

LETO XXVII



ŠTEVILKA 9

Časopis poslovnega sistema Mercator

Peto zasedanje skupščine  
Vesna Bleiweis

## Poslovanje in začasna zamrznitev projekta

Ljubljana, 11. septembra - po poletnih počitnicah se je sestala skupščina Poslovnega sistema Mercator. Poslovni rezultati sistema kot celote so pokazali njegovo trdnost pa tudi nekaj slabosti. Do republiške ureditve vprašanj o varstvu družbene lastnine in privatizacije podjetij, bo moral projekt o preobrazbi družbene lastnine v Mercatorju v hladilnico.

### Boljši z nižjimi plačami

Poslovni rezultati Mercatorja kot celote, za prvo polletje letošnjega leta, niso niti dobri, niti slabi, kajti vse je treba gledati skozi učinke revalorizacije. Treba pa je reči, da v večini kazalnikov, ki kažejo stabilnost poslovanja in gospodarjenja, odstopajo od povprečja gospodarstva Republike Slovenije.

Sešteti prihodki Poslovnega sistema Mercator predstavljajo 4,7% prihodkov slovenskega gospodarstva: dobiček 5, akumulacija 8,1 in izgube 0,2%. Vsak delavec v Poslovnem sistemu Mercator - nas pa je kar 19.000, je ustvaril 24.389,00 dinarjev bruto dobička ali 82,9% več kot so ga v povprečju ustvarili delavci v slovenskem gospodarstvu. Pod slovenskim povprečjem sta le dejavnosti kmetijstva in turizma. Akumulacija na delavca je v Poslovnem sistemu za 199,4% višja od povprečne akumulacije na delavca v slovenskem gospodarstvu. Tudi pridelana izguba na delavca je v poslovnem sistemu 13 krat nižja, kot v slovenskem gospodarstvu. Nekoliko boljši rezultati od povprečnih v slovenskem gospodarstvu še ne pomenijo, da smo brez težav. Povsem enake kot ostale nas pesti-

jo. V Vselikih številkah pa so samo nekoliko manj očitne.

Bolj žalostno poglavje pa so čisti osebni dohodki na delavca. Povprečno je vsak delavec v Poslovnem sistemu Mercator v prvem polletju zaslužil 4.471,00 dinarjev, kar je za 5,1% manj, kot so v povprečju zaslužili ostali slovenski delavci. To zaostajanje je bolj ali manj posledica že dolgoletnega zaostajanja osebnih dohodkov za republiškim povprečjem.

### Po silnem grmenju - brez miši

Še bolj žalostno poglavje od plač pa je poglavje o davkih in prispevkih, ki so jih podjetja dolžna plačevati za splošne in skupne potrebe družbe. Te so v razporejanje dohodka posegle tako, da je podjetjem ostalo za lastne potrebe komaj 50,8% razporejenega dohodka. To je le za 1,7% več, kot v prvem trimesečju letošnjega leta, ko je bilo razbodbano razbremenjevanje gospodarstva. Tresla se je torej gora, a o miši ne duha ne sluha.

Podatek o izgubi, ki jo je ustvarilo osem podjetij, ni posebej zaskrbljujoč. Polovica od nekaj čez štirinajst milijonov dinarjev ustvarjene izgube, je nastala

v Mercator-Kmetijskem gospodarstvu Kočevje. Nobeno podjetje ni imelo izgube na substanci, vsa so imele izgubo zaradi nezadostnega dobička.

Trgovcem se padec kupne moči, konkurence in vpliva drugih dejavnikov, že močno pozna. V primerjavi z lanskim polletjem, zaloge v povprečju ležijo 6 dni dlje. Nismo pa slišali, kaj vse so trgovci storili, da bi stanje popravili.

### Krovno podjetje dobiva svojo podobo

Da je krovno podjetje poslovalo z dobičkom, smo zapisali že v prejšnji številki časopisa. O tem, kako pa je znotraj krovnega podjetja poslovala in delovala posamezna njegova organizacijska enota, je tekla beseda na skupščini. Organizacijske enote - sektor za trženje, sektor za razvoj, sektor za finance in sektor za ekonomiko, informatiko in splošne zadeve ter oddelek za promet s kmetijskim repromaterialom, so finančno različno uspešni. To je seveda odvisno od narave dela, ki se odvija v posameznem sektorju in od dogovora o načinu financiranja. Po finančnem rezultatu izstopa sektor za trženje, največ idej pa je seveda rojenih v sektorju za razvoj, plačanih pa bore malo.

Pričakovati bi bilo, da se bo prav ob poročilu o delovanju in problematiki posameznih organizacijskih enot v krovnem pod-

jetju razvila razprava, vendar je bilo vse tiho. Bojim se le, da bo ob vstopu v prihodnje poslovno leto porabljenih veliko preveč besed za dokazovanje potrebnosti in nepotrebnosti posameznih del. Marsikaj bi lahko inicirali že sedaj. Manj hude krvi in manj stisk na obeh straneh.

### Informacije "za povrh"

Namera o ustanovitvi lastne zavarovalne družbe je dokajšnjega monopolista na področju zavarovalništva spodbudila, da je pripravljen ponuditi ugodnejši tretma v sklepanju zavarovalniških poslov s članicami poslovnega sistema. Na podlagi te informacije se je skupščina odločila, da bo glede na ponujene ugodnosti o ustanovitvi lastne zavarovalne družbe, sklepa la kasneje. Poslovodni odbor, odbor ustanoviteljev in stroka bodo morali temeljito proučiti ponujene bonitete in presojo prepustiti skupščini.

Še vroč projekt za preobrazbo družbene lastnine v Mercatorju bo moral za nekaj časa v hladilnico. Najmanj za toliko časa, dokler ne bo znana republiška zakonodaja, povezana z varovanjem družbene lastnine in privatizacijo podjetij. O zakonodajnih načrtih se šele govori, procedura v skupščini Republike Slovenije pa naj bi bila končana do letošnjega novembra. Iz načrtov

Nadaljevanje na 2. strani

## Ne prezrite

Razpis nagrad	3
Gotovinska posojila	3
Več ne gre, manj se ne sme	4
Prevajanje obstoječih delovnih razmerij	5
Zagreb nam ni v čast	5
Prenova na podlagi parol ali dejstev?	8
Nasvet za ozimnico	10, 11

Ljube bralke, ljubi bralci,

pred vami smo. Drugačni. Vam ugajamo, ali pa vas je morda sprememba neprijetno presenetila? Upamo, da vam ugajamo.

Spomladi smo vam na podlagi ankete med vami obljubljali tudi revijsko obliko časopisa. Žal, iz te nularice ne bo kruha. Revijska oblika našega časopisa bi bila za približno 45% dražja od sedanje. Zato smo se v uredniškem odboru odločili, da tega pač ne bomo storili. Storit pa smo morali nekaj drugega, prav tako nič hvale vrednega. Podražiti ceno izvoda časopisa. Septembrska številka časopisa stane 7,00 dinarjev.

Neradi se odločamo za take poteze. Toda podražitev je nujna in izhaja iz naslednjih dejstev: materialni stroški za časopis so od junija do avgusta strašansko narasli (poštne storitve 400%), obenem pa je nad nami zahteva skupščine Poslovnega sistema

Mercator, da se časopis vzdržuje v pretežni meri sam. Do polletja smo z zaračunavanjem časopisa pokrivali okoli 60% ekonomske cene, razliko pa nadomestili iz prispevka podjetij za krovno podjetje. Če hočemo to razmerje do konca leta ohraniti, je podražitev nujna. Razumemo, da bo podražitev naletela na negodovanje, prav gotovo pa ne bi smela vplivati na zmanjšanje števila naročnikov. Časopis Mercator je še edina kolikortoliko spodobna oblika za medsebojno obveščanje, pa še ta včasih zaradi premajhnega sodelovanja zataji.

Upamo, da boste našo novo zunanjo podobo dobro sprejeli in da tudi podražitev ne bo povzročala hude krvi. Smo in ostajamo vaši, čeprav nas je vedno manj.

Urednica Vesna Bleiweis

# Osnovni finančni rezultati v Poslovnem sistemu Mercator in v gospodarstvu Slovenije I. – VI. 1990

v 000 din

Zap. št.	NAZIV ELEMENT	GOSPODARSTVO RS	PSM	INDUSTRIJA		KMETIJSTVO		TRGOVINA		TRG. NA DROB.		TRG. NA DEBELO		ZUNANJA TRG.	GOSTIN. IN TUR.		STORITVE		
				PSM	GOSP. RS	PSM	GOSP. RS	PSM	GOSP. RS	PSM	GOSP. RS	PSM	GOSP. RS		PSM	GOSP. RS	PSM	GOSP. RS	
1.	Prihodek skupaj	210.410.892	9.985.543	1.737.104	102.787.552	1.151.168	7.545.821	6.754.030	58.422.662	3.040.696	19.564.433	2.542.029	28.139.086	1.171.305	10.719.239	99.912	3.632.954	243.329	12.009.666
2.	Odhodki skupaj	206.362.648	9.550.333	1.663.735	102.555.234	1.112.895	7.089.249	6.452.312	56.514.103	2.902.571	18.823.046	2.428.431	27.427.473	1.121.310	10.263.584	96.138	3.508.758	225.253	11.133.334
3.	Bruto dobiček	8.824.752	437.457	70.569	4.063.685	44.004	375.213	299.608	1.816.454	138.837	713.931	110.776	679.279	49.995	423.244	5.200	235.400	18.076	1.033.887
4.	Ustvarjeni dohodek	37.825.406	1.316.071	248.609	19.134.966	149.776	1.270.331	834.632	6.137.581	442.435	2.674.109	273.095	2.112.348	119.102	1.351.124	34.948	1.027.762	48.106	3.120.614
5.	Skupaj ustvarjena izguba v tekočem letu	7.263.850	14.278	406	5.506.792	8.209	20.138	3.770	128.161	3.770	46.287	-	63.081	-	18.793	1.893	152.740	-	248.622
6.	Waldkirilirani bruto cseb.doh.	34.827.190	899.398	177.820	19.564.364	124.637	1.010.371	535.737	4.385.722	304.310	1.974.256	162.320	1.476.228	69.107	935.238	31.174	913.906	30.031	2.172.137
7.	Akumulacija	1.691.022	137.195	12.901	739.893	12.642	73.482	105.031	352.059	43.182	122.025	37.943	135.500	23.906	94.534	515	59.274	6.106	338.699
8.	Število zaposlenih	661.893	17.937	3.469	388.087	2.545	19.147	10.741	72.664	6.616	37.210	3.228	23.211	897	12.243	752	17.024	430	35.169
1.	Doh.ra delavca (v din)	57.147	73.372	71.666	49.306	58.851	66.346	77.705	84.465	66.874	71.865	84.602	91.006	132.778	110.359	46.473	60.371	111.874	88.732
2.	Akumulac.ra delavca (v din)	2.555	7.649	3.719	1.907	4.967	3.838	9.779	4.845	6.527	3.279	11.754	5.838	26.651	7.721	685	3.482	14.200	9.631
3.	Skupaj ustvarjena izguba v tek. letu na delavca (v din)	10.974	796	117	14.190	3.225	1.052	351	1.764	570	1.244	-	2.718	-	1.535	2.517	8.972	-	7.069
4.	Stop. akumulativne sposobnosti (V % z 1 decimalko)	*	1,7	1,2		1,0		2,4		2,2		2,6		2,3		0,3		0,6	-
5.	Stop. reprodukt.sposobnosti (v % z 1 decimalko)	*	4,1	8,4		3,4		4,0		4,1		4,3		3,6		3,0		1,2	-
6.	Povpreč.obrač.čisti csebni doh. in nadomestila čistih OD na delavca, mesečno povprečje v din	4.700	4.471	4.575	4.491	4.384	4.707	4.446	5.405	4.084	4.721	4.468	5.692	7.035	6.938	3.678	4.755	6.167	5.530
1.	Kazalnik fin. varnosti (v % z 1 decimalko)	*	57,1	56,8		65,7		48,2		54,5		46,6		37,7		87,9		73,1	-
2.	Stop. samofinanciranja (z 2 decimalkama)	*	0,96	1,06		0,92		0,91		0,89		1,02		0,80		0,96		1,05	-
3.	Kazalnik trenutne likvidnosti I. (z 2 decimalkama)	*	0,08	0,06		0,04		0,07		0,07		0,06		0,09		0,04		0,23	-
4.	Kazalnik tekoče likvidnosti I. (z 2 decimalkama)	*	0,88	1,24		0,87		0,65		0,36		0,79		0,85		0,75		4,78	-

\* ni republiških podatkov

## SKLEPI IN STALIŠČA, SPREJETI NA 5. ZASEDANJU SKUPŠČINE POSLOVNEGA SISTEMA MERCATOR - 11. 9. 1990

Skupščina je sprejela:

1. Informacijo o poslovnih rezultatih POSLOVNEGA SISTEMA MERCATOR v prvem polletju letošnjega leta in enako informacijo o krovnem podjetju, ki je vsebovala tudi ostalo problematiko v krovnem podjetju (finančne rezultate in pregled opravljenega dela v posameznih organizacijskih enotah).

2. Sklepa o spremembi sklepov o osnovah za izračun osebnih dohodkov direktorjev oziroma predsednikov in članov poslovnih odborov članic poslovnega sistema in članov poslovnega odbora poslovnega sistema.

Spremembi se glasita:

"Izhodišni osebni dohodki ne vključujejo udeležbe na dobičku, za kar članice na skupščinah sprejmejo svoja merila, vključujejo pa dodatka na stalnost in skupno delovno dobo."

(Sprememba 4. točke sklepa o osebnih dohodkih direktorjev in predsednikov ter članov poslovnih odborov članic PSM, sprejetega na 2. zasedanju skupščine PSM.)

"Tako ugotovljena osnova za izračun osebnih dohodkov je analogna dohodkom za živo delo, določenim za delavce s pravilnikom o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo delavcev Poslovnega sistema Mercator, d.d., ter vsebuje tudi dodatka za stalnost in skupno delovno dobo."

(Sprememba 2. odstavka 2. člena sklepa o osnovah za izračun osebnih dohodkov članov poslovnega odbora PSM, sprejetega na 1. zasedanju skupščine PSM.)

3. Sklep o spremembi plana Poslovnega sistema Mercator za leto 1990, in sicer: v plan skupnih naložb se uvrstijo naložbe delniških družb v sestavi Mercator-Nanosa (posledica kasnejšega vstopa v PSM) in sprememba namembnosti sredstev za naložbo Mercator-Sevnice.

4. Informacijo o poteku priprav za ustanovitev delniške zavarovalne družbe Mercator in v zvezi s tem sklep, da bo odločitev o ustanavljanju te družbe sprejela potem, ko bodo strokovne službe proučile ponudbo Zavarovalnice Triglav za posebej ugoden tretma Poslovnega sistema Mercator, za pri njej sklenjene zavarovalne posle.

5. Sklep o odložitvi del v zvezi s pripravo in uresničevanjem projekta o preobrazbi družbene lastnine v PSM, za čas, dokler ne bo znana republiška zakonodaja, ki bo zadevala privatizacijo podjetij oziroma varovanje družbene lastnine.

6. Priporočilo vsem članicam poslovnega sistema, da začnejo čimprej uresničevati določbo 17. člena pogodbe o ustanovitvi Poslovnega sistema Mercator. Izvajanje tega člena pogodbe lahko finančna služba zahteva pri koriščenju sredstev razvojnega sklada Mercatorja, predvsem pri večjih in rizičnih naložbah.

7. Predlog, da strokovne službe v krovnem podjetju v zvezi z uresničevanjem generalne kolektivne pogodbe pripravijo enotna izhodišča za uresničevanje njenih načel in zahtev, ki bi jih članice PSM lahko uporabile kot pomoč za sestavo svojih aktov.

## Poslovanje in začasna zamrznitev projekta

Nadaljevanje s 1. strani

pa je razvidno, da predlagatelji zakona o privatizaciji podjetij predvidevajo, da bo proces "razdružbljanja" lastnine najhitreje končan, če bodo do nakupa družbene lastnine upravičeni zaposleni v podjetjih, ostali državljanji in nekdanji lastniki podjetij.

### Razvojni sklad le, če greš do 51 %

Pogodba o ustanovitvi Poslovnega sistema Mercator ima značilno določbo v zvezi z združevanjem kapitalnega deleža članic sistema v krovno podjetje. Določba določa, da bodo članice v 18 mesecih od sklenitve pogodbe, združile 51% delež svojega kapitala v krovno podjetje ali pa to dosegle z medsebojnimi kapitalskimi povezavami. Ta določba je tempirana na "razdružbljanje" anonimne družbene lastnine v podjetjih, vendar še daleč od tega, da bi bil to pravi lastniški kapital. In prav v zvezi s to določbo, je skupščina sprejela priporočilo vsem članicam poslovnega sistema, da jo čimprej uresničijo. Izvajanje tega člena pogodbe bo finančna služba zahtevala od vsakega investitorja, ki bo koristil sredstva Mercatorjevega razvojnega sklada, predvsem za tiste naložbe, pri katerih je stopnja rizičnosti precejšnja, predračunska vrednost pa visoka. S tako interpretacijo skupščinskega stališča so se srečali vsi investitorji, ki so v zadnjem času zaprosili za sredstva razvojnega sklada.

### Podjetniška kolektivna pogodba ?

S stavko ni bilo nič, z branžnimi kolektivnimi pogodbami verjetno tudi ne bo nič, saj so le redke gospodarske dejavnosti, ki lahko ponudijo več, kot zagotavlja splošna kolektivna pogodba. Med temi dejavnostmi je tudi trgovina in po vsej verjetnosti tudi dejavnost agroživilstva -

dve pretežni dejavnosti v poslovnem sistemu. Od tod tudi ideja, da bi v Poslovnem sistemu Mercator imeli svojo podjetniško kolektivno pogodbo. Zadeva ni enostavna, vendar je skupščina vseeno sprejela pobudo, da bi vsaj nekatere zadeve iz splošne kolektivne pogodbe v poslovnem sistemu urejali na podlagi enotnih izhodišč. Kaj se bo rodilo iz tega, ne ve niti najbolje obveščeni informator iz prve roke.

- Si še vedno za komuniste?  
- Ne, to pomeni Sestradini Delavci Pričakujejo ...



# Razpis nagrad Poslovnega sistema Mercator za leto 1989

## I. Nagrade lahko prejmejo:

Nagrado Poslovnega sistema Mercator lahko prejmejo podjetja, članice Poslovnega sistema Mercator za izjemne dosežke pri gospodarskem razvoju in napredku proizvodnje, kmetijstva, trgovine in storitev in razvoju dejavnosti, ki jih opravljajo. Nagrade Poslovnega sistema Mercator podjetja lahko prejmejo za

svojo posebej vidno vlogo v okolju oz. v dejavnosti, za doseganje nadpovprečnih rezultatov v gospodarjenju, kakor tudi za pomembno vlogo pri uresničevanju skupnih zadev v poslovnem sistemu.

Nagrado lahko prejmejo tudi delavci in kmetje iz podjetij in kmetijskih zadrug v Poslovnem sistemu za pomembne dosežke

na področju inovacijskega, tehnološkega, proizvodnega in organizacijskega delovanja, delavci in kmetje, ki so vidno prispevali k urejanju medsebojnih odnosov v podjetju ali poslovnem sistemu ter drugih oblikah povezovanja, delavci in kmetje, ki so dosegli visoke nadpovprečne delovne rezultate, kakor tudi delavci in kmetje, ki so dosegli viden ugled in spoštovanje med

ljudmi zaradi delovnih in osebnostnih vrlin ter vsestranskih aktivnosti.

Nagrado lahko izjemoma prejmejo tudi fizične in pravne osebe zunaj poslovnega sistema, kot priznanje za uspešno poslovno sodelovanje oziroma za prispevek k uresničevanju razvojnih usmeritev poslovnega sistema.

II. Kandidate za nagrado lahko predlagajo:

Samoupravni ter upravni organi podjetij in zadrug, ter delavci in kmetje, ki delajo v podjetjih v poslovnem sistemu. V primeru posebej vidne vloge podjetja v širšem okolju oz. dejavnosti ter v primeru vidnega ugleda in spoštovanja delavcev in kmetov med ljudmi tudi fizične in pravne osebe zunaj poslovnega sistema.

III. Predlog za podelitev nagrade mora predlagatelj utemeljiti s predložitvijo naslednje dokumentacije:

### 1. Za podjetja:

- pregled poslovanja podjetja v zadnjih petih letih po metodologiji, ki jo bo objavil odbor v Informatorju,
- svojo oceno vloge in pomena podjetja v okolju, kjer podjetje živi in dela,
- svojo oceno vloge v poslovnem sistemu,
- oceno odnosov v podjetju,
- podatke o uvajanju lastnega znanja in inovacijske dejavnosti v proizvodnji oz. delovni proces in eventualni prikaz inovacijskega dohodka,
- prikaz porabe sredstev skupne porabe za namene osebnega in družbenega standarda: vložena sredstva na delavca (za stanovanjsko gradnjo v zadnjih 10 letih, za objekte družbenega standarda, namenjene rekreaciji in oddihu delavcev v zadnjih 5 letih, za organizirano zdravstveno varstvo delavcev v zadnjih 5 letih, za izgradnjo objektov družbenega standarda in drugih infrastrukturnih objektov širšega družbenega pomena - objekti otroškega varstva, objekti zdravstvenega varstva ... v zadnjih 5 letih),
- navedbo javnih priznanj in odlikovanj, ki jih je podjetje prejelo.

### 2. Za delavce in kmete:

- osebne podatke (ime in priimek, rojstni podatki, poklic, izobrazba, delovno mesto, čas trajanja delovnega razmerja, čas trajanja statusa združnika, itd.),
  - dokaz o statusu delavca v podjetju ali kmeta - združnika na dan predlaganja (fotokopija delavske knjižice oz. fotokopija članstva v zadrugi),
  - oceno delavčevih oz. kmetovih dosežkov oz. prispevkov na področju inovacij in njihovega uvajanja v proizvodni oz. delovni proces,
  - navedbo trajnejšega doseganja proizvodnih oz. delovnih rezultatov nad običajnimi v podjetju ali zadrugi,
  - oceno predlagatelja o delavčevem oz. kmetovem prispevku k urejanju odnosov v podjetju,
  - navedbo javnih priznanj in odlikovanj za družbeno in strokovno delo.
- Podatki se morajo nanašati na najmanj štiriletno obdobje.

IV. Rok za predlaganje kandidatov je 1.II.1990.

V. Predloge pošljite na naslov Poslovni sistem Mercator, d.d., odbor za dodelitev nagrade (Center za obveščanje), 61000 LJUBLJANA, Titova 137, priloženo s povratnico.

VI. Predlog za dodelitev nagrade bo skupščina Poslovnega sistema Mercator obravnavala v novembru, nagrade pa bodo podeljene na slavnostnem zasedanju skupščine.

## Po gotovino v podjetje

Samo Dostal

# Pričetek odobravanja posojil

Strokovne službe v finančnem sektorju krovnega podjetja Mercator so pripravile vse potrebno za pričetek izplačevanja izplačevanja gotovinskih posojil. Navali narode!

Pobuda, da bi v okviru hranilne službe Poslovnega sistema Mercator uvedli tudi možnost kratkoročnih gotovinskih posojil za delavce oziroma varčevalce, se je rodila na enem od zborov delavcev v krovnem podjetju. Strokovne službe so možnost proučile in ugotovile naslednje:

1. Po obstoječi zakonodaji lahko Poslovni sistem Mercator, d.d. daje gotovinska posojila le na osnovi uredbe o dajanju potrošniških kreditov občanom. Ta določa kot najdaljšo odplačilno dobo 6 mesecev in obrestno mero, ki ne more biti nižja od povprečne realne obrestne mere na trgu denarja in kratkoročnih vrednostnih papirjev.

2. Vir za dajanje kratkoročnih gotovinskih posojil so zbrana

sredstva varčevalcev v Poslovnem sistemu Mercator. Višino sredstev, namenjenih za tovrstna posojila, določi finančni odbor Poslovnega sistema Mercator, predlog pa pripravi strokovna služba v sektorju za finance. Višina sredstev je odvisna od likvidnega stanja Poslovnega sistema Mercator, d.d. Obrestno mero določa finančni odbor. Obrestna mera se med letom lahko spreminja, praviloma pa naj bi bila taka, kot so obresti za likvidnostne kredite pri Poslovnem sistemu Mercator, d.d.

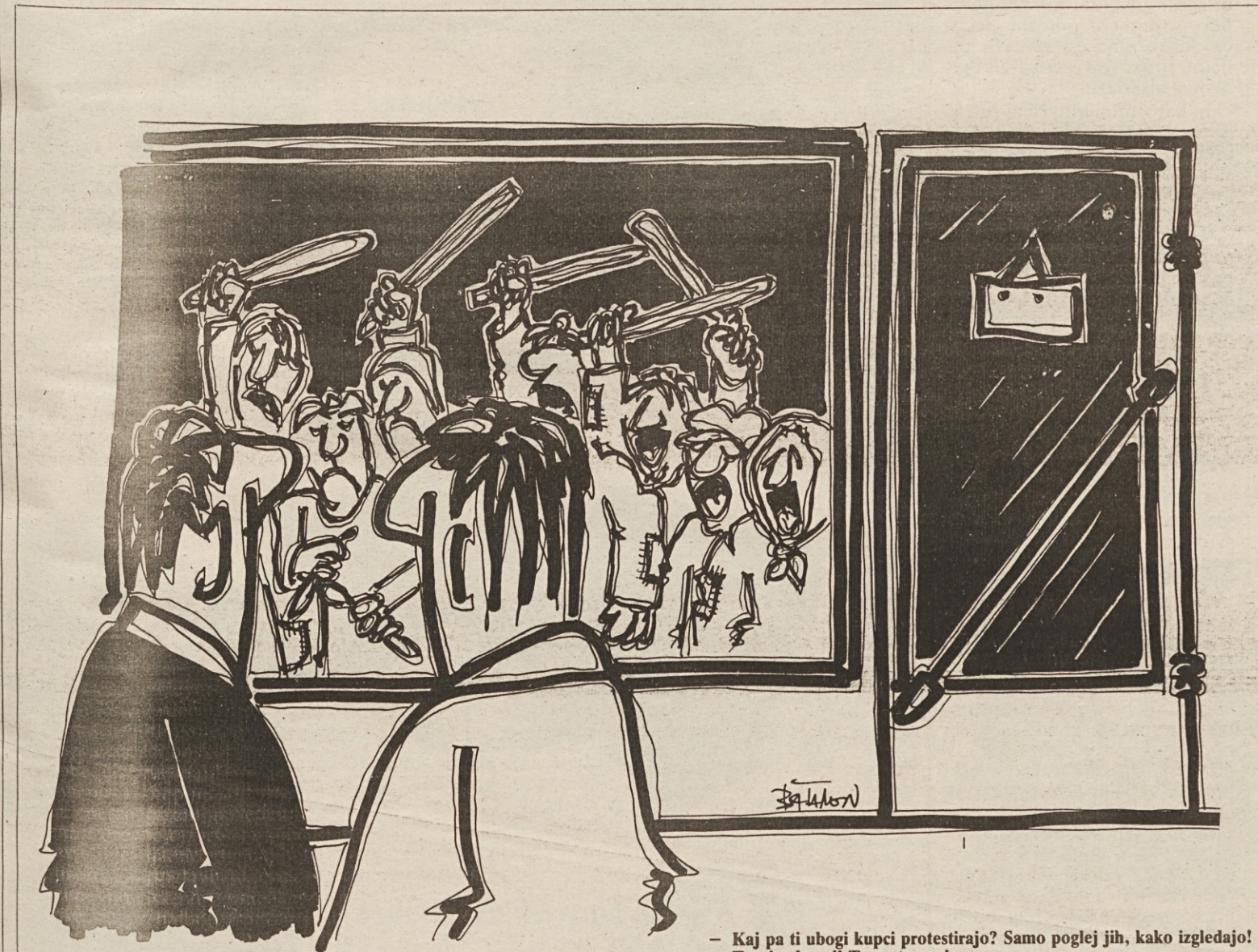
3. Finančni odbor določa skupno količino sredstev za odobravanje gotovinskih posojil. V njihovem okviru se sredstva delijo po podjetjih glede na povprečno stanje hranilnih vlog delavcev v posameznih podjet-

jih, članicah poslovnega sistema. Pri odobravanju gotovinskih posojil so članice poslovnega sistema samostojne, saj niso ves riziko za pravočasno vračilo posojil. Pogoj za odobritev posojila je samo ta, da je posojilojemalec aktiven varčevalec pri poslovnem sistemu, kar pomeni, da prejema osebne dohodke ali del osebnih dohodkov na Mercatorjevo hranilno knjižico ali kakorkoli drugače varčuje preko Mercatorjeve hranilne knjižice.

Ustrezna gradiva za odobravanje gotovinskih posojil bo strokovna služba v začetku letošnjega oktobra poslala vsem pristojnim službam v podjetjih, članicah PSM. Najverjetneje so to finančno računovodske službe, kjer boste varčevalci lahko dobili natančnejše informacije in izpolnili zahtevek za odobritev gotovinskega posojila. Posojilo bo izplačano v najkrajšem času, odobreno v zaproseni viši-

Finančna služba v krovnem podjetju je že pripravila vso potrebno dokumentacijo za odobravanje gotovinskih posojil. Delavci krovnega podjetja lahko dvignejo obrazce za posojilo v službi za obračun osebnih dohodkov, delavci drugih podjetij pa v organizacijski enoti, ki jo bo podjetje samo določilo, seveda pod pogojem, da bo prej sklenilo pogodbo s finančno službo v krovnem podjetju. Kreditni pogoji so: 40% letne obresti, rok plačila 6 mesecev. Višina kredita je pogojena s kreditno sposobnostjo posojilojemalca.

ni, seveda pa bo vse odvisno od kreditne sposobnosti varčevalca in razpoložljivih sredstev posameznega podjetja.



- Kaj pa ti ubogi kupci protestirajo? Samo pogledaj jih, kako izgledajo!  
- To niso kupci! To so trgovci...

Splošna kolektivna pogodba velja  
Janez Pirc

## Več ne gre, manj se ne sme

Iz besedila splošne kolektivne pogodbe vam predstavljamo nekaj temeljnih opredelitev, ki pomenijo minimalno obveznost in minimalno pravico delavcev. Zapis je zgolj informativnega pomena.

### Od 1. avgusta po veljavni kolektivni pogodbi

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo je bila objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije št. 31/90. Velja za območje Republike Slovenije, za vse organizacije in delodajalce in za vse delavce, zaposlene v organizacijah in pri delodajalcih, ki trajno opravljajo delo na območju Republike Slovenije. Velja za vse delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, za študente in učence na praksi. Določbe splošne kolektivne pogodbe veljajo od 1.8.1990 in veljajo do 31.12.1992. Posebej pa je določena veljavnost posameznih členov (29 - 42), ki zadevajo splošne določbe o osebnih dohodkih in drugih osebnih prejemkih. Te določbe veljajo samo do 31.3.1991.

### Na podlagi kolektivnih - individualne pogodbe o zaposlitvi

Značilnost kolektivne pogodbe so pogodbe o zaposlitvi, s katerimi delavec oz. delodajalec ali organizacija uredijo določena vprašanja, kot so: sklenitev in trajanje delovnega razmerja, opredelitev delovnega mesta, za katerega se sklepa delovno razmerje, kraj opravljanja dela, pravice in dolžnosti iz naslova delovnega časa, odmorov, počitkov in dopustov, vprašanja varstva in izobraževanja, osebne dohodke in njihovo nadomestilo ter način spremembe pogodbe. Pred podpisom pogodbe o zaposlitvi mora biti delavec seznanjen z vsebino kolektivne pogodbe (branžne). Če delavec pogodbe o zaposlitvi ne podpiše v 30 dneh od dneva, ko mu je bil predlog za podpis pogodbe ponujen, mu po odločitvi organa, ki ga je izbral na delovno mesto, preneha delovno razmerje. Ta določba torej pomeni, da bomo vsi delavci prejeli predlog pogodbe o zaposlitvi in se morali v 30 dneh odločiti za njen podpis. Možen je postopek za presojo zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi, v tem primeru do izteka postopka, delovno razmerje še traja.

### Izhodiščne plače na podlagi tarifnih razredov

Druga značilnost kolektivne pogodbe so splošne določbe o osebnih dohodkih in drugih osebnih prejemkih, ki pomenijo obvezni minimalni standard in osnove za določanje vsebine kolektivnih pogodb v dejavnosti in kolektivnih pogodb v organizaciji - podjetjih. Za osebne dohodke se lahko uporablja tudi udomačen izraz - plača. Osebni dohodki po kolektivnih pogodbah so javni, dejanski pa zaupni - tajni. Kolektivna pogodba določa, da morajo biti osebni dohodki izplačani najmanj 1 krat mesečno, in sicer najkasneje do

18. dne v mesecu za pretekli mesec.

Splošna kolektivna pogodba pozna devet tarifnih razredov, in sicer:

- I. enostavna dela, za katera znaša izhodiščni mesečni brutto osebni dohodek za polni delovni čas 5.670,00 din;
- II. manj zahtevna dela 6.240,00 din;
- III. srednje zahtevna dela 6.970,00 din;
- IV. zahtevna dela 7.770,00 din;
- V. bolj zahtevna dela 8.790,00 din;
- VI. zelo zahtevna dela 10.490,00 din;
- VII. visoko zahtevna dela 11.910,00 din;
- VIII. najbolj zahtevna dela 14.180,00 din;
- IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela 17.010,00 din.

V kolektivnih pogodbah dejavnosti se morajo izhodiščni osebni dohodki opredeliti glede na specifične in za dejavnost značilne tarifne skupine. Izhodiščni osebni dohodki po teh tarifnih skupinah ne morejo biti nižji od prej navedenih izhodiščnih osebnih dohodkov.

### Razvrstitev v tarifni razred opravi direktor

Kdo lahko razvršča v posamezne tarifne razrede? Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba. S to razvrstitvijo se delavcu ne more zmanjšati osebni dohodek. V primeru pritožbe delavca, lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali ugotovitev arbitraže.

In kaj v primerih, če bi podjetje z izplačilom izhodiščnih osebnih dohodkov ogrozilo poslovanje? Za ta primer splošna kolektivna pogodba določa, da se v kolektivnih pogodbah dejavnosti lahko določijo merila, po katerih so lahko izhodiščni osebni dohodki za največ 20% nižji, kot znašajo tisti, določeni s splošno kolektivno pogodbo.

### Usklajevanje plač z življenjskimi stroški

Gibanje osebnih dohodkov glede na rast življenjskih stroškov, v splošni kolektivni pogodbi določa eskalacijska klavzula. Do vključno 5% mesečne rasti življenjskih stroškov, se za vsak odstotek njihove rasti proporcionalno povečajo tudi osebni dohodki. V primeru rasti življenjskih stroškov nad 5 do vključno 10%, se za vsak odstotek rasti nad 5% izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,9%. V primeru, da so življenjski stroški porastli več kot 10%, se za vsak odstotek rasti življenjskih stroškov nad tem odstotkom, izhodiščni osebni dohodki povečajo za 0,8%. Za valorizacijo izhodiščnih osebnih dohodkov v tekočem mesecu se uporablja indeks rasti življenjskih stroškov za pretekli mesec. Ta klavzula velja od 1.8.1990.

Med druge pravice, povezane s sklenitvijo delovnega razmer-

ja, ki imajo značaj osebnih dohodkov ali osebnih prejemkov, sodijo del osebne dohodka na podlagi individualne delovne uspešnosti, različni dodatki, ki izvirajo iz narave in pogojev dela, nadomestila osebnega dohodka za čas različnih vzrokov odsotnosti z dela, regres za letni dopust, jubilejne nagrade, skratka vse, kar je doslej urejal družbeni dogovor ali po domače sindikalna lista.

### Dobiček, delnice, obveznice...

Splošna kolektivna pogodba določa, da delavcem pripada tudi del osebne dohodka iz naslova uspešnosti poslovanja oziroma dobička. Načeloma naj bi na tem področju veljali akti organizacije oziroma delodajalca. Del dobička se lahko izplača v obliki delnic, obveznic, ali drugih vrednostnih papirjih. V družbenem podjetju velja omejitev, da se delavcem izplača udeležba na dobičku samo v okviru

višine čistega dobička, ki presega 6% poslovnega sklada. Osnova za ugotavljanje je povprečno stanje poslovnega sklada v poslovnem letu. Nekoliko drugače je to urejeno za mešano podjetje. Od dobička, namenjenega za delitev delavcem, se 80% deli na delavce proporcionalno z njihovim izplačanim osebnim dohodkom, 20% dobička pa po merilih, ki jih vnaprej določi poslovodni organ.

### Za več ni pogov, manj se ne sme, ostalo pa bo razumljeno...

Že v poročilu o zasedanju skupščine Poslovnega sistema Mercator, smo navedli, da v marsikateri dejavnosti posebnih kolektivnih pogodb ne bo, ker enostavno ni pogojev, da bi ponudile več, kot daje splošna kolektivna pogodba. Jedro vseh pogodb so namreč opredelitve o

izhodiščnih osebnih dohodkih, vse ostalo pa je bolj ali manj "resanska prepisivačka škola" iz splošne kolektivne pogodbe.

Ideja o podjetniški kolektivni pogodbi v Poslovnem sistemu Mercator, sicer ni na odmet. Vprašanje pa je, kdo naj bosta partnerja v sklepanju te pogodbe, predvsem na strani sindikata in na strani delodajalcev. Drugo vprašanje, ki omejuje praktično izvedbo ideje je izredna heterogenost poslovnega sistema. Kako na skupni imenovalec spraviti izhodiščne osebne dohodke (saj so edino le ti esencialni del kolektivne pogodbe) trgovca, živinorejskega ali poljedelskega delavca, delavca za tekočim trakom, gostinca, ekonomista, strojnega inženirja... Lahko se pogovarjamo ali dogovarjamo le o enotnih izhodiščih za tisti del splošne kolektivne pogodbe, ki zadeva nekdanjo sindikalno listo. Pa tudi tu so možnosti in dosedanje ureditve tako različne, da bi bila vsaka nova ureditev bolj ali manj razumljena kot poseganje v avtonomnost podjetja.



## Pogodba o zaposlitvi

Martina Mišič

# Prevajanje obstoječih delovnih razmerij

Pogodba o zaposlitvi je temeljni akt, ki ga z a konkretno urejanje delovnopравниh razmerij določa zvezna in republiška zakonodaja s področja delovnih razmerij. O pogodbi o zaposlitvi govori splošna kolektivna pogodba. Gradivo za informativni zapis smo povzeli po gradivu za seminar o pogodbi o zaposlitvi. Seminar je pripravljalo več različnih avtorjev.

## Zakonodajalčevo napotilo

Tako zvezni temeljni zakon kot republiški zakon o delovnih razmerjih na več mestih napotujeta za reševanje oziroma ureditve delovnopравниh vprašanj v kolektivnih pogodbah. Oba zakona napotujeta na stališče, da s kolektivno pogodbo ni mogoče določiti manjših pravic in obveznosti in manj ugodnih delovnih pogojev od pravic, obveznosti in delovnih pogojev, ki jih določata oba zakona. S splošno kolektivno pogodbo se urejajo tista delovnoppravna vprašanja, ki so skupna vsem dejavnostim. Vse posebnosti posameznih dejavnosti pa bi urejali z branžnimi kolektivnimi pogodbami.

Normativni del splošne kolektivne pogodbe, pa tudi branžne, praviloma vsebuje splošno obvezne norme za udeležence kolektivne pogodbe.

## Pogodba o zaposlitvi - konkreten akt za urejanje delovnopravnega razmerja v podjetju

Konkretna delovnoppravna razmerja se določajo s pogodbo o zaposlitvi. Vsebinsko pomemben del pogodbe o zaposlitvi je določilo glede osebnega dohodka in nadomestila osebnega dohodka, kajti določila v kolektivnih pogodbah ali pa tudi v splošnih aktih organizacije so le tista določila, ki določajo neki minimum, katerega pa lahko delavec preseže, kar bo konkretizirano na podlagi medsebojnega dogovora in konsenza v pogodbi o zaposlitvi. Zelo pomembno vprašanje v pogodbi o zaposlitvi je tudi način spremembe pogodbe. Z načinom spremembe pogodbe se bosta delavec in delo-

dajalec (ne spuščamo se v definicijo delodajalca) kot stranki dejansko dogovorila, kako bosta že usklajena in dogovorjena vprašanja tudi spremenila. Tu bo potrebna posebna previdnost. Treba je namreč vedeti, da je neka pravica in obveznost lahko v nekem trenutku sprejemljiva, vendar v naslednjem trenutku pomeni za eno in drugo stran nesprejemljiv oz. neživljenjski pogoj za njuno medsebojno sodelovanje.

Povedano je bilo, da je pogodba o zaposlitvi konkretizacija vseh pravic in obveznosti, ki so kot minimum določene v zvezni in republiški zakonodaji ter celi vrsti kolektivnih pogodb, zato bi bilo nesmiselno njihove določbe prepisovati. Iz načela, da nepoznavanje prava škoduje, izhaja zahteva, da se delavec pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi seznanji z določbami kolektivne pogodbe, ni pa slabo, če pozna tudi vsebino zakonskih členov, ki določajo njegove pravice in obveznosti. Zato mora biti kolektivna pogodba dostopna vsakemu delavcu, ki lahko kadarkoli zahteva vpogled v vsebino kolektivne pogodbe, pri čemer pa mu podjetje oziroma delodajalec tega ne sme odreči.

## "Prevajanje" obstoječih delovnih razmerij

Posebnost sedanje pravne ureditve pa je prav gotovo določena v 135. členu zakona o delovnih razmerjih, ki določa pogodbo o zaposlitvi za že zaposlene delavce. Zakonodajalec je izhajal iz prepričanja, da je treba "prevesti" obstoječa delovna razmerja v pogodbeno delovna razmerja, zato morajo delavci po uveljavitvi zakona skleniti pogodbo o zaposlitvi najkasneje do 1.7.1991. Izrecno je določeno, da se delovno razmerje, sklenjeno za nedoločen čas, s pogodbo o zaposlitvi ne more spremeniti v delovno razmerje za določen čas, ter da se s pogodbo o zaposlitvi ne more spremeniti razporeditve na delovno mesto, na katero je bil delavec razporejen ob uveljavitvi zakona. Ta določba - določba o prepovedi razporejanja je slabo oblikovana: gre za to, da se ne poslabša razporeditev, opravljena do sklenitve pogodbe o zaposlitvi. Za podpis pogodbe je določen 30 dnevni rok od dneva predložitve, sicer delavcu preneha delovno raz-

merje, o čemer odloča organ, določen v splošnih aktih podjetja.

Pogodba o zaposlitvi mora za vsakega delavca vsebovati vse tiste določbe, na podlagi katerih bo delavcu mogoče obračunati osebni dohodek. Praviloma naj bi bile v pogodbi o zaposlitvi vsebovane le tiste določbe, ki so s kolektivno pogodbo določene v razponu in jih je treba konkretizirati z upoštevanjem dela, ki ga delavec opravlja. Taka odločitev je priporočljiva predvsem zato, ker bi bilo ob vsakokratnem spreminjanju kolektivne pogodbe treba spreminjati tudi vse pogodbe o zaposlitvi. Tako verjetno ni nobene potrebe, da je v pogodbi o zaposlitvi naveden dodatek za delovno dobo, za nočno in nadurno delo, o jubilejnih nagradah in drugo. Najpomembnejša določba, ki jo mora vsebovati pogodba o zaposlitvi, se nanaša na vrednotenje vrste dela, na katero je delavec razporejen. Splošna kolektivna pogodba vsebuje izhodiščne osebne dohodke za posamezni tarifni razred. Njeno dopolnitev naj bi predstavljale branžne kolektivne pogodbe, in če bodo te zelo podrobne, bo že na njihovi podlagi mogoče sklepati pogodbe o zaposlitvi.

## Ob zakonu tudi objektivnost in poštenost

Prav določanje in razvrščanje delovnih mest, skupaj z vsemi njihovimi značilnostmi in zahtevnostmi v tarifne razrede, bo najtrši oreh, ki ga bo treba streti z znanjem, poštenostjo in objektivnostjo. V dosednji praksi so razvrščanje delavcev in delovnih mest opravljale različne komisije, odbori in delovna telesa, zdaj pa je to v pristojnosti poslovodstva. Metode in načini za to strokovno delo so različni. Najbrž ne bomo rekli preveč, če bodo pri tem obveljala načela stroke, ne pa osebnih afinitet.

Za poslovodne delavce tarifni del splošne kolektivne pogodbe ne velja. Razlog zakaj tako, ni povsem jasen, ker veljavnost tega dela splošne kolektivne pogodbe v ničemer ne preprečuje, da bi tudi za poslovodne delavce vsa ta vprašanja uredili od minimalnih ali izhodiščnih tarif navzgor, ki tako ali tako niso omejene. Ker določbe splošne kolektivne pogodbe v tem delu za poslovodne delavce izrecno ne veljajo, bi bilo mogoče za te delavce uveljaviti eventualno nižje in manj ugodne tarife, če bi prišlo naprimer do spora med poslovodstvom in upravljalci. V društvu poslovodnih delavcev Manager so nastali kriteriji za sklepanje pogodb o zaposlitvi za poslovodne delavce. Kolektivna pogodba ima status pravnega akta (določbe v njej so iztožljive), kriteriji pa te moči nimajo. Vse to sproža vrsto vprašanj, na katere bo morala odgovoriti stroka.

Vse, kar smo o pogodbi o zaposlitvi zapisali, je zapisano v bolj ali manj informativni obliki in v jeziku, ki ga je sposobna razumeti večina bralcev. Prav gotovo bo v zvezi s pogodbami o zaposlitvi treba rešiti še vrsto strokovnih vprašanj, ki se odpirajo tako glede na zakonodajo kot glede na različne možnosti urejanja delovnopравниh razmerij v podjetjih.

## Zastarel koncept

Stanko Klemenčič-Saražin

# Zagreb nam ni v čast

Zagrebski velesjem naj bi bila elitna sejemska prireditelj, na kateri naj bi vsak razstavljal pokazal svojo domiselnost, inventivnost in šekaj. Če ne že z razstavljenimi eksponati, pa vsaj z ureditvijo razstavnega prostora. Mercatorju razstavni prostor ni v čast.

Jesenski Zagrebski velesjem je zadnja sejemska prireditelj v letošnjem letu, na kateri se skupno predstavljajo članice Poslovnega sistema Mercator. V letošnjem letu smo se skupno predstavili na petih sejmih, po brali kup priznanj in medalj, bolj malo pa vemo o, na sejmih sklenjenih poslih.

Razvoj sejmskih prireditev je že zdavnaj presejal klasični način predstavljanja z razstavljanjem množice pridelkov in izdelkov na velikih, za vskaršno komunikacijo neprimernih prostorih. Razstavni prostori postajajo vse bolj razgibani in razstavna sama pomeni predstavitev najbolj tipičnih ali povsem novih izdelkov posameznega proizvajalca. Vse več je "živih" prireditev - od promocij, degustacij, do posebej ugodnih sejmskih prodaj. V te trende se vključuje tudi Poslovni sistem Mercator, kar je bilo zlasti očitno na sejmu Alpe - Jadran, Radgorskem sejmu, manj pa na Kranjskem sejmu.

Uprava Zagrebskega velesjema do letošnjega leta za te spremembe ni imela posebnega posluha. Letos pa je že sama spodbujala razstavljalce k intenzivnemu vključevanju v spremljajoča sejmska dogajanja. To je delovalo ugodno tako na obiskovalce sejma, kot tudi na same udeležence oziroma razstavljalce.

## Namesto pred, Mercator za časom

Mercator se prav v tem delu ni posebej izkazal, saj je zadržal svojo stereotipno stojnico. Nujno se moramo lotiti dela in že do pomladi spremeniti obstoječ koncept tako, da ga bomo čim bolj približali sodobnim sejmskim trendom. Ob tem se seveda postavlja tudi vprašanje ali sploh še potrebujemo tako velik razstavni prostor. Menim, da bi obstoječ prostor lahko zmanjšali vsaj za eno tretjino, kar nam bo prihranilo precej denarja za najemnico in druge funkcionalne stroške. Zavedam se, da bo preureditev draga, še dražja pa verjetno prostorska premestitev. Proizvodna podjetja, ki s svojimi izdelki pokrivajo širši oziroma jugoslovanski trg, bodo morala skupaj z nosilcem sejmske dejavnosti v Zagrebu, Studiem za ekonomsko propagando, poskrbeti za spremljajoče in živahne dejavnosti, kot so degustacije, promocije in podobno. Stereotipna in za komunikacije neprimerna prostorska ureditev našega razstavnega prostora deluje kot muzejski eksponat in prav nič ne daje slutiti, da nas je kot sistem zajela prenova.

## Izdelki za Evropo 92

Uprava sejma in zagrebski Večernji list, sta povabila razsta-

vljalce s področja mesnopredelovalne in mlečne industrije, da prijavijo izdelke, za katere želijo ocenjevanje. Prijavljene izdelke je posebna ekipa kupovala neposredno na prodajnih mestih v Novem mestu, Reki, Karlovcu, Zagrebu, Vrbovcu in v Križevcih. Namen te akcije je bil ugotoviti kakovost izdelkov in preveriti njihovo primernost za vstop v Evropo 92. Vsak izdelek je lahko dobil največ 100 točk. Med mesnimi izdelki so zahtevano kakovost dosegli le izdelki iz Purisa iz Pazina in PIK Vrbovca, med mlekarjami pa le Mercator-Ljubljanske mlekarne in UPI iz Sarajeva. Mercator-Ljubljanske mlekarne so prijavile 12 izdelkov in prejele dve zlati medalji za sir gauda (94,66 točke) in smetano za kavo (95,16 točke), dve srebrni medalji za sladoled Tom (98,16 točke) in sir Laščan (90,33 točke) ter tri bronaste medalje za sirček z zelenjavo (89 točk), smetano s čokolado (85,50 točke) in sirček s poprom (85,16 točke). Ocenjevalna komisija je imela stroga merila, saj je med celo vrsto prijavljenih izdelkov podelila le 14 priznanj, od tega pa več kot polovico izdelkom Ljubljanskih mlekar. Zavidljiva kakovost, ki pa nima primerne odraza na internem Mercatorjevem trgu.

Obisk sejma je bil skoraj rekorden, če štejemo po procesijah mimoidočih obiskovalcev, sicer potencialnih potrošnikov. Vedno manj pa je poslovnih obiskovalcev in sklenjenih poslov. To seveda velja za našo klasično proizvodno ponudbo. V ponudbo za domači trg se vključuje vedno več tujih ponudnikov iz vseh branž, vključujejo pa se so-

dobno, agresivno in predvsem konkurenčno.

Še beseda ali dve o pokrivanju stroškov za sejemske prireditelj. Do letos so stroške za skupne sejemske nastope nosile skupne službe oz. oziroma Studio za ekonomsko propagando. Letos je bilo na voljo le 50% potrebnih sredstev, ker tako določa pogodba med članicami poslovnega sistema. Drugo polovico stroškov nastopanja na sejmih pokrivajo neposredno podjetja, ki se na njih predstavljajo. Prihodnje leto bo delež skupnih sredstev za udeležbo na sejmskih prireditvah še nižji, deleži podjetij višji. Treba se bo torej vprašati tako po konceptu predstavljanja kot po tistem, s čemer naj bi se predstavljali. S konceptom in izdelki zgodovinske vrednosti, najbrž ne.



Pred vhodom v Mercator-Ljubljanske mlekarne na Tolstojevi ulici v Ljubljani je odprta »industrijska prodajalna«. V njej lahko po diskontnih cenah kupujete vse pakirane izdelke mlekarne.

## Štiri leta Kluba Mercator

Marija Zalokar

# Ob novostih se srečujemo s pomanjkljivim vedenjem o starem

V letošnjem septembru Klub Mercator praznuje četrto obletnico poslovanja. Izkazal se je kot posnemanja vredna ideja in prinesel pričakovane učinke. Žal so mnogi "kopiranti" omajali zaupanje v tovrstno dejavnost velikih poslovnih sistemov.

## 4 leta Kluba Mercator

Klub Mercator v letošnjem septembru stopa v četrto leto svojega poslovanja. Mercator je bil prvi, ki je uresničil izvirno zamisel o zbiranju sredstev občanov. Pred štirimi leti so bili časi taki, da je bilo treba iskati tudi najbolj skrit vir pridobivanja finančnih sredstev. Občanom in Mercatorjevim delavcem smo ponudili sodelovanje in odziv je bil presenetljiv. Čeprav so bili kuponi Mercator namenjeni predvsem za običajno nakupovanje v Mercatorjevih trgovinah, so postali kar neke vrste varčevanje. V štirih letih se je nabrala že cela vrsta podjetij, ki so kopirala Mercatorjevo zamisel, ena bolj, druga manj konkurenčno. Tovrstno poslovanje z občani so nekateri s svojim nečednim in nesolidnim poslovanjem grdo izkoristili in zamajali zaupanje občanov.

## Kuponi v pozabo, komercialni zapis na dan

Kupone Kluba Mercator poznamo bolj ali manj vsi, letos junija so šli v pozabo. Nadomestil jih je komercialni zapis, kot posebna oblika vrednostnega papirja. Poslovanje z njim je enostavnejše tako za občana kot za podjetje. Naložba v Mercatorjev vrednostni papir - komercialni zapis je varna, čeprav zanjo ne jamči država. Zanjo jamči Poslovni sistem Mercator, delniška družba, ki jo sestavlja 71 medseboj trdno kapitalsko povezanih podjetij. Skupna vrednost delniškega kapitala v začetku letošnjega leta znaša 3 in pol milijarde dinarjev. Poleg tega pa za komercialnimi zapisi stoji mreža trgovin z dnevnim izkupičkom okrog 29 milijonov din.

Komercialni zapis je po vsebini vrednostni papir, po obliki pa listina z vsemi podatki o lastniku komercialnega zapisa, pooblaščenim osebi in kar je najpomembnejše: lastnik ima tekoč pregled nad stanjem svojih sredstev, saj se tako pologi kot dvigi vpisujejo takoj, ko nastanejo. V tem delu je podoben hranilni knjižici. Ima pa eno prednost: pri nakupu blaga v določenih Mercatorjevih trgovinah, vam priznajo določen popust, če kot plačilni dokument predložite komercialni zapis. Poslovanje s komercialnim zapisom urejajo splošni pogoji poslovanja, ki so dostopni na vseh izdajnih mestih. Trenutno velja, da je najmanjši znesek za vpis v Klub Mercator oziroma za nakup komercialnega zapisa 300 dinarjev. Tudi gotovino lahko dvignete kadarkoli na matičnem izdajnem mestu (tam, kjer ste komercialni zapis kupili) ali pa v centralnem izdajnem mestu. Če nameravate dvigniti znesek nad 5.000 dinarjev, morate dvig najaviti dan prej. Da pa se sredstva obrestujejo, je jasno. Po umirnitvi inflacije v letošnjem letu so bole obresti za polletje 22 %, kar je mnogo več kot v kateri-

koli banki celo za vezana sredstva. Značilno za Klub Mercator je, da nikoli ne ponuja nerazumno visokih obresti. Tudi to je granacija za varnost denarja v Klubu Mercator.

## Osebni dohodki v komercialnih zapisih

V poslovnem sistemu se je že kar nekaj podjetij odločilo za izplačilo celotnega ali pa dela osebnega dohodka preko komercialnih zapisov. Pravijo, da se ta praksa obnese, celo bolje od poslovanja preko hranilnih knjižic nekdanje Interne banke. To je tudi razumljivo, saj sredstva vložena v komercialne zapise neposredno vplivajo na likvidnost podjetja.

Za podrobnejšo predstavitev komercialnega zapisa smo se odločili predvsem zato, ker smo ugotovili, da večina občanov in naših delavcev (tudi vodilnih) še vedno ne pozna razlike med pokojnim kuponom Mercator, komercialnim zapisom, vrednostnim bonom in interno obveznico, ki se pojavlja kot vrednostni

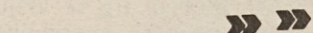
papir za del osebnega dohodka. To smo spoznali tako v anketi, ki je zadevala podatke o izplačilu dela osebnih dohodkov v vrednostnih bonih, kot tudi v pogovorih z naključnimi izbranci.

## Ob zapisih tudi kreditna kartica

V najkrajšem času se bo komercialnemu zapisu pridružila tudi Klub Mercator kreditna kartica. V teku so priprave za operativno izvedbo (oblikovanje kartice, računalniški program za spremljanje poslovanja, oblikovanje pogojev oziroma ugodnosti za lastnike). S to kreditno kartico bomo lahko delavci Mercatorja, predvsem pa v prvi

terno obveznico predčasno prodali, se v svojem podjetju pozanimajte za prodajno vrednost svoje interne obveznice in za postopek, ki bo veljal za odkup.

Za tiste delavce, ki dobijo del osebnega dohodka v internih obveznicah: interne obveznice bo na podlagi pogodbe med izplačevalcem osebnega dohodka in finančno službo v krovnem podjetju, ta služba tudi odkupovala. Če bi torej radi svojo in-



Poslovni sistem Mercator, d.d. Ljubljana



Talon kupona Mercator - din

Kupon Mercator - vrednost din

500

SPECIMEN

500

Datum nakupa

Datum porabe

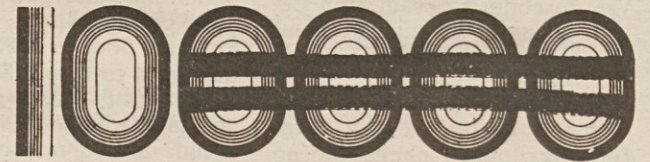
Serijska št. 2530006

Serijska številka 2530006



A  
BON  
ZA PREHRANO

**Mercator Rožnik** n. sub. o. LJUBLJANA



ZA IZPLAČILO BONA JAMČI MERCATOR - ROŽNIK, LJUBLJANA

vrsti vsi Mercatorjevi delavci, ki prejemo osebnih dohodke preko hranilne knjižice, kupovali v vseh Mercatorjevih trgovinah, zapitek pa plačali enkrat

mesečno ob izplačilu osebnih dohodkov. To je obenem tudi novost, s katero bo zaznamovano četrto leto poslovanja Kluba Mercator.

**M** Poslovni sistem Mercator, d.d., Ljubljana

# KLUB MERCATOR

## KOMERCIALNI ZAPIS

00026202

Številka zapisa: 00026202

Podpis poslovalne osebe: \_\_\_\_\_

**KLUB MERCATOR**

NAKUPNA - KUPON - VREDNOSTNI PAPIR

Vilina obrestne mere in druge ugodnosti so določene v skladu s splošnimi pogoji in so objavljene na izdajnih mestih. Za obveznost po tem komercialnem zapisu jamči izdajatelj nesporno.

POSLOVNI SISTEM MERCATOR, D.D., LJUBLJANA

I N T E R N A O B V E Z N I C A

NA ZVE

ZA 1.024,00 DIN

SERIJSKA ŠTEVILKA: 02070315

TO INTERNO OBVEZNICO JE IZDAL POSLOVNI SISTEM MERCATOR, D.D., LJUBLJANA V ZVEZI S POVEZANJEM ČISTIH OSEBNIH DOHODKOV DELAVCEV V SKLADU Z ZAKONOM O IZPLAČILU OSEBNIH DOHODKOV, SREDSTEV ZA NEPOSREDNO SKUPNO PORABO IN SREDSTEV ZA PREHRANO DELAVCEV MED DELO (URADNI LIST SFRJ 37790) ZA MESEC JULIJ.

INTERNA OBVEZNICI SE OBREŠTUJE PO OBREŠTNI MERI, KI VELJA V POSLOVNEM SISTEMU MERCATOR, D.D., ZA HRANILNE VLOGE VEZANE VAD ENO LETO.

POSLOVNI SISTEM MERCATOR, D.D., SE OBVEZUJE, DA BO IMETNIKU TE INTERNE OBVEZNICE IZPLAČAL NA NJEJ NAVEDENI ZNESEK S PRIPADAJOČI OBREŠTMI PO PRETEKU ENEGA LETA V ENKRATNEM ZNESKU.

ZA OBVEZNOSTI IZ TE OBVEZNICE JAMČI POSLOVNI SISTEM MERCATOR, D.D., Z VSEM PREMOŽENJEM.

TA OBVEZNICI JE PRENOSLJIVA MED DELAVCI ZNOTRAJ POSLOVNI SISTEM MERCATOR, D.D., KOT-PODJETJA.

LJUBLJANA 31.07.1990

PODPREDSEDNICA P.O. **Poslovni sistem Mercator, d.d.** PREDSIEDNIK P.O. PSM:  
ZA FINANCE: *Maurolet* Ljubljana, Titova 137 *MIRAN GOŠLAR*  
DRAGA VAUPOTIČ

INDOSAMENT OBVEZNICE

NAJESTO MENI IZPLAČAJTE PO MOJI NAREDBI

LJUBLJANA DNE \_\_\_\_\_ PCDPIS \_\_\_\_\_

Jubilanti v M-Ljubljanskih mlekarnah  
Vesna Bleiweis

## Zvestoba podjetju, obenem pa problem prevelikega števila zaposlenih

Tradicionalno srečanje delovnih jubilarcev v Mercator-Ljubljanskih mlekarnah je bilo prve dni septembra v Mercatorjevem hotelu Ilirija. Čeprav so tovrstna srečanja predvsem vesele narave, so obenem tudi priložnost za pogovor o vsem, kar teži podjetje.

V Mercator-Ljubljanskih mlekarnah so srečanja delavcev, ki v podjetju delajo 10, 20 in 30 let, tradicija. Kljub hudim časom se tej tradiciji ljubljanski mlekarni ne odrečejo. Tradicija traja že 20 let in vsako med sre-

čanja je zaznamovano z jubilejem in usodo posameznega delavca in podjetja. Nič ni nenavadnega, če slavnostni govornik, to pot je bil to generalni direktor Mercator-Ljubljanskih mlekarn mag. Miha Urbanija, začne

z nič kaj vedrim pogledom na gospodarske in siceršnje razmere, konča pa z vedrim optimizmom in dobrimi željami. Tudi taka slovesnost je priložnost za oceno medčloveških odnosov, oceno doseženega in v tem še posebej oceno prispevka jubilarcev.

Letos je 10, 20 in 30 let skupnega dela v Ljubljanskih mle-

karnah "praznovalo" 83 delavcev. Sedem med njimi jih dela v mlekarni že 30 let, 34 pa 20 let. Ti so na svoji koži najbolj trdo občutili vse, kar se je v Mercator-Ljubljanskih mlekarnah dogajalo. Vsak med njimi je med sodelavci doživel svetle in manj svetle trenutke, vendar pa lahko verjetno za vsakega od njih rečemo, da je ostal zvest firmi.

Prav zvestobo firmi je ob takih jubilejih treba izpostaviti, saj smo doslej prav to komponento premalo spoštovali in cenili. Bolj ali manj se je to manifestiralo le na priložnostnih srečanjih jubilarcev, potem pa je šla zvestoba v pozabo.

To ni napisano zaradi jubilarcev Ljubljanskih mlekarn, temveč zato, da bi se morda komu le utrnilo, da je spoštovanje pripadnosti firmi oziroma zvestoba firmi, po svetu drugače cenjena.

Kljub temu, da smo začeli z jubilarci in bi jim pravzaprav morali posvetiti vso pozornost,

se ne moremo ogniti nekaterim dejstvom, ki v živo zadevajo vse delavce. Gre namreč za racionalizacije na področju zaposlovanja, ki niso obšle tudi ljubljanskih mlekarn. Trenutno je v mlekarni zaposlenih 1.150 delavcev, trend pa je, da bo do konca leta število zaposlenih zmanjšano na 1.100. Že 2 leti vodstvo delavce moralno pripravljalo na uresničitev programa zaposlovanja, pri čemer je temeljno vodilo, da nihče od delavcev ne bo na cesti. Ob tej zagotovitvi pa vodstvo normalno pričakuje od delavcev razumen in solidaren odziv na predlagane in v končni fazi tudi izvršene premestitve ali druge oblike reševanja problema prevelikega števila zaposlenih. "Formula" za enkrat uspešno deluje. Morda bi si jo kazalo zapomniti in jo uporabiti tudi kje drugje.

Srečanje jubilarcev je bilo prijazno, podeljena pisna priznanja in jubilejne nagrade, pa le slovesno izročeno priznanje za vloženo delo in zvestobo.



Vsi jubilarci v Mercator-Ljubljanskih mlekarnah.

V Mercator-Ljubljanskih mlekarnah delajo 30 let: Janez Krampač, Jože Šporar, Lucinda Kogovšek, Jure Šplajt, Ciril Župan, Stjepan Krušlin in Ana-Milena Belinger.



Primer sprejemanja novincev  
Vesna Bleiweis

## ... pa ne pri nas

Jubilante trepljamo po ramah, novince sprejemamo kar tako. Praksa, ki jo je razviti svet že davno opustil.

Če se zamislimo nad tem, kako v vsakdanji praksi odpravljamo jubilarce (mislimo predvsem tiste, ki so 20 ali 30 let zvesti firmi), se je treba še bolj zamisliti nad tem, kako sprejemamo nove sodelavce. Običajno nov sodelavec dobi svoj prostor, nekaj cenjenih besed in v najboljšem primeru še nekaj informacij o podjetju. S tem se mora prebiti in enostavno začeti delati.

Povsem drugače pa se novince lotevajo zlasti velike firme na zahodu. Kako, smo povzeli po članku iz revije Manager št. 3 - Tekmovanje po polnoči.

Jedro članka predstavlja seznanjanje novincev v firmi Nixdorf s poslovno filozofijo in kulturo podjetja. Nixdorf je eno največjih zahodnonemških podjetij za izdelavo računalnikov, njegova velika in praktično edina konkurenca je IBM. Prav tako kot IBM ima razpredeno mrežo po vsem svetu. V firmi je zaposlenih 21 tisoč delavcev, vsako leto firma zaposli 2000 novih sodelavcev.

Skrb za novince se začne ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi. Firma poskrbi, da se večina novih sodelavcev seznanja med seboj in s podjetjem na posebnih seminarjih, ki imajo predvsem en namen: seznaniti se s filozofijo in kulturo podjetja, med novinci spodbuditi tekmovalnega duha in obenem človeške vezi, vsi skupaj pa naj po končanem seminarju čutijo kot "stari Nixdorferji".

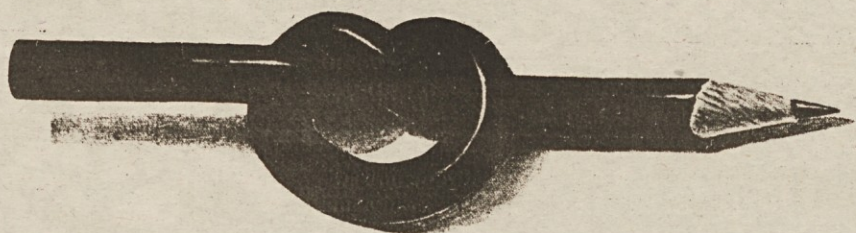
O podjetniški filozofiji novince predavajo vodilni delavci podjetja, specialisti za posamezna področja. Na seminarju se oblikujejo delovne skupine, ki

se s teamskim delom seznanjajo z načinom dela v podjetju. Seminar ni zasnovan na jekleni indoktrinaciji, njegovo temeljno sporočilo novincem je: uspešna podjetja imajo osnovne vrednote, ki prežemajo njihovo kulturo, imajo razvit interni komunikacijski sistem in projektno usmerjeno skupinsko delo preko vseh ravni hierarhije in prek vseh področnih meja. Nixdorf kot uspešno podjetje, se torej v uresničevanju teorije "pot do odličnosti" opira na vrednote in sodelavce.

Bistvene točke seminarja so: predavanja o zgodovini in filozofiji podjetja, njegovi organizaciji, kadrovske politiki, izdelkih, razvoju; praktične vaje z računalniškimi sistemi Nixdorf; srečanje z vodstveno strukturo podjetja; različni stiki z novimi kolegi z različnih delovnih področij, različnih regij, starosti in različnih stopenj hierarhične lestvice.

Vrsto zanimivosti je navedel avtor, predvsem takih, ki so vplivale ne oblikovanje občutka pripadnosti novincev k firmi. Nixdorfu za razvoj tega občutka ni žal denarja. Bogato se povrne.

Pa pri nas? Razmere gotovo niso take, da bi si lahko privoščili velike uvajalne seminarje. Toda čas, ko bi morali imeti in negovati "kulturo in filozofijo podjetja", ki bi jo moral poznati sleherni delavec, je skoraj mimo. Njeno oblikovanje je učinkovito pomagalo zatirati netržno gospodarjenje, vsesplošno samoupravljanje - nikakršen strah pred konkurenco torej.



**Zadružništvo ima svoj duh**  
Slavko Glinšek

## Prenova na podlagi parol ali dejstev?

Marsikoga skrbi, kaj bodo postale kmetijske in druge zadrage po novem. Pregled skozi zgodovino zadružništva in njegov razmah v zahodni Evropi naj pokaže njegovega duha in prav temu bi se morale prilagoditi tudi praktične rešitve, ki jih nakazuje zvezna in republiška zakonodaja.

### Zadružništvo in čas

Priprava novega republiškega zadružnega zakona spodbuja razčiščevanje vprašanj, kaj je potrebno spremeniti v zadružništvu. Sicer je na večino odprtih vprašanj odgovoril že zvezni zakon, ki pa je nekatera vprašanja pustil tudi odprta. Nekatera, ki se nanašajo na zadružno lastnino in njeno delitev pa je pravzaprav to zakon celo sam odprl.

Razprave o tem zakonu poudarjajo tudi širše ambicije zadružništva in njegove prenove. Resnici na ljubo je potrebno reči, da je bila zadružna ideja vedno usmerjena, razen na ekonomske cilje, tudi na širše cilje, na medčloveško solidarnost, na zadružno samoupravo, na prenavo kmetijstva, na socializem itd. Te in podobne ideje so povezane že z začetki zadružništva pred 150 in več leti in prihajajo v ospredje ob vseh večjih družbenih spremembah. V praksi se taki cilji niso kaj prida uresničevali, še najslabše je bilo z njimi, če jih je posebej oblikovala država.

Zadružništvo se je še najbolj razvijalo, če je bilo osvobojeno višjih ciljev in se je v zdravi konkurenci poslovno utrjevalo.

Predlogi o prenovi zadružništva se pogosto sklicujejo na klasične tržne principe. Čeprav je Mednarodna zadružna zveza res nekatere zadružne principe sprejela, so ti tako splošni, da praksi pa tudi neuresničljivi, da posebej niso vplivali in tudi danes ne vplivajo na razvoj zadružništva po svetu.

### Zgodovina nas uči

Že pred prvo svetovno vojno smo imeli na slovenskih tleh razvite tri tipe zadrug, ki so se med seboj kar precej razlikovale. Najstarejše so bile kreditne zadrage, ki sta jih po češkem vzgledu ustanavljala brata Vošnjak. Njihov prvotni namen je bil ustvarjanje domačega kapitala in se na ta način upreti nemškemu vplivu v gospodarstvu - torej nacionalno obrambni. Ta cilj so kar dobro zastavili, seveda brez sentimentalnosti. Zanj so bili značilni razmeroma visoki deleži zadružnikov. Zato so vanje vstopali le premožnejši Slovenci.

Konec prejšnjega stoletja je začel J.E. Krek organizirati za-

druge Raiffaisnovega tipa za pomoč kmetom. Te so se najbolj razširile in se izkazale pri vlaganjih v napredek kmetijstva, zlasti pa prodaji kmetijskih pridelkov odigrale pomembno vlogo. Seveda so tudi od teh imeli večjo korist večji kmetje kot bajtarji in majhni kmetje. Toda "raiffaisnovke" so bile zaradi majhnih vložnih deležev odprte tudi za majhnega kmeta, obveznost za jamstvo zadruginega poslovanja pa večja.

V začetku tega stoletja pa sta brata Kristan ustanavljala potrošniške - konzumne zadrage. Te so bile namenjene predvsem mestnemu delavstvu in uslužbencem.

Vsi naštetni tipi zadrug so se medseboj precej razlikovali in tudi vsak je bil praviloma povezan svojo stranko, čeprav naj bi bilo zadružništvo v svoji zasnovi nadstrankarsko.

Naštetni tipi zadrug so se razvijali v vseh evropskih državah. Največji razcvet je zadružništvo doživelo v skandinavskih deželah, kjer je v narodnem dohodku na Švedskem udeleženo s 15%, na Islandiji pa s 40%. Tak razvoj je prinesel velik obseg zadružnega premoženja. V različnih deželah so med kmetijskimi kot drugimi zadrugami velike razlike, zato so tudi v pravih Mednarodne zadružne zveze zelo ohlapno opredeljene definicije današnjega zadružništva.

Že v začetku zadružništva je bila prisotna ideja o proizvod-

nih zadrugah, v katerih naj bi delavci brez delodajalcev sami upravljali svoje zadrage in sami razpolagali z dobičkom. Prvi poskusi, vključno s prvim poskusom Angleža Owna pred 160 leti, so se slabo končali. Kasneje pa so se nekateri modeli le obesli.

Že pred vojno je bila taka zadruga pri nas Kroparska kovaška zadruga in še nekatere. Po vojni je to obliko zadružništva diskreditirala prisilna kolektivizacija v kmečke delovne zadrage, razpuščene pa so bile vse tiste zadrage, ki so jih ustanovili kmetje, že pred prisilno kolektivizacijo.

### Uspeh v zahodni Evropi

V zahodni Evropi so v zadnjem desetletju prav tovrstne zadrage doživele nesluten razvoj. Danes jih v zahodni Evropi deluje že okrog 35.000. Posebna spodbuda za ustanavljanje takih zadrug je zlasti v skrbi za delavce v podjetjih v stečaju. Po razmeroma ugodnih posojilih kupujejo propadla podjetja in skušajo nadaljevati z delom. Koncept vedno sicer ne uspe, toda številka 35.000 takih podjetij, nastalih na podlagi zakonodaje o delavskih proizvodnih zadrugah kaže, da so zahodnoevropski delavci zadružno idejo in

upravljanje vendarle znali razviti do učinkovitega delovanja.

Tak razvoj zadružništva gotovo ne daje prav tistim, ki vidijo rešitev samo v privatni ali državni lastnini kot edinemu temelju gospodarstva. Seveda pa ne gre pozabiti, da je zadružništvo tudi v Evropi doživljalo težave, stagnacijo in stečaje, skratka usodo kot vsak normalen gospodarski subjekt.

### Naše uničenje

Pri nas je na razvoj zadružništva po vojni bistveno vplivala politika. Dejstvo je, da je v letih od 1953 do 1959 kmetijsko zadružništvo doživelo velik razcvet, čeprav je bila v letu 1953 ukinjena zadružna lastnina, kot ustavna kategorija. Najhuje pa je bilo po letu 1960, ko sta bila zadružništvo in zadružna samouprava dokončno ukinjena.

Po letu 1972 je prišlo do obnove zadružništva, obnovljena je bila zadružna samouprava, toda pravega zaupanja med zadružniki ni bilo nikoli več. Kmetje niso prevzeli resničnega jamstva za zadrugo, prihajalo je do krčenja pogodbenega sodelovanja. Samo ponekod so uveljavili celotno poslovanje zadružnikov preko zadrage. Zadrage so svoj obstoj in predvsem plače zaposlenih reševale z različnimi dopolnilnimi dejavnostmi in marsikje na njihov račun zanemarile svo-





je temeljno poslanstvo. Zato so bile seveda upravičene kritike, da to nikoli ni bilo pravo združništvo, da to niso nikoli bile prave kmetove zadruge. Tako se je stalno pojavljala politična parola: zadruga mora postati kmetova organizacija.

## Prenova s parolo ali dejstvi?

Tudi sedanje spreminjanje združne zakonodaje naj bi pomnilo uresničevanje prej omenjene parole.

Toda katerega kmeta, naj bi bila zadruga? Od tistega, ki je vse (ali skoraj vse) pridelke prodajal preko zadruge, spoštoval sprejete obveznosti, ali od tistega, ki se je na zadrugo spomnil samo, ko je potreboval ugodna posojila?

Od tistega, ki se je z veliko proizvodnjo dejansko že integriral v zadrugo (tako kakršna je ta pač bila) ali od tistega, ki zaradi svoje majhne proizvodnje zadruge ni potreboval, pa je bil glede na to, da članstvo v zadrugi ni zahtevalo nobenih obveznosti, vendarle njen član?

Menim, da odgovori na ta vprašanja niso težki.

O jutrišnji zadrugi in jutrišnjih združnikih nima smisla govoriti na podlagi nekih dosežanih zaslug oziroma obstoječih zadrug. Tisti, ki zadrugo potrebujejo, tisti bodo tudi pripravljeni prevzeti obveznosti hkrati s pravicami in z vplačilom ustreznega deleža tudi jamčiti za njeno poslovanje. S takimi združniki si resnično lahko obetamo napredek in ponoven razcvet združništva. Tisti pa, ki še vedno samo govore o nekih pravicah, obveznostih in lastnini, izogibajo pa se vsakemu konkretnemu dejanju, našega združništva gotovo ne bodo rešili.

Posebno vprašanje predstavlja poseben položaj delavca v zadrugi. Zvezni zakon je prinesel dve možnosti:

- da v zadrugi zaposleni delavci vplačajo osnovni združni delež;

- da v zadrugi zaposleni delavci z zadrugo sklenejo kolektivno pogodbo oz. pogodbo o zaposlitvi in so z zadrugo v najemnem odnosu.

V času, ko so delavci zaposleni v zadrugah v Zahodni Nemčiji ali pa na Danskem dobili samoupravne pravice (soodločajo v zadrugi) gremo pri nas v drugo skrajnost, da se jim jemljejo pra-

vice, ki jih zaposlenim v naprednejših državah daje zakonodaja

To je povezano posebej z vprašanjem lastninjenja. V manjših zadrugah, ki nimajo posebnih obratov z lastno kmetijsko proizvodnjo ali drugih dejavnosti, ki niso povezane z poslovanjem združniki, bo gotovo najbolj enostavno celotno sedanjo družbeno lastnino poimenoovati z združno lastnino. Združniki in zaposleni pa bi morali imeti enakopraven položaj v pridobivanju deleža v obstoječem združnem premoženju, seveda na osnovi vplačila lastnega deleža.

Povsem drugače pa je v zadrugah, ki imajo velike obrate z številnimi zaposlenimi delavci, ki se ukvarjajo z dejavnostmi, ki so le delno ali pa sploh nič povezane z kmetovo proizvodnjo in so ponekod pristale v zadrugah le zaradi različnih posiljenih integracij, za katere niso bili navdušeni niti združniki, niti zaposleni.

Tu se ponuja kot ena od možnosti razdelitev take zadruge. Druga možnost pa je, da zadruga ostane enotna oziroma skupna organizacija z dovolj jasno finančno in računovodsko razme-

jitvijo, na podlagi katere bo moč ugotavljati rezultate poslovanja posameznega združnega dela. V taki zadrugi seveda ni nujno, da se vse premoženje preoblikuje v združno lastnino, ampak v enotah, ki se ukvarjajo z različnimi dejavnostmi, delavci dobijo svoj delež v delnicah tako kot v drugih podjetjih, kjer se bo začel proces lastninjenja.

Poseben problem so zahteve po izročanju združnega premoženja. V kratki anketi, ki smo jo že pred letom dni opravili med zadrugami, članicami Poslovnega sistema Mercator, nismo ugotovili zahtevkov za vračanje združnega premoženja. Ti zahtevki, kolikor jih je, se v glavnem nanašajo na nekaj združnih domov, nekaj 100 ha gozda, eno žago in en predelovalni obrat.

Nekaj problemov se odpira na relaciji zadruga - predelovalni obrati. V primerih, ko gre za vplačane deleže zadrug za razvoj predelovalnih obratov, ni nobenega dvoma - deleže je treba ustrezno revalorizirati in ti predstavljajo delež zadruge v predelovalnem obratu. Nekateri uveljavljajo zahtevo, da je potrebno priznati delež v zadrugi tudi na osnovi dobavljenih proizvodov. Po tej logiki, bi morale

biti železarne last rudnikov, v zadrugah pa bi morale imeti svoje deleže tudi tovarne umetnih gnojil.

Seveda pa je res, da za normalno poslovno politiko predelovalnih obratov ne bi bilo nič narobe, če bi imeli nanje vpliv preko zadruge tudi kmetje. Hkrati pa je res, da se sedaj predlaga vrsta stvari, s katerimi bi sedanjo dokaj nenormalno situacijo, ki izhaja iz nerazčiščenih lastninskih odnosov, razčiščevali na nenormalen način s političnimi parolami in zahtevami.

To so vprašanja, ki so povezana ne samo z nadaljnjim razvojem združništva, ampak pogosto glede na težave in pritiske, tudi na sam obstoj sedanjih zadrug. Nekateri tako mislijo, da bi bilo najbolje, ko bi jih vzel vrag in da bi tako najlažje prišli do novega boljšega združništva. Zavedati pa se je treba, da za razvoj združništva danes niso potrebne velike ideje, temveč le pametne in učinkovite racionalizacije v organiziranosti zadrug. Verjetno brez zmanjšanja števila zaposlenih ne bo šlo. To so vprašanja, ki so danes najpomembnejša, žal pa so prepogosto na robu naših velikih prenoviteljskih združnih programov.



**Mercatorjevi planinci**  
Matjaž Kandus

## Planinska dejavnost KORŠA

Ena izmed dejavnosti, ki jo je KORŠU še uspelo v teh razsutih časih ohraniti, je planinstvo. Družimo se ljudje, sodelavci, ki imamo gore radi, pa tudi tisti, ki so jih pripravljani vzljubiti.

Letos poteka že peto leto, odkar delavci poslovnega sistema organizirano obiskujemo planine. V preteklih letih je bila udeležba skromnejša, razen ob pohodih na Triglav. Letos se je organiziranih pohodov na Porezen, Ojstrico in Jalovec udeležilo povprečno 15 planincev, na Triglav pa 32.

Pri izbiri poti na omenjene vrhove me je vodilo predvsem to, da popeljem planince po poteh, ki so manj znane in manj pristopne, zato pa peljejo po povsem neokrnjeni naravi.

### Porezen, Jalovec, Ojstrica

Za poletno ogrevanje smo odšli na 1622 metrov visoki Porezen, na katerega je speljana lepa gozdna pot. Na tej poti se planinec odmakne od vsakdanjega sveta.

Ojstrica - 2349 metrov, je bila že zelo zahtevna tura, saj smo se nanjo povzpeli po stezi čez Šraj pesek, ki jo uporabljajo apinisti za pristop k plezalnim turam. Pot se vije pod stenami Vežice, Vrščici in Dedec. Večina pohodnikov je prvič od blizu videla alpiniste v steni.

Jalovec z 2643 metri sodi med najvišje in zaradi svoje edinstvene oblike med najlepše vrhove naših gora. Zaradi težavnosti izbrane poti smo prespali v Tamarju in naslednjega dne odšli na pot zelo zgodaj. Pot nas je peljala po melišču do vnožja Jalovečeve stene, kjer se začne Ozebnik. Pred vstopom v Jalov-

čev Ozebnik, ki je pokrit s snegom in ima naklonino 40 stopinj, smo se okrepčali in najmlajše planince privezali na vrh za varovanje, saj bi vsak zdrž lahko pomenil hudo nesrečo. Vrh smo dosegli po 4 urah hoje in v sončnem dnevu smo bili deležni prelepega razgleda na okoliške planine. V dolino smo se spustili po severozahodnem razu, kar je bilo za planince pravo doživetje, saj tura zahteva lažje plezanje in spremstvo vodnika in je prav zaradi težavnosti ni v planinskem vodniku. Ustavili smo se na Kotovem sedlu, polegli v dišečo travo, družbo pa so nam delale ovce.

### Triglav

Priprave za pohod na Triglav so stekle že veliko pred datumom, določenim za vzpon. Zaradi velikega števila udeležencev in njihove različne telesne pripravljenosti, je bilo treba poskrbeti za spanje, prevoz in dodatne vodnike za varnost.

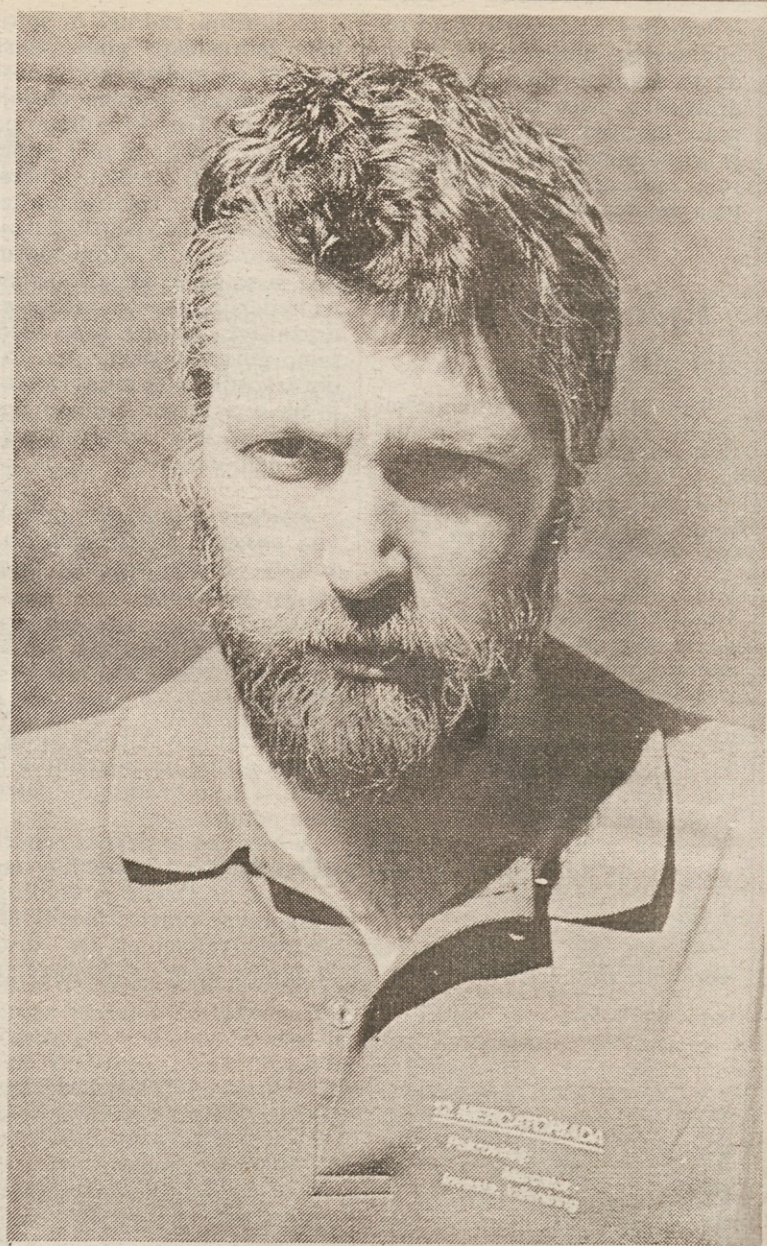
Na dan odhoda nas je že pred Mercatorjevim poslovnim centrom pozdravilo bleščeče jutro. Pot smo začeli v dolini Kot. Po strmi in naporni poti smo prišli do Staničeve kočice, kjer se je nekaterim udeležencem utrujenost že kar dobro poznala. Počitek z malico je prišel prav, saj nas je čakal vzpon preko Rži na Kredarico. Po običajni proceduri

razdeljevanja postelj in dogovoru o jutranjem vzponu na vrh Triglava, smo zaspali kot ubiti. Spet nas je pričakalo lepo jutro

in pred vstopom v steno je bilo treba najmlajše udeležence privezati na varovalno vrv. Med vzponom smo morali posebej paziti na veliko število planincev. Vrh Triglava je za vsakega Slovenca posebej slovesen dogodek, še posebej, če se pod njim odpre cela Savska dolina, Karavanke ... Med krstom tistih, ki so bili na Triglavu prvič, sta nas preletela dva motorna zmajca. Iz enega je odskočil padalec in pristal na vrhu Triglava. Padalca smo seveda nagradili z burnim ploskanjem in čestitkami.

S Triglava smo se vračali po poti, ki leži stran od znanih poti, med prehodom od Vodnikove kočice do kočice pri Triglavskih jezerih. Pot sodi med naše najlepše planinske poti. Pelje preko travnatega Jezerskega prevala do zapuščene planine Jezerce. Bister potoček nas je odžejal in že smo bili v osrčju Fužinskih planin. Pokrajina je kot izumrla, steze je že davno prekrila trava. Ves čas smo imeli občutek, da se gibljemo v svetu, ki je ohranil podobo iz pradavnine. Le tu in tam so nas ostanki nekdanje pastirske staje spomnili, da so bili ti predeli bolj obljudeni. Preko planin V Lazu, Dedno polje in Ovčarija, smo se povzpeli na preval Štapce. Od tod smo imeli dolino Triglavskih jezer kot na dlani. Na poti čez Komarčo je zadnji del naše male odprave pošteno namočil dež.

Pravijo, da gore niso nore, da je nor tisti, ki gre gor. Pa to najbrž ne bo čisto držalo. Vzpon na goro vsakogar napolni s posebnimi občutki, s posebno radostjo, ki je ne premore nobena dolinska pot.



### Mercator ima svojega prvega Himalajca

Te dni se je v Himalajo podal delavec Mercator-Embe, Matjaž Kandus, sicer znani vodnik Mercatorjevih planincev. S poti nam bo poročal.

### Tenis

Kljub zalivski krizi, so se navdušeni tenisači Petrola in Poslovnega sistema Mercator pomerili med seboj. Nagradni sklad sicer ni bil preračunan na dolarsko vrednost sodčka nafte, prav tako tudi ne na protivednost 100 kg sladkorja iz blagovnih rezerv po posebno ugodnih cenah. Vzdušje pa je bilo tako, kot da bi šlo za tanker ali plantažo sladkornega trsa. Prestiž je pač prestiž.

Teniški dvoboj je sicer pokazal odločno premoč Mercatorjevih tenisačev - zmagali so s 7:1, toda kdor ima v sedanjem trenutku v rokah poleg teniškega loparja še trgovino z nafto, se bo verjetno zadnji smejal. To so besede v tolažbo poražencev.

Barve Mercatorja so zastopali Tatjana Lukša, Sonja Vidic, Mišo Merslavič, Brane Kne, Lojze Kotar in Tolbuhin Bjedov. Na strani Petrola so se borili Marjeta Vrankovič, Milena Godec, Ivo Skočir, Vojko Pelikan, Bojan Kambič in Josif Lotvin.

Po izmenjavi tankerskih izkušenj, izkušenj na področju skupnega učinka nafte in sladkorja (v bencinskem tanku), so udeleženci sklenili, da je treba s tovrstnim sodelovanjem nadaljevati in prihodnji razvoj svetovnih dogodkov naj ne vpliva na spletena prijateljstva.

A. K.

Nasvet pride vedno prav  
Tine Benedičič

## Shranjevanje ozimnice

Nasvet sadjarskega strokovnjaka o shranjevanju ozimnice vam bo gotovo prišel prav. Odločili smo se za ponatis članka.

### Shrambe

Kljub temu, da se je v zadnjih desetletjih zelo razvila hladilna tehnika in shranjevanje sadja v velikih hladilnicah, si žele mnogi potrošniki in pridelovalci sadja sami ohraniti nekaj plodov preko zime za lastne potrebe vse do pomladi, kar pa ni vedno enako uspešno. Če želimo plodove čim dlje ohraniti, si moramo predvsem urediti primerno shrambo. Poleg tega, da mora biti takšen prostor čist in dovolj zračen, naj bi bil po možnosti še temen in predvsem hladen (od 0 do 4 stopinje C) ter vlažen (85 do 99 % vlage). Brez posebnih hladilnih in vlažnih naprav pa to, posebno jeseni, takoj po vskladiščenju, le težko dosežemo. Do neke mere si lahko pomagamo predvsem s prezračevanjem v nočnem času, ko je zunanji zrak hladnejši. Vlažnost zraka pa lahko povečamo z razpenjanjem navlaženih tkanin npr. jute, z navlaženim poroznim materialom kot npr. mahu, šote ali žagovine ali pa kar s polivanjem tal. Seveda pa je takšno klimo lažje doseči v vkopanih kletih brez betonskih tal, kot pa v sodobnih kletih, kjer je morda celo nameščena kurilnica central-

ne kurjave. V takih pretoplih in presuhih kletih pa si lahko vsaj delno pomagamo z vlaganjem plodov v polietilenske vrečke. V takšnih vrečkah je močno zmanjšano izhlapevanje in s tem sušenje plodov. V vrečki se tako poveča vlažnost zraka in z dihanjem tudi delež ogljikovega dioksida (CO<sub>2</sub>) na račun kisika (O<sub>2</sub>), kar dodatno ugodno vpliva posebno na povečano trpežnost plodov. Te vrečke pa ne smejo biti predebele (0,03 do 0,05 mm), ker bi sicer lahko prišlo do prevelike konc. CO<sub>2</sub> in vsled tega do porjavenja plodov. Bolje se ohranijo tudi plodovi zloženi med porozen material (porolit, stiropor itd.) ali zaviti v papir, kar pa seveda zmanjšuje pregled nad plodovi in s čimer se poveča možnost, da se morebitno propadanje plodov ne opazi pravočasno in pride lahko do večje škode kot bi bila sicer.

### Zrelost plodov

Pri sadju ločimo drevesno ali fiziološko ter užitno ali uporabno zrelost.

Drevesna zrelost nastopi takrat, ko preneha dotok hranilnih snovi. Plod je takrat že nor-

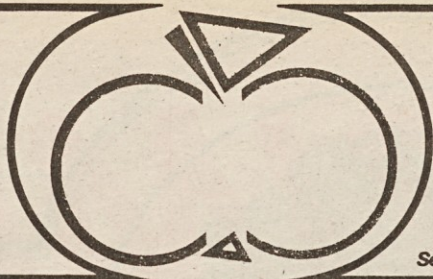
malno razvit, seme je sposobno za kalitev in plod je tedaj pravilno zrel za obiranje. Zato skušamo vsako leto pričetek te zrelosti čim bolj točno določiti v vsakem sadovnjaku za sorto. Pri tem se lahko poslužujemo različnih metod, kot npr. z ugotavljanjem trdote plodov s penetrometrom, s primerjavo barve plodov zelenih sort npr. zlatega delišēja z barvno skalo zeleno-rumenih tonov ali pa z ugotavljanjem deleža in razporeditve škode in sladkorja na prerezu plodu s pomočjo joda. Plodovi pa so užitno zreli šele tedaj, ko se je škrob že v celoti spremenil v sladkor in ko s tem nastopi v plodu za določeno sadno vrsto in sorto značilen okus, odnosno razmerje med sladkorjem, kislino in drugimi snovmi. Pri jagodiščju, koščičarjih in lupinastem sadju ter pri zgodnejših sortah pečkastega sadja je navadno časovna razlika med pričetkom obeh stopenj zrelosti majhna (do nekaj dni), precej daljša je pri poznih hruškah (do nekaj tednov), najdaljša pa pri poznih sortah jabolč (ob ustreznem skladiščenju lahko tuja več mesecev). Da bi pridelali ustrezno sortno značilnost trpežen pridelek, moramo torej tudi obirati ob pravem času. Prezgodaj obrani plodovi so slabo razviti, hitro uvenejo in se slabo ohranjajo ter ne razvijejo harmoni-

čnega okusa; prepozno obrani pa se prav tako slabo ohranijo, ker prehitro dosežejo užitno zrelost in so bolj podvrženi raznim fiziološkim boleznim, ki lahko močno zmanjšajo trpežnost plodov.

### Sorte in sortiranje

Izbir sort jabolč za shranjevanje je razmeroma velik. Na trgu se pojavljajo vedno nove sorte, ki se jih na osnovi izkušenj, meritev in ocen postopoma vsake 4 leta vključuje v nove sadne izbore. V letos še veljavnem sadnem izboru so trpežnejše sledeče sorte: jonagold, zlati delišes, gloster, melrose, mutsu, idared kot glavne sorte; jonatan, spartan, rdeči delišes, lonjon, granny smith kot postranske sorte ter rdeči boskop kot odporna sorta. Sorta majda pa je najtrpežnejše iz skupine sort za preskušnjo. V vsaki od navedenih skupin so sorte razvrščene po času dozorevanja. Medtem ko lahko štejeemo v glavni skupini vse sorte za zimske in je med njimi praviloma najbolj trpežen idared, je v skupini odpornih sort zimski samo rdeči boskop, med sortami za preizkušnjo pa samo sorta majda. V najštevilnejši skupini postranskih sort pa se pričnejo

vrsta **JABOLKA**  
 sorta  
 razred  
 kaliber



Slovensko Sadje



Mercator-  
 KK Sevnica

Sevnica, Savska c. 20/b, tel. (0608) 81132, telefax 0608 81000

zimske sorte šele z jonatanom, ki ima v toplejših legah in letih že bolj značaj jesenske sorte. Prav ta sorta pa kaže poleg nekaterih dobrih (rodovitnost) tudi nekatere slabe lastnosti, med katerimi je prav njena neustaljena trpežnost zelo značilna. Seveda pa je ob obilnih letinah kot je bila zadnja, možno dobiti še številne stare sorte, med katerimi so zelo okusne, a manj trpežne nekatere renete in kosmači, med trpežnejšimi pa so manj okusni razni štincini, trdike, vahne, zelenci, bobovec itd., okusnejše pa krivopecelj, voščenke, carjevič, belfler, ontario itd.

Za uspešno shranjevanje pa morajo seveda biti plodovi vseh teh sort pravilno obrani, da ostanejo nepoškodovani in prebrani tako, da se izloči ne samo poškodovane, temveč tudi predrobne, bolne in nerazvite plodove.

## Bolezni sadja v skladišču

Kljub temu, da smo morda dobro poskrbeli za pripravo shrambe in izbiro sadja za ozimnico, pa se kaj lahko zgodi, da se nam sadje eno leto bolje drži kot drugo leto. Temu je navadno vzrok bolj ali manj izraziti pojav tako imenovanih skladiščnih boleznih. Te bolezni lahko razdelimo v dve skupini:

1. Bolezni, ki jih povzročajo škodljivi mikroorganizmi. Te bolezni lahko okužijo plodove že v nasadu, a bolezenski znaki se v večji meri pokažejo šele v skladišču. Med temi boleznimi se v toplih a vlažnih kletih lahko v velikem obsegu pojavi tako imenovani skladiščni škrlup in razne vrste gnilob, kot npr. grenka gniloba (Gleosporium), navadna gniloba (Monilia), zelena gniloba (Penicilium) in še nekatere. Mnogo bolj nenavadne in

nepričakovane pa so tako imenovane

2. Fiziološke bolezni, ki navadno nastopijo v odvisnosti od klimatskih in talnih vplivov v teku vegetacije. Niso pa vse v vseh pogledih dovolj raziskane in so zato včasih tudi nepredvidljive. Znano je predvsem to, da je obseg njihovega pojava v veliki meri odvisen od vsebnosti kalcija (Ca) v plodu. Prehod Ca v plod pa ni odvisen samo od založenosti tal s tem elementom, temveč tudi od založenosti tal z drugimi elementi, odvisno ioni, od katerih lahko predvsem nekateri (antagonisti) kot npr. kalij (K), natrij (Na), magnezij (Mg) itd. preprečijo ustrezen prehod Ca v rastlino. Nadalje lahko tudi prebujna rast, ki jo vzpodbuja predvsem dušik (N<sub>2</sub>) odtegne kalcij plodovom v rastne vršičke. Te vzroke se sicer da v precejšnji meri obvladati z ustreznim gnojenjem in agrotehniko, mnogo težje in pogosto nemogo-

če pa je obvladati klimatske vzroke - predvsem sušo, ki je posredno lahko vzrok za takšna obolenja. Kalcij namreč lahko pride v plodove samo toliko časa, dokler so le-ti še razmeroma majhni ter zeleni, ko lahko še asimilirajo in transpirirajo in če v tem obdobju nastopi suša, lahko pride do pomanjkanja Ca v celičnih mrenicah plodov in s tem do nestabilnosti celičnih open.

To nesorazmerje mineralnih snovi v plodu se lahko pokaže navzven pri različnih sortah na različne načine in v različni intenzivnosti. Tako se npr. dokaj poznana steklavost plodov najprej pokaže - pogosto že v nasadu - pri najdebelejših plodovih glostra. Če steklavost ni že preveč izrazita, se v skladišču včasih celo zmanjša, ob močnejšem pojavu pa lahko povzroči hitrejšo propadanje plodov. Podobno je tudi grenka pikčavost, ki je

pri nas najbolj znana pri cox oranžni reneti in je opazna gotovo leta na najdebelejših plodovih že v nasadu in nato v skladišču lahko hitro napreduje v notranji zlom, ki je med vsem fiziološkimi boleznimi najbolj nevarna bolezen in je najbolj občutljiv prav jonatan in nekateri njegovi kržanci. Tudi ta bolezen je najizrazitejša pri debelih in prezrelih plodovih na intenzivneje obarvani, to je na obsončevi strani. Meso na tem mestu najprej porjavi in plod se zmečka. Ker jo navadno razmeroma kasno opazimo, nam lahko naredi največ škode. Včasih se sicer na poškodovanih mestih predhodno pojavijo t.i. jonatanove pege, ki pa niso vselej znak bližajočega se notranjega zloma, so pa opozorilo na prezrelost plodu. Druge fiziološke bolezni so pri domačem skladiščenju manj pomembne.

## Kako preprečiti fiziološke bolezni?

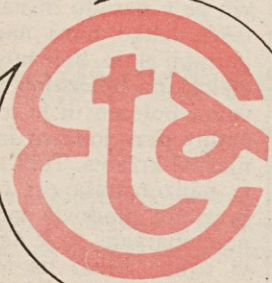
V ekstenzivnih nasadih so bolj redek pojav, najpogostejši pa so nekatera leta v mladih intenzivnih nasadih, posebno če so premočno pognojena z dušikom. Za to moramo poleg ustreznega založnega gnojenja poskrbeti tudi za zmerno dognojevanje mladih dreves. V sušnih letih pa se da do neke mere preprečiti pojav teh obolenj s pravočasnim večkratnim škropljenjem s foliarnimi gnojili, to je s pripravki, ki vsebujejo Ca v takšni obliki, da ga rastlina lahko sprejme preko lista kot so npr. kalcijev klorid, kalcijev nitrat, fertisal itd. Seveda pa je predvsem težko pravočasno napovedati dolgotrajno in močno sušo, ker se sicer vsi raje izogibamo nepotrebnih in prepogostih škropljenj. Ker je bila zadnje leto suša v skoraj vseh predelih naše države, je tudi letošnji pridelek sadja glede trpežnosti na splošno slabši kot sicer. Tudi pri nas v nasadu Resje pri Podvinu, ki leži razmeroma visoko in je pridelano sadje vsled tega navadno bolj trpežno, smo letos drugič (prvič leta 1979) opazili izrazitejši pojav tudi notranjega zloma pri jonatanu. Zato svetujemo vsem, ki hranijo v kletih sadje, da pregledajo plodove predvsem te sorte, izločijo bolne in najprej porabijo lepše in debelejše plodove, ki so najbolj izpostavljeni kvarjenju.



Časopis poslovnega sistema Mercator

Časopis poslovnega sistema Mercator, d.d., Ljubljana, Titova 137. Izdaja Center za obveščanje PSM. ● Uredništvo: Titova 137, 61113 Ljubljana. ☎ 061/373-047. ● Uredja uredniški odbor: Franc Božič, Franci Dovč, Ivan Drozdek, Marija Fajfar, Alenka Por, Nada Rihhtar, Lojze Šterk, Matija Trstenjak in Franc Zdravec. ● Glavna in odgovorna urednica: Vesna Bleiweis. ● Tehnični urednik: Matjaž Marinček. ● Tiska DP Delo - Tiska časopisov in revij, p. o. ● Glasilo prejemajo delavci, združeni kmetje, učenci in upokojenci PSM ● Izhaja zadnje sredo v mesecu. Naklada 16.500 izvodov. Po mnenju pristojnega republiškega organa je časopis opravičen temeljnega davka od prometa proizvodov.





# OZIMNICA

## VELIKA OZIMNICA

12 koz. à 720 ml	
kumarice	3 kom
rdeča pesa	3 kom
paprika	3 kom
mešana solata	2 kom
ajvar	1 kom
	<b>330 din</b>

## MALA OZIMNICA

6 koz. à 720 ml	
kumarice	1 kom
rdeča pesa	2 kom
paprika	1 kom
mešana solata	1 kom
ajvar	1 kom
	<b>160 din</b>

## PAKETI

### MEŠANA SOLATA

6 koz. à 720 ml	<b>110 din</b>
-----------------	----------------

### RDEČA PESA

6 koz. à 720 ml	<b>95 din</b>
-----------------	---------------

### KISLO ZELJE

6 koz. à 720 ml	<b>70 din</b>
-----------------	---------------

### KISLA REPA

6 koz. à 720 ml	<b>70 din</b>
-----------------	---------------

## KOMPOTI

6 koz. à 720 ml	
višnja	2 kom
marelica	1 kom
breskva	1 kom
sliva	1 kom
hruška	1 kom
	<b>125 din</b>

## DELIKATESNI PAKET

6 koz. à 370 ml	
namaz s papriko	1 kom
namaz s hrenom	1 kom
olive	1 kom
šampinjoni	1 kom
čebulica	1 kom
gorčica	1 kom
	<b>130 din</b>

## PAKET KETCHUPI

6 koz. à 310 ml	
pikant ketchup	2 kom
paradižnik ketchup	2 kom
pizza ketchup	1 kom
paprika ketchup	1 kom
	<b>115 din</b>

## PAKET DRESSINGI

6 koz. à 310 ml	
hambi dressing	1 kom
hrenov dressing	1 kom
ciganski dressing	1 kom
lovski dressing	1 kom
solatni dressing	1 kom
curry dressing	1 kom
	<b>80 din</b>

## PAKET

### NIZKOKALORIČNI DŽEMI

6 koz. à 210 ml	
mango	1 kom
papaja	1 kom
kivi	2 kom
marakuja	1 kom
brusnice	1 kom
	<b>160 din</b>

