



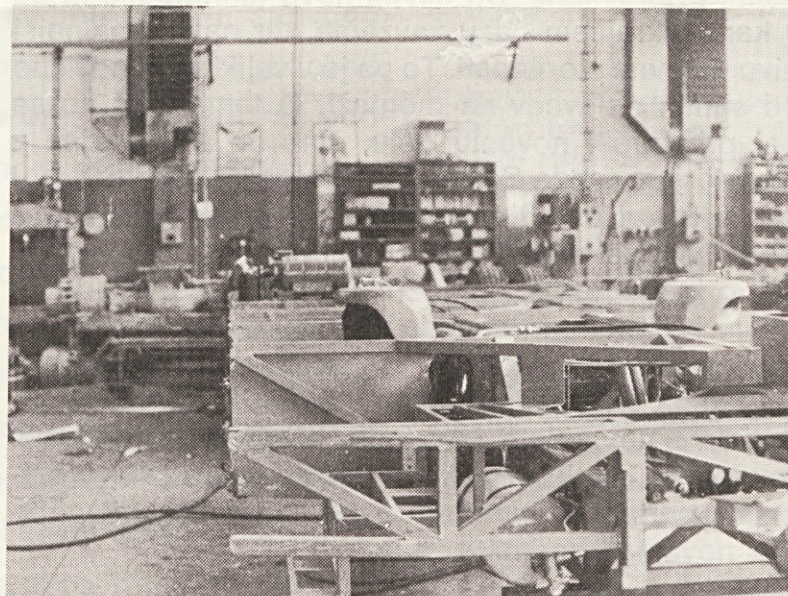
## MONTAŽA ŠASIJ

# Kako so se delavci privadili na novo delo

stran 2, 3, 4



ODPRTO  
PISMO  
stran 4, 5



# Da se ne izgubi mjera

stran 7



# Vsem sodelavkam čestitamo ob dnevu žena





## PRILAGODITEV V REKORDNEM ČASU

Tovariš Oblak, kako so se novemu predmetu in načinu dela prilagodili naši delavci?

**Oblak:** Najprej moram povedati, kakšna je struktura delavcev, ki so zaposleni pri montaži šasij. To so vsi razmeroma visokokvalificirani serviserji širokega poznavanja avtomobila. Področje industrijske montaže pa je prehod na ožje področje dela, kjer se ne zahteva tako široka in kvalitetna specializacija. Vsa dela na montaži bi lahko opravljali tudi priučeni delavci. Po drugi strani pa so tudi pri izbiri posla stremeli za tem, da dobimo delo, ki bo čim bližje znanju ljudi, ki jih imamo na voljo, da bi bila uvajalna doba čim krajša. In montaža šasij tudi je tako delo. Delavci delajo približno enake stvari kot prej, le da so strokovno manj zahtevne in da so pogoji dela drugačni. Novemu delu so se zaposleni priučili v petnajstih dneh. Za ilustracijo: v Avtomontaži so prvo šasijo delali 4 mesece, pa so strokovnjaki na tem področju. To pa jasno govori o tem, s kako kvalitetnim kadrom razpolagamo. Delavci so namreč pokazali ogromno volje in znanja, brez njihovega zavzetega sodelovanja bi bilo obdobje prilagajanja mnogo daljše.

**Tehnologija dela je torej dokončna?**

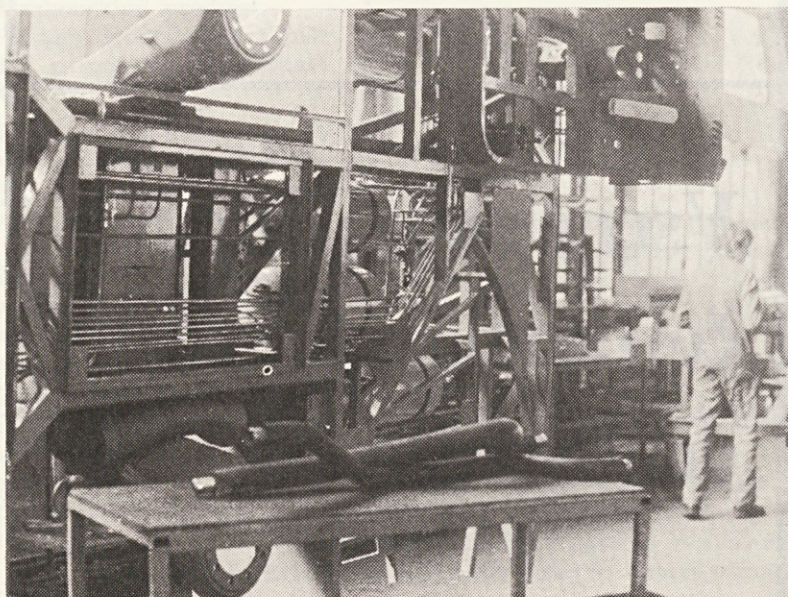
**Oblak:** Še zdaleč ne. To je obdobje, ko že vemo, kaj delamo, a že iščemo načine, kako bi posamezne operacije boljše in hitreje izpeljali. Ni še določeno optimalno število delavcev na tem projektu (trenutno 11 montažerjev in 4 v pripravi dela), ni še določeno normiranje niti nagrajevanje. Industrijski način namreč deloma odpravlja osebno normo in uvaja skupinsko, kar je za nas novost. Do sedaj je bil namreč vsak delavec sam gospodar nad vozilom, ki ga je servisiral, in ni bil vezan na celoto. Tu pa je skupinsko delo. Če eden zastane, stoji vse. Racionalizaciji dela bomo prilagodili tudi nagrajevanje. Do sedaj je bilo tako, da je vsak delavec na montaži prejemal 15 odst. k svoji osnovni plači. V naslednji seriji desetih šasij pa bomo uvedli poizkusno nagrajevanje po delu, kar bo zagotovo prineslo tudi večje delovne uspehe. V ta namen bomo v začetku februarja sklicali sestanek z delavci na montaži, s katerimi bomo skušali na podlagi pridobljenih izkušenj izluščiti kar najboljše rešitve.

## MONTAŽA ŠASIJ

# Kako so delavci sprejeli novo delo

Od montaže šasij si veliko obetamo. Za tozd Servisi pomeni to prodor v industrijo, možnost dela, ki ni vezano na sezono in ker ni vezano na družbeno normirane cene, kot je to s servisno dejavnostjo, možnost zaslužka. Ali se bodo te možnosti, od katerih si toliko obetamo, uresničile ali ne, v tem trenutku še ni povsem jasno pa tudi ne povsem odvisno od naših odločitev. Samo sodelovanje z Avtomontažo nam prav gotovo še ne bo prineslo dobička, tu le orjemo ledino.

Pravo industrijsko proizvodnjo, za katero bo značilen tudi primeren obseg, nam bo zagotovilo šele sodelovanje z mariborskim TAM, v kar naši poslovodni delavci vlagajo vse svoje napore, a ker odločitve niso le v rokah Avtotehne, so rezultati še negotovi. Poglavitna naloga Avtotehne je, da dočaka pravi trenutek pripravljena. Da osvoji novo tehnologijo in da v kar najkrajšem času zavzame kar najoptimalnejši nivo delovne storilnosti. To pa je v veliki meri odvisno od samih delavcev na montaži. O tem, kako so se oni prilagodili novemu delu, smo se pogovarjali z direktorjem tozda Servisi tovarišem Zalokarjem, potem s tovarišem Oblakom, ki ima na skrbi vsa uvajalna dela za prehod iz servisnega področja v montažno industrijsko, pomočnikom vodje servisa tovarišem Kalanom, in seveda z delavci na montaži. Zanimivo pri teh pogovorih je bilo, da niso potekali vsi istega dne. Najprej sva se konec januarja pogovarjala s tovarišem Oblakom, sredi februarja pa s tovarišem Zalokarjem in delavci, zato je iz tega zapisa deloma razvidna tudi nagla dinamika prilagajanja novemu predmetu dela.



## NORMIRANJE IN NAGRAJEVANJE

Ko sem se 14 dni kasneje (11. februarja) o privajanju na novo delo pogovarjal s tovarišem Zalokarjem, je bilo mnogo napovedanega že uresničeno.

**Zalokar:** V začetku tega meseca, natančneje 3. in 10. februarja, smo se sestali z delavci-montažerji na delovni posvet. Pojasnili smo jim tehniko dela po skupinskih normah in jim natančno razložili, kako lahko skupina, ki dela na montaži, doseže, preseže, ali ne doseže norme.

Normiranje in nagrajevanje je seveda prilagojeno ciljem dela. Pri nas je bistveno, da dosežemo proizvodni ritem, ki mora biti obvezno usklajen s potrebami našega naročnika, Avtomontaže. V tem je poglavitna razlika med servisnim in proizvodnim načinom dela.

Pri servisnem načinu dela je interes naročnika, delavca in servisa, da je delo čim prej opravljeno. Montaža šasij pa mora biti usklajena s proizvodnjo karoserij v Avtomontaži. Če bomo dogovorjeni ritem prehiteli, bo stalo delo pri nas, če bomo kasnili, bo stalo delo pri njih. Dogovorjeni ritem pa je, izdelati vsaka dva dni eno šasijo.

To smo morali na teh dveh sestankih najprej razložiti delavcem. Individualno naprežanje posameznika v skupini za nas ni več zanimivo. Naš cilj je, da je šasija gotova v dveh dneh in da celotna delovna skupina doseže normo. Poudarek je na kolektivnem delu. S tem uvajamo v naše delo za nas povsem nov pojem skupinske norme, kar poleg nekaterih težav prinaša tudi velike pridobitve. V mislih imam delovno tovarštvo, skupinsko zavest, občutek pripadnosti delovni organizaciji, medsebojno spodbujanje in pomoč. Sami pozitivni elementi, ki pa jih ob individualnem delu pri servisiranju vozil v Avtotehni nismo poznali.

**Na čem natančno pa temelji princip nagrajevanja po skupinski normi?**

**Zalokar:** Skupaj s fizičnim prevzemom dela smo prevzeli tudi tehnološko dokumentacijo, ki predvideva za montažo ene šasije 252 normiranih ur. Ritem proizvodnje 2 dni za eno šasijo pomeni, da moramo vsakih 15 časovnih ur izdelati eno šasijo. Skupinska norma predstavlja stoodstoten dosežek takrat, kadar skupina delavcev v 15 časovnih urah zmontira šasijo, na kateri je potrebno opraviti 252 normiranih ur. V ta namen moramo organizirati skupino z

(Nadalj. na naslednji str.)



# » Pomlad «

Pomlad prihaja v deželo. To lahko ugotovimo po toplih znanilskih sapah že kak mesec prej. Odjuga osebne in skupne zavzetosti za nadaljnji razvoj naše hiše pa le ni tolikšna, kakor bi lahko sklepali po govoricah in hodniških razpravah. Veliko jih je bilo. Skupaj smo jih poslušali, poskušali ugotoviti njihovo zlo ali dobronamernost, saj pred tem ni nihče imun.

Preizkus naše zavesti je torej za nami, žal pa se do danes še nihče ni vprašal ali poglobil v analizo rezultatov referendumov ob sprejemanju srednjeročnih planskih dokumentov Avtotehne za obdobje 1981 do 1985. Žal to velja tako za družbenopolitične organizacije (tu moram izpostaviti predvsem sindikat in nato zvezo komunistov) kot tudi samoupravne organe. Še posebej očitno pa je, da se nekaterim pristojnim službam in poslovnim svetom zdi taka ocena popolnoma brez pomena, kaj šele, da bi bila to njihova delovna obveza, čeprav morda samo spremeljevalnega značaja. Izjema je le nekaj zgolj ustnih in pavšalnih ocen vrste »premalo smo delali na izvedbi«, »premalo smo delali z ljudmi«, »no, ja, saj končni rezultati niso tako slabi«, »bo že«, in podobno. Bojazen, da so take ocene brez vsake stvarne podlage, ni odveč, kajti površnost in povprečnost lahko pripeljeta do napačne ugotovitve, da imajo navsezadnje prav tisti, ki se samozadovoljno nasmihajo ob takih (rezultatskih) dejstvih kot molčeča večina, njihov glavni argument za tako obnašanje pa je: tudi en glas večine je večina. Kot da smo v uspavajočem, obžalovanja vrednem malomeščanskem parlamentu, ne pa v samoupravni socialistični družbi, kjer vsi nosimo polno odgovornost za svoje delo in razvoj. Če ne bi bilo tako, potem za sprejem planskih dokumentov ne bi bil potreben referendum. Vse pa le ni tako lepo kot se dozdeva. Rezultati na nekaterih voliščih (TOZD Zastopstva — Celovška 228, predstavništvi Zagreb in Beograd) so to nedvoumno pokazali. Kaj je vzrok takim (negativnim) rezultatom seveda ne vemo, pa tudi posebej nikogar glava ne boli, kaj šele, da bi o tem razmišljal v sklopu bližajočih se volitev delegatov in delegacij.

Verjetno bi kdo zaslužil »čestitko za 8. marec«. Tovarišice pa naj mi oprostite.

**Borut Janovsky**

(Nadalj. na naslednji str.)

najbolj primernim številom delavcev, delo pa med njih enakomerno porazdeliti.

**Vsakih 15 ur mora biti izdelana ena šasija. Ne uro prej in ne uro kasneje. Torej ne morejo v 20 dneh narediti 11 šasij namesto desetih. Kako potem lahko presežejo normo?**

**Zalokar:** Celotna skupina dobi za pravilno izvršeno montažo ene šasije plačanih 252 normiranih ur. Toliko ur pa v predpisanih dveh dneh opravi 17 delavcev. To je 100-odstotna norma. Če pa dela v skupini manj delavcev, si število normiranih 252 ur razdeli manj delavcev. Če bi jih delalo, recimo samo 10, bi vsak presegel normo za 68 odstotkov.

Naši delavci so se naglo navadili na novo delo, saj so povprečno znatno višje strokovno usposobljeni kot delavci Avtomontaže na istem projektu. Zato smo se na podlagi decembrskih izkušenj dogovorili, da bo tvorilo skupino 12 delavcev. Tako bo skupina presegla normo za 40 odstotkov. Vsak delavec v skupini bo torej v 15 urah zaslužil plačo za 21 ur.

Če ta skupina v poskusnem obdobju ne bo mogla držati dogovorjenega takta, jo bomo povečali, če pa bo delo opravljeno prehitro, jo bomo še zreducirali.

Seveda vse le ni tako enostavno, kot sem povedal. Predvsem je težko enakomerno in pravično razdeliti obveznosti in pravilno obremeniti vsakega posameznika. To usklajuje naš tehnolog tovariš Cestnik. Da pa to lahko kar najbolje opravi, ima izdelan zelo natančen opis posameznih nalog.

## RAZJASNITI JE TREBA VSAKO PODROBNOST

Na sestanku so delavci postavili kopico zelo pomembnih in logičnih vprašanj. Na mnoga že lahko odgovorimo, na mnoga pa bomo dobili odgovore šele ob nadaljnjem delu.

Predvsem delavce zanima, kaj je z individualno normo. Tu odgovor že poznamo. Posamično preseganje norme pri tem delu ni mogoče. Edina možnost je, da tisti, ki svoje delo na šasiji hitreje opravi, to pove obratovodji in gre lahko potem v preostalem času delati v servis, če je tam slučajno delo. Če ga ni, seveda tudi ta možnost odpade.

Naslednje pomembno vprašanje je, kaj, če kdo ne doseže norme? Odgovor: V primeru opravičenega odhoda z dela dobi po pravilniku za to ustrezno nadomestilo. Kadar pa gre v gostilno, tega nadomestila ne dobi.

Tu logično sledi že naslednje vprašanje, Kaj pa je z delom, ki ga delavec v skupini ni opravil?

Tu sta dve možnosti. Ali ostali delavci v skupini opravijo tudi njegovo delo in imajo tako za določen odstotek večji preseg. Če pa tega ne bodo zmogli, bomo za ta čas nadomestili odsotnega delavca z enim delavcem iz splošnega servisa.

Tu v glavnem problemov ni več. Normirani obseg dela je točno določen. Če je potrebno na katerikoli rešetki opraviti še kakšna dodatna dela, se to delo opravlja po dodatnem delovnem nalogu in je delavec za to delo dodatno plačan.

Nezadovoljstvo med delavci pa povzroča zelo preprosta primerjava. Negodujejo namreč, ker je osebni dohodek, ki ga dobi za enako opravljeno delo naš delavec, nižji od tistega, ki ga dobi delavec v Avtomontaži. A povedati moram, da tozd Servisi s svojim poslovanjem ne ustvarja ostanka dohodka, s katerim bi lahko kril vse svoje stroške in bistveno povečal osebne dohodke. Dvig osebnih dohodkov je lahko pogojen samo s povečanjem dohodka, to pa na podlagi opravljanja kvalitetnejšega in donosnejšega dela, ki pa ga iščemo v proizvodnem delu in ne v servisni dejavnosti. Za servisno dejavnost se namreč oblikujejo družbeno nadzorovane cene, ki pa ne dosežajo lastne cene v servisni dejavnosti. Servisna dejavnost je v Avtotehni nelogično odcepljena iz prometne verige, v kateri bi morala biti trgovec in serviser neposredno povezana. Servisna dejavnost je namreč lahko rentabilna le, če je v isti hiši vpeljana še prodaja izdelkov in rezervnih delov. Dokler to ne bo urejeno, ne bomo mogli ustvarjati lastnih obratnih sredstev in nam bo moral tozd Zastopstva še naprej deloma pokrivati del stroškov za skupne službe.

Nadalje pa moti delavce tudi to, da v skupini, kjer dela 12 delavcev, še vedno velja različna osebna ocena za delavce.

To se nekaj časa še ne bo spremenilo. Včeraj smo bili še čista servisna dejavnost. Današnji montažerji so bili razporejeni kot mehaniki na komercialnih vozilih I., II., III. in IV. V tem začetnem obdobju zaradi 12 ljudi ne moremo spremeniti celotnega sistema nagrajevanja. Upoštevati pa je treba tudi minulo delo in osebno prizadevnost delavcev.

(Nadaljevanje na 4. str.)



(Nadaljevanje s 3. strani)

To je začetna faza uvajanja v proizvodnjo, kjer bo potrebno pokazati tudi določeno strpnost. Ta strpnost pa bo potrebna toliko časa, dokler ne bodo popolnoma znani obsegi bodočih dejavnosti. Tu mislim predvsem na montažo šasij za TAM Maribor. Dogovori so v teku, na vse načine skušamo kar najbolj skrajšati čas dogovarjanja, vendar vse niti niso v naših rokah. Zagotovila, ki smo jih, ko smo se usmerjali v montažo šasij, dobili od TAM, v zadnjem času niso več tako trdna.

**Po vseh pripombah, ki so jih zastavili delavci, je mogoče sklepati, da tudi pri nas ni bilo vse sprejeto brez pripomb.**

**Zalokar:** Želel bi čim več pripomb in vprašanj, tudi pripombe nezadovoljnih. V tem ni nič negativnega. To je zame le dokaz, da je vsak osebno postavljen pred odločitve, da bo spremenil svoje mišljenje in odnos do dela. Vsaka pripomba je dokaz interesa delavcev. To je v redu.

## KAJ PRAVIJO DELAVCI?

**Andrej Tominc, avtomehaničar IV:** Montiram prednji konec zračne inštalacije. Delo je sicer fizično lažje, a je nadvse enolično. Osebni dohodek pa se je popravil. Je bolj stalen in 15 odstotkov višji. Kljub temu z nagrajevanjem nisem najbolj zadovoljen, predvsem, ker poznam primerjavo z delavci Avtomontaže. S februarjem pa uvajamo nov način nagrajevanja in normiranja, kar bo že bolje. Zanima pa me, ali se vodilni delavci kaj vprašajo, zakaj toliko delavcev iz proizvodnje beži iz Avtotehne.

**Brane Avsenik, avtomehaničar IV:** Sestavljam prvo premo. Delo ni ne težje ne lažje kot prej, ga je pa preveč. Res pa je, da se je osebni dohodek dvignil. Še bolje pa bi bilo, ko bi imeli posamično normo. Skupinska ni najboljša.

**Krsto Lazić, avtomehaničar II:** Montiram gume. Delo je čisto in ga kar rad opravljam. Zlaha dosežem zahtevano normo in tudi skupinska se mi zdi v redu. Z osebnim dohodkom pa nisem zadovoljen. Moja osnova je nizka in se mi teh 15 odstotkov ne pozna kaj prida.

**Ovičaj Edo, avtomehaničar III:** Napeljujem hidravlične cevi. Delo je bolj čisto kot prej, je pa zelo enolično. Prejšnjega sem imel raje. Sistem skupinskih norm je za začetek v redu, pa tudi plača je boljša.

**Žarko Tepavčević, avtomehaničar IV:** Sestavljam in montiram zadnjo premo, opravljam pa tudi druga dela, ker hočem zmanjšati število delavcev, da bi imeli višje plače. Delo je bolj čisto in težje kot prej. Dosti ga je, le denarja ni. S plačo nisem zadovoljen, saj precej več delam kot prej, plača pa je ista. Rešitev je nagrajevanje po posamični normi, kot imajo to urejeno v Avtomontaži.

**Alojz Kozina, avtomehaničar I:** Napeljujem gretje. Prejšnje delo mi je bilo bolj všeč. Tu je delo res bolj čisto, a je norma precej visoka in jo težko dosežem. Raje bi nižjo normo. Potem bi bila sicer res tudi plača manjša, a meni se to ne bi dosti poznalo, saj imam majhno osnovo in se mi tudi teh 15 odstotkov prav malo pozna. Sistem nagrajevanja pa mi sploh ne ustreza, saj imamo vsi enako delo, plače pa različne.

**Cveto Kalan, pomočnik vodje servisa:** To delo je nekaj novega. Ni za visokokvalificiranega mehanika. Lahko ga opravlja tudi priučen delavec. Pa tudi vsako novo stvar je težko sprejeti. Nekateri so raje zamenjali službo, kot pa da bi sprejeli to delo. Pesti pa nas tudi nizek osebni dohodek. Vsak delavec, ki gre drugam, takoj prejme za kakih 5000 dinarjev višjo plačo. Odliv delavcev iz proizvodnje skušamo zaježiti na vse načine, mnogi odhajajo tudi s težkim srcem, a kaj hočemo, ko so plače prenizke.

Jurij Černič

## ANONIMNI POGUM

Na Glasilo je prispel 28 vrstic dolg kritičen zapis o razmerah v Avtotehni, opremljen z datumom in pripombo »Co. gen. direktor«. Verjetno ne po pomoti pa je manjal le podpis, saj je »Delavci Avtotehne«, kar je stalo na koncu dopisa, komaj kaj bolj določno kot »državaljani SFRJ«. V Glasilu s prav hudobnim zadovoljstvom objavimo prav vsako kritično pripombo, ki pride na naš naslov, s še bolj hudobnim zadovoljstvom pa mečemo nepodpisane zapise v smeti.

Nekdo

## ODPRTO PISMO

Poštovani družje uredniče, do sada se nisam javljao iz više razloga, a najviše podležući staroj dogmatskoj krilatici, da se ne remeti mir u kući.

Sada sam konačno, jednostavno rečeno, nateran da se oglasim, mada smatram da ovo sadašnje moje javljanje neće doprineti promeni nekih shvatanja, inače stalno očekivanih, što je već postala iluzija. Povod je, bez ikakvog uvijanja, nova reorganizacija Avtotehne, kao i neočekivane posledice te reorganizacije.

Sasvim je shvatljivo da se Avtotehna mora prestrojivati i prilagođavati momentima privredne situacije i sopstvenog položaja u toj situaciji.

U daljem ću tekstu, pre svega, govoriti o ličnem viđenju položaja predstavništva Beograd, kao najjače isturene ekonomske jedinice, preko čijeg se primera najčešće formira politika direkcije prema ostalim predstavništvima, u okviru ukupne politike i odnosa.

Kao dugogodišnji član ovog kolektiva, pratio sam pažljivo sva kretanja na relaciji predstavništvo—direkcija i svaka godina je donosila neke novine, kako u promeni rukovodećeg kadra u Avtotehni, tako i shvatanjima opšteg položaja predstavništva i njegove uloge u zajedničkom doprinosu u sklopu ove radne organizacije. Nažalost taj položaj i ti odnosi su imali stalnu silaznu liniju, koja je krivudala gore-dole, zavisno od ekonomske situacije, a znatno manje od brige odnosno ne brige rukovodećih ljudi. Posle 70-tih godina, odnosno posle početka zaostajanja razvoja Avtotehne i stihijskih odnosa u poslovanju i kadrovskoj politici, te inače hronično labave veze počinju da prerastaju u povremene trzavice i nesporazume na relaciji predstavništvo—direkcija, da bi te trzavice i nesporazumi sve više dolazili do izražaja u prestrukturisanju Avtotehne, posle formiranja OOUR-a, i donošenja ZUR-a. Sve jača je tendencija zatvaranja OOUR-a, pre svega u Ljubljani u sopstvene okvire, i još više nezainteresovanosti za osnaživanje predstavništva i početka podele na »mi« i »vi«. Tada su osnažile tendencije više-paralelnog upravljanja i rukovođenje predstavništvom, što je poprimilo posebno agresivno formu posle dolaska za gen. direktora Steve Kramžera. To je istovremeno vreme stvaranja Samoupravnog sporazuma o usmeravanju rada predstavništava, koji je svojim van-

samoupravnim odlukama uveo još veću konfuziju i haotično stanje. To je istovremeno i uvodjenje jedne uopštene konfuzne politike sa velikim i pre svega nerealnim planovima, sa mnogo diskusije na širokom frontu stručnjaka, bez pravih rezultata, sa zaostalim teškim posledicama.

Teško mi je što moram pomenuti neka imena iz bliske i dalje prošlosti, među kojima su i oni koji više nisu članovi ovog kolektiva, ali ih moram pomenuti kao nosioce stvaranja jedne politike, koja je realno ostavila negativne tokove, pre svega u daljem putu Avtotehne, kao čistog zastupnika, koji su i danas snažno prisutni u pojedincima služe za kamufliranje sopstvenog uдела u pogrešnoj proceni i nestručnim potezima.

To je istovremeno vreme prema predstavništvu Beograd, koje unosi nesigurnost među ljude, česta premeštanja ljudstva sa zamagljenim i nekonkretnim zaduženjima, vreme snažnog porasta intriga, nedefinisanog položaja predstavništva, bez predraspodele poslova, jačanje autoriteta pojedinaca, pre svega u direkciji, slaba informisanost i skrivanja predviđenih ciljeva, privatizacije i raznih malverzacija.

Moram reći da je ovakva politika, opet imala jaku podlogu na temeljima već kanalisane politike prethodnog direktora Z. Fuxa, a svoj procvat je doživela posle raskida ugovora o generalnom zastustvu sa FIAT-om i »Valvoline«-om, kada je veliki broj ljudi ostalo bez posla, a da im nije nađena adekvatna zamena i šansa, za obezbeđenje dalje egzistencije.

Da bih razjasnio neke pojedinosti ovog mog sagledavanja, moram se vratiti na period 70-tih godina sa pregledom ukupnih kretanja do danas. U ovom periodu položaj predstavništva, zavisno opet od ekonomske situacije u zemlji (restrikcije, dozvole, privremena ograničenja i zabrane uvoza, predraspodele deviza i sl.) bio je ustvari položaj prolazne stanice, zahvaljujući snažnom centralističkom upravljanju u Avtotehni, koje se nažalost u raznim oblicima, zavisno samo od ličnog shvatanja novo-pridošlih ljudi, održao do današnjeg dana, da bi danas poprimio oblike razračunavanja, što ustvari ima za cilj ućutkivanje i dezavuisanje pojedinaca pod plaštom formalne reorganizacije, koja je ostala privilegij uskog kruga ljudi.



U ovom pomenutom prošlom periodu, sve više su jačale položaj one stalne ličnosti i autokrati, koji su u najprostijem obliku, gledali isključivo svoje interese i u velikoj udaljenosti u shvatanjima o zajedništvu ljudi iz predstavnštva i direkcije, koristeći stvoreni vakuum, na najgrublji način uzimali pravo da govore u ime drugih da pojedince, ucenama, pretnjama, vređanjima i aferastvom, predstave kao nosioce i krivce nazadnih odnosa i shvatanja. Ti pojedinci koriste svoj autoritet, najčešće veštački stvoren, da raznim obećanjima manipuliraju sa kolebljivim, radi ostvarivanja ličnih ambicija i ciljeva. Kako god pisao i koliko god govorio nemoguće je izbeći pominjanje imena Pavlice Dušana, kao izrazitog predstavnika ovakvog ponašanja i shvatanja. Od samog svog dolaska za šefa odelenja prodaje OPEL vozila 1970 godine, prilikom veoma čestih i po predstavnštvo nekorisnih putovanja za Ljubljanu, počinje njegov rad na širenju kojekakvih dezinformacija, intriga ali povremeno ne zaboravlja i obećanja, istovremeno i snažnog privatizovanja kadrovske politike, koja je prerastala u takve oblike snage i moći da, u kafani za pola sata, izvrši reorganizaciju predstavnštva Beograd, a telefon je u njegovim rukama izuzetno snažno oružje u širenju intriga, tajnih dogovora i manipulacije sa ljudima.

Već je dugi niz godina poznata njegova aktivnost, da dokazuje kako u predstavnštvu Beograd sede neradnici, anemični ljudi, kako su nedorasli, pa čak i porodično nevaspitani da stupaju u kontakt sa strankama i da obavljaju poverene im dužnosti.

Ta njegova aktivnost poprima konkretne oblike razračunavanja i sprečavanja, da pojedinci izađu iz dirigovane anonimnosti i dobiju konkretna zaduženja, shodno svojim stručnim i iskustvenim kvalitetima. Tada zajedno sa pom. gen. direktora A. Plevčakom i njihovim nerazdvojnim pratiocima, u restoranu hotela »Union«, koji je od predstavnštva udaljen oko 50 metara, uz doručak vrši reorganizaciju predstavnštva. Naravno za sebe, a za koga bi drugoga, obezbeđuje mesto pomoćnika direktora predstavnštva, da bi na kraju, kakve li ironije i arogancije, račun za doručak, koji je tada iznosio cca. 4.000 dinara (novi) uspostavio Avtotehni. Taj su račun na kraju višestruko platili radnici predstavnštva Beograd i ne samo predstavnštva Beograd, koji su mesecima morali u ratama da vraćaju umanje-nim ličnim dohodcima ujedrmu

određivanja ličnih dohodaka ove »samoupravne grupe«.

Pošto su radnici predstavnštva prethodno bili upoznati sa aktivnostima Pavlice Dušana oko manipulisanja i tajnim dogovaranjima, pokušali su na bazi postojećih samoupravnih akata, da provedu odluka raspisivanja internog konkursa, radi ravnopravnog učestvovanja svih zaposlenih na korektno dobijanje radnih mesta prema organizacionoj šemi. Na scenu stupa ekspert za kadrovska pitanja, koji objašnjava da svi radnici moraju podneti otkaze na svoja radna mesta, kako bi mogli posle konkurisati na eventualni interni konkurs. Ko bi se usudio posle takvog »stručnog« objašnjenja i hirovitosti kafanske politike da podnese otkaz, pa da ponovno konkuriše na interni konkurs u svojoj radnoj organizaciji?

Sadašnja organizaciona šema je isključivo nastavak takve politike Pavlice Dušana, a posledice te politike treba da snose oni koji se aktivno suprostavljaju njegovoj politici »malog boga« ili su se pasivno postavili odnosno nisu mu pružili nadu da će kasnije prihvatiti njegove »stavove«.

Izrastanje i egzistiranje ovakvih »malih bogova« je posledica apsolutne negacije prava na samoupravljanje radnika u predstavnštvima, nedostaci planova razvoja predstavnštva već dugi niz godina, svako otustvo vođenja pravilne personalne politike, a na suprot tome porast privatizacije tih odnosa i potrore toj politici u direkciji, kao i prisustvo »dežurnih batinaša« u direkciji, koji su u stalnom strahu za sopstveni položaj žrtve sopstvenog neznanja i glasogovornici ove politike. Ovi »dežurni batinaši« su najjača kočnica protoka svih komercijalno-tehničkih informacija na relaciji predstavnštvo-direkcija, pobornici potpune izolacije radnika predstavnštva u kontaktima sa principalima pod najrazličitijim vidovima izgovora, privatizacije kontakata sa komitentima i stalnim negiranjem radnika u predstavnštvu uz stalno isticanje svog superiornog položaja. Oni predstavljaju ventile, koji po sopstvenoj želji doziraju svoju moć i politiku, kako prema ljudima, tako i u ponašanju na tržištu, što je ustvari najopasniji vid zatvaranja.

Posledice takvog ponašanja su višestruko negativne i mogu se uzeti kao najprostiji primer kako se tržište zatvara u lokalistične okvire, kako predstavnštva i dalje ostaju po strani, samo kao mesto za predah, gde će radnici predstavnštva komercijalistima iz Ljubljane obe-

zbediti udobnu hotelsku sobu, da ih dočekaju na aerodromu ili železničkoj stanici, da ih doprate do hotela, obezbede prostorije za sastanke, ugovore sastanak sa principalom ili komitentom i na kraju da budu podređeni učesnici u pregovorima i razgovorima, ali nikako ravnopravni, izuzev ako treba podmetnuti leđa nereálnim obećanjima, radi obezbeđenja nadmoćnijeg položaja u odnosu na konkurenciju. Iz toga se rađa nažalost druga suprotnost. Naime, onaj ko brezpogovorno prihvati ovakav rad, a pored toga dobro poznaje eskultivne beogradske restorane, obezbedi dobru zakusku na račun drugog a najčešće na račun Avtotehne, dobija zaštitničke poene, koji su vrlo vredni.

Na osnovu svega rečenog kao i ne-dorečenog može se zaključiti da predstavnštvo mora i dalje ostati embrionalno zakržljalo, bez ikakve nade za prelazak u neku višu fazu razvoja i rada u sadašnjem ekonomskom i političkom momentu, a radnici predstavnštva građani drugog reda kako se to često javno izgovara u poslednje vreme, iako je ovaj izraz neprikladan u sadašnjem društvenom momentu.

Da li je potrebno da se pitamo ili je neko bio dužan da do danas da odgovor, ko je i na kakav način učestvovao i doprineo da dođe do ovog stanja, da se prebrojavamo i gledamo ko je na »transfer listi« i koji su to moćnici i autokrate koji je kroje u najužem krugu, koristeći momenat dolaska novog generalnog direktora, koji nije kumovao ovakvoj situaciji i koji je zatekao nimalo zavidno stanje.

Nadam se da sam donekle dao odgovor na ovakvu nezavidnu situaciju a u daljem tekstu bih postavio pitanja, na koja neko mora dati odgovor.

Ko je neodgovornim odnosom snosio posledice zbog raskida ugovora sa firmom FIAT, te tako ostavio više od 100 ljudi skoro godinu dana bez posla i obezbedene egzistencije?

Ko je neodgovoran i ko je snosio posledice zbog raskida ugovora sa firmom »Valvoline«?

Ko je kriv za kupovinu 100 kom. »katrica« za 1,300.000.000 dinara (starih) u koji je iznos ukalkulisana i jedna fotelja kod IMV-a?

Moj odgovor je: »Konkretno nije niko odgovarao, a krivci za ovakvu promašenu politiku i dalje sede u Avtotehni ili su bez ikakve materijalne ili moralne odgovornosti obezbedili fotelje na drugoj strani?

Već je proteklo zaista mnogo vremena a da danas niko javno nije kazao ko je krivac, što je Avtotehna morala platiti na ime saveznog poreza i kazni, zbog protiv zakonite zamene automobila sa konsignacije po sistemu »staro za novo«. U vrlo oskudnim informacijama govori se o iznosu od nekoliko milijardi starih dinara, koja sredstva najverovatnije nikada neće biti vraćena, a direktni krivci bezbrižno sede bez glavobolje. Malo je bilo anonimusa u ovoj zameni, to su većinom ljudi od autoriteta u koji se ne sme zadirati, pardon u njihov džep, pa neka to plate radnici Avtotehne, čak i ostajanjem bez posla. U te moćnike se sigurno ne sme dirnuti, jer bi njihov protiv udarac bio sigurno jači pa bi neko bio oduvan. Sve sami biseri izvanredne kreativne politike.

U Beogradu je u Katanićevoj ulici broj 14, kupljen i adaptiran lokal samo za prodaju OPEL vozila. Za kupovinu i adaptaciju lokala utrošeno je skoro jedna stara milijarda dinara. Uzgredno je izvođač radova i pored nadzora velikog broja stručnih ljudi »pogrešno zaračunao« u vidu više utrošenog materijala cca. 133 miliona (starih) dinara. Ni do danas niko nije prozvan da objasni gde je »ugrađen« taj materijal. Prilikom kupovine i adaptacije ovog lokala ovde niko nije bio upoznat. Ispada da je lokal rađen kao hram po volju pojedinca, iako su ta sredstva mogla biti uložena u znatno korisnije stvari uz brzo oplemenjevanje i vraćanje.

Nazdravlje poslovnoj politici bez stida, moralne i materijalne odgovornosti, nazdravlje samoupravljanju i dogovaranju.

Druže uredniče, čvrsto sam ubeđen da će ovo moje pismo naći mesta na stranicama »Glasila« odnosno da neće završiti u koš. Takođe sam čvrsto ubeđen da neće biti cenzurisano, izuzimajući eventualne gramatičke greške. Nadam se da ovo moje pismo neće navući gromove, ali da će biti represalija to svakako očekujem, jer sam već na njih naviknut. Ujedno očekujem da će ovo moje pismo biti potstrek za mnoge da javnu kažu svoje slaganje odnosno neslaganje o pozitivnim i negativnim stranama našeg rada.

Sa drugarskim pozdravom,

**Djekić Svetozar**  
**Predstavnštvo Beograd**

(Tekst ni lektoriran)



# Poročilo o nesrečah pri delu v letu 1981

V letu 1981 se je v DO pripetilo 22 nesreč pri delu.

K tem nesrečam so prštete tudi vse nesreče na poti na delo in z dela.

Za primerjavo z letom 1980 je število nesreč pri delu upadlo za 10 ponesrečencev.

## NESREČE PO TOZD

v TOZD SERVISI	14 nesreč pri delu
v TOZD ZASTOPSTVA	4 nesreče pri delu
v TOZD TRGOVINA	3 nesreče pri delu
v DSSS	1 nesreča pri delu

SKUPAJ v DO 22 nesreč pri delu

Na delu se je ponesrečilo	18 delavcev,
na poti na delo	3 delavci,
na poti z dela	1 delavec.

Poškodbe so bile večinoma lažje, nastale pa so zaradi neuporabljanja zaščitnih sredstev.

Največ nesreč se je pripetilo v servisih, ker delavci niso uporabljali zaščitnih sredstev, predvsem zaščitnih očal.

Kritično je v GM servisu, ker so 4 poškodbe na očeh.

Vzroki za nesreče in vrste poškodb so:

- Poškodbe oči, tujek v očesu, udarci v oko. Vzroki: neuporabljanje zaščitnih očal in ščitnikov.
- Poškodbe okončin: zvini, zlomi, udarci, urezi, vbodi itd. Vzroki: nepravilna uporaba orodja, slabo, iztrošeno orodje, nepravilen pristop k delu, vinjenost, oljni madeži in neočiščeni delovni prostori.
- Poškodbe hrbtenice: Vzroki: nepravilno dviganje bremen, pretežki predmeti, nepravilen pristop k delu.
- Poškodbe na poti na delo in z dela: padci, zlomi, zvini okončin, poškodbe hrbtenice in mišic.

V nesrečah so največ udeleženi delavci iz proizvodnih del. Tako imajo največ nesreč avtomehaniki, kleparji in skladiščni delavci.

V letu 1981 v DO nismo opazili ali prijavili nobene nalezljive bolezni, zastrupitve ali poklicnega obolenja.

Nesreče smo prijavljali večinoma z zamudo, in to od 2 do 10 dni. Čas za prijavo nesreče je 24 ur, ne glede, ali je nesreča na delu ali na poti na delo ali z dela.

Zanimivo je pogledati, kdaj se dogajajo nesreče. Iz diagrama letnega prikaza nesreč je videti, da je bilo največ nesreč v mesecu februarju, nobene pa v avgustu. Ob koncu leta pa je število nesreč zopet naraslo.

Največ nesreč v tednu se je pripetilo ob ponedeljkih in četrtek. Za najbolj varen dan pa se je pokazala sredo.

Dnevni prikaz nesreč pri delu nam pokaže, da se je največ nesreč pripetilo med 11. in 12. uro.

Vzrokov za nesreče je vsekakor več. Precej pa jih moramo iskati v nedisciplini in premajhnem nadzoru uporabe zaščitnih sredstev. Nerazumljivo je, da mojster hodi mimo delavca, ki brusi brez očal, ne da bi ga opozoril.

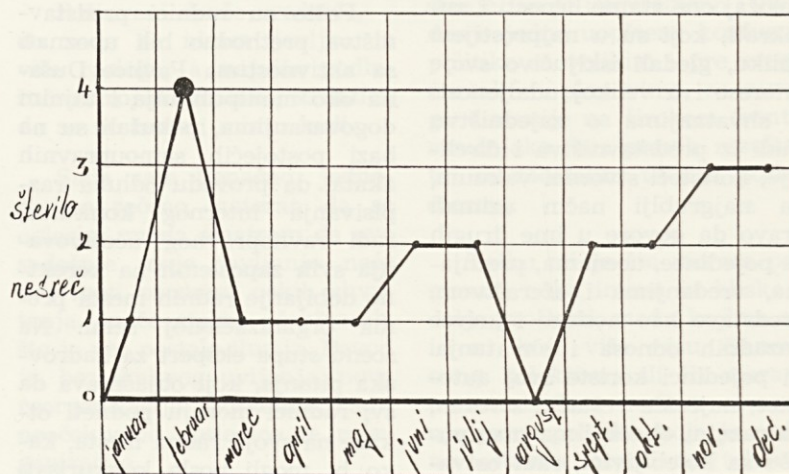
Delavec, ki ne uporablja zaščitnih sredstev, se mora odstraniti z dela, dokler ne uporabi zaščite, ki je predvidena za tisto delo.

V Avtotehni do sedaj in prav gotovo tudi v prihodnje ne bomo varčevali pri nabavi zaščitnih sredstev. Tako ima vsak zaposleni vse možnosti, da jih uporablja.

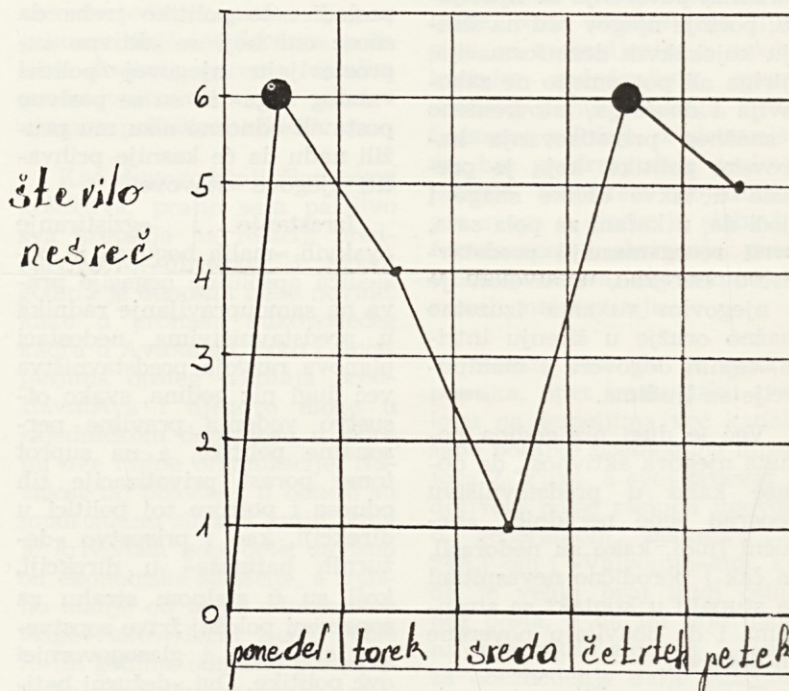
Služba varstva pri delu prosi, da o podatkih, ki vam jih posredujemo, razpravljate in izvajate dopolnilne ukrepe za preprečevanje nesreč pri delu.

Referent za var. pri delu  
Marko Eržen

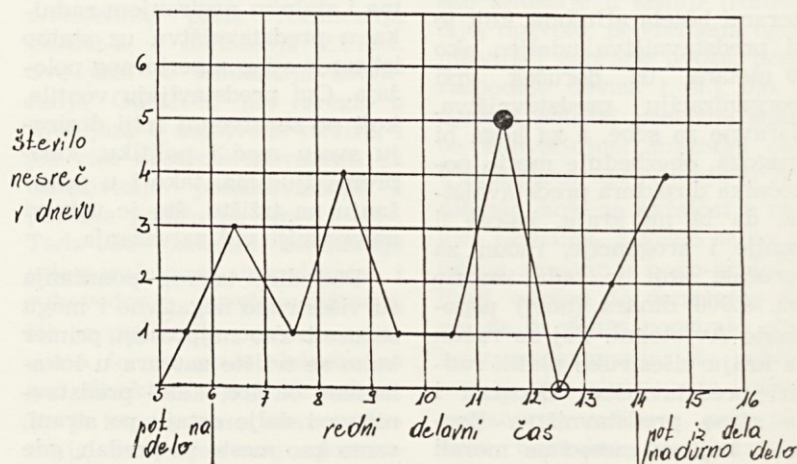
## PRIKAZ NESREČ PRI DELU V LETU 1981



## TEDENSKI PRIKAZ NESREČ PRI DELU ZA LETO 1981



## DNEVNI PRIKAZ NESREČ PRI DELU ZA LETO 1981





Bez pretenzija da se odnosi generalno obuhvate ipak se moraju uopštiti, dobro namjeran čitalac će naći dovoljno nijansi da strogo ne ocijeni kvalifikacije pojedinih situacija koje nisu tipične u svakoj sredini.

Izlaganje bi se moglo početi konstantacijom, da radnici u predstavništvima žele da se osjećaju ravnopravni, da udruživanjem svog rada, zajedno sa radnicima u Matici učestvuju u ostvarenju i diobi zajedničkog dobra. Uz neposrednu korist podrazumijeva se i solidarnost u snošenju posljedica lošeg poslovanja.

Da li su zaposleni u predstavništvima u mogućnosti da u punom smislu ostvaraju svoja samoupravna prava, prije bi se moglo reći da nisu, jer pored objektivnih okolnosti (jezik, malobrojnost, udaljenost itd.) prisutne su i druge, često subjektivne prirode.

Prije svega, neriješena organizacijska forma, a vezano za ovo i sistem nagrađivanja su pogodno tlo za sumnjičenje o otuđivanju dohotka i stvaranje najamnog mentaliteta.

Nerazvijeni dohodovni odnosi teže pogađaju radnike u predstavništvima, jer bez ekonomskih argumenata se ne može ravnopravno učestvovati u donošenju odluka koje su nekada u suprotnosti sa njihovim interesima.

Takvi odnosi su imali za posljedicu mnoge negativne pojave čije dejstvo sve jače osjećamo.

Mnogo se toga nataložilo u odnosima Matica—Predstavništva i očekivati je da mnoge mjere, koje su u postupku ili u pripremi, budu mač po vodi jer nismo rasčistili neke elementarne stvari o koje ćemo se sapsplitati.

U ne tako davnoj prošlosti učinjen je pokušaj da se predstavništva ravnopravno tretiraju i da se organizuju na teritorijalnom principu. Čak šta više bilo je govora da se u smislu objektivne situacije i u Ljubljani izdvoji oprerativna grupa zadužena za promet na utvrđenom prostoru.

Time se imala namjera stvoriti realna baza za zdrav i sadržajan pristup organizacionoj i dohodovnoj funkciji najvećeg broja radnika. Sa druge strane bio je dat prostor za kreativan razmah stručnih službi u smislu unapređenja i racionalizacije rada, te što je najvažnije obezbjeđenja perspektive i prirodne transformacije radne organizacije. Sa takvim konceptom se uspješno krenulo, bile su donesene potrebne regule, obavljeno je organizovanje, a za direktore predstavništva su po-

# Da se ne izgubi mjera

Svjedoci smo sudbonosnih trenutka u kojima se trebaju riješiti mnoge dileme što su se ispriječile pred našu radnu organizaciju.

Nažalost, obistinila su se pesimistička predviđanja onih koji su i u doba najvećeg prosperiteta tvrdili da nema mesta euforiji već da treba odlučno mijenjati kurs poslovne politike.

Već tada se znala orijentacija toga kursa, ali nam je nedostajalo i hrabrosti i želje da to uradimo. Sada, suočeni sa činjenicama, vučemo poteze za koje bi se prije moglo reći da su iznuđeni, nego da su plod dobro osmišljene akcije.

Pobudu za ovo nam je dalo pitanje upućeno generalnom direktoru u razgovoru objavljenom u februarском »Glasilu« i koje bi u prevodu glasilo: »Zašto širimo predstavništva i to na ekonomski nerazvijenim područjima, kada ni postojeća nemaju dovoljno posla, niti ga zadovoljavajuće obavljaju.« Da li je to baš tako i da li je samo u predstavništvima takva situacija, te šta je objektivni i subjektivni činilac takvog stanja. Smatramo, da takva formulacija ne stoji, niti se bez potrebnog obrazloženja i komparacije može iznositi kao gotova činjenica.

Kako se o svemu tome razmišlja u predstavništvima, nadamo se da nije na odmet da se iznese javno, možda će ovaj članak unijeti malo više svjetla u odnose koji su uglavnom bili jednosmerni.

stavljeni kvalifikovani ljudi. Međutim, ideja nikada nije privedena kraju, događaji su bili brži od naše želje da se prilagodavamo novonastalim situacijama i trend je krenuo naniže. Govoreći o tome ne treba prećutati i opstruktivno djelovanje onih snaga koje su svoj položaj bazirale na hegemoniji i stečnim privilegijama, kojima nije išlo u prilog da se do kraja rasčiste odnosi i da se svačiji, i grupni i pojedinačni rad objektivno mjeri i nagrađuje.

Jer čime onda objasniti privatizaciju i svojatanje pojedinih (boljih) poslova na teritoriji čija je komercijalna obrada povjerena predstavništvima, pa se dolazi doapsurdne situacije

da se kod jednog kupca pojavljuju dva predstavništva i centrala, ne kao saradnici, već konkurenti. Kako se moglo desiti da poslovne informacije budu jednosmerne, da od nečije volje zavisi da li će i kako biti obrađen neki posao na terenu. Zašto se diskredituju predstavništva i pojedini radnici u njima kod poslovnih klijenata?

Zašto neko olako i paušalno može ocijeniti tuđi rad, zašto je neko već predodređen za ulogu arbitra (i to isključivog)? Toga bi se moglo još mnogo nabrojati, ali suština bi ostala ista. Mnoge prinude, malo samoupravnog, demokratskog, kolegijalnog i konstruktivnog pristupa.

Sa druge strane vjerovatno posvtoje argumenti kojima se želi opravdati takav odnos prema radnicima u predstavništvima, kao: »Ne zna«, »ne može«. Bez pretenzija da se stavljamo u odbranu svakog pojedinca ipak pojedina od navedenih kvalifikacija zahtijeva da bude razmatrana.

U ime kakvog cilja su razvlaštena predstavništva i oduzeta im mogućnost organizovanja posla na određenom teritoriju zemlje.

Da situacija bude još draističnija, dekretom su obustavljeni u nekim predstavništvima zastupnički poslovi, a u nekim se smanjuje broj izvršilaca. Ta prinudna mjera zamišljena kao racionalizacija je potpuni pro-mašaj, što vrijeme i razvoj situacije i potvrđuju. Objašnjenje da će te poslove preuzeti Centrala je neubedljivo i ne može se prihvatiti, da li to znači da je zaoblženje predstavništava bilo smišljeno i da ga sada treba iskoristiti. Ne možemo se složiti ni sa tezom da neko treba biti žrtvovan da bi drugi preživjeli.

Mislimo, nikakov valjan razlog za takve postupke se ne može navesti i sa punom odgovornošću se može reći da je ravan diverziji. Umjesto da se do kraja koristi postignuta disperzija na širem prostoru mi se povlačimo i iza sebe ostavljamo neiskorišten mukotrpan rad proteklih 25 godina. Svima je jasno da restriktivne mjere i situacija u kojoj smo se našli zahtijeva drugačije ponašanje, ozbiljnost i mudrost, ali malo ko je ubijeđen da dobro radi. Ne osjeća se mobilnost, već potištenost i iščekivanje.

Da se ne shvati zlonamjerno, ali htjeli bi još napomenuti: da li je odabrani pravac najbolji i jedini? Osvrnimo se malo, vidimo kako naši susjedi zahvaljujući pravoj orijentaciji sa više uspjeha odovljeavaju problemima. Sjedimo za stol i bez predrasuda razmotrimo situaciju, sigurno će biti ideja kojima ćemo bez prinude na samoupravan način stabilizirati naš kolektiv.

Želeći da damo svoj doprinos rješavaju složene i značajne problematike, koristimo naše »Glasilo«, koje dolazi u ruke svakog radnika, da bi iznijeli i razmijenili svoje mišljenje. Smatrali bi za uspjeh, da ovaj napis bude pobuda za daljnju akciju i konstruktivan dijalog, kako za pojedinca tako i za stručne službe, samoupravne organe i društvenopolitičke organizacije.

Osjećamo da bi svi mogli i imali nešto reći.

**ZEKIĆ DRAGOLJUB**  
»AVTOTEHNA« Sarajevo  
(Ni lektorirano)





## SMRTO RESNI TEST

# Ali ste polno zaposleni in zakaj ne?

## DSSS

## Odšli:

10. 1. 1982 KADUNC Julijana — sporazumno  
17. 1. 1982 PRATNEKER Alojz — sporazumno  
31. 1. 1982 KAJIN Frančiška — sporazumno  
31. 1. 1982 CRNKOVIČ Nevenka — sporazumno  
31. 1. 1982 KOZAR Jožica — sporazumno

## TOZD TRGOVINA, n. sub. o.

## Odšli:

5. 1. 1982 JANEŽIČ Jožica — sporazumno  
25. 1. 1982 VREČKO Leonarda — sporazumno  
31. 1. 1982 NOVINC Jože — sporazumno

## TOZD ZASTOPSTVA, n. sub. o.

## Odšli:

13. 1. 1982 MOLK Tatjana — sporazumno  
31. 1. 1982 CAJHEN Matija — sporazumno

## TOZD SERVISI, n. sub. o.

## Odšli:

6. 1. 1982 NOVAK Andrej — odhod v JLA  
8. 1. 1982 PLEŠIČ Jože — sporazumno  
15. 1. 1982 ZIDAR Andrej — 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 študenti in upokojenci brezplačno. Časopis izhaja enkrat mesečno. — Oproščeno prometnega davka po sklepu 421-1/72.

V Avtotehni se gremo že lep čas kaj čudne igre. Sodelavcem, podrejenim v obraz, nadrejenim za hrbtom, dokazujemo, da imajo premalo dela in da jih Avtotehna sploh ne potrebuje, zase pa skušamo dokazati prav nasprotno: da se od dela pretrgujemo in da bo prav brez nas Avtotehno gotovo vzel hudič. Ker pa takole dokazovanje požre vse preveč našega nadvse dragocenega časa, smo vam, dragi sodelavci, pripravili majhen test, kjer si na hitro in brez težav lahko izračunamo, kako velika pridobitev za Avtotehno smo.

## 1. Zakaj prihajate na delo?

- a) Zaradi visoke plače,  
b) zaradi družbe,  
c) Sploh ne prihajam.

## 2. Ali vas ure za štemplanje zelo obremenjujejo?

- a) Da, saj moram štempljati celo nadstropje.  
b) Samo kadar sem na vrsti za štemplanje,  
c) Sploh ne, saj me štemplja tajnica.

## 3. Katere časopise preberete med delovnim časom?

- a) Delo,  
b) Dnevnik,  
c) Delo in Dnevnik.

## 4. Ali ste ob koncu delovnega časa zelo utrujeni?

- a) Zelo, saj si med delovnim časom gradim hišo.  
b) Malo že, vendar često počivam!  
c) Ne, saj nič ne delam.

## 5. Ali je vaš predpostavljeni zadovoljen z vami?

- a) Da, saj redno kimam.  
b) Ne vem, ga bolj malo vidim.  
c) Tega se sploh ne sprašujem.

## 6. Ali ste zadovoljni z osebnim dohodkom?

- a) Da. Sicer malo dobim, a še tega ne zaslužim.

- b) Nisem, vendar sem tiho, ker je v teku reorganizacija in se bojim za delovno mesto.

- c) Ne, za strokovnjaka mojega formata noben dohodek ni dovolj velik.

## 7. Ali v redu izpolnjujete svoje delovne obveznosti?

- a) Za kaj takega na žalost nimam časa, imam preveč družbenopolitičnih in samoupravnih obveznosti.

- b) Da, a le tiste, ki so v mojem opisu del in nalog.

- c) Saj nisem nor.

## 8. Ali pri svojem delu trpite za odgovornostjo?

- a) Ne, trpim le lepo število točk za odgovornost.

- b) Ne, zato menim, da nisem dovolj plačan.

- c) Bi že, a ne vem, za kaj sem odgovoren.

## 9. Kdo opravlja vaše delo med vašo odsotnostjo?

- a) Nihče, nimam nobenega dela.

- b) Moj vodja, če ni tudi on odsoten.

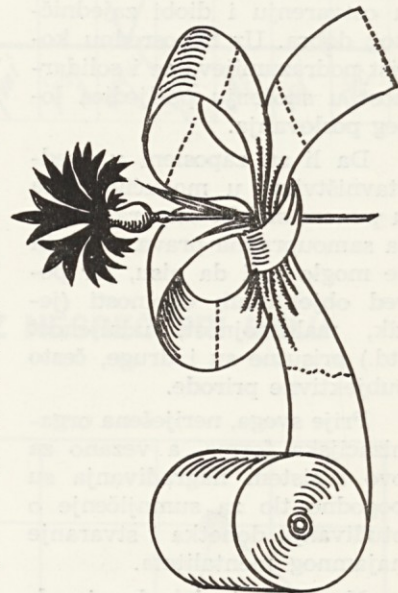
- c) Pri svojem delu sem nena-domestljiv.

## Zelo zapleteno navodilo za reševanje:

Vsak odgovor pod a) je vreden 5 točk, pod b) 10 in pod c) 20 točk. Dobljene točke pa vsakokrat pomnožimo še z zaporednim številom vprašanja. Tako na primer pomnožimo dobljene točke za odgovor na prvo vprašanje z 1, na deveto pa z 9. Dobljene točke seštejemo.

Reševalce lahko razdelimo na tri skupine. Na tiste, ki so zbrali več točk, kot je število točk v njihovih analitskih ocenah, na tiste, ki so zbrali prav toliko točk, kot v analitskih ocenah delovnih mest, in z vsem dolžnim spoštovanjem na tiste, ki so jih zbrali manj. Rešitve pa si potem poiščite sami.

## Varčevalni izdih ob dnevu žena



»Joj, kam bi del, eh, tam, kjer si vzela«, bi se v moderni verziji glasilo:

»Joj, le kje bi dobil toaletni papir?

Eh, tam, kjer ga lahko suneš!«

Samoupravljalne varčevalke pa bi se v skrajnem primeru odpovedale celo kavici v prid stabilizacije, če... bi n. pr. lahko dobile za dan žena v dar — toaletni papir.

Sicer pa bodo na referendumu za uresničitev želja, ob dnevu žena, enoglasno sporazumne, da bi se v primeru, če bi se še nadalje morale boriti za toaletni papir, raje odločile za sindikalni izlet čez mejo, kjer bodo primorane namesto kave prešvercati za več kot 200 din toaletnega papirja.

Alja Behrends

## Skrivnost p. n.

Kaj se je zgodilo z inkriminirano rubriko, ki je za vse večne čase izginila z zadnje strani našega milega Glasila, bomo zaradi pomanjkanja prostora v tej, pojasnili v naslednji številki.

Do takrat pa p. v. (pax vobiscum).