

mercator

LETO II

LJUBLJANA, MAREC 1964

ŠT. 3

Proslavili smo 15 letnico podjetja

Kakor smo že na kratko poročali v prejšnji številki, je podjetje proslavilo 15-letnico svojega obstoja s svečano sejo CDS v sredo, 4. marca. Svečani seji CDS so prisostvovali razen članov DS tudi gostje. Med njimi tudi štiri članice kolektiva, ki so še vedno zaposlene v podjetju, od leta 1949, predsednik občinske skupščine Ljubljana-Vič-Rudnik inž. Slavko Jakofčič, zastopnik okrajne zbornice, političnih in družbenih teritorialnih organizacij.

Potem, ko je predsednik CDS tovariš Viktor Logar otvoril svečano zasedanje DS in pozdravil vse navzoče, je v krajšem govoru opisal nekaj uspehov, ki jih je podjetje doseglo v 15 letih svojega razvoja. Poučaril je zlasti uspešni in hitri razvoj podjetja ter vlogo organov samoupravljanja in vseh članov kolektiva, ki so s svojim marljivim delom doprinesli svoj delež k uspešnemu razvoju in ugledu podjetja. Kot dokaz solidnega poslovanja in

ugleda med poslovnimi partnerji je navedel dejstvo, da se je v enem letu pridružilo podjetju 11 detajlističnih trgovskih podjetij in da se še nova podjetja želijo priključiti veletrgovini »Mercator«. Ker so uspehi podjetja bralcem že znani iz člankov v februarški številki našega časopisa, ne bomo navajali ostalih podatkov iz govora tovariša Logarja.

Ob koncu svojega govora je tovariš Logar še posebej čestital in

izročil darila članicam kolektiva, ki so od ustanovitve podjetja pa do danes vestno opravljale svoje delo.

Zastopniki mladinske organizacije so nato čestitali in izročili šopek nageljnove predsedniku DS in jubilačkam. Obljubili so, da bo mladina med najbolj prizadevnimi, da bi podjetje tako napredovalo tudi v bodoče, pri čemer ji bodo za vzor dosedanjim uspehi.

Proslava 8. marca

Sindikalna podružnica organizacijske enote »Mercator« je priredila za praznik žena v soboto 7. marca v sindikalni dvorani proslavo, na kateri so izvedli program cicibani vrtca Trnovo in dijaki II. gimnazije. Po programu smo našim ženam pripravili tudi majhno zakusko in darila.

Zbranim ženam je spregovorila tovarišica Betka Križnik; kar je povedala je zelo odobravanje. Zato njen govor objavljamo, čeprav je 8. marec že za nami; ne gre namreč za nekaj rožic, ki jih za dan žena izročamo ženam, marveč za veliko več, kar pa naj velja vse leto. Pa preberite:

Proslavljanje 8. marca je izraz solidarnosti vseh naprednih in svobodoljubnih socialističnih sil. Njegova zgodovina sega v čas organiziranega boja naprednega delavskega gibanja za mobilizacijo vseh delovnih ljudi ne glede na narodnost, raso in spol, v boj za nove družbene odnose.

Na poti k temu cilju moramo žene postati enakopravne in enakovredne tvorec industrijske revolucije in vedno močnejših proizvodnih sil, kajti socializem se ne more odreči polovici prebivalstva, ki bi sicer živelo in ostalo v zaostalih oblikah individualnega gospodinjstva, v celici družine kot gospodarske enote družbe.

Naša ustava, zvesta ciljem proletarskega boja proti izkoriščanju človeka po človeku temelji na načelu, da edino delo določa položaj človeka v družbi. Če je delo na združenih sredstvih tisto osnovno merilo, ki določa človekov položaj v družbi, potem moramo s tega stališča in s stališča današnje stvarnosti tudi presoati naš položaj v družbi.

V Sloveniji smo že 37% vseh za delo sposobnih ljudi vključili v proizvodnjo in družbene službe. Modernizacija proizvodnega procesa in razvoj terciarnih dejavnosti terjata zmeraj bolj



Betka Križnik

strokovno usposobljenega proizvajalca. S tem, da postaja naše delo v proizvodnji vedno bolj potrebno, je tudi naše strokovno usposabljanje vedno bolj pomembno. Nezadostna usposobljenost pomeni nizek dohodek za proizvajalca in nizko produktivnost za delovno organizacijo. Zaradi nejasnih profilov in nezadovoljive kadrovske politike je delovni organizaciji vnaprej otežkočen napredek (Nadaljevanje na 7. str.)



Tovariš Logar govori na slavnostni seji DS o uspehih podjetja



V imenu Gospodarske zbornice okraja Ljubljana je izrekel čestitke kolektivu tovariš Regali

PREDSTAVLJAMO POSLOVNE ENOTE

Dvanajst let poslovne enote »Rožnik«

Leta 1952 (ko je v gospodarstvu zaživel prepiranje po nujno potrebni konkurenci v trgovini in se je v ta namen trgovska mreža decentralizirala) je bilo iz trgovskih podjetij Preskrba, Koloniale in Špecerija ustanovljeno novo podjetje »Rožnik« s sedežem na Titovi c. 18.

Mlado, razmeroma majhno podjetje s sedemnajstimi poslovalnicami, kantino v vojašnici na Titovi cesti in skladiščem, je pričelo poslovati s skromnimi obratnimi sredstvi. Inventar v poslovalnicah, kakor tudi na upravi, ki je takrat predstavljal vsa osnovna sredstva podjetja, je bil star in večidel izrabljen. Prevoznih sredstev za dovoz in razvoz blaga podjetje ni imelo. Prav tako je bil med osnovnimi sredstvi le en sam pisalni stroj, da ne govorimo o računskih strojih, ki so za uspešno poslovanje nujno potrebni. Vendar je z močno in vztrajno voljo kolektiva podjetje pričelo rasti, kljub temu, da je vzdrževalo nekatere nerentabilne poslovalnice na periferiji zaradi krajevnih potrebe. Že v letu 1953 je z lastnimi sredstvi opremilo poslovalnico Bežigrad 13 in nabavilo nekaj prepotrebnih tehnic ter triciklov za razvoz blaga. S tem je bila dana možnost dostave blaga potrošnikom na dom. V letu 1954. pa je podjetje odstopilo poslovalnico v Savljah takratni kmetijski zadrugi, dve poslovalnici pa sta se osamosvojili. Tako se je majhen obseg podjetja v tem letu še zmanjšal. Glede na vedno večjo potrebo po

lastnem prevoznem sredstvu je delavski svet v letu 1955 odobril nabavo starega tovornega avtomobila, kajti za novega ni bilo sredstev. Dotlej smo bili pri prevozu blaga vezani le na tuje usluge. Po nabavi tovornega avtomobila se je poslovanje znatnoboljšalo, saj smo poslovalnice redno zalagali z blagom in tudi v skladišču se je povečal asortiment blaga, ki je omogočal poslovojem večjo in hitrejšo izbiro. S to novo pridobitvijo se je povečala tudi nabava blaga direktno pri proizvajalcih. Zaradi nerentabilnosti kantine v vojašnici jo je podjetje v letu 1956 ukinilo in s tem le minimalno zmanjšalo letni promet, medtem ko so se ustvarjena sredstva v tem letu znatno zvišala. Že smo lahko nabavili hladilnike, ki so bili nujno potrebni zlasti v mestnih trgovinah. S 50 % kreditiranjem banke je podjetje nabavilo nov tovorni avto TAM in starega odstopilo kot brezplačni prenos osnovnih sredstev. Z nabavo tovornega avtomobila so se povečali materialni stroški — odplačevanje anuitet, povečana amortizacija, zato se je kolektiv odpovedal izplačevanju učinka.

Po ustanovitvi stanovanjske skupnosti »Stadion« leta 1957 je bilo podjetje prisiljeno opustiti svojo prodajalno v bližini novega potrošniškega centra. Zaradi nerentabilnosti je v tem letu opustilo tudi poslovalnico na Dolenjski c. 23. Po sklepu delavskega sveta in z odločbo ObLO Ljubljana-Siška pa je bila podjetju priključena samostojna trgovina »Pri Livarju«. V lih je bil inventar zastarel in amortiziran. Zaloge blaga je bila v veliki večini nekurantna in smo jo po

tem razdobju smo prevzeli prodajni prostori niso več ustrezali sanitarno-higien-skim predpisom. V letu 1962, ko se je podjetje združilo z Veletrgovi-



Pogled na lepo urejeno notranjost in hladilno vitrino v poslovalnici PE »Rožnik«, Bernekarjeva 22, ki je bila renovirana v letu 1963.

znatno znižanih cenah le s težavo razprodali.

Z lastnimi sredstvi je podjetje v tem letu popolnoma opremilo poslovalnico pri Livarju, na Titovi 86 in na Titovi 172. V letu 1958 je bila podjetju ponovno priključena trgovina »Na voglu«, ki je nekaj let samostojno poslovala. S tem so se znova povečala obratna sredstva, kakor tudi osnovna sredstva. V tem letu smo kupili tudi hladilno omaro za skladišče, brez katere ni bilo mogoče več vskladiščevati mesnih in mlečnih izdelkov. Odkupili smo sicer star avto vendar za poslovanje prepotreben inventar od kmetijske zadruge Lanišče in to za poslovalnice, ki smo jih prevzeli. Kmalu nato se je delavski svet odločil odpreti novo prodajalno v prostorih nekdanje kmetijske zadruge Rudnik. V letu 1959 smo adaptirali poslovne prostore v Mali vasi in jih opremili s sodobno opremo. Razen modernizacije tega lokala je podjetje v tem letu nabavilo kavne mlinčke ter dva računska stroja za hitrejšo poslovanje.

V letu 1960 smo adaptirali in renovirali poslovalnico »Na voglu«. V letu 1961 smo adaptirali poslovne prostore na Izanski c. 45, kamor smo preselili trgovino s št. 39. V omenjeni poslovalnici se je realizacija dvignila in to trikratno. V tem letu je podjetje opustilo poslovalnico na Gornjem trgu in na Rudniku 123, ker

OBVESTILO

Skoraj hkrati ste prejeli februarško in marčno številko našega glasila. Slednjo so nam natisnili v Kopru, kajti tiskarna »Jozeta Moškriča« v Ljubljani zaradi preobremenjenosti ni zmogla v dogovorjenem roku tiskati »Mercatorja«.

da tudi z lastnimi sredstvi podjetja. Prav tako so se osnovna sredstva v tem letu povečala z nabavo novega 1,5 t kamioneta, ki naj bi služil na majhne vsakodnevne dobave blaga poslovalnicam. Lani sta bili modernizirani poslovalnici v Bernekarjevi ulici in na Šmartinski cesti. V omenjenih poslovalnicah smo opustili klasičen način opremljanja in tako z uvedbo etažne opreme povečali prodajni prostor. Realizacija v teh lokalih se je znatno zvišala. Adaptirali smo tudi trgovski lokal na Dolenjski cesti in ga razširili za 10 m². V tem zadnjem poslovnem letu smo nabavili tudi več električnih grelcev, hladilnikov in hladilnih vitrin.

Razvidno je, da si je podjetje od ustanovitve dalje vsa leta prizadevalo modernizirati trgovine in čim boljše urediti delovne pogoje kolektiva. To je uresničevalo predvsem z lastnimi sredstvi tako, da danes poslovna enota skoraj nima

(Nadaljevanje na 7. str.)

Poslovalnica Šmartinska 14

Poslovodkinja Slavka Novak nam je na kratko povedala nekaj o poslovalnici na Šmartinski 14, ki spada k naši poslovni enoti »Rožnik«.

Lokal je bil prenovljen lani v mesecu marcu, kar je občutno vplivalo na porast prometa. Res je



Zadovoljni kolektiv poslovalnice Šmartinska 14

sicer, da mu bližina drugih podobnih trgovin onemogoča, da bi zaživel s polnimi zmogljivostmi, res pa je tudi, da je eden redkih, ki ne pozna običajnih problemov trgovskih lokalov: prodajni prostor je dovolj velik, prav tako skladišče, ki je obenem še zelo priročno.

Edina ovira na poti boljšega poslovanja je ne-kvalificiranost zaposlenih, saj so skoraj vse prodajke samo priučene. Stopnja kvalifikacije pa je za prodajnim pultom odločilnega pomena, saj najti neposreden stik s kupcem ni tako enostavno, da o solidni postrežbi sploh ne govorimo.

Kolektiv šteje šest stalno zaposlenih, vajencev nimajo. Je pošten, to pa je tudi glavno — tako zatrjuje tovarišica Slavka. Ne, gripa jih še ni obiskala — pri tem s svinčnikom potrka po mizi, da bi prezgodnje veselje ne prineslo nesreče. Stranke so zelo dobre.

Trgovina je založena z špecerijskim blagom, galanterijo, tekstilom in tobačnimi izdelki.

Kakšnih posebnih načrtov za prihodnost nimajo, ker je okoliš v urbanističnem načrtu predviden za rušenje.

F. P.



Tudi prodajalna na Šmartinski cesti 14 — PE »Rožnik« je bila obnovljena in modernizirana v letu 1963.

Razvoj poslovne enote »Polje«

Naša enota je bila formirana leta 1949 iz takratnih poslovalnic potrošniške zadruge kot trgovsko podjetje »Hranila« Polje.

Leta 1952 se je podjetje razširilo s prevzemom industrijskega magazina Vevče in poslovalnice VTP ter dveh poslovalnic krajevne trgovine in ene na novo

odprte poslovalnice. Dalje smo prevzeli v letu 1954 poslovalnico kmetijske zadruge v Bizoviku.

Ob reorganizaciji kmetijskih zadrug leta 1958 smo prevzeli še pet poslovalnic, tako da smo jih imeli skupaj 18.

Vse poslovalnice so bile opremljene — taka je bila

dediščina — z zelo slabim inventarjem, razen tega so bile nefunkcionalne.

Zaradi tega je bila osnovna skrb organov upravljanja modernizacija trgovin in organizacijsko izpopolnjevanje. Tako smo z razumevanjem celotnega kolektiva kljub težkim finančnim pogojem od 1954 nenehno povečavali asortiment blaga, modernizirali trgovine (z adaptacijami in nabavami nove opreme) ter zgradili 3 nove sodobne lokale. Razen teh smo v Zalogu odprli še samopostrežno trgovino. Na področju Polja in Vevče smo delno specializirali trgovine.

Ob ustanovitvi je podjetje imelo skromna osnovna sredstva. Njihova vrednost: točno 296.878 din. Vrednost današnjih osnovnih sred-

stev naše enote pa je že 69.484.432 dinarjev.

Trud in prizadevnost celotnega kolektiva sta nam omogočila, da smo dvignili promet od 180 milijonov v letu 1957 na 750 milijonov v letu 1963.

Zaradi močnega porasta prebivalstva na področju Polja ima naša enota tudi temu primerne programe nadaljnjega večanja prodajnih prostorov in modernizacije ter specializacije trgovin. Sedanje analize pa

nam kažejo, da del kupne moči prebivalstva še vedno odteka v Ljubljano. Upamo, da bomo vse naše potrebe s pomočjo matičnega podjetja »Mercator« sorazmerno s potrebami v celoti uresničili.

V nadaljnjem poslovanju bo morala naša poslovna enota posvetiti mnogo več skrbi tudi za družbeni standard kolektiva, ker nam do danes zaradi velikih vlaganj v modernizacijo trgovine ni bilo mogoče.

Poslovalnica Polje 1

Trgovina Polje 1, ki od leta 1958 stoji ob Zaloški cesti, je ena od osemnajstih poslovalnic naše poslovne enote v Polju. Moderna zunanost daje vtis popolnega prodajnega lokala, toda to je le videz. Poslovodja Franc Veber bi rekel o tem: »Preden gradijo, naj vprašajo trgovce!«

Prostor za stranke je neizkoriščen, medtem ko ga za pultom primanjkuje. Tudi skladišča so premajhna. Pozimi je lokal nemogoče ogreti, kajti ena sama peč zadostuje le za kot, v katerem stoji. In za roke, če jih prinesete dovolj blizu. Klet je res prostorna, toda odročna. Res škoda, da za vsakdanje vrtenje blaga ne pride v poštev!

Takoj ko se otopli, bodo zapela zidarska kladiva: manufaktorni oddelek se bo razširil. Za letos dovolj; drugo leto pa se bo streha za eno nadstropje približala nebu in: centralna kurjava bo dokončno rešila problem treh hladnih kotov, ki jim je peč obrnila hrbet.

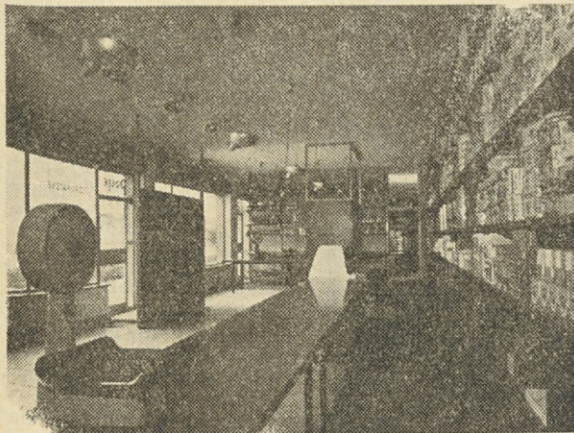
Kolektiv šteje enajst stalno zaposlenih in štiri vaje. Nedavno se je sicer skrčil na dva, toda to je bila samo kratkotrajna muha gripe. Med zadnjimi je obolela prodajalka, ki se vsak dan in ob vsakem vremenu z mopedom vozi v službo iz Zgornje Besnice. Če vprašate tovariša poslovodjo, kakšen je kolektiv, vam bo odgovoril kratko in s poudarkom: »Prav dober!«

Poslovalnico sestavljajo štirje oddelki: manufaktorni, špecerijski, galanterijski in sadje z zelenjavo. Ker nimajo ne mlekarne ne mesnice, prodajajo tudi mleko, kruh in pakirano meso. Lahko pa vam postrežejo še z vsemi gospodinjskimi potrebščinami, s plašči za kolesa in celo — motorji. Izbiro blaga pa bodo še povečali; prihodnje leto so na vrsti čevlji.

Prav zaradi nenehnega širjenja asortimenta se promet strmo dviga iz leta v leto. Gotovo prispeva k temu svoj delež tudi dejstvo, da je lokal nov, potem urejena servisna služba, sam kolektiv, ne nazadnje pripojitev k Mercatorju, ki jim je omogočila lažje, lepše delo, večje rabate itd.

Največ prodajo piva — celo v zimskem času, poleti pa sploh — in mesnih izdelkov. Stranke so v glavnem zelo zadovoljne, saj vsak član kolektiva, kot zatrjuje tovariš poslovodja, po svojih najboljših močeh prispeva k temu, da kupec ne zapusti trgovine slabe volje. To bo držalo, kajti poslovodja Franc Veber, ki je pri podjetju že kar od decembra 1954, je trgovec od nog do glave. Brez trgovine ne bi mogel živeti, kakor njegov oče, ded, praded... In ne brez svojega konjička — bambusove palice nad vodo!

F. P.



Največja poslovalnica v PE »Polje« je bila dograjena leta 1958. V špecerijskem in manufakturnem oddelku ustvarja ca 12 milijonov prometa mesečno.

Leto	Štev. zap.	Realizacija prometa v milij.	Osnovna sredstva v milij.
1950	26	42	0,3
1956	41	182	11,8
1960	63	415	45,8
1962	84	638	65,5
1963	73	747	69,5

Stane Černe,
direktor PE Polje



Po adaptaciji in specializaciji v letu 1963 so kupci bolj zadovoljni s hitrejšo in kulturnejšo postrežbo v poslovalnici Vevče — tako nam je povedala tovarišica Marija Hudobivnik (na sliki).

Vesti iz poslovnih enot

ODZVALI SMO SE HUMANI AKCIJI

V mesecu marcu se je odzvalo povabilu RK za krvodajalsko akcijo večje število (10 odstotkov zaposlenih) članov našega kolektiva. Ti so s svojo humano akcijo dokazali, da razumejo pomen takih akcij in se zavedajo, da lahko z dano krvjo pomagajo reševati življenja.

»EVROPA ZA POLARNIM KROGOM«

Izvršni odbor sindikalne podružnice organizacijske enote »Mercator« je organiziral s pomočjo Delavske univerze predavanje »Evropa za polarnim krogom«. Zanimivo predavanje, ki je obsegalo tudi 150 barvnih dia-

pozitivov s posnetki najsevernejših naseljenih predelov Evrope, je imel tovariš Boris Višnjevec, diplomiran ekonomist. Člani kolektiva so bili zadovoljni s predavanjem, predvsem z lepimi posnetki naravnih lepot, polnočnega sonca ipd.

8. MAREC PRI PE »HRANA«

Iz PE »Hrana« so nam sporočili, da je tudi njihova sindikalna podružnica priredila proslavo za dan žena. Na proslavi je najprej spregovoril predsednik sindikalne podružnice tovariš Šarlah nekaj besed o vlogi žena v njihovi PE. Nato je mladinski aktiv izvedel kratek program. Po programu je sindikalna podružnica počastila žene z darili in majhno zakusko.

Spodbuda za delo v trgovini

Naš okvirni pravilnik o delitvi osebnih dohodkov daje široke možnosti za različne sisteme nagrajevanja, oziroma priznavanja za prizadevnost tako posameznika kot tudi celote. In prav ta širina je omogočila organom upravljanja naših poslovnih enot prav različna gledanja na stimulacijsko vrednost prizadevanja za izvršeno delo. Kateri sistem nagrajevanja po delu je najbližji realni stimulativnosti, je vprašanje temeljite, vsestranske analize.

Naše poslovne enote imajo enake osnove in ekonomske pogoje vsaj po vrednosti dela. Zato bi bilo nujno, da se tudi na področju nagrajevanja za delo najdejo enotni kriteriji in enotni osnovni principi.

Naši delavci stremijo za čim večjo osnovo oziroma oceno delovnega mesta, ki naj se formira kot »plača«. To pomeni, da do danes še nismo uspeli preiti na dejansko nagrajevanje po delovnem uspehu. Dosedanji sistemi nagrajevanja niso prepričali delavca v trgovini, da bo za boljše delo in večji promet prejel tudi večjo denarno nagrado.

Vzrok, da različni sistemi nagrajevanja za opravljeno delo do danes niso bili dovolj spodbudni in prepričljivi, je treba iskati predvsem v naslednjih dejstvih.

1. Družbeni elementi ter samo oblikovanje denarnih sredstev (marža) ne dajejo možnosti za trdno in jasno ekonomsko osnovo razvoja in vzdrževanja trgovske mreže, posebno v živilski stroki. Zaradi tega je v naših ekonomskih pogojih zelo težko določiti oziroma najti stabilnejšo in realnejšo osnovo za oceno dela.

Razni sistemi nagrajevanja so se oddaljevali od osnovnega bistva, to je od rednega mesečnega izplačila delavcem po dejanskem opravljenem delu. Večina sistemov nagrajevanja za delo je sestavljenih tako, da sta vrednost dela in nagrajevanje odvisna od obremenitve z družbenimi elementi, ne pa od dejanske vrednosti dela. Možnost določanja višine čistega dohodka je s tem nejasna.

2. Večina sistemov za delitev osebnega dohodka temelji na preseganju planiranega prometa. To nagrajevanje ne bi bilo nepravilno, če bi bila ocena dela postavljena na enakopravni podlagi za vsako prodajno enoto. Tako po upoštevanju le preseženi plan kot merilo za pridobitev večjega osebnega dohodka. S tem pa smo v osnovi zgrešili sam pomen nagrajevanja po učinku.

Plan prometa po poslovalnicah je sicer lahko postavljen zelo skrbno, vendar pa dejstvo, da smo odmerili poslovalnicam z enakimi pogoji oziroma enako strukturo blaga različen

promet na posameznika, ne dopušča enakomernega stimuliranja. Posebno je to očitno v primerih, ko moramo postavljene plane zaradi visokega preseganja oziroma odstopanja spreminjati.

3. Najbolj nestimulativno dejstvo pa je, da dosežena uspeha ne obračunavamo mesečno. Prav v tem moramo iskati osnovne razloge za želje delavcev po čim večjih osnovah oziroma ocenah delovnih mest. Dosedanje upoštevanje teh želja je povzročalo čedalje večja nesoglasja med osebnimi dohodki in vrednostjo dela. Na podlagi dosedanjih izkušenj glede vpliva pravilnika o delitvi osebnih dohodkov na intenzivnost dela lahko dobimo osnove za enotna izhodišča pri sestavljanju pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov. Naši dosedanja ekonomska pokazatelji so se že tako razjasnili, da lahko preidemo na mesečno stimulacijo delavcev.

Po integraciji naših enot je bila dana iniciativa, da se delovna mesta ocenijo čimbolj enotno. Zaradi prejšnjih različnih ocen delovnih mest so ostali še vedno različni kriteriji pri določanju vrednosti za enakovredna delovna mesta.

Pozitivno bi bilo, ko bi vsaj v okviru našega podjetja uspeli doseči enotno osnovno vrednost dela. To vrednost dela pa mesečno stimulirati. Napačno bi bilo, če bi ta enotni kriterij vezali na nadaljnjo delitev ostanka čistega dohodka. Ta pa mora ostati povsem prost in v absolutni pristojnosti organov upravljanja poslovnih enot. Predvsem bi takšna enotnost kriterijev in način delitve osebnih dohodkov pozitivno vplivala na samo prizadevnost in na prepričanje slehernega delavca v trgovini, da bo za svojo prizadevnost tudi pravično nagrajen. To bo tudi odpravilo tendenco za čim višjimi osnovami, s čimer bomo zadovoljili predvsem prizadevne delavce v trgovini. Za takšen sistem delitve osebnih dohodkov pa je potrebna dobra analiza gospodarskega predračuna, ker bomo samo tako ugotovili, kolikšna sredstva so nam na razpolago za delitev med osebne dohodke in sklade. Pri tem sistemu delitve osebnih dohodkov bo namreč treba postaviti minimalno vrednost dela. Ta naj bi vsebovala vrednost ocene delovnega mesta. Nadalje moramo določiti tudi minimalni delež za sklade in maksimalni delež za osebne dohodke.

Še najboljše stimulacijsko osnovo za nagrajevanje po delu bomo dobili s čim večjim razponom med ocenami delovnih mest in maksimalno maso, ki smo jo določili za osebne dohodke.

Vrednost delovnega mesta naj bi nam služila kot minimalna stimulacija za

mesečno doseženo delo. Maksimalni delež čistega dohodka pa za tromesečni obračun akontacij po doseženem uspehu.

Za osnovo ocene vrednosti dela nam bo v tem primeru služil doseženi promet na posameznika. Predhodno bomo morali ugotoviti, kolikšen delež vrednosti predstavlja pri doseganju čistega dohodka promet po poslovalnicah, ki so specifičnega značaja.

Stane Černe
(Nadaljevanje prihodnjici)



Mnogo poslovalnic na deželi ima še zastarelo opremo, vendar (kot kaže naša slika) so kupci še kar zadovoljni

Pismo iz Švice

Konec februarja je odpotovala poslovodkinja naše samopostrežne prodajalne v Tugomirjevi ulici tovarišica Justa Božič na specializacijo v Švico, kjer se bo seznanila s tehniko in organizacijo poslovanja v samopostrežnih trgovinah podjetja »Migros«. Obljubila nam je, da nam bo sporočala svoje vtise in danes že objavljamo njeno prvo pismo.

Po prijetnem potovanju preko Avstrije smo prispeli popoldne na cilj — v St. Gallen, kjer so nas pričakovali zastopniki »Migrosa«, med njimi tudi direktor g. Wechter. Sprejeli so nas zelo ljubezno; bilo je, kot da bi se srečali stari znanci. Tega sprejema ne bomo pozabili.

Opdeljali so nas v stanovanja, ki so nam bila namenjena. Ta so lepo urejena. Razen spalnice imamo še kopalnico, dnevno sobo in kuhinjo. Tu smo našli vse, od kuhinjske krpe do vseh večjih gospodinjskih potrebščin. V pisalni mizi je našel vsakdo celo pisemski papir, svinčnike in pero. Še isti večer smo bili njihovi gostje, prav tako naslednji dan. Kosilo smo imeli izven mesta, ob Kanariskem jezeru, z nami so bili tudi naši sedanji poslovojdje. Po kosilu so nam pokazali, kje bo kdo delal in nas predstavili osebju trgovine.

Med kosilom se je razvil prijeten razgovor. Spraševali so o Jugoslaviji, kako živimo, kakšna je, vedo tu-

di kako se po vojni razvija, (tudi, da se razvija turizem), trdijo, da se v Švici vedno več sliši o Jugoslaviji. Skušala sem jim našteti nekatere lepote naše dežele: morje, otoke, jezera, slapove, hribe itd. Spraševali so tudi, če se kaj piše in govori v Jugoslaviji o njihovi deželi. Seveda, smo jim povedali, saj tudi oni radi slišijo kaj lepega o svoji domovini. Ponosni so, vendar ne zanikajo, da so pri njih tudi reveži. Ljudje, ki živijo visoko v hribih in so oddaljeni od mest, delajo trdo in nimajo svojih avtomobilov, je povedal eden navzočih.

Isti dan smo imeli sprejem pri direktorju g. Wechterju, to je generalni direktor »Migrosa«. Povedal nam je zgodovino in razdelitev »Migrosa« v Švici. Vsak večji okraj ima svoje združenje. »Migros« je ustanovil Gotfrid Dutlweiler 1925. leta. Začel je posloovati s 7. artikli. Njegov glavni cilj je bil odpraviti posrednike med tovarno in trgovino, zato je za to firmo simbolni znak most. V Švici je

15 združenj, v St. Gallenu, kjer smo na praksi, je 47 trgovin. Svoje trgovine delijo v tri skupine in to po velikosti. (»Migros« pomeni srednje velik.) »Migros« ustanavlja svoje hotele, šole, katere obiskuje veliko ljudi, tovarne, ki proizvajajo izdelke, ki se masovno trošijo. Njihov princip je, nuditi potrošniku sveže in poceni blago.

V sredo se je začelo resno delo. (Prejeli smo delovne obleke, stroške pranja in stroške za stanovanje nosi »Migros«.) Razdeljeni smo v različne trgovine. Moje delovno mesto je v novem naselju, ob robu mesta. Trgovina meri 200 kv. metrov. Do tja potrebujem 20 minut. Delovni čas je od 7. do 11,30 in od 13,30 do 19. ure. Z drugimi Slovenci se vidimo šele zvečer. Imamo prosto nedeljo in en dan v tednu, sicer pa smo praktično zaposleni ves dan. Ta teden smo vsi delali v oddelku sadje-zelenjava. Izbira je bogata, saj imajo to blago iz različnih dežel. Opravljala sem vse operacije v tem oddelku — od zlaganja zelenjave, sortiranja po barvi, shranjevanja do naročanja.

Cena je za naše pojme ugodna le pri pravi kavi in siru, vse drugo blago pa je zelo drago.

Notranja ureditev in red v trgovini sta mi zelo všeč. Imajo rampo in dvigalo, kjer blago že prevzemajo, mimo tega so vsi kartoni in gajbice na preprostih vozičkih, ki imajo samo dno, tako da ni nobenega prenašanja in delo ni težavno. Promet je močan, včerašnji izkupiček bi znesel v našem denarju blizu 4 milijone. Značilno je to, da »Migros« ne prodaja pijač in cigaret.

Tukajšnji prebivalci govorijo nemško, vendar v dialektu (z nami govorijo v pravilni nemščini — sicer jih ne bi razumeli). Praktično delam tukaj šele štiri dni, vendar se mi zdi, da imam že nove ideje, katere bodo doma izvedljive.

Vse vas pozdravlja
Justa Božič



Pravilni sestavi računa je potrebno posvetiti vso pozornost.

Kadrovska politika in strokovno izobraževanje

Centralni upravni odbor je na seji dne 10. I. 1964 obravnaval nekatera vprašanja kadrovske politike in strokovnega izobraževanja v podjetju ter ugotovil, da bo — glede na vse večji obseg poslovanja podjetja — v bodoče potrebno posvečati več pozornosti skrbi za kadre in strokovnemu izobraževanju. Razumljivo je, da so ta vprašanja vedno bolj in bolj v središču, ker so pač kadri činitelji uspešnega poslovanja ter upravljalci podjetja. Vlaganja v izobrazbo kadrov je treba izenačiti z drugimi vlaganji (osnovna sredstva in podobno). V bodoče ne sme noben investicijski program prezreti kadrov. Ne sme se dogajati, da bi gradili nove kapacitete, ne da bi si tudi pravočasno zagotovili kadre, ki bodo te kapacitete upravljali.

Zavedati se je treba, da večje dohodka ne ustvarja samo nove in obnovljene kapacitete, marveč ljudje: strokovno usposobljeni delavci. Pri strokovni vzgoji kadrov se ne smemo zadovoljiti samo s strokovno usposobljenostjo delavca za opravljanje dela na delovnem mestu, ampak moramo le-to povezovati tudi z družbeno političnim izobraževanjem. Zavedati se je treba, da brez zadostnega spoznanja osnov ter bistva naše ekonomike ni mogoče učinkovito sodelovati pri upravljanju podjetja. Družbeno ekonomsko izobraževanje je stalno treba povezovali s konkretno problematiko podjetja, tako kot strokovnega izobraževanja s problematiko delovnih mest. Da bo pa to postalo dejstvo, je potrebna za opravljanje teh nalog zavestna in sistematična kadrovska politika, ki mora jasno razčleniti cilje in namene, ki jih želi podjetje doseči. Določiti mora pot, način in sredstva, s katerimi bodo dosegljivi cilji te politike ter metode in postopke pri njenem izvrševanju. Ta politika pa mora biti dolgoročna. Stalno jo je treba razvijati in izpopolnjevati glede na nove potrebe in prilžnosti. Pri tem pa mora upoštevati interese podjetja, interese posameznikov v podjetju, interese komune kakor tudi splošen družbeni razvoj. Pri izvajanju teh nalog pa mora biti brezkompromisna, dosledna in jasna. Ugotavljamo pa lahko, da dosedanje delovanje kadrovskega socialnega oddelka v podjetju in splošnih služb v poslovnih enotah ni posvečalo doslej pozornosti reševanju kadrovskih problemov tako v podjetju kot v enotah. Osebe, ki bi morale opravljati ta dela, je bilo preobremenjeno z drugim, ta dela so bila sekun-

darnega pomena. Konkretni programi te službe niso bili izdelani. Glede na sedanje potrebe in za bodoči razvoj podjetja pa je nujno potrebno, da na tem področju opravimo temeljite spremembe, da bo imela kadrovska služba v podjetju res tisto vlogo, ki ji v današnji družbeni stvarnosti, kjer je osnova človek, pripada.

Po vseh teh ugotovitvah je upravni odbor sprejel naslednje sklepe:

- kadrovske in socialne probleme v podjetju morate reševati tako kakor probleme komercialnega, finančnega, tehničnega ter organizacijskega področja,
- utrditi in določiti moramo delokrog kadrovskega socialnega oddelka podjetja in splošnih služb v enotah ter jim določiti naslednje naloge:
- sodelovanje pri planiranju potreb po kadrih in pri definiranju profilov

kadrov, ki so potrebni podjetju kot celoti in poslovnim enotam;

- organizacija in sodelovanje pri rekrutaciji, izbiri in pravilnem razporejanju, rameščanju in uvažanju kadrov;
- organizacija izobrazbe izven in znotraj podjetja za kadre, ki so potrebni podjetju in poslovnim enotam;
- organizacija in sodelovanje pri urejanju problemov gibanja delavcev v delovnem razmerju;
- spremljanje delavcev pri delu ter sodelovanje pri ustvarjanju stimulativnega sistema nagrajevanja, pri stalnem izpopolnjevanju in izboljševanju delovnih pogojev, pri skrbi in delu za delovnega človeka ter pri družbenem in zabavnem življenju, pri razvijanju tovariških socialističnih družbenih odnosov med člani delovnega kolektiva podjetja;
- vodenje evidence in vsega administrativnega poslo-

vanja, ki je predpisano s samoupravnimi akti podjetja in z zakonskimi predpisi;

- organizirati moramo tečaj za vodilno osebje podjetja in poslovnih enot iz tržno sanitarnih predpisov, tečaj za osebe samopostrežnih trgovin, tečaj nemškega in italijanskega jezika, tečaj za vodje splošnih služb v poslovnih enotah, tečaj za organe upravljanja podjetja in poslovnih enot ter za to izdelati podrobne programe;
- izdelati moramo kadrovske analize, iz katere bo razviden strukturni sestav vseh delavcev podjetja; to bo osnova za izdelavo programa njihovega strokovnega izobraževanja;
- proučiti moramo stimulacijo delavcev pri njihovem individualnem študiju za pridobitev potrebne splošne in strokovne izobrazbe;

• izdelati moramo poročilo o kadrovskih problemih v podjetju, ki bo predloženo delavskemu svetu podjetja v obravnavo in na podlagi katerega bodo sprejeti konkretni sklepi za izvajanje kadrovske politike v podjetju.

M. P.

OB IZIDU PRAVILNIKOV IN ODREDB

Kot posebno prilogo našemu časopisu »Mercator« smo v mesecu marcu razposlali vsem poslovalnicam in upravam pravilnike in odredbe, ki so v zvezi s trgovskim poslovanjem, ponatisknjene iz uradnih listov SFRJ.

Prepričani smo, da je naše uredništvo s to koristno knjižico — priloga je vezana — ustreglo skoraj slehernemu članu našega kolektiva, saj doslej večina od njih ni mogla sama spremljati izid predpisov v uradnih listih.

V organizacijski enoti »Mercator« smo razpravljali o statutu

di v proizvodnji in delitvi družbenega proizvoda v delovnih organizacijah in v družbeni skupnosti. Dosledno se v statutu uveljavljajo težnje po demokratičnem odločanju in izvrševanju vseh družbenih zadev: samoupravne enote so osnovni nosilec boja za večjo produktivnost in socialistične proizvodne odnose.

Statutarna komisija je težila za tem, da bi bil statut čimbolj razumljiv in celovit akt samoupravljanja, dokument pravic in dolžnosti delavcev. Pri vsem tem pa je bil osnovno izhodišče človek: njegovo udejstvovanje in vključevanje v družbeno ureditev, njegova izobrazba, samostojna izbira poklica in zaposlitve, to-

rej razvoj človekove osebnosti kot svobodnega in enakopravnega proizvajalca in ustvarjalca.

Predsednik statutarne komisije je navedel tudi osnovne spremembe in novosti, ki jih obravnava statut: odgovornost organov upravljanja, pravico iniciative oziroma pobude, pomembnost zadev za sklicevanje skupščine delovnega kolektiva, organizacija in delovna področja podjetja kot celote.

V razpravi, ki je sledila tej razlagi, so se oblikovali številni predlogi, mnenja ter sugestije za uspešno reševanje pomembnih vprašanj v podjetju: vsekakor bodo vse te pripombe pri-

spevale k vsebinski dopolnitvi statuta, ki naj predstavlja stvarno zrcalo možnosti in pogojev za napredek v podjetju.

V razpravi so prihajali do izraza tudi predlogi, ki jih v osnutku ni kazalo upoštevati. Tako niso podrobneje obdelani komercialni odnosi med organizacijsko enoto in poslovnimi enotami; prav tako v statutu ni mogoče konkretnije določiti delovanje nekaterih organizacij (n. pr. mladinske organizacije), ker bi s tem postavili preozke okvire za njihovo nadaljnje delovanje.

Na vse predloge in vprašanja kolektiva je tovariš Rupelj dajal pojasnila in zagotovil, da bo sklepe, ki jih je sprejel in potrdil kolektiv, predal v obravnavo komisiji za izdelavo statuta.

Velik poudarek je kolektiv posvetil tudi osnutku občine Ljubljana-Vič-Rudnik. Tovariš Marjan Pogačnik je zlasti poudaril naloge, ki jih opravljajo občinska skupščina in njeni organi pri programiranju in vsklajevanju gospodarskega razvoja. Organi komune sodelujejo pri reševanju problemov proizvodnje in gospodarjenja: odnos med občino in delovno organizacijo pa temelji predvsem na družbenih interesih proizvajalcev in potrošnikov. Sklepi, ki jih je sprejel in potrdil kolektiv, bodo lahko v marsičem pripomogli k najustreznejšim rešitvam vprašanj v tem delu statuta.

B. K.



Navzoči so z zanimanjem spremljali razlago o pomenu in izdelavi statuta našega podjetja

OB VESTILO

Odslej bo glasilo izhajalo okoli 20. v mesecu.

Vprašanja iz našega statuta

1. vprašanje: Arbitraže — po ustavi SFRJ in SRS

Za reševanje določenih kolektivnih sporov med delovnimi ljudmi posameznih delov delovne organizacije in med delovnimi ljudmi delovne organizacije in organi družbeno političnih skupnosti se na podlagi zakona ustanovijo arbitraže.

Iz teksta 94. člena zvezne ustave bi lahko sklepali, da gre za spore med delovnimi ljudmi posameznega dela ali celotne delovne organizacije na eni strani in med organi družbeno politične skupnosti na drugi strani. Torej samo za zunanje spore.

Ustava SRS pa v 84. členu z nekoliko drugačnim besedilom določa, da arbitraže odvrtačo in rešujejo določene kolektivne spore med delovnimi ljudmi v posameznih delih delovne organizacije in delovno organizacijo ter med delovnimi ljudmi v delovni organizaciji in organi družbeno politične skupnosti. Torej za notranje spore in tudi za zunanje spore.

Ker še ni zakona o arbitražah, ki bo moral urediti to področje, se pojavlja pri sestavljanju statuta vprašanje, ali lahko kljub predpisu 84. člena ustave SRS postavi statut, da naj organ upravljanja rešuje spore med delovnimi ljudmi podjetja in delovnimi ljudmi posameznih poslovnih enot. To vprašanje je zlasti pereče, ker so že v drugih notranjih samoupravnih aktih določeni načini reševanja medsebojnih sporov, n. pr. v okvirnem pravilniku o delitvi čistega dohodka in v okvirnem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

Ali lahko statut rešuje področje notranjih sporov tudi s posebno notranjo arbitražo, še preden bo o tem izšel zakon?

2. vprašanje: Arbitražne komisije

V sedanjem okvirnem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov imamo določbo, da lahko delavski svet podjetja v primerih, ko ni soglasen s predloženim pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov delavcev poslovne enote, imenuje arbitražno komisijo.

Arbitražno komisijo sestavljajo:

1. predsednik arbitražne komisije, ki mora biti član centralnega UO;

2. prvi član arbitražne komisije mora biti član centralnega DS, ki je bil izvoljen v enoti, katere pravilnik se obravnava;

3. drugi član arbitražne komisije mora biti član DS enote, katere pravilnik se obravnava.

Ali se glede na 84. člen ustave SRS ta arbitražna komisija za reševanje notranjih sporov s področja delitve osebnih dohodkov še postavlja, ali je treba počakati zakon o arbitražah?

Mirko Rupelj

Odgovor:

Obe vprašanji lahko združimo v en odgovor, saj gre v obeh vprašanjih v bistvu za isto zadevo.

Ne bi se rad spuščal v podrobnejše razčlenjevanje obeh ustavnih določb o arbitražah. Določbo 94. člena zvezne ustave je mogoče enako razumeti kot določbo 84. člena ustave SR Slovenije; ni namreč bistvo v tem, ali bodo v teh določbah omenjene arbitraže reševale notranje in zunanje spore delovnih organizacij ali samo zunanje. Obe določbi napovedujeta zakon o arbitražah za odvrtačo in reševanje — določenih kolektivnih sporov. Ni pa mogoče ugotoviti, kateri bodo ti »določeni« in »kolektivni« spori. Na to bo mogoče odgovoriti šele, ko bo izdan napovedani zakon.

Menim pa, da to ne bi moglo ovirati takšno delovno organizacijo, kot je na primer prav vaša s tolikimi poslovnimi enotami z relativno bolj ali manj razvito samoupravno poslovnostjo, da uredi v svojem statutu vprašanje, kdo in kako ureja možne spore bodisi med poslovnimi enotami bodisi med temi enotami in osrednjimi organi upravljanja. Nasprotno: dopustno bi bilo celo trditi, da bi bil statut tako sestavljene gospodarske organizacije pomanjkljiv, če bi ne uredil reševanja možnih sporov med poslovnimi enotami oziroma sporov med poslovno enoto in osrednjimi organi podjetja.

Statut je tisti samoupravni akt, ki mora določiti organe, pristojne za urejanje takih sporov, in morebitni postopek. Pri tem pride lahko v poštev tudi določba 90. člena zvezne ustave, ki pravi, da lahko delovne organizacije s statutom ustanovijo posebne nadzorne, strokovne in druge organe upravljanja. Potemtakem mora statut določiti, da take spore ureja ali upravni odbor ali delavski svet, ali pa ustanovi za reševanje posebne vrste sporov poseben organ, ki je lahko tudi:



Na sestanku kolektiva organizacijske enote »Mercator« je bilo živahno med razpravo o tezah našega statuta

arbitražna komisija. To je potem prav gotovo specializirani organ upravljanja, kajti reševanje take vrste sporov je nedvomno zadeva, ki spada v pristojnost organov upravljanja.

Iz povedanega bi torej sledilo:

— da je statut dolžan urediti tudi področje urejanja notranjih sporov;

— da lahko za to urejanje postavi posebne organe, to je arbitraže;

— da je v skladu z ustavo morebitna tudi statutar- na določba, po kateri je za reševanje notranjih sporov s področja delitve osebnih dohodkov pristojna posebna arbitražna komisija, ki rešuje spore, nastale s tem, da delavski svet odreja soglasje pravilniku o delitvi osebnih dohodkov delavcev poslovne enote.

Dopustna je domneva, da v vseh teh primerih ne gre za spore, ki so mišljeni v 94. členu zvezne oziroma v 84. členu republiške ustave in za katere bodo z zakonom ustanovljene posebne arbitraže. Statutarne določbe o reševanju notranjih sporov najbrž ne posegajo v področje citiranih ustavnih določb. Ni torej razlogov, da bi čakali na omenjeni zakon, ki niti ne bo dal podlage za urejanje vseh vrst notranjih sporov, ki lahko nastajajo v gospo-

darskih organizacijah, temveč za urejanje razno — določenih kolektivnih sporov. Če pa bi s tem zakonom kakšna vrsta sporov, ki je za njihovo urejanje pristojen s statutom določen organ gospodarske organizacije, prešla v pristojnost z zakonom določene arbitraže, bi pač s tako zakonito določbo prenehalo

veljati statutar- no določilo, seveda samo za tako vrsto sporov.

Ustavne določbe torej niso ovira za statutar- no urejanje notranjih sporov, ker niti ne gre za isto vrsto sporov in zato se tudi statut pri tem ne more opirati na omenjene ustavne določbe.

Rado Miklič

Vzgoja učenca na delovnem mestu

Vzgoji učenca posvečajo podjetja, poslovalce in prodajalci včasih premalo pozornosti.

Že za samo izbiro učenca oziroma sprejem na delovno mesto, to je v učno dobo, bi bilo potrebno, da bi imelo podjetje za to posebno komisijo. Naloga te komisije bi bila, da preveri iz kakšne družine izhaja učenec, njegov učni uspeh v osemletki oziroma dejansko znanje računstva in slovenščine, stopnjo inteligence, ugotovi kakaj se je mladinec odločil za poklic trgovinskega delavca, kje se bo hranil in stanoval. Šele po uspešnem testiranju naj se sklene učna pogodba med zastopnikom učenca (starši, varuhi itd.) in podjetjem, za dobo 3 let. Priporočljivo je, da se učenec sprejme na enomesečno poskusno dobo.

Že prvi dan učne dobe je potrebno učenca seznaniti s »hišnim redom« trgovine, s pravicami in dolžnostmi v času učne dobe. Prikazati in poudariti je potrebno odliko vsakega mladince, mladinke, to je poštenje.

Za praktičen pouk na delovnem mestu je po predpisih zadolžen predvsem poslovalca in seveda tudi drugi prodajalci. Za splošno izobrazbo in vzgojo pa skrbi šolski center za vzgojo mladine v trgovinski stroki. Poslovalca mora poznati učni program šolske centra za praktičen pouk mladine in delavcev pri priučevanju v gospodarskih organizacijah blagovnega prometa in za opravljanje praktičnega izpita.

Vilko Korenčan

(Nadaljevanje prihodnjic)

Pravnik svetuje

Vprašanje:

Kako se obračunajo dnevnice poslovo- dij? Ali se lahko obračunajo po določilih, ki veljajo za vodilne delavce, oziroma po določbah, ki veljajo za uslužbence z visoko ali višjo strokovno izobrazbo?

Odgovor:

Za obračun dnevnic poslovo- dij veljajo določbe pravilnika o delitvi osebnih dohodkov poslovne enote in posebnih določb o obračunu dnevnic. Le-te se obračunajo po določbah 50. člena okvirnega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. Te določbe pa so povzete iz odredbe o izdatkih za službena potovanja, za terensko delo in ločeno življenje, ki se priznajo gospodarskim organizacijam med material- ne stroške. Po zadnji spremembi te odredbe, objav- ljene v zveznem uradnem listu številka 33/63, se

prizna med materialne stroške dnevnic največ 3000 dinarjev osebam, razporejenim na vodilno delovno mesto, in osebam, razporejenim na delovno mesto, za katero se zahteva visoka (na primer inženir, eko- nomist) ali višja (višja upravna, višja komercialna) strokovna izobrazba uslužbenca, če ima taka oseba skupaj najmanj 12 let delovne dobe.

Osebam, razporejenim na delovno mesto, za ka- tero se zahteva visoka ali višja strokovna izobrazba uslužbenca z manj kot 12 let delovne dobe in za katero se zahteva izobrazba visoko kvalificiranega delavca, pa se prizna med materialne stroške dnev- nica največ 2500 dinarjev.

Na podlagi te spremembe odredbe je treba spre- meniti tudi pravilnik o delitvi osebnih dohodkov poslovne enote, potem se šele smejo obračunati nove, višje dnevnice.

Poslovalca je visoko kvalificiran delavec tr- govske stroke ter se zanj uporabljajo določbe, ki veljajo za visoko kvalificirane delavce. Določbe, ki veljajo za vodilne delavce, se za poslovalce ne morejo uporabiti, ker so vodilni delavci v poslovni enti samo direktor poslovne enote, šef računovod- stva in šef komercialne.

M. Rupelj



Vsi prisotni so z zanimanjem poslušali govor predsednika DS (s proslave 15-letnice podjetja)

Naš razgovor

Tovarišica Vera Novosel sedi na drugi strani mizice. Malo prej se je še smehljala in misli so se ji trgale od dela. Zdaj pa pripoveduje o svojih treh otrocih. V očeh ji zaigra skrb. Pogled je odsoten; zdaj je pri njih.

Od treh otrok, hčere in dveh sinov, je nepreskrbljen samo najmlajši. Letos bo maturiral in — saj veste, kakšni so ti fantje — moral bo biti čisto nov! Hčerka in starejši sin sta že poročena. Da, pravzaprav res niso samo trije otroci: pozabila je vnučke, svoje ljubljence!

Tovarišica Vera je že štirinajsto leto pri našem podjetju. Najprej je bila v embalažnem oddelku, zdaj pa je že deset let namestnik šefa prodaje. Kolektiv je zelo prijeten, pravi, zato z veseljem hodi v službo.

Toda: »Življenje žene in matere je večna samoodpoved. Otroci in mož morajo nekaj imeti prvi, mama pa je večno poslednja.«

Razen pri delu.

Zjutraj gre v službo, po službi kuha kosilo, ki tja do štirih popoldne gotovo zagleda luč sveta. Potem pomivanje, pospravljanje, kuhanje večerje, spet pomivanje, pospravljanje, zjutraj služba. Medtem je treba oprati perilo, ga posušiti in zlikati, urejati stanovanje in vzgajati otroke.

Samo nedelja je zares njena. Pa tudi ta ne vselej. Tako rada hodi v planine, v naravo, sploh pa je vedno ljubila šport.

Letošnji praznik žena, pripoveduje, je bil zelo lep. Vsi so se je spomnili, mož, otroci. In kolektiv. Praznovanje v podjetju je bilo pristrčno, nastop mladih gimnazijcev ganljiv. »Lepo je, da se nas spomnijo vsaj enkrat na leto!«

Tovarišica Vera Novosel odhaja za svojo delovno mizo. Dan zaposlene žene in matere se vrača na svojo izhojeno pot.

F. P.



Vera Novosel

12 let PE Rožnik

(Nadaljevanje z 2. str.) razvoj podjetja oziroma poslovnosti anuitet. Naslednje številke nam pokažejo

Poslovno leto	Štev. poslovalnic	Štev. zaposlenih	Promet v milij.	Osnovna sredstva v 000
1952	17	56	204	1.400
1959	18	60	346	9.300
1960	18	66	422	11.500
1961	16	81	507	13.800
1962	16	83	589	15.400
1963	16	81	724	19.700

Skozi vsa leta je podjetje tudi vzgajalo povprečno 14 vajencev letno. Ob ustanovitvi in še nekaj let kasneje je bila fluktuacija zelo močna, ker so prodajalci zaradi slabih razmer v trgovini iskali boljših delovnih pogojev v drugih panogah.

Zaradi tega je bilo podjetje prisiljeno sprejeti v delovno razmerje nekvalificirane delavce. Vendar smo vsem zaposlenim v našem podjetju kasneje omogočili, da so si s šolanjem pridobili potrebno kvalifikacijo za trgovsko stroko, tako da zdaj v našem kolektivu praktično ni več nekvalificiranih delavcev.

Število upravnih uslužbencev se v vseh letih od ustanovitve do danes ni povečalo kljub povečanju števila zaposlenih od 56 v letu 1952 na 81 v letu 1963 in povečanju prometa od 204 milijonov v letu 1952 na 724 milijonov v l. 1963. Pač pa se je število uslužbencev zmanjšalo, tako da šteje danes celotna uprava s knjigovodstvom le sedem uslužbencev.

Zaradi razširitve trgovskega podjetja »Steklo« je bila uprava poslovne enote prisiljena odstopiti omenjenemu podjetju svoje poslovne prostore na Titovi cesti in se je v januarju tega leta preselila v poslovno zgradbo veletrgovine Mercator.

Poslovna enota posluje s samostojnim ugotavljanjem dohodka in s svojim žiro računom. Podatki iz l. 1962 in l. 1963 potrjujejo, da je poslovna enota racionalno gospodarila tudi v sklopu veletrgovine Mercator in je v prvi vrsti iz ustvarjenih sredstev zadostno vlagala v sklad, ki je namenjen investicijam. Kolektiv se je prav v tem zadnjem letu zaradi predvidenih investicijskih del delno odpovedal izplačevanju učinka, katerega izplačilo mu dovoljuje pravilnik o delitvi čistega dohodka veletrgovine Mercator.

Poslovna enota ima letos v načrtu s sodelovanjem matičnega podjetja dograditev samopostrežne trgovine v Triglavski ulici. Tega velikega objekta z lastnimi sredstvi ne bi mogli dograditi.

Prav v takih primerih pa pride do izraza potreba po integraciji trgovine, brez katere si težko predstavljamo, kako bi trgovina dose-

gla nivo splošnega razvoja v gospodarstvu.

Za prvo samopostrežno trgovino v naši poslovni enoti bomo s pomočjo namenskih seminarjev prekvalificirali tudi kader za delo v samopostrežbi. V ta namen se je nekaj uslužbencev že udeležilo seminarja, predvideni so ponovni seminarji tako za vodilne uslužbence kakor tudi za prodajni kader samopostrežnih trgovin.

Anton Stančič, direktor PE Rožnik

Proslava 8. marca

(Nadaljevanje s 1. str.)

in višanje produktivnosti dela.

Namesto da včasih gledajo na nas zviška, kot na manj produktivnega proizvajalca, kar ni točno, moramo prav me skrbeti, da bo v sestavi proizvajalcev vse manj nekvalificiranih nasploh. Posebna pozornost naj velja našemu usposabljanju kot glavni rezervi v delovni sili in razmeram, ki nas zaradi preobremenjenosti v domačem gospodarstvu potiskajo v neenak položaj in zaradi katerih ne moremo zadovoljivo skrbeti za svoj strokovni napredek.

Na naši stopnji gospodarskega in družbenega razvoja se naše angažiranje v proizvodnji pojavlja kot ekonomska nujnost in ne le kot socialno politična zahteva: zato moramo me pospešiti in vzpodbujati s strani delovnih organizacij zdravstveno zaščito žene na delovnem mestu, otroško in družbeno prehrano. To so osnovni pogoji za odpravljanje nasprotja med materinstvom ter družbenimi in proizvodnimi funkcijami ženske in osvobajajo proizvajalko neekonomičnega gospodinjstva dela ter ji omogočajo, da se uspešneje posveča skrbi za svoj napredek. Od tega pa ima neposredno korist tudi delovna organizacija, saj se višja usposobljenost in večja delovna vnema pozitivno odražata v proizvodnji, v individualnem standardu proizvajalca ter v splošnem standardu komunice.

Vse manifestacije ob našem prazniku, ki niso v duhu pomena in vsebinske orientacije 8. marca, ter ga zamenjujejo z materinskim

PRIPOJITEV »METLIKE«

Splošno trgovsko podjetje »Metlika« se je v mesecu marcu pripojilo k našemu podjetju.

Odslej posluje kot PE s samostojnim obračunom.

Prepričani smo, da bo PE »Metlika« v sklopu veletrgovine »Mercator« uspešno uresničevala svoje načrte glede modernizacije trgovske mreže v občini Metlika.

KONTROLNI ORGANI POROČAJO...

Naši kontrolni organi so nam sporočili, da so pri pregledu poslovalnic v mesecu februarju ugotovili vzoren red in čistočo v naslednjih poslovalnicah: Trubarjeva 93. — PE »Emona«, Velika Kostreznica — PE »Litija«, Blagovnica — PE »Logatec«, Velike Lašče 53 — PE »Hrana« in Mestni trg 18 — PE »Špicerija«.

Kolektivom navedenih poslovalnic čestitamo in jim želimo, da bi tudi v bodoče imeli vse v najlepšem redu.

Praznovali smo kot vse žene: s toplejšim jutranjim pozdravom, s pozornostjo vsakdanje besede, z iskrenim pogledom notranjega nemira in pričakovanja. Lotevale smo se težjih nalog s polno mero dobre volje, hitele zaključevati delo in še hitro uredile svojo zunanost in že smo se gale v roko našim sodelavcem ob vhodu v svečano okrašeno dvorano: tople in iskrene čestitke.

neenak položaj in v negotovost s tem, da ji je zapirala s poudarjanjem materinstva kot primarne funkcije žene, pot do poklica in dela v družbeni proizvodnji, kar ji edino zagotavlja eksistenco in varnost za bodočnost.

Izkrivljanje ideje 8. marca pa pomeni tudi vulgariziranje naše enakopravnosti. Ideja 8. marca nas obvezuje k oblikovanju humanih, kulturnih in odgovornih odnosov ter k spoštovanju človekove osebnosti. Samo na tej osnovi se lahko razvijajo novi odnosi v družbi enakopravnih in svobodnih ljudi.

Smeh ni greh

VAJENISKA

Poslovodja: »Vaše šolske ocene pa res niso kar najboljše!«

Bodoči vajenec: »Tovariš poslovodja — saj jih vendar nisem sam pisal.«

DOBER VZROK

V stolpnici je umrl možak, za katerim so vsi sostanovalci jokali. Pa jih vpraša sosed, zakaj vsi jokajo.

»Zato, ker nam je vsem dolžan,« mu odgovorijo soglasno.

UPRAVICENA ŽIVČNOST

»Zakaj si pa vedno tako živčen, kadar zaslišiš avto?«

»Veš, pred tednom mi je nekdo odpeljal ženo. Sedaj pa se vselej, ko zaslišim avto, bojim, da mi jo pripelje nazaj!«

MODERNA MLADINA

Oče petnajstletnemu sinu: »Janezek, zdaj si pa že toliko odrasel, da ti dovolim kaditi!«

Janezek: »Hvala, oče, sem že lani nehal kaditi.«

Ni dneva brez kave

(Nadaljevanje)

Če želimo praženo kavo mleti za »turško«, je to odvisno v največji meri od svežine pražene kave. Staro preležano ali celo vlažno kavo je nemogoče zmleti za »turško«, kvečjemu za ekspresni aparat, ki zahteva bolj grobo mletje.

Stopnjo svežine kave ugotavljamo: z vidom (sveže pražena kava je motne barve — stara je mastna, ker na površino izbijajo eterična olja) in pritiskom med prsti (sveža kava se že pri rahlem pritisku med prsti zdrobi, stara pa se samo lomi). Strokovno se poudarja — hladno mletje (kühlmahlung). V naših južnih krajih so se posluževali najboljšega načina hladnega mletja kave s tem, da so kavo drobili v medeninastih možnarjih, to je tako imenovana »tucana kava«.

Kuhanje kave

Posredujemo recept za kuhanje kave: Na 1 liter

sveže — mehke — vode (če je voda trda, jo zmehčamo z nekoliko jedilne sode) vsujemo 6 do 8 dg drobno mlete kave. Posoda naj bo po možnosti vedno ista. Posodo s kavo postavimo na štedilnik in čakamo, da kava vzkipi, takoj odstavimo, počakamo, da se kava poleže in ponovno postavimo na štedilnik, da še enkrat vzkipi. Nato kavo odstavimo, dobro premešamo in pustimo pokrito stati do 8 minut. Nato kavo precedimo na platnenem filtru, po želji sladkamo in postrežemo kot »črno« ali »kapucin« (z dodatkom mleka).

Recept za turško

Dezvico napolnimo s svežo vodo in dodamo polno kavino žličko fino mlete kave (ca. 8 g) in sladkor (po želji), postavimo na segreto ploščo, da kava dvakrat vzkipi. Nato jo odstavimo in takoj serviramo.

V zadnjem času je zelo v navadi kuhanje »ekspres kave«, ki zahteva bolj grobo mletje kavo. Pri tem načinu kuhanja se kava ekstrahira

z vročo vodo ali vodno paro. Prednost tega načina kuhanja je čas (ekspres). Taka kava ima svojstven »okus« in je ne moremo primerjati s »turško«, ki ima značilen kavin vonj (aroma) in tako zeleno »smetano«.

Nekaj navodil za trgovinske delavce, ki imajo opravka s kavo

Surova kava

Kava je higroskopičen artikel, zato zahteva suh in zračen prostor za skladiščenje. Najbolj primeren je lesen podium, ki naj bo 40 cm od tal in 50 cm od stene (zidane). Skladiščena kava od 2 do 3 let dozoreva (kvaliteta seboljšuje), po tem času je kava stara in izgublja na kvaliteti. Kava obledi in dobi značilno svetlorumeno barvo. Naravno vlažnost surove kave se giblje od 8 do 13 %, ki pa se pri nepravilnem skladiščenju lahko poveča.

Vilko Korenčan

(Nadaljevanje prihodnjic)

Osebnostne novice

Novi sodelavci:

Poslovna enota »HRANA«: Janez Seseč, Poslovna enota »LITIJA«: Olga Gradišek,

Poslovna enota »ROŽNIK«: Francka Mavec, Slavka Glinšek,

Organizacijska enota »MERCATOR«: Stane Vrhovc, Andrej Oblak, Rozalija Duh, Tončka Potočnik, Mile Hodak, Bedri Ređepi, Brahim Hodžić, Alojz Mikuš.

Odšli iz kolektiva:

Poslovna enota »EMONA«: Marija Lešnjak in Dragica Eržen — lastna odpoved.

Poslovna enota »HRANA«: Roza Sečnik in Albin Umnik — po lastni odpovedi; Mihael Kušar — po sporazumu.

Organizacijska enota »MERCATOR«: Franc Dremelj, Franc Ihan, Anton Planinšek, Ludvik Smolič — odšli v JLA; Jože Grmovšek — samovoljna zapustitev dela; Raza Alibegović — po sporazumu.

Poročili so se:

Poslovna enota »GRMADA«: Ela Brezovar, poročena Drobnič, Martina Ceglar, poročena Mlinar.

Poslovna enota »HRANA«: Marija Vuhrer, poročena Lisjak, Marija Strk, poročena Jerina, Mihaela Zrimc, poročena Blatnik.

Poslovna enota »LITIJA«: Ana Urbančič, poročena Simončič.

Vsem mladoporočencem iskreno čestitamo.

Rodile so:

Poslovna enota »LITIJA«: Slavka Ambrož, Marija Megušar, Ana Simončič.

Poslovna enota »HRANA«: Jelka Blatnik. Mamicam, očkom in malčkom želimo obilo sreče!

Umrli:

PE »EMONA«: Dragica Pilpah (15), vajenka — za posledicami prometne nesreče z motorjem.

Prosimo, da vse enote bolj redno dostavljajo (do 5. v vsakem mesecu) poročila uredništvu.

Razne vesti

Tovarišica Suzana Modrijan in tovariš Boris Potočnik — oba iz organizacijske

enote »Mercator« — sta v času od 3. decembra 1963 do 17. februarja 1964 obiskovala in uspešno dokončala večerno politično šolo pri občinskem komiteju ZKS Ljubljana-Vič-Rudnik. Čestitamo!

Večerno politično šolo je uspešno končala tovarišica Marija Spelič iz poslovne enote »Litija«. Čestitamo!

Vesti o seminarjih

V dneh 20. in 21. januarja 1964 ter 17. in 24. februarja 1964 je podjetje organiziralo seminar o tržnih in sanitarnih predpisih, ki ga je vodil okrajni tržni inšpektor Hlebec. Seminarja so se udeležili direktorji poslovnih enot, šefi komercialne poslovnih enot, kontrolni organi ter osebje nabavnega in prodajnega oddelka ter centralnega skladišča. V mesecu marcu in aprilu bodo takšni seminarji organizirani tudi za poslovnice prodajal po posameznih poslovnih enotah.

Od 7. do 9. februarja je bil v Velenju seminar o vlogi in nalogah rekreacijske dejavnosti v podjetju. Seminarja so se udeležile tovarišica Marija Rebernišek — »Mercator« ter tovarišici Ida Miklav in Majda Roštohar — poslovna enota »Grmada«.

Dne 15. februarja 1964 se je pričel na Bledu seminar za vodilno osebje v samopostrežnih prodajalnah, ki ga je organiziral Center za napredek trgovine in embalaže pri Gospodarski zbornici SRS Ljubljana. Na tečaju sodelujejo: Pepca Nolimaj in Anton Globelnik iz poslovne enote »Rožnik« ter Marija Sušteršič, Franja Krakar, Francka Peršin, Tina Peklaj, Marija Raztresen in Vera Železnikar iz poslovne enote »Hrana«.

V mesecu marcu se bo pričel tečaj za osebje samopostrežnih prodajal v organizaciji Solskega centra za trgovino in gostinstvo Ljubljana. Vse enote še niso poslale zahtevanih prijav.

Za vodje splošnih služb v poslovnih enotah bo organiziran pod vodstvom Višje kadrovske šole v Kranju dvakrat po 4-dnevni seminar, na katerem se bodo obravnavala naslednja vprašanja: kadrovska politika ter njeno formuliranje; metode in postopki pri organizaciji kadrovske službe in analizi delovnih mest; pregled in analiza kadrovske strukture v podjetju; problemi samoupravljanja in delovnega prava.

Nagradna križanka

Objavljamo peto nagradno križanko. Nagrade so: 1. nagrada 3.000 din, 2. nagrada 2.000 din, 3. do 10. nagrada pa po 1.000 dinarjev.

Rešitve pošljite na naslov: Veletrgovina »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva cesta 3 (z oznako KRIZANKA). Navedite naslov in poslovno enoto, v kateri ste zaposleni. Rešitve sprejemamo do 8. aprila 1964.

Vodoravno: 1. ena od naših poslovnih enot; 6. naša poslovna enota; 12. otočje v Tihem oceanu; 14. stojalo; 15. obdelovati z mavcem; 17. nabožna slika; 18. zaviti; 19. krilo rimske konjenice; 21. žensko ime; 22. oblika nemškega spolnika; 23. obdelovati koso za košnjo; 25. površinska mera; 26. partizanska vojaška enota; 27. Krsto Crvenkovski; 29. gledati podobe v spanju; 30. kubanski zunanji minister; 31. romunski državnik; 32. veznik; 33. naš namišljeni igralec; 34. anker, maček; 36. ajdov kruh; 38. vrsta peciva; 40. dvorišče; 41. vrvež na cestah; 42. slovenska revija za film in televizijo.

Navpično: 1. budistično svetišče v Indiji; 2. ime Dickensovega junaka; 3. limam; 4. moško ime; 5. grška črka; 6. dva soglasnika; 7. daleč v morje segajoči deli zemlje; 8. osnutek, model; 9. koralni otoki; 10. merska enota za silo; 11. tuje žensko ime; 13. evropska država; 16. podtalno delovanje; 20. ravnodušnost, brezvoljnost; 23. gora v Julijcih; 24. okrajšano moško ime; 26. muslimanski praznik; 27. polotok v vzhodni Aziji; 28. francoski ples; 29. del jezdne opreme; 30. območje, okoliš; 31. znameniti modni ustvarjalec; 33. del telesa; 34. poljedelsko orodje; 35. pesmi hvalnice; 37. števniki; 39. arabski žrebec.

Obvestilo reševalcem križank

Ker ste z zamudo prejeli februarsko številko lista, v tej številki ne objavljamo rešitve IV. nagradne križanke. Obveščamo vas, da sprejemamo rešitve IV. in V. križanke do 8. aprila.

