

JE TO TO?

Ko smo se spomladi začeli pogovarjati in dogovarjati o nujnosti organiziranja iemvejskega sindikata, so se stvari žal osredotočile predvsem na prepričevanje ali je bilo prej jajce ali kokoš...

To nas je skoraj odpeljalo v slepo ulico... Vendar pa smo si bili vsi enotni v misli, da se mora delavstvo čimbolje organizirati. Kako to storiti čimbolj učinkovito, tu pa so se mnenja razhajala. Zato smo s toliko večjim zanimanjem sledili TV omizju, v katerem sta si skušala vsak po svojih najboljših močeh, sposobnostih in veščnosti govorništva priboriti čimveč točk neodvisni in svobodni, torej Tomšič in Ravnik. Na koncu smo razočarani ugasnili TV sprejemnik in rekli to ni to.

Vsi skupaj se še iščemo, čas pa beži. In vprašanje, ki ostaja je, kje se v vsej tej silni zmedi lahko najde in vidi svoj osebni interes sleherni posameznik... Prav zato ni pregrešno razmišljati o tem, da najprej uredimo svoj, iemvejski prag in razrešujemo svoje težave najprej v svoji hiši, sami a organizirani, in nato iščimo povezave na višjem nivoju.

In morda nam bo to tudi uspelo, saj je za nami ustanovni zbor sindikata IMV, pred nami pa vrsta nalog in obvez do samih sebe, ki jih moramo opraviti, ko se vrnemo z dopusta.

Zato razmislite o smislu, pomenu sindikata IMV, in če se vam zdi, da je to – to, ne stojte ob strani!

j. š.

Iz vsebine

	stran
● Ustanovne skupščine delniških družb TPV, Adria Caravan, TADO Beli Manastir	2
● Evropski delovni čas v Adrii	10
● Nov pravilnik o inovacijski dejavnosti	12
● Pogovor z Marjanom Dvornikom	14
● Iz sindikalnih aktivnosti	16

Avtohiša tudi v Novem mestu



Takole si bodo poslej Novomeščani, Dolenjci in seveda tudi ostali lahko pobjže ogledali vozila Renault. GIP Pionir je v sodelovanju z IMV Revoz poskrbel, da smo dobili prvo Avtohišo na Dolenjskem. Res, da ni ravno velika, meri 125 m², a obljublajo, da bo še večja. Več o tem preberite na 13. strani.

Vidimo se pri Miklavžu



Če ste se že spraševali, kaj je z letošnjim srečanjem na gorjanskih košenicah, naj vam povemo, da bo, in to v soboto 21. 7. 1990.

Tradicija je lepa reč, še toliko bolj, če nam ponuja možnost, da se srečamo vsi, ki nas druži IMV. Zato ne manjkajte, pridite na 12. srečanje, saj organizator obljublja zanimiv kulturni program in dobro zabavo!

IMV Kurir – časopis kolektiva Industrije motornih vozil Novo mesto, št. 9/10, julij 1990

IMV KURIR izdaja delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto. Izhaja štirinajstredne v 7000 izvodih. Glavni urednik: Jasna Šinkovec. Odgovorni urednik: Vojko Grobovšek. Oblikovalec in tehnični urednik: Drago Pečenik. Člani uredniškega odbora: Boris Bukovec, Bruno Gričar, Aleš Fink, Anton Fabjan, Anton Guštin, Radovan Smerdel, Danica Ivanušič, Ivanka Bogolin, Spasenka Lazarov, Anton Repovš, Barbara Kranjc, Marko Rajkovača, Irena Judež, Irena Mislej. Izdajateljski svet: Ines Marolt, Drago Plankar, Vinko Škof, Miloš Jakopec, Jasna Šinkovec. Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška c. 20. Grafična priprava in tisk: TISKARNA NOVO MESTO.

V ponedeljek in torek, 25. in 26. junija 1990, smo opravili še eno, tudi formalnopravno pomembno aktivnost za podjetniško organiziranost IMV, zastavljeno že v letu 1985, sprejeto na referendumu 20. decembra 1989 in na sejah delavskega sveta DO IMV 21. decembra 1989 ter 12. aprila 1990 (pobuda, da se DO IMV organizira kot družbeno podjetje, statut družbenega podjetja IMV, sklepi – akti – o

USTANOVNE SKUPŠČINE

Ker smo okvirno novo organiziranost IMV že obravnavali (družbeno podjetje IMV – d.d. Revoz – d.d. Adria – d.d. TVP – d.d. TADO) in je vsaj okvirno poznan tudi že sprejeti (v osnovi nespremenjen) sistem uresničevanja samoupravljanja, poslovanja in kontrole v družbenem podjetju IMV (statut družbenega podjetja IMV: referendum, zbori delavcev, delavski svet in njegove komisije, disciplinska komisija, drugi – začasni, posvetovalni in drugi organi – poslovodni odbor – odbor samoupravne delavske kontrole...), bomo v nadaljevanju kratko prikazali organizacijo organov upravljanja in poslovanja ter nadzora v delniških družbah, nato sklepe naših ustanovnih skupščin in upravnih odborov ter na koncu vprašanja formalno pravnega vpisa nove organiziranosti v sodni register.

Pri tem ne moremo obravnavati predvidene d.d. Revoz (sklep delavskega sveta DO IMV, z dne 21. decembra 1989, o sklenitvi pogodbe o ustanovitvi mešanega podjetja – d.d. Revoz), ker v času priprave tega prispevka še nimamo končnih podatkov o sklenitvi pogodbe z RNUR, kot zakonsko določene akta za ustanovitev tovrstnega podjetja v mešani lastnini in določitev podlag za njegovo organizacijo ter poslovanje. Seveda pa bomo zagotovili ustrezne informacije takoj po podpisu pogodbe, ki jo 'tik pred zdajci', predvidevamo najpозnejše v začetku septembra 1990.

Takrat bomo poskušali zagotoviti tudi podrobnejše prispevke o celoviti organizaciji gospodarskega sistema po zakonu o podjetjih in o novi zakonodaji s področja delovnih razmerij, saj bo temeljitejše poznavanje teh vprašanj za boljše razumevanje in lažji prehod še kako potrebno.

Po zakonu o podjetjih (36.a in 36.b člen, ob uporabi 120. do 132. člena) so organi upravljanja, poslovanja in nadzorstva v d.d. v družbeni lastnini: **skupščina, upravni odbor, delavski svet, poslovodni organ in nadzorni odbor.**

Skupščino sestavljajo delničarji – imetniki delnic in delegati delavcev.

Vsaka delnica daje praviloma pravico do enega glasu (s statu-

tom se lahko določi tudi, da ima delnica več glasov ali da jih nima), število glasov delegatov delavcev pa se določi s statutom, v sorazmerju z živim delom delavcev.

V naših d.d. Adria, TPV in TADO sestavljajo skupščine: eden ali več predstavnikov družbenega podjetja IMV, kot edinega delničarja, ki ima tako tudi vse glasove na podlagi delnic, in dva delegata delavcev d.d. V d.d. v mešani lastnini Revoz bodo v skupščini še eden ali več predstavnikov RNUR, z glasovi sorazmerno številu delnic na podlagi vloženega kapitala.

V Adrii šteje skupščina 62.373 'delniških glasov' (osnovni kapital 62.873.000,00 DEM, razdeljen na 62.873 delnic, v vrednosti ene delnice 1.000,00 DEM) in dodatno 6.287 glasov delavcev (razmerje: kapital – živo delo), kar je skupno 69.160 glasov (vse v celih – zaokroženih številih).

Skupščina TPV šteje 6.203 glasove na podlagi delnic (osnovni kapital 6.203.000,00 DEM, razdeljen na 6.203 delnice, z vrednostjo ene delnice 1.000,00 DEM) in 620 glasov delavcev, skupno 6.823 glasov.

Skupščina TADO šteje 3.492 delniških glasov (osnovni kapital 3.492.000,00 DEM, razdeljen na 3.492 delnic, z vrednostjo ene delnice 1.000,00 DEM) in 350 glasov delavcev, kar je skupno 3.842 glasov.

Vsak predstavnik oz. delegat ima v skupščini določeno število 'delniških glasov' oz. glasov delavcev, sklepi pa se sprejemajo praviloma z večino glasov po prisotnosti.

Skupščina d.d. zlasti: sprejema statut d.d.; odloča o statusnih spremembah d.d., o spremembi njene oblike in o združevanju v sestavljene in druge oblike statusnih povezav podjetij; odloča o delitvi in uporabi dobička; odloča o kritju izgub; sprejema letni obračun d.d.; odloča o spremembi rodov delnic in o njihovem umiku; postavlja in razrešuje člane upravnega in nadzornega odbora; odloča o zvišanju ali znižanju osnovne glavnice; odloča o ustanavljanju in prenehanju podjetij (ki jih ustanovi d.d.).

Iz opisanih pristojnosti izhaja, da je skupščina organ, ki sprejema samo temeljne odločitve



Skupščine je vodil predsednik PO Marjan Anžur

glede dela in poslovanja d.d. Zato se sestaja praviloma enkrat letno (redna skupščina), za odločanje o letnem obračunu, za druge zadeve pa se organizirajo izredne seje.

Upravni odbor d.d. sestavljajo predstavniki delničarjev (ne delničarji) in delavcev družbe, enako v sorazmerju kapital – živo delo, lahko pa dodatno zunanji strokovnjaki, s potrebnimi znanji določenih področij.

Upravni odbori vseh naših d.d. štejejo pet članov: štiri predstavnike družbenega podjetja IMV (kot edinega delničarja) in enega predstavnika delavcev.

Vsak član ima en glas, za sprejemanje sklepov pa so potrebne tri petine (vseh) glasov.

Tudi upravni odbor je organ upravljanja d.d., ki pa ima pristojnosti na širših področjih. Zato so njegova sestava in pravila sklepčnosti ter glasovanja bolj operativne narave, sestaja pa se večkrat, glede na tekoče potrebe.

Upravni odbor ima zlasti naslednje pristojnosti: določa predlog statuta d.d., sprejema vse splošne akte d.d., razen statuta in aktov, za katere sta pristojna delavski svet in poslovodni organ; odloča o izdaji obveznic; določa poslovno politiko d.d.; odloča o spremembah firme, sedeža in dejavnosti d.d.; določa končne predloge sklepov oz. aktov in drugih gradiv za skupščino d.d.; obravnava vsa vprašanja v pristojnosti skupščine in daje svoja mnenja ter predloge; odloča o poslovnem sodelovanju in drugih oblikah

poslovnega oz. delovnega povezovanja d.d.; izvršuje naloge skupščine; vsake tri mesece predloži nadzornemu odboru poročilo o poslovanju d.d. in je na njegovo zahtevo navošč na sejah nadzornega odbora, brez pravice glasovanja; postavlja in razrešuje poslovodni organ d.d. in druge delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi; daje navodila in smernice za delo poslovodnemu organu, drugim delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter drugim osebam v delovnem razmerju v družbi.

Vloga **delavskega sveta** v d.d. je v primerjavi z dosedanjo bistveno drugačna. Ni več organ, ki upravlja delo in poslovanje družbe kot celote, temveč zlasti organ delavcev, ki ureja njihove zadeve in interese ter nastopa glede tega do organov, ki odločajo.

Delavski svet predvsem: voli delegate delavcev v skupščino, upravni in nadzorni odbor d.d. in jim določa stališča za delo; obravnava (ne sprejema) predloge splošnih aktov, ki urejajo delovna razmerja in delitev osebnih dohodkov; spremlja izvrševanje kolektivne pogodbe in splošnih aktov d.d., ki se nanašajo na ekonomski in socialni položaj delavcev; obravnava oz. daje predloge planov kadrov in izobraževanja; obravnava predloge za statusne spremembe d.d., bistvene spremembe v tehnično tehnoloških postopkih, velike intervencije in bistveno zmanjšanje obsega ali prenehanje d.d.; sprejema stališča do vprašanj, o katerih

ustanovitvi delniških družb). Organizirane in izpeljane so bile namreč ustanovne skupščine in prve seje upravnih odborov delniških družb v družbeni lastnini (d.d.): Tovarna prikolic Adria Caravan (Adria), Tovarna posebnih vozil Novo mesto (TPV) in Tvoronica avtomobilskih delova i opreme Beli Manastir (TADO), kot njihovih organov upravljanja.

TREH DELNIŠKIH DRUŽB

odloča skupščina ter vplivajo na obnavljanje, povečevanje in izboljševanje družbenih sredstev ter uresničevanje samo-upravljanja.

Delavski svet pa odloča le o: delitvi dobička, ki pripada delavcem, delitvi stanovanj in stanovanjskih kreditov, uporabi sredstev za neposredno skupno porabo in o sprejemanju splošnih aktov s teh področij.

Glede sestave, izvolitve, odpoklica in načina dela delavskega sveta v primerjavi z dosedanjimi pravili ni bistvenih sprememb. Omenimo le, da bodo delavski sveti prejšnjih tozdov Adria, TPV in TADO (predvidoma tudi Revoz) nadaljevali delo v nespremenjeni sestavi do poteka mandata (6. 2. 1991), nato pa bodo izvoljeni novi.

Poslovodni organ je lahko kolektivni – poslovodni odbor ali individualni – direktor.

Družbeno podjetje IMV ima poslovodni odbor, d.d. Adria, TPV in TADO (predvidoma tudi v Revoz) pa glavne direktorje.

Tudi vloga poslovodnega organa se je bistveno spremenila, zlasti tako, da ima večje pristojnosti (samostojno sprejemanje ukrepov in izvajanje poslovne politike in plana, odločanje o sklenitvi in prenehanju delovnega razmerja, razporejanju delavcev, razporeditvi delovnega časa, disciplinskih ukrepih,

javnih opominih in denarnih kaznih, prispevkih delavcev pri delu, inovacijah idr.), pa tudi večje neposredne odgovornosti, z enostavnejšim postopkom za imenovanje in razrešitev. Smiselno enako velja za druge delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, vendar to ni predmet tega sestavka, zato kaj več v naslednjih.

Nadzorni odbor, kot organ nadzora v d.d. sestavljajo predstavniki delničarjev in delavcev, ter enako kot velja za upravni odbor, lahko dodatno zunanji strokovnjaki.

Nadzorni odbori d.d. Adria, TPV in TADO štejejo po tri člane: dva predstavnika družbenega podjetja IMV in enega predstavnika delavcev.

Nadzorni odbor zlasti nadzoruje uporabo sredstev d.d., pregleduje obračune, poročila o poslovanju družbe in predloge o delitvi dobička ter ugotavlja ali se vodijo poslovne knjige d.d.

O svojih ugotovitvah in sklepkih je dolžan obveščati pristojne organe in skupščino d.d. ter skladno s tem predlagati odgovornost organov, članov organov in drugih oseb, ki so zagrešile morebitne nepravilnosti.

Mandat delegatov delavcev v skupščini d.d. traja toliko kot mandat delavskega sveta, ki jih je izvolil, mandat vseh članov upravnega in nadzornega

odborov pa štiri leta.

Delegati delavskega sveta se volijo za dve leti.

Poslovodni odbor družbenega podjetja IMV je imenovan za štiri leta, glavni direktorji d.d. pa za dve leti.

Delničarji s pravico glasovanja v skupščini d.d. nimajo omejenega mandata. Vsak se lahko udeleži vsake seje, s toliko glasovi, kolikor ima delnic (če daje po splošnem pravilu vsaka delnica en glas, sicer pa z glasovi, kolikor jih dajejo po posebnih pravilih izdane delnice) dokler je njihov imetnik.

Upravni odbor, delavski svet in drugi stalni organi d.d. lahko za odločanje iz svojih pristojnosti imenujejo **komisije**, vsi organi vključno s poslovodnimi, pa lahko ustanovijo **delovna telesa, stalne in občasne komisije ipd.** Imenovanje teh organov bo odvisno od tekočih potreb, lahko pa bodo to naložili tudi posebni predpisi in splošni akti d.d. Podjetja morajo imeti še disciplinsko komisijo; statuti d.d. Adria, TPV in TADO glede tega določajo, da disciplinske komisije prejšnjih tozdov nadaljujejo delo do poteka mandata (enako, kot velja za delavske svete – do 6. 2. 1991) tudi v novi organiziranosti, vsem drugim organom (komisijam...) pa z izvolitvijo upravnih odborov preneha mandat.

Ustanovne skupščine d.d. Adria, TPV in TADO so 25. junija (Adria in TPV) oz. 26. junija 1990 (TADO) so, po sicer strogih otvoritvenih formalnostih (ugotovitev sestave, prisotnosti in sklepčnosti, izvolitev predsedujočega), sprejele svoje statute, izvolile upravne in nadzorne odbore, ugotovile začetne bilance in sprejele poročilo o aktivnostih za vpis v sodni register.

V upravne odbore so bili izvoljeni:

– za d.d. **Adria**: Marjan Anžur, Miran Verdel, Andrej Bleiweis in Zdravko Slak – vsi kot predstavniki družbenega podjetja IMV ter Ivan Jaklič – kot delegat delavcev;

– za d.d. **TPV**: Vladimir Bahč, Zdravko Slak, Miran Verdel in Štefan Poredoš – predstavniki družbenega podjetja IMV ter Janez Staniša – delegat delavcev;

– za d.d. **TADO**: Vladimir Bahč, Miran Verdel, Andrej Bleiweis in Bojan Tomšič – predstavniki družbenega podjetja IMV in Ivan Marič – delegat delavcev;

Delegat delavcev so pred tem izvolili delavski sveti d.d. in so skupščine izvolitev le ugotovile. Enako velja za delegate delavcev v nadzornih odborih, navedene v nadaljevanju.

V nadzorne odbore so bili izvoljeni:

– za d.d. **Adria**: Janez Bombek in Majda Pirc – predstavnika družbenega podjetja IMV ter Marija Papež – predstavnica delavcev;

– za d.d. **TPV**: Janez Bombek in Bojan Petan – predstavnika družbenega podjetja IMV ter Zlatko Katalenič – predstavnik delavcev;

– za d.d. **TADO**: Janez Bombek in Jože Žlogar – predstavnika družbenega podjetja IMV ter Dušan Zrilič – predstavnik delavcev.

Pripominjamo, da ni vsebinskih, ne formalnih ovir za imenovanje iste osebe – predstavnika delničarja – v iste ali različne organe d.d. in naj zato ponavljajoča se imena ne motijo.

S statuti d.d. se bomo seznanili pozneje, z bilanci pa smo se lahko že ob obravnavah



Ustanovna skupščina delniške družbe v družbeni lastnini Tovarna posebnih vozil Novo mesto



USTANOVNE SKUPŠČINE TREH DELNIŠKIH DRUŽB



zaključnih računov tozdov, iz katerih so se organizirale d.d., ker so podatki slednjih podlaga za začetne bilance v novi organiziranosti. Zato jih ne bomo ponavljali, o vpisu v sodni register pa nekaj besed ob koncu sestavka.

Tudi novoizvoljeni **upravni odbori** so (Adria in TPV 25. junija, TADO 26. junija 1990) najprej opravili že omenjene uvodne formalnosti, izvolili svoje predsednike in njihove namestnike, nato pa imenovali glavne direktorje d.d. in druge delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi ter sprejeli plane družb.

Za **predsednike in namestnike predsednikov** upravnih odborov so bili izvoljeni:

– d.d. **Adria**: Marjan Anžur – predsednik in Miran Verdel – namestnik predsednika;

– d.d. **TPV**: Vladimir Bahč – predsednik, Zdravko Slak – namestnik;

– d.d. **TADO**: Vladimir Bahč – predsednik, Miran Verdel – namestnik.

Za **glavnega direktorja** so bili imenovani:

– d.d. **Adria** – Jože Sagadin,

– d.d. **TPV** – Mitja Novak in

– d.d. **TADO** – Jovo Stupar.

Drugi delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi so:

– v d.d. **Adria**: Milan Nosan – pomočnik glavnega direktorja, Stanislav Lukšič – direktor razvojnega področja, Anton Guštin – direktor področja kakovosti, Aleksander Malahovsky – direktor področja marketing, Stanislava Žabkar – direktorica nabavnega področja, Janez Brinc – direktor tehnološkega inženiringa, Zdravko Žalec – direktor področja informatike, Jože Žlogar – direktor finančno računovodskega področja, Cirila Zajc – direktorica področja plana, analiz in kontrole, Franc Šenica – direktor kadrovskega splošnega področja in Janez Dulc – direktor tehničnega

področja;

– v d.d. **TPV**: Boris Grozdanov – direktor prodajnega področja, Miha Luckman – direktor razvojnega področja, Anton Čeferin – direktor področja kakovosti, Martina Burgar – direktorica ekonomskega področja, Stanko Jaklič – direktor kadrovskega splošnega področja, Slavko Bračko – direktor programa AL-KO, Emil Lipar – direktor obrata Novo mesto, Franc Selič – direktor obrata Suhor, Miha Ogorevc – direktor obrata Brežice in Mitja Španger – direktor področja nabave;

– v d.d. **TADO**: Ernest Brnjarac – vodja splošno kadrovske službe, Vlado Kosič – vodja službe ekonomike, Ivan Doboš – vodja programa AP, Franjo Takač – vodja programa SO, David Radič – vodja službe razvoja, Dušan Zrilič – vodja kontrole kvalitete, Mladen Horvat – vodja službe vzdrževanja in energetike in Jovan Folk – vodja komercialne službe.

Imenovanja so začasna, do določitve dokončne mezoorganizacije družb, o kateri bodo odločali upravni odbori na naslednjih sejah. Takrat bodo odločili tudi o organizaciji del s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, o vsebini in obsegu pooblastil ter o dokončnih imenovanjih.

Sprejetih planov, ki so obširni, v tem sestavku ne moremo obravnavati.

Novoizvoljeni nadzorni odbori še niso zasedali. Prve seje, na katerih bodo izvolili svoje predsednike in njihove namestnike, predvidevamo jeseni.

Družbeno podjetje IMV in d.d. Adria ter TPV so že vpisani v sodni register, postopek za vpis d.d. TADO pred pristojnim sodiščem v Osijeku (ne več v Novem mestu) je v teku, d.d. Revoz pa bomo priglasili takoj po podpisu omenjene pogodbe z RNUR in njeni registraciji pred pristojnim zveznim organom.

Z izvolitvijo organov d.d. in vpisi v sodni register smo oz. bomo (TADO, Revoz) končali



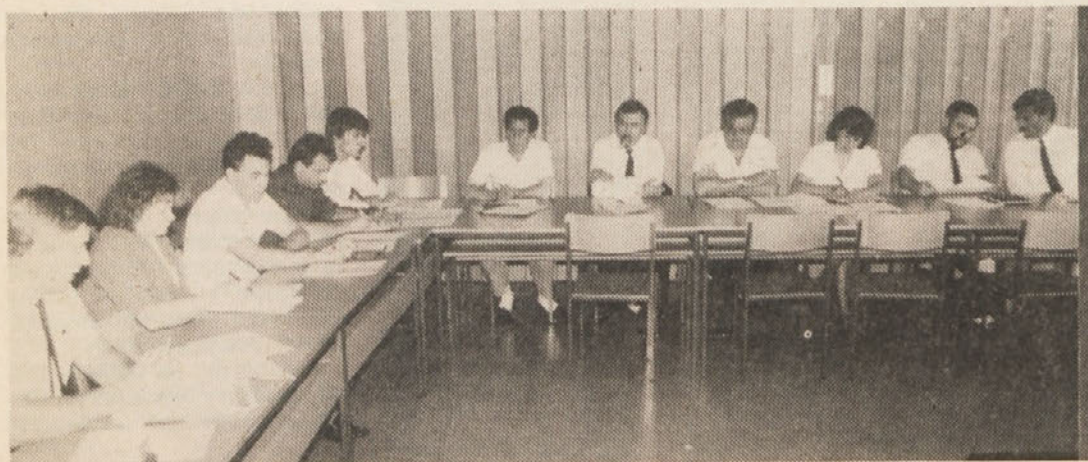
Vlado Bahč je bil izvoljen za predsednika upravnega odbora TPV in TADO Beli Manastir. Predsednik upravnega odbora Adria Caravan pa je Marjan Anžur

predpisane in vsebinske naloge za dokončno oblikovanje ali konstituiranje nove podjetniške organiziranosti in določili osnove za njihovo nadaljnje organiziranje, poslovanje ter razvoj. Seveda moramo oz. bomo morali z delom nemudoma nadaljevati: določiti podrobnejšo notranjo organizacijo, jo razvijati in nenehno prilagajati vsakodnevni težji gospodarskim razmeram, pripravljati nove splošne akte, ustrezno novim sistemom posameznih področij, primerno graditi in prilagajati

notranje sistemske rešitve in postopke, da drugih proizvodnih, tehnoloških, tržnih idr. vsakodnevnih nalog, ki sicer ne sodijo v vsebino tega sestavka, niti ne naštevamo. V prvi vrsti bomo morali poseči in ustrezno spremeniti lastni odnos do upravljanja, kapitala, lastnine, urejanja notranjih medsebojnih odnosov in notranjega delovnega ter splošnega reda, ne nazadnje pa biti vsakodnevno pripravljeni na nove statusne spremembe (ustanavljanje novih podjetij, spremembe oblik obstoječih, zasebna oz. tuja dodatna vlaganja ipd.), ki jih zahtevajo spremenjeni družbeni odnosi in tržno gospodarjenje.

Pri vsem moramo in bomo morali vsaj vzporedno organizirati sindikat, ki bo v bistveno novih razmerah, ob spremembah sistema samoupravljanja v sistemu udeležbe delavcev v upravljanju, zastopal njihove interese v odnosih do kapitala, do njegovih zahtev in v razmerah neusmiljenih tržnih zakonitosti. Velike naloge in izziv, ki ga moramo hitro dojeti in sprejeti, in smo ga – sodeč po dosedanjih izkušnjah – sposobni premagati.

Simom Drobnič



Ustanovna skupščina Tovarna prikolic Adria Caravan

Pripravljalna vzdrževalna dela so v teku

Kolektivni dopust, ki ga planiramo letos v avgustu je, tako kot vsako leto priložnost, da detajlneje pregledamo instalirano opremo (stroje, naprave, orodja, transporterje...) in odpravimo pomanjkljivosti. Starejša oprema, katero vzdrževalci že dobro poznamo bo deležna ustaljenih planskih posegov. Več neznank pa pričakujemo pri opremi, katera je prišla s programom R5.

Novoinstalirana oprema je v obratovanju leto dni, a to je vsekako čas, ki je po naših izkušnjah zadosti dolg, da se pokažejo vse dobre in slabe lastnosti stroja ali naprave.

V prvi fazi začetnega obrato-

vanja se pojavijo vse slabosti, ki so rezultat bodisi napačnih konstrukcij, nekakovostno vgrajenih materialov ali napak pri sestavi in montaži stroja ali naprave. To so neznanke, za katere se bo potrebno sproti pravilno odločati.

Groba analiza dosedanjih vzdrževalnih posegov kaže na pomanjkljivosti in slabo kakovost domače opreme. Prepočasi se realizirajo reklamacijski postopki. Posebej bi tu poudaril dobavitelja transportne opreme FKK.

V glavnem smo planirali tista vzdrževalna dela, katera ni možno opraviti v času rednega obratovanja. Ta so različna

glede na tehnologijo po posameznih obratih.

Grobi plani so že napravljeni. Do konca julija bodo izdelani fini plani z natančno opredeljenimi nalogami po skupinah. Nosilci aktivnosti so vodje tekočih vzdrževanj po obratih in tehnologi zadolženi za posamezne oddelke. Na pomoč delavcem tekočih vzdrževanj bodo kot običajno priskočili tudi delavci iz centralnih delavnic.

Rezervnih delov imajo v glavnem dovolj na zalogi, tako da večjih problemov ne pričakujejo.

Nekoliko nas bodo pestile organizacijske težave, ki izhajajo iz zamika terminskega plana kolektivnega dopusta pa

tudi to smo uspeli zmanjšati na minimum. Včasih se nam zdi, da se na vzdrževalce in naše probleme kar pozablja. Tudi mi smo si planirali dopuste, rezervirali čas in prostore za letni dopust!

Po tem pridejo spremembe in s tem najrazličnejše neprijetnosti doma in v službi. Dobro bi bilo v bodoče takšne spremembe pravočasno predvideti, ali pa jih sploh naj ne bi bilo.

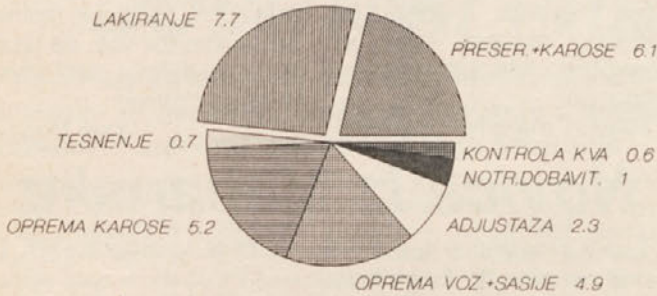
O tem, kako nam bo uspelo, bomo poročali tako kot vsako leto po kolektivnem dopustu, obljubimo tokrat lahko, da bo plan v popolnosti realiziran. Za to imamo dovolj sposobnega kadra, volje in znanja.

M. R.

KAKOVOST

PORAZDELITEV NON AQR TOČK R-4 JUNIJ - 1990

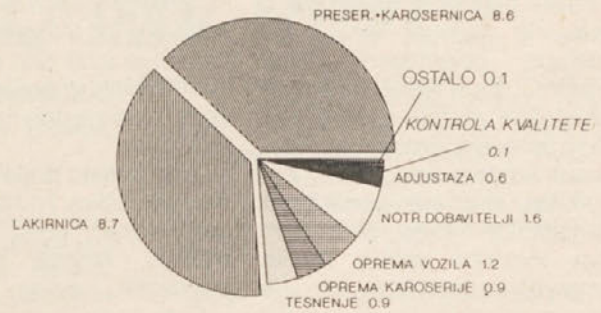
STEVIL OČENJENIH VOZIL -54



NON AQR - 28.5

PORAZDELITEV NON AQR TOČK R-5 JUNIJ-1990

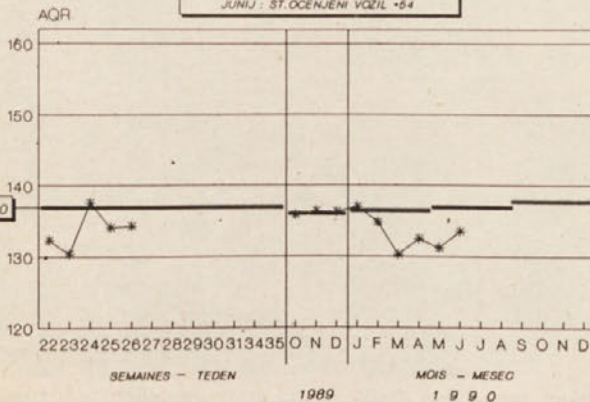
ST. OČENJENIH VOZIL -111



NON AQR - 22.7

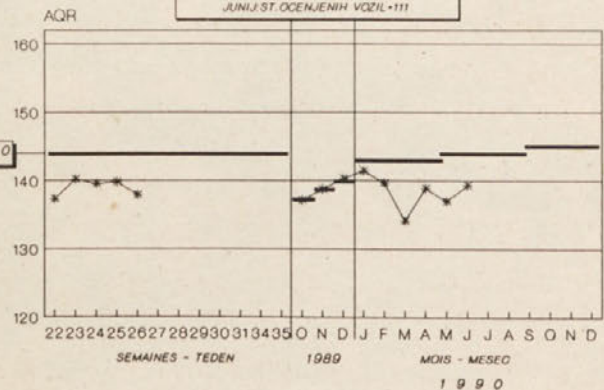
VEHICULE R-4 VOZILA R-4

JUNIJ - ST. OČENJENIH VOZIL -54



VEHICULE R-5 VOZILA R-5

JUNIJ - ST. OČENJENIH VOZIL -111



Nedovršena proizvodnja in posledice

Vsakodnevne težave okrog repromateriala nujno porajajo nove probleme, če ne drugače v obliki nedovršene proizvodnje. Naši vodilni pravi-jo, da je ta problem veliko-krat domena višje sile. Temu bi bilo potrebno dodati še: in tistih, kateri so zadolženi za planiranje in izdobavo repromateriala. Na ta problem delavci iz neposredne proizvodnje ne moremo vplivati. Vendar na višino stroškov finalnega izdelka lahko vplivamo vsi, od tistih, ki delajo na montažnih trakovi- do tistih, ki nadzirajo in vodijo proizvodni proces.

Velika količina nedovršeni- nih vozil terja organiziranje nadurnega dela. Ta pa ponavadi poteka v dopoldanskih in popoldanskih urah, ponoči in ob prostih sobotah. Do sedaj ni bilo večjih težav z organizacijo nadurnega dela, vsaj ko gre za zagotovitev števila potrebnih delavcev. V situaciji kakršni smo, so delavci pripravljeni delati nadure, kljub temu, da jim od zaslužka občina vzame več kot petdeset procentov. Problem nastaja okrog dovoza in odvoza vozil na montažo in adjustažo. Vemo, da imamo na montaži veliko število manjših delavcev in da



večina med njimi nima vozniškega izpita. Kljub temu so prav oni prvi za volanom, pa se niti ne zavedajo eventualnih posledic. Vodje skupin, ki vodijo nadurno delo, obremenjeni z ene strani z željo, da skompletirajo čimvečje število vozil in z druge strani z dejstvom, da na razpolago z dovolj vozniki, ne morejo nadzirati, kdo se usede za volan.

Rezultati obnašanja neizkušenih in temperamentnih mladih je vsak dan večje število razbitih in poškodovanih vozil. Ceno le-teh še nihče ni izračunal.

In to je tisto dodatno povečanje stroškov že tako visoke proizvodne cene našega izdelka. Nekdo bi moral odgovoriti, zakaj je temu

tako? Zadnje prevračanje vozila in trčenje vozila z viličarjem ter najnovejša dirka dveh mladih delavcev s karticami po dvorišču, naj bi za nekoga bil znak za alarm, da je napočil čas, ko je treba povedati, fantje zdaj je dovolj! Materialna škoda je velika, toda na srečo ni bilo človeških žrtev. Škodo na vozilih bomo plačali vsi skupaj, vendar pa cene življenja mladega človeka nihče ne more plačati. Zato je potrebno ukrepati takoj in energično, jutri bo mogoče prepozno!

Mladim moramo preprečiti

nepremišljeno izvajanje nesreče! V preteklosti smo imeli značke in tablice za tiste, ki se lahko vozijo po tovarni, toda rezultatov ni. Takšna dovoljenja smo žal opustili. Moramo pa poiskati nove oznake za tiste, ki smejo, in ki so določeni za vožnjo po tovarni.

Za nas je nedovršena proizvodnja vedno izredno stanje, toda rešujemo jo brez težkih posledic. Zaščitimo delavca in družbeno lastnino. Zastavimo vsi vse, da bo življenje in delo v naši tovarni varno in prijetno.

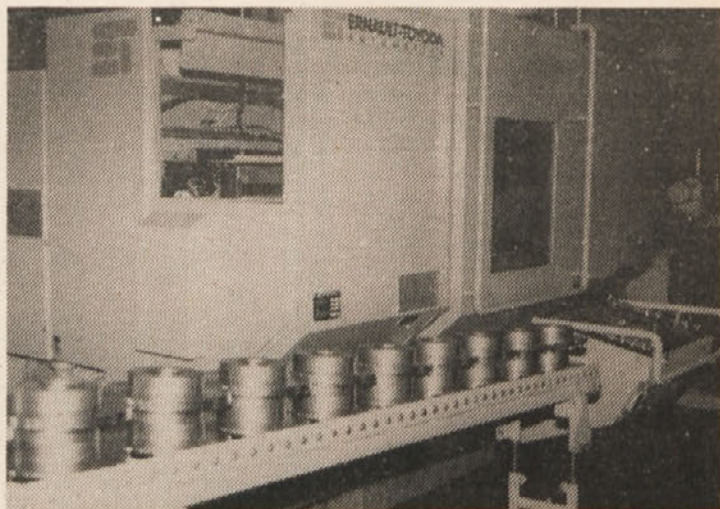
Jovo Bogovac

Novice iz Mehanske

Tudi v proizvodnji II. potekajo priprave za program R5, ki je z majhno zamudo že pri koncu.

Gre za mehanske dele R5 in sicer: zavorni boben, zavorni disk, pesto kolesa in čep kolesa zadaj.

Več o tem bomo pisali v eni od naslednjih števil.



Obdelava zavornega diska R5 na enovretenskem stružnem avtomatu CMC - HES 44

Trak montaže – barometer lakirnice

Že nekaj časa lahko ob prihodu na delo vidimo popolnjen trak montaže. To nam pove, da v lakirnici ni težav. Veliko časa smo bili zjutraj priča praznemu traku, ki je vzbujal zaskrbljenost.

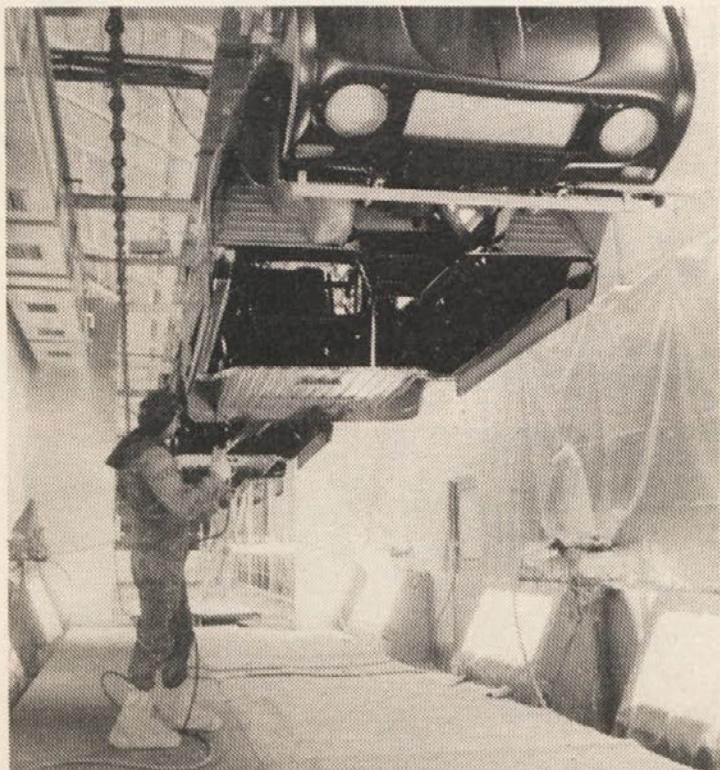
Ves ta napredek lakirnice pa ni prišel sam od sebe. Veliko truda je bilo vložena, da se je stanje izboljšalo. Težko je naštetih in opisati vse aktivnosti, ki so bile narejene v teh nekaj mesecih. Predvsem je bilo to timsko delo sodelovanja vseh služb: tehnologije, vzdrževanja in kontrole s proizvodnjo.

- Izboljšana sta red in čistoča na delovnih mestih.
- Tehnološki postopki so obnovljeni in postavljeni na delovnih mestih.
- Izboljšano je čiščenje lakirniških naprav in pripomočkov.
- Povečana je kapaciteta centralnega napajanja iz mešalnice lakov.
- Urejena je informiranost delavcev o prvi kakovosti.
- Povečano je sodelovanje z dobavitelji laka.

Lahko bi še naštevali, vendar pri vseh teh nalogah ostane ena najpomembnejša in stalna naloga spoštovanje tehnološke discipline – delovno operacijo narediti tako kot jo predpisuje postopek.

Vzdrževanje reda in čistoče na delovnem mestu je tudi ena od obveznosti vsakogar. Čisto in urejeno delovno mesto je pogoj za dobro kakovost.

Anton Fabijan



DOBITNIKI PRIZNANJ IMV REVOZ

V počastitev letošnjih dobitnikov priznanja Zlato sonce iz republike Slovenije je Svobodni sindikat Slovenije v sodelovanju z IMV Revoz organiziral srečanje dobitnikov tega priznanja.

Najvišje priznanje kip zlato sonce, kot že veste je prejel IMV Revoz, plaketo zlato sonce pa sta prejela Elan iz Begunj in Gorenje – gospodinjski aparati iz Titovega Velenja, medaljo zlato sonce pa Podjetje za vzdrževanje železniških vozil Ljubljana – Šiška in trije posamezniki: Ivan Verhej (Gradis Maribor) Darko Cafuta (Aero – Medvode) in Stanko

Gabrovec (Tovarna dušika Ruše).

Srečanje je otvoril naš mešani pevski zbor, Pavel Noč, glavni direktor IMV Revoz pa je pristojnim predstavil delo in načrte Revoza. Zbranim je v imenu SSS spregovorila članica predsedstva Marija Fedran, ki je poudarila, da skrb za človeka ostaja ena osnovnih akcij sindikata, ki postavlja tudi zahteve po nekaterih

spremembah zakona o varstvu in zaščiti pri delu. V nadaljevanju je Branko Košir, vodja sektorja varnosti v IMV Revoz, predstavil organizacijo in program varstva pri delu in poudaril, da to visoko priznanje za Revoz pomeni dodatno obvezo, da vse zahtevne naloge, ki so jih zadali na tem področju tudi uresničijo.

Gostje so si po končani slovesnosti z zanimanjem ogledali proizvodne prostore in mnogi, ki že nekaj časa niso bili v tovarni, so opazili ogromne premike na bolje.



Gostje so si z zanimanjem ogledali proizvodnjo vozil



Zbrane je v imenu SSS pozdravila članica predsedstva Marija Fedran

ADRIA V DRUGEM ČETRTLETJU

Po padcu proizvodnje v drugem polletju 1989, ki ga je v glavnem povzročilo osvajanje nove game, zahtevnejših prikolic sezone 89/90, spremljanih z izdelavo velikega števila vzorcev in sejemskih eksponatov (samo v Novem mestu smo jih v obdobju maj – september izdelali 361). Nova sezona, je zlasti pri B skupini modelov, narekovala novo koncipirane konstrukcijske rešitve notranje opreme. V tem obdobju je bila tudi bistveno menjana struktura asortimana. V prid zelo zahtevnim izvedenkam in v želji, da praktično v vsakem trenutku postrežemo s celotnim programom prikolic in avtodomov, ki so v danem časovnem obdobju zanimivi za tržišče, je bila in je še sorazmeroma prisotna velika razdrobljenost serij. Dodatne težave je povzročil tudi požar, ki smo ga imeli v času kolektivnega dopusta.

Po predhodnih težavah, ki so za usvajanje novih modelov spremljajoč dejavnik tudi v razvitem svetu, se je proizvodnja kljub visoko zastavljenim ciljem začela z novembrom 89 normalizirati. V prvem četrtletju tekočega leta, če izvzamemo pereče materialne težave, s katerimi smo se dnevno srečevali, tako na področju domače nabave in uvoza, občasno pa tudi z internim oskrbovanjem montaž, se je v celoti stabilizirala. Pri tem gre poudariti izboljšanje izdobjav naših zunanjih obratov (polfinali-

stov), pri čemer se je kontinuiteta oskrbovanja še okrepila v drugem četrtletju. V zunanjih obratih je vidno izboljšanje stanja v glavnem posledica sprememb v organiziranosti dela, novih organizacijskih prijemih, nedvomno pa gre priznanje tudi vsem proizvodnim delavcem, ki se zlasti ob pomanjkanju reprovromateriala kot posledici likvidnostnih težav in ambicioznih planskih obveznostih montaž Novega mesta, Brežic in Deinceja, vključujejo v podaljšan delavnik.

predhodnega oblikovanja delovnih mest, izdelave tehnoloških postopkov in drugih tehnoloških podlag, najprej na montaži Novo mesto. Kljub precejšnjem številu spremljajočih problemov, ki so bili v glavnem posledica človeškega faktorja, lahko ob koncu drugega četrtletja zahvaljujoč medsebojnemu zaupanju in tesni sodelavi med obrati, z zadovoljstvom medsebojnemu zaupanju in tesni sodelavci med obrati, z zadovoljstvom ugotavljamo, da se je poleg Semiča in

Delež predanih prikolic iz intervencije, ločen po mesecih in montažah, prikazuje naslednji pregled:

obrat	mesec			skupaj
	IV.	V.	VI.	
Novo mesto	600	927	781	2308
Brežice	269	109	158	536
skupaj:	869	1036	939	2844

Pri tem naj poudarim vidno izboljšanje na področju oskrbe z lesnimi elementi in sklopi, kjer smo izdelali metodologiji neposredne dostave direktno na delovno mesto.

To pomeni odpravo, oziroma racionalizacijo vhodne kontrole in prevzema na montažah. Slednji funkciji sta v celoti prenešeni v naše obrate, ki so dolžni zagotoviti:

- 100 % kakovost dostavljenih pozicij,
- embaliranje elementov na osnovi podlag tehnološke priprave dela,
- identičnost številčnega stanja posameznega zaboja s spremno dokumentacijo.

Sistem neposredne dostave na delovno mesto smo v začetku prvega četrtletja začeli poskusno uvajati na osnovi

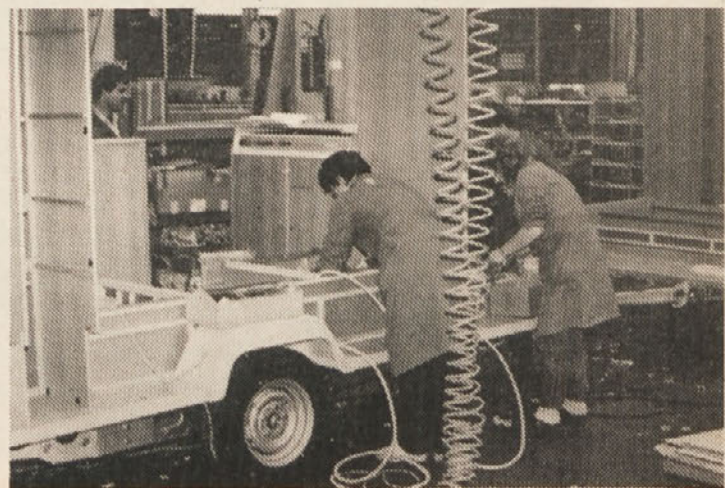
Šentjerneja tudi Črnomelj – znan po zahtevnosti in raznovrstnosti sestavnih delov, dobro vključil v predlagano racionalizacijo. Za bralce, ki toliko ne poznajo našega proizvoda, samo podatek, da je npr. kuhinjski blok v prikolici sestavljen kar iz 32 lesnih pozicij, viseča omarica U grupe npr. iz 18. V preteklosti so se vsi lesni elementi količinsko in kakovostno prevzemali na montažah, zlagali na posebne vozičke, ter tako pripravljene sklopi v razstavljenem stanju transportirali na ustrezna delovna mesta predmontaže in montaže.

Konstrukcijsko drugačna zasnova B družine prikolic, ki predstavlja cca 50 % vsega proizvodnega asortimana, ter dostava sklopov ostalih skupin prikolic v razstavljenem stanju,



Pregled gibanja izhodne kakovosti prikolic:

obrat		mesec		
		IV.	V.	VI.
Novo mesto	D	100,2	99,1	104,5
	AQR	125,6	122,8	118,8
	real.	96,6	94,5	91,4
Brežice	D	106,2	113,2	118,2
	AQR	124,1	122,0	119,6
	real.	95,4	93,8	92,0



je narekovala nujnost racionalizacije na tem področju. V prakso vpeljan organizacijski prijem, ki ga v drugem polletju načrtujemo tudi v naši tovarni v Brežicah, ima nedvomno določen pozitiven vpliv na realizacijo v drugem četrtletju, v katerem nam je uspelo zastavljen plan proizvodnje preseči za 5 %.

Bistvo novega načina dela je v tem, da zahteva neposredno maksimalno angažiranost zaposlenih pri izvajanju svojih operacij in v praksi potrjuje znano ugotovitev, da zagotavljanja kakovosti ne ustvarjajo kontrolorji, temveč vsi delavci na svojih področjih dela. Pri tem igra nedvomno zelo pomembno vlogo sprememba miselnosti ljudi, v smislu lastnega odnosa do opravljenega dela.

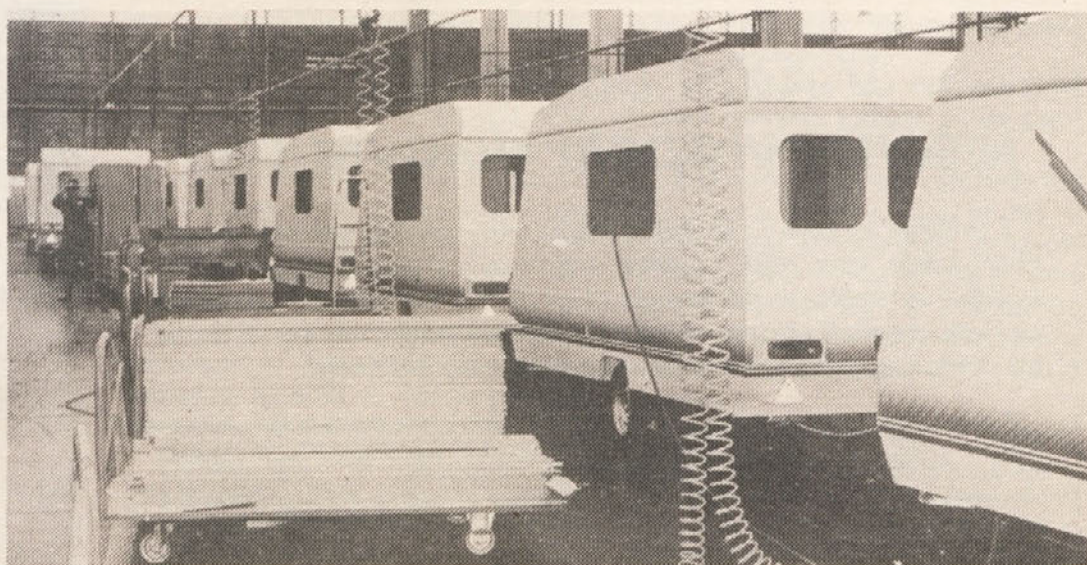
Ta se pozneje odraža v kakovostnejših proizvodih, manjšemu izmetu in stroških. Čeprav imamo za lesnopredelovalno industrijo sorazmerno visoka merila ocenjevanja kakovosti, z doseženimi rezultati ne moremo biti zadovoljni. Naše edino merilo je tržišče – kupec. Njegovemu zadovoljstvu so podrejene tudi praktično vse aktivnosti. Ob upoštevanju dejstva, da imamo prek 90 % izvoza na zelo občutljiva in konkurenčno zelo zahtevna tržišča je povsem jasno, da se moramo soočiti s strogimi merili, ki vladajo na teh tržiščih. V tej povezavi je usmeritev vodstva Adrie, o absolutni prednosti kakovosti pred količino vsekakor pravilna. Analiza tržišča namreč kaže, da kupci raje posegajo po dražjih, vendar zato kakovostnejših in zanesljivejših proizvodih, kar dovolj nazorno potrjuje rast prodaje avtodoma.

Upoštevaajoč zahteve tržišča in rezultate, ki jih dosegamo, s stanjem nismo zadovoljni, pri tem gre poudariti, da kljub zahtevnejšim merilom beležimo postopno stabilizacijo proizvodnega procesa in s tem izhodne kakovosti. Rezultati II. kvartala sicer izkazujejo na obeh montažah rahel padec, vendar v proizvodnji ne beležimo več izrazitih nihanj kakovosti. Izhod bi bil vsekakor boljši, če se ne bi dnevno srečevali z nedovršeno proizvodnjo.

V nasprotju s stabiliziranjem izdobjav glavnine naših polfinalistov, se je v drugem četrtletju, žal še vedno, nadaljevalo motenje oskrbovanja proizvodnje z repromateriali, ki je bilo v glavnem strjeno v naslednje skupine:

- hlodovina,
- oprema toaletnega prostora,
- tekstil.

Težave z materialom se odra-



žajo tudi v nedovršeni proizvodnji. V omenjenem obdobju smo, od skupnega števila 4385 na skladišče gotovih izdelkov predanih prikolic realizirali kar 2844 ali 65 % iz naslova kasnejšega kompletiranja.

Neoziraje se na moteno oskrbovanje montažnih linij, v povprečju je šla več kot vsaka druga prikolica v nedovršeno proizvodnjo, smo skupno v proizvodnji v II. kvartalu presegli dinamični plan za 211 prikolic ter celo za 25 % realizacijo v enakem obdobju 89.

Iz pregleda je razvidna progresivna rast CKD kolekcij avtodoma za našo montažo v Deincezu, kjer beležimo 88 % dvig proizvodnje v primerjavi z II. kvartalom 89, sledi montaža Brežice z 32 % in Novo mesto zu 25 %.

Jože Zadel



Gibanje proizvodnje po montažah prikazuje naslednji pregled:

obdobje	skupaj Adria						Novo mesto				
	1989	1990					1989	1990			
	real.	pl.d.	real.	%	%	real.	pl.d.	real.	%	%	
1	2	3	4	4/3	4/2	5	6	7	7/6	7/5	
april	1370	1369	1561	114 %	114 %	1007	970	1004	104 %	100 %	
maj	1299	1734	1662	96 %	128 %	1015	1250	1135	91 %	112 %	
junij	1220	1537	1628	106 %	133 %	804	1047	1174	112 %	146 %	
II.	3889	4640	4851	105 %	125 %	2826	3267	3313	101 %	17 %	
Kvartal											
	BREŽICE					CKD					
obdobje	1989	1990					1989	1990			
	real.	pl.d.	real.	%	%	real.	pl.d.	real.	%	%	
	8	9	10	10/9	10/8	11	12	13	13/12	13/11	
april	245	285	409	144 %	167 %	118	115	148	130 %	125 %	
maj	284	355	349	89 %	123 %	0	129	178	138 %	ERR	
junij	286	370	314	85 %	110 %	130	120	140	117 %	108 %	
II.	815	1010	1072	106 %	132 %	248	363	466	128 %	188 %	
Kvartal											

V Adrii bomo imeli jeseni evropski delovni čas

Z anketo, ki smo jo izvedli v maju med delavci skupne dejavnosti Adrie, smo želeli izvedeti, kaj menijo delavci o koristnosti uvedbe evropskega delovnega časa (EDČ), s kakšnimi težavami se bodo soočali ob tem in zakaj bi morala poskrbeti Adria, da bi bil učinek spremenjenega delovnega časa čim večji.

V anketi je bilo zajetih 207 (64,7 %) delavcev, med temi je večina delavcev (64 %) izrazila mnenje, da uvedba EDČ ne prinaša večjih koristi Adrii, (34 %) delavcev pa je bilo mnenja, da bo spremenjen delovni čas koristen za podjetje, samo (3 %) delavcev se ni opredelilo.

Kljub takšnim rezultatom bi lahko na osnovi argumentov s katerimi so delavci zagovarjali svoja stališča, sklepali, da tako eni kot drugi ne zagovarjajo brezpogojno svojih stališč. Razlika je v tem, da delavci ki menijo, da uvedba EDČ ni koristna za Adrio, postavljajo določene pogoje kot osnovo, ki mora biti zagotovljena pred spremembami delovnega časa, da bi le-ta bila uspešna in koristna.

Drugi so manj kategorični v svojih zahtevah in so verjetno mnenja, da bo čas prinesel svoje.

Obe skupini predvidevata podobne težave ob uvedbi EDČ, med katerimi je na prvem mestu v sedanjih družbeno ekonomskih razmerah ogroženost družine (družinskega življenja). Razlog ni samo v spremenjenem načinu življenja, temveč tudi v slabih ekonomskih pogojih, ki bi se ob zmanjšani možnosti dodatnega služenja v popoldanskem času, še poslabšale.

Vodstvo Adrie je kljub temu mnenja, da z uvedbo EDČ ne smemo odlašati, saj smo podjetje, ki večino svojega poslovanja opravlja s tujino, zato ji mora prilagoditi tudi način dela. Tako bomo dosegli boljši pretok informacij, lažje poslovanje komercialnih služb in tudi boljšo povezavo in koordinacijo dela režijskih delavcev oz. spremljajočih služb z izmenama. Boljši bi bil izkoristek delovnega časa in verjetno bi se tudi zmanjšalo nadurno delo.

Povsem pa drži tudi ugotovitev skupine delavcev, ki ne vidi koristi v uvedbi EDČ, in sicer da uspešnost ni direktno odvisna od oblike delovnega časa, ampak od organizacije dela, pogojev dela in izkoriščenosti vseh notranjih rezerv. Zato smo tudi v Adrii izdelali program kapitalizacije, s katerim bomo skušali organizacijske oblike in poslovno filozofijo približati vodilnim evropskim proizvajalcem v naši branži.

Poskrbeli bomo tudi za boljšo uveljavitev človeškega potenciala kot največjega razvojnega in konkurenčnega dejavnika in njegovo kakovost uskladili z evropskim nivojem na tem področju.

Le ob uveljavitvi vseh teh in še nekaterih drugih ciljev bo Adria obdržala trend vodilnega evropskega proizvajalca prikolic in avtomobov. Na ta način bo lahko svojim zaposlenim tudi zagotavljala ustrezen nivo plač in kakovost življenja.

Spremembe na vseh teh različnih področjih pa morajo potekati vzporedno, zato smo se tudi odločili, da z uvedbo EDČ ne odlašamo predolgo, ne čakamo, da se bodo razmere spreminjale same po sebi. Sprememba na enem področju bo zahtevala prilagoditev na drugem in le tako bomo dosegli željene premike v Adrii.

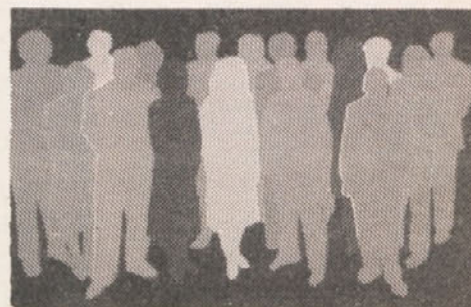
Z uvedbo EDČ bomo v Adrii začeli poskusno s 1. 8. 1990 v vseh režijskih službah, razen v tistih, ki so neposredno vezane na proizvodnjo. V organizacijskem navodilu o uvedbi EDČ pa bomo natančno definirali vsa dela in naloge, katerih izvajalci bodo morali delati po EDČ.

S 1. 9. 1990 bomo začeli redno delati po EDČ, ki bo trajal od 8.-9. ure do 16.-17. ure, s polurnim odmorom za malico.

V tem času bo vodstvo Adrie ob pomoči strokovnih služb:

1. Poskrbelo za usklajen prehod na EDČ znotraj IMV.
 2. Pravna služba bo pripravila organizacijsko navodilo o uvedbi EDČ.
 3. Socialna služba bo poskrbela za prilagoditev dela VVO potrebam Adrie.
 4. Kadrovska služba bo poskrbela za prilagoditev javnih prevozov novonastalim potrebam.
- Prosimo vse delavce, ki predvidevajo, da bodo imeli težave zaradi neprilagodnega voznega reda javnih prevoznih sredstev (vlak, avtobus), da to sporočijo v kadrovsko službo, najkasneje do 30. 7. 1990.
5. Adria bo poskrbela za organizacijo in boljšo prehrano.

Gl. dir. Adria Caravan, d.d.
Jože Sagadin, dipl. oec.



PREDSTAVLJAMO
VAM:

Bronislav Josifović Lucević

Vaše izkušnje nam bodo v veliko pomoč

Novembra 1987 smo podpisali pogodbo s sovjetskim partnerjem, po kateri bodo v Minsku v kratkem začeli proizvajati prikolice ADRIA in v tem času so v tovarni prikolic na usposabljanju delavci iz Minska, ki jih vodi Bronislav Josifović Lucević.

Povabili smo ga na klepet v uredništvo, kjer smo se zbrali Janez Brinc, ki pri projektu sodeluje že od samega začetka, Jože Zadel in Mladen Kopitar, ki nam je ljubeznivo pomagal premostiti jezikovno bariero.

Se lahko predstavite našim bralcem.

Po končani politehnični fakulteti sem se leta 1970 zaposlil v tovarni Belautomaz, kjer sem začel kot mojster in po napredovanjih danes opravljam delo namestnika direktorja proizvodnje tovarne prikolic. V zavodu MAZ izdelujemo med drugim tovornjake od nosilnosti 8-30 t in 1987, ko je bila podpisana pogodba med MAZ in IMV, sem se začel kot vodja izgradnje tovarne pobleže spoznavati s prikolicami. Sicer pa sem poročen in oče treh deklic. V prostem času, ki ga ni ravno v izobilju pa hodim na lov, ribolov. In ko omenjam moje hobije, naj ne pozabim omeniti fotografiranja.

Kako pri vas v Minsku preživljate prosti čas, ali imate v zavodih organizirane počitnice za svoje delavce?

Ljudje zelo radi letujejo v bližnjih kra-



Branislav Josifović Lucević

jih, kjer ima vsaka večja tovarna kampe s hišicami, v kateri lahko biva ena družina. Naš zavod ima kamp oddaljen 100 km od Minska in lahko ga primerjamo z vašimi kampi. Svoj dopust radi preživljamo ob Črnem morju, na Baltiku, Krimu in v Belorusiji. Prav v Belorusiji so čudovita jezera in mesta, ki so po Črnobilski katastrofi manj obiskana. Kapacitete so v kampih veliko manjše, kot je zanimanje ljudi.

Kaj pa način prebivanja prostega časa v prikolicah?

Vedeti morate, da je pri nas izredno malo prikolic. Sam sem se prvič srečal z njo 1987 leta v tovarni, ko ste pri nas izdelali štiri vzorce prikolic, ki smo jih potem sredi mesta predstavili prebivalcem Minska. Ljudje, večina se je tedaj

prvič neposredno seznanila s prikolico, so bili navdušeni. Po teh letih ugotovljamo, da je že pred zagonom tovarne povpraševanje po tem proizvodu, ki je za ZSSR popolnoma novost, od Srednje Azije do Baltika, ogromno. Tako, da lahko rečem, da se ljudje veselijo nove možnosti, preživljanja prostega časa, ki je večini še nepoznana, a zato toliko privlačnejša.

Od 1987, ko ste se prvič srečali s prikolico in IMV Adrio pa vse do danes je to delo, ki vas je povsem okupiralo. Je bil to za vas iziv?

Seveda. Kot rečeno gre za povsem nov proizvod, torej smo se in se še moramo naučiti veliko od vas. To delo je bilo tako za nas, kot za vas povsem nekaj novega, saj obveze, ki so zavezujoče pri tej proizvodnji pri nas, niso obvezne pri vas. Naprimer standardi, ti so pri nas zahtevni in strogo določeni. Vendar pa moram poudariti, da smo vse začetne težave pri spoznanju teh novosti brez težav odpravili ravno zaradi korektnih partnerskih odnosov, kakršni so vladali med nami, IMV Adrio in Smeltom.

Torej sodelovanje ocenjujete kot dobro?

Vsekakor. Vse termine, ki nam je narekovala pogodba smo v roku izpolnili. V tem trenutku je v Minsku v teku končna montaža in konec julija, naj bi začeli z montažo prikolic. Seveda imamo pri urejanju te nove proizvodnje nekaj lastnih težav, iščemo ustrezne materiale, nekaterih pri nas sploh ne izdelujemo. Vemo pa, da vseh delov ne moremo osvojiti zato upamo, da se bo to naše tesno sodelovanje v bodoče nadaljevalo. Že sedaj pa bi rad izrekel

našo zahvalo IMV Adrii za vse kakovostno opravljeno delo.

V juliju naj bi bila izdelana prva Adria v Minsku, kakšne pa so zmogljivosti vaše tovarne?

Začeli bomo z manjšo količino prikolic in z ljudmi, ki smo sedaj tu pri vas na usposabljanju, seveda bomo proizvodnjo postopoma povečevali, saj je polna kapaciteta 6000 prikolic in 250 ljudi. Do konca tega leta pa naj bi predvidoma naredili cca 300 prikolic, kar bi bil kar lep uspeh.

In kakšna bo prikolica, ki jo boste ponudili svojemu tržišču?

Proizvajali bomo dva modela prikolic in sicer B2 in B12, notranja oprema in design bosta seveda prilagojena potrebam našega tržišča. Vemo že danes, da bo povpraševanje veliko večje od naših proizvodnih kapacitet. Količine bomo seveda povečevali. Kar pa se tiče modelov za začetek obstajata le omenjena modela, v bodoče pa bomo še videli kako in kaj, saj možnosti tovarne dopuščajo proizvodnjo prikolic do 5 m dolžine.

Omenili ste, da je skupina vaših delavcev, skupaj z vami na izpopolnjevanju tu v Novem mestu. Zanima nas, kakšni so vaši vtisi?

Na izpopolnjevanju nas je šestnajst in kot pravimo pri nas: bolje je enkrat videti, kot sedemkrat slišati... Ta praksa nam bo v veliko pomoč, izvajamo jo po prej ačrtovanem programu in vsi smo zelo zadovoljni. Vsi smo navdušeni nad odnosom, ki vlada med zaposlenimi, ljudje pri vas resnično pridno in kakovostno delajo. Navdušeni smo nad vašo odločnostjo, s katero se lotevate doseči čimvišjo kakovost. Vse te izkušnje in spoznanja bomo lahko prenesli v Minsk. Naj povem, da sem že takoj spoznal, da sta pri vas disciplina in ritem dela na visoki stopnji. Med zaposlenimi ni, kot pri nas pravimo, sprehalcev, vsak vestno opravlja svoje delo.

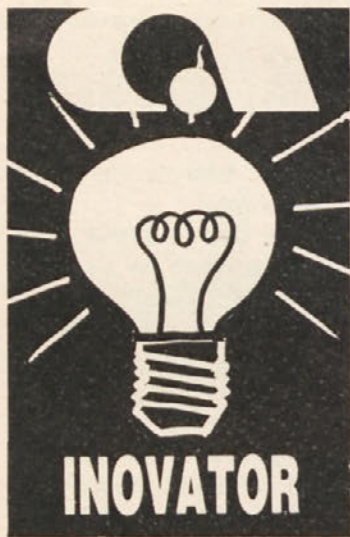
Ste v teh dneh uspeli spoznati Slovenijo.

Kar precej smo jo videli in vseč nam je. Navdušeni smo nad pokrajino in ljudmi in vsem nam bo ta obisk ostal v prijetnem spominu za vse življenje.

Naš sogovornik, ki je v teh letih postal že dober poznavalec in tudi ljubitelj Adrie nas je ljubeznivo povabil na otvoritev tovarne, ki bo v kratkem. Seveda vsi z zanimanjem pričakujemo prvo Adrio narejeno v Minsku in držimo pesti za uspešen zagon.

J. Š.





je, da si sodobno poslovanje v današnjem času vse težje predstavljamo brez informatike, kar se seveda odraža na poslovni uspešnosti. Veliko manj pa je bilo inovacij s področja tehnike in oblikovanja. Zajeta pa so bila v glavnem vsa področja.

Jugoslavijo so na žalost predstavljali samo Mariborska univerza, ESO iz Velenja in RAST YU iz Reke. Slovenci smo kljub temu lahko zadovoljni, saj je eno od dvanajstih nagrad Tehnove dobila Tehniška fakulteta v Mariboru, ki je predstavila mikroročunalniški sistem za regulacijo izmeničnega motorja imenovanega »vektor 1.00«. Poleg tega pa je bilo na Tehnovi videti tudi nekaj tega, kar bo v prihodnosti Adria-Caravan s pridom uporabila.

boljšemu poslovnemu učinku Adria-Caravan d.d. Na podlagi danih možnosti in želji po izkoriščanju odpadnih materialov smo se v Adrii odločili nagraditi vsakogar, ki nam bo s svojo idejo pomagal priti do novih proizvodov. Na njem lahko sodeluje vsak zaposlen v IMV-ju ali izven. Osnovni kriterij je dobra ideja, bodisi le kot predlog ali že kot izdelan elaborat.

Vsi, ki ob tem natečaju čutite osebni izziv, ga sprejmite in verjemite, da se vam bo izplačalo.

Informacije in ogled vzorcev materialov je možen v splošno kadrovskem sektorju Adria-Caravan oz. na tel. 23-311 int. 774.

Nabirniki za vaše inovacijske predloge

V Adria-Caravan smo napravili 10 nabiralnikov za vaše predloge, ki jih bomo v teh poletnih dneh postavili na najbolj vidna mesta v proizvodnih prostorih Adria.

Nabiralniki bodo služili vsem, ki imate ideje, pa ne veste kako in komu jih oddati. Obrazci v katere boste lahko vpisali svoje podatke in opisali svoje ideje bodo priloženi k nabiralnikom.

Nabiralniki vam omogočajo, da svoje predloge oddate anonimno in bodo za tiste, ki bodo to želeli, anonimno tudi obravnavani, vse do izplačila pod evidenčno številko. (Ključ od nabiralnikov se nahaja zaradi zajamčene anonimnosti, samo pri strokovni službi).

Obrazce za prijavo vaših predlogov, kjer je potreben še dodatni opis in priložena dokumentacija, si vzemite kar pri nabiralnikih in jih potem z vso dokumentacijo pošljite strokovni službi za pospeševanje inovativne dejavnosti v Adria-Caravan.

S tem je odprta še dodatna možnost nabiranja koristnih idej.

Z novimi idejami z dopusta

V Adria-Caravan je odprtih mnogo možnosti, kako idejo oddati in nagraditi, ki jih je potrebno še izkoristiti.

Predloge lahko oddate svojemu šefu, članom komisije ali odbora, strokovni službi, navsezadnje ga lahko vržete v nabiralnik. Prav tako, pa so dane formalne možnosti za nagraditev slehernega smiselnega predloga.

V teh poletnih dneh, ko se boste dolgočasili na vročem soncu, vam bodo spočiti možgani v določenem trenutku porodili idejo, ki bi Adria lahko zelo koristila bodisi v proizvodnji, poslovanju ali novih programih. Vse kar mislite, da bi lahko s pridom izkoristili si takoj zapišite in ko se vrnete, nam svojo idejo na enega od naštetih načinov posredujte.

Verjemite, da se boste boljše počutili takrat, ko bo vaša ideja prispevala k boljšim poslovnim rezultatom Adria in prav tako k vaši debelejši kuverti.

Janez Doltar

Nov pravilnik o inovacijski dejavnosti v Adria-Caravan, d. d.

Na 28. redni seji delavskega sveta Adria, 3. 7. 1990 je bil obravnavan in sprejet povsem nov pravilnik o inovacijski dejavnosti, ki je sestavni del projekta vpeljevanja inovativnega poslovanja v tovarni prikolic Adria-Caravan. Poleg pravilnika je bil sprejet še poslovnik o delu komisije, odborov in strokovne službe.

Sprejete novega pravilnika ni zgolj sprenevedanje, ki v vsebinskem smislu ne pomeni nič, temveč je prilagajanje povsem novim razmeram na področju inovativne dejavnosti nastalim z omenjenim projektom.

Pravilnik opredeljuje novi organizacijski vidik inovacijske dejavnosti v Adria, od oblikovanja komisije in odborov, pristojnosti navedenih organov, način nagrajevanja do izplačevanja nadomestil avtorjem inovacijskih predlogov.

Avtorjem omogoča hitrejšo reševanje njihovih predlogov in s tem v zvezi izplačevanje nadomestil, kar omogoča fleksibilnejša organizacijska oblika inovativnega poslovanja. Poglavitna prednost pravilnika je v tem, da le-ta zajema nagrajevanje vseh oblik ustvarjalnega dela, in s tem se profesionalni ustvarjalni poslovni učinek in amatersko inovacijsko delo več ne razlikujeta, temveč predstavljata osnovo za nadaljnji razvoj.

Možnosti za uspešnejše inovativno delo so z novim pravilnikom odprte in velja jih izkoristiti saj z njim pridobimo vsi! Vsak smiselni predlog, je nagrajen z minimalno nagrado. Vsak realiziran pa dodatno v skladu z višino ekonomskega efekta. Inovatorji se lahko odločijo za različne oblike nagrajevanja. Pomembna je tudi novost, ki izhaja iz ustvarjenega skupnega inovativnega dohodka in služi kot dodatno nagrajevanje vsem zaposlenim v Adria.

Vse, ki vas pravilnik podrobneje zanima si ga preberite, ali pa informativno pokličite na int. št. 774, kjer boste dobili odgovor na vsako vprašanje o inovacijah v Adria.

Mednarodni sejem inovacij

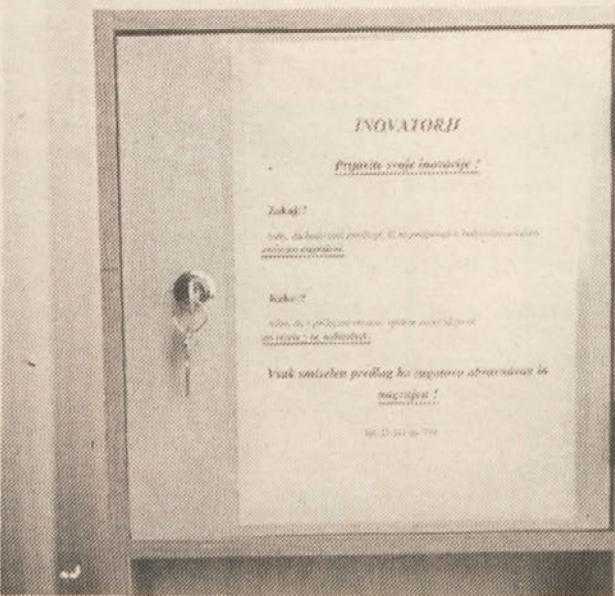
»Tehnova« v Gradcu

Mednarodni sejem inovacij TEHNOVA v Gradcu, ki je trajal od 6. do 8. junija na razstavišču Gra-

zer Messe International je letos prvič uradoval pod pokroviteljstvom skupnosti Alpe-Jadran. Na njem so se predstavili proizvajalci zvečine srednje evropskih in nekoliko manj iz vzhodno evropskih držav, kar je glede na obstoječega gospodarsko stanje povsem razumljivo. Razstavljalci so predstavljali predvsem računalniško opremo in to zvečina software programe, ki se uporabljajo bodisi v pripravi proizvodnje in v samem proizvodnem procesu. To dokazu-

Natečaj za nove proizvode iz odpadnih materialov, nastalih pri proizvodnji počitniških prikolic in njihovih nazivov

Z novim pravilnikom so se odprle možnosti za nagraditev vsake koristne ideje, ki bi prispevala k





Pionirjev servis je prerasel v Avtohišo, vsi skupaj pa smo bogatejši še za eno pridobitev, ki smo jo v naši regiji pogrešali.

✓ PRVA AVTOHIŠA NA DOLENJSKEM

Ena izmed osnovnih smernic našega podjetja je brez dvoma kakovost in to na vseh področjih. Perfekcionisti res da nismo, saj bi gotovo našli področja, kjer nam do tega še precej manjka, a o tem kdaj drugič. Danes lahko z zadovoljstvom ugotovljamo, da se stvari na področju komercializacije vozil in poprodajnih aktivnosti korak za korakom, a vztrajno in odločno izboljšujejo. Vrsto let smo govorili in se zavedali pomembnosti tega področja, a konkretno storjenega ni bilo veliko. Sedaj se kar naprej nekaj dogaja: odprta je nova avtohiša

v Ljubljani, odpirajo se kakovostni pooblaščenji servisi Renaulta, oskrba z rezervnimi deli je boljša... Kako že pravi tisti stari pregovor – zrno na zrno pogača, kamen na kamen palača...

In tako smo v nizu novosti iemvejci, Novomeščani, Dolenjci bogatejši še za eno novost Avtohišo, ki jo je po podpisu pogodbe o prodaji vozil Renault z IMV REVOZ odprl in tako postal tudi uradni zastopnik, prodajalec vozil Renault.

Pionirjev avtoservis, ki je bil zgrajen 1978 so v letu 1984 registrirali za prodajo osebnih vozil po

sistemu staro za novo in v nadaljnjih letih se je tudi Avtoservis Pionirja prilagajal organizaciji servisne in prodajne mreže Renault.

Ob posredovanju koncepcije nadaljnega razvoja teh aktivnosti pa je od ideje, katere pobudnik je g. Tellier, do realizacije minilo malo časa in Avtoservis se je statusno in organizacijsko spremenil v Avtohišo – servisno prodajni center. Deluje v sklopu GIP Pionir kot profitni center z naslednjo dejavnostjo: prodajo motornih vozil in rezervnih delov, servisiranjem ter tehničnimi pregledi motor-

nih vozil.

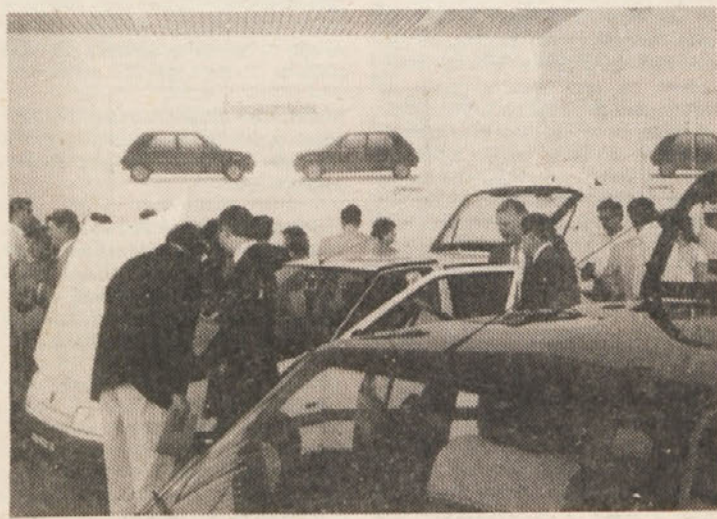
Lično urejen salon, ki dolenjskim kupcem omogoča neposredno spoznavanje z vozili Renault meri 125 m². Vendar pionirjevci imajo še večje ambicije, ko naj bi v drugi fazi razvojnega koncepta Avtohiše zgradili nov Avto salon na novi lokaciji ob Ločenski cesti, ko bodo izpolnjeni lokacijski in komercialni pogoji.

Vendar pa ni vse v objektu, še kako pomemben je usposobljen, strokoven kader in usluga na čimvišji kakovostni ravni, tudi na to v Pionirju niso pozabili.

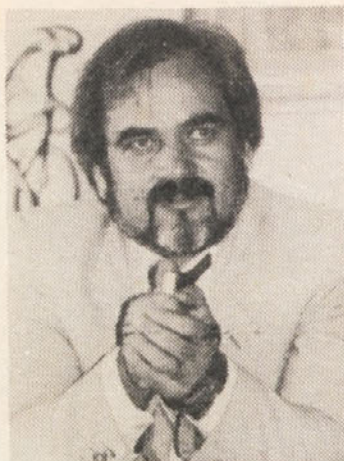
j. š.



G. Claude Tellier, direktor komercialne direkcije IMV Revoz, je ob otvoritvi pionirjevcev čestital za hitro in dobro opravljeno delo in izrazil željo, da visoka kakovost usluge ostane konstantna.



Notranjost salona



Marjan Dvornik Naš bivši sodelavec sedaj župan

Ko smo na zadnji seji uredništva pripravljali to številko Kurirja in izbirali sogovornika za rubriko Naš pogovor z... smo se hitro poenotili in odločili, da bo naš gost nekdanji sodelavec in zdajšnji novomeški župan Marjan Dvornik. Kljub nenehni zasedenosti in kopici dela je Marjan Dvornik rad pristal na pogovor.

Že prvi vtis, ko sem čakala, da župan uredi pred pogovorom še nekaj neodločljivih obveznosti je dal čutiti, da se je povsem dobro znašel na novi dolžnosti. Marjana Dvornika vam gotovo ni potrebno posebej predstavljati, saj ste ga mnogi spoznali, ko je bil z aposlen v IMV, sicer pa ste v času volitev in po njih, o njem lahko veliko prebrali in slišali.

Za ogrevanje naj te najprej vprašam, kako se spominjaš let, ko si bil zaposlen v IMV in kam te je pot vodila od nas?

V IMV sem prišel konec 1973. leta in rekli so mi, da sem četrti diplomirani inženir v hiši. IMV je bil zame šola zorenja, ker sem se pač učil ob negativnih izkušnjah in spoznal, da tu ni zaupanja do ljudi, ki prihajajo. To je bil po moje tudi razlog tako velike fluktuacije strokovnega kadra. Velik kolektiv pomeni, da se mora vsak za svojo pozicijo boriti z agresivnimi metodami, kar pa v okolju deluje negativno. Moram reči, da mi je bilo moje delo všeč. Mislim, da tako »strojniškega« delo nisem nikdar več opravljal in tudi to lahko rečem, da sem dokumentacijo, za katero sem bil zadolžen poznal v taki meri, da mi ni bilo potrebno odpirati fasciklov ali iskati risbe, kataloške številke, kosovnice. Razveseljivo je, da se je v zadnjih letih v oddelku bolj intenzivno pojavljalo inventivno razmišljanje. Predvsem skozi mentorstvo diplomatov I. stopnje na strojni fakulteti, smo prišli do večjega števila tehničnih razrešitev, ki niso bile standardne in klasične. Žal je ta proces z mojim odhodom v glavnem izostal. Najbrž je to posledica tega, ko se morajo ljudje vpeljati v nove ali spremenjene razmere. Je pa tudi res, da mentorstva področja ni bilo več. Meni osebno, vsaj kar se tiče strokovnega dela, je bilo najbližje delo v zvezi z homologacijo. Kot negativno izkušnjo naj navedem predvsem to, da smo zelo veliko

stvari začeli, ki pa niso nikoli prišle v fazo realizacije. To je bilo tudi najbolj destimulativno. Zato, da sem si želel novih izkušenj. Glede na to, da so v svetu znane težnje, da mora nekdo vsaj po določenem času dela menjati okolje in vrsto dela, sem menil, da je zame najbolj ustrezno, da zamenjam okolje. Saj v IMV tedaj ni bilo posluha za izobraževanje in to me je motilo. Imeli smo občutek, da se moramo za vsako stvar izboriti, za vsak tečaj, vsak seminar. Ko sem potem prišel v Iskro, kjer je bilo razumevanje bistveno večje, vsaj do tega dela, sem v enem letu bil udeležen na več seminarjih kot v IMV-ju v 10-tih letih skupaj. Ta sprememba okolja mi je veliko koristila. Vendar občutim do samega IMV nostalgijo.

Nekako kot prva ljubezen, s katero imaš dobre in slabe izkušnje. Pa vendarle od vsega skupaj ostane prijeten vtis.

Spominjam se te kot sodelavca, ki je vedno sledil dogodkom in jih komentiral, če ne drugače s pomočjo karikatur, najbolj mi je ostala v spominu tista o pokopu RI, ali še kdaj narišeš kakšno?

Kot kolektiv smo se trudili, smo bili v medsebojnih odnosih na eni strani iskreni, na drugi strani tolerantni drug do drugega. Poskušali smo vzpostaviti kulturni dialog in civilizacijski nivo, tak, ki ne bi puščal travm v medsebojnih odnosih. Ko sem večkrat naletel na okolje, kjer so bili pač trenutno slabe volje in je nekdo

vzpostavljaj zelo napeto vzdušje, sem sam vedno reagiral na ta način, da sem povedal kakšen vic. Vedno sem čutil, da se stvari na ta način da razelektirani. Humor je bil eden tistih ventilov, s katerim smo lahko vzpostavljali pristne, kvalitetne medsebojne odnose. In če smo menili, da je bila s kakšno samoupravno odločitvijo narejena nekomu krivica ali pa, da si nekdo prilašča tisto, kar mu ne gre, sem pač reagiral tako, da sem narisal karikaturu. Konkreten primer: ni vsak kuhar, ki dobi žlice od IMV-ja. S tem sem dejansko poskušal vzpostaviti ali pa opozarjati na tiste točke, ki so se mi zdele pomembne. Moram reči, da sedaj za karikature nimam več časa. Že, ko sem šel v Iskro, delovni čas ni bil več od 6. do 14. ure, ampak se je potegnil redno čez redne ure, ker smo se zagrizli v računalniško obdelavo podatkov.

Sicer pa se nisi posebej vključeval v delo DPO. Sodelavci se te spominjajo kot aktivnega člana DS. Pogovarjava se na dan samoupravljalcev (27. 6.), ki je praktično že del zgodovine. Ponujajo se nam nove možnosti, načini, odpiramo se in iščemo pot v Evropo, kako misliš jo lahko najdemo?

Moram reči, da sem samoupravljanje jemal zelo resno. Prav zaradi tega, ker sem ga jemal resno, sem bil v bistvu vedno proti. Bilo nas je nekaj takih, ki nismo nikoli bili zadovoljni s ponujenimi rešitvami, ker smo imeli pač, nekaj več možnosti do izvorov informacij in so bile že te dovolj, da se nismo mogli strinjati z vsakršno poslovno odločitvijo.

Posebno ne v tistih časih, ko so prihajale ekipe rešenikov in so ponujale svoje vsevedenje o problematiki, za katero smo mi menili, da je bilo bolj »okrog prinašanje« kot pa razreševanje. Bil sem član DS dva mandata. In ni mi bilo prav, da je bilo samoupravljanje samo na papirju.

Vsaj tisti, ki smo bili v RI smo znali razmišljati z lastno glavo. In razmišljali smo v interesu firme. Samoupravljanje se je, tako kot marsikaj izrodilo, in to izrojenost smo doživljali na lastni koži, saj ni bilo več samoupravljanje, ampak samoupravljanje, vse je bilo omejeno zgolj na nek glasovalni stroj. Tudi kasneje v drugih podjetjih sem spoznal, da je samoupravljanje v bistvu izrojeno. V praksi se ni uveljavila tista ideja, ki jo samoupravljanje ima v sebi kot kvaliteto. Mislim, da je samoupravljanje tisti ideal medsebojnega komuniciranja in skupnostnega življenja, ki bi moralo dovoljevati vsakemu posamezniku, da v največji meri razvije svoje sposobnosti. V našem primeru je bilo to bolj realizacija čredniškega nagona. Za drugi del vprašanja, bi rekel, da je dediščina sistema, kakršen je bil, tako velika, da v zavest ljudi še zdaleč ni prišla potreba po osebne angažiranju in pa po strokovnem pristopu k reševanju posameznih nalog. Manežerstvo dejansko predstavlja funkcijo samoupravljanja z maksimalno mero odgovornosti. Manežer je v bistvu izvajalec

ali kreator kompletnega delovnega procesa, s tem da je za svoje odločitve tudi sam odgovoren. Odločitve, ki jih prinaša neposredno vplivajo na njegovo ceno. Tu pa ne gre več, bom rekel, za neko dogovarjanje o vrednotenju delovnega mesta ali dela, ampak gre za ceno človeka, ki zna sprejemati kvalitetne ali pa ne-kvalitetne rešitve. Glede na nivo kvalitete odločitev je potem njegova cena. Če se postavim v vlogo menežerja, potem ne morem pristati, da je stroškovni del poslovanja tako velik, da podjetje ne more dihati. Samoupravljanje, s svojo inercijo, ravno ta stroškovni del poslovanja podjetja še vedno maksimalno bremeni.

Tako, da ne vidim možnosti hitre razrešitve situacije. Samo manežerstvo ali poslovnost ne bo prineslo dokončne razrešitve, ali pa izboljšanje funkcioniranja sistema. Preobrazba je vedno boleča, vsaj tista, ki jo čutimo na lastni koži. Žal mora biti toliko in toliko ljudi brezposelnih, da na lastni koži doživi eksistenčno stisko in šele skozi to sproži mehanizme samoobrambe, inovativnosti, angažiranosti, odgovornosti in vsega ostalega, kar je v zahodnem svetu že udomačeno, ker so pač ljudje dnevno izpostavljeni tem pristiskom.

Pri nas so bili edino obrtniki in kmetje tisti, ki so bili vsak dan izpostavljeni posledicam svojih lastnih odločitev in so bili praktično 100 % miselno in v dejanjih angažirani pri svojem delu. To pa se v podjetju ne dogaja, saj človek ni tako angažiran, kar je popolnoma razumljivo, saj ni posebno vključen v procese, ampak je najet za izvajanje določenih del.

Ni pa tista inštrumentov, ki bi tega izvajalca spodbujale in stimulirale h kreativnosti.

Ali naj to pomeni, da bomo spet morali najprej dobiti po glavi, da se bomo potem znali obnašati oz. ravnati?

Menim, da je eksistenčna stiska tista, ki lahko spreminja miselnost in ravnanje. Kar se tiče čisto formalnih organizacijskih ali duržbenih sprememb postavim na prvo mesto spremembo ali definiranje lastništva imovine. Če sem govoril o kmetu, sem imel kot preddispozicijo misel, da je kmet lastnik svoje zemlje, orodja, stavb, živine in vsega. In odgovornost do imetja je tisti temeljni motivacijski element, da je lahko razmišljal produktivno. Družbena lastnina pa je dejansko v tem primeru bila kontra produktivna, saj je zavedanje ali civilizacijski nivo družbe bistveno prenižek, da bi doumell, kaj je to družbena lastnina. Družbena lastnina je edino v samostanih, ampak tam si je nihče ne lasti kot svoje. Problem samoupravljanja je bil v tem, da so si lahko nekateri prilaščali, se pravi, okoriščali se na račun družbene lastnine ali z družbeno lastnino. To okoriščanje je v bistvu deviacija realiziranja ideje družbene lastnine. V praktičnem življenju na sedanji stopnji je lastnina temeljni motivacijski element, in ko bo lastnik znan, bo vedno on tisti, ki bo skrbel za to, da bo vzpostavil v podjetju takšne raz-

mere, ki bodo na koncu prinesle dobiček.

Verjetno je opredelitev lastnine in dvig zavesti tisto, kar nas bo v dokončni opredelitvi počasi prepeljalo nekam proti Evropi. Kako misliš, da smo še daleč od Evrope?

O, jej. Moram reči, da me izkušnja uči, da smo zelo daleč. Gre za to, da lastniškega odnosa ni mogoče definirati samo s tem, da rečemo, da je lastnik država. S tem nismo naredili še čisto nič. Pravi korak bo storjen tisti trenutek, ko bo lastnik fizična oseba ali več fizičnih oseb. Pa naj bodo to domači ljudje, kot delavci skozi delavske delnice ali pa skozi titularnega lastnika, za katerega bomo vedeli, kako se piše in kako mu je ime, pa četudi je iz Nemčije, Amerike, Kambodže ali kaj jaz vem od kod. Čisto vseeno od kod je, važno je, da vsi, ki so zaposleni vedo, kdo je to, ker so potem relacije med delodajalcem in delojemalcem popolnoma razbistrene. Naj za ilustracijo navedem, kako se te spremembe dogajajo. Slovensko podjetje se je preobrazilo na ta način, da je pripeljalo sovlagatelja, ki je imel ime in priimek in tudi svoje dva pooblaščenca v podjetju, da izpeljeta organizacijsko reorganizacijo. In karakterističen je bil tale dogodek.

Poklicala sta vodjo oddelka in ga vprašala, koliko ljudi ima danes na traku. To je bilo 15 minut po začetku dela. In ta je odgovoril, da ne ve, da gre preverit. Rekla sta mu: »Ni ti potrebno prvefjat, ker tega dela odslej naprej ne boš več opravljaj.«

In problem je bil razrešen. Tisti, ki je prišel za njim je točno vedel, 5 minut pred 6. zjutraj, koliko jih ima na traku in kaj bo kdo delal. Motivacijski element, kot se temu strokovno reče, se zelo hitro najde, kadar je lastnik znan.

Nov veter, ki je pri nas zavel praktično čez noč, je s seboj prinesel tudi nove ljudi. Vemo, da je moral biti nekoč župan »prekajen« kader, ti pa si to postal na povsem drugačen način. Kako to, da si se odločil aktivno poseči v družbeno dogajanje, da si sploh kandidiral?

Večina mojih odločitev je čisto pragmatičnih in mislim, da je bila tudi ta. Res je, da me politika ni nikoli zanimala. In moram reči, ko smo se začeli iti volitve v januarju, nisem niti vedel koliko zborov ima občinska skupščina in kateri so.

Tako kot večina ljudi najbrž še danes ne ve. Nikar, da bi vedel, kaj se tu sploh počne. Občina je pač neka institucija, ki jo rabimo sem in tja, ko urejamo razne formalnosti.

Kaj pa je vplivalo na mojo odločitev, da sodelujem pri volitvah? Bom še enkrat ponovil, kar sem rekel na prvi skupščini, motiv, da sem se odločil, ali pa sprožilni element, je bil stavek, ki ga je na srečanju v Krškem izrekel Gorenjc: »Partija potrebuje opozicijo, če je ne bi bilo, bi jo morala ustvariti.« In to je bil za mene sprožilni

moment. Če je stvar taka, pa pojdemo pogledat, kako močna je ta opozicija. V tistih dneh, ko je bila katedra v Metropolu in je prišel Petrič, smo formirali občinski odbor krščanskih demokratov. Moram reči, da je bilo v začetku vse skupaj videti zelo borno. Bilo nas je sedemnajst.

Prepričan sem bil, da je možno nekaj narediti. Vedel sem izhodiščne karakteristike. To so bile: težka dediščina, političnega zastopavanja velikega dela prebivalstva, potem strah, ki je bil posledica vsemogočnih »šikanir«, do odvzema lastnine, nacionalizacije in vseh teh krivic, ki so se dogajale ljudem. Zavedal sem se, da ljudje politično sploh niso angažirani. Vsaj tisti segment, katerega sem želel prebuditi ne. Verjel sem, da veliko ljudi aktivno posega v dogajanje v svojem okolju, ne samo s kritiziranjem odločitve nekoga drugega, ampak da s kreativnim odločanjem ali aktivno poseganje v odločitve, dejansko uveljavlja tisti večinski, družbeni, splošni interes. V teh dveh, treh mesecih sem bil v številnih KS, govoril s številnimi ljudmi in zvedel za izredno veliko lokalnih težav in problemov; kot tudi slišal veliko osebnih tragedij in to je bilo po mojem tisti motor, ki je vedno znova in znova dajal zagon za naslednjo aktivnost. Tako, da ko se je začel prvi krog volitev, smo že presegli številko 400 in v drugem krogu smo prišli do številke 600 članov vpisanih z vpisnico. In ta številka še zmeraj narašča, čeprav zdaj bolj počasi, ker pač ljudje nimamo več tistih, bi rekel, akvizicijskih akcij. Vendar je ta trend, politični profiliranosti k osebnemu izjasnjevanju še vedno prisoten.

Če se vrneva k tebi. Postal si župan. Ko se je začel postopek, verjetno o tem nisi razmišljal?

V začetku sem rekel, da smo se šli volitve. Naš edini motiv je bil ta, da elimiramo ljudi in da vzpostavimo tako razmerje med političnimi skupinami, za katerega smo menili, da je v tem okolju normalno. Tako, da je rezultat teh volitev, po moje, predvsem vzpostavitev tega normalnega stanja. Kaj je za mene normalno stanje? Predvsem to, da ima res vsak možnost skozi tisti politični organ, ki mu je najbližji, uresničevati svoj osebni interes. Prej je bila to socialistična zveza, ki naj bi bila neka velika marelja, pa ni ničesar pokrivala. Potem je bila partija, ki je pokrivala samo en delček vseh interesov, 10 % ali pa mogoče 15 %, ne vem koliko, medtem pa je bila velika večina ljudi popolnoma diferentna ali odrinjena. Pri nas v stranki se je pokazala težava, saj se večina teh, ki so sodelovali pri predvolilnih aktivnostih, ni želela vključiti v aktivno politično delo. In smo ostali bolj ali manj brez kadrov, vsaj takih, ki bi se hoteli profesionalizirati. Jaz sem bil v bistvu postavljen pred zid moral sem prevzeti eno od funkcij. Branil sem se kolikor sem se mogel, ker nisem bil prepričan, da je to tisto, kar sem si zastavil za življenjski cilj. Vendar na koncu ni bilo nobene druge zbere, vsaj v okviru Demosa ne. Tako, da sem pristal. Ko pa sem enkrat pristal, sem stvari vzel zares. Moram

tako reči, da volilni rezultat je v bistvu potrditev mojega praktičnega udejstvovanja v tem okolju na način, za katerega sem menil, da je najboljši.

Postal si župan in ob izvolitvi si celo razmišljal, da funkcijo opravljaš neprofesionalno. Pa vendar si se premislil, zakaj?

Kar se tiče mandata, sem res želel opravljati funkcijo neprofesionalno. Vendar, ko sem prve dneve sedel v tej pisarni, sem ugotavljal, da tudi 12, 14 ur najbrž ni dovolj, da bi lahko kolikor toliko normalno obvladoval ves naval ljudi, zahtev, potreb, interesov. In postalo mi je jasno, da to funkcijo ni mogoče opravljati neprofesionalno. Zdad mi ostaja dodatna obremenitev ali pa jemanje časa tudi s tem, da je, vsaj v tej fazi, tudi v republiški skupščini veliko dela. Že priprave na same seje, prejšnja seja je imela 33 točk in vsaka točka svoje gradivo, mi vzamejo ogromno časa. Poleg tega sem se želel na tem nivoju še dodatno angažirati in ta trenutek sem član komisije za nadzor službe državne varnosti, kar bo tudi zahtevalo del moje aktivnosti, ob tem da redno komuniciram z večino ministrov v IS. Če povzamem, če si človek, županstvo predstavlja kot »fikus na občini«, je res čisto zadosti, da je ta neprofesionalen. Vendar je daleč od tega, dela je ogromno. Poskušam, da bi bil en dan v tednu na razpolago samo za občane, in tisti dan praktično ni mogoče delati drugih stvari.

Pred teboj je štiriletni mandat. Kakšne so tvoje ambicije, plani, želje?

Osrednja opredelitev mojega angažiranja je v tistih segmentih, ki so bili po moji oceni v občini bolj ali manj zanemarjeni ali pa jim ni bilo posvečeno dovolj pozornosti. Na prvo mesto postavljam realizacijo tistega dela republiških programov regionalnega razvoja republike Slovenije, ki govori o predelih naše občine, ki so nerazviti oz., ki so bili zapostavljeni v razvoju. Predvsem mislim levi in desni breg Krke v žužemberški KS in pa hinsko KS. Smatram, da je to moralna obveza občine, da temu predelu posveti bistveno večjo pozornost in angažiranje sredstev, da bi z aktiviranjem kmetij, turizma in obrti v tem področju dosegli naslednje: čimveč delovnih mest v domačem okolju, s čimer bi v bistvu tudi delno poskušali razbremeniti problematiko socialnih problemov zaradi tehnoloških viškov večjih podjetij in drugo, da bi v to okolje vrnili mladost, ne z mladinskimi delovnimi akcijami, ampak z družinami. To je naloga, ki je ni mogoče realizirati v dveh treh letih. To je projekt, ki traja lahko 10, 20 let. Od vzpostavitve boljše infrastrukture do realizacije čisto posamičnih ter obrtnih con. Drugi del tega programa se veže na kmetijstvo. Tudi v drugih okoljih smo dolžni, da ta program realiziramo. Temelji pa na vzpostavitvi tako imenovane družinske kmetije. Ta program je dokaj razdelan in mislim, da ima realne osnove, da vzpostavi en višji socialni in ekonomski nivo življenja na vasi. Funkcijo občine v tem vidim predvsem v okviru drugačne

davčne politike; in v formiranju sklada, ki bi omogočal razvoj teh dejavnosti. Moram reči, da LB, ki je kot nosilec kapitala, v tem okolju nima posluha za te zadeve. Ker se še vedno silno močno angažira v velikih podjetjih, kar pa je po svoje tudi razumljivo, zaradi gospodarske situacije. Značilnost Novega mesta je izredno veliko mrtvega kapitala vložnega v vikende in zidanice. Menim, da je to tisti kapital, ki bi ga lahko ti lastniki produktivno uporabili za razvoj malega podjetništva, obrti in vseh drugih vrst zasebne ponudbe. Ta trenutek je samo A-banka tista, ki ima formiran riznični sklad na osnovi hipoteknih kreditov, ki omogočajo najetije likvidnih sredstev za vzpostavitev ali proizvodnje ali kakšne druge uslužnostne dejavnosti. Mislim, da je vsaj za tiste, ki imajo željo, znanje in pa hotenje, da ta svoj mrtvi kapital obudijo, ta hip najkrajša pot do, bom rekel, vzpostavitve novega delovnega mesta enega ali več, do, v bistvu, osamosvajanja in na ta način do kvalitetnejšega življenja. Obrt je kot taka gotovo na prioriteten lestevici teh angažiranj. Vendar si te stvari ne predstavljam na ta način, da bodo občinske strukture direktno posegale v obrt, ampak na ta način, da vzpostavljamo možnosti. To pa pomeni v tem hipu, da plan razvoja Novega mesta zastavijo tako, da bo omogočal razvoj te dejavnosti. Želim si, da bi bilo v Novem mestu zelo veliko privatnih trgovin, da bi imeli bogato zasebno gostinstvo in turistično ponudbo. Moram reči, da od velikih podjetij pričakujem, predvsem od vseh poslovodstev, da se bodo znala tako organizirati, da bo osnovni problem te družbene lastnine v najkrajšem možnem času razrešen. Pričakujem, da bodo navezala maksimalno veliko stikov z možnimi tujimi nosilci kapitala. Pa ne samo kapitala, tudi proizvodnih programov, novih tehnologij in jasno z možnostjo plasmajev na tiste trge. Ker samo v tem vidu razreševanje večjih in pa velikih delovnih organizacij.

Sama občinska skupščina naj se ne bi neposredno vmešavala v gospodarstvo, vsaj z direktnimi posegi ne, z določenimi instrumenti pa vendarle... Sam si človek, ki je zrasel iz gospodarstva in gotovo ne moreš neprizadeto opazovati kako podjetje propadajo?

Zato tudi ne vidim potrebe, da bi se moral katerikoli organ občinske skupščine ali pa IS vtikati v poslovanje posameznega podjetja. Mi poslovanje podjetij spremljamo, ugotavljamo rezultate oz. smeri, v katerih se poslovni rezultati gibljejo in poskušamo vzpostavljati relacije med podjetji in ustreznimi resorji v republiškem IS. Tako, da te komunikacije lahko ustvarjamo pa tudi želimo ustvarjati. Predvsem pa zato, da bi bile potrebe, ki izvirajo iz gospodarskih subjektov prisotne tudi v centralnih organih v republiki do te mere, da jih bodo upoštevali in vključevali v splošne koncepte razreševanja posamezne problematike v okviru republike.

Hvala za pogovor!

J. Š.

SINDIKAT IMV:

»Delavci ga ustanavljamo premišljeno«

S KURIR – INFORMATORJEM (št. 58/90, z dne 25. 6. 1990) in letaki je iniciativni odbor sklical ustanovni zbor, ki je bil dne 28. 6. 1990 v jedilnici adjustaže d.d. IMV REVOZ. Na vabilo se je odzvalo 40 (štirideset) predstavnikov delavskih sredin družbenega podjetja IMV. Zbor je vodila članica iniciativnega odbora Vanja Ljubec.

Smotrno se je organizirati

Sedanje razmere v gospodarstvu Slovenije narekujejo, da se je smotrno sindikalno organizirati. Predvsem na Dolenjskem, ki je še vedno na obrobju.

Vodstvene strukture – dosedanje – ne usmerjajo gospodarstva proti podjetništvu, ne iščejo ravno zagnano lastnika kapitala. »Oblast je slast«, pa brez lastnika predvsem za vodstva lažja, a za delavca socialno težja in negotova.

V sindikate organizirani delavci v tujini dosegajo zavidne uspehe pri izboljšanju družbenega in socialnega položaja delavcev. Vidimo, da se da to doseči tudi pri nas doma, ampak samo z dobro organizirano sindikalno dejavnostjo, zato smo tudi pobudniki ustanovitve sindikata IMV.

Zakaj sindikat IMV?

Predvsem zato, ker hočemo in vemo, da naše probleme (zagate) moramo reševati sami. Rešitev ali rešitelj ne bo prišla – prišel izven našega podjetja – regije – Dolenjske. Tudi zato, ker ustanovljamo neodvisni razredni sindikat.

Da je neodvisni razredni sindikat v ustanavljanju, vam zagotavlja:

1. Prostovoljno pristopanje organizaciji.
2. Neodvisno delovanje od delodajalcev, vodstev podjetja, družbeno pol. org. (strank) in države.
3. Reformistično delovanje, da bi se izboljšal družbeni in socialni položaj delavcev.
4. Širili bomo vpliv na gospodarsko politiko podjetij naše regije.
5. Oprli se bomo na vse napredne social-demokratske moči.

Vemo, da se vse neodvisne pretvorbe – spremembe v družbi dogajajo – rojevajo počasi, tako tudi to naše novo sindikalno gibanje. Do pravih rezultatov je potrebno veliko strpnosti!

Vanja Ljubec
Članica iniciativnega odbora

Dosežen je bil dogovor, da se pripravi vse potrebno za čimprejšno oblikovanje sindikata IMV, katerega člani bodo na osnovi programov in akcij sindikatov organiziranih na višjem nivoju, razmišljali o sodelovanju z le-temi. V ta namen so bile oblikovane delovne skupine, in sicer:

– delovna skupina za oblikovanje osnutka statuta v sestavi:

Robert Yebuah, REVOZ (vodja),
Bojan Zupanc, TPV,
Anica Novina, ADRIA,
Ljubec Vanja, TPV,

– delovno skupino za pripravo ustrezne kolektivne pogodbe v podpis med delavci in poslovodstvom družbenega podjetja IMV; sestavljajo:

Grobovšek Vojko, REVOZ (vodja),
Kraševc Drago, ADRIA
Bukovec Stane, ADRIA,
Bizjak Jože, TPV,

– iniciativni odbor pa naj bi odslej deloval kot organizacijski odbor, ki bo skupaj s statutarno delovno skupino oblikoval organizacijsko shemo sindikata ter organiziral volitve.

Na osnovi števila prejetih izjav o pripravljenosti k pristopu novemu sindikatu, iniciativni odbor ugotavlja, da veliko število delavcev delniških družb IMV čuti potrebo po močnem sindikalnem gibanju v IMV. Torej delo teče naprej s polno paro. Zaradi pričtetih letnih dopustov delavcev IMV predvidevamo, da bo sindikat IMV dokončno konstituiran nekje proti koncu oktobra.

Osnutki kolektivne pogodbe, statuta, organizacijske sheme in programskih tez bodo dani v javno razpravo tako, da bo imel vsak delavec IMV možnost na njih vplivati s pripombami, predlogi itd.

Po dokončnem oblikovanju in objavi teh dokumentov bodo delavci IMV prostovoljno odločali o pristopu k novemu sindikatu. V SLOGI JE MOČ!

Robert Yebuah
Član iniciativnega odbora



Ustanovni zbor sindikata IMV

Ker smo šele v fazi prebujanja ali oživljanja sindikata IMV in ker želimo čimveč zaposlenih predramiti iz dolgoletne otrplosti in spodbuditi k razmišljanju in nenazadnje k aktivnemu sodelovanju v sindikatu, povzemamo iz revije Predpisi v praksi 12/90, 14. junij, dele teksta dr. Ivana Žužka objavljenega pod naslovom Sindikalni poverjenik v podjetju. Če pa bi želeli prebrati celoten tekst, ga dobite v uredništvu.

POVZEMAMO: Sindikalni poverjenik v podjetju

dr. Ivan Žužek

Sindikalni poverjenik v podjetju

Predstavniki sindikata ali sindikalni poverjenik je prvič omenjen v zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89).

Prvič ga sicer predstavlja zvezni zakon o delovnih razmerjih, to pa še ne pomeni, da ni bil poznan v jugoslovanskem delovnem pravu. Pred drugo svetovno vojno je bil položaj zaupnika delavcev določen po zakonu o zaščiti delavcev, pa tudi po obrtnem zakonu iz leta 1931.

Naša država pa je leta 1982 sprejela konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju, ki je bila sicer sprejeta v Mednarodni organizaciji dela že leta 1981.

Tudi novi zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90) namenja sindikalnemu poverjeniku določbo 5. člena, ki je uvrščena med temeljne določbe.

Sindikalni poverjenik se torej istočasno s kolektivnimi pogodbami vrača v delovno pravo oziroma v podjetje, v katerem zopet nastopa razmejitve med delodajalcem in delavcem in zato se povsem na novo vzpostavlja tudi delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. Prav kolektivne pogodbe bodo natančno opredelile pogoje za delovanje sindikalnega poverjenika, posebej bo nujno določiti višino nadomestila osebnega dohodka sindikalnega poverjenika in sicer za čas, ko bo opravljal naloge sindikalnega poverjenika.

Kolektivne pogodbe

Kolektivne pogodbe uvaja v naš pravni siste zakon o podjetjih (Uradni list SFRJ, št. 77/88, 40/89), natančneje pa jih opredeljuje zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in republiški zakon o delovnih razmerjih.

Kolektivne pogodbe so avtonomno delovno pravo – kompromis med delodajalcem in delavci, zato jih razviti svet pozna že skoraj 100 let. Tudi v našem delovnem pravu pred drugo svetovno vojno so bile poznane, po drugi svetovni vojni pa so ob spremembi družbenega sistema izgubile svoj pomen. Kljub temu je naša država sprejela nekatere mednarodne dokumente, s katerimi se urejajo sindikalne svoboščine in načela kolektivnega dogovarjanja.

Mednarodna organizacija dela je leta 1948 sprejela konvencijo št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, ki jo je naša država ratificirala leta 1958. Leto kasneje, to je leta 1949 pa je bila

sprejeta konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, ki jo je naša država ratificirala prav tako leta 1958.

Kolektivne pogodbe so ozko povezane s svobodo sindikalnega združevanja, ki zagotavlja prostovoljno včlanjevanje in izstop iz sindikata. Delavci in delodajalci imajo pravico, brez predhodne odobritve in brez kakršnekoli izjeme ustanovljati organizacije in se tudi vanje vključevati. Članstvo v organizaciji se po konvenciji št. 87 pogojuje le s spoštovanjem statuta organizacije oziroma sindikata. Vsaka država, ki je članica Mednarodne organizacije dela, mora zagotoviti tako delavcem, kot tudi delodajalcem svobodno uveljavljanje sindikalnih pravic.

Dosedanje delovno razmerje, ki je bilo utemeljeno kot medsebojno delovno razmerje v ustavi SFRJ iz leta 1974 in v zakonu o združenem delu ni iskalo podlage v kolektivni pogodbi in ga tudi niso urejale na avtonomnem področju delavske in delodajalske organizacije. Družbeni dogovori in samoupravni sporazumi nimajo značaj kolektivnih pogodb in se tudi ne sprejemajo po sistemu kolektivnega dogovarjanja, saj ne gre za polarizacijo razmerja med delavcem in delodajalcem.

Kolektivne pogodbe se sklepajo na različnih ravneh:

– skupni temelji za sklepanje kolektivnih pogodb so sprejeti na zvezni ravni (zvezna gospodarska zbornica in Svet Zveze sindikatov Jugoslavije);

– generalna kolektivna pogodba za gospodarstvo, ki jo bosta sklenila Gospodarska zbornica Slovenije in Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije;

– generalna kolektivna pogodba na področju družbenih dejavnosti, ki jo bosta sklenila Izvršni svet Skupščine R Slovenije in ustrezni sindikati;

– kolektivna pogodba dejavnosti; – podjetniška kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba, ki se sklepa na ravni organizacije oziroma podjetja.

Zakon o podjetjih je sicer predvidel kolektivne pogodbe za podjetja v mešani, zasebni i združni lastnini, ne pa tudi za podjetje v družbeni lastnini. Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in še posebej republiški zakon o delovnih razmerjih pa sta veljavnost kolektivnih pogodb razširila na vsako delovno razmerje, kar pomeni, da bodo lahko veljale tudi v podjetjih z družbeno lastnino, čeprav bodo v teh podjetjih še vedno sprejemali tudi splošne akte oziroma samoupravne splošne akte. Fakultativna uporaba kolek-

tivne pogodbe v podjetjih z družbeno lastnino velja za podjetniško kolektivno pogodbo, za generalno kolektivno pogodbo in kolektivno pogodbo dejavnosti pa velja klavzula zakona o delovnih razmerjih, po kateri kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki delajo v organizacijah in pri delodajalcih v Sloveniji (3. odst. 112. člena).

Konkretna naloga sindikalnega poverjenika

Naloge sindikalnega poverjenika se delijo na dve ravni:

– naloge v zvezi z izvajanjem pravic in obveznosti s kolektivne pogodbe;

– naloge pri varovanju individualnih pravic oziroma interesov delavcev.

Prva naloga je povezana z ugotavljanjem ali organizacija ali delodajalec izpolnjujeta pogoje po kolektivni pogodbi, pri čemer se upoštevajo vse ravni kolektivnega dogovarjanja. Sindikalni poverjenik je dolžan obveščati sindikat oziroma podpisnika kolektivne pogodbe o tem, ali se določbe kolektivne pogodbe spoštuje, ali ne, hkrati pa poroča tudi o stališčih delavcev do potrebnih sprememb in dopolnitev kolektivne pogodbe. Ker je kolektivna pogodba začasen pravni akt, saj po zakonu velja najdalj za obdobje petih let, je nujno, da se njeno izvajanje nenehno spremlja ter na ta način pripravlja podlaga za spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe oziroma za sklenitev nove kolektivne pogodbe.

Druga naloga je povezana z uveljavljanjem individualnih pravic delavcev in se nanaša zlasti na naslednje interese delavcev:

– pogoje dela, pri čemer je zlasti pomembno varstvo pri delu in zdravstveno varstvo;

– razporejanje delavcev;

– vrednotenje dela in ugotavljanje delovne uspešnosti;

– pravica do omejenega delovnega časa;

– pravica do odmora, počitkov in dopustov;

– pravica do izobraževanja;

– zagotavljanje zakonitosti v disciplinskem postopku, pri suspenzu in prenehanju delovnega razmerja.

Da bi sindikalni poverjenik lahko spremljal realizacijo pravic, ki jih zagotavlja kolektivna pogodba, mora imeti vsaj naslednja pooblastila:

1. sprejemanje predlogov in pobud delavcev v pisni in ustni obliki;

2. vpogled v listine oziroma podatke, ki se nanašajo na postopke o uveljavljanju pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev;

3. zastopanje delavcev v posame-

znih postopkih, če delavci to zahtevajo, ali pa če se s tem strinjajo;

4. prisotnost na sejah kolegijskih organov, ki obravnavajo zahteve za varstvo pravic delavcev oziroma njihove ugovore;

5. dajanje pripomb, opozoril in predlogov organom, ki v organizaciji odločajo o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev;

6. zahtevati intervencijo družbenega pravobranilca samoupravljanja;

7. zahtevati intervencijo inšpektorja za delo;

8. vložiti predlog pred pristojnim sodiščem zaradi sodnega varstva pravic iz delovnega razmerja.

Pravni položaj sindikalnega poverjenika

Po konceptu, ki ga predvideva 5. člen zakona o delovnih razmerjih je sindikalni poverjenik v delovnem razmerju v organizaciji oziroma pri delodajalcu.

Svoje dolžnosti kot sindikalni poverjenik opravlja poleg delovnih obveznosti, zato mora biti njegov položaj s kolektivno pogodbo natančno določen.

Omenili smo že, da se lahko namesto kolektivne pogodbe upošteva splošni akt, če gre za podjetje v družbeni lastnini, v katerem se podjetniška kolektivna pogodba ne sklepa.

Pravni oziroma delovno pravni položaj sindikalnega poverjenika je torej odvisen od kolektivne pogodbe, dejansko pa se pri tem upošteva število delavcev organizacije oziroma delodajalca, dejavnost organizacije, organiziranosti, dislociranost delovnih enot itd.

Sindikalni poverjenik opravlja sindikalno dejavnost na način, ki ne vpliva na učinkovitost poslovanja organizacije oziroma delodajalca (1. odst. 5. člena zakona o delovnih razmerjih). To pomeni, da sindikalni poverjenik ne posega na področje upravljanja in poslovanja, kajti njegova funkcija ne pomeni nadzorstva nad poslovnim organom ali organom upravljanja, pač pa služi varovanju pravic in interesov delavcev.

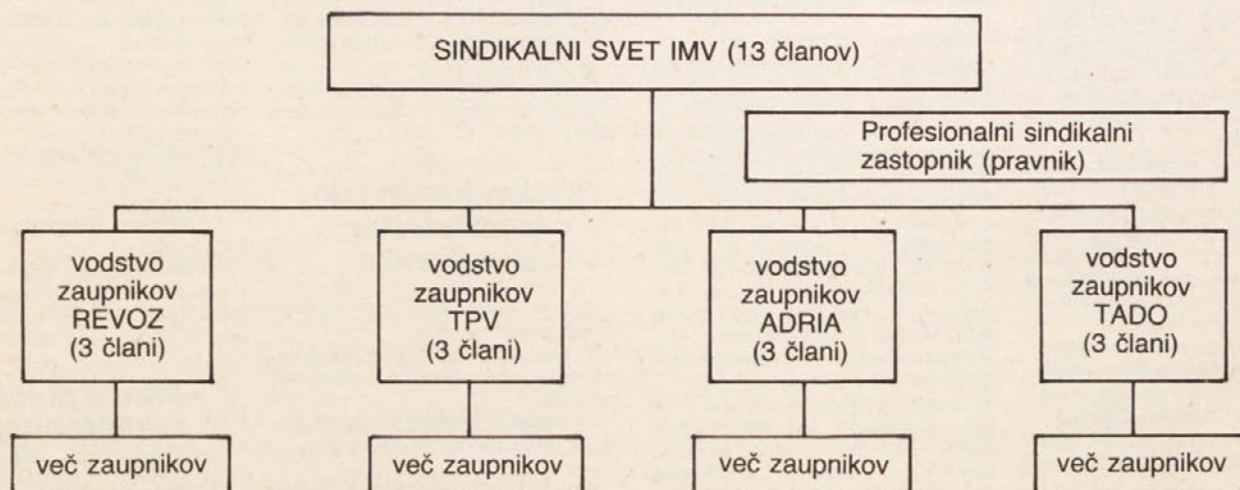
Sindikalni poverjenik je kot delavec razporejen na ustrezno delovno mesto, opravlja svoje delovne obveznosti, vendar ima med delovnim časom na razpolago določeno število ur za izvrševanje svoje sindikalne dejavnosti. Število teh ur in obseg sindikalne dejavnosti je v odvisnosti od tistih dejavnikov kot so naštetih, kar pomeni, da ni možno postavljati enakih meril za kakršnekoli organizacije oziroma delodajalce.

SINDIKAT

Povzemamo del teksta iz Informatorja št. 58/90, ker žal ni bil razdeljen povsod. V njem iniciativni odbor pojasnjuje idejo, zakaj sindikat in kakšen sindikat IMV.

»Organizirajmo ga sami – torej po meri delavca!«

Naša vizija organiziranosti sindikata IMV:



Časi, ki so pred nami niso ravno rožnati, posebno za delavca – posameznika, pri zagotavljanju svojih socio-ekonomskih interesov. To dejstvo terja od vseh nas, da se ustrezno organiziramo v smislu uveljavljanja in varovanja teh interesov. Delavčevu hotenje je povsod enako: **dostojno življenje skozi delo!**

Menimo, da delavci IMV potrebujemo sindikalno organizacijo, drugače organizirano kot doslej (osnovne organizacije, konference itd.). Sindikalna organizacija IMV mora biti popolnoma samostojna, z lastnimi finančnimi sredstvi. Povezovanje z drugimi sindikalnimi organizacijami naj bi torej temeljilo izključno na obojestranskih interesih. Naš sindikat mora biti organiziran tako, da bo sleherni član aktivno sodeloval pri njegovem delovanju. Po skoraj petih deset-

letjih sindikalne prisile je delavcem Slovenije prvič dana možnost odločanja o vstopu v eno od več zvez sindikatov na republiškem nivoju (ZNSS, ZSSS itd.) ali pa, da v tem predhodnem obdobju ne vstopajo v nobeno krovno zvezo sindikatov.

Najprej se moramo organizirati sami v naših tovarnah, potem bomo iskali najustreznejšo povezavo. Zato ne stojte ob strani, pač pa se pridružite! Naša iniciativa ponuja delavsko organiziranost, ki bi zagotovila učinkovito sindikalno aktivnost v naši sredini, kakršne do sedaj še ni bilo! Naš sindikat mora delovati strokovno in odgovorno tako, da do stavek praktično ne pride, razen v skrajnem primeru, spodbujati mora svoje člane k dobremu in vestnemu delu, ker le-to predstavlja močan adut pri uveljavljanju legitimnih zahtev delavcev.

Nekatere od ključnih nalog nove delavske organizacije **sindikata IMV** bi po našem mnenju morale biti naslednje:

- priprava in podpis ustreznih kolektivnih pogodb med delavci IMV in poslovdstvom IMV – Holding, kot glavnim delničarjem delniških družb IMV,

- razmejitev odgovornosti za poslovne rezultate na poslovodne strukture, seveda ob ustreznih kompetenci le-teh,

- pogajanje o možnosti povečanja deleža OD v strukturi dohodka IMV; ta je namreč trenutno premajhen,

- aktivno sodelovanje pri razreševanju problematike morebitnih presežnih delavcev IMV.

Seveda bomo skupaj načrtovali še ostale akcije in naloge, za katere menimo, da so v domeni sindikata.

Če ste že postali član SSS ali neodvisnega sindikata, to ni ovira, da se nam ne pridružite!

Naj še enkrat poudarimo, da je ta hip pomembno organizirati močan sindikat IMV, katerega člani bodo na osnovi programov in akcij sindikatov organiziranih na višjem nivoju, razmišljali o priključitvi in sodelovanju z le-temi.

Naj vam predstavimo tudi člane iniciativnega odbora, ti so:

Bojan Zpanc, ing. TPV, Vanja Ljubec, dipl. inž. TPV, Vojko Grobovšek, REVOZ, Robert Yebuah, dipl. inž. REVOZ, Jasna Šinkovec, Drago Kraševac ADRIA, Jože Pavlovič ADRIA, Stane Bukovec ADRIA, Slavko Drab ADRIA, Ivan Prus ADRIA, Andrej Zupan ADRIA, Ignac Zagorc TPV, Martin Rolih REVOZ, Zvonka Dravinec ADRIA, Franc Kalčič ADRIA, Miha Božič, inž. REVOZ, Vinko Jordan TPV.

Iniciativni odbor za ustanovitev nove sindikalne organizacije **SINDIKAT IMV**

Spoštovani sodelavec!

Če se strinjaš z našim razmišljanjem prosimo, da izpolniš naslednjo izjavo in jo dostaviš uredništvu glasila KURIR ali oddaš članom iniciativnega odbora.

IZJAVA

Podpisani(a), rojen,
zaoslen(a) v d.d. IMV izjavljam,

da sem pripravljen(a) pristopiti k novi sindikalni organizaciji SINDIKAT IMV.

V, dne

Podpis

300 največjih podjetij v Sloveniji v letu 1989

Del seznama povzemamo po Gospodarskem vestniku. Seznam je pripravila Služba družbene knjigovodstva, Centrala Ljubljana

mesto 1989	mesto 1988	ime podjetja	dohodek v 000 din	mesto 1989	povpr. št. zaposlenih	indeks 1989/88	mesto 1989	uporabljena pos. sr. v 000 din (povprečje)	mesto 1989	prihodek skupaj v 000 din	
1	20	KRKA	NOVO MESTO	306.502	17	3.839	99,9	31	734.612	14	1.033.301
2	27	PETROL, TRGOVINA	LJUBLJANA	225.923	39	2.447	104,8	26	823.398	9	1.210.974
3	27	SGP SLOVENIJA CESTE TEHNIKA OBNOVA	LJUBLJANA	223.773	4	6.531	97,2	14	1.324.150	1	2.294.577
4	12	KOMPAS JUGOSLAVIJA	LJUBLJANA	220.697	18	3.723	99,5	29	786.659	7	1.259.011
5	47	INTERTRADE	LJUBLJANA	198.333	142	1.160	101,7	45	551.525	65	376.538
6	16	MURA	MURSKA SOBOTA	188.711	2	6.641	109,1	64	360.512	46	465.451
7	19	LEK	LJUBLJANA	188.451	38	2.500	99,4	36	630.389	18	937.396
8	15	CINKARNA	CELJE	170.767	45	2.275	95,7	32	722.926	23	711.910
9	11	INDUSTRIJA MOTORNH VOZIL	NOVO MESTO	162.801	10	5.573	103,4	6	1.977.984	4	1.531.401
10	8	ŽELEZARNA	RAVNE	158.073	8	5.819	97,9	11	1.369.145	16	1.000.436
11											
12	1	GORENJE-GOSPODINJSKI APARATI	TITOVO VELENJE	152.849	9	5.678	94,8	10	1.397.899	2	2.102.546
13	30	INDUSTRIJA USNJA	VRHNIKA	149.705	32	2.750	99,9	70	334.116	42	503.751
14	13	TOV. AVTOMOBILOV IN MOTORJEV	MARIBOR	147.444	1	8.079	96,4	19	1.135.178	3	1.817.929
15	10	SAVA	KRANJ	140.194	12	5.165	101,3	3	2.920.166	6	1.301.304
16	7	UNILES, LESNINA	LJUBLJANA	38.282	36	2.539	101,9	37	630.610	11	1.152.620
17	57	EMONA COMMERCE	LJUBLJANA	132.310	155	1.080	117,8	53	473.324	45	477.206
18	9	INTEREVROPA	KOPER	131.594	31	2.754	101,4	46	533.572	50	443.730
19	22	METALNA	MARIBOR	124.861	15	4.155	94,8	4	2.767.844	19	927.431
20	2	ŽG, ŽTO	LJUBLJANA	122.857	5	6.486	97,3	8	1.473.543	41	512.244
21											
22	61	BELINKA	LJUBLJANA	116.833	333	328	102,2	96	264.657	74	329.564
23	42	SLOV. PTT PODJETJE	LJUBLJANA	109.685	34	2.647	100,2	34	688.290	132	199.551
24	14	VIDEM	KRŠKO	107.567	24	3.221	99,4	13	1.336.260	21	782.167
25	32	ISKRA, INDUSTRIJA AVTOELEKTRIČNIH IZDELKOV	ŠEMPETER PRI GORICI	107.530	22	3.470	96,3	27	814.905	43	488.697
26	28	UNIAL	KIDRIČEVO	102.323	26	2.836	102,5	22	960.203	26	648.889
27	35	ŽITO	LJUBLJANA	101.548	35	2.614	99,0	58	426.582	62	385.925
28	65	KOVINOTEHNA	CELJE	99.907	87	1.572	99,6	49	507.822	12	1.129.459
29	43	PIONIR	NOVO MESTO	99.438	19	3.714	97,9	69	334.334	72	334.902
30	23	ISKRA, KIBERNETIKA	KRANJ	97.138	13	4.414	98,2	48	513.527	22	728.274
31	36	TOV. DUŠIKA	RUŠE	96.161	44	2.318	97,9	28	788.046	27	644.306
32	40	LUKA KOPER	KOPER	94.659	66	1.844	102,7	16	1.201.077	128	210.680
33	81	TOV. USNJA	SLOV. GRADEC	92.646	65	1.845	108,1	107	234.341	58	389.100
34											
35											
36	66	MERCATOR ROŽNIK	LJUBLJANA	89.280	41	2.368	103,3	80	304.715	32	609.427
37	223	EMONA BLAGOVNI CENTER	LJUBLJANA	88.977	221	731	97,1	122	211.607	52	431.434
38	39	MERKUR	KRANJ	88.652	110	1.350	104,2	54	456.495	17	961.893
39	46	RIKO	RIBNICA	88.045	85	1.584	102,5	87	289.189	85	306.939
40	48	JEKLOTEHNA	MARIBOR	86.864	63	1.906	103,1	59	398.419	13	1.043.776
41	70	TIMA	MARIBOR	85.577	46	2.253	101,5	124	206.551	29	630.993
42	38	LITOSTROJ	LJUBLJANA	85.366	16	4.112	95,9	30	749.874	30	618.340
43	45	KONUS	SLOVENSKE KONJICE	85.332	73	1.758	99,4	86	290.164	73	330.430
44	112	SGP PRIMORJE	AJDOVŠČINA	84.479	54	2.109	96,0	132	195.552	121	218.021
45	3	RUDNIK LIGNITA	TITOVO VELENJE	82.415	11	5.256	96,7	9	1.431.216	48	458.182
46	100	TEKSTIL	LJUBLJANA	78.075	48	2.234	102,7	83	297.856	56	400.690
47	37	PALOMA SLADKOGORSKA	SLADKI VRH	77.884	37	2.531	100,4	44	571.157	49	449.537
48	71	ADRIA AIRWAYS	LJUBLJANA	76.359	170	956	98,7	23	911.538	35	591.230
49	91	STOL	DUPLICA-KAMNIK	75.584	101	1.411	93,9	94	270.127	106	249.163
50	67	MARIBORSKA LIVARNA	MARIBOR	74.041	53	2.116	97,8	98	254.486	57	396.796
51	24	ELAN	BEGUNJE	72.430	111	1.344	95,9	17	1.159.252	5	1.452.122
52	77	PERUTNINA	PTUJ	72.058	61	1.918	101,9	76	310.802	91	278.440
53	72	VARNOST	LJUBLJANA	71.292	23	3.268	93,3	330	46.097	255	89.433
54	107	AUTOCOMMERCE	LJUBLJANA	69.801	133	1.208	98,6	73	318.938	53	418.651
55	78	KOLINSKA	LJUBLJANA	69.689	98	1.444	99,9	158	162.192	82	277.557
56	60	SALONIT	ANHOVO	69.323	50	2.198	94,3	41	589.665	66	372.189
57	121	PODJETJE ZA PTT PROMET	MARIBOR	68.268	100	1.424	101,1	89	285.770	230	105.920
58	97	EM HIDROMONTAŽA	MARIBOR	68.222	58	1.970	107,6	135	190.050	173	146.388
59	75	EMONA MERKUR	LJUBLJANA	67.519	136	1.180	94,3	164	154.582	82	315.455

RAČUNALNIK IN MI

Sistemi za podporo direktorjev

Znana ameriška svetovalna organizacija Arthur Young ugotavlja, da se direktorji v proizvodnih in trgovskih podjetjih, bankah in drugih finančnih organizacijah vse pogosteje zanimajo za sisteme za podporo direktorjev. Boljše poslovne odločitve so osnova konkurenčne prednosti v razvitem svetu. Ta svetovalna organizacija tudi ugotavlja, da bodo takšni sistemi v desetletju, ki je pred nami, potrebni že za obstanek na trgu.

Kaj omogočajo sistemi za podporo direktorjev ?

Dobro poslovanje podjetja v sedanjih razmerah zahteva predvsem zelo hitro prilagajanje neprestanim spremembam.

80 % problemov, ki se pojavljajo je čisto informacijskih: tako ni bistvo problema na primer v nabavi, prodaji, kontroli kakovosti itd. ampak v tem, da procesa ne obvladujemo (če ni računalniško podprt).

To pa še posebno velja za upravljanje. Tudi če je delo posameznih strokovnih služb računalniško podprto, ta pomoč

navadno skoraj nič ne pomaga direktorjem.

Direktorji potrebujejo za pomoč pri odločanju predvsem koncentrat informacij, ki predstavljajo bistvo problema. Zanimajo jih gibanja in trendi, veliko manj pa številke. To pa najlažje in najbolj pregledno prikažejo diagrami.

Direktorji, ki uporabljajo računalniško podporo, kot osnovni pridobitvi najpogosteje navajajo boljše in pravočasnejše odločitve.

Tudi raziskava, ki jo je opravil Center za raziskovanje informacijskih sistemov na znanem Massachusetts Institute of Technology (sloviti MIT), navaja, da postajajo sistemi za podporo direktorjev tista informacijska tehnologija, katere pomen bo v 90. letih izredno narasel in ki bo tudi usodno vplivala na uspešnost podjetij v turbulentnem okolju postindustrijske družbe.

Možnosti uporabe sistemov za podporo direktorjev v IMV

V IMV je bil razvit Informacijski sistem za poslovno odločanje - REVOZ (skrajšano ISPOR) z namenom, da bi skušal reševati vse prej naštete probleme. Njegovi možni uporabniki pa so:

1. Poslovodni odbor
2. Glavni direktor REVOZ
3. Direktorji direktij

Kaj ISPOR omogoča direktorjem ?

1. Neposreden dostop do ključnih podatkov (brez posebnega poznavanja računalništva)
2. Zelo enostaven način dela (uporablja se samo 5 tipk na tipkovnici PC)
3. Direktor vidi samo „koncentrat podatkov.“
4. Pregleden grafični prikaz poslovnih analiz
5. Tekoče sprejemanje rezultatov analiz preko računalniške mreže (elektronska pošta)

Kaj ISPOR omogoča pripravljalcem poslovnih poročil (Direkcija za kontrolo poslovanja in informatiki v ostalih direktijah) ?

1. Hitra in enostavna izdelava poslovnih analiz
2. Standardizacija pri delu s podatki
3. Avtomatično generiranje poročil in računalniških predstavitev

Kakšno računalniško opremo potrebujemo ?

- 1./ PC v računalniški mreži
- 2./ Laserski tiskalnik za izdelavo

kvalitetnih poročil

3./ Računalniško podprti grafo-
skop za grafične predstavitve

Centralni računalnik (server) je
PC ali pa na primer računalnik IBM
AS/400. Začasno je mogoče podatke
prenašati preko disket (zasilna
rešitev).

Zaključek

ISPOR je bil razvit predvsem z
uporabo lastnega znanja in z željo,
da bi se maksimalno prilagodili
specifičnim potrebam IMV. Na
podlagi teh izkušenj lahko
postavimo strategijo podjetja:

*Bolje je vlagati v izobraževanje
lastnih kadrov, ki bodo vodili
razvoj, kot pa kupovati gotove
rešitve in s tem padati v
tehnološko odvisnost in
možnost finančnega
izkoriščanja.*

ISPOR se v času nastanka tega
članka (junij 1990) že uporablja v
Direkciji za kakovost (priprava
poslovnih poročil) ter v Kadrovske
splošni direkciji (v uvajanju).
Končni cilj aplikacije pa je uporaba
v vseh direkcijah, z manjšimi
spremembami pa bi sistem lahko
vedli tudi v ADRII in TPV.

Trenutno je največji problem v
tem, da še ne obstaja mreža PC.
Upamo pa, da bo kmalu prišlo do
načrtovane mreže, ki bi obsegala
celoten REVOZ.

O možnostih, ki jih omogoča
ISPOR, so bili do sedaj obveščeni
poslovodni odbor, glavni direktor
REVOZ ter nekateri izmed
direktorjev direkcij. Uvedba sistema
v prakso je seveda odvisna predvsem
od njihove podpore.

Informacijski center - REVOZ
Radovan Smerdel

7 1 2 3 ↑ RAPPORT-POROCILO MOIS-MESEC DOS FIN-KONEC 18.06.1990

VENTE	PRODAJA	4.BAS	Version (verzija): 4.10
ACHAT	NABAUA		
PRODUCTION	PROIZVODNJA		
QUALITE	KAKOVOST		
PERSONNEL	KADRI		
FINANCES	FINANCE	Radovan Smerdel, dipl.ing.	
GESTION	POSLOVANJE	6.7.1989 - 10.5.1990	

Presentations:	Predstavitue:
1 = COMITE DE GESTION	1 = UPRAVNI ODBOR
2 = DIRECTEUR - REVOZ	2 = DIREKTOR - REVOZ
3 = COMITE DE DIRECTIONS - REVOZ	3 = KOLEGIJ - REVOZ

MAI (maj) 1990

+ + ↑ ↓ ENTER

SYSTEME INFORMATIQUE POUR PRENDRE DES DECISIONS DE GESTION - REVOZ
INFORMACIJSKI SISTEM ZA POSLOVNO ODLOCANJE - REVOZ

7 1 2 3 ↑ RAPPORT-POROCILO MOIS-MESEC DOS FIN-KONEC 18.06.1990

MESSAGE-SPOROČILO: 11.0	JANVIER 1	MESSAGE-SPOROČILO: ija bo dne 15.6. Direktor
REUNION DU COMITE DE DIRECT SERA TENUE LE 15.6.90 A 7 H DIRECTEUR	FEVRIER 2	
	MARS 3	
	AVRIL 4	
	MAI 5	
	JUIN 6	
	JUILLET 7	
	AOUT 8	
	SEPTEMBRE 9	
	OCTOBRE 10	
	NOVEMBRE 11	
	DECEMBRE 12	

Presentations:	redstavitue:
1 = COMITE DE GESTION	1 = PRAVNI ODBOR
2 = DIRECTEUR - REVOZ	2 = DIREKTOR - REVOZ
3 = COMITE DE DIRECTIONS -	3 = KOLEGIJ - REVOZ

ANNEE (leto) +
ANNEE (leto) -

MAI (maj) 1990

+ + ↑ ↓ ENTER

SYSTEME INFORMATIQUE POUR PRENDRE DES DECISIONS DE GESTION - REVOZ
INFORMACIJSKI SISTEM ZA POSLOVNO ODLOCANJE - REVOZ

Server-->PC Pc-->Server Disk(server) Fin-Konec 18.06.1990

VENTE	PRODAJA	E:DISPOR
ACHAT	NABAUA	
PRODUCTION	PROIZVODNJA	
QUALITE	KAKOVOST	
PERSONNEL	KADRI	
FINANCES	FINANCE	F:DISPOR
GESTION	POSLOVANJE	
..	..	

Direktorij: E:DISPOR
Server: F:DISPOR

+ + ↑ ↓ ENTER

SYSTEME INFORMATIQUE POUR PRENDRE DES DECISIONS DE GESTION - REVOZ
INFORMACIJSKI SISTEM ZA POSLOVNO ODLOCANJE - REVOZ

Preventivni zdravstveni oddih »DA«!

Letos že četrto leto organiziramo za delavce IMV preventivni zdravstveni oddih ali kot ga strokovno imenujemo medicinsko programirani aktivni oddih s kratico MPAO.

Udeležence MPAO izberemo po določenih kriterijih kot so: delovna doba v IMV, zdravju škodljiva delovna mesta, prisiljena drža na delovnem mestu, fizični in psihični napor itd. in s strokovnimi službami (varstvo pri delu, tehnologija, vodstvo proizvodnega procesa, medicina dela). Ko je izbor pripravljen, dajo kandidati za MPAO svoj pristanek. Kraj oddiha izbere ustrezna strokovna služba družbenega standarda. MPAO se izvaja pred sezono in po sezoni in sicer v Poreču – Zelena laguna in v RTC Mihanovič v Tuheljskih Toplicah. V obeh krajih imajo ustrezne rekreacijske objekte in površine in organizirano zdravstveno službo.

Bistveno pri MPAO je, da sam oddih poteka aktivno. Udeleženci opravijo zdravniški pregled ob začetku programa (1. dan), nakar jih razdelimo v skupine glede na opis zdravstvenega stanja in psihofizične zmogljivosti. Dnevni program obsega 3 ure rekreacije dopoldne in 2 uri popoldne in to vsak dan med oddihom. Vse skupine, ki so se do sedaj udeležile MPAO so bile zelo vzorne, ni prihajalo do nikakršnih ekscesov in po splošni oceni udeležencev je bil oddih dobro organiziran in so se dobro počutili.

Služba družbenega standarda je opravila med udeleženci dve anketi in sicer ob začetku in na koncu MPAO. Anketa je bila opravljena pri 340 udeležencih v Poreču in Tuheljskih Toplicah. Odgovore na zastavljena vprašanja smo obdelali in jih v nadaljevanju sestavka objavljamo s komentarjem.

1. SPOL:

- moških udeležencev 245 ali 72 %
- ženskih udeležencev 95 ali 28 %

Udeležba po spolu približno odgovarja tudi strukturi zaposlenih po spolu v IMV.

2. IZOBRAZBA:

- osnovna šola in manj (NK) 192 ali 56,6 %
- poklicna šola (KV) 110 ali 32,3 %
- srednja šola in več 38 ali 11,2 %

Udeležba po izobrazbi je bila pričakovana in računamo, da tudi v prihodnje ne bo bistveno odstopala, oziroma se bo izobrazbena raven udeležencev povišala.

3. DELOVNA DOBA:

- nad 25 let 110 ali 32,5 %
- 20 – 25 let 85 ali 25 %
- 15 – 20 let 70 ali 20,5 %
- 10 – 15 let 37 ali 10,8 %
- do 10 let 38 ali 11,2 %

Delovna doba udeležencev po pričakovanju. Ocenjujemo, da bo v naslednjih letih več mlajših udeležencev.

4. ZAKONSKI STAN:

- poročen 311 ali 91,5 %
- samski 29 ali 8,5 %

5. PRIHOD NA DELO:

- z osebnim avtom 68 ali 20 %
- z mestnim prometom 185 ali 54,4 %
- s kolesom 11 ali 3,2 %
- peš 76 ali 22,4 %

Iz odgovorov je razvidno, da skoraj 75 % udeležencev ne stanuje (živi) v kraju tovarne oziroma v bližini delovnega mesta. Dnevna migracija je visoka, kar pomeni dodatno vsakodnevno obremenitev zaposlenih delavcev.

6. KORIŠČENJE PROSTEGA ČASA:

- delo v stanovanju 69 ali 20,3 %
- delo na polju 242 ali 71,2 %
- aktivno ukvarjanje s športno rekreacijo 12 ali 3,5 %
- delo v različnih organizacijah 17 ali 5 %

S športno rekreacijo v prostem času se aktivno ukvarja samo 3,5 % anketirancev. Preko 70 % anketirancev se v prostem času ukvarja z delom na polju in podobno ter si na tak način zagotavlja izboljšanje življenjskega standarda. Odgovori na vprašanje 5 in 6 se ujemajo.

7. UTRUJENOST ČEZ DAN:

- močna utrujenost 18 ali 5,3 %
- utrujenost 312 ali 91,7 %
- ni utrujenosti 10 ali 3 %

Anketiranci v veliki večini (preko 90 %) občutijo čez dan utrujenost. Podatki kažejo, da gre za korelacijo med odgovori na vprašanje 6 in 7 in velike psihofizične obremenitve čez ves dan (tako na delovnem mestu kot v prostem času).

8. ZADOVOLJSTVO NA DELOVNEM MESTU:

- nezadovoljen 11 ali 3,2 %
- deloma zadovoljen 135 ali 39,7 %
- zadovoljen 162 ali 47,6 %
- nezadovoljen 32 ali 9,5 %



Odgovori so pokazali, da je skoraj 50 % anketirancev zadovoljnih na svojih delovnih mestih in deloma zadovoljnih nadaljnjih 40 %. Podatki so ugodni za delovno organizacijo, ne smejo pa nas zavesti in uspavati, da ne bi na delovnih mestih skrbeli za boljše pogoje dela in okolja.

9. KAJENJE:

– kadilec	78 ali 23 %
– nekadilec	262 ali 77 %

10. MOTNJE IN TEŽAVE

– glava, vrat (vrtoglavica)	156	46 %
– oči	133	39 %
– ušesa	98	29 %
– nos, grlo, usta	51	15 %
– pljuča in dihalni sistem	71	21 %
– srce in ožilje	82	24 %
– prebavni organi	22	7,3 %
– urogenitalni sistem	15	4,4 %
– kosti in zglobovi	256	75 %
– mišice in živci	283	83 %

Na vprašanje o motnjah in težavah so anketiranci imeli možnost odgovoriti na več postavk oziroma podvprašanj. Iz odgovorov očitno izhaja trditev, da ima veliko število udeležencev MPAO težave z lokomotornim aparatom (kosti, mišice). Lahko trdimo, da je to posledica prekomernih obremenitev telesa skozi ves dan (delovni in prosti čas), za nasprotno učinke pa ljudje premalo skrbijo (rekreacija, sprostitve, počitek itd.). Nekaj manj kot polovica anketirancev ima težave z vratom in glavo, skoraj 40 % ljudi ima težave z očmi, četrtnina vseh težave s kardiovaskularnim sistemom (srce in ožilje) in nekaj manj z dihalnim sistemom.

Ob koncu 10-dnevnega aktivnega oddiha smo udeležencem zastavili drugačna vprašanja in dobili po obdelavi naslednje rezultate.

1. Na vprašanje Ali ste bili zadovoljni z aktivnostjo na preventivni športni rekreaciji? ni bilo nobenega negativnega odgovora. Iz tega lahko sklepamo, da ljudje tak način oddiha želijo.

2. KORISTNOST PREVENTIVNE ŠPORTNE REKREACIJE

– zelo koristila	60 ali 17,6 %
– koristila	245 ali 72 %
– se ne morem odločiti	29 ali 8,6 %
– ni mi koristila	ali 1,8 %

Skoraj 90 % udeležencev je ocenilo, da jim je aktivni odmor izpopolnjen z različnimi panogami športno rekreacijskih aktivnosti koristil.

3. ZADOVOLJSTVO Z VSEBINO PROGRAMA

Ne	/	
Da	332	97,6 %
Ne vem	8	2,4 %

Vsebina programa udeležencem očitno ustreza.

4. ZADOVOLJSTVO Z VODENJEM

Ne	/	
Da	318	93,5 %

Ne vem 22 6,5 %

Preko 90 % udeležencev je odgovorilo, da je z vodenjem rekreacije zadovoljnih.

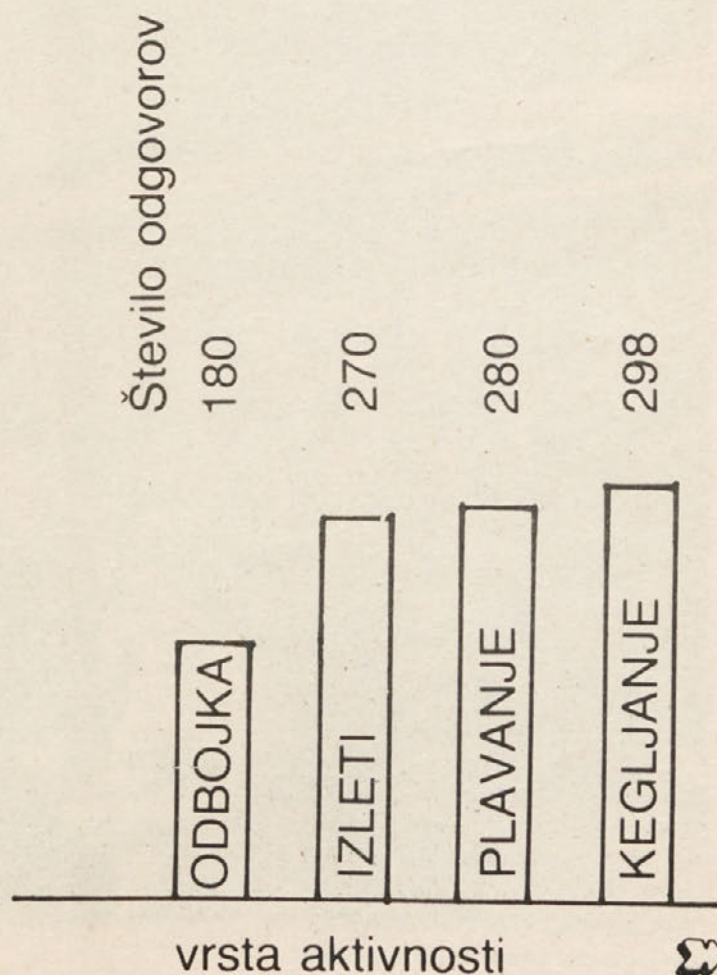
5. KATERO AKTIVNOST STE NAJRAJE IZVAJALI

– gimnastične vaje	235	69 %
– nogomet	44	13 %
– odbojka	262	77 %
– košarka	32	9,7 %
– kegljanje	315	92,6 %
– namizni tenis	42	12,4 %
– plavanje	320	94 %
– veslanje	8	2,4 %
– badminton	22	6,5 %
– balinanje	54	14,9 %
– izleti	310	91,2 %
– kolesarjenje	25	7,4 %

Pri priljubljenosti so daleč izstopale naslednje aktivnosti: plavanje, kegljanje in izleti, za kar se je odločilo preko 90 % udeležencev. V drugo skupino lahko uvrstimo odbojko in gimnastične vaje. Vse ostale panoge so dobile po manj kot 16 %.

Ocenjujemo, da so ljudje željni aktivnosti, kjer je prisotna družabnost, da pravila igre niso prezahtevna in da te aktivnosti nekdo organizira in izvaja. Ob tem naj poudarimo, da precejšnje število udeležencev ne zna plavati pa vendar je plavanje oziroma kopanje po priljubljenosti na vrhu.

6. PRI KATERI AKTIVNOSTI STE SE NAJBOLJ SPROSTITI? Odgovore so anketiranci vpisovali sami, rezultati pa so naslednji:





Odgovori so pokazali, da je sprostitiv zelo povezana s priljubljenostjo posamezne aktivnosti.

7. TEŽAVNOST PROGRAMA

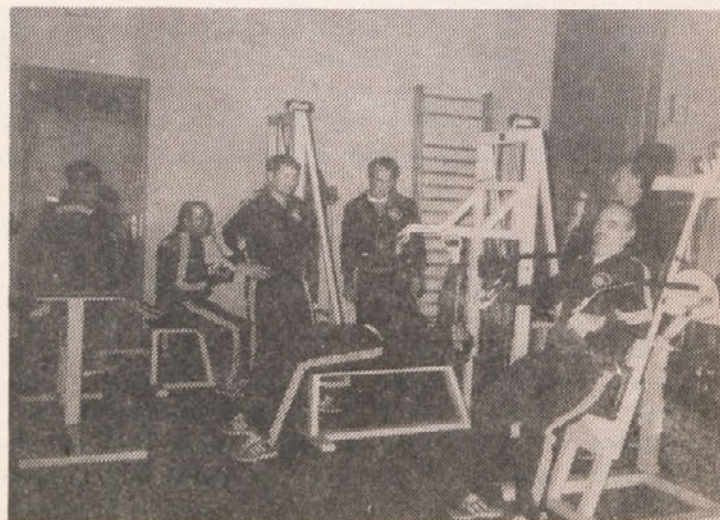
pretežak	32	9,4 %
dovolj me je obremenil	255	75 %
prelahak	33	9,7 %
ne vem	20	5,9 %

Menimo, da je program primerno zastavljen in ga vsaj zaenkrat ne kaže posebej spreminjati.

8. ODLOČITEV ZA SODELOVANJE NA MPAO

Da bo zmanjšal telesno težo	13	3,5 %
Da bom dosegel boljšo kondicijo	45	13,2 %
Zaradi prijateljev	8	2,3 %
Da bom izboljšal zdravstveno stanje	275	81 %

Več kot 80 % udeležencev se je odločilo za sodelovanje na MPAO zato, da bi izboljšali zdravstveno stanje in počutje. Tako mnenje udeležencev gotovo pomeni pravilnost odločitve za sodelovanje na MPAO, saj je to tudi osnovni smoter.



Obdelava mišic in kosti v »mučilnici«

9. SODELOVANJE NA ORGANIZIRANI ŠPORTNI REKREACIJI PO UDELEŽBI NA MPAO

Ne	82	24 %
Da	243	71,5 %
Ne vem	15	4,5 %

Menimo, da se je preko 70 % udeležencev MPAO za nadaljnjo aktivnost v športni rekreaciji tudi v svojem doma-



Pred jutranjim tekom še vsi nasmejani



Vsi na kolo za zdravo telo!

čem kraju odločilo še pod vtisom prijetno preživetih dni v vsakodnevni telesni aktivnosti. Ko ljudje zaživijo spet svoj vsakodnevni delovni ritem, ki so ga navajeni leta in desetletja, si spet ne znajo organizirati svoj prosti čas tako, kot si ga morda želijo. Našlo se bo sto in sto razlogov, ki bodo ovira za večjo udeležbo in sodelovanje v športni rekreaciji dnevno in tedensko.

10. POZITIVNI VPLIV MPAO NA MNENJE O ŠPORTNI REKREACIJI IN ZDRAVJE

Ne	4	1,2 %
Da	312	91,8 %
Ne vem	24	7 %

Odgovori očitno kažejo, da ljudje imajo oziroma bolje rečeno, da so pridobili pozitivno mnenje o organizirani športni rekreaciji. Prav tako še v večjem številu ugotavljajo, da je program pozitivno vplival na njihovo zdravstveno stanje in počutje.

SKLEP:

Po prikazani analizi ankete in ustnih razgovorih med samim izvajanjem programa lahko ugotovimo:

1. Mnenje o izvedbi medicinsko programiranega aktivnega oddiha je izrazito **pozitivno med udeleženci z vseh vidikov**.
2. Večini udeležencev je bil tak način oddiha tudi prvo spoznanje večšin posameznih športnih panog in aktivnosti za sprostitev. To daje slutiti, kar je podkrepljeno tudi z odgovori, da imajo zaposleni delavci IMV-ja pomanjkljivo izobrazbo na tem področju, in da iz različnih vzrokov v svojem prostem času ne najdejo časa in motiva za športno rekreacijo (dnevna migracija, delo na polju in druge dodatne zaposlitve, vsakodnevne skrbi za poboljšanje svojega socialnega statusa itd.).
3. Ljudje si očitno želijo športne rekreacije, treba jim jo je organizirati in približati aktivnosti v kraje kjer bivajo.
4. Aktivnosti in organiziran MPAO je naletel med delavci na izjemno ugoden odmev, vpliv je pozitiven, enako tudi počutje udeležencev. Menimo, da so sredstva, ki so namenjena za MPAO dobro vložena in niso previsoka. V letu 1990 bo po sprejetih planih obiskalo MPAO okoli 230 zaposlenih delavcev in delavk IMV in bo potrebno s to prakso nadaljevati tudi v prihodnjih letih.

Družbeni standard
J. T.

Anica se je s pomočjo dokupa let upokojila s polno dobo

Doslej smo predstavili že nekaj delavcev, ki so bili ob odhodu v pokoj tako ali drugače zanimivi. Spomnila bi na delavko, ki se je pri 64 letih prvič zaposlila. V zdravniškem spričevalu ob nastopu dela ni bilo zabeleženih posebnih omejitev, razen tega, da ne bo zmogla dela za tekočim trakom in da ne bo zmožna opravljati napornejših fizičnih del. Delovno



Anica Dragan

razmerje ji je prenehalo, ko je dopolnila 72 let. 8 let dela je bilo veliko premalo za pridobitev pokojnine. Delala je kot čistilka v karošnici. Pomagali smo ji urediti družbeno denarno pomoč in ji na ta način zagotovili socialno varnost tudi po prenehanju delovnega razmerja.

Naslednji primer je bil iz ADRIE – Šentjernej. Delavec je pri 65 letih dopolnil le 12 let pokojninske dobe. Z zbiranjem finančnih sredstev smo mu pomagali kupiti 3 leta manjkajoče delovne dobe in na ta način pomagali do starostne upokojitve. Trdo delo skozi vse življenje ga je tako izčrpalo, da so mu moči za delo opešale. Pokojnine, na podlagi svojih delovnih let, si verjetno ne bi prislužil.

Prav drugačen primer, o katerem smo pisali, pa je delavec iz Črnomlja, ki je pri 50 letih dopolnil 50 let pokojninske dobe. Začetek dela pri štirinajstih, poznejše zaposlitve in nekaj beneficirane dobe mu je dalo skupaj 40 let pokojninske dobe. Je najmlajši upokojenec v IMV s polno dobo.

Zanimiv primer je bil tudi delavec, ki je pri 19 letih doživel hudo prometno nesrečo. Po nekajkratni operaciji so mu morali nad kolenikom amputirati desno nogo. S protezo je 23 let delal na sestavi sedežev za gospodarska vozila in pozneje za R-4. Delo je opravljal stoje, saj zaradi velikih predmetov

dela med delom ni mogel sedeti. Pri 45 letih je bil marca 1986 invalidsko upokojen z dopolnjeno dobo 36 let.

Zadnji primer pa je bil delavec iz mehanske, ki je odšel v pokoj lani marca, star 57 let, dopolnil pa je 41 let in 4 mesece delovne dobe. Ves čas zaposlitve je bil le nekaj tednov v bolniškem staležu. Pri 55 letih je bil pregledan na medicini dela. Mnenje ni vsebovalo nobenih omejitev. To je še en dokaz o trdnosti njegovega zdravja, kar je prava redkost pri tej starosti. Takih primerov si še želimo!

V današnjem prispevku pa bomo predstavili Anico Dragan, 50-letno delavko zaposleno v kovinskem obratu na Suhorju. V zaslužen pokoj je odšla 1. julija letos. Dopolnila je polno pokojninsko dobo – 35 let. Od tega je v IMV delala 11 let 8 mesecev in 10 dni, manjkajočo dobo 23 let 3 mesece in 20 dni pa je kupila iz naslova kmetijske dejavnosti in zanjo plačala nekaj manj kot dve stari milijardi dinarjev. Danes pa stane eno leto cca 20 starih milijard. Dobro je razmišljala! Dobo je plačala sama, ker takrat, ko so pripravljali v IMV seznam odhajajočih na račun dokupa dobe, Anica ni prišla v poštev, ker je bila med mlajšimi delavkami.

Anica izhaja iz kmečke družine. Otroštvo je delila z dvema bratoma in sestro. Doma so imeli kmetijo, ki je obsegala 16 ha zemlje. Preživljali so se v glavnem s pridelki kmetije, delom in zaslužkom na zemlji. Oče je kmalu po vojni zbolel in umrl star komaj 50 let. Mama pa je umrla pozneje za neozdravljivo boleznijo. Po očetovi smrti je ostal doma starejši brat, sestra pa se je poročila na kmetijo, drugi brat pa se je zaposlil na SDK.

Anica bi se rada šolala, saj je uspešno končala osnovno šolo. Za šolanje pa ni bilo denarja in tudi štipendij takrat še ni bilo. Ni ji preostalo drugega, kot da je kot najmlajša ostala doma in delala na zemlji. Že z 19-letji se je poročila. Moža si je našla kar v svoji vasi. Štiri leta je bil starejši od nje. Prišla je k hiši za snaho. Lepo so jo sprejeli. Tudi pozneje so v družini prevladovali topli medčloveški odnosi.

Na moževem domu so imeli peskopop. Od tega je bilo nekaj zaslužka. Zgradili so si novo hišo. V zakonu so se ji rodili trije otroci: dve hčerki in sin. Žal pa sreča Anici ni bila dolgo naklonjena. Po 24 letih zakona je postala vdova. Moža je pobrala neozdravljiva

bolezen. Na kmetiji je ostala sama s sinom. Hčerki živita ena v Metliki, druga pa v Ljubljani.

Pri 38 letih se je prvič zaposlila. Delati je začela v našem obratu na Suhorju. To je bila najbližja možnost zaposlitve. Ob pričetku dela sploh ni pomislila, da bi si kdaj prislužila pokojnino. V letu 1988, pred iztekom zakona o dokupu let iz naslova kmetijske dejavnosti, ko so delavci kar številno vlagali zahteve za dokup let, pa je o tej možnosti razmišljala tudi sama. Kupila bi si leta in čas, ko je delala na kmetiji pri starih in pozneje pri tasi. K odločitvi so jo spodbujali še otroci in obljubili, da ji bodo finančno pomagali. Tako si je kupila leta od dopolnjene starosti 15 let do nastopa dela v IMV, kar znese 23 let 3 mesece in 20 dni.

Ko smo pisali Anici zahtevek za upokojitev, se nam je zdel njen primer posebnost. Prav je, da sodelavci vedo, da je delo na kmetiji cenjeno, ovrednoteno in njej je pomagalo k zagotovitvi socialne varnosti kot upokojenki.

Iz delovne organizacije odhaja z dobrimi občutki, da je v obratu prispevala svoj delež, da se ni nikoli branila dela, ker ima privzgojene delovne navade in ji je vsako delo šlo od rok, saj je najprej delala v kuhinji, ostali čas v kovinskem oddelku in vmes še eno leto v Novem mestu na vrtnem stroju.

Doma ji ne bo dolg čas. Svoje bodo zahtevale živali v hlevu, delo na polju, pa otroci, njeni vnuki, ki zelo radi pridejo k stari mami. Kar po cele počitnice preživijo pri njej. Tudi hčerki se radi vračata domov. V rojstni hiši se dobro počutijo.

Zdravje Anici še kar služi. Težave ima le v visokim pritiskom in paziti mora pri prehrani.

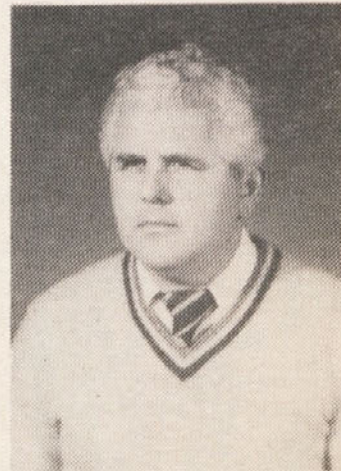
Pred štirimi leti je napravila vozniški izpit. Z avtom si dosti skrajša pot, kadar mora od doma po opravkih, tudi traktor je treba voziti in to previdno, ker imajo kmetijo na težje dostopnem kraju. Njen delovni čas pa sedaj, ko je upokojena, traja od 7. ure do 22. ure zvečer.

Anici želimo zdravja, da bi še vrsto let živela na svoji zemlji, ki jo ima rada in se ji razdaja od jutra do večera. In na koncu nas je povabila, naj se kdaj oglasimo pri njej v Gornji Lokvici. Če bo le prilika nanesla, se bomo povabili

odzvati. Le kako ne, saj je Anica tipična Belokranjka! Zanje pa je značilna toplina in gostoljubnost, prijaznost in čut do sočloveka.

Marija Božič

Slavko Štrasberger odhaja v pokoj



Po 35-letih dela, od katerih je zadnjih enaindvajset let preživel skupaj z nami v Prototipni delavnici, odhaja v pokoj naš sodelavec Slavko Štrasberger.

Poln načrtov dela doma in v vinogradu se je spominjal prvih let dela in težav, ki so ga spremljale, pa tudi svetlih trenutkov ni manjkalo.

V življenju je pač tako, da najprijetnejši spomini in spomini na sodelavce ostanejo, in prav je tako.

V zadnjem času ni bil več tako trdnega zdravja, vendar je bil vedno veselega srca in pripravljen pomagati. In kot takega smo te poznali na delovnem mestu in v družbi. Želimo ti, da bi tudi v prihodnje tak ostal. Dobrodošel pa boš vsakič, ko nas boš obiskal.

Sodelavci
Prototipne delavnice
ADRIA

Zahvala

Ob težki izgubi mojega brata, Francija Prešerna, se iskreno zahvaljujem sodelavkam za izrečeno sožalje in izraženo pozornost.

Marija Udovč

Zahvala

Vsem, ki ste ob smrti mojega očeta sočustvovali z mojo družino, nam pomagali in ga pospremili na zadnji poti, iskrena hvala!

Simo Gogić

Murphyjev zakon in ostali razlogi zakaj gredo zadeve narobe

Gram imagea je vreden kilogram dejanskih sposobnosti.

Porabi dovolj časa za preverjanje potrebe in potrebe ne bo več.

Nesposobnost + nesposobnost = nesposobnost.

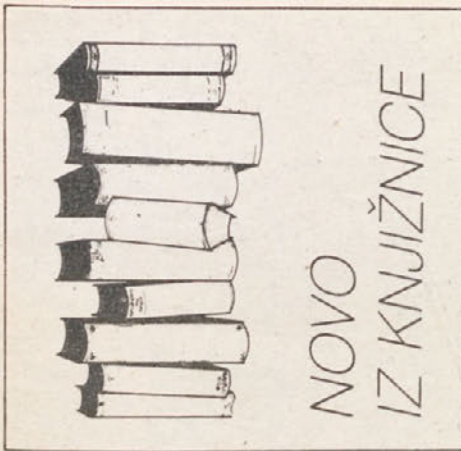
Prevelika sposobnost je bolj nezaželjena kot nesposobnost.

Oblast običajno dodeljuje naloge tistim, ki so najmanj sposobni, da jih opravi.

Boljši je dober plan danes kot najboljši plan jutri.

Vse, kar se dobro začne, se slabo konča.

Vse, kar se začne slabo, se konča še slabše.



BLECHBEARBEITUNG '88: Tagung Essen, 8. und 9. November 1988/VDI-Ges.

Produktionstechnik (ADB)-Düsseldorf: VDI-Verlag, 1988
BRATKO, Ivan

Prolog in umetna inteligenca/Ivan Bratko.-Ljubljana: Društvo matematikov, fizikov in astronomov Republike Slovenije, 1989

CEROVIĆ, Dragomir V.

Zaštita pronalazaka u svetu/Dragomir V. Cerović.-Beograd: Savez inženjera i tehničara Jugoslavije, 1987

DEBENJAK, Doris

Nemško-slovenski in slovensko-nemški slovar = Deutsch-slowenisches und Slowenisch-deutsches Wörterbuch/Doris Debenjak.-7. izd.-v Ljubljani: Cankarjeva založba, 1989

IVANKO, Štefan

Organiziranje podjetij v tržnem gospodarstvu/Štefan Ivanko.-Kranj: Moderna organizacija, 1990

JEREB, Janez

Informatika v pisarniškem poslovanju/Janez Jereb.-Kranj: Moderna organizacija, 1989

JUGOSLOVENSKI poslovni informator 1989/90

Beograd: Beogradski izdavačko-grafički zavod, 1990

KOMAC, Daša

Angleško-slovenski in slovensko-angleški slovar = English-Slovene and Slovene-English dictionary/Komac, Škerlj.-9 izd.-v Ljubljani: Cankarjeva založba, 1989

KRALJ, Žiga

Framework III: Priročnik za uporabo/Žiga Kralj.-3 pred. in razširjena izd.-Ljubljana: Fakulteta za elektrotehniko in računalništvo, 1989

KUWAYAMA, Yasaburo

Trademarks & Symbols of the World/Yasaburo Kuwayama.-Vol. 1-3.-Tokyo: Kashiwa-shobo Co., 1989

MATKO, Drago

Diskretni regulacijski sistemi/Drago Mat-

Smo tudi doma takšni?

Vsak dan smo priča, kako se odlagajo košare s kruhom. Na tla, v prah in nesnago. Ali tudi doma ravnote tako? Nas okužbe še niso nič izučile?

In ne nazadnje: z odnosom do kruha kažemo tudi svojo kulturno raven.

Dobrodošli v našem zboru

Sedim v deseti vrsti. Pred menoj se neka kuštrava glava nenehno giblje sem in tja. Vsi zbrani pričakujemo nastop IMV-ejskega pevskega zboru. Sama še najbolj nestrpno, kajti sedaj bom prvič videla zbor, v katerega me je v šoli vabil tov. Rauch, v polni zasedbi. O jej, kakšna dekleta. Saj te ljudi pa v večini poznam. Veliko je starejših pevcev in kako strogi so videti. To so verjetno kakšni tečneži, z ničemer zadovoljni. Končali so in poželi izjemen aplavz. Kaj bi dala, da bi bila tisti trenutke na odru in čutila, kako je publika vesela in zadovoljna z nastopom. Kako prijetno mora biti takrat pri duši. Konec je. Gremo domov.

V jeseni pa sem se vpisala v MePZ IMV in z njimi tudi sama doživela počutje po uspešnem nastopu. Kako prijazna so dekleta v zboru in niti sledu ni o kakšnih

tečnih, godrnjavih 'starcih'. Kje pa, sami prijazni ljudje, ki so me lepo sprejeli. Kdo bi si mislil, da bodo eno mlado smrklo, tako hitro sprejeli medse. Z dekleti sem se takoj odlično razumela. Škoda je le, da se nekatere šolajo v Ljubljani in se tako vidimo le enkrat tedensko.

Saj pravim, nič mi ni žal, da sem pri zboru. Poleg veliko pesmic, ki sem se jih naučila pa se jih še učim, sem bila z zborom pred kratkim v Nemčiji, kjer je bilo prelepo, da bi dolgo trajalo. Bili smo izredno lepo sprejeti, nastop je bil odlično organiziran, prišlo je kar nekaj ljudi, ki so bili zelo zadovoljni.

Ob tej priliki pa bi se rada zahvalila članom PZ, ki so mi omogočili to čudovito potovanje v pobrateno občino Langelangen ter nastop na koncertu.

Katarina Jaklič

ko.-4. pregl. in popr. izd.-Ljubljana: Fakulteta za elektrotehniko in računalništvo, 1989

MELAVC, Dane

Računovodstvo danes/Dane Melavc.-Kranj: Moderna organizacija, 1989

MILIVOJEVIĆ, Zoran D.

Standardizacija '92: Tehnološki izazov jugoslovenskom izvoru/Zoran D. Milivojević.-Beograd: Savez inženjera i tehničara Jugoslavije, 1989

OGORELEC, Anton

Elementi elektroenergetskega sistema/Anton Ogorelec, Krešimir Bakić.-2. pregl. in popr. izd.-Ljubljana: Fakulteta za elektrotehniko in računalništvo, 1989

OWEN, Peter

Airbrush maintenance/Peter Owen, John Sutcliffe.-London: Outline press, 1989

RUŽELA, Nada

PC Wardstar program za urejanje besedil/Nada Ružela.-Ljubljana: Mikror računalniški center, 1989

SAVNIK, Viktor

Tehniško risanje/Viktor Savnik.-10. popr. izd.-Ljubljana: Tehniška založba Slovenije, 1989

SEEGER, Klaus

Energietechnik in der Holzverarbeitung: Handbuch für Holzindustrie und Handwerk/Klaus Seeger.-Tübingen: DRW, 1989

STOCKTON, James

Designer's guide to color/James Stockton.-London: Angus & Robertson publishers, 1988

STRATEGIJA tehnološkog razvoja Jugoslavije do početka XII veka.-

Knj. 1., 3., 5., 6., 7., 9.-Beograd: Savez inženjera i tehničara Jugoslavije, 1989

VERBINC, France

Slovar tujk/France Verbinc.-9. izd.-V Ljubljani: Cankarjeva založba, 1989

ZBIRKA Jugoslovenskih standarda za električne instalacije.-Knj.-1-2.-Beograd: Službeni list, 1989

ŽELJEZNOV, Miljutin

Osnove elektrotehnike I: Osnove elektromagnetnega polja - Elektrostatično polje/Miljutin Željenznov.-Ljubljana: Fakulteta za elektrotehniko in računalništvo, 1989

Novo mesto, 9. 4. 1990

Anica Grobovšek

PREBRALI SMO ZA VAS:

Bonton o lepem vedenju

Gospod, gospa, gospodična, tovariš, tovarišica - ali problemi s tituliranjem na pragu vstopa v Evropo.

V zahodnem razvitem svetu, ki naj bi se mu z vso hitrostjo približali tudi mi, so »tozadevni« nazivi že dolgo znani in uveljavljeni. Naša demokratična družba pa se je kot strela z jasnega znašla pred problemom. Ob poplavi vse večjega števila strank, društev, zvez, se ukinja 45-letni naziv TOVARIŠ in TOVARIŠICA:

Pardon. Naziv bo še vedno veljal med člani ZKS oziroma Stranke demokratične prenove. Pa smo tam. Do zdaj se naši gospodarski strokovnjaki, ki so odhajali v tujino, niso znali obnašati glede tituliranja, saj so v tujini ogovarjali križem kražem

samo z gospod ali gospa, ko je vsemu ostalemu poslovnemu svetu bilo jasno, da na primer Nemci bolehajo za tem, da h gospodu pritakneš še vse silno zveneče strokovne nazive od diplomirani inženir, magister, doktor itd. V tujini imajo zato posebne strokovnjake, ki proučujejo samo takšne malenkosti, ki pa včasih za sklenitev pogodbe več pomejnijo kot vsi ostali argumenti.

Sedaj smo pravzaprav v situaciji, ko se pri nas ne bo znal obnašati v zvezi s tituliranjem nihče. Nazivanje bo, vaj pri ljudeh, s katerimi nisi na TI, precej zapleteno. FW

