ustrezati deklarirani teži

Ad 4.

b) ne — ker se sme dajati v promet le v izvirnem pakiranju

Ad 5.

Obveznost garanta je, da: b) izdelek zamenja z drugim izdelkom

Ad 6.

prav tako je postavljeno načelo za enote, da ne smejo dosegati uspeha na način, ki je očitno v škodo podjetju kot celoti ali neki drugi enoti ali skupini enot.

Ad 7.

Razvoj človeka kot svobodne osebnosti mora biti zagotovljen tudi s tem, da bo vsakomur ob enakih pogojih omogočeno, da dela na delovnem mestu, za katerega ima največ sposobnosti in za katerega čuti največ veselja do dela.

Ad 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 ugled podjetja in lastni osebni ugled kulturnega in strokovnega trgovskega delavca.

Ad 9.

Nihče nima pravice žaliti človeškega dostojanstva katerekoli delovnega človeka v podjetju, ne glede na to, ali opravlja umsko ali telesno delo.

Ad 10.

V vrednosti 800.000 din.

Izmed 85 prispelih rešitev je komisija izžrebala te, ki prejmejo nagrade: 1. nagrada — 6.000 din Marija Miklič, 2. nagrada — 4.000 din Peter Mohar, 3. nagrada — 3.000 din Heda Krmelj, 4. nagrada 2.000 din Fani Hribnik in 5. nagrada 1.000 din Viktor Cimperman.

Vsi nagrajenci so iz OE »Mercator«, kar je ponoven dokaz, da člani kolektivov PE vse premalo posvečajo pozornost rubriki »Ali poznamo predpise, po katerih delamo«. Za IV. nagradni test, ki je objavljen v 1. številki našega glasila v tem letu, pričakujemo več rešitev — saj je še čas do 5. marca 1965.

V. A.

Ob rob izpolnjevanja nagradnih testov

(Nadaljevanje z 10. strani)

garino na manjše kose?« Odgovor »ne«, ali »zato, ker ni higiensko«, ali »ker ne odgovarja predpisom« ni zadosten, ker Pravilnik o kakovosti rastlinske masti in rastlinskega olja, margarine, majoneze, sladkorja in drugih saharidov, slaščičarskih izdelkov, medu, kakovih izdelkov in čokoladi

podobnih izdelkov v 32. členu točno določa, kako se mora dajati v promet margarina. Zato je treba ta določila točno navesti, ali pa vsaj navesti člen, ki ga je treba pri prometu oziroma prodaji margarine upoštevati.

Tudi zadnji objavljeni nagradni test ima zelo široka vprašanja, tako da je za

rešitev posameznega vprašanja potrebno večkrat pregledati celoten pravilnik, ali pa upoštevati tudi določila drugih predpisov, kot n. pr. Uredbe o trgovanju ter o trgovskih podjetjih in trgovinah, na kar še posebej opozarjamo. Ker so vprašanja v testih večkrat precej težka, je prav in koristno, da jih člani kolekti-

va rešujejo skupinsko in se med seboj posvetujejo. Prav tako je prav, da se posvetujejo tudi s poslovodji in ti z direktorji poslovnih enot in kontrolnimi organi podjetja. Kajti glavni namen reševanja nagradnih testov je spoznavanje predpisov o trgovanju, ki pridejo v poštev. Kdor pa bo imel pri tem srečo, da ga bo določil žreb za nagradjenca, bo dobil tudi razpisano nagrado.