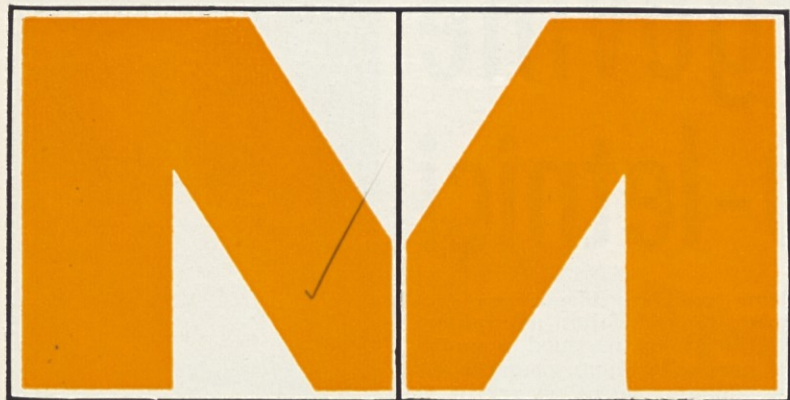


GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA VELETRGOVINE »MERCATOR«



Mercator

LETO VII.

LJUBLJANA, NOVEMBER 1969

ŠT. 4



1949

1969



Kolektivu veletrgovine »Mercator« ob 20-letnici

Ob dvajsetletnici ustanovitve veletrgovine »Mercator« Ljubljana, čestitam delovnemu kolektivu za uspehe, ki jih je dosegel v tem obdobju izredno dinamičnega družbeno ekonomskega razvoja.

Hiter razvoj gospodarstva je precej spremenil ekonomsko in socialno strukturo prebivalstva. Število prebivalstva v mestih in večjih industrijskih središčih se je naglo večalo, struktura potrošnje pa se je močno spremenila. Da bi čim bolje in čim hitreje zadovoljila zahtevam proizvodnje in potrošnje, se je trgovina morala prilagoditi novo nastalim pogojem.

Tako je tudi napredek veletrgovine »Mercator« tesno povezan s splošnimi prizadevanji za hitrejši razvoj trgovine. Delovna skupnost in vodstvo podjetja sta v težnji, da razvoj podjetja čim bolj prilagajata razvoju gospodarstva in rasti življenjske ravni občanov ter da podjetje obdrži vodilni položaj v naši trgovini, vlagala obilo naporov. Omenjenim ciljem je delovni kolektiv prilagajal svojo razvojno in poslovno strategijo, organizacijo poslovanja, delitev dohodka in nagrajevanje po delu, oblike in vsebine dela samoupravnih organov, skrb za družbeno ekonomsko in strokovno izobraževanje kadrov itd.

Družbeno ekonomska reforma je z načrtanimi cilji, kot so intenziviranje gospodarstva in večja gospodarska stabilnost, širša vključitev našega gospodarstva v mednarodno delitev dela, nadaljnje razvijanje ekonomskih prvin blagovnega načina proizvodnje in preraščanje samoupravljanja v prevladujoč družbeni odnos v celotni družbeni reprodukciji, bistveno menjala

tudi mesto in vlogo blagovnega prometa v našem gospodarstvu ter s tem odprla tudi nekatere pomembne spremembe v gospodarskem položaju in funkcijah trgovine. Ta v sodobnem blagovnem gospodarstvu ni več le pasivni posrednik, temveč je že aktiven dejavnik v celotnem procesu družbene reprodukcije. Za-

jema vse faze blagovnega prometa ter s svojim delovanjem vpliva na tokove med ponudbo in povpraševanjem, usmerja tržna gibanja, vpliva na razvoj in usmerjenost proizvodnje, na založenost tržišča itd. Tako je trgovina šele z družbeno ekonomsko reformo dobila enakopraven položaj z ostalimi gospodarski-



Lojze Fortuna

Ob jubileju veletrgovine »Mercator«



Slavko Korbar, dipl.ing.

Ob tako pomembnem jubileju v prvi vrsti čestitam v imenu Skupščine občine Ljubljana Vič-Rudnik ter v svojem

imenu k doseženim uspehom. Z zadovoljstvom spremljam razvoj enega največjih trgovskih podjetij v Jugoslaviji, ki ima sedež pri nas. Dobro se zavedam vloge trgovine pri čim uspešnejši vsakodnevni preskrbi naših občanov ter v mojem imenu vse priznanje za prizadevnost ter tudi za dosežene uspehe pri razvoju trgovine na področju naše občine.

Vaši rezultati v tem obdobju kažejo polno razumevanje vašega kolektiva za zadostitev potreb občanov ter visoko stopnjo odgovornosti pri opravljanju družbeno zelo pomembne in občutljive dejavnosti.

Ob vašem delovnem prazniku vam želim tudi v bodoče čimveč delovnih uspehov v korist vašega kolektiva, v zadovoljstvo občanov in v interesu celotne jugoslovanske socialistične skupnosti.

Predsednik SO
Ljubljana-Vič-Rudnik:
Slavko Korbar
dipl. ing.

mi panogami. Na tej osnovi se je izboljšal tudi njen materialni položaj, ki je pogoj za hitrejši razvoj trgovine, katere nerazvitost je že predstavljala oviro hitrejši realizaciji proizvodnega blaga.

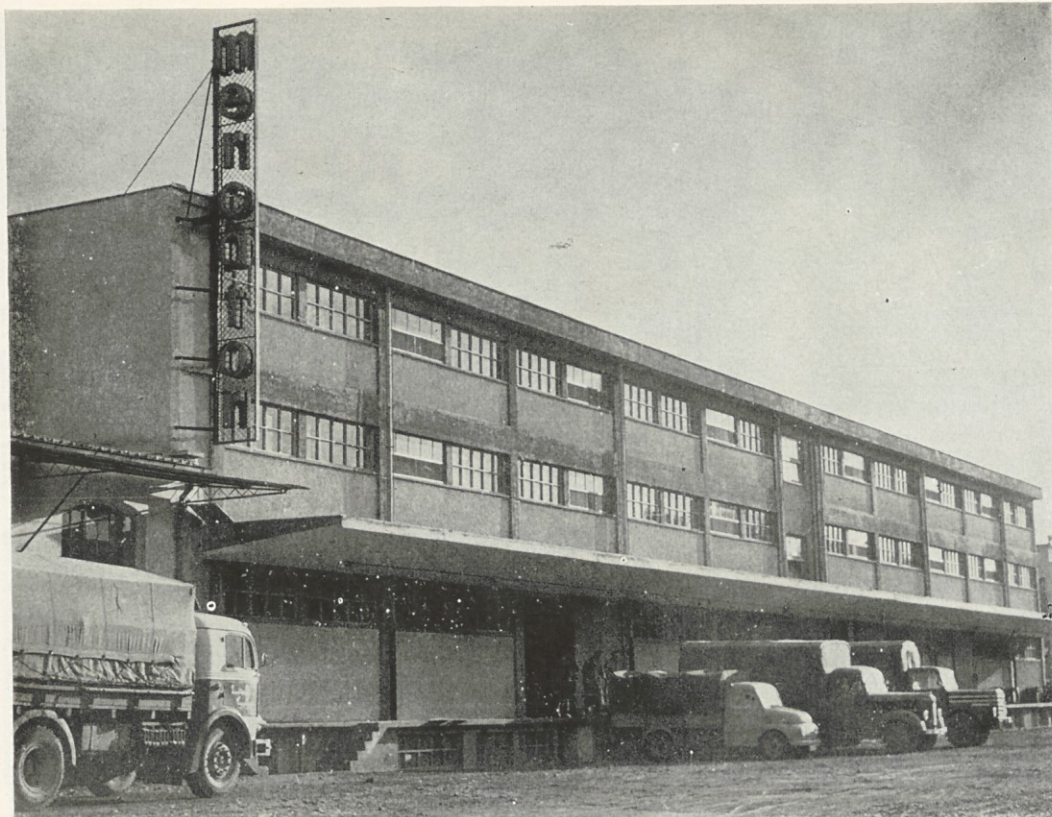
Z zadovoljstvom ugotavljam, da so bili napori delovnega kolektiva »Mercator« v vseh fazah gospodarskega razvoja usmerjeni k hitremu prilagajanju razmeram na tržišču in da se odražajo v sodobnih razvojnih konceptih, v razširitvi predmeta poslovanja ter v vse večji poslovni in funkcionalni organizaciji dela, kar je vplivalo tudi na večjo produktivnost dela in ekonomičnost poslovanja. Poleg prodaje na debelo, izvoza in uvoza ter lastne proizvodnje, predelave in embalaranja je podjetje zlasti v zadnjih letih močno razvilo svoje maloprodajne in skladiščne zmogljivosti. Že primerjava rezultatov zadnjih devet let pokaže 11-krat višjo realizacijo, podvojitve maloprodajnih in skoraj potrojitev skladiščnih površin ter kar 15-kratno povečanje števila zaposlenih. Delež Mercatorjevih prodajalnih postaj na našem tržišču iz leta v leto pomembnejši. Med drugim se je tudi število samopostrežnih prodajalnih od leta 1960 povečalo desetkratno, njihov promet pa celo 150-kratno. Pomembna je tudi ugotovitev, da podjetje ni razvijalo svoje maloprodajne mreže le v mestih in industrijskih središčih, temveč tudi na podeželju. V svoji ekspanziji je »Mercator« prešel občinske in republiške meje ter svojo razvojno perspektivo usmeril tudi na širše jugoslovansko tržišče.

Zavedam se, da so bili uspehi vašega podjetja glede na vse večje zahteve tržišča in nizko materialno osnovo zlasti v predreformem obdobju doseženi pod razmeroma težkimi pogoji. V prepričanju, da bo kolektiv »Mercatorja« tudi v bodoče usmerjal svoje napore v nadaljnji razvoj podjetja in v zadovoljevanje zahtev tržišča, želim celotni delovni skupnosti tudi v bodoče čim več poslovnih uspehov.

Lojze Fortuna,
predsednik Poslovnega
zdrženja za trgovine —
Ljubljana



Upravno poslopje Veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3



Centralno skladišče veletrgovine Mercator, Ljubljana, Tobačna 7

OB JUBILEJU 1949-1969

Dvajset let je sicer kratko obdobje v mirni zgodovini nekega naroda. Vendar je dvajset let v povojni svobodni graditvi nove socialistične Jugoslavije izredno pomembno obdobje, ki je v relativno kratkem času ob pritrgovanju, naporih, ob sprostitvi ustvarjalnosti svobodnega proizvajalca ustvarilo iz do tal porušene domovine novo, moderno in mnogokrat večjo gospodarsko bazo, na kateri danes narodi jugoslovanske skupnosti gradijo odločnejše in vedno hitreje gospodarsko močnejšo in napredno socialistično družbo. S ponosom naši narodi ocenjujejo prehojeno pot ter dosežene rezultate, ki nazorno govorijo vsem, kaj je mogoče ustvariti v novih socialističnih odnosih ob neslutenih ustvarjalnih zmožnostih svobodnega proizvajalca. Jugoslavija, nekdanja poznana v svetu kot zaostala agrarna dežela Balkana, se razvija z vsakim dnem bolj v moderno industrijsko razvito skupnost jugoslovanskih narodov, ki že enakopravno in uspešno posega v mednarodno delitev dela.

Sleherne delovni kolektiv, ki je sodeloval v tej dinamični rasti naše socialistične domovine, je na te velike dosežke resnično ponosen. V skupnem napredku ocenjuje tudi svoj delež. Dvajsetletnica delovanja je primerna etapa, da ponovno osvetlimo prehojeno pot, da na tem mejniku analiziramo uspehe in pomanjkljivosti ter na to odločno krenemo naprej novim naporom in delovnim nalogam naproti. Ko danes 2.700-članski kolektiv Veletrgovine Mercator praznuje 20-letnico svojega delovanja, ne moremo mimo dejstva, da je ta naš kolektiv v burnih in težkih povojnih letih pa vse do danes prispeval dostojen delež, na katerega smo vsi ponosni, k izgradnji naše socialistične domovine.

Na začetku poti, pred 20 leti, je 20-članski kolektiv skromno a vendar odločno začel pionirsko delo pri organiziranju splošne preskrbe. Nemogoče je danes orisati vse težave, ki jih je rodilo težko povojno stanje in trud ter upornost majhnega kolektiva na začetnih korakih svojega delovanja. Vsakodnevna borba, ob pomanjkanju sposobnega trgovskega kadra, nezadostnimi in neustreznimi prodajnimi prostori, pomanjkanjem transportnih sredstev, prehrabnih in drugih artiklov, je zahtevala ogromno mero iznajdljivosti in upornosti malega kolektiva. Vendar od svoje začrtane poti ni odstopil, pred mnogokaterimi težavami, s katerimi se je na tej poti srečaval, ni

klonil. Vse to je rodilo vsako novo leto nove uspehe in trdnjše gospodarsko osnovo za nadaljnji napredek. Nekdaj skromna grosistična dejavnost razdeljevanja prehrabnih dobrin se je do danes nesluteno razvijala v mogočno in od naših potrošnikov priznano dejavnost, ki je prisotna na celotnem jugoslovanskem pa tudi mednarodnem tržišču. Veletrgovina Mercator pomeni danes eno največjih trgovskih podjetij v naši domovini; naše podjetje je znano od skrajnih zahodnih meja do najjužnejšega dela socialistične Jugoslavije. Vse bolj nas spoznavajo tudi v inozemstvu.

Danes naše podjetje v svoji dejavnosti združuje grosistično ter preko 310 modernih detajlističnih prodajaln, lasten uvoz in izvoz, lastno proizvodno dejavnost, moderne hladilnice ter kompleten inženiring. To so veliki rezultati 20-letnega trdega dela. Sprejeti program naslednjega razvoja podjetja, ki je v polnem jeku njegovega uresničevanja, pa daje polno jamstvo za še večje uspehe na tej poti. Zato naš kolektiv ob tej pomembni obletnici s ponosom ocenjuje

svoje delo, svojo prehojeno pot ter je odločen nadaljevati z vso upornostjo svojo družbeno funkcijo v korist potrošnika in naše celotne socialistične skupnosti.

V polni meri se ves naš kolektiv zaveda, da je z napredkom in rastjo socialistične družbe tudi trgovina dobila popolnoma novo, mnogo odgovornejšo vlogo v današnjem vse bolj tržnem gospodarstvu. Usmeritev našega gospodarstva v mednarodno delitev dela predstavlja eno osnovnih komponent družbeno ekonomske reforme. Neločljiva sestavina te usmeritve je tudi bolj vsestranska vključitev našega tržišča v mednarodno in oblikovanje jugoslovanskega tržišča kot integralnega dela mednarodnega trga.

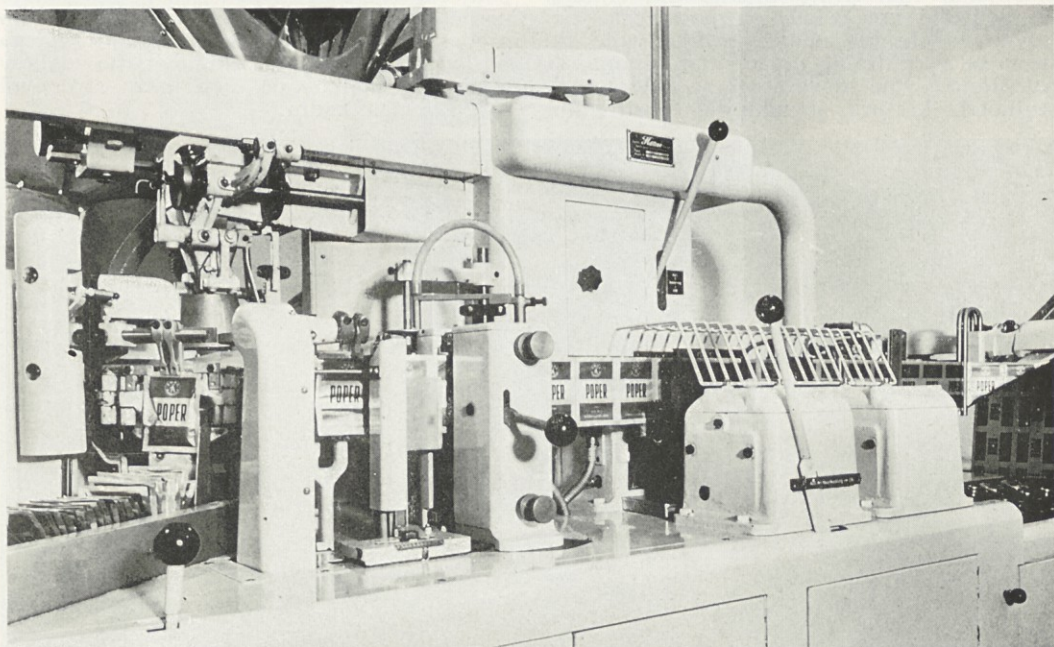
Uresničevanje take usmeritve zahteva predvsem postopno, toda odločno liberalizacijo blagovnih in denarnih tokov ter svobodnejše gibanje vseh dejavnikov v skladu z razvojem politike jugoslovanskega gospodarstva.

Nesporno je, da je trgovina v času gospodarske reforme dosegla določen napredek, tudi njena materialna osnova se je v marsičem izboljšala. Očitno pa je, da tudi sedanja materialna osnova ne zadošča za njen pospešeni razvoj za ustrezno organizacijo in njeno tehnološko — tehnično usposobljenost. Funkcije trgovine se namreč bistveno razširjajo na številnih področjih: tako na področju organizacije tržišča in blagovnih tokov, hitrejši realizacije blaga, pogumnejšega premika poslovnih rizikov na trgovino, vpliva na stabilizacijo cen, povežovanja našega tržišča z mednarodnim ter prepletanja notranjih tokov blaga na mednarodnem tržišču, kakor tudi na področju usmeritve trgovine, na vlaganje v lastno reprodukcijsko osnovo, njenega materialnega vpliva na razvoj kulturne proizvodnje in podobno.

Ni uspešnega gospodarskega razvoja brez stabilnosti tržišča. Na stabilnost tržišča pa lahko pomembno vpliva razvita, ekonomsko močna in kadrovske usposobljena trgovina. Zato naj bi s pogoji gospodarjenja in z vsemi družbenimi ukrepi vplivali na to, da bi trgovina pogumneje prevzemala aktivnejšo vlogo v gospodarskem dogajanju in da bi postala še pomembnejši činitelj stabilizacije gospodarskih tokov.

Ko ob 20-letnici analiziramo našo prehojeno pot, ter razmišljamo o potrebnih ukrepih za še večjo uspešnost našega dela, z zadoščenjem ugotavljamo, da je bila naša pot pravilna in uspešna. S polno mero odgovornosti ob pomoči slehernega člana našega kolektiva, ob vse objektivnejšem priznavanju realne družbene funkcije trgovine, bo kolektiv veletrgovine Mercator tudi v bodoče vse svoje ustvarjalne sposobnosti usmeril v nadaljnjo rast našega podjetja, za interese naših potrošnikov, svojega kolektiva in celotne jugoslovanske družbene skupnosti.

Stane Vrhovec



Sodobna trgovina mora imeti lastno embalarnico. Naša obratna enota Emba je opremljena s sodobnimi embalirnimi stroji

Samoupravljanje in medsebojni odnosi

Ob dogodku kot je 20-letnica obstoja in delovanja podjetja, vsakdo nehoti pomisli na prehojeno pot, na dosežene uspehe v tem obdobju in tudi na težave, ki so se v tem času v podjetju pojavile in zvrstile. Skupno z razvojem in večanjem podjetja se je nujno vzporedno razvijalo in dopolnjevalo tudi samoupravljanje.

Ce bežno pogledamo zgodovino samoupravljanja, lahko ugotovimo, da nastanek in razvoj samoupravljanja sega skoraj v čas ustanovitve podjetja Mercator, oziroma bolj natančno v l. 1950. V tem letu je bil izdan Temeljni zakon o upravljanju, s čimer je bilo odpravljen dotedanje administrativno vodenje gospodarskih organizacij in so bili po določenem času izvoljeni prvi organi upravljanja: delavski sveti in upravni odbori. To je bila začetna doba, v kateri je imelo samoupravljanje bolj političen, kot pa gospodarski značaj. Obstajala je še borba med administrativnim — birokratskim usmerjanjem gospodarstva ter med porajajočim samoupravljanjem, ki ga je terjalo tedanji gospodarski in politični razvoj.

V l. 1953 so organi upravljanja v okviru Uredbe o ustanavljanju podjetij in obrtev dobili novo nalogo. Za konstituiranje podjetja je bilo poleg ostalega potrebno, da organi upravljanja v podjetju sami sprejmejo pravila podjetja in tarifni pravilnik. Pravila podjetja so bila predhodniki današnjih statuten, s katerimi so začeli organi upravljanja in s tem tudi neposredni proizvajalci krojiti organizacijo svojega podjetja, kot tudi razvijati medsebojne odnose v podjetju.

Enako razvojno pot kot v drugih gospodarskih organizacijah je imelo samoupravljanje tudi v našem podjetju. Posebej se je razmahnilo in razvilo do podrobnih nians zlasti v drugem desetletju obstoja podjetja, tj. po l. 1960, ko je prišlo do integracij raznih trgovskih podjetij z veletrgovino Mercator. Samo v času od leta 1962 pa do konca leta 1964 se je pripojilo k veletrgovini Mercator 15 trgovskih podjetij, ki so postala samostojne poslovne enote v okviru podjetja s svojimi organi upravljanja: delavskim svetom, upravnim odborom in direktorjem. Do sedaj je prišlo še do nadaljnjih pripojitev ne samo trgovskih, ampak tudi podjetij iz živilske industrije ter s področja ekonomskih uslug in gostinstva. Res je sicer, da je v tem času prišlo do odcepitve dveh poslovnih enot, kar pa vsekakor ne more vplivati na razvoj podjetja kot celote.

Vse pripojene enote so ohranile dokajšnjo poslovno samostojnost in kot je bilo že omenjeno, tudi svoje organe upravljanja. Za podjetje kot celoto pa posamezne poslovne in obratne enote izvolijo svoje zastopnike v centralne organe upravljanja, ki izvršujejo svoje obveznosti v okviru pristojnosti, ki jim je dana s pozitivnimi



Primer lepo in funkcionalno preurejene klasične prodajalne v centru Ljubljane v Puharjevi ulici

pravnimi predpisi in internimi predpisi podjetja, tj. predvsem s statutom. Glede na velikost podjetja je s tem podrobno izpeljan samoupravni sistem, ki pa terja prav gotovo od vsakega posameznika v podjetju, predvsem pa od članov organov upravljanja, precejšnjo osebno odgovornost in discipliniranost tako nasproti svoji enoti, drugim enotam v podjetju in nasproti podjetju kot celoti. Izpolnjevanje teh dolžnosti omogoča dosego drugega važnega momenta v razvoju podjetja, tj. dobre medsebojne odnose med posameznimi enotami ter med enotami in podjetjem kot celoto. Dobre medsebojne odnose je možno dosegati in izpopolnjevati predvsem tudi z izpopolnjevanjem organizacije dela v podjetju, dalje z doslednim izpolnjevanjem statutarnih določil in medsebojnih pogodb ter dogovorov. Osnovna dolžnost vseh članov delovne skupnosti je v tem, da s svojim delom in siceršnjim prizadevanjem ustvarijo pogoje za trajen razvoj podjetja kot celote in hkrati vseh enot ter za naraščanje dohodka in življenjskega standarda delavcev. Uspeh podjetja ne sme biti dosežen na način, ki je v očitno škodo posamezne enote ali obratno, pa tudi posamezne enote ne morejo iskati svojega uspeha v načinu dela, ki bi škodoval pri poslovnem uspehu drugim enotam ali podjetju. Posamezne enote, ki sestavljajo podjetje, torej naše podjetje sploh, morajo predvsem skrbeti za modernizacijo svojega poslovanja, dalje za stimulatивно delitev osebnih dohodkov po delu in za strokovni dvig svojega kadra.



Priljubljeno shajališče študentov in dijakov je naš bistro na Ferantovem vrtu

Za navedene cilje so se delovni ljudje ter preko njih tudi organi upravljanja skupno z vodilnimi delavci v podjetju vseskozi trudili in prizadevali. Verjetno pa v tej smeri niso bile izrabljene prav vse možnosti ter jih bo treba v bodoče najti in uporabiti tako, da se bodo dosedanje naši medsebojni odnosi bolj izpopolnili ter zagotovili tudi boljše poslovne rezultate. Svoj delež bo lahko pri tem prav gotovo prispevalo tudi samoupravljanje, ki doživlja sedaj ob uveljavitvi ustavnih amandmajev bistvene spremembe. Temeljna določila ustavnega amandmaja uzakonjajo prizadevanje po večji delitvi upravljaljskega dela. V nasprotju z dosedanjimi določili ustave omogočajo delovnim kolektivom v podjetjih, da sami določijo delitev upravljaljskega dela med več kolektivnimi in individualnimi izvršilnimi organi in da v tej delitvi dosežejo čim večjo skladnost in združitev poklicnega in upravljaljskega dela. V okviru teh perspektiv bodo lahko organi upravljanja tudi v našem podjetju pomagali k nadaljnjemu izboljšanju oz. poglobitvi medsebojnih odnosov ter izboljšanju poslovnih uspehov.

Vera Aljančič



Naša obratna enota TMI ima najmodernejši obrat družbene prehrane in prostore za delavce

Vse je odvisno od ljudi

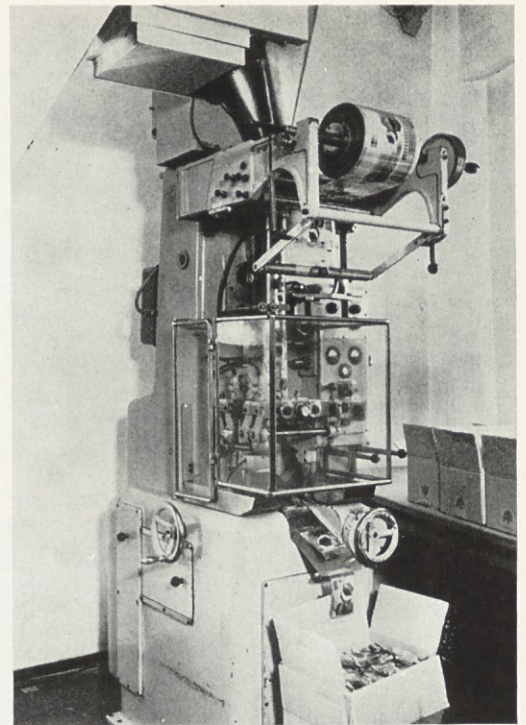
20-letnico našega podjetja praznujemo v času največjih prizadevanj vse naše družbene skupnosti za uresničitev gospodarske reforme, katere osnovni cilj je stabilizacija našega gospodarstva in hitrejša rast družbenega standarda. Za doseg tega cilja imamo verjetno v našem podjetju vse materialne pogoje, kljub temu, da lahko ugotovljamo za prva leta, da smo na tem področju

jiti nove kadre, ki bodo lahko zagotovili uspešen nadaljnji razvoj blagovnega prometa.

Modernizacija trgovine pa je zahtevala tudi modernjšo obliko prodajne tehnike, ki naj časovno skrajša nakupe, s tem poveča prodajne zmogljivosti, omogoči potrošniku neposredni stik z blagom in razbremeni zaposlene v trgovini. S tem pa je bilo spet povezano vprašanje vzgoje trgovinskih delavcev, ki jo je bilo treba prilagoditi moderni prodajni tehniki in načinu dela v trgovini, da postanejo svetovalci potrošnikom. Poudariti je tudi treba, da precej časa ni bil urejen status zaposlenih v trgovini, kar je uredila šele prevedba delavcev v trgovino leta 1957, ki je vsaj delno rešila vprašanje strukture delavcev v trgovini.

Prevedba je potrdila kvalifikacijo trgovskih delavcev, od katerih mnogi niso imeli urejenih kvalifikacij, čeprav so svoje znanje opravičili s svojim dolgoletnim delom v trgovini že od osvoboditve dalje.

Na podlagi teh ugotovitev je v podjetju postajalo strokovno in sistematično izobraževanje vedno bolj in bolj nujen sestavni del celotne poslovne politike podjetja s predpostavko, da so pogoj za boljšo organizacijo dela strokovno usposobljeni kadri in da brez strokovno usposobljenih kadrov ni mogoče misliti na kakršnikoli večji napredek. Seveda se je to izobraževanje v podjetju lahko razvijalo le v tolikšni meri, kakršni so bili interesi članov delovnega kolektiva, kakršne so bile potrebe in zahteve po bolj in bolj vsestransko usposobljenih delavcih in upraviteljih. Izobraževanje pa ni obsegalo samo znanja, ki je potrebno za neposredno izvrševanje strokovnega dela, ampak tudi skrb za vzgojo humane, razgledane in kulturne osebnosti. Ne bi bilo prav, če bi vsak član delovne skupnosti bil sposoben samo delati, ampak mora tudi znati upravljati, sodočiti, izpopolnjevati delovne metode in ustvarjati pravilne medsebojne odnose. Zato je bilo treba znanje članov kolektiva dopolnjevati in jim pomagati do tiste izobrazbe, ki jim je potrebna za uspešnejše opravljanje njihovega dela.



Tone in tone kave Mercator embaliramo na tem stroju

Z naslednjimi številkami lahko ocenimo dejavnost na področju izobraževanja od vključno 1961 leta do sedaj:

6,318.465,37 Ndin za izobraževanje kadrov

Leto	Strokovno izobraževanje	Nagrade vajencem
1961	5.906,12	6.167,62
1962	8.098,02	168.607,05
1963	40.973,83	177.625,90
1964	139.759,87	191.420,75
1965	226.903,24	536.437,00
1966	441.461,11	803.537,00
1967	606.274,39	816.204,00
1968	232.966,31	808.713,00
1969	243.563,72	863.846,44
Skupaj	1,945.906,61	4,372.558,76



Naše podjetje je do sedaj prejelo 19 oskarjev za embalažo

zelo malo napredovali. Vsekakor pa je bila in je med člani delovne skupnosti našega podjetja zavest, da lahko tvorijo homogen, odporen in dela voljan kolektiv le tisti, ki imajo urejene življenjske razmere in humane medsebojne odnose. Izkušnje nam kažejo, da iz malega nastane več, če je volja, če so ljudje za to in če se dela. Za doseg tega pa je treba vsakega člana delovne skupnosti podjetja s polno mero vključiti v tehnološki proces dela podjetja, v delo na delovnem mestu in da bo vsak član delovne skupnosti po vseh svojih sposobnostih prispeval za realizacijo danih nalog. Zavedati se je treba, da so naši uspehi in nadaljnji razvoj odvisni predvsem in vedno od ljudi. Če ni pravih in strokovno sposobnih kadrov, so lahko vsa naša najmodernejša sredstva za delo, v katere vlagamo ogromna sredstva, zastoj, ker teh sredstev za delo ne moremo s pridom uporabiti in uresničiti naših perspektivnih programov. Vse je odvisno od racionalnega dela vsakega posameznega člana kolektiva, ki se mora v kolektivu dobro počutiti ob zagotovljeni bodočnosti, v zavesti, da bo jutrišnji dan boljši od današnjega.

Razvoj našega gospodarstva je trgovini narekoval, da se mora prilagoditi novim pogojem z boljšim in s čim hitrejšim zadovoljevanjem potreb potrošnikov. Zaradi tega je bilo treba opraviti organizacijske spremembe v trgovini kot rezultat prizadevanj vseh družbenopolitičnih faktorjev za čim hitrejšo prilagajanje trgovinskega omrežja povečani proizvodnji potrošnih dobrin. Predvsem je morala trgovina med drugim posvetiti največ pozornosti temu, da zagotovi v trgovini čim bolj kulturno postrežbo ter poveča asortiment blaga. Za izpolnitev teh nalog pa je bilo treba predvsem vzgo-



Dobro načrtovana SP potrošniku nudi natančen pogled v naš bogati asortiment

Leto	Izredno dop. šolanje članov kolektiva	Štipendije	Praktikanti	Vajenci
1961	8	2	5	3
1962	11	3	8	179
1963	17	3	7	185
1964	22	23	13	190
1965	29	19	18	175
1966	36	18	76	180
1967	47	13	73	281
1968	58	9	101	316
1969	57	7	70	384
	285	97	371	

Strokovne ekskurzije (število udeležencev)

Leto	Bologna—Parma	Švica—Italija	Köln »Anuga«	ČSSR	»OM«
1963	—	—	11	—	—
1964	—	—	—	—	—
1965	—	14	8	—	—
1966	17	10	—	—	—
1967	49	18	44	—	—
1868	35	9	—	—	43
1969	74	—	4	34	—
	175	51	67	34	43

Seminarji za osebje prodajaln (število udeležencev)

Leto	Za prodajalce in blagajničarje	Za poslovodje, nam. poslov.	Za prodajo blaga tujim turistom	Za hlad. tehniko	Za blag. manipulante	Za instrukt. vajencev
1964	81	22	—	—	—	—
1965	87	38	54	—	21	—
1966	59	35	—	—	—	—
1967	22	110	62	—	—	25
1968	62	22	—	28	—	—
1969	36	44	—	—	—	—
	347	271	116	28	21	25

Ostali seminarji (število udeležencev)

1964 1965 1966 1967 1968 1969

Za vodje splošnih služb — kadr.	15	—	32	17	—	—
Za vodil. kadre podjetja	—	22	23	42	—	26
Za CDS in CUO	—	35	42	44	42	—
Za predsednike DS in UO	23	—	—	—	—	—
Za preds. in taj. sind. organ.	—	19	—	—	—	—
Prometni predp.	—	—	—	39	29	—
Za mladino, šola za življ.	17	25	11	5	—	—

K razpredelnicam še to: v tem obdobju se je udeležilo tečajev za pridobitev znanja tujih jezikov 134 članov kolektiva, za katere je podjetje tudi izdalo »Slovensko-italijanski —nemški priročnik« v 2 delih. Na 3-mesečni praksi pri podjetju »Migros« v Švici je bilo 18 delavcev podjetja.

Vsi ti podatki pričajo, da smo v podjetju do danes porabili precej sredstev za izobraževanje, precej smo pa v te namene odvedli tudi družbi. Sodimo, da smo na tem področju dosti naredili, le da tega ni tako lahko videti. Mnogo je članov delovne skupnosti, ki so danes dobri strokovnjaki na odgovornih delovnih mestih in imajo ustrezno izobrazbo in to prav s pomočjo, ki jim jo je dalo podjetje pri njihovem izobraževanju.



Vsepovsod v svetu so poleg večjih prodajaln tudi gostinski prostori za malo okrepčilo in kramljanje. (Naši bifeji, kot ta na Dolenjski cesti, so vedno dobro obiskani in slovijo po vljudni postrežbi, okusni opremi in veliki izbiri pijač in jedil)



Že dolgo ne prodajamo v naših prodajalnah samo prehrabnenih artiklov. V njih se že dolgo potrošniki oskrbujejo z vsemi industrijskimi izdelki (»blagovnica« v Novem mestu)



Ce ni v SP dovolj blagajniških mest, je lahko nakupovanje zelo zamudno

Tako so v kadrovski strukturi nastale precejšnje spremembe in bi glede na novo sistematizacijo bilo potrebno tudi vnaprej našo izobraževalno dejavnost obdržati količinsko in kakovostno na najmanj takšni ravni.

Pomembni činitelj, ki vpliva na osebni in družbeni standard članov kolektiva, kljub temu, da se splošni standard najbolj odraža neposredno v osebnem dohodku, ki ga ustvarimo in delimo in s katerim zagotovimo razne dobrine — sodi vsekakor reševanje stanovanjskih problemov. Zavedati se je treba, da je delovne napore možno zahtevati le od tistega delavca, ki ima urejene vsaj osnovne življenjske razmere — med temi ima stanovanje najpomembnejše mesto. V ta namen je podjetje od leta 1961 vložilo

8,071.417,85 Ndin

za stanovanjsko izgradnjo

	Sredstva, namenjena za stanov. izgradnjo	Na enega zaposlenega
1961	76.616,57	425,65
1962	—	—
1963	74.520,92	62,47
1964	156.591,17	94,50
1965	448.608,29	195,64
1966	780.337,04	333,91
1967	1.301.283,30	515,97
1968	2.502.139,52	1.078,51
1969	2.731.321,04	1.114,82

8,071.417,85

Skupni ustvarjeni sklad skupne porabe v razdobju 1961—1969 je 10,740.308,94 Ndin.

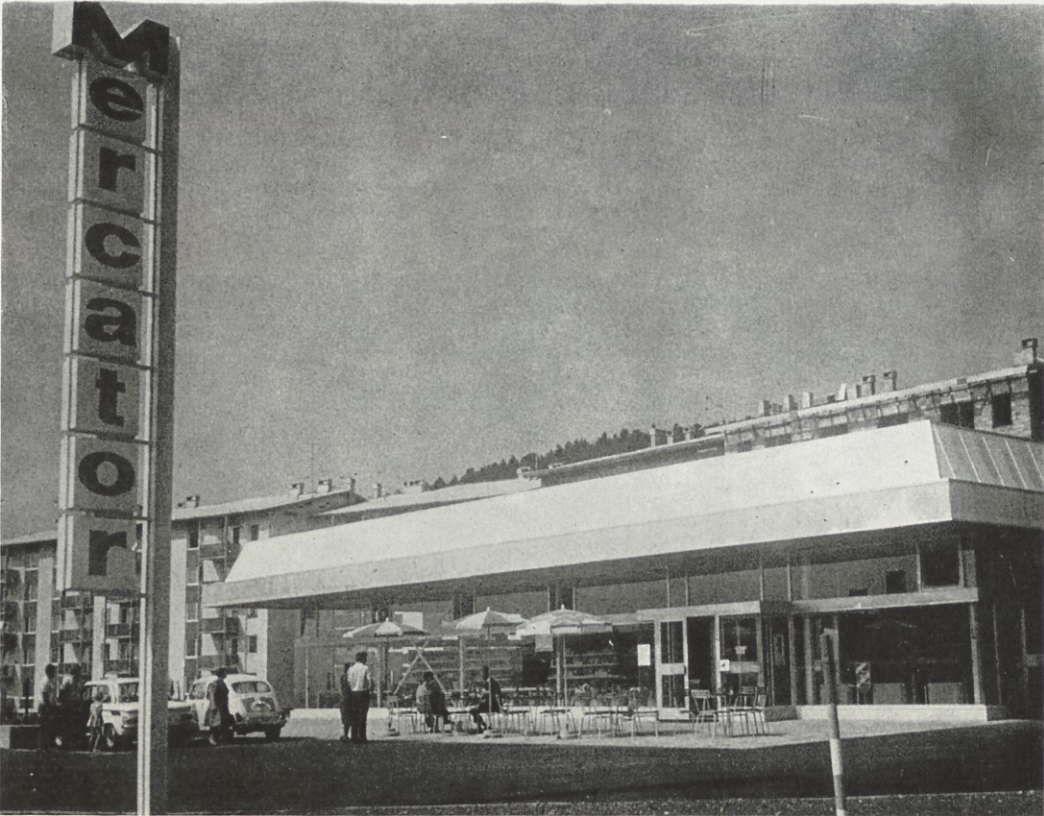
Delitev sredstev za stanovanjsko gradnjo ureja pravilnik. Vsekakor bo treba izdelati okvirni dolgoročni plan stanovanjske izgradnje za celotno podjetje, ki bo zajel uporabo namenskih sredstev za stanovanjsko izgradnjo in sredstev iz sklada skupne porabe. To bo nujno glede na nerešene registrirane in predvidene stanovanjske probleme, če hočemo, da bomo ob naslednjem jubileju ugotavljali še boljše rezultate.

Tako smo na kratko orisali področje, ki zadeva skrb za delovnega človeka, za člana delovnega kolektiva Mercator. V drugih prispevkih smo opisali naše gospodarjenje in rezultate poslovanja podjetja. Med posebnih uspehov sodi namreč nagla razširitev naše prodajne mreže, zgraditev številnih novih samopostrežnih prodajal in obnova skoraj vseh klasičnih, modernizacija dela v skladiščih, izboljšanje transporta itd. Vse to je v interesu našega potrošnika, ne nazadnje pa tudi zaposlenih v našem podjetju. Sodobne prodajalne niso samo lepše in privlačnejše za kupce, temveč pomenijo tudi bistveno boljše delovne pogoje za osebe. Tudi avtomatizacija dela ne pomeni zgolj načina za večjo produktivnost dela, temveč tudi boljše delovne pogoje delavcev. Tako vidimo, da je skrb za človeka v našem podjetju res vsestranska in stalno prisotna.

Marjan Pogačnik



Naše načelo je: trgovino približati čim bližje potrošniku (PC v Šiški)



Svetlobni napisi opozarjajo potrošnike in turiste na naše prodajalne
Na sliki samopostrežba pri tržiški Deteljici



Samoizbira — tudi tehničnega blaga



Na prodajnih pultih ne sme manjkati ničesar



OLGA ŠTRAKL —
poslovodja samopostrežne
prodajalne Rožna dolina —
cesta IX/17, PE »Hrana«



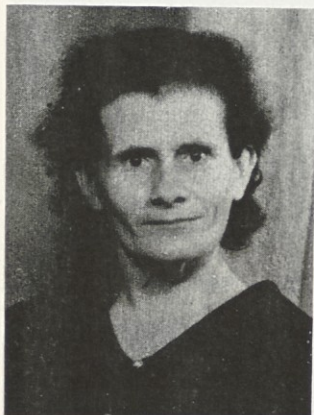
TONČKA VOKAČ —
namestnik poslovodje
samopostrežne prodajalne
Vrhovci, PE »Hrana«



MARIJA PEČNIK —
poslovodja prodajalne
Tržaška 75, PE »Hrana«

20
LET
1949 1969

Naši



JULIJANA SINKOVEC —
prodajalka v samopostrež-
ni prodajalni Pokopališka
36 — PE »Špecerija«



LJUDMILA POVHE —
poslovodkinja v prodajalni
Mestni trg 18, PE Špecerija



MARIJA KLEMENČIČ —
namestnica poslovodje
v samopostrežni prodajalni
Gregorčičeva 13,
PE »Špecerija«



MARIJA ALIČ —
poslovodkinja prodajalne
Prisojna 7, PE »Špecerija«



PAVLA BALANT —
prodajalka v samopostrež-
ni prodajalni
Pokopališka 36,
PE »Špecerija«



REZKA HEGLER —
poslovodkinja prodajalne
Poljanska 20, PE »Hrana«



MIRA BRATKOVIČ —
namestnica poslovodje
v prodajalni pohištva
Proletarska 4,
PE »Špecerija«



KRISTINA CIZELJ —
poslovodkinja prodajalne
Hrušica, PE »Špecerija«



FANI KOVAČIČ —
prodajalka v samopostrež-
ni prodajalni Proletarska 4,
PE »Špecerija«



MARIJA MOSTEK —
poslovodkinja prodajalne
Tomačevo, PE »Špecerija«



LJUDMILA TRTNIK —
namestnica poslovodje
v samopostrežni prodajalni
Proletarska 4,
PE »Špecerija«



FRANC CVELBAR —
direktor PE »Špecerija«



VIDA PETRINA —
poslovodkinja samo-
postrežne prodajalne
Gregorčičeva 13,
PE »Špecerija«



FRANC MEHLE —
poslovodja samopostrežne
prodajalne Proletarska 4,
PE »Špecerija«



MARJAN STANOVNIK —
poslovodja prodajalne Jana
Husa 3, PE »Špecerija«



1949 1969

jubilanti



ZORA ŠKODA —
vodja splošne službe
PE »Špecerija«



STANE MARKELJ —
poslovodja prodajalne
Bizovik, PE »Polje«



FRANC VEBER —
poslovodja prodajalne
Polje 1, PE »Polje«



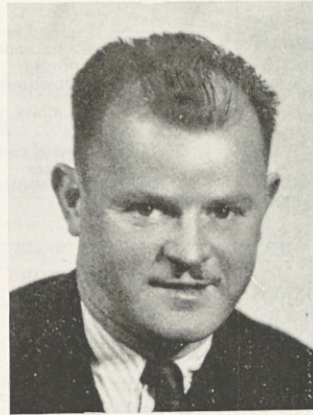
FANI PRIMAR —
poslovodkinja samo-
postrežne prodajalne
Zalog — PE »Polje«



MARIJA SAGMAJSTER —
poslovodkinja prodajalne
Dobrunje, PE »Polje«



ANICA GASPERŠIČ —
poslovodkinja prodajalne
Dobrunje, Zadrugi dom
— PE »Polje«



VIKTOR ŠKRJANEC —
poslovodja prodajalne
Sostro, PE »Polje«



DRAGICA DERGLIN —
analitik razvojno-
planskega sektorja,
OE »Mercator«



ANICA BAJEC —
samostojni komercialni
referent — OE »Mercator«



MARIJA HVALA —
knjigovodja,
OE »Mercator«



ADOLF BLAŽ —
poslovodja prodajalne
Železnina Polje, PE »Polje«



MERCEDES VATOVEC —
knjigovodja osnovnih
sredstev, OE »Mercator«



PEPCA GRM —
finančni knjigovodja —
kontist, OE »Mercator«



ANICA SINČIČ —
samostojni embalažni
knjigovodja,
OE »Mercator«



MARIJA VIDMAR —
pomočnik šefa embalažne-
ga oddelka OE »Mercator«



PAVLA MEHLE —
kontrolor faktur,
OE »Mercator«



TONČKA URBANC —
vodja splošne službe
PE »Polje«



DANILO LUZNAR —
šef aranžerskega oddelka
OE »Mercator«

Razvoj podjetja v dobi integracije

Naše podjetje je bilo ustanovljeno 4. 3. 1949 kot trgovsko podjetje z živili s firmo »Živila« Ljubljana.

V letu 1953 je podjetje spremenilo svojo firmo v »Mercator«, trgovsko podjetje, Ljubljana.

Zunanjetrgovinsko dejavnost je podjetje pod firmo »Mercator«, veletrgovina import-export Ljubljana začelo 29. 4. 1957 ter je to dejavnost zelo uspešno opravljalo vse do 9. 5. 1963. Tedaj je moralo izbrisati svojo zunanjetrgovinsko dejavnost, ker ni bilo zanjo soglasnosti od pristojnega zveznega organa, ki se je takrat ravnal po načelu, da je v vsaki republiki dal soglasnost za zunanjetrgovinsko poslovanje le enemu trgovskemu podjetju iste oziroma sorodne stroke.

Ta sprememba je bila zelo občutna za naše podjetje, ki je prej poslovalo kot grosistično in zunanjetrgovinsko podjetje, ni pa bila usodna.

Pred tem, to je konec leta 1961 je začel v vsej državi integracijski proces. Samoupravni organi »Mercatorja« so pokazali velik posluh za tedanje akcije in težnje po združevanju s tem, da so decembra 1961 spremenili in dopolnili tedanja »Pravila« podjetja in s tem postavili temelj za urejene medsebojne odnose po integraciji med matičnim podjetjem Mercator in vsemi podjetji, ki so se želela pripojiti in so se tudi nato dejansko pripojila.

»Pravila« so predvidevala naslednje organizacijske oblike:

- poslovne enote s samostojnim obračunom,
- poslovne enote z notranjim obračunom,
- ekonomske enote,
- obračunske in druge oblike enot.

O obliki organizacije po pripojitvi je odločal kolektiv, ki se je pripajal.

Poslovne enote s samostojnim in z notranjim obračunom so imele organe upravljanja tj. delavski svet, upravni odbor in direktorja enote.

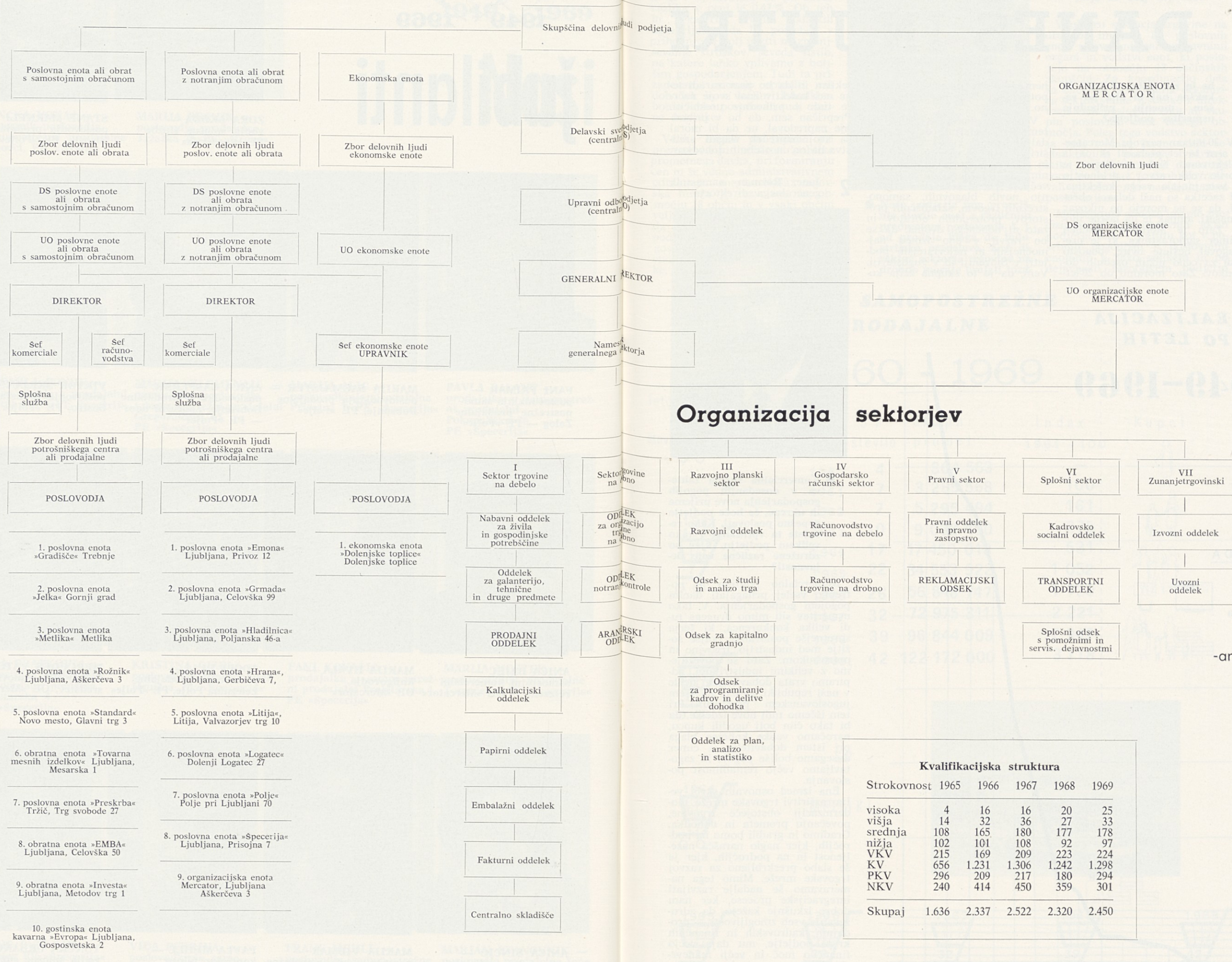
Na novo so se oblikovali centralni organi upravljanja tj. centralni delavski svet, v katerega so vse posamezne enote volile iz svojih vrst določeno število članov, ter centralni upravni odbor, v katerem pa niso mogle biti zastopane vse enote.

V letu 1962 se je k podjetju Mercator pripojilo 8 detajlističnih podjetij in ena samostojna trgovina, in sicer:

- Trgovsko podjetje »Polje« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Grmada« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Špecerija« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Litija« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Logatec« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Emona« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Rožnik« Ljubljana
- Trgovsko podjetje »Hrana« Ljubljana
- Trgovina »Center« Črnuče

Od teh osmih trgovskih podjetij je bilo ustanovljenih 6 poslovnih enot z notranjim obračunom ter 2 poslovni enoti s samostojnim obračunom tj. PE »Rožnik« in PE »Grmada« s tem, da se je PE »Grmada« le

ORGANIZACIJSKA SHEMA VELETRGOVINE „MERCATOR“ IMPORT-EXPORT LJUBLJANA



začasno odločila za samostojni obračun ter je pozneje s sklepom svojega DS in soglasjem CDS spremenila svoj status v Poslovno enoto z notranjim obračunom.

Samostojna trgovina »Center« Črnuče je bila po pripojitvi ekonomska enota podjetja, nato pa se je delovni kolektiv odločil za notranjo integracijo k poslovnim enotam »Emona«, ki je bila izvedena konec leta 1963.

V letu 1963 sta bili izvedeni dve pripojitvi in sicer za:

Trgovsko podjetje »Straža« v Dolenji Straži in

Trgovsko podjetje »Jelka« Gornji grad.

Zanimivo pri tem je, da se je delovni kolektiv trgovskega podjetja »Straža« prvi odločil za pripojitev k »Mercatorju« in to že konec leta 1961, pripojitev pa se je izvedla šele 23. 1. 1963. To zamudo so povzročile zelo močne zunanje intervencije, da se mora podjetje integrirati v območju iste občine. Ker pa je kolektiv Trgovskega podjetja »Straža« vztrajal pri svoji prvotni odločitvi, ni bilo mogoče te samoupravne odločitve spremeniti.

Podobne ovire so bile tudi pri pripojitvi Trgovskega podjetja »Jelka« Gornji grad.

V letu 1964 so bile izvedene 4 pripojitve in sicer za:

- Trgovsko podjetje »Metlika«
- Trgovsko podjetje »Trzan« Mokronog
- Trgovsko podjetje »Gradišče« Trebnje
- Trgovsko podjetje »Standard« Novo mesto.

Na precejšnje ovire je naletele le pripojitev Trgovskega podjetja »Standard« Novo mesto, ki je nato uspela na intervencijo tedaj pristojnega republiškega organa.

V letu 1965 ni bilo pripojitev. V letu 1966 se je pripojilo:

- Komunalno podjetje »Sadje-zelenjava« Trgohtad Ljubljana.

Iz pripoienegega podjetja so bile ustanovljene 3 enote:

- Poslovna enota »Sadje-zelenjava«
- Poslovna enota »Hladilnica«
- Obratna enota »Tovarna mesnih izdelkov«.

V letu 1967 se je pripojilo Trgovsko podjetje »Preskrba« Trzin.

V letu 1968 pa sta se pripojili podjetji »Emba«, podjetje za predelavo, embalaranje in sortiranje živilskih proizvodov Ljubljana in »Investa«, podjetje za ekonomske usluge, Ljubljana.

Od 12 enot, ki so bile ustanovljene od leta 1963 dalje, se je 10 enot odločilo za samostojni obračun in 2 enoti za notranji obračun. V tem razmeroma zelo pestrem integracijskem razdobju je prišlo tudi do dveh izključitev.

Če pogledamo na prednosti integracije v decentralizirani samoupravni in organizacijski obliki, za katero se je odločilo podjetje »Mercator«, lahko trdimo, da je prva in najpomembnejša prednost te oblike zagotovljena kontinuiteta razvoja vsakega pripoienegega podjetja in hkrati matičnega podjetja. Dosedanji rezultati nam to potrjujejo. Res je, da zahteva taka oblika dvostopskega samoupravljanja precizno razmejitev pristojnosti centralnih samoupravnih organov in samoupravnih organov enot. Taka razmejitev je v pretežni meri že izvedena v Statutu ter v Okvirnem pravilniku o (Nadaljevanje na 17. strani)

1 Adolf Osterc, generalni direktor



● Kaj bi povedali članom delovne skupnosti podjetja ob 20-letnem jubileju: kako gledate na dosedanje uspe-

MERCATOR DANES IN JUTRI

he in neuspehe podjetja in kakšna naj bi bila po vašem mnenju prihodnja usmeritev podjetja?

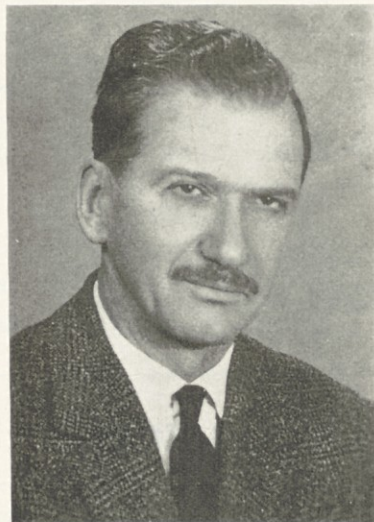
V 20-letnem razvoju Mercatorja sem 16 let prehodil skupaj s kolektivom. Naše podjetje je storilo velik razvoj s pridnostjo in vztrajnostjo vsega kolektiva. Od začetka so naši delavci občutili, da se ne morejo na nikogar zanašati, ampak le na lastne moči. Zato je Mercator značilen primer samorastnika, ki je premagoval neštete ovire, pogosto tudi za ceno nižjih osebnih dohodkov. Zato moramo ob 20-let-

nem jubileju njegovo razvojno pot oceniti za toliko bolj uspešno.

V 20-letih smo si ustvarili čvrst temelj za nadaljnje delo, za nadaljnji razvoj, ki bo težil k razširitvi tržišča, večanju prometa in jačanju lastnega kapitala. Menim, da bo Mercator svoj največji preporod še doživel z gradnjo novih blagovnih, samopostrežnih trgovin, skladiščnih prostorov, proizvodnih obratov in zato ni nobenega dvoma, da se bo razvil v eno izmed najmočnejših in najčvrstejših podjetij v Sloveniji in v Jugoslaviji. Vem, da je to skupna želja ko-

lektiva in da bo prav zaradi tega naš kolektiv znal svoje načrte tudi v prihodnje uresničiti. Prepričan sem, da bo v prihodnje napredoval, ne da bi moral za svoj napredek vlagati sredstva na račun osebnih dohodkov.

2 Janez Rozman, namestnik generalnega direktorja



● Komercialna služba zahteva v dosedanjih pogojih gospodarjenja nove prijeme in ukrepe, če hoče podjetje uspešno poslovati. Kako rešujete ta vprašanja v tako velikem podjetju, kjer so združene različne veje dejavnosti?

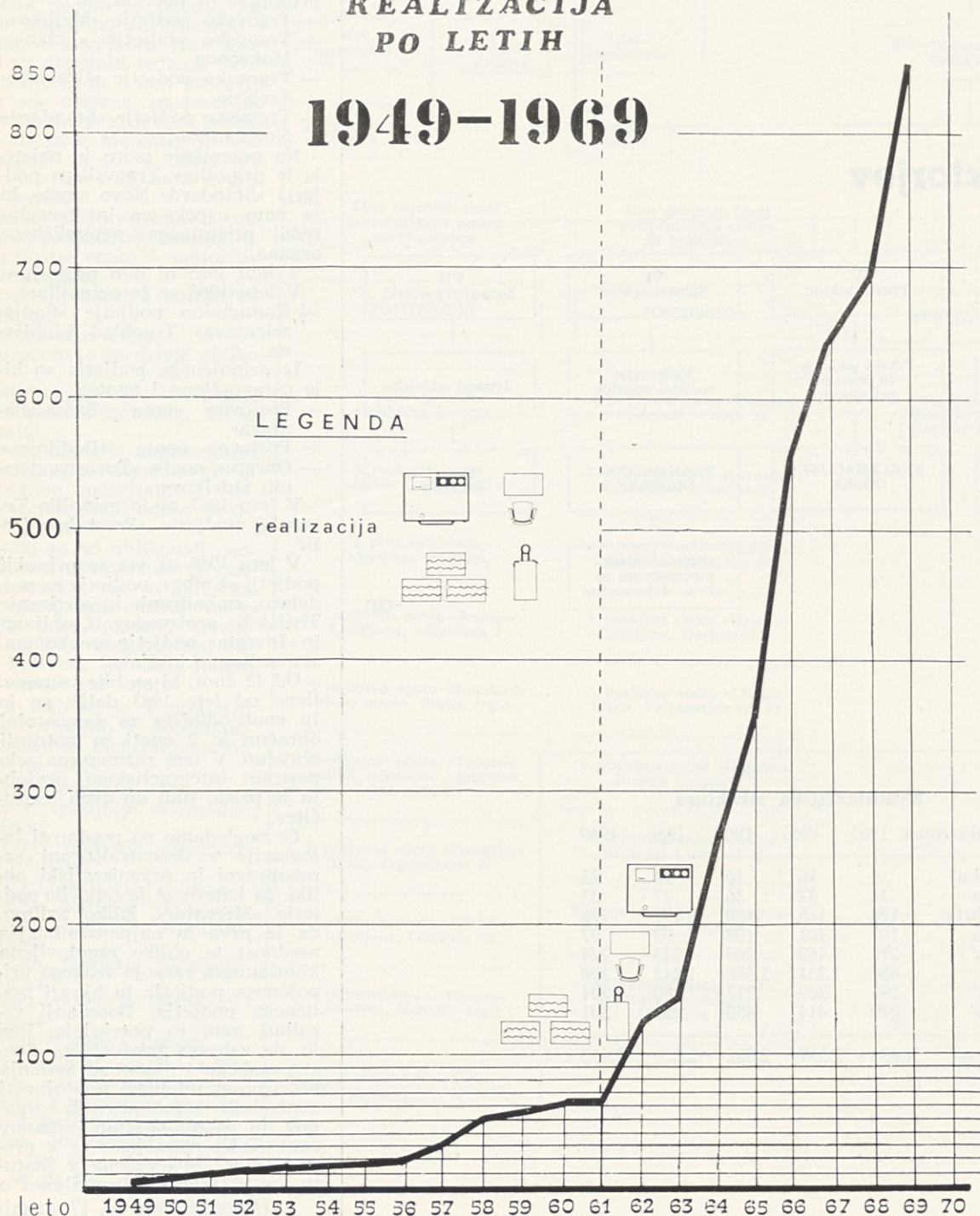
Komercialno politiko je potrebno vselej prilagajati danim pogojem gospodarjenja. V tako usmeritev sili mimo drugega tudi velika konkurenca, ki terja spretnejše poslovanje, boljše sožitje med industrijo, trgovino in potrošnikom. Zato se povežemo z velikimi industrijami, odpiramo vrata dobaviteljem ne le v naši republiki, ampak na vsem jugoslovanskem prostoru. Pri tem iščemo tudi nove izdelke, da bi tako čim bolj ugodili kupcu, naročamo velike količine blaga pri istem dobavitelju, s čimer dosegamo boljše pogoje in zagotavljamo večjo rentabilnost poslovanja.

Ena izmed osnovnih skrbi velja razširiti trgovske mreže, modernizaciji obstoječe trgovine, povečanju prometa in dohodka. Gradimo in gradili bomo na področjih, kjer naglo narašča naseljenost in na področjih, kjer je še slabo preskrbljeno za razvoj trgovske mreže. Mimo tega nameravamo še nadalje razvijati integracijske procese, ker nam dobre izkušnje kažejo, da združevanje vseh zmogljivosti — prodajnih, kadrovskih in finančnih krepi podjetje, mu daje večjo finančno moč in večji manevrski prostor za razvoj.

Ob tem velja poudariti dobro zastavljeno gospodarsko politiko, zlasti še delitveno politiko, ki jo

REALIZACIJA PO LETIH

1949-1969



naši samoupravni organi vselej usmerjajo tako, da bi prigrisodarjena sredstva tudi smotrnalozili v razširjeno reprodukciyo. K temu samo nekaj podatkov: letos smo povečali promet za 15 %, stroški so porasli za 10 %, osebni dohodki so se zvišali za 9 %, medtem ko pa znašarazlika v ceni le 0,42 %. Ob teh in nekaterih drugih podatkih ugotavljamo, da bo potrebno v prihodnje še bolj paziti na zmanjševanje stroškov, seveda tistih, na katere lahko vplivamo z boljšim gospodarjenjem. Tudi ta prizadevanja morajo oploditi naš dohodek in z večjim dohodkom bomo lahko povečevali tudi osebne dohodke.

Velike težave pa imamo pri premagovanju večtirne politike prometnega davka, pri formiranju cen in še vedno administrativnem odrekanju marž. Naša trgovska mreža je razvejana na območju 18 občin in v vsaki občini veljajo drugačne stopnje. Menim, da bi morali tako v interesu podjetja in celotnega našega gospodarstva davčno politiko pootniti na območju vse republike.

3 Vinko Turk, direktor sektorja trgovine na drobno



● Naše podjetje ima precejšnje število enot z različnim predmetom poslovanja, t. j. od prodaje blaga do industrijske predelave. Kot direktor sektorja trgovine na drobno morate urejati tozadevna vprašanja, predvsem pa vprašanja medsebojnih odnosov in medsebojne koordinacije dela. Kako poteka vaše delo, reševanje raznih problemov in kaj bi bilo potrebno storiti v bodoče, da bi bilo poslovanje podjetja še bolj uspešno?

devna vprašanja, predvsem pa vprašanja medsebojnih odnosov in medsebojne koordinacije dela. Kako poteka vaše delo, reševanje raznih problemov in kaj bi bilo potrebno storiti v bodoče, da bi bilo poslovanje podjetja še bolj uspešno?

V okviru sektorja trgovine na drobno imamo 14 poslovnih enot s svojimi samoupravnimi organi in vodstvi enot, ki poslujejo na območju 18 občinskih skupščin. Za koordinacijo dela in enotnost nastopanja organizira sektor stalne sestanke z direktorji vseh poslovnih enot ali skupin poslovnih enot nekega območja. Poleg tega vodstvo sektorja tudi v času izven takih sestankov in posvetov vzdržuje stike s posameznimi direktorji enot, da bi kar se da hitro reševali probleme, ki nastajajo med poslovanjem.

Medsebojne odnose imamo precizirane v samoupravnih aktih podjetja tako v statutu kot v posebnih pogodbah s poslovnimi enotami. V tako velikem in po dejavnosti raznolikem podjetju

kot je naše, so nasprotja razumljiva. Truditi se moramo vsi, da jih bo čim manj. Menim, da bo potrebno za nadaljnje izboljšanje sektorja, zaradi vedno večjega obsega dela, okrepiti upravo z novimi strokovnimi močmi in morebiti misliti na združevanje manjših poslovnih enot na nekaterih območjih.

Problem naše trgovine so prostori (lokalj prodajaln), ki smo jih dobili v uporabo, vendar z njimi ne upravljamo. Pri tem se trgovini godi velika krivica, saj vemo, da so druge gospodarske panoge in dejavnosti dobile svoje delovne prostore v upravljanje. V takšnih razmerah nimamo nobenega jamstva, da bi ohranili lokale, in nobenega vpliva na višino najemnine. To poudarja trgovina že mnogo let, o njih so razpravljali že mnogi družbeni organi, vendar se zadeve ne premaknejo.

4 Stane Vrhovec, direktor razvojno-planskega sektorja



● Kot direktor razvojno-planskega sektorja ugotavljate uspehe in neuspehe na vseh področjih dejavnosti podjetja za minulo obdobje in na podlagi doseženih uspehov in analiz dajete perspektivo za bodoče delo. Kakšen naj bi bil po vašem mnenju prihodnji organizacijski in gospodarski razvoj celotnega podjetja in kako bi se moralo podjetje še bolj vključiti v jugoslovansko tržišče?

Nadaljnji razvoj našega podjetja se mora tudi v prihodnje usmeriti v vse večjo gospodarnost. Dokaj zaostreni pogoji gospodarjenja v obdobju družbene in gospodarske reforme zahtevajo izredno odgovorno delo slehernega člana našega velikega delovnega kolektiva. Ta, sicer preprosta resnica pa je vendarle edini realni ključ do nadaljnjih uspehov. Naše skupno načelo mora biti — čim kvalitetnejše poslovanje s čim manjšimi stroški. To bodo naša skupna izhodišča pri bodočem iskanju še bolj kvalitetne organizacijske oblike. Zavedamo se, da je naš dinar vedno bolj dragocen in da ga bo težje zaslužiti. Zato ni enotne in edino zveljavne organizacijske oblike, ki bi veljala za vse večne čase. Dinamičnost časa, v katerem živimo in nenehna težnja po boljši ekonomičnosti poslovanja narekujejo stalno prilagajanje organizacije s ciljem, da bi dosegli čim večje rezultate. Naš nadaljnji razvojni program izhaja iz enotnega jugoslovanskega tržišča, zato bomo v bodoče v

NAŠE SAMOPOSTREŽNE PRODAJALNE

1960 - 1969



Leto 1960
število 4 SP



1961
1962
7



1963
10



1964
17



1965
22

SP
v
METLIKI

Leto	SP število	Skupni promet	Index 1961 = 100	Kupci
1960	4	864 563	—	
1961	7	3 285 568	100	
1962	7	5 295 494	161	
1963	10	9 032 490	275	
1964	17	17 450 018	531	
1965	22	34 553 922	1 052	
1966	26	56 848 747	1 730	
1967	32	72 975 311	2 221	
1968	39	96 844 009	2 947	
1969	42	122 172 000	3 718	



1966
26



1967
32



1968
39



1969
42

—an

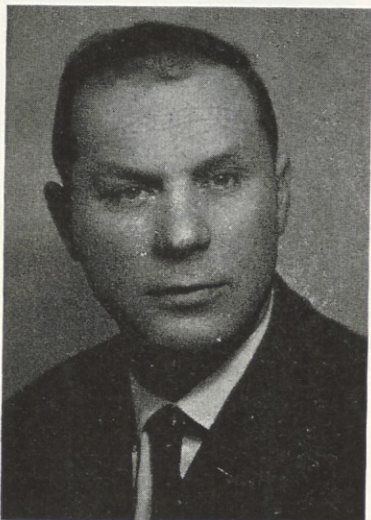
tem prostoru, še bolj kot doslej, skušali najti tudi mesto za naše podjetje. Ob taki smeri predvide- ne poti za jutri pa morajo vsi odgovorni družbeni dejavniki omogočiti trgovini, ki je po- membna gospodarska panoga, z realnimi in objektivnimi pogoji realizacijo takega koncepta.

Perspektivni razvoj podjetja imamo načrtan. V začetku leta 1969 smo sprejeli 5-letni perspek- tivni program razvoja, ki je plod sodelovanja vseh odgovor- nih delavcev v podjetju. Težimo za tem, da bi težko pridobljeno akumulacijo naložili kar najbolj ekonomično v razširjeno repro- dukcijo. Z uresničevanjem spre- jetega programa smo že pričeli v letošnjem letu. Ko bo povsem uresničen, predvidevamo 100 % povišanje dosedanjih prodajnih površin in več kot za 300 % po- večanje sedanjih skladiščnih površin. To bi pomenilo povečanje prometa od dosedanjega 85 mil- jard starih dinarjev na približno 180 milijard starih dinarjev.

V programu predvidene nove prodajalne smo locirali pred- vsem tam, kjer je dinamika sta- novanjske izgradnje izredno mo- čna in v tistih predelih Jugoslavi- je, kamor še ni seglo tržišče z modernimi trgovskimi prodajal- nami.

Sredstva za ta petletni investi- cijski program bodo angažirala celotno akumulacijo.

5 Anton Legat, direktor
gospodarsko-računskega
sektorja



- Ugotavljam, da ima pod- jetje zelo velik fizični ob- seg prometa. Kako rešujete vprašanje obračanja kapi- tala v tako velikem in raz- meroma precej razvejanem podjetju? Kakšni so bili in kakšni naj bodo pogoji go- spodarjenja trgovine v na- šem celotnem gospodar- skem sistemu?

Res je, da ima celotno pod- jetje ogromen fizični obseg, čigar posledica je tudi finančni obseg in v njem problem delovanja de- narnih in obratnih sredstev. Obratna sredstva so založena v terjatvah do dolžnikov, blagov- nih zalogah in materialu. Ta sredstva morajo pokrivati banč- ni krediti (stalni, občasni in po- trošniški krediti) in lastni kapi- tal. Če ti dve obliki kritja ne za- doščata, razliko matematično in praktično krijejo dobavitelji blaga.

Celotno podjetje sestavljajo poslovne enote in organizacijske enote, ki razpolagajo z lastnimi žiro računi, teh je 9 in z vsemi

sredstvi v obračunu. Med njimi sta 2 proizvodni enoti. V skupni obračun in v en žiro račun so vključene poslovne enote, ki in- terno ugotavljajo dohodek in ga delijo po notranjih samouprav- nih aktih kot enote, našteje v prejšnjem stavku.

Pri tolikšni razvejanosti celot- nega podjetja je seveda težko obdržati situacijo v obračunu kapitala, posebno pa še zato, ker nastopa tolikšno število posebn- nih žiro računov. No, zaradi tega ni bistvenih težav. Težave je tre- ba iskati v delitvi stalnih kredi- tov po stanju leta 1960. Takrat so bile sedanje poslovne enote samostojna podjetja, razpolagale so z minimalnimi blagovnimi za- logami (zaloga živil in gospodinj- skih potrebščin). Te pa so bile merilo za dodelitev stalnih banč- nih kreditov (odplačilna doba 25 let). Ob pripojitvi bivših sa-

mostojnih podjetij, ki nastopajo sedaj kot enote, so bila prevzeta minimalna denarna obratna sred- stva. Tako je v letu 1962 postala trgovina bolj sproščena in ni bi- la več samo distributer. Enote so se vključile v notranji promet z bogato izbiro prehramnih proizvodov, gospodinjskih potreb- ščin in tehničnega blaga. Trgov- ska registracija je bila močno razširjena in obsega več kot 50

predmetov poslovanja. Že od leta 1962 dalje niso bile blagovne za- loge primerljive z zalogami iz leta 1960. Zaloge so strahovito porasle, stalni krediti pa so še do danes ostali enaki kot pri od- meri leta 1960.

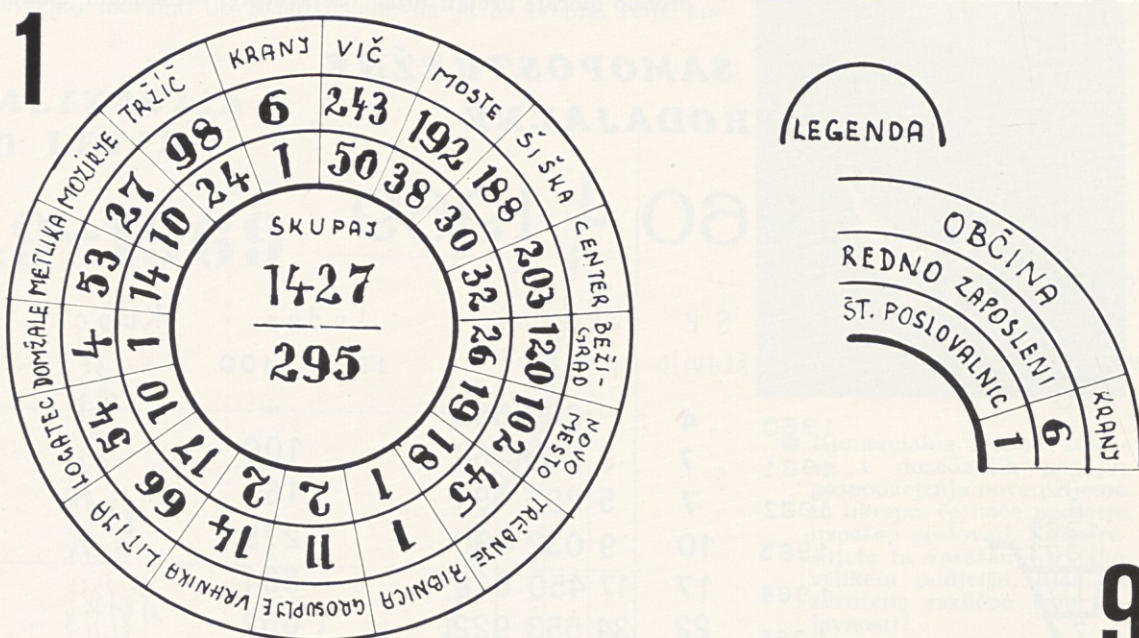
Tu je torej težava, ki ovira normalno plačevanje obveznosti do dobaviteljev. Zanimiv je pre- rez obratnih sredstev v primer- javi z bančnimi viri sredstev:

Tek. št.	Opis	Sredstva	Viri
1	blagovne zaloge	63,685	
2	material	5,983	
3	stalni obratni kredit		10,266
4	kratkoročni kredit		12,000
		69,668	22,266

Primanjkljaj bančnih denarnih obratnih sredstev znaša 209 %, ki pa ga podjetje krije z goto-

vinskim pritokom, delno z last- nimi obratnimi sredstvi in del- no z dolгови od upnikov. Za pri-

ŠTEVILO ZAPOSLENIH IN POSLOVALNIC PO OBČINAH ZA I. POLLETJE 1969



PROMET NA DROBNO PO OBČINAH V I. POLLETJU 1969



PODATKI SO ZAJETI IZ TROMESEČNIH POROČIL ENOT
- 1969 -

mer naj navedemo, da znaša prodaja na kredit za celotno podjetje približno 36 % mesečno, preostalih 64 % pa znaša gotovinski promet. Odgovor na drugo vprašanje je nujno povezan s prvim odgovorom. Težnja vsakega podjetja je, da ustvarja svoj kapital. Ravno trgovina je tista, ki je mogla k temu pristopiti z letom 1962. Delno je to rezultat integracije in sprostitev notranjega blagovnega prometa na splošno. Ni se pa mogla, in se še ne more v celoti primerjati z industrijo. Pri tem je mišljena akumulativnost, kritje zalog s stalnimi krediti in pojem »industrija« v celoti.

Možnost za ustvarjanje kapitala je torej dana od leta 1962 dalje. Moramo pa si predstavljati organski sestav kapitala, s katerim so takrat poslovala samostojna podjetja — sedaj poslovne enote. Morali smo se odločiti: ali za investicijsko graditev ali pa naprej poslovati v siromašnih lokalih z zastarelo opremo. Sprejeti drugo varianto pa bi pomenilo — »ne poslovati«.

Sredstva, zbrana z razliko v ceni, po odbitku stroškov in osebnih dohodkov in obveznosti do družbe, so bila v veliki meri investirana. S tem aranžmajem je bilo možno lokale in opremo urediti in si ustvariti pogoje za normalno poslovanje v korist potrošnika. Ta operacija je bila nujna, težave glede pomanjkanja obratnih sredstev pa so ostale. Za izboljšanje poslovanja trgovine na splošno pa bo nujno, da se marsikateri predpisi poenostavimo. Eden od teh je, poiskati ustrežnejša merila za obračun prometnega davka.

6 Mirko Rupelj, vodja pravnega sektorja



● Samoupravljanje v podjetju doživlja ob našem jubileju že svojo 19-letnico. Kako si predstavljate nadaljnji razvoj samoupravljanja, v čem se je samoupravljanje do sedaj pokazalo kot dobro in kje se pojavljajo znaki pomanjkljivosti v tem sistemu, ki pa terjajo kvalitetne spremembe in katere naj bi bile te kvalitetne spremembe?

Razvoj podjetja Mercator je tesno povezan z razvojem samoupravnih odnosov v podjetju. Zlasti pa velja to za dobo od leta 1962 dalje, ko so se začela pripajati detajlistična trgovska podjetja in pozneje tudi podjetja za proizvodnjo, predelavo in embalaranje živil, specializirano podjetje za investicijske posle, zlasti za trgovske in gostinske ob-

jekte ter gostinsko podjetje. Teh pripojitev je bilo doslej 19.

Samoupravni organi podjetja so s statutom in z medsebojnimi pogodbami zagotovili pripojenim podjetjem nemoteno nadaljevanje dela, tako da delavski sveti in upravni odbori pripojenih podjetij niso prenehali z delom, pač pa so neprekinjeno nadaljevali kot DS in UO na novo ustanovljenih poslovnih in obratnih enot. Lahko trdimo, da bi vsako pripojeno podjetje zase ne moglo doseči takega razvoja, kot ga je doseglo po integraciji kot enota podjetja Mercator.

Prav tako se je z združevanjem sredstev za skupno nabavo in z združitvijo nekaterih drugih zadev tudi matično podjetje zelo lepo razvilo. Nadaljnje notranje združitve so možne, vendar samo na predlog tiste enote, ki bi se ji dosedanji status spremenil.

Kaj je dobro in kaj je pomanjkljivo v našem samoupravljanju? Načela so dobra in jih ne kaže spremeniti, pač pa bi jih morali upoštevati in izpopolnje-

vati. Osnovno načelo našega statuta je, da mora upravljanje podjetja in enot temeljiti na urejenih medsebojnih odnosih in se mora med seboj izpopolnjevati na način, ki zagotavlja ustaljen razvoj podjetja in enot, da ne sme niti podjetje niti enota dosegati svoj lasten uspeh na škodo drugih. Dokler bodo samoupravni organi podjetja in enot upoštevali ta načela in jih še poglobljali, nam bo zagotovljen naprej najmanj enak, če ne še boljši razvoj.

7 Avgust Mamilovič, direktor zunanjetrgovinskega sektorja

● Dejavnost zunanjetrgovinskega sektorja podjetja je razmeroma mlada veja v poslovanju podjetja. Kakšni so bili uspehi na tem področju in kaj bi bilo potrebno podvzeti, da bi se uspešno rešil naš celotni sistem zunanjetrgovinskega poslovanja?

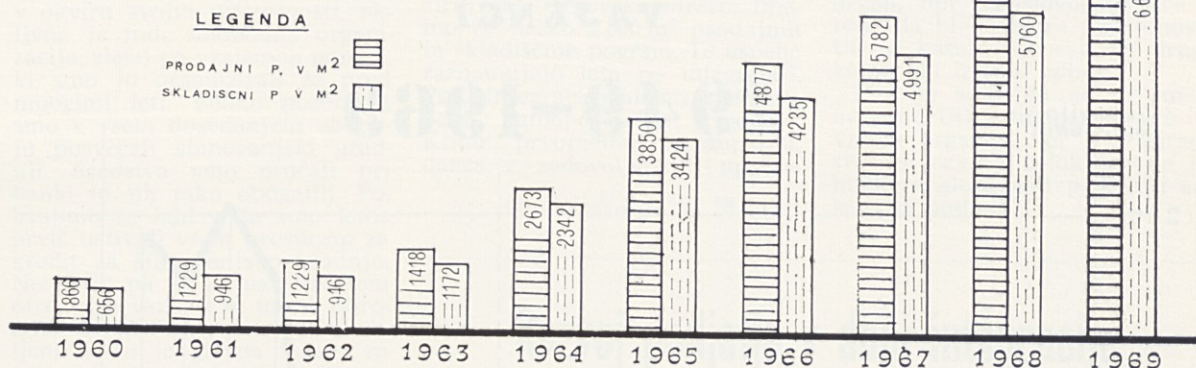


Ob reorganizaciji zunanje trgovine leta 1962 je naše podjetje izgubilo zunanjetrgovinsko registracijo in jo je ponovno obnovilo v začetku leta 1967. Z obnovo registracije zunanje-

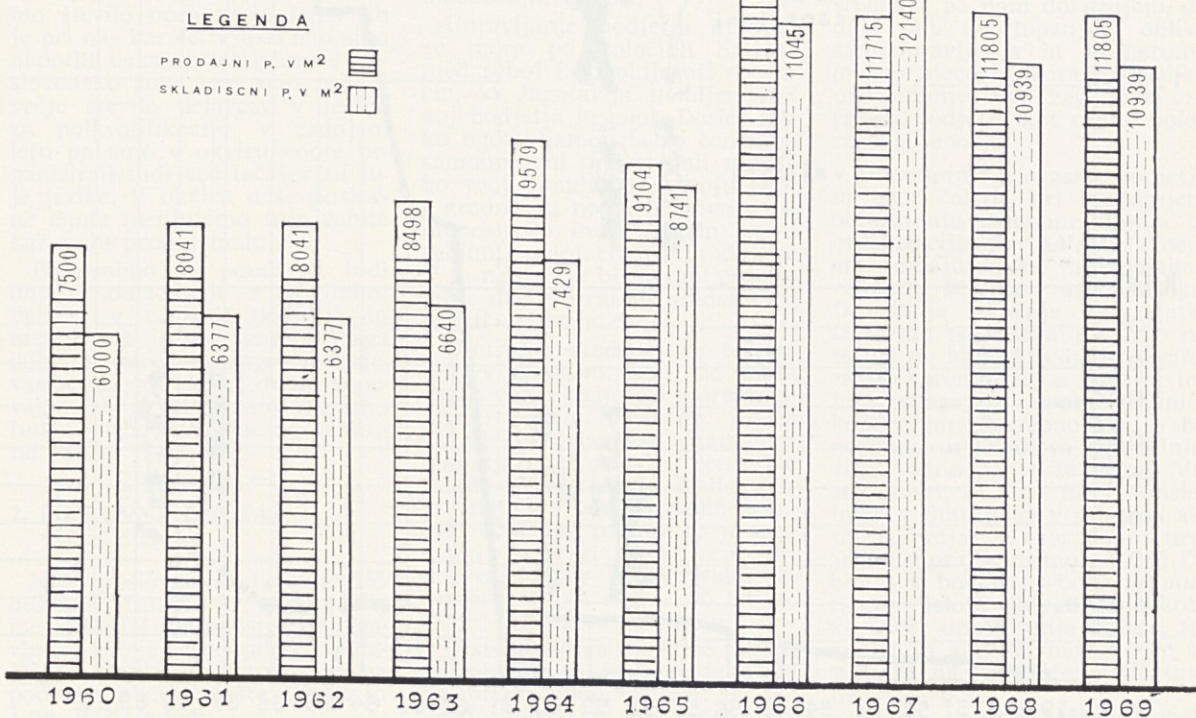
PRODAJNI IN SKLADIŠČNI

PROSTORI 1960 1969

-v samopostrežnih trgovinah



-v klasičnih trgovinah



trgovinskega poslovanja smo dobili možnost za neposredno nabavo najvažnejših kolonialnih in drugih proizvodov in nismo več odvisni v celoti od drugih uvoznikov. Vključili smo se v uvoz in izvoz blaga v najbolj težavni dobi, in to so razlogi, da ne morejo biti naši uspehi takšni, kot bi za gotovo bili, če bi ne prišlo do prekinitve v naši zunanjetrgovinski dejavnosti v letu 1962. Tako se srečujemo v našem notranjem, predvsem pa na zunanjem trgu z različnimi težavami, ki imajo po mojem mnenju osnovni vzrok v obstoječih predpisih zunanjetrgovinskega poslovanja.

Sistem dogovarjanja o nosilcih poslova uvoza v okviru grupacij Zvezne gospodarske zbornice ovira zunanjetrgovinsko poslovanje na sploh. Ta način delitve deviz ustvarja nove težnje po monopolizmu, ker se izglasujejo kriteriji, da dobivajo devizna sredstva tisti uvozniki, ki so napravili večji promet v prejšnjih letih. Na ta način se nova podjetja ne morejo vključiti v večji meri v uvoz, kljub temu, da morda tako kot naše podjetje oskrbujejo veliko število trgovin in kot grosist velik del jugoslovanskega tržišča. Nekateri uvozniki, ki imajo po omenjenih kriterijih pravico do večjih deviznih kvot pa sploh nimajo maloprodajne

mreže. Za izboljšanje zunanjetrgovinskega poslovanja bi bilo potrebno poenostaviti devizne predpise in sprejeti načelo, da se izvoznikom dodeli večja retencijska kvota, ki bi imela značaj deviznih sredstev za uvoz široke potrošnje. Neelastični devizni predpisi in zamotano bančno poslovanje sta dostikrat ovira pri izvoznih poslih, tako da se težko držimo rokov in pogojev akreditivov itd. Zlasti je nesprejemljivo v zunanji trgovini dejstvo, da poslovne banke dobivajo zaupne okrožnice in navodila za poslovanje, zunanjetrgovinske organizacije pa za to ne vedo. Zato morajo pogosto menjati prijave v zaključkih, kar ima za posledico znatno izgubo časa in neekspeditivnost. Tudi poslovanje Zvezne direktije za prehranske proizvode pri licitacijah za uvoz posebnih artiklov, kot so kava, riž, sol in podobno ni urejeno, ker se licitacije razpisujejo na zelo kratke roke, tako da nekateri ponudniki sploh ne morejo pravočasno oskrbeti ponudb od inozemskih dobaviteljev in stroškov transporta, špediterjev itd. Za povečanje izvoza proizvodov prehranske industrije pa je nujno, da izboljšamo kvaliteto proizvodov, embalaže in etiketiranja in da z racionalnejšim delom prilagodimo naše cene tistim, ki jih drugi iz-

vozniki, zlasti iz vzhodnih držav, nudijo na konvertibilnem področju.

Kljub naštetim oviram in težavam pa si zunanjetrgovinski sektor vedno bolj utira pot na mednarodno tržišče s proizvodi živilske industrije in drugimi proizvodi.

8 Marjan Pogačnik, direktor splošnega sektorja



● Ugotavlja se, da se struktura zaposlenih v podjetju stalno spreminja s prili-

vom novih kvalitetnih kadrov. katerim vprašanjem s tega področja, predvsem pa s področja skrbi za človeka, bi moralo v bodoče podjetje posvetiti več pozornosti?

Preko 800 milijonov starih dinarjev za stanovanjsko izgradnjo delavcem podjetja, preko 650 milijonov Sdin za izobraževanje obstoječih in novih kadrov v zadnjih 9 letih, so verjetno najboljši dokaz skrbi za izboljšanje družbenega standarda članov kolektiva podjetja. Prav tako kot do sedaj, bo tudi v bodoče v zvezi z izvajanjem poslovne politike podjetja potrebno posvečati vso pozornost predvsem modernejši in uspešnejši organizaciji dela, treba bo upajati mehanizacijo in avtomatizacijo v poslovanju, še bolj krepiti plansko in tehnološko disciplino na vsakem delovnem mestu, skrbeti za nadaljnji splošni in družbeno-ekonomski razvoj obstoječih kadrov, da bodo dosegli potrebna strokovna znanja za opravljanje vsakodnevnih obveznosti. Tudi specializacija kadrov bo morala najti svoje mesto v sistemu izobraževanja. Nedvomno je v najožji povezavi s tem tudi razvijanje bolj enotnega sistema delitve osebnih dohodkov ter razvijanje vsestranske skrbi za človeka-upravljavca. Predvsem bo pa potrebno v podjetju še nadalje utrjevati medsebojne odnose, ki bodo prispevali k napredku podjetja in zagotoviti boljše in lepše življenjske pogoje.

9 Vera Aljančič, predsednica CDS

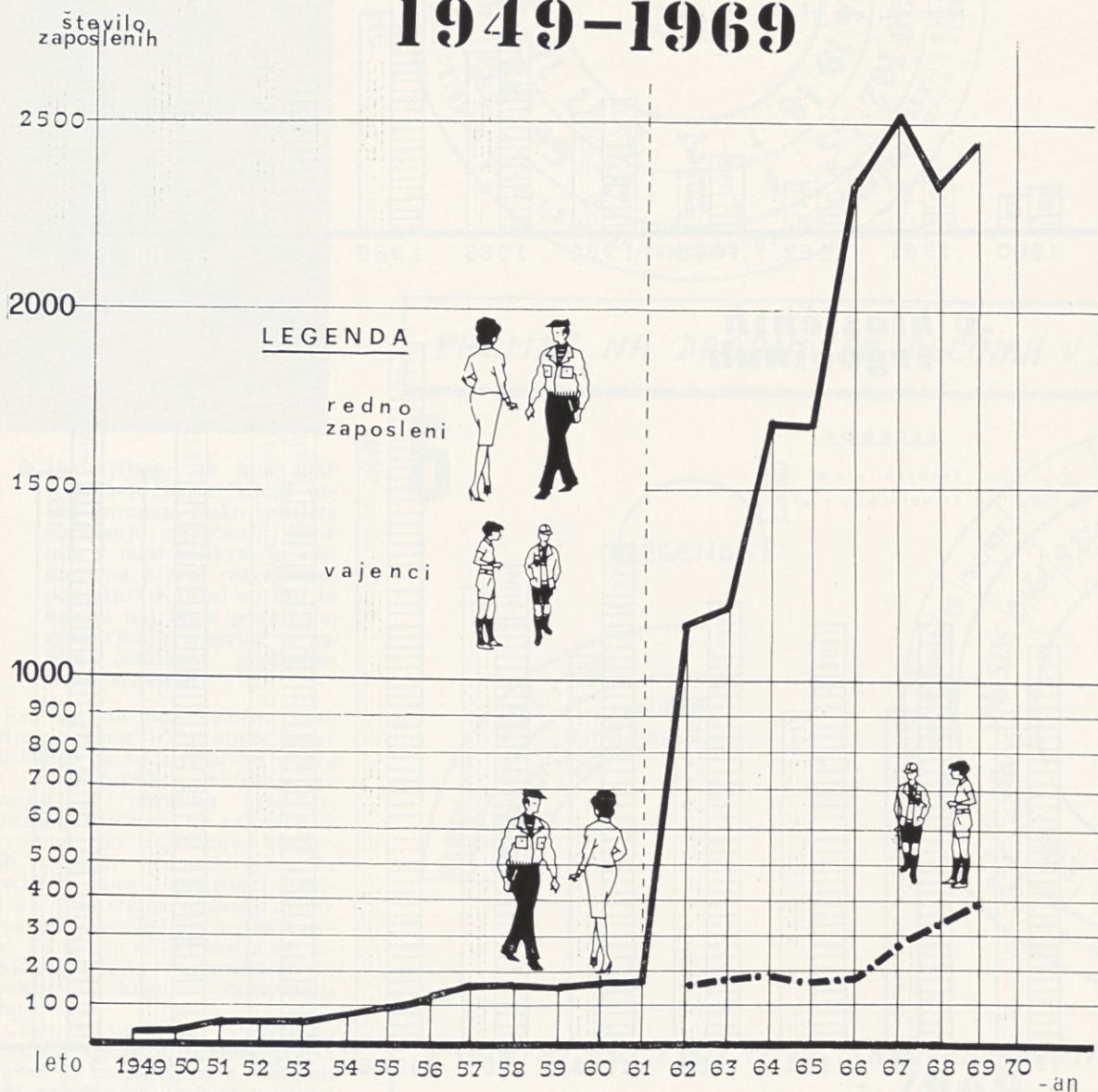


● Kako se v našem velikem podjetju realizirajo in usklajujejo določbe samoupravnih aktov z vsakdanjo prakso? Kakšni ukrepi bi bili potrebni, da bi bilo samoupravljanje v podjetju še bolj uspešno in da bi se še bolj uveljavilo?

Določbe samoupravnih aktov se realizirajo na več načinov. Predvsem gre tu za realizacijo statutarne določil, tako v organizacijskem kot tudi v samoupravnem pogledu. S statutom je postavljena organizacija podjetja kot celote, organizacija sektorjev in organizacija enot podjetja. Dalje so v statutu točno določeni organi upravljanja enot in organi upravljanja podjetja ter njihove pristojnosti. V okviru teh pristojnosti organi upravljanja sprejemajo sklepe, ki so potrebni za uresničitev tekočih poslov in za razvoj delovne organizacije v bodoče. S tem v zvezi sprejemajo oziroma določajo po-

REDNO ZAPOSLENI IN VAJENCI

1949-1969



predpisanim postopku načrte in programe za delo in razvoj podjetja ter tako povezujejo delo strokovnih služb oziroma delavcev, ki te načrte strokovno obdelajo in pripravijo. Pri tem v danih možnostih upoštevajo interese posameznih enot in tudi podjetja kot celote, ker je od uspeha podjetja prav gotovo odvisen uspeh posameznega delavca oziroma posameznih enot podjetja.

Določbe samoupravnih aktov se vsakodnevno uresničujejo tudi na področju delovnih razmerij pri sprejemanju in razporejanju delavcev, kjer delavski svet, upravni odbori oziroma za to izvoljeni organi — komisije — določajo o razporeditvah delavcev

na izpraznjena delovna mesta, dalje o varstvu pri delu, o izobraževanju ter o zvišanju osebnega in družbenega standarda.

Za bolj uspešno samoupravljanje podjetja je prav gotovo potrebna in važna discipliniranost enot in posameznikov pri uresničevanju in izpopolnjevanju samoupravnih aktov podjetja in s tem v zvezi pozitivnih pravnih predpisov. Tu mislim na težnje k prehitvevanju posameznih sprejetih sklepov kot tudi na zakasnelo in pomanjkljivo predlaganje posameznih odločitev, ki prav gotovo hromijo uspešno delo samoupravnih organov. Samoupravni organi sami pa bi morali doseči večjo dinamičnost v svojem po-

slovanju in odločanju. To pa je, če upoštevamo samoupravne organe podjetja kot celote, težko doseči že zaradi številčnosti članstva v posameznih organih t. j. CDS in CUO, glede na velikost podjetja in tudi zaradi sistema oobveščanja, na katerega so organi vezani. Obojemu pa se verjetno težko odrečejo tako posamezni člani upravnih organov, člani delovnega kolektiva podjetja in posamezne enote. K uspešnejšemu delu samoupravnih organov podjetja kot celote pa bi prav gotovo pripomogla sprostitvev predpisov v tej smeri, da bi obravnavanje zadev, ki so za celoto manj pomembne, prešle v pristojnost drugih organov.

10 Franc Berčon, predsednik CUO



● **Kakšne spremembe predvidevate v splošnih aktih podjetja v zvezi s XV. ustavnim amandmajem?**

Vsekakor bomo morali statut prilagoditi XV. ustavnemu amandmaju. Spremembe bomo morali dodobra in temeljito proučiti ter jih prilagoditi našemu podjetju.

Ustavni XV. amandma je izločil upravni odbor kot samoupravni organ. Ta samoupravni organ je imel zelo važno gospodarsko vlogo v podjetju, zato menim, da bi ga moral tudi v prihodnje nadomestiti podoben organ, npr. »poslovni odbor« s tem, da bi nekatere pristojnosti UO le kazalo prenesti na drugi kolegijski izvršni odbor.

Mnenja sem, da ne bi smeli namesto UO voliti pet ali več izvršnih organov, ker le-ti zaradi svojega ozkega delokroga ne bi imeli pregleda nad problemi celotnega podjetja.

Naše 20-letnice

Skupno s celotnim podjetjem praznujejo svoj življenjski jubilej tudi 3 naše poslovne enote: Hrana, Polje in Špecerija. Direktorje vseh treh poslovnih enot smo zaprosili, naj nam povedo, kakšen razvoj so njihove enote dosegle v 20 letih obstoja na področju investicij, samoupravljanja in skrbi za osebni in družbeni standard zaposlenih.

1. POSLOVNA ENOTA »HRANA«

Velik korak v našem razvoju smo storili po integraciji z Veletrgovino Mercator leta 1962. Še posebno smo napredovali na področju investicij. V tem kratkem



Adolf Šmid, direktor

času, v 7 letih, nam je uspelo obnoviti 10 prodajaln, na novo smo zgradili 5 prodajaln, od tega so 4 samopostrežne trgovine. To je nedvomno rezultat integracije, saj bi kot majhno podjetje težko dobili kredite, mimo tega pa naša stroka vsa leta ustvarja zelo majhno akumulacijo. Zato ugotavljamo, da so se uresničile vse naše želje in napovedi ob integraciji. Ob tej priložnosti pa bi želel zavrniti neupravičene kritike potrošnikov, ki krivijo za višje cene trgovin. Leta 1961 smo plačali vseh prometnih davkov 14 milijonov starih dinarjev, v lanskem letu pa kar 282 milijonov starih dinarjev. To kaže, da smo za družbo mnogo bolj rentabilni kot zase, za lastno akumulacijo. Naj omenim še nekaj primerjalnih podatkov. Leta 1961 smo ustvarili blagovnega prometa za milijardo 336 milijonov starih dinarjev, 1968 za 4 milijarde 500 milijonov starih dinarjev, za letošnje leto pa predvidevamo celo 5 milijard 500 milijonov starih dinarjev. Ob tolikšnem porastu prometa pa nismo bistveno povečevali števila zaposlenih.

Naš kolektiv je preživel različne faze reorganizacije, zato je bi-

la njegova razvojna pot težka. Vendar smo jo znali premagovati, saj smo vedno delali načrtno po programu razvoja. Zasluge za uspehe ima nedvomno celotni kolektiv. Poslovne odločitve sta upravni odbor in delavski svet sprejemala vselej preudarno, seveda na podlagi ekonomskih izračunov. Poleg delavskega sveta in upravnega odbora delujejo aktivno še komisije, ki odločajo v okviru svojih pristojnosti, aktivna je tudi sindikalna organizacija, zlasti pa vzajemna pomoč, ki smo jo organizirali že pred mnogimi leti. Veliko pozornost smo v vsem dosedanjem obdobju posvečali stanovanjski gradnji. Sredstva smo oročali pri banki in jih tako obogatili. Pohvalimo se lahko, da smo letos prvič ustregli vsem prosičcem za kredit za stanovanjsko gradnjo. Nerešljiv pa je za nas problem otroškega varstva in toplih obrokov. Teritorialno smo razdrobljeni in to je glavna težava za organizirano varstvo in pripravo toplih obrokov.

Velik poudarek dajemo pri nas izobraževanju in strokovnemu izpopolnjevanju delavcev. Posebno skrbimo za uk trgovskega naršaja, iz leta v leto povečujemo število učencev in letos jih je pri nas kar 46. Vsako leto smo napotili nekaj prodajalcev v poslovdsko šolo, lani smo poslali večje število delavcev v tečaje za polkvalifikacijo, v zadnjem letu pa smo v okviru enote organizirali tudi več tečajev za tuje jezike. V okviru naše poslovne enote menjujemo tuje valute kar v 10 prodajalnah.

Pomembno je poudariti tudi dobro sodelovanje z vodilnimi delavci v centrali podjetja in menim, da je tudi zasluga tega dobrega medsebojnega razumevanja, da smo doslej dobro uspevali in da si lahko zato obetamo tudi v prihodnje uspešno razvojno pot.

2. POSLOVNA ENOTA »ŠPECERIJA«

Naša poslovna enota šteje 155 delavcev. Imamo 22 poslovalnic, med njimi 4 samopostrežne trgovine, 3 bifeje, prodajalno s pohištvom. Največ poslovalnic je na področju občine Moste, Center in 1 za Bežigradom.

Letošnji planirani plan prometa 3 milijarde 800 milijonov Sdin bomo presegli na preko 4 milijarde Sdin. Vsako leto povečujemo plan prometa približno za 10 odstotkov. Vsak naš delavec pa ustvari mesečno preko 2 milijona prometa. Leta 1960 smo ustvarili 60 milijonov starih dinarjev prometa.

V zadnjih nekaj letih smo razširili našo trgovsko mrežo. Imamo že preko 2.000 m² prodajnih in skladiščnih površin. Te uspehe zaznamujejo leta po integraciji. Pred integracijo nismo imeli nobene samopostrežne trgovine. Kljub prvotnemu nezaupanju, danes z zadovoljstvom ugotav-

(Nadaljevanje na 18. str.)

Razvoj podjetja v dobi integracije

(Nadaljevanje z 11. strani)

delitvi dohodka in v drugih splošnih aktih podjetja. Treba pa je to še nenehno izpopolnjevati, da se dosežejo čimbolj usklajeni medsebojni odnosi.

Upravljanje podjetja in enot se mora po določenih Statuta med seboj izpopolnjevati na način, ki zagotavlja ustaljen razvoj podjetja in enot. Doslej lahko ugotavljamo, da so centralni samoupravni organi dali nekoliko večji poudarek razvoju enot z gradnjami novih blagovnic, samopostrežb in prodajaln ter z večjimi adaptacijami prodajaln. V ta namen je bil porabljen pretežni del centralnih sredstev in hkrati sredstev enot.

Centralna sredstva se oblikujejo v glavnem tako, da mora vsaka enota vključno z organizacijsko enoto Mercator, ki je hkrati predstavnica matičnega podjetja, odvesti v centralne sklade 50 odstotkov skladov svoje enote. O teh sredstvih odločajo centralni organi, to je centralni delavski svet, centralni upravni odbor in generalni direktor, slednja dva le do limita, ki je določen s statutom.

O sredstvih enote, ki se pretežno oblikujejo iz preostalih 50 odstotkov skladov enote pa odločajo delavski svet enote ter

do določenega limita tudi upravni odbor in direktor enote.

Lanskoletni sklepi centralnih organov upravljanja in organov upravljanja enot o združevanju sredstev, pa nam dokazujejo, da daje tudi dvostopenjska oblika samoupravljanja in razmeroma močna decentralizirana oblika organizacije vsa zagotovila za razvoj podjetja kot celote poleg razvoja enot.

Samoupravne organe podjetja in enot čakajo pri nadaljnjem oblikovanju samoupravljanja in organizacije po XV. ustavnem amandmaju in po spremembah zakonov še zelo važne naloge. Dosedanje izkušnje in podatki iz raznih posvetovanj kažejo na to, da ne kaže dosedanje organizacije spreminjati v temelju ter jo prilagajati nepreizkušnim konceptom. Potrebno pa jo bo nenehno utrjevati in izpopolnjevati. Važno pa je še nekaj. Vrsto stvari, ki smo jih že doslej imeli v Statutu in v splošnih aktih podjetja in enot dobro urejenih, v praksi nismo izvajali. Če bomo v bodoče z bolj sistematičnim delom dosegli še nekoliko večje upoštevanje ustave, zakonov in statuta, nam bo to le v korist in v zadoščenje, da smo na pravi poti.

Mirko Rupelj

(Nadaljevanje s 17. strani)

ljamo, da nam je integracija omogočila velik razvojni skok, ki ga nismo pričakovali.

Borimo se s stroški. Z razširitvijo naraščajo tudi naši stroški za vzdrževanje raznih apara-



Franc Cvelbar, direktor

tov in delovnih priprav, ki so bistven del moderne trgovine, najemnina itd.

Se nekaj besed o odnosih med industrijo, trgovino in potrošniki. V teh odnosih prihaja do nesporazumov. Večkrat krivijo potrošniki trgovino za višjo ceno. Čeprav so naše marže znašale pred leti v povprečju 20 %, se sedaj močno nižajo. Zato ustvarjamo dohodek le z večjim prometom. Druga težava je, ker želijo potrošniki trgovino tako rekoč za vsakim vogalom. Trgovina pa se lahko v dosedanjih pogojih širi le z lastnimi finančnimi sredstvi, industrija, ki pa bi morala imeti tudi interes za bolj razvejan plasman blaga, pa ne daje znakov za sodelovanje.

Precejšnjo skrb posvečamo izobraževanju delavcev. Praktikan-tov imamo 34, 4 naše prodajalke so bile lani na praksi v Švici, nekaj prodajalk se šola na poslovodski šoli, nekaj jih obiskuje srednjo komercialno šolo. Trudimo se tudi, da bi naši delavci preživeli čim ugodneje svoj letni oddih. Med drugim imamo tudi svoj počitniški dom na Veliki planini. Skrbimo za reševanje stanovanjskih vprašanj, vendar spričo nezadostnih sredstev ni mogoče ugoditi vsem prosilcem in tako dokončno rešiti stanovanjski problem vseh zaposlenih.

Osebnih dohodkov delimo po rezultatih dela, po prometu. Nov pravilnik o nagrajevanju spodbuja delavce k več in boljšemu

delu, k boljšemu gospodarjenju. V interesu potrošnika, ki mora biti hitro in solidno postrežen, pa bomo morali prej kot slej razmisliti o sistematizaciji delovnih mest in zaposlitvi po prodajalnah tolikšno število prodajalcev, kot to terja velikost prometa in naraščanja števila kupcev.

3. POSLOVNA ENOTA »POLJE«

Naša poslovna enota se je med prvimi pripojila k Veletrgovini Mercator. Pripojiti smo se želeli zaradi večjih možnosti za razširjeno reprodukcijo, kajti sami ne bi uspeli tako učinkovito širiti trgovske mreže na našem območju, kjer naglo narašča število prebivalcev in se zato kažejo toliko večje potrebe po razvejani trgovski mreži.

Vse naše želje po razširitvi trgovske mreže, ki so bile hkrati ekonomsko utemeljene, smo uresničili. Najprej smo preuredili prodajalno Polje IX iz klasične v samopostrežno trgovino. S to preureditvijo smo pridobili tudi precej prodajnega prostora. Nadalje smo modernizirali skoraj vse prodajalne, zato imamo na našem območju sodobno urejeno trgovino. Leta 1967 smo zgradili na Vevčah novo samopostrežno



Stane Černe, direktor

trgovino, novo samopostrežno trgovino gradimo sedaj v Zadvoru, za prihodnje leto pa je v načrtu gradnja take trgovine v Polju. V perspektivi računamo na uredeitev nekaterih trgovin v bolj oddaljenih krajih, konkretno v Dol-skem, v Senožetih. Novo gradnjo predvidevamo, glede na hitro stanovanjsko gradnjo, v Zalogu,

kajti sedanja več ne zmore naraščajočega prometa.

Od potrošniške zadrage smo nasledili lokale v zelo slabem stanju. Zato smo z letom 1957 začeli z intenzivno modernizacijo prodajaln. Naložbe v modernizacijo so se bogato obrestovale z naglim porastom prometa, pri čemer pa nismo povečevali števila zaposlenih. Pri tem velja poudariti pomoč občinskih organov v prejšnji občini Polje in sedanjí občini Moste-Polje. Te občine so imele veliko razumevanja za razširitev trgovske mreže.

Na našem območju imamo nekatere specifične težave. Nekaj trgovin je v hribovskih predelih, ki pa zaradi skromnega prometa komaj lovijo ravnovesje z rentabilnim poslovanjem.

Kolektiv seznanjamo z rezultati na kolektivnih sestankih. Na teh sestankih se pogovarjamo o vseh problemih, ki nas spremljajo vključno z gibanjem naših poslovnih uspehov. Sproti pa rešujemo različna vprašanja tako, da obiskujemo posamezne prodajalne. Vedeti moramo, da imamo prodajalne raztresene na velikem območju, saj meri radius 42 km. Zaradi tega je tudi težko uveljaviti sistem strokovnega izobraževanja za celotni kolektiv. Veliko je manjših trgovin, ki zaposlujejo v glavnem 2, kvečjemu 3 prodajalce, zato težko pogrešajo prodajalca za dlje časa. Poskrbeli smo za ugodnejše delovne razmere s tem, da smo kupili moderne delovne priprave, ki olajšajo delo prodajalcev.

Z novim pravilnikom o nagrajevanju smo veliko pridobili. Sistem delitve osebnih dohodkov sloni na rezultatih dela. Vsak prodajalec ve, koliko bo zaslužil, saj vsak mesec sproti ugotavljamo njegov uspeh. V zadnjih letih smo uspeli nameniti več sredstev za pomoč v stanovanjski gradnji, s čimer pa žal še vedno ne moremo ugoditi vsem željam. Prizadevamo pa si, da bi pomagali najbolj socialno ogroženim in tudi prizadevnim delavcem. Kolektiv skrbi tudi za pomlajevanje kadra. Ob 76 zaposlenih delavcih se pri nas uči kar 36 vajencev. Tako kadrovske politiko narekujejo razmere, saj se naglo širimo, povečujemo promet in želimo v moderno urejenih trgovinah tudi usposobljen kader. Za zaključek samo še podatek, da bomo letos ustvarili blizu 2 in pol milijarde Sdinarjev prometa, iz dohodka pa bomo izločili približno 40 milijonov starih dinarjev za sklade.

Nakup v naši prodajalni



Izbiranje ...



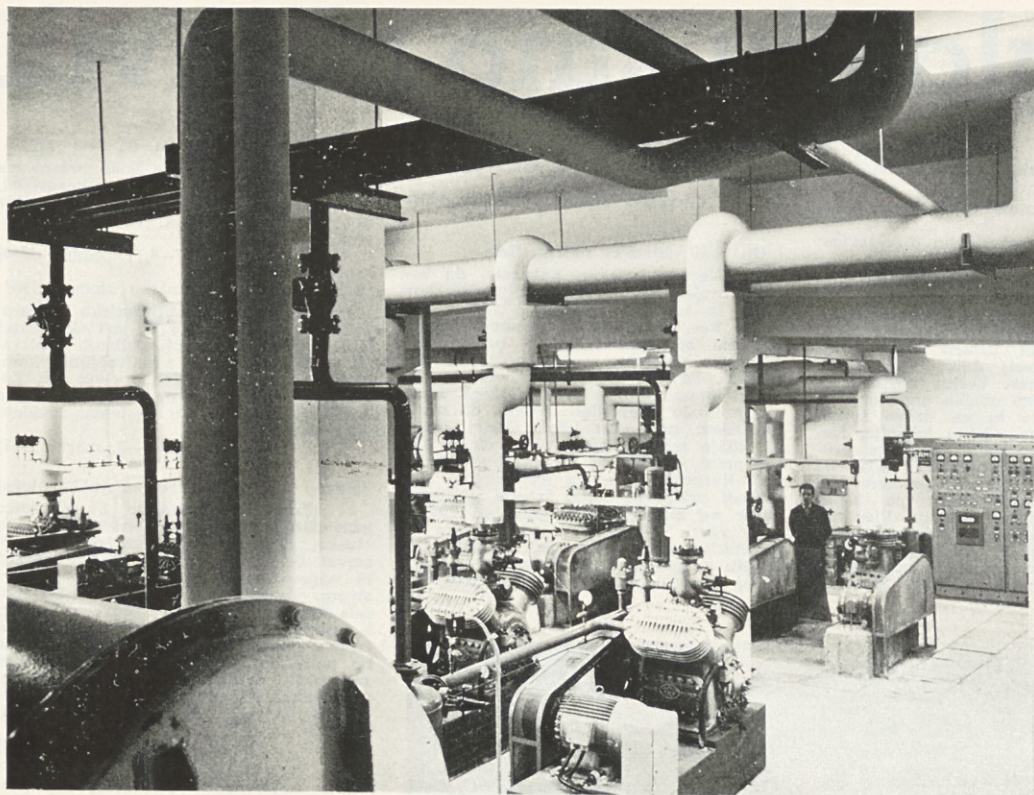
... ogledovanje



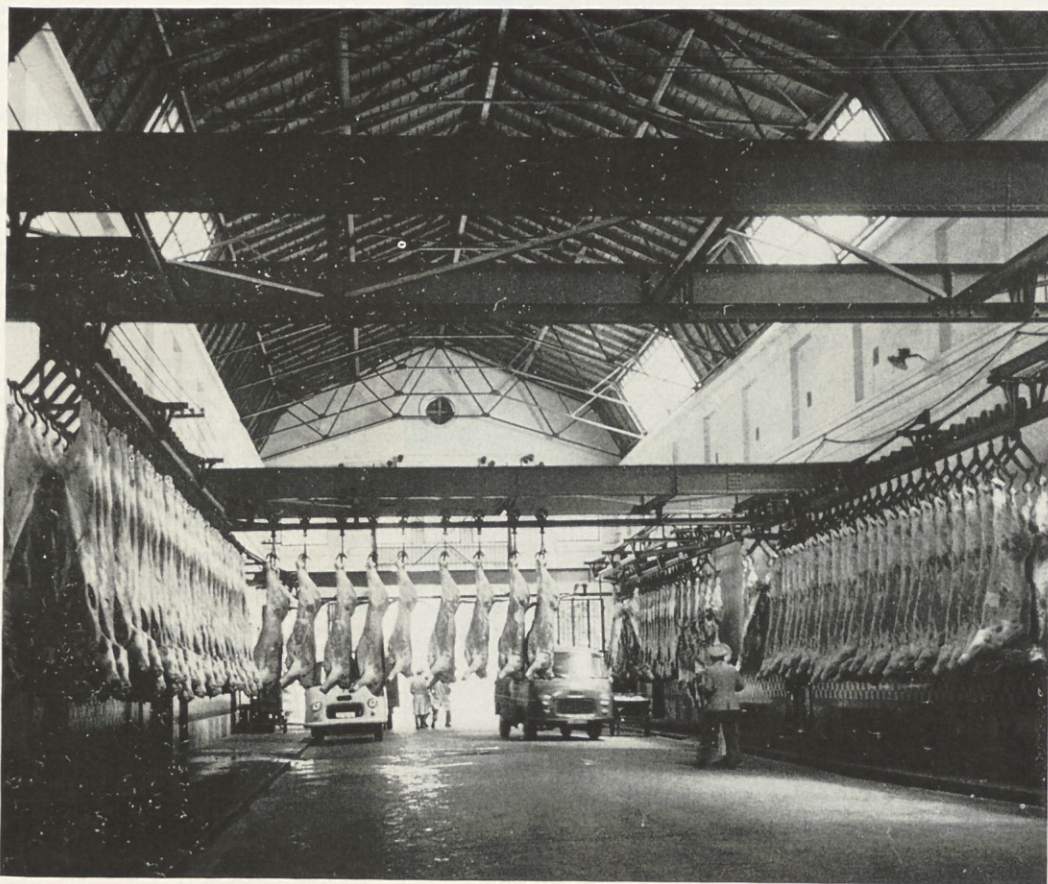
SP na Vevčah je samo ena izmed novih prodajaln PE Polje



in nakup



Avtomatizirana strojnica v poslovni enoti Hladilnica že deluje od 1967 dalje



Proizvodi naše obratne enote TMI v dvorani za ohlajevanje predno jih bodo odpremili potrošniku

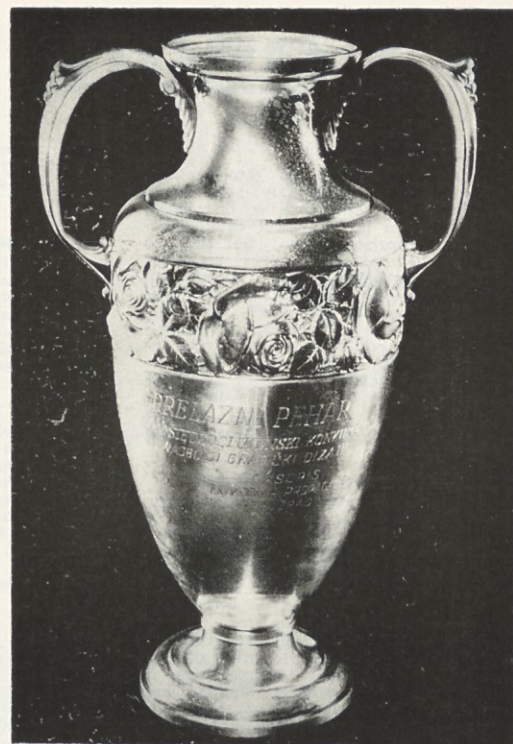


Delikatesni oddelki v naših prodajalnah so vedno dobro založeni, ker se oskrbujemo iz lastne Tovarne mesnih izdelkov



Prehodni pokal za najboljši grafični dizajn v Jugoslaviji, ki ga je podjetje prejelo v novembru 1969 (Slika desno zgoraj)

Eno izmed zadnjih priznanj podjetju v njegovi skrbi za sodobnejše poslovanje (slika desno)



časopis
privredna
propaganda
beograd

DIPLOMA



opštejugoslovenski
konkurs za najbolji
grafički dizajn
radne organizacije
za 1969.
godinu

PRVA
NAGRADA

mercator

Beograd

predsednik
stručnog žirija

odgovorni
urednik

glavni
urednik

bled

2. novembra
1969.

V našem glasilu smo objavili

Našemu listu na pot

...»Uredništvo lista bo zato skrbelo, da bo MERCATOR res kar se da dobro obveščal člane kolektiva o dogajanjih v podjetju. Če bo sodeloval celoten kolektiv pri urejanju lista, bo tudi ta skromen list resničen odraz razvitosti delavskega samoupravljanja v našem podjetju in tribuna, s katere se bodo člani delovne skupnosti zavzemali za svoja stališča ter s tem prispevali k hitrejšemu razvoju podjetja in utrjevanju notranjih odnosov. Želimo, da bi nas razpravljanje o naših problemih in nalogah v glasilu še trdneje povezovalo.«

UREDNIŠKI ODBOR
(Mercator, št. 1, oktober 1963)

LETOS 15-LETNICA MERCATORJA

»Meseca marca 1964 bo naše podjetje praznovalo 15-letnico obstoja. Dne 4. 3. 1949 je bilo ustanovljeno trgovsko podjetje z živili, »živila«, predhodnik današnje Veletrgovine »Mercator«. Ob ustanovitvi je podjetje pričelo svoje delo s skromnimi sredstvi in s skupno 18 zaposlenimi. Premalo je prostora na tem mestu, da bi danes opisali vse težave in uspehe, ki jih je podjetje prehodilo od ustanovitve do danes. Vsekakor pa je bila razvojna pot podjetja uspešna, kar nam dokazuje tudi dejstvo, da se mu je v letih 1961–1963 priključilo kar 10 samostojnih trgovskih podjetij...«

...»Letos bo podjetje zgradilo 9 novih samopostrežnih in eno klasično trgovino. Do meseca maja predvidevamo otvoritev novih SP trgovin ob Gerbičevi, Celovski in Pokopalski cesti, ter otvoritev potrošniškega centra v Podgorici. Do konca leta 1964 bomo dogradili potrošniški center ob Tržaški cesti ter samopostrežne trgovine ob Triglavski in Proletarski cesti, v Novih Jaršah, Litiji in klasično trgovino v Soteski na Dolenjskem. Vložene imamo prošnje za lokacije novih trgovin v občinah Center, Moste, Šiška, Bežigrad, Litija, Ljubno in Gornji grad. Podjetje bo adaptiralo in predelalo klasični trgovini na Celovski 30 a in Celovski 144 v samopostrežni trgovini. Adaptirali bomo tudi poslovalnice Cernetova 23, »Center« Crnuče, Titova 49, Janseva 2, Kidričeva 5, Tavčarjeva 6, Gabrje, Sostro ter poslovalnico v Gornjem gradu, Smartnem pri Litiji, Litiji, Logatcu in v Dolenjskih toplicah. Mimo navedenega bo podjetje zamenjalo staro opremo v nekaterih poslovalnicah, nabavilo večje število hladilnikov, registrskih blagajn ipd. Dokončana bo nadzidava upravne zgradbe, ki je s povečanim obsegom dela zaradi integracije postala premahna. V skladišču bodo uredili hladilnico in asfaltirali dvorišče, povečali in izvedli tipizacijo voznega parka ter opravili vrsto drugih izboljšav...«

(Mercator št. 1, januar 1964)

Naša prva samopostrežba odprta že leta 1959

»Samopostrežna trgovina PE Logatec je bila prva taka trgovina podjetja Veletrgovine »Mercator« Ljubljana.

Težko je bilo začeti z delom v samopostrežni trgovini, saj nismo imeli nobenih izkušenj, poslovanje samo pa se zelo razlikuje od poslovanja v klasični trgovini.

Kljub temu smo do danes dosegli že lepe uspehe, čeravno so še velikokrat na poti težave, katere bomo morali postopoma odpraviti...«

Malka Krašna, poslovodkinja
(Mercator št. 1, januar 1964)

Kadrovska politika in strokovno izobraževanje

»Centralni upravni odbor je na seji dne 10. 1. 1964 obravnaval nekatera vprašanja kadrovske politike in strokovnega izobraževanja v podjetju in ugotovil, da bo — glede na vse večji obseg poslovanja podjetja — v bodoče potrebno posvečati več pozornosti skrbi za kadre in strokovnemu izobraževanju. Razumljivo je, da so ta vprašanja vedno bolj in bolj v središču, ker so pač kadri činitelji uspešnega poslovanja ter upravljalci podjetja. Vlaganja v izobraževanje kadrov je treba izenačiti z drugimi vlaganji (osnovna sredstva in podobno). V bodoče ne sme noben investicijski program prezehtati kadrov. Ne sme se dogajati, da bi gradili nove kapacitete, ne da bi si tudi pravočasno zagotovili kadre, ki bodo te kapacitete upravljali...«

(Mercator št. 3, marec 1964)

Ob izidu pravilnikov in odredb

»Kot posebna priloga našemu časopisu »Mercator« smo v mesecu marcu razposlali vsem poslovalnicam in upravam pravilnike in odredbe, ki so v zvezi s trgovskim poslovanjem, ponatisnjene iz Uradnih listov SFRJ.

Prepričani smo, da je naše uredništvo s to koristno knjižico — priloga je vezana, ustreglo skoraj slehernemu članu

našega kolektiva, saj doslej večina od njih ni mogla sama spremljati izid predpisov v Uradnem listu.«

(Mercator št. 3, marec 1964)

Kramljali smo z generalnim direktorjem
...»Ljubljana je tudi republiški trgovski center, trgovina je dejansko koncentrirana v občini Center.

V zvezi s tem smo se pogovarjali o gradnji novih trgovin v Ljubljani. Pogledimo, kaj meni tovariš Osterc: »V Ljubljani je lokacij dovolj, ko bi le bilo dovolj sredstev. Večina novih trgovin, seveda pri tem mislim predvsem na potrošniške centre in na druge specerijske trgovine, ima dobre lokacije. Nekatere niso funkcionalno najboljše projektirane, ker pač projektant takrat še ni vedel, kakšna trgovina bo tam. Nekatere nove samopostrežne pa hitijo pred časom. Zgrajene so tam, kjer novo naselje šele raste. To povzroča vrsto nevšečnosti. Pa kaj bi o tem. Naj povem, da smo v centru izgubili mnogo lokalov. »Kriva« so razna rušenja in reor-

prav ti še prepočasi, vendar bistveno bremenijo poslovanje. Tudi marže niso v redu.«

(Mercator št. 9, september 1964)

Ob prvi obletnici našega lista

...»Naše ankete so pokazale, da večina bralcev res sprejema glasilo kot svoje in nestrpnost pričakuje vsako številko. Res, včasih izide z zamudo in ne mislimo se opravičevati s preobremenjenostjo tiskarne, v kateri se res potrudijo, da zamude niso prevelike; pokazali bomo rajši na druge razloge. Imamo premalo dopisnikov. Vemo, da niste navdušeni nad predolgimi članki (trije ali štiri take bi bili dovolj, da bi bil list poln), krajših pa je potrebno precej več. Razumljivo je, da ne moremo objavljati prispevkov samo iz ene poslovne enote, saj moramo sproti poročati o delu vseh enot. Težave so v tem, da se iz nekaterih enot sploh ne oglašajo, iz drugih z zamudo, največkrat pa je res, da je le malo članov prišlo za pero, da

Družbeni plan podjetja do leta 1970

...»Zadane naloge pa bodo uresničene le pod pogojem, če se bo vsak zavedal, da plani niso le fraze, ampak pravilna pot razvoja podjetja in posameznih enot...«

(Mercator št. 7–8, december 1966)

»Zlata špila« za kranjsko klobaso 1967

»Ne gre za navadno kranjsko klobaso. Gre za tisto, ki so jo TT-jevi sladkusi odbrali med 36 vzorci različnih proizvajalcev in jo pojedli z največjim tekom. Kolektiv predelave Mercatorjeve PE Tovarna mesnih izdelkov je dobil preko noči priznanje, ki mu ga lahko zavidajo vsi mesarji...«

(Mercator št. 1–2, marec 1967)

Želimo enakovreden gospodarski položaj

...»Zavedati se moramo, da posledice gospodarske reforme ne bodo obšle našo stroko, ampak da je trgovina tudi sestavni del gospodarstva, ki mora težiti za naprednim in stabilnejšim gospodarstvom. Zaradi tega menim, da bo morala trgovina dobiti enakopravno mesto z ostalimi gospodarskimi področji na razpravah na republiški skupščini, da bo potrebno v nekaterih spremembami zakonskih predpisov dati možnost na predovanja tistemu, ki bo bolj soliden, cenejši in bolj dinamičen v poslovanju...«

(Mercator št. 3–4, maj 1967)

»Danes objavljamo v posebni prilogi prečiščeno besedilo Statuta Veletrgovine Mercator in prečiščeno besedilo Pravilnika o delovnih razmerjih. Članom kolektiva priporočamo, da današnjo prilogo skrbno hranijo, še prej pa, da se dobro seznanijo z objavljenim gradivom ter se ravna po njem.«

(Mercator št. 3–4, maj 1967)

Kostanjevica na Krki

Naše sodelovanje na kulturnem področju
Prezveli smo pokroviteljstvo nad razstavo Rudija Simčiča.

(Mercator št. 5–6, december 1967)

O novem zaščitnem napisu in zaščitnem znaku podjetja

»CDS je po razpravah in pripravi, ki so potekale skoraj 2 meseca, dokončno sprejel nov zaščitni napis našega podjetja in osvojil prvič, odkar podjetje obstaja, tudi zaščitni znak podjetja...«

(Mercator št. 1–2, avgust 1968)

Naloge komunistov podjetja

...»Pri vsem tem pa je potrebno posvetiti večjo in posebno skrb usposabljanju članov ZK za idejno-politično delo preko raznih oblik — ki morajo biti takšne, da se zagotovi pravilno razumevanje družbeno-ekonomskih procesov našega razvoja in to predvsem za uresničevanje ciljev gospodarske reforme in gospodarjenja v enotah in podjetju kot celoti...«

(Mercator št. 1–2, avgust 1968)

Skupne naložbe sredstev notranje najemne pogodbe

»Ko je centralni delavski svet 30. oktobra 1968 sprejel perspektivni program investicijskih vlaganj veletrgovine Mercator za leta 1969–1973, je ugotovil, da je izvedba tega programa možna le s skupno naložbo centralnih sredstev in sredstev enot...«

(Mercator št. 3–4, december 1968)



ganizacije, dejstvo pa je, da nismo dobili ustreznih nadomestnih prostorov. Vemo pa, da bodo v ljubljanskem mestu prevladovala blagovna hiše, kakšnih novih specerijskih trgovin v samem središču najbrž ne bo. Tudi mi bomo preuredili večino naših lokalov v ljubljanskem centru.«

(Mercator št. 6, junij 1964)

Lepši časi tudi za trgovino

Štirje odgovori tovariša Janeza Rozmana
...»Mercator je v zadnjem času odprl precej novih prodajal. Ali bo tudi v prihodnje zmogel tak tempo razvoja? »V prihodnje bi moral biti napredek tega še hitrejši in še občutnejši. Pogledjte: trgovina je za družbo visoko akumulativna gospodarska veja, družba pa dejansko ničesar ni vlagala v trgovino. Vse, kar je napravljena, smo napravili z lastnimi piclimi — sredstvi in s pomočjo neugodnih kratkoročnih kreditov. Naj ne ponavljam dejstva o za trgovino neugodni delitvi dohodka; ekonomske instrumente bo treba spremeniti. Ukinitve prispevka od izrednega dohodka je že nekaj, toda kaj, ko se stalno večajo stroški: transporta, elektrike, bančnih uslug, osebni dohodki (če-

bi napisali članek v svoje glasilo. Saj še svoje fotografske posnetke večina ljubosumno hrani le zase, časopis pa tudi ne more brez slik...«

(Mercator št. 10, oktober 1964)

Statut in samoupravni akti

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

(Mercator št. 2, februar 1965)

Pomen obveščanja

...»Dosedanje izkušnje in testi, ki so bili opravljeni o informiranosti članov kolektiva in članov samoupravnih organov pa kažejo, da je prav neinformiranost o problematikah podjetja eden pogostih vzrokov, ki ovira uspešnejše delo samoupravnih organov. To nam pa še bolj jasno kaže potrebo, da moramo v bodoče tem vprašanjem posvetiti več pozornosti ter utrditi takšen sistem obveščanja, preko katerega se bodo posredovale informacije slehernemu članu delovnega kolektiva...«

(Mercator št. 5, maj 1965)



Mercator

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