

# GLASILO



**avtotehna**

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE AVTOTEHNA, n. sol. o., LJUBLJANA  
LETO VIII Redna izdaja št. 9, oktober 1982

V OBJEKTIVU MESECA

## Vabimo vas v kočo Snežinko na Veliki planini

stran 2

## Preusmerite sposobnosti

stran 3

NE PREZRITE

## Povzetki iz elaborata o družbenoekonomski in samoupravni utemeljenosti združitve DO Avtomontaža in DO Avtotehna

stran 4

AKTUALNI INTERVJU

## Vse je mogoče urediti

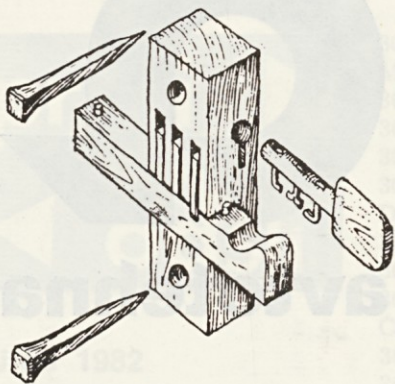
NOVI VODJA DSSS,  
SREČKO IVANIČ,  
JE PREPRICAN,  
DA BOMO Z DOBRO VOLJO  
PREMAGALI VSE OVIRE

stran 6





V OBJEKTIVU MESECA

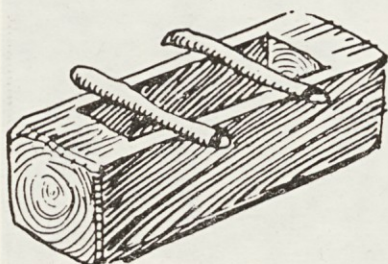


Lesena ključavnica z zapahom, s ključem in klinoma

Sonce, svež planinski zrak, tro-pi lisastih krav s pozvanjajočimi zvonci za vratom, par puj-skov, ki riže po blatu, rdeče brusnice in celo borovnice kljub poznemu poletju, okajeni harmonikar, ki vleče meh pred razpadajočo gostilno na Zele-nem robu, kislo mleko pri osta-relih kmetih v Tihi dolini. Člo-vek bi mislil, da se je po po-moti znašel v rajju. Takšna je Velika planina, kadar hoče biti prijazna.



Kadar noče biti prijazna, je ta naša največja planina precej drugačna. Megla je tako gosta, da ne vidiš niti meter pred nosom in strupen veter, ki biča vrhove, te prepriha do kosti. Krave se stiskajo po grapah, pastirji in planinci pa čemijo v svojih kočah in čakajo, da se muhasto vreme izboljša.



Leseno korito za topljenje snež-nih kreš

# Vabimo vas v kočo Snežinko na Veliki planini



## Žehtar

Koče so na Veliki planini nekaj prav posebnega. V sredi-ni je hiša, kjer prebivajo pa-stirji, okoli nje pa je staja, tako da pod isto streho najdejo za-vetje ljudje in živina. Prav ta-ka je bila tudi naša kočica Sne-žinka, dokler je niso predelali, tako da je na voljo le ljudem. Le zavetja jim do nedavnega ni dajala prav veliko, saj je bila v tako razpadajočem stanju, da ni bila več primerna za upora-bo in je bila zato zaprta. Potem pa so to poletje pošteno plju-nili v roke novi oskrbnik kočice Stane Šijanc, ki bo odslej skrb-no bdel nad njo in ekipa moj-stra Dobovška in spremenili ruševino v prijetno in snažno planinsko zavetje.

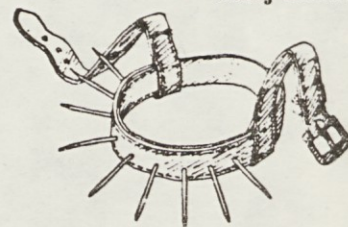


## Stroškovnik obnovitvenih del na koči Snežinka, Velika planina

1. Izdelava in montaža nove strehe rč. 11/82 z dne 24. 6. 1982	140.800 din
2. Popravilo dimnih obrob in žlebov rč. 62/82 z dne 17. 8. 1982	26.000 din
3. Kompletni zunanji in notranji premazi kočice, betoniranje plošče na odtočnih jaških, čiščenje rezervoarja za vodo, čiščenje greznice, popravilo kamina, popravilo opreme pog. št. 59/82 z dne 30. 6. 1982	218.600 din
4. Popravilo in čiščenje dimnika rč. št. 175 z dne 4. 7. 1982	490,65 din
5. Nabava gasilnega aparata rč. št. 2092/82 z dne 28. 6. 1982	647,65 din
6. Nabava plinskih jeklenk	594,35 din
7. Popravilo oken — zamenjava stekel, nabava ključev in potrošni material	548,50 din
	<b>386.681,15 din</b>

Kočica Snežinka je odprta od 1. septembra dalje. Najemna za kočico je 400 din na dan. Delavci in upokojenci Avtotehne, ki želijo preživeti nekaj lepih dni na Veliki planini, dobijo vse informacije pa tudi napot-nice pri tovarišici Meti Batič na Titovi 36/IV, soba 11, telefon 317 044, int. 76. Naval, posebno ob vikendih, je strašen.

**Jurij Černič**



Ujzdo nadenejo teletu, da pre-neha sesati



# Preusmerite sposobnosti!

Pod tem naslovom je v prejšnji številki »Glasila« izšel članek, ki je stopil poslovodni strukturi »Avto-tehne« na enega od žuljev. Zelo lahko je na tak način nabirati poene popularnosti, vendar pričakujem v bodoče vsaj poznavanje dejanskega stanja. Pa pustimo govoriti številke: na sl. 1 sem poskušal čimbolj preprosto prikazati primerjavo uspeha posameznih TOZD z pokazatelji, ki niso odvisni direktno od števila zaposlenih, na sl. 2 pa iste pokazatelje za celo delovno organizacijo z dodatkom poslovnega sklada, ki so odvisni od števila zaposlenih.

## TOZD TRGOVINA

# Predvidevanje poslovnega rezultata ob pregledu tričetrtnega poslovanja

Poslovno leto se je že nagnilo v drugo polovico in ponovno ugotavljamo, kako smo oz. bomo poslovali prvih devet mesecev letošnjega leta. Napovedi polletnega rezultata so se nam uresničile in smo z njimi sorazmerno zadovoljni. Kako pa bo vplivalo na devetmesečni rezultat obdobje dopustniških mesecev julij, avgust in deloma september? Po rezultatih poslovanja v juliju in avgustu sodim, da bodo rezultati poslovanja ob koncu devetih mesecev nekoliko slabši kot ob polletju. Za naše poslovanje pomenijo ti meseci relativno mrtvo sezono, kar se je izrazito odrazilo v juliju mesecu, ko je bila dosežena razlika v ceni precej pod tistim zneskom, ki ga temeljna organizacija potrebuje za normalno poslovanje, torej za kritje tekočih poslovnih stroškov, OD, dajatev, ipd.

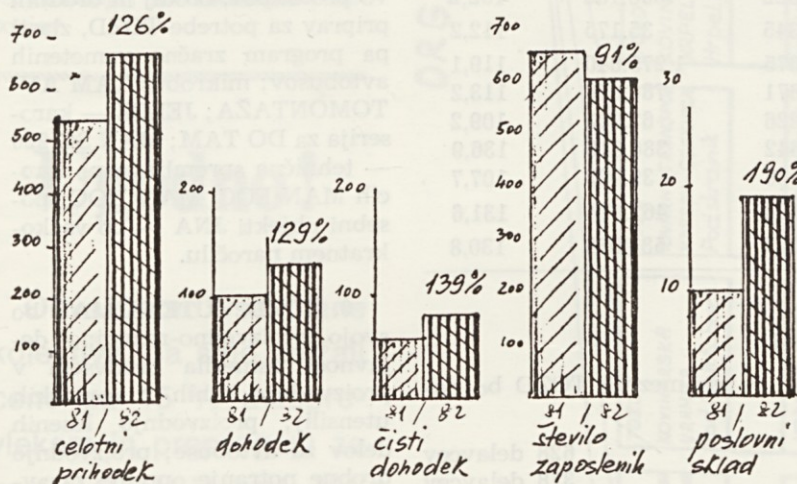
V avgustu se je situacija zelo popravila, tako da bo za poslovni rezultat 1.—9. meseca odločilno poslovanje v mesecu septembru.

Računamo, da bo to več ali manj uspešno in v okviru plana dosežena oz. realizirana razlika v ceni za obdobje zadnjih treh mesecev naj bi bila na ta način manjša kot v prvih dveh četrtletjih, kar naj bi se ob periodičnem obračunu odrazilo v tem, da bo del čistega dohodka za poslovni sklad manjši kot je bil v polletju (le-ta je znašal takrat preko 2 mio din).

Situacija po našem mnenju niti ni zaskrbljujoča, kajti posli, ki so deloma že pripravljene in bodo po vsej verjetnosti tudi do konca leta realizirane, obetajo v zadnjem četrtletju bistveno boljše poslovanje in seveda temu primeren uspeh ob koncu leta.

Direktor TOZD-NT  
Matija Hočvar, dipl. oec.

	Zastopstva	Notr. trg	Servis	
celotni prihodek v 000.000 din	4262 320	1534 242	1987 34	I 1981 I 1982
	122%	158%	85%	
dohodek v 000.000 din	58 74	9 20	20 22	I 1981 I 1982
	127%	216%	113%	
čisti dohodek v 000.000 din	36 46	-1 9	15 16	I 1981 I 1982
	125%	+	118%	
število zaposlenih	262 247	82 64	139 127	I 1981 I 1982
	94%	76%	91%	



Obe sliki jasno kažeta, da so uspehi bistveno boljši kot pa prinaša samo zmanjšanje števila zaposlenih. Prizadevanje po zmanjšanju zaposlovanja se bo pa nadaljevalo vse dotlej, dokler vsak delavec vsaj 5 ur na dan ne bo opravljal koristnega dela.

Walter Mislej

## TOZD ZASTOPSTVA

# Ocena poslovanja januar — september 82

V tričetrtnem pričakujemo naslednje poslovne rezultate:

		% na plan
celotni prihodek	440,000.000 din	122
poraba	337,000.000 din	138
dohodek	103,000.000 din	88

## ZAHVALA

Iskreno se zahvaljujem za darilo in čestitke vsem sodelavcem s Celovške 228.

Marija Krenn



Po podatkih z dne 30. 8. 1982 je bilo v DO Avtomontaža zaposlenih 2061 delavcev in DO Avtotehna 570 delavcev, skupaj torej 2631 delavcev. Zaradi organizacijskih sprememb znotraj nekaterih TOZD bo potrebno razporejanje delavcev tudi med TOZD. Izobrazbena struktura delavcev v novi DO je razmeroma dobra, saj ima 22 odst. delavcev srednje, višjo oz. visoko izobrazbo, zato bo pri prerazporeditvah upoštevano načelo povečati storilnost dela.

## RAZVOJNE USMERITVE TOZD — PO ZDRUŽITVI

Ob predvideni združitvi se do sedaj znana in dogovorjena proizvodno-razvojna usmeritev DO Avtomontaža ne bo bistveno spremenila. Posamezne TOZD ostajajo še naprej nosilke proizvodnih programov in razvojnih usmeritev, in sicer:

**1. TOZD TOVARNA VOZIL** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila predvsem v: razvoj in proizvodnjo turističnih avtobusov na podvozju z agregati TAM — tudi podvozja; razvoj in proizvodnja mestnega avtobusa na podvozju z agregati MAN; razvoj in proizvodnjo podvozja za mestne avtobuse (agregati MAN solo in zglobni mestni avtobusi); priprava in proizvodnja turističnega avtobusa za posebne zahteve kupcev iz programa MAN; razvoj in proizvodnja turističnih avtobusov s 24 sedeži (mikrobus); razvoj in proizvodnja podvozja mikrobusa.

**2. TOZD TOVARNA GRELNIH NAPRAV** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila predvsem v: razvoj in proizvodnjo grelne prezračevalne tehnike (grelniki, puhala, gorilniki itd.); proizvodnjo klima naprav za potrebe gospodarskih vozil; razvoj in proizvodnjo toplovodnih kotlov.

**3. TOZD KOVINARSKA VRHNIKA** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila predvsem v: proizvodnjo karoserij za specialna vozila; razvoj in proizvodnjo kesonov, prekucnikov in drugih nadgradenj za gospodarska vozila; razvoj in proizvodnjo pribora kotalnih ležajev (puše — matice — podložke).

**4. TOZD TOVARNA TRANSPORTNIH NAPRAV CERKNICA** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila predvsem v: razvoj in proizvodnjo prikolice za cestna gospodarska vozila; razvoj in proizvodnjo kamionskih nadgradenj in prekucni-

## NE PREZRITE

# Povzetki iz elaborata o družbenoekonomski in samoupravni utemeljenosti združitve DO Avtomontaža in DO Avtotehna

Ocena realizacije celotnega prihodka in dohodka pred in po združitvi

Elementi	Pred združitvijo			Skupaj AM + AT
	Avtomontaža	Avtotehna	v 000 din	
1. Celotni prihodek	4.987.274	1.342.077		6.329.771
2. Porabljena sredstva	3.593.714	1.082.060		4.675.774
— AMORT. minim.	66.100	30.000		96.100
3. Dohodek	1.393.560	260.437		1.653.997
4. Izdvajanje iz dohodka	486.319	96.003		582.322
od tega: AMORT. poveč.	31.345	—		31.345
5. Čisti dohodek	907.241	164.434		1.071.675
— del Č. D. za OD	571.025	118.646		689.671
— del Č. D. za SSP	59.159	3.067		62.226
— del Č. D. za PS	244.642	38.000		282.642
— del Č. D. za RS	32.415	4.721		37.136
6. AKUMULACIJA	308.402	42.721		351.123
7. Sred. za razšir. reprod.	374.502	72.721		447.223

Po združitvi obeh DO pa se predvideva naslednji celotni prihodek in dohodek:

Elementi	DO AM + DO AT pred združitvijo	Nova DO po združitvi	Indeks po/pred
Celotni prihodek	6.329.771	7.222.845	114,1
Porabljena sredstva	4.675.774	5.351.853	114,5
od tega AMORT. min.	96.100	123.015	128,0
Dohodek	1.653.997	1.870.992	113,1
Izdvajanje iz dohodka	582.322	595.152	102,2
od tega: AMORT. poveč.	31.345	35.175	112,2
Čisti dohodek	1.071.675	1.275.840	119,1
— del Č. D. za OD	689.671	780.978	113,2
— del Č. D. za SSP	62.226	67.963	109,2
— del Č. D. za PS	282.642	386.916	136,9
— del Č. D. za RS	37.136	39.983	107,7
Akumulacija	351.123	462.074	131,6
Sredstva za reprodukcijo	447.223	585.089	130,8

Ocena števila zaposlenih po združitvi

Število delavcev po združitvi v DO v posameznih TOZD bo naslednje:

TOZD TOVARNA VOZIL	628 delavcev
TOZD UTENSILIA	378 delavcev
TOZD KOVINARSKA VRHNIKA	207 delavcev
TOZD KOVINAR HRPELJE	180 delavcev
TOZD TOVARNA GRELNIH NAPRAV	130 delavcev
TOZD TOVARNA TRANSPORTNIH NAPRAV	101 delavec
TOZD RAZVOJ	94 delavcev
TOZD ZUNANJA TRGOVINA	300 delavcev
TOZD NOTRANJA TRGOVINA	55 delavcev
TOZD MONTAŽA IN SERVIS	75 delavcev
TOZD IDA	140 delavcev
DSSS	370 delavcev
<b>SKUPAJ</b>	<b>2631 delavcev</b>

kov; proizvodnjo transportnih velikih in malih box palet, predvsem za izvoz in domači trg.

**5. TOZD KOVINAR HRPELJE** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila v: izdelavo raznih montažnih elementov za avtobusno proizvodnjo (vrata, okna, prtljažna vrata, galerije); izdelavo raznih montažnih elementov za grelno tehniko (JW grelci), izdelavo raznih vijajčnih spojnih elementov izven JUS.

**6. TOZD ZUNANJA TRGOVINA** bo svojo dejavnost usmerila predvsem na področje motornih vozil (gospodarska vozila MAN, SAME, Alfa Romeo, OAF Knorr) in področje elektronike in investicijske opreme (RCA, Storno, Körting, Bosch). Na teh področjih bo nadaljevala svojo uvozno aktivnost predvsem s prehodom na višje oblike sodelovanja s tujino (koooperacije, sovlaganja). Poleg tega je ena najvažnejših strateških nalog za izvozom lastnih ali tujih proizvodov tako principalom kot tudi v direktnem izvozu odpirati nadaljne perspektive za izvozno usmerjeno proizvodnjo.

**7. TOZD MONTAŽA IN SERVIS** bo svojo dejavnost usmerila predvsem v servisiranje in vzdrževanje gospodarskih vozil, motornih koles predvsem s področja MAN, Ducatti in Motorini; montaža traktorjev iz programa kooperacije SAME; prodaja rezervnih delov za gospodarsko cestna vozila.

**8. TOZD RAZVOJ** bo svojo dejavnost usmerila predvsem v razvoj in projektiranje, izdelavo prototipov, orodij in orodnih priprav za potrebe TOZD, zlasti pa program zračno vzmetenih avtobusov; mikrobus TAM AVTOMONTAŽA; JELCZ — karoserija za DO TAM; MAN SG 220 — tehnična spremljava po kupcih MAN FOC, MAN HOC; posebni objekti JNA — po vsakokratnem naročilu.

**9. TOZD UTENSILIA** bo svojo proizvodno-razvojno dejavnost usmerila predvsem v proizvodnjo lesnih in kovinskih orodij; proizvodnjo lesenih delov za avtobuse; proizvodnjo drobne notranje opreme za avtobuse.

**10. TOZD NOTRANJA TRGOVINA** ob združitvi ne bi doživela bistvenih organizacijskih sprememb. Tudi program poslovanja bi ostal v letu 1983 na ravni leta 1982, dopolnjen le s prodajo ca. 20 avtobusov iz proizvodnega programa Avtomontaža. Nadaljnji razvoj te temeljne organizacije pa naj bi bil



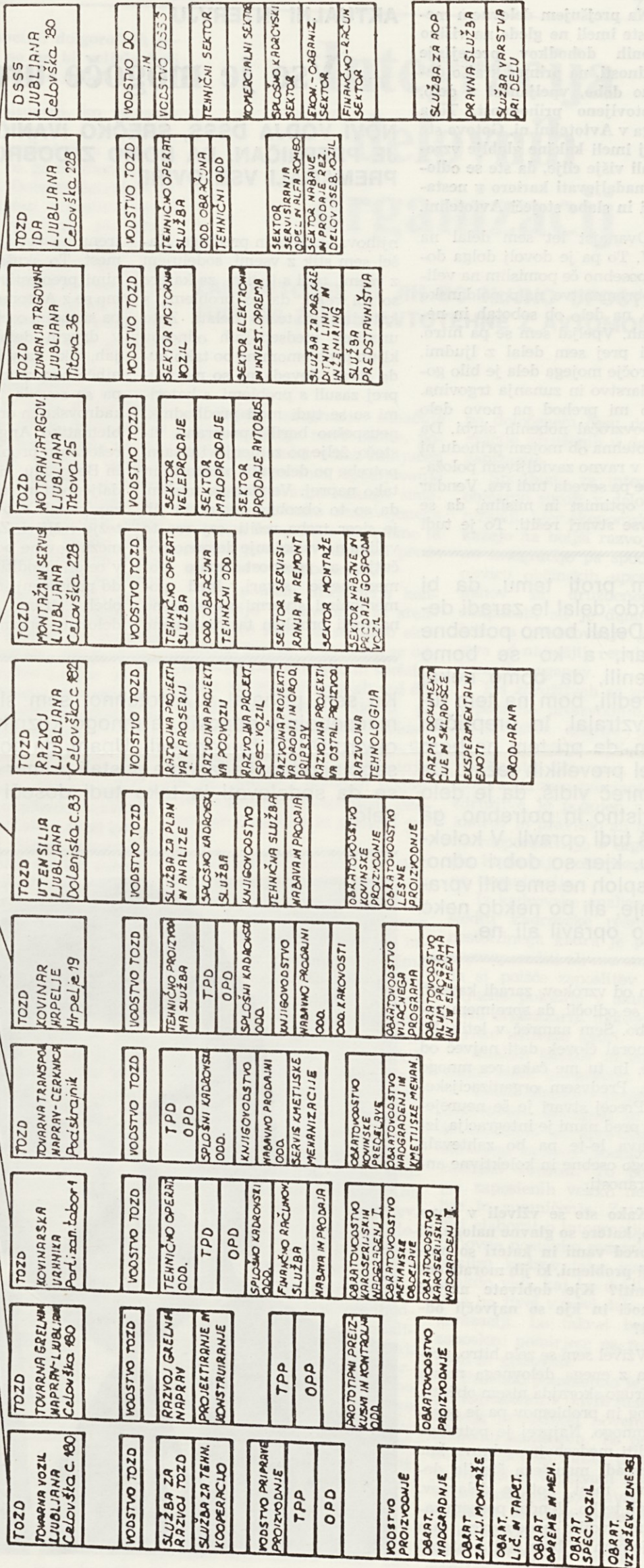
usmerjen k usposobitvi za vedno večjo prodajo proizvodov iz programa Avtomontaže oz. za postopno povezovanje komercialne dejavnosti nove delovne organizacije.

Krepitev in razvoj maloprodajne in veleprodajne dejavnosti temeljne organizacije je usmerjen k čimvečjemu deležu ustvarjanja prihodka in dohodka na osnovi samoupravnega povezovanja s proizvodnimi OZD.

**11. TOZD IDA** bo konstituirana iz sektorja osebnih vozil TOZD Zastopstva, servisa osebnih vozil TOZD Servisi DO Avto Tehna in servisa Alfa Romeo iz TOZD Montaža in servis DO Avtomontaža. Tako organizirana temeljna organizacija bo opravljala prodajno servisno dejavnost.

Prodajno dejavnost bo TOZD opravljala na naslednjih programih; osebna vozila IDA iz kooperacije; rezervni deli IDA iz kooperacije na veliko in malo; osebna vozila in dostavna vozila Opel iz konsignacije; rezervni deli Opel iz konsignacije; rezervni deli opreme in pribora za avtomobile iz konsignacije; specialna vozila saniteta, pogrebna, milica ipd.); osebna vozila Vauxhall iz konsignacije; tovarna vozila Bedford iz konsignacije; rezervni deli Vauxhall in Bedford iz konsignacije; avtomobilski rezervni deli, oprema in pribor za dinarska sredstva na veliko in malo. Servisna dejavnost TOZD bo vključevala: servisiranje in kleparsko-ličarska dela na avtomobilih: IDA, Opel, Vauxhall, Bedford, Alfa, nadgradnja vozil; pranje vozil; zaščita podvozja in karoserije; servisiranje izvenkrmnih motorjev.

**ORGANIZIRANOST DO-PO ZDRUŽITVI**



**Ugodno!**

Obveščamo vse člane kolektiva, da smo znižali ceno za 15 % avtoprevlekam in preprogam za vozila Opel, izdelek Vuteks Vukovar oz. Čilima Sarajevo.

Vse informacije dobite pri tov. Kissu, tel. 554-441 int. 20.

Emil Kiss



Na prejšnjem delovnem mestu ste imeli ne glede na višino osebnih dohodkov precejšnje ugodnosti, na primer krajšo delovno dobo, vpeljanost v delo, zagotovljeno prihodnost. Tega vsega v Avtotehni ni. Gotovo ste torej imeli kakšne globlje vzroke ali višje cilje, da ste se odločili nadaljevati kariero v nestabilni in slabo stoječi Avtotehni.

Dvanajst let sem delal na UJV. To pa je dovolj dolga doba, posebno če pomislim na velike obremenitve, na popoldansko delo, na delo ob sobotah in nedeljah. Vpeljal sem se pa hitro. Tudi prej sem delal z ljudmi, področje mojega dela je bilo gospodarstvo in zunanja trgovina. Zato mi prehod na novo delo ni povzročal nobenih skrbi. Da Avtotehna ob mojem prihodu ni bila v ravno zavidljivem položaju, je pa seveda tudi res. Vendar sem optimist in mislim, da se da vse stvari rešiti. To je tudi

Sem proti temu, da bi nekdo delal le zaradi dela. Delali bomo potrebne stvari, a ko se bomo zmenili, da bomo nekaj naredili, bom na tem tudi vztrajal, in prepričan sem, da pri tem ne bom imel prevelikih težav. Če namreč vidiš, da je delo koristno in potrebno, ga boš tudi opravil. V kolektivu, kjer so dobri odnosi, sploh ne sme biti vprašanje, ali bo nekdo neko delo opravil ali ne.

eden od vzrokov, zaradi katerih sem se odločil, da sprejemam ponudbo. Sem namreč v letih, ko bi moral človek dati največ od sebe. In tu me čaka res mnogo dela. Predvsem organizacijskega. Precej stvari je še neurejenih, pred nami je integracija, izpeljava le-te pa bo zahtevala mnogo osebne in kolektivne angažiranosti.

**Kako ste se vživeli v novo delo, katere so glavne naloge, ki so pred vami in kateri so največji problemi, ki jih morate odstraniti? Kje dobivate največ pomoči in kje so največji odpori?**

Vživel sem se zelo hitro, prehoda z enega delovnega mesta na drugo skorajda nisem občutil. Nalog in problemov pa je seveda mnogo. Najprej je potrebno urediti medsebojne odnose, kar je zaradi manjšega števila delovnih mest, kot je delavcev, včasih težko. Vendar povsem zaupam svojim sodelavcem, jim verjamem in bom tudi zastopal

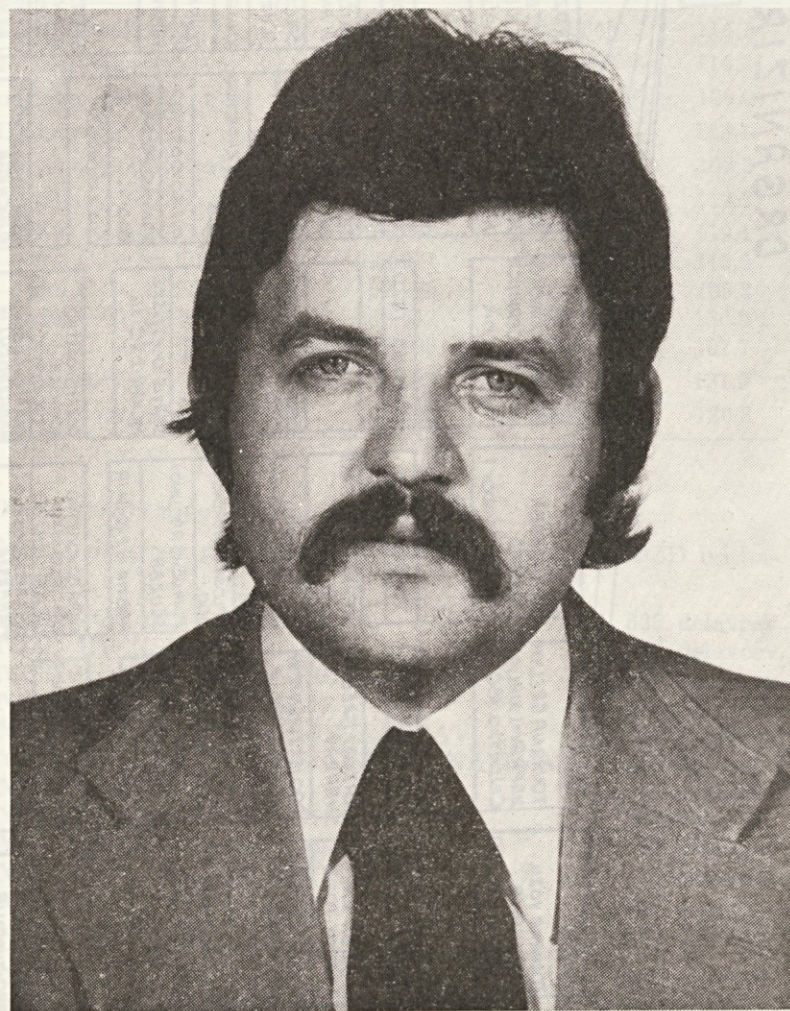
## AKTUALNI INTERVJU

# Vse je mogoče urediti

**NOVI VODJA DSSS, SREČKO IVANIČ, JE PREPRIČAN, DA BOMO Z DOBRO VOLJO PREMAGALI VSE OVIRE**

njihova stališča in predloge. Našel sem stik z vsemi, sodelujem z vsemi, tudi s tistimi, za katere so mi rekli, da so problemi, s katerimi je težko delati. Zato ureditev medsebojnih odnosov kljub problemom ne bo tako huda stvar. Seveda pa so me najprej zasuli s problemi, s katerimi so se tudi moji predhodniki neuspešno borili: prehrano, čistočo, želje po zamenjavi pisarn, potrebe po delovnih prostorih in tako naprej. Vendar pa mislim, da so to obrobne stvari, ki jih je sicer treba rešiti, saj vse to vpliva na vsakdanje delovno počutje, a prednost imajo pomembnejše stvari. Med pomembnimi stvarmi pa je jasno največji problem ta, da imamo

Ko sem prihajal v Avtotehno, sem slišal o slabih medsebojnih odnosih, a mnogo kriznih mest smo v okviru DSSS že odpravili. Upam, da bodo naši medsebojni odnosi sčasoma postali primer ostalim, kako se da sodelovati in tako tudi doseči kvalitetnejše delo.



trenutno več ljudi kot delovnih mest. To skušamo rešiti z raznimi premestitvami, dogovarjamo se z Avtomontažo, pomagam pa si tudi z osebnimi poznanstvi v drugih delovnih organizacijah, tako da v DSSS ne bo ostal nihče nerazporejen. Vključujem pa se seveda tudi v tozdovsko kadrovsko in organizacijsko problematiko. Angažiral sem se pri reševanju problemov v Zagrebu in Beogradu, ki pa so zaradi oddaljenosti in velikega števila nezaposlenih v teh mestih mnogo težje rešljivi. Zato želim posameznikov ne bomo mogli vedno v celoti ugoditi. Moralo bo priti do popuščanj in kompromisov z obeh strani, torej tudi od delovne organizacije, opravka

imamo namreč z ljudmi in ne z materialom.

Težav mi zaenkrat ne dela nihče. Vse naloge, ki smo si jih zadali, smo do sedaj v glavnem rešili. Največ pomoči mi trenutno nudi poslovodna struktura, saj so tudi zadeve take, da je treba več sodelovati z njimi. Ne želim pa ostati v stiku samo s poslovodnimi organi, želim se spoznati z vsemi, posebno v DSSS. Moja vrata so vedno in vsakomur odprta in to niso samo besede. Želim, da pridejo posamezniki s problemi in seveda tudi nakazanimi rešitvami do mene, saj konkretne zadeve sami najbolje poznajo. Poskrbel pa bom tudi za kar najboljšo obveščenost. O vsem bom seznanjal vse, v prvi vrsti pa tiste, ki se jih posamezne zadeve neposredno tičejo. In zato tudi od vseh pričakujem, da bodo iskali informacije na pravem mestu, ne pa da bodo ugibali in razlagali variante, ki niso točne in ki

Takim informacijam in takim posameznikom, ki so pripravljeni govoriti le o drugih ne pa o sebi in s tem sebi dvigovati ceno, ne verjamem in jih pri nas ne rabimo. Opozorjanja na napake ne jemljem za nekaj slabega, vendar sem za odkrit razgovor. Posameznik, o katerem bo beseda, bo v tak razgovor direktno vključen, zadevo bomo skušali razčistiti in ugotoviti dejansko stanje. Ne bom verjel nobenim ne-preverjenim obvestilom.

lahko le povzročijo poslabšanje odnosov v kolektivu in ne pripomorejo k delovni vnemi.

**Trenutno je najbolj aktualna reorganizacija v DSSS. Kakšna bo videti DSSS po novem, v koliki meri bo že prilagojena predvideni združitvi?**

Organizacija v DSSS je, kar se tiče števila izvajalcev, znana. 129. Pripravili pa smo tudi popravke analitičnih ocen, kjer smo skušali uskladiti ocene posameznih delovnih mest s podobnimi v tozdih s tem, da smo skušali dobre delavce primerno nagraditi. Pazili smo, da nismo porušili razmerij v delovni skupnosti, upoštevali smo že organizacijo in kriterije nagrajevanja v Avtomontaži. Vzporedno s tem teče priprava mikroorganizacije nove DSSS, ki bo nastala v primeru združitve. V osnutku smo zagotovili delovna



mesta vsem zaposlenim. Čeprav trdno računamo, da bo do združitve prišlo, skušamo biti organizirani tako, da bomo tudi v primeru, če referendum ne bi uspel, sposobni opravljati kot DSSS vsa dela za tozde.

### Ali pomeni reorganizacija tudi racionalizacijo in boljše kvaliteto dela DSSS?

Seveda pri tem moramo zasledovati tudi racionalizacijo, a kljub temu, da je že precej delavcev zapustilo Avtotehno, imamo še vedno preveliko število zaposlenih in verjetno v trenutku združitve te racionalizacije ne bomo mogli popolnoma izpeljati. To bo ena od nalog nove organizacije. V trenutni gospodarski situaciji tudi ne vemo, kakšno bo prihodnje leto in je ta racionalizacija odvisna od splošnih dogajanj v družbi.

### Nekatera delovna mesta v DSSS nimajo nobene ekonomske upravičenosti in so odveč. Ali kaj razmišljate o prekvalifikaciji teh delavcev?

Zlati časi, ko si je Avtotehna privoščila za vsako stvar profesionalca, so minili. Vendar kljub temu, da je velik poudarek na izvozu in komercialnih poslih, mislim, da morajo vzporedno s tem še vedno obstajati vsa opravila, ki so zdaj v DSSS. Vendar pa bi pri vseh delih želeli doseči kvaliteten premik. Da ne bi ostali le pri pisanju materialov za arhiv, ampak da bi se potrudili vse ugotovljene naloge tudi izpeljati. Tu mislim na varstvo pri delu, SLO in DSZ, kjer želim, da se posamezniki ne bi le strogo držali opisov del in nalog, da bi posamezne probleme reševali timsko, ne le v okviru DSSS, ampak tudi v sodelovanju s tozdi. Pričakujem, da bodo posamezne službe in posamezniki v DSSS tudi razmišljali v tej stabilizacijski smeri in predlagali stabilizacijsko obnovo na področju, kjer delajo in ne le čakali navodil od drugih. Stabilizacija za mene ni z več dela več narediti, ampak z manj dela opraviti delo bolje.

Mnogo je tudi delovnih mest, ko delavci niso ves čas polno angažirani, občasno pa so angažirani mnogo bolj kot drugi, saj so prisiljeni delati kampanjsko, ker to zahteva narava njihovega dela. Na primer ob bilanci v računovodstvu, ob izidu časopisa, ob večjih nabavah za prehrano, ob organizaciji sejmov in tako naprej. Ta mesta so potrebna, brez njih v dani situaciji ne moreš.

V Avtotehni je ogromen poudarek na zmanjševanju števila zaposlenih. A to je zdaj postal splošen jugoslovanski trend in

tu si ni obetati dolgoročnih rešitev. Ali se ne bi veljalo bolj posvetiti iskanju dela?

V tej situaciji, ko moramo zmanjšati število zaposlenih, nam je marsikaterega delavca, ki odhaja, pa ga ne moremo zadržati, žal. Dobrim delavcem ni problem dobiti zaposlitve ne v Avtotehni ne zunaj nje. Navkljub potrebnemu zmanjšanju bomo skušali zaščititi dobre delavce, dobro delo bo osnova pri izbiri kadra. Upoštevati pa moramo tudi socialne momente. Zmanjševanje ne sme potekati nenadzorovano.

Z iskanjem dela je pa tako le. Težko je reči, da si mora DSSS sama iskati delo, ker je to servis za tozde. Dela za potrebe tozdov, naloga vodij v DSSS pa je vključevati se v problematiko tozdov s svojega področja, pravilno prikazati, kakšna je vloga DSSS in kaj lahko naredi za tozde, ker sem v nekaj primerih videl, da se stvari rešujejo v tozdih mimo za to plačanih delavcev v DSSS. Da pa bo delo za tozde v redu in uspešno potekalo, pa je treba preseči formalne načine in čakanje na pismena navodila zamenjati s samoiniciativnostjo in neposrednimi kontakti.

**V DSSS zelo natančno merimo prisotnost in imamo izdelan tudi strog disciplinski pravilnik v zvezi s tem. Lahko torej govorimo o visoki stopnji prisotnostne odgovornosti. Ali kaj razmišljate o tem, da bi prisotnostno odgovornost raje zamenjala delovna odgovornost in s tem v zvezi o nagrajevanju po delu?**

Red se začne pri drobnih stvareh. Ena od teh je tudi redno in pravočasno prihajanje v službo. To pa sploh ne bo problem, ko bo dela dovolj. Ker je zdaj preveč prostega časa med delovnim časom, je zelo opazna tudi neprisotnost na delu, večkratno odhajanje, »zloračlanje« ure. Kdor ima delo, temu ur ne manjka. Če pa kdo nima dela, naj se vsaj drži osnovnega reda, ki velja za vse zaposlene. Ko sem prišel v Avtotehno in sem se spoznaval s sodelavci, sem v začetku spraševal posameznike, kaj delajo in s tem marsikoga spravil v neprijeten položaj. Zato sem s tem prenehal. Ko še nisem poznal ljudi, so me posamezniki »informirali«, kdo je kdo in kaj kdo dela in česa ne dela in tako naprej, vendar se te »informacije« niso povsem skladale z mojimi kasnejšimi opažanji. Če bomo uspeli najti posamezniku delo, s katerim bo zadovoljen, bo ob njem tudi uspešen, kar se je pokazalo že v večih primerih.

Jurij Črnič

# Integracija delovnih organizacij

## ZAKONITOSTI, KI JIH BO NUJNO UPOŠTEVATI TUDI OB ZLITJU AVTOTEHNE Z AVTOMONTAŽO

Pojem integracije označuje vzpostavljanje nove celote, povezovanje delov v kak zaključen sistem ali pa tudi izpolnjevanje in dopolnjevanje kakega sistema. Zaradi tako zastavljenega pomena integracije zasledimo ta pojem povsod v družbi, predvsem pa v gospodarstvu.

Tu pomeni integracija koncentracijo proizvodnje in sredstev. Gre torej za socialno ekonomski proces, v katerem se odpravljajo ekonomske in socialne prepreke med dvema ali več delovnimi kolektivi, hkrati pa med njimi nastopa tudi solidarnost. Ker je integracija zapleten proces, morajo biti izpolnjeni oz. doseženi določeni pogoji. To so proizvodno-tehnični, ekonomsko-finančni in socialni pogoji.

Proizvodno-tehnični in ekonomsko-finančni pogoji so prvi pogoji za integracijo delovnih organizacij. V bistvu pa brez zadostitve socialnih pogojev integracija v gospodarstvu nima uspeha. Proizvodno-tehnični pogoji določajo specializacijo proizvodnje, ekonomsko-finančni pa ekonomsko smiselnost združitve in oceno o ekonomskih vlaganjih. Gre za povečanje produktivnosti, zboljšanje kvalitete in zmanjšanja stroškov. Najpomembnejši pogoj za združitve so socialni pogoji. Mednje štejemo možnosti in oblike vplivanja zaposlenih delavcev na upravljanje združenih sredstev, na nadaljnje življenje zaposlenih delavcev in na konfliktno ali plodno sodelovanje.

Da bi bila integracija opravljiva, morajo biti predhodno opravljene določene analize (ekonomsko-finančni položaj, stanje na skladih in možnost izboljšanja ekonomskih razmer po integraciji). Na tej osnovi se izdela elaborat (pobuda) o združitvi. To je informativni akt, ki omogoča razpravo o smiselnosti in nesmiselnosti združitve. Ker »elaborat« običajno ne vsebuje tudi analize socialnih pogojev, se dogaja, da na referendumu propade marsikatera dobro zastavljena združitve ali pa pride

po določenem času do dezintegracije združenih v delovno organizacijo.

Spodbuda za integracijo se običajno sproži v delovni organizaciji, kjer ekonomske analize kažejo na boljši razvoj. Politično integracijo pa spodbudijo v okviru občinskih upravnih organov in družbenopolitičnih skupnosti, ali je dano kot načelo za povezovanje gospodarstva od najvišjih republiških ali zveznih organov.

Pri združitvah se združujejo kapacitete proizvodnje, finančna sredstva, znanje, predvsem pa se združuje kader, njegov storilnostni potencial, znanje in motivacija za ustvarjanje. Uspeh združitve je pogojen z analizo kadrov in pravilno ali nepravilno razporeditvijo v organizacijski hierarhiji posamezne delovne organizacije.

Iz kadrovske analize morajo slediti kadrovske rešitve. Del nestorilnega kadra je potrebno prerazporediti ali mu omogočiti, da si poišče zaposlitev drugje. Ključne položaje v skupni delovni organizaciji morajo dobiti v roke ustrezni kadri.

Analiza kadrov ni edini socialni vidik integracije.

Vsaka združitve prinaša tudi negotovost. Marsikaj se menja in zaposleni so upravičeno zaskrbljeni za svojo socialno-ekonomsko varnost. To povzroča pri zaposlenih veliko nezaupanja in sumničenja. Zato mora biti elaborat o integraciji jase, osnovne postavke razumljive in analiza kadrov tako jasna, da vsakdo vidi, kaj bo delal in od česa bo živel v novi delovni organizaciji. Le takrat bodo šli zaposleni pomirjeni na referendum in glasovali.

Posebno pomembno je, da se pri zaposlenih v novih razmerah razvija pripadnost novemu delovnemu kolektivu. To pripadnost na prvem mestu ustvarjajo vodilni in vodstveni kadri in to prenašajo na sodelavce. Najmočnejši element povezovanja pa so skupni cilji, ki vse zaposlene povežejo na skupni ime-novalec.

Srečko Ivanič





## S Komne čez Komarčo V dolino

### DSSS

#### Odšli:

- 31. 8. 1982 JERŠE Darko — sporazumno
- 31. 8. 1982 MIRČIČ Živan — sporazumno
- 31. 8. 1982 BOŽIČ Ivanka — sporazumno

### TOZD ZASTOPSTVA

#### Odšli:

- 6. 8. 1982 MARUŠIČ Aldo — sporazumno
- 31. 8. 1982 ŽIVKOVIČ Milič — IDA Kikinda
- 31. 8. 1982 IVKOVIČ Milan — IDA Kikinda

### TOZD SERVISI

#### Prišli:

- 2. 8. 1982 ŠUŠTARŠIČ Francišek
- 2. 8. 1982 PERŠIN Tomaž
- 4. 8. 1982 PODRŽAJ Marko
- 16. 8. 1982 PREBIL Niko

#### Odšli:

- 3. 8. 1982 JARC Marko — smrt
- 31. 8. 1982 ŠUŠTERŠIČ Franc — sporazumno

Izdaja DO Avtotehna Ljubljana, n. sol. o., Ljubljana, Titova c. 36. Ureja uredniški odbor: Meta Batič, Matija Cajhen, Jurij Černič (glavni in tehnični urednik), Borut Janovsky (odgovorni urednik), Katja Krmelj, Brane Masten, Lidija Mesnik, Zvone Ogrinc, Vojko Spačal. Naslov uredništva: Titova 36, telefon 317-044. Tisk: Tiskarna Ljubljana v nakladi 900 izvodov. — Časopis prejema člani kolektiva štipendisti in upokojevci brezplačno. Časopis izhaja enkrat mesečno. — Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72.

Veliko sem že slišala o lepoti Sedmerih Triglavskih jezer, zato sem sklenila, da grem preko Komne do jezer.

Pot s Komne čez Triglavski narodni park je bila nenavadno pestra, pa prav položna. Ob skalnati poti je žarelo pisano planinsko cvetje. Navdušena nad milo pokrajino sem pospešila korak.

Proti koncu parka pa se je pot nenadoma strmo dvignila, nato pa sem v skalni globeli zagledala jezero ter planinsko kočo.

Kako se je prilegla enolončnica, tako dobrega domačega kruha pa sploh še nisem jedla.

Pred menoj se je dvigala Zeljarica, pa temno a čisto jezero. A kaj ko nas vselej preganja čas, treba se je bilo pač vrniti, a človek bi se moral tu spočiti vsaj teden dni.

Pot navzdol se je vila mimo Črnega jezera, kjer se je v avgustovski vročini hladilo veliko kopalcev. Še kratek sestop, nato pa sem se začela spuščati po strmi Komarči. No, seveda je prav poseben občutek, če te na treh straneh obdaja prepad, sam pa sploh še nisi prekaljen planinski maček.

Pred menoj je lahkočno skočil lep ovčarski pes s precej zasoplim gospodarjem, za menoj pa je preklinjal prebledeli italijanski planinec, ker je bila tudi zanj huda tura.

Še zadnji koraki po strmini, nato pa se mi je izvil vzdih olajšanja, ko sem pred seboj zagledala manjši slap. Ko sem čutila ledeno mrzle vodne kaplje po razgretem obrazu ter se končno shladila, sem še zadnjič občudovala enkratno planinsko floro in med njo menda najlepši lepi čevljev.

Ko pa se je spet začel vsakdanjik, mi je po glavi še dolgo brodilo mnogo živahnih utrinkov z gora.

Alja Behrends

## Avtomontaža od ustanovitve pa do danes

### 1948

Za v. d. direktorja je imenovan tov. Milan Naglič. Reorganizacija poslovanja in številne izboljšave v organizaciji dela. Nova naročila avtobusov na uvoženih šasijah FIAT 626 RNL. Avtobusi na trofejnih šasijah GMC.

Težišče dela še vedno remonti. Proizvodnja karoserij v primeri z letom 1946 podvojena in doseže 58 kosov. Kolektiv prejme prva priznanja.

Ustanovitvena odločba Prezidija LRS (6/1-1948) in dokončen prehod v sestav državnih podjetij. Po sklepu resora preimenovanje v »Karoserija — Ljubljana«.

JLA se prvič pojavi kot kupec sanitetnih vozil in avtobusov. Začetni kontakti s TAM. Zaposli se prvi diplomant TSS v konstrukciji.

Novo: Sanitetna vozila in avtobusi na šasijah ŠKODA 256 B in PRAGA MN (klasična kamionska šasija, 4-valj. bencin. motorjev, 70 KS).

### 1949

Gradnja novega obrata, površina 1200 kv. metrov v lastni reži. Strokovno vodstvo prevzame G. P. Ograd, ki da na razpolago delovodjo in potrebno orodje. Pri gradnji sodeluje udarniško ves kolektiv.

JLA povečuje svoja naročila.

### 1950

Pričetek obratovanja v novem objektu. Reorganizacija in racionalizacija proizvodnega procesa. Pomembne tehnološke izboljšave in poenostavitve transporta karoserij na montažni liniji.

Delovni kolektiv prevzame podjetje v svojo upravo. Slavnostna seja in izročitev ključev prvemu predsedniku delavskega sveta (1. 9. 1950).

V novi orodjarni je organiziran center za učence orodjarne.

Proizvodni načrt se razširi na specialna vozila.

Konstrukcijski oddelek šteje 3 konstruktorje.

Novo: Furgon OPEL BLITZ 1,75 t v raznih izvedenkah.

### 1951

Direktor Naglič odide na novo službeno mesto. Vodstvo prevzame direktor tov. Rafael Simčič.

Avtobusna proizvodnja se postopoma povečuje.

Razmišljanja o razširitvi proizvodne zmogljivosti in priprave nanjo.

### 1952

Po sklepu Generalne direkcije za avto delavnice pri MLP — LRS pripojena nacionalizirana karoserijska delavnica F. Rojina na Vodnikovi cesti. Nastanek »obrata II« za proizvodnjo specialnih karoserij, tovornjakov in remont. Pomembna razbremenitev karosernice in specializacija proizvodnega načrta.

Pred letom aktivirane kapacitete se kažejo v povečanem obsegu proizvodnje, ki zabeleži 114 avtobusov.

