



Mercator

**GLASILO
DELOVNEGA
KOLEKTIVA
MERCATOR
LJUBLJANA,
JUNIJ 1976**

Posebna številka

2/76

Samoupravni sporazum o ustanovitvi temeljne banke Mercator

Na osnovi 23., 31. in 36. člena Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator Ljubljana, n. sub. o., ko združujejo delavci delo in sredstva družbene reprodukcije, da bi ustvarjali materialne in druge dobrine, pridobivali dohodek, izboljševali materialno osnovo združenega dela, zadovoljevali osebne, skupne in družbene potrebe in usklajevali razvoj proizvodnih sil, sklenejo temeljne organizacije združenega dela združene v Mercatorju

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O USTANOVITVI TEMELJNE BANKE MERCATOR

1. člen

Temeljna banka Mercator je ustanova in instrument temeljnih organizacij združenega dela za izvajanje dela njihovih finančnih funkcij.

2. člen

Temeljna banka

- omogoča izvajanje dogovorjene politike financiranja in gospodarjenja s finančnimi sredstvi;
- skrbi za likvidnost TOZD;
- omogoča koncentracijo sredstev TOZD;
- zagotavlja racionalne naložbe prostih sredstev TOZD;
- sodeluje pri kreditiranju in investicijskem usposabljanju TOZD zaradi izboljšanja njihovega gospodarjenja in zaradi uresničevanja njihovih razvojnih programov.

3. člen

Temeljna banka vodi vsa sredstva tistih TOZD, ki po 183. členu Samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator Ljubljana nimajo samostojnega žiro računa, vendar tako, da se sredstva teh TOZD vodijo na njihovih internih računih pri temeljni banki. Druge TOZD, podpisnice Samoupravnega sporazuma, se lahko kadarkoli odločijo, da svoja sredstva v celoti vodijo v temeljni banki Mercator.

4. člen

Vse TOZD, podpisnice tega sporazuma, ne glede na to, ali imajo svoj samostojni žiro račun ali ne, se obvezujejo, da bodo skupno vodile pri temeljni banki Mercator del svojih denarnih sredstev, in sicer v višini, ki ustreza 50 % obračunane amortizacije (minimalne in povišane) in 50 % ostanka dohodka, namenjenega za poslovna sredstva — del za druge namene, po odbitku obveznih posojil in anuitet.

Ta sredstva prenesejo TOZD na račun temeljne banke vsako leto takoj po sprejemu zaključnega računa prejšnjega leta, in sicer kot vloga za 11 mesecev. Sredstva se vodijo po TOZD podpisnicah kot njihova sredstva in se uporabljajo za potrebe tekočega poslovanja TOZD in za njihovo medsebojno kreditiranje.

Vsaka TOZD ima za svoje občasne potrebe financiranja tekočega poslovanja pravico, da koristi sredstva v interni banki do višine svojega lastnega deleža pod pogojem, da prijavi svojo potrebo v roku 5 dni pred koriščenjem.

5. člen

Poleg sredstev TOZD uporabljata temeljna banka za potrebe tekočega finančnega poslovanja TOZD tudi druga sredstva, ki jih pridobi s posojili ali depoziti pri poslovnih bankah ali pri svojih partnerjih, s katerimi Mercator posluje.

6. člen

Posebna naloga temeljne banke Mercator je tudi opravljanje poslov pri združevanju sredstev TOZD za skupna vlaganja in za uresničevanje srednjeročnega programa in letnih planov investicijske izgradnje OZD Mercatorja.

Skupni srednjeročni program in na njegovi osnovi skupni letni plani investicij so osnova za višino in obseg združevanja sredstev, ki jih TOZD uresničijo prek temeljne banke.

Da bi bila višina letnega združevanja sredstev pravočasno znana vsem TOZD, se skupni letni plan investicij izdela na podlagi skupnega srednjeročnega programa, za konkretno leto pa na osnovi rezultatov 9-mesečnega poslovanja TOZD in ocene letnega poslovanja.

TOZD podpisnice tega sporazuma so soglasne, da se za združevanje sredstev v konkretnem letu vzame kot osnova seštevek amortizacije po predpisanih minimalnih stopnjah, amortizacije nad predpisanimi

Vsebina:

- 1. Samoupravni sporazum o ustanovitvi temeljne banke Mercator**
- 2. Sklep o obveznem zatemnjevanju objektov in motornih vozil v podjetju Mercator Ljubljana, n. sub. o., ob neposredni vojni nevarnosti in v vojni**

stopnjami in tisti ostanek dohodka, ki je obračunan v poslovna sredstva — del za druge namene, po odbitku obveznih posojil (vse po zaključnem računu za predhodno leto).

TOZD so sporazumne, da sredstva združujejo v enakem odstotku od zgoraj navedene osnove.

Konkretna višina odstotka se za vsako leto izračuna posebej in je odvisna od dveh elementov:

— od višine vrednosti investicij po letnem planu oziroma tistega dela te vrednosti, ki jih TOZD Mercatorja financirajo s svojo udeležbo;

— od velikosti poslovnega uspeha v predhodnem letu, to je od velikosti osnove iz 4. odstavka tega člena, vendar tako, da združevanje ne presega 50 % osnove.

TOZD, ki je izpolnila obveznosti po tem členu, ni dolžna voditi pri temeljni banki sredstev v smislu 4. člena.

7. člen

Če TOZD podpisnice, ki imajo po predpisu o pokrivanju povprečnih zalog, dokler ta predpis velja, negativen TOS obrazec, ne morejo združevati sredstev za investicije, pa tudi ne morejo nastopiti kot investitor, poslujejo s temeljno banko v smislu določil 4. člena tega sporazuma.

Ko te TOZD svoje poslovanje izboljšajo in izkažejo pozitiven saldo po TOS obrazcu, združujejo sredstva v smislu določil 6. člena.

8. člen

Sredstva v temeljni banki in tisti del investicijskih sredstev v temeljni banki, ki začasno še ni angažiran za investicije, se uporablja za kratkoročno kreditiranje TOZD podpisnic, glede na njihove potrebe in v skladu s poslovno politiko temeljne banke.

Aktivno in pasivno obrestno mero določijo skupščina delegatov temeljne banke, praviloma v višini, ki ustreza tem obrestim pri poslovnih bankah.

Dohodek temeljne banke, ki nastane iz njenega poslovanja, je dohodek TOZD in se zanje deli v razmerju z višino njihovih sredstev v banki.

9. člen

Delavci v TOZD upravljajo temeljno banko Mercator po svojih delegatih v skupščini delegatov temeljne banke. Vsaka TOZD izvoli po enega delegata.

10. člen

Skupščina delegatov temeljne banke sprejema delovni načrt temeljne banke, ki je osnova za njeno poslovanje. Delovni načrt temelji na letnem planu poslovanja in na skupnem srednjeročnem programu ter letnem planu investicij.

11. člen

Skupščina delegatov temeljne banke Mercator določa poslovno politiko temeljne banke. Poslovna politika se sprejema za posamezno poslovno leto.

12. člen

Kot svoj operativni organ, izvoli skupščina delegatov temeljne banke izvršilni odbor temeljne banke, ki šteje pet članov. Izvršilni odbor razporeja sredstva temeljne banke na osnovi sklepov in poslovne politike delegatov in na osnovi drugih aktov delovne organizacije Mercator.

13. člen

Temeljna banka posluje v skladu s predpisi o temeljnih bankah v OZD.

Delavci temeljne banke so člani Delovne skupnosti delovne organizacije Mercator.

14. člen

TOZD podpisnice tega sporazuma so soglasne, da za investicije iz združenih sredstev veljajo naslednja načela:

— investicije morajo biti v skladu s skupnim srednjeročnim programom in z letnim investicijskim planom;

— predhodno mora biti pripravljeno vse potrebno za realizacijo posamezne investicije (načrti, soglasja, dokumentacija itd.);

— stroške priprave investicije in izdelave projekta in dokumentacije, je TOZD investitor dolžan kriti iz svojih prostih sredstev in ne bremenijo združena sredstva na ravni delovne organizacije;

— investicija mora biti utemeljena glede rentabilnosti in ekonomičnosti;

— TOZD investitor mora biti investicijsko sposoben po TOS obrazcu;

— TOZD investitor mora biti sposoben, da vrne združena sredstva drugih TOZD in kreditna sredstva, pridobljena za to investicijo, vsaj v desetih letih in sicer s polletnimi anuitetami.

Praviloma imajo prednost investicije tistih TOZD investorjev, vlagateljev investicijskih sredstev iz letnega plana, ki ponudijo večjo lastno udeležbo in krajši čas odplačila.

Le v izjemnih primerih, upoštevajoč specifičnost poslovanja TOZD, lahko skupščina delegatov temeljne banke predvidi daljši čas vračanja združenih sredstev posamezni TOZD investitorju.

15. člen

TOZD investitor zagotavlja TOZD sovlagateljem poleg vrnitve njihovih združenih sredstev v posamezni objekt tudi udeležbo na dohodku iz poslovanja celotne TOZD.

TOZD sovlagateljice so udeležene v dohodku TOZD investitorja vse dotle, dokler ni vrnjena njihova vloga, in sicer v sorazmerju z njihovim deležem pri investiciji.

TOZD podpisnice tega sporazuma so soglasne, da udeležba na dohodku ne more biti večja kot 15 % na letno vložena sredstva.

16. člen

Za TOZD investitorja, ki ne bi izpolnjeval obveznosti iz 14. in 15. člena tega sporazuma, se sprejmejo ustrezni sanacijski ukrepi, ki jih določijo TOZD upniki.

17. člen

TOZD podpisnice tega samoupravnega sporazuma bodo podrobneje svoje pravice in dolžnosti v zvezi s poslovanjem temeljne banke sprejele v pravilih poslovanja temeljne banke Mercator.

18. člen

Ne glede na določila 4. in 6. člena tega samoupravnega sporazuma, ostane v veljavi 113. člen samoupravnega sporazuma o združevanju v OZD Mercator za TOZD prevzemnice.

19. člen

Ta samoupravni sporazum je sestavljen v toliko izvodih, da prejme vsaka TOZD podpisnica dva izvoda, original z vsemi podpisi pa se hrani v Delovni skupnosti Mercator.

SKLEP o obveznem zatemnjevanju

OBJEKTOV IN MOTORNIH VOZIL V PODJETJU MERCATOR LJUBLJANA, N. SUB. O., OB NEPOSREDNI VOJNI NEVARNOSTI IN V VOJNI

Na podlagi 138. in 158. člena zakona o ljudski obrambi (Ur. list SFRJ, št. 22/74), navodila za zatemnjevanje Republiškega sekretariata za ljudsko obrambo št. 850-1/30 z dne 18. 7. 1975, odloka o obveznem zatemnjevanju SM Ljubljana — uprava za ljudsko obrambo št. LO-UT zaupno 80L/17 z dne 22. 10. 1975 ter v skladu s 159. členom samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator je skupni delavski svet Mercator Ljubljana n. sub. o. na svojem 11. rednem zasedanju dne 26. 2. 1976 sprejel naslednji

SKLEP

O OBVEZNEM ZATEMNJEVANJU

objektov in motornih vozil v podjetju Mercator Ljubljana, n. sub. o., ob neposredni vojni nevarnosti in v vojni

1. člen

S tem odlokom se odreja obvezno zatemnjevanje poslovnih in drugih zgradb, zunanje razsvetljave ter motornih in drugih vozil.

2. člen

Za izvajanje določil iz 1. člena so odgovorni:

- a) individualni in kolegijski poslovodni organi ter vodstveni delavci v TOZD in delovnih skupnostih;
- b) vodje delovnih skupin, referatov, odsekov, oddelkov, zlasti v sektorju v TOZD in delovnih skupnostih;
- c) poslovodje prodajaln in bifejev;
- d) vozniki motornih in drugih vozil.

3. člen

Zatemnitev je obvezna v primeru neposredne vojne nevarnosti ali vojne, od mraka do svita brez prekinitve.

4. člen

Zatemniti je potrebno vse odprtine in telesa, ki odsevajo svetlobo (okna, vrata, svetilke, izložbe, prozorne strehe, svetlobne napise, luči na motornih vozilih itd.).

Za zatemnitev se uporablja samo neprosojen material, ki popolnoma zastira svetlobne odprtine in površine.

5. člen

Dopušča se samo razsvetljava z orientacijskimi svetlobnimi telesi pred vhodom v zaklonišča in mesta, ki jih določa sporazumno odbor za ljudsko obrambo TOZD in štab civilne zaštite TOZD.

6. člen

Svetlobna telesa, ki med zatemnitvijo niso izključena, morajo ustrezati naslednjim pogojem:

- da so zasenčena tako, da so svetlobni žarki usmerjeni proti tlom;
- jakost svetlobe mora biti zmanjšana, da jo s prostim očesom ni videti iz oddaljenosti 200 m;
- da so sredstva za zasenčenje izdelana iz odporne materiala, ki vzdrži atmosferske vplive in
- da površina, na katero pada svetloba, te ne odbija.

7. člen

Uporabniki motornih in drugih vozil morajo v času zatemnitve namestiti na žaromete, zavorne in vzvratne luči zastirala s predpisano usmerjevalno rezo.

Prednje luči na kolesih in mopedih morajo biti zasenčene kakor luči na drugih vozilih.

8. člen

Za nadzorovanje zatemnjevanja odbor za ljudsko obrambo TOZD in štab za civilno zaščito TOZD določata sporazumno:

- za poslovne zgradbe in druge objekte ekipe civilne zaštite za vzdrževanje reda, ki imajo sedeže na teh lokacijah;
- za prodajalne, bifeje, skladišča in druge poslovne prostore ustrezno število nadzornikov;
- za motorna in druga vozila uporabniki teh vozil.

9. člen

Navodilo za zatemnjevanje v zvezi s tem sklepom izdela referent za LO podjetja in ga sprejme koordinacijski odbor za ljudsko obrambo podjetja v roku 30 dni po sprejemu tega sklepa.

Navodilo se pošlje vsem TOZD in je priloga tega sklepa.

10. člen

Na podlagi navodil k prejšnjemu členu izdela konkreten načrt zatemnjevanja odbor za ljudsko obrambo TOZD, skupaj s štabom za civilno zaščito v TOZD.

Potrebna sredstva za uresničevanje načrta odobri delavski svet TOZD oziroma svet delovne skupnosti podjetja.

11. člen

Načrt za zatemnjevanje mora vsebovati: shemo zatemnjevanja, seznam sredstev za zatemnjevanje in seznam odgovornih ekip oziroma delavcev za zatemnjevanje.

Zatemnitveni načrt je sestavni del načrta civilne zaštite TOZD oziroma delovne skupnosti podjetja.

12. člen

Potrebna sredstva za zatemnjevanje mora TOZD oziroma delovna skupnost podjetja predvideti v svojih letnih in srednjeročnih načrtih.

13. člen

Ekipa oziroma delavci, ki so odgovorni za zatemnjevanje, se morajo usposobiti s praktičnimi vajami in drugimi oblikami usposabljanja za zatemnjevanje.

O usposabljanju odloča odbor za ljudsko obrambo TOZD na predlog štaba za civilno zaščito TOZD.

14. člen

Za kršitev določil tega sklepa in izdanih navodil se uporabljajo kazenske določbe zakona o ljudski obrambi.

15. člen

Ta sklep začne veljati z dnem objave.

Predsednik
koordinacijskega odbora za LO:
Miran Goslar, l. r.

Predsednica
skupnega delavskega sveta:
Slavka Damjanovič, l. r.

Pomen in osnovna vsebina osnutka zakona o združenem delu

Osnutek zakona je osnutek systemskega zakona, ki naj uredi, razvije in obdela systemsko podlago o združenem delu, ki naj razvija ustavna določila in opredeli načela osnovne ekonomske kategorije, pravne institute in institucije. Zakon v našem zakonodajnem sistemu nima posebne pomena, ker so po našem ustavno pravnem sistemu vsi zakoni enakovredni. Zakonodajalec je moral upoštevati eno od izhodišč, to je položaj federacije, ki ima izvorno pravico, da ureja odnose v družbi in temeljne pravice delavcev v združenem delu. Zakon ureja systemsko podlago odnosov v združenem delu, na podlagi katerih se delavci samostojno odločajo za obliko organizacije, ki pa mora ustrezati zahtevam, ki jih je dal zakonodajalec, ne ureja pa odnosov.

Združeno delo temelji na družbeni lastnini

Združeno delo je zgodovinska družbeno-ekonomska kategorija, ki se je pojavljala z razvojem človekovega dela, ko so se sredstva za delo razvila do take stopnje, da je bila potrebna delitev dela, s čimer so prišli do skupnega uspeha dela. Ta zgodovinska razvojna zakonitost je tista, na kateri je zgrajena ideja socializma in ki sama po sebi povzroča, da postaja lastninski odnos v združenem delu nesprejemljiv. V naši skupnosti temelji združeno delo na družbeni lastnini. Delavci združujejo svoje osebno delo z delom drugih delavcev na družbenih sredstvih in se pri tem organizirajo, kot to predvideva nov ustavni red. Vsak delavec v združenem delu je nosilec svojega dela, pogojev in rezultatov dela in celotnih odnosov. Pravica dela delavca z družbenimi sredstvi pa pomeni, da se sredstva, pogoji in rezultati dela od delavca, ki z njimi dela, ne morejo odtujiti. Pri tem pride do decentraliziranega upravljanja (samoupravljanja) na eni strani in koncentracije sredstev na drugi strani. Delavci se primarno združujejo v delovnih celotah, kjer na podlagi medsebojne delitve dela ustvarjajo skupni rezultat dela. Tako organizirani delavci morajo predstavljati tako celoto, ki daje proizvod, ki ga je mogoče vrednostno izraziti in tako delavec upravlja svoje delo, delovno organizacijo in vse tokove in funkcije v družbeni reprodukciji. Da bo delavec v tej decentralizirani oblasti motiviran, da bo to funkcijo vršil, sta vgrajena dva mehanizma: delavec v združenem delu je osebno nosilec vseh ustavnih pravic in pravica dela z družbenimi sredstvi je pravica delavca. Delavec v pogojih družbene lastnine odloča vedno skupaj z drugimi delavci. Delavec lahko sprejema samo skupne družbene odločitve in je pri uveljavljanju svojih interesov odgovoren družbeni skupnosti, privatnih — posameznih odločitev ni. V združenem delu se tudi ne deli uspeh dela posameznika, ker to ni ugotovljivo, ampak se deli skupen rezultat po prispevku, ki ga je nekdo dal skupnemu uspehu. Ena funkcija je sodelovanje po tekočem delu, druga pa po tistem minulemu delu, ki ustvarja pogoje za sredstva in z njimi gospodari.

Opredelitev delavca v združenem delu je že po ustavi zelo precizna. Osnova odnosov in zakona so tri komponente: delavec vstopa v določene ekonom-

ske odnose, samoupravno se organizira in na samoupravno sporazumski osnovi razrešuje skupne probleme. Sredstva in funkcije so vezane za tistega delavca, ki združi svoje delo z delom drugih delavcev na družbenih sredstvih in se organizira kot temeljna organizacija. Na ta način je demistificirana institucija, ker temeljna organizacija ni organizacija, ki je delavcu dana, ampak je institucija, ki jo je delavec organiziral. Delavci so tu zaščiteni z dvema normama: v tistem trenutku, ko delavci ugotovijo, da imajo pogoje, da se organizirajo kot temeljna organizacija dobijo pravno sposobnost za zastopanje v pravnih sporih in nihče nima pravice zatečenega stanja spreminjati.

S sredstvi upravljaajo delavci v TOZD, ki jih ne smejo odtujevati

Družbeno-ekonomski odnosi imajo bivališče v temeljnih organizacijah, ker lastninskih odnosov oziroma pravice nad sredstvi ni. Sredstva so zmeraj družbena, upravljalno moč nad njimi pa imajo delavci v temeljnih organizacijah in vedno morajo biti identificirani, ker so neustavni vsi odnosi, ki temelje na gospodarjenju z odtujenimi sredstvi.

Samoupravni sporazumski odnosi so možni le na taki osnovi, da vsak človek sodeluje kot nosilec svojega interesa, s tem da svoj interes uresničuje samo v enakih zvezah, v katerih se nahaja v delu, s tem, da so delavci pri uresničevanju pravic enakopravni pod enakimi pogoji. V sistemu združenega dela je

Vsebina:

1. Pomen in osnovna vsebina osnutka zakona o združenem delu — Roman Albreht, podpredsednik izvršnega sveta skupščine SRS
2. Samoupravna organiziranost in samoupravni odnosi v podjetju Mercator s posebnim poudarkom na osnutek zakona o združenem delu — Miran Goslar, generalni direktor
3. a) V. spremembe samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, n. sub. o.
b) Imenovanje namestnika generalnega direktorja podjetja
c) Imenovanje vršilca dolžnosti direktorja pravnega sektorja
d) Pristop v Fond za napredek proizvodnje in plasman živine in živilskih proizvodov STOFO
e) Izgradnja skladišča v Idriji

treba organizirati način upravljanja in obliko kako delavec uveljavlja svojo voljo, zlasti ker je delavčeva volja šele veljavna za skupno odločitev. Zato se je razvil sistem odločanja neposredno z osebnim izrekanjem, preko delegatov organov in delavske kontrole. Teorija, da je neposredno odločanje samo osebno izrekanje delavcev je neustavna, saj ustava ne izhaja od oblike odločanja, ampak od neodtujljivosti odločanja. Pri oblikah osebnega izrekanja je zakonodajalec zelo naklonjen referendumu, s katerim se odloča v strateških odločitvah. Ob tem je treba omeniti zbor delavcev, ki v praksi nima pravičnega ustavnopravnega položaja, saj se zbor delavcev praviloma sklicuje le takrat, kadar delavski svet ugotovi, da v temeljnih odločitvah nima potrebne osnove za delujoče odločanje.

Delavci v družbenih dejavnostih sodelujejo v dohodku materialne proizvodnje na načelu svobodne menjave dela

Ustava in zakon v zvezi z modelom dohodka izhajata iz tega, da je potrebno vse, kar želimo v porabi realizirati v proizvodnji, prodati kot blago, priti do skupnega dohodka in ga deliti. Druga pomembna stvar v dohodku je materialna podlaga dela. V bistvu je model dohodka obdelanega v zakonu, kombinacija odnosov in funkcije, kako ti odnosi zagotavljajo reprodukcijo družbe. Imamo delavce v materialni proizvodnji, v družbenih dejavnostih in v javnih službah. Ustavodajalec in zakonodajalec imata vse delavce za enakopravne, vsi uveljavljajo pravico dela z družbenimi sredstvi v skladu s svojimi funkcijami v družbeni reprodukciji. Proizvajalec ustvarja svoj skupni prihodek in ga deli na materialne stroške in amortizacijo, osebne dohodke, skupno porabo in akumulacijo in na takomerenovano družbeno porabo. Delavci v družbenih dejavnostih ne sodelujejo v procesu proizvodnje, ampak vplivajo na činitelje proizvodne sile dela. Zanje pravimo, da združujejo svoje delo z delom delavcev v proizvodnji in na tej podlagi sode-

lujejo v dohodku materialne proizvodnje na načelu svobodne menjave dela. Uspeh njihovega dela se izraža v produktivnosti proizvodnih delavcev. Delavci v javnih službah predstavljajo splošne pogoje, brez katerih moderna ekonomija ne more. Ti delavci ne morejo prevzemati nase funkcije organov upravljanja in delajo s sredstvi, ki jih delavci v osnovnih dejavnostih zanje združujejo ali jih nameni za njihovo funkcijo država preko budžeta. Ker pa so v teh dejavnostih tudi manjše celice, ki sicer nimajo pogojev, da bi bile TOZD, ustvarjajo pa določeno reprodukcijsko osnovo, zakonodajalec pušča za določene funkcije v okviru teh dejavnosti to možnost.

Materialni stroški so samo prenešena vrednost

Osnutek zakona določa, da se iz materialnih stroškov izloči vsa poraba in se v materialne stroške priznava samo prenešena vrednost. Postavlja pa se vprašanje načela kupoprodaje ali združevanja dela in sredstev. Zakonodajalec teži k temu, da bi se proizvajalci, ki so med seboj reprodukcijsko vezani, obnašali, kot da gre za združevanje dela in sredstev in da se deli dohodek, ki je dosežen v končni realizaciji združenega dela. Amortizacija je priznana fizična in moralna in amortizacija intelektualnega dela, zakonodajalec oziroma republika predpiše minimalne stopnje. Ob upoštevanju drugega dela dohodka, ki gre za družbene dejavnosti, javne službe itd. izhaja, da delavci sami ne odločajo o celem svojem dohodku, ker ustava pravi, da je dohodek vedno uspeh dela delavcev v temeljni organizaciji, skupnega dela in družbenega dela. Dohodek temeljne organizacije se formira iz lastne proizvodnje, iz tekočega dela in iz združevanja sredstev in dela z drugimi. Osební dohodek se oblikuje iz prispevkov v tekočem delu in gospodarjenja z minulim delom. Minulo delo pa mora imeti svoj izvor v povečanem dohodku, ki je nastal, ker je bila z ustvarjeno akumulacijo omogočena večja produktivnost.

Samoupravna organiziranost in samoupravni odnosi

Razprava o osnutku zakona na ravni celotne delovne organizacije se je pričela z razširjenim političnim aktivom 25. maja, ki se ga je udeležilo 165 nosilcev najodgovornejših družbenopolitičnih, samoupravnih in poslovnih funkcij. Idejno politična izhodišča in osnovno vsebino osnutka zakona je podal podpredsednik IS skupščine SR Slovenije tovariš Roman Albreht, nato pa so bile v razpravi postavljene teze, ki so se nanašale tudi na analizo samoupravnih odnosov v delovni organizaciji. Sprejet je bil načrt poteka razprave in imenovan odbor za organizacijo.

Osnutek zakona, analiza samoupravnih odnosov in sam potek javne razprave, je bil predmet razprave na seji izvršilnih organov družbenopolitičnih organizacij, na seji sveta ZK, na posvetovanju direktorjev ljubljanskih TOZD in na posvetovanjih strokovnih kolegij.

Glede na to, da so nosilci operativnih nalog v zvezi z javno razpravo predvsem TOZD in delovne skupnosti v sodelovanju s predsedstvi občinskih sindikalnih svetov oziroma komisije za samoupravljanje pri svetih, smo se na ravni podjetja omejili na spremljanje poteka razprave in na pomoč pri tolmačenju osnutka ter sestavljanju analiz samoupravnih odnosov. Lahko ugotovimo, da v večini TOZD celotna aktivnost poteka v skladu z načrtom delovanja, ki ga je sprejelo predsedstvo RS ZSS in prav te dni poteka obravnavanje osnutka in analiz samoupravnih odnosov v družbenopolitičnih organizacijah, samoupravnih delovnih skupinah in tudi na zbore delavcev.

Namen celotne aktivnosti ni samo razprava, pač pa usmeritev na uresničevanje, ocena naše sposobnosti in pripravljenosti, da določila osnutka začnemo čimprej uresničevati.

Odločanje delavcev o njihovem delu, pogojih in rezultatih dela je neodtujljiva pravica

Odločanje delavcev o njihovem delu, pogojih in rezultatih dela je neodtujljiva pravica vsakega delavca, ki jo uresničuje enakopravno z drugimi delavci v združenem delu in v odnosih medsebojne odvisnosti in vzajemne odgovornosti, ki jo uresničujejo v TOZD oziroma v delovnih skupnostih in v vseh drugih oblikah združevanja dela in sredstev. Kadar navajamo to osnovno ugotovitev, ki je moto in izhodišče celotnega zakona, jo moramo dejansko jemati v celoti v svojem sklopu, ne pa samo v prvem delu te ugotovitve, ki se nanaša na odločanje in na pravice, temveč tudi na drugi del, ki pomeni medsebojno odvisnost, vzajemno odgovornost in združevanje dela in sredstev.

To svojo neodtujljivo pravico uresničujemo v sistemu odnosov v katerih se mora opravljanje dela in poslovanja organizacije uresničevati kot organizirano samoupravljanje. Prizadevamo si za takšno organiziranost dela, ki naj omogoča v vseh postopkih povezovanje poklicnega in upravljskega dela v čim bolj enoten sistem upravljanja.

Faze odločanja bi lahko razporedili v več podfaz, neke vrste več stopenj samoupravnega odločanja. Te so:

- samoupravna pobuda in oblikovanje osnutka oziroma predloga,
- informiranje in komuniciranje,
- obravnavanje in sklepanje,
- izvrševanje odločitev s kontrolo izvrševanja,
- sankcioniranje.

Postopek sprejemanja samoupravnih odločitev je glede na pomen odločitev lahko dvostopenjski, v katerem se oblikujejo pripombe na osnutek in sprejema odločitev z osebnim izjavljanjem, enostopenjski, v katerem se odločitev sprejema takoj z osebnim izjavljanjem, ali enostaven postopek, kjer odločitev sprejemajo delegati v delavskem svetu.

Glede na nekatera določila v osnutku zakona, ki se nanašajo na referendum in zbore delavcev, bi bilo potrebno reči naslednje:

Referendum, ki kot oblika odločanja z osebnim izjavljanjem dobiva z osnutkom zakona pomembnejše mesto, se v naši dosedanji praksi odločanja ni uporabljala, razen za odločitve o integracijah, kljub temu, da je opredeljen v statutih.

Potrebno bo razviti ustrezno tehniko referenduma glede na organizacijsko dokaj zahtevno obliko odločanja predvsem zaradi temeljite strokovne vsebinske in družbenopolitične predpriprave.

Zbori delavcev so bili do sedaj najpogostejša oblika odločanja delavcev z osebnim izjavljanjem. Večinoma so bili dobro pripravljeni, zlasti v zadnjem letu dni, ko je v nekaterih TOZD pred odločanjem na zbore potekala predhodna razprava v samoupravnih delovnih skupinah in v DPO. Poleg objektivnih težav, ki so specifične za našo organizacijo in za dejavnost zborov delavcev, kot na primer raztresenost delavcev po poslovnih enotah z veliko medsebojno oddaljenostjo, dvoizmensko delo, pomanjkanje primernih prostorov, so delo zborov ovirale, pa tudi slabša strokovna priprava, nezadovoljiva obveščenost delavcev, predolgi dnevni redi itd.

Tretja oblika je odločanje delavcev po delegatih in delegacijah, ki se nanaša na njihovo delo v delavskih svetih oziroma v družbenopolitičnih skupnostih in v samoupravnih interesnih skupnostih. Kljub razmeroma dobri pripravi sej in gradiva vsebinsko še ni steklo to odločanje po delegatih tako kot to opredeljuje ustava. Delegati so večinoma obnašajo kot poprečni člani delavskega sveta in ne kot oblika neposrednega odločanja delavcev. Delo delegatov oziroma delegacij v skupščini družbenopolitičnih skupnosti in skupščine samoupravnih interesnih skupnosti poteka sicer formalno v skladu s postavljenim modelom odločanja, vsebina teh odnosov in odločitev pa je precej slabša kot v samoupravnih organih. Delavci še niso dojeli, da gre v bistvu za enakovredne odnose kot pri odločanju v samoupravnih organih in se tam prav tako odloča o delitvi dohodka, razvojnih načrtih in o drugih pomembnih zadevah delavcev v združenem delu in delavcev občanov.

Glede na našo dosedanjo prakso ob primerjavi z osnutkom zakona bo potrebno posebej razmisliti tudi o vlogi izvršilnih organov, kjer zakon sicer ne prinaša bistvenih novosti, povzema v bistvu ustavne določbe. Potrebno bo ponovno razmisliti ali obstojajo potrebe po izvršilnem organu, zlasti ker delavski svet za izvrševanje sklepov imenuje posebne komisije, ki v tem primeru opravljajo funkcijo izvršilnega organa.

V današnjem poročilu, ki naj pomeni neke vrste usmeritev Mercatorja za bodoče in za primerjavo njegove organizacije in dejavnosti v okviru določil zakona o združenem delu želim govoriti zlasti o nekaterih vprašanjih, ki se nanašajo bodisi na to, kako sedaj uresničujemo veljavni samoupravni sporazum o združevanju v DO Mercator in seveda, kako gledamo na našo dejavnost z vidika določil osnutka zakona o združenem delu. Gre za osem vprašanj, ki pomenijo ključna vprašanja za naše nadaljnje skupno delo.

1. Priprava, oblikovanje in sprejemanje skupnih načrtov dela in razvoja posameznih TOZD in delovne organizacije

V preteklem obdobju so se sprejemali skupni načrti in programi dela in razvoja TOZD in delovne organizacije sicer načeloma tako, ko so to določali obstoječi zakonski predpisi in samoupravni akti, vendar vse TOZD pri pripravi svojih predlogov in načrtov niso upoštevale dogovorjenih določil samoupravnih aktov in niti navodil strokovne službe, pa tudi ne enotne metodologije programiranja in načrtovanja. Načrti se niso oblikovali na podlagi temeljnih smernic in sorazmerij načrtovanja poslovanja TOZD

in delovne organizacije, ki jih je sprejemal skupni delavski svet. Tudi roki za izdelavo in sprejem posameznih in skupnih načrtov niso bili spoštovani. S sprejemanjem načrtov se je včasih zavračevalo zaradi težav, ki so izhajale iz posameznih problemov, bodisi da je šlo za neurejene stvari iz samoupravnih sporazumov, bodisi za posebna stališča posameznih TOZD. Na primer, načrt dela in razvoja za leto 1974 je bil sprejet šele v letu 1975. V bistvu je takšno programiranje odražalo neurejene odnose in nepripravljenost nekaterih na sporazumevanje, ki nujno pomeni tudi usklajevanje interesov. Ko naše načrtovanje gledamo skozi priprave na izdelavo srednjeročnega programa razvoja TOZD in delovne organizacije za razdobje 1976—1980 lahko rečemo, da so bile te priprave mnogo bolj intenzivne in kvalitetne v vseh TOZD. Ne moremo pa reči, da tudi pri obravnavi predlogov in priprav osnutka programa v posameznih primerih niso prevladovali interesi posameznih TOZD, tako da v osnutku z velikimi težavami prodira načelo, naj bi se pri usmeritvi skladnega razvoja upoštevale investicije in druge razširitve materialne podlage dela, ki bi hkrati služile več TOZD in delovni organizaciji kot celoti pa tudi širši družbeni skupnosti, ne pa le ozkemu interesu posamezne TOZD. Ne glede na to je srednjeročni načrt razvoja podjetja sprejet in tudi usklajen med posameznimi TOZD, vendar pa ni mogoče trditi, da je v celoti v skladu z zakonom o temeljnih načrtih sistema družbenega planiranja in o družbenem planu Jugoslavije. Namreč ne upošteva vseh elementov, ki jih določa ta zakonski predpis. To se nanaša predvsem na 37. člen, ki določa da delovna organizacija, ki ima v svoji sestavi dve ali več TOZD, pripravlja svoj plan v enakopravnem sodelovanju z vsemi TOZD, sprejema pa ga na podlagi sklenjenih samoupravnih sporazumov o osnovah plana, ki so jih sprejele TOZD v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi TOZD v delovno organizacijo.

V našem načrtovanju in programiranju dela in razvoja TOZD in delovne organizacije so se pokazale pomanjkljivosti predvsem v tem, da je plan in program bil dejansko zbir želja TOZD in ne odraz uveljavljanja novih družbeno-ekonomskih odnosov. Gledano z vidika kvalitete srednjeročnega programa so se pokazale in še obstajajo pomanjkljivosti predvsem v tem, da je program še vedno v nekem smislu kompromisen. Osnovna karakteristika plana, ki izhaja iz te ugotovitve, je, da še vedno prevladujejo manjši objekti trgovsko prodajnih zmogljivosti, kar povečuje razdrobljenost Mercatorjeve mreže. Ni še bilo neposrednega vpliva proizvodnih organizacij — glavnih dobaviteljev — na naš plan, čeprav se v posameznih primerih že predvideva udeležba proizvajalcev v investicijah, vendar gre le za posamične primere in simbolične zneske.

Tako torej za naš srednjeročni program še vedno velja osnovna ugotovitev, da vsaka TOZD želi predvsem in samo razširitev svoje lastne materialne baze in to le na svojem območju, čeprav bi z združevanjem in vlaganjem svojih sredstev na druga področja lahko dosegala večje ekonomske učinke pri urejenih, uveljavljenih in dogovorjenih dohodkovnih odnosih. Dosedanje težave in problemi so objektivne in subjektivne narave. Subjektivne nastopajo predvsem zaradi ozkega gledanja in miselnosti TOZD, da so sredstva, če jih združujejo in vlagajo na druga področja, za njih izgubljena, kar kaže na nepravilno pojmovanje družbene lastnine in preživele grupno lastninske odnose. Tu prihajajo do izraza bogate in revne TOZD. Karakteristika naših odnosov je bila, da so dohodkovno močnejše TOZD v bistvu nasprotovale z raznimi manevri in protipredlogi dejstvu in potrebi po združevanju sredstev, čeprav je seveda tudi vrsta objektivnih razlogov za to, predvsem v majhni dohodkovni stopnji in določenih rizikih za povračilo sredstev zlasti nekaterih TOZD, ki imajo svoje razvojne programe, njihov dohodek pa ne daje posebne perspektive za uspešno in hitro vračanje vloženih sredstev. Če hočemo resnično uve-

ljaviti zakon o združenem delu bo to miselnost treba spremeniti, načrtovati v smeri tesnejšega povezovanja in mnogo večje vzajemnosti, kajti od zavesti, da lahko načrtujemo svoj hitrejši in boljši razvoj samo skupaj, da se glede tega dogovarjamo in sporazumevamo, da podrejamo posamične interese, od tega pa do uresničitve moramo storiti nadaljnje uspešne in potrebne korake.

Ko govorimo o kontinuiranem planiranju, kajti dejstvo je, da se srednjeročni program, ki je bil sprejet, ne more obravnavati kot statusni, ker zavisi od položaja in eventuelno spremenjenih pogojev v gospodarjenju OZD v okviru Mercatorja, je jasno, da so smeri sprememb predvsem naslednje:

— usmeritev na večje objekte — na prodajna skladišča z modernimi metodami prodaje, ki zmanjšujejo posredniške stroške; da imajo prednost centri, kjer je večja rentabilnost, kjer se bo ugotovila možnost rentabilnih naložb s potencialom več TOZD;

— konzorciji z industrijskimi organizacijami in tudi z drugimi trgovskimi organizacijami podobne dejavnosti kot je naša, v smeri vlaganj tudi v drugih republikah za zagotovitev prodajnega prostora slovenski industriji in trgovini s plasmajem blaga na enotnem jugoslovanskem tržišču;

— manjše trgovske objekte se obravnava samo izjemno, kadar gre resnično za oskrbo potrošnikov v najbolj deficitarnih področjih. Vemo, da je rentabilnost teh lokalov zelo problematična, toda naša družbena funkcija je vendarle taka, da v nekem smislu moramo graditi tudi takšne objekte, čeprav ne bi smeli biti prevladujoči v naši razvojni usmeritvi;

— usmeritev v intenzivna vlaganja v predelovalno proizvodne zmogljivosti zlasti živilske predelave, ki nam omogočajo modernnejše metode z večjo in višjo stopnjo predelave kmetijskih proizvodov z upoštevanjem predpriprave blaga za prodajo — hladilne zmogljivosti, možnosti večjih količin prodaje neposrednim potrošnikom itd.

V zvezi s temi možnostmi korektur našega srednjeročnega programa moramo v večji meri upoštevati tudi dejstvo, da se bodo morale TOZD usmerjati tudi v nova področja izven svojega tradicionalnega teritorija. To pa predvsem zaradi tega, da se pokrijejo interesantna področja, in da na tej osnovi uspešneje opravljamo svojo družbeno funkcijo.

2. Združevanje sredstev in dela na ravni delovne organizacije za uresničevanje ciljev, postavljenih v sprejetih načrtih dela in razvoja posameznih TOZD in delovne organizacije

Pravkar poteka v vseh TOZD akcija sprejema samoupravnih sporazumov o temeljnih planov in dogovorov družbenih planov za obdobje 1976—1980. Po podatkih so doslej poročila o izidih na zborih delavcev poslale naslednje TOZD: Sloga, Hladilnica, Preskrba, Logatec, Metlika, Investa, Kavarna Evropa. Obvestilo o sklicu zborov so poslale TOZD: Špecerija, Grosist, Univerzal, Grmada, Polje, Litija, Jelka. Ostale TOZD niso poslale niti poročila niti obvestila o sklicu zbora.

Sestavni del te akcije je potrjevanje samoupravnih sporazumov za infrastrukturo, to je za republiške samoupravne interesne skupnosti, za obveznosti, ki se nanašajo na občinske akcije združevanja sredstev iz dohodka in na našo akcijo združevanja sredstev, ki izhaja iz samoupravnega sporazuma o interni banki in združevanju sredstev.

Združevanje sredstev je do leta 1972, ko je v podjetju Mercator nastopila stagnacija, potekalo v pogojih pred formiranjem TOZD in je v tem obdobju značilno določeno razvojno širjenje Mercatorja. Iz tega združevanja do leta 1972 je nastalo določilo v samoupravnem sporazumu o združevanju v podjetje Mercator, v katerem je določeno, da se z letnim planom ugotovi znesek dolga in izračuna, koliko tega dolga plačajo TOZD dolžnice, nepokriti del ob-

veznosti pa se razdeli na druge TOZD, ki niso dobile objektov ali pa so jih že odplačale in sicer tako, da se obremenijo vsaka TOZD z enakim odstotkom na ostanek dohodka in povečane amortizacije. Takšnemu načinu združevanja se niso priključile TOZD Emba, TMI in Trgopromet. Večina drugih TOZD je te obveznosti izpolnjevala, kot je predvideno v sporazumu, razen TOZD Idrija, ki še ni realizirala obveznosti za leto 1974 in 1975, dočim so jih nekatere realizirale z zamudo. Izpad sredstev za pokritje tekočih obveznosti so torej morale pokrивati TOZD na skupnem žiro računu, kar je vplivalo na njihovo slabšo likvidnost, večje stroške in s tem na težave v njihovem tekočem poslovanju. V takšni organizaciji so TOZD s samostojnim žiro računom lahko uživale določen neupravičen privilegirani položaj v okviru celega podjetja na račun drugih TOZD na enotnem žiro računu. Odtod izvirajo spori in negodovanja. Brezpogojno je treba preiti na sistem, ki bo veljal za vse, da vsi koristijo bonitete, ki jih ima velika organizacija, ko pa gre za enak položaj tudi pri vzajemnih obveznostih, se nekateri temu neupravičeno izmikajo. Možna je razprava o sistemu, vendar ko je sistem sprejet, mora veljati za vse. Nesprejemljivo pa je, da za ene TOZD velja en sistem, za druge pa drugačen. Večina predlogov, ki jih je permanentno v letih sodelovanja v okviru Mercatorja zastopala in uveljavljala TOZD Emba, je bazirala na posebnem izjemnem položaju in posebnih pogojih Embe, ne pa na vklopitvi v sistem, ki velja za ostale TOZD in prav tako so ta stališča Embe nesprejemljiva in škodljiva za enotnost v poslovanju celotne organizacije.

Po letu 1972 je nastopilo obdobje mrtvila. Čeprav smo v samoupravnem sporazumu o združevanju v Mercator predvideli združevanje sredstev, v zadnjih treh letih ta določila praktično niso prišla do veljave. Razlogi za to so:

- velike obveznosti iz investicijskih vlaganj iz prejšnjih let, pred sprejetjem samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator;

- restriktivske mere usmerjene na stabilizacijo družbenih in gospodarskih gibanj, ki so omejile možnosti ustvarjanja lastne akumulacije za razširjeno reprodukcijo (zamrznjene marže);

- obvezni 50 % depozit za investicije, ki je zapiral možnosti za naložbe v prodajne kapacitete;

- zakon o zagotovitvi trajnih obratnih sredstev, ki postavlja trgovino v posebno težek položaj.

V akcijah letošnjega leta smo se dogovorili, da se z obdobjem zastoja preneha. Pomanjkanje prodajnih zmogljivosti in ustrezni pritiski, ki s strani občanov in občinskih skupščin obstajajo narekujejo, da tu storimo prve korake v oživljanju naše aktivnosti, zato se namenja posebna pozornost združevanju sredstev.

Sprejem srednjeročnega plana 76—80, letnega plana 76, sprejem samoupravnega sporazuma o interni banki, ki določa tudi osnove za združevanje in na tej podlagi konkretne pogodbe o vlaganju sredstev med TOZD, vse to so osnovni preizkusni kamni naše dejanske pripravljenosti, da določila zakona o združenem delu uveljavimo v praksi. Ta akcija je sedaj v teku in je v zadnji fazi. Vendarle pomeni vsaj začetek tudi vlaganja oziroma prelivanja sredstev med TOZD po dinamiki, kakršna je predvidena za srednjeročni program. Vendar je treba tudi tu omeniti negativno dejstvo, da je bil rok za podpis in potrditev pogodb postavljen do 20. 6., do 5. julija pa so poslane podpisane pogodbe samo: TOZD Logatec, Ribnica, Hrana, Hladilnica, Emona, Metlika, Špacerija, Preskrba, Gradišče, Rožnik, Grosist. Dokončna odklonitve je prišla le iz TOZD Emba, ki se je tudi glede tega postavila na svoje stališče in ni sprejela sistema, ki je dogovorjen za vse ostale TOZD.

Skupni srednjeročni program in na njegovi osnovi skupni letni plan investicij so osnova za višino in obseg združevanja sredstev, ki naj jih TOZD uresniči preko temeljne banke. Konkretna višina odstotka

se za vsako leto izračuna posebej in je odvisna od višine vrednosti investicij po letnem planu oziroma tistega dela te vrednosti, ki jih TOZD Mercatorja financirajo s svojo udeležbo ter od velikosti poslovnega uspeha v predhodnem letu, vendar tako, da združevanje ne presega 50 % osnove. Na podlagi tega sporazuma je za leto 1976 za realizacijo sprejetega programa potrebno združevanje sredstev v višini 43,1 % od navedene osnove. Slabost v tem je, da se vse obveznosti, ki jih je TOZD sprejela sama, odbijajo od osnove. To določilo, ki se ga nismo mogli izogniti, ki pa je vprašljivo glede na bodoče odnose, v bistvu stimulira tudi takšno politiko, češ kolikor bolj se sami zadolžimo, toliko manj bo potrebno združevati. Zato bo treba razmisliti o možnih korekturah sistema, v katerem bi se takim nepravilnostim lahko izognili.

Težave so poleg tega še vedno s TOS obrazci — vsaka TOZD je dolžna, da to uredi s svojo banko in pokrije primanjkljaj trajnih obratnih sredstev. Tudi to se potencira kot razlog, ki naj bi v bistvu preprečil združevanje.

V primeru TOZD Emba dejansko lahko karakteriziramo vprašanje združevanja glede na preteklo in sedanjo politiko in stališča, ki so bila tam zavzeta, kot tipičen primer proglašanja svojega interesa za samoupravnega in edino zveličavnega, ne oziraje se na ostale TOZD. V dosedanjih, vendar še neuradnih stališčih, lahko zabeležimo tudi oklevanje nekaterih TOZD (Trgopromet, Idrija), ki zaradi prioritete takim imenovanih svojih lastnih potreb iščejo razloge — morda jih tudi imajo — da bi se izognili skupnemu vlaganju oziroma da bi se skupna vlaganja bodisi odložila, bodisi zavlekla.

V ilustracijo, da to združevanje vendarle ne pomeni večjega bremena sledi podatek, da se za leto 1976 planira vrednost investicij v znesku 112 milijonov N din (obseg teh investicij sega tudi v leto 1977, vendar do konca letošnjega leta terja finančno konstrukcijo). V tem znesku je udeležba Mercatorja 40 milijonov, ostalo je udeležba bank in drugih virov. V tej udeležbi Mercatorja je pa samo 13 milijonov din prelivanja sredstev med TOZD, ostalo je investiranje TOZD v lastne investicije. Združevanje sredstev oziroma prelivanje sredstev med TOZD pomeni torej le 11,6 % od celotne investicijske vrednosti.

3. Dohodkovni odnosi, odnosi na relaciji proizvodnja — trgovina (odnosi znotraj in zunaj podjetja)

Poslovni odnosi med TOZD podjetja so urejeni s samoupravnim sporazumom o združevanju dela in sredstev na področju komercialnega poslovanja, s katerim so se TOZD sporazumele za enotno poslovno in komercialno politiko podjetja. Poslovna komercialna politika temelji na načelu enakopravnosti vseh TOZD, usklajevanju poslovnih interesov TOZD v medsebojnih odnosih, enotnosti TOZD v komercialnem poslovanju, prilagajanju predmeta poslovanja pogojem tržišča in trajnemu poslovnemu sodelovanju ter združevanju dela in sredstev med proizvodnjo in trgovskimi TOZD Mercatorja.

Poslovno politiko podjetja in TOZD izvaja komercialni sektor podjetja z letnim komercialnim planom podjetja in komercialnimi plani TOZD. Letne komercialne plane v dosedanjem poslovanju je izdelal komercialni sektor podjetja ob sodelovanju TOZD na osnovi podatkov o poslovanju v preteklem letu, z upoštevanjem ciljev dogovorjene poslovne politike. Nedisciplin na področju izvajanja teh komercialnih planov se zmanjšuje, čeprav še ni v celoti odstranjena — nekateri odniki so pogojeni tudi z nestabilnostjo na nabavnem trgu in specifičnimi zahtevami na področju posameznih TOZD — vendar je osnovni trend razvoja na tem področju zavest o večji disciplini in potrebi večje enotnosti.

Zaradi večje racionalizacije poslovanja in organizirane preskrbe so se TOZD sporazumele za preskrbo z blagom preko skladišč grosističnih TOZD po po-

krajinskem principu, zalaganja maloprodajne mreže s tistim blagom, ki je predmet poslovanja grosističnih TOZD. Razmerje notranje in zunanje nabave za leto 1975 je znašalo 25:75, kar pomeni, da so TOZD 25 % nabav realizirale znotraj podjetja. Za tekoče leto 1976 je predvideno povečanje notranje nabave v razmerju 27:73. Z združevanjem nabave preko skladišč se z večjimi nabavnimi količinami znižujejo stroški poslovanja ter racionalizira poslovanje, kar vodi do večje poslovne učinkovitosti TOZD in podjetja.

Delitev dohodka med grosističnimi TOZD in detajlističnimi je urejena z delitvijo dohodka iz medsebojnega poslovanja, s tem, da so grosistične TOZD delile del dohodka v sorazmerju z višino dosežene realizacije posameznih detajlističnih TOZD po enotnih kriterijih. Za to delitev še ni mogoče reči, da bi v celoti ustrezala razmerju vloženega dela in sredstev, vendar je bila tako zastavljena, da daje prednost detajlističnim TOZD, kajti grosistične TOZD so priznavale dohodek celo pri dobavah tistega blaga, kjer zaradi administrativno določenih razlik v ceni niso pokrivala stroškov poslovanja. Poseben problem poslovanja v tej smeri je ta, da izčistimo iz poslovanja grosističnih TOZD vse tisto blago, kjer je možna dobava v detajlistično mrežo neposredno iz proizvodnje, če se s tem zmanjšajo stroški oziroma doseže boljši dohodek na relaciji proizvodnja — trgovina.

Več problemov znotraj našega poslovanja v okviru Mercatorja je v razmerju med proizvodnimi TOZD napram trgovskim TOZD. Poslovni odnosi med proizvodnima TOZD TMI in Emba ter trgovskimi TOZD so urejeni s samoupravnim sporazumom o medsebojnem poslovanju, ki pa je predhodnega značaja. V izdelavi je nov sporazum o združevanju dela in sredstev med proizvodnimi in trgovskimi TOZD v okviru podjetja na dohodkovnih odnosih kot jih terja zakon. Poslovno sodelovanje za tekoče leto je urejeno z letnim komercialnim planom, ki so ga sprejele vse TOZD. Za leto 1976 so se vse TOZD sporazumele, da bo Emba 44 % svoje proizvodnje plasirala znotraj podjetja, TOZD TMI pa 55 %, kar zagotavlja proizvodnima TOZD v okviru podjetja pomemben delež prodaje TOZD podjetja, istočasno pa omogoča podjetju odprtost v nabavi tega blaga do zunanjih proizvajalcev. V to relacijo spadata tudi osnovi TOZD Investa in Hladilnica.

Položaj proizvodnih organizacij je zelo različen. TOZD TMI posluje v sponah administrativno določenih cen in je praktično v istem položaju kot večina trgovskih TOZD. TOZD Emba dela v pogojih relativno svobodnejših tržnih pogojev in ustvarja dokaj visok dohodek v odnosu na ostale TOZD in je toliko manj razumljivo obnašanje Embe glede solidarnosti v okviru podjetja, glede združevanja sredstev, glede prodajnih pogojev, glede prispevkov za financiranje delovne skupnosti in drugih skupnih akcij v okviru Mercatorja. Celoten prispevek, ki ga daje TOZD Emba za delovno skupnost, ne presega stroškov enega samega delavca v tej skupnosti. Za sedanje odnose Embe kot specifične organizacije napram trgovskim organizacijam je treba reči, da so favorizirani v korist Embe. Pri Investu in Hladilnici gre za dobre odnose, dobro poslovanje in za vklapljanje obeh organizacij v sistem v sklopu Mercatorja.

V skladu z določili sporazuma o združevanju dela in sredstev s področja komercialnega poslovanja se poslovni odnosi med proizvodnjo in TOZD podjetja urejajo z okvirno pogodbo podjetja ali s samoupravnim sporazumom. Komercialni sektor podjetja na osnovi komercialnega plana sklepov vsako leto okvirne pogodbe oziroma sporazume. S takimi skupnimi okvirnimi pogodbami zagotavljamo enoten nastop vseh TOZD do dobaviteljev ter zagotavljamo proizvajalcem nabavo večjih količin in nepretrgano zvezo v poslovanju in trajne poslovne odnose, zniževanje stroškov, kar omogoča večanje poslovnega uspeha tako proizvodnje kot trgovine. Ugodnosti po

okvirnih pogodbah so dohodek tiste TOZD, ki je poslovala s posameznim dobaviteljem. Delitev dohodka na TOZD, ki izvira iz ugodnosti po okvirnih pogodbah, opravi komercialni sektor podjetja po zaključku poslovnega leta, na osnovi podatkov o blagovnih tokovih in konkretnih nabavah.

To kaže na pripravljenost industrije v sedanjih pogojih težkega poslovanja, v katerih trgovina dela, da maksimalno po svojih močeh pomaga v problemih, s katerimi se srečujemo (v zvezi z obratnimi sredstvi, z novim načinom plačevanja itd.). Takšne pogodbe, ki imajo karakter letnih planov, čeprav bazirajo na trajnih poslovnih odnosih, so še daleč od tega kar terja zakon o združenem delu. V naši delovni organizaciji, ki v svoji dejavnosti zajema proizvodnjo, trgovsko dejavnost na debelo in drobno, usluge in gostinstvo, smo imeli v preteklem letu približno 5 milijard din realizacije, kar predstavlja pomembnega partnerja v jugoslovanskem tržnem prostoru. Trgovinska dejavnost, ki obsega 85 % celotne dejavnosti naše delovne organizacije, se odvija v 587 prodajnih mestih trgovine na drobno z izredno širokim programom okoli 30.000 proizvodov. Poslovno sodelovanje poteka s celotnim jugoslovanskim nabavnim trgom s približno 1.500 dobavitelji iz vseh republik. Dosedanji poslovni odnosi med proizvodnjo in našo delovno organizacijo kot trgovinsko dejavnostjo so potekali na tržnem konceptu preko klasičnih kupoprodajnih pogodb. Triinštirideseti člen zvezne ustave in določila osnutka zakona o združenem delu v poglavju odnosov v pridobivanju dohodka pa terjajo kvalitetnejše dohodkovne odnose med proizvodnjo in trgovino, ki naj bi temeljili na samoupravnih sporazumih o trajnem poslovnem sodelovanju ter združevanju dela in sredstev.

Samoupravno sodelovanje med proizvodnjo in trgovino je dosedaj potekalo zlasti na ravni določene stroke oziroma branže iz proizvodne dejavnosti in trgovine, bodisi na ravni federacije ali v okviru posamezne republike. To sodelovanje je potekalo v smislu določil zakona o družbeni kontroli cen, kjer sta se proizvodnja in trgovina z 2/3 večino sporazumevali o prodajnih cenah blaga in o prodajnih pogojih trgovine za kritje stroškov in fazi blagovnega prometa. Taki samoupravni sporazumi so bili npr. sklenjeni pri proizvodnji in prometu z vinom, testeninami, konditorskimi proizvodi, z mlekom in mlečnimi izdelki, s svetlobnimi telesi itd. Hiba teh dosedanjih sporazumov pa je zlasti v tem, da ne vsebujejo dovolj elementov za ugotavljanje in delitev skupaj ustvarjenega dohodka iz združevanja dela in sredstev, pač pa predstavljajo podlago za sklepanje obojestranskih sporazumov med posameznimi proizvajalnimi in trgovskimi organizacijami.

V preteklem letu smo za realizacijo novih ustavnih odnosov med proizvodnjo in trgovino ustanovili iniciativni odbor proizvajalcev, ki je izdelal oziroma predložil osnutek samoupravnega sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju ter združevanju dela in sredstev in o ustanovitvi samoupravne poslovne skupnosti pri delovni organizaciji Mercator. V samoupravno poslovno skupnost naj bi v prvi fazi zajeli okoli 80 proizvajalcev, ki pokrivajo s svojo proizvodnjo in prodajo Mercatorju približno 65 % potreb naše delovne organizacije. Zaradi specifičnosti blaga v proizvodnji in blagovnem prometu je previdenih 17 blagovnih skupin v okviru te samoupravne poslovne skupnosti. Kot kriteriji za vključitev v poslovno skupnost naj bi veljala kombinacija sledečih načel:

— da Mercator s proizvajalcem že trajno poslovno sodeluje in so dani realni pogoji za nadaljnje tako sodelovanje;

— da je bil proizvajalec v preteklem letu udeležen pri Mercatorju najmanj z 10 % v blagovni skupini;

— da je Mercator nabavil pri proizvajalcu najmanj 2 % njegove proizvodnje;

— da je bilo poslovno sodelovanje v preteklem letu najmanj v višini 2.000.000 din.

V snujoči se samoupravni poslovni skupnosti gre torej za skupnost združenega dela za medsebojno plansko in poslovno sodelovanje v smislu 373. člena osnutka zakona.

Proizvodne organizacije so pozitivno ocenile predloženi osnutek samoupravnega sporazuma in pobudo naše delovne organizacije za ustanovitev samoupravne poslovne skupnosti. Iz dosedanje razprave s proizvajalci in izkušenj dosedanjega dela pa se v praksi kaže vrsta objektivnih težav, ki so zlasti te:

- večina proizvajalcev, predvsem proizvajalcev z raznovrstnim proizvodnim programom nima izdelanih kalkulacij za vsak posamezen proizvod in seveda ne spremlja stroškovnih elementov po posameznem proizvodu ali skupinah proizvodov;

- tudi trgovina zaradi ogromnega števila proizvodov (okoli 30.000) ne more ugotavljati stroškovne elemente na enoto proizvoda;

- zato predstavlja največji problem ugotavljanje in delitev skupaj ustvarjenega dohodka za vsak posamezen proizvod; (to bi bilo možno pri proizvajalcih, ki nimajo enovit proizvodni program, na primer Radenska, Union;

- ugotavljanje in delitev skupnega dohodka zahteva zelo zapletene dodatne evidence, ki jih bo treba organizirati v proizvodni in v trgovinski organizaciji;

- v naši delovni organizaciji 28 % realizacije predstavljajo proizvodi, ki ne krijejo stroškov v blagovnem prometu in se izguba v prometu s tem blagom pokriva iz dohodka, ki ga ustvarimo s prodajo drugih proizvodov; to pomeni, da prihaja do prelivanja dohodka, ki pa ga proizvodnja v novih dohodkovnih odnosih ni pripravljena prelivati;

- ugotavljamo, da je interes za vzpostavitev dohodkovnih odnosov močnejši zlasti pri tisti proizvodnji, ki preliva dohodek, medtem ko proizvodnja blaga, s katerim trgovina ne pokriva stroškov, kaže manjši interes.

Vse te težave nas ne odvezujejo, da se toliko bolj intenzivno nadaljuje in dograjuje samoupravno sporazumevanje s proizvodnimi organizacijami. Glavna načela, na katerih samoupravno sporazumevanje temelji so:

- skupno planiranje;
- skupno določanje maloprodajne cene;
- skupno določanje normativov materialnih stroškov, amortizacije, obveznosti iz dohodka za skupne in splošne potrebe, bruto osebnih dohodkov in skupne porabe ter kalkulativne akumulacije (vse posebej v proizvodnji in posebej v trgovski organizaciji);
- primerjava med normativnimi elementi cene in dejanskimi uspehi poslovanja po zaključnih računih v proizvodni in v trgovski organizaciji in na tej podlagi delitev skupnega dohodka po vložnem delu in sredstvih, pri čemer sta možni glede na to kaj naj se vzame kot vloženo delo in sredstva dve inačici: po eni se kot vloženo delo in sredstva vzame ali masa osebnih dohodkov, prispevki iz dohodka za skupne in splošne potrebe in amortizacija, po drugi varianti pa masa osebnih dohodkov in povprečno uporabljena poslovna sredstva v eni ali v drugi organizaciji;

- skupni riziki v poslovanju;
- sporazumevanje o načinu in namenu uporabe skupnega dohodka (predvsem za združevanje sredstev v investicije, ki naj omogočajo povečanje proizvodnje in prodaje, v skladu s sprejetimi skupnimi razvojnimi plani proizvodnje in blagovnega prometa);
- skupni organi samoupravne poslovne skupnosti (poslovni svet in sveti blagovnih skupin).

Glede na doslej opravljene priprave in izdelan osnutek samoupravnega sporazuma so realni pogoji,

da v Mercatorju z letom 1977 v celoti zaživijo novi odnosi med proizvodnjo in trgovino. Na enakih načelih pa bomo uredili tudi odnose med proizvodnimi in trgovskimi organizacijami znotraj Mercatorja in med grosističnimi in detajlističnimi TOZD.

Glavna in najpomembnejša pomanjkljivost v dosedanjem delu pri tem samoupravnem sporazumu pa je, da manjka tisti del, ki se nanaša na sodelovanje potrošnikov v skupnih organih in njihovem vplivu na poslovno politiko Mercatorja, kar je treba dopolniti in najti ustrezne rešitve.

4. Delitev osebnih dohodkov

Za politiko delitve osebnih dohodkov v Mercatorju je bilo v preteklem obdobju več poizkusov, da bi poenotili sistem nagrajevanja, vendar je treba reči, da so kljub podpori družbenopolitičnih organizacij v glavnem vsi ti poskusi propadli, predvsem zaradi nediscipline in favoriziranja takojimenovanih specifičnih interesov posameznih poslovnih enot. S sprejemom samoupravnega sporazuma za dejavnost trgovine, konec novembra lani, so bili ustvarjeni pogoji za nove napore v smeri enotnega sistema nagrajevanja. Na tej osnovi smo sprejeli samoupravni sporazum o skupnih načelih o osnovah in merilih za razporejanje dohodka in za delitev sredstev za osebne dohodke s tem, da je iz tega sporazuma sprejet rok, da morajo do konca junija vse TOZD sprejeti svoje samoupravne sporazume o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, usklajene s sporazumom, ki velja za celo podjetje. Po podatkih, s katerimi razpolagamo, bo večina TOZD sprejela svoje sporazume do konca letošnjega julija (sprejetih je 12 sporazumov, v ostalih TOZD pa so v postopku sprejemanja). Uresničevanje tega sporazuma bo torej možno v drugi polovici leta 1976 oziroma v prihodnjem letu.

Iz analize zaključnega računa za leto 1975 je razvidno, da so 4 TOZD izplačale večjo maso osebnih dohodkov kot je dogovorjena v samoupravnem sporazumu za trgovsko dejavnost. Opravičljive prekoraitve so pri TOZD Jelka in Beograd, ki so posledica odnosov, ki izvirajo iz notranjih relacij poslovanja, ne pa iz njihove krivde. Moramo pa omeniti nekatere TOZD, ki so presegle povprečni mesečni najvišji neto OD (direktorski OD). Največje prekoraitve so pri TOZD Rožnik in Grmada ter Trgoprometu, pri nekaterih drugih pa so manjše in simbolične.

Podatki za prvih pet mesecev letošnjega leta kažejo, da nekih posebnih nepravilnosti glede izplačila OD gledano skozi maso OD ni. Nekoliko so vprašljivi spet tisti kazalci, ki se nanašajo na najvišje osebne dohodke, kjer imamo zelo velike in pravzaprav nerazumljive razlike v višini osebnih dohodkov direktorjev v posameznih TOZD. Ta nesorazmerja v osebnih dohodkih direktorjev so pomembna zato, ker od tod pogosto potem izvirajo tudi ostale razlike. Največje prekoraitve glede na veljavni sporazum so predvsem pri TOZD Grmada, Embona in Rožnik. Imamo tudi nekatere TOZD, ki niso vključene v trgovski sporazum in so podpisale druge sporazume, čeprav bi se lahko vključile v trgovski sporazum (TOZD Investa, Kavarna Evropa, Kavarna-bar Nebotičnik, Emba).

Za izvajanje določil samoupravnega sporazuma mora skupna komisija, ki jo je imenoval SDS, aktivirati svojo dejavnost in na osnovi podatkov SDK za leto 1975 in izplačanih osebnih dohodkov v letošnjem letu ugotavljati spoštovanje samoupravnega sporazuma in omejevanje mase OD oziroma izplačila OD posameznikov, v skladu s samoupravnim sporazumom. Potrebno je vztrajati na enotnih načelih, ker je praksa takšna, da se začne nedisciplina in samovoljna uporaba določil sporazuma pri direktorjih TOZD, nato pa se to opravičuje tudi pri drugih delovnih mestih, neodvisno od resnično doseženih uspehov poslovanja. Tu je treba poudariti tudi politično odgovornost vodilnih delavcev. Razmisliti mo-

ramo o predlogu, da se prekoračevanje mase OD upošteva v osnovo za združevanje sredstev, saj se nekatere TOZD izogibajo združevanju tudi na ta način, da del dohodka neopravičeno prelivajo v osebne dohodke na škodo materialne osnove dela, zlasti še, če to kombiniramo s posebnim položajem, ki ga nekatere TOZD imajo in ki realizirajo dohodek kot rezultat izjemnih pogojev (lokacijske rente), kar velja predvsem za nekatere ljubljanske TOZD. To lokacijsko rento moramo kvantificirati in določiti njeno usodo, ki je že z zakonom jasno opredeljena, da se ne sme uporabljati za OD ampak samo za razvoj.

5. Samoupravna organiziranost Mercatorja

Samoupravna organiziranost Mercatorja v zvezi z osnutkom zakona o združenem delu je zelo pomembna problematika, ki bo v naših nadaljnjih razpravah terjala še posebno pozornost. V osnutku zakona je posebej obdelano samoupravno organiziranje združenega dela. Zakon natančno opredeljuje več možnih oblik združevanja dela; od TOZD, delovne organizacije, sestavljene organizacije in druge oblike združevanja. Po osnutku zakona je obvezna oblika združenja v temeljne organizacije in delovno organizacijo združenega dela.

Mercator je danes delovna organizacija z 29 TOZD, in sicer 23 trgovskimi, dvema proizvodnima, dvema uslužnostnima in dvema gostinskima. Po osnutku zakona o združenem delu so dani pogoji, da se lahko nekatere obstoječe TOZD v bodoče organizirajo v delovno organizacijo in glede na poslovni predmet naše delovne organizacije je v bodoče možna organiziranost Mercatorja v sestavljeno organizacijo.

Dejansko glede na značaj in razvejanost poslovanja in različne dejavnosti v Mercatorju morda najbolj ustreza reorganizacija v SOZD (sestavljena organizacija združenega dela), kjer bi šlo v bistvu za kombinacijo točke 1 in 2 360. člena osnutka zakona (združevanje delovnih organizacij, ki so med seboj povezane s proizvodnjo surovin, repromaterialov, polizdelkov, izdelkov in prometom blaga in uslug ter združevanje delovnih organizacij, ki v osnovi proizvajajo iste proizvode oziroma opravljajo iste usluge, pod pogojem, če s tem dosežejo razvitejšo tehnično-tehnološko osnovo dela, omogočajo specializacijo in s tem večjo družbeno produktivnost dela. Morda se zdi SOZD, taka kot jo predvideva osnutek zakona o združenem delu, postavljena preveč ohlapno, ker zlasti ni čisto jasna možnost združevanja delovnih organizacij v več SOZD.

Za opredelitev, kaj naj bo tisto, kar naj skupaj opravljajo vse TOZD oziroma vse do bodoče SOZD Mercator, kar naj bi s samoupravnim sporazumom o združevanju v SOZD regulirali, je treba naštetih 17 nespornih točk, ki več ali manj sicer ne pomenijo novosti glede na sedanje stanje:

- usklajevanje planov poslovanja in razvoja med proizvajalci in dobavitelji in trgovskimi organizacijami in medsebojno usklajevanje planov znotraj Mercatorja (skupna komercialna politika SOZD);

- združevanje dohodka za realizacijo skupnih razvojnih programov (skupna razvojna politika);

- skupno opravljanje bančno-kreditnih poslov za vse TOZD in DO (skupna finančna politika), kar pomeni, da bi imeli v okviru SOZD interno banko, da bi vse TOZD in DO imele pri tej interni banki žiro račun, ta pa navzven pri eni ali več poslovnih bankah;

- distribucija (promet blaga na veliko za potrebe maloprodajnih TOZD) v smislu sedanje organizacije po regionalnih centrih z ustrezno funkcijo sedanjih grosističnih skladišč;

- solidarnost za primer poslovanja z izgubo;

- skupna zunanjetrgovinska dejavnost;
- skupno nastopanje prek interne banke napram poslovnim bankam doma in v tujini;
- skupna elektronska obdelava podatkov;
- skupna analitska služba;
- realizacija nalog skupaj dogovorjene kadrovske politike;
- skupna informativna služba;
- skupne naloge na področju narodne obrambe in družbene samozaščite;
- skupno dogovorjena ekonomska propaganda, sejmi, razstave (tipiziranje napisov, aranžiranja, delovnih oblek, reklame);
- skupno usklajevanje in določanje osnov in meril za delitev dohodka, osebnih dohodkov ter skupne porabe;
- zastopanje pred sodišči in upravnimi organi;
- administrativno tehnični, pravni in drugi posli za potrebe organov upravljanja in družbenopolitičnih organizacij Mercatorja, DO in TOZD;
- drugi posli, za katere se dogovorijo TOZD in DO s sklepi samoupravnih organov oziroma samoupravnimi sporazumi.

Vprašujemo se, kako naj se v novih pogojih organizirajo sedanje TOZD, ki tvorijo DO Mercator.

Osnutek zakona ne dopušča možnosti organiziranja v eni TOZD več dejavnosti, če so podani pogoji za organiziranje več temeljnih organizacij. Zato je potrebno v takih TOZD proučiti, če obstajajo možnosti za organiziranje več TOZD in jih tudi organizirati. Ta stvar je aktualna za sedanje TOZD, ki imajo kombinirano grosistično-detajlistično in proizvodno dejavnost, konkretno za TOZD Panonija, Standard, Trgopromet in Idrija. To zahtevajo tudi jasni dohodkovni odnosi.

Druge sedanje TOZD, ki imajo enovito dejavnost, imajo možnost, da se bodisi same organizirajo v enovite DO, ali pa se združijo v delovno organizacijo po načelu regionalne zaokroženosti oziroma po vodilu obstoječih blagovnih in poslovnih tokov (Štajerska s Pomurjem, Dolenjska, Kočevska, širše ljubljansko področje). Isto velja za Investo kot izrazito specializirano organizacijo, ki služi vsem in bi bilo zato najbolj logično, da postane delovna organizacija.

Kot prvo se kaže potreba po ustanovitvi sposobne preskrbovalne delovne organizacije, ki bi v ljubljanskem bazenu združila sedanje TOZD Grosist, Emba, TMI in Hladilnica, z nadaljnjimi planiranimi integracijami pa lahko še Sadjee-zelenjavo in druge preskrbovalno-proizvodne organizacije ter servisne dejavnosti. Ta preskrbovalna delovna organizacija bi se po specialnostih, ki bi jih opravljala in ki bi bila usmerjena v vse detajlistične TOZD, razvila v moderno organizacijo, ki lahko po raznih linijah svoje specialne usmerjenosti opravlja svojo dejavnost.

Kot drugo se kaže potreba po ustanovitvi DO trgovine na drobno, ki bi združila sedanje TOZD trgovine na drobno v ožjem ali širšem ljubljanskem bazenu. Ta delovna organizacija trgovine na drobno bi lahko vključevala tudi obe gostinski TOZD — Kavarno Evropo in Nebotičnik, lahko pa bi ti organizaciji skupaj s planiranimi novimi integracijami na področju gostinstva formirali gostinsko DO.

Nekoliko več o delovni organizaciji trgovine na drobno. Za razliko od drugih TOZD trgovine na drobno je sedanja organizacija teh TOZD v ožjem ljubljanskem področju izrazito neracionalna in predstavlja ostanek nekdanje razcepljenosti ljubljanske trgovine, s prepletenostjo mreže poslovalnic brez vsake logike in TOZD kakršne so, so v bistvu zlepljenke neke v preteklosti podedovane mreže. To pa

se nato odraža v položaju celotnega Mercatorja, v njegovi prevladujoči drobni marži in nesposobnosti za večje in moderne koncepte razvoja blagovnega prometa. Mi poznamo najbolj očitno primere raztresenih poslovalnic, ki pripadajo posameznim TOZD, čeprav bi njihova prirodna in poslovna pripadnost morala biti pri drugih TOZD. Svojevrstna značilnost teh TOZD je, da ne glede na takšno neracionalnost, dobro poslujejo. To omogoča položaj trgovine kot take, položajna renta, ki je prisotna v Ljubljani.

Pri formiranju takšne DO na drobno je več možnosti:

Prva možnost je status quo. Torej združitev vseh teh TOZD takšnih kakršne so v DO. Pristati na takšno rešitev ali ponudbo pomeni sprijazniti se z vsemi slabostmi sedanje naše organiziranosti, večjimi stroški, neopravičenimi razlikami v položaju delavcev, v majhni možnosti stvarnega vpliva potrošnikov na trgovino in z vsemi drugimi težavami, ki jih že poznamo.

Druga možnost je oblikovanje TOZD na načelu ena TOZD in ena občina. S tem bi dosegli zaokroženost maloprodajne mreže praviloma v mejah, ki ustrezajo območju posameznih občin. V takšni organiziranosti so večje možnosti za učinkovitejšo prisotnost organizacij potrošnikov pri delovanju TOZD. Tudi večji del sedanjih neracionalnosti bi se dalo odpraviti. Načela ena TOZD in ena občina seveda ne gre jemati v brezpogojnem smislu, pač pa v smislu zaokroženosti in ekonomske smotrnosti maloprodajne mreže, ko bi imela ena TOZD večino svojih poslovalnic v eni občini, posamezne, zlasti večje, pa tudi v sosednjih, če gre za oskrbovalno enotno področje ali pa za posamezne samopostrežbe (primer: Domžale, Grosuplje). Glavna pomanjkljivost takšne rešitve pa bi bila v zelo ekonomsko različno močni TOZD z vsemi posledicami za njihovo možnost, da razvijajo mrežo v skladu s potrebami potrošnikov. To bi zopet bila na neki način ohranitev sedanjega stanja velikih razlik med TOZD, čeprav v nekoliko spremenjenih razmerah glede na sedanje stanje in bi pravzaprav predvsem ohranjala ekonomsko šibke TOZD v okolici Ljubljane (npr. Litija, Vrhnika, Logatec, Jelka). Ob tem se lahko predvideva glede na mentaliteto v občinah, da mora imeti občina »svoj« TOZD, ker le to zagotavlja njihovo »kontrollo« nad razvojem, da bi takšno rešitev mnoge občine pozdravile. Pozabljajo pa, da bo tudi v najbolj idealni klimi združevanja sredstev to združevanje stalno omejeno zaradi nesposobnosti teh manjših TOZD, da sploh vrnejo sredstva, ki bi jih dobile od drugih TOZD. Zato je problem velikih ekonomskih razlik v zmogljivostih posameznih TOZD velik problem za enakomeren razvoj.

Tretja možnost je oblikovanje približno ekonomsko enako močnih TOZD v širše zaokroženih regijah, ki bi tudi glede načina distribucije in oskrbe z blagom predstavljale zaokrožene celote. To bi pomenilo združitev sedanjih TOZD v območju južnega in zahodnega dela ljubljanskega bazena v eno TOZD, sedanjih TOZD v območju centra Ljubljane in vzhodnega dela v drugo TOZD in sedanje TOZD severnega dela v tretjo TOZD. Prva bi pokrivala občine Vič-Rudnik, Grosuplje, Vrhnika, Logatec, druga občine

Center, Moste-Polje, Litija in tretja občine Šiška, Bežigrad, Domžale, Gornji Grad.

V vseh treh inačicah spadata glede specifičnosti Preskrba in Beograd v DO trgovine na drobno ljubljanskega bazena, obe organizirani kot TOZD kot doslej. Jelka, Ribnica, Gradišče, Metlika in Idrija bi se lahko odločile za variantno, to je ali v ljubljansko DO ali v regionalne svojega območja.

Tretja varianta v vsakem primeru zagotavlja uspešnejše zadovoljevanje potreb potrošnikov po novih prodajnih mestih tudi v sedanjih občinskih središčih, kjer je za to potreba, v Ljubljani pa orientacijo na večje moderne preskrbovalne centre. Najbrž samo ta varianta zagotavlja, da bi prenehalo vse večje relativno zaostajanje Mercatorja za drugimi podobnimi organizacijami, ki so vprašanja, s katerimi se mi ubadamo, že zdavnaj rešile. Seveda je jasno, da za TOZD, ki bi presegale področje več občin, še vedno ostane obveza neposrednega odnosa do vseh občin in krajevnih skupnosti. Locirano prodajno mrežo, ločeno prikazovanje prometa po občinah, število zaposlenih, prometni davek, ugotavljanje dohodka tudi po občinah po kriteriju deleža realizacije ali deleža zaposlenih in njihovih OD, skupno planiranje in vse tisto, kar predstavlja uresničevanje družbene vloge, ima trgovina na drobno do teritorija, na katerem deluje.

V sklopu nove samoupravne organiziranosti vprašujemo tudi po usodi delovne skupnosti, ki jo imamo na ravni podjetja. Vemo, da obstaja več problemov, ki so delno še neurejeni in predmet vsakoletnih sporov glede financiranja. Vzrokov je več:

- del poslov, ki jih delovna skupnost opravlja za vse, del pa samo za nekatere TOZD — sicer je tudi financiranje na tej bazi, vendar so spori;

- ni bil sklenjen poseben samoupravni sporazum med TOZD in delovno skupnostjo o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih, ki naj bi jih natančneje določal in ki je v samoupravnem sporazumu o združevanju predviden;

- določila samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, ki se nanašajo na financiranje delovne skupnosti, so neustrezna in pomanjkljiva. Zato so vsakoletni spori o osnovi, od katere naj plačujejo TOZD prispevek. Pri tem je vedno imela TOZD Emba svoj kriterij, ki ga je vsiljevala ostalim TOZD oziroma ga je zagovarjala zase in se ni hotela prilagoditi odločitvi drugih. Dogažalo se je, da je enostavno sama določila znesek, ki ga je pripravljena dati delovni skupnosti, ne da bi bil vključen v sistem, ki ga imamo;

- slabo delo zlasti finančne, knjigovodske in računališke službe v delovni skupnosti; težave, ki izvirajo iz velikega obsega poslovanja in velikega števila dokumentov, neažurnost, knjigovodska nerazdeljenost saldakontov kupcev in dobaviteljev in kratkoročnih kreditov, nepokrite investicije — zlasti Beograd — kar bremeni tekoča sredstva drugih TOZD. Kljub tem slabostim je bilo storjenih mnogo naporov v smeri večje likvidnosti in ažurnosti poslovanja zlasti z novim zakonom o zagotavljanju plačil in je storjena vrsta ugodnih premikov, čeprav smo še daleč od zadovoljivega stanja in nas glede tega čaka še veliko naporov.

Sedanja delovna skupnost bi se v pogojih, če bi se odločili za Mercator kot SOZD, praktično razdelila na štiri dele:

- delavci, ki delajo za vse DO v sklopu SOZD (čiste skupne službe);
- delavci, ki delajo za preskrbovalno delovno organizacijo ljubljanskega bazena;
- delavci, ki delajo za ljubljansko DO trgovine na drobno;
- delavci, ki imajo možnost, da se organizirajo kot TOZD (servisne dejavnosti, zunanja trgovina) verjetno v sklopu preskrbovalne DO.

Delovne skupnosti imajo delavski svet in izvršilne organe tako kot velja to za TOZD. Kot nov organ upravljanja v delovnih skupnostih uvaja osnutek zakona vodjo delovne skupnosti, ki vodi njeno delo, koordinira delovni proces, izvršuje sklepe delavskega sveta in drugih organov DO oziroma OZD. To je za nas bistvena novost, saj po samoupravnem sporazumu o združevanju vodi delo v DSP namestnik generalnega direktorja.

6. Stališče do nadaljnjih integracij v okviru Mercatorja

Organiziranost v SOZD ustvarja nadaljnje možnosti vrste integracij v okvir Mercatorja. Tu je treba razlikovati stališče do posameznih vrst organizacij, ki bi se združevale v Mercator:

— glede proizvodnih organizacij je treba dajati prednost dohodkovnim povezavam na osnovi samoupravnega sporazuma o samoupravni poslovni skupnosti, fizičnim integracijam pa le v primerih, kjer gre za večji delež proizvodnje določene proizvodjalne organizacije, ki se prodaja v Mercatorjevi mreži. S tem stališčem se praviloma lahko preprečuje monopole in zaprtost tržišča, kar omogoča proizvodnim organizacijam, da se pojavljajo s svojo proizvodnjo kjerkoli in ne terjajo izjemnega položaja v Mercatorju, trgovskim pa, da ne omejujejo izbire blaga in ne zapostavljajo druge proizvodjalce, ki niso člani »domače hiše«;

— povsem odprti in zainteresirani pa smo za nadaljnje fizične integracije s trgovskimi organizacijami, bodisi da gre za mešano branžo, živila, tekstil, pohištvo, galanterijo, papir — za vse tiste dejavnosti, ki v sklopu našega poslovanja predstavljajo močnejše dejavnosti. Tu obstaja tudi naša popolna odprtost do takoimenovanih klasičnih občinskih trgovskih organizacij, če je pri njih ta interes;

— obstaja tudi naša velika odprtost do integracij na področju gostinstva, da se mu daje večjo težo in v tej smeri odpira večje možnosti;

— enako velja za organizacije na področju servisnih dejavnosti, ki so lahko usmerjene v servisiranje znotraj naše mreže kot tudi navzven;

— na področju zunanje trgovine s težnjo okrepitve naše zunanjetrgovinske dejavnosti in njenega prebijanja iz pretežno uvozne v izvozno usmerjenost.

7. Stabilizacija v DO Mercator

Že prej so bili omenjeni elementi, ki spadajo tudi v stabilizacijske ukrepe. Na področju stabilizacije

smo imenovali že sredi lanskega leta poseben koordinacijski odbor, sprejeli program akcije za stabilizacijo gospodarjenja. Ob tem ugotavljamo, da je bil od sprejetja programa stabilizacije napravljen kakovosten premik, ki je uspeh nepretrganega prizadevanja vseh delavcev, da je akcija segla v širino in da je to v bistvu stalen proces, ki nima občasnega značaja. Družbenopolitične organizacije in samoupravni organi so stalno spremljali poslovanje in na svojih številnih sejah ocenjevali uspešnost prizadevanja našega prispevka splošni stabilizaciji.

V fazi stabilizacije se je posebno pozornost posvečalo problemu zalog, kjer nas je v to sililo samo stanje in ekonomski položaj, v katerem smo. Če na tem področju izdajamo tistega, ki je bil najboljši in tistega, ki je bil najslabši, gledano s stališča podatkov, je največ naredila TOZD Grosist in najmanj TOZD Veleblagovnica Beograd. V TOZD Veleblagovnica Beograd imamo celo vrsto problemov, neurejenih odnosov, slabo gospodarjenje, slabe medsebojne odnose in celo vrsto težav, ki postavljajo pred to TOZD velike naloge; predvsem izboljšati disciplino, z boljšim delom in prizadevanjem upravičiti naložbo vseh ostalih TOZD Mercatorja. Pričakujemo, da bo v TOZD Beograd dejansko nastal preobrat in da renome, ki ga je v začetku uživala ta blagovna hiša v Beogradu, ne bo popolnoma izgubljen. Nevarnost za to obstaja, če se kolektiv ne bo zavedal resnosti položaja, v katerem posluje.

Na področju stabilizacijskega programa smo izdelali tudi vrsto racionalnosti v smeri zmanjševanja števila dobaviteljev in vnesli nove kvalitete v medsebojno poslovanje in sodelovanje dobaviteljev pri obratnih sredstvih. Velik korak je bil storjen v smeri likvidnosti — medtem ko smo lani poslovali — zlasti TOZD na skupnem žiro računu — s povprečnim rokom plačila 57 dni, smo letos praktično likvidni v vseh TOZD Mercatorja, ne da bi bistveno povečali obseg kreditov. K temu so nas dejansko prisilile tudi sankcije zakona o zavarovanju plačil, ki so pripomogle, da smo se v vseh fazah delovnega procesa likvidacije dokumentov o nabavi blaga resno organizirali.

Izbira blaga v maloprodajni mreži ni bila bistveno prizadeta, mnogo več problemov v izbiri blaga izvira iz neustrezne strukture proizvodnje (pomanjkanje delikatesnega blaga, mesa, uvoznega blaga), ne izhajajo pa toliko iz akcije zmanjševanja zalog, zlasti ker je bila ta akcija intenzivnejša v TOZD Grosist, ki je povečala obračanje, in manj v detajlistični mreži, ki je sicer tudi delno uspela izboljšati količnik obračanja.

Bistvo razprave o stabilizaciji bi moralo biti naslednje: v prihodnje moramo mnogo več naših sil usmeriti v kakovost našega dela, ne pa toliko v tisto, kar pomeni neke vrste obvladovanje količine dela. Kvaliteta dela je v Mercatorju eden prvih problemov. Smo povprečna proizvodnja in povprečna trgovina brez posebnih ambicij za novitetami, brez večjih zamisli, malo je predlogov za nove akcije. Dejstvo je tudi, da imamo letos opravka s padcem prometa, da je po vrednosti obseg prodaje nekako na indeksu 113, kar se pokriva z indeksom fizičnega obsega 100. V tako stagnacijo in samozadovoljstvo

nas vodijo ustaljene navade. Veliki problemi so na poenostavitvi podatkov, stalnega pregleda stanja podatkov, ki naj jih finančna, knjigovodska in analitiška služba daje TOZD za njihovo tekoče spremljanje dela in ukrepanje. Zato je nujno potrebno, da se ponovno oživi spremljanje naših stabilizacijskih programov in ukrepanje ter ugotavljanje uspešnosti, z vsemi elementi analize stroškov, discipline itd., ter v to vključiti družbenopolitične organizacije. Podatki, navedeni o spoštovanju zastavljenih rokov kažejo, da je naša samoupravna iniciativa in notranja disciplina slaba, da je v tem vedno tudi element spoštovanja drugega, ki je vse premalo cenjen. To zahteva neprestano usklajevanje, argumenti ne smejo naleteti na gluha ušesa, kjer bi vsak vztrajal pri svojem in se ne prilagodil stanju, v katerem delajo drugi. Precej je tudi problemov pri nagrajevanju. Opraviti imamo s kvalifikacijsko uravnilovko, kjer skoraj ni več razlike v nagrajevanju med odgovornejšimi delovnimi mesti in kjer v naših pogojih samoupravnega sporazuma ni priznanja za kvaliteto in uspešno delo in ne kazni za slabo delo. Neustrezna so tudi razmerja med najnižjimi in najvišjimi osebnimi dohodki.

8. Kadrovska politika

Kadrovska politika kot način razumevanja in reševanje kadrovskih problemov, usklajevanje materialnih in kadrovskih možnosti, je pomemben pogoj za uspešno poslovanje in vsakodnevno ter ustvarjalno uveljavljanje delavcev. Osnutek zakona povzema iz ustave načelo, da so delovni ljudje na vseh področjih združenega dela osnovni tvorci in nosilci samoupravne kadrovske politike. Razmeroma počasi a vztrajno se tudi pri nas vse bolj uveljavlja spoznanje, da je podružbljanje kadrovske politike, načrtovanje, vzgoja in izobraževanje, sistemizacija delovnih mest, obveščanje, skrb za varstvo pri delu, ustanavljanje in krepitev kadrovskih služb itd. nujno potreben in pomemben element gospodarjenja.

Delavci TOZD in delovnih skupnosti neposredno oblikujemo in sprejemamo kadrovske politike in opravljamo del kadrovskih funkcij tudi z odločanjem na zborih delavcev oziroma s sprejemanjem družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov in drugih splošnih aktov. Ker pa vseh kadrovskih poslov ne moremo neposredno upravljati, smo nekatere poverili delegatom v organih samoupravljanja in delegacijam v skupščine družbenopolitičnih skupnosti in samoupravnih interesnih skupnosti.

Na pobudo družbenopolitičnih organizacij smo sprejeli samoupravni sporazum o osnovah kadrovske politike, ki so ga podpisale vse TOZD in delovne skupnosti, ki so podpisale tudi družbene dogovore o kadrovski politiki. Med obema dokumentoma je nekaj vsebinskih razlik, ki jih bo potrebno uskladiti oziroma dopolniti. Tudi samo izvajanje določb tako družbenega dogovora kot samoupravnega sporazuma v nekaterih primerih ni dosledno in je treba v zvezi s tem poudariti večjo odgovornost delavcev, ki predlagajo in izvršujejo odločitve.

Ustrezni model kadrovske strukture, to je sistemizacija delovnih mest, je prav gotovo osnova za oblikovanje načrtne in temeljite kadrovske politike,

zato si prizadevamo, da bi poleg sistemizacije v TOZD in delovnih skupnostih, sprejeli tudi sistemizacijo delovne organizacije. V ta namen je skupni delavski svet imenoval posebno komisijo, ki v sodelovanju s strokovnimi službami pripravlja osnutek samoupravnega sporazuma o sistemizaciji.

V razvojnih načrtih je dan sicer poudarek tudi kadrovskim rešitvam, analizam in pripravam, zlasti ker se kažejo kadrovski primanjkljaji za posamezne poklice, strukturna neusklajenost in ekstenzivno zaposlovanje.

V začetku leta 1976 je cel Mercator zaposloval 5266 delavcev, kar je v primerjavi z lanskim letom za 4,3 % več oziroma za 1,7 % več kot je bilo načrtovano. To kaže na razsežnost zaposlovanja, ob dejstvu, da v tem času ni bilo večjih investicij v nove objekte in torej ni pravih razlogov, razen povečane obsega administrativnega dela v zvezi z raznimi predpisi. Razmerje med nekvalificiranimi in kvalificiranimi strokovnimi delavci je 23 % nekvalificiranih in 77 % kvalificiranih. Posebej slaba sestava, ki jo je treba izboljšati, je v TOZD Grosist, Hladilnica, Emba, Grmada, Kavarna Evropa, Kavarna-bar Nebo-tičnik, Panonija in TMI.

Vodilni in vodstveni kadri so v stanju, ki bistveno vpliva na razvoj poslovanja in samoupravnih odnosov ter s tem tudi na kadrovske politike. Ugotovimo lahko, da je danes že v veliki meri prevladalo spoznanje o nedeljivosti in celovitosti moralnopolitičnih in strokovnih kvalitet pri izbiri oziroma kadrovanju vodilnih in vodstvenih delavcev. Nekje so še vedno primeri, ko zaradi pomanjkanja ustreznega kadra, nepopularnosti nekaterih poklicev oziroma delovnih mest, podpiramo ljudi, ki so s svojim ravnanjem v bistvu v nasprotju z današnjo resničnostjo in s hotenjem delovnih ljudi. Pri kadrovanju na ta delovna mesta gre včasih bodisi za podcenjevanje odnosa posameznika do samoupravljanja ali do njegove politične in ideološke usmeritve. Ne glede na to, da moralnopolitični kriteriji niso in ne smejo biti vezani izključno na formalno članstvo v zvezi komunistov, ampak je važna opredelitev in odnos posameznika do vprašanja našega razvoja samoupravljanja, pa odstotek članov ZK med vodilnimi delavci, ki znaša 57 %, vendarle kaže, da je bil ta del kadrovske politike vrsto let nazaj zapostavljen. Izbiri vodilnih delavcev je treba posvetiti še toliko večjo pozornost, zlasti ker določeno število teh delavcev v kratkem odhaja v pokoj ali na druge dolžnosti.

Vzgoji in izobraževanju kadrov in štipendiranju moramo posvetiti vso pozornost. Pripraviti moramo ustrezne samoupravne splošne akte, ki bodo veljavni in v skladu z družbenim dogovorom in ki bodo nudili več možnosti za izobraževanje.

Vprašanje vodilnih kadrov je toliko bolj pomembno, ker se je v praksi našega medsebojnega poslovanja, med drugim tudi zaradi velikega števila TOZD in težav v medsebojnem komuniciranju, pokazalo, da je direktor TOZD in ponekde še računovodja postal svojevrsten filter, ki odločilno vpliva na to, kako in koliko se uveljavlja politika celega Mercatorja v tem TOZD. Ni treba posebej poudarjati, da takšno stanje omogoča objektivno tudi enostranske informacije, spuščanje skozi ta filter tiste

ga, kar ustreza in ne tistega, kar manj ustreza, to se pravi tudi položaja, v katerem so delavci tudi lahko enostransko informirani o stvareh, ki se tičejo podjetja kot celote. Praksa kaže, da tudi komunisti-direktorji niso bili izvzeti od takšnega načina dela. Zato so osebne kvalitete direktorja, njegova poštenost, čut za vzajemnost, sposobnost za razumevanje tudi drugih interesov, zmožnost, da se povzpne iznad horizonta »svojega« TOZD, odločilne še vnaprej za uspešnost našega skupnega dela. Presoja smotrnosti, koristnosti določenih ukrepov je torej vedno potrebna ne samo z vidika interesov »svoje« TOZD.

Samostojno, odgovorno in vplivno delovanje družbenopolitičnih organizacij, zlasti Zveze komunistov in sindikatov, je zato toliko bolj potrebno razvijati, da bodo zvesta opora direktorjem pri njihovem delu, pa tudi kolektiv, ki lahko stvari postavi na pravo mesto. S tem bo tudi delo samoupravnih organov lahko postalo bolj kakovostno in bolj odgovorno. Tako bo dejstvo, da naši poslovni uspehi in ustvarjeni dohodek niso rezultat samo našega dela, pač pa skupnih naporov in družbene produktivnosti, da torej ustvarjamo ne samo naš, pač pa družbeni dohodek, našlo svojo potrditev tudi v našem obnašanju in v naših praktičnih odločitvah, kadar ta dohodek delimo.

Na podlagi uvodnega poročila generalnega direktorja in razprave je posebna komisija, ki je bila imenovana ob pričetku seje, pripravila predlog ugotovitev in zaključkov, ki so jih nato člani političnega aktiva sprejeli:

1. Sprejme se poročilo generalnega direktorja o samoupravni organiziranosti in družbeno-ekonomskih odnosih v delovni organizaciji, kot osnova za nadaljnji razvoj in delovanje Mercatorja.

2. Javna razprava o osnutku zakona o združenem delu poteka v TOZD in DSP v skladu z načrtom delovanja, ki ga je sprejelo predsedstvo RS ZSS. Pri tem pa se ugotavlja, da je javna razprava predvsem osredotočena na pojasnjevanja zakonskih določil ter je premalo konkretnih razprav o dosedanjih samoupravnih in družbenih odnosih v TOZD oziroma DSP. Analize obstoječih samoupravnih odnosov in vsakodnevne samoupravne prakse ne vsebujejo vse problematike, ki se pojavlja in jo bo treba reševati v novih samoupravno družbeno-ekonomskih odnosih. Kljub družbenopolitičnim predpripravam na ravni občine in na ravni podjetja družbenopolitične organizacije, kot nosilci te razprave, niso v vsakem okolju izpolnile svojih obveznosti ter se premalo čuti njihova angažiranost pri analiziranju samoupravnih odnosov. Splošna ocena o poteku javne razprave bo podana, ko bo le-ta zaključena in ko bodo izdelani konkretni predlogi.

3. Več skrbi moramo v bodoče posvetiti uveljavljanju delavcev za uresničevanje samoupravnih odnosov. To velja predvsem za odločanje delavcev po delegatih in delegacijah, katero kljub razmeroma dobrim pripravam sej in gradiva še ni steklo tako kot to opredeljujejo ustavna določila. Delegati se še večinoma obnašajo kot poprej in ne kot oblika neposrednega odločanja delavcev. Zato odločanje poteka

sicer formalno v skladu s postavljenim modelom odločanja, vsebina teh odnosov in odločitev pa je precej slabša kot v samoupravnih organih. Da bodo delavci lahko uveljavljali nove samoupravne odnose, moramo organizirati izobraževalne akcije, da se bodo usposobili za opravljanje na najodgovornejših družbenopolitičnih in samoupravnih funkcijah.

4. Srednjeročni program razvoja moramo dopolniti in uskladiti z vsemi elementi, ki jih zahteva zakon o temeljnih načrtih sistema družbenega planiranja in o družbenem planu Jugoslavije. Dogovorjeno skupno razvojno politiko bomo morali spoštovati in spremeniti marsikaj v našem dosedanjem delu, da bodo uveljavljeni novi družbeno ekonomski odnosi.

5. Združevanju sredstev, na podlagi srednjeročnega plana, bomo morali v bodoče nameniti posebno pozornost. Sprejeti samoupravni sporazum o ustanovitvi interne banke Mercator, načela za sklepanje pogodb o skupnem vlaganju iz združenih sredstev in pogodb na njihovi osnovi bomo morali dosledno uveljaviti. Z družbeno ekonomskimi kazalci, določenimi v zakonu, bomo morali zagotoviti delavcem spremljanje delovnih rezultatov in rezultatov poslovanja ter resnično odločanje o dohodku in o učinkovitosti gospodarjenja. V zvezi s tem moramo ustrezno reorganizirati finančno-analitsko poslovanje TOZD in delovne organizacije.

6. V našem bodočem programiranju bomo morali vključiti in urediti odnose znotraj delovne organizacije in odnose s proizvajalnimi podjetji. Uveljaviti moramo samoupravni sporazum o trajnem sodelovanju in o združevanju dela in sredstev proizvodnih in trgovskih TOZD in o ustanovitvi samoupravne poslovne skupnosti.

7. Pri delitvi sredstev za OD moramo dosledno uveljaviti načelo delitve po delu, v skladu z rastjo produktivnosti dela vsakega delavca in celotnega družbenega dela, da se bodo smotrno uporabljala sredstva družbene reprodukcije. Zato bomo določili takšna družbena merila za delitev po delu, ki bodo vplivala na uresničitev največje možne enakopravnosti delavcev ter zagotavljala kakovosti in količine dela. Glede na medsebojno odvisnost pri delu in poslovanju bomo osnove in merila za delitev sredstev za OD medsebojno usklajevali in se sporazumevali v skladu z zakonskimi predpisi, družbenimi dogovori in sporazumi. Posebno pozornost bomo posvečali vrednotenju dela strokovnih delavcev. Neupoštevanje dogovorjenih načel pri delitvi sredstev za osebne dohodke bomo dosledno obravnavali ter izvajali ustrezne ukrepe.

8. Naše samoupravno organiziranje združenega dela bomo uskladili z določili zakona o združenem delu v vseh možnih oblikah in variantah, ki so bile nakazane v poročilu. Začeti je treba razpravo o bodoči organiziranosti naše delovne organizacije, zlasti z možnostmi njene organiziranosti kot sestavljene organizacije združenega dela.

Pravice, obveznosti in odgovornosti delovne skupnosti podjetja bomo določili v posebnem samoupravnem sporazumu o medsebojnih odnosih med TOZD in delovno organizacijo.

9. Svojo aktivnost bomo usmerili v nadaljevanje integracijskih procesov, ki so z zakonom o združenem delu dobili nove, globlje razsežnosti in vsebino. Bolj kot fizičnim oblikam združevanja bomo posvečali vsebinsko in dohodkovno povezovanje v iskanju skupnih ciljev, interesov in možnosti za doseg bolj-ših rezultatov.

10. Iz ocene dosedanjih uspehov izvajanja stabilizacijskih načrtov je mogoče ugotoviti, da je na-pravljen kvaliteten premik, ki je gotovo rezultat pri-zadevanja vseh delavcev. Zato bomo morali svoje sile bolj usmeriti v kakovost našega gospodarjenja in ne samo v obvladovanje obsega dela. Doseči moramo večjo usklajenost funkcij, ki bistveno vplivajo na poslovne uspehe, to je od dobre kadrovske zasedbe, do kontrole izpolnjevanja nalog. Da bi se dosledno izpeljali že sprejeti stabilizacijski programi moramo vse TOZD svoje stabilizacijske programe ponovno ob-ravnati, ugotoviti njihovo izvajanje ter uspešnost, ob sodelovanju družbenopolitičnih organizacij.

11. Zagotoviti moramo dosledno izvajanje sprejete kadrovske politike, na podlagi družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov. Kadrovska politika, kot način razumevanja in reševanja kadrovskih pro-blemov, usklajevanje materialnih in kadrovskih mož-nosti v skladu z obstoječimi družbeno-ekonomskimi odnosi mora postati osnova našega vsakdanjega dela, če hočemo doseči uspešno poslovanje in vsakodnevno ter ustvarjalno uveljavljanje delavcev. Izdelavi dolgo-

ročnih, srednjeročnih in kratkoročnih načrtov kadrov, kot sestavnemu delu vseh naših razvojnih načrtov, bomo morali posvečati vso pozornost. Obstoječa struktura kadrov zahteva vse naše napore, da jih vzgajamo in izobražujemo. V obdobju, ki je pred nami, bo potrebno posvetiti večjo pozornost izbiri vodilnih in vodstvenih delavcev, ker le-ti lahko bist-veno vplivajo na razvoj poslovanja in samoupravnih odnosov ter s tem tudi na kadrovsko politiko.

12. Da bi se raziskali in ugotovili interesi potroš-nikov bomo ustvarjali razmere in spodbujali orga-niziranje potrošnikov ter sklenili samoupravne spo-razume, s katerimi bomo določili medsebojne odnose, pravice in obveznosti glede redne in kakovostne preskrbe, rednega opravljanja storitev ter udeležbo potrošnikov v ustvarjenem dohodku.

13. Da bodo delavci lahko uresničevali svoje samo-upravljalne funkcije, bomo uveljavili takšen sistem obveščanja, ki bo po svoji vsebini in obliki dostopen vsem delavcem, hkrati pa reden, pravočasen, resničen in popoln.

14. Organizacije ZK v TOZD, družbenopolitične organizacije, samoupravni organi in poslovodni or-gani so dolžni v svojih TOZD zastaviti vse sile za dosledno izpolnjevanje sprejetih zaključkov ter tako prispevati k realizaciji samoupravne organiziranosti in družbeno-ekonomskih odnosov, začrtanih v osnutku zakona o združenem delu.

15. Imenovanje namestnika generalnega direktorja
Po sklepu skupnega delavskega sveta 8. aprila 1976 je razpisna komisija razpisala prosto delovno mesto namestnika generalnega direktorja. Dosedanji namestnik generalnega direktorja tovarna Janca Roč man namreč odhaja v pokoj. Na razpis se je prijavil le en kandidat, in sicer Vukadin Nedeljković. Ker omenjeni kandidat izpolnjuje pogoje navedene v raz-pisu je razpisna komisija priporočila predlog za ime-novanje. Zanj je glasovalo 25 od 30 prisotnih dele-gatov skupnega delavskega sveta.

16. Imenovanje vršilca dolžnosti direktorja prav-nega sektorja
Razpisali smo tudi prosto vodilno mesto direk-torja pravnega sektorja. Na razpis se ni prijavil nihče, zato je bilo potrebno do zasedbe delovnega mesta imenovati vršilca dolžnosti direktorja pravnega sektorja. Sklepislo je bila imenovana tovarniška Vera Aljančič, pomočnica direktorja pravnega sektorja.

17. Prihlop v STOF
Naš znanstvenotekovinski sektor je v svojih pri-zadevanjih, da prispeva k splošni stabilizaciji ekono-mskih odnosov v znanstvenotekovinski menjava, pričel proučevati izvozne možnosti. V ta namen je že imel razgovore s stalnimi partnerji, kot so: Ojama Zagreb, Agrokola Zagreb, Voćar Beograd, Budimka Slavonka Požega, Flora Bečel in Veneš Novi Sad. Z zadnjim je že dosežen okvirni sporazum za izvoz mesnih konzerv v Anglijo in ZDA.

Pogoj za uspešno poslovanje to je možnost ko-tičnega vseh izvoznih bonitet, je članstvo v STOFU — Fondu za napredek proizvodnje in planirana živine in živilskih proizvodov.

Skupni delavski svet je sprejel sklep, da podpi-šemo samoupravni sporazum o združevanju v STOFU in družbeni dogovor o načinu in pogojih opravljanja znanstvenotekovinskega prometa živine in živilskih pro-izvodov.

50. Filatelija
51. Knjige in muzikalije
52. Fotografiki in optični aparati, instrumenti in potrošnine
53. Kmetijski stroji in orodja, umetna gnojila in sredstva za varstvo rastlin
54. Kmetijski stroji in orodja, umetna gnojila in sredstva za varstvo rastlin
55. Industrijske rastline
56. Zdravilna zelišča
57. Industrijske rastline
58. Trgovanje na drobno
59. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
60. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
61. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
62. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
63. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
64. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
65. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
66. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
67. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
68. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
69. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
70. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
71. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
72. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
73. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
74. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
75. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
76. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
77. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
78. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
79. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
80. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
81. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
82. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
83. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
84. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
85. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
86. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
87. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
88. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
89. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
90. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
91. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
92. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
93. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
94. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
95. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
96. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
97. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
98. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
99. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov
100. Razpisanje časnikov in periodičnih spisov

Spremembe samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, n. sub. o.

a) Na podlagi pobude za spremembo samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator, ki so jo sprejeli zbori delavcev TOZD Univerzal Lendava dne 21. 5. 1976 in TOZD Panonija dne 23. 6. 1976, uvajamo postopek za spremembo samoupravnega sporazuma v skladu z določili zakona, ustave in 181. člena samoupravnega sporazuma o združevanju v podjetje Mercator n. sub. o.

Spremembe se nanašajo na poslovni predmet podjetja.

V 12. členu se dodajo nove podtočke:

A) Trgovanje na veliko:

- 41. industrijske rastline
- 42. zdravilna zelišča
- 43. krzveno blago
- 44. kmetijski stroji in orodje, umetna gnojila in sredstva za varstvo rastlin

45. fotografski in optični aparati, instrumenti in potrebščine

46. parfumerijsko in kozmetično blago

47. knjige in muzikalije

48. filatelija

49. mleko, mlečni izdelki, kruh, pecivo

50. ribe

51. izdelki domače in umetne obrti

52. razširjanje časnikov in periodičnih spisov

C) Trgovanje na drobno:

45. industrijske rastline

46. zdravilna zelišča

47. filatelija

F) Ostale dejavnosti:

Doda se nova podtočka:

17. opravljanje mehaničnih storitev za vse vrste cestnih motornih vozil, za potrebe lastnega avtoparka.

V 13. členu se pod A) točko dodajo nove podtočke:

f) TOZD »UNIVERZAL« Lendava o. sub. o.

g) TOZD »RIBNICA« Ribnica o. sub. o.

h) TOZD »SLOGA«, Gornja Radgona, o. sub. o.

i) TOZD »POTROŠNIK-IZBIRA«, Lenart v Slovenskih goricah, o. sub. o.

ter se na koncu točke dodajo še podtočke:

52. krzveno blago,

53. industrijske rastline,

54. zdravilna zelišča,

55. kmetijski stroji in orodje, umetna gnojila in sredstva za varstvo rastlin

56. fotografski in optični aparati, instrumenti in potrebščine,

57. parfumerijsko in kozmetično blago,

58. sanitarni in instalacijski material,

59. knjige in muzikalije,

60. filatelija,

61. mleko in mlečni izdelki, kruh in pecivo,

62. ribe,

63. izdelki domače in umetne obrti,

64. razširjanje časnikov in periodičnih spisov,

65. naftni derivati, maziva, olja in masti.

Pod točko C) se dodajo nove podtočke:

s) TOZD »UNIVERZAL« Lendava, o. sub. o.

š) TOZD »RIBNICA« Ribnica, o. sub. o.

t) TOZD »SLOGA« Gornja Radgona, o. sub. o.

u) TOZD »POTROŠNIK-IZBIRA« Lenart v Slovenskih goricah, o. sub. o.,

ter se na novo na koncu točke dodajo še podtočke:

58. industrijske rastline,

59. zdravilna zelišča,

60. filatelija.

Pri podtočki 6. TOZD »Panonija« Ptuj o. sub. o., se na koncu doda:

— opravljanje mehaničnih storitev za vse vrste cestnih motornih vozil za potrebe lastnega avtoparka.

Doda se nova podtočka:

8. TOZD »Univerzal« Lendava, o. sub. o.:

— opravljanje maloobrnejnega prometa z LR Madžarsko.

b) Imenovanje namestnika generalnega direktorja

Po sklepu skupnega delavskega sveta 8. aprila 1976 je razpisna komisija razpisala prosto delovno mesto namestnika generalnega direktorja. Dosedanji namestnik generalnega direktorja tovariš Janez Rozman namreč odhaja v pokoj. Na razpis se je prijavil le en kandidat, in sicer Vukadin Nedeljković. Ker omenjeni kandidat izpolnjuje pogoje navedene v razpisu je razpisna komisija pripravila predlog za imenovanje. Zanj je glasovalo 25 od 30 prisotnih delegatov skupnega delavskega sveta.

c) Imenovanje vršilca dolžnosti direktorja pravnega sektorja

Razpisali smo tudi prosto vodilno mesto direktorja pravnega sektorja. Na razpis se ni prijavil nihče, zato je bilo potrebno do zasedbe delovnega mesta imenovati vršilca dolžnosti direktorja pravnega sektorja. Soglasno je bila imenovana tovarišica Vera Aljančič, pomočnica direktorja pravnega sektorja.

d) Pristop v STOFO

Naš zunanjetrgovinski sektor je v svojih prizadevanjih, da prispeva k splošni stabilizaciji ekonomskih odnosov v zunanjetrgovinski menjava, pričel proučevati izvozne možnosti. V ta namen je že imel razgovore s stalnimi partnerji, kot so: Oljarna Zagreb, Agrokoka Zagreb, Vočar Beograd, Budimka Slavenska Požega, Flora Bečej in Venac Novi Sad. Z zadnjim je že dosežen okvirni sporazum za izvoz mesnih konzerv v Anglijo in ZDA.

Pogoj za uspešno poslovanje, to je možnost koriščenja vseh izvoznih bonitet, je članstvo v STOFO

— Fondu za napredek proizvodnje in plasmana živine in živilskih proizvodov.

Skupni delavski svet je sprejel sklep, da podpišemo samoupravni sporazum o združevanju v STOFO in družbeni dogovor o načinu in pogojih opravljanja zunanjetrgovinskega prometa živine in živilskih proizvodov.

Skupni delavski svet je sprejel sklep, da poço

Glasilo delovnega kolektiva »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3 — Izdaja skupni delavski svet podjetja »Mercator« — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Edo Božič, Branko Gorjup, Kancijan Hvastija, Nada Rihtar, Marjan Pogačnik, Jože Rener, Ivanka Vrhovčak — Odgovorna urednica: Ivanka Vrhovčak — Tisk: Kočevski tisk, Kočevje. Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov.