

Odslej ga bo Evropa kupovala pri nas

Neizmerno zadovoljstvo nas je prevevalo, ko je z naših proizvodnih trakov prišel naš prvi renault 5. V dneh, ko je po uspešni predstavitvi »petice« trgovski mreži v Opatiji pričela prodaja, smo kar nekaj dni živeli v »izrednih« razmerah. Vse se je vrtelo okrog prodaje »petic«...

Zvonili so telefoni, centrala je odpovedala zaradi preobremenitve, prodaja pa je bila dobesedno okupirana s kupci! Povpraševanje je bilo večje od ponudbe in to nas veseli, saj tudi to potrjuje pravilnost naše odločitve. Manj kot leto dni je minilo od tedaj, ko je projektna skupina pod vodstvom Štefana Poredoša začela z aktivnostmi in dosegla v izjemno kratkem času to, da so naši upi postali resničnost. In sedaj, ko ob stari, dobri, preverjeni in potrjeni katrci lahko ponudimo tržišču doma in Evropi še »petico«, je naša naloga, da vztrajamo na zastavljenih ciljih kakovosti, da izpolnjujemo zastavljene roke vestno in točno, da vse člene v produkcijski verigi od nabave, proizvodnje... do prodaje držimo na takšni ravni, da bomo zastavljene cilje tudi dosegli.

IMV Kurir – časopis kolektiva Industrije motornih vozil Novo mesto št. 17, december 1989

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

Visok obisk iz Francije v IMV REVOZ



V soboto, 18. novembra letos, je IMV REVOZ obiskal gospod Jean Matteoli, predsednik ekonomsko-družbenega sveta republike Francije, s sodelanci. Na povabilo zveznega družbenega sveta za gospodarski razvoj in ekonomsko politiko se je mudil na delovnem obisku v Jugoslaviji. V času dvodnevnega bivanja v naši republiki si je visoki gost s sodelavci z zanimanjem ogledal proizvodnjo vozil. Glavni direktor tozd REVOZ Pavle Noč in sodelavci pa so gosta seznanili s sodelovanjem IMV in RENAULTA ter o planih v prihodnosti.



KONTROLA Animiranje

Novi proizvodni program je povzročil, oz. prinesel s seboj tudi novosti na področju zagotavljanja kakovosti proizvoda, pri čemer je osnovno: ugotavljati raven dosežene kakovosti, informirati o njej ter nuditi pomoč pri ugotavljanju in odpravi vzrokov slabe kakovosti.

Osnovni moto za doseganje kakovosti: »Prvič naredi dobro in pravilno,« je ostal enak. Poudarek je na prvič, saj je vse ostalo neproduktivno in pomeni dodaten strošek in čas ter zmanjšuje proizvodne kapacitete.

Zavest o kakovosti nastaja vsakodnevno, pri delu, ob spoznavanju narejenih napak, njenih vzrokov in posledic na kakovost.

O tem, kaj je to celovita kakovost in kakšne so naloge in cilji pri zagotavljanju kakovosti, je bilo v glasilu Kurir že marsikaj napisanega, zato nekaj besed o animiranju kakovosti.



AQR ocenjevanje surove karoserije

OBVESTILO

Ker se nekaterim delavcem že izteka enoletni rok za plačilo prispevkov za dopolnilno letno iz naslova kmetijske dejavnosti, vas želimo spomniti, da bodite pozorni na datum, ko je bil izdan sklep pri skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Datum je vpisan na sklepu levo zgoraj.

Za vse tiste, ki se bodo upokojili v letošnjem in prihodnjem letu, vodimo evidenco v socialni službi, mlajše delavce pa želimo opozoriti, da ne boste zamudili roka plačila prispevkov, kajti v takem primeru dodatne delovne dobe ne bo možno uveljaviti.

KAKOVOSTI

kakovosti

Ob sprehodu po proizvodnih prostorih ste opazili, da obstajajo lično urejeni panoji in stojnice za kakovost, ki so namenjene animiranju kakovosti. So v obratu karoserije, lakirnice in montaže. Vsekakor je najbolj vidna stojnica kakovosti v oddelku montaže, saj so na njej razstavljena vozila, vsebuje pa tudi vrsto različnih informacij o doseženi kakovosti.

Namen stojnice je večkratno:

- zaposlene informirati o doseženi kakovosti,
- pokazati napake na gotovih vozilih.

Razstavljena vozila imajo najmanjši (najslabši) doseženi AQR v preteklem tednu.

- opozarjati na napake in vpliv le-teh na kakovost vozil,
- dvigovati zavest o kakovosti.

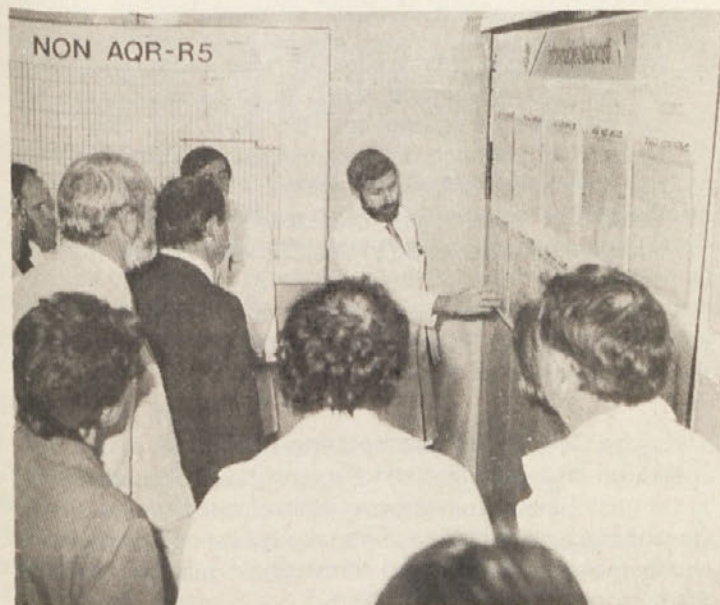
Panoji na stojnici vsebujejo rezultate in informacije o kakovosti iz preteklega tedna za vsak program posebej.

Vsebina je naslednja:

- rezultat kakovosti vozil oz. AQR, ki je prikazan s krivuljo, v primerjavi s postavljenim planom,
- deleži odgovornosti posamezne proizvodnje oz. NON AQR, ki je prikazan s krivuljo ali v krožnem diagramu,
- histogram prikaza odgovornosti posamezne proizvodnje v primerjavi s preteklim tednom, kjer se lahko ugotovi tudi smer gibanja (izboljševanje ali poslabševanje),
- pareto diagram, kjer je razvidno, katere napake so najbolj vplivale na zmanjševanje kakovosti vozila, surove ali lakirane karoserije,
- deleži odgovornosti posameznih delov montaže (oprema karoserije, oprema vozila) s pareto diagramom napak,



Kontrola videza karoserije ob izhodu iz lakirnice



Animiranje kakovosti na stojnici v lakirnici



Kontrola tesnenja v kabini

- zavrtnitvene napake in njihov povzročitelj,
- seznam zadolžitvev, na katerem je prikazana vrsta napake, vzrok zanjo, odgovorna oseba za reševanje problema in rok za razrešitev.

Animiranje vodstvenih in vodilnih delavcev poteka na sestankih za animiranje, ki so enkrat tedensko pri stojnicah kakovosti, kjer se obravnavajo konkretni problemi. (Sestanke pripravlja in vodi vodja kontrole kakovosti proizvodnje, prisotni so direktorji proizvodnje, direkcije za kakovost in tehnične direkcije, vodje proizvodnih obratov, tehnologije in vzdrževanja, služb direkcije za kakovost ter predstavniki strokovnih služb glede na vsebino sestanka). Osnovni cilj sestanka je analiza največjih napak, ki najbolj vplivajo na končno oz. medfazno kakovost. Obravnavajo le dve do štiri največje napake, določijo odgovorne osebe in rok za razrešitev problema. Po poteku roka se pregleda, ali so bile zastavljene aktivnosti izvedene, če je bil odpravljen vzrok za slabo kakovost.

Kakovost je postala odločujoči dejavnik v boju za kupca, zato se mora ustvarjeni image stalno dokazovati in izboljševati z vsakim proizvedenim vozilom. Aktivnosti za zagotavljanje kakovosti so pot za doseg zastavljenega cilja.

M. R.



Stojnica za kakovost v obratu montaže

Tretja redna seja delavskega ZA ORGANIZIRANJE IMV

Delegati delavskega sveta delovne organizacije so se po daljšem premoru sestali na tretji redni seji. In kot vse kaže, se bodo tudi v prihodnje sestajali redkeje kot v preteklosti, saj »operativnejše« delajo delavski sveti tozdog.

Osrednja točka dnevnega reda je bila posvečena usklajevanju organiziranosti IMV z Zakonom o podjetjih in v skladu s tem sta bila delegatom razložena tako pa bodo za organiziranje DO IMV v družbeno podjetje kot tudi osnutek statuta družbenega podjetja. Pojasnjevalca gradiva, sicer strnjenege in kvalitetno pripravljenege ter pravočasno posredovanege, Zdravko Slak in Simon Drobnič sta gradivo dodatno razložila in bila voljna odgovarjati na vprašanja. Teh ravno ni bilo veliko, sicer pa se razprava oz. obravnava gradiv na delavskih svetih tozdog in zborih delavcev šele pričinja in gotovo bo tam več vprašanj.

Da pa bi olajšali razpravo, povzemamo
podrobnejšo obrazložitev

Usklajevanja imv z določili zakona o podjetjih

Pobuda za organiziranje IMV kot družbenega podjetja, ki jo sprejema delavski svet delovne organizacije, je formalni akt, ki sicer ima svojo obrazložitev, ker pa je le-ta kratka in pove vse le poznavalcem predpisov, je v tem gradivu podrobneje in poljudno obrazloženo, kaj, zakaj in kako je predvideno dogajanje.

I.

Usklajevanje IMV z Zakonom o podjetjih se bo izvedlo v enem postopku z več vmesnimi fazami. To pomeni, da bomo na sodišču registrirali samo končno stanje, kot je prikazano v nadaljevanju, vmesne faze pa so potrebne, ker je po zakonu za različne faze predviden različen način odločanja.

II.

Zakaj mora IMV postati ta trenutek klasično družbeno podjetje? V »Pobudi...« je navedeno, da je končni namen »pretvoriti« sedanje tozde v podjetja s pravno obliko družb in to delniških. Za sprejem sklepa o ustanovitvi podjetij v družbeni lastnini (tudi družb) in sklepa o sklenitvi pogodbe o ustanovitvi mešanega podjetja je po zakonu pristojen delavski svet družbenega podjetja. Da bi IMV lahko imel delavski svet družbenega podjetja, mora najprej postati družbeno podjetje. To bo postal, ko bosta »Pobuda...« in statut sprejeta na referendumu. Novih volitev ne bo potrebnih, ker je v statutu predvideno podaljšanje mandata sedanjim delegatom do rednih volitev.

III.

Kdaj in kako bodo ustanovljene nove delniške družbe?

Na prvi seji po referendumu bo delavski svet, ki bo tedaj (ob uspelem referendumu) delavski svet družbenega podjetja, potrdil sklepe o:



1. ustanovitvi delniških družb v družbeni lastnini
 - Adria Caravan,
 - Tovarna posebnih vozil,
 - Tovarna avtomobilskih delov in opreme Beli Manastir,
 2. sklenitvi pogodbe o ustanovitvi mešanega podjetja Revoz, ki bo tudi delniška družba.
- Preliminarne sklepe bo sprejel že delavski svet delovne organizacije ob razpisu referenduma.

IV.

Kaj bo v času do registracije novega stanja?

Novo stanje seveda ne bo moglo biti registrirano z dnem sprejema sklepov, saj so potrebni zlasti s pogodbo o ustanovitvi mešanega podjetja še določeni postopki izven IMV. Kot že rečeno, bo registrirano samo končno stanje, to pa pomeni, da IMV niti trenutka ne bo poslovala brez sedanjih TOZD ali bodočih družb.

V.

Kaj bodo obsegale bodoče družbe?

Bodoče družbe bodo obsegale isto kot sedanje TOZD, z izjemo:

1. vrednosti vložka IMV v REVOZ, ki je sedaj iz knjigovodskih razlogov knjižen pri ADRII ter še nekaerih virov, ki so tudi navezani na ustanovitev REVOZ s 1. 1. 1989;
2. deviznih in dinarskih dolgov nekdanje Tovarne avtomobilov, ki so sedaj knjiženi na Adrio;
3. morebitnih prostorskih prerazporeditev na lokaciji v Novem mestu, če se bo to izkazalo za potrebno (fizično in knjižno).

V bodočih družbah bodo zaposleni isti delavci, kot so v sedanjih TOZD, le del delavcev sedanje DSSS se bo »preseil« v posamezne družbe.

VI.

Kaj bo IMV, ko bo vse opisano izvršeno?

IMV bo družbeno podjetje z majhnim številom zaposlenih, ki bo nastopalo kot »naslovnik titolov« družbene lastnine, ki bo vložena v nove družbe in bo tako vplival na upravljanje teh družb preko kapitala – bo torej njihov delničar (v Revozu 80 %, v ostalih v začetku 100 %).

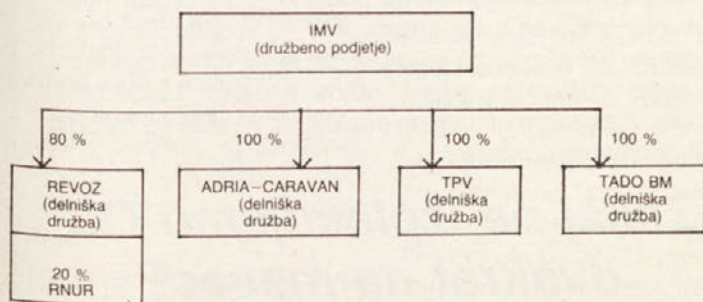
ORGANOV IN DPO

sveta: SPREJETA POBUDA

V DRUŽBENO PODJETJE

Posebej je treba poudariti, da bo delničar podjetje, ne pa tisti, ki bodo v njem zaposleni in bodo le-ti poslovali z družbeno lastnino na način, kot je predpisan. Nikakor tudi to podjetje ni mogoče enačiti s sedanjo delovno skupnostjo – del le-te bo namreč, če se bo to izkazalo kot potrebno in umestno, dobil obliko manjše družbe, ki bo opravljala storitve po tržnih principih.

Ob zaključenem sedanjem postopku bomo prišli do naslednje slike:



IMV (družbeno podjetje) bo po svojem položaju »holding«. To je podjetje, ki na kapitalski osnovi upravlja oz. soupravlja druga podjetja (družbe).

VII.

Kakšen bo sistem upravljanja v novih družbah (sedanjih TOZD)?

Po zakonu imajo delniške družbe naslednje organe:

- skupščino,
- upravni odbor,
- nadzorni odbor,
- delavski svet.

1. skupščina

Sestavljajo jo predstavniki delničarjev in delavcev, zaposlenih v družbi. Sestajala se bo praviloma enkrat letno, ker je njena pristojnost sprejemanje glavnih odločitev glede poslovanja družbe, kot so: sprejem statuta, izvolitev upravnega in nadzornega odbora, plan razvoja, zaključni račun itd.

2. upravni odbor

Sestavljajo ga predstavniki delničarjev in delavcev družbe. Sestajal se bo pogosteje, najmanj tromesečno. Najpomembnejše pristojnosti so: imenovanje direktorja in drugega vodilnega osebja družbe, sprejem delovnih načrtov in nadzor nad njihovim izvajanjem, sprejem poročil o poslovanju in priprava predlogov za skupščino ter sprejem večine splošnih aktov družbe.

3. nadzorni odbor

Člani niso nujno predstavniki delničarjev, obvezno je član predstavnik delavcev. Ime pa pove, da mu je glavna naloga nadzor nad materialnim poslovanjem družbe.

Podrobnosti o sestavi in pristojnostih teh organov bodo vsebovane v aktih o ustanovitvi družb (za Revoz v pogodbi) in v statutih družb.

4. delavski svet

Glede sestave in volitev so določbe zakona praktično enake, kot so bile v veljavi doslej, vloga delavskega sveta pa je drugačna. Ta predvsem voli predstavnike delavcev v prej navedenih organih, daje mnenje o vseh bistvenih vprašanih razvoja in poslovanja družbe ter odloča o skupni porabi in delu dobička, ki pripada delavcem.

VIII.

Kaj želimo s takšno organiziranostjo doseči?

Predvsem želimo svojo pravno-organizacijsko obliko prilagoditi svetu, s katerim pretežno poslujemo, to je svetu razvitih gospodarstev Zahoda in ustvariti pravno-organizacijske možnosti za hitrejše prilagajanje novim potrebam in možnostim pri tem poslovanju. Doseči želimo, da bo družbena lastnina vsaj v okviru IMV funkcionalna, da torej ne bo predstavljala ovire pri prilagajanju stalnim spremembam, ki so prisotne v tržnem gospodarstvu, v katerem stojimo praktično že z obema nogama in v katerem vidimo edino realno priložnost za obstoj in razvoj IMV ter za boljšo eksistenco za vsakega od nas, ki bo to priložnost hotel in znal izkoristiti – imamo jo pa vsi, vsak zase in vsi skupaj.

Vodstvo DO IMV

Na podlagi 192., 193. in 196.a člena Zakona o podjetjih so delegati delavskega sveta delovne organizacije sprejeli

POBUDO,

da se delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto r. o. organizira kot družbeno podjetje Industrija motornih vozil IMV Novo mesto p. o. O tej pobudi odločajo delavci z referendumom, in sicer z večino glasov vseh delavcev v vsaki obstoječi temeljni organizaciji (TOZD) v sestavi delovne organizacije IMV.

S tem se torej začne razprava, ki naj bi bila zaključena 5. decembra 1989, ko bodo delegati delavskega sveta delovne organizacije obravnavali pripombe in odločili o končnem predlogu. Sledilo bo seznanjanje z dokončnimi predlogi obeh aktov, ki ju bomo

20. decembra 1989 sprejemali na referendumu.

V nadaljevanju seje so delegati sprejeli sklepa o odpisa terjatev in obresti našim podjetjem v tujini in sklepe o pristopitvi k ustanovitvi bank – delniških družb, vseh tistih, v katerih ima IMV že vložena sredstva, ter potrdili predlog uredništva Kurir o podelitvi značke Kurir, ki jo delavski svet in uredništvo vsako leto podeljujeta najzvestejšim dopisnikom ter »bukov svinčnik« za nesodelovanja.



VI
sprrašujete
MI
odgovarjamo

Kakšen je status Francozov, zaposlenih v IMV?

Na to vprašanje smo poiskali odgovor pri tov. Slaku, pomočniku generalnega direktorja. Po pogodbi o skupnih vlaganjih je predvideno, da bodo določena odgovorna in strokovna mesta v Revozu zasedli kadri, ki jih bo predlagal RNUR. Za katera konkretna mesta in kateri strokovnjaki jih bodo zasedli, odloča upravni odbor. Ti strokovnjaki so v Revozu redno zaposleni (trenutno jih je 12) in imajo vse pravice in obveznosti, kot jih imajo ostali delavci Revoza, pooblastila in odgovornosti pa v skladu z delovnimi mesti, ki jih zasedajo.

Navedeno ne vpliva na odnose, ki jih imajo z RNUR.

Poleg navedenih delavcev prihajajo v Revoz za krajša časovna obdobja še strokovnjaki za razna področja v okviru tako imenovane tehnične pomoči, ki je predmet posebne pogodbe in ki se posebej plačuje v okviru investicije. Ti specialisti niso v delovnem razmerju v Revozu.

Zakaj IMV ne more ustanoviti interne banke?

Odgovarja Franci Borsan, pomočnik generalnega direktorja:

»Zakon o bankah in drugih finančnih organizacijah (Ur. l. SFRJ, št. 10/89) z dne 17. februarja 1989 ter dopolnitev tega Zakona (Ur. l. SFRJ, št. 40/89) z dne 7. julija 1989 ne daje več zakonske osnove za ustanovitev interne banke. To pomeni, da interne banke na novo ni možno ustanoviti. Obstoječe interne banke pa se morajo po istem zakonu transformirati ali prenehati s svojim poslovanjem z 31. decembrom 1989.

Po istem zakonu je dana možnost, da družbeno podjetje lahko ustanovi za opravljanje finančno-bančnih poslov »posebno finančno podjetje« ali si organizira upravljanje finančno-bančnih nalog le »skupno finančno podjetje« kot pravno osebo za opravljanje tovrstnih nalog za celoten IMV. Pogoji za to so: kadri, prostori, tehnična opremljenost, ekonomičnost in še bi lahko naštevali. Strokovni predlog za formiranje takega podjetja je bil podan nosilcem preoblikovanja sedanjega IMV – v duhu Zakona o podjetjih. Vprašanje pa je, ali se bo le-ta sprejel glede na že sedaj zastavljeno organiziranost sedanjih TOZD tako, da ima vsak svojo »finančno direkcijo«, v kateri se izvajajo naloge finančne narave.«

Zakaj ne izplačujemo OD dvakrat na mesec?

»Osebnih dohodkov ne izplačujemo dvakrat na mesec zato, ker ni tovrstne odločitve.

Iz finančnega vidika bi bilo celo lažje zagotavljati potrebna sredstva za njihovo izplačilo dvakrat mesečno, kot je to sedaj, ko imamo enkratno izplačilo.

Zakonskih ali strokovnih zadržkov za tak način izplačevanja osebnih dohodkov ni.



Občinska nagrada za inventivno delo Francu Urbančiču

V sklopu praznovanj občinskega praznika je Občinska raziskovalna skupnost Novo mesto dvanajstič podelila nagrade in diplome petindvajsetim nagrajencem. Med njimi je bil tudi Franc Urbančič, delavec IMV TOZD ADRIA Novo mesto. Med nagrajenci je največ delavcev KRKE, tovarne zdravil Novo mesto, na seznamu nagrajencev pa smo našli še nekaj imen ljudi, ki kot delavci IMV niso imeli te možnosti, drugje pa jo imajo. Sleherno leto nas ob podeljevanju nagrad inovatorjem preveva slab občutek, da v naši hiši vse preveč govorimo, a premalo naredimo pri spodbujanju inovativnosti...

Zato pa iskrene čestitke našemu edinemu nagrajencu Francu Urbanči-

ču, ki se ukvarja v programu prikolic predvsem s problemi kovinske konstrukcije.

Na osnovi dolgoletnih izkušenj in poznavanja stroke je odpravil vrsto problemov, ki so se pojavljali pri izdelavi delov kovinske konstrukcije kamp prikolice. Njegovi predlogi so bili vedno usmerjeni v zmanjševanje stroškov proizvodnje in povečevanja kvalitete izdelkov. Med najuspešnejše njegove predloge v zadnjih dveh letih lahko uvrstimo: konstrukcijo krivnega in rezilnega orodja, spremembo tehnološke obdelave vijakov in izkoriščanje odpadnega materiala. S svojimi predlogi in delom pa vpliva na inovativno razmišljanje in delo tudi drugih sodelavcev v oddelku oz. v podjetju.

Čestitamo!

ANKETA: še o disciplini

To, da nam vendarle ni vseeno, kako naj disciplino in odnos do dela še izboljšamo, dokazuje tudi odziv na vprašanje:

Kako izboljšati disciplino?

Nekaj odgovorov iz ankete, ki smo jo objavili v prejšnji številki Kurirja, a jih zaradi pomanjkanja prostora nismo uspeli objaviti vseh hkrati, objavljamo tokrat:

Martin Selko, brusilec:

»Merilo naj bo opravljeno delo, to za delavca ali pa njegovega predpostavljenega. Predpostavljeni bi morali dati svojim podrejenim dober zgled discipline, tako bi se lahko tudi drugi ravnali po njih. Treba bi bilo ločiti dobro od slabega: dobro nagraditi, slabo pa kaznovati. Če hočemo izboljšati disciplino v naši delovni organizaciji, moramo izboljšati tudi osebne dohodke in pogoje dela.«

Hermína Pungersič, strugarka:

»Disciplino lahko izboljšamo tako, da delavcu zagotovimo delo in da je za to delo tudi ustrezno nagradjen. Vsak se mora zavedati, da opravi delo čim bolje in da je zanj odgovoren.«

Boris Krštinc:

Urediti ali odpraviti moramo naslednje nepravilnosti in slabosti:

- neusklažene osebne dohodke,
- neurejene delovne odnose,
- zasedanje delovnih mest z neustrezno izobrazbo,
- preveliko »familiarnost« vodstvenih delavcev,
- precejšnje neopravičeno zapuščanje delovnega mesta,
- preveč »bolniških« odsotnosti,
- preveč (službeno) neopravičeno odsotnih,
- slab občutek za sicer dobro poslovanje.

Miro Manasijević, obrat II.:

»Pravilnik o hišnem redu in disciplini je zastarel, zato ga je potrebno obnoviti. Nepriemerni so osebni dohodki: preveliko je razmerje 1:6 za razmere v naši družbi. Uvesti

je treba ukrepe in izdelati kriterije za odpravo nepravilnosti (»bolniška«, zamude, neopravičeni izhodi, neizvrševanje delovnih obveznosti...). Odpraviti »familiarnost« med vodstvenim delavcem in ostalimi delavci.

Poostri naj se nadzor nad upravičenostjo do službenih izhodov in poskrbi, da bodo delavci popolnoma zaposleni. Potrebno je urediti, da ne bo prihajalo do izpadov zaradi pomanjkanja materialov in da bodo imeli posamezni obrati, glede na razpoložljive kapacitete, zadosti dela (npr. obrat II).«

Vojko Pedišič, izmenski obratovodja:

»– Dopolniti, po potrebi tudi spremeniti pravilnik o hišnem redu in potem njegovo dosledno upoštevanje;

- zagotoviti, da ima vsak posameznik v tozdu REVOZ zagotovljeno delo za 7,5 ur;
- zagotoviti pravočasne prihode in odhode avtobusov, in sicer pol ure pred začetkom in pol ure po končanem delu;

– motivirati delavce na vsakem delovnem mestu, da je disciplina (tehnološka, delovna) in higiena okolja edini izhod iz sedanjega stanja na višjo kakovostno raven in večjo produktivnost;

- predlagam, da ukinejo normativne čase.«

Franc Turk, izmenski delovodja:

»Delavcu zagotoviti normalno delo (brez zastojev) in ga tudi primerno za dobro delo nagraditi,

- takoj je potrebno obravnavati prekrške vsakogar,
- zaposlenim je potrebno zagotoviti normalen prihod

na delo in odhod z dela (sedež na avtobusu, dovolj prostora v garderobi, itd.).«

Viktor Zupančič:

»Vsi vodilni delavci naj kontrolirajo svoje podrejene, in to ves delavnik ter vsaj njihovo prisotnost na delovnem mestu.

– Disciplina ni samo zamujanje na delo in predčasno zapuščanje tovarne, ampak pomeni spoštovati vsa navodila pri samem procesu na delovnem mestu, kajti ta disciplina je osnovna za kvalitetno delo.

– Zapreti vse »črne« izhode za vse zaposlene.«

Brane Gazvoda, popravilnica v P. III:

»Navadnemu delavcu, od katerega je odvisna kvaliteta in število narejenih avtomobilov, je potrebno povečati osebni dohodek Za 500 do 600 starih milijonov ne moreš od delavca pričakovati čudeže (disciplino). Njihovi šefi pa imajo gotovo po petkrat in več večjo plačo, kar delavca boli. Naj vsaj en mesec zamenjata plači navadni delavec pa šef, pa bodo videli tisti, ki od delavca zahtevajo disciplino, kako se da preživeti s tako nizkim osebnim dohodkom.

Delavca je treba za delo ustrezno nagraditi pa bo tudi boljša disciplina!«

Milan Milčinovič, varilec:

»Najprej bi predlagal našim nadrejenim, od najnižjega do najvišjega, naj spremenijo svoj odnos do delavca, da ne bo kreganja in groženj s knjižicami, disciplinsko in še kaj.

Sem za disciplino in red, ampak za vse enako. Delavca je treba plačati, da lahko živi, potem pa lahko zahtevaš več od njega.«

Anton Urbančič, obratni izmenovodja:

»Razmerje 1:6 v osebnih dohodkih je preveliko za

naše razmere v družbi.

– Zmanjšati moramo režijo ter presežke zaposlitve v proizvodnji.

– Izdelati ukrepe in kriterije za odpravo nepravilnosti (neopravičeni izostanki, izhodi, zamude, bolniška), pravo merilo pa naj bo polno število ur za tekoči mesec.

– Pravilnik o hišnem redu in disciplini je treba obnoviti, ker je zastarel.

– Izhode iz tovarne med delovnim časom zmanjšati, oziroma ukiniti.

– Odpraviti »familiarnost« med vratarji in posameznimi delavci, ki zapuščajo tovarniške prostore brez dovolilnic.«

Darko Virant, upravljalec linije:

»O disciplini je bilo v naši delovni organizaciji že večkrat govora. Vendar menim, da se stopnice vedno začno pometati z vrha navzdol. Mislim, da se bi dalo z dobro voljo vseh nas marsikaj spremeniti. Prvo je treba dati »komando od baze« in jo dosledno izpeljevati, pri tem pa nobenega odstopanja in popuščanja, ker potem bomo na istem, kot smo sedaj. Večkrat smo že poskušali, a so nekateri odgovorni zatajili. Zato je skrajni čas, da se v taki krizi, kot je na splošno v Jugoslaviji, obnašamo skrajno resno in disciplinirano na vseh področjih, ne glede, kje kdo dela. Skratka, ne iskati samo krivcev, ampak jih tudi kaznovati, ne glede na njihov položaj.«

Franjo Skok, samostojni brizgalec laka I:

V to »akcijo« se naj vključijo vsi delavci do glavnega direktorja. Od prihoda na delo do odhoda z dela naj vsak posameznik s svojim odnosom do dela pripomore in daje zgled ostalim. Kdor zasluži, bi ga morali kaznovati, nekatere pa tudi nagradjevati.«

Renault Presse

Renault 19, renaul 19 chamade

Avtomatski menjalnik kot opcija za modele GTS in TSE

Od uvedbe prvega elektronsko krmiljenega avtomatskega menjalnika v modelu RENAULT, ki je močno prepričan v prednosti takega prenosa (enostavnost vožnje, udobnost, varnost), predlaga takšno izvedbo za vsak tip svojih vozil.

Do konca oktobra bo za vozila renaul 19 in renaul 19 chamade GTS in TSE, ki so opremljena z motorjem energy 1390 cm³, na izbiro avtomatski menjalnik renaul tip MB 1. Prečno nameščen avtomatski prenos, podoben je ponujen za renaul 5, nudi tri stopnje za vožnjo naprej. Menjava hitrosti je povezana z elektronskim krmilnikom, katerega osnova je mikroprocesor.

Najmodernejša tehnologija omogoča hitro in natančno menjavo hitrosti, brez sunkov, prilagojeno za vsako vozilo posebej. Še več, sistem je opremljen z zelo sposobnim lastnim diagnostičnim integriranim sistemom (avto – diagnostika).

Osnovne tehnične karakteristike omenjenih verzij so naslednje:

OSNOVNI PODATKI:

Rez. oznaka:	B, C, L 53701 (5 vrat, 3 vrata, chamade)
Moč:	6
Volumen:	1390 ccm
Max. moč:	57,5 KW (80 KM) pri 5750 o/min
Max. navor:	106 Nm (11 mkg) pri 2750 o/min
Teža prazn. vozila:	940 kg (3 vrata), 960 kg (ostali)
Dovoljena skupna teža:	2300 kg (3 vrata), 2320 kg (ostali)
Prikolica brez zavore:	470 kg
Prikolica z zavoro:	900 kg
Hitrost pri 1000 o/min v prestav:	32,34 km/h

KARAKTERISTIKE:

od 0 do 100 km/h:	16 s
400 m z mesta:	20,1 s
1000 m z mesta:	37,3 s
Max. hitrost:	167 km/h
PORABA (l/100 km):	
pri 90 km/h	5,5
pri 120 km/h:	7,1
mestna vožnja:	8,1
Srednja poraba VTAC:	6,9

Opremljenost vozila in ostale opcije so enake kot pri vozilih z mehničnim menjalnikom, samo menjalna ročica je specifična.

Obseg vozil z avtomatskim menjalnikom predstavlja dva odstotka na francoskem in šest odstotkov na evropskem trgu, od tega predstavljajo vozila renaul 27,5 odstotkov v Franciji in 7,7 odstotkov v Evropi.

Doplačilo za avtomatski menjalnik v Franciji znaša 4,690 FRF.

Renault 19 – avto leta na Danskem

Združenje danskih novinarjev avto revij je izbralo renaul 19 za »avto leta«. Vozilo je s 180 zbranimi točkami premagalo drugo in tretje uvrščeno vozilo mazda 323 in ford fiesta (88), ki sta zbrali 105 in 88 točk.

Od predstavitve modela na danskem trgu v februarju letos na podlagi podpisa pogodbe s firmo Volvo o razširitvi prodaje vozil tovarne Renault preko prodajnih centrov Volva v juniju 1988, je bilo prodanih že 700 vozil renaul 19.

Prodaja vozil renaul na danskem trgu obsega modele R-5, R-19, trafic in master in predstavlja 1,4 % trga.

Razširitev ponudbe z renaulom 19 bo uvedena v februarju 1990 z modelom renaul chamade.

Četrta YU Camping Workshop v Pulju

Četrta Camping Workshop, ki je bil v puljskem hotelu Histria od 26. do 29. oktobra letos, je zbral najbolj pomembna imena in strokovnjake s področja camping proizvodov in številne turistične delavce, ki delajo v tej panogi.

Osrednja tema letošnjega zbora je bila: Kvaliteta jugoslovanskih camping proizvodov. Letošnji Camping Workshop so organizirali GZ Jugoslavije, Splošno združenje turističnega gospodarstva Jugoslavije, Turistična zveza Jugoslavije, SOZD Istra Jadran, Caravan Jubfana in kot glavni pokrovitelj IMV ADRIA Novo mesto. Prisotnim smo na mini razstavi predstavili naše izdelke: adriatik 610 B, prikolico optima 500 in kompletni izbor zaščitnih čelad IMV led.

Izmed dvajsetih predavateljev, ki so sodelovali v delu Workshopa, je potrebno poudariti nastop gospoda Horsta Nisckkea, glavnega urednika vodiča ADAC, ki je dosti kritično govoril

o kvaliteti uslug v jugoslovanskih kampih. Poudaril je, da se kvaliteta uslug iz leta v leto povišuje, ampak še vedno ne dosega evropske ravni.

Direktor marketinga IMV ADRIA tov. Malahovsky je nastopil s temo: Prezen-

tacija proizvodnje karavana tudi na mednarodnem turističnem tržišču.

Workshop je bil zaključen s podelitvijo nagrad najboljšim novinarjem s področja turizma (TV, radio, časopisi) ter najbolj zaslužnim turističnim delavcem.



Konec oktobra smo se člani uredniškega odbora Kurirja ponovno sešli s člani uredniškega odbora Naše tovarne, časopisa delovne organizacije Metalne iz Maribora.

Po dogovoru, sprejetem na Gorjancih jeseni 1988, smo se na takratno delovno srečanje odpravili v Tovarno lahkkih konstrukcij Krmelj.

Žal moram povedati, da me je bilo kar malo sram, saj nas je bilo iz IMV le sedem, od poslovodne strukture ni bilo nikogar in tudi ne predstavnika sindikata.

A prav bi bilo, če bi bili z nami, saj tema razprave (Vloga informiranja v podjetju) ni bila prav nič »zaspna«.

Ne da bi hvalil, ampak v Metalni imajo dosti boljši odnos do informiranja, kot pa ga imamo mi, saj sta se poleg celotnega UO Naše tovarne srečanja udeležila tudi direktor TLK tov. Marko Borštnar in »oče« Metalnine preobrazbe – Franjo Šaupel, direktor delovne skupnosti razvojnih služb.

Slednji je predstavil Metalno v novi luči. Predstavil je projekt PREMETS, kar pomeni prenovo Metalne. (Kot zanimivost naj povem, da so se v času trajanja tega projekta zaloge pločevine zmanjšale iz 13 do 14 tisoč ton na 2 do 3 tisoč ton). Metalna bo v novi organiziranosti kot enotno družbeno podjetje imelo 12 PGE (programsko gospodarskih enot) in tri delovne skupnosti. Temeljno spremembo pa vidijo v ekonomiji.

O organiziranosti v IMV je spregovoril Vojko Grobošek. Naše gostitelje je seznanil z uspehi, ki smo jih že dosegli, in pa tudi s težavami, s katerimi se srečujemo. Kot so dejali, bi se lahko pri nas tudi sami marsikaj naučili.

Po uvodnem delu smo prešli na temo našega srečanja. Da bi nas spodbudil k razpra-

Pametne s štajerskega konca

Metalna in IMV sta si zdaj že tako blizu, in to po zaslugi novinarskih uredništev, da bi lahko razmišljali o združenem podjetju. Metalna bi urejala izvoz »petic« na zahtevno azijsko tržišče, predvsem na trg Tajske in Bangladeša, IMV pa bi v svoja vozila vgrajeval Metalnino elektroniko. Prikolice adria bi lahko brez večjih težav preuredili v žerjavne kabine na trenutno zelo uspešnih kontejnerskih žerjavih Metalne. Skratka, možnosti je toliko, da bi se lahko za določen čas celo dogovorili za izmenjavo poslovodnih delavcev. Tako bi se Anžur za tri mesece preselil na Zagrebško 20 v Mariboru, Fingušt pa na isti naslov v Novo mesto. Potem bi se videlo, kdo je sposobnejši direktor. Tudi novinarje bi lahko zamenjali po istem principu, podobno kot člane uredništev Kurirja in Naše tovarne. Nekaj številki bi urejali pač drugi časopis. To bi bila prava osvežitev za že tako ali tako dolgočasene tovarniške časopise. Ampak, Kurir in Naša tovarna nista takšna! Oba imata svoje odlike, ki ju uvrščajo med najboljše. Tako ima Kurir prav gotovo najbolj brano rubriko Na kratko, Naša tovarna pa satiro Vasje Samca, ki se potem po vsaki objavi umakne za nekaj dni na kak folklorni festival, da ne posluša lekcij svojih direktorjev... Toda uredništvo ga podpira in odobrava kakršnokoli bodico, samo da je na račun direktorjev.

vi, je glavni in odgovorni urednik Naše tovarne tov. Bojan Sinič podal nekaj svojih mnenj in pa razmišljanj dr. Mance Košir.

V razpravi je bilo toliko mnenj, kot nas je bilo.

Torej, pojavljajo se naslednja vprašanja:

1. KAJ in KAKO pisati v časopis podjetij in KOMU je



informacija namenjena?

2. Ali naj bo (oz. ali je lahko) novinar samostojen ali pa mora biti odvisen od direktorja?

3. Ali objavljati še več poslovnih informacij v glasilu podjetja ali ne?

4. Povezano znotraj in navzven – naj novinar skrbi za image podjetja?

5. Uredniki rubrik naj bi bili strokovnjaki na svojem področju – strokovnih mestih informiranja.

6. Ali je potrebno ustanoviti neodvisen sindikat novinar-

jev, ki bi ob morebitnem sporu ščitil novinarja (v primeru, da ima novinar prav)?

(P. S. Tu bi naš predstavnik sindikata, če bi bil seveda prisoten, dobil kako idejo za razmišljanje o PRAVEM sindikatu).

Še in še je bilo vprašanj in dilem o vlogi informiranja v podjetju. A eno vprašanje ne

bi smelo biti vprašanje, in sicer: tovarniška glasila DA ali NE?!

Žal pa se zadnje čase vse pogosteje dogaja, da tisti, ki se bojijo za svoje udobne fotelje, oz. ne vem kakšnih razlogov, ukinjajo tovarniška glasila. To ni samo to, da je nekdo izgubil delo, ampak, da so ljudje brez prepotrebne informacij. To pa je velika izguba.

Da ne bi bilo vse skupaj le neobvezen klepet, smo, tako kot se za tako srečanje spodobi, sprejeli tudi nekaj sklepov, in sicer:

Na kratko: Kaže, da bo naše že tradicionalno srečanje z uredniškim odborom Naše tovarne postalo tradicionalno srečanje brez predstavnikov poslovne strukture naše delovne organizacije.

(Že drugič smo bili brez naših – v tretje gre rado).

Po končanem uradnem delu smo se pa povesečili in kakšno kupico smo tudi spili – za žejo in za pristnejše vezi.

Zabava pa ni trajala dolgo, morali smo se posloviti. Pred nami je bila delovna sobota.

Na koncu bi se rad prijateljem iz Metalne zahvalil za gostoljuben sprejem in za vse, kar smo se skupaj naučili. To ni le običajna fraza, ki jo zahteva lepo vedenje, ampak je moja iskrena želja.

Kmalu na svidenje!

Aleš Fink

Sklepi srečanja:

- tradicija naj se ohrani s srečanji enkrat letno, izmenoma v Mariboru in v Novem mestu,
- razen formalnih srečanj naj se navežejo neformalni stiki med sorodnimi strukturami obeh podjetij, npr. poslovodna, nadzor kakovosti ipd.,
- poudarki iz vsebinskih razprav se naj povzamejo v obeh časopisih,
- srečanja naj se popularizirajo v javnih medijih (DE, Večer, Dol. list),
- obe uredništvi naj si izmenoma ocenjujeta glasili (poslati potrebno količino – 10 izvodov),
- k nosilni temi srečanj naj se doda še kako spremljevalno, npr. z drugih delovnih področij ali drugih poslovnih funkcij, ki so povezana z informiranjem v podjetjih,
- povabiti Manco Košir (poslati ji izvode in jo prositi za analizo obeh časopisov).



Produktivnost in delovni čas

Preko Kurirja sem iz pisanja tov. Bleiweisa zvedel, kar se je že nekaj časa šušljalo po kuloarjih IMV-ja. Moram reči, da me je v času, ko že tudi v Makedoniji prehajajo na evropski delovni čas, izredno prešnetila novica o spremenjenem delovnem času, po katerem bomo začeli delati že ob 5.50 in končali z delom šele ob 14.14. Prepričan sem namreč, da se zaradi novega delovnega časa ne bo povečala. Pa kako naj bi tudi se? Ali niso na Zahodu že zdavnaj ugotovili, da človek ne more normalno delati, če prihaja na delo neprespan? Časi, ko so ljudje hodili spat s kurami in vstajali ob zori, so že davno mimo. Naš delovni čas pa je še vedno tak, da mora marsikateri vozač vstati že ob 4.30 ali pa še prej. Da je to tudi poleti že ob zori, ne bi posebej razlagal tistim, ki tega nimajo priložnosti opaziti. Sedanji delovni čas,

tako meni kot mnogim drugim, ki si želimo služiti kruh samo z delom v službi, povzroča ogromne težave. Prosil bi zato odgovorne, ki so sprejeli odločitve o novem delovnem času, da mi odgovorijo na naslednja vprašanja:

1. Ali velja nov delovni čas za vse delavce IMV in kako je s tistimi, ki imajo »premakljiv delovni čas?«

2. Kje je vrtec, ki ga odpirajo ob pol petih zjutraj?

3. Ali se v IMV razmišlja o evropskem delovnem času?

To je le nekaj najpomembnejših vprašanj. Pričakujem, da bom odgovore dobil že v naslednji številki Kurirja. Upam, da bodo odgovorni moja vprašanja vzeli resno ter da bodo v bodoče sprejemali takšne odločitve, ki bodo pripomogle k humanejšemu delovnemu okolju, v katerem bo pomemben tudi človek in ne le število izdelanih avtomobilov in prikolic.

A. H.

Odgovarja Andrej Bleiweis, pomočnik generalnega direktorja: »Nov delovni čas bo veljal, ko ga bomo sprejeli, za vse tiste delavce, ki neposredno sodelujejo v proizvodnem procesu. Ostali delavci bi lahko delali že danes po veljavnih pravilih, ki opredeljujejo premakljiv delovni čas. Omenim naj, da je prehod na premakljiv

delovni čas vezan na rešitev nekaj organizacijskih problemov, kot so npr.: organizacija javnega prevoza, nadzor nad evidentiranjem prihoda in odhoda z dela, med nalogami, ki so vezane na fiksni delovni čas in nalogami, ki so vezane na premakljiv delovni čas. Tudi evropski delovni čas pozna proizvodne časovne cikle, ki so enaki kot pri nas (od 6. do 14. ure, od 14. do 22. ure) in režijske oz. neproizvodne delovne cikle, z začetkom dela (od 8.30 do 9. ure) in koncem dela (med 17. in 18. uro).

Akcija, ki jo pripravljamo v IMV, da bi izboljšali izkoristek obstoječih kapacitet, je potemtakem v okviru evropskih obstoječih rešitev. Izgleda, da se celotna Jugoslavija pripravlja na deljen delovni čas v neproizvodnih dejavnostih, kar bo pomenilo veliko spremembo v načinu življenja. Prehod na tak delovni čas bomo morali pripraviti na vseh področjih življenja in dela. To bo brez dvoma lažje izvedljivo, če bo ta prehod potekal v vsej državi (ali vsaj republik) hkrati. Spremembe delovnih in življenjskih navad ljudi so nujno potrebne v vseh segmentih – infra strukturi – naše države.

Dejansko pa nekatere službe v IMV, predvsem tiste, ki poslujejo s tujino, končujejo že danes delovni dan sredi popoldneva...



podatkov statističnega poročila RAD-IZ za obdobje 1981/82 do 1986/87 (Zoran Jelenc, Tanja Klenovšek Vilič, Mirjam Perovič) – Ljubljana: Pedagoški inštitut pri univerzi Edvarda Kardelja v Ljubljani

in Skupnost izobraževalnih centrov v Sloveniji, 1989.

ZAHVALA

Ob izgubi moje drage mame

Angele Košmerl

se iskreno zahvaljujem sodelavcem, sindikatu tozd Revoz, tozd Adria za podarjeno cvetje, izrečeno sožalje ter spremljanje na njeni zadnji poti. Vsem iskrena hvala!

sin Tine Košmerl
tozd Revoz – Nabava

ZAHVALA

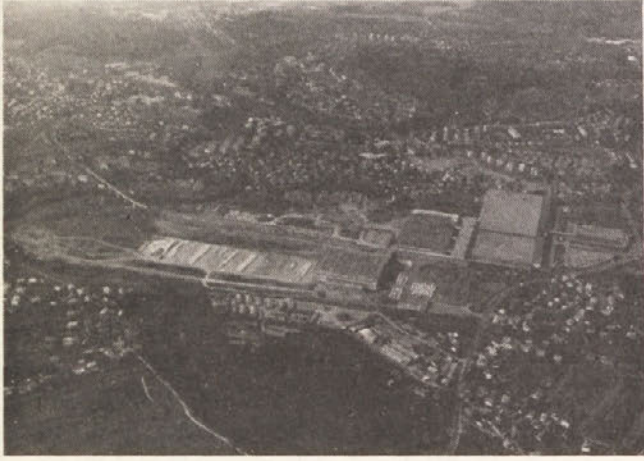

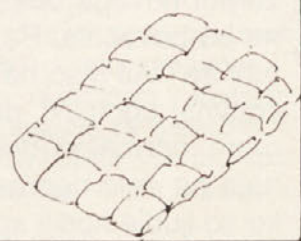
Ob izgubi najinega dragega očeta

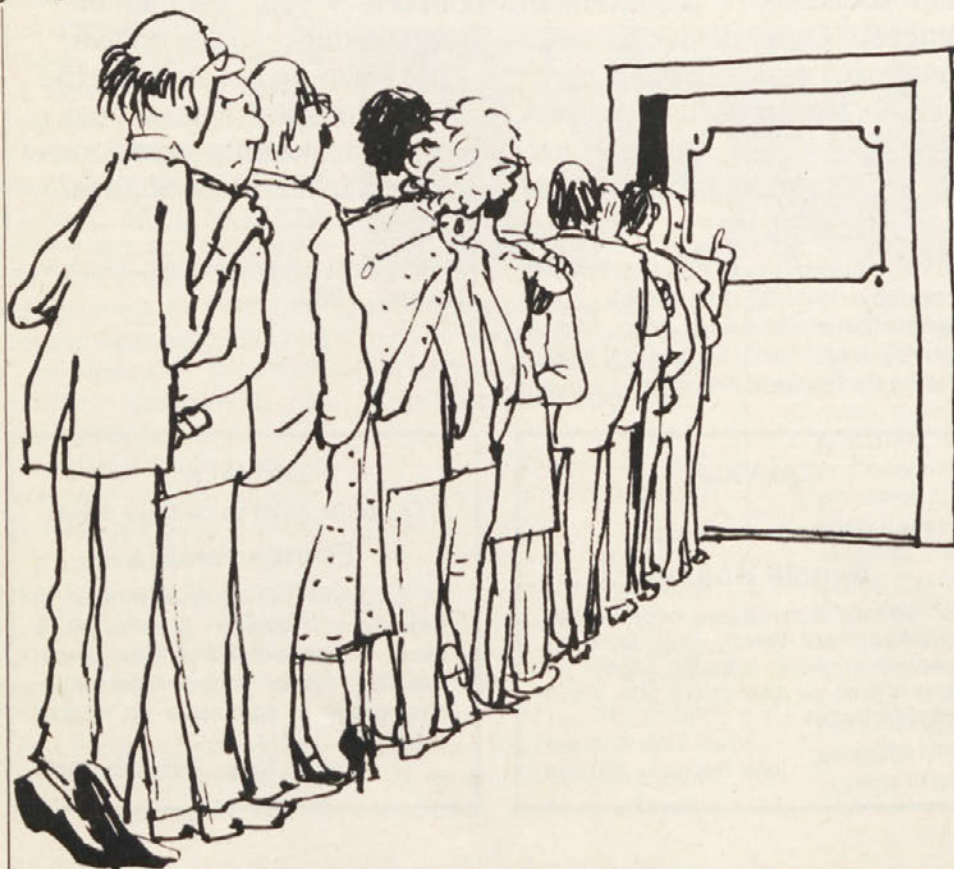
Franca Koširja

se najtopleje zahvaljujema vodstvu in sodelavcem Tovarne prikolic Novo mesto, Tovarne pohišva Črnomelj in tozd Revoz za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Branko Košir, Jožica Šmajdek

JELENČ, Zoran
Izobraževanje delavcev v delovnih organizacijah v Sloveniji: Analiza

	SESTAVIL B. G.	STARO GERMANSKO PLEME	GRDA NAVADA DOBRO POZNANA TUDI V IMV KASNITEV	GOROVJE V ZAHODNI EVROPI	KEMIJSKI SIMBOL ZA TELUR
	ELEKTRIČNA MORSKA RIBA				
	LEVI PRITOK RENA V ŠVICI				
	STARA OZNAKA ZA DEM				»CMOK« BREZ METRA
VRSTA VINA					
PEDENJ		LJUBKOVALNO MOŠKI IME ADO	FINSKO MESTO, (»-SENO-« BREZ ZACETKA)		
DEL SRAJCE			ŽELEZ. VOZNA POT, TIRNICA		
BOLEZEN VINSKE TRTE GROZDNA PLESEN					
					



Nagradna igra

Začenjamo novo nagradno igro!

Vse se vrti okrog vrat in stvar je zelo preprosta!

Na narisana vrata boste morali napisati naziv oddelka, službe... za katero mislite, da je omenjeno dogajanje – aktivnost (mimo rednega dela) najbolj značilno.

Izrezana vrata s pripisom v kuverti pošljite na naslov uredništva!

In če želite nagrado, ne pozabite svoj naslov! Nagrada ne bo R-5, pač pa knjižna! Pa obilo zabave!

Le pogum, hec mora biti.