



### Dan s priokusom borbe

Ob 8. marcu -- dnevu žena

O dnevu žena je bilo že marsikaj napisanega. Vse bolj prevladuje tudi mnenje, da smo že zdavnaj prešli tisto stopnjo, ko smo menili, naj bi se na ta dan žene, delavke in matere le sprostile, se povesele in se potem zopet vrstile nazaj v stare tirnice – do naslednjega dneva žena. K sreči smo prešli in preboleli tudi stopnjo, ko je ta dan postal dan splošnega ljudskega veseljačenja – nekakšen podaljšek pustnih norčij. Če bi res ostalo tako, in nekaj časa je že kazalo, da bo uživaška sla z dokaj močno moško zasedbo prevladala, bi to bil najbolj resen udarec pravemu boju za ženske pravice, za katere se napredne ženske sveta že dolgo bore na političnih barikadah in so ga v svoj program sprejela skoraj vsa napredna gibanja sveta.

Rokopise za nasledno številko Kurirja oddajte najkasneje do 6. marca  
Uredništvo

Prevladal je edini pravi in vreden način, na katerega je možno dostojno proslaviti dan žena – slovesno, z občutkom ponosa nad doseženim, vendar zavedajoč se, da je pred nami še veliko dela, predno bomo premagali vse materialne in socialne ovire ter moralne predsodke, ki še vedno tudi pri nas otežujejo osvoboditev žena, medtem ko jih v nekaterih družbah ponižujejo celo do stopnje služabništva in suženjstva.

Priznati moramo, da smo pri nas dosegli veliko, zlasti deklarativno, nove razsežnosti pa enakopravnosti žensk daje tudi naš samoupravni sistem, v katerem je prvič v zgodovini dana možnost tudi ženi delavki, da enakopravno in samoupravno odloča o svojem delu in o rezultatih dela. Prav zato se moramo truditi, da samoupravna vloga žene ne bo ostala omejena le na delovno mesto, ampak bo prevevala vse družbeno življenje in bo prišla do izraza tudi v vseh organih krajevne, občinske, republiške in federacijske samouprave. Da temu sedaj ni tako, zgovorno pričajo že liste evidentiranih kandidatov, na katerih so ženska imena v veliki manjšini, zlasti na listah bolj odgovornih in višjih funkcij. Že na listah delegatov za občinske sise lahko opazimo, kako so posamezna področja odločanja razdeljena na bolj ali manj ženska.

Takšne ugotovitve nas pripeljajo do razmišljanja, da bi dan žena moral biti pravzaprav vsakoletna analiza dosežkov in napredka, ki smo ga v preteklem letu opravili, ter hkrati evidentiranje nalog, ki nas še čakajo. Tako bo ta dan zopet dobil svojo aktivistično vsebino, ki jo je ob zatrevanju nekaterih, kako je pri nas vse lepo in enakopravno, že skoraj izgubil. Borba vseh za enakopraven položaj žena v naši družbi bo postala del borbe za napredek in boljše odnose med ljudmi, kar pa pogojuje tudi boljšo produktivnost in gospodarsko stabilnost, za katero se že nekaj časa resno prizadevamo. Stagnacija v družbenem in v gospodarskem razvoju nosi s seboj kopico negativnih posledic, ki se jim moramo, zlasti zaradi slabih izkušenj, ki smo jih že doživeli, čimbolj izogibati.

Čestitamo torej vsem ženam ob dnevu žena! Vsemu človeštvu pa bomo lahko čestitali takrat, ko bomo dosegli tako življenjsko vsebino, v kateri poseben, borbeni dan žena ne bo več potreben.

N. S.



### Prvič za okroglo mizo

Mladi v naši delovni organizaciji smo potrebovali precej časa, da smo se organizirali. Po nekajletnih prizadevanjih nam je uspelo ustanoviti KS ZSMS DO IMV, kajti že dolgo časa se je kazala potreba po koordinaciji dela med osnovnimi organizacijami in večji aktivnosti mladih v delovni organizaciji.

Vendar to ni bil edini razlog, ki nas je silil k čim prejšnjemu in čim bolj učinkovitemu organiziranju. V DO je zaposlenih 2300 mladih delavcev, ki so bolj ali manj stali ob strani

dogodkov znotraj DO. Sedaj mladi želimo in hočemo postati aktiven člen v gospodarjenju DO.

Vsi člani kolektiva se zavedamo težkih razmer, v katerih se nahaja DO, in vsi, ki čutimo svojo pripadnost IMV, hočemo in moramo po svojih najboljših močeh in sposobnostih vplivati na izboljšanje sedanjega položaja. Naš namen, ko smo se odločili pripraviti „okroglo mizo“, je bil predvsem podrobneje seznaniti se s težavami, ki jih srečujemo na področju kadrovske politike, obenem pa želimo s svojimi ugotovitvami pomagati

(Nadaljevanje na 2. str.)





ti pri razreševanju teh problemov. Enotni smo si v misli, da se vsega tega le ne da razrešiti čez noč, vendar pa menimo, da bomo z res ustrezno kadrovske politiko lahko naredili odločilen korak naprej, saj konec koncev vemo, da DO in njene uspehe oblikujemo delovni ljudje.

Člani ZSMS v DO smo si enotni v mnenju, da se med seboj premalo pogovarjamo odkrito, da še vedno informacije niso takšne, kot bi si jih želeli.

O kadrih oz. kadrovske politiki veliko govorimo, se dogovarjamo, toda vse je več ali manj načelno, okvirno. Gotovo je, da ni več časa za počasne reakcije in spremembe. Ne želimo, da ostaja vse le pri besedah, naj končno postanejo napisane naloge tudi resničnost.

Ko smo se mladi odločali za „okroglo mizo“, smo se brez kakih večjih težav enotno odločili za temo o kadrovske politiki. Vodila nas je misel, da še tako sodoben, avtomatičen stroj brez kvalitetno usposobljenega človeka nima nikakršne vrednosti.

K razgovoru so bili povabljeni še člani predsedstva ZK DO IMV, predstavnik sindikalne konference DO, delavci organizacijsko-kadrovskega sektorja, predsednik OK ZSMS Novo mesto Tone Anderlič in predsednik konference mladih delavcev pri OK ZSMS Novo mesto Ivan Ilijanič.

Miza je bila kar premajhna, tolikšno je bilo zanimanje za to temo. Skoraj vse OO ZSMS so poslale svoje predstavnike.

Nismo odkrivali Amerike, ko smo ponovno ugotovili, da kadrovska politika nedvomno sodi med bistvene sestavine slehernega razvoja vsake organizacije dela.

Njena naloga je urejanje položaja delovnega človeka in razvijanje njegove osebnosti, od planiranja, sprejemanja, napredovanja, izobraževanja do zagotavljanja ekonomske, socialne in osebne varnosti. Zato je oblikovanje kadrovske politike kot integralnega dela poslovne politike prioriteten cilj vsakega tozda.

Vendar je uveljavljanje takšne kadrovske politike v IMV bilo vrsto let zapostavljeno, kar je vplivalo na to, da je kadrovska politika bila pod vplivom različnih negativnih pojavov, kot so tehnokratizem, privatizem, nedemokratično odločanje v ozkih skupinah in podobno, zaradi katerih so bili delavci dejansko odmaknjeni od neposrednega vpliva pri oblikovanju in uresničevanju kadrovske politike.

Kadrovske politiko oblikujejo in izvajajo številni dejavniki, od delavcev, organiziranih v različne oblike samoupravnega odločanja, poslovnih organizacij, družbenopolitičnih organizacij do kadrovske službe in posameznih kadrovske delavcev v tozdih in DSSS.

Razmejitve med pristojnostmi posameznih dejavnikov mora biti natančna, saj moramo jasno razlikovati med pristojnostmi tistih dejavnikov, ki so odgovorni za vodstvo kadrovske politike in za sprejemanje s tem povezanih samoupravnih odločitev, ter tistimi, ki so odgovorni za izvajanje sprejetih odločitev. Kadrovske službe vsekakor niso odgovorne za kreiranje kadrovske politike, čeprav so dolžne oblikovati vse strokovne osnove za oblikovanje in realizacijo kadrovske politike.

Že ob samem načrtovanju teme smo izpostavili nekaj specifičnih področij, ki sodijo v okvir kadrovske politike. Gotovo nas je v prvi vrsti zanimalo, ali jo imamo oz. kako je opredeljena kadrovska politika v naši DO.

### Opredelitev kadrovske politike

V zvezi s tem lahko ugotovimo, da smo v preteklem letu opredelili usmeritve na nekaterih področjih kadrovske politike, da pa številna področja še niso sistemsko opredeljena in dorečena. Gre predvsem za vprašanja načrtovanja kadrov, spremljanje osebnostnega in strokovnega razvoja, oblikovanje in izvajanje politike delitve osebnih dohodkov itd.

V delu organizacijsko-kadrovskega sektorja načrtujemo, da bi v letu 1982 na vseh teh področjih oblikovali ustrezne strokovne predloge in rešitve za odločanje na samoupravnih organih. Ob tem moramo ugotoviti, da je urejevanje in opredeljevanje kadrovske politike sestavni del poslovne politike, predvsem pa splošnega planiranja v celotni delovni organizaciji.

Brez jasno opredeljene poslovne politike, ekonomskega, tehnološkega in prostorskega razvoja ni moč urejati pa tudi opredeljevati jasnih usmeritev na področju kadrovske politike kot celote.

Kadrovske politiko smo vse preveč zanemarjali in jo potiskali na rob. Vse premalo ugotavljamo krivdo, zakaj je tako. Vodstva posameznih tozdov gotovo pri tem igrajo pomembno vlogo, enako DPO in samoupravni organi, saj so oni tisti, ki naj bi kreirali kadrovske politiko, strokovna služba pa je zato, da pomaga pri uresničevanju in nudi strokovno pomoč. Vrtimo se v nekem začaranem krogu, iz katerega moramo najti izhod.

V to leto stopamo nekoliko bolj sistematično, kar se tiče planiranja kadra za letos. Kot osnovno izhodišče pri tem načrtovanju služi proizvodni program oz. cilji DO in tozdov. Gotovo lahko pričakujemo kvalitetne spremembe, ko bo dokončno formirana strokovna služba za organizacijo dela, ko jo konstituirajo znotraj organizacijsko-kadrovskega oddelka.

### Povezanost kadrovske politike s sanacijskim programom

Sanacijski program predvideva rehabilitacijo celotnega odnosa do kadrovske politike in kadrov nasploh. Vedeti moramo, da je začetni razvoj nemožne uresničevati le s proizvodnjo in še tako modernimi stroji. Uresničili ga bomo le z aktivnostjo, kot je vodenje poslovanja, planiranje organizacije, racionalizacije itd. To pa lahko opravljajo samo kadri.

Dosedaj smo to zanemarjali, posledice so očitne, na eni strani moderni stroji in tehnologija, na drugi pa neučinkovita proizvodnja, neizkoriščeni stroji, neizkoriščeni kadri, velike zaloge itd.

Zato sanacije ne bodo izpeljale niti samo dodatne milijarde niti nove investicije v

osnovna sredstva, temveč kadri, ki bodo sposobni razmišljati in realizirati samoupravljanje v tozdih, usklajevati in voditi posle, usmerjati planski razvoj, postavljati organizacijo, racionalizirati postopke itd.

In dokler ne bodo kadri in kadrovska politika postali prioriteten cilj vsakega tozda, službe in organizacijske enote, ne moremo pričakovati bistvenih premikov v sanaciji celotnega poslovanja delovne organizacije.

Ni odveč omeniti zanimiv podatek (izračunan sicer v zahodnih razvitih državah), da je investicija v kadre 3,5-krat rentabilnejša od vseh drugih investicij.

Kadrovske premiki v vodstvu DO in na nekaterih drugih področjih zagotavljajo drugačen odnos do kadrov in kadrovske politike kot sestavnega dela poslovne politike in poslovne usmerjenosti delovne organizacije IMV.

Prisotni smo si bili enotni v misli, da prav neustrezna kadrovska struktura, privatiziranje itd. ob vseh delno objektivnih težavah ovirajo uresničevanje sanacijskega programa.

Mladi smo prvič ob takšnem pogovoru sedeli skupaj za isto mizo s predstavniki drugih DPO, vprašanj, razmišljanj, ocen, kritik ni in ni bilo konec.

### Zaposlovanje

Pogovarjali smo se o problemu zaposlovanja, ki je v celotni naši družbi iz dneva v dan bolj prisoten, ob tem pa je mlad človek, ki konča šolo, gotovo najbolj prizadet. So določene težave pri zaposlovanju nekaterih profilov tudi v naši DO, krepitev bomo morali (glede na naše potrebe) predvsem skrajšati program. Za generacijo naših študentov, ki se sedaj šolajo, pa ne bo nikakršnih težav pri zaposlovanju.

PREDVIDENO ŠTEVILO ZAPOSLENIH 31. 12. 1982

I Z O B R A Z B A	Zaposleni 31.12.1981		Zaposleni 31.12.1982	
	Število	Struktura	Število	Struktura
Visoka	60	1,02	84	1,38
Višja	97	1,65	132	2,17
4-letna srednja	574	9,76	628	10,34
3-letna srednja	1554	26,42	1580	26,01
Ozki profil	3597	61,15	3651	60,10
<b>S K U P A J :</b>	<b>5882</b>	<b>100 %</b>	<b>6075</b>	<b>100 %</b>



Stopnja izobrazbe	Potrebe	Pokrivanje		Skupaj	Razlika potrebe pokrite	Povečano število zaposlenih v letu 1982
		Notranji vir	Zunanji vir			
Visoka	39	7	19	26	- 13	+ 24
Višja	80	27	38	65	- 15	+ 35
4-letna srednja	121	105	11	116	- 5	+ 54
3-letna srednja	123	104	7	111	- 12	+ 26
Ozek profil	635	114	450	564	- 71	+ 54
<b>SKUPAJ:</b>	<b>998</b>	<b>368</b>	<b>514</b>	<b>882</b>	<b>- 116</b>	<b>+ 193</b>

Zaposlovanje bomo morali dejansko prilagoditi našim potrebam in tehnologiji.

### Notranje rezerve

Notranje rezerve, izraz, ki je v času stabilizacije zelo popularen in aktualen. Obstajajo notranje rezerve posameznih tozdov tudi na področju kadrov. Morda bi morali biti tu nekoliko bolj elastični in maksimalno izkoristiti vse možne kadre, jih prerazporediti na drugačna, ustrenejša, potrebnejša delovna mesta. Morda bomo morali več inženirjev zaposliti v neposrednem proizvodnem procesu, kjer jih gotovo pogrešamo.

Sprašujemo se tudi, zakaj v naši delovni organizaciji nikoli ne uporabljamo internih razpisov. So mar neumnosti? Morda bi tudi z njimi marsikatero delovno mesto ustrezno izpopolnili.

Načeli smo tudi že kronične probleme, kot so fluktuacija, reorganizacija DO, sistematizacija ipd. Veliko je bilo povedanega in napisanega o tem, zakaj ljudje odhajajo iz naše DO, tudi mladi so med njimi. Iščejo drugačne delovne pogoje, kjer bi lahko dejansko izkazali svoje sposobnosti. Tudi osebni dohodek igra tu nemajhno vlogo in je v tesni povezavi s sistemizacijo, ki je pri nas zastarela in nerealna. Že dolgo priznavamo, da je sistemizacija takšna, kot

je, neustrezna, da jo moramo spremeniti. Toda kdaj?

Delavci OKS so nas seznanili, da bo do srede februarja izoblikovan predlog o makro organizaciji naše DO, do tedaj naj bi bilo tudi dokončno odločeno, ali bo IMV postala sozd ali ostane DO. Ko bo razrešeno to vprašanje, se bo sprožil plaz, ki bo za seboj potegnil tudi druge rešitve. Do konca letošnjega leta bi moral biti pripravljen opis vseh del in nalog, kar je dokaj obsežno delo, in tedaj bo tudi v sistemizaciji prišlo do bistvenih sprememb.

Kot smo ugotovili, bomo morali na področju kadrovske politike in njenega opredeljevanja narediti še mnoge premike. Zadovoljni pa smo lahko s premiki, ki so bili storjeni na področju izobraževanja.

Poudarjeno je bilo, da moramo spremeniti odnos do mladih strokovnjakov, katerim je pot do ključnih delovnih mest več ali manj zaprta, ker se v številnih primerih zahteva delovna doba petih let. V samoupravnem sporazumu za leto 1982 bi morali podrobneje in točneje opredeliti, za katera dela in naloge je umestno določeno število delovnih let oz. delovnih izkušenj. Pri nas preveč poudarjamo delovne izkušnje celo tam, kjer niso potrebne. Leta delovnih izkušenj bi lahko marsikje skrajšali, če bi v času pripravnosti posvečali mladim več po-

zornosti in ob koncu objektivno ocenili njihovo delo, sposobnosti in prizadevnost. Seveda pa je pogoj za to ustrezen mentorski kader, ki bi mlademu človeku brez praktičnih izkušenj pomagal pri njegovem prvem srečanju s proizvodnim procesom.

### Štipendiranje

V naši DO štipendiranje kot oblika pridobivanja potrebnega

kadra prav gotovo zavzema pomembno vlogo. DO IMV Novo mesto ima v letošnjem šolskem letu že 390 štipendistov na različnih šolah srednje, višje in visoke stopnje in I. letnika usmerjenega izobraževanja.

Štipendiranje je del kadrovske politike, zato ga je potrebno načrtovati. Za vsako šolsko leto pripravi izobraževalni center predlog razpisa štipencij (z upoštevanjem kadrovskih potreb).

Mladi smo zadovoljni, da smo končno prešli nevidno bariero in smo se lahko pogovarjali o vprašanih, ki niso aktualna le za mlade, pač pa za vse člane našega kolektiva. Takšnih pogovorov bi moralo biti več, nikakor ne smemo delavci IMV stati ob strani dogodkov in le čakati lepši jutri. Ustvariti si ga moramo (ob široki družbeni podpori) sami.

## MODRI TELEPRINTER – MODRI TELEPRINTER –

### Nove možnosti za letovanje

#### XIII. seja del. sveta DSSS

Na tej seji smo razpravljali o poročilu oddelka za družbeni standard o našem kampu v Pakoštanah. V okviru tega so še nekatera vprašanja, na katera mora oddelek družbenega standarda odgovoriti. Delegate je predvsem zanimalo, kakšne so možnosti postavitve naših prikolic v raznih kampih na Jadranu, kakšna je možnost sodelovanja in izmenjavanja kapacitet izven sezone z drugimi delovnimi organizacijami v Novem mestu. Podan pa je bil še zanimiv predlog – sposojanje prikolic za letovanje. Ko bo ustrezná služba pripravila odgovore, jih bomo objavili tudi v Kuriru.

### Stanovanjska posojila

Na isti seji je DS DSSS sprejel sklep o ponovnem razpisu zbiranja vlog za stanovanjska posojila, kajti za gradnjo, nakup in prenovo stanovanj in stanovanjskih hiš v zasebni lasti je na razpolago še 1.230.000 din.

Najvišji možni znesek posojila je 200.000,00 din. Rok za oddajo vlog je 15. marec 1982.

### Akcijski program OO ZK tozda Tovarna avtomobilov – Proizvodnja V.

Na seji OO ZK Proizvodnje V so komunisti sprejeli akc. program, za obdobje januar – maj 82. Izpostavili so naslednje aktivnosti: uresničevanje gosp. stabilizacije, analizo periodičnih obračunov, kvaliteto dela in izkoriščanje kapacitet, sodelovanje z ostalimi OO ZK, idejno politično izobraževanje in kadrovske krepitve.

Komunisti so poudarili, da uresničevanje sanac. programa zahteva prioriteto pred vsemi aktivnostmi, saj mu je bilo do sedaj posvečeno premalo naše aktivnosti.

### Tudi v B. Manastiru priprave na volitve

Za čimuspješnejše volitve delegacij v skupščine samoup. int. skupnosti in zbor združenega dela so družbenopolitične organizacije v tozdu Tovarna servisne opreme konstituirale koordinacijski odbor, katerega člani so: Milorad Vujatović, Josip Borovac, Vinko Mančić, Dušan Zrilić, Ivan Kner. Prav tako je izoblikovan predlog za volilno komisijo.

STANJE ŠTIPENDISTOV OB DELU NA DAN 28.12.1981

Šola	TA	TP	DS	COM	THS	ZIP	Suhor	Šmar.	Črnom.	Šent.
TSS strojna	21	2			1	1	1			
TSS elektro	2									
ESS	1	1	2						1	
PAS										
Delovodska	9			2	2		1	1		
VOOD	1		5							1
Višja strojna	25		5	1		2				
Pravna - višja	2	1	1	1						
VERB		1	3	2						
VUB		1	1							
Pravna fakulteta			1							
VTS elektro					1					
<b>SKUPAJ:</b>	<b>61</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



# Pogovor o okrogli mizi

**Ivan Iljanič: Reforma kadrovske prakse**

„Človek je zmeraj težil k osebnim afirmaciji, usposabljanju in izkazovanju svojih sposobnosti. Te težnje so po svojem karakterju družbene in so osnovna gonilna sila aktivnosti in vpliva osebnosti v družbi. Od tod tudi zahteva in potreba, da delovni ljudje postanejo nosilci kadrovske politike. Očitno je, da v marsikaterem ozdu pa tudi v naši DO, kot to sami mladinci ugotavljate za okroglo mizo o kadrovske politiki, ni dano pravo mesto vlogi kadrovske funkcije v vsej njeni razsežnosti.

Na tem področju se že precej časa čuti stagnacija. Stagnacija in odlašanje reševanja kadrovskega problema poraja veliko nezaželenih posledic, ker je kadrovska energija edina, ki se ne vskladišči, ampak se njen neizkoriščen ustvarjalni potencial izgubi za zmeraj. Zato je nujno izvesti kadrovske reforme, ker je sicer težko pričakovati uspešno uresničevanje gospodarske in družbene reforme.

Znano je, da je uresničevanje kadrovske funkcije neodtujljiva pravica samoupravnih organov in na določen način tudi političnih organizacij.

Vendar v praksi je kadrovska politika, kakor tudi druge samoupravne odločitve, pretežno v rokah relativno ozkih krogov ljudi.

Družbenopolitične organizacije kot subjektivne sile bi morale imeti pomemben vpliv na vodenje in uresničevanje kadrovske politike v ozdu. Politična stališča se odločujoče odražajo v kadrovske politiki, v njenih najpomembnejših, tudi načelnih vprašanjih, kot so demokratizacija in decentralizacija kadrovske politike, rotacija, pomlajevanje vodilnega kadra, postavljanje strokovnih in sposobnih kadrov na vodilna mesta, posebej pa še vprašanje razvoja mladih strokovnih kadrov ter njihove mobilnosti v horizontalnem in vertikalnem smislu.

Lahko ocenim, da se je mladinska organizacija in IMV z izvedbo te okrogle mize vsebinsko in politično pravilno lotila kadrovske politike v svojem okolju in v vsej njeni razsežnosti od konkretnih vprašanj, ki zadevajo mlade (pripravnštvo,

izobraževanje, zaposlovanje, napredovanje itd.), do globalne kadrovske politike kot take.

Vaša politična akcija se ne sme omejiti samo na to okroglo mizo. Akcijo je treba voditi naprej. Zavzeta stališča in usmeritve je potrebno uveljaviti prek samoupravnih organov v slehernem tozdu. Samoupravni organi in delavci morajo odkrivati nepravilnosti v kadrovske politiki ter tako ustvarjati ustrezno politično klimo za uveljavitev in uresničitev ustrezne kadrovske politike.

Politično akcijo je potrebno voditi frontno z drugimi DPO v tozdih, ker bo le tako akcija „stekla“ bolj hitro in učinkovito.

**Gačnik Peter, tozd TO Mirna**

„Prisostvoval sem okrogli mizi o kadrovske politiki. Mislim, da je namen okrogle mize dosežen. Dosti sem slišal o štipendiranju, o problemih zaposlovanja štipendistov v našem okolju. Všeč mi je bilo kritično priznanje, da so štipendisti po prihodu v našo DO delno prepuščeni, da se sami znajdejo v novem delovnem okolju.

Vendar pa smo lahko zadovoljni, saj se je v tej smeri v zadnjem času premaknilo na boljše. Začeli smo z izobraževanjem mentorjev. Slišali smo tudi, da nimamo opredeljene kadrovske politike in bo tu v bodoče veliko dela. Posebno, ker smo organizacijsko dodelani.

Večjo pozornost moramo posvetiti kadrom, ki jih že imamo, pa niso razporejeni na dela, za katera so se usposabljali. Kaže se posluževati internih razpisov. Govorili smo tudi o stimulaciji in nagrajevanju po delu, ki pa bo v razpravi ob obravnavi plana.

Ugotavljam, da se je ob okrogli mizi kritično govorilo o teh vprašanjih, ki so res akuten problem v naši DO.“

**Aleš Fink, tozd TP**

„Okrogla miza je odraz želja mladih v DO IMV, da se tvorno vključimo v razjasnjevanje in reševanje problemov, ki smo jim priča dolga leta, katerih pa nismo doslej dovolj in dosledno reševali. Vsi odgovorni za reševanje problemov, ki se kažejo tako na področju načrtovanja, štipendiranja, izobraževanja, zaposlovanja, nagrajevanja po

delu in drugih vprašanj, nismo bili dovolj aktivni in tako nas je hiter razvoj DO IMV prehitel in nujno pustil nepopolnjene vrzeli.

Zavedamo se, da ob okrogli mizi ni bilo izrečenega vsega, da se dosti vprašanj nismo lotili, je pa le bila vseeno en korak dlje.

Ne sme ostati le pri tem, takih korakov mora biti še več. Samo po tej poti moramo iti vsi v DO IMV, ker le tako bomo dosegli tisto, kar si vsi skupaj želimo.“

**Franc Namanič, tozd TA, proizvodnja I**

„Ugotavljamo, da je naša delovna organizacija kadrovske slabo preskrbljena in to kljub temu da imamo precej štipendistov in se nahajamo v regiji, kjer so odprli nekatere srednje in višje šole. Kaj je temu vzrok? Ali so to prenizki osebni dohodki, neurejene delovne razmere in slabi medčloveški odnosi ali pa je to trenutna situacija v organizaciji.

Okrogla miza o kadrovske politiki v naši DO je dala nekatera pojasnila. Eden od vzrokov za takšno stanje je, da niso ustrezno vrednotena dela in naloge.

Ugotovili smo, da kadrovske oddelek ugotavlja potrebe po kadrih z metodo verjetne ocenitve, ki pa ni realna. Kaj mu pa drugega preostane, saj od tozdov ne dobiva redno kadrovske zahteve. Posledica tega so tudi razpisi v javnih glasilih, kjer je naveden samo profil delavcev, ki jih potrebujemo, ni opisa del in nalog. Tako so strokovni kadri, ki prihajajo, puščeni v nemilost predpostavljenim. Saj redno ne dobijo del in nalog, za katere so predvideni. Tako nekaj let preživijo v IMV, si naberejo nekaj izkušenj in zapustijo delovno organizacijo.

Razpravljali smo tudi o pripravnštvu. Pripravniki pogrešajo predvsem gradivo za splošni del strokovnega izpita in informacije o opravljanju pripravnštva in izpita. Na teh področjih mora kadrovske oddelek še veliko narediti, pa tudi DPO, predvsem mladinska organizacija, morajo mladega človeka takoj vključiti v svoje delo.

Ta okrogla miza ne bo rešila trenutne situacije, dala pa nam je informacije, na podlagi katerih lahko zavzamemo svoja stališča glede na sedanjo kadrovske politiko v naši delovni organizaciji.“

**Jože Derganc, DSSS**

„Vsi moramo priznati, da je kadrovske politika v naši DO eno najbolj neurejenih področij, ki so življenjskega pomena za nadaljnji razvoj in obstoj DO. Ne bi našteval vseh vprašanj, ki naravnost vpijejo k razrešitvi, saj se jih vsi vsaj delno zavedamo.

Čakamo, da bo vse probleme rešil organizacijske kadrovske sektor, saj vlada splošno mnenje, da je za to pač zadolžen. Vendar ni tako. V razreševanje kadrovske politike se morajo aktivno vključiti vse DPO v DO, vodstveni in samoupravni organi. Le skupna akcija bo dala zelen rezultat. S čakanjem, stihijo, togostjo in počasnostjo kot „dediščino preteklosti“ pa problemov v kadrovske politiki ne bomo rešili.

Okrogla miza o kadrovske politiki v IMV sicer ni dala konkretnih rezultatov v takšnem smislu, kot sem pričakoval. Vzrok za to je preširoko zastavljena tema in neizkušenost mladincev, vendar pa je potrdila moje prepričanje, da se kadrovske politika pri nas ne razrešuje dovolj hitro niti dovolj vsestransko ter da je prepuščena zgolj kadrovske službi.

Menim, da se bodo v bodoče takšne oblike dogovarjanja, razgovorov, izmenjave mnenj morale posluževati tudi druge DPO pa tudi samoupravni in vodstveni organi.

Tudi k razreševanju drugih problemov moramo pristopiti angažirano, enotno in frontno. Vsaj poizkusiti velja.“

**Jože Turk:**

„Razgovor ob t. i. okrogli mizi je brez dvoma ena od metod dela družbenopolitičnih organizacij, tako tudi mladinske organizacije. Tema o kadrovske politiki je vsekakor vedno zanimiva in aktualna, v trenutnem položaju sanacije in iskanja optimalnih rešitev za prebroditev stanja naše DO pa še posebno. Morda je bila sama razprava preveč subjektivno obarvana, s poudarkom na problematiko pripravnštva.

Gotovo pa bodo nekatera vprašanja, ki so bila načeta ob okrogli mizi, usmeritev za bodoče aktivnosti ustreznih služb in organov.“



# Iz našega najbolj južnega tozda

Ta delovna organizacija je bila ustanovljena 1945 kot mehanična delavnica. Na začetku je delovala kot servis za poljedelske stroje, predvsem za traktorje, dobljene od UNR. Vendar s formiranjem zadrug preidejo traktorji v njihovo last in naša delovna organizacija je opravljala le še remont, kar je bilo premalo za ustrezno eksistenco in obstanek zaposlenih. Takrat smo prešli na proizvodnjo „štukatur“ strojev in strojev za sortiranje jajc, vendar to nismo delali dlje časa. Od 1954 do 1956 smo prešli na proizvodnjo prvih dvigalk in „mazalca“ za potrebe servisne opreme. Kasneje smo pričeli izdelovati še dele za kmetijske stroje in se usposabljali za remontiranje le-teh.

Leta 1962 smo vstopili v sklop PIK Belje, kjer je naša delovna organizacija opravljala remont kmetijskih strojev in naprav, proizvodnjo rezervnih delov; pojavili smo se tudi kot proizvajalci servisne opreme za avtomobilsko industrijo. Slednji del proizvodnega programa se je naglo širil in kmalu smo zavzeli vodilno vlogo na tem področju v domovini, za kar gre predvsem zahvala našim strokovnjakom in delavcem.

S tako velikim številom proizvodov pa so se porajale nove težave: primanjkovalo nam je delovnih površin, ovirala nas je malo-serijska proizvodnja, pomanjkanje strokovnjakov pa tudi način dela, ki je bilo opravljeno skoraj izključno z ročnim orodjem. Zaradi teh težav se nismo mogli prilagoditi tržišču niti zaradi cen ne kvalitete. Da bi te težave odklonili, smo morali najti finančna sredstva, vendar pomoči nismo dobili ne od občine Beli Manastir, ne od PIK Belje. Pika na i pa je bila „prisilna uprava“, ki nas je izločila iz PIK Belje.

Spet smo se vsi zaposleni znašli v težkem položaju in zopet smo morali iskati novih rešitev.

Rešitev je prišla 1. oktobra 1970, ko smo se priključili IMV kot Tovarna servisne opreme. Seveda s tem vseh težav čez noč ni bilo konec, najpogosteje so nas spremljale težave finančnega značaja.

Z letom 1974 je prišlo do reorganizacije tovarne, sprejeli smo nov plan in program proizvodnje in se vključili v proizvodnjo avtomobilske industrije; pričeli smo proizvajati sedeže za naša vozila. Servisna oprema je ostala zastopana le še s 25 odst. in to le s proizvodi,

## Krajši prikaz razvoja in dosežkov tozda IMV Tovarna servisne opreme Beli Manastir

Tozd Tovarna servisne opreme Beli Manastir je gotovo najmanjkrat prisoten v našem časopisu z informacijami o svojem delu. Vendar pa se je letos tudi v Belem Manastiru uspela stvar premakniti iz mrtve točke. Tokrat so nam člani komisije za informiranje poslali prispevek, ki v kratkih črtah kaže bralcu razvojno pot te temeljne organizacije. Tovarna servisne opreme je naš najbolj oddaljen tozd (po km) in z željo, da bi se vse temeljne organizacije združenega dela še tesneje povezovala in bolje spoznavale med seboj, objavljamo ta prispevek. Obenem objavljamo prevod izvirnega prispevka, tokrat izjemoma, da lahko dejansko vsi vsaj nekoliko поблиže spoznamo Tovarno servisne opreme iz Belega Manastira.

ki so bili na trgu konkurenčni. Vendar pa se s sprejemom zakona o omejenem uvozu ponovno izraža potreba za povečano pro-

izvodnjo in asortimanom servisno-garažne opreme, tako da v zadnjem času delamo precej na tem področju.



Tako smo se zbrali vsi skupaj v menzi TOZD Tovarna servisne opreme Beli Manastir.



S povečanim obsegom avtomobilske proizvodnje naše DO se je vse bolj izražala tudi potreba po razširitvi našega tozda in tako smo 1978 pričeli z gradnjo nove proizvodne hale, ki je bila zgrajena v slabem letu dni.

Trenutne investicije so še v teku, kajti presejali smo predvideni plan, čemer so botrovali objektivne težave tako v DO, v tozdu in menjava tehnologije. Večji del domače opreme je že montiran, do konca 1982 je predvidena poizkusna proizvodnja.

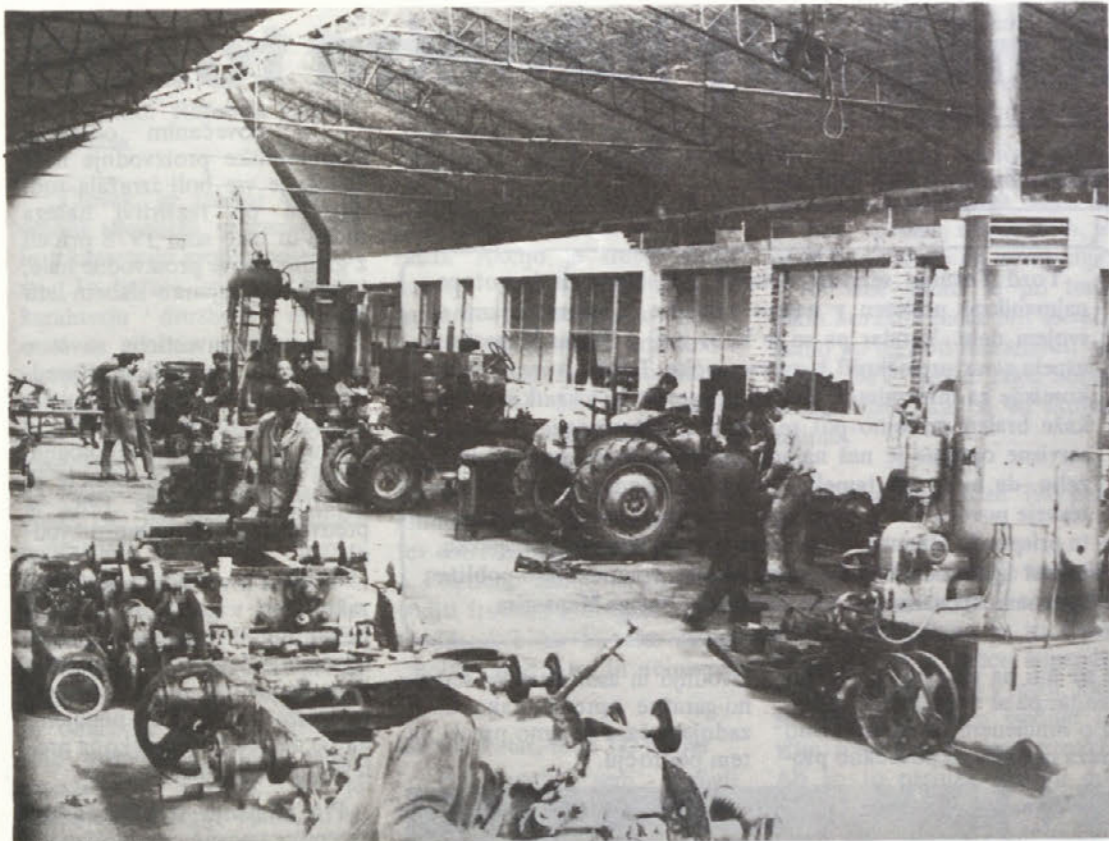
Tekoča investicija naj bi bila zaključena v začetku 1983, ko bomo dobili tudi vso uvoženo opremo. Šele tedaj bodo predvidene kapacitete prišle do pravega izraza, seveda pod pogojem, da bo razrešena vsa tekoča proizvodna problematika.

Pri izvajanju stabilizacijskih ukrepov za povečanje proizvodnje in ustvarjanje večjega dohodka narekujejo samoupravni organi in DPO vsem zaposlenim, naj čim bolj izkoriščajo notranje rezerve, naj se poveča odgovornost pri opravljanju delovnih nalog, izboljšuje disciplina, organizacija dela, tehnologi-

ja, racionalizacija itd.

V našem tozdu, ki ga danes sestavlja 315 zaposlenih, deluje sindikat, ZK (z 58 člani), mladinska organizacija (s 50 člani) in še vrsta samoupravnih komisij, delegacij v občinskem zboru združenega dela in delegacij v samoupravnih interesnih skupnostih.





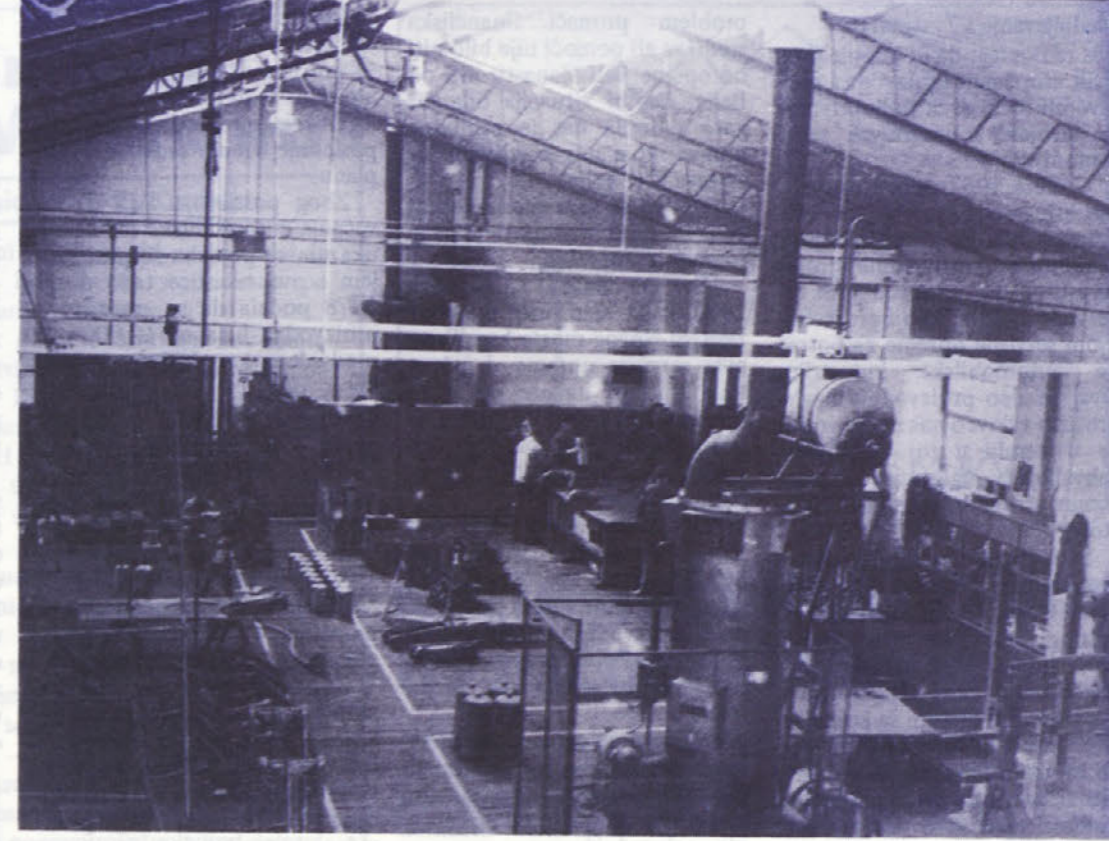
Remont traktorjev in drugih kmetijskih strojev je bil dolga leta osnovna dejavnost našega tozda.

Remont traktora i drugih poljoprivrednih strojeva bio je niz godina osnovna djelatnost našeg OOUR-a.



V dokaj težavnih delovnih pogojih v starem obratu režejo cevi in druge železne profile za potrebe proizvodnje.

U dosta teškim radnim uslovima u starom pogonu vrši se razrez cijevi i drugih željeznih profila za potrebe proizvodnje.



Pogled v del proizvodnih prostorov za servisno opremo, ki je neupravičeno zanemarjen program IMV.

Pogled u dio proizvodnog pogona za servisnu opremu koja je neopravdano zanemaren program IMV.



Baranjčani so pridni delavci in potrpežljivi ljudje. Leta in leta vestno delajo, prepričani v boljšo bodočnost v okviru IMV.

Baranjci su vrijedni radnici i strpljivi ljudi. Godinama savjesno rade uvjereni u bolju budućnost u okviru IMV.



Nova hala, toda še slabo opremljena. V bližnji prihodnosti bo nabavljena vsa potrebna oprema za sodobno proizvodnjo.

Nova hala, ali još slabo opremljena. U bliskoj budućnosti bit će nabavljena sva potrebna oprema za savremenu proizvodnju.



Proizvodnja avtomobilskih sedezev je danas pretežno ročno delo. Če želimo slediti zahtevam, bodo morali stroji čimprej zamenjati pridne roke.

Proizvodnja automobilskih sjedala je danas pretežno ručni rad. Ako želimo pratiti zahtjeve, morat će strojevi što prije zamijeniti vrijedne ruke.



Predstavnike koordinacijskega sveta ZSMS DO IMV, ki so obiskali naš tozd v Belem Manastiru, je povabil na razgovor tov. Jovo Stupar, direktor TOZD TSO Beli Manastir. Dogovorili so se o oblikah tesnejšega sodelovanja.

## Iz naše najjužnije OOUR

Kraći prikaz razvoja i dostignuća OOUR IMV Tvornica servisne opreme Beli Manastir od osnivanja do danas

Ova radna organizacija osnovana je 1945 kao mehanička radionica na ruševinama nakon II. svetskog rata. U početku svog nastanka radila je na poljoprivrednoj djelatnosti sa traktorima dobivenim od UNRA.

Formiranjem zadruga traktori su prešli u vlasništvo poljoprivrednih organizacija, a ova radna organizacija vršila je samo

remontiranje istih, što je bilo nedovoljno za egzistenciju zaposlenih i opstanak radionice. Tražeći izlaz iz te situacije prešli smo na proizvodnju štukatur strojeva i sortirača jaja ali je vek njihove proizvodnje bio mali.

Tragajući dalje za egzistencijom od 1954 do 1956 prelazimo na proizvodnju prvih dizalica i mazalica za potrebe servisa (Nadaljevanje na 8. strani)



(Nadaljevanje s 7. strani)  
nih radionica, da bi kasnije proširili asortiman proizvoda i proizvedili delove za poljoprivredne strojeve i usavršavali se u remontiranju.

Godine 1962 dolazi do velikih integracija tako da smo ušli u sastav PIK Belje sa funkcijom remonta poljoprivrednih strojeva i uređaja, proizvodnjom rezervnih delova, kao i proizvodnjom servisne opreme za potrebe automobilske industrije. Ovaj se deo proizvodnje naglo proširio i doveo nas među vodeće u zemlji u toj djelatnosti zahvaljujući uglavnom entuzijazmu stručnih radnika i majstora.

Sa tako velikim asortimanom proizvoda nastali su novi problemi kao što su: nedostatak radnog prostora, maloserijska proizvodnja, nedostatak stručnog osoblja, kao i izrada uglavnom ručnim alatom sa kojim se tada raspolagalo. Zbog tih nedostataka nije se moglo prilagoditi tržištu niti po cijeni niti u kvaliteti. Da bi se takav nedostatak otklonio bio je najveći

problem pronaći finansijska sredstva ali pomoći nije bilo niti od općine Beli Manastir niti od Belja. Da bi situacija bila još gora zadesila nas je prinudna uprava, koja nas je izdvojila iz sastava PIK Belje.

Ponovo su se u veoma teškoj situaciji našli svi zaposleni pa je trebalo tražiti izlaz.

Izlaz se našao 1. oktobra 1970 kada smo ušli u sastav IMV iz Novog mesta kao Tvornica servisne opreme. I nakon toga smo se najviše po svom nahodnjenju borili na tržištu sa istim problemima kao i sa svakodnevnim problemima finansijske prirode.

Početak 1974 IMV je reorganizirao našu tvornicu dajući joj plan i program proizvodnje i uključujući je direktno u proizvodnju automobilske industrije koja se sastojala u proizvodnji sjedala na vozila IMV.

Od servisne opreme ostali su samo proizvodi koji su imali prođu na tržištu a to je bilo svega oko 25 posto od dosadašnje proizvodnje.

Od stupanja na snagu zakona o ograničenom uvozu ukazala se potreba za većom proizvodnjom i asortimanom servisno-garažne opreme tako da se u poslednje vreme radi i na tom planu.

Zbog proširenja IMV i povećanja automobilske industrije ukazala se potreba za proširenjem i ove tvornice tako da je 1978 počela da se gradi nova proizvodna hala od 10.000 m<sup>2</sup> predviđena kao I. faza proširenja ovoga OOUR. Proizvodna hala bila je završena za nepunu godinu dana tj. 1979.

Trenutne investicije su još u toku jer postoji prekoračenje od predviđenog plana zbog objektivnih poteškoća u društvu u IMV i u izmjeni tehnologije. Veći deo domaće opreme je već montiran, a do kraja 1982 predviđena je probna proizvodnja.

Za završavanje investicija postoji aneks prvog programa, po kojem treba tekuća investicija biti okončana početkom 1983, kada bude pristigla i sva uvozna oprema. Tek nakon toga predviđeni kapacitet doći će do po-

tpunog izražaja ukoliko bude razrešena sva tekuća proizvodna problematika u IMV.

U cilju sprovođenja stabilizacionih mjera povećanja proizvodnje, te ostvarenja većeg dohotka putem organa upravljanja, DPO, putem proizvodnih sastanaka postavljeni su zadaci svim zaposlenima za korištenje postojećih unutarnjih rezervi, za veću odgovornost na radnim zadacima, povećanje discipline, smanjenju bolovanja, bolju organizaciju rada, tehnologije, praćenje i balansiranje normativa, racionalnosti i štednje.

U ovoj OOUR koju danas sačinjava 315 zaposlenih aktivno djeluju sindikat, partiska organizacija sa 58 članova, omladinska organizacija sa oko 50 članova kao i niz samoupravnih komisija, delegacija u općinskom vijeću udruženog rada, te delegacija u samoupravnim interesnim zajednicama.

Komisija za informisanje  
OOUR TSO  
BELI MANASTIR



## GLAS MLADIH - GLAS MLADIH - GLAS MLADIH - GLAS MLADIH

# Već samostojnosti in odločnosti

V IMV, tozd Tovarna opreme Mirna smo člani OO ZSMS pripravili volilno-programsko konferenco.

Najprej smo poslušali poročilo predsednice Melene Uhan o delu mladinske organizacije v minulem obdobju, ko se je aktivnost omejevala predvsem na naloge, ki so bile predlagane prek OK ZSMS. Ugotovili smo, da velik del odgovornosti za to nosimo člani sami, vse premalo smo se sestajali in pogovarjali med seboj. In tako ob akcijah OK ZSMS nismo naredili veliko več, razen enega izleta in družabnega večera, trije mladinci pa so se udeležili MDA.

Na osnovi teh kritičnih ugotovitev je bil izoblikovan predlog, kako razširiti in številčno okrepiti aktivnost mladih. V ta namen bomo organizirali razne sekcije za interesna področja, kjer bo za to največ zanimanja.

V nadaljevanju smo sprejeli tudi program dela, ki zajema naslednje aktivnosti: utrditi organiziranost in povečati

aktivnost OO ZSMS, družbeno-ekonomski odnosi, idejno-politično izobraževanje mladih, kulturna dejavnost, dejavnosti na športnem področju, mladinsko prostovoljno delo, povezava s KS ZSMS DO IMV, družbeno življenje v OO ZSMS povezava z

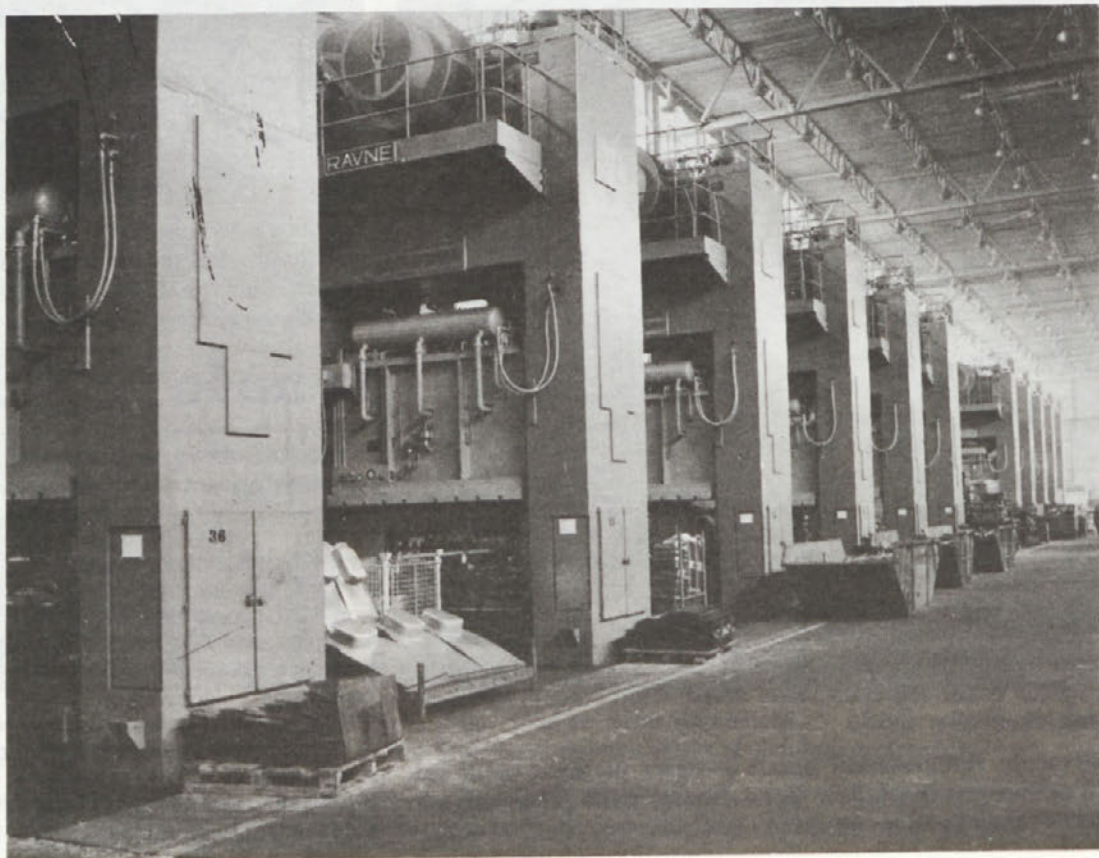
ostalimi OO ZSMS združenega dela na Mirni.

Izvolili pa smo tudi novo vodstvo OO ZSMS, za predsednika je bil izvoljen Peter Gačnik, sekretar je Drago Škarja, blagajnik Joži Zakrajšek. Člani predsedstva pa so Anton Bar-

tolj, Marjeta Kramar, Jože Udovč, Milena Uhan.

Mladi smo si bili enotni v misli, da moramo postati odločnejši in prevzeti iniciativo glede dela in programa naše osnovne organizacije dejansko v svoje roke.

PETER GAČNIK  
tozd TO Mirna



 **KURIR**

Dopisujte v naše skupno glasilo — to je boljše od jeze, češ da o vaši TOZD nič ne berete!



# Srečanje mladih v Belem Manastiru

Srečanje ob obletnici smrti E. Kardelja

V Belem Manastiru skoraj ni mladincev, ki ne bi vedel za njihovo mladinsko delovno brigado, ki se imenuje po idejnopolitičnem delavcu Edvardu Kardelju.

Pomembnost Kardeljevega dela je bilo glavno vodilo mladincem v našem tozdu Servisna oprema Beli Manastir, da so prav na dan smrti tov. Kardelja pripravili tovariško srečanje mladih. Srečanje so pripravili skupaj z MDB Edvarda Kardelja in OK SSOH Beli Manastir. Mladi iz tozda so izrazili željo, da bi se tega srečanja udeležili tudi predstavniki koordinacijskega sveta ZSMS DO IMV in OK ZSMS Novo mesto.

Tako so se tega srečanja udeležili trije predstavniki KS ZSMS DO IMV in Ivan Iljanič, podpredsednik OK ZSMS Novo mesto.

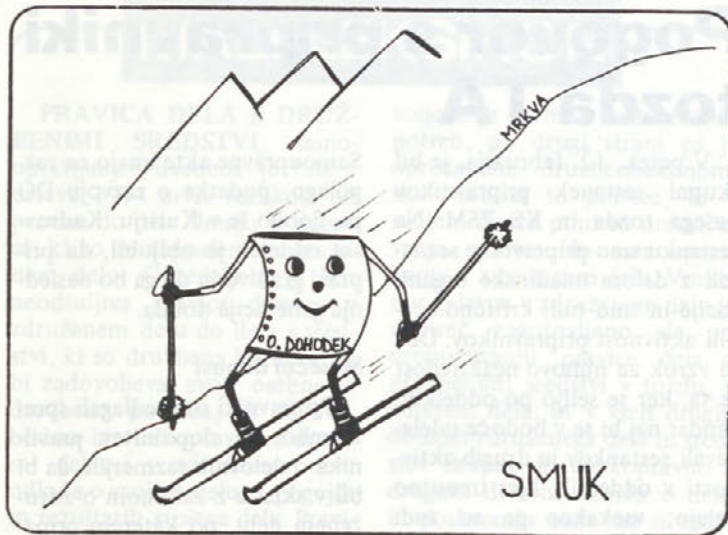
Vsi udeleženci srečanja so se najprej zbrali v menzi tozda, kjer je Dragoljub Milanović govoril o pomenu in vlogi dela tov. Kardelja. Prisotni so z minuto molka počastili spomin na Jovana Veselinova – Žarka. Sledil je krajši recital in nato so si vsi udeleženci srečanja z zanimanjem ogledali proizvodni proces in se seznanili z razvojem tozda. To srečanje so izkoristili za krajši pogovor med mladimi delavci, dijaki, gosti in brigadirji.

V popoldanskem času pa je OK SSOH pripravila predavanja o življenju in delu Edvarda Kardelja. Predavanja se je udeležilo prek dvesto mladih, ki so z zanimanjem sledili besedam političnega delavca CK SKH Jova Goliča.

Seveda so predstavniki KS ZSMS DO IMV izkoristili obisk in se z mladimi v naši temeljni organizaciji združenega dela in z vodstvom dogovorili o nadaljnjem sodelovanju. Izražena je bila želja in potreba, da se mladi iz vseh tozdov DO IMV medsebojno bolje spoznajo, navežejo prijateljske stike, ki bodo gotovo še izboljšali poslovne odnose. S tem namenom je bilo dogovorjeno, da mladi, ki delujejo v našem tozdu v Belem Manastiru, marca obiščejo Novo mesto in si ogledajo novomeške tozde.



O delu in življenju tov. Edvarda Kardelja je mladim iz Belega Manastira spregovoril strokovno politični delavec CK SKH tov Jovo Galič.



## Delegatski sistem in informiranje

V času predvolilnih aktivnosti sta temi delegatski sistem in informiranje deležni velike pozornosti. Tako je konferenca mladih delavcev pripravila okroglo mizo v delegatskem sistemu in informiranju.

Namen okrogle mize je bil, da podamo oceno uresničevanja delegatskega sistema, prispevka mladih v tem in da se dogovorimo za politično akcijo pri odpravljanju slabosti.

V uvodu je Uroš Dular, predsednik skupščine občine Novo mesto, na kratko prikazal delovanje skupščine in njenih teles pa delovanje delegatskega sistema.

Potem se je razvila živahna razprava o delu delegacij in konferenc delegacij, o delegatskem gradivu, izobraževanju, povratnih informacijah, o vlogi družbenopolitičnih organizacij, predvsem ZSMS, pri uresničevanju delegatskega sistema, o vlogi in pomenu informiranja pri uveljavljanju delegatskih razmerij.

Ob koncu smo izoblikovali stališča in ocene. S to našo, da tako rečem, analizo smo pokazali na napake in slabosti, ki se ne bi smele več ponavljati.

Naj v celoti predstavim vsaj nekaj izoblikovanih stališč:

1. Delovanje delegacij je precej ozko in okrnjeno zlasti v tistih ozdih, kjer se delegacije povezujejo v konferenco delegacij, bodisi po branžnem ali pa po teritorialnem načelu. Pogosta praksa konferenc delegacij je neke vrste predstaviški način dela brez ugotavljanja, oblikovanja ter zastopanja stališč in mnenj delegatske baze.

2. Opaziti je premajhno opiranje stališč delegacij na sklepe delavskih svetov, komisij, zborov delavcev, večkrat pa delovanje delegacij na podlagi stališč strokovnih služb ni sprejemljivo (nevarnost tehnokratizma). Vsekakor je delegacijam potrebna pomoč strokovnih služb na raznih področjih, vendar je taka gradiva nujno preverjati.

3. V zvezi z delovanjem in nadaljnjim razvijanjem delegatskega sistema je zelo pomembna vloga DPO, tako (v OZD) sindikata in (v KS) SZDL in seveda ZK.

Tudi ZSMS mora najti v vsem tem svojo vlogo politične organizacije. Pomembno delo se začne ne samo z delom delegacij, ampak že pri evidentiranju možnih delegatov, ki naj bodo zlasti preverjeni, zavedni, sposobni mladi ljudje.

DPO, tudi ZSMS, so tiste, ki morajo nenehno spremljati delo delegacij, ga usmerjati, opozarjati na pomanjkljivosti delegacij in delegatske baze, preverjati realizacijo sprejetih sklepov, dajati pobude za uveljavljanje odgovornosti delegatov in delegacij. Vseh napak in pomanjkljivosti pa le ne moremo prisoditi samo delegatom, ampak tudi pasivnosti in nezainteresiranosti delegatske baze. Zaradi neskladnega dela delegatov oz. delegacij in delegatske baze je tem pomembnejša vloga DPO.



O. K.  
tozd TP

 **KURIR**

Dopisujte v naše skupno glasilo – to je boljše od jeze, češ da o vaši TOZD nič ne berete!





# Pogovor s pripravniki tozda TA

V petek, 12. februarja, je bil skupni sestanek pripravnikov našega tozda in KS ZSM. Na sestanku smo pripravnike seznanili z delom mladinske organizacije in smo tudi kritično ocenili aktivnost pripravnikov. Delni vzrok za njihovo neaktivnost je ta, ker se selijo po oddelkih, vendar naj bi se v bodoče udeleževali sestankov in drugih aktivnosti v oddelkih, kjer trenutno delajo; vsekakor pa so tudi predsedniki OO ZSMS dolžni pomagati pripravnikom.

Glavni namen sestanka je bil, da se pogovorimo o problemih, ki se pojavljajo v času pripravništva. Na podlagi pripomb smo prišli do naslednjih zaključkov:

## Uvajalni tečaj

Na uvajalnem tečaju naj bodo prisotni tudi predstavniki mladine, da bi bil tako že v samem začetku vzpostavljen stik in da se neposredno seznanijo pripravnik z delom in nalogami mladinskih organizacij in tako pritegne pripravnik v delo OO ZSMS.

## Mentorstvo

Mentorstva pripravnik sploh ne občutijo. Največkrat sploh ne vedo, kdo je njihov mentor. Če pa že imajo mentorje, se ti premalo zanimajo za delo pripravnikov in je to zgolj formalizem. Poleg tega pogrešajo programe dela za posamezne oddelke. Predlagano je bilo, da se za mentorje izbirajo taki delavci, ki čutijo veselje do tega dela, in da se jih ustrezno tudi dodatno stimulira. Obvezno naj se napravi program dela za posamezne oddelke in sicer tako, da pripravnik spozna celoten oddelek in njegovo vlogo v proizvodnem procesu. Trenutno ni tako, kajti pripravnik opravlja ponavadi delo v odelku le za enim strojem ter tako praktično oddelka sploh ne spozna. To povzroča njegovo nezainteresiranost za delo. Mentor naj bi spremljal delo pripravnika, mu nudil strokovno pomoč in obenem tudi upošteval pripombe in predloge pripravnika glede izboljšanja proizvodnega procesa.

## Pisno gradivo

Pravilniki pogrešajo pisno gradivo za splošni del izpita.

Samoupravne akte imajo na razpolago, podatke o razvoju DO pa dobijo le v Kurirju. Kadrovski oddelek je obljubil, da pripravi gradivo in da ga bo naslednja generacija dobila.

## Mesečni dopust

Pravilniki so predlagali spremembo oz. dopolnitev pravilnika o delovnih razmerjih, da bi bil v skladu z zakonom o združenem delu, po katerem pripada vsakemu novemu delavcu en dan dopusta za vsak tekoči mesec.

## Ocenjevanje in izpiti

Pravilništvo imamo v naši DO dokaj solidno zastavljeno, vendar pa se v praksi ne izvaja tako, kot bi se moralo. Tako se vse skupaj sprevača v formalizem. Žal je pripravnik vse preveč prepuščen sam sebi in svoji iznajdljivosti. Mnogi prav zaradi tega postanejo pasivni in samo čakajo, da mine z zakonom določena pripravniška doba.

Pravilništvo pomeni „podaljšano šolanje“, to naj bi bil proces, ko mlad človek združuje svoje znanje s prakso. Vse premalo pozornosti posvečamo ocenjevanju pripravnikov. Takšno ocenjevanje, kot obstaja, je nesmiselno, saj ni realno. Mnogokrat mentor v vsem času pripravništva ne spremlja svojega „varovanca“. In da bo volk sit in koza cela, je tu ob koncu odlična ocena. Nikakor ne moremo ali pa morda nočemo spoznati, da grešimo. Zakaj ne bi mladega človeka v času pripravništva „dali“ enostavno pod drobnogled, analizirali njegove sposobnosti, nagnjenja, kvalitete in slabosti, ga usmerjali in tako bi ob koncu pripravniške dobe točno vedeli, na katerem delovnem mestu bi lahko naredil največ? Morda bi se pogovorili z njim, prisluhnili njegovim željam. Ocena bi bila teda vsekakor smiselna in odločilna. Pri razporeditvi na posamezna delovna mesta ne bi bilo dilem, kdo naj dela to in kdo ono. Ocena bi bila merilo, ne pa vse kaj drugega, kot je sedaj.

Gotovo ne bi bilo tudi takšnega nasprotja med oceno praktičnega proizvodnega dela in zaključnim izpitom.

Iz tega je razvidno, da je včasih neutemeljena obtožba, češ da so pripravnik nezainteresirani za delo. Za nekatere drži, večina mladih ljudi pa je prišla k nam, da z delom doprinejajo svoj delež v razvoju de-

lovne organizacije in samoupravnih odnosov v naši tovarni. V večini so vsi željni dela, a z njimi bi se morali več ukvarjati.

FRANC NEMANIČ  
TOZD TA - P.I.

# Mladi hočemo delati!

Mladinska organizacija v naši DO si je v začetek letošnjega leta zastavila širok in obsežen program aktivnosti. Za uspešno izvajanje aktivnosti in dosledno realizacijo programa pa so nujne organizirane oblike dela.

Na področju mladinskega prostovoljnega dela smo si zadali nalogo, da ustanovimo stalno mladinsko pohodno delovno brigado, ki bo nosilec vseh mladinskih prostovoljnih delovnih akcij v naši tovarni, obenem pa se bo vključevala v akcije tudi izven DO.

Pobudo za ustanovitev brigade je dal KS ZSMS. Po OO ZSMS je s prijavitnicami začelo potekati evidentiranje. Bili smo prepričani, da evidentiranje ne bo ostalo brez odziva, saj je v naši DO med mladimi, ki so že bili na MDA, že dolgo tlela želja o ustanovitvi takšne brigade. Prav tako pa so mnogi, ki niso imeli priložnosti sodelovati na njih, pa si želijo spoznati brigadirsko življenje.

Na osnovi prijavnice je bil formiran pripravljalni odbor. Naloga odbora je bila pripraviti pravilnik in okvirni akcijski program brigade. Na osnovi izkušenj iz MDA ter aktivnosti v OO je odbor pripravil tudi predloge za funkcije v organih brigade.

Odziv je bil presenetljiv, saj se je za brigado prijavilo 80 mladincev. MDB bodo sodelovale na zveznih in republiških MDA. Članstvo v brigadi je prostovoljno, vendar pa mora vsak član sprejeti pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz članstva v SMPDB.

Najvišji organ brigade je zbor brigadirjev, ki ga tvorijo vsi brigadirji, predsedstvo zbora brigadirjev in sekretariat brigade pa sta izvršilna organa, katerih delo vodita predsednik zbora brigadirjev in komandant brigade.

Ustanovni oz. 1. zbor brigadirjev je bil dne 19. 02. 1982 v prostorih hotela Kandija, kjer

smo sprejeli pravilnik o organiziranju brigade, okvirni akcijski program ter izvolili vodstvo brigade:

– predsednik zbora brigadirjev – Vida Rifelj (DSSS)

(po funkciji tudi predsednik predsedstva ZB)

– komandant sekretariata brigade – Brane Granda (TA IV.)

namestnik – Janez Kobe (TA V.)

– namestnik komandanta za delovišče – Dušan Marjanovič (TP)

pomočnik – Andrej Banko (COMM.)

– namestnik kom. za interesne dejav. – Nada Rataj (DSSS)

pomočnik – Jasna Šinkovec (DSSS)

– vodje delovnih skupin:

Janez Šmalc (DSSS)

Janez Lobe (TA III.)

Franci Les (TA)

Brane Mužar (TA V.)

– namestniki:

Anton Ruperčič (TA I.)

Peter Gačnik (TP Mirna)

Igor Perhaj (TA I.)

Martin Sokolovič (TA V.)

– ekonom brigade:

Zoran Leko (DSSS)

– pomočnik

Rade Ostojčič (DSSS)

Za izvajanje programa interesnih dejavnosti bomo formirali na samih akcijah ali v pripravah nanje komisije za kulturo, informiranje, šport, SLO, IPD...

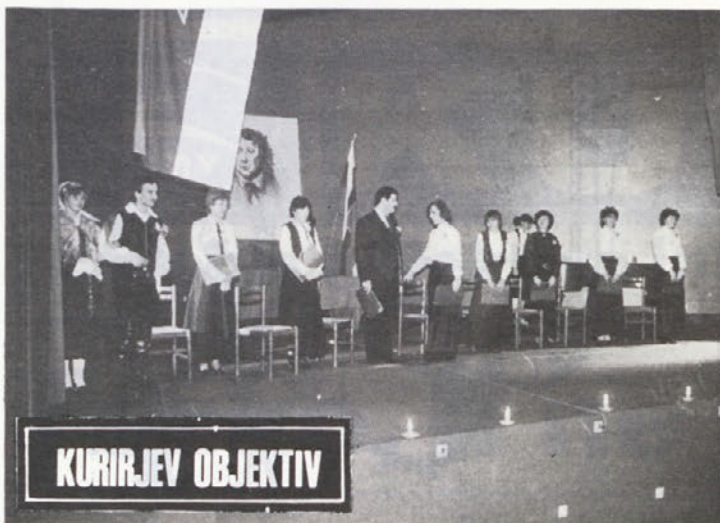
Sekretariat brigade bo za vsako akcijo pripravil vse potrebno in tudi o vsem pravočasno in podrobno obvestil vse člane brigade. Sedaj je pred nami le še akcija. Gotovo nas bodo v samem začetku pestile vsakovrstne težave, vendar jih bomo znali premagati.

S tem prispevkom želimo tudi opozoriti vse delavce IMV na svojo prisotnost in željo po delu.



DSSS  
Jože Derganc





## KURIRJEV OBJEKTIV

Tokrat je naš objektiv posegel po nekoliko drugačnem dogodku kot običajno.

Prikazuje vam prizor z osrednje občinske proslave ob slovenskem kulturnem prazniku. Proslava je bila v domu JLA, organizirali pa so jo mladinci iz naše delovne organizacije, mladi iz zdravstvenega doma, dijaki ESŠ, gimnazije, člani kulturnega društva Dušan Jereb in vojaki V.P. 1394/10.

8. februar, naš kulturni praznik, obletnico smrti največjega slovenskega pesnika Franceta Prešerna, smo počastili z večerom njegove izbrane poezije.

Žal je bila dvorana na pol prazna . . .

Zakaj?

So nam res takšni trenutki, takšne slovesnosti, odveč in nepotrebne?

Gotovo da ne!



## ogledalo

TOZD	št. prisp.
TOZD TOVARNA AVTOMOBILOV	1
Proizvodnja I	2
Proizvodnja II	—
Proizvodnja III	1
Proizvodnja IV	1
Proizvodnja V	1
Obrat Suhor	1
Kov. obrat Brežice	1
TOZD TOVARNA PRIKOLIC	3
TOZD TEHNOSERVIS	2
TOZD COMMERCE	2
DSSS	6
TOZD TAP Brežice	7
TOZD TO OKEN IN KOV.G Šmarjeta	—
TOZD TOVARNA »PODGORJE« Šentjernej	1
TOZD TOVARNA OPREME Črnomelj	—
TOZD TOVARNA OPREME Mirna	2
TOZD ZIF Ljubljana	—
TOZD TOVARNA S. OPR. Beli Manastir	—

**PRAVICA DELA Z DRUŽBENIMI SREDSTVI**, samoupravljanje: uvedena je bila z ustavo 1974 in se razlikuje od pravice do dela. Imajo jo delavci, ki so že zaposleni v združenem delu. Opredeljena je kot neodtujljiva pravica delavca v združenem delu do dela s sredstvi, ki so družbena lastnina, da bi zadovoljeval svoje osebne in družbene potrebe, in da svobodno in enakopravno z drugimi delavci v združenem delu odloča o svojem delu, o pogojih in rezultatih svojega dela. Pravica dela z družbenimi sredstvi ima torej dve sestavini, oz. zasleduje dva cilja. Po eni strani zagotavlja delavcu v združenem delu, da si z delom s sredstvi, ki so družbena lastnina, zagotavlja materialna sredstva za zado-

voljevanje osebnih in družbenih potreb, po drugi strani pa je opredeljena družbenoekonomsko vsebina te pravice, ki v svojem bistvu pomeni uresničevanje pravice do samoupravljanja v združenem delu. Vsakemu delavcu v združenem delu je namreč zagotovljeno, da pri uresničevanju pravice dela z družbenimi sredstvi v tozdu, v katerem dela, in v vseh drugih oblikah združenega dela in sredstev skupno in enakopravno z drugimi delavci odloča o delu in poslovanju ozda ter o zadevah in sredstvih v vseh odnosih družbene reprodukcije, da ureja medsebojna razmerja pri delu, odloča o dohodku, ki ga doseže v različnih oblikah združevanja dela in sredstev, in si pridobiva osebni dohodek.

## TEČAJI TUJIH JEZIKOV

V okviru letnega plana izobraževanja za leto 1982 smo načrtovali tudi učenje tujih jezikov.

Ker ne poznamo želje in interesov posameznikov, skušamo s to informacijo in z vprašalnikom ugotoviti dejanske potrebe in interese, ki nam bodo služili kot osnova pri pripravljanju tečajev.

Če bo dovolj prijavljenih kandidatov, bomo organizirali tečaj samo za delavce IMV. V poštev prideta francoski in nemški jezik.

V tečaj naj bi se prijavi zlasti tisti delavci, ki tuji jezik rabijo pri svojem delu.

Pri organizaciji se lahko odločimo za verificirano obliko, ki da ob koncu tudi izkaz o znanju, ali pa za interno, ki bo prilagojena potrebam naših delavcev. Ta bo sicer cenejša, vendar pa ne bo verificirana.

Vsi resni kandidati naj izpolnijo vprašalnik in ga kar najhitreje vrnejo v Izobraževalni center.

### V PRAŠALNIK

Podpisani . . . . . po poklicu . . . . . zaposlen v TOZD – DSSS . . . . . oddelek . . . . .  
Moje delo je enoizmensko – dvoizmensko (ustrezno podčrtaj).

Želim se vključiti v tečaj tujega jezika

a) francoščine    b) nemščine    c) . . . . .

Sem za: a) verificirano obliko    b) interno obliko

Podatki o predhodnem znanju:

a) sem popolni začetnik  
b) tujega jezika, za katerega se prijavljam, sem se že učil (navedite kje in koliko časa) . . . . .

c) tuj jezik obvladam pasivno  
d) obvladam pisavo in ogovor, vendar si želim znanje dopolniti

Če bo tečaj organiziran samo za udeležence iz IMV, se navdušujem za:

a) stopenjski tečaj  
b) intezivni stopenjski tečaj  
c) prilagojeni intezivni tečaj

Tečaj bo ob delu v popoldanskem času po 3 šolske ure. Sem za:

a) 2 x tedensko organizacijo  
b) 3 x tedensko organizacijo  
c) več kot trikrat tedensko



## Mar res ne gre drugače?

Zunaj je 10 stopinj pod ničlo. V naši jedilnici pa 2. Ura je deset. Malica. Postaviš se v vrsto in čakaš. Darka s triciklom še ni. Na cesti je plundra in ni lahko riniti tricikel, naložen s polnimi posodami malice. Prišel je. Fantje pograbi „kante“ in jih odnesejo v jedilnico.

To se dogaja vsak dan. Vožnja malice s triciklom namreč. Da ne boste ugibali, kje vozimo malico s triciklom in kje nas med malico pozimi zebe, naj vam povem, da je to v oddelku kov. opreme Brežice.

Malico nam kuhajo v tozdu TAP Brežice, od koder jo vozimo v naš obrat. Pa da ne boste mislili, da je vedno tako. Ni! Zgodilo se je tudi, da so na nas pozabili. Da, prav ste prečitali. V tozdu TAP Brežice so pozabili, da tudi za nas kuhajo vsak dan okoli 45 malic.

Prvi december lani je bil po delovnem koledarju IMV-eva dela prost dan. Zaradi doseganja planov pa je bilo dogovorjeno, da se dela, kjer je pač material. Delali smo prosto soboto 28. novembra in delali smo tudi 1. decembra. V tozdu TAP pa so se 29. novembra zmenili, da 1. decembra ne bodo delali in da bodo te ure nadomestili s podaljšanim delovnim časom drugega in tretjega decembra. Vse bi bilo lepo in prav, če bi nas o tem obvestili. Pa niso. In tako mi pridemo na delo, ob sedmih kličemo tovarno, da bi povedali število malic, toda... v tovarni prikolic niso delali.

Bil je še praznični dan, odprta pa le dežurna trgovina.

Katera? Odpremo tel. imenik in kličemo. Najdemo jo. „Imate kruh?“ „Da, pet dni star, specialno pakiran.“ Naročili smo sendviče, jih odšli iskat in jih požvečili.

Da ne boste mislili, da je zgodbe konec. Kje neki! Zgodovina se ponavlja.

Petek 12. februarja 1982. Zjutraj pridemo na delo. Hladen tuš. V tovarni ne delajo. Delali bodo jutri. In kuharice? In naša malica? Ni kuharic, ni malice! Zopet gremo v akcijo za sendviče. Prostovoljci po oddelkih poberejo denar, se zbašejo v avto in se odpeljejo v Brežice po malico.

Že spet so pozabili na nas. Niso nas obvestili o spremembi delovnega časa. Delavci so nezadovoljni. Godrnjajo. Kot delavci v tovarni tudi mi doplačujemo malico. Tudi iz našega denarja se plačuje voda, elektrika, plin. Tudi naš denar gre za osebni dohodek kuharic. In zakaj potem tako? Zakaj pozabljate na nas, tovariši iz tozda TAP Brežice? Smo res tako nepomembni? Ali moramo zato, ker nimamo svoje kuhinje zaradi vaše neodgovornosti med delovnim časom tekati po trgovinah in kljub bonom za prehrano z lastnim denarjem kupovati malico?

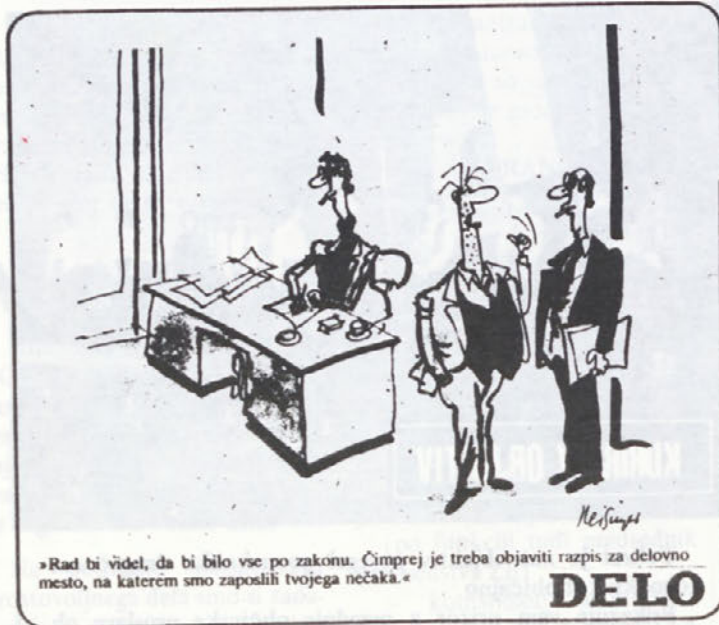
Naši delavci delajo v težkih delovnih pogojih. Prostore si ogrevamo z dvema termogena in z doma narejenimi pečmi.

Piha skozi okna. Stojimo na cementu! Ali res ne zaslužimo toplega obroka?

Mar res ne gre drugače?



M. Ž.



»Rad bi videl, da bi bilo vse po zakonu. Čimprej je treba objaviti razpis za delovno mesto, na katerem smo zaposlili tvojega nečaka.«

**DELO**

## Renault 9 izbran za avtomobil leta

Septembra 1981 je prvič iz tovarniških trakov Renaulta v Franciji prišlo novo vozilo, imenovano R-9. Rojstvo tega avtomobila, ki se je v času razvoja imenoval X 142, je bil velik dogodek ne samo za strokovnjake iz Renaulta, pač pa tudi za druge evropske proizvajalce avtomobilov.

Renault 9 je vozilo večletnih raziskav in prizadevanj Renaultovih strokovnjakov. Po udobnosti, varnosti, notranji opremljenosti in prilagodljivosti voznim razmeram se približuje vozilom višje kategorije, sicer pa po tehničnih karakteristikah sodi v srednji razred.

R-9 še posebej odlikuje izredna varčnost pri porabi goriva, saj je poraba le 5,4 l pri hitrosti 90 km.

Vstop renaulta 9 na evropsko tržišče je spremljala močna reklama, ki je morala v Evropi, že dokaj naveličani propagandnih dogodkov, v najkrajšem času približati javnosti to noviteto firme Renault. To je francoskim mojstrom propagande tudi uspelo.

Dokaz za to je veliko priznanje, ki ga je R-9 dobil, saj je bil po anketi evropskih novinarjev izbran za avtomobil leta. To pomeni, da je bil izbran za prvo vozilo v ostri konkurenci vozil, ki so kandidirala za blesteči naziv avtomobil leta 1982.

Mednarodno žirijo je sestavljalo 52 „avtomobilističnih“ novinarjev, preizkuševalcev vozil iz 16 držav (med njimi tudi iz Jugoslavije). Žirija je z glasovanjem izbrala kot prvo vozilo renault 9, ki je nadvladalo ostale z 31 točkami prednosti. Ta francoski novinec je dobil 335 točk, sledijo pa opel ascona

(cavallier) 304 točk, volkswagen polo 252, BMW serija 5 153, tokot tagora 103, potem pa so tu še volkswagen passat, talbot murena, volkswagen scirocco, datsun baurel in toyota cressida.

V anketi je kar 40 novinarjev dodelilo prvo mesto (in največ možnih točk) v svojih glasovalnih listih renaultu 9, ki je dosegel povprečno oceno 6,44 točk.

Po naših predvidevanjih bo to francosko vozilo, ki je trenutno najbolj popularno pri „povpraševalcih“ avtomobilov, možno kupiti tudi pri nas že letošnjo jesen

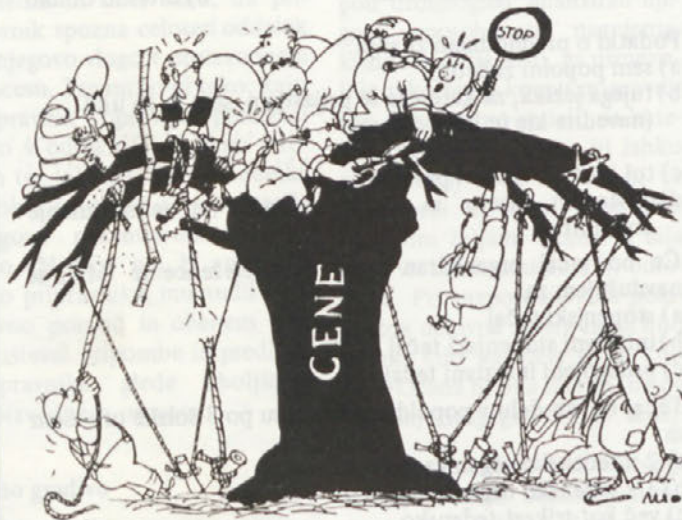


TOZD COMMERCE  
VIDA KERIN



IMV KURIR izdaja delovna organizacija Industrija motornih vozil Novo mesto – Izhaja vsakih 14 dni v 6000 izvodih – Ureja uredniški odbor: Artur Galič, Simo Gogič, Milka Bevc, Ernest Sečen, Jasna Sinkovec, Tomaž Vovk in Jože Zadel – Glavni in odgovorni urednik Simo Gogič – Uredništvo in uprava: Novo mesto, Zagrebška c. 18/20 – Grafična priprava: DITC Novo mesto, TOZD Grafika tisk: TOZD Tiskarna Novo mesto.

VSEM  
PRIZADEVANJEM  
NAVKLJUB



— Fantje, kaj pa, če bi eden pogledal, če ni morda v koreninah kaj narobe, da tako hitro raste