



Romunski gostje v IMV

Med obiskom na Dolenjskem so si ogledali tudi novomeško tovarno

NOVO MESTO, 13. sept. — Danes je v spremstvu zveznega sekretarja za gospodarstvo Boška Dimitrijevića in svetnika zveznega sekretarja za ekonomske stike s tujino Ljubiša Novakovića, prispel na enodnevni obisk v Novo mesto Jon Avram, minister SR Romunije za težko industrijo v spremstvu svojih sodelavcev Jona Krisana, Stefana Gaborja in Valerija Barbolescuja ter ambasadorja SR Romunije v Beogradu. Na Otočcu sta visoke goste sprejela podpredsednik IS SRS Rudi Čačinović in generalni direktor IMV iz Novega mesta Jurij Levičnik.

Gostje so si nato ogledali proizvodne naprave v novomeškem obratu IMV.

Obisk je namenjen iskanju proizvodnih možnosti oziroma kooperacijskemu sodelovanju med sorodnimi podjetji Romunije in Jugoslavije.

V ta program vsekakor sodi novomeška IMV. Po končanem obisku delovnih organizacij v Jugoslaviji bosta ministra Dimitrijević in Avram podpisala zaključni dokument o možnostih za tesnejše kooperacijsko sodelovanje, hkrati pa tudi določila prioritetni vrstni red o poslovnem sodelovanju.

S. DOKL

Iz DELA, 14. septembra

V DANAŠNJI ŠTEVILKI BERITE:

Kako utrditi položaj delavca?

Usmerjanje mladine v poklic



Samoupravljati - toda kako?

Delavci uresničujejo samoupravljanje v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela z odločanjem na svojih zborih in z referendumom, po delegatih v delavskih svetih oziroma drugih organih, ki jih neposredno volijo in odpoklicujejo in so jim odgovorni in s kontrolo nad izvrševanjem odločitev in nad delom organov in služb teh organizacij.

V ta namen je zagotovljeno redno obveščanje delavcev o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o materialnem in finančnem stanju in poslovanju ter o drugih vprašanjih, ki so pomembna za delo in odločanje v teh organizacijah.

Temeljne in druge organizacije združenega dela imajo delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja v temeljnih in drugih organizacijah združenega dela prepušča določene izvršilne funkcije svojim kolegijskim izvršilnim organom.

Skupnosti temeljnih organizacij združenega dela imajo organe v skladu s samoupravnim sporazumom o združitvi.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja temeljne organizacije združenega dela upravlja delo in poslovanje temeljne organizacije v skladu s statutom in z drugimi njenimi splošnimi akti.

Sestava delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa

upravljanja mora ustrezati sestavi delavcev temeljne organizacije združenega dela in zagotavljati, da so v njem zastopani delavci vseh delov njenega delovnega procesa.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja določa predlog statuta, ki ga sprejemajo delavci temeljne organizacije združenega dela z večino glasov vseh.

Način odločanja delavskega sveta je določen v statutu temeljne organizacije združenega dela.

Temeljna organizacija združenega dela z manjšim številom delavcev nima delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja. V taki organizaciji vsi delavci upravljaajo njeno delo in poslovanje.

S samoupravnim sporazumom o združitvi se lahko ustanovi v delovni organizaciji in sestavljeni organizaciji združenega dela, kot tudi v organizaciji poslovnega združevanja poleg delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja tudi skupščina ali konferenca samoupravljalcev kot organ upravljanja in določijo njene pravice in dolžnosti.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja skupnosti temeljnih organizacij združenega dela, delovne organizacije, sestavljene organizacije združenega dela in organizacije poslovnega združevanja ter skupščino oziroma konferenco

samoupravljalcev sestavljajo delegati temeljnih organizacij združenega dela, neposredno izvoljeni na način in po postopku, kot to določa samoupravni sporazum o združitvi, s pristavkom, da mora biti v teh organih zastopana vsaka temeljna organizacija združenega dela.

Delegati temeljnih organizacij združenega dela v delavskem svetu oziroma drugem ustreznem organu upravljanja delovne organizacije, sestavljene organizacije združenega dela oziroma organizacije poslovnega združevanja delajo po smernicah delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja temeljne organizacije, ki jih je izvolila in so za svoje delo odgovorni njenim delavcem oziroma njenemu organu upravljanja. V statutu temeljne oziroma druge organizacije združenega dela in v samoupravnem sporazumu o združitvi temeljnih organizacij združenega dela so določene pravice, obveznosti in odgovornosti teh delegatov delavcem in organom upravljanja omenjenih organizacij v skladu s temelji delegatskega sistema, ki so določeni v tej ustavi.

Organizacije združenega dela imajo lahko skupne organe za opravljanje zadev skupnega pomena tudi, kadar združijo delo in sredstva, pa se ne organizirajo v posebno organizacijo združenega dela.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja de-

lovne organizacije določa predlog statuta in sprejema druge splošne akte, določa skupno poslovno politiko združenih temeljnih organizacij združenega dela ter sprejema načrt in program za delo in razvoj, določa ukrepe za izvajanje skupne politike in sprejetih odločitev, imenuje in razrešuje individualni poslovni organ oziroma člane kolegijskega poslovnega organa, skrbi za obveščanje delavcev in opravlja v skladu z zakonom druge zadeve, ki jih določa samoupravni sporazum o združitvi in statut organizacija.

Delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja sprejema odločitve, ki se nanašajo na uveljavljanje neotuljivih pravic delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela, v soglasju z vsako teh organizacij, kot to določa samoupravni sporazum o združitvi. O drugih vprašanjih odloča tako, kot je določeno v samoupravnem sporazumu o združitvi, če ni v zakonu predvideno, da je za posamezne odločitve potrebno soglasje vseh združenih temeljnih organizacij.

Statut delovne organizacije sprejemajo delavci združenih temeljnih organizacij z večino glasov vseh delavcev v vsaki teh organizacij.

Te določbe veljajo tudi za sestavljene organizacije združenega dela in za organizacije poslovnega združevanja, če ni v ustavi, pokrajinskem ustavnem zakonu ali zakonu drugače določeno.

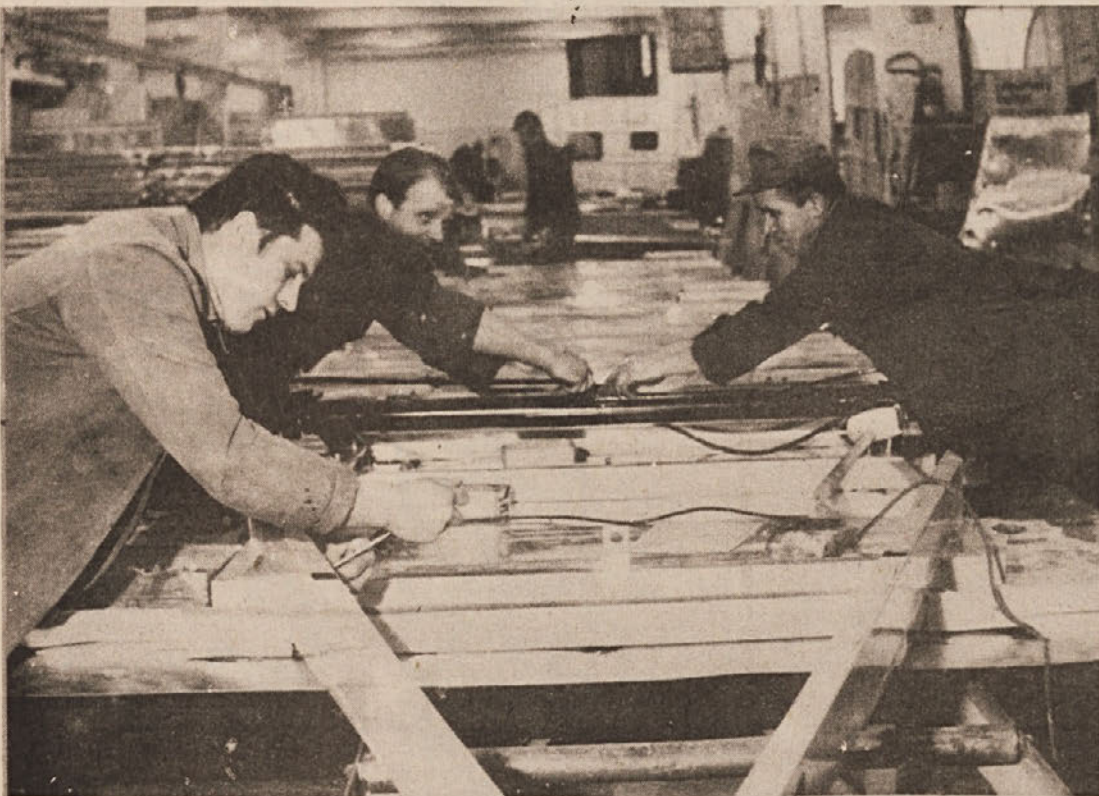
Sestavo, pogoje ter način izvolitve in odpoklica oziroma razrešitve delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja in kolegijskega izvršilnega organa v organizacijah združenega dela določa samoupravni sporazum o združitvi ali statut organizacije v skladu s tem samoupravnim sporazumom skladno z zakonom.

Člani organa upravljanja in kolegijskega izvršilnega organa ne morejo biti izvoljeni več kot za dve leti.

Nihče ne more biti dvakrat zaporedoma izvoljen v isti organ upravljanja oziroma v njegov kolegijski izvršilni organ.

V organ upravljanja organizacije združenega dela ne more biti izvoljen delavec, ki je kot individualni poslovodni organ in kot član kolegijskega poslovodnega organa njemu odgovoren, in tudi ne drug delavec, ki samostojno opravlja funkcijo na vodilnem delovnem mestu, do-

Nadaljevanje na 3. strani



Znati ne le delati — temveč tudi upravljati

Samoupravljati - toda kako?

Nadaljevanje z 2. strani

ločenem v statutom, v skladu s samoupravnim sporazumom, družbenim dogovorom in zakonom.

Individualni in kolegijski poslovodni organ organizacije združenega dela vodita in usklajujeta poslovanje organizacije, pripravljata in izvršujeta sklepe delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja in njegovega kolegijskega izvršilnega organa ter opravljata druge zadeve v skladu s statutom, samoupravnim sporazumom o združitvi ter z drugimi splošnimi akti organizacije združenega dela in z zakonom.

Poslovodni organ je pri delu samostojen in odgovoren delovni skupnosti in organom upravljanja organizacije združenega dela, za zakonitost dela in za izpolnjevanje z zakonom določenih obveznosti organizacije združenega dela pa je v skladu z zakonom odgovoren družbeni skupnosti.

Individualni poslovodni organ oziroma člani kolegijskega poslovodnega organa v organizacijah združenega dela imenuje in razrešuje delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja.

Individualni poslovodni organ in člani kolegijskega poslovodnega organa se imenuje po javnem razpisu na predlog razpisne komisije pod pogoji, ki jih določa statut v skladu z zakonom, razen če je v statutu določeno, da so posamezni delavci v temeljni organizaciji združenega dela po položaju člani kolegijskega poslovodnega organa. V temeljnih organizacijah združenega dela, ki jih določa zakon, in v drugih organizacijah združenega dela sestavlja razpisno komisijo z zakonom določeno število predstavnikov organizacije združenega dela, predstavnikov sindikata in predstavnikov družbene skupnosti, ki jih določa skupščina občine oziroma druge družbeno-politične skupnosti.

Mandat individualnega poslovodnega organa in članov kolegijskega poslovodnega organa traja največ štiri leta.

Zakon določa, pod katerimi pogoji sme organ upravljanja razrešiti poslovodni organ še pred pretekom časa, za katerega je bil imenovan. Razrešitev poslovodnega organa lahko predlagata tudi skupščina občine oziroma druge družbeno-politične skupnosti in sindikalne organizacije.

Zakon lahko določi drugačne pogoje in drugačen način imenovanja in razrešitve ter pravice in dolžnosti poslovodnega organa v organizacijah združenega dela, ki opravljajo dejavnosti posebnega družbenega pomena.

Samoupravni sporazum o združitvi temeljnih organizacij združenega dela v delovno organizacijo oziroma sporazum o združitvi delovnih organizacij v sestavljeno organizacijo združenega dela vsebuje določbe o skupnih zadevah, o koordiniranju delovnega procesa, o usklajevanju načrtov in programov za delo in razvoj, o združitvi sredstev in njihovem namenu, o sestavi, izvolitvi in delovnem področju skupnih organov upravljanja in njihovih kolegijskih poslovodnih organih organizacije, o odgovornosti teh organov, o pravicah, obveznostih in odgovornosti v pravnem prometu in o pogojih za izločitev posameznih temeljnih organizacij iz delovne ali druge organizacije združenega dela, kot tudi druge določbe, ki imajo pomen za skupno delo in poslovanje združenih organizacij in za uveljavljanje samoupravnih pravic njihovih delavcev.

Samoupravni sporazum o združitvi delovnih organizacij v sestavljeno organizacijo združenega dela ne more biti sklenjen brez soglasja delavcev temeljnih organizacij združenega dela. Ta sporazum tudi ne sme biti v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združitvi temeljnih organizacij združenega dela v delovno organizacijo.

Statut in drugi splošni akti organizacij združenega dela ne smejo biti v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združitvi.

Delavci v organizacijah združenega dela uresničujejo samoupravno kontrolo po organu upravljanja ali po posebnem organu samoupravne kontrole, ki ga ustvarijo s samoupravnim sporazumom o združitvi in statutom v skladu z zakonom.

Vsak delavec je osebno odgovoren za vestno opravljanje samoupravljaljskih funkcij.

Člani oziroma delegati v organih upravljanja temeljnih organizacij in drugih organizacij združenega dela so odgovorni delavcem temeljnih organizacij in organu, v katerem opravljajo svojo funkcijo, za njeno opravljanje v skladu s pooblastili, ki jih imajo ti organi. Osebno in materialno so odgovorni za odločitve, ki so jih kljub opozori-

lu pristojnega organa sprejeli izven okvira svojih pooblastil.

Člani kolegijskega izvršilnega organa in individualni poslovodni organ oziroma člani kolegijskega poslovodnega organa so odgovorni za svoje delo organom upravljanja, ki so jih izvolili oziroma imenovali, in delavcem temeljnih organizacij združenega dela. Osebnostno so odgovorni za svoje odločitve in za izvršitev odločitev organov upravljanja in delavcev, kot tudi za resnično, pravočasno in popolno obveščanje organov upravljanja in delavcev. Za njihove predloge, na podlagi katerih so bile sprejete odlo-

čitve, ki jih zadene tudi materialna odgovornost, če nastane škoda z izvrševanjem odločitev, sprejetih na podlagi prikrivanja dejstev ali vedoma neresničnega obveščanja organov upravljanja in delavcev.

Odgovornost vsakega člana kolegijskega izvršilnega organa kot tudi odgovornost individualnega poslovodnega organa ali člana kolegijskega poslovodnega organa je odvisna od njegovega vpliva na sprejetje ali izvršitev odločitev.

Materialno odgovornost ter druge vrste odgovornosti in pogoje za odgovornost ureja zakon.

Komisija za štipendiranje in izobraževanje pri CDS IMV Novo mesto

obvešča

vse zaposlene na delovnih mestih v administraciji, ki nimajo ustrezne šole za delovna mesta, ki jih zasedajo, da imajo možnost usposabljanja preko izrednega študija v naslednjih oblikah:

1. Ekonomsko administrativni šolski center v Novem mestu bo vpisoval redno dvoletno administrativno šolo za odrasle. Predavanja so štirikrat na teden v popoldanskem času. Pogoj za vpis končana osemletka.
2. Birotehnični in stenodaktilografski izobraževalni center Ljubljana organizira razna izobraževanja v administrativni tehniki:

ENOLETNI TEČAJ ZA TAJNICE IN DRUGE ADMINISTRATIVNE DELAVKE NA POMEMBNEJŠIH DELOVNIH MESTIH:

- a) redni tečaj z obiskom predavanj,
- b) izredni dopisni tečaj s študijem doma.

Specialni enoletni administrativni tečaj

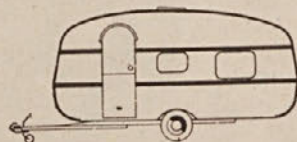
- a) redni tečaj z obiskom predavanj,
- b) izredni - dopisni tečaj s študijem doma.

ENOLETNI STENOAKTILOGRAFSKI TEČAJ STROJEPISNI TEČAJ začetne in nadaljevalne stopnje INTENZIVNI STROJEPISNI TEČAJI

STENOGRAFSKI TEČAJI začetne, nadaljevalne in debatne stopnje.

Vse zainteresirane delavke, zaposlene v administraciji, ki se želijo izpopolniti in pridobiti potrebno znanje, naj se do 20. 9. 1973 zglasijo v kadrovskem oddelku IMV, kjer bodo lahko dobile podrobne informacije.

SLUŽBA ZA IZOBRAŽEVANJE DELAVCEV



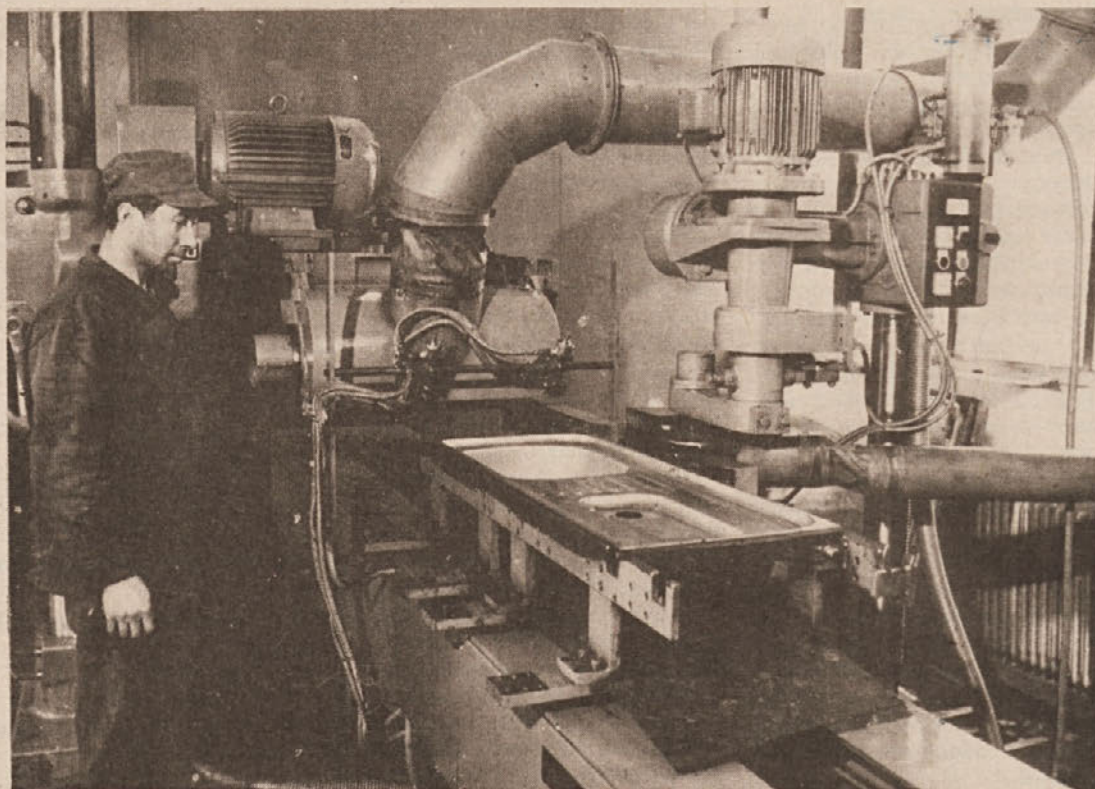
Kako utrditi položaj delavca?

Novosti v osnutku ustave se nanašajo na to, da se del delovne organizacije, ki se organizira kot TOZD, določi kot delovna celota, v kateri lahko delavci poleg tega, da se uspehi njihovega skupnega dela samostojno izrazijo kot vrednost (v delovni organizaciji ali na trgu) na tej podlagi uresničujejo tudi svoje družbeno-ekonomske in druge samoupravne pravice.

Izredno pomembna je določba, da imajo delavci v takšnem delu delovne organizacije ne le pravico (kot je bilo prej) organizirati takšen del kot TOZD temveč je to tudi njihova dolžnost. S temi spremembami in dopolnitvami prejšnje določbe je torč izrecno določeno, da je organiziranje temeljne organizacije združenega dela pogoj in zahteva za uresničitev družbeno-ekonomskega položaja delavca. To je podlaga samoupravnih socialističnih odnosov pri nas. V tem je bistvo uvajanja te temeljne oblike združenega dela.

Poleg te temeljne določbe v organiziranju TOZD so v predlogu osnutka zvezne ustave v istem členu dodane tudi nove določbe o tem, da lahko delavci v TOZD organizirajo v sestavi delovne organizacije skupnosti temeljnih organizacij ter druge oblike medsebojnega povezovanja v okviru delovne organizacije in da delovci v delovni organizaciji, v kateri ni temeljnih organizacij, uveljavljajo vse pravice, določene kot pravice delavcev v temeljnih organizacijah. Opozorimo naj še na posebno določeno (novo) o tem, da se družbeno-ekonomski in samoupravni odnosi v temeljni organizaciji kot tudi drugi odnosi, bistveni za delo in poslovanje temeljne organizacije, določijo v njenem statutu v skladu z ustavo in zakonom.

Prejšnja določba, da se z organiziranjem temeljne organizacije v sestavi delovne organizacije ali z njenim izločanjem iz delovne organizacije ne smejo kršiti pravice in interesi drugih, je nadomeščena z novimi določbami. Po njih lahko odločitev delavcev v enem delu delovne organizacije o organiziranju njihovega dela kot temeljne organizacije izpodbijajo delavci drugih delov, če menijo, da ni možnosti za njeno organiziranje. Po teh določbah imata namreč obe strani vse dotlej, dokler ni končan spor, status sporne stranke. Temeljna organizacija, ki se želi izločiti iz delovne organizacije, je dolžna urediti način in pogoje za izvr-



Temeljna organizacija, ki se želi izločiti, ima obveznosti do drugih. Kako to določa osnutek ustave?

ševanje svojih obveznosti do drugih temeljnih organizacij ter do delovne organizacije kot celote in jim povrniti škodo, ki je nastala z izločitvijo. Ob tem, da je načelno ohranjena določba o pravici delavcev TOZD, da lahko svojo organizacijo izloči iz sestava delovne organiza-

cije, je bila vključena tudi nova določba, po kateri se temeljna organizacija ne sme izločiti iz delovne organizacije, če bi to v nasprotju s splošnim interesom bistveno otežilo delovni proces oziroma bi pripeljalo do tega, da bo onemogočeno delo drugih TOZD. To pomeni, da bi se

omenjena organizacija v takšnem primeru lahko izločila, če bi bilo to v skladu s splošnim interesom, to je, če bi se s tem izboljšala proizvodnja, dvignila splošna delovna storilnost, povečal celotni dohodek itd.

Ponovno srečanje

Prav je, da po letnih dopustih spet napišemo kaj o naši mladinski organizaciji oziroma o našem nadaljnjem delu.

Kljub temu, da je za nami obdobje, ko v glavnem vse družbeno-politične organizacije „počivajo“, smo mladi, za razliko od drugih, organizirali akcijo letovanja na morju. V času kolektivnega dopusta se je na „reških pečinah“ sončilo in „dopustovalo“ 25 mladih IMV-jevcev. Stanovali so v „Domu crvenog kriza“ na Reki, kjer je bil dnevni penzion samo 45 din po osebi. Tako so za razmeroma malo denarja preživeli prijetnih osem dni ob morju.

In sedaj, ko smo se vsi vrnili na delovna mesta, mo-

ramo nadaljevati z akcijami, ki jih imamo v programu.

Po enoinpol letnemu molku so se oglasili Mariborčani (mladinci iz „TAM“), ki niso izpolnili lanskoletnega dogovora aktivov TAM-TOMOS-IMV o njihovi organizaciji „SREČANJA“ v maju. Svojo neizvršeno akcijo želijo nadoknaditi v drugi polovici septembra. Zato nas vabijo, da z razumevanjem sprejmemo njihove težave, ki so jih imeli v „dogovorjenem“ roku, ter da se odzovemo „Srečanju“, čeprav ga organizirajo s skoraj polletno zamudo. Sprejeli smo njihovo opravičilo in tako se bomo okrog 20. septembra videli v Mariboru. Prišli bodo tudi mladi „TOMOSOVCI“ in bo srečanje mladinskih aktivov TAM – TO-

MOS – IMV dobilo svoj tradicionalni pomen.

Program „Srečanja“ bo zajemal tekmovanja v različnih športnih panogah, kulturno zabavni del ter sestanek oziroma razgovore predstavnikov vseh treh mladinskih aktivov. Na koncu bo sledila podelitev pokalov najboljšemu aktivu.

Malo časa je še do odhoda v Maribor. Zato je nujno, da naše športne ekipe takoj začnejo s ponovnimi treninzi, da bomo pokazali svoje športne zmogljivosti in se potrudili uspeti. VSEM UDELEŽENCEM „SREČANJA“ ŽELIMO VELIKO ŠPORTNIH UŽITKOV, TEKMOVALCEM PA ČIMVEČ DOBRIH REZULTATOV!

VIDA KERIN

Zakonodaja

Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Ur. l. SFRJ, št. 22/73) razveljavlja določbe temeljnega zakona o delovnih razmerjih. Vendar pa zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu v svojem 79. členu določa, da nekatere določbe TOZD veljajo še naprej. Zadevne določbe TZDR, ki ne prenehajo veljati v smislu prvega odstavka 79. člena zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, ostanejo v veljavi do roka, določenega v 17. a členu ustavnega zakona za izvedbo ustavnih amandmajev XXI do XLI (Ur. l. SSFRJ, št. 29/71 in 71/72).

v zvezi z določbo, da nekatere določbe TZDR ostanejo v veljavi po sprejetju zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu naj še povejmo, da 81. člen cit. zakona določa, da se določbe TZDR, ki ostanejo v veljavi po 79. členu zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, razlagajo in uporabljajo v skladu z zadevnim zakonom.

V nadaljevanju objavljamo določbe Zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.



Urejanje in uresničevanje pravic in obveznosti delavcev

1. člen

Pravice in obveznosti pri delu in iz dela (v nadaljnjem besedilu: pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu) urejajo in uresničujejo delavci neposredno in enakovredno v temeljni organizaciji združenega dela.

V skladu s svojimi pravicami in obveznostmi v temeljni organizaciji združenega dela urejajo delavci s samoupravnimi sporazumi tudi določena medsebojna razmerja, ki jih uresničujejo v delovni organizaciji in drugih oblikah združenega dela, kakor tudi v celoti razmerij v združenem delu.

2. člen

Delavci urejajo in uresničujejo pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu v skladu z ustavo, s tem zakonom, z drugimi zakoni in ratificiranimi mednarodnimi sporazumi, kot tudi z družbenimi dogovori in s samoupravnimi sporazumi, ki jih sklenejo ali jim pristopijo njihove organizacije združenega dela.

3. člen

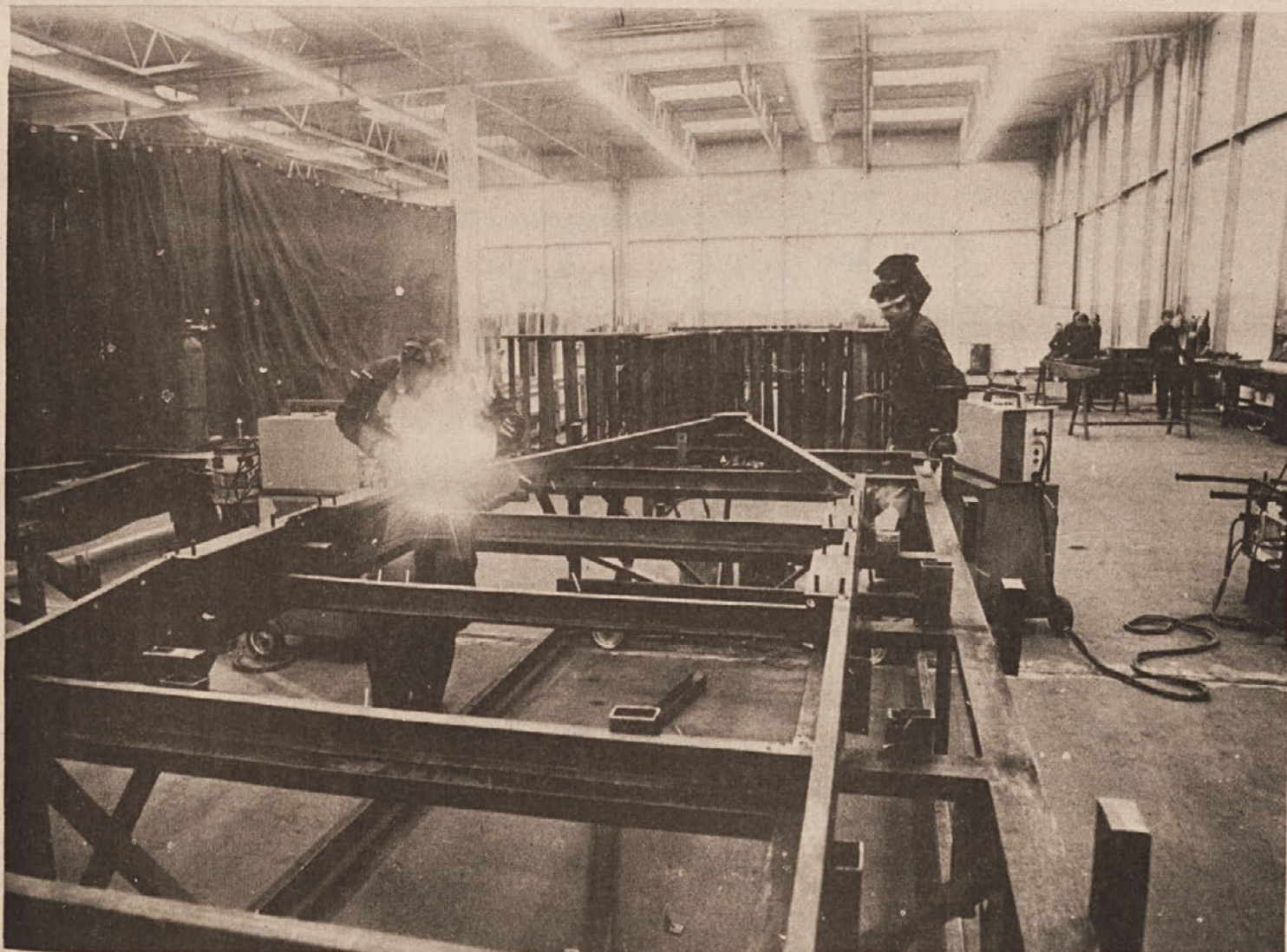
Delavci v delovni organizaciji, ki nima v svoji sestavi temeljnih organizacij združenega dela, imajo glede urejanja in uresničevanja medsebojnih pravic

in obveznosti v združenem delu enak položaj kot delavci v temeljni organizaciji združenega dela.

4. člen

Delavci v temeljni organizaciji združenega dela urejajo način in pogoje pridobivanja lastnosti delavca v združenem delu; pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev pri delu; določajo delovna mesta oziroma delo v okviru posameznega delovnega mesta ter strokovno izobrazbo določenega poklica oziroma smeri ter druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto (kadrovska struktura delavcev oziroma sistemizacija delovnih mest); delovna mesta, ki se zasedajo po javnem razpisu ali se sicer javno objavljajo (javna objava); delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna mesta); osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke

Nadaljevanje na 6. strani



Kakšna so medsebojna razmerja delavcev v združenem delu, kaj je novega v zakonu?

Nadaljevanje s 5. strani

ter način obračunavanja in izplačevanja osebnih dohodkov delavcev in osebnih dohodkov za nočno delo ali delo, daljše od polnega delovnega časa; začetek in konec delovnega časa; pogoje in način odmora, počitka, dopusta in odsotnosti; varstvo delavcev pri delu; posebno varstvo žena, mladine in invalidov; pravice in obveznosti delavcev do usposabljanja in izpopolnjevanja, ustrezno potrebam združenega dela ter pogoje in način uveljavljanja teh pravic; pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev; pravice in obveznosti iz minulega dela in iz solidarnosti; primere in pogoje, v katerih delavec sme ali je dolžan delati na drugem delovnem mestu v temeljni organizaciji; podlage, pogoje in način prenehanja lastnosti delavca v združenem delu; varstvo pravic delavcev iz združenega dela in druga vprašanja iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu se urejajo v temeljni organizaciji z enim ali več samoupravnimi sporazumi o medsebojnih razmerjih v združenem delu, ki morajo biti sklenjeni v pisni obliki.

Kadar je v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu določeno, se ureja način uresničevanja posameznih pravic in obveznosti s splošnim aktom v temeljni organizaciji skladno z omenjenim sporazumom.

5. člen

Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu pripravi delavski svet temeljne organizacije združenega dela. V postopku pripravljanja predloga samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu mora biti zagotovljena udeležba delavcev v vseh delih temeljne organizacije združenega dela in njihove sindikalne organizacije.

Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določijo delavci z večino glasov vseh delavcev v temeljni organizaciji.

Steje se, da je samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu sklenjen, kadar dve tretjini vseh delavcev v temeljni organizaciji pisмено izjavita, da se strinjata

s pravicami in obveznostimi, ko so določene v predlogu samoupravnega sporazuma. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu velja tudi za delavca, ki ni dal pisnene izjave, da se strinja s pravicami in obveznostimi, ki so določene v samoupravnem sporazumu, če v roku, ki ga določa samoupravni sporazum, pisмено ne izjavi svoje želje, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

6. člen

O uresničevanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela kot celoti, v primerih, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu pa tudi v posameznih njenih delih, v katerih so delavci najbolj neposredno povezani z delovnim procesom (delovna skupina, proizvodni oddelek, delovna enota ipd). Kadar je v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu določeno, odločajo o uresničevanju v njem določenih pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij iz združenega dela organi, ki jih neposredno volijo delavci v temeljni organizaciji.

7. člen

S samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo oziroma v skupnost temeljnih organizacij združenega dela lahko delavci temeljnih organizacij v njeni sestavi enotno uredijo pravice in obveznosti iz solidarnosti delavcev v teh organizacijah ali določijo skupne osnove in merila za njihovo ureditev, pogoje in druge okoliščine, ob katerih imajo delavci ene temeljne organizacije pravico delati v drugih temeljnih organizacijah v sestavi delovne organizacije oziroma skupnosti temeljnih organizacij, da se zagotovita socialna varnost in stabilnost; način izbire delavcev na posamezna vodilna mesta v temeljnih organizacijah, ki so posebnega pomena za delovno organizacijo oziroma za skupnost temeljnih organizacij kot celoto, kakor tudi druga vprašanja skupnega pomena iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

S samoupravnim sporazumom o združevanju so lahko v skladu s tem in z drugim zakonom posebej urejene posamezne pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu delavca, ki opravlja funkcijo individualnega izvršilnega organa delovne organizacije oziroma skupnosti temeljnih organizacij združenega dela, kakor tudi, za katera druga delovna mesta, na katerih imajo delavci pri opravljanju zadev skupnega pomena za temeljne organizacije posebne pravice in odgovornosti (vodilna delovna

mesta), se opravi ponovna izbira po javnem razpisu.

Vprašanja skupnega pomena iz medsebojnih razmerij v združenem delu po prvem odstavku tega člena so lahko urejena tudi s posebnim samoupravnim sporazumom, ki ga sklenejo temeljne organizacije združenega dela v sestavi delovne organizacije oziroma skupnosti temeljnih organizacij.

8. člen

Samoupravni sporazumi, s katerimi so urejene pravice in obveznosti delavcev iz medsebojnih razmerij v združenem delu, smejo biti spremenjeni samo na način, kot so bili sklenjeni.

9. člen

Pri urejanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu lahko daje sindikat pobudo in predloge za sklepanje ter spreminjanje in dopolnjevanje družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, s katerimi so urejene pravice in obveznosti delavcev, ter s svojimi aktivnostimi prispeva k uveljavljanju in varstvu pravic delavcev.

Pobude, predloge in mnenja sindikata po prvem odstavku tega člena so delavci oziroma organi upravljanja, ki jim je zapuano odločanje o vprašanjih, na katera se pobuda, predlog ali mnenje nanaša, dolžni obravnavati in o njih zavzeti stališča.

(Nadaljevanje sledi)

Druga plat medalje

Star pregovor pravi „Ni vse zlato, kar se sveti!“ Da je to čista resnica in da smo se z njo v servisni službi nekajkrat srečali, ni skrivnost.

Danes, ko govorimo o samokritiki, ko dnevno časopisje na veliko piše, kako so v tem ali onem podjetju odstranili posameznike, ki so zavirali rast in s svojimi dejanji vede ali nevede zmanjševali ugled podjetju, si lahko pogledamo v oči in povemo, da se tudi v naših vrstah skrivajo taki ljudje. Poudarjamo, da so to samo posamezniki, ki plavajo nekje v oblakih in jim je samokritika tuja.

O čemu je beseda? Servisne terenske ekipe so si s svojim požrtvovalnim delom doma in na tujem nabirale uspeh za uspehom, vendar se danes v njihovih vrstah najdejo ljudje, ki si vse te uspe-

he upajo s svojimi dejanji blatiti.

Za nami so časi, ko so naši strokovnjaki takorekoč čez noč morali prevoziti kilometre in kilometre, da bi na nekem avtomobilu ali prikolici odstranili napako, ki bi na naš kolektiv metala slabo luč. Ni bilo razprave „greš, ne greš, denar, utrujenost, neprespane noči...“, Izvršiti je bilo treba. Danes pa, ko se ob odhodu ekipe angažira cela skupina ljudi, rezervira prenočišča in uredi vse, da se bo član ekipe počutil kot človek, ki pripada sodobnemu kolektivu, kateremu naj bi čuval ugled, se nekateri obnašajo kot „huligani“. Prihajajo izmučeni, kot bi dva dni krokali. Pred stranko se obnašajo, kot da bi naš proizvod videli prvič v življenju ter ne izvršujejo da-

nih nalog. Pozabljajo na to, da za vse tiste nemarnosti ne bo nihče pokazal posameznika, marveč IMV kot celoto.

Da bo stvar še bolj traagična, počenjajo takšna dejanja „zavedni člani“ naših političnih organizacij. Ljudje, ki govore in „solijo drugim pamet“, sami pa počenjajo samovoljna, nehumana dejanja kolektivu, v katerem so zaposleni!

In nazadnje, da pojasnimo zakaj se zgodi, da takšne ljudi pošiljamo po terenu? Zato, ker so to dvoličneži, ki dajejo videz solidnih delavcev in svoje pravo lice pokazuje šele, ko „občutijo in menijo“, da nad njimi ni roke, ki bi jih gnala k delu in lepemu obnašanju. Toda motijo se.

ČEDO NEGOVANOVIČ

Usmerjanje mladine v poklic in pripravo za samostojno življenje je odgovorno delo družbe



Pred nastopom učnega razmerja so si učenci skupaj s starši ogledali proizvodnjo avtomobilov. Posebno navdušeni so bili starši, obenem pa ponosni, da se bo njihov otrok izučil poklica v našem podjetju

V zadnji polovici avgusta smo imeli v našem podjetju poseben obisk. Sprejeli smo skupino ljudi, ki je štela preko 150 učencev in odraslih moških in žensk raznih starosti in stanov.

Posebno pozornost pri zaposlenih smo opazili, ko smo to mešano družbo peljali skozi celotno avtomobilsko in prikoličarsko proizvodnjo. Marsikdo se je vprašal, kje bomo vse te ljudi zaposlili kar naenkrat in vsi so bili zelo radovedni ter si z zanimanjem ogledovali proizvodnjo.

S takimi obiski v proizvodnji dodatno obremenjujemo zaposlene na posameznih delovnih mestih. Vendar vse priprave za sprejem, ogled tovarne in končno tudi manjšo storilnost posameznikov v proizvodnji moramo sprejeti z razumevanjem, saj je to delo sestavni del akcije za našo mladino. Vsi ti mladi fantje, ki so si v spremstvu staršev ogledali svoje bodoče delovno mesto, so naši novi vajenci. Ta obisk v tovarni je bil zadnji posvet med starši in njihovimi otroki pred končno odločitvijo za vključitev v uk in za podpis pogodbe.

Priprave za vključitev otrok v posamezne poklice se v resnici prično že pred dvema letoma.

Poklicni usmerjevalci in psihologi iz oddelka za poklicno usmerjanje mladine pri zavodu za zaposlovanje iz Novega mesta so pričeli usmerjati otroke že v 6. razredu osnovne šole. V tej starosti otroke testirajo. Učitelji posvečajo otrokom zadnjih let veliko pozornost ter jih pripravljajo za življenje. V tem času organizirajo razne ekskurzije tudi v podjetja. Tu pa imamo čestokrat premalo poslušanja in razumevanja za to obliko sodelovanja.

V osmem razredu osnovne šole se je potrebno odločiti, kaj bo učenec postal. To je ena izmed zelo težkih in pomembnih odločitev za vsakega od staršev in za otroka. Ta odločitev je čestokrat tudi usodna za življenje človeka, njegovo srečo in zadovoljstvo. Nepravilno pripravljen in usmerjen učenec v življenju v največ primerih ne uspe. Veliko ljudi se pozneje prekvalificira ter dela v popolnoma drugih poklicih, kot so se ga učili. Neuspeh in nezadovoljstvo pri delu pa tudi posameznika zlomi in spravi na

napačno pot. Veliko tako nezadovoljnih mladih ljudi se postopoma vda alkoholu, brezdelju, pohajkovanju in tudi kriminalu. Navadno pri takih primerih valimo krivdo na same nesrečneže z izgovorom, saj je „dovolj velik in tudi star, da ve, kaj je prav in kaj ni“. Čestokrat pa je vzrok

za to nepravilna vzgoja v rani mladosti in nepripravljenost otroka za samostojno življenje.

Osnovne šole posvečajo pripravam otrok za življenje vso skrb in odgovornost. Tem ustanovam želi pomagati ter z njimi sodelovati tudi naše podjetje. Prepričani smo, da bomo pri svojem delu z vajenci veliko uspešnejši, če bomo v učenje sprejeli strokovno pripravljene in usmerjene učence, ki imajo tudi jasen cilj, kaj bodo postali in veselje do izbranega poklica.

V začetku 1973 smo načrtovali, da bomo v jeseni sprejeli 70 vajencev. Te podatke smo posredovali zavodu za zaposlovanje. Na podlagi teh podatkov in podatkov iz drugih podjetij

Ndalujevanje na 8. strani



Na spretnostnem testu

TAKO RAD BI SE PRI VAS UČIL

Tudi naš bi bil rad kovinar in pri vas bi se rad učil, veste, tako red „šraufa“ in tako veselje ima do avta, če ga boste sprejeli v uk, vam ne bo žal, že zdaj veliko zna.

Nova življenjska pot mnogih fantov in deklet se je začela. Odločiti so se za svoj poklic. Izobražujemo zanimive poklice, za katere je velik interes.

Letos smo sprejeli v uk 70 vajencev, zato nam ne sme biti vseeno, kako bomo te mlade ljudi vključili v delo!

Usmerjanje mladine v poklic in pripravo za samostojno življenje je odgovorno delo družbe

Nadaljevanje s 7. strani

so pripravljali po šolah mladino za zaposlitev. V zadnjih mesecih šolskega leta smo pa obiskali skoraj vse osnovne šole v občinah Novo mesto, Črnomelj, Metlika in Trebnje. S tem bomo še nadaljevali, saj so nas otroci in predstavniki šol z veseljem sprejeli.



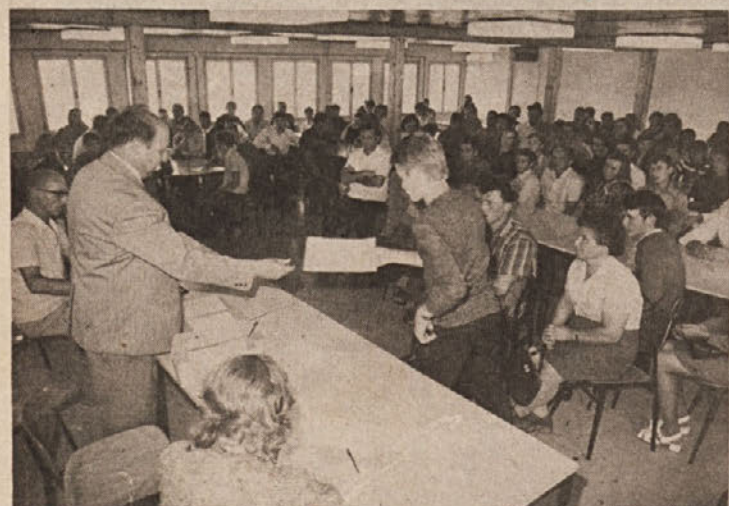
Z vsemi vajenci in starši, ki so nas obiskali ter si ogledali podjetje, smo že sklenili učne pogodbe. S sprejemom vajencev v učenje poklica sprejema podjetje veliko moralno in družbeno odgovornost. 70 družin nam je zaupalo svoje otroke. Kaj to pomeni, najbolje razumejo samo starši, ki imajo svoje otroke in jim ni vseeno, v kakšne roke bo prišel njihov otrok. Za uspešno delo z vajenci niso odgovorni samo posamezni zaposleni v IMV, temveč vsi zaposleni, ki lahko na direkten ali indirektn način s svojim delom in obnašanjem vplivajo na mladino. Vsi smo dolžni opozoriti posameznike, ki s svojim negativnim odnosom, alkoholizmom ali drugim početjem kvarno vplivajo ali celo zavajajo mladino, da s takim obnašanjem mladini samo škodujejo. Naša



Kvalificiran kader si sami vzgajamo. Mladi fantje se prav radi odločajo za poklic kovinarja

mladina je naše veliko bogastvo in naša bodoča generacija, ki bo na svoja ramena morala prevzeti proizvodnjo. Zato delovnemu kolektivu ne sme biti vseeno, kako se ta mladina vzgaja in usposablja.

Služba za izobraževanje



Za povečano proizvodnjo in razširjen proizvodni program si je potrebno pravočasno zagotoviti ustrezen kvalificiran kader

IMV-zastopnica olj in maziv ELF

IMV je prevzela generalno zastopništvo olj in maziv „ELF“ vodilnega francoskega proizvajalca za Jugoslavijo.

Pričeli smo z intenzivno tehnično-komercialno akcijo in organizirali od 7. 8. do 9. 8. 1973 tridnevni seminar za olja in maziva „ELF“, ki sta ga uspešno vodila dva strokovnjaka firme „ELF“, udeležili pa so se ga poleg servisnih referentov poslovalnic IMV tudi predstavniki tehnične priprave proizvodnje, razvojnega sektorja in servis-

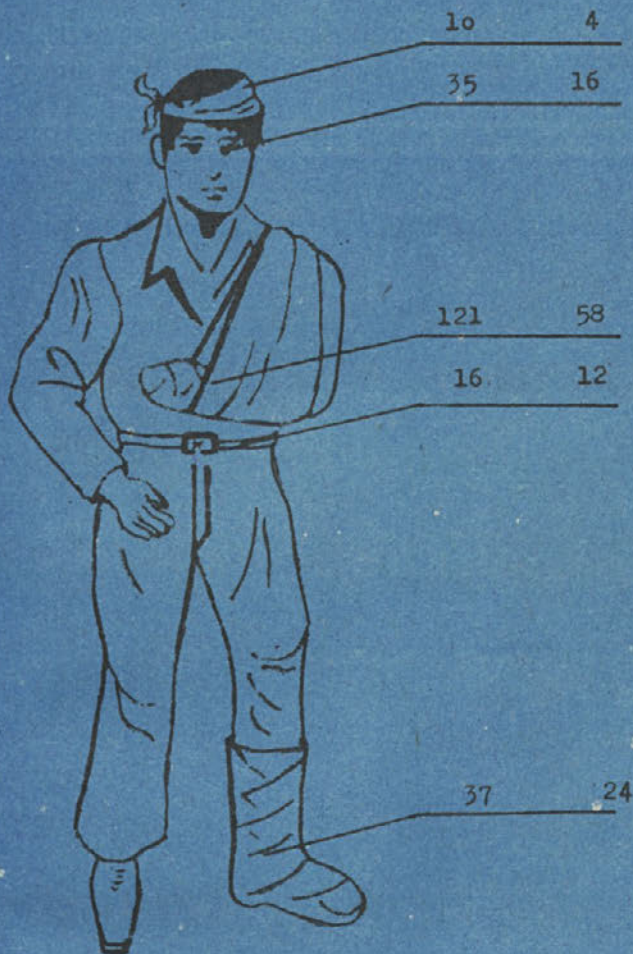
ne službe – skupno 16 udeležencev.

Proizvodni program firme „ELF“ je zelo širok, tako da zadovoljuje vsem našim potrebam v proizvodnji avtomobilov ob prvi vgradnji z olji in mazivi kot tudi hladilno tekočino in tekočino hidravličnih sistemov. Nadaljnjo distribucijo olj, maziv in ostalih „ELF“ proizvodov bomo opravljali preko IMV poslovalnic in servisne mreže IMV.

SERVISNA SLUŽBA

Nesreče pri delu

od 1.1. do 31.5. od 1.6. do 31.8.



V juniju, juliju in avgustu 1973 se je pripetilo 116 nesreč pri delu in 18 nesreč na poti na delo in z dela.

V proizvodnji avtomobilov se je pripetilo 46 nesreč: – v karosernici 18 nesreč, v mont. dostav. in osebnih vozil 6 nesreč, v presernici 14 nesreč, v mehanski obdelavi 5 nesreč, v lakirnici 3 nesreče.

V proizvodnji prikolic je bilo 28 nesreč:

v skupnih službah 34 nesreč, na gradbišču 3 nesreče, v servisu 3 nesreče.

Na poti na delo in z dela so se ponesrečili naslednji delavci:

1. Bučar Martin, 2. Rojc Lucijan, 3. Rus Martin, 4. Kovačič Vinko, 5. Dragan

Franc, 6. Božič Ivan, 7. Župan Stane, 8. Luzar Franc, 9. Škedelj Marija, 10. Gorjup Leopold, 11. Bovhan Anton, 12. Nose Stane, 13. Jenkole Jože, 14. Povše Franc, 15. Paderšič Fani, 16. Štangelj Sonja, 17. Barbič Jože 18. Čečelič Franc.

Vzroki nesreč so bili naslednji:

– neuporaba zaščitnih sredstev 4 primeri, nepazljivost 35 primerov, neuporaba tehnične zaščite 6 primerov, tehnična pomanjkljivost 19 primerov, nepravilni delovni postopek 11 primerov, neustrezno delovno sredstvo 6 primerov, vrez z ostrim robom 18 primerov, neustrezno zaščitno sredstvo 15 primerov, neugotovljeno 2 primera.

Ob koncu julija so Industrijo motornih vozil obiskali udeleženci „ADRIA-RALLY“. Skupina Švicarjev-lastnikov caravanov si je letos naložila dokaj težko nalogo, da s karavani prepotuje prek Italije in Jugoslavije pot do Turčije. Ustavili so se tudi dva dni na campu-Otočec in bili gostje naše tovarne. Na Otočcu jim je naša servisna terenska ekipa hitro in kvalitetno odpravila vse pomanjkljivosti in napake, ki so se do takrat pokazale na prikolicah. Ogedali so si našo proizvodnjo avtomobilov in prikolic. Predvsem jih je zanimalo, ker so tudi sami lastniki prikolic, kako iz najrazličnejših elementov nastane danes že po vsej Evropi znana prikolica ADRIA. Zanimali so se tudi o številu dnevne in letne proizvodnje, o tipih, cenah itd.

Po končanem ogledu tovarne so se s tovarniškim avtobusom odpeljali do Otočca, od koder so s svojimi caravani nadaljevali pot proti Beogradu in naprej v Turčijo.

ČEDO NEGOVANOVIČ



ADRIA RALLY-a se je udeležila tudi testna prikolica ADRIA-500, ki je test zdržljivosti na dolgi poti med Švico in Turčijo dobro prestala.

Težave s financiranjem izvoza prikolic

Glede na to, da brez finančnih sredstev ni mogoče organizirati priprave blaga za trg in da od nabave potrebnega reprodukcijskega blaga za proizvodnjo določenega izdelka, npr. Adria prikolice, pa do prodaje te avtomobilske prikolice poteka določen čas, želimo prikazati nekatere probleme, s katerimi se srečuje podjetje, da lahko zagotovi nemoteno proizvodnjo in prodajo svojih izdelkov na mednarodnem tržišču.



Financiranje izvoznega posla ni isto kot financiranje domačega posla, pa čeprav se pojavljajo iste faze cziroma prvine financiranja, kot so proizvodnja, zaloge, terjatve itd. Podjetja, ki svoje proizvode prodajajo na tujih tržiščih, se srečujejo z naslednjimi značilnostmi, ki se ločijo od prodaje na domačem trgu:

- oddaljenost kupca,
- rok posla od sklenitve do plačila je daljši,

- večji so prevozni stroški,
- carine,
- takse,
- prilagoditev plačilnim pogojem v deželi uvoznici,
- prilagoditev mednarodni konkurenci,

– vrednost valute, devizno stanje in možnosti transfera so v nekaterih deželah nestabilne,

– locirane zaloge na inozemskih trgih zahtevajo večja finančna sredstva zaradi boljše preskrbe (ker je velika oddaljenost od proizvajalca),

– relativna počasnost transporta,

– pritisk kupcev na prodajalce, da podaljšujejo plačilne roke itd.

Če vzamemo za primer samo zadnjo značilnost t. j. pritisk na podaljšanje plačilnih rokov, ki prihajajo bodisi od kupca – posrednika, konkurence ali potrošnika, ki se je po drugi svetovni vojni naučil, da mu podaljšani plačilni rok oziroma kredit pomaga premostiti razkorak med njegovo potrošno

ambicijo in njegovim dohodkom, nam dovolj zgovorno pove, s kakšnimi problemi se lahko sreča podjetje, če se čas od nabave materiala za izdelavo avtomobilske prikolice ali katerega drugega proizvoda do plačila izdelkov podaljša od 3 mesecev na 6 ali celo več mesecev. Podjetje mora v tem primeru

zagotavljati tolikšna denarna sredstva, da se v tem času nemoteno nabavi reprodukcijski material za proizvodnjo, da izplača osebne dohodke, družbene obveznosti in vse stroške, ki nastanejo v zvezi s pripravo izdelka za trg ter da nemoteno poteka odprema in dostava gotovih proizvodov na tržišče.

Nastete finančne probleme pa bi podjetje uspešno premagovalo, če bi bili izpolnjeni naslednji pogoji:

– v podjetju bi morala biti optimalna finančna struktura (npr. med finančnimi viri je previsok delež kratkoročnih virov);

– v narodnem gospodarstvu mora funkcionirati kreditni trg;

– podjetje bi moralo sistematično in nepretrgoma proučevati kreditni trg.

Ker danes še nimamo razvitega denarnega trga, se podjetje dejansko ne more sistematično lotevati njegovega proučevanja.

Namesto kreditnega trga imamo.

– „recepture“ oziroma predpisovanje pogojev za najemanje kreditov (reeskontnih) od NB;

– odmerjanje sredstev poslovnih bank za kreditiranje določenih namenov, in



– enormno visoko obvezno rezervo, ki ji je dodana še obvezna stopnja likvidnostne rezerve.

Vse to seveda bistveno zmanjšuje maneverski prostor poslovnim bankam za samostojno poslovno razpolaganje s sredstvi v korist resničnih potreb gospodarstva, kot je uspešno financiranje izvoza.

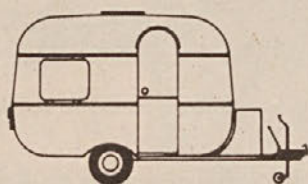


Dolga je še pot do kupca

V tem kratkem sestavku so prikazani samo nekateri problemi, ki naj osvetle celotno problematiko nastopanja jugoslovskega proizvajalca na inozemskem tržišču, predvsem z vidika financiranja. Vsem, ki smo kakorkoli posredno ali neposredno povezani z izvozom naših znanih Adria avtomobilskih prikolic, bodi dolžnost, da omogočimo ljudem, ki se neposredno ukvarjajo s problemi financiranja in s tem tudi z dinamiko in vrstnim redom izvoza v posamezno državo, da dosledno upoštevajo navodila, ki jih daje izvozni oddelek, pa naj gre za proizvodnjo prikolic ali za zagotovitev ustreznega števila vagonov v določenem roku. Kajti samo na ta način je možno optimalno izkoristiti razpoložljiva finančna sredstva in s tem omogočiti nepretrgano proizvodnjo in uspešen izvoz na zahtevna inozemska tržišča.

FRANCI METELKO

Zamisel o leasing poslovanju



Kakor vsaka strokovna služba in sleherni član našega kolektiva, je prodaja po svoje zadolžena, da proda kupcem proizvode oziroma skupni produkt našega kolektiva. Za uresničitev te naloge si moramo prizadevati in razmišljati zlasti v takih obdobjih, ko je prodaja otežkočena.

Velik del prizadevanja je usmerjen k izpopolnjevanju naše prodajno servisne organizacije. V organizacijo novih poslovalnic, prodajaln rezervnih delov in servisov, ki smo jih že in jih še nameravamo organizirati, je vloženo veliko truda. Zavedamo se, da naše delo ni omejeno zgolj na to, da bi obdržali

prodajo, marveč nenehno razmišljamo in iščemo še nove poti ter možnosti prodaje. Konjunktorna služba, kot strokovno pravimo, je v sodobnem gospodarstvu nepogrešljiva, zato jo bomo morali izpopolniti, seveda v obsegu, ki ustreza našim potrebam.



Zlasti v zadnjem času pa je navzoča tudi misel o uvedbi leasing poslovanja. Leasing je le eden izmed načinov plasiranja blaga na trg in pomeni sodobno obliko izkoriščanja lastnih sred-

stev po tretji osebi. Začetki te vrste poslovanja izvirajo iz zahodnoevropskih gospodarstev.

Predmet leasing poslovanja so predvsem sredstva za proizvodnjo in opravljanje storitev v najrazličnejših oblikah. Po leasing pogodbi nastopa kupec oz. koristnik leasinga le kot uporabnik sredstev (proti ustrezni odškodnini), medtem ko je proizvajalec v času izkoriščanja sredstev pravni in delno ekonomski lastnik. Leasing je za naše razmere vsekakor novost in ga poznamo predvsem v obliki rent-a car uslug ter iz nekaterih strokovnih publikacij. Te oblike gospodarjenja s sredstvi se poslužuje že precej jugoslovanskih organizacij združenega dela. Nekatere organizacije so leasing obdržale in ga celo poglobile (zlasti rent-a car), nima pa gospodarjenje s sredstvi v leasingu še pravega mesta in doganjenih oblik.

Ker imamo v naši tovarni prodajno servisno organizacijo že močno organizirano, bi na ta način s pomočjo leasinga lahko plasirali na trg širok izbor sredstev za opravljanje uslug. Sem spadajo avtomobili, prikolice vseh tipov, delno pa lahko tudi servisna oprema.

Vsi, ki tako ali drugače razmišljamo o tem, kako bi v naši prodaji čimbolj uspešno vzpostavili začetne osnove za leasing, imamo še vrsto drobnih vprašanj, na katera bomo morali nedvoumno odgovoriti, če bomo hoteli to zamisel tudi

uresničiti. In vse to ob drugih problemih, ki nas tarejo in ki bi jih morali predhodno rešiti. Sem šteje zlasti pomanjkanje ustreznih poslovnih prostorov, ki so za uspešno delo v sodobnem poslovanju neobhodno potrebni.

Ta čas je naše prizadevanje za uvedbo leasing poslovanja šele na začetku, vsekakor pa nas bo razen vneme moralno spremljati predvsem načelo, po katerem dober gospodar vedno obrača sredstva tako, da iz današnjega dinarja ustvari dva jutrišnja. Kako bomo to dosegli, je odvisno od vseh nas, ki smo tako ali drugače prizadeti v vsaki, zlasti pa še v tej skupni akciji.

FRANC SAJE

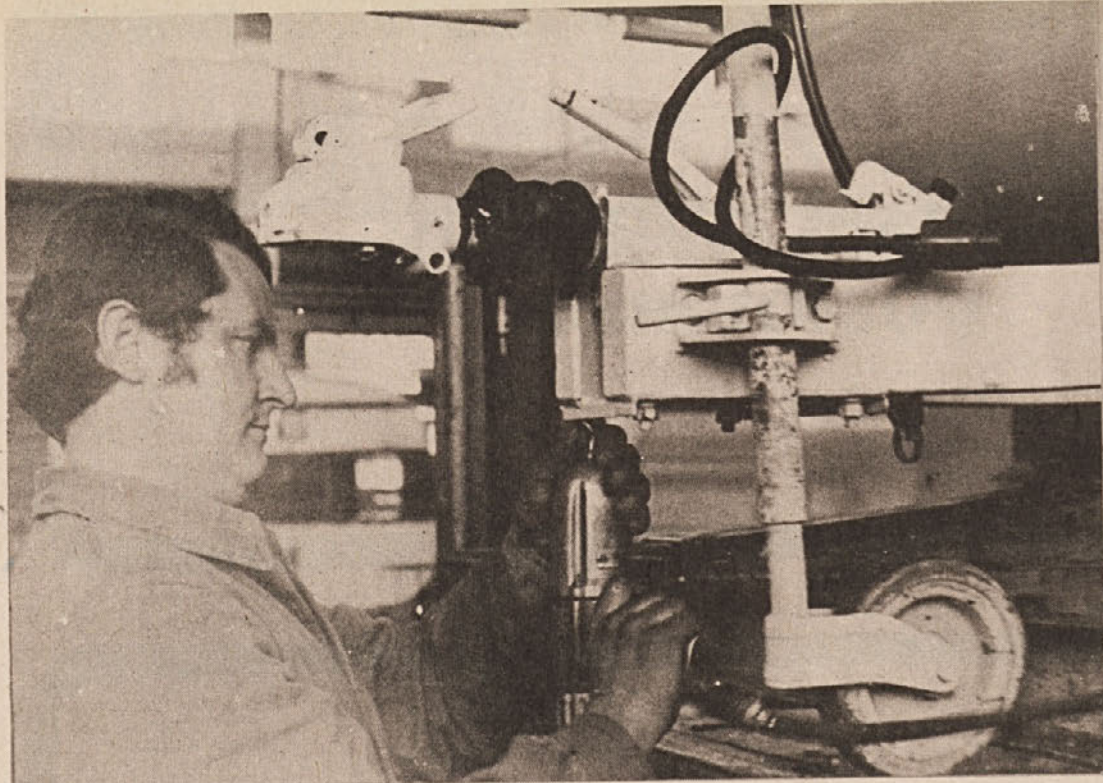


Leasing bi povečaval prodajo izdelkov.



IMV – KURIR izdaja delovna skupnost Industrije motornih vozil Novo mesto – Izhaja vsak mesec v 4200 izvodih – Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška cesta 18/20 – Ureja uredniški odbor – Odgovorni urednik Jože Splichal – Stavek, filmi in prelom ČZP DOLENJSKI LIST – Tisk: Tiskarna LJUDSKA PRAVIKA Ljubljana

Seminar za dacia 1300



Prikolice potujejo po vsem svetu, zato morajo biti brezhibno izdelane!

Kupec mora dobro poznati svojo prikolico

Vrh turistične sezone za letošnje poletje je že presežen, krog jugoslovanskih turistov, ki so svoj dopust preživeli v IMV ADRIA caravanu, pa se iz meseca v mesec širi.



Analiza, ki smo jo v prodajnem sektorju oz. servisni službi naredili na osnovi pripomb, pritožb, reklamacij in tudi pohval kupcev naših prikolic kaže, da moramo v prihodnje bolj poskrbeti, da se bodo kupci bolj seznanili s kupljenimi prikolicami. Običajno je tako, da kupec pride po svojo prikolico, jo po najkrajšem možnem postopku prevzame in že se z njo odpravi na dopust. Težave so kmalu tu.

Priključek vlačnega vozila največkrat ni prirejen za standardno izvedbo, ki jo ima naša prikolica. Nepravilno razporejena oprema v prikolicah je često vzrok za vrsto težav med potovanjem. Uporaba plinskih potrošnikov, kuhalnik, hladilnik, peč in razsvetljava je razen težav, ki jih ima neseznanjeni novi lastnik prikolic, lahko celo nevarna. Nevestno vzdrževanje prikolic nujno povzroči težave ob ponovni uporabi.

Vse to nam narekuje, da moramo v prihodnje temeljito spremeniti način predaje prikolic. Na zadnjem sestanku s šefi IMV poslovalnic smo se dogovorili, da bomo morali najprej prodajno, enako pa tudi tehnično osebje IMV poslovalnic, temeljito seznaniti z vsem, kar je treba kupcu ob predaji prikolic poudariti in tudi obvezno demonstrirati.

V pripravi imamo tudi obširnejše navodilo za uporabo in vzdrževanje IMV ADRIA prikolic, ki bo lastnikom prikolic v veliko pomoč.

Zanimiva je ugotovitev, da se težave pri uporabi prikolic po-

javljajo skoraj izključno novim lastnikom – ravno zaradi tega, ker premalo poznajo svoje ADRIE. Lahko si predstavljamo, kakšno je razpoloženje kupca, polnega pričakovanj, ko se sreča s težavami, ki jim ni kos. Krivdo za težave prevrže seveda na proizvod.

Zavedati se moramo, da je trud in strošek, ki ga bomo vložili v reorganizacijo prodaje prikolic, neznamenit v primerjavi s težavami in reklamacijami na „caravanih“, ki, kot rečeno, v največji meri nastanejo zaradi nepravilne uporabe prikolic.

BRANKO ŠVAJGER
servisna služba



Udeleženci seminarja s pozornostjo sledijo predavanju o motorju – DACIE-1300

Že nekajkrat smo v našem glasilu KURIR pisali o skrbi za kadre, o šolanju mehanikov iz naših pooblaščenih IMV servisov. Vedno smo ugotavljali, da je skrb za usposabljanje strokovnjakov na naših proizvodih pokazala vidne rezultate.

Z novim proizvodnim programom se porajajo tudi nove težave. Treba jim je biti kos prej, preden je izdelek prodan. Če se pojavijo napake, ko je izdelek že v rokah kupca, je te napake lahko odstraniti, če imamo strokovno usposobljene ljudi. S takimi dejanji nismo zadovoljili samo kupca, marveč smo pridobili tudi tiste omahljive, ki se še niso odločili za nakup izdelka IMV.

Novejši avtomobil, ki ga je IMV med drugim pred kratkim pričela prodajati na domačem trgu, je tudi DACIA-1300. Romunska verzija RENAULTA-12. Še preden so se v časopisju pojavili oglasi, da IMV prodaja ta vozila, je servisna služba organizirala seminar za DACIA-1300. Seminarja so se udeležili vsi servisni referenti IMV poslovalnic in mehaniki iz pooblaščenih IMV servisov. Seznanili so se s tem vozilom z vzhoda in obenem spoznali RENAULT-12, saj DACIA-1300 ni nič drugega, kot licenčno vozilo RENAULTA-12. S tako usposobljenimi ljudmi stopa servisna služba IMV korak naprej po poti, katero si je jasno zastavila.

Pred kratkim je šolski center IMV dobil tudi dva prostora na grmski kmetijski šoli, v katerih se je do sedaj zvrstilo že nekaj seminarjev in sestankov prodajno servisnega sektorja.

Ne smemo pozabiti, da so naši predavatelji kljub težkim delovnim razmeram, pomanjkanju prostorov, rekvizitov in učil usposobili 5-6 specializiranih mehanikov v 50 pooblaščenih IMV servisih, kolikor jih je sedaj po Jugoslaviji.

ČEDO NEGOVANOVIČ

Montažni trakovi tudi v Brežicah

Proizvodni program montaže avtomobilskih prikolic v tovarni prikolic Brežice zajema montažo luksuznih tipov prikolic velikih dimenzij. To so prikolice ADRIA 550, 600, 700 in 800 v različnih izvedbah. Montaža teh tipov prikolic je zelo zahtevna, saj so to prikolice z vgrajeno centralno kurjavo in bogato notranjo opremo.

Ker so omenjeni tipi prikolic z dvema osema, je ročno predstavljane teh prikolic z enega delovnega mesta na drugo težko, poleg tega pa obstaja tudi stalna nevarnost za poškodbe prikolic.

Zaradi nepravočasnosti in zamudnih prikolic na montažnem traku, niso bile izkoriščene prostorne kapacitete, nemogoča je bila organizacija delovnih mest in celotne montaže itd. V sled omenjenih problemov je CDS v jeseni 1972 leta odločil, da bo tovarna dobila montažne vlečne trakove, ki bodo z izboljšano organizacijo zajamčili planirano proizvodnjo v tovarni prikolic Brežice.

Montažne trakove je dobavila in montirala evropsko znana tovarna za montažne trakove „STOTZ“. Trakovi so začeli obratovati v avgustu.

Montaža prikolic v Brežicah je organizirana v eni proizvodni hali, kjer je šest tehnoloških linij in sicer: linija izdelave šasij za prikolice, ki jih sestavljajo v Brežicah; linija sestave karoserijskih elementov, linija sestave podvozij in karoserij, linija vgradnje pohištva, izolacije karoserije in oblačenje z alu-pločevino, linija lakiranja šasij in karoserij prikolic, ter linija montaže opreme in adjustaže prikolic. Na liniji vgradnje pohištva, vlaganju izolacije in

oblačenju karoserije z alu-pločevino ter na liniji končne montaže in adjustaže prikolic sta vgrajena montažna trakova s kontinuiranim pomikom, pri katerih je možna regulacija pomika od 0.05 do 0.5m/minuto. Ta pomik nam omogoča poljubno menjavo zmogljivosti montažnega traku od 3 do 30 montiranih prikolic v izmeni kar je odvisno od naravnega pomika in velikosti prikolic.

Prikolice pritrdijo na trakove v posebne priprave, ki služijo za prevoz prikolic z ene montažne linije na drugo in fiksiranje prikolic v času montaže. S poljubnim vpenjanjem teh priprav na začetku traku na vsakih 250 mm dolžine je omogočena hkratna montaža različno velikih prikolic.

Skozi lakirnico je speljan tekoči trak z diskontinuiranim pomikom, t.j. taktinim pomikom, z možnostjo regulacije takta 15 do 150 min. Pri tem traku se pripnejo prikolice na priprave, montirane na gnanem delu traku, ki v naprej določenem taktu pomika prikolice skozi lakirnico, sušilno peč in druga delovna mesta.

Montažni trakovi so opremljeni z vsemi predpisanimi svetlobnimi in zvočnimi signali ter zasilnimi izklopi, ki zagotavljajo varno delo ter avtomatičnimi stikali, ki preprečujejo karamboliranje prikolic v primerih nepravočasnosti odmika.

Iz kratkega opisa je razvidno, da so z montažo trakov zagotovljene planirane tehnične kapacitete, onemogočeno je karamboliranje prikolic na traku, zagotovljeno je delo v taktu, odpadel je prenos materiala do montažnih mest zaradi nepravočasnosti premikov, odpadli so mrtvi časi čakanja in ročnega fiksiranja prikolic, zaradi stabilnosti prikolic se delo opravlja hitreje in kvalitetneje itd. Naša dolžnost je, da sedaj izboljšamo organizacijo delovnih mest na celotni montaži s pravočasno dostavo materiala na delovna mesta, tehnološkim redom, kvalitetnim delom in z delovno disciplino ter tako izkoriščamo obstoječe kapacitete, izboljšujemo kvaliteto in dosežemo planirano proizvodnjo.

JANEZ BITENC, dipl. ing.



Pred Postojnsko jamo na krvodajalskem izletu v neznano.



Hvala za vašo kri, ki rešuje življenja!

V soboto zjutraj smo pred avtoparkom lahko prisluhnili zvokom harmonike in že po tem je lahko vsak ugotovil, da to ni navaden delovni dan. Zbrala se je skupina ljudi, ljudi, ki so s svojo krvjo ohranili že mnogo življenj. To so bili krvodajalci Industrije motornih vozil. Prav zanje je bil organiziran izlet v neznano.

Iz Novega mesta je avtobus odpeljal proti Ljubljani in se prvič ustavil v gradu Bistra pri Vrhniki. Tam smo si ogledali znamenitosti gradu in muzej, ki je v njem. Ker nas je čakala še dolga pot, smo le za trenutek posedeli pod velikimi kostanji gostilne Bistra in potem brž krenili proti Vrhniki na novo avto cesto, po kateri se je marsikateri prvič peljal in je zato predstavljala del zanimivosti naše poti.

V Postojnski jami smo lahko videli lepote kraškega podzemlja, raznovrstne kapnike, seveda pa je bilo največ pozornosti posvečene človeškimi ribicam. „Ni čudno, da je tu toliko turistov“, smo si dejali ob izhodu iz jame in nadaljevali pot do izvira kraške reke ponikalnice Pivke. Kar malo

utrjeni in lačni smo že bili, zato smo na vrtu restavracije Jama Pivka počakali na kosilo oziroma smo si medtem ogledali oklico in nabrali nekaj zelenja, da smo okrasili avtobus. Po kosilu in dobrem kraškem teranu nas je pot vodila do Predjamskega gradu, v katerem je muzej, vodič pa nas je seznanil z življenjem slovitega lastnika tega gradu – Erazmom Rotterdamskim.

Naša naslednja postaja je bila Lipica, kjer vzrejajo konje lipicance. In tu smo dosegli cilj izleta v neznano.

Mračilo se je že, nas pa je do doma ločilo še precej kilometrov. Da pa bi bilo še bolj prijetno in da bi izlet ohranili še v lepšem spominu, smo se v eni izmed gostiln pri Divači okrepčali s kraškim pršutom in kraškim teranom. Harmonikaš je potegnil svoj meh, razpoloženje v avtobusu je postalo tako veselo, da še sami ne vemo, kdaj smo prispeli v Novo mesto. Lahko rečemo, da je bilo zares lepo, edina želja nas vseh je, da bi se na podobnem izletu spet kmalu srečali, ter da bi bilo z nami čimveč članov kolektiva – krvodajalcev.

ZA KUMROVEC: LE TRETJINA

Za graditev spominskega doma v Kumrovcu smo v devetih občinah na Dolenjskem, v Beli krajini in Spodnjem Posavju do zdaj zbrali nekaj nad 341.000 din ali dobro tretjino predvidenih sredstev. Najboljše na našem območju je trebanjska občina z 69,3 odstotka zbranega denarja, najslabša pa ribniška občina, kjer so za Kumrovec vplačali le 500 din. V drugih občinah so zbrali: Novo mesto 115.900 din, Črnomelj 35.100 din, Metlika 15.450, Brežice 50.000, Kočevje 26.000, Krško 21.900 in Sevnica 13.600 din.

Zakaj napake na motorju?

V začetnem članku je bilo omenjeno, da so se in se tudi danes še pojavljajo eksplozije materialov. To niso eksplozije v klasičnem pomenu, vendar pa so napake take oblike, ki se sicer v kovinski strukturi ne pojavijo. Še pred približno 10 leti ali več, ko so s pomočjo mikroskopskih (elektronski snop) metod ugotovili, da se CrC karbidi ne kristalijo samo po

kristalnih mejah, so prišli na sled napakam v sicer na oko zdravem materialu.

Znano je, da vse kovine že pri običajni temperaturi (20 stopinj C) izhlapevajo oz. da izhlapevajo površinski atomi kovine. Red velikosti je sicer zelo majhen in je kot pojav zanemarljiv za mehansko uporabo. S povišano temperaturo pa izhlapevanje – uparjanje nara-

šča. Ker se s tem v kristalih ob površinah zmanjša kohezijska vez z odletom atoma ali pa cele molekule, prihaja do različnih notranjih napetosti, ki povzročajo lezenje materiala.

Kako se formira to v notranjosti? Praktično imajo samo kemično čiste kovine tako kristalno zgradbo, ki se približuje popolni, idealni. Vsa prosta

mesta so v rešetki zasedena in tudi prostih kemijskih vezi ni. Vse drugače pa je pri že majhnem dodatku legirnih elementov. Pravilnost rešetke se poruši, obstajajo prazna mesta, kamor lahko vskočijo atomi. Za takšen preskok je potrebnih mnogo zunanjih dejavnikov, kot so toplotne obremenitve, velike razteznostne sile, velike tlačne sile ali pa kar mehanska obdelava. S temperaturo se število preskokov, dislokacij izredno poveča, to je do 4-5 mestnega števila atomov. To pa je lahko že začetek nastanka napake v materialu, saj za dislokacijo ali pred njo nastopa vrzel, ki je podvržena različnim oblikam fizikalnih sil.

Kot hkratni pojav nastopi utrujenost in staranje materiala. Že dolgo je znano, da s staranjem povečamo mehanske lastnosti materiala, vsekakor pa je utrujenost napaka na materialu. Pravilna mehanska obdelava lahko uspešno prepreči utrujenost. Kaj je staranje in kaj je utrujenost kovine, pa prihodnjič!

(nadaljevanje prihodnjič)
JOŽE ROZMAN

Bila sem na počitniški praksi

Utrujen od celoletnega učenja vsak dijak zahrepeni po počitnicah, ko se oddahne, odpočije in znova nabere moči za nadaljnji študij.

Niso pa počitnice namenjene samo počitku. Tedaj moramo dijaki, ki smo si v šoli nabrali teoretično znanje, to pokazati in ga obogatiti s praktičnim. Zato nas šola vsako leto pošilja na prakso v posamezna podjetja, navadno za mesec dni. Tisti, ki imajo štipendijo, imajo prakso že tako zagotovljeno. Po številu štipendistov na ekonomski srednji šoli v Novem mestu je podjetje IMV največje. Med te sem po naključju prišla tudi jaz in tako sem bila letos tu že drugič na praksi. Medtem ko so mi lani dodelili mesto v nabavni službi, mi je bilo letos dodeljeno v izvoznem oddelku.

Z letošnjo prakso sem začela z večjim veseljem kot lani, z neko lahkoto. Predvsem nisem občutila tistega neutrudnega pričakovanja, strahu pred nečim neznanim. Obogatena z mnogimi stvarmi, ki mi jih je nudil nov letnik, sem se lotila dela pri izvozu prikolic v Belgijo. Tu uporabljajo predvsem nemški jezik, ki je tudi v šoli moj najljubši predmet. V njem so napisani dopisi, reklamacije, teleksi, ki prispejo iz naše tovarne v tujino, in vse to moramo potem prevesti in pretipkati v slovenščino. Kot vsakomur, tako je tudi meni šlo v začetku težko; pozneje, ko sem se privadila na delo in ljudi, pa so vse težave minile.

Lahko rečem, da je praktikantov občutek odvisen ne toliko od dela kot od sodelavcev. Če bodo ti dobri, razumevajoči, bo tudi praktikant z vse večjim veseljem opravljal kakršnokoli delo in lepši bodo njegovi vtisi o podjetju. Spoznala sem, da bo več odnesel od prakse tisti, ki je

v manjši pisarni, ker se mu lahko sodelavci bolj posvetijo.

Spoznala sem, da praktično delo precej obogati dijakovo znanje. Šola mu lahko nudi le splošni vpogled v organizacijo in upravljanje podjetja po določenih merilih, jasno in pravo predstavo, takorekoč popolno, pa mu lahko nudi le praksa. Ta pa ni zaprta samo v krog pisarniškega dela. Pot zanese dijaka tu pa tam tudi v proizvodnjo, ki je osnova za vse drugo. In tu se včasih čujejo tudi besede, češ da v pisarnah lenarijo, da živijo na njihov račun. Tudi sama sem

nekoč verjela podobnim besedam, zdaj pa vidim, da to ni res. Ravno tako je delo v pisarnah naporno, odgovorno in potrebno za nemoten potek proizvodnje.

Minil je tretji mesec mojega dela v IMV, zato sem se na podjetje in na ljudi že precej navadila. Zadovoljna sem s tovariškimi odnosi med njimi, poleg tega pa tudi z ugodnimi možnostmi, ki jih nudi podjetje glede prevoza in malice. Največje bogastvo pa je seveda povečana štipendija

MARIJA FORŠČEK

Domače že tudi naletne sklopke

Denarna kriza, ki je v zadnjih letih zajela vso Evropo in druge bolj razvite države sveta in katere posledica je naraščanje cen proizvodov, tudi naše tovarne ni pustila ob strani. To dejstvo in želja po čim manjši odvisnosti od tujih partnerjev, ki so našo tovarno obremenjevali z visokimi cenami svojih izdelkov in z nerednimi, večkrat količinsko neustreznimi dobavami, je povzročilo, da smo začeli razmišljati o uvedbi proizvodnje enega zadnjih sklopov naše prikolic, ki jih še dobavljamo iz uvoza, to je naletne sklopke.

Ker je v Evropi veliko proizvajalcev podobne opreme, je bilo potrebno poiskati takega partnerja, katerega izdelki so znani po vsej Evropi, in ki bi za primerno ceno odstopil licenco za proizvodnjo naletnih sklopov. Kvaliteta naletne sklopke naj bi ustrezala kvaliteti naše prikolic v celoti, konstrukcija sklopke pa naj bi bila taka, da bi jo bilo možno skoraj v celoti izdelati v naši tovarni. V obeh primerih je imelo vodstvo naše tovarne pre-

cej uspeha, saj se mu je posrečilo najti takega partnerja, ki je povsem ustrezal našim zahtevam in katerega izdelek je že bil preizkušen na naših prikolicah.

Naletna sklopka je po konstrukciji zelo enostavna. Deli sklopke so v glavnem izdelani iz pločevine. Pravilno sestavljeni tvorijo kvaliteten sklop, ki uporabniku sklopke ne bi smel povzročati preglavic. Tehnologija izdelave nam ni neznana, saj se s pločevino srečujemo vsak dan. Ker je naletna sklopka izdelek, ki zahteva precej natančnosti in za katerega je ne nazadnje potrebna tudi homologacija in s tem dovoljenje za montažo na prikolico, si je več delavcev naše tovarne ogledalo izdelovanje naletnih sklopov. Ogled je razen posnetja konstrukcije, tehnologije in proizvodnih pripomočkov obsegal tudi praktično delo pri montaži naletnih sklopov. S tem naj bi se precej skrajšalo uvajanje proizvodnje v naši tovarni.

Glede na konstrukcijo naletne sklopke je bil narejen program uvajanja proizvodnje v

naši tovarni. Uvajanje naj bi potekalo v treh fazah:

1. varjenje sklopov in montaža naletnih sklopov,
2. izdelava posameznih delov ohišja sklopke in
3. izdelava glave sklopke in ročice ročne zavore

Kljub težavam in kratkem roku nam je uspelo prvo fazo skoraj v celoti izvesti. Naletne sklopke že proizvodimo v obsegu predvidenega programa, zahvaljujoč trudu naših delavcev, ki so hitro dojeli to delo. Nekaj sto sklopov, ki so jih dali iz svojih rok, to dokazuje.

V kratkem bomo kljub težavam, ki jih ima orodna služba zaradi premajhnih kapacitet, začeli izdelovati tudi posamezne dele ohišja sklopke. Ker so nekateri deli precej komplicirani, bo treba pazljivost pri izdelavi še povečati, saj je naša želja, da bi izdelovali dobre in cenene sklopke, ki bodo skupno s prikolico nudile zadovoljstvo vsakemu kupcu.

ANTON SEČEN

Temeljna izhodišča naše nove ustave

Poslanec dr. France Hočvar, eden izmed soustvarjalcev nove republiške ustave, je pripravil za Dolenjski list nekaj misli o ustavi — ker je ustavna razprava prav zdaj v gorišču, povzemamo misli dr. Hočvarja tudi za naš tovarniški časopis.

Zakaj nova ustava? Nova ustava je logično nadaljevanje ustave iz leta 1963. Ustava iz leta 1963 je že bila ustava samoupravljanja, vendar so ustavni amandmaji, ki so bili po njej sprejeti, vnesli nekatere bistvene spremembe, dopolnitve v razvojnem smislu. To se nanaša predvsem na odnose med republikami in federacijo, na vlogo federacije in na vlogo in položaj republike in na tako imenovane delavske amandmaje o združenem delu. Ta ustava sprejema vse te temelje; vse to, kar je bilo bistvenega iz ustave 1963 in še posebej glede ustavnih amandmajev, ta celotni sistem družbeno-ekonomskih odnosov in politični sistem zaokroži ter vanjo vgradi nov skupščinski sistem.

Temelj skupščinskega sistema je delegatski sistem. Vloga delavcev, kot si jih zamišlja ustava v družbenem delu, pa pridobiva preko temeljne organizacije združenega dela in preko delegatskega sistema svojo ustavno osnovo. V republiško ustavo se prvič vnašajo svoboščine in pravice delovnega človeka. Teh določb nismo imeli v republiški ustavi, bile so samo v zvezni ustavi.

PREPREDČENO PRISVAJANJE

Najprej nekaj osnovnih postavk nove ustave glede družbeno-ekonomskih odnosov. Glede tega temeljni ustava na tistih določbah, ki so bile sprejete z ustavnimi amandmajem leta 1971. Izhodišče teh določb je, da delavec dela s sredstvi v družbeni lastnini, neposredno in enakopravno odloča o vseh zadevah družbene produkcije, uživa rezultate svojega dela in pridobitve družbenega napredka ter na tej podlagi zadovoljuje kaj je živo in kaj minulo delo, kaj je dohodek, kaj je skupna poraba, kaj je osebni dohodek itd.

Ustava definira tudi to, kaj je temeljna organizacija združenega dela. Idejno izhodišče pri tem je, da sredstva, ki jih je ustvaril delavec, njemu ne smejo biti odtujena, zato se o vseh teh sredstvih odloča na nivoju temeljne organizacije združenega dela, kjer ima delavec možnost, da neposredno odloča. Pri tem opravlja delavec izredno odgovorno družbeno nalogo, kajti ustava vnaša v tem pogledu zelo veliko jasnost, da je dohodek, o katerem on odloča, rezultat skupnega dela delavcev v temeljni organizaciji združenega dela in celotnega družbenega dela in je zato del sredstev, ki so družbena lastnina. S tem je seveda izpodsekana vsaka možnost prisvajanja na podlagi katerekoli lastnine, n. pr. grupne lastnine.

KAM MONOPOLNI DOHODEK?

Ustava izhaja iz tega določila, da je dohodek družbena kategorija, da je dohodek del sredstev, ki so družbena lastnina. Ustava posebej določa, da se dohodek, ki je rezultat tako imenovanega monopolnega ali sicer izjemoma ugodnega položaja na trgu ali podobno, obvezno uporablja za razvoj temeljnih organizacij združenega dela oziroma organizacij združenega dela. Ta dohodek, ki je pridobljen z monopolnim položajem organizacij združenega dela, se ne sme deliti, ne za skupno porabo ne za osebni dohodek, ampak se mora uporabljati za investicije. Ustava pa predvideva, da lahko celo republika

z zakonom del takih sredstev uporabi za širše investicije.

Kako in v kolikšni meri pa je možno uresničiti pravico na minulo delo? V tem trenutku je gotovo stvar nadaljnje akcije, s sporazumevanjem in dogovarjanjem glede nadaljnega proučevanja naše ekonomske moči. O minulemu delu se pri nas veliko piše kot o naši iznajdbi. To ni nikakršna naša iznajdba, to pozna vsak družbeni sistem. Drugi sistemi poznajo razne oblike priznavanja minulega dela, predvsem odpravnino. Razumljivo je, da je celotni pokojniški sistem zgrajen na minulemu delu.

Ustava predvideva, da se del produkcije obvezno naloži za financiranje določenih planskih nalog. Ustava izhaja iz načela, da temeljne organizacije združenega dela svoja delovna sredstva svobodno združujejo. Odnose urejajo s samoupravnimi sporazumi o združitvi. Ustava pa postavlja glede tega združevanja samo en pogoj, da je to združevanje urejeno tako, da zagotavlja delavcem temeljne organizacije združenega dela ustavne pravice.

PRAVICE V TOZD

Ustava tudi določa, kdaj pride v delovni organizaciji do združitve organizacij združenega dela in kdaj se lahko ustanovi nova temeljna organizacija združenega dela. Ustava daje pravico delavcem, to je ustavna pravica — da tako temeljno organizacijo združenega dela ustanovijo, kadar se da rezultat njihovega dela samostojno izraziti kot vrednost ali na trgu ali pa tudi znotraj delovne organizacije in kadar delavci uresničujejo svoje samoupravljalne pravice. Delavci v drugih delih delovne organizacije pa lahko tako odločitev izpodbijajo in take spore rešujejo na novo predvidena samoupravna sodišča. Temeljna organizacija združenega dela ima tudi pravico, da se izloči iz sestava delovne organizacije pod pogojem, da uredi svoje obveznosti do drugih temeljnih organizacij združenega dela in celotne organizacije združenega dela. Izločitev pa ne sme biti v nasprotju s splošnim interesom in ne sme pripeljati do bistvene otežitve delovnega procesa ali do tega, da bi bilo drugim temeljnim organizacijam združenega dela onemogočeno delo. Tudi spore, ki bi iz tega nastali, bo reševalo samoupravno sodišče.

Ostala izhodišča v družbenoekonomski odnose so ostala v bistvu enaka, kot so bila ali pa so v ustavnih amandmajih, bistveno ni nič novega, edino, da je veliko bolj dosledno izpeljano in do konca izpeljano.

VELIK POMEN KRAJEVNE SKUPNOSTI

V ustavi so določbe glede krajevnih skupnosti deljene. Krajevna skupnost je najprej obravnavana v I. poglavju („družbenoekonomska ureditve“) in v II. poglavju, kjer je vključena med temelje družbeno-političnega sistema. Krajevna skupnost ni teritorialna skupnost, ni teri-

torialna enota kot občina, ampak je to samoupravna skupnost, v kateri se združujejo ne samo prebivalci kraja, ne samo delovni ljudje naselja, ki tam živijo in delajo, ampak tudi delovne skupnosti. Da bi te krajevne skupnosti zaživele tako, kot si jih zamišlja ustava, vsebuje republiška ustava razmeroma veliko določb o krajevni skupnosti. Tudi glede samoupravnih interesnih skupnosti ustava ne vsebuje bistvenih novih določil, ampak se naslanja na amandmaje iz leta 1971. Izhodišče je, da delavci, ki delajo v teh organizacijah, in tisti, ki uporabljajo njihove storitve, skupaj ustanavljajo samoupravne interesne skupnosti in medsebojna razmerja urejajo s samoupravnim sporazumom, s statutom ali s pogodbo.

TEMELJ: DELEGATSKI SISTEM

Temeljno izhodišče družbeno-političnega sistema je, da upravljajo oblast in opravljajo druge družbene zadeve delavci in drugi delovni ljudje. Temeljna stvar za razumevanje družbeno-političnega sistema je delegatski sistem, ki omogoča uresničitev izhodišča, da delavec v temeljni organizaciji združenega dela odloča o celotnih razmerah v družbeno-političnem sistemu. Delegatski sistem torej izhaja iz temeljnih organizacij združenega dela. Ustava določa, da mora vsaka temeljna organizacija združenega dela imeti svojo delegacijo, določa pa preko delavskega sveta; če pa je tako majhna, da ne more imeti delavskega sveta, potem ona v celoti predstavlja delegacijo. Delegacija je poleg delavskega sveta najvažnejši organ temeljne organizacije združenega dela, in če je delavski svet obrnjen v organizacijo, rešuje zadeve, ki se v njej dogajajo, potem je delegacija obrnjena navzven; tja, kjer se skupno urejajo družbene zadeve, to se pravi v družbeno-političnih skupnostih, samoupravnih skupnostih itd.

Za razumevanje delegatskega sistema je izredno važno razumeti odnose med temeljno organizacijo združenega dela, delegacijo in delegati. Ustava o tem podrobno govori. Delegacija je organ temeljne organizacije združenega dela. Ustava določa, da mora delegacija biti v neprestanem stiku s temeljno organizacijo združenega dela, neprestano se mora informirati, mora črpati pooblastila, mora črpati stališča in obenem vanjo prenašati stališča, ki v družbi nastajajo. Delegacije se zbirajo v konference delegacij in one skupaj pošljejo potem določenega delegata v skupščino ali pa v neko samoupravno skupnost. Ustava tudi določa, v kakšnem položaju je delegat sam. Delegat se je dolžan držati smeri odločitve, katero je prejel, vendar je toliko samostojen, da se lahko sporazumeva tudi z delegati, ki predstavljajo druge interese. Zato ga ustava veže na smer in mu daje neko samostojnost ter mu jamči, da za svoje glasovanje ni odgovoren.

ŠIROKA POOBLASTILA SKUPŠČINAM

V ustavi se na novo ureja družbeno varstvo samoupravljanja. To je zelo važno poglavje. Varstvo je poverjeno skupščinam. Skupščine imajo na podlagi tega varstva samoupravnih pravic zelo daljnosežne nove pravice. One imajo pravico razpustiti delavski svet in druge organe upravljanja, odstaviti direktorja in vsakega drugega delavca na vodilnem mestu, zadržati izvršitev sklepov in dejanj, s katerimi se kršijo



samoupravne pravice in prizadene družbena lastnina. Ustava pa glede tega postavlja pogoje:

— če organizacija ali skupnost ne izpolnjuje svojih zakonov ali s pogodbo prevzetih obveznosti ali

— če je v njej bistveno moteno uresničevanje samoupravnih pravic ali so huje oškodovane družbene pravice.

V tem pogledu daje ustava zelo široka pooblastila skupščinam, družbeno-političnim skupnostim v imenu družbe in v interesu družbe. Formirajo pa se tudi posebni samoupravni pravobranilci, ki jih ni zamenjati s sedanjimi javnimi pravobranilci.

ZAŠČITA

Ustava ima posebno določbo glede zaščite samoupravnih pravic delavcev in družbene lastnine. Posebna „pooblastila“ daje skupščinam družbeno-političnih skupnosti v primerih zlorab. Med drugim je občinski skupščini zagotovljena ustavna pravica o „vmešavanju“ (n.pr. odstavitev generalnega direktorja).

DOHODEK NI PRIVATEN

Delavci odločajo o svojem živem (tekočem) in minulemu delu. Pomembno je, da ima delavec materialno pravico do svojega minulega dela. Dohodek, ki ga ustvari kolektiv, je z novo ustavo družbena lastnina. To so v ustavi posebej zapisali zategadelj, ker so si to določilo marsikje po svoje razlagali.

IZHODIŠČE: DELAVEC

Izhodišče novega, z novo ustavo zagotovljenega družbeno-ekonomskega sistema sta delavec in delavski razred. To omogočajo ustavna določila z uvedbo delegatov, delegacij oziroma delegatskega sistema.

NESPREJEMLJIVO

V bančništvu ni sprejemljiva pogostna praksa, da o programnem denarju odloča ožji krog ljudi, navadno direktor s sodelavci. Nemalokrat se ti ljudje vedejo, kot da odločajo o svojem denarju. Banka je silno pomemben del v sistemu družbenih odnosov, zato je nujno, da imajo nanjo vpliv tudi delavci.

KONEC OBLASTI NAD LJUDMI

TOZD naj preprečijo, da bi se vodstva še nadalje odtujevala od delavcev, kar se rado dogajala zlasti v večjih kolektivih. Ko bodo TOZD zaživele, bodo posamezniki izgubili oblast nad ljudmi.



V soboto, 8. septembra 1973, nas je obiskalo 42 danskih trgovcev in si z zanimanjem ogledalo proizvodnjo prikolic. To so bili predvsem trgovci, ki so se šele pred kratkim vključili v našo prodajno mrežo na Danskem in še niso imeli prilike videti od kje prihajajo te znane prikolice na danski trg. Obisk je bil zelo pomemben koristen, saj bodo njihove konstruktivne pripombe lahko v veliki meri vplivale na boljšo prodajo prikolic na danskem trgu.

Na tiskovni konferenci, ki je bila po ogledu tovarne, so se trgovci zelo pohvalno izrazili o tem, kar so videli. Menili so, da so takšni obiski potrebni in da veliko prispevajo k večji prodaji.

Še tesneje TAM IMV -

V prostorih gospodarske zbornice v Ljubljani je bila 6. avgusta podpisana pogodba o dolgoročnem poslovno-tehničnem sodelovanju med našim podjetjem in Tovarno avtomobilov Maribor. Pogodba, ki sta jo podpisala generalna direktorja dipl. ing. Stojan Perharc za TAM in Jurij Levičnik za naše podjetje, sloni na bogatih izkušnjah in dosežkih dosedanjega dobrega poslovnega sodelovanja.

Sklenjena pogodba zagotavlja zlasti:

- nadaljnjo razširitev proizvodnega programa, povečanje proizvodnje in boljše izkoriščanje zmogljivosti obeh podjetij;

- zagotavlja utrjevanje položaja na jugoslovanskem trgu ter hitreje odpiranje na svetovnem trgu, tako na zapadnem kot na vzhodnoevropskem, še posebej pa v nerazvitih deželah.

To je istočasno prvi resen korak k sodelovanju slovenske avtomobilske industrije, ki sta ga TAM in IMV že prej začela. Različni inozemski partnerji obeh podjetij niso bili nikakršna ovira za tako sodelovanje in menimo, da bo ta zgled prispeval tudi k ustvarjanju podobnega sodelovanja med slovenskimi proizvajalci osebnih avtomobilov.



Generalna direktorja IMV in TAM po podpisu pogodbe