



ODLOČILI SMO SE ZA ...

Novi način informiranja



To pa so dovolj tehtni razlogi za uvedbo nove stalne oblike informiranja.

Doslej smo glasilo »V Agisu« tiskali v Ptujski tiskarni, z uvedbo tedenskega izhajanja informacij pa je to tehnično nemogoče. Torej ostane nam razmnoževanje pisnih informacij na ciklostil stroju v splošnem sektorju.

Res je, da informacija, razmnožena na ciklostilu, ni tehnično tako kvalitetna kot je bila to doslej, bo pa bistveno aktualnejša. Predvideno je, da bodo v tem glasilu izhajale informacije v jedrnatih oblikah, torej bodo to praviloma krajši članki o dogajanjih v naših sredinah.

Enkrat letno pa predvidevamo izdajo klasične oblike glasila »V Agisu«, in sicer ob tovarniškem prazniku. Takrat bomo poskušali predstaviti dosežke TOZD v preteklem letu, pravtako pa bomo v tej številki predstavili najboljše delavce TOZD, inovatorja leta in še kaj. Že iz navedenega je razvidno, da bo ta številka obsežnejša, na kvalitetnejšem papirju ter boljšo likovno opremo. Če bo potrebno, kar bo pokazal čas, bomo seveda izdali poleg predvidene praznične številke glasila še kakšno.

Čas bo pokazal pravilnost naše odločitve, za katero upam trditi, da je pravilna. M.

*Srečno
novo leto
1985!*

- vodstvo DO
- samoupravni organi
- družbenopolitične organizacije
- uredništvo

Današnji trenutek zahteva sprotnejše informacije.

Pred nami je zadnja številka našega glasila »V Agisu«, ki je neprekinjeno izhajalo skoraj polnih osem let. Najbrž je takrat v začetku izhajanja glasilo, ki je izhajalo enkrat mesečno, še ustrezalo pretoku informacij. Danes je to bistveno drugače. Zakaj?

Vrsta informacij, njihova kakovost in njihova časovna ustreznost so trije bistveni elementi, od katerih je odvisna obveščenost delavcev. To pa zato, ker informacije predstavljajo nujen pogoj za vsako aktivnost, saj omogočajo dejavnost — tudi samoupravljalško! Vendar informacije same po sebi dejavnosti še ne omogočajo. Bolj obveščen posameznik ali bolj obveščena skupina pa ima vedno prednost pred manj obveščenim posameznikom ali skupino.

Bi lahko delali bolje?

Ob razpravah o poslovanju je bilo večkrat slišati prav nič razveseljive ugotovitve v zvezi s kakovostjo izdelkov, tehnološko in delovno disciplino in izkoriščanjem delovnega časa oziroma produktivnostjo. Nesporno je, da so navedena področja v tesni medsebojni povezanosti. Slabša tehnološka in delovna disciplina imata za posledico slabšo kakovost, manjšo produktivnost in nenazadnje manjši dohodek delovne organizacije in osebne dohodke. Za negativne pojave in slabše poslovne rezultate pa smo vedno pripravljeno najti celo vrsto objektivnih razlogov. Žal še vedno navedeni razlogi niso opremljeni z imeni, razen v izjemnih primerih. Torej razmere, kljub nenehnemu opozarjanju, da se moramo opreti na lastne sile, če se želimo izklopiti iz težkega položaja, ostajajo skoraj nespremenjene.

Kako se bomo v naši delovni organizaciji v bodoče spopadali s temi in podobnimi težavami, sem se pogovarjal z direktorjem DO, predsednikom delavskega sveta DO Slavkom Mahoričem, predsednikom izvršnega odbora konference sindikata DO Božidarjem Varnico ter Stankom Kukovcem, vzdrževalcem v TOZD Vzmetarna.

Da bi lahko primerjali poglede različnih ljudi o isti problematiki, sem postavil vsem enaka vprašanja:

— Ob ugotavljanju devetmesečnega poslovnega rezultata smo lahko ugotovili ne preveč zavidljivo stanje v posameznih TOZD, še posebej v TOZD Kovinska obdelava. Kje iskati vzroke za takšno stanje in kako najti pot za ozdravitev tega stanja?

— Kako ocenjujete medtozdovski odnos s stališča solidarnosti ob ugotovitvi, da si v TOZD PM delijo visoke ostanke dohodka, ki pa niso posledica več in boljšega dela, temveč zgolj izjemno ugodnega položaja na tržišču, in na drugi strani TOZD Kovinska obdelava, kjer z OD capljajo na repu Agisa?

— Sedaj ko sprejemamo RPU Agis, nas čaka najbrž šele začetek trdega dela. Kako vi ocenjujete RPU Agis v danem trenutku?

— Kakšna bo poslovna politika v letu 1985. Kakšne spremembe v organizaciji proizvodnje bi prinesle željene rezultate?

— Kako bi odgovorili na vprašanje, da smo pripravljeno delavca disciplinsko preganjati za vsako zamujeno minuto, da pa po drugi strani ostajajo nekaznovane prekoračitve dogovorjenih rokov, ki so pomembni in bistveno vplivajo na poslovanje (RPU, nabava materiala, neurejene cene, prekoračene zaloge, itd.)?

— Pri nagrajevanju je še vedno na prvem mestu količina in šele nato kakovost dela. Mislim, da bi moralo biti obratno. Kaj menite vi?

— Kako ocenjujete akcijo solidarnostnega dela režijcev v proizvodnji?

— Kaj menite o OD v DO Agis? Kdaj lahko pričakujemo nagrajevanje po delu?

— In kakšne so vaše želje ob koncu leta?

STANKO KUKOVEC

1. Eden od vzrokov je prav gotovo trenutno težka situacija v našem gospodarstvu. Posledica takšnega stanja in slabe organiziranosti delovnih procesov, v nekaterih primerih tudi neodgovornost do izvajanja delovnih nalog posameznikov oz. zaključene celote, so tudi sedanjí rezultati v nekaterih naših TOZD-ih. Prav

tako nam nič ne pomagajo lepo napisani — dopolnjeni predsanacijski programi, katerih pa zaradi neodgovornega odnosa do samega dela ni mogoče premakniti s kritične točke. Pot za izboljšanje takega stanja je samo ena: »več lastnega dela in odgovornosti, manj iskanja krivcev za neuspehe navzven«.

2. Vse preveč se zadnje čase ustavljamo pri ocenjevanju

medtozdovskih odnosov in stališčih solidarnosti med njimi. Z neskončno solidarnostjo (za tem se mnogokrat skriva tudi slabo delo) ne moramo rešiti problemov, ki trenutno tarejo našo DO.

3. RPU AGIS je izdelana v zadnjem trenutku. Nemogoče si je predstavljati DO brez takega programa. Kako pa se bo ta usmeritev izvajala, ali bo prinesla tudi kakšne rezultate, je pa odvisno od prizadevnosti slehernega zaposlenega v naši DO.

4. Z ozirom na praktično dnevno spreminjanje poslovne politike je zelo težko predvidevati stanje v naprej. Prav gotovo pa bo potrebno strmeti k boljši produktivnosti, izkoriščenosti in kvaliteti delovnih procesov. Nujno bi bilo poostriži kontrolo nad kvaliteto naših proizvodov, ter predlagam, da eno izmed prihodnjih let proglasimo za leto kvalitete AGIS-ovih izdelkov.

5. Vsaka zamujena minuta potegne za sabo tudi dragoceno uro. S tem mislim na to, da se za obravnavanje takega

dohodkovni odnosi, katerim z vsakodnevnimi podražitvami in padcem osebnega standarda nismo zadovoljni. Zelo težko je govoriti o nagrajevanju po delu, vse preveč težimo po nekih uravnilovkah. Nagrajevanje po delu lahko pričakujemo takrat, ko bo dejansko plačan po njegovem vloženem delu.

9. Moje želje so, da bi bili poslovni rezultati v DO pozitivni in da bi odnosi med TOZD-i bili boljši.

Predvsem pa bi želel, da bi v tehnoloških procesih dosegli čimvečji napredek.

SLAVKO MAHORIC

1. Po rezultatih devetmesečnega poslovanja moramo biti zaskrbljeni. To ocenjujem koncem novembra, do tega časa pa se rezultati niso izboljšali. Imamo samo še en mesec, da realiziramo plan 1984. Težko verjamem, da bomo letošnje leto pozitivno zaključili, saj je bilo napravljenih preveč napak.



STANKO KUKOVEC



SLAVKO MAHORIC

delavca porabi tudi veliko delovnih ur. Na drugi strani pa za delavce s posebnimi pooblastili oz. odgovornostmi, zaradi njihovega neodgovornega odnosa do dela ne najdemo pravih rešitev.

6. Na današnjem vse bolj zahtevnem tržišču imajo visoko ceno le kvalitetni in v dobavih rokih izdobljeni izdelki. Zato je vsekakor potreben poudarek na kakovost ne pa na količino. V zadnjem primeru nam kvalitetni proizvodi prinašajo reklamacije in s tem dodatne stroške obdelave.

7. Te akcije nam ne morejo bistveno popraviti današnje situacije in imajo bolj značaj vzpodbude za delo v proizvodnji.

8. Ko govorimo o OD v DO moram trdit, da je prav gotovo za današnje razmere preznizek. Prepočasni se rešujejo

Moja ocena za poslovanje TOZD Kovinska obdelava se lahko oslanja samo na informacije iz posvetov poslovnih organov, raznih zapisov in sej DS.

V tej TOZD so slabosti, ki bi jih lahko opredelil:

— Tehnološko zastarana in iztrošena oprema (zakaj ni bila možna posodobitev — finančna situacija).

— V delu vodilnih, vodstvenih delavcev (takšne trditve so pripeljale do zamenjave vodje TOZD, vendar rezultati niso boljši).

— Nagrajevanje delavcev v primerjavi z ostalimi TOZD.

— Nestrokovni pristopi k reševanju posameznih nalog.

— Na kratko bi lahko ocenil, da je objektivni vzrok za takšno stanje v materialnih stroških in kvaliteti odlitkov zavornih valjev.

So pa tudi subjektivni vzroki, ki vzporedno vplivajo na rezultate v tej TOZD.

— Vsi imajo v mislih premetitev programa zavornih valjev iz TOZD KO v TAM. Te želje večine delavcev so že dalj časa prisotne, saj v tem vidijo perspektivo najprej zase in potem sam program zavornega sistema.

Obstaja pa razmišljanje za ostale delavce v DO, kakšen program bi naj nadomestil dosedanjega.

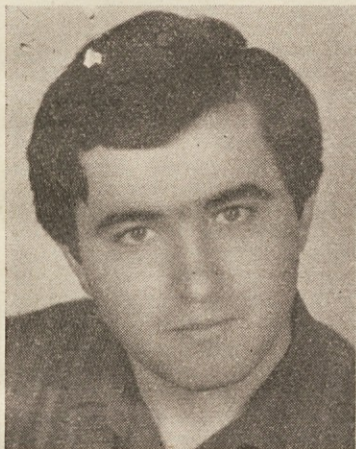
Mislím, da bo vodstvo DO pravočasno informiralo delavce o razgovorih z vodstvom TAM-a.

2. Vsi imajo v tem trenutku odprte oči v rezultate TOZD Precizna mehanika.

Vsi vemo, da jih do takšnih dobrih rezultatov ni pripeljala boljša storilnost, ampak izjemno ugodna prodaja njihovih izdelkov na trgu.

Vprašajmo se, kako bi razmišljali delavci ostalih TOZD ob takšnih rezultatih.

Žal delavce vsake TOZD odločajo o rezultatih svojega dela, premalo pa razmišljajo o skupnih ciljih DO. V tem primeru bi morale več napraviti družbeno politične organizacije DO in TOZD ter samoupravni organi.



BOŽIDAR VARNICA

Čudim pa se, da vse preveč govorimo v tem trenutku o dobrem rezultatu v Precizni mehaniki, namesto da bi posvetili še več časa za tiste TOZD, ki poslujejo slabo in zakaj.

3. Naša razvojno programska usmeritev je sprejeta in šele sedaj nas čaka začetek dela. Mnenja sem, da je RPU v tem trenutku rešitev za DO AGIS. Vprašanje je samo, kako bomo pristopili k posameznim nalogam, ki so začetane v RPU. Napravljen je prvi korak. Imenovana je komisija, ki bo do 20. 1. 1985 pripravila rokovnik za nadaljnje delo.

4. Vsi želimo v prihodnjem letu boljših rezultatov. Mislím, da se poslovna politika za leto 1985 naslanja tudi na posamezne naloge RPU.

Nujno bi bilo odpraviti napake letošnjega leta in že bi bil rezultat v prihodnjem letu boljši. Več pozornosti bo potrebno posvetiti nabavnim in prodajnim planom, da ne bi

prišlo spet do neljube situacije (blokade).

V proizvodnji bi morali narediti več pri spremljanju materialnih stroškov in racionalni izrabi delovnega časa.

5. Vse preveč časa izgubljam za manjše kršitve delavcev v proizvodnji, na drugi strani pa se skrivajo napake posameznih delavcev in služb, ki ostajajo nekažnovane in se ponavljajo.

Zadnji čas je, da zaživi delo samoupravnih delavskih kontrol, katere pa naj svoja opazovanja posvetijo napakam in nedelu, da bi lahko v določenem času odpravili ponavljajoče nepravilnosti.

6. Res je, da nimamo pravičnega nagrajevanja po delu, zato pa lahko pričakujemo v kratkem SaS o delitvi dohodka in OD, ki se že dalj časa pripravlja. Ta sporazum pa opredeljuje tudi kakovost dela in še kup drugih novosti, s katerimi se bomo lahko seznanili v javni razpravi, ki bo v kratkem.

7. Mislím, da je akcija dela režijcev v proizvodnji delno uspela. Spet lahko ugotovimo, da smo v nekaterih TOZD. Posameznike lahko pohvalimo za njihov prispevek pri



MARTIN UČAKAR

delu in medsebojnih odnosih delavcev.

Graje pa so potrebni delavci, ki so odklonili takšno akcijo.

8. Idealnega merila za nagrajevanje po delu ni, zato pa moramo čimprej sprejeti akt, ki bo dal delavcem več motivacije za boljše in kakovostno delo ter pravilno nagrajevanje.

9. Kljub rezultatom, ki so bili doseženi oziroma bodo, so bili vloženi naporí vseh delavcev. Zato želim vsem, da takšne napore ohranijo, vse službe v Agisu pa da naredijo vse za boljši jutri.

BOŽIDAR VARNICA

V sindikatu smo ob ugotavljanju devetmesečnega poslovnega rezultata zaskrbljeni. V temeljnih organizacijah in DSSS so bili rezultati in vzroki slabega poslovanja v detajle obravnavani na IO konferenci OOS pa so predsedniki

poročali o stanju v TOZD in o ukrepih, ki so jih podvzeli za izboljšanje stanja. Nato smo napravili neke vrste povzetek poročil, iz katerih izhajajo naslednje:

— vzrok slabega poslovanja je neizvrševanje planov in padeč fizičnega obsega proizvodnje v posameznih TOZD,

— spet se opaža, da proizvajamo s prevelikimi stroški, — velik del dohodka moramo oddvojiti za plačevanje obresti,

— veliko je napak pri operativnem planiranju,

— veliko problemov izhaja iz TOZD Komerciala in njene ga slabega dela,

— slaba založenost z materiali — liste kritičnih materialov so veliko predolge in zaradi enega ali dveh nedobavljenih materialov nam ostajajo v skladiščih polizdelki in nedovršena proizvodnja, kar je potem veliko breme zalog, ki jih moramo zmanjšati na minimum,

— preveč je malomarnega dela in nediscipline.

Vse te ugotovitve so tudi prešle v sklep konference sindikata DO. Vzroki so v veliki meri izpostavljeni, sedaj pa je potrebno delati na tem, da jih bomo odpravili. Če nam bo to uspelo, se bomo lahko v prihodnje pogovarjali o boljših rezultatih.

Kar se tiče TOZD Kovinska obdelava mislim, da ni potrebno poudarjati, da je njihov proizvodni program dober. Jedro problema je vsekakor prevelik izmet in kot posledica tega neizvrševanje planskih obveznosti, kar pa nujno vodi do slabega finančnega rezultata.

2. Ne moremo se ravno pohvaliti z neko izrazito dobro solidarnostjo in dobrimi medtozdovskimi odnosi. Del krivice za takšno stanje je treba pripisati tudi službam in posameznikom na nivoju DO, ker še do danes v naših samoupravnih aktih nimamo meril, po katerih bi lahko ugotovili, kdaj je dober finančni rezultat zasluga zaposlenih v TOZD in kdaj posledica konjunktura, monopola ali drugih izjemno ugodnih okoliščin na tržišču.

Če zdaj pogledamo drugo plat medalje in nagrajevanje po delu in rezultatih dela (kar je pri nas še nerazčiščen pojem), mislim, da je treba delavce TOZD Precizna mehanika tudi razumeti. Ustvarili so, kot že nekaj zadnjih let, zelo dober finančni rezultat. Napolnili so vse sklade in (na predlog DPO TOZD) na zboru delavcev ob potrjevanju periodičnega obračuna sprejeli sklep o izplačilu poročila v višini enomesečnega osebnega dohodka meseca septembra. Pri tem seveda ne gre prezreti, da so istočasno tudi sklenili, da opravijo dodatno delo v času proste sobote za izboljšanje realizacije plana TOZD v višini 5,9 milijarde starih dinarjev in združuje veliko večino sredstev v sklad skupne porabe DO. Ne moremo tudi mimo dejstva, da so plan

samo na področju tahofilmov (vložkov za tahograf) povečali iz lanských 2,4 mio na 4 mio kosov. Se pravi, če bi se postavili v vlogo delavca TOZD Precizna mehanika, bi verjetno imeli drugačno gledanje na to. Delavec, ki je ustvaril ugoden finančni rezultat, hoče del čistega dohodka tudi za osebne dohodke. To je popolnoma človeško.

Po mojem se moramo predvsem vprašati, zakaj druge TOZD slabo poslujejo in težiti za tem, da bi imeli čim več tako uspešnih TOZD kot je v zadnjih nekaj letih TOZD Precizna mehanika. Poudariti moram tudi, da se v drugih TOZD tudi trudijo, v nekaterih mogoče celo bolj, vendar na žalost obstaja dejstvo, da pri svojem delu pač niso tako uspešni.

3. Analize poslovnih rezultatov so pokazale, da DO AGIS v zadnjih letih ne dosega načrtovanih rezultatov, nasprotno, priče so se pojavljati izgube v posameznih TOZD. Na te ugotovitve smo morali reagirati in se zadeve lotiti premišljeno in načrtno. Razvojno programska usmeritev Agisa je po mojem mnenju dobra rešitev, vendar je veliko preobsežna za večino delavcev, ki delajo po osem ur za strojem, morali pa bi RPU proučiti in se pozneje tudi odločiti za ustrezno obliko nadaljnje usmeritve naše delovne organizacije. RPU, ki so jo strokovnjaki pripravljali več mesecev, je še trenutno »maček v žaklju« za večino zaposlenih pri nas. Skrajšana oblika na približno 40 straneh, temeljito informiranje, nato pa še temeljite razprave; takšna oblika in pot pa je vsekakor sprejemljiva za nas. Grupiranje perspektivne in neoperspektivne proizvodnje, ustrezne nove proizvodnje, ki naj bi bila plod naših razvojnikov, in ustrezna organizacijska sprememba, to pa je že zagaranirana pot k napredku in hitrejšemu razvoju.

Upam, da nam bo prenesla željene rezultate.

4. V izhodišča za poslovno politiko 1985 smo zapisali, da planiramo rast fizičnega obsega proizvodnje 3 % in rast produktivnosti 3 %. Planirali smo tudi rast dohodka 6 % iznad inflacije in rast akumulacije 7,5 % iznad inflacije. Če bi nas vse to uspelo uresničiti, bi lahko tudi OD povečali za 5 % iznad inflacije.

Za uresničitev vseh teh napovedi se bomo morali prav vsi, vsak na svojem delovnem mestu izredno potruditi. Poudarjam, da je to izvedljivo le ob maksimalni angažiranosti nas vseh.

Kakšne spremembe v organizaciji proizvodnje bi prinesle željene rezultate? — zelo težko, za marsikoga pretežno vprašanje, če bi njegov odgovor moral biti rešitev.

— realizacija šestetokrat zapisanih ukrepov za izboljšanje poslovanja

— dobra RPU (razvojno programska usmeritev)

(Nadaljevanje na 4. strani)

— manj TOZD — morda to.

5. Ugotovitev je na žalost resnična. Če drugi organi, organizacije in službe ne morejo na tem področju zagotoviti večje doslednosti in objektivnosti, potem je jasno, da je tudi za sindikat v takšni DO to zelo težka naloga. Vodilni in vodstveni delavci, ki bi bili za svoje kršitve disciplinsko preganjani, so izredno redki. Ko pa do tega pride in disciplinska komisija izreče neko kazen, jih običajno njihovi delavski sveti pomilostijo oziroma »ugotovijo«, da so obtožbe neutemeljene. Vemo, da zamudo, ki jo pokaže ura, vinjenost in podobno laže kaznujemo, kršitve »šefov« pa so težko merljive in dokazljive in jih sami s svojim vplivom in svojimi pristaši tudi z lahkoto spodbijejo. To ni prav, in čeprav to veš, se je proti temu izredno težko boriti. Nekaj smo na tem področju že naredili, rezultati so že vidni, vendar pa nas še čaka dosti dela in konfrontacij preden bomo pri nas to izkoristili.

6. Menim, da je tudi to v veliki meri res. Letos smo odkrili osnutek pravilnika o normah (mislim da se tako imenuje) iz leta 1977. Povsem normalno je, da se je jačala tendenca več narediti, kvaliteta pa ni važna, če tega nismo regulirali s samoupravnim aktom tako, da smo vsa ta leta plačevali tudi škart.

Kvaliteta dela mora biti na prvem mestu. Če po zdravi mečki logiki je bolje narediti npr. 30 kosov kvaliteto in jih prodati, kot pa 45 slabih in jih potem odpisati kot izmet. Porabili in uničili smo material, ki ga težko dobimo in je drag, porabili smo grago energijo in trošili orodja, nazadnje plačali tudi slabo delo, dohodka pa ni in mi se potem čudimo od kod slab finančni rezultat.

Moramo se zavedati, da nam le kvalitetni izdelki jamčijo uspešen boj na tržišču, kjer je konkurenca vse hujša in da je od kvalitete odvisen naš jutri. Miselnost oziroma morebitno dejstvo, da je kvantiteta pred kvaliteto, je treba takoj spremeniti. Poudariti je potrebno pomembnost kakovosti dela in nekoliko spremeniti naš odnos do dela, pa nam tudi rezultatov ne bo treba iskati z lupo.

7. Akcija prostovoljnega solidarnostnega dela režijcev v proizvodnji je vsekakor pohvale vredna akcija. Obstaja pa velika nevarnost, da jo iznakazimo, če ne pristopimo k izvajanju na tak način, kot je za večino delavcev sprejemljiv.

V mislih imam namreč akcijo prostovoljnega solidarnostnega dela kot enega ukrepov za izboljšanje poslovanja, ki jih je sprejel DS DO in prostovoljno solidarnostno delo kot sindikalno akcijo. DS DO je v svojih ukrepih začrtal, da naj bi vsak zaposleni delal 40 ur prostovoljno. Če je to sklep delavskega

sveta, se sprašujem, ali je to delo še prostovoljno, ali pa morda že prisilno. Delavce ne bi smeli siliti vnekaj, do česar imajo odpor. Zato smo v sindikatu na nivoju DO akcijo začrtali nekoliko drugače: V vsaki TOZD je potrebno delo organizirati tako, da ne bo prihajalo do takojimenovanih »špic«, ko hočemo na vrat na nos v treh dneh ob koncu meseca narediti tisto, česar prej nismo naredili v dvajsetih dneh. Če je v TOZD veliko dela, se pravi, da je potrebno neko delo stimulirati, naj si bo to nujen izvozni posel, dodatno naročilo, da je prispel material, ki smo nanj dolgo čakali, ali podobno, se v dotični TOZD (po potrebi tudi v DSSS) izredno skliče Izvršni odbor sindikata in izpelje akcijo prostovoljnega dela.

Naši ljudje so pokazali, da imajo voljo pomagati z dodatnim prostovoljnim delom, naj si bo to v popoldanskem času ali v prostih sobotah, nena zadnje tudi ob nedeljah. Odnos do dela in čut pripadnosti kolektivu sta ob danem momentu na nivoju, to je že dokazano. Vendar, ko govorimo o prostovoljnem delu, mora biti to res prostovoljno, kajti takrat je odnos do dela boljši in učinek dela večji.

Poudarjam, da to lahko pride v poštev le ob omenjenih izjemnih okoliščinah, ne sme pa biti podpiranje slabega dela nekoga, ki svojega dela ni pravočasno opravil.

Tu je potrebno dobro sodelovanje med operativno pripravo dela in sindikalno organizacijo TOZD.

8. Na prejšnji seji sindikata DO smo ugotovili, da v DO AGIS ni nobenega delavca, ki bi prejel pod 15.000 din OD za polno število opravljenih ur v mesecu. 15.000 din je namreč po dosedanjem stališču Republiškega sindikata osebni dohodek, ki bi zadoščal za zadovoljevanje minimalnih življenjskih potreb. Delavec, ki hoče preživeti sebe in družino s 15.000 din, mora biti pravi umetnik. Prepričan sem, da je ob današnjih cenah in padanju standarda to veliko premalo.

Delavec, ki dela 8 ur dnevno za strojem, zasluži, da s svojim osebnim dohodkom dostojno živi, ne pa da živetari, se pravi, toliko da preživi. Nočemo sindikalnih niti nobenih drugih regresov in dodatkov za preživljanje, ampak pravilno razporeditev ekonomske moči, torej osebni dohodek delavca v proizvodnji za dostojno življenje. Dokler ne bomo tega dosegli, bo naš delavec upravičeno nezadovoljen.

Bolj pravično nagrajevanje — nagrajevanje po delu moramo uvesti nemudoma, kajti oblika nagrajevanja, ki jo imamo sedaj, je nevzdržna. V razpravi je SaS o skupnih osnovah in merilih za pridobivanje in delitev dohodka. Od tega akta pričakujemo, da bo v naši DO rešil ta problem in s tega mesta pozivam delavce k temeljiti razpravi.

litete materiala. Predvsem mislim, da trenutni obseg proizvodnje ni dovolj velik za 1700 zaposlenih. Oziroma, če bi 9. Vsem sodelavcem, kakor tudi njihovim najdražjim, želim veliko sreče, zdravja in zadovoljstva ter veliko uspehov pri delu. Ena izmed mojih želja je tudi dober zaključni račun in velik sklad skupne porabe.

MARTIN UČAKAR

1. V letošnjih devetih mesecih smo sicer dosegli nekoliko boljše rezultate kot lani v enakem obdobju kljub temu, da rebalansiranega plana v vseh postavkah nismo dosegli. Tako je celotni prihodek za 62 % večji kot v lanskih devetih mesecih, vendar je 4 % manjši od rebalansiranega plana. Rast porabljenih sredstev je nekoliko višja, in sicer za 4 %, zaradi tega je dohodek 70 % večji kot v lanskih 9 mesecih, je pa 5 % manjši od planiranega. Drugačno sliko pa pokaže čisti dohodek, saj so nam izločanja iz dohodka zelo porasla, predvsem mislim na del dohodka, ki ga moramo nameniti za plačilo obresti. V letošnjih devetih mesecih smo morali plačati 2,4 krat več obresti kot v lanskih devetih mesecih. V številki pa to pomeni nekaj čez 15 starih milijard dinarjev nasproti 6,3 stare milijarde v lanskih 9 mesecih. Zaradi tega je porastel čisti dohodek nasproti lanskim devetim mesecem za 59 %, oz. 7 % pod planiranim. O ostalih podatkih je bilo veliko govora na informativnih skupinah oz. zborskih delavcev, zato jih ne bi posebej omenjal, razen da smo dosegli 5,7 krat večji del čistega dohodka za poslovni sklad kot v lanskih devetih mesecih oziroma 62 % več kot smo planirali, vendar je potrebno pri tem upoštevati, da je nastala v TOZD Kovinska obdelava izguba v višini 2,2 milijardi starih din, da več TOZD ni ustvarila dovolj čistega dohodka za rezervni sklad v skupnem znesku za približno 1,2 milijardi starih din. Poglavitni vzrok za slabše poslovne rezultate v TOZD TAP, VO in za izgubo v TOZD Kovinska so predvsem naslednji:

1. da so kapacitete proizvodnih sredstev najmanj za 30 % višje kot jih dejansko izrabljamo, z drugimi besedami bi to pomenilo, da bi lahko proizvedli za 30 % več, če bi zagotovili reden dotok materiala, kjer je situacija slabša kot jo omogoča naše tržišče surovin in drugega repromateriala. Zato smatram, da je glavni vir zla v Komerciali oziroma v sektorju nabave. Kapacitete niso popolnoma usklajene zaradi nenačrtnega investiranja, tako da popolno izkoriščanje vseh kapacitet zavirajo nekateri ozka grla in da nam zelo šepa organizacija proizvodnje, kjer še sedaj nismo uveljavili doslednega sistema operativnega planiranja, katerega uvažamo že več kot dve leti.

2. Poslujemo tudi s prevelikimi stroški kot na primer energije, materiala zaradi izmeta, pa tudi zaradi slabe kva-30 % povečali prihodek s povečano proizvodnjo, bi bila situacija bistveno drugačna in lažja. Zato bomo morali neprimerno bolj radikalno poseči v režijsko delo, predvsem v tistem delu, ki ne prispeva k povečanju dohodka.

Vsi ti vzroki so bili še posebej zaostreni v poslovanju TOZD Kovinska obdelava, kjer lahko zdaj z gotovostjo trdim, da bi morala biti proizvodnja v tej TOZD v obratu proizvodnje zavornih valjev vsaj 60 % višja kot je dejansko bila v tem letu. Zato so strojne kapacitete kot delovna sila na razpolago in samo organizacija dela in predvsem časovno neuskaljene dobave potrebnega reprodukcijskega materiala so povzročile tako nizko proizvodnjo, ki je pripeljala v izgubo. Res je, pri prodaji posameznih izdelkov ne dosegamo ustreznih cen. Vendar mislim, da kaj bistveno dražje naše proizvodnje ne moremo prodajati, ampak moramo poslovne rezultate izboljševati predvsem z zmanjševanjem vseh vrst stroškov in s povečanjem proizvodnje, ki bo vplivala na zmanjšanje fiksnih stroškov.

2. Z ugotovitvami v vprašanju se ne morem popolnoma strinjati. Mislim, da je stopnja solidarnosti med TOZD sedaj bistveno večja kot je bila pred petimi ali šestimi leti. Predvsem je treba vedeti, da se solidarnost izkazuje na skupni porabi, za katero smo v Agisu dogovorjeni, da je ta poraba na delavca v vsaki TOZD enaka in zato porabo solidarno združujejo TOZD, ki so dosegle boljše poslovne rezultate. Sprejete imamo sklepe, ki pravzaprav onemogočajo zmanjšanje osebnih dohodkov tako dolgo, dokler je v Agisu mogoče izplačevati osebne dohodke glede na dosežene rezultate pri delu in na osnovi sporazumov oziroma pravilnikov o delitvi osebnih dohodkov. Ta določila pridejo v poštev, kadar TOZD izkazuje izgubo kot v primeru, da posamezna TOZD ali DSSS niso poravnale svojih obveznosti iz DUR. Vsako drugo prizadevanje za izenačevanje OD ne glede na poslovne rezultate TOZD ali DSSS pa mislim, da za zdravo poslovanje ni primerno, saj poznamo posledice uravnailovke OD tako med posameznimi delavci organizacijskih enot ali med organizacijskimi enotami, pa tudi med TOZD oziroma katerim lahko pripišemo v veliki meri slabše rezultate. Resnica je, da je akumulativnost dela programa precizne mehanike predvsem boljša kot je povprečna akumulativnost ostalih proizvodnih programov v naši DO, vendar to še ne pomeni izjemno ugoden položaj na tržišču. Mi proizvajamo določene proizvode v drugih TOZD, ki imajo pravzaprav enak položaj, pa tega ne izkoristijo.

3. Pravgotovo se delo na razvojno programski usmeritvi (RPU) za nas vse v Agisu šele začena. Do sedaj so to delali drugi oziroma smo sodelovali v kolikor je bilo potrebno posredovati ustrezne podatke izvajalcem nalog. Izvrševanje posameznih nalog, ki izhajajo iz ugotovitev RPU, bo zahtevalo zelo veliko prizadevanj in pripravljenosti slehernega člana kolektiva. Predvsem pa moramo nujno preprečiti vračanje vseh razprav na začetek in sejanje splošnega dvoma v primernost predlaganih rešitev od tistih, ki jim je sedanja situacija po godu. Ob takih, za nas značilnih dolgovernih diskusijah se po navadi zamegli odgovornost. Ceno za takšno neodgovornost pa kot običajno plača celoten kolektiv.

4. V prihodnjem letu lahko pričakujemo nadaljnje zaostrovanje pogojev gospodarjenja. Predvsem bodo izrazita obremenitev dohodka obresti za kratkoročne kredite, zato bomo morali skrajno pazljivo in gospodarno ravnati z nalogami. Pravtako lahko v prihodnjem letu pričakujemo preobrat na tržišču in upravičeno lahko pričakujemo, da bomo težje kot doslej prodajali svoje izdelke. Vse to bo zahtevalo drugačen pristop v politiki plasmaja naših izdelkov. Predvsem bomo morali popraviti zelo slab vtis, ki ga imamo kot dobavitelji pri naših kupcih. Ta vtis bomo popravili s primernimi cenami in predvsem s spoštovanjem dobavnih rokov in s kvaliteto naših izdelkov. V prihodnjem letu bomo v okviru realizacije RPU morali sprejeti nekatere organizacijske spremem-

be, pri tem mislim predvsem na zmanjšanje števila TOZD in tehnološko zaokroževanje TOZD na eni strani. Na drugi strani pa bo moral v polni meri začeti delovati informacijski sistem in operativna organizacija proizvodnje.

5. Poleg teh sprememb je skrajni čas, da dokončno spremenimo osnove in merila delitve osebnih dohodkov, zato bo moral priti v javno razpravo in kasneje na referendum malo popravljen osnutek samoupravnega sporazuma o enotnih merilih delitve dohodka, čistega dohodka in osebnih dohodkov v DO Agis.

6. O tem vprašanju smo si v zadnjem času nabrali, žal, nekoliko neprijetnih izkušenj. Vendar bi bilo dobro, če bi o teh izkušnjah spregovorili na primer predsednik odbora samoupravne delavske kontrole DO, predsednik skupne disciplinske komisije, itd. Mislim pa, da so ne glede na določila pravilnika o delovnih razmerjih za nekatere vrste kršitev delovnih dolžnosti primerni disciplinski ukrepi, za druge pa mislim, da ne more obstajati drugačen ukrep kot trajna zamenjava delavca, ki svoje odgovorno delo neodgovorno opravlja.

7. Sem za enakopravnost, in sicer: proizvesti čim več kvalitetnih izdelkov. Pravgotovo pa je popolnoma napačno to, da pri nas plačujemo tudi izmet. V najkrajšem času je treba ustrezno spremeniti samoupravne akte ali pa sprejeti poseben pravilnik o normah v vsaki TOZD.

Kar pa se tiče kvalitete dela v režijskih službah, pa najde-

mo praktično vse odgovore v osnutku SaS o delitvi dohodka, čistega dohodka in osebnih dohodkov, ki je na referendumu v treh TOZD žal propadel. Nikakor pa mi ni razumljivo to, da je propadel ravno v proizvodnih TOZD, ki tudi sicer niso v najboljšem ekonomskem položaju, in da se je večina delavcev pustila prepričati za glasovanje proti, kar ta SaS zaostrojuje odgovornost delavcev v režijskih službah in neprimerno bolj povezuje njihove osebne dohodke z rezultati dela, ažurnostjo, kvaliteto njihovega dela in s poslovnimi rezultati TOZD in DO.

8. Osnovni predlog ni samo solidarnostno delo režijcev v proizvodnji, ampak vseh delavcev naše delovne organizacije, tako da bi poizvedli čim več. Pozneje pa smo lahko ugotovili, da so to solidarnostno delo opravljali samo režijci, in še to v izrazito majhnem številu. Reči pa moram, da nisem za takšne »horuk« akcije, ker so ob dobrem delu vsakega delavca na svojem delovnem mestu nepotrebne, kajti, če bi vsi dobro opravili svoje delo, bi bil pravočasno mate-

rial, vso blago bi bilo prodano, pa tudi proizvodnja bi lahko bila vsaj za 30 % višja. V tem primeru ne bi bilo potrebno nobeno solidarnostno delo. Zaradi nedoslednega dela pa je seveda tu in tam, čeprav se nam to odgaja vsak mesec. Potem pa moramo v kratkem času opraviti tisto delo, ki ga nismo znali opraviti skozi ves mesec, in v takih primerih je seveda dobrodošla pomoč režijskih delavcev v proizvodnji. Ker je bil odziv teh delavcev tako slab, smo se na koncu odločili, da bomo ob uporabi zakona o delovnih razmerjih premeščali režijske delavce v proizvodnjo z začasno odločbo.

9. Vsem članom kolektiva želim ob koncu leta poleg obilo sreče v prihodnjem letu še več zadovoljstva pri delu v naši DO in da bi bili naši rezultati takšni, da bi nam omogočali vsaj malo izboljšanje skupnega in osebnega standarda. Predvsem pa želim, da bi bile takšne in podobne pripombe na naše delo in poslovanje kot sem jih moral povedati v predhodnih odgovorih, ob koncu prihodnjega leta nepotrebni.

Zaključek

Pred bralcem so torej odgovori na ista vprašanja različnih profilov delavcev. Sami si boste lahko poiskali rdečo nit, ki povezuje v celoto te odgovore. To vam najbrž ne bo težko, ker iz vseh veje ugotovitev, da tako kot delamo sedaj, ne gre več naprej. Morali bomo korenito spremeniti naš odnos do dela in družbenih sredstev. To tudi ne bi bilo pretežko. Poskušajmo biti tudi v službi kot doma. To pa pomeni, da bi bili skrbni, varčni, preudarni, delovni ... Skratka, bili bi dobri gospodarji. M

Prizadevanja za boljše delovne rezultate

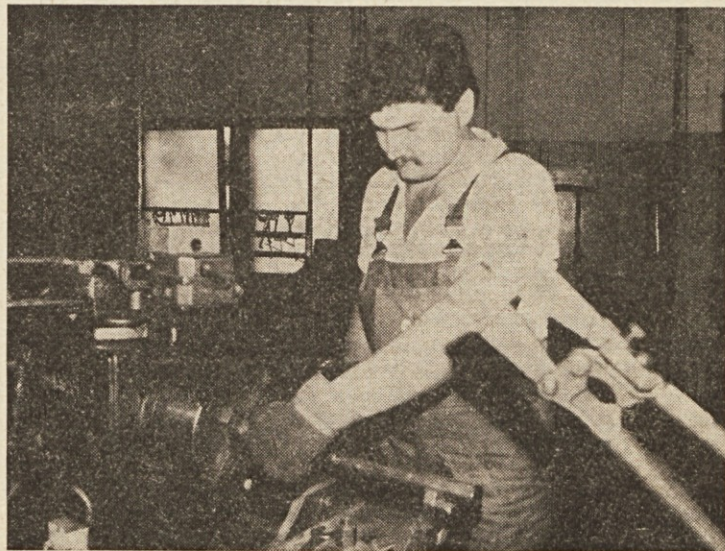
Raziskava dinamično obremenjenih vzmeti

TOZD Vzmetarna se s svojim proizvodnim programom uveljavlja vse bolj kot proizvajalec zahtevnih vzmeti. V zadnjih letih se je celotno delo TOZD dvignilo na občutno višjo strokovno raven. K temu je pripomogla tudi izdaja strokovnega priročnika »Projektiranje in konstruiranje vzmeti«. Priročnik je bil delavcem naše DO v eni prejšnjih številkih že predstavljen.

Doseženo znanje pa ni dovolj, da bi lahko proizvodni program, ki smo si ga zastavili, razvijali še naprej. Tudi na področju vzmetarstva smo priča nenehnemu tehničnemu napredku in novim dosežkom znanosti. Potrebno je med drugim preizkušanje in kontrola kvalitete naših proizvodov z vidika vzdržljivosti in funkcionalnosti ali z drugo besedo — potrebno je laboratorijsko delo.

Dinamično obremenjene vzmeti zavzemajo med temi vzmetmi pomembno mesto. Da bi lahko natančno določili življenjsko dobo oz. vzdržljivost teh vzmeti, smo morali izdelati simulator — napravo, v kateri vzmet dela pod istimi pogoji, kot pozneje v napravi za katero je bila konstruirana.

Naprava v TOZD Vzmetarna je spuščena v pogon v sredini meseca novembra in ima za sabo že prve milijone nihajev. Na videz malo pomemben dogodek predstavlja začetek nove dobe. To je novega pristopa k proizvodnji vzmeti. Tej napravi bo kmalu sledila še druga in vsaka od njih bo pripomogla, da bo kos kruha, ki si ga režemo na našem tržišču večji. A. R.



Navijanje vzmeti zahteva veliko moči in znanja ter spretnosti, tega pa delavcem v TOZD Vzmetarna nikoli ne zmanjka

najboljše delavce TOZD in DSSS

Martina IVANČIČ, delavka v skladišču gotovih izdelkov v TOZD Komerciala, se je rodila leta 1931 v Cirkulanah. V Agisu je zaposlena že več kot dve stoletji.

— **Kako ocenjujete vaše delo pred dvajsetimi leti in danes?**

»Moja delovna pot v Agisu se je začela v lakirnici TOZD TAP. Delo je bilo zelo težko in za žensko vse prej kot primerno. Dosti dela smo morali opraviti ročno v skrajno neprimernih delovnih pogojih. Od tu sem bila premeščena na sicer nekoliko lažje delovno mesto k »Avenikom«, to je v livarni oddelek, kjer delavci čistijo odlitke. Tu smo bili zelo enakomerno zaposleni, tako da so nas od tu po potrebi posojali v skladišče. Lahko bi rekla, da je tu pravzaprav začelo moje delo v skladišču, ki traja še danes.«

— **V kakšnih pogojih ste delali v skladišču takrat in danes?**

»V starem skladišču gotovih izdelkov so bili delovni pogoji izjemno slabi. Sama stavba je bila skrajno neprimerna za skladišče. Zaradi ogromnih zalog nismo imeli pregleda nad stanjem v skladišču. Takrat ni bilo primerne embalaže, tako da smo vse nosili v košarah (korpah). Leseni zaboji, v katere smo pakirali izdelke, so polni tehtali tudi po sto in več kilogramov in s takšnimi je bilo treba manipulirati (nakladati, razkladati) in to vse ročno, ker viličarjev še nismo imeli. Z novim SGI smo delavci, ki delamo tu, veliko pridobili. Delovni pogoji so se bistveno izboljšali. Ob vsem tem pa je tudi res, da je delo v skladišču še vedno dokaj težko. Med ostalim tudi zato, ker smo delavci v SGI izpostavljeni v veliki meri vremenskim nepravilnostim, ker se nakladanje opravlja na ploščadi pred skladiščem, pa tudi veliko izdelkov (glušniki, rezervoarji) imamo skladiščne na prostem. Žal pa moram ob tem ugotoviti, da nas v skladišču v glavnem zebe. Vzdrževanje nam je zaklenilo radiatorje, tako da si jih ne moremo odpreti. Zračna zaveza, ki jo je zmontiralo nad vhodna vrata, da bi preprečevala vdor hladnega zraka v skladišče, pa ne funkcionira. Ne vem koliko milijonov je to stalo, vem pa to, da so bili vrženi v stran. Bilo bi mnogo boljše, če bi delavcem v skladišču za ta denar kupili topla oblačila.

— **Kako bi ocenili organizacijo dela v vaši TOZD?**

»Delo v našem skladišču bi bilo veliko znosnejše, če bi

bilo tako organizirano, da bi potekalo skozi ves mesec enakomerno. Enostavno ne morem razumeti, zakaj je zadnje dni v mesecu prava norišnica. Zadnje ure v mesecu bi morali odpremiti vse tisto, kar je ležalo po štirinajst in več dni kje po kotih. Vedno enako se jačne konec meseca pravi cirkus, in to pogojuje slabo voljo med zaposlenimi, to pa se dalje odraža na kvaliteti opravljenega dela. Je to potrebno? Ne vem!«

— **Kaj menite o nagrajevanju po delu?**

»Nagrajevanje po delu, kaj je to? Jaz vem le to, da moramo delavci trdo delati za zelo skromne OD. Šli smo tako daleč, da smo se med seboj ocenjevali, kar je med delavce vneslo nemir in sovraštvo. To smo opustili. Ali iščemo kaj novega, ne vem. Nekaj bomo morali storiti, kar bo približalo zdajšnje nemogoče stanje korak bliže k dejanskemu nagrajevanju po delu.«

— **Kako ocenjujete pad življenjskega standarda predvsem delavcev z nizkimi OD?**

»Standard delavcev je na izjemno nizkem nivoju. Cene življenjsko pomembnih artiklov dnevno naraščajo, osebni dohodki pa tako ali tako dobro vemo kje so. Se posebej to velja za nas delavce v Agisu. Mislim, da nas večina delavcev težko preživi mesec, predvsem tisti, ki živimo samo od plače. Težko je zadovoljiti vse družbene zahteve in nato še nahraniti družino. Ob tem pa moramo seveda ugotoviti, da tisti, ki to resnično težko zmorejo, redno izpolnjujejo družbene obveznosti, kar pa ne moremo reči za vse tiste, ki bi to lahko brez težav storili, pa niso ...«

— **Kaj je po vaše tisto, kar bi nas v Agisu rešilo iz stanja v kakršnem smo?**

»Kaj bi lahko Agis rešilo iz takšnega stanja, to je zame pretežno vprašanje. Prepričana sem, da rešitev je, le poiskati jo je treba.

Jaz vem le to, da se vse čisti vedno od zgoraj navzdol. Ste videli kdaj katero gospodinjstvo, ki bi čistila stopnice od spodaj navzgor in ne od zgoraj navzdol. Iz tega bi se morali marsikaj naučiti. Pri nas še vedno za vse napake krivimo le delavce.«

— **Ob koncu najinega razgovora mi zaupajte še kakšno skrito željo.**

»Moja velika želja je, da bi se mi vsaj sedaj pred upokojitvijo malo povišal OD, da bi lahko vsaj nekaj ur v penziji dostojno živela. Bojim pa se, da bo želja ostala le želja.«

Marija REIHSS se je rodila leta 1951 v Ptuj. V Agisu, TOZD Precizna mehanika je zaposlena kot monter na tekočem traku od 1969. leta.

— **Kako ocenjujete delo prej in danes?**

»Kljub temu, da delam šele petnajst let lahko zagotovim, da se je marsikaj obrnilo na bolje.«

— **Delovni pogoji so v več primerih vzrok za nezadovoljstvo, s tem pa za slabše delo. Kako je to pri vas?**

»Delovni pogoji so v naši TOZD dokaj dobri. Res pa je, da že samo delo na traku zahteva izjemno zbranost delavca vseh osem ur. K vsemu pa »pripomorejo« še zelo visoke norme.«

— **Lahko govorimo o nagrajevanju po delu v naši DO?**

»Nagrajevanje po delu je v neposredni proizvodnji še vedno tuje. Mnogo predolgo že

— **Kaj menite o nagradi, ki ste jo prejeli kot najboljša delavka TOZD?**

»Mirno lahko trdim, da mi je denar, ki sem ga prejela kot nagrado, prej breme kot pa nagrada. Bilo bi mnogo boljše, če bi se podeljevale plakete brez denarne nagrade. Denar namreč še vedno pri nekaterih vzbuja zavist. Za mene pa je velika nagrada že to, da sem sploh zaposlena in da sem pri delu uspešna.«

— **Mi lahko ob koncu najinega razgovora zaupate vaše želje.**

»Da bi nam še naprej uspelo premagovati delovne pa tudi osebne težave. Seveda si vsi želimo, da bi imeli veliko dela. Če bo delo, bo vse ostalo.«

Franc CVETKO, rojen 1951. leta v Rucmancih pri Ormožu. V Agisu je zaposlen že štirinajst let.



MARTINA IVANČIČ



MARIJA REIHSS

uskklajujemo nagrajevanje v DO. Rezultati so vedno isti. Osebnostne dohodke prejemamo pač takšne kot so. Vem pa, da so daleč od tistih, ki si jih delavci dejansko zaslužimo.«

— **Kaj menite o nenehnem padanju življenjskega standarda?**

»Najbrž ni nobena skrivnost če rečem, da je danes že prava umetnost preživeti mesec z delavsko plačo. Večkrat moram premisliti, kako obrneš dinar.«

— **Kaj je po vaše tisto, kar bi nas rešilo iz stanja, takšnega kot se Agis nahaja?**

»Edina rešitev je v tem, da vsakdo opravi čimbolj kvalitetno svoje delo.«

— **Kaj meniš o delovnih pogojih takrat, ko si začel delati in danes?**

»Delo je delo. Ne vidim kakšnih posebnih izboljšav delovnih pogojev. Delati smo morali prej in tako je danes, s to razliko, da so danes norme dosti ostreje postavljene.«

— **Veliko govorimo o nagrajevanju po delu. Kaj ti misliš, smo blizu tega?**

»O nagrajevanju po delu še zdaleč ne moremo govoriti. Vsaj v Agisu ne.«

— **Življenjski standard delavcev je ogrožen že do kritične meje. Kaj storiti, da bi zavrnili tako hiter pad življenjskega standarda?**



FRANC CVETKO

»Res je, življenjski standard delavcev zelo hitro pada. Rešitev problema je v tem, da bi uspeli uveljaviti nagrajevanje po delu. Socialna podpora ne rešuje življenjskega standarda zaposlenih. Plačilo za opravljeno delo mora biti takšno, da zagotavlja normalno življenje. Zavedati se moramo, da le pravilno nagrajevanje po delu stimulira več in boljše delo.«

— Kako ocenjuješ disciplino v vaši TOZD?

»Disciplina je pri nas takšna kot pač je disciplina v Agisu.«

— Kaj je tisto, kar bi nas rešilo iz težav, v katerih se nahaja naša DO?

»Agis, pa ne samo Agis, bi rešilo iz težav le to, da bi vsakdo dosledno in po najboljših močeh opravil svoje delo. Le delo daje novo vrednost.«

— Mi lahko zaupate vaše želje?

»Boljši delovni pogoji, več dela, s tem bo tudi najbrž več dohodka in osebnega dohodka. To pa je najbrž želja nas vseh.«

Mira KLARIČ, vodja knjigovodstva za TOZD Velika oprema. V naši delovni organizaciji zaposlena že od leta 1957.

— V DO ste zaposleni že več kot četrt stoletja. Doživeli ste že veliko dobrega, pa najbrž tudi hudega v razvoju

DO. Vam je priznanje »Najboljši delavec TOZD — DSSS« prvo, ki ste ga v vseh teh letih dela prejeli?

»To priznanje, ki sem ga letos sprejela, je drugo tovrstno priznanje v vseh letih dela.«

— Kako ocenjujete izbiro najboljšega delavca TOZD in DSSS. Se vam zdi, da bi ta akcija mogla teči kako drugače?

»Mislim, da bi morali izbrati najboljše delavce v manjših sredinah. Prepričana sem, da bi lažje prišli do resnično najboljšega delavca. Tako pa se zgodi, da v kakšni večji TOZD lahko prizadeven in priden delavec nikoli ne pride na vrsto, ker ga nihče ne opazi.«

— Kako ste vi osebno sprejeli to priznanje?

»Mislim, da je tudi v DSSS veliko delavk in delavcev, ki bi si to priznanje enako zaslužilo kot jaz. Vsako priznanje človeka obvezuje, tako tudi to. Sprejela sem to kot nagrado. Drugače v bistvu tako ne morem delati kot sem doslej.«

— In kakšne so vaše želje ob Novem letu?

»Najprej bi se rada zahvalila sodelavcem za izrečeno priznanje, ob novem letu pa želim vsem vse najboljše in še veliko delovnih uspehov.«

M



MIRA KLARIČ

PODELJENA PRIZNANJA INOVATORJEM

INVENTIVNA DEJAVNOST, GONILO NAPREDKA

Na proslavi v počastitev Dneva republike, ki je bila v sredo, 28. novembra, so bila podeljena priznanja inovatorjem, katerih predlogi so bili v proizvodnji realizirani. Inventivna dejavnost je glede na gospodarsko situacijo v kakršni se naša delovna organizacija nahaja, še kako pomembna. Kljub temu, da letos že planiramo za 10 milijonov gospodarskih koristi od osvojenih inventivnih predlogov in da število prijav zopet narašča, moramo podvzeti vse ukrepe, da inventivna dejavnost še bolj zaživi. Da bi dosegli ta cilj, je potrebno angažirati družbeno politične organizacije, predvsem pa sindikat kot množično delavsko organizacijo, da v čim večji meri vspodbuja inventivnost v

v svojih sredinah. Pri tem je tudi dolžnost samoupravnih organov, da hitreje in bolj učinkovito rešujejo prispele predloge.

Letos sta bili prvič podeljeni priznanji sodelavcem izven delovne organizacije. Komisija za MID je na 10. redni seji dne 27. 9. 1984 razpravljala o predlogu za podelitev priznanja Srednji kovinarski, strojni in metalurški šoli Maribor in sprejela sklep, da se podelita priznanji tov. Jožetu Zamudu, vodji kolektiva delavnice I navedene šole, in celotnemu kolektivu delavnice I za uspešno izvajanje del in pomoč organiziranja procesa izdelave naprave za 100 % kontrolo zavornih valjev za TOZD Kovinska obdelava. Avtor in konstruktor naprave je tov. Albin Štumberger, štipendist naše delovne organizacije na VTS v Mariboru.

Inovatorji iz naše DO, ki so prejeli priznanja za realizirane predloge, pa so iz naslednjih TOZD:

AVTOOPREMA: Zvonko Petek, Štefan Juričinec, Jože Vidovič, Mladen Vuk, Franc Peklar, Franc Lacko, Marjan Veršič in Martin Štrafela.

PRECIZNA MEHANIKA: Vekoslav Hostnik, Branko Rašl, Anton Horvat in Vlado Matjašič.

ORODJARNA: Jože Fridauer, Mirko Lačen, Franc Žitnik in Alojz Nadižar.

VZMETARNA: Janez Pičenko in Stanko Bračič.

VZDRŽEVANJE: Zvonko Kaučevič.

VELIKA OPREMA: Franc Cvetko.

KOVINSKA OBDELAVA: Ivan Kostanjevec.

KOMERCIALA: Jože Krajnc.

DSSS: Vlado Mlinarič in Milutin Novaković.

Prejemnikom priznanj iskreno čestitamo!

Dušan Žnidarič

Naša prizadevanja

Razstava „Z znanjem v boju za življenje družine“

V dneh od 22. do 28. novembra letos je bila v Srednješolskem centru v Ptuj razstava »V boju proti alkoholizmu« pod geslom »Z znanjem v boj za življenje družine«. Pobudnik in pokrovitelj razstave je bil Občinski koordinacijski odbor za boj proti alkoholizmu v sodelovanju z občinskim odborom Rdečega križa Slovenije. S svojimi prispevki so na lepo urejenih panojih sodelovali:

Bolnišnica Ormož, dijaki srednješolci, Klub zdravljenih alkoholikov Ptuj in posebej naša Agisova skupina C Kluba zdravljenih alkoholikov Ptuj, Občinski odbor Rdečega križa, Občinski svet za vzgojo in preventivo v cestnem prometu ter Center za socialno delo. Poleg panojev, kjer so bile v besedi in sliki prikazane posledice alkoholizma in vinjenosti na delu, cesti in v družini ter načini zdravljenja alkoholne odvisnosti, so bile obiskovalcem na voljo še strokovne knjige s tega področja, razstavljeni so bili tudi izdelki zdravljenecv iz Ormoža, na monitorju so vrteli film s to tematiko in po zvočnikih predvajali obširno predstavitev zdravljenja alkoholika iz Ormoža.

Za vse, ki si razstave niste ogledali, naj zapišem še tole. Našo skupino iz AGIS-a je ob privlačnih karikaturah z jedrnati teksti orisala pot alkoholika v delovni organizaciji pred zdravljenjem in uspešno rehabilitacijo med zdravljenjem v klubu. Zdravljenje v bolnišnici so prikazali prav tako v karikaturi terapevti iz bolnišnice Ormož. Srednješolci pa so zelo zanimivo v sliki orisali preživljanje prostega časa.

Tudi Protituberkolozni dispanzer se je z dvema karikatura priklojučil s prispevkom v boju proti nikotinomaniji. Ostali razstavljalci pa so razstavljali le propagandni material. Ne smem pa izpustiti najboljše del razstave, ki ga je pripravil celotni Klub zdravljenih alkoholikov v Ptuj in je s panoja bila razvidna vsa široka dejavnost v klubu in izven njega v smeri zdravljenja in osveščanja zdravljenecv in družbe o alkoholizmu.

V petek 23. novembra se je prav tako v Srednješolskem centru odvijala tudi okrogla miza o prevenciji alkoholizma, v kateri sta bila moderatorja dipl. psiholog prof. Šinko iz Ormoža in vodja bolnišnice Ormož magister Marjan Pregl. Vse je posnel tudi radio Ptuj in predvajal svojim poslušalcem. Prav tako je tudi ptujski Tednik spremljal priprave in razstavo z več prispevki.

To bi naj bil prispevek Ptuja v mesecu boja proti alkoholizmu in kot kaže, smo izbrali zanimivo obliko. Razstave bodo sedaj vsake štiri leta. Morda bo na prihodnji tudi večji odziv delovnih organizacij, delavcev, vodilnih delavcev in vseh, ki se s tem ukvarjajo pri rednem delu.

R.. B.

RAZVOJNO PROGRAMSKA

V prejšnji številki našega glasila smo v kratkem predstavili razvojno raziskovalno nalogo RAZVOJNO PROGRAMSKA USMERITEV DO AGIS. Danes pa začenjamo objavo posameznih prispevkov, katerih namen je ocena, predlogi ukrepov in vpliv racionalizacij na različnih področjih. Za začetek smo izbrali OCENO STANJA TEHNOLOGIJE IN ORGANIZACIJE PROIZVODNJE V LIVARNI IN KALILNICI, avtorja dr. Alojza Križmana.

LIVARNA

V livarni proizvajajo letno ca. 120 ton ulitkov iz aluminijevih zlitin (T. AlSi12 in T. AlSi10 Mg) po postopku tlačnega litja, ca. 110 ton ulitkov iz aluminijeve zlitine K. AlSi6Cu2 po postopku kokilnega litja ter ca. 120 ton ulitkov iz cinkove zlitine T. ZnAl4Cu1. Pretežno se izdelujejo ulitki, ki se vgrajujejo v Agisove izdelke, v zelo majhnem deležu pa je zastopana direktna prodaja ulitkov. Neposredno v proizvodnji ulitkov. Neposredno v proizvodnji ulitkov. Od katerih jih 24 nima nikakršne kvalifikacije in so le priučeni na delo (PK). Od ostalih zaposlenih v neposredni proizvodnji imata 2 delavca kvalifikacijo (KV), 1 delavec visoko kvalifikacijo (VKV) ter 1 delavec srednje izobrazbo. Asortiment izdelkov je naslednji:

- **teža ulitkov**
- do 0,2 kg 60 %
- od 0,2 do 0,5 kg 20 %
- od 0,5 do 1 kg 20 %
- **stopnja zahtevnosti**
- manj zahtevni 40 %
- zahtevni 30 %
- zelo zahtevni 30 %
- **proizvodnja je izključno serijska**
- najnižja serija: 1000 ulitkov na leto za Al zlitine
- 2000 ulitkov na leto za Zn zlitine
- najvišja serija: 100.000 ulitkov na leto za Al zlitine
- 150.000 ulitkov na leto za Zn zlitine

Za število pozicij nisem dobil podatka. Ocenjujem, da je letno v programu proizvodnje med 50 do 100 različnih ulitkov. Smatram, da so serije za tlačno litje relativno nizke ter istočasno asortiment preširok. Potrebno bi bilo zožiti število pozicij ter zagotoviti višje serije, kar bi zagotovilo racionalnejšo proizvodnjo (manj pogoste menjave orodja, večjo vzdržljivost orodij, enakomernejšo kvaliteto, večjo stopnjo avtomatizacije v fazi litja ter čiščenja ulitkov).

Pozitivno ocenjujem unifikacijo na področju števila zlitin. S tem, da so na področju tlačnega litja aluminijevih zlitin v programu zadržali le zlitini T. AlSi12 (brez možnosti izločevalnega utrjanja) in T. AlSi10 Mg (z možnostjo izločevalnega utrjanja) je prav

gotovo storjen določen korak k racionalnejši organizaciji proizvodnje. Enako velja za kokilno litje aluminijevih zlitin ter za tlačno litje Zn zlitin. Pri unifikaciji zlitin je absolutno potrebno vztrajati tudi pri nadaljnjem načrtovanju proizvodnje.

Dobavitelj surovin za proizvodnjo ulitkov iz Al zlitin je pretežno TGA Kidričevo v obliki blokov primarnih zlitin. Pošiljki blokov je priložen le atest o kemijski sestavi. V Agisu na vhodnem materialu ne izvršijo nikakršne kontrole. Za zagotovitev kvalitetne proizvodnje ulitkov, predvsem za zagotovitev enakomernosti v kvaliteti bi bilo nujno vršiti naslednje kontrole:

- kemijska sestava (kemijska analiza),
- mehanske lastnosti (BH; (BH; Rm; Rp0,2 in A5),
- struktura (metalografija).

Po izjavah so s kvaliteto vhodne surovine iz TGA Kidričevo sicer zadovoljni, v manjši meri pa to velja za ostale dobavitelje, predvsem pa za dobavitelje sekundarnih livnih zlitin.

Cinkove zlitine dobavlja Zorka Sabac in Zletovo. Kvaliteta je zadovoljiva. V zvezi z vhodno kontrolo veljajo enaki zaključki kot pri aluminijevih zlitinah.

Taljenje blokov in krožnega materiala vršijo sedaj izključno v vzdrževalnih (livnih) pečeh. Takšen način dela ne zagotavlja kvalitete ter zmanjšuje izkoriščenost strojev za tlačno litje. V obratu imajo sicer instalirano predtalilno peč lončne izvedbe tipa »MORGAN«, ki pa ni aktivirana. Ta agregat, ki je ogrevan s kurilnim oljem, ima talilno vsebnost 150 kg Al zlitin. Talilni lonci so iz grafita. Čeprav ta agregat ne predstavlja tehnološko in stroškovno optimalne variante, pa je kljub temu v celoti uporaben. Aktiviranje tega agregata bi bilo nujno iz naslednjih vzrokov:

- centralna priprava litine ob sočasnem taljenju primarnih blokov in krožnega materiala zagotavlja enakomerno kvaliteto litine,

- po izdelavi šarže bi bila možna kontrola litine (kemijska analiza, naplinjenost, krčenje, livnost, prelom). Te kontrole danes ni in bi jo v obratu bilo potrebno obvezno uvesti,

- čiščenje taline s solmi je smiselno le v centralnem agregatu,

- sprostitve kapacitet vzdrževalnih (livnih) peči bi zagotavljalo večjo izkoriščenost strojev za tlačno litje (pridobili bi učinkovito vsaj 1 uro na stroj in izmeno).

Krožni material, ki se vrača iz faz čiščenja ulitkov ter nadaljnjih faz mehanske obdelave ulitkov, bi bilo potrebno strogo ločiti z označitvijo zabojev po zlitinah ter z največjo pazljivostjo zagotoviti, da ne bi prišlo do mešanja. Danes to ni slučaj, kar prav gotovo vpliva na kvaliteto ulitkov ter tudi na izmet. Zaradi prisotnosti Fe delcev v krožnem materialu bi moralo biti zagotovljeno taljenje v centralnem predtalilnem agregatu. Današnji način dela, ko se krožni material tali v vzdrževalnih (livnih) pečeh ima prav gotovo za posledico odstopanja v kemijski sestavi ulitkov.

Tlačno litje aluminijevih zlitin se vrši na 4 strojih s horizontalno hladno komoro sile 1200 do 3000 kN. Stroji so proizvod italijanske firme TRIULZI. Zadnji stroj je bil nabavljen 1978 leta, ostali so starejši. Tehnološko stroji zastajajo za ca. 10 let za razvojem v svetu. Nalivanje se vrši ročno z zajemanjem litine in vzdrževalne (livne) peči. Za doseganje višje storilnosti ter enakomerne kvalitete bi bilo potrebno pričeti z uvajanjem naslednjih elementov:

- po odvzemu iz orodja naj livar ulitke polaag ob stroju na hladno mizo,

- avtomatsko doziranje litine,

- avtomatsko mazanje tlačnega bata,

- avtomatsko mazanje forme,

- tempiranje forme,

- robotizacija odvzema ulitka iz orodja.

V opazovanem obdobju sem ugotovil skrajno neracionalnost v organizaciji proizvodnje. Livar po odvzemu ulitka iz orodja, le-tega odvrže na tla. Nato delavka te ulitke pobira ter stavlja v kovinsko posodo. Posodo občasno strese v zaboje. Nato se zaboji z ulitki z dviznim vozičkom prepelejo do mesta, kjer se vrši odlom oziroma odrez elementov livnega sistema. Po tej operaciji se ulitki ponovno stavljaajo v zaboje ter prevajajo do naslednje faze t.j. odstranjevanje srha (ročno s piljenjem oziroma ročno z brušenjem). Predlagam, da takoj razmislite o racionalizaciji proizvodnje, ki bi zahtevala le neznatne stroške:

- po odvzemu iz orodja naj livar ulitke polaga ob stroju na hladilno mizo,

- odlom oz. odrez elementov livnega sistema naj se vrši z odvzemom ulitkov s hladilne mize takoj ob stroju,

- po tej operaciji naj na istem mestu sledi odstranjevanje srha.

Prav tako predlagam, da razmislite o načinu spremembe odstranjevanja srha. Današnji ročen način zahteva veliko časa ter dviguje stroške proizvodnje. Z obreznimi stiskalnicami bi lahko te čase bistveno skrajšali.

Gretje orodja z enostavnimi plinskimi gorilci je sicer najcenejše, vendar ne zagotavlja enakomernosti pregretja, kar ima prav gotovo za posledico nižjo vzdržljivost zahtevnih in izredno dragih kovinskih form za litje. Ob tem, ko vrednost orodja znaša tudi do 1,5 milijona din, bo potrebno načinu pregretja orodja posvetiti veliko več pozornosti. Tempiranje forme bi ta problem reševalo optimalno. Po navedbah je vzdržljivost orodja pri litju aluminijevih zlitin med 60.000 do 70.000 ulitkov. V razvitem svetu dosegajo na področju tlačnega litja aluminijevih zlitin že vzdržljivosti med 120.000 do 150.000 ulitkov. Orodje predstavlja pri tlačnem litju enega osnovnih kalkulativnih faktorjev.

Dobavitelj jekel za orodja je Železarna Ravne s kvaliteto UTOP Mo 1. Vhodne kontrole za dobavljeno jeklo ni, ampak se v celoti zanesejo na ateste ŽR. Obvezno bi bilo izvršiti vsaj meritve trdote ter občasne kontrole kemijske sestave. Izdelava orodij se vrši izključno v lastni orodjarni. Termična obdelava manjših orodij v lastni kalilnici, večjih orodij pa v TAM-u. Po termični obdelavi se izvrši kontrola trdote HRC. Med posameznimi serijami proizvodnje (po uporabi) se orodje ne kontrolira niti mersko, niti trdota. Obvezno bi bilo po uporabi izvršiti osnovno kontrolo orodja, kar bi v veliki meri omogočilo preventivna popravila orodij. Pri tlačnih batih bi sedanje materiale morali zamenjati z bati iz CuNiBe zlitine, ki zagotavljajo trikrat daljšo življenjsko dobo v primerjavi z UTOP Mo1, pri čemer se bistveno poveča tudi življenjska doba polnilne puše.

Vzdrževalne (livne) peči so jaškaste izvedbe z grafitnimi lonci ter z indirektnim elektrouporovnim ogrevanjem. Takšne peči so sicer zaradi enostavnosti konstrukcijske izvedbe enostavne z vzdrževalnega vidika, imajo pa predvsem dve osnovni slabosti:

- izredno visoke porabe energije (po primarnjalnih podatkih s podobnimi komornimi pečmi celo za faktor 5 večjo porabo energije),

- grafitni lonec, ki ga je potrebno občasno menjati, predstavlja dokaj visoko stroškovno postavko.

USMERITEV DO AGIS

Zaradi tega bo potrebno ob vse dražji energiji postopoma razmišljati o zamenjavi teh agregatov. Litina v vzdrževalni peči se občasno degazira s tabletiranimi odplinjevalci. Vendar sem v opazovanem obdobju videl, da vršijo to brez uporabe potopnega zvona tako, da je efekt degazacije vprašljiv. Zaradi neurejenega odsesavanja ter nizkega objekta se degazaciji in prečiščenju litine izogibajo. Vse vzdrževalne (livne) peči bi bilo potrebno opremiti z napami za odsesavanje produktov močno škodljivih. Enako velja tudi za odsesavanje produktov izparevanja maziv pri mazanju injekcijskega bata ter kovinske forme na stroju za litje. Sedanji pogoji dela so zaradi neresenega odsesavanja ob nizki višini objekta nesprejemljivi.

Kontrola temperature litine v vzdrževalni peči je izvedena tov NiCr-Ni na zunanji strani grafitnega lonca. Takšen način regulacije ne zagotavlja absolutnih vrednosti izmerjene temperature, zaradi tega bi bilo nujno potrebno enkrat dnevno izvršiti absolutno meritev temperature s potopnim pirometrom ter korekcije v nastavljeni regulaciji.

Izmet pri litju znaša povprečno 18 %. Tako visok izmet je nesprejemljiv, saj podobne livarne v Sloveniji delajo z izmetom le 5 %, v razvitem svetu pa 2 do 3 %. Osnovni vzrok izmeta je plinska poroznost (vključki zaprtega zraka in plina).

Takšen izmet je posledica:

- previsoke vsebnosti plinov v litini (predvsem vodika). Zaradi tega bo potrebno talilniški fazi posvetiti bistveno več pozornosti kot do sedaj;

- neustrezno izvedenega livnega sistema, predvsem namestitve livne zarez in odzračevalnega sistema;

- prenizke stopnje polnitve livne komore v prvi fazi, to je v trenutku, ko zaradi polnjenja forme skokovito povišamo hitrost pomika bata.

Na izdelanih ulitkih razen vizuelne in merske kontrole ne vršijo drugih kontrol. Obvezno bi bilo občasno vključiti naslednje kontrole:

- semijska sestava,
- trdota — HB
- mehanske lastnosti (Rm; Rp0,2; A5),
- struktura (metalografija),
- rentgenska kontrola poroznosti.

Kokilno litje aluminijevih zlitin se vrši na dveh strojih firme GÖLLNER ter na stroju lastne konstrukcije. Stroja »Göllner« imata avtomatizirane osnovne operacije (odpiranje, zapiranje kokile ter po-

mik jedra). Stroja nista bila v obratovanju. Po izjavah je avtomatika teh strojev pokvarjena in bi bilo potrebno v celoti motnje odpraviti, da bi zagotovili avtomatizirani ciklus osnovnih faz. Stroj, ki je lastne konstrukcije, ima le mehanizirano odpiranje in zapiranje kokile. Kot vzdrževalne (livne) peči služijo enaki agregati kot pri stojih za tlačno litje. Zaradi tega je problematika v celoti enaka. Močno litje aluminijevih zlitin difikacije litine, ki bi za kokil morale biti nujnost, se ne vrši. Zaradi tega je kvaliteta ulitkov prav gotovo slabša kot sicer. Problematika organizacije proizvodnje, kontrole kvalitete litine in kontrole kvalitete ulitkov je enaka kot pri tlačnem litju.

Tlačno litje cinkovih zlitin se vrši na dveh strojih z vertikalno toplo komoro in avtomatiziranim doziranje litine. Stroja imata zaporno silo 1000 kN (izvedba leta 1975) in 1300 kN (izvedba leta 1978). Oba stroja sta prav tako izdelki italijanske firme TRIULZI.

Litina se prapravlja v vzdrževalni peči, ki je elektroporovno ogrevana. Priprava litine je pri cinkovih zlitinah manj problematična. Zaradi oksidacije cinka je važna le dovolj natančna kontrola temperature. Ta se vrši s potopnim pirometrom. Pri cinkovih zlitinah je zaradi nižjih temperatur proces taljenja zelo hiter tako, da najverjetneje ni večjega izpada strojnih kapacitet zaradi taljenja v vzdrževalni peči. Tudi glede vsebnosti vodika so cinkove zlitine manj problematične. Talil v DO Agis ne uporabljamo, čeprav bi zaradi manjše oksidacije cinka (izguba metala) to obvezno morali (priporočam CINKOTAL-EXOTERM Kranj v količini 1 do 2 %).

Zaradi nižjih temperatur so orodja termično manj obremenjena. Navedene so vzdržljivosti orodij do 200.000 ulitkov. Tudi ta številka je absolutno prenizka, saj dosegajo v razvitem svetu vzdržljivosti do 350.000 ulitkov. S tempiranjem orodja bi lahko vzdržljivost orodij torej še precej povišali. Prav tako bi morali tudi pri litju ulitkov iz cinkovih zlitin načrtovati avtomatsko mazanje orodij in robotizacijo odvzema ulitkov iz orodja. Glede organizacije proizvodnje veljajo enaka opažanja kot pri litju ulitkov iz aluminijevih zlitin.

Izmet pri litju cinkovih zlitin je sicer manjši (po navedbah do 10 %), vendar je tudi ta še vedno absolutno previsok. Osnovni vzrok zimeta so vključki zaprtega zraka in plina. Za znižanje izmeta veljajo enaki predlogi kot pri alumi-

nijevih zlitinah. Enako velja tudi za kontrolo kvalitete ulitkov.

Prostor, v katerem je locirana je neustrezen

- prenizek

- brez urejene prisilne ventilacije prostora.

Ker ni rešeno odsesavanje na pečeh in na strojih za litje so delovni pogoji izredno težki. Zaradi tega je storilnost prav gotovo nižja kot bi bila v ustreznem prostoru ob urejenih delovnih pogojih.

Povezave z nekaterimi nadaljnjimi fazami obdelave ulitkov so problematične:

- čiščenje srha ulitkov z vibratorji o b uporabi kemičnih vložkov je locirano ločeno v posebnem prostoru, ki pa je prenizek in premajhen. Zaradi tega je manipulacija v celoti ročna (ročno jamanje ulitkov iz zabojev, ročno vstavljanje v vibrator ter ročno priznjenje). Takšen način dela zahteva veliko časa, pri čemer so strojne napeve slabše izkoriščene;

- inpregnacija netesnih ulitkov s termoreaktivnimi smolami je prav tako locirana ločeno v posebnem neustreznem prostoru (velikost, višina), ki onemogoča mehanizirano marščenost naprav. Razen tega nipelacijo, kar znižuje izkoso kljub nameščenemu ventilacijskemu kanalu, zaradi nizkega in majhnega prostora delovni pogoji ob sproščanju zdravju škodljivih hlapov neustrezni.

Takšna dislokacija pomembnih faz proizvodnje v neustreznih prostorih, kaže na stihijski razvoj DO Agis v preteklosti. Posledice pa so v slabši izkoriščenosti opreme, nižji storilnosti in višjih stroških.

Optimalna rešitev livarne bi bila le v ustreznem novem objektu, kjer bi bile zajete vse faze proizvodnje z upoštevanjem najvažnejših elementov sodobne livrne:

- kvalitetna priprava litine,
- talilne in vzdrževalne peči s čim manjšo porabo energije ter čim nižjimi vzdrževalnimi stroški,

- avtomatizacija vseh faz litja,

- robotizacija pri manipulaciji z ulitki,

- tempiranje orodij in doseganje čim višje vzdržljivosti orodij,

- kontrole v vseh fazah proizvodnje kot osnoven element kvalitete,

- urejeni delovni pogoji.

KALILNICA

Oddelek kalnilnice je lociran v prostoru ca 7×4 m višine ca. 2,60–2,70 m. Prostor je absolutno neustrezen. Razen tega je dislociran od osnovnih uporabnikov (orodjarina, vzmetarna) tako, da so potrebni precejšnji stroški transporta. V prostoru je nameščenih 5 žarilnih peči, ki jih uporabljajo tako za kaljenje kot tudi za popuščanje. Razen tega sta v prostoru še dva manjša bazena z vodo in oljem. Vsa manipulacija je ročna tako, da so delovni pogoji precej težavni.

Peči so elektroporovno gretje ter komorne oblike. Vse peči so prisilne cirkulacije zraka tako, da so v komori temperaturne difference do 50°C, kar ne zagotavlja enakomernega pregretja ter s tem enakomernosti lastnosti. Nobeden od agregatov nima zaščitne atmosfere, kar povzroča površinsko oksidacijo izdelkov. Maksimalne možne temperature gretja so 1100°C tako, da ni možno kaljenje hitroreznih jekel ter kaljenje nekaterih legiranih orodnih jekel. Za hitroreznega jekla, nekatera visoko legirana orodna jekla ter večja orodja (zaradi ročne manipulacije) koristijo usluge kalilnice v TAM-u.

V posebnem prostoru (torej spet ločeno) imajo peč za cementacijo v trdnem mediju (uporabljajo kombinacijo oglja in BaCO₃). Tega postopka se poslužujejo zelo redko.

Celotna kontrola procesa je bazirana na merilu trdote HRc (star najmanj 30 let). Za večja orodja uporablja možnost kontrole trdote po Poldiju.

Oprema kalilnice, tehnologije, manipulacija, kontrola ter verjetno tudi znanje so na nivoju edinega aparata za ugotavljanje trdote (torej zastarela za najmanj 30 let).

Pri obsegu in asortimentu proizvodnje DO Agis je ta dejavnost prav gotovo bila močno zanemarjena, pri čemer pa najverjetneje tudi ni bilo ustrezne strokovne pomoči.

Za doseganje višje stopnje kvalitete izdelkov, višje stopnje kvalitete orodij, bo potrebno termično obdelavo urediti v celoti v ustreznih prostorih ter omogočiti uvedbo vseh sodobnih postopkov termične obdelave:

- segrevanje v pečeh z zaščitno atmosfero,
- sregrevanje v solnih kopelih,
- termalno kaljenje,
- cementacija v tekočih cementacijskih sredstvih,
- plinsko nitriranje,
- karbonitriranje,
- nikotiranje,
- površinsko kaljenje,
- izločevalno utrjevanje Al zlitin.

(Nadaljevanje na 10 s.trani)

QUO VADIS „KOVINSKA”?

(Kam greš?)

Ura je 6.15. Navsezgodaj pridem v TOZD Kovinska obdelava, da ukradem direktorju TOZD-a tov. Emilu Učakarju pol ure za pogovor o — splošno rečeno — življenju njihovega TOZD-a včeraj, danes, jutri.

— Tov. direktor, pogovor bi morda začela z obravnavo trenutne finančne (ne)uspešnosti TOZD Kovinska obdelava. Kakšne so številke?

— Ob polletju smo imeli 292 milijonov izgube — govorim seveda v starih številkah — ob 9-mesečnem obračunu pa kar 2 milijardi 225 milijonov. Obračun je bil narejen tudi po 10 mesecih, pokazal pa je še slabše rezultate — 2 milijarde 751 milijonov izgube. Zadnji obračun je tudi pokazal, da imamo kar 2,1 milijardi neplačane realizacije.

— Kje so vzroki za rastočo izgubo? Ali se je morda zmanjšal fizični obseg proizvodnje?

— Ne, prav nasprotno! V letošnjih 9 mesecih smo povprečno naredili 9000 zavornih valjev mesečno, v mesecu oktobru 16.100 in v mesecu novembru 16.375. Delamo vedno več, izguba pa raste...

— Kako si lahko to razložimo?

— Edini odgovor so pre nizko postavljene prodajne cene naših proizvodov — druge možnosti ni. To je naša ugotovitev, toda tega žal ne moremo neizpodbitno dokazati, ker še do danes ne razpolagamo z ustreznimi kalkulacijami. Skratka, trenutno sploh ne vemo kakšna je lastna (stroškovna) cena naših proizvodov, ocenjujemo pa, da s sedanji prodajnimi cenami dosegamo komaj variabilne stroške.

— Kako to, da ste v oktobru in novembru uspeli tako zelo povečati proizvodnjo?

— To je med drugim tudi zasluga generalnega direktorja, ki je interveniral v nabavnem sektorju z zahtevo, da mora nabava pravočasno, se pravi do konca tekočega meseca, nabaviti ves potreben material za proizvodnjo naslednjega meseca. Dosedanja praksa je bila namreč takšna, da so referenti realizirali nabave šele v tekočem mesecu, takrat, ko bi že morali proizvajati. Največji problemi so bili pri nabavi delov iz kooperacije. Zdaj se je situacija močno popravila in če bomo uspeli obdržati nabavo na tem nivoju, ne bo težav, da ne bi dosegli mesečne proizvodnje okrog 16.000 zavornih valjev tudi v prihodnje. Vsekakor pa mislim, da je za TOZD, kar se nabavljanja tiče, najboljša rešitev ta, da se nabavni referenti organizacijsko prerazporedijo iz TOZD Komerciala v proizvodne TOZD.

— Pri obravnavanju izgube ste se dotaknili tako nabave kot tudi prodaje, toda ali ste iskali vzroke tudi na lastnih tleh v TOZD?

— Ob polletnem izkazu izgube smo formirali komisijo za uvedbo predsanacijskega programa. V sklopu ukrepov tega programa smo seveda najprej preverili stanje v našem TOZD-u. Kontrolirali smo število režijskih ur, izkoristek delovnega časa, doseganje norme, realizacijo ur po učinku, itd., ter prišli do ugotovitve, da se vsi ti kazalci gibljejo na približno istem nivoju kot pri ostalih TOZD v Agisu. Se pravi, delamo enako uspešno kot drugi, rezultati pa se krepko razlikujejo...

— Če bi torej popravili prodajne cene ter zagotovili redne dobave, bi »rešili« TOZD?

(Nadaljevanje z 9. strani)

Tehnologijo bo morala spremljati kontrola v svojih laboratorijih:

— spektralne kemijske analize,

— metalografske raziskave strukture,

— meritve trdote HB; HV; HRc in HRb,

— analize prelomnih površin,

— ugotavljanje mehanskih lastnosti (Rm, Rpo₂, A_s, žilavost),

— kontrola globine kaljenja (Jominy, metalografija),

— kontrola disfuzijskih plasti (metalografija).

Katere sodobne tehnološke postopke uvesti pri termični obdelavi materialov ter katere kontrolne postopke, je stvar odločitve o nadaljenjem proizvodnem asortimentu v DO AGIS.

Vsekakor pa bo potrebno zastavljenemu proizvodnemu programu prilagoditi tudi tehnologijo termične obdelave na ustreznem nivoju.

— Da vsekakor!

— Razen problema prodajnih cen, se vprašujem, kakšno vlogo igrajo zavorni valji glede na ponudbo in povpraševanje na trgu?

— S prodajo zavornih valjev ni težav, saj predstavljajo izredno iskano blago na tržišču. Vso našo proizvodnjo zlahka tekoče prodamo; izjema je le valj 312, kjer se srečujemo s konkurenco (ZCZ, privatniki). Dejstvo je, da ne moremo zadovoljiti vseh potreb tržišča, kar se po drugi strani pokaže tudi kot vzrok sedanjih težav.

— Kakšen obseg proizvodnje bi torej bil potreben za pokrivanje potreb?

— Mesečno bi morali proizvajati okrog 15.000 valjev in s tem bi nekje sledili potrebam jugoslovanskega tržišča. To tudi ne bi bil noben problem, s pogojem seveda, da so zagotovljene redne dobave materiala oziroma delov iz kooperacije.

— Ali bi za redno mesečno proizvodnjo 15.000 valjev potrebovali še kakšne dodatne investicije v osnovna in obratna sredstva?

— Ne, mislim, da ne! Da pa v resnici imamo kapacitete za takšen obseg, dokazuje tudi proizvodnja v zadnjih dveh mesecih.

— Vse do sedaj povedano ustvarja zmerni optimizem na katerem bi lahko razvili perspektivo dolgoročnega razvoja TOZD Kovinska obdelava. Torej — kakšen je vaš pogled v bodočnost?

— Žal vam na to ne morem nič konkretnega odgovoriti. Kot je splošno znano, se z DO TAM dogovarjamo o prenosu programa zavornih valjev v njihovo DO. Pogovori so v toku, vendar se za zdaj še nič določnega ni izkristaliziralo. (Opomba: intervju z dne 6. 12.) Odločitev bo najverjetneje padla do konca leta in kaj lahko se zgodi, da se bod zavorni valji že v letu 1985 pričeli proizvajati v DO TAM. Ne glede na dokončno odločitev pa je za naš TOZD trenutno pomembno samo to, da čimveč proizvedemo, ter s tem dokažemo, da ob primerni oskrbi z materialom, lahko proizvedemo zadostno količino zavornih valjev.

Na žalost pa je vse to — prepozno...

— Kaj pravzaprav pomeni za TOZD Kovinska obdelava prenos programa ZAVORNIH VALJEV?

— Direktno je ogrožen obstoj TOZD-a, kajti vedeti je treba, da z zavornimi valji odhaja 80 % strukture TOZD-a. Ostanek bi se težko sploh še imenoval TOZD.

— Kaj bi nam potem še ostalo od proizvodnega programa?

— AKG oljni hladilniki, gumi-metal proizvodi, regulirni mehanizmi ter eventualno nadomestni program iz TAM-a — obdelava aluminij-skih odlitkov.

— Obstojajo kakšne razvojne možnosti teh programov?

— Program gumi-metal ni perspektiven, oljni hladilniki pa bi eventualno utegnili biti. Možnosti bi bile, če bi sami proizvajali satovja, kar pa je tudi pogojeno z večjimi investicijami. Kar se tiče regulirnih mehanizmov pa ostaja vprašanje v kakšni meri se vključujemo v TAM-ov razvojni program novih vozil in njihovih zavornih sistemov.

— Kaj pa nadomestni program iz TAM-a?

— Vemo samo, da gre za obdelavo aluminijastih odlitkov, na vse ostale podrobnosti pa bo treba še počakati...

— Tov. direktor, bi morda še kaj dodali k najinemu pogovoru?

— Ne! Kot sem že dejal, je v tem trenutku težko izveči kakršne koli zaključke o nadaljnjih ciljih in perspektivah naše TOZD. Morali bomo počakati kaj nam bodo prinesla dogovarjanja s TAM-om in seveda strateške odločitve vodstva celotne delovne organizacije.

— Hvala za pogovor!

Zapuščam TOZD Kovinska obdelava in na poti v svojo pisarno ugotavljam, da bi bilo zelo težko zavzeti kakršnokoli stališče do vsega povedanega. Vedeti je namreč treba, da so mnenja vodstva TOZD Kovinska obdelava samo en vidik med mnogimi. Koliko se le-ta približuje realnemu stanju je seveda zapleteno vprašanje in ni jih malo tistih, ki so odgovorni, da nanj tudi odgovorijo (npr. poslovodne strukture, samoupravni organi, DPO, itd.)

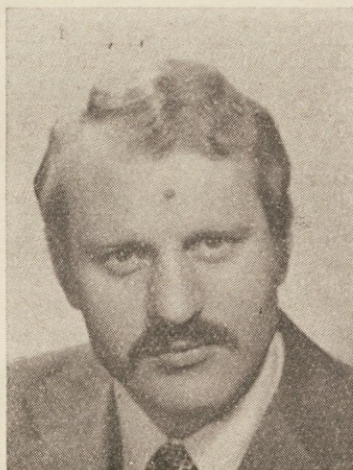
Ne glede na ugotovitve, ki bodo sledile, pa ostaja kruta resnica, da se nad TOZD Kovinska obdelava gostijo črni oblaki. Ali bomo znali — če smo že v preteklosti delali narobe — vsaj v novem letu ustvariti jasnejša obzorja za delovni kolektiv? Dvom je upravičen, kajti iz megle negotovosti se namreč še vedno poraja bojazen: Quo vadis »Kovinska«?

— RB —

Bloudkova plaketa v prave roke

Robert Muhič, to pot kot izjemno uspešen telesno-kulturni delavec v občini in republiki, kar potrjuje Bloudkova plaketa (najvišje republiško priznanje na področju telesne kulture), ki jo je konec novembra v Novi Gorici sprejel.

To je brez dvoma od Roberta zahtevalo veliko odpovedovanja in odrekovanja.



— Robi, po kolikih letih dela v športu si prejel Bloudkovo plaketo?

»Moje aktivno delo v športni kulturi sega že v leto 1959, ko sem začel igrati roketmet pri RK Drava. 1963. leta pa sem se začel aktivno ukvarjati z organizacijo kot tehnični vodja, sedaj pa sem že več kot petnajst let sekretar RK Drava.«

— Robi, lahko iz teh let aktivnega dela v športu posebej izdvojiš kakšno obdobje, leto ali posamezen dogodek, ki bi zanimal bralce?

»Vsa leta mojega dela v športu je izjemen problem denar. Malo se je stanje izboljšalo leta 1974, ko je bil ustanovljen SIS za telesno kulturo.

Najraje se spominjam leta 1976, ko so se naše rokometarice uvrstile v II. zvezno ligo. Tega niso takrat pričakovali niti največji optimisti. Res je, da smo takrat tudi bredli v najhujših težavah, finančnih pa tudi kadrovskih. Finančno so nam takrat veliko pomagali zasebni obrtniki.

— Četrto stoletje spremljaš roketmet, kaj bi lahko rekel o tem?

»Rokomet je naredil ogromen korak naprej, in to od naših rokometaric na Ptuj, pa vse do državne reprezentance.«

— Kaj pa je trenutno največji problem v telesni kulturi na Ptuj?

»Največji problem v TK na Ptuj je to, da imamo preveč športnih panog zastopanih v tekmovalnem športu, premalo pa v rekreativnem športu, kar pa pogojuje, da v bistvu vsa društva životarijo. Sredstva so razdrobljena in še to se porablja največ za funkcionalne izdatke, premalo pa za dejavnost. Rekreatijo potiskamo preveč na stranski tir. Pogoje za rekreativno dejavnost imamo na Ptuj dobre, da ne rečem idealne. Ugotovimo pa lahko, da naši objekti za rekreacijo propadajo.«

— Robi, navada je, da postanejo vrhunski športniki po koncu športne kariere športni funkcionarji. Pri tebi je šla ta pot drugače. Povej mi, kako dolgo boš še vztrajal oziroma kako dolgo boš še zmoget?

»Želel bi delati v športni kulturi tako dolgo, dokler bom smatral, da delam koristno delo.«

— Ptujčani te pravzaprav poznajo le kot funkcionarja v RK Drava Ptuj. Nam lahko zaupaš, kje vse še aktivno sodeluješ poleg tega ali pa, kaj delaš v prostem času?

»Poleg rokometar se vključujem še v DPO delo:

— vodim zbor izvajalcev TKS Ptuj,

— predsednik komisije za objekte pri ZTKO,

— član predsedstva rokometne zveze Slovenije,

— predsednik območne rokometne zveze Ptuj,

— sodeloval na konferenci RZ Jugoslavije v Beogradu,

— član komisije za delavsko športne igre pri medobčinskem sodelovanju,

— predsednik komisije delavsko športnih iger pri Občinskem sindikalnem svetu Ptuj,

— predsednik komisije za rekreacijo v TOZD Komerčala.

Vse to pa dovolj zgovorno priča, da tistega pravega prostega časa nimam. Živim za šport, še posebej za roketmet.«

— Glede na to, da je Bloudkova plaketa najvišje priznanje za dosežke pri kulturno športnem delovanju, kako sprejemaš to priznanje?

»To priznanje je zahvala za dosedanje delo in obenem zelo velika obveza za nadaljnje delo.«

Robiju ob sprejetju plakete iskreno čestitamo in mu želimo še veliko uspešnih let v športno kulturni dejavnosti.

M

III. posvetovanje orodjarjev

Razvoj orodjarstva, skrb slehernega delavca

Za nami je še ena uspela manifestacija orodjarstva — to je III. posvetovanje orodjarjev v Kranju. Naslov posvetovanja: Boljša organizacija in primerna dokumentacija — večja storilnost, že sam dovolj jasno pove, da je bila tematika zanimiva. Posveta se je udeležilo preko 300 strokovnjakov in vodilnih delavcev iz vse Slovenije, ki so na kakršen koli način povezani z orodjarstvom. Posvet je trajal dva dni in ves ta čas je bilo delovno vzdušje na najvišji možni ravni.

V zapisku o posvetovanju orodjarjev je napisanega mnogo, zato je prav, da se z vsebino seznanimo v DO AGIS, kjer je razvoj orodjarstva s svojimi problemi že od nekdaj skrb slehernega delavca.

Ker je dokument posveta orodjarjev vsebinsko tako zaokrožen in pomemben, ga želimo v celoti objaviti v podani obliki.

Orodjarne so pravzaprav »servisna« dejavnost v organizacijah združenega dela, ki ji v preteklosti v našem gospodarstvu nismo posvečali vedno dovolj pozornosti. Uvoz tujega znanja, orodij in opreme je v preteklosti zaviral razvoj domačih tehnologij in s tem tudi orodjarstva, ki mu v OZD, razen izjemoma niso pripisovali pomena razvojno perspektivnega programa. Zaostrene gospodarske razmere pa nas vedno bolj silijo, da se opremo na lastno znanje in lastno tehnologijo. Orodjarska dejavnost postaja čedalje

bolj pomemben dejavnik pri razvoju in širitvi slovenske industrije, obenem pa tudi dejavnost, ki ima prihodnost v slovenskem prostoru. Z visoko stopnjo predelave kvalitetnih surovin in veliko vloženega umskega, pa tudi visokostrokovnega fizičnega dela, je orodjarstvo proizvodnja, s katero Slovenija more konkurenčno nastopati doma in tudi v mednarodni menjavi.

V celotnem prihodku proizvodnje orodij v SFRJ zavzema Slovenija skoraj polovičen delež, kar seveda daleč presega delež kovinske industrije

Slovenije. Zato je tudi odgovornost dati orodjarstvu ustrezno razvojno podporo tako velikega strateškega pomena, ne samo za našo republiko, temveč za celotno federacijo, ker je prav na tem področju nakopičenega izredno mnogo znanja, ki ga je treba izkoristiti.

Orodjarne so namreč tipičen primer individualne in le v posameznih primerih maloserijske proizvodnje. Zlasti z razvojem fleksibilne avtomatizacije pa se odpirajo nove možnosti na področju povečanja produktivnosti, boljše kakovosti in večji izključitvi osebne faktorja iz proizvodnje, tudi na področju individualne proizvodnje.

Razvojne možnosti orodjarj v Sloveniji so glede na osnovna razvojna znanja in kader, ki ga imamo na voljo, predvsem pri izdelavi specialnih orodij za potrebe celotne kovinske predelovalne industrije. Povečuje se lahko proizvodnja glede na potrebe pri kovaških in livarskih orodjih, orodjih za preoblikovanje plo-

čevine, specialnih reznih orodjih, merilnih pripomočkov, vpenjalnih napravah ter seveda tudi napravah za potrebe gradnje obdelovalnih strojev. Da bi zmogli racionalno povečanje proizvodnje orodij, bomo morali nujno še bolj pohenotiti in standardizirati ter smotrno razdeliti programe, kar bo zmanjšalo stroške izdelave, skrajšalo dobavne roke in povečalo učinkovitost na tržišču.

Usmerjenost investicij in razvoja mora upoštevati začetna integracijska gibanja. V Sloveniji namreč deluje veliko orodjarj, ki pa so vse v sklopu večjih OZD. Med njimi praktično ni dovolj povezanosti, zlasti velja to za razvojno tehnično-tehnološko področje in oskrbo z repromateriali. Mnogo enakih del se opravlja na različnih mestih, izkušnje se ne združujejo, ampak ostajajo v okvirih posameznih orodjarj. Proizvodnje v večini primerov ni mogoče racionalizirati. Razdrobljena in ne dovolj izkoriščena je tudi draga

(Nadaljevanje na 12. strani)

strojna oprema. Ob ustreznih povezanih pa bi bilo mogoče marsikje izvesti delitev dela tako po proizvodih kot po elementih, prav tako je s sodelovanjem možno lažje priti do nove tehnološke opreme in jo tudi racionalneje izkoristiti.

Povezovanje odpira široke možnosti predvsem na področju usklajevanja programov, standardizacije, racionalizacije proizvodnje in izmenjave tehnološkega znanja, prav tako pa tudi usklajen nastop pri prodoru na zahtevna zunanja tržišča.

Za proizvodnjo s takimi možnostmi razvoja so seveda ključni problem dobro usposobljeni kadri. »Orodjar« je bil že dosedaj sinonim za vrhunsko znanje med kovinar-skimi poklici in v OZD se tudi od usmerjenega izobraževanja pričakuje, da bo kvaliteta v orodjarstvu usmerjenih kadrov še napredovala. Prve izkušnje kažejo na nekatere pomanjkljivosti, zlasti v neizenačeni kvaliteti izvajanja programa v posameznih šolah usmerjenega izobraževanja in neobvladanja praktičnih znanj ter s tem v bistvu podaljšane časa šolanja. Šolanje se s tem deloma prenaša v organizacije združenega dela, kjer pa obstaja realna nevarnost, da usposabljanje v vsaki posamezni orodjarni ni dovolj kvalitetno.

Mentorji, ki so v glavnem mojstri ali posamezni dobri delavci, nimajo pedagoških sposobnosti in bi bilo zato profesionalno sodelovanje pri izvajanju pripravništva za izobraževanje zadožlenih ustanov v republiki nujnost. Ali, kot je v svoji diskusiji dejal član IO GZS tov. Franc Gerbec: Vzgoja ključnih proizvodnih kadrov za obdobje inovacijske in informacijske družbe mora biti od začetka procesa izobraževanja do usposobljenosti za samostojno delo visoko profesionalna.

Na osnovi pripravljenih gradiv, sprejetih stališč in diskusij se udeleženci posveta orodjarjev 1984 sprejeli naslednje SKLEPE in zadožili Odbor za orodjarstvo pri SZ kovinske industrije Slovenije, da jih do naslednjega posvetovanja realizira:

1. Glede na problematiko kadrov v orodjarstvu bomo aktivno sodelovali pri oblikovanju in dopolnjevanju vseh programov izobraževanja. Pripravili bomo predlog združevanja sredstev za izobraževanje raziskovalcev na Visoki tehniški šoli v Mariboru ter Strojni fakulteti v Ljubljani.

Priporočamo orodjarnam, ki so oblikovane kot TOZD, da razpišejo vsaj eno štipendijo na leto na višji ali visoki šoli smer strojništvo.

Izobraževalni skupnosti Slovenije bomo predlagali, da gle-

de na deficitarnost strojniških kadrov ponovno preveri ustreznost deleža sredstev za izobraževanje v skupni porabi družbenega proizvoda. Pri financiranju v okviru sredstev za izobraževalno sfero je potrebno več sredstev usmeriti v tehnično izobraževanje. Začeti je treba z akcijo za ponovno afirmacijo tehniških programov in predlagati, da se planira večji vpis v tehniške smeri.

2. Javna občila bomo pritegnili k propagiranju, še posebej orodjarskega poklica.

3. Velike so potrebe po dopolnilnem izobraževanju orodjarjev. Znanja s področja novih tehnologij je možno pridobivati le na posamičnih specializiranih seminarjih. Zato bodo vodstva TOZD orodjarn usmerjala svoje zahteve preko odbora za orodjarstvo na VTS Maribor in SF Ljubljana.

4. Težnja po dekoncentraciji in razbijanju TOZD orodjarn ni sprejemljiva, ker tehnološko ni perspektivna. Orodjarstvo je že sedaj preveč razdrobljeno in prav zaradi tega delo v orodjarni ni tako kot bi moralo biti. Ob procesu prestrukturiranja slovenskega gospodarstva bomo morali skrbeti za večjo organizacijsko in tehnološko povezavo orodjarn večjih organizacij združenega dela.

5. Zaradi vse večjih praktičnih prednosti medsebojnega poznavanja, informiranja in povezovanja orodjarn na posameznem področju, česar v okviru dela odbora za orodjarstvo pri SZ kovinske industrije Slovenije ni možno realizirati, predlagamo, da se prouči možnost organiziranja odborov za orodjarstvo pri medobčinskih gospodarskih zbornicah. Predlagamo izvršilnemu odboru kovinske industrije Slovenije, da prouči predlog in da ustrezno pobudo v okviru zborničnega sistema.

6. Zaradi aktivnosti orodjarstva v sedanjem trenutku gospodarske stabilizacije in za pravilno usmeritev razvoja orodjarstva se podpira akcija za združevanje sredstev za financiranje izdelave študije Razvoj orodjarstva v SRS, ki se izvaja v okviru Splošnega združenja kovinske industrije Slovenije.

7. Prav tako se podpira delo komisije za standardizacijo in tipizacijo orodij pri SZ kovinske industrije Slovenije in akcija združevanja sredstev za financiranje izdelave standardov orodij. Osvojitve standardov v sodelovanju s proizvajalci repromaterialov bi pomenila bistveno tehnološko prednost pri izdelavi orodij, s tem pa tudi večjo konkurenčnost na tržišču.

F. K.

Srečanje z Abrahamom

Terezikinih petdeset let

Ob novem letu in ob raznih življenjskih jubilejih ljudje običajno delamo obračune prehojene poti. Je bila prehojena pot uspešna ali ne, je najbrž glavno vprašanje, ki se poraja ob takšnih priložnostih. Ko pa se človek sreča z Abrahamom, pa je razlogov za pregled prehojene poti še več. To srečanje ljudje sprejemajo različno. In najbrž je tudi prav tako.

Predstaviti sodelavca ali sodelavko, ki dela v delovni organizaciji že več kot dvajset let, najbrž ni težko, ker ga vsi poznajo. Ali pa tudi težko, ker vedno obstaja možnost, da pri ljudeh s tako bogato življenjsko potjo lahko tudi kaj pozabiš.

Najbrž bo to držalo tudi za mojo sogovornico Terezijo Fras, ki sem jo biskal na željo njenih sodelavcev ob njenem pomembnem življenjskem jubileju. Takoj na začetku moram povedati, da je terezija resnično prijetna sogovornica, da pa se je izredno težko v miru pogovarjati, ker pravzaprav ni trenutka, da ne bi kdo kaj od nje želel.

— Tovarišica Frasova, kako doživljate srečanje z Abrahamom?

»Pravzaprav ne morem dojeti, da je za mano že petdeset let življenja in dvaintrideset let dela. Saj se praktično nič ni spremenilo, razen zdravje je vedno bolj rahlo.«

— Kako ste pravzaprav vi »zašli« v to skladišče?

»Moja delovna pot se je začela v Murski Soboti. Pozneje sem se zaposlila v Tekstilni tovarni kot vdevalka. Ko je prenehala obstojati tekstilna tovarna, smo se delavci poraz-

delili po delovnih organizacijah. Jaz sem »pristala« v TAP-u. Začela sem kot skladiščni delavec, čez nekaj časa sem postala vodja skladiščne kartoteke, nato namestnik vodje skladišča, sedaj pa že trinajst let vodim skladišče.«

— Kaj pa pogoji dela v skladišču poleg že znanih, kot so težka ročna opravila in podobno?

»Že dejstvo, da je naše skladišče petkrat menjalo lokacijo pove, da so se pogoji vedno spreminjali. Res je, da je v tem skladišču, kjer smo sedaj,

delo nekoliko lažje kot v vseh dosedanjih, pa ima vendarle hudo napako. To skladišče namreč nima izvora naravne svetlobe. Kaj pa to pomeni človeku, ki dela več let v takšnem prostoru, najbrž ni treba posebej pojasnjevati.«

— Glede na to, da so pogoji dela poleg slabih ekoloških pogojev dokaj slabi, se ljudje pogosto menjavajo?

»Moram reči, da so moji sodelavci čudoviti ljudje, dobri tovariši in iskreni prijatelji. Vse težave, ki so se doslej »prikradle« v našo sredino, smo sami uspešno premagali. Ne, kljub težkemu delu že dolgo vztrajamo isti ljudje.«

— Imate kakšen recept za vzpostavitev tako dobrih medsebojnih odnosov?

»Medsebojni odnosi med ljudmi se morajo brezpogojno izboljšati. Med sodelavci bi moralo biti več pravega, pristnega tovarštva. Če je človek v stiski, mu je treba prisluhniti in pomagati.«

— Se vam zdi, da je delo v skladišču dovolj dobro cenjeno in vrednoteno?



»Moram reči, da se stvari že počasi obračajo na boljše. Res pa je, da smo bili delavci v skladiščih vedno izredno slabo (najslabše) vrednoteni in cenjeni.«

— Kaj bi rekli mladim?

»Brez dela ni jela. Mladi se morajo naučiti delati, nato pa delo vžjubiti. V vse (tudi nas) bi morala prodreti zavest, da nobeno delo ni sramotno. Danes, ko ugotavljamo slab odnos nekaterih mladih do dela, lahko le potrdimo, da gre že

(Nadaljevanje na naslednji strani)

Kako se zlorabijo DPO

Najbrž bo bralca zmedla vsebina naslednjega prispevka, ki ga na zahtevo avtorja objavljamo v celoti. Želel bi opozoriti, da se je avtor lotil problema, lahko bi rekli na satirični način, s katerim je želel opozoriti širšo javnost na dokaj čudne odnose v TOZD-u Vzdrževanje, in sicer v več ali manj znani zadevi, ki jo sedaj obravnava UNZ Maribor. Avtor želi opozoriti bralca na način, ki se ga je poslužilo vodstvo TOZD in DPO TOZD ob obravnavanju zapisnika, ki ga je avtor kot predsednik komisije, imenovane s strani direktorja DO posredoval TOZD Vzdrževanje. Avtor je namreč mnenja, da se v TOZD-u niso odločili za pravo pot obravnavanja zapisnika. Bralcu pa prepuščam, da si ustvari o zadevi sodbo sam. M.

Izkoriščam možnost, ki mi jo ponuja zakon o informiranju in se javno opravičujem delavcem TOZD Vzdrževanje, v kolikor sem jih kot predsednik komisije za pregled pravilnosti poslovanja TOZD Vzdrževanje kakorkoli užalil v zapisniku, ki ga je komisija dostavila UNZ Maribor.

Komisijo je imenoval direktor DO na pobudo UNZ Maribor, ki je tudi določil naloge komisije, kakor tudi rok za opravljanje pregleda.

Ugotovitve komisije so obravnavale DPO TOZD Vzdrževanje in izrekle ostro kritiko, češ da »določene stvari v zapisniku niso utemeljene oziroma resnične«!?

To pomeni, da je komisija pri določenih stvareh lagala (nekatero ugotovitve so pa le resnične)!!?

Zdi se, da je v TOZD-u Vzdrževanje povsem normalno, da o tem razpravljajo DPO. Nikakor se ne morem strinjati s to tezo. Ni naloga DPO, da obravnavajo takšne zapisnike. Takšen zapisnik, sam po sebi, ni noben politični problem, gospodarski ali kakršenkoli drugi.

Tisto, s čemer bi se naj DPO ukvarjale, je stanje v TOZD-u ne pa v zapisniku. Za te reči imamo vodstvo TOZD Vzdrževanje. Zapisnik ni bil namenjen za »javno uporabo«, ki je del preiskave, ki ga vodi UNZ. O preiskavi so že itak ustno informirani vsi zaposleni v Agisu. Pred kratkim je ta stvar bila aktualna, zdaj že ni več. Trenutno se ljudje več ukvarjajo s spremenjenim delovnim koledarjem in izkoriščanjem dopustov. Še enkrat poudarjam, da zapisnik komisije ni bil namenjen javni obravnavi v Agisu. Komisija ni žalila nobenega, je le ugotavljala dejstva.

Zdaj je edino jasno to, da se je stvar začela v Vzdrževanju in se bo v Vzdrževanju tudi končala. Nikjer drugje.

Ampak, če tvoje delo raztrgajo na DPO v drugem TOZD, to ni mala stvar!?

Ko pa se mi je kruta resnica razbila ob glavo, sem spoznal svoj moralno politični lik do dna in ker izhajam iz fine družine predvojnih revolucionarjev in povojnih ministrov itd. (pedigre), sem spoznal, da mi ne preostane nič drugega kot javna samokritika. Na ta način, ko se bom posul s pepelom, bom poskušal oprati sramoto s svojega imena in priimka (kajti nekaj sem menda že kriv, da me obravnavajo na DPO) DPO so dne 23. 11. 1984 od 13. — 15. ure (torej najmanj eno ura med delovnim časom) obravnavale sporni »zapisnik«. Na sestanku je sedelo 17 ljudi!?

V kolikor bodo komisiji poslali bremepis (vsaj za čas od 13. — 14. ure), da krije škodo zaradi tega, ker je toliko delavcev bilo odsotnih iz dela in so imeli krite ure, sem pripravljen to plačati. Upam, da ostala dva člana komisije soglašata s tem.

Ko mi je bil posredovan zapisnik s sestanka DPO, sem ves prestrašen za moj moralno politični lik poslal globoko opravičilo DPO-ju, direktorju in delavskemu svetu TOZD Vzdrževanje. Že naslednji dan so me klicali na dvorišču: »Ko bom velik in močan!«. Se pravi, da je zadeva takoj postala javna. Obrazložitev te formule, preljubi bralci, boste izvedeli iz mojega »globokega opravičila«, ki vam ga posredujem, da bo slika kompletna.

PS

Kratka pripomba:

»RESNICA JE VEDNO REVOLUCIONARNA«

Lenin

za osnovno vzgojno napako. Skoraj vsi starši otrokom dopovedujemo: »Učite se, da vam ne bo treba tako delati kot nam.« Ne, učiti se je treba, da boste lažje delali.»

— Če bi bili še enkrat mladi in bi imeli možnost odločanja, katero pot bi izbrali?

»Izhajam iz mnogoštevilne družine, v kateri smo si vsi in vsak posebej morali trdo »pridelati« kruh. Nikoli mi ni bilo težko delati. Zato tudi odločitev ne bi bila težka.«

— In kakšne so vaše želje ob srečanju z »Abrahamom«?

»Želim si le zdravja, razumevanja v družini, da bi otroci odrasli v poštene in družbi koristne ljudi. Moja velika želja pa je, da bi moji sodelavci še naprej ostali tako iskreni in tovariški.«

Treziki želim tudi v imenu nas vseh uresničitev vseh želja, da bi jo resnično služilo zdravje še veliko let.

M. Menoni

ZADEVA: Globoko opravičilo

Kot predsednik inkriminirane komisije za ugotavljanje pravilnosti poslovanja v TOZD Vzdrževanje se delavcem TOZD Vzdrževanje iskreno in globoko opravičujem. Dejanje obžalujem in ga nikoli več ne bom ponovil. Upam, da tudi druga dva člana komisije delita moje mnenje.

Opravičujem se, ker je komisija lagala, navajala neresnične in neutemeljene podatke. Žal mi je zaradi takšnega hudobnega ravnanja, vendar me je situacija zanesla in sem jo le zaradi hibi svojega karakterja zlonamerno izkoristil. Ostala dva člana sta verjetno bila pod mojim satanskim vplivom. Če bi bil veren, verjemite mi, da bi se zaradi tega postil vsaj teden dni in v znak pokore izmolil nešteto »očenašov« in »zdravih marij«. Na žalost, nisem veren, vendar se kljub temu kesam.

Že od samega začetka mi je bilo popolnoma jasno, da ga ni čez TOZD Vzdrževanje. Dejstvo je, da je TOZD Vzdrževanje vzoren kolektiv. To izhaja iz sociološke študije, ki ste jo naročili pri znanih ptujskih sociologih, o tem tudi pričajo drugi dokumenti. Kvaliteta dela TOZD Vzdrževanje je vsem splošno znana in jo ni treba posebej poudarjati. Vzorni medčloveški odnosi so posebej razvidni iz svetlih primerov (Zorec — Bračko, Zorec — Mlakar Slavko, Zorec — Koželj, Gajšek — Zorec — Trafela itd.). Prav o tem pričajo tudi zapisniki iz Sodišča združenega dela v Mariboru in disciplinske komisije DO AGIS.

Odnosi med TOZD Vzdrževanje in ostalimi TOZD v DO AGIS so tudi čudoviti in so vzor kakšni bi naj bili odnosi TOZD skupnega pomena in ostalih TOZD. O tem pričajo potrjeni (ali zavrjeni) računi za opravljena dela v katerih so se zaračunavale tudi matematične napake. Da sem karkoli slabega slišal o TOZD Vzdrževanje, sem si izmislil. Prav nasprotno, poslušal sem le besede pohvale za delo TOZD Vzdrževanje. Zaradi tega se bom delavcem TOZD Vzdrževanje javno opravičil v naslednji številki internega glasila v AGIS-u.

Vsekakor mi je bilo v tej komisiji, kot tudi osebno angažiranje v zadevah pred tem (Bračko — Zorec itd.) izredno pomagalo in sem si ustvaril sliko o tem kakšen naj bi bil idealen kolektiv.

Ko bom velik in močan, si močno želim, da bi napredoval v službi in enkrat kronal svojo uspešno kariero, ter bil imenovan za direktorja TOZD Vzdrževanje.

Do takrat Vas toplo in tovariško pozdravljam.

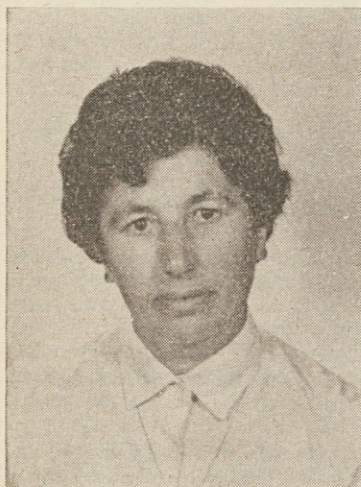
Boris Miočinovič

— Kam plove ta brod ...

(foto Menoni 1984)



V oktobru in novembru so se upokojili



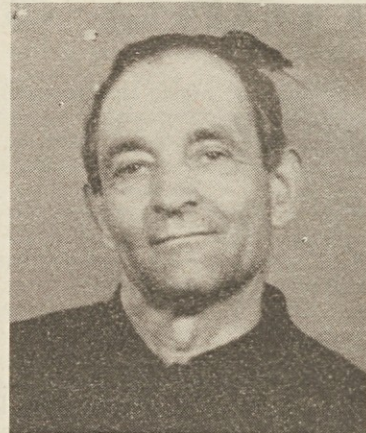
BELŠAK IVANA, roj. 24. 5. 1934
— predčasna upokojitev dne 9. 10. 1984
— zaposlena v AGIS — TOZD AVTO-OPREMA-TAP od 1. 10. 1959
— opravljala dela oz. naloge: delavka v montaži, čistilka poliranih polizdelkov, delavka v oddelku galvanike, delavka na stiskalnici, nazadnje pa monter linijsko zahtevnejših sklopov;



GUMZEJ RAJMUND, roj. 3. 7. 1931
— invalidsko upokojen dne 31. 10. 1984
— zaposlen v AGIS — TOZD KOVINSKA OBDELAVA od 11. 9. 1972
— opravljal dela oz. naloge: vodja kovinskega obrata, vodja TOZD Kovinska obdelava, koordinator in nazadnje vodja službe kontrole kakovosti;



TRANČAR JOŽE, roj. 26. 5. 1940
— invalidska upokojitev dne 30. 11. 1984;
— zaposlen v AGIS — TOZD PRECIZNA MEHANIKA od 5. 1. 1970;
— opravljal dela oz. naloge kontrolorja in nazadnje servisiranje tahografov.



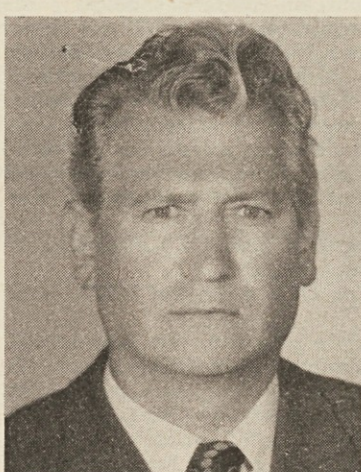
TASNER IVAN, roj. 14. 9. 1928
— invalidska upokojitev dne 2. 11. 1984;
— zaposlen v AGIS — TOZD VZDRŽEVANJE od 9. 7. 1969;
— opravljal dela oz. naloge delavec na stiskalnici, transportni delavec, dvorišni delavec, kurjenje nizkotlačnih kotlov in nazadnje zahtevna zidarska dela.



BER RUDOLF, roj. 5. 4. 1926
— predčasna upokojitev dne 31. 10. 1984
— zaposlen v AGIS — TOZD AVTOOPREMA od 1. 10. 1959
— opravljal dela oz. naloge: vodja izmene v oddelku galvanike do upokojitve;



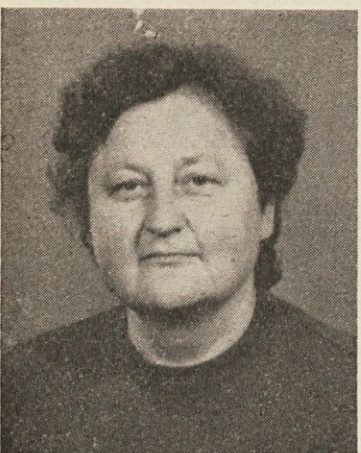
KRAJNC ANA, roj. 2. 7. 1938
— invalidsko upokojena dne 10. 10. 1984
— zaposlena v AGIS — TOZD PRECIZNA MEHANIKA od 19. 3. 1964
— opravljala dela oz. naloge: delavka v lakirnici, delavka v galvaniki, čistilka poliranih polizdelkov, skladiščna delavka, delavka v pripravljalnem oddelku in nazadnje kot monter tahografov.



ŠTUMBERGER ANTON, roj. 5. 1. 1934
— invalidska upokojitev dne 5. 11. 1984;
— zaposlen v AGIS — TOZD KOVINSKA OBDELAVA od 4. 3. 1969;
— opravljal dela oz. naloge vodje skladišča polizdelkov do upokojitve.



MARINIČ FRANC, roj. 1. 12. 1931
— invalidska upokojitev dne 5. 11. 1984;
— zaposlen v AGIS — TOZD VELIKA OPREMA od 28. 8. 1972;
— opravljal dela oz. naloge: delavec na čiščenju odlitkov, delavec na stiskalnici, varilec na točkovnem varilnem aparatu, skladiščni delavec v skladišču NM in nazadnje sprejemanje in izdajanje normiranega materiala.



MARTINČIČ MARIJA, roj. 12. 11. 1934
— predčasna upokojitev dne 16. 11. 1984;
— zaposlena v AGIS — TOZD AVTOOPREMA-TAP od 21. 4. 1964;
— opravljala dela oz. naloge monterja linijsko zahtevnejših sklepov do upokojitve



DOBNIK IVAN, roj. 21. 6. 1924
— starostna upokojitev dne 30. 11. 1984;
— zaposlen v AGIS — TOZD AVTOOPREMA-TAP od 1. 2. 1964;
— opravljal dela oz. naloge: delavec na vrtnem stroju in nazadnje pripravljalna dela.

Moje prve nove smuči

Že dolgo časa sem si želel, da mi mama kupi nove smuči. Mama mi je postavila pogoje. Dobim smuči, če bom prinesel dobro spričevalo.

Zavzeto sem se učil samo, da bi dobil nove smuči. Težko sem čakal, na spričevalo.

Končno je le napočil čas, ko sva z mamo odšla v trgovino po smuči. Ker je bila cena ugodna, sva jih kupila. Poln veselja sem smuči prinesel domov. Komaj sem čakal prvega snega, da preizkusim smuči. Zapadel je sneg, in jaz sem smuči lahko preizkusil. Ker je bil sneg južen in se je lepil na smuči, sem padel na zadnjo plat. Tako se je končala moja prva smuka. Trajče Zlatanovski

5. b OŠ Tone Žnidarič

ZAHVALA

Ob izgubi dragega očeta Andreja Tropa se zahvaljujemo sodelavcem DO AGIS za darovano cvetje, izrečena sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

sinova
Maks in Edi Trop

IN MEMORIAM

**BRANKO JAVOROVIČ
ČOKO**

27. 12. 1983 — 27. 12. 1984

S tugom i ljubavlju
OBITELJ

Disciplinski ukrepi

POPRAVEK OBJAVE DISCIPLINSKIH OBRAVNAV (objavljeni v septembrski št. glasila DO AGIS)

Pri objavi izrečenih disciplinskih ukrepov je prišlo do pomote z javne obravnave dne 4. 9. 1984.

Pomotoma je bilo objavljeno, da je bil tov. PIHLER Marjanu iz TOZD Velika oprema izrečen disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja pogojno za dobo 3 mesecev.

Imenovani delavec bo obravnavan šele na eni od naslednjih javnih obravnav.

Za napako se prizadetu delavcu opravičujemo.

Pravna služba

Na podlagi določil 181. člena pravilnika o delovnih razmerjih objavljamo ukrepe, katere je skupna disciplinska komisija izrekla na obravnavah.

1. KOKOT Zdravko: zaposlen na delih in nalogah varnostnik je odgovoren, ker je: — v noči 22. 6. 1984 spal pri opravljanju del in nalog varovanja,

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 33. točki 165. čl. pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi dne 22. 10. 1984 izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.

Obenem je skupna disciplinska komisija izrekla, da ukrepa ne bo izvršila, če delavec v teku 1. leta ne bo hujše kršil delovne obveznosti.

2. FLUHER Oto: zaposlen na delih in nalogah rezkanje hladilnikov je odgovoren, ker je:

— 20. 6. 1984, 18. 7. 1984 in 1. 8. 1984 odklonil izvršitev nalog

— 2., 3., 5., 6. 7. 1984 pa je neopravičeno izostal z dela.

S tem je storil več hujših kršitev delovnih obveznosti po 4. in 24. točki 165. čl. pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi 10. 10. 1984 izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.

Istočasno je komisija izrek-

la, da ukrepa ne bo izvršila, če delavec v dobi 1. leta od dneva pravnomočnosti odločbe ne bo hujše kršil delovne obveznosti.

3. MOHORIČ Elizabeta — zaposlena na delih in nalogah čiščenje in poliranje polizdelkov je odgovorna, ker:

— se ni udeležila preizkusa znanja po 5. čl. zakona o eksplozivnih snoveh, vnetljivih tekočinah, plinih ter drugih nevarnih snoveh

— je dne 23. 6. 1984 odklonila nadurno delo.

S tem je storila dve hujši kršitvi delovne obveznosti po 6. in 34. točki 165 čl. pravilnika o delovnih razmerjih, za kar ji je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi 10. 10. 1984 izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

4. GLOGOVČAN Srečko — zaposlen na delih in nalogah lakiranje izdelkov je odgovoren, ker je:

— 21. 2. 1984 kot kontrolor lakiranih izdelkov slabo kontroliral, kar se je opazilo šele v montaži.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 33. točki 165. čl. pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi dne 10. 10. 1984 izrekla disciplinski ukrep JAVNI OPOMIN.

5. KRAMBERGER Miran — zaposlen na delih in nalogah pripravljala dela je odgovoren, ker je:

— 22. 7. 1984 in 27. 7. 1984 odklonil delo na čiščenju vilic

— 27. 8. 1984 samovoljno zapustil delovno mesto ter

— ter dne 15. 8. 1984 sam napisal delovni list.

S tem je storil več hujših kršitev delovnih obveznosti po 15., 24. in 49. točki 165. člena pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na javni obravnavi dne 10. 10. 1984 izrekla ob upoštevanju vseh okoliščin disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.

Istočasno je komisija izrekla, da ukrep ne bo izvršen, če delavec v dobi 1. leta od dneva pravnomočnosti odločbe ne bo hujše kršil delovne obveznosti.

TOZD Kovinska obdelava za darovano cvetje, izrečena sožalja ter spremstvo na njegovi zadnji poti.

Angela Majer

Ob izgubi drage mame Antonije Zajšek se zahvaljujem sodelavcem TOZD Avtooprema za izrečena sožalja, darovano cvetje ter spremstvo na njeni mnogo prerani zadnji poti.

Ema Žitnik

6. GRANDA Milan — zaposlen na delih in nalogah brušenje in poliranje izdelkov je odgovoren, ker je:

— dne 13. 9. 1984 odtujil iz brusilnega stroja napenjalni mehanizem.

S tem je storil hujšo kršitev delovne obveznosti po 8. točki 165. čl. pravilnika o delovnih razmerjih, za kar mu je skupna disciplinska komisija na

javni obravnavi dne 22. 10. 1984 ob upoštevanju vseh okoliščin izrekla disciplinski ukrep PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA.

Istočasno je skupna disciplinska komisija izrekla, da ukrepa ne bo izvršila, če delavec v teku 1. leta od dneva pravnomočnosti te odločbe ne bo hujše kršil delovne obveznosti.

NAPREJ NAŠI TAMBURAŠI!

Prav vesel sem bil ob poslušanju našega tamburaškega orkestra na proslavi Dneva republike.

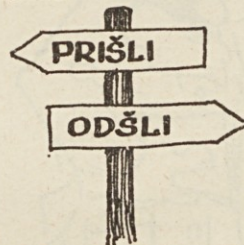
Nenadoma me je obšla nepopisna sreča. V naši delovni organizaciji, v kateri je vsaki TOZD mala delovna organizacija za sebe v hudem boju za dohodek, končno le en primer sloge.

Kako so dečki igrali složno in harmonično. Vsak je igral svoj instrument in melodijo bral iz svojih not, vendarle se je vse to slišalo kot ena harmonija, en smisel, eno hotenje in ena želja: s skupnim delom zagotoviti skupen maksimalno dober rezultat. Bravo dečki! Ne glede na to, da so bili iz različnih TOZD-ov, da so igrali navadni delavci, vodilni in vodstveni skupaj, je rezultat bil vreden vsakega spoštovanja.

Želel bi si, da si vsi vzamejo naš tamburaški orkester kot vzgled. Zato ne morem, da ne bi vzkliknil iz vsega srca: Naprej naši tamburaši!

BM.

SMEROKAZ KADROV



DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU OKTOBRU 1984

TOZD AVTOOPREMA-TAP

— KOREN VLADO, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— SPRAH JOŽEFA, delavka montiranje linijsko zahtevnejših sklopov — za nedoločen čas
— TOMSE MARJAN, strojni tehnik pripravnik — za določen čas

TOZD ORODJARNA

— GRDINA MATJAŽ, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— KOLARIČ FREDI, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— SLODNJAK VLADIMIR, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— LAH MIRAN, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— PEČNIK MARJAN, strojni tehnik pripravnik — za določen čas

TOZD VELIKA OPREMA

— KORENJAK ZDENKO, delavec montiranje sedežev — za nedoločen čas

TOZD SERVISI

— ZOREC MARJAN, vzdrževalec vojil in strojev pripravnik — za določen čas

TOZD VZMETARNA

— KOS MARJAN, oblikovalec kovin pripravnik — za določen čas
— SEROD SREČKO, obdelovalec kovin pripravnik — za določen čas

DELAVCI, KI SO PREKINILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU OKTOBRU 1984

TOZD AVTOOPREMA-TAP

— PAUMAN MATILDA, delavka vrtnanje polizdelkov — redni odpovedni rok
— BELSAK IVANA, delavka montiranje linijsko zahtevnejših sklopov — predč. upokojitev
— BER RUDOLF, pr. galvanizer vodenje izmene v oddelku galvanike predčasna upokojitev

TOZD KOVINSKA OBDELAVA

— GUMZEJ RAJMUND, strojni tehnik vodenje službe kontrole kakovosti — invalid, upokojitev
— BOGŠA JANKO, strug ar struženje srednje zahtev, odlitkov — odslužitve vojaškega roka

TOZD SERVISI

— MURŠIČ VEKOSLAV, avtomehanič najzaht. avtomob. dela na oseb. vozilih Zastava-Skoda — sporazumno

TOZD PRECIZNA MEHANIKA

— KRAJNC ANA, delavka montiranje podsklopov — invalid, upokojitev

UPOKOJENI V MESECU OKTOBRU 1984

BELSAK IVANA, roj. 24. 5. 1934 — predčasna upokojitev dne 9. 10. 1984 — zaposlena v AGIS — TOZD AVTOOPREMA-TAP od 1. 10. 1959 — opravljala dela oz. naloge: delavka v montaži, čistilka poliranih polizdelkov, delavka v oddelku galvanike, delavka na stiskalnici, nazadnje pa monter linijsko zahtevnejših sklopov;

BER RUDOLF, roj. 5. 4. 1926

— predčasna upokojitev dne 31. 10. 1984 — zaposlena v AGIS — TOZD AVTOOPREMA-TAP od 1. 10. 1959 — opravljal dela oz. naloge: vodenje izmene v oddelku galvanike do upokojitve;

GUMZEJ RAJMUND, roj. 3. 7. 1931

— invalidsko upokojen dne 31. 10. 1984 — zaposlen v AGIS — TOZD KOVINSKA OBDELAVA od 11. 9. 1972 — opravljal dela oz. naloge: vodenje kovinskega obrata, vodenje TOZD Kovinska obdelava, koordinator in nazadnje vodenje službe kontrole kakovosti;

KRAJNC ANA., roj. 2. 7. 1938

— invalidsko upokojena dne 10. 10. 1984 — zaposlena v AGIS — TOZD PRECIZNA MEHANIKA od 19. 3. 1964 — opravljala dela oz. naloge: delavka v lakirnici, delavka v galvaniki, čistilka poliranih polizdelkov, skladiščna delavka, delavka v pripravljalnem oddelku in nazadnje kot monter tahograf.

DELAVCI, KI SO SKLENILI DELOVNO RAZMERJE V MESECU NOVEMBRU 1984

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

— KLEMENČIČ APOLONIJA, strojni tehnik priprav. gradiva in izd. stand. pr. in mat. — za nedoločen čas
— REPIČ BOŽENA, ekonomski tehnik pripravnik — za določen čas
— CAFUTA MAKŠ, ekonomski tehnik pripravnik — za določen čas

TOZD AVTOOPREMA-TAP

— KOSTANJEVEČ ANA, viličarist transportiranje z vilič. ali el. vozilom — za nedoločen čas
— MATJAŠIČ JANEZ, delavec transportiranje, ročno — za nedoločen čas
— KRIZANEC BRANKO, delavec transportiranje, ročno — za nedoločen čas

TOZD VZDRŽEVANJE

— KRAJNC DANILO, vodov. instalater kurjenje nizkotlačnih kotlov — za nedoločen čas
— PONGRAČIČ VESNA, delavka čiščenje proizvodnih prostorov — za določen čas

ZAHVALE

Ob boleči in nenadomestljivi izgubi drage mame se zahvaljujem sodelavcem TOZD Kovinska obdelava za izrečena sožalja, darovano cvetje ter spremstvo na njeni zadnji poti.

Stanko Galun

Ob boleči izgubi dragega moža se zahvaljujem sodelavcem TOZD Vzdrževanje in



— In tako ti praznuješ konec starega leta v svojem okolju ... !

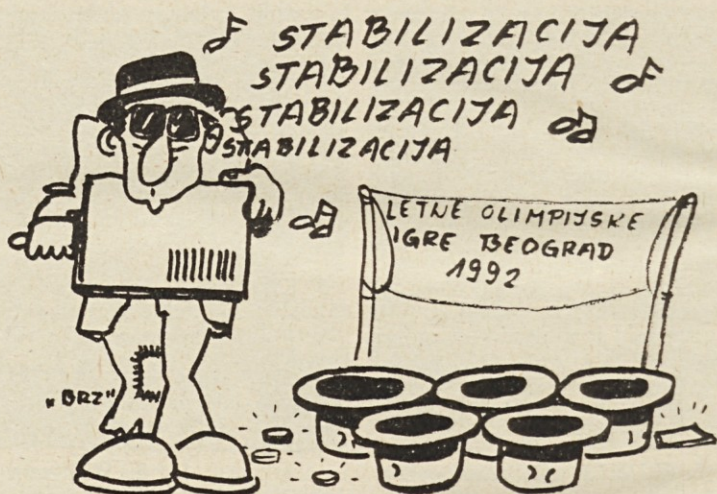


— Jože ne prehitro saj se bliža konec leta ...



— Kaj se čudite, saj ste sami rekli naj vendar nekaj delam!

BREZ BESED



OLAJŠANJE

— Sedaj pa sem tudi jaz enkrat telefonistko okrog prinesel!?

— Ja, kako pa?

— Dal sem ji napačno telefonsko številko ...

SANKE

— Sindikat je vodil akcijo o cenejši nabavi sani na podlagi ponudbe iz Beograda.

— Ka pa bi sani morali že dobiti, pa smo namesto teh dobili obvestilo, da so sani že pošle.

— Najbrž so si mislili, kaj jim bodo sani, saj že brez njih dovolj nasankajo ...

V ŠOLI

»Kdo je dolžnik, Janko?«, vpraša učitelj.

»Tisti, ki je komu denar dolžan.«

»In kdo je potem upnik?«

»Tisti, ki upa, da bo denar dobil nazaj.«

SREČA

Uslužbenec: Tovariš šef, danes je 15 let, odkar sem pri vas v službi.«

Šef: »No, ali zdaj vidite, kakšno srečo imate? Vsako podjetje ne obstoji tako dolgo.«

INVENTURA V ODP

Član popisne komisije: »Zapišite: steklenica pelinkovca.«
Zapisnikar: »To ni pelinkovec, to je Rimljan.«

Deset minut pozneje.
Član popisne komisije: »Zapišite: prazna steklenica.«



— Protestiram, da glasilo »V Agisu« ne bo več v novem letu izhajalo takšno kot doslej ...

Novo leto bo za nami, praznik plačo bo pobral pa za januar le mrazek v praznem žepu bo ostal ...

SREČNO!