

Št. 29

Datum: 11. julij 1985

Leto izdaje: I

OBJAVA REZULTATOV REFERENDUMA

Dne 10.7.1985 je bil v vseh temeljnih organizacijah naše delovne organizacije izveden referendum, na katerem smo odločali o spremembah samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo. Kot smo vas že doslej obveščali, je v bistvu šlo za uzakonitev obstoječega stanja opravljanja komercialne funkcije.

Uspelo nam je zbrati okvirne podatke, iz katerih izhaja, da so bile spremembe samoupravnega sporazuma potrjene v vseh TOZD, razen v TOZD Kovinska obdelava.

V TOZD Kovinska obdelava je bilo za sprejem 42,62 % vseh zaposlenih, proti je glasovalo 37,70 % zaposlenih. Glasovalo ni 24 zaposlenih.

Postavlja se vprašanje, kako naprej, ker referendum ni bil uspešen v vseh TOZD. Obstojajo sicer tri osnovne možnosti, in sicer:

- zahteva na sodišču združenega dela, da se razširijo te spremembe tudi na TOZD KO,
- ponovitev referenduma o teh zadevah po šestih mesecih,
- ugotovitev vzrokov za neuspehi referenduma v TOZD KO in ob ugotovitvi, da so bile napravljene pri tem kakšne napake, ki bistveno vplivajo na izid referenduma, in v tem primeru odprava napak ter ponovitev referenduma v TOZD Kovinska obdelava.

M.

AKTIVNOSTI DPO

Z zdajšnjim stanjem v DO nismo zadovoljni, poiskati moramo nove rešitve.

Družbenopolitične organizacije so po referendumu, na katerem smo sprejemali samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za razporejanje sredstev za osebne dohodke in o spremembah samoupravnega sporazuma o združitvi v DO Agis, ki pa žal nista bila sprejeta, sprejele odločitev, da naj neka zunanja, za to pooblaščen organizacija opravi anketo med zaposlenimi o vzrokih za neuspeh referenduma.

Rezultati ankete, ki jo je opravilo Društvo sociologov in politologov iz Ptuja, so pred nami. Na anketna vprašanja smo odgovarjali vsi zaposleni. Težko bi rekli, da rezultati niso takšni kot bi človek lahko pričakoval. Pokazali so namreč, da z zdajšnjim stanjem v delovni orga-

nizaciji nismo zadovoljni. Na prvo mesto z 78,7 % smo rekli, da so vzroki za težave izjemno slabi medtozdovski odnosi, 78,9 % zaposlenih je nezadovoljnih z dosedanjim sistemom delitve osebnega dohodka.

39,6 % vprašanih je menilo, da predlogi v SaS prinašajo izboljšanje obstoječega stanja, 35,4 % jih je ocenilo, da predlogi pomenijo poslabšanje sistema, ki je sedaj v veljavi, 39,2 % je izpostavilo neupravičeno vrednotenje posameznih del, ki so jih prinašale spremembe, 21,4 % je menila, da je vzrok za neuspeh referenduma neupoštevanje mnenj delavcev, ki so bila izražena v javni razpravi, 19,1 % vprašanih je menilo, da je bil predlog slabo pripravljen, 10,3 % jih je menilo, da bi spremembe prinesle slabše stanje od sedanjega. Na vprašanje, kdo je kriv za nerešene probleme, se je 68,7 % zaposlenih odločilo, da je krivo vodstvo DO, 12,5 % da so kriva vodstva TOZD, 7 % samoupravni organi, 2 % pa so okrivili DPO.

V zadnjem delu vprašalnika smo imeli prostor, kjer smo sami navodili predloge za izboljšanje stanja, iz česar sledi:

- da je nujno izboljšanje organiziranosti DO (združitev TOZD, TOZD naj predstavlja tehnološko zaokrožene celote, spremeniti dohodkovne odnose, reorganizirati TOZD,
- Rešiti problem vodenja DO in TOZD (zamenjati nekatere vodilne delavce, povečati odgovornost vodilnih in njihovo učinkovitost, odpraviti familiarnost med vodilnimi, vodilni si morajo pridobiti izgubljen zaupanje, izboljšati se mora sodelovanje med vodilnimi samimi in med vodilnimi ter ostalimi delavci, povečati se mora angažiranost vodilnih ...),
- Urediti odnose v DO Agis (med sodelavci, vodilnimi, med TOZD, med strokovnimi službami),
- Povečati odgovornost na vseh nivojih in obenem izboljšati delovno disciplino (ugotavljati odgovornost posameznih delavcev za opravljanje dela, povečati tehnološko disciplino, zaostri kontrolno prihodov na delo, več delati ...),
- Rešiti problem nagrajevanja (poiskati sistem, ki bo sprejemljiv za večino delavcev, ki predlagajo, da bi proizvodno delo moralo biti bolje ovrednoteno),
- Dati večji poudarek znanju, strokovnosti in kvaliteti (prave ljudi na prava mesta),
- Zmanjšati administracijo (boljše organizirati DSSS in vodstva TOZD ...).

Če bi na kratko povzeli rezultate, bi lahko rekli, da moramo dati medsebojnemu odnosu novo kvaliteto. Novo kvaliteto pa pogojuje nova organizacija. Le smiselno ali tehnološko zaokrožene celote lahko dajo optimalne rezultate. Že takrat, ko smo se odločili za razvojno programsko usmeritev DO Agis nam je bilo jasno, da bo treba storiti odločnejši poseg v smislu vzpostavljanja stanja, ki bo omogočalo hitrejši napredek delovne organizacije kot celote.

Delovna skupina je pripravila predlog reorganizacije DO Agis, o katerem so razpravljali na razširjenem sestanku DPO, samoupravnih organov ter poslovnih organov 8.7.1985.

Na kratko bi lahko rekli, da je ugotovitev tega sestanka, da je delovna skupina pripravila dober predlog, ki bo resnično omogočil večjo učinkovitost delovne organizacije.

Brez dvoma bo vse to od vseh nas zahtevalo še veliko naporov in angažiranja. Eno pa moramo storiti že danes, to pa je, da bomo verjeli predlogu. Prepričani moramo biti, da bo boljše tudi zato, ker mora biti boljše, kajti, tako kot se stvari odvijajo danes, ne peljejo naprej. Najbrž se vsakdo med nami dnevno srečuje s kopico nesmislov, ki nam jih ponuja današnja organiziranost. Tu mislim predvsem na medtozdovska nagajanja, ki se odražajo pri opravljanju različnih uslug. Zakaj tako, nam ni povsem jasno. Jasno pa nam je, da se mora to končati. Predlog, ki je pred vami, bo brez dvoma te in še veliko drugih težav odpravil, to pa je tudi dovdj tehten razlog, da se družbenopolitične organizacije strinjajo s predlogom in predlagajo komisiji, da z delom nadaljuje. Ob predlogu reorganizacije je treba pripraviti še vso pripadajočo doku-mentacijo.

Predlog makro organizacije DO Agis je naslednji:

TOZD bi bile:

1. TOZD PRIPRAVLJALNA PROIZVODNJA

Vključevala bi proizvodnjo vseh polizdelkov in ustrezne spremljajoče dejavnosti.

Sestavljena bi bila iz:

- dela sedanje TOZD TAP
- dela sedanje TOZD Kovinska obdelava
- dela sedanje TOZD Velika oprema
- dela sedanje TOZD Precizna mehanika
- obrata vzdrževanja orodij sedanje TOZD Orodjarna
- skupine operativnih vzdrževalcev iz sedanje TOZD Vzdrževanje
- operativne grupe tehnologov.

2. TOZD MONTAŽA

Vključevala bi montažo vseh izdelkov Agisa, proizvodnjo vzmeti, skupno operativno planiranje proizvodnje ter spremljajoče dejavnosti.

Sestavljena bi bila iz:

- dela sedanje TOZD TAP
- dela sedanje TOZD Kovinska obdelava
- dela sedanje TOZD **Velika oprema**
- dela sedanje TOZD Precizna mehanika, vključujoč oddelek priprave in montaže podsklopov
- skupine operativnih vzdrževalcev iz sedanje TOZD Vzdrževanje
- operativne grupe tehnologov
- operativne priprave dela sestavljene iz sedanjih operativnih priprave dela.

3. TOZD SERVIS MOTORNIH VOZIL v nespremenjeni sestavi.

4. DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

V DSSS bi se izvajale vse poslovne funkcije, ki bi jih TOZD združile na ravni delovne organizacije. Sestavljene bi bile iz

- dosedanje DSSS
- dosedanje TOZD Komerciala, vendar reorganizirane po študiji VEKŠ-a
- dela dosedanje TOZD Vzdrževanje (delavnice splošno vzdrževanje, vključno z vzdrževanjem instalacij za vodovod in centralno kurjavo ter energetiko)
- obrata izdelave novih orodij iz sedanje TOZD Orodjarna.

Poleg že opredeljenih funkcij bi izvajali v DSSS razvoj in projektiranje ter osvajanje novih proizvodov, vključno z izdelavo orodij in priprav.

Ker bi želeli DSSS za izvajanje izredno pomembnih skupnih poslovnih funkcij ustrezno organizirati, bi bilo dobro, če bi se povezali s primerno zunanjo strokovno institucijo.

Ugotovili smo, da bi moral na ravni delovne organizacije opravljati poslovodno funkcijo kolektivni poslovodni organ. Predvidoma naj bi imel predsednika in štiri člane. Posamezni člani bi pokrivali naslednja področja: finančno in komercialno, razvojno tehnično, proizvodno in splošno kadrovsko. Vsak član KPO bi operativno vodil izvajanje nalog sektorjev in služb, ki spadajo v posamezna področja. Operativni vodja DSSS pa bi bil član KPO za splošno kadrovsko področje.

Izvršni odbor konference OOS je na svoji seji dne 9.7.85 razpravljal med drugim tudi o rezultatih ankete ter sprejel naslednja stališča:

Konferenca sindikata predlaga:

- naj se pripravi novi osnutek samoupravnega sporazuma o delitvi ... z upoštevanimi rezultati ankete in upoštevanimi pripombami na prejšnji osnutek SaS,
- v materialu, kateri bo skupaj z osnutkom v javni razpravi, je potrebno posebej opisati in poudariti spremembe in njihov vpliv na prejšnji predlog;
- ROK:
 - do 25.8.1985 priprava osnutka SaS
 - do 20.9.1985 javna razprava
 - prvi referendum 1.10.1985
 - poskusno delovanje in uporaba novega SaS 6 mesecev
 - drugi referendum po šestih mesecih in možnost ponovne uporabe sedanje oblike nagrajevanja, v kolikor bi delavci novi SaS ocenili kot slab (tudi po praktični preizkušnji).

Nadalje je razprava stekla tudi o premakljivem delovnem času v naši delovni organizaciji. O drsečem delovnem času je bila opravljena anketa.

Iz te ankete sledi, da delavci možnosti premakljivega delovnega časa med 7. - 7,30 uro praktično skoraj ne koristijo, zato konferenca OOS delavskemu svetu DO predlaga:

Premakljivi delovni čas se naj skrajša, in sicer od 5,50 do 7.00 in 14,00 - 15,30, kar pomeni, da je obvezna prisotnost na delovnem mestu od 7,00 do 14,00.

Istočasno je nujno potrebno izdelati navodila za nemoteno delo, katera morajo biti usklajena na nivoju DO. Tu gre predvsem za tiste službe, ki morajo zagotavljati prisotnost na delovnem mestu od 5,50 do 14,14.

M.

VSE VEČ DELEGATSKIH VPRAŠANJ

(zanimivejše točke s seje delavskega sveta DO, ki je bila 3.7.85)

- Ukinitvev tople malice v nočni izmeni v mesecu juliju in avgustu.

V poletnih mesecih je v nočni izmeni poseben problem. Ali je primernejša topla ali hladna malica v nočni izmeni, bi težko odgovorili tako, da bi bilo vsem prav. V sindikatu so se odločili in povprašali ljudi, ki delajo v nočni izmeni, kaj o tem mislijo oni. Večina se je odločila za hladno malico.

Delavski svet DO je torej sledil predlogu in potrdil sklep, da se v nočni izmeni v mesecu juliju in avgustu ukine topla malica in se pripravlja le hladna malica, s tem, da se nekje na ustrezni lokaciji namesti hladilnik, kjer bi ta malica počakala do použitja.

- Zamenjava kadrovskih stanovanj.

Zamenjava enega dvosobnega stanovanja za dve enosobni stanovanji, ki bo hkrati rešila dva problema, je danes bolj kot kdajkoli prej dobrodošla. Res je, da mala stanovanja niso dovolj stimulatívna pri iskanju kadrov, res pa je, da imamo pri nas dva kadrovska problema, ki jih bomo s to zamenjavo lahko ustrezno rešili. Delegati so sledili predlogu in potrdili zamenjavo stanovanj, ob tem pa so tudi potrdili kriterije za razdelitev teh stanovanj.

- Delegatska vprašanja.

Tokrat so delegati postavili kar pet delegatskih vprašanj:

1. Sistem preračunavanja letnega dopusta v ure. Ljudem ni jasno, zakaj imamo pri nas manj dopusta kot drugod.
 2. Permanentne dovolilnice. Kdo izvaja kontrolo nad uporabo permanentnih dovolilnic?
 3. Problem odsotnosti delegatov iz DO, ko se udeležujejo sej, na katere so delegirani izven DO.
 4. Problematika vrstnega reda v Obratni ambulanti. Delegat predlaga uvedbo števil, kot je to praksa v drugih ambulantah.
 5. Problem čakanja pri zobozdravniku v naši OA. Naši ljudje se pri- tožujejo, da morajo čakati v vrsti pri zobozdravniku, medtem ko le-ta opravlja uslu-ge pacientom, ki niso v nobeni zvezi z našo DO.
- Delegata iz VO zanima, kakšne storitve lahko pričakuje v naši zobni ambulanti oziroma kakšne storitve lahko dobi brez plačila participacije.

Ker smatramo, da so to vprašanja, ki zanimajo večje število zaposle- nih, je delavski svet DO sprejel sklep, da se odgovore objavi v našem glasilu. To bomo storili, ko nam bodo odgovori od ustreznih služb po- sredovani.

M.

ALI JE TO, TO?

Kaj so krožki za izboljšanje proizvodnje?

V AGISU št. 25, 20.6.1985

Krožki za kvaliteto (ali krožki za izboljšanje proizvodnje) so del

Japonske revolucije kvalitete. Bistvo te revolucije je izobraževanje za kvaliteto in postavitev kvalitete na prvo mesto, pred dobičkom.

Najprej so, na Japonskem, izobrazili vse vodilne, vodstvene in druge strokovne delavce, ne samo tistih, ki delajo v službah kvalitete. Potem se je pokazala potreba za izobraževanje ostalih delavcev in tako so prišli na idejo organiziranja krožkov za kvaliteto.

Krožek sestavljajo v glavnem delavci enega oddelka, ki se srečujejo z enakimi ali podobnimi problemi, ki jih potem rešujejo. Krožek vzpodbuja delavce, da pri svojem fizičnem delu tudi kreativno razmišljajo. Najprej se morajo usposobiti za reševanje problemov, zato je to investicija na daljši rok, saj se prihranki pokažejo šele čez daljši čas.

Krožki so se v začetku ukvarjali izključno z izboljšanjem kvalitete, pozneje pa so se začeli ukvarjati še z drugimi problemi, produktivnostjo, varnostjo, stroški itd., sicer pa izboljšanje kvalitete avtomatsko prinese zmanjšanje stroškov in dvig produktivnosti.

Praksa v svetu kaže, da delavci preko krožka le redko zahtevajo denarno nagrado po inovacijski shemi. Motivacij za delo v krožkih je več:

- delavci težijo za tem, da zraven fizičnega dela uporabljajo tudi svoje znanje in izkušnje,
- v krožku rešujejo probleme, ki jih pri vsakodnevnem delu motijo in so zainteresirani za njihovo odpravljanje,
- preko krožka lahko delavec preide iz anonimnosti in postane znan in popularen v svoji sredini in tudi širše.

Oče krožkov za kvaliteto prof. Kaora Ishikawa opozarja, da so krožki izven Japonske obsojeni na propad, če se ne bo dal večji poudarek na kvaliteto. Kvaliteta mora priti na prvo mesto, pred dobiček. Če postavimo kvaliteto na prvo mesto, se bo dolgoročno dobiček sam povečeval.

Do sedaj se z Dušanovim prispevkom razlikujeva le v povezanosti krožkov s kvaliteto in načinom motivacije, ki je pri nas predvidena direktno preko inovacij. V tretjem odstavku pa on negira samega sebe. Krožek, ki obstoja v TOZD VO, nima popolnoma nič skupnega z opisanimi krožki za izboljšanje proizvodnje. Krožek sestavljajo v glavnem strokovni delavci TOZD-a, ki bi po mojem mnenju morali biti vključeni v začetku omenjeno izobraževanje. Pozneje se lahko vključijo tudi v delo krožkov, vendar v okviru svojih oddelkov. Drugič, krožek pri svojem delu sploh ne uporablja predvidenih tehnik in sistemov reševanja problemov, ampak to dela stihijsko. Pravzaprav ni nič drugega kot klub inovatorjev, ki išče primere za inovacijo. Še najhuje pa je, da predlogi krožka slabšajo kvaliteto izdelkov, namesto izboljšujejo. Torej to ni krožek za izboljšanje proizvodnje, ampak "krožek za pocenitev izdelkov" (na račun kvalitete). Takšnih v svetu še ne poznajo.

Napaka je bila storjena predvsem v tem, da smo mi najprej ustanovili krožek, šele potem smo organizirali izobraževanje. Sedaj, ko so predvideni vodje in pospeševalci krožkov obiskali seminar, bi morali ugotoviti, da obstoječi krožek ni pravi, saj je prvi krožek zelo po-memben za popularizacijo in uveljavljanje krožkov.

Marjan Fuks

OMEJITEV HITROSTI VOŽNJE

Razmere na cestah naše delovne organizacije so takšne, da ne dopuščajo hitre vožnje. Na teh cestah se velikokrat najde vse od pešca do tovornjaka in je tako ob malo večji hitrosti tre trenutni nepazljivosti velika nevarnost za prometno nesrečo.

O preveliki hitrosti vožnje vozil je bilo v naši delovni organizaciji že precej rečenega. Tako je bila ta problematika obravnavana na raznih samoupravnih organih in njihovih izvršilnih organih, poslovnih organih na nivoju delovne organizacije, niso pa tudi redki primeri, ki so sami delavci kritizirali prevelike hitrosti vozil, ki tako predstavljajo možnosti, da pride do prometnih nesreč.

K izboljšanju tega stanja smo nabavili in namestili prometna znaka "omejitev hitrosti na 10 kilometrov na uro", to je na Rajšpovi cesti na obeh vlohlih. Enak znak pa bo v kratkem postavljen tudi na vhodu v servis motornih vozil.

Razumljivo je, da sama postavitev prometnih znakov še ne rešuje naše prometne varnosti. Upoštevanje bomo morali kontrolirati in na tej osnovi ustrezno ukrepati.

Vse uporabnike cestnih površin na območju naše delovne organizacije prosimo, da se pridržujejo omejitev hitrosti, kakor tudi druge cestno-prometne signalizacije.

Splošni sektor

OBJAVA IZREČENIH DISCIPLINSKIH UKREPOV

TOZD SERVIS MOTORNIH VOZIL

GAVEZ Ivan	Javni opomin in vrnitev materialne škode v znesku 3.197 din
NOVAK Marjan	Razporeditev na druga dela in naloge za dobo enega leta
STRELEC Edvard	Razporeditev na druga dela in naloge za dobo šest mesecev. Delavski svet je spremenil dobo trajanja, in sicer 3 mesece.

Pravna služba

ZAHVALA

Ob boleči izgubi očeta Franca CAF se iskreno zahvaljujem sodelavcem TOZD PM za izrečena sožalja, darovano cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti

hčerka Štefka Toplak

GENOVEFI PEŠEC V SPOMIN

Zdaj, ko smo zakorakali v poletje, se veselimo vsakega jutra, ki prinaša nov dan, lepši od včerajšnjega. Veselili smo se praznika dneva borcev.

Toda v ponedeljek, ko smo se vrnili na delo, smo nemočno spoznali resnico, da je med prazniki dotrpela naša sodelavka Genovefa PEŠEC. Bolečina je bila tolikanj večja, ker smo za to kruto in dokončno resnico zvedeli šele takrat, ko je že počivala na Markovskem pokopališču.

Genovefa se je zaposlila v naši delovni organizaciji 1978. leta kot čistilka delovnih prostorov v delovni skupnosti, nato v TOZD Vzdrževanje. Delala je vestno in prizadevno. Njena želja pa je bila delati za strojem. Ta želja se ji je uresničila 1981. leta, ko je bila premeščena v TOZD TAP za strugarko na Krušiku. Nobeno delo ji ni bilo pretežko. Hotela je narediti še več, kljub temu, da je v njej že kljuvala strašna bolezen. Dolgo se je upirala, toda usoda ji je pretrgala delovne in druge življenjske načrte. Več kot devet mesecev je trajala borba za njeno življenje v bolnišnici v Mariboru. 4. julija 1985 je zmagala smrt nad njenim mladim življenjem, Genovefa bi konec letošnjega leta dopolnila šele štirideset let.

Sodelavci smo jo imeli radi in hvaležni smo ji za vse, kar je storila za nas.

Lahka naj ji bo slovenska zemlja.

M.