

TEDENSKO GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA ISKRA  
— INDUSTRIJE ZA ELEKTROMECHANIKO, TELEKOMUNIKACIJE, ELEKTRONIKO IN AVTOMATIKO, KRANJ

## Na vprašanja uredništva odgovarja tov. Rudolf Deržič, direktor tovarne elementov za elektroniko

Kateri so važnejši izdelki vaše tovarne in kdo so vaši potencialni kupci?

Že sam naziv tovarne pove, kateri so naši izdelki. Težko bi se bilo pa odločiti ali so važnejši upori, potenciometri, ker. kondenzatorji, keramika, magneti, feriti ali žarnice.

Kako lahko okarakterizirate poslovni rezultat tovarne v letošnjem prvem polletju?

Potencialni kupci za vse naše izdelke so v glavnem elektronske industrije v tu ali inozemstvu.

Poslovni rezultat tovarne v letošnjem prvem polletju je prav tako ugoden, kot je bil zaključek lanskega leta. Polletni plan proizvodnje smo presegli za 2,3 %, kljub temu, da je bil postavljen plan skoraj za 110 % višji kot lani za isto obdobje.

Kje po Vašem mišljenju ležijo razlogi za uspešno zaključene proizvodne naloge vaše tovarne?

Govoriti o uspešno zaključenih proizvodnih nalogah ne moremo, ker nismo zadovoljili vsem zahtevam tržišča, ki so izredno velike doma in v inozemstvu.

Doseženi uspeh pa je pripisati predvsem članom kolektiva, ki z izredno prizadevnostjo in iznajdljivostjo rešujejo vse probleme v proizvodnji, kljub zelo pomanjkljivi opremljenosti v treh izmenah in ob nedeljah in tudi nesigurnih dobavah reprodukcijskega materiala.

Ce ne bi bilo zastojev zaradi pomanjkanja materiala in polizdelkov bi bil uspeh še boljši, za prizadevanje vseh pa pripomore seveda tudi stimulativni način nagrajevanja po doseženi realizaciji na trgu in bolj ali manj ugodno doseženem mesečnem finančnem rezultatu posamezne delovne enote in tovarne kot celote.

Kakšen bo zaključek poslovnega leta za vašo tovarno?

Zaključek letošnjega poslovnega leta bo lahko ugoden, kljub temu, da so proizvodne naloge tovarne za 146 % večje kot lani. Seveda

je to odvisno predvsem od tega, če bo na razpolago potreben reprodukcijski material, kar pa je zaradi neugodne devizne situacije komaj verjetno.

Kakšne ukrepe nameravate pri vas podvzeti za čimprejšnji prehod na 42-urni teden?

Razne analize in priprave za prehod na 42-urni delovnik so v teku in računamo, da bomo z novim letom postopoma prešli na skrajšani delovni teden. Predvsem se borimo za odpravo vseh nadur, ozkih grl v proizvodnji in zboljšanje organizacije dela.

Kakšni so bili povprečni OD v prvem polletju in kakšni bi morali biti po planu, ter kje leže razlogi za nastalo razliko?

Izplačani in obračunani osebni dohodki v primerjavi s planom kažejo 51 % realizacijo, to se pravi da so bili minimalno prekoračeni. Vzrok temu je močnejša dinamika zaposlovanja v drugem tromesečju, kar pa je bilo potrebno z ozirom na strm porast proizvodnega plana v drugem polletju.

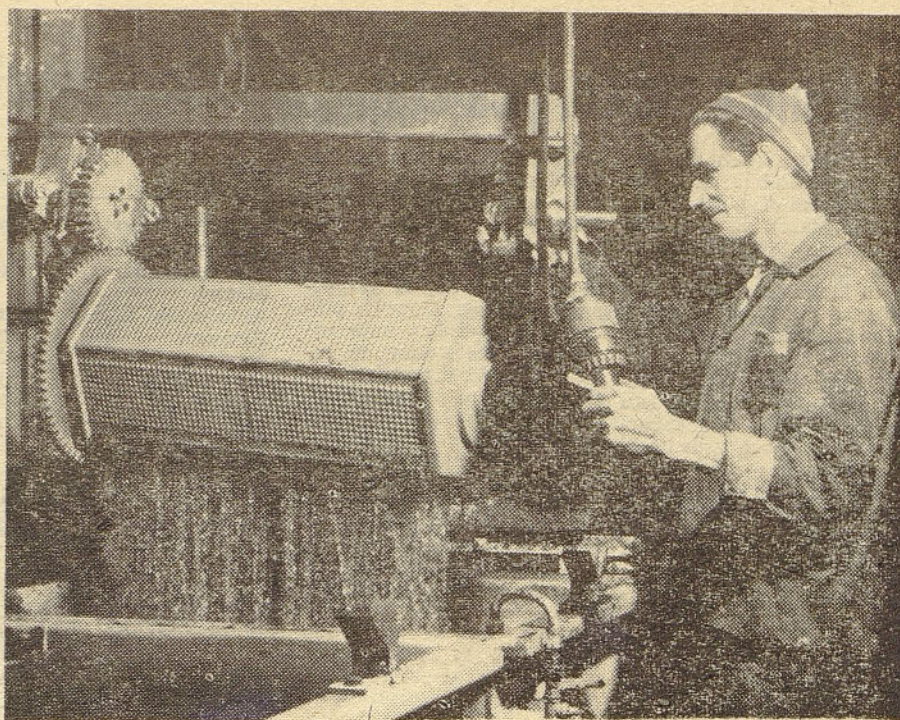
(Dalje na 2. strani)

## 1. oktobra pričetek novega mladinskega tekmovanja za dvig produktivnosti

Uspehi, ki so jih mladinci podjetja »Iskra« v preteklem tekmovalnem obdobju dosegli, so narekovali, da se mora tekmovanje za dvig produktivnosti v tem letu še nadaljevati. Kljub dobrim rezultatom, ki so jih posamezni mladinci dosegli v preteklem tekmovanju, je bilo potrebno odpraviti vrsto pomanjkljivosti, ki so se pokazale v času tekmovanja. Prenekateri vodstva po naših tovarnah, tekmovanju niso posvetila dovolj pozornosti, zato tudi rezultati niso bili dobri. Posamezniki so celo smatrali, da je ta mladinska akcija brez pomena.

Ker so morale v dosedanjem tekmovanju tekmovalne komisije same zbirati in računati vse podatke, je prihajalo do pogostih zastojev. Zaradi tega je osrednji odbor dobival podatke z veliko zamudo in ni bil v stanju redno mesečno poročati o rezultatih tekmovanja. Upo-

števač vse pomanjkljivosti, je koordinacijski komite sklenil, da zaprosi organizacijsko službo podjetja za pomoč pri organizaciji novega mladinskega tekmovanja. Tovariši iz organizacijske službe so radi priskočili na pomoč in ugotovili, da se vsi



Pri polavtomatski napravi za cinkanje, bakrenje in nikljanje v galvaniki Elektromehanike v Kranju

## Delovni program samoupravnih organov podjetja

Na zadnji seji delavskega sveta našega podjetja je bil sprejet delovni program samoupravnih organov podjetja. Ta program je že predhodno na predlog sindikalnega odbora podjetja, obravnaval upravni odbor podjetja.

Ce hočemo, da bo delo organov upravljanja podjetja imelo določen okvir in sistematiko je nujno, da organi upravljanja začrtajo določen delovni program. Razumljivo je, da program mora obsegati vsa tista najvažnejša vprašanja, ki tarejo kolektiv, in jih je treba čimprej rešiti. Prav tako mora biti ta program realen, tako, da so naloge čimbolj uresničljive. Mišljenja sem, da sprejeti delovni program samoupravnih organov podjetja vsebuje vse tiste najvažnejše probleme v našem podjetju, ki jim moramo nenehno posvečati vso pozornost!

Ce gremo h konkretnim problemom vidimo, da na prvem mestu stoji zahteva za dosledno uveljavitev določil iz statuta podjetja. Statut kot najvažnejši samoupravni akt podjetja, se mora dosledno izvajati, zato je tudi skrb organov samoupravljanja na prvem mestu za uveljavljanje njegovih določil in čimprejšnjo realizacijo tudi tistih določil, ki so v statutu predvidena za sprejem v določenem roku. Finančno poslovanje, kot problem poslovanja podjetja, so pogosto obravnavali na sejah organov upravljanja podjetja in tovarn. Urejeno

finančno poslovanje je zelo važen činiteelj v poslovanju podjetja, saj nakazuje hitro reševanje mnogih notranjih in tudi zunanjih problemov ekonomike. Tako je v programu samoupravnih organov podjetja vključeno tudi vprašanje finančnega poslovanja.

Kot zelo važna problema sta v programu dela samoupravnih organov podjetja vsebovana proizvodni program podjetja in investicijska izgradnja. Nujno je, da na področju proizvodnega programa preidemo na proizvodnjo tistih izdelkov, ki nam omogočajo specializirano veliko-serijsko proizvodnjo. Pri investicijski izgradnji pa je treba čimprej ugotoviti kakšna bo ekonomska in rentabilnost vloženih investicij v proizvodnjo.

Večkrat se ugotavlja, da odnosi med podjetjem in Zavodom niso najboljši, zato je tudi v tem programu vsebovano vprašanje razvojne dejavnosti, ki ima nesporno za podjetje precejšnji pomen in je treba vse te probleme, ki nastajajo na relaciji podjetje — Zavod, čimprej odstraniti za uspešno poslovanje obeh enot. Za poslovanje podjetja je vprašanje notranje ekonomike, osnovno, temeljno vprašanje, zato tudi program vsebuje določeno vrsto problemov, ki jih je treba reševati na področju notranje ekonomike, kot so zlasti razvijanje skupnih služb podjetja v skladu z njihovimi ekonomskimi možnostmi in potrebami, in še razne druge probleme, ki vplivajo na ekonomske rezultate podjetja in tovarn.

Mišljenja sem, da ta program dejansko vsebuje res tiste ključne probleme, ki se

(Dalje na 6. strani)

(Dalje na 6. strani)



# Vodenje v našem podjetju

V prejšnjih dveh prispevkih sem skušal razložiti vsebino in smisel kolektivnega vodenja, danes pa bom skušal kritično presoditi naš sistem vodenja, v prepričanju, da to lahko prispeva k razčiščenju različnih pogledov na naš obstoječi sistem vodenja.

Skrajno demokratična oblika vodenja v prvem letu obstoja podjetja in dokaj avtoritativna oblika vodenja, ki je nadomestila prvo — se po svoji učinkovitosti in sposobnosti nista izrazito razlikovali. Prva oblika vodenja je dopuščala popolno iniciativnost, ki pa je ni nihče usklajeval, zato je delovala dezintegrirano, to pa je krepilo sile in težnje po odmiranju vloge podjetja, kar so nekateri praktičistični politiki v podjetju in izven njega utemeljevali z analogno uporabo teorije o odmiranju države. Ker tak sistem vodenja ni mogel uresničiti niti skupnih še manj pa vseh individualnih ciljev, ki so omogočili združitev, je prišlo istočasno s personalnimi spremembami »v vrhu« podjetja tudi do spremembe v sistemu vodenja. Nov avtoritativnejši sistem je s svojimi preizkušenimi metodami uspel dokaj hitro zagotoviti red in potrebno enotnost v podjetju, toda bodočnosti kljub temu ne more imeti. Voditi takšno podjetje kot je naše tako, da eden misli za vse, oz. po sistemu »en človek na vrhu« je mogoče le zelo kratek čas, ker je malo značajnih in inteligentnih ljudi, ki bi bili pripravljeni dalj časa brez premisleka izvajati odločitve drugih. Če pa so to prisiljeni delati iz kakršnegakoli razloga, tedaj običajno postanejo brezdušni (apatični) za vsa dogajanja v podjetju in iščejo možnosti za uveljavitev svojih sposobnosti izven njega. Vse to so imeli v mislih tudi sestavljalci statuta, ko so v 104. čl. vnesli določila o kolektivnem vodenju.

Ker se ta določila, morda zaradi premajhne zavzetosti vodilne osmerice podjetja, počasi praktično uresničujejo, bi hotel s svojim kritičnim prispevkom pomagati pri odpravi nekaterih ovir, ki po mojem mnenju zavirajo, če ne morda tudi onemogočajo praktično uresničitev teh določil.

Kadrovska struktura vodilne osmerice je s stališča šolske izobrazbe zelo ugodna, saj ima večina tehniško, pravno ali ekonomsko fakultetno izobrazbo. Enako je tudi z delovnim stažem, saj je ta v povprečju 19 let, sicer pa variira v območju 14 do 31 let, od tega v Iskri v povprečju 7 let in variira od 2 do 19 let. Če k temu dodamo še to, da je večina zavzemala pred zaposlitvijo v Iskri zelo pomembna in odgovorna mesta v gospodarstvu in javni upravi ter, da imajo nekateri za uspešno delo tudi javna priznanja in odlikovanja, smo s tega vidika s tovarniških problemov.

strukturo lahko v celoti zadovoljni. Slabša pa je njihova starostna struktura za tako veliko in zahtevno podjetje, saj ta pri povprečni starosti 45 let variira le od 38 do 52 let. To, da je povprečna starost nekoliko prenizka, je posledica naše gospodarske zaostalosti in hitrega razvoja v povojnih časih. Seveda pa to ne opravičuje tudi nizkega razpona med najmlajšim in najstarejšim v tej skupini in prevelike gostote okoli povprečja, namesto normalne razporeditve (distribucije) po celotnem starostnem razponu. Prav ta prevelika starostna enorodnost (homogenost) povzroča premajhno vitalnost skupine, ker se mladostna zanesenost in brezkompromisnost ne dopolnjujeta z izkušnostjo starejših sodelavcev. Pri bodočem kadrovanju posvetimo torej starostnemu razponu in normalni starostni razporeditvi po celotnem razponu več pozornosti.

Teoretično znanje, ki so ga pridobili naši voditelji v šoli, je lahko dobra podlaga za strokovno in raziskovalno delo, dočim je za vodstveno dejavnost nezadostno in neustrezno. Brez poznavanja npr. družbeno ekonomskih ved, osnov psihologije in sociologije dela, tehnike in metode vodenja sodelavcev, govorništva, logike, ekonomike,

(Dalje na 6. strani)

# Proizvodnja v avgustu 1964

| Tovarna                | Plan v 000       | Izpolnitev v 000 | %          | Kum. v avg. 63    | Kum. v avg. 64    | %          |
|------------------------|------------------|------------------|------------|-------------------|-------------------|------------|
| <b>Elektromehanika</b> | <b>1.018.018</b> | <b>998.152</b>   | <b>98</b>  | <b>7.340.433</b>  | <b>8.694.578</b>  | <b>118</b> |
| Instrumenti            | 74.967           | 117.002          | 156        | 587.745           | 761.829           | 130        |
| Avtoelektrika          | 640.030          | 606.707          | 95         | 2.484.833         | 4.210.626         | 169        |
| Motorji                | 95.200           | 101.989          | 107        | 721.588           | 829.176           | 115        |
| Avtomatika             | 193.204          | 319.865          | 165        | 3.497.524         | 4.561.865         | 130        |
| Elementi               | 225.927          | 377.377          | 167        | 1.490.692         | 3.240.654         | 217        |
| Naprave                | 230.995          | 138.569          | 60         | 501.390           | 808.968           | 161        |
| Elektronika            | 126.640          | 96.134           | 76         | 422.183           | 890.650           | 211        |
| Aparati                | 251.218          | 309.514          | 123        | 910.945           | 2.034.068         | 223        |
| Kondenzatorji          | 172.000          | 204.328          | 119        | 856.421           | 1.342.207         | 157        |
| Polprevodniki          | 75.039           | 103.030          | 137        | 213.235           | 749.533           | 352        |
| Usmerniki              | 70.120           | 63.184           | 90         | —                 | 517.692           | —          |
| Mikron                 | —                | 31.192           | —          | —                 | 143.325           | —          |
| <b>SKUPAJ</b>          | <b>3.173.358</b> | <b>3.467.171</b> | <b>109</b> | <b>19.026.989</b> | <b>28.785.171</b> | <b>151</b> |

## Problem strokovnih kadrov za telefonijo

V časopisu »Iskra« sem 3. septembra t.l. bral sestavek »Pred novim šolskim letom in starimi problemi«, ki me je zelo zanimal, ker se zavedam, da bodo nove investicije doživele ekonomski uspeh le takrat, ko jih bodo zares uporabljali in izrabljali strokovno sposobni naši delavci.

Morda sem prezrl ali pa zares nisem zasledil v glasilu »Iskra« kakšnih podrobnosti o tem, da bo v Kranju ustanovljena tehniška visoka šola za elektro in strojno stroko. Ali je takšna šola utemeljena ali ne, o tem tu ne nameravam spraševati,

vem le, da strokovnih kadrov ni dovolj. Bolj me zanima vrsta strokovnih kadrov, ki naj iz te šole izidejo.

Moje osebno mnenje je takšno, da naj bi tisti, ki konča gimnazijo in odhaja na univerzo, že vnaprej predvidel dve stopnji študija skupaj tako, da se ne bi predmeti iste vsebine podajali dvakrat v enem študiju, obakrat pa enciklopedično. Tisti pa, ki je zajadril v industrijo po drugi poti (iz industrijske ali tehniške šole ipd.), pa ga zanima višja stopnja izobrazbe (predvsem v proizvodni smeri), pa naj bi odšel na dodatno izobra-

ževanje na tehniško visoko šolo tako, da bi dosegel I. stopnjo izobrazbe (obratnega) inženirja.

Če bi iz tega gledišča zrl na novo ustanovljeno podružnico mariborske tehniške visoke šole v Kranju, bi vsekakor pričakoval, da bo nudila ta šola industriji tiste kadre, ki jih industrija najbolj potrebuje. In prav zaradi tega pišem to vprašalno pismo.

Iskra gradi v Kranju objekt za proizvodnjo avtomatskih telefonskih naprav. Če bomo hoteli proizvajati te naprave, moramo delavce za to delo najprej usposobiti. Obstoječih sodelavcev je premalo, mnogi so tudi premalo kvalificirani. Smatram, da moramo dvigniti šolsko raven za spoznavanje telefonskih naprav na vseh krajih, ne le na visoki šoli, čeprav ne podcenjujem drugih strok. Prav to pa je problem (če nisem preslabo poučen!), ki ga moramo skrbno analizirati.

Videl sem program mariborske tehniške visoke šole, ki naj velja tudi v Kranju, pa se temu programu čudim, zakaj ima za »šibkotokaše« le smer industrijske elektronike, telefonije pa nič. Verujem v čas, ki nastopa, v elektroniko, toda niti v mariborskem niti v kranjskem bazenu ni takšnih »potrošnikov«, ki bi absorbirali vse »elektroničarje«, ko pa je na drugi strani v Kranju industrija telefonije.

Če torej Iskra finansira visoko šolstvo, naj šolstvo odgovarja industriji. V časopisu »IT novine« sem bral o organizaciji visokega šolstva v Beogradu, kjer imajo vpeljeno telekomunikacijsko-elektronsko smer študija. Ali ne bi to kazalo vpeljati tudi pri nas oz. dati več poudarka telekomunikacijam, v Kranju pa še posebej telefonski posredovalni tehniki.

Morda sem osebno le slabo poučen, vem pa, da šolski center zbira mnenja o vsebini prizadevanjih, saj sem bil o tem tudi jaz povprašan, a kakšne javne objave o tem nisem zasledil. Ker se mi zdi problem pereč, sem ga tudi javno načel.

Inju

## Na vprašanja odgovarja direktor R. Deržič

(Nadaljevanje s 1. strani)

**Kaj lahko poveste o vaših notranjih problemih v tovarni in kako jih rešujete?**

Notranji problemi nastopajo predvsem vsled tega, ker niso proizvodne kapacitete vsklajene s proizvodnimi obvezami, ki jih ima naš kolektiv. Vzrok temu je seveda pomanjkanje fin. sredstev. Da pa kljub vsemu izvršujemo postavljeni plan, so potrebne razne zasilne rešitve, ki pa povzročajo veliko težav in problemov v proizvodnji, kar terja od vseh članov kolektiva velikih naporov. Ker pa se člani kolektiva zavedajo, da je vprašanje biti ali ne biti odvisno od tega, kako v sedanjem obdobju zadovoljimo tržišče, premagujejo tudi vse težave.

Kako pri vas skrbite za vaše zaposlene, za njihovo zdravje, stanovanja, in dobro počutje na delovnem mestu? V mislih imam zdravstveno in stanovanjsko problematiko, rekreacijo, prehrano (topel obrok).

»Skrbi« za dobro počutje zaposlenih je veliko, vendar rešeno in urejeno je zelo malo. Zaradi znane finančne situacije v podjetju ni moč urediti vrste stvari, ki bi bile z vidika higiensko-varstvenih razlogov nujno potrebne. Isti razlogi so tudi za veliko nerešenih stanovanj, smo s tega vidika s tovarniških problemov.

Da imajo v nekaterih delovnih enotah naše tovarne malico, druge topel obrok, je to zasluga predvsem neposredno zaposlenih v teh enotah, ki so s prostovoljnimi prispevki iz svojih osebnih dohodkov uredili prostore in nabavili inventar. Zelo neugodno vpliva na razpoloženje ljudi primer v enoti »Upori« v Šentjerneju. Tu je vsak član kolektiva že v letu 1963 prispeval polovico enomesečnega osebnega dohodka, da bi se dogradila menza, tovarna pa iz sklada skupne porabe ni mogla ničesar prispevati in tako so še vedno brez toplega obroka in celo brez primernih prostorov za pripravo malice.

Za ureditev takih in podobnih stvari bomo v bližnjem obdobju kljub vsemu morali najti potrebna sredstva. Dobra volja obstaja povsod, le možnosti rešitve raznih problemov so majhne, ker so tudi tu potrebna sredstva.

Ali menite, da lahko naš časopis odigra pozitivno vlogo pri obveščanju vaših članov kolektiva o problematiki tovarne in pri reševanju te problematike?

## Dopisujte v »Iskro«

Naš časopis ima seveda prav ta namen. Odigral pa bo svojo vlogo, ko ga bodo vsi člani kolektiva sprejeli kot »svoje glasilo«.

**Kaj menite zakaj v našem glasilu ISKRA ni več prispevkov iz vaše tovarne, in kdo, po Vašem mnenju je pretežno dolžan pisati v časopis?**

Prav to, da še vsi člani kolektiva ne smatrajo časopisa kot »svoje glasilo« je po mojem mnenju vzrok, da ni še toliko prispevkov kot bi si jih želeli. Pisati v naš časopis bi morali predvsem iz delovnih enot o tem, kar jih teži in tudi o dobrih rešitvah svojih problemov na področju proizvodnje, življenjskega standarda, družabnega življenja itd.

**Vaše posebne želje za objavo:**

Želim, da bi kot celota čimprej zlezli na »zeleno vejo« in na ta način lažje reševali medsebojne odnose in postali enoten kolektiv — res vsi »Iskraši«.

Na člane kolektiva tovarne elementov pa apeliram, da v svojih prizadevanjih ne popustijo, kljub vsem težavam, ker do sedaj doseženi rezultati zagotavljajo, da bomo povečane naloge, ki so pred nami, tudi uspešno izpolnili.



# Orodjarne - osrednji nosilci nalog v tovarnah

Da orodjarne v vsaki tovarni igra osrednjo vlogo pri nemotenem proizvodnem procesu, je skoraj vsakemu več ali manj razumljivo. Nerazumljivo pa je dejstvo, da se pomembnost tega oddelka pri sprejemanju polletnih in letnih planov zelo pomanjkljivo obravnava.

UO tovarne elektromotorjev je na eni izmed svojih sej obravnaval predlog plana za drugo polletje letošnjega leta. V planu so bili zajeti motorji, za katere so orodja komaj do polovice izdelana oz. nekatera niti niso dana v delo. Praksa dokazuje, da je tak način planiranja, t.j. planiranja brez upoštevanja oz. brez stvarnih zagotovil, da bo orodjarna orodja do roka izdelala — nerealna. Samoupravnim organom bi poleg predloga plana morale zadavne službe predložiti tudi predkalkulacije za neizdelana orodja, stanje obstoječih zmogljivosti orodjarne in pa manjkajoči deli zmogljivosti za določeno obdobje, ki je zagotovljen v drugih orodjarnah. Tako podkrepjen predlog plana verjetno ne bi delal preglavic samoupravnim organom pri glasovanju, kolektiv pa bi bil deležen mnogo manj pikrih na račun poslovanja.

Če se poslužimo pravila — na izkušnjah se učimo — potem lahko ugotovljamo, da so ciklusi za izdelavo orodij mnogo predolgi. Vsak, predvsem ročni orodjar bo potrdil, da so v ročni orodjarni često brez dela. Kaj je temu vzrok? Vsekakor premajhna zmogljivost strojne orodjarne. Dolgoletna želja ročnih orodjarjev, da se uvede druga izmena na strojih, morda le ni odveč, čeprav ima ena izmena dosti zagovornikov, češ da potem dela ne bo za vse. Mnenja sem, da je ta bojazen odveč!

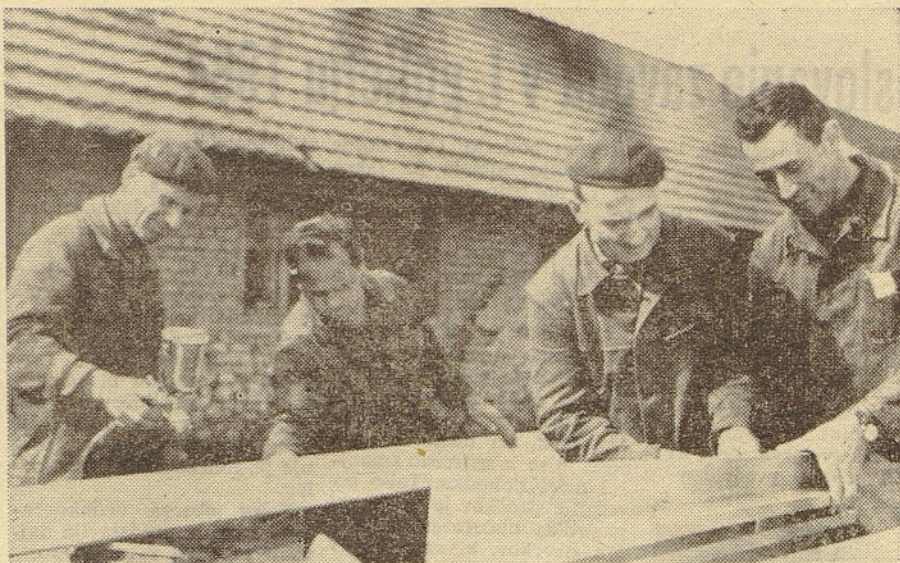
Verjetno bi tudi ekonomisti potrdili, da se bolj izplača plačati kakšnega tisočaka več delavcu, če nima trenutno dela zaradi tega, ker je vse izdelano in je proizvodnja založena z dovolj orodji, kot pa zaradi nepravčasno izdelanega orodja izgubljati tržišče. S smotrno organizacijo pa bi tudi to odpadlo. Iz trenutno (za kakšen teden!) odvečne delovne sile bi lahko sestavili ekipo, ki bi z izkušenimi tehnologi lahko izvrševala probne serije novih izdelkov, ali pa skupno z remontnimi delavci prevzela preventivo na strojih itd.

Tudi praksa v drugih tovarnah bo dobrodošla v mrtvih sezonah, kar potrjujejo izkušnje izpred nekaj let, ko je bilo nekaj naših orodjarjev na praksi v kranjski tovarni. Izmenjava mnenj v orodjarskem delu in izdelkih je nujno potrebna.

Tudi nagrajevanje pripravljanih oddelkov orodjarne ni povsem rešeno. Dobro bi bilo, da bi se tudi v tem smislu višina dohodkov tistih, ki so dolžni, da skrbijo za čim boljše izkoriščanje razpoložljivih kapacitet, nanašala na uspeh orodjarne in izpolnjevanje celotnega plana. S tem bi tudi prišla do izraza »odgovornost«, ki se trenutno uveljavlja samo v pravnih zakonih za nagrajevanje.

Z navedenim sem hotel izraziti nekaj mnenj o stvarih, ki jih samoupravni organi in odgovorni za dobro organizacijo dela kaj radi propuščajo. Želim bi, da bi o tako aktualnem vprašanju kot je vprašanje orodjarne, ki je osrednji nosilec nalog pri izpolnjevanju plana, pisali še drugi, kar bo nedvomno koristilo podjetju.

—N—



Mizarji in pleskarji v Elektromehaniki morajo nekatera dela opraviti kar na prostem. No, če je vreme lepo nimajo pomislekov in delajo z veseljem, če pa brijejo jesenski vetrovi, so pa raje na varnem zatišju

## Pojasnilo k dobavi delov tovarni v Otočah

V poslovnem poročilu za I. polletje 1964 — tovarne električnih merilnih instrumentov Otoče, je bil med problematiko tudi naslednji stavek: »Precejšnje težave pa smo imeli s kooperanti, zlasti pa z Elektromehaniko.«

Prav neprijetno nam je, da smo prisiljeni zavrniti obtožbo, ki jo je podala tovarna v Otočah. S takim zagovorom ne bi radi ustvarili slabih odnosov, saj sta obe tovarni do danes res plodno sodelovali. Ker pa ne bi radi, da pade senca krivde na nas, moramo spregovoriti vsaj nekaj besed.

Tovarni v Otočah dobavljamo različne normalne dele, dele iz plastičnih mas, odlitke in različne dele, izdelane na strojnih avtomatih. V letnem planu so Otoče naročile v naši tovarni 130 različnih TIS delov. Za II. kvartal je bilo predvidenih 59 pozicij,

ki jih je Kranj vse, razen ene že dobavil. Pozicija, ki ni bila izdobljena, po vsem izgledu za Otoče ni kritična, saj se v spisku problematičnih delov za september ne nahaja. Spisek potrebnih delov za III. kvartal ima 81 pozicij, od katerih so dobavljene vse, razen 13. Pa tudi od teh 13 pozicij so pri 9 že bile dobavljene delne količine. Plan za IV. kvartal vsebuje 60 pozicij. Od teh jih nismo dobavili 19, vendar so tudi tukaj pri 7 pozicijah bile dobavljene delne količine.

Delj iz bakelita in odlitki niso problem in so dobave izvršene pravočasno. Ves II. kvartal je bil izdobljen v celoti. Problematika za september vsebuje 38 pozicij, od teh je 14 že rešenih, ostale pa bodo pravočasno dobavljene, razen 5 pozicij, za katere tovarna ne more dobiti materiala.

S tem pojasnilom nikakor ne bi hoteli v tovarni v Otočah ustvariti nelagodnega vzdušja, saj moramo priznati, da tudi tovarna v Otočah skuša ustreči nam, kadar le more, pa čeprav smo večkrat dele naročili prepozno. Iz gornjih podatkov je tudi razvidno, da dobave sledijo točno po naročilih. To nam dokazuje tudi zahvalno pismo, ki so ga Otoče poslale naši tovarni 9. 9. in v katerem se direktor zahvaljuje našim delavcem v GPS in v Lvaru ni za uspešno reševanje problematike. Naj navedem še, da to ni prva, ampak že druga zahvala.

Tovarna v Kranju želi, da bo sodelovanje z Otočami vsaj tako dobro kakor je bilo doslej, če pa bodo nastopile težave, jih bomo poskušali rešiti.

Sef proizvod, sektorja  
ing. Alojz Grčar

## Teze in merila za mladinsko tekmovanje 1964-65

1. Tekmovanje mladine za dvig produktivnosti dela je enotno za vse podjetje IS-KRA KRANJ.

2. Tekmovanje mladine za dvig produktivnosti je sedem-mesečno; začne 1. 10. 1964 in konča 30. 4. 1965.

3. Tekmovanje mladine za dvig produktivnosti dela je poedinsko in skupinsko.

4. Poedinsko tekmujejo posamezni mladinci, ki delajo po učinku ali po času.

5. Mladinci, ki delajo po učinku, tekmujejo v treh kriterijih:

- a) delovna disciplina
- b) predlogi za tehnične in organizacijske izboljšave
- c) delovna storilnost.

6. Mladinci, ki delajo po času, tekmujejo v dveh kriterijih:

- a) delovna disciplina
- b) predlogi za tehnične in organizacijske izboljšave.

7. Skupinsko tekmujejo posamezne organizacijske enote v sestavi podjetja, in sicer:

- oddelek (stroškovno mesto)
- ekonomska enota
- tovarna
- podjetje

8. Organizacijske enote tekmujejo skupinsko:

- v vseh treh kriterijih za mladince, ki delajo po učinku;
- v prvih dveh kriterijih za mladince, ki delajo po času,

tako da se določi ocenja za organizacijsko enoto kot ponderirana ocena vseh mladincev, pri čemer se računsko prizna mladincem, ki delajo po času, ocenitev v kriteriju delovna storilnost v višini točk, ki ustrezajo povprečnemu doseganju norme v organizacijski enoti (= 5 točk).

9. Uspešnost posameznih tekmovalcev, kakor tudi organizacijskih enot se ugotavlja mesečno za pretekli mesec kot ponderirani povpreček ocenitve posameznika ali organizacijske enote v vsem času tekmovanja za obdobje do vključno pretekli mesec, in sicer:

- v novembru 1964
- v decembru 1964
- v januarju 1965
- v februarju 1965
- v marcu 1965
- v aprilu 1965
- v maju 1965

- za X. 1964
- za X. — XI. 1964
- za X. 1964 — XII. 1964
- za X. 1964 — I. 1965
- za X. 1964 — II. 1964
- za X. 1964 — III. 1965
- za X. 1964 — IV. 1965

10. Merilo za delovno disciplino je redno prihajanje na delo.

Vsaka zamuda ali vsak zasebni opravičeni izhod med delovnim časom se šteje kot ena odbita točka.

Vsak celodnevni izostanek se šteje kot 5 odbitih točk.

V kolikor mladinec isti dan zamudi in opravi zasebni izhod med delovnim časom, se ocenjuje z 2 odbitima točkama.

11. Merilo za uspešnost v predlaganju tehničnih in organizacijskih izboljšav, so pismeni predlogi mladincev, ki jih dostavi Komisiji za racionalizacije in koristne predloge pri tovarni v trojniku.

Tretji izvod prijave predloga, ki ga izroči evidenčni službi je dokazilo, na podlagi katerega se mladincu prizna 5 točk. Komisije za racionalizacijo in koristne predloge bodo posamezne predloge ovrednotile ter skladno s Pravilnikom podjetja o racionalizacijah in koristnih predlogih predlagale na podlagi ugotovljenega prihranka upravitelju tovarne izplačilo pripadajočih nagrad. V okviru tekmovanja se mladincu poleg prej omenjenih 5 točk, prizna naknadno še 1/5 prihranka v milijonih v obliki dodatnih točk, kar se upošteva pri končnem obračunu tekmovanja.



# Poslovanje zavoda v I. polletju 1964

Zavod je v I. polletju 1964 dosegel 104 % dinamičnega plana realizacije oziroma 31,2 odst. celoletnega plana. Približno polovico dosežene realizacije predstavljajo razvojne storitve, ostali del pa prodaja uslug in izdelkov. Razmerje med opravljenim razvojnim delom in ostalimi storitvami je sicer slabše kot je predvideval gospodarski plan, vendar se bo do konca leta rezultat izboljšal, ker je zaključek večjega dela razvojnih nalog predviden v

drugem polletju. Od celotne realizacije odpade na Iskro in njeno ožjo interesno območje 87,9 %. Delež realizacije, ki odpade na ostale kupce, je iz leta v leto manjši (v I. 1963 kaže 17,4 %, v letu 1964 pa 12,1 %).

Celotni dohodek je dosegel 31,8 % celoletnega plana, pri čemer se je v strukturi celotnega dohodka povečal delež stroškov od planiranih 42,6 odst. na doseženih 51,1 odst. in se je ustrezno zmanjšal delež dohodka. Tako povečanje stroškov je predvsem posledica občutnega povečanja stroškov, ki nastajajo v odvisnosti od vrednosti osnovnih sredstev, to je amortizacije in investicijskega vzdrževanja, ki so se v primerjavi z enakim obdobjem 1963 povečali za 215 % oziroma 267 %. Poleg tega so se močno povečali stroški za izdelavni material (49 %) in stroški za strokovno izobraževanje (352 %). V masi so dosegli stroški že 39,3 % planiranih. Sorazmerno manjši dohodek je dosegel v primerjavi s planom komaj 27 %, v enakem razmerju pa so doseženi tudi čisti dohodek, sredstva za sklade in osebni dohodki.

Veliko pozornost je posvečal ZZA v obravnavanem obdobju gospodarjenju s sredstvi. Zaradi povečanja osnovnih sredstev se je tehnična opremljenost dela povečala za 16 %. Najmočnejši porast pa je nastal pri obratnih sredstvih (35 %) zaradi velikega povečanja obsega nedokončanih nalog. Povečanje sredstev gre predvsem na račun tujih virov, to je porasta predplačil s strani kupcev in povečanja obveznosti do dobaviteljev, kar pomeni po drugi strani slabšo likvidnost. Zaradi velikega obsega obratnih sredstev vezanih v materialni obliki, so podvzeli samoupravni organi zavoda ukrepe za znižanje zalog materiala in nedokončane proizvodnje. Slednje so se v še-

stih mesecih povečale za 62 odst. in kažejo tendenco nenehnega porasta. V letu 1963 so se zaloge nedokončanega razvoja večale povprečno za 7,6 % na mesec, v letu 1964 pa že 10,4 % mesečno. Ker tolikšna vezava sredstev onemogoča normalno poslovanje, je Zavod predlagal, da bi se večje razvojne naloge izkoreninile na faze, kar bi omogočalo delno zaključevanje nalog, istočasno pa tudi večji vpogled naročnikov na stanje posameznih razvojnih nalog.

Poleg obsega nedokončanega razvoja predstavlja največji problem zavoda izkoriščanje delovnega časa. Fond delovnega časa se je zaradi povečanja števila zaposlenih sicer povečal za 7,6 %, vendar je obseg produktivnih ur istočasno porastel le za 5,6 %, medtem ko je neproduktivni čas večji za 24,8 % nasproti I. polletju 1963. V obravnavanem obdobju se ugotavlja večje koriščenje letnih dopustov, obenem pa tudi močnejši porast izostankov zaradi bolezni. Ti izostanki so se napram letu 1963 povečali (Dalje na 6. strani)



Tudi dekleta se čedalje bolj seznanjajo s telefonskimi napravami

## Problematika otoške tovarne

V poslovnem poročilu za I. polletje tovarne električnih merilnih instrumentov v Otočah je bilo omenjeno, da se je število zaposlenih povečalo od 218 v I. polletju lanskega leta na povprečno 260 zaposlenih v letošnjem letu oz. za 19 %.

Proizvodni program je bil presežen za 2 % oz. je za 16 % višji kot v istem obdobju leta 1963, vendar je kolektiv mnenja, da ti odstotki ne predstavljajo posebnega uspeha zaradi povečanja števila zaposlenih, menijo pa, da se bo stanje izboljšalo v II. polletju, ker se na novo zaposleni šele privajajo na delo.

Kakor je bilo razvidno iz poročila, so imeli dokajšnje težave s kooperanti. Zaradi nerednih dobav je izredno poraslo število opravljenih nadur, kar se neugodno odraža v poslovnem uspehu. Problematične so tudi zaloge materiala in polizdelkov. Zaradi specifičnosti njihove proizvodnje imajo visoke zaloge posebnega orodja in različnih vrst materiala, ki ga morajo zaradi dobavnih rokov imeti vedno na zalogi. Posledice so slabše obračunje obratovalnih sredstev in s tem slabši poslovni uspeh. Da bi te težave odpravili, je bil dan predlog za čim tesnejšo povezavo s kooperanti, mesečno analiziranje zalog in gospodarjenja ob proučevanju boljšega sistema nagrajevanja, ki naj bi bil tak, da bi kolektiv še z večjim elanom dvigal proizvodnjo.

Finančno poročilo izkazuje 25,5 % povečanja dohodka nasproti letu 1963, istočasno

pa kaže, da je poraba sredstev dokaj višja, znižal pa se je neto produkt. Kakor vse kaže, je vzrokov za ta nesorazmerja več: povečana nabavna cena materiala skoraj

za 11 %, delno povečana amortizacija, povečani poslovni stroški zaradi uvajanja nove proizvodnje in dokajšnji stroški skupnih služb. ABC

## Odslej večja aktivnost

Pred nedavnim so se v Zavodu za avtomatizacijo sestali predstavniki osnovnih organizacij ZK, sindikata in mladine, da bi se pogovorili o delu svojih organizacij. Soglasno so ugotovili, da so v preteklem obdobju našete organizacije v oddelkih in sektorjih ZZA dejansko pokazale premajhno aktivnost.

Čprav na sestanku niso bili zastopani vsi povabljeni predstavniki, pa je razprava pokazala, da bo sestanek in na njem sprejeti sklep o pozitivni vsestranske dejavnosti sindikalne in mladinske prav tako pa tudi organizacije ZK v Zavodu, prinesel zaželene rezultate.

Med drugim so se dogovorili, da bodo do konca meseca septembra v posameznih osnovnih organizacijah izdelali okvirne delovne programe, o katerih se bodo pogovorili na podobnem sestanku in te programe medsebojno vskladili.

Tako vse kaže, da bo že v zadnjih treh mesecih tekočega leta znova zaživel dejavnost organizacij v ZZA, na kulturno-prosvetnem, športnem, študijskem, izobraževalnem in drugih področjih, prav tako pa se bodo predstavniki vseh političnih organizacij v Zavodu odslej pogostejše sestajali in obravnavali tudi notranjo problematiko Zavoda za avtomatizacijo.

Upati je, da bodo organizacije znova zaživele, vendar bo treba odpraviti pasivnost njihovega članstva, saj stva organizacij prizadevajo, še ni dovolj, da si sama vodja bi bila aktivnost sindikata, organizacije ZK ali mladine večja.

## Uspeh atletov iz šolskega centra Iskra

V soboto so imeli srednješolci kranjskih šol atletsko tekmovanje za pokal padlih skojevcev na centralnem stadionu v športnem parku v Kranju.

Uspešno se je na tem tekmovanju uveljavila ekipa učencev iz šolskega centra Iskra, ki je v skupnem vrstnem redu dosegla 2. mesto pri mladincih in 4. mesto pri mladinkah. Mladinci so zbrali 10.922 točk, medtem ko mladinke 527 točk.

Med posamezniki so bili najboljši: tek na 400 m: 1. Strumbelj 55,4; skok v višino: 1. Lašič 170 cm; skok v daljino: 1. Lašič 584 cm; met krogle: 1. M. Fister 13,00 m; 3. Vidic 12,41 m; met kopja: 1. M. Fister 46,62 m; štafeta 4 × 100 m: 1. Šolski center Iskra 49,8; Mladinke: tek na 600 m: 1. M. Sajevec 1:52,2.



Albin Zupan je pravi veteran na stiskalnicah. Ze 13 let stiska iz bakelitnega prahu razne izdelke, med katerimi prednjačijo telefonske slušalke

12. Merilo za delovno storilnost, ki se ugotavlja samo pri mladincih, ki delajo po učinku, je dosežena razlika med individualnim doseganjem norme mladince in povprečnim doseganjem norme v oddelku (stroškovnem mestu). Doseganje povprečne norme v delovni enoti se ocenjuje s 5 točkami, k čemer se prišteje 1/5 prej ugotovljene pozitivne ali negativne razlike v doseganju norme izražene v %, v točkah (npr. če je mladinec dosegel v poročanem mesecu normo 125 odst., povprečno doseganje norme v stroškovnem mestu pa je bilo 120 %, se mu prišteje 5 točk za doseganje povprečja v delovni enoti, k temu pa še 1/5 (125 - 120) = 1/5 x 5 = 1 tč., skupaj torej 6 točk).

Pod pojmom »doseganje norme« se razume časovno doseganje norme. Tekmovalcem, ki delajo po učinku, a

v enem mesecu niso zaključili nobenega naloga za delo po učinku, ker ti nalogi bodisi časovno trajalo dlje kot 1 mesec, se v tem mesecu prizna samo povprečno doseganje norme oddelka (stroškovnega mesta t.j. 5 točk).

Če tekmovalec dela normirana dela, ki so kategorizirana za več kot tri kategorije dela višje, kakor je osebna grupa tekmovalca, se takim tekmovalcem prizna finančno doseganje norme in ne časovno doseganje norme, ter se ustrezno zgornjim navodilom obračuna.

13. Osrednji odbor podjetja ISKRA KRANJ je pooblaščen dajati vsa pojasnila, navodila in predpise v zvezi z izvajanjem tekmovanja mladine za produktivnost dela 1964/65.

Osrednji odbor za mladinsko tekmovanje podjetja »ISKRA«



# Obravnava ukrepov

Na razširjeni seji družbe-  
no političnih organizacij in  
samoupravnih organov v  
Elektromehaniki so bili ob-  
ravnavani ukrepi za prehod  
na krajši delovni čas, in  
sicer: znižanje števila zapo-  
slenih na režijskih delovnih  
mestih za 5 odstotkov, ana-  
litična ocena delovnih mest  
in novi pravilnik delitve  
osebnih dohodkov in spre-  
membe norm in vrednosti  
grup.

O prvem problemu je go-  
voril direktor tovarne ing.  
Danilo Dolgan, in med dru-  
gim poudaril, da je izkori-  
stek delovnega časa faktor,  
o čemer je posebno treba  
razpravljati ob prehodu na  
krajši delovni čas. Pri tem  
je treba upoštevati dejstvo,  
da moramo povečati osebne  
dohodke za zaposlenega.

V občini Kranj je za letoš  
predvideno povečanje OD za  
19%, v Elektromehaniki pa  
je povečanje naraslo za 12%  
nasproti letu 1963. Druge  
tovarne so imele večje uspe-  
he. Za iste proizvodne rezul-  
tate in povečanja OD pri  
skrajšanem delovnem času  
pa je potrebno nekaj ukre-  
pov, med njimi tudi znižanje  
zaposlenih na režijskih de-  
lovnih mestih.

Iz analize, ki jo je izde-  
lala posebna komisija na  
podlagi metode trenutnih  
opažanj, je razvidno, da so  
določene rezerve pri režij-  
skih delavcih. Upravni odbor  
je sklenil, da se zniža število  
zaposlenih na režijskih de-  
lovnih mestih za 5% oziro-  
ma za 95 oseb.

Predlogi sektorjev so že  
izdelani, vendar bo potreb-  
no sodelovanje posameznih  
služb. Osebe na delovnih  
mestih, ki bodo ukinjena, bo  
treba postopno premestiti na  
produktivna delovna mesta,  
vendar je problem v tem, da  
nekateri oddelki želijo uki-  
niti delovna mesta tam, kjer  
delajo bolni ljudi, ki za-  
radi tega ne morejo delati v  
proizvodnji. Pri tem je treba  
upoštevati tudi bolne člane

ZB. Na produktivna delovna  
mesta pa je treba zaposliti  
mlade in zdrave ljudi, ki  
bodo to delo lahko oprav-  
ljali.

Glede pravilnika o delitvi  
OD na podlagi analitične  
ocene delovnih mest je tov.  
Jaka Vehovec omenil, da bo  
novi pravilnik temeljil na  
spremenjeni vrednosti grup  
dela in norm ter na podlagi  
analitične ocene delovnih  
mest. Dosedanji sistem de-  
litve je namreč ustvaril ne-  
sorazmerja po ekonomskih  
enotah. Produktivne ure ne  
morejo biti več merilo za  
delitev osebnih dohodkov.

Novi pravilnik uvaža pre-  
hod od stimulacije doseženih  
produktivnih ur na stimula-  
cijo izdelkov. To naj bistve-  
no pripomore k povečanju  
produktivnosti dela. Razmer-  
je med najnižjim in najviš-  
jim OD naj bi ostalo nes-  
premenjeno, in sicer 1:4,1.  
Prva grupa bi znašala 130 din,  
petnajsta pa 265 din.

Tretje vprašanje je obraz-  
ložil ing. Peter Mihelič in  
dejal, da je pri sedanjem  
stanju preseganja norm one-  
mogočeno določevanje ter-  
minov izdelave, ker nismo  
mogli ugotoviti dejanskih  
časov izdelave na strojnih  
skupinah.

Tudi sedaj posamezna  
vprašanja korektur norm  
ne bodo rešena in bo za  
uskladitev potrebno še nekaj  
časa. Vendar je v okviru to-  
varne, po posameznih enotah  
in oddelkih, mogoča trenut-  
na sprememba norm in na-  
domestitev z vrednostjo  
grup. Seveda ob upoštevanju  
pogojev sedanjega efekta  
dela.

Po razpravi, ki pa je za-  
jela le nekatere drobne stva-  
ri, je bil sestanek zaključen  
z ugotovitvijo, da je potreb-  
no ob taki obsežni akciji,  
kot so ukrepi za prehod na  
krajši delovni čas, pravočas-  
no obvestiti in angažirati  
družbeno politične organiza-  
cije.

## Naš razgovor

Na naša vprašanja odgo-  
varja član DS v tovarni  
Elektromehaniki — Novo



mesto — tov. **MARJAN KO-  
LENC**, kontrolor:

»Mislim, da sem bil izvo-  
ljen v DS predvsem zaradi

tega, ker poskušam delavce  
razumeti in jim predvsem  
pri njihovih neposrednih te-  
žavah pomagati. Človek je  
nač potreben predvsem vse-  
stranskega razumevanja. Mi-  
slim, da bo potrebno na de-  
lovskem svetu večkrat raz-  
pravljati o počutju delavcev  
v proizvodnji, o njihovih  
problemih in težavah, pred-  
vsem pa o primernem na-  
činu uvajanja novih delavcev  
v proizvodnjo. V produkciji  
večkrat opažam določena ne-  
sorazmerja med kvalificira-  
nimi in nekvalificiranimi, za  
katera smatram, da bi jih  
bilo možno z izboljšanjem  
organizacije odpraviti.

Kot član delavskega sveta  
se želim predvsem seznaniti  
z vso problematiko samo-  
upravljanja in s širšimi pro-  
blemi tovarne, saj v nasprot-  
nem primeru ni možno ak-  
tivno sodelovati.



Posnetek iz montaže telefonskih central v kranjski tovarni

## Ne prilagoditi se razmeram — je nevarno

Nedavno je glavni direk-  
tor velike angleške tovarne  
stekla Hary Pilkington imel  
predavanje v centru angle-  
škega Združenja prosvetnih  
delavcev v Londonu, iz ka-  
terege prinašamo nekaj za-  
nimivih izvlečkov.

»Na področju tehnike je  
naša generacija doživela eno  
revolucijo za drugo, eno iz-  
popolnjevanje za drugim. Na  
temelju dobljenih izkušenj  
pa lahko ugotovimo, da je  
ne prilagoditi se nastalim pri-  
likam vedno zelo nevarno.

### PREPREČITI RAZSIPANJE

»Proizvodnost ne pomeni  
samo zmanjšanje izgube,  
temveč tudi izkoriščanje vseh  
razpoložljivih sredstev, in  
boljša izobrazba je eno naj-  
važnejših sredstev.

Človeška delovna sila po-  
staja vedno bolj dragocena,  
čprav imamo tu in tam —  
zaradi pomankljive organi-  
zacije in prepočasnega raz-  
voja — še vedno nezaposle-  
nost, to nikakor ne pomeni,  
da obstaja v svetu višek člo-  
veške delovne sile. Pri pla-  
niranju, uvajanju in izobra-  
ževanju naših mladih ljudi,  
moramo brez obzira računati  
na dejstvo, da bomo v

bodoče razpolagali z neza-  
dostno človeško delovno si-  
lo in da se bo morala pro-  
izvodnost vsakega posamez-  
nika znatno povečati, če že-  
limo dvigniti splošni življenj-  
ski standard.

### RAZUMEVANJE ZA SODOBNE PROBLEME

Najvažnejše je, da imajo  
prosvetni delavci pravilno  
stališče do aktualnih vpra-  
šanj in da mlade ljudi čim  
bolj upoznajo s sodobnimi  
življenjskimi potrebami.

Kar zadeva izkoriščanje  
vse bolj redke človeške de-  
lovne sile, je treba podvzeti  
različne ukrepe. Najosnov-  
nejši problem je še vedno  
osnovna izobrazba: čitanje,  
pisanje, matematika in po-  
polno poznavanje svojega  
materinega jezika. Se vedno  
je dosti delovnih ljudi, ki ne  
morejo pravilno izkoristiti  
svojih sposobnosti, ker ne  
obvladajo teh štirih elemen-  
tov.

Velik napredek na tem  
področju bi lahko dosegli s  
sodelovanjem vodstev indu-  
strije z ene strani, in šol, z  
druge strani, ker je mlade  
ljudi treba izobraziti v skla-  
du z nalogami, ki jih čaka-  
jo, prav tako, kot se mora  
kamen obdelati v skladu s  
prostorom, kamor bo vgra-  
jen.

Za tem pride druga stop-  
nja: nadaljna izobrazba in  
prilagojevanje tistih, ki so že  
zaposleni in ki že spoznava-  
jo namen boljše izobrazbe.

### ZAČETEK JE ŽE NAPRAVLJEN

Prvi koraki so že podvzeti  
in je napredek vse boljši.  
Toda napredek mora biti tu-  
di hitrejši. O praktičnem de-  
lu in trgovski dejavnosti naj  
se uče tako na višjih šolah  
kot tudi v srednjih, tako da  
ne bi bil nihče le na pol  
prepričan o važnosti te de-  
javnosti.

Boljša izobrazba tistih, ki  
se bavijo s trgovino, pripa-  
da višjim šolam. Do sedaj so  
se vodilni ljudje najpogoste-  
je izbirali po uspehu njho-  
ve dejavnosti v podjetju in  
po njihovi naravni nadarje-  
nosti. Danes veljajo drugi  
kriteriji.

Glavne principe upravlja-  
nja se lahko naučijo na vse-  
učiliščih in drugih šolah.  
Upravljanje zahteva pravilno  
presojanje in odločnost. Nič  
več se ne moremo zadovolji-  
ti s tem, da se učimo na  
lastnih napakah.

### TREBA SE JE DLJE UČITI

Delavci z nižjo kvalifika-  
cijo postajajo s časom vse  
mlajši. Stroji bodo pre-  
jemali njihova mesta. Jutriš-  
nji delavec bo moral znati  
precej več, kot njegov oče  
ali stari oče, zato bo pora-  
bil več časa za učenje.

Ker so vse te spremembe  
v stalnem tokokrogu, mora-  
mo mlade ljudi napraviti  
sposobne za dela, iz katerih  
se bodo v obdobju razvila  
nova področja. Povprečni  
človek ima veliko sposobnost  
prilagojevanja, seveda pod  
pogojem, da razpolaga s te-  
meljitim znanjem, ki mu  
omogoča nadaljnje učenje.  
(Disastruus not to accept  
change, Target, London,  
IV/1963 — Izbor št. 20/63)



Tov. Rozi Tičar pri spajkanju impulznega oddajnika za  
telefonsko centralo



# Vodenje v našem podjetju

(Nadaljevanje z 2. strani)

danes pri nas in v svetu, ne more vodja uspešno opravljati svoje funkcije. Sestankarstvo — bolezen našega časa se bohoti samo zato, ker vodje ne obvladajo metod o vodenju sestankov, ker ne znajo zadosti jasno izražati svojih zamisli in logično sklepati. Koliko dragocenega časa se zgubi zaradi tega, koliko dragocenih idej propade zaradi pomanjkljivega izražanja in koliko ljudi zato zagrenjenih zapuša sestanke. Večina vodilnih ljudi vsega tega ne pozna ali pa vsaj ne uporablja pri svojem delu. Mislim, da bi bilo koristno tudi pri nas čimprej ugotoviti, katera od potrebnih znanj posameznikom manjkajo, nato pa zagotoviti možnosti, da si jih vsak čimprej s sistematičnim študijem pridobi in v praksi utrdi.

Čeprav so pristojnosti vsakega posameznika izmed vodilne osmerice v statutu dokaj jasno in točno opredeljene, se v praksi ta določila ne spoštujejo v celoti. Zato ni kriv samo tisti, ki smatra, da mora vse narediti sam, če hoče, da bo naloga pravočasno in kvalitetno opravljena, temveč tudi vsi tisti, ki to omogočajo oz. bolj nazorno rečeno, ki se pustijo »postavljati v kot«, kjer ugotavljajo svojo nekoristnost za podjetje. Vse to je posledica premalo tovariškega, premalo iskrenega in preveč suhoparnega uradnega odnosa, katerega ne more nadomestiti niti izredno velika pridnost in prizadevnost posameznikov. Večji poslušaj človeka in toplino medsebojnih odnosov ter njeno stalno izpolnjevanje so jamstvo zato, da bo rezultat vodilne skupine večji od vsote.

## Poslovanje zavoda v I. polletju 1964

(Nadaljevanje s 4. strani)

za 39,4% in pomenijo v povprečju 6% stalno odsotnih sodelavcev zavoda. Da bi ugotovili vzroke za takšno stanje, je upravni odbor zavoda zadolžil obratno ambulanto, da izvede analizo zdravstvenega stanja zaposlenih in ugotovi razloge za tolikšno povečanje bolezenskih izostankov.

Izpade zaradi bolezni ni mogel nadomestiti niti precejšen obseg nadurnega dela, ki se je povečal za 12,3%. V povprečju odpade na 1 zaposlenega 10 nadur mesečno. Nadure so značilne predvsem za oddelke, kjer primanjkuje strokovnega kadra in kjer je pomanjkanje kapacitet strojev in instrumentarija. Iz pregleda izvršenih nadur pa je razvidno, da se obseg nadurnega dela iz meseca v mesec manjša, kar je v skladu s splošno tendenco za

Čim večja je vodilna skupina tem težja in zahtevnejša je njena koordinacija in usmerjanje. Ta naloga zahteva celega človeka in načrtno ter trajno delo. Prepogosta odsotnost vodje in tudi drugih članov vodilne skupine ustvarjajo ozračje stalne časovne stiske in improviziranja, ker je premišljeno delo ni časa, istočasno pa je to tudi povod za nekoordinirane in preveč samostojne ukrepe posameznikov. Nivo koordinacije je prišel ekstremno do izraza prav pri letošnjem sestavljanju plana proizvodnje in materiala za leto 1965. Da taki in slinčni dogodki porajajo dvome o učinkovitosti in sposobnosti uprave, je jasno, ker pač ljudje zelo slabo ločijo vsebinsko razliko med strokovno sposobnostjo in koordinacijo. Koordinacija se bo lahko izboljšala, če ji bo glavni koordinator posvetil več časa in svojih sposobnosti ter, če se bodo za njeno gojitev ogreli tudi ostali njegovi sodelavci.

Najtežjo nalogo ima pri prehodu na tak sistem vodenja prav gotovo vodja skupine, ker ga vsi dosedanjí vzorci in njegove praktične izkušnje silijo nazaj k dosedanjemu načinu vodenja, istočasno pa mu nov način nalaga popolnoma drugačne naloge in vloge, za katero se bo moral v najkrajšem času temeljito usposobiti. Brez njegovega osebnega prepričanja, da je taka oblika vodenja resnično najbolj ustrezna in potrebna za izboljšanje poslovanja podjetja in brez njegove pripravljenosti, da jo ne glede na začetne težave pri uvajanju v zamišljeni obliki uvede v prakso, bo 104. člen statuta lahko ostal le kot oporoka, ki naj jo izpolni naslednja »garnitura«.

zmanjšanjem popoldanskega dela.

Masa izplačanih osebnih dohodkov je prekoračila planirane za 2,6%, kar je posledica izplačila regresa za letne dopuste. Povprečni neto OD znaša skupno 54.212 din na zaposlenega, kar predstavlja v primerjavi z letom 1963 povečanje za 6,3%. Povprečni OD za redno delo (208 ur) pa znaša 48.174 din, to je v primerjavi z l. 1963 za 11% več. Na to razliko je poleg povečanja kvalifikacijske strukture zaposlenih vplivalo nominalno povečanje OD v januarju letos. Zaradi splošne težnje po povečanju OD je zanimiva tudi primerjava razvrstitve zaposlenih po višini mesečnih OD, pri čemer prejemnikov OD pod 20.000 din od meseca marca dalje v ZZA ni več, manj kot 25.000 din pa je prejemale v I. polletju 1,3% zaposlenih. L. M.

Če sem s tem svojim razglabljanjem koga prizadel, se mu oprostam, ker tega namena nisem imel, če pa mi bo kdo prikazal, da so moje ugotovitve zmotne, mu bom hvaležen za njegovo pomoč. Franc Križaj

## Delovni program samoupravnih organov podjetja

(Nadaljevanje s 1. strani)

v delu našega podjetja dnevno pojavljajo, in ki jih moramo reševati z ustrezno hitrostjo in strokovnostjo. Reševanje teh problemov ne sme biti »ad hoc«, pač pa je treba vedno zadevo proučiti in predlagati ustrezne strokovne rešitve, zaželene v večih variantah! Delavski svet podjetja je zadolžil generalnega direktorja podjetja, da do naslednje seje delavskega sveta izdela rokovnik za izvedbo tega programa, predloži seznam članov posameznih teamov (skupin), ki bodo za program zadolženi. Vidimo, da pred strokovnimi službami podjetja, kot Zavoda, stojijo zelo važne naloge, ki jih bo treba z vso doslednostjo, resnostjo in strokovnostjo reševati, saj so za izvršitev tega programa pred organi upravljanja podjetja odgovorne strokovne službe.

K posameznim poglavjem programa dela samoupravnih organov, bodo od strani predstavnikov organov upravljanja in vodilnih delavcev podjetja priobčeni še posamezni članki, ki naj bi nakazali smer reševanja teh problemov. Končno je treba pripomniti, da je DS priporočil vsem samoupravnim organom po tovarnah, da v smislu navedenega delovnega programa tudi organi upravljanja po tovarnah izdelajo svoje delovne programe v tekoči mandatni dobi.

Glavni urednik

## Letni plan in izpolnitev (januar — avgust 1964)

| Tovarne         | Letni plan v 000  | Izvršeno v 000    | %         |
|-----------------|-------------------|-------------------|-----------|
| Elektromehanika | 13.330.334        | 8.694.578         | 65        |
| Instrumenti     | 1.002.228         | 761.829           | 76        |
| Avtoelektrika   | 9.248.830         | 4.210.626         | 45        |
| Motorji         | 1.486.750         | 829.176           | 56        |
| Avtomatika      | 6.450.634         | 4.561.865         | 71        |
| Elementi        | 5.270.664         | 3.240.654         | 61        |
| Naprave         | 2.809.477         | 808.968           | 29        |
| Elektronika     | 1.521.670         | 890.650           | 58        |
| Aparati         | 3.278.355         | 2.034.068         | 62        |
| Kondenzatorji   | 2.026.450         | 1.342.207         | 66        |
| Polprevodniki   | 902.276           | 749.533           | 83        |
| Usmerniki       | 854.770           | 517.692           | 61        |
| Mikron-Prilep   | 433.400           | 143.325           | 33        |
| <b>SKUPAJ</b>   | <b>48.615.838</b> | <b>28.785.171</b> | <b>59</b> |

## Do avgusta le 35,7 odstotkov izvoznega plana

Izpolnjevanje izvoznega plana letos nenehno spremljajo precejšnje težave, na račun katerih je bilo vključeno z avgustom izvoženo skupno za 1.079.913 dinarjev, oz. drugače povedano le 35,7% letošnjega izvoznega plana. V avgustu je naše podjetje izvozilo za nad 149.000 dolarjev, predvsem elektromotorjev, gramofonov, diod, kinoprojektorjev, telefonskih central in aparatov ter števecv.

Izvozni uspeh bi bil lahko dober, ko ne bi bilo izpada pri izvozu telefonov, električnih števecv, selenskih stavkov, močno zaostal pa je izvoz elementov za elektroniko. Vsem tem izpadom, ki jih ne moreta kriti samorazmerno prav dobra izvoza elektromotorjev in gramofonov, botrujejo največ težave v proizvodnji posameznih izdelkov, delno pa tudi nepravočasno odpiranje akreditivov s strani naših kupcev.

Če se bo stanje izboljšalo, je računati v septembru na ugodnejši izvozni rezultat, saj

je naša zunanjetrgovinska organizacija v preteklem obdobju zaključila nekaj lepih poslov v skupnem znesku okrog 270.000 dolarjev. Med temi zaključki zavzemajo najugodnejše mesto elektromotorji, nadalje diode za Madžarsko, števci za Saudsko Arabijo, telefonski deli in kinoprojektorji za Turčijo in drugo. Seveda bo glede na nujnost izvoza treba napeti vse sile, da bodo obveznosti do tujih kupcev v redu izpolnjene, ker nam vsaka nesolidnost povzroča nove težave in zmanjšuje možnosti za uveljavitev na mednarodnih tržiščih, kjer je konkurenca že tako vsak dan hujša.

Kljub objektivnim težavam v proizvodnji, si bodo morale naše tovarne v prihodnosti še resnejše prizadevati, da bodo izdelale čimveč svojih izdelkov za inozemska tržišča, ker je od tega odvisno koliko bomo lahko uvozili reprodukcijskega materiala, ki nam je nujno potreben tudi za izdelke na domačem trgu.

## 1. oktobra pričetek novega mladinskega tekmovanja za dvig produktivnosti

(Nadaljevanje s 1. strani)

tekmovanju zaviralo pravočasno poročanje o rezultatih tekmovanja.

Da bo tekmovanje doseglo svoj namen, je nujno, da tovarniški komiteji mladine seznanijo s to nalogo vse mladince. Tudi rezultate tekmovanja, ki jih bodo komiteje prejemale, bodo morali mladinski komiteji redno objavljati na proizvodnih konferencah EE. Podatki ne bodo zanimivi le za mladince, pač pa tudi za uprave EE in tovarne, saj bo iz podatkov raz-

vidno, kako so mladinci dosegali normo, koliko je bilo zamud in neopravičenih izostankov ter koliko je bilo danih koristnih predlogov oz. racionalizacij.

V kolikor se bodo v času tekmovanja pokazali negativni rezultati, za katere ne bodo krivi mladinci (nedoseganje norme zaradi pomanjkanja materiala, slabih načrtov, nepravilne norme ipd.), bodo morali mladinski komiteji pri ustreznih službah ali samoupravnih organih doseči, da se bo stanje izboljšalo.

Cilj mladinskega tekmovanja je v tem, da se izkoristijo notranje rezerve, izboljša delovna disciplina, organizacija dela in tehnologija. Nedvomno bodo rezultati pozitivni le v primerih, če se bodo sproti odpravljale vse pomanjkljivosti v proizvodnji.

Na zaključku tekmovanja, ki bo trajal do 30. aprila 1965, bodo najboljši posamezniki in tovarne prejeli lepe nagrade.

F. D.



# Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

## Sklepi 3. zasedanja DS podjetja (18. 9. 1964)

● Delavski svet podjetja sprejema na znanje poročilo upravnega odbora o izvršitvi sklepov 1. in 2. zasedanja delavskega sveta s tem, da upravni odbor do naslednjega zasedanja delavskega sveta pripravi predlog za rešalans gospodarskega plana podjetja za leto 1964 in pa tolmačenje glede uporabe sredstev za tehnični razvoj in bazične raziskave izdelkov.

● DS se strinja s predlogom upravnega odbora in v smislu člena 9 statuta podjetja proglašja naslednje akte in dokumente kot poslovno tajnost:

1. gospodarski plan,
2. perspektivni plan,
3. operativni plani,
4. tehnična in tehnološka dokumentacija,
5. kalkulacije,
6. ponudbe,
7. pogodbe, in sicer licenčne, kooperacijske, dobavne z domačimi in inozemskimi partnerji, kakor tudi korespondenca s tem v zvezi,
8. razprava in določeni sklepi upravnega odbora podjetja, strokovnega kolegija, strokovnih teamov in komisij upravnega odbora in delavskega sveta podjetja,
9. zaključni računi in periodični obračuni (v določenih podrobnosti — material za vse člane delavskega sveta),
10. podatki o razvoju proizvodov in razvojna dokumentacija,
11. programi propagandnih akcij,
12. določeni podatki o investicijski izgradnji,
13. dokumentacija in podatki mehaniziranega procesa v administraciji.

● DS soglašja s predlogom upravnega odbora in v smislu člena 84 točke 11 statuta podjetja potrjuje ustanovitev nove prodajalne manjvrednega materiala v Ljubljani. V ta namen DS tudi odobrava povečanje sistemizacije delovnih mest za PSO — delovna enota maloprodaja — za dve mesti.

Z ustanovitvijo navedene prodajalne se ukinja prodaja vseh takih izdelkov po tovarnah in enotah skupnih služb. Prodajalna se ustanavlja s 1. 10. 1964. DS potrjuje predloženi poslovnik prodajalne manjvrednega blaga.

● DS je obravnaval predlog upravnega odbora za odobritev postopnega prehoda na skrajšani delovni čas v tovarni Elektromehanika Kranj, Kondenzatorji Semič in Elektronika Horjul ter je sklenil naslednje:

a) Tovarni Elektromehanika Kranj se odobrava postopni prehod na skrajšani delovni čas na podlagi predloženega elaborata s tem, da se v 4. kvartalu 1964 uvede ena prosta sobota v mesecu,

v 1. in 2. kvartalu 1965 dve prosti soboti v mesecu ter v 3. kvartalu 1965 uvedba 42-urnega delovnega tednika pod pogojem, da tovarna ob koncu 2. kvartala 1965 predloži organom upravljanja podjetja analizo o uspešnosti postopnega prehoda.

b) Tovarni kondenzatorjev Semič se odobrava postopni prehod na skrajšani delovni čas s tem, da tovarna uvede v 4. kvartalu 1964 eno prosto soboto v mesecu, v 1. kvartalu 1965 dve prosti soboti v mesecu in v 2. kvartalu 1965 42-urni delovni tednik pod pogojem, da tovarna naja podjetja analizo o uspešnosti postopnega prehoda.

c) Tovarni Elektronika Horjul se odobrava postopni prehod na skrajšani delovni čas tako, da tovarna uvede v 4. kvartalu 1964 eno prosto soboto v mesecu, v 1. kvartalu 1965 dve prosti soboti v mesecu in v 2. kvartalu 1965 42-urni delovni tednik z omejitvijo, da tovarna ponovno izdela analizo o izkoriščanju proizvodnih kapacitet in izkoriščanja delovnega časa ter to analizo predloži organom upravljanja podjetja do konca oktobra 1964.

● Na predlog upravnega odbora delavski svet popravlja svoj sklep, sprejet na 2. zasedanju DS dne 24. 7. 1964, točka 11) v tem smislu, da se zaradi povišanja cen življenjskim potrebščinam odobrava dodatek na osebne dohodke kot sledi:

a) Za mesec julij vse tovarne izplačajo dodatek v višini 1.500 din, od meseca avgusta dalje pa od 1.500 din do največ 3.000 din s tem, da tovarne upoštevajo svoje ekonomske možnosti za izplačilo dodatka.

Uprava podjetja se zadolži, da koordinira zvišanje preko 1.500 din do 3.000 din v skupnih službah podjetja, da bi bilo to povišanje v skladu s povišanjem v tovarnah.

b) V zvezi s predlogom, podanim v razpravi na današnjem zasedanju DS, za povišanje štipendij in nagrad vajencem, delavski svet zadoljuje upravni odbor, da pregleda možnosti povišanja teh nagrad oziroma štipendije in, če so dane možnosti virov sredstev za to povišanje, naj upravni odbor v smislu predloga realizira povišanje štipendij štipendistom podjetja in nagrad vajencem v višini 1.500 din od 1. avgusta 1964 dalje ter naj o tem poroča na prvem naslednjem zasedanju DS.

a) DS potrjuje predlog programa dela samoupravnih organov podjetja, katerega sta predložila sindikalni odbor in upravni odbor podjetja.

b) Istočasno DS zadoljuje generalnega direktorja podjetja, da do naslednjega zasedanja DS izdela rokovnik za izvedbo tega programa. Rokovniku naj bo priložen tudi seznam članov posamez-

nih teamov, ki bodo zadolženi za izvedbo tega programa.

c) V zvezi s tem DS priporoča vsem samoupravnim organom po tovarnah, da v smislu navedenega delovnega programa tudi organi upravljanja po tovarnah izdelajo svoje delovne programe ter zasledujejo izvrševanje tega v tekoči mandatni dobi.

● Na predlog upravnega odbora je delavski svet spreminjal svoj sklep, sprejet na 2. zasedanju DS dne 24. 7. 1964, glede uvedbe statusa poskusne proizvodnje v Tovarni avtoelektričnih izdelkov v Novi Gorici s tem, da ta tovarna preide v status poskusne proizvodnje s 1. 10. 1964.

● Na predlog upravnega odbora delavski svet dodatno imenuje v komisijo za oblikovanje poleg že imenovanih članov še tov. ing. Aleksandra Škerlavaja, vodjo biroja za oblikovanje v propagandni službi ISKRE.

● DS podjetja odobrava sklenitev kupnih pogodb za vsa stanovanja, za katere je podjetje preko svojih enot: Tovarna elektronskih naprav, Ljubljana, Celovška 180 in Tovarna za elektroniko in avtomatiko, Ljubljana — Pržan uspelo na letošnjem natečaju Sklada za zidanje stanovanjskih hiš občine Ljubljana — Šiška, in sicer ob kreditnih pogojih, s kakršnimi je podjetje na natečaju sodelovalo in uspelo.

Od vsakoletnih sredstev sklada skupne porabe se odvedejo sredstva do višine dospelih anuitet v korist sklada za zidanje stanovanjskih hiš občine Ljubljana — Šiška za vso dobo do popolnega odplačila vseh obveznosti po kupnih pogodbah za stanovanje.

Ta sklep se dostavi stanovanjskemu skladu Ljubljana — Šiška.

● DS potrjuje poročila o poslovanju podjetja v prvem polletju 1964 po predlogu upravnega odbora z vsemi predlogi, ki jih je sprejel upravni odbor pri obravnavi polletnega periodičnega obračuna na svoji 8. seji dne 28. 8. in 12. seji dne 18. 9. 1964.

DS naroča upravnemu odboru, da še odločneje zahteva reševanje svojih sklepov, katerih izvedba se zavlačuje bodisi iz objektivnih razlogov ali pa zaradi pomanjkljive koordinacije med strokovnimi službami.

● DS zadoljuje nadalje upravni odbor, da podrobno razišče vzroke, zakaj je v Tovarni avtoelektričnih izdelkov v Novi Gorici prišlo do neizpolnjevanja predvidenega plana. UO naj sprejme ustrezne ukrepe, ki bodo omogočili hitrejšo in uspešnejšo premostitev navedenih težav v Novi Gorici.

UO naj o rešitvi te problematike poda poročilo delavskemu svetu na enem naslednjem zasedanju.

● DS daje svoje soglasje k pravilniku o formiranju in

delitvi OD Tovarne instrumentov Otoče pod pogojem, da tovarna prilagodi delitveno razmerje med sredstvi za OD in sredstvi za sklade delitvenemu razmerju iz gospodarskega plana podjetja za leto 1964 ob upoštevanju dodatka na OD, katerega je DS odobril zaradi povišanj življenjskih stroškov.

● DS daje svoje soglasje k predlaganemu pravilniku OD Zavoda za avtomatizacijo.

● DS daje svoje soglasje k pravilniku o delitvi OD Tovarne kondenzatorjev v Semiču pod pogojem, da tovarna glede delitve čistega dohodka upošteva razmerja, sprejeta v gospodarskem planu podjetja.

Pri tem je bil z večino glasov sprejet predlog člana DS iz Semiča za uveljavitev principa dvojnega obračunavanja stimulativnega dela OD, po katerem je za delavce, ki delajo po času, lestvica za obračun na podlagi realizirane proizvodnje progresivnejša od lestvice za delavce, ki delajo po učinku.

● Z ozirom na ugotovitev, da v večini primerov naše tovarne pri izplačilu OD ne upoštevajo planskih razmerij iz gospodarskega plana podjetja, in ker obstajajo nejasnosti, katero razmerje je za izplačilo OD merodajno (ali iz gospodarskega plana ali iz pravilnika o delitvi OD), delavski svet potrjuje tolmačenje upravnega odbora, da je za izplačilo merodajno delitveno razmerje iz gospodarskega plana podjetja ob upoštevanju dodatka na OD, katerega je DS odobril zaradi povišanja življenjskih stroškov.

V kolikor tovarne pri obračunu teh razmerij ne morejo upoštevati, naj ob rebalansu plana predložijo spremembe teh razmerij, sicer bo DS smatral, da so razmerja pravilna v breme sredstev sklada skupne porabe posameznih tovarn.

DS potrjuje poročilo o polletnem poslovanju ZZA po predlogu upravnega odbora skupno z zaključki ZZA in gospodarske komisije.

● DS sprejema plan eksterne proizvodnje za leto 1965, s tem, da je treba v gospodarskem planu zagotoviti instrumente, ki bodo garantirali tak faktor obračuna kot ga predvideva plan. Istočasno so v skladu z določili statuta (čl. 63 in 114) odgovorni za izpolnitev plana direktorji tovarn in direktorji sektorjev vsak za svoje področje dela.

Finančni sektor naj skupno s tovarnami izvrši razdelitev obratovalnih sredstev za razreda 3 in 5. Na podlagi teh podatkov ter lastnih cen izdelkov naj izračuna nove faktorje obračuna. Prav tako naj tudi s PSO in ZTO izračuna faktorje obračuna za zaloge gotovih izdelkov in za stanje kupcev.

● Na podlagi upravnega odbora in generalnega direktorja delavski svet sprejema

plan izvoza za leto 1965. Komercialni sektor naj izdela na podlagi teh podatkov plan prodaje na domačem tržišču.

## Sklepi 5. zasedanja DS tovarne merilnih instrumentov (15. 9. 1964)

● Delavski svet odobrava dokumentacijo za uvedbo 42-urnega delovnega tedna — in sklene, da po predlogu komisije preide kolektiv na skrajšani čas. Prehod bo postopen, tako da bo v prvem tromesečju prosta ena sobota v mesecu, v drugem dve, v tretjem pa tri.

● Pričetek dela je zaradi prevoza določen s 5-minutnim začetkom pred dosedanjim uro, ki pa se izravna s 5-minutnim zaključkom dela pred 14. oz. 22. uro. Vsi, ki v določenem času ne bodo na svojih delovnih mestih, se bodo obravnavali kot zamudniki. Odgovorni delavci morajo obvezno prijaviti vsak prekršek disciplinski komisiji.

● Vstop v prostore obrata družbene prehrane je dovoljen le v času dnevnega odmora. Delavci, ki delajo nadure ali pa so zaradi dela v organih upravljanja in družbeno-političnih organizacij, zadržani v popoldanskem času v tovarni, imajo vstop v te prostore od 14. do 14.30 ure.

Zaradi smotrnejšega zaje-manja in evidentiranja stroškov ter objektivnejše stimulacije po delu, je delavski svet soglasen z vpeljavo delovnih enot v tovarni.

## Sklepi 16. seje UO elektromehanike (14. in 16. 9. 1964)

● Upravni odbor je pregledal in potrdil predloge za ukinitve 5 % režijskih delovnih mest v tehničnem sektorju tehnične kontrole, v splošnem sektorju in prevoznem oddelku.

● Upravni odbor je obravnaval predlog začasne sistematizacije obrata za proizvodnjo avtomatskih telefonskih naprav in pri tem sprejel naslednje sklepe:

— Tehnični sektor naj poskrbi, da se tehnološki oddelke za telefonijo po možnosti še pojača.

— V novo sistematizacijo bo treba vključiti še oddelke za posebna naročila, ki bo štel 8 do 10 oseb.

Odgovorne službe naj sporočijo upravnemu odboru, katera delovna mesta v novi sistematizaciji je treba nujno zasedeti, nakar naj se za ta delovna mesta izdela analitična ocena in postavi orientacijske začasne obračunske postavke.

(Dalje na 8. strani)



# Pisma naših bralcev

Kot bivši član kolektiva »Iskra« (upam, da bom tudi v bodoče!) prejemam glasilu »Iskra« in lahko mi verjamete, da časopis redno prebiram, saj me zelo zanima kako in kaj dela kolektiv »Iskre.« V bodoče mi pošljite časopis na novi naslov in sicer: Viktor Fras V. P. 7525 Sarajevo.

Sporočam, da z vojakmi dokaj razpravljamo o »Iskre«; mislim, da ni narobe, če sem ponosen na »Iskro« in o njej rad govorim. Razumljivo pa je, da pride do takih vpra-

šanj, ki jih v časopisu premalo obravnavate, zato prosim, da mi na vprašanja o integraciji, povprečnih osebnih dohodkih in kaj vse »Iskra« proizvaja — posebej odgovorite. Hkrati pozdravljam moje sodelavce, prijatelje in prijateljice.

Vojak Viktor Fras  
V. P. 7525  
Sarajevo

Hvala za zanimivo pismo. Vaša vprašanja so sicer kratka, če pa bi hoteli nanja odgovoriti v podrobnosti, je naš časopis zato premajhen. V prejšnji številki (36) boste na vprašanja o osebnih dohodkih lahko našli pod naslovom »OSEBNI DOHODKI PODJETJA V PRVEM POLLETJU« zadostno obrazložitev. K temu povprečju pa prištejte še po din 3.000 (tudi v povprečju!), ki se izplačujejo od avgusta dalje. S tem boste imeli jasno sliko o povprečju osebnih dohodkov v posameznih tovarnah, zavodu za avtomatizacijo, šolskem centru, upravi in podjetju kot celoti. Povprečje 49.000 din je mišljeno skupno z zavodom, dočim je povprečje tovarn manjše, kar je dovolj razvidno iz tabel v že omenjeni (36) številki glasila.

Na vprašanje o integraciji, lahko povemo na kratko le to, da so in bodo še v nadalje težave in pomanjkljivosti, vendar koristi integracije vse to odtehtajo. Sicer pa lahko uspehe podjetja spremljate v časopisu, kjer redno vsak mesec poročamo o proizvodnji tovarn in podjetja. Čeprav je napisano le v odstotkih, je vendar razumljivo.

Vprašanje, kaj »Iskra« proizvaja, je sicer kratko, toda če bi hoteli vse naštet, bi rabili nekaj strani. Upamo, da se boste zadovoljili z glavnimi skupinami naših proizvodov: naprave za brezžične zveze, naprave s področja avtomatske telefonije, visokofrekvenčne telefonske naprave, naprave za industrijsko televizijo, kinoakustika — prenosne ojačevalne naprave, instrumenti in električni števeci, elektronske merilne naprave, oprema za laboratorije, signalno varnostne naprave, avtoelektrika, električno orodje, rotacijski stroji, selenski usmerniki in stavki varilne naprave, električne ure, radio in televizijski sprejemniki, stikala, releji, sestavni deli za elektroniko in elektrotehniko.

Kje vse to izdelujemo pa lahko nazorno vidite v zadnji številki (36) na zadnji strani v razpisu štipendij, kjer so s polnim naslovom (iz katerih je razvidna dejavnost) omenjene vse tovarne podjetja »Iskra«.

Lep pozdrav!

Uredništvo

## ZAHVALA

Ob smrti najinega očeta

FILIPA PREKA

se iskreno zahvaljujem za cvetje in vence, izraze sožalja in spremstvo na zadnji poti vsem sodelavcem iz splošne montaže in relejev.

Lojzka Perčič  
Marica Dolenc

## ZAHVALA

Ob tragični in prerani izgubi ljubega moža in očeta

FRANCA GLOBOČNIKA

se iz srca zahvaljujem vsem, ki so nama v najtežjih trenutkih pomagali, poklonili šopke in vence, s katerimi so počastili njegov spomin. Posebno se zahvaljujem njegovim sodelavcem za nesebično pomoč in požrtvovalnost, s čimer so izkazali resnično in iskreno tovarištvo. Iskrena hvala vsem, ki so dragega pokojnika spremljali na njegovi zadnji poti.

Zena Albinca in hčerka

## Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

(Nadaljevanje s 7. strani)

● Upravni odbor se strinja s predlogom komisije za osebne dohodke o novih dodatkih za delovne pogoje po posameznih kategorijah s tem, da se za stroškovna mesta 550, 551, 552 in 553 izjemoma odobri 12. kategorija — 60 din na uro. Ta izjemni dodatek velja do 1.1.1965. Do tega časa mora tehnični sektor pripraviti predlog tehničnih norm za vsa dela na navedenih stroškovnih mestih. Pri postavitvi tehnične norme mora obvezno sodelovati tudi vodilni kader teh delavnic.

● Upravni odbor predlaga delavskemu svetu, da se s 1. oktobrom uveljavijo za

vse delavnice nove norme in nove obračunske postavke za grupe dela. Delavcem, ki bi po novih normah v mesecu oktobru pri enakem delu zaslužili manj kot po starih normah, se zagarantira dosedanjí povprečni OD na uro, izračunan po osebnem dohodku ki ga je delavec prejemal v zadnjih treh mesecih pred 1. oktobrom. Ta povprečni osebni dohodek se zagarantira toliko časa, dokler komisija pri UO ne razčisti primera. Komisija mora vse posebne primere rešiti do 1.1.1965.

● Upravni odbor je vzel na znanje poročilo o izvozu v mesecu avgustu. Pri obravnavi izvozne problematike je upravni odbor sprejel naslednje sklepe:

— Sektor tehnične kontrole naj sporazumno s tehničnim sektorjem uredi, da se bo redno kontrolirala kvaliteta serijskih izdelkov s strani laboratorijev za kvaliteto v ZZA.

— Prevzemna kontrola PSO naj vodi evidenco o reklamacijah kupcev.

I S K R A — glasilu delovnega kolektiva Iskra industrije za elektromehaniko telemekunike elektroniko in avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik: Pavel Gantar — odgovorni urednik: Igor Slavec — izhaja tedensko — Tisk in klišei: »CP Gorenjski tisk« Kranj

## R A Z P I S

za POKLICNO SOLO ZA ODRASLE pri Solskem centru podjetja Iskra Kranj v Kranju. Razpis velja za naslednje poklice:

— ELEKTRO MEHANIKA  
— TELEFONSKI MEHANIKA

skupaj za elektro poklice 28 mest.

— REZKALEC  
— STRUGAR  
— STROJNI KLJUČAVNICAR  
— FINOMEHANIKA  
— ORODJAR

skupaj za kovinarske poklice 28 mest.

Izbor kandidatov bo opravila komisija za sprejem. Kandidati morajo do 3. oktobra 1964 predložiti tajništvu Solskega centra podjetja Iskra naslednje dokumente:

- prošnjo za sprejem, kolkovano z državnim kolekom za 50 din ter z navedbo poklica, katerega se želijo izučiti,
- rojstni list ali izpisek iz matične knjige,
- spričevalo o dokončani osemletki,
- lastnoročno napisan življenjepis,
- potrdilo, da je kandidat vsaj 3 leta delal na ustreznem delovnem mestu,
- priporočilo UO tovarne, v kateri je kandidat zaposlen.

Pogoji za vpis so dokončana osemletka oziroma pogojno dokončanih 7 razredov in starost nad 18 let. Po vpisu bo Solski center kandidate obvestil o rezultatih komisije za sprejem.

Solski center podjetja Iskra Kranj  
Kranj

## Program organizacije kulturnih prireditev v Elektromehaniki - vidno nazaduje

V 35. številki glasila je v pismih bralcev tudi vprašanje, kako bo letos z gledališko sezono in kaj bo letos organiziral sindikat Elektromehanike — oz. kako bo letos z obiskovanjem Prešernovega gledališča v Kranju ter Drame in Opere v Ljubljani.

Na gornja vprašanja smo od imenovanega sindikata zvedeli, da ima sindikat abonma za štiri predstave v letošnji jesenski sezoni. Za leto 1965 bodo razpravljali v oktobru, vendar so zaradi težav pri finančnih sredstvih kar precej skeptični. Zaradi skromno odmerjenih »dinarjev« bodo odpadle letos tudi organizirane predstave v Operi in Drami, zato so svetlovali interesantom, da se sami abonirajo.

Uprava Prešernovega gledališča nam je sporočila, da bo tudi v letošnji sezoni gostovalo Ljubljansko mestno gledališče, ki ima v jesenski sezoni v Kranju takle program: Kreft: Kreatura (uprizorjeno v počastitev 40-letnice umetniškega dela dr. Bratka Krefta), Brecht: Gospod Puntla in njegov hlapec Matti (ljudska igra), F. M. Dostojevski: Ponižani in razžaljeni (dramatizacija znanega popularnega romana), J. Kerr: Mary! Mary! (vedra ameriška bulvarna komedija). Prav tako pa ima imenovano gledališče za pomladno sezono pripravljen nekaj novitet, ki bodo gledalcem gotovo všeč.

Igralci Prešernovega gledališča (amaterji) bodo sode-

lovali v repertoarju z naslednjimi deli: Mery Camoletti: Boening — Boening, Fulda: Ognjenik, Hodge: Dež in vihar, Oxilia: Bog z vami, mlada leta, Bättehner-Nürnberg: Happyend, Kanin: Razhamon, Sartre: Umazane roke, Oton Župancič: Veronika Deseniška, in za najmlajše Golia: Sneguljčica, ki jo bodo videli za novoletno jelko.

Vse kaže, da ima Prešernovo gledališče v okvirnem programu dokaj preveč tujih del, in prav bi bilo, da bi pri sprejetju dokončnega programa mislili predvsem na gledalce, ki jih je zaen-

krat treba privabiti z bolj pisanim programom, predvsem pa z domačimi deli. Izjava, da domača dela zahtevajo dosti igralcev, in da teh ni kljub razpisom, je jasen dokaz, da Kranj potrebuje vsaj polpoklicno gledališče, če že ne naenkrat poklicno, in da je že zadnji čas, da smo si o tem na jasnem.

Ziveti ali životariti?! — Na to vprašanje je le en odgovor: Ziveti! V nasprotnem primeru pa bo le res, da smo tehnični dali svetle perspektive, na kulturo pa smo ob tej svetlobi pozabili.

Iver

## Marljiva strelska družina

Preteklo nedeljo je bilo izvedeno v Preddvoru tradicionalno tekmovanje v hitrem streljanju z vojaško puško, ki se ga je udeležilo osem 3-članskih ekip iz kranjske občine. Ekipa se se potegovale za prehodni pokal, ki ga je za prireditev namenil ObSO Kranj.

Strelska družina Iskra — Elektromehanika Kranj, ki se je s svojimi člani vedno udeleževala vseh letošnjih strelskih tekmovanj, je tudi v Preddvoru poslala tri strelce, ki naj bi skušali ponoviti uspeh iz prejšnjih let, ko so enkrat osvojili prehodni pokal v trajno last.

Letošnja prireditev je bila odlično organizirana, za kar gre hvala prizadevnim članom SD iz Preddvora in se-

veda ObSO Kranj. Naši strelci, ki so letos v glavnem streljali le z zračno in malokalibrsko puško, tokrat niso mogli uspešno poseči v boj za prvo mesto, čeprav niso dosti zaostajali za najboljšimi. Manjkal jim je namreč najboljši strelec Franc Černe, ki je letos edini nastopal na tekmovanjih z vojaško puško, kar je bilo verjetno odločilno za uvrstitev naše ekipe.

Vrstni red nastopajočih je naslednji: SAVA 29 zadetkov (156 krogov), BRATSTVO EDINSTVO 28/159, ISKRA 28/153, ZROP 24/126. Posamezniki: Lakner — Predosle 10/64, Peternel, Sava, 10/60, Ciglič — Iskra 10/60, Malovrh — Iskra 9/48, Markič — Iskra 9/45.

B.