

» Instrumenti « Otoče

Povečanje proizvodnje za 21,7 odstotka

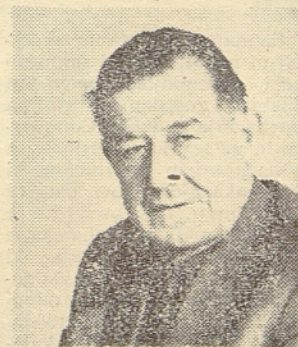
470 zaposlenih — Poprečje OD za prvo polletje 1.310 din — Veliki problemi z dobavljenimi sestavnimi deli in materialom — Pokrivanje uvoza z lastnim izvozom — Usluge za inozemska podjetja

čutno bogatejše v proizvodnji kot prvo, lahko rečem, da je bila proizvodnja že v teh mesecih večja kot smo jo planirali. Primerjava letošnje 6-mesečne proizvodnje z lanskim obdobjem kaže

Na vprašanje UREDNISTVA odgovarja direktor Iskrine tovarne električnih merilnih instrumentov Otoče — tov. ALBIN JENSTERLE

Vprašanje: Kako kaže polletni obračun za letošnje leto?

Odgovor: Čeprav je v naši panogi (električni merilni instrumenti) drugo polletje ob-



Direktor Iskrine tovarne »Instrumenti« Otoče — Albin Jensterle

21,7 % povečanje, čeprav število zaposlenih nismo povečali.

Vprašanje: Pri proizvodnji je seveda važno, kakšen je

(Dalje na 7. strani)

Ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela v delovnih organizacijah

Kakor je znano smo po splošni razpravi v vsej naši državi sprejeli ustavne amandmaje k zvezni ustavi. V razpravo je prišel tudi že osnutek ustavnih amandmajev k republiški ustavi. Za delo v delovnih organizacijah sta zlasti pomembna XXI. in XXII. ustavni amandma k zvezni ustavi, katera sta v glavnem povzeta tudi v osnutku republiških ustavnih amandmajev. Poleg njune vsebine je treba opozoriti, da se XXI. in XXII. ustavni amandma k zvezni ustavi uporabljata že od dneva, ko je zbor narodov Zvezne skupščine razglasil ustavne amandmaje. S tem so nehale veljati tudi določbe zveznih zakonov, ki so v nasprotju z določbami amandmaja XXI. in XXII.

V delu in poslovanju delovnih organizacij tako na področju gospodarstva kot izven gospodarskih področij obstajajo v zvezi z realizacijo teh dveh ustavnih amandmajev konkretne naloge, zlasti pa je tukaj naloga formiranja in organiziranja temeljnih organizacij združenega dela. Delovne organizacije bodo morale razumljivo čimprej pristopiti h konkretizaciji teh določb ustavnih amandmajev. Ustavni amandmaji dajejo definicijo temeljne organizacije združenega dela. V vsakem delu delovne organizacije, t. j. v vsakem delu podjetja ali zavoda, ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati temeljno organizacijo združenega dela. Ustavni amandma pa tudi določa, da se z organiziranjem temeljnih organizacij združenega dela ne smejo kršiti pravice delovnih ljudi v drugih delih organizacije niti interesi in pravice te organizacije kot celote, ki izhajajo iz medsebojne odvisnosti pri delu ali skupnega dela z združenimi sredstvi in ne enostrano spreminjanje medsebojnih obveznosti.

Smer organiziranja temeljnih organizacij združenega dela je torej podana. Namen je jasen. Omogočiti je treba neposrednemu proizvajalcu neposredno odločati o rezultatih svojega dela. Zato imajo delovni ljudje v temeljni organizaciji združenega dela tudi celo vrsto pravic. Dohodek, ki ga ustvarijo v katerikoli obliki združenega dela, in združevanje sredstev pripada v celoti temeljnim organizacijam združenega dela. Ta dohodek je tudi materialna podlaga delavčeve pravice, da odloča o svojih delovnih pogojih, o delitvi dohodka in

(Dalje na 3. strani)

Predsednik in predsedstvo SFRJ izvoljena

V četrtek, 29. 7., so vsi zbori zvezne skupščine že šestič izvolili Josipa Broza-Tita za predsednika SFRJ. Po izvolitvi tovariša Tita je zvezna skupščina razglasila izvolitev predsedstva SFRJ. V predsedstvu SFRJ so: Bosna in Hercegovina: Hamdija Pozderac, Rato Dugonjić in Avguštin Papić; Makedonija: Nikola Minčev, Kiro Gligorov in Krste Crvenkovski; Slovenija: Sergej Kraigher, Marko Bulc in Mitja Ribičič; Srbija: Dragoslav Marković, Koča Popović in Drago Stamenković; Hrvatska: Jakov Blažević, Mika Tripalo in Djuro Kladarin; Črna gora: Vidoje Žerković, Veljko Mićunović in Dobroslav Čulafić; Vojvodina: Ilija Rajačić in Matyas Kelemen in Kosovo: Ilijaz Kurteši in Veli Deva. Za novega predsednika zvezne skupščine je bil izvoljen Mijalko Todorović.

Na dan izvolitve oz. 29. 7. je bila odposlana predsedniku Titu naslednja brzozjavka:

Predsedniku republike Josipu Brozu Titu Beograd

Člani delovnega kolektiva združenega podjetja ISKRA KRANJ najodločneje podpiramo vsa vaša prizadevanja in ukrepe zvezne skupščine za stabilizacijo gospodarstva, ob vaši ponovni izvolitvi za predsednika SFR Jugoslavije pa Vam najiskreneje čestitamo z željo, da bi pod Vašim vodstvom narodi samoupravne socialistične Jugoslavije dosegli cilje, za katere že dolga leta vlagate vse svoje napore.

Delovni kolektiv
združenega podjetja
ISKRA KRANJ

Kovinska in elektroindustrija o samoupravnem sporazumu

Na območju SRS 78.000 delavcev teh panog, od tega 12.000 v Ljubljani

Na posvetovanju s predstavniki ljubljanskih delovnih organizacij kovinske in elektro industrije o samoupravnem sporazumu o osnovah in merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov so v samem začetku poudarili, da je osnutek sporazuma rezultat zahtevnega in temeljitega dela komisije, ki je svojo nalogo opravila zelo uspešno, čeprav je bila formirana razmeroma zelo pozno in je morala premostiti vrsto najrazličnejših ovir. Verjetno najostrejši očitki predstavnikov nekaterih delovnih organizacij so se nanašali na določitev, da osnova za izračun KOD za skupino delavcev, ki niso pridobili nobene kvalifikacije in so na delovnih mestih, kjer se pridobitev kvalifikacij tudi ne predvideva, znaša 900 din. Čeprav je v osnutku še posebej poudarjeno, da najnižji osebni dohodek v polnem

delovnem času znaša 800 din, so posamezniki smatrali, da bo težko delavcem dopovedati razliko, saj bodo zahtevali dohodek nad 900 dinarjev. Pri tem je prišlo do izraza tudi stališče sindikatov, da se ta osnova vendar zmanjša na 800 din, z upoštevanjem stimulativnih faktorjev pa je potrebno doseči povečanje najnižjih osebnih dohodkov do 1000 in več dinarjev. Pravilna rešitev tega vprašanja je zelo pomembna ravno za to skupino, saj od 3338 ljubljanskih delavcev z osebnimi dohodki do 800 din odpade 900 na delovne organizacije s področja kovinske in elektro industrije.

Razprava je posvetila precej pozornosti še izračunu najvišjih mesečnih osebnih dohodkov. Nekateri so menili, da je pri tem preveč poudarjen faktor števila zaposlenih, kaže pa tudi, da način izračuna ne ustreza

vsem delovnim organizacijam, kar bodo potrdile ali ovrgele naslednje razprave. Sedanji način izračuna, predviden v osnutku sporazuma, določa najvišje mesečne dohodeke do 6000 din, čeprav najugodnejša kombinacija vseh faktorjev omogoča celo dohodek do 8120 din.

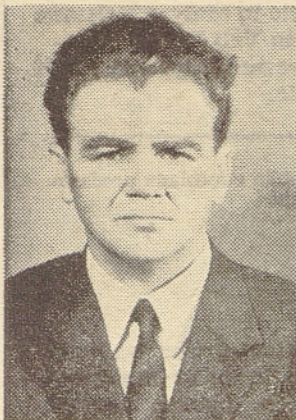
Glede dodatka za delo v podaljšanem delovnem času in za delo na dela prost dan so udeleženci posvetovanja menili, da je najboljšje, če znaša najmanj do 50 odstotkov od osnovne. Tako bodo delovne organizacije precej drago plačevale nadure svojih delavcev, kar jih bo sililo v postopno zmanjševanje in po možnosti likvidacijo te vrste dela.

Sporazum predvideva tudi možnost znatno boljše nagrajevanja racionalizatorjev in avtorjev tehničnih izboljšav, kar je izrednega pomena glede na situacijo, ki je pri nas vladala na tem področju do zdaj, saj smo po številu patentov predzadnji v Evropi.

Boris Kryštufek

Kadar zamahne smrt, ki s svojo neizprosno zarezne brazde med posamezne življenjske poti, se človek zave, kako velika je razsežnost med življenjem in smrtjo, kako velika praznina. Tistim, ki žive ostane spomin, spomin na življenje, ki je kličilo v svojih tokovih, na življenje, ki je ugasnilo sredi velikega upanja. V tem trenutku, mnogo pre zgodaj, nenadejano.

Ugasnilo je tvoje življenje, Boris.



Življenje, ki si ga ljubil z vso prešernostjo tvojega bogatega duha, ljubil z vsem bitjem. Vedel si, da ti je bilo dano, da ga nameniš ne samo sebi in svojim najbližjim, temveč tudi nam, ki smo imeli priložnost, da s tabo družimo svoja leta v Iskri, združujemo naše napore z iskrivo pronikljivostjo tvojega razuma, sposobnostjo in z izrednim smislom za vse tisto, kar resnično bogati človeka, njegovo vest in misel.

Bil si velik človek, Boris.

Velik po širini znanj, velik po svoji neposred-

nosti in velikem spoštovanju vsega plemenitega, iskrenega in resnično naprednega. Bil si voditelj, ki se je razvil iz naših vrst in zato uspel ohraniti veliko ljubezen do Iskre, kateri si dal svojih 23 let. Dal si ji ne samo leta, temveč mnogo več. Dal si ji sebe, takšnega kot te je izoblikovalo življenje od tistih dob, ko si še v zelo mladih letih spoznal vrednote resničnega partizanskega tovarištva. Tudi to ti je pustilo sled. Zato si razumel ljudi in jim zaupal.

Bil si naš, Boris.

Z vsem srcem in bistvom. Naš zato, ker je bilo tvoje življenje prepleteno z željo in vero, da mora kolektiv, ki si ga vodil, izpolniti svoje poslanstvo. Imel si priložnost, da si ustvarjal in doživljal vzpon in rast tovarne in podjetja, preživljal težke in srečne dni, snoval načrte in upal.

Imel si bogato življenje, Boris.

In sedaj, ko se poletje nagiba v jesen, kakor življenje omahne v smrt, se moramo posloviti. Posloviti sredi odprtih želja, načrtov in nad, sredi pričakovanja jutrišnjega dne. Vse je tako kot je bilo pred dnevi, ko si zrl v obise gorenjskih planin, opazoval širne gozdove in videl oblake, ki jim je veter iskal pot. Vedel si, da narava, za vsem minulim, ostaja, čudovita v svoji lepoti.

Ljubil si to domovino, Boris.

Dala ti je življenje in te sprejela vase. Kot bi vedela, da sprejema sina, ki je ljubil to svojo deželo in njene ljudi.

Naj ti bo lahka njena gruda, Boris.

J.V.

»Elektromehanika« Kranj

Uspešna proizvodnja v juliju

Plan proizvodnje za julij smo imeli postavljen precej nižje kot v ostalih mesecih, ker je bil julij mesec dopustov. Realizacijav juliju pa je bila razmeroma zelo visoka, saj je bil plan prekoračen za 24,3 %.

V juliju so razen rotacijskih strojev vsi obrati presegle plan po vrednosti. Po asortimanu pa je rezultat nekoliko boljši kot v juniju.

PROIZVODNJA V JULIJU

DE	Izvrš. %
Rotacijski stroji	89,2
Kinoakustika	147,3
Produkcija	172,8
EMI	103,4
Stevci	140,0

Stikala	172,3
Telefonija	114,0
Mehanizmi	149,9
Merilne naprave	102,7
Skupaj	124,3

DE »Rotacijski stroji« mesečne zadolžitve ni dosegla. Za 10 % je ostala pod planom zaradi dopustov, ki prvotno niso bili planirani. Izpad so deloma nadoknadili z drugimi stroji, ki v juliju (Dalje na 7. strani)

Iskra Commerce, Ljubljana

Gospodarska in samoupravna prerazvrstitev

S 1. julijem t. l. je stopil v Iskra Commerce v veljavo novi organizacijski predpis, po katerem je celotna dejavnost te organizacije razdeljena na devet direktij: šest branžnih, ena splošno gospodarska in dve teritorialni (domači in tuji trg). Pravilnik govori tudi o tem, da so direktije samoupravne enote, ki ustvarjajo, ugotavljajo in delijo dohodek. Direktije so dejansko naslednice dosedanjih prodajnih sektorjev, katerih gospodarska in samoupravna struktura ni več ustrezala pogojem tržne ekonomike: zlasti potem, ko smo se odločili za marketing koncept, ki daje tržnim funkcijam vso prioriteto pred proizvodnimi prizadevanji in dosegli.

Samoupravni status direktij ni nekaj, kar bi samo po sebi spreminjalo način in vsebino dosedanjega načina poslovanja v Iskra Commerce in ne težnja za formalnim prilagajanjem smernicam, ki jih nakazujejo novi ustavni amandmaji. Tudi brez njih je moralo priti do določenih ekonomskih sprememb, ki naj zagotovijo smotrnejše gospodarjenje in čistejše odnose med posameznimi branžami in enotami podjetja, katerega poslovne dejavnosti se razraščajo z nesluteno naglico. Tisto, čemur smo do včeraj dejali »OZD prodaja« in kar je močno dišalo po distribuciji, se umika novi fiziognomiji firme, ki je plasmaju opredmetenega in umskega dela pridružila tudi nabavno dejavnost.

Cilj obstoječih organizacijskih sprememb v Iskra Commerce je doseči tisto, kar je bila dejansko težnja gospodarskih in samoupravnih faktorjev v vseh letih, odkar se je Iskra spremenila v združeno podjetje. To je, postaviti proizvodne skupine podjetja »na lastne noge« in zagotoviti njihovim proizvodom nedvoumno tržno vrednost. Nedvoumno pa je Iskra Commerce tisto področje, kjer prihajajo te težnje do svojega zunanega izraza in kjer se verifikira njihova gospodarska teža.

Nove direktije ne pomenijo torej »notranjo zadevo« Iskra Commerce, temveč nov gospodarski prijem, pri katerem ekonomsko sodelovanje med proizvodnimi in prodajnimi enotami ni več stvar dobre volje, temveč je zajeto v organizacijsko strukturo firme kot temeljno načelo ekonomskega udejstvovanja na domačem in tujih trgih. Kot organizacije združenega dela naj bi direktije poslovale na podjetniškem principu, ki združuje proizvodna in komercialna prizadevanja v strnjeno celoto: prav tako nosilce teh prizadevanj, t. j. tovarne in direktije Iskra Commerce. Drugače povedano: tovarne in njihove komercial-

ne izpostave v Iskra Commerce naj bi živele za naprej »ob svojem kruhu«, kot samostojne podjetniške organizacije, orientirane na marketing kot temeljno kategorijo njihovega bodočega razvoja.

Naivno bi bilo misliti, da je to najnovejšo gospodarsko »spoznanje« vzklilo šele v zadnjem času in da je bilo vse prejšnje obdobje posvečeno eksperimentiranju, oz. iskanju pravega načina v medsebojnem obnašanju med proizvajalci in prodajalci. Priče smo bili nekajkratnih poskusov postaviti ta razmerja na ekonomske temelje, na ustrezni samoupravni podlagi, ki naj bi zagotovila pravično udeležbo v ustvarjanju, zajemanju in delitvi dohodka. Vsekakor ni krivda na nobenem od prizadetih partnerjev, če so se ti procesi odvijali dosedaj ločeno po dveh tirihi: po proizvodni in komercialni liniji, kar ni moglo dati učinkovitih in trajnih rezultatov. Kajti Združeno podjetje je bilo in ostaja spričo svoje velikosti in gospodarske pomembno-

sti podvrženo vsem ekonomskim gibanjem in procesom v jugoslovanskem merilu, izven katerega ni bilo mogoče pričakovati ustreznih rešitev.

Ustanovitev direktij v Iskra Commerce je logična reakcija na nastale spremembe in dokaz dobrega posluha za gospodarska in politična gibanja na jugoslovanskem prostoru. V tem trenutku ni pomembno, kateri in kakšen je končni domet obstoječih ustavnih sprememb: važno je le spoznanje, da zanima Združeno podjetje celotni jugoslovanski trg in da morajo biti njegove komercialne izpostave pripravljene slediti novim smernicam na način, ki ne dopušča presenečenj. To pomeni, da se mora Združeno podjetje uveljavljati na jugoslovanskem trgu na način, ki najbolje ustreza močno spremenljivi klimi v tržnih razmerjih na domačem trgu: v obliki elastično zasnovanih komercialnih organizacij podjetniškega tipa, spodobnih, da se prilagodijo trenutnim situacijam v posameznih tržnih regijah. M. Lj.

Formiranje interne banke v našem združenem podjetju

V raznih razgovorih z zunanjimi predstavniki o organizaciji našega podjetja se vedno porajajo, odnosno postavljajo vprašanja, zakaj v ISKRI ne ustanovimo interne banke. Tudi naš novi statut ZP ISKRA v svojem 147. členu določa, da delavski svet združenega podjetja lahko ustanovi interno banko. Hkrati s sklepom pa sprejme tudi njena pravila. Posebno bi poudaril določbe ustavnih amandmajev k zvezni ustavi, ki določajo, da delavci v temeljnih organizacijah združenega dela odločajo o dohodku, ki ga kot del skupnega dohodka ustvarijo v različnih oblikah združenega dela in združevanju sredstev. Svoje delo in sredstva družbene reprodukcije v osnovnih organizacijah združenega dela pa prosto združujejo v podjetjih, zavodih in drugih delovnih organizacijah ali drugih oblikah združenega dela. Tudi realizacija ustavnih amandmajev v našem bančnem sistemu bo omogočila v velikih integracijskih tvorbah pristopanje k internim bankam.

Mišljenja sem, da se bo sploh moral ustrezni finančni mehanizem v velikih integracijskih sistemih organizirati po bančnem sistemu. Odtujevanje sredstev iz temeljnih organizacij združenega dela v razne druge oblike organizacije združenega dela v skladu z ustavnimi amandmaji ni več dopustno. Lahko gre za koncentracijo sredstev, vendar vse na osnovi samoupravnega sporazumevanja. Zato bo treba ustvariti zlasti v velikih integracijskih sistemih koncentracijo sredstev po principu bančnega sistema. Prosta sredstva naj bi organizacije vlagale v interno banko, katera bi se v interni banki poslovno obračala, vendar vedno z odločitvijo in kontrolo vlagateljev. Oblika organizacije združenega dela, v kateri bodo združene temeljne organizacije združenega dela, bo morala imeti plan svojega razvoja. Ta bo moral biti sprejet na demokratičen način, s samoupravnim sporazumom. V skladu s tem perspektivnim planom naj bi se obračalo združena sredstva. Ta združena sredstva naj bi bilo možno uporabiti tudi kot sanacijska sredstva.

Tako bi morali priti tudi v našem združenem podjetju na realizacijo ideje interne banke. Mišljenja sem, da imajo pred seboj vse možnosti, poleg tega pa tudi ustavni amandmaji jasno postavljajo, kakšne morajo biti oblike in način združevanja sredstev. Treba bo naprej pristopiti k izdelavi projekta za tako institucijo. Morajo pa tukaj svoja stališča dati naši delovni ljudje, samoupravni organi ter družbeno-politične organizacije, kakor tudi strokovnjaki. Zelo bi bilo umestno, da ta stališča podajo v našem glasilu. P. G.

Odločitev kolektivom

O SKLEPANJU SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA V NAJVEČJI INDUSTRIJSKI PANOGI, KI ZAPOSLUJE STO TISOČ LJUDI, PPIPOVEDUJE PREDSEDNIK KOMISIJE EDI DELOPST

Komisija, ki pripravlja osnutek samoupravnega sporazuma za skupino kovinske in elektroindustrije ter obrti, se je prav študijsko lotila sestavin tega dokumenta in ga oblikovala v celoto, ki naj bi ustrezala. Komisija je bila imenovana šele maja, toda že julija je razposlala prvi osnutek v javno razpravo. Za njegovo sestavo so ji bili vodilo odgovori nad sto delovnih organizacij na poseben vprašalnik, kako oblikovan sporazum bi jim najbolj ustrežal. V tej skupini je namreč do sedaj prijavljenih skoraj 150 delovnih organizacij (z nad 100 tisoč zaposlenih), od tega jih je nekaj manj kot petina iz obrti. Predsednik komisije je **Edi Delopst**, direktor finančno-računovodskega področja združenega podjetja Iskra. Objavljamo nekaj njegovih misli:

Tovariš predsednik, že nekajkrat ste obravnavali problematiko samoupravnega sporazumevanja dokaj kritično — kaj je na tej stvari?

Seveda, samoupravni sporazumi niso nič tako zapletenega, da se ne bi dalo razplesti, da se vendar pojavljajo v teh pripravih različna zgrešena pojmovanja, npr.: prvič, da ponekod skušajo prikazati določevanje kalkulativnih osebnih dohodkov kot dejanske fiksne osebnosti dohodke; in drugič, da bodo s sklenitvijo samoupravnih sporazumov takoj rešeni vsi problemi rentabilnosti, učinkovitosti, oziroma ekonomičnosti delovnih organizacij ipd.

Ne vem ali je to nenamerno, zaradi morebitnega nerazumevanja, ali je kaj drugega po sredi. Dejstvo je, da oboje lahko zadevo spelje v napačno smer.

Potemtakem gre za zgrešeno pojmovanje?

To sta po mojem mnenju dve tako negativni pojmovanja, ki lahko delno ali pa vsem napačno prikazeta namen družbenega dogovarjanja in, še bolj, osnovno misel samoupravnega sporazumevanja o usmerjanju delitve dohodka in osebnih dohodkov. Vsiljujeta lahko dvome, dvomi pa so in ostanejo

velika ovira za konstruktivne razprave.

In kako ste se postavili temu po robu oziroma, kakšno zdravilo predlagate?

Nič posebnega. Ta dokument — samoupravni sporazum — mora biti v delovnih organizacijah sprejet po enakem postopku, kot velja za vsak splošni akt. To tudi je. Treba je članom kolektiva jasno povedati, da je z republikanskim zakonom predpisana kategorija »kalkulativni osebni dohodek« le pomožno obračunsko merilo za delitev dohodka oziroma oblikovanje osebnih dohodkov. S tem seveda še niso določeni posamezni osebni dohodki. Samoupravni sporazumi so torej le dejavniki, ki določa po predpisnem izračunu tako imenovani neobdavčeni del in ki ga družba priznava za ustrezno delo in za ustrezno poslovno uspešnost. V nobenem primeru pa ne moremo in tudi ne smemo samoupravnega sporazuma istiti z internim aktom delovnih organizacij za delitev osebnih dohodkov. Samoupravni sporazum bo torej učinkovit instrument, ali — bolje — osnova za čimbolj prikaz obstoječe kadrovske strukture, poslovne uspešnosti, za primerjavo z doseženim dohodkom in akumulativnostjo delovne organizacije itd.

Po vašem mnenju je torej dosledno izvajanje določil sporazuma lahko tudi kazalec o uspešnosti delovne organizacije?

Tako je. Enako, kot se pojavlja vprašanje nepravilnega pojmovanja oziroma enačenja kalkulativnih osebnih dohodkov z osebnimi dohodki, se ponekod vsiljujejo stališča, da bodo s samoupravnimi sporazumi odpravljani in rešeni vsi problemi, ki tadejo nekatere gospodarske organizacije. Pri tem mislim namreč na prepočasno obračanje kapitala, neustrezno delitev, rentabilnost ipd.

Menim pa, da se s samoupravnimi sporazumi in z njihovimi izračuni lahko pokažejo negativni strukturni odnosi v posameznih organizacijah. Izkaže se namreč lahko, da bo po samoupravnem sporazumu delovna organizacija sicer obračunala zadosten neobdavčen del, pri izplačilu pa jo bo zaradi negativnih strukturnih odnosov oviral premajhen dohodek oziroma premajhna akumulativnost.

Zato še enkrat ponavljam, kako prav bi bilo, če bi ob razpravah o osnutkih ali predlogih samoupravnih sporazumov podobno razložili članom delovnih kolektivov elemente ekonomike podjetja, ne pa samo del tega, to je področje osebnih dohodkov.

Zavzimate se za kar najširšo javno razpravo s kolektivi o osnutku sporazuma. To je povsem na mestu. Ljudje sprejmejo za svoje to, kar razumejo. Zato prosim, povejte kaj več o vašem osnutku?

Res je. Samoupravni sporazumi so družbena zadeva in zato morajo o njihovem oblikovanju odločati predvsem kolektivi sami. V naš osnutek samoupravnega sporazuma — vgrajujemo nekatere instrumente, da lahko kolektivi sproti ugotavljajo poslovno učinkovitost in ustrezne ukrepe.

Prav tako gradimo sistem obračunskih postavk na dveh faktorjih stimulacije, ker menimo, da je tak način za tako veliko grupacijo samoupravnega sporazumevanja bolj smotrni in sprejemljivi.

Naš osnutek bo v javni razpravi v kolektivih do 15. avgusta. Ne glede na to, da smo se lotili njegove sestave z veliko zavzetostjo, pa vendar pričakujemo — po tistem starem izreku »več glav več ve« — čimveč konstruktivnih pripomb, da bi ta osnutek lahko z ustreznimi dopolnitvami še izboljšali.

Po Delu

Ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela v delovnih organizacijah

(Nadaljevanje s 1. strani)

osebni dohodkov, skratka delavci v temeljnih organizacijah združenega dela imajo pravico do gospodarjenja. V druge organizacijske oblike združenega dela, se delavci združujejo s samoupravnim sporazumom, s katerim urejajo medsebojna razmerja. Statut in drugi splošni akti morajo biti v skladu s samoupravnimi sporazumi. Ustavni amandmaji pa seveda tudi poudarjajo, da delovni ljudje v temeljnih organizacijah združenega dela odločajo o vseh zadevah družbene reprodukcije v pogojih in odnosih medsebojne odvisnosti, odgovornosti in solidarnosti. To se pravi, da je treba v temeljnih organizacijah združenega dela gospodariti z vso odgovornostjo. Tu je mišljena tudi materialna odgovornost, zlasti v primeru slabega gospodarjenja temeljne organizacije združenega dela, tukaj bo morala, tako pozneje zakonodaja, kakor tudi samoupravno urejanje v delovnih organizacijah najti ustrezne rešitve. Glede tistih temeljnih organizacij združenega dela, ki bodo imele status pravne osebe, je že v skladu s sedanjimi predpisi to v redu rešeno. Za materialne obveznosti lahko taka organizacija tudi sama v celoti odgovarja. Zakonodaja omogoča za tako organizacijo celo prisilno prenehanje — stečaj. Lahko pa se tudi ustanovi tako imenovana subsidiarna odgovornost, to je, da za obveznosti take organizacije odgovarjajo tudi druge organizacije. To je stvar samoupravnega sporazuma. Bolj problematična pa je — vsaj po sedanjih zakonodajah — situacija, če taka organizacija nima statusa pravne osebe. V tem primeru po sedanjih predpisih odgovarja proti tretjim osebam za obveznosti podjetje kot celota, v katerem je ta temeljna organizacija združenega dela. Tako bodo odgovarjale za obveznosti te temeljne organizacije združenega dela tudi druge temeljne organizacije združenega dela v okviru iste organizacije. Tukaj bo treba najti ustrezne zakonodajne rešitve in rešitve v okviru medsebojnega samoupravnega sporazuma med temeljnimi organizacijami združenega dela v okviru istega podjetja. Tako bo možno formiranje raznih skladov za kreditiranje in pomoč temeljnim organizacijam združenega dela, ko bodo te trenutno v slabem položaju. Najti bo treba obliko raznih medsebojnih posojil in podobno. Potrebno bo proučiti možnosti formiranja internih bank. Če bi pa ena izmed teh organizacij združenega dela le slabo gospodarila in poslovala z izgubo, katero bi morale nositi celo druge temeljne organizacije združenega dela in ni nobenih izgledov za sanacijo, pa mislim, da tak del podjetja v duhu ustavnih amandmajev, ne bi mogel več imeti statusa temeljne organizacije združenega dela. S tem bi namreč kršil interese in pravice delavcev v drugih temeljnih organizacijah združenega dela ter interese in pravice organizacije kot celote.

To je eden izmed problemov, ki ga bomo konkretno zasledili sedaj pri ustanavljanju temeljnih organizacij združenega dela, in katerega moramo imeti ob priliki konstituiranja temeljnih organizacij združenega dela pred seboj. Treba ga je jasno postaviti in s samoupravnim sporazumom točno in dosledno urediti. Slaba ureitev tega problema lahko povzroči pozneje celo vrsto konfliktov znotraj delovnih organizacij, zlasti še tam, kjer so temeljne organizacije združenega dela na področju raznih krajev odnosno občin. Pri ureditvi tega problema je treba imeti pred seboj princip solidarnosti in pomoči, zlasti pri sanacijskih ukrepih. Tržna situacija gre enkrat bolj v korist ene, drugič pa druge temeljne organizacije združenega dela. Ekonomske težave bodo lahko temeljne organizacije združenega dela prebrodile le na osnovi medsebojne odvisnosti in pomoči, katera pa mora biti jasna in nedvoumno definirana v samoupravnem sporazumu. Tukaj je treba omeniti, da prehajamo sedaj od tako imenovanega avtonomnega prava na pogodbene odnose. Statut in ostali splošni akti dobijo drugačno funkcijo in morajo biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju. S formiranjem temeljnih organizacij združenega dela bomo tako delovnemu človeku zagotovili čimbolj trden ekonomski položaj in uresnili pravico do gospodarjenja, pri čemer pa moramo istočasno poudariti tudi njegovo odgovornost do čimbolj uspešnega gospodarjenja v temeljni organizaciji združenega dela.

To je le nekaj misli o realizaciji ustavnih amandmajev XXI. in XXII. t. j. glede formiranja in organiziranja temeljnih organizacij združenega dela. Dobro bi bilo, da tudi drugi povedo svoja stališča in mnenja, saj v delovnih organizacijah, zlasti v gospodarstvu, stojimo pred zahtevnimi in odgovornimi nalogami na tem področju.

P. G.

Spominska štipendija

Kranj, 9. avgusta — Na žalni seji DS kranjske tovarne, ki so ji prisostvovali tudi predstavniki občinske skupščine Kranj, ZP Iskre in tovarne, ter člani vodstev družbeno-političnih organizacij tovarne in ZP je bil orisan lik pokojnega Borisa Kryštufka, dolgoletnega člana kolektiva kranjske tovarne, ki jo je do težke srčne bolezni vodil kot direktor mnogo let. Njegovo življenje je ugasnilo in zapustilo spomin na človeka, ki je več kot dve desetletji snoval in ustvarjal napredek in rast tovarne in tudi združenega podjetja Iskra.

Tovariš Boris Kryštufek je stopil v kolektiv kranjske tovarne pred 23. leti. Zaradi svojih sposobnosti se je razvil v uspešnega vodilnega delavca, ki je kot dolgoletni direktor mnogo prispeval k današnji podobi Iskre. Spomin nanj bo živel z globokim spoštovanjem do njegove osebnosti.

Sklep DS: Zaradi izrednih prizadevanj tov. Borisa Kryštufka na področju organizacije in ekonomike poslovanja, se v spomin pokojnega vsako leto podeli najboljšemu študentu posebna štipendija za študij na ekonomski fakulteti.

Umestnost nadaljne razširitve eksterne realizacije

Na nekatera vprašanja UREDNIŠTVA glede proizvodnje v obratu »Merilne naprave« v kranjski tovarni je dal šef obrata dipl. ing. STANE SLAPŠAK naslednje odgovore:

V prvem planu obrata so bile, so in bodo morale biti tudi vnaprej naloge za proizvodne enote tovarne. Globoko nam je v zavesti postavljena obveza, da nenehno skrbimo za električno merilno opremo v proizvodnih procesih, bodisi pri naročanju, bodisi pri izdelavi v last-

nih delavnicah, kot tudi pri rednem vzdrževanju in preventivnih pregledih električne merilne opreme glede točnosti. Zavedamo se, da bo ta naloga za obrat vedno zahtevnejša in obsežnejša zaradi vse večjih zahtev v pogledu kvalitete izdelkov in potrebne konkurenčnosti istih na do-

mačem in inozemskem tržišču, kot tudi glede na izredno hiter razvoj proizvodnje celotne tovarne ter pri prehodu na sodobno tehnologijo. Razumljivo je da je vključitev tehnično in ekonomsko uspešne merilne tehnike v proizvodni proces nujna, saj predstavlja osnovni pogoj sodobne tehnike nasploh.

HITRO PRILAGAJANJE

V štirih letih obstoja obrata merilnih naprav se je proizvodni program močno zožil tako po skupinah artiklov kot tudi po asortimentu v posameznih skupinah, tako da imamo v programu v glavnem naslednje:

- a) splošna električna merilna oprema,
- b) oprema za umerjanje števec,
- c) elektronska merilna oprema,
- d) merilno-regulacijska oprema z elementi za avtomatizacijo.

Povsem je na dlani, da specialna in posamična merilna oprema zahteva hitro prilagajanje tržišču in da moramo zato budno zasledovati razvoj posameznih proizvodnih skupin. Specifičnost proizvodnje narekuje spreminjanje asortimenta hitreje kot pri drugih proizvodnih enotah. Pri iskanju najustrežnejšega in ekonomsko najbolj upravičenega programa pa moramo sodelovati vsi v obratu in v prodajni organizaciji, pri čemer je uporabiti čim večje število komercialnih in tehničnih informacij. Nenehno je skrbeti za modernizacijo proizvodnega programa. Prepričani smo, da so letne potrebe tržišča za tovrstno merilno opremo takega obsega, ki presega obstoječe kapacitete obrata. Če pri dosedanjih proizvodnih kapacitetah z izpopolnjeno organizacijo poslovanja, prilagojeno za posamično oziroma maloserijsko proizvodnjo, in pri dobro proučenem proizvodnem programu je računati na še večji poslovni uspeh.

MOCNO NIHANJE

Rezultati nam potrjujejo že pred leti dano ugotovitev, da karakterizira obrat merilnih naprav močno nihanje obsega proizvodnje ne samo med posameznimi meseci, ampak tudi po vrednosti posameznih letnih rezultatov.

V prvih mesecih letošnjega leta lahko ugotovimo naslednjo primerjavo z realizacijo v istem obdobju lani:

- eksterna realizacija je manjša za 16,5 %,
- interna realizacija se je povečala za skoraj 3,5-krat (340 %),
- celotna realizacija pa izkazuje 15 % porast.



Tov. Marija Krašna dela v Iskri pet let. Je poročena in matri 2-letne hčerke. Delo ji je všeč

Pri tem niso upoštevane medobratne usluge.

Pomembno je povečanje interne realizacije na račun eksterne, kar vsekakor kvari vse pokazatelje izpolnjevanja s planom postavljenih obvez, je pa v skladu s politiko tovarne in obrata MN, da je treba predvsem zadovoljiti posamezne proizvodne obrate s posebno merilno-kontrolno opremo v proizvodnji.

Pri tem se samo po sebi postavlja vprašanje realnejšega postavljanja plana. Obrat lahko postavi sam za dosti realen plan za eksterno proizvodnjo na temelju naročil oziroma predvidevanj tržnih potreb, dočim smo pri postavljanju obsega proizvodnje za tovarniške potrebe odvisni od podatkov drugih proizvodnih tovarniških obratov. V mnogih primerih pa so le-ti tudi sami v dilemi, kaj bodo v posameznih obdobjih potrebovali zaradi izredno hitrih in velikih sprememb na tržišču.

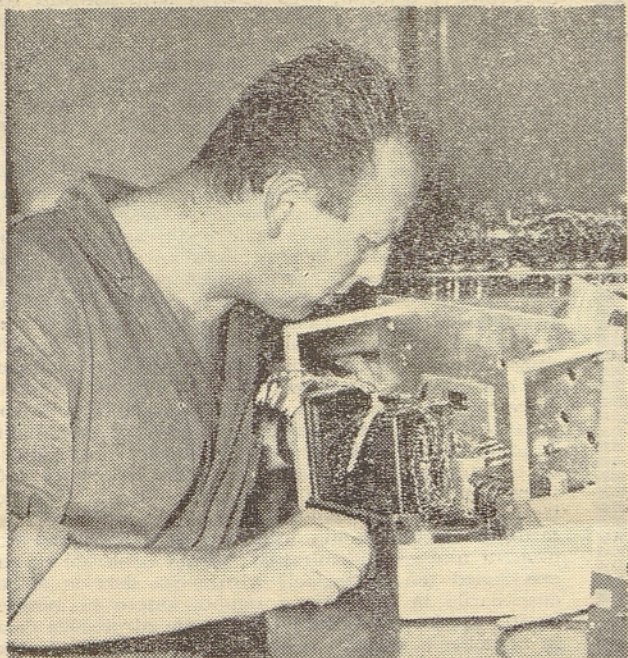
PORAST INTERNE REALIZACIJE

Tudi medobratne usluge večkrat spremenene v planu postavljene vrednosti. Iz prikaza realizacije v zadnjih štirih letih, odkar obrat obstaja, je razvidno, da je edino interna realizacija stalno v porastu, raste z večanjem tovarniške proizvodnje. Karakteristično je, da izkazujejo medobratne usluge v letu 1970 povečanje nasproti letu 1969 kar za 100 %. Tako velika nihanja pa ne morejo dati osnove za realno postavljanje vsakoletnih planskih obvez obrata, potrjuje pa specifičnost proizvodnji, ki ji je težko najti oziroma določiti pravilne, enakomerne mesečne pa tudi letne posamične realizacije.

MERILNO-REGULACIJSKA OPREMA

Gibanje eksterne realizacije v posameznih mesecih za posamezne skupine artiklov kaže, da je še vedno najmočnejše zastopana merilna oprema za kontrolo števec, da se merilno-regulacijska oprema vedno bolj približuje po realizirani vrednosti elek-

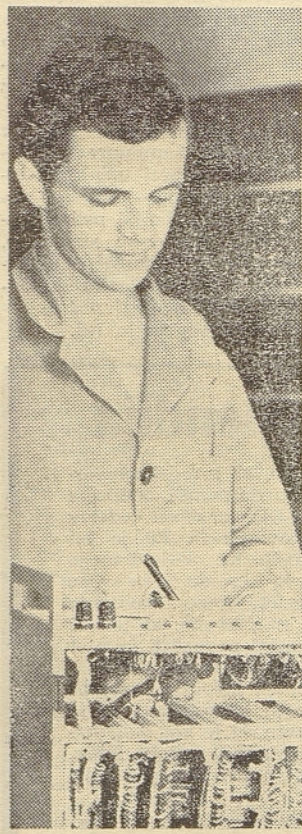
(Dalje na 6. strani)



Rado Benedik (pri montaži impulznega pisalnika) je v Iskri že 17 let; z delom je zadovoljen



Kontrola naprave za prenos »komand« na ladjah. Tov. Stane Tadina (še samski!), ki je zaposlen v Iskri tri leta je z delom zadovoljen. — »Kakšnih posebnih želja nimam« — je dejal



Preizkus delovanja kontrolnika tel. aparatov v obratu »merilne naprave« v Kranju

V premislek

Tiha revolucija na delovnem mestu

PRILAGOJEVANJE DELAVCA NJEGOVEMU DELU

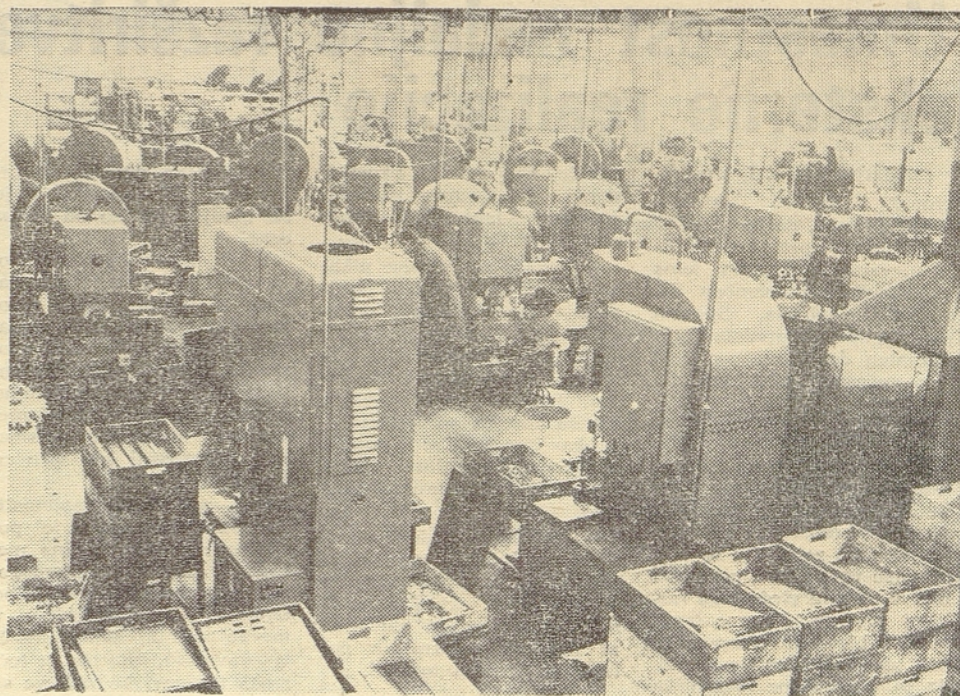
V številnih industrijskih podjetjih so dojeli, da nobenemu ni všeč, da se z njim postopa kot s strojem, zato iščejo načine, ki bi delavcu omogočili, da čimbolj uporabi svojo sposobnost v korist celotne delovne skupnosti.

Osemnajstletni W. O. dela v Philipsu, velikem elektronskem koncernu v holandskem mestu Eindhoven. Z dva do tri sto ostalimi delavci stoji za delovno mizo in vgrajuje drobne dele, kar je dokaj dolgočasno delo. Zanimivo je, da za mladim delavcem ne stoji noben delovodja, ki bi ga stalno nadzoroval. Nihče mu ni določil točen način dela. On lahko svoj stol obrne kakor mu je najbolj prikladno, z orodjem si streže kakor sam želi oz., vse lahko dela tako kot se mu zdi najbolj primerno. O. je v toliki meri sam svoj gospodar, da je težko verjeti, da je to sploh možno izvesti v tako velikem obratu. Zahvala gre določenemu sistemu, ki je dal pomembno gibanje v industriji: delavec v veliki meri sam določa kako bo rešil neko nalogo in s tem tudi odgovornost!

V začetku našega stoletja je vpeljano delo na tekočem tra-

ku. Menili so, da bo dosežen največji učinek, če vsak delavec opravlja eno in isto delo v delovnem procesu, če npr. pritrdjuje vijake v vrata avtomobila ali če spajka kondenzatorje v radijskem sprejemniku. Ker opravlja vedno isto delo, se človek tako rekoč spremeni v »stroj«. Številni ljudje niso mogli prenesti enoličnega dela in so odpovedali službo. To neprekinjeno menjavanje delovnih mest (fluktuacija) je postalo zaskrbljujoče, posebej po drugi svetovni vojni.

Med tem časom so raziskave v Western Electric v Ameriki že v dvajsetih letih tega stoletja prinesle značilne rezultate. Sociologi so eno skupino delavk, zaposlenih na sestavljanju telefonov, oddelili v poseben prostor in z njimi delali različne poskuse. Izboljšali so osvetlitev, delovni čas so enkrat skrajšali, drugič spet podaljšali, menjavali so tudi razpored delov-



Posnetek v obdelovalnici obrata ATN v Kranju

nih mest. Nad rezultati so bili presenečeni. Kakršnekoli ukrepe so podvzeli, delovni učinek se je povečal. Očitno je bilo, da je velikega pomena psihično stanje deklet: ker so bile izbrane v poskusno skupino, so imele občutek, da je njihovo delo zelo pomembno.

ZASKRBLJUJOČE STANJE

Ob koncu petdesetih let so v Philipsu izvedli veliko zamenjavo delovne sile. V posameznih obratih, običajno po devetih mesecih, je polovica delavcev zapuščala delo. Na plače in socialno zaščito ni bilo pripomb. Vzrok je bil neke druge. Pri spraševanju deklet, ki so zapuščale delo, so ugotovili, da je vzrok treba iskati v enoličnem in dolgočasnem delu, ki je zahtevalo od posamezne delavke, da se prilagodi hitrosti dela ostalih. Če je delavka pred njo naenkrat začela hitreje delati, je bilo treba pohititi oz. čakati, če je kdo popustil pri delu. Ker pa so delavke delale po učinku, so zamerile vsaki, ki je zavirala delo.

Vodilni podjetja Philips so razdelili daljši tekoči trak na pet manjših, s čemer se je zmanjšalo tudi zadrževanje. Mala sprememba je bila učinkovita. Zmanjšal se je čas bolniških izostankov, povečalo se je zadovoljstvo in s tem tudi delovni učinek!

SAMOSTOJNO DOLOČANJE DELA

Ohrabrena s tem je uprava Philipsa izdelala novo delovno teorijo, povezujoč lastne izkušnje z znanstvenimi rezultati ameriških sociologov. Tako je nastalo nekaj novega: **samostojno določanje dela!** To bazira na spoznanju, da delavec ve boljje od teoretika, kaj lahko doseže in kako najboljše opravi svoje delo — kar temelji tudi na izkušnji. da je delovni

učinek večji, če ima delavec občutek, da je on osnovni činitelj v verigi proizvodnje. Ko je treba določiti nek delovni proces, tedaj se dogovarjajo delovodja, predelavec in delavec, da bi skupno našli najboljšo rešitev.

EDEN ZA VSE

Tudi v oddelku W. O. je vpeljano samostojno določanje dela. Skupina sedmih delavcev je dobila nalogo, da samostojno montira televizor. Delavci O. skupine so postavili delovne stole tako, da so se lahko pogovarjali, delo pa si razdelili kot se jim je zdelo najbolj primerno. Vsem se je šlo, da poskus uspe. Dosegli so tudi to, da je bilo čim manj razgovorov z upravo. »Včasih se izgublja preveč časa za razgovore,« je pojasnil eden od njiju, »mi raje vidimo, da nam delo napreduje.«

Glavno je, da delavce veseli delo. Profesor van der Graaf, načelnik oddelka za psihologijo v tovarni Philips, ki je sodeloval v uvajanju samostojnega določanja dela, je izjavil: »Delavci so sedaj prevzeli odgovornost in sami sebi določajo način dela. Tako jim delo postaja bolj zanimivo.«

V Philipsu so hitro odkrili, da se določanje dela ne more določati in izvajati po istem receptu. Vsak delovni proces je zahteval drug način pristopa. Izkazalo se je, da je v nekaterih oddelkih najboljše, če se delavci menjavajo npr. delavec en čas spajka, potem utrjuje vijake ipd.

V nekem poskusu so pustili štiri delavce da delajo brez predelavca. Sami so morali odpravljati napake, lahko pa so, če je bilo treba, iskali tudi pomoč od predelavca. H. G., specialist za organizacijo dela v Philipsu je izjavil: »Presenetilo nas je, kako so delavci pazljivo opazovali predelav-

ca, ko je popravljaval napake ter koliko so se pri tem naučili. Kmalu so prevzeli proizvodnjo v svoje roke, tako smo kmalu določeno število predelavcev lahko zaposlili na drugem mestu.«

PLODNI RAZGOVORI

Samostojnemu določanju dela je največja ovira problem predelavca in mojstra. Čimbolj delavec postaja samostojen, tembolj merodajnost nadrejenih pada. Čeprav Philips za njih preskrbi druga delovna mesta, se kljub temu ustvarja določeno nezadovoljstvo, ki bi lahko ogrozilo program samostojnega določanja dela. »Ne moremo vsakega prisiliti, da se navduši z novim načinom,« pravi G.

To je izkusila v začetku šestdesetih let tudi druga po velikosti na svetu kemijska industrija ICI (Imperial Chemical Industries). Po pregovorih s sindikati, je leta 1965 obvestila kolektiv o planu, ki je bi podoben opisanemu samostojnemu določanju dela. Začetek ni bil spodbuden. E. V. iz personalnega oddelka podjetja je izjavil:

»Pričakovali smo, da bo vsak zavpil: hura! in se takoj pridružil planu. Namesto tega se nam je večina zoperstavila. Ideja ni bila všeč večini direktorjev, delavci pa so nezaupljivo vprašali: kakšni so nameni podjetja, kaj se le skriva za tem?« Kljub temu se je poskusilo še enkrat, toda ne več od zgoraj navzdol, temveč obratno. Plan je bil najprej pojasnjen delavcem, potem direktorjem in članom uprave podjetja in kasneje še enkrat razpravljan pred vsemi člani podjetja. Ob koncu leta 1969 se je lahko uvedel nov način dela, tokrat na osnovi medsebojnega zaupanja. Od takrat se uprava redno dogovarja z delavci. Na tisočih delovnih mestih so nastale spremem-

(Dalje na 8. strani)

Bogdan Humar

Ponovno je nastala nova vrzel v naši tovarni. Nenadoma je prenehala biti srce mlademu Bogdanu Humarju, ki je bil vzor poštenega, delavnega in skromnega delavca. Štel je komaj 20 pomlad. V tej zelo kratki dobi njegovega življenja se je v tovarni učil in s pridom izučil. Njegova prisotnost se je odražala posebno pri kvaliteti dela. Neuklonljiva volja in mladostni žar sta krasila in bogatila njegovo osebnost; ljubil je planine, glasbo in vse kar je bilo lepo. Pogrešali ga bodo njegovi sodelavci v tovarni, saj je bil zgleden tovariš.

Želel je napredovati, zato se je dopolnilno izobraževal, da bi dosegel svoj življenjski smoter.



Neizprosna smrt mu je preprečila, da bi živel in delal. V prerani grob je odnesel vse neizpolnjene želje.

Poslovili smo se od njega ob grobu v Šempetru pri Gorici za vedno. Ohranili ga bomo v trajnem spominu.

Sodelavci
Iskra — avtoelektrika
Nova Gorica

Umestnost nadaljne razširitve eksterne realizacije

(Nadaljevanje s 3. strani)
tronski merilni opremi. Predvidevamo, da bo merilno regulacijska oprema pri izpolnjevanju programa letos predstavljala pomemben del realizaciji obrata. Splošna merilna oprema predstavlja le neznaten del v realizaciji in je v počasnem odmiranju.

UMESTNOST RAZŠIRITVE EKSTERNE REALIZACIJE

Morda ne bo odveč, če se nekoliko pomudimo pri vprašanju umestnosti nadaljnje razširitve eksterne realizacije, posebno zato, ker so bila in so še vedno med posamezniki v tovarni glede tega različna mnenja. To vprašanje lahko objektivno razpravljamo samo pri predpostavki, da so vse interne tovarniške potrebe za merilno opremo pravočasno in kvalitetno zadovoljene.

Stališče obrata je, da je smiselno še naprej razvijati eksterno realizacijo po obsegu in asortimentu iz naslednjih razlogov:

— Nihanja glede potreb za merilno opremo v tovarni so pomembna tako kar zadeva tekence kot tudi amplitude bi posamezne enote obrata MN ne bile enakomerno zasedene v primeru usmeritve samo na interno realizacijo. Stalni stroški obrata ne dovoljujejo, da posamezne enote, predvsem delavnice, ne bi bile polno zasedene.

— Nezadostna in neenakomerna zaposlitev posameznih enot ima nujno za posledico, da se določena dela opravljajo dlje časa. Produktivnost bi se v tem primeru zmanjšala, kar se je očitno pokazalo v obratu pred več leti.

— Smiselno je, da se za tovarniške potrebe razvita merilna oprema izdeluje tudi za

tržišče, ker se tako razvojni stroški za tovarno izdelano opremo lahko bistveno zmanjšajo.

— Tržišče ne prenese nikakršne improvizacije in predstavlja strožjo kontrolo izdelka, kar vsekakor pozitivno vpliva na miselnost tako razvojnega kot proizvodnega kadra. Tudi priprave za večje število izdelka so temeljitejši, kar ima tudi svoj pomen in odraz pri kakovosti opravljenih del za posamično izdelavo.

— Program s področja merilno regulacijske opreme in elementov za avtomatizacijo je prilagojen izključno zunanjim interesom in zaenkrat ni nobenih tovarniških potreb po tovrstni opremi.

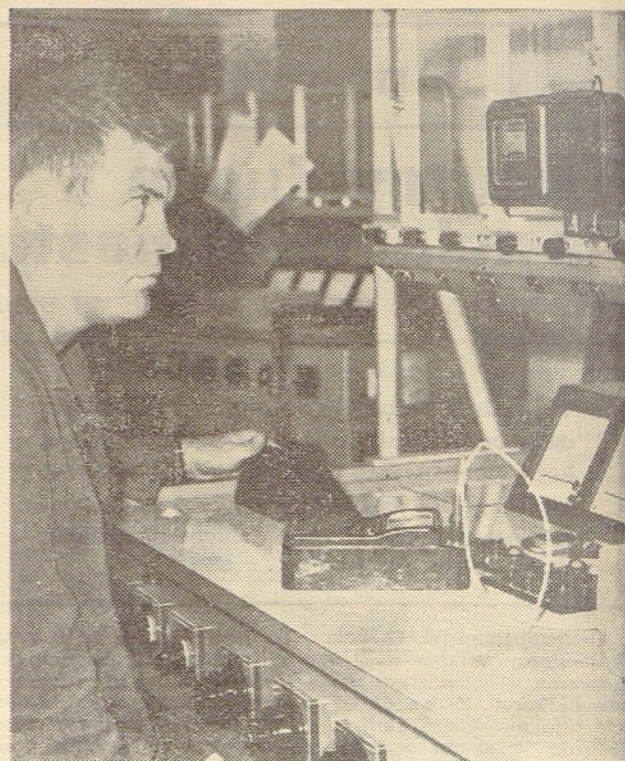
— V tovarni so prisotne želje, da se v posameznih obratih razvija in izdeluje merilna in kontrolna proizvodna oprema. To je za obrat ATN tudi že legalizirano z zapisnikom, napravljenim 25. novembra 1970 ob prisotnosti predstavnikov Biroja funkcijske kontrole obrata ATN in organizacijske službe tovarne.

Letošnji rezultati potrjujejo pravičnost stališča in poslovne politike obrata: interna realizacija se je bistveno povečala na račun eksterne, vendar ne za isti obseg kot je zmanjšanje eksterne realizacije. Če bo razmerje med interno in eksterno realizacijo ostalo do konca leta tako kot je v prvih štirih mesecih, bo to najugodnejše razmerje za interno realizacijo v vseh letih obstoja obrata. Seveda pa bo verjetno pri tem ostane dohodka bistveno manjši: interna realizacija se namreč obračuna po dejanskih stroških, pri prodaji naših izdelkov zunanji interesentom pa lahko vodimo ustrez-

no prodajno politiko in pri prodajni ceni dosegamo večjo ali manjšo razliko od lastne cene.

V svojem štiriletnem obstoju si je obrat merilnih naprav že izgradil svojo fiziognomijo tako glede organizacije poslovanja kot tudi proizvodnega programa. Razumljivo je, da to zahteva stalno dopolnjevanje in izboljšanje, saj je ne moremo in ne smemo obravnavati kot statičen pojav.

Pri vseh bolj zapletenih tehniških napravah, je potrebno razvijati merilne metode in naprave, ki omogočajo poenostavljeno merilno tehniko. Z racionalizacijo v merilni tehniki želimo doseči enostavnejšo, hitrejšo in točnejšo meritev. Te zahteve se postavljajo povsod, kjer se meri: enostavno preskušanje, hiter merilni postopek, velika zanesljivost, velika točnost in usmeritev k avtomatizaciji merilnih postopkov.



Tovarišu Miru TORKARJU, ki je zaposlen v Iskri 8 let, močno nihanje obsega proizvodnje v obratu »merilne naprave« — ni všeč. Kot kaže vsebina članka — ima prav

S SEJE PREDSEDSTVA REPUBLIŠKEGA SVETA ZSS

Potreben je republiški program za izobraževanje odraslih

»Razprava o osnutku stališč in predlogov o izobraževanju v delovnih organizacijah, ki jih je pripravila komisija republiškega sveta ZSS za izobraževanje, znanost in kulturo« je bila prva točka dnevnega reda. Zanj je bilo kot osnova priloženo še zajeto zbirno gradivo zavoda za šolstvo SR Slovenije o izobraževanju v delovnih organizacijah. V njem so na vprašanje o tem obravnavali odgovori nad 34 % zaposlenih v slovenskem gospodarstvu in skoraj 37 % v družbenem sektorju. Pravzaprav ugotavlja ta analiza stanje v večjih gospodarskih organizacijah, kjer naj bi izobraževanje praviloma moralo biti najbolj urejeno. Gradivo namreč zajema 70 % slovenskih delovnih organizacij z nad tisoč zaposlenimi. Seveda pa v tem primeru ne gre samo za stanje, saj je omogočena tudi primerjava s podobnim delom iz leta 1965. Obkrog je namreč obravnavanih kar 71 istih delovnih organizacij. Prav ta primerjava opozarja, kako brez ustreznih organizacijskih oblik ter zadostnega števila strokovno usposobljenega kadra za tako izobraževanje ne moremo pričakovati zadovoljivega napredka.

Naši družbi gre za pravo funkcionalno izobraževanje vseh njenih članov. To pomeni, da je v tem poleg stro-

kovnega znanja — ki bo spričo vedno večje delitve dela vedno bolj diferencirano — tudi družbeno izobraževanje, ki vsebuje med drugim, kot smo v informacijah že zapisali, nujno potrebno splošno razgledanost oziroma usposobljenost za razumevanje in presojanje splošnih družbenih zadev. Medtem ko bo v bodoče strokovna izobraženost potemtakem še bolj raznovrstna, bo splošna družbena izobrazba morala biti dostopna relativno enako vsem in to na kar najbolj izravnani ravni. To bo potem tista prava podlaga za čimbolj razvito samoupravljanje.

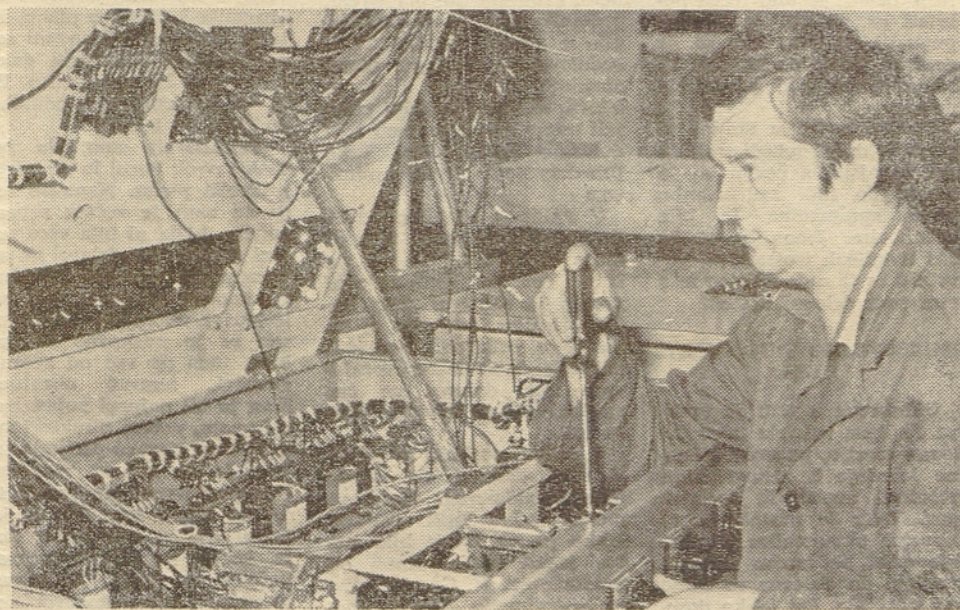
V delovnih organizacijah, ki kritično zaostajajo, bodo morali o teh vprašanjih resneje razmišljati. Že današnje potrebe in tendenca razvoja kažejo, da bi moralo marsikje izobraževanje, ki je v mnogih primerih organizirano kot dodatna naloga, prenesti v redno izobraževalno službo, te izobraževalne službe pa v marsikaterem podjetju v izobraževalne centre. Med drugim pa zaenkrat velja splošna ugotovitev o

ostrih kontrastih oziroma razločih glede možnosti zaposlenih udeležiti se organiziranega izobraževanja v lastni delovni organizaciji. Celotno to problematiko pa najbolj odkriva prav naslednja uvodna razprava podpredsednika RSS Iva Tavčarja.

Kakšne so poglavitne ugotovitve analize zavoda za šolstvo?

● Premajhna je družbena spodbuda in pomoč in ni določeno izoblikovane republiške politike do izobraževanja v delovnih organizacijah. Ni urejeno zbiranje podatkov o izobraževanju v delovnih organizacijah. Nihče zunaj podjetij ne usmerja in ne usklajuje dela izobraževalnih centrov in služb. Ni medsebojne povezanosti delovnih organizacij na področju izobraževanja. Odtod različne rešitve za iste poklice ali delovna mesta; v podjetjih po večkrat izdelujejo profile, programe in skripta za iste izobraževalne potrebe.

● Kadrovske in izobraževalne službe so slabo razvite (Dalje na 8. strani)



Tov. Janez MARKIČ je v Iskri zaposlen 10. let. Fotokamera ga je zajela ob enofazni usmerjalni mizi za števec

Povečanje proizvodnje za 21,7 odstotka

(Nadaljevanje s 1. strani)

dohodek in kaj ima član kolektiva od večje proizvodnje?

Odgovor: V uvodu odgovora bo prav, da povem, da je bil v marcu sprejet novi pravilnik o OD, ki smo ga imeli v pretresu nekaj mesecev, kljub temu pa vem, da vsi nikoli ne bodo zadovoljni. Korektore so bile in bodo potrebne. Nam je povsem jasno, da tudi pravilniki o OD kmalu odpovedo, če leti niso vezani na uspehe. Delil niso razmerje je za nas kaži-pot, zato je pravilnik le ne-kak regulator, lahko bi rekli barometer, ki dviga ali pa znižuje naše OD. Na vpraša-nje, če ugodni proizvodnji sledi tudi dohodek, lahko od-govori, da se je tudi naše po-prečje OD dvignilo in sicer na 131 tisoč starih din.

Vprašanje: Nekaj časa so na dnevnem redu pogovori o samoupravnih sporazumih

glede CD. Nas predvsem za-nima imenovani sporazum kovinske in elektroindustrije. Ali ste o tem že kaj več raz-pravljali, morda ste že spre-jeli zadevne sklepe? in ali vam struktura zaposlenih omogoča sedanje oz. celo viš-je OD? Boste sporazum pod-pisali sami ali pod firmo ZP Iskra?

Odgovor: Analize o tem smo že delali. Obstoječa struktura zaposlenih je glede OD zadovoljiva. Masa OD, ki smo jo izplačali za prvo pol-etje po analizi ni previsoka. Glede na vprašanje, če bi bilo za nas bolje, da pod-premo skupen podpis ZP Iskra — povem, da pri nas bistvene razlike glede samo-stojnega podpisa ali pa pod firmo ZP Iskra — ni, pač pa bo najbrže za vse organiza-cije koristno, če gremo v sa-moupravni sporazum pod ZP Iskra. O tem bomo v tovarni razpravljali prihodnji teden.

bi. Kako pa pri vas preživ-ljate to krizo?

Odgovor: Likvidnost se je v začetku letošnjega leta pri nas oz. v naši tovarni precej izboljšala. Zадnje čase pa opažamo, da se položaj spet in to občutno slabša. Kupci nam dolgujejo 4-krat več kot smo dolžni mi. Le-ti so nam pred nekaj meseci dolgovali 144dni, zdaj je ta meja pora-sla na 170 dni. Delno smo to nevspečnost premostili s kre-diti, dostikrat pa zaradi po-manjkanja gotovine nismo v stanju, da plačamo uvozno carino, čeprav material nuj-no potrebujemo. Sicer proiz-vodnja zato ni nikdar obsta-la, toda povem vam, da bi brez težav naredili 10 do 15 odstotkov več, če ne bi imeli težav pri nabavi polizdelkov in materiala, kar gre pred-vsem na račun naše nelikvid-nosti, ki po vsej državi hro-mi še večji polet proizvajal-cev. Naši delavci bi bili dosti bolj zainteresirani za delo, z večjim zadovoljstvom bi de-lali, sodelovali, upravljali, da ne bi bilo toliko nepredvi-denih težav, ki zavirajo ne-moteno proizvodnjo.

Vprašanje: Prejšnja leta ste delali tudi razne usluge za inozemske naročnike. Ali to delo nadaljujete oz. imate kakšno novo pogodbo?

Odgovor: Ne delamo več v tolikšni širini in niti za iste-ga naročnika, pač pa dela 20 ljudi instrumente z vrtljivim železom, ki se nato vgrajuje v razne naprave za neko nemško firmo. Ta instrument bomo kasneje sami izdelova-li. Morda bo zanimivo, če povem, da ti ljudje delajo po nemških normah. Nekatere dosegajo, presegajo, nekatere pa ne, v skupnem se-števku pa norme v celoti do-segajo. Nekaj pa me čudi: nekatere nemške norme, ki jih pri nas presegamo, v Nemčiji komaj dosegajo, na-sprotno pa nekatere norme, ki jih v Nemčiji presegajo pri nas komaj dosegamo. Teh razlik še nismo študijsko proučevali čeprav je to pojav, ki nas zanima.

Vprašanje: Kako kaže iz-voz?

Odgovor: Prvo polletje ka-že ugodno sliko; nasproti lanskemu letu smo izvoz po-večali za 40%, in kar je naj-važnejše: mi uvoz pokrivamo z lastnim izvozom! ABC

Uspešna proizvodnja v juliju

(Nadaljevanje z 2. strani) ju niso bili planirani. To je tudi vzrok za slab rezultat pri asortimanu.

DE »Kinoakustika« je moč-no presegla mesečni plan. To preseganje gre na račun dobav sestavnih delov, saj so skompletirali 20 teledodajnikov in 15 telesprejem-nikov za Scanatron. Prav ta-ko pa so odposlali večjo ko-ličino ojačevalnih naprav in 16 mm kinoprojektorjev.

DE »Stevci« je julijski plan močno presegla, kar pri števcih do sedaj ni bila na-vada. To povečanje gre na račun skrajšanja kolektivne-ga dopusta v umerjevalnici, ker so morali umerjevalni-co izprazniti zaradi predela-ve za povečano proizvodnjo števcov. Pri stikalnih urah so bili malenkostno pod pla-nom.

DE »Stikala« je kljub do-pustom dosegla realizacijo višjo kot v juniju. Plan za julij so presegli za 72% predvsem zaradi dobav mo-tornega zaščitnega stikala in odposlanih stikalnih naprav.

DE »Telefonija« je plan presegla s 14%, kljub teža-vam pri dobavi materiala. Največje težave so imeli na liniji PTI, kjer zaradi po-manjkanja montažne plošče niso redno obratovali skoraj pol meseca.

DE »Mehanizmi« je julij-sko zadolžitev močno prese-gla na račun neizkoriščenja dopustov in zaradi dogovora o povečanih količinah števca pogovora. Pri ostalih pozici-jah pa je bila realizacija pri-bližno enaka planskim za-dolžitvam.

DE »Merine naprave« je plan malenkostno presegla po vrednosti, po asortimanu pa je dosegla samo 15,6% zaradi proizvodnje, ki v tem mesecu ni bila planirana.

V sedmih mesecih letoš-njega leta so vsi obrati na-

redili več, kot so imeli za to obdobje planirano.

SEDEMMESECNA PROIZ-VODNJA

DE	Izvrš. %
Rotacijski stroji	114,3
Kinoakustika	152,1
Produkcija	182,1
EMI	126,3
Stevci	104,6
Stikala	136,7
Telefonija	107,9
Mehanizmi	131,9
Merilne naprave	102,7
Skupaj	115,7

Rotacijski stroji kljub iz-padu v juliju še vedno za 14% presegajo plan v kumu-lativni za sedem mesecev. Na sploh vsi obrati, kljub teža-vam dosegajo zelo dobre re-zultate.

PRIMERJAVA SEDEMMESECNE PROIZVODNJE 1970—1971

DE	Izvrš. %
Rotacijski stroji	180,9
Kinoakustika	100,4
Produkcija	60,1
EMI	132,2
Stevci	131,8
Stikala	142,0
Telefonija	131,3
Mehanizmi	215,8
Merilne naprave	78,5
Orodjarna	113,2
Vzdrževanje	408,6
Druge storitve	97,7
Skupaj	133,2

Dobro rezultati v juliju gre pripisovati odpremljanju za-ostalih serij. V avgustu je pričakovati težave v proiz-vodnji zaradi stalnih prob-lemov z dobavo materiala. Vsi bomo morali napeti vse sile, da bomo plan v avgu-stu izpolnili. Vsak naj se za-veda svoje odgovornosti na delovnem mestu, tako da bo zastojev v proizvodnji čim manj.

Vprašanje: Likvidnost je ena izmed vsakodnevnih skr-

Solski center ZP Iskra Kranj objavlja naknadni

RAZPIS

za sprejem učencev v I. letnik poklicne šole v Kranju in v Ljubljani za šolsko leto 1971/72.

POKLICNA KOVINARSKA IN ELEKTRO ŠOLA KRANJ bo sprejela naknadno 42 učencev za naslednje organi-zacije v Združenem podjetju Iskra Kranj:

- **Tovarna elektrotehničnih in finomehaničnih izdelkov v Kranju:**
13 strugarjev
11 rezkalcev
5 brusilcev
- **Tovarna elektromotorjev v Železnikih:**
1 strugarja
1 rezkalca
1 brusilca
- **Iskra Commerce v Ljubljani:**
10 telefonskih mehanikov
(sprejeti bodo samo fantje s področja Gorenjske)

POKLICNA KOVINARSKA IN ELEKTRO ŠOLA LJUBLJANA

bo sprejela naknadno 14 učencev za naslednje organi-zacije v Združenem podjetju Iskra Kranj:

- **Tovarna usmerniških naprav v Novem mestu:**
4 elektromehanike
3 strojne ključavničarje
1 orodjarja
- **Tovarna za elektroniko in avtomatiko v Ljubljani — Pržan:**
1 strugarja
- **Tovarna elementov za elektroniko v Ljubljani:**
2 strojna ključavničarja
1 orodjarja
- **Tovarna elektronskih naprav v Horjulu:**
1 strojnega ključavničarja
1 orodjarja

Kandidati za sprejem v navedeni šoli naj predložijo osebno do vključno 28. avgusta 1971 upravi šole na-slednje listine:

- prijavo za vpis v I. letnik na obrazcu 1,20, kolko-vano z državnim kolekom za 1 din (v prijavi morajo kandidati navesti poklic, ki se ga želijo izučiti, in tovarno, za katero se želijo šolati),
- izpisek iz rojstne matične knjige,
- spričevalo o končani osemletki v izvirniku,
- zdravniško potrdilo (kandidati za sprejem v poklic-no šolo Kranj morajo predložiti zdravniško potrdilo obratne ambulantne tovarne Iskra v Kranju).

Poklicna kovinarska in elektro šola Kranj ima sedež v Kranju, Savska loka 2, poklicna kovinarska in elektro šola Ljubljana pa v Ljubljani, Linhartova 35. Vpišejo se lahko kandidati do 18. leta starosti.

Učenci, ki se šolajo v poklicni kovinarski in elektro šoli Kranj za Tovarno elektrotehničnih in finomeha-ničnih izdelkov v Kranju in za Tovarno elektromotorjev v Železnikih, prejemaajo med šolanjem na tej šoli štipendijo.

Prijavljeni kandidati bodo morali opraviti psihoteste. Datum le-teh bo kandidatom sporočen ob vpisu v šolo. Sprejemnih izpitov iz matematike in slovenskega jezika ne bo. Če se bo prijavilo več kandidatov kot je razpi-sanih mest, bodo imeli prednost kandidati z boljšim učnim uspehom z osemletke in z boljšim rezultatom psihotestov. Pri sprejemu bodo imeli prednost tudi kandidati, ki imajo stalno bivališče v kraju ali bližnji okolici tiste tovarne, za katero se bodo šolali.

Učenci iz oddaljenejših krajev, ki želijo stanovati v internatu, bodo dobili zadevne informacije pri vpisu v šolo.



Tov. MINKA JURGOVIČ, ki je odšla v zaslužni pokoj se iskreno zahvaljuje vsem sodelavcem v obratu EMI za pozornost, dobre želje in darila

Potreben je republiški program za izobraževanje odraslih

(Nadaljevanje s 6. strani)

in nizka je njihova strokovnost. Obstaja, kot so izračunali v zavodu, velik kadrovski primanjkljaj. Potrebovali bi okrog 300 organizatorjev za izobraževanje in 600 inštruktorjev (zdaj je okrog 140 organizatorjev in 250 inštruktorjev). Večina centrov in služb je iz obdobja okoli 1960, ko je bila organizirana družbena spodbuda za njihovo nastajanje. Pozneje ni bilo več takih družbenih akcij. V naslednjih podjetjih, ki jih bom navedel in ki vsako zaposluje več kot 1000 delavcev (nekatera tudi več kot 2000), ni za izobraževanje nihče posebej zadolžen, ampak je izobraževanje nekemu le dodatna naloga — gre za podjetja Mercator, Ljubljana-Transport, Slovenjavo, Agrokombinat Ljubljana, Tehnika, Rog, Marles in Interevropa. Podjetji Gorenje in Elektromehanika Iskra imata za to nalogo določeno le po eno delovno mesto. V IMV Novo mesto pa menda, kot piše v analizi, sploh ni človeka, ki bi lahko dal podatke o izobraževanju v podjetju.

● Število zaposlenih, ki so deležni kakršnegakoli izobraževanja v delovnih organizacijah, je zelo nizko. Največ se v podjetjih ukvarja z izobraževanjem neposredno zaposlenih delavcev, zapostavljajo pa izpopolnjevanje strokovnih in vodilnih delavcev. Pozornost je osredotočena na strokovno izobraževanje, a zelo malo na družbeno izobraževanje.

To bi bile poglavitne ugotovitve analize. Na temelju teh ter (starih in novih) razprav o tem vprašanju) so bila potem izoblikovana stališča in izdelani predlogi, ki jih imate pred seboj. Le-ta so nekoliko širša, sem in tja tudi zelo splošna, zato bi vas posebej opozoril na nekatere najpomembnejše naloge. Te bi bile po moji presoji naslednje:

1. Pripraviti republiški program za razvoj izobraževanja v delovnih organizacijah. Sindikati bi k temu vzpodbudili komite za strokovno izobraževanje pri izvršnem svetu in gospodarsko zbornico, ki sta gotovo prva odgovorna za izdelavo takega programa.

2. Poskrbeti za šolanje organizatorjev in inštruktorjev. Pri urejanju tega vprašanja bi bilo potrebno zlasti sodelovanje zavoda za šolstvo, izobraževalne skupnosti in zveze delavskih univerz, da ne omenjam vloge komiteja in zbornice.

3. Razširiti mrežo izobraževalnih centrov in jo trdno med seboj povezati. Razvijati medpodjetniške centre in zagotoviti povezave po panogah. Ustanoviti združenje izobraževalnih centrov. Pri-

pravljalni odbor zanj je bil že izoblikovan pred nedavnim na področnih posvetovanjih.

4. Razviti republiško strokovno službo, ki bo redno spremljala ter proučevala izobraževanje v delovnih organizacijah, jim pomagala in prevzela nase tudi tiste strokovne naloge, ki jih je mogoče smotno in kakovostno opraviti v enem središču ((gre zlasti za metodologijo, profile in programe). Udeleženci področnih posvetovanj so zelo poudarili potrebo po ustanovi, ki se bo stalno in strokovno ukvarjala s problematiko izobraževanja v delovnih organizacijah. Sedanje delovne zasedbe v zavodu za šolstvo kakor tudi na gospodarski zbornici niso zadostne.

5. Spodbuditi gospodarski zbor skupščine, komite za strokovno izobraževanje in gospodarsko zbornico, da sprožimo širšo akcijo za nadaljnji razvoj kadrovskih in izobraževalnih služb v delovnih organizacijah, da organiziramo posvete z vodstvi delovnih organizacij, še posebej pa pogovore v tistih delovnih organizacijah, ki imajo prek 1000 zaposlenih, a nimajo razvite izobraževalne dejavnosti.

6. Poskrbeti za to, da se bodo delovne organizacije v

samoupravnih sporazumih, ki jih zdaj pripravljajo o delitvi dohodka, res zavezale, kot smo se dogovorili, da bodo dale vsaj 1% od bruto osebnih dohodkov za izobraževalne potrebe zaposlenih. Glede na zdajšnje osebne dohodke v gospodarstvu bi ta sredstva znašala na leto okoli 12 milijard starih dinarjev.

Takšni bi bili nekateri poglavitni predlogi za akcijo, kot se neposredno veže na obravnavano vprašanje. Seveda gre danes le za del vse tiste problematike, ki je vezana na izobraževanje in je pomembna za delovne organizacije. Sicer pa je o tej problematiki delno že bila beseda tedaj, ko smo razpravljali o sistematizaciji delovnih mest in ko smo sklepali o dveh družbenih dogovorih — o štipendiranju in družbenem izobraževanju, delno pa še bo, ko bomo npr. govorili o osnovni splošni izobrazbi delavcev, o učencih v gospodarstvu, o prekvalifikaciji in še o drugem, da ne naštevam vsega, kar je še v našem načrtu. O vprašanjih, ki so vezana na današnjo razpravo, pa bomo govorili tudi tedaj, ko bo na dnevnem redu uredniševanje ustavnih dopolnil, med drugim vloga in razvoj interesnih skupnosti, ko bo treba posebej pretehtati izkušnje izobraževalnih skupnosti.

»Elementi« Ljubljana

Tovariško srečanje upokoencev

Sindikalna podružnica naše tovarne prireja vsako leto že tradicionalno srečanje upokoencev naše tovarne. V letošnjem letu smo to srečanje združili s proslavo 25. obletnice ISKRE in dneva borca 4. julija v Preddvoru. Naše upokoence smo z avtobusi peljali na Jezersko, potem v Predvor in na kosilo v gostišče ALP-penzion pri Preddvoru. Od 106 upokoencev se je srečanja udeležilo 76. Ta udeležba kaže, da je skrb za bivše sodelavce trdna vez in za bodoče upokoence dokaz pozornosti v okviru danih možnosti.

Vreme je bilo izredno lepo, vožnja z avtobusi prijetna, ob vrnitvi pa smo si ogledali še letališče Brnik. Tu smo počakali na pristanek letala, kar je marsikateri upokojenec videl prvič. Ne bi smeli mimo prijetnega postanka v gostišču ob cesti proti Ljubljani. Stisnjeni v majhnem prostoru, a veseli in razigrani, zadovoljni in hvaležni, kar je v svojem govoru v imenu vseh upokoencev povedal tov. Prušek iz Žužemberka, smo peli tako ubrano in poskočno, da bi lahko imeli odlični pevski zbor.

Da je temu tako, bomo navedli samo nekaj odgovorov

na vabilo za srečanje upokoencev:

»Zahvaljujem se za vabilo in sporočam, da se bom tudi letošnjega srečanja upokoencev z veseljem udeležila.« (SJ)

»Pridem ob določenem času, saj že komaj čakam snidenja.« (KF)

»Sporočam vam, da sem z velikim veseljem prejela vabilo in vam sporočam, da bom šla na izlet. Iskrena hvala za skrb.« (AK)

»Sporočam vam, da se bom odzval vašemu vabilu in bom prišel na tovariško srečanje z našimi starimi kolegi.« (JJ)

»Prav lepa hvala za vabilo. 25-letnice ISKRE se bom udeležila.« (KA)

»Prav vesela sem bila vašega povabila za na izlet. Sigurno se udeležim z veseljem 4. julija na Trgu revolucije, če se mi le kaj ne zgodi.« (PI)

»Oprostite zamudi, ker sem bila odsotna. Zelo rada se udeležim izleta in snidenja s sodelavci. Hvaležna sem za izredno pozornost.« (VI)

»Z veseljem se prijavljam za letošnje srečanje upokoencev v Preddvoru.« (AM)

»Na vaše povabilo se vam iskreno zahvaljujem, ker se bom prav rada pridružila skupni proslavi 25. obletnice

Tiha revolucija na delovnem mestu

(Nadaljevanje s 5. strani)

be, večja odgovornost pa je rodila tudi večje dohodke.

Ob obisku tovarne ICI v Clitheroe v sev. Angliji, je nek monter dejal: »Sedaj s svojimi predlogi veliko lažje prodiramo do uprave in lahko veliko bolj svobodno povemo naše mnenje. Ne govorimo več o nas in o njih, obstoja samo eno: mi!«

Včasih je zelo koristno vprašati delavce za nasvet. To se je izkazalo pri Philipsu pri problemu čiščenja strojev za mešanje barv.

»Pogovorili smo se o tem z našimi ljudmi«, je rekel direktor. »Bili so zelo presenečeni, ko so zvedeli, da nas stane sredstvo za čiščenje letno 60.000 guldnov. Razmislili so o tem in našli rešitev: sredstvo so izkoristili trikrat. Najprej za čiščenje strojev za belo, potem za rdečo in končno za črno barvo. Prihranek zneso 50 odstotkov.«

V oddelkih ICI, v katerih je vpeljana samostojno določanje dela, je narastel delovni učinek za 15 odstotkov. Število odpovedi se je zelo zmanjšalo. V Clitherio jih sploh ni več. Pri Philipsu so se toliko prepričali v finančno prednost novega načina določanja dela, da ga imajo namen vpeljati v vse svoje filiale.

ATMOSFERA ZAUPANJA

Tudi delavec ima korist tega. Zvišani so zaslužki. Če delavec prevzema različne naloge, je težko izračunati dnevni zaslužek po učinku ali po uri. Pri Philipsu in v ICI so prešli zaradi tega na trdne (stalne) plače.

Tudi druga podjetja skušajo najti svoj lastni način določanja dela. Specialisti za delo v tovarni Messerschmitt-Balkow-Blohm nedaleč Münchena so nekega dne sporočili, da nima smisla zahtevati od vseh delavcev, da začno z delom ob 7,20 uri in da končajo z delom ob 17. uri. Naj pridejo, ko se dobro naspijo in naj delajo toliko časa, dokler se čutijo sposobne za delo. Danes mnogo delavcev lahko pride na delo med 7. in 8. uro in gre domov med 16. in 18. uro. Edini pogoj je, da mesečno oddela določeno število ur. Nadure se spremenijo v pol svobodnega dneva. Delavci so navdušeni z novimi merami. Sami izjavljajo, da sedaj ne gledajo tako pogosto med delom na uro. Veliko se prihrani na času, ker ne gredo vsi domov, ko je mestni promet najbolj obremenjen. Eden od njih pravi: »Ne rabim več budilke. Pozimi, ko sonce pozneje vzhaja, prihajam na delo ob 8. uri, poleti pa ob 7. uri. Prilagodim sem se naravnemu toku dneva.«

Ta plan se je izkazal tako koristen, da ga je prevzelo nadaljnjih 300 podjetij in ustanov, med njimi tudi 30 velikih industrijskih obratov. Ta se razlikuje od Philipsovega, toda gre od istega principa: da se delavca manj pritegne s predpisi, da se mu zaupa del odgovornosti za delo, v prepričanju, da on to svobodo noče zlorabiti.

(Povzeto iz revije »Naše zdravje«)

ZAHVALA

Ob smrti dragega očeta

JANEZA GRADIŠARJA

se iskreno zahvaljujem sodelavcem v obratu ATN razvoj in obratu MN za poklonjena venca, denarno pomoč, izraze sožalja ter spremstvo na njegov zadnji dom.

Sin Janez Gradišar in hčerka Mira Urbanc

ISKRA — glasilo delovnega kolektiva ZP Iskra Kranj, industrije za elektromehaniko, telekomunikacije elektronike in avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik: Pavel Gantar — Odgovorni urednik: Janez Silo — Izhaja tedensko — Rokopisov ne vračamo — Naslov uredništva: ISKRA Kranj, Savska loka 4, telefon 22-221, int. 333 — Tisk in kličjeje »CP Gorenjski tisk« Kranj