



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

Delitev OD v luči gospodarske reforme

Zvezna skupščina je sprejela na svojem zasedanju na skupni seji Zveznega zbora in Gospodarskega zbora dne 24.7.1965 posebno priporočilo o delitvi dohodka in OD v delovnih organizacijah.

To priporočilo v svojem uvodnem delu govori o pomenu naše gospodarske reforme, pri čemer poudarja, da se z gospodarsko reformo spreminja tudi položaj delovnih organizacij raznih dejavnosti pri delitvi družbenega proizvoda. Osebnih dohodki, kot izraz vrednotenja dela, dobivajo ustrezno mesto v strukturi cene za proizvod in storitve. Tako odkazuje gospodarska reforma osebnim dohodkom novo mesto v določanju politike in razvojne smeri, računajoč z njimi kot z elementom, ki poganja ta razvoj in vzpodbuja k povečanju produktivnosti dela.

V samem priporočilu je navedeno, da novi pogoji za gospodarjenje nujno nalagajo delovni skupnosti, da vzpostavi tudi novo razmerje v delitvi OD na sredstva za OD in sklade in nova razmerja v delitvi OD. V zvezi s tem naj vsaka delovna organizacija vsestransko presodi svoj novi položaj, spozna poslovne stroške in dohodke, s katerimi bo razpolagala, analizira celotno svoje poslovanje, organizacijo dela, tehnološki proces in ugotovi obstoječe rezerve in možnosti za njihovo izkoriščanje, da se izboljša materialni položaj delavcev in sploh poveča njihova materialna osnova. Posebej naj pretehta splošne poslovne stroške, ki so zelo visoki in nesorazmerno obremenjujejo proizvodnjo. Hkrati si je treba prizadevati za popolnejšo metodo delitve in ustrežnejše osnove in merila za delo.

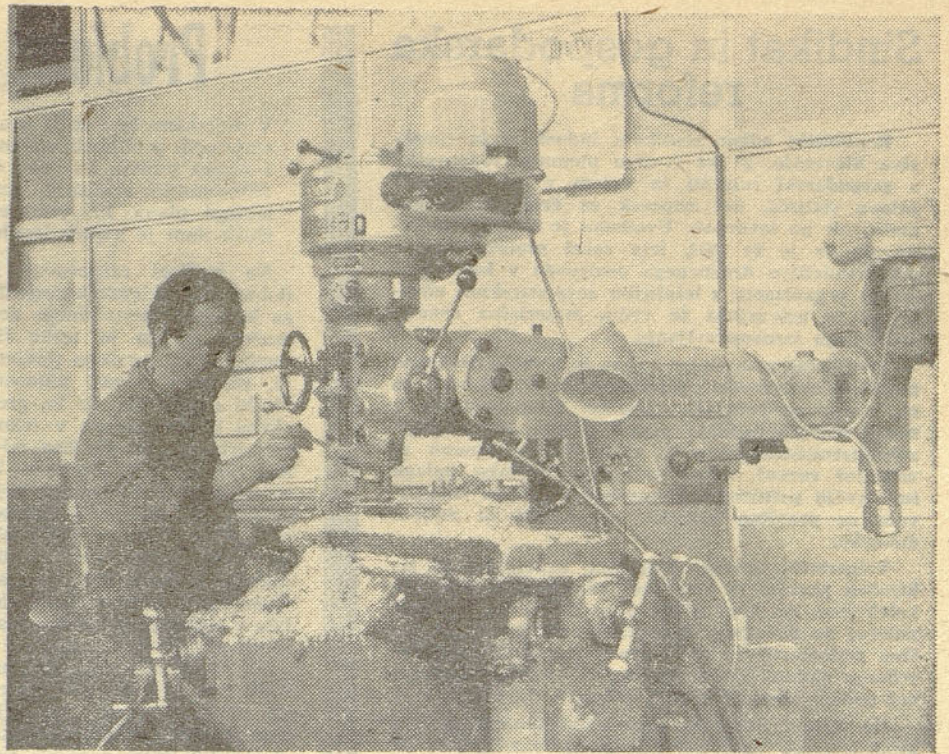
Priporočilo tudi poudarja, da mora delitev dohodka in OD temeljiti na pravih delovnih organizacijah in na sprejetih osnovah in merilih, kakor tudi, da DS in delovna skupnost še naprej izpolnjujeta metode, po katerih ugotavljata rezultat dela in poslovanja in obračunavanja OD. Posebno je treba poudariti tisti del, ki priporoča delovnim organizacijam, da v primerih, ko so uspehi njihovega gospodarjenja ugodni, izločajo del sredstev v rezervni sklad OD, iz katerega bodo v primerih, ko doseženi dohodek ne bo zadoščal, začasno izplačali OD.

Priporočilo opozarja, da je treba ob delitvi OD v novih pogojih upoštevati dosedanje neskladnosti med OD in produktivnostjo dela. Delovne skupnosti naj redno analizirajo uspehe svojega gospodarjenja in delitvenega razmerja, svoj materialni položaj, razvojne tendence in svoje mesto na trgu, pri tem pa naj se primerjajo s sorodnimi delovnimi organizacijami. Priporoča se tudi skupno obravnavanje samoupravnih organov delovne skupnosti, sindikata, zbornic in drugih zainteresiranih družbenih faktorjev, o temeljnih vprašanih poslovanja in notranje delitve. Posvetovanje naj bi postalo stalna delovna metoda in praksa delovne skupnosti in drugih prizadetih družbenih faktorjev in pot za nadaljnjo graditev delavskega samoupravljanja.

Prav tako pa priporoča občinskim skupščinam, da opravljajo družbeno nadzorstvo, kako se uresničuje splošno sprejeta družbena načela za politiko delitve v delovnih organizacijah, pri čemer opozarja, naj družbeno politične skupnosti, sindikati, zbornice in drugi družbeni faktorji podpro vsa pozitivna prizadevanja delovnih skupnosti in njih organov za uresničitev in izvedbo naše gospodarske reforme.

Iz tega priporočila je razvidno, kakšna naj bo naša bodoča politika nagrajevanja, zato je nujno, da morajo tako samoupravni organi kot strokovne službe, ki pripravljajo material za samoupravne organe, upoštevati to priporočilo, ker bomo le na ta način prišli k boljši delitvi in doslednejši uveljavitvi socialističnega načela delitve po delu.

P. G.



Tovarna elektronskih naprav Ljubljana — rezkalec Zvone Turšič pri delu na novem angleškem rezkalnem stroju Bridgeport

Notranja finančno-ekonomska reforma

Izredno kritični finančni položaj našega podjetja, ki se zrcali v zadnje čase neprekinjeni nelikvidnosti, je narekoval našim upravnim organom radikalne ukrepe, kakršnih v dosednji praksi še nismo doživeli in občutili. Ker bodo »kirurški« posegi razgibali naše celotno podjetje in prizadeli pravzaprav vsakega člana našega kolektiva, je prav, da se temeljito seznanimo z obširnimi sanacijskim načrtom reforme iz tako imenovane — »zeleno knjige«.

Okoliščine in njih vplivi na poslovanje podjetja

Nihče danes ne more trditi na podlagi dejstev, da pred štirimi leti izvedena združitve štirih prvotnih tovarn v združeno »Iskro« ni dala v teh letih pozitivnih rezultatov. Res najdemo posameznike, ki trde, da bi ob istih pogojih gospodarjenja posamezne popolnoma samostojne tovarne bolj prosperirale, imele manj težav in bile končno tudi brez finančnega primanjkljaja obratovalnih sredstev. V prid ideji integracije moramo priznati, da smo dosegli vsekakor lep napredek v proizvodnji, jo ponekod precej modernizirali, specializirali, opustili zastarelo obrtniško proizvodnjo in smo skratka na najboljši poti, da dosežemo v nekaj letih evropsko kvaliteto izdelkov in nivo svetovnih cen. Združitve nam je prinesla tudi precej novosti in doslej neznanih problemov, s katerimi smo se morali spoprijeti tako na področju notranje ekonomske kot posledic vplivov družbeno-političnih sil.

Seveda težav ni bilo malo. Motilo nas je vsekakor dej-

stvo, da smo ob specifičnih pogojih gospodarjenja doživljali dokaj različne zunanje posege, ki so ponekajkrat spodbudno, ponekajkrat pa celo zaviralno vplivali na dinamiko proizvodnje in s tem preprečevali njeno enakomerno hitro rast. Ena izmed negativnih posledic je vsekakor ta, da smo vzporedno z večjo proizvodnjo prehajali v vedno večjo finančno stisko. Le-ta se zrcali v tako rekoč trajni nelikvidnosti podjetja, ki hromi vsako normalno poslovanje podjetja in ga v zadnjem času spriči obsega neposredno celo ogroža.

Podjetje ne more prosto razpolagati s svojim gotovinskiim dotokom na žiro računu. Ker ne more ob roku

poravnati zapadlih obveznosti, so banke, družba in upniki prisiljeni uveljavljati svoje pravice prek sodne poti. To ustvarja velike gospodarske težave, dodatne stroške, predvsem pa ruši v temelju ugled in gospodarsko moč podjetja. Vzrok za janes stalno nelikvidnost podjetja tiči prvenstveno v nesorazmerju med vsakoletnim izrednim porastom proizvodnje, ki mu ni sledil ustrezen porast razpoložljivih obratnih sredstev. Žal, podjetje samo v vsej svoji preteklosti ni bilo nikdar sposobno ustvariti dovolj lastnega kapitala za stalna obratna sredstva. Vedno se je moralo naslanjati na tuje vire, čemur je poglavitni vzrok: že (Nadaljev. na 6. strani)

Kdo naj plača garancijske stroške?

V zvezi s sanacijo finančnih težav, ki jih preživlja naša najmlajša enota, Tovarna radioaparatur Sežana, je bilo na UO in na DS podjetja precej govora, posebno potem, ko je tovarna v Sežani samoupravnim organom sama predlagala nekaj rešitev za zmanjšanje stroškov garancijskih popravil RA na vse domače (Iskrške) kooperante.

Kako je Tovarna RA prišla na to idejo?

77 milijonov dinarjev, kolikor je ta tovarna lani plačala Servisu na račun popravil zaradi reklamacij radioaparatur v garancijski dobi, za ta kolektiv niso ravno malenkost, posebno boleči pa so takrat, če jih moraš plačati tudi na račun drugih proizvajalcev. Ze precej časa so ugotavljali pomanjkljivo kva-

lito nekaterih izdelkov svojih kooperantov, zato so v potrditve svojih domnev zahtevali od Servisa podatke o izvršenih servisnih storitvah in o razlogih za napake, oz. za reklamacije.

Servis v Medvedovi ulici v Ljubljani je postregel z naslednjimi podatki:

Napake, ki so bile ugotovljene na radioaparaturih v letu 1964 lahko razvrstimo v naslednje 4 skupine:

1. Slabi elementi (upori, kondenzatorji, potenciometri, elektroliti) — 20,05 % od skupnega števila napak! Proizvajalca: Tovarna elementov Ljubljana in Tovarna kondenzatorjev Semič.

2. Napake na elementih zunanjih dobaviteljev (elektronke, kaseče, vrtilni kom-

(Nadaljevanje na 6. strani)

Sindikati in gospodarska reforma

Republiški odbor sindikata industrije in rudarstva Slovenije, je na svojem plenumu razpravljala o gospodarski reformi in s tem v zvezi sprejel gotova stališča, kot napotek za delo sindikalnih podružnic po tovarnah. Uvodoma je bilo ugotovljeno, da se je že 1954. leta začel proces hitreje preporazdelitve družbenega proizvoda v korist delovnih organizacij; z letošnjim gospodarskimi ukrepi pa je ustvarjena še večja materialna osnova delavskega samoupravljanja.

Sindikalne podružnice naj se še z večjo družbeno politično aktivnostjo vključujejo in prizadevajo za realizacijo gospodarske reforme. Gospodarjenje v novih pogojih odločno odpira proces odpravljanja administrativnih mer in daje čvrsto osnovo za nadaljnji razvoj samoupravljanja in tako nalaga tudi večjo politično odgovornost delovnim kolektivom za pravilno politiko ustvarjanja in delitve dohodka.

Priporočilo zvezne skupščine pravi, da je izključna pravica in zato tudi odgovornost delovnih kolektivov, da sami delijo dohodek in OD. Sedanji položaj ne dovoljuje dokončnih odločitev glede višine nadomestil zaradi dviga življenjskih stroškov; sedanja nadomestila naj bodo začasna, vgrajena pa naj bodo v obstoječi sistem notranje delitve.

Na osnovi kritičnih analiz dosedanjega načina gospodarjenja ugotoviti ključne pomanjkljivosti in jih pričeti intenzivno odpravljati, sistem notranje delitve pa graditi tako, da stimulira odpravo teh pomanjkljivosti.

Sedanji pogoji gospodarjenja omogočajo večjo stabilnost delitvenih sistemov v gospodarskih organizacijah, zato je potrebno pri novih pravilnikih notranje delitve stremeti za tem, da bo zagotovljena večja elastičnost in trajnost le-teh, tudi v primeru nihanja gospodarskih učinkov.

Dosedanje razprave opozarjajo na neskladje med vrednotenjem kvalificiranega dela v proizvodnji in vsemi vrstami administrativnega dela. Sindikalne organizacije naj se odločno zavamejo za realno vrednotenje kvalificiranega dela. To kaže: valorizacija OD naj ne bo linearna znotraj delovnih organizacij!

Za odpravo ugotovljenih pomanjkljivosti in napak, je treba angažirati vse organizatorje proizvodnje, sistemi nagrajevanja pa naj stimulirajo uspešnost njihovega dela.

Nekatere trenutno napete položaje v delovnih organizacijah ne smemo reševati po liniji manjšega odpora z odpusti delovne sile. To kaže na neodgovornost strokovnih služb in ustvarja nepotrebno paniko v kolektivu.

Ugotovitev plenuma je bila, naj se sindikalne organizacije po tovarnah, kakor tudi celotni kolektivi aktivno vključijo pri uveljavljanju gospodarske reforme, dvigu gospodarske moči in standarda. Za uresničevanje teh ciljev pa je potrebno opozarjati na morebitne pomanjkljivosti, ki jih je potreba sproti odpravljati.

Janez Šile

Značilnosti družbenega plana do leta 1970

Kakor je poročal Tanjug, hitrejšim naraščanjem produktivnosti dela in ekonomičnosti, kar je nujen pogoj za kvalitativni napredek gospodarstva in ustrezno izboljšanje življenjskega standarda.

Kot eno izmed značilnosti srednjeročnega plana do leta 1970 so v zveznem zavodu za plan omenili rast narodnega dohodka. Predvidevanja kažejo, da bi znašal narodni dohodek v naši deželi čez pet let kakih 800 dolarjev na prebivalca, oziroma 300 dolarjev več kakor zdaj. Tolikšen dohodek ustreza približno sedanji ravni Avstrije in Italije, vsekakor pa bo zahteval znatne napore pri izpolnjevanju družbenega plana, se pravi intenzifikacijo celotne gospodarske dejavnosti s

SOLSKI CENTER ZA BLAGOVNI PROMET
V KRANJU — ZUPANČIČEVA 22

razpisuje

vpis v naslednji šoli za odrasle:

— v komercialno dvoletno šolo

— v poslovodsko dvoletno šolo

POGOJI VPISA:

— uspešno končana poklicna šola za prodajalce ali ustrežna šola katerekoli druge gospodarske dejavnosti

— kandidat mora biti zaposlen v blagovnem prometu

Podrobne informacije se dobe v pisarni šole, telefon 21248
Ravnateljstvo

Problemi nabave v kranjski tovarni

V preteklem letu se je v našem glasilu veliko pisalo o nastajajočih problemih nabave tako z domačega, kakor tudi s tujega tržišča. Vsi smo bili zaskrbljeni, če bomo lahko 100-odstotno realizirali materialne potrebe za izvršitev letnega plana. Pri polnem angažiranju vseh odgovornih služb nam je uspelo izpolniti letni plan le z 98 odstotki.

Na podlagi razgovorov z železarna Jesenice je zaključevala pogodbe šele za II. kvartal, z dobavami so pričeli v juliju. Narasle so zaloge hladno valjanih trakov, dinamno pločevine in trakov.

Del materiala, ki je zaključen iz uvoza za leto 1964, še do danes ni v tovarni, ker ni dinarskega kritja za nakup deviz.

Pri 115 panogi je bila situacija malo boljša. V začetku tega leta smo prejeli 65 ton raznih izdelkov iz medenine, ki bi morali biti dobavljeni že v letu 1964.

Tovarna Boris Kidričič Šibenik nam zelo neredno dobavlja aluminijaste trakove in pločevine, ki so vedno kritične za proizvodnjo števcov T-1 in E-3.

Valjaonica bakra Sevojno slabo dobavlja bakrene izdelke zaradi pomanjkanja bakra, dočim pri medenini niso taki problemi kot preteklo leto.

Ker nam je »Metalka« odpovedala sodelovanje, prihajajo vse pošiljke direktno in to v kvartalnih količinah na osnovi zaključeni pogodbi. S temi dobavami rastejo zaloge na naših skladiščih, čeprav si vsi prizadevamo, da bi dosegli ravno obratno.

Tudi nekatere naše poslovne enote ne izpolnjujejo najbolje svojih obveznosti pri dobavah materialov.

»Iskra« Semič nam dobavlja vse vrste papirnih kondenzatorjev. Z dobavami precej zaostaja, n. pr.:

- od naročenih 55.000 kom. KPHT 1/uF 160 V so nam dobavili 10.539 kosov

ISCEMO NOVE SODELAVCE

za redna delovna razmerja:

TOVARNA ELEKTRO- MOTORJEV ŽELEZNIKI

1. ELEKTROTEHNIK (jaki tok)

Pogoj: večletna praksa in znanje angleškega jezika
Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ, tovarna elektromotorjev Železniki, kadrovska služba.

UPRAVA PODJETJA

1. SEF FINANCIJE KNJIGOVODSTVA

Pogoj: dovršena ekonomska fakulteta in nekaj let prakse na vodilnih delovnih mestih ali ESS z večletno prakso na vodilnih mestih.

2. POMOČNIK DIREKTORJA POMA PROGRAMSKEGA SEKTORJA

Pogoj: elektro ali strojni inženir in več let prakse na vodilnih delovnih mestih.

Ponudbe pošljite na naslov: »ISKRA« KRANJ, Uprava podjetja, kadrovska služba Kranj, Kidričeva 40.

— od naročenih 25.000 kom. KPHT 2/uF 160 V so nam dobavili 10.098

— od naročenih 80.000 kom. KPST 1/uF 350 V (za ATA) bi nam do konca junija morali dobaviti 49.000 kom., prejeli pa smo le 37.381 kom.

— od naročenih 400 kom. KPST 5/uF 250 V (za kino) nam niso dobavili še ničesar itd. Kot poročajo, je iskati vzrok za zakasnitev v pomanjkanju uvozne folije in kondenzatorskega papirja.

»Iskra« Trbovlje nam zelo neredno dobavlja selenske stavke. »Iskra« Pržan nas je v juliju obvestila, da nam ne bo več izdelovala in dobavljala ovalnih zvočnikov ZP 15 5 W, čeprav imamo medsebojno pogodbo za dobavo skozi vse leto. Na intervencijo se je stvar uredila, vendar smo mnenja, da nas ne bi smeli sredi leta postaviti pred tako dejstvo.

Obrat v Mokronogu nam izdeluje in dobavlja elektrolitske kondenzatorje za našo proizvodnjo telefonije in kino-akustike. Dobave prihajajo v premajhnih količinah in z izrednimi zakasnitvami z ozirom na obstoječe specifikacije. V Mokronogu navajajo za tako stanje pomanjkanje uvoznih materialov.

Pri ostalih dobaviteljih so iz dneva v dan problemi skoraj isti, saj se leti z velikimi težavami oskrbujejo z repro. materialom, po drugi strani pa jim prav tako primanjkuje dinarskih in deviznih sredstev za nakup materiala.

V zadnjih mesecih imamo skoraj na dnevnem redu sporečila dobaviteljev, da nam ustavljajo vse nadaljne dobave materialov, dokler ne bomo poravnali neplačanih računov. To nam zelo otežkoča normalno delo in smo v gotovih nujnih primerih brez moči. Za nadaljne dobave se vedno najde rešitev, ki pa seveda zahteva določen čas, vendar so med tem naša produkcija in montaže brez materialov in delov. Ob takih slučajih je vedno dovolj kritike, češ: »Material je dolga preskrbeti nabavna služba, na kakšen način, to je pa njena stvar!« Iz takih izjav sledi, da člani kolektiva ne vedo, ali pa nočejo vedeti, da bo kmalu dve leti, odkar nabavna služba nabavlja material s stalno blokiranimi žiro računi pri NB. Zaradi nelikvidnosti je »Iskra« pri dobaviteljih v precejšnji meri izgubila svoj nekdanji ugled in tako stanje je tudi glavni vzrok, da nabava materialov ne teče tako, kot nekdanj.

V aprilu mesecu t. l. je GPS ukrenil vse potrebno, da se zaloge skladišč 3 in 5 rešijo vsega nekurantnega in odvisnega materiala. Formirano je bilo posebno skladišče, kamor se es-ta material steka in prodaja po najvišjih dosegljivih cenah. Prvi uspehi te akcije se že kažejo, vendar niso taki, kakor bi želeli.

K članku: Proizvodnja »Elektromehanike« v juliju



Pred dnevi sta se v tovarni elektronskih naprav poslovila dva najstarejša člana in sicer mojster kleparne Ivan Mohorčič (na sliki z najbližjimi sodelavci) in navijalka Dana Hribar. Oba odhajata v zaslužni pokoj. Žal posnetek iz navijalnice ni uspel, zato prosimo tovariše v TEN, naj nam oprostite ta spodrsrljaj (Foto: Marjan Kralj)

POMANJKANJE
DVOTARIFNIH
ŠTEVCEV TERJA
POVEČANO
PROIZVODNJO

Ze nekaj časa, še zlasti pa ob podražitvi električne energije, je občutiti zelo veliko povpraševanje po naših dvotarifnih števcih, bodisi eno ali trifaznih. Velikemu povpraševanju po števcih nadalje botruje tudi izredno porasla uporaba raznovrstnih električnih aparatov in naprav v gospodinjstvu. Vse to bi moralo dovolj odločno vplivati na našo proizvodnjo dvotarifnih števcov, vendar je žal položaj tak, da vse premalo dvotarifnih števcov prihaja na trg. Glede slabotnih in do kraja nerednih dobav števcov trgovski mreži postaja položaj vedno bolj kritičen, s prešibko proizvodnjo teh iskanih izdelkov pa dajemo trgovski mreži dovolj priložnosti za storniranje dobavnih pogodb, kakor tudi za njeno preusmeritev na uvožene števce.

To nam je nedvomno v veliko škodo in je zato več kot nujno, z vsemi razpoložljivimi sredstvi pospešiti proizvodnjo in domačemu trgu nuditi zadostne količine števcov. Prav isto velja tudi za stikalne ure, ki jih na trgu močno pogrešajo in prav zato v precejšnjih količinah to trgovska podjetja le-te že uvažajo.

Nedvomno so takšnemu stanju v določeni meri krive objektivne težave v proizvodnji, vsekakor pa bi bilo treba na to vprašanje gledati resneje in dosledno iskati bližnjico za povečano proizvodnjo, kar bo vsekakor tudi občuten delež k izpolnjevanju proizvodnega plana in rešitvi položaja, v kakršnem se ISKRA danes nahaja.

DS ZZA

V prejšnji številki smo zaključili vrsto sestavkov, ki govore o mnenju samoupravnih organov naših tovarn o reorganizaciji ZZA, oziroma priključitvi spremljevalnega razvoja tovarnam. Napovedovali smo sicer, da bomo ob zaključku te polemike objavili tudi obširno mnenje vodstva zavoda za avtomatizacijo o tem vprašanju. Te svoje napovedi pa žal ne moremo uresničiti, ker se nam je DS zavoda za avtomatizacijo odzval le s skromnim odgovorom, ki ga v celoti in brez komentarja objavljamo danes.

Delavski svet Zavoda meni, da »Polemika« o razvoju, ki jo je sprožil uredniški odbor v glasilu »Iskra« ni primeren način obravnavanja problema organiziranosti razvojne dejavnosti, zato nima namena nanjo odgovorjati v glasilu podjetja. Namesto tega je kolektiv Zavoda že v juliju začel razgovore s posameznimi tovarnami o ureditvi medsebojnih razmerij in o rešitvi obstoječih problemov. Poleg tega je sprejel tudi vrsto ukrepov za povenitev poslovanja, za povečanje produktivnosti dela, za boljše povezavo s proizvodnimi enotami ter za večjo zainteresiranost razvijalcev za poslovni uspeh v tovarnah. Menimo, da bomo s tem več dosegli kot s polemiziranjem o raznih mnenjih, ki niso vsa objektivna in strokovno utemeljena. Naše podrobnejše mnenje o organizaciji razvoja z navedbo ukrepov, ki smo jih že storili oziroma jih še nameravamo pa bomo sporočili neposredno posameznim delavskim svetom tovarn.

Predsednik DS ZZA: Jure Eržen

Kljub okrnjenim investicijam zanimanje za naše naprave za javljanje požara

Izvajanje gospodarske reforme in občutne restrikcije v investicijah proti pričakovanju niso negativno vplivale na povpraševanje po naših napravah za javljanje požara. Da je temu tako, je zlasti pripomoglo razumevanje oz. omogočanje kreditov s strani DOZ, ki jih leta pogosto daje investitorjem za nabavo naprav za javljanje požarov. Zavarovalnice so namreč zainteresirane, da v kar največji meri izključujejo v tovarnah in drugod možnosti za izbruh požara, zato po razpo-

ložljivih možnostih omogočajo nabavo teh, marsikje prepotrebnih naprav.

Zanimanje za te vrste naših izdelkov nenehno raste in je treba pričakovati, da bodo uspehi prodaje tako kot letos v prihodnjem letu še večji. Seveda pa tudi v tej panogi ne gre brez težav. Le-te so največje pri napravah z ionizacijskimi javljalci, ki nam jih dobavlja tovarna Cerberus. Tovrstnih javljalnikov že poldrugo leto ne dobimo, kar pri odjemalcih

vzbuja opravičeno negotovnost, saj jim naprave same brez teh javljalnikov nič ne pomenijo. Vprašanje naprav za javljanje požara oziroma ionizacijskih javljalnikov postaja zelo pereče, saj so bile njihove dobave brez javljalnikov sicer izvršene že lani in celo predlanskim in jih doslej kupci niso mogli uporabljati, zato bo vsekakor nujno treba določeno količino teh javljalnikov kar najprej uvoziti in s tem omogočiti delovanje teh pomembnih naprav.

sten pogoj pa je le dosledno izvrševanje plana, ki je v končni vrednosti opravljenega dela izpolnjen. Ker pa je dejanska teža v pomanjkanju materiala in sestavnih delov, v večini iz resnično najtežjih objektivnih pogojev, pa dejansko lahko smatramo ta pogoj kot zadosten.

Isti stavek poročila očita sodelavcem gospodarsko planske priprave proizvodnje ATN premajhno sodelovanje z ostalimi. Verjetno misli pri tem šef proizvodnega sektorja na sodelovanje PLANERJEV obrata ATN s TERMINARJI produkcije tovarne. Ta trditev v celoti po službeni dolžnosti in drugih ne drži. Planerjeva dolžnost je prvenstveno planiranje ter s tem v zvezi pravočasna priprava nalogov in dispozicij. Za reševanje kritičnih sestavnih delov vodi gospodarsko planski sektor ATN še takozvano »knjigo problematike«, ki zajema pozicije, ki jih terminarji produkcije niso uspešno pravočasno realizirali. Ali ne bi morda obrat ATN upravičeno lahko zahteval od terminarjev produkcije, naj oni sestavljajo problematiko sestavnih delov za določeno obdobje vnaprej, ki jih ne bodo mogli izdelati do želenega termina? Za ta opravila so jim nalogi in dispozicije na njihovih delovnih mizah vedno na razpolago. Običajno je aktivnost na strani tega, ki prodaja, pri tem mislim na produkcijo, in ne na strani kupca. V tem primeru pa to, žal, prav gotovo ni niti navada, niti slučaj.

Merda nam je slabo sodelovanje očitano tudi na relaciji z nabavnim oddelkom. Verjetno zato, ker nabavnemu oddelku posredujemo samo planske potrebe ter občasna poročila o kritičnih materialih; pri samem nabavljanju in urgencah pri dobaviteljih pa v splošnem ne sodelujemo, ker to pač ni naša primarna dolžnost. Resnično radi bi pomagali pri nabavi, posebno problematičnih materialov, vendar na široki fronti tega ne zmoremo. Očitno pa ima nabavni oddelk svoje objektivne težave, ki jih s še tako intenzivno našo pomočjo v današnji situaciji ne bi uspel dosledno rešiti.

S tem komentarjem na komentar, upam, da nisem nikjer izjavil, da ni bilo osebnih napak ali spodrsrljajev, za katere vsi lahko obžalujemo, da se nismo takoj in strogo sankcionirali.

Kolikor je imel šef proizvodnega sektorja pri pisanju svojega poročila konkretnije ugotovitve, je vsekakor škoda, da ni podrobneje analiziral splošne teže o slabem planiranju in sodelovanju. Gospodarsko planska priprava proizvodnje ATN

Ing. Feliks Tavčar



35 let dela, in to vestnega dela, bi lahko napisali v slovo mojstru knjigovoznice v »Elektromehaniki« Jožetu Jenku. On je še eden izmed tistih, baje jih je v tovarni še deset, ki so sodelovali v velikem tekstilnem štrajku bivše »Jugočeške«. »Cimveč uspeha vam želim, pa tudi naši »Iskri«, je dejal ob odhodu v pokoj. Sodelavci so mu ob slovesu poklonili lepa darila in mu v nekakšni ritmizirani prozi povedali tole: »Za nami dolga leta skupnega so dela. Odhajaš; čas beži! Srečno naj Jože v pokoj živiti!« Te iskrene in po domače povedane misli so bile odraz priljubljenosti sodelavca, sicer vodja delavnice, ki pa je s svojim odnosom in delom znal ustvariti pravo delovno in tovariško vzdušje skozi vsa službena leta

V »Elementih« prva znižanja stroškov

Ukrepi za zniževanje vseh vrst stroškov v našem podjetju terjajo od posameznih delovnih enot največje napore. To vodi k sanaciji stanja podjetja in na vsakem članu delovnega kolektiva je, ali bomo v teh naših prizadevanjih dosegli zaželene rezultate ali ne.

Ponekod so se te ukrepe lotili z vso potrebno resnostjo, ponekod pa, kakor bi še ne doumeli prav, da je napočil čas, ko moramo dosledno in neizprosno izkoristiti vse obstoječe notranje rezerve zato, da bomo prešli na boljše in gospodarnije poslovanje. — Vzporedno z ukrepi, ki jih prinaša naša gospodarska reforma, pa bodo tudi v teh enotah kaj kmalu spoznali, da pač ne gre drugače, kot začeti varčneje in preudarnejše gospodariti.

V naši tovarni elementov za elektriko so sprožili dokaj uspešno akcijo za zniževanje stroškov poslovanja. Čeprav le-ta še ne teče tako dolgo, že lahko opazimo nekatere vidne uspehe, ki delovni kolektiv nedvomno spodbujajo k nadaljnjemu boju za rentabilnejše poslovanje. V tem obdobju so najboljše rezultate dosegli v enotah »Zarnice« in »Keramistični kondenzatorji« - Žužemberk, nekaj manjše v enotah »Magnetni materiali« in »Keramika«, najmanj vidne pa v enoti »Upori« v Sentiernju.

Posebno vidno znižanje stroškov poslovanja pomeni skrčenje števila nadur, ki je na primer s prek 7000 nadur pred mesecem padlo na 1100 nadur, povsod pa si še nadalje prizadevajo, da bi kar največ svojih nalog opravili v rednem delovnem času.

Dosedanji rezultati akcije za zniževanje stroškov poslovanja v celoti morda še niso takšni, kakršne si kolektiv te naše tovarne želi, vendar kažejo, da se pomena te akcije dobro zavedajo in da njihovi samoupravni organi dobro bdijo nad tem, da bi bili v prihodnje ti rezultati še občutnejši. V ta namen je upravni odbor tovarne na svoji seji 17. avgusta sprejel vrsto sklepov in jih predlagal delavskemu svetu, mimo tistih, ki so bili sprejeti že v začetku same akcije. Tako upravni odbor ponovno predlaga temeljito analizo obstoječih osnovnih sredstev in ugotovitev, koliko je takšnih, ki bi jih lahko odprodali. — Nadalje je treba nujno doseči zmanjšanje izmeta pri posameznih izdelkih, določiti realne normative stroškov za (Nadaljev. na 6. strani)

Pogled k sosеду

Kot kaže, smo se iz preteklih let navadili, da smo ob podražitvah kruha, elektrike, i. p. dobili zato potrebno nadomestilo v dinarjih, čeprav lahko rečemo, da tisti, ki je imel večjo družino zaradi tega ni bil na boljšem, vsekakor pa nekoliko na slabšem. Vsak, ki je »planiranje« družine spustil iz rok, je plačeval »svobodno« rast s svojim denarjem in kot kaže, bo tako tudi v bodoče.

Nova gospodarska reforma pa je z navedenimi nadomestili kratkoma pomela! Nikjer niso zadostili! To je zdaj stvar delovnih organizacij. Zvezni organi skoraj dnevno ukrepajo, da se ne bi izjalovili smotri in cilji gospodarske reforme — ker, kakor poročajo časopisi, nekateri hočejo vse to izbrati v špekulantske namene, saj so nekatere cene poskočile, da se človek sprašuje, če smo še vsi normalni. Kot vse kaže, se tudi takim pojavom strižejo peruti, in prav je tako!

Kako bodo naši kolektivi nadomestili svojim članom življenjske stroške, ki so se povečali? Ta vprašanja so bila v ospredju razprav v delovnih organizacijah v mesecu juliju. Ugotovitve so različne, pa tudi zanimive so hkrati. Če vzamemo v poštev naše podjetje, lahko rečemo, da kolikor kolektivov, toliko je načinov. Čeprav je bilo rečeno, naj se osebni dohodki v zvezi s spremembami, ki jih bo prinesla gospodarska reforma, povečajo v povprečju za 22%, so se po naših tovarnah in službah odločili različno. Nikjer niso zadostili! To je zdaj stvar delovnih organizacij. Zvezni organi skoraj dnevno ukrepajo, da se ne bi izjalovili smotri in cilji gospodarske reforme — ker, kakor poročajo časopisi, nekateri hočejo vse to izbrati v špekulantske namene, saj so nekatere cene poskočile, da se človek sprašuje, če smo še vsi normalni. Kot vse kaže, se tudi takim pojavom strižejo peruti, in prav je tako!

Ker bralce prav gotovo zanima (in ker smo hkrati vsi s povprečjem oz. malce nevoščljivi drug drugemu), pa potegnimo črto in pogledimo čez plot, kako »smo« si delili »plačo« in akontacijo na OD za mesec julij, ki je v odstotkih razvidna iz naslednje tabele:

Tovarna	Osnovna plača v %	Povečanje OD v obliki akontacije za julij v %
Elektromehanika	88,0	12,8
Avtomatika	95,0	10,0
Avtoidelki	93,0	7,200 din
Aparati	80,0	15,0
Elektromotorji	100,0	11,4
Instrumenti	100,0	13,0
Naprave	95,0	10,0
Elementi	100,0	15,0
Kondenzatorji	90,0	13,0
Elektronika	80,0	12,0
Polprevodniki	100,0	—
Usmerniki	100,0	15,0
RA-sprejemniki	80,0	3,500 din
ZZA	100,0	10,23
PSO	90,0	15,0
Uprava	90,0	13,0

Tako! Če po tej tabeli so-deč rečemo, da je dobil vsak po svojem delu oz. zaslugah, bi to parolo zmaličili do obisti, kar pa ne bi bilo prav. To je doba preizkušenej in preverjanja in ne nazadnje tudi sistemov. Če smo eno podjetje, tedaj je le nekoliko čudno tole: večina se je zedinila za izplačevanje akontacije OD po odstotkih na

posamezne »plače«, le Semič in Nova Gorica sta izplačevala vsem enako: Semič din 3.500 na osebo, Nova Gorica pa 7.200 din in to kljub priporočilom »z vrha dol« tako v jugoslovanskem merilu kot tudi v merilu našega podjetja. Pa naj še kdo reče, da nimamo v podjetju »demokracije«.

-an

K osnutku pravilnika o pripravniški dobi v podjetju Iskra

Dosedanja praksa je bila, da so absolventi tehniških in drugih višjih in visokih šol opravljali formalno pripravniško dobo v podjetju, ki je bila predvsem v tem, da so imeli za nekaj % nižji OD za gotovo dobo, dejansko pa so bili takoj razporejeni na delovno mesto.

S tem osnutkom Pravidnika predvidevamo, da bi se vsak absolvent moral najprej spoznati s celotnim podjetjem, njegovo organizacijo, vlogo samoupravnih organov, nalogami, pravicami in dolž-

nostmi enot v sestavi podjetja ter informativno tudi z vlogo posameznih služb oddelkov itd. Nato pa bi šel iz oddelka v oddelke in se tam prek nalog, ki bi jih dobival, seznanjal s posameznimi oddelki. Za tako vodeno pripravniško dobo predvideva pravilnik eno leto, posamezni okvirni programi pa čas, ki bi ga prebil v posameznih oddelkih. Po končani pripravniški dobi bi pripravnik opravil tudi izpit iz splošnega dela, ki bi zajemal organizacijo podjetja in enote, oz. iz splošnega dela programa,

za strokovni del pa bi strokovno obdelal določeni problem iz svoje stroke.

Sestavni del pravilnika so tudi okvirni programi, ki se delijo v dva dela. Splošni del bi bil za vse pripravnike enak in bi ga poslušali na seminarju, ki bi ga v ta namen organizirali dvakrat letno, strokovni del programa pa bi opravljal v posameznih oddelkih. Program določa samo okvirne teme, ki jih mora pripravnik v posameznem oddelku spoznati, dočim bo podrobni program, oz. svoje dnevne zadolžitve dobival v oddelku, kjer bo delal. V principu smatramo, da mora biti delo pripravnika koristno za enoto kot za pripravnik, saj bo lahko pomagal reševati posamezne manjše probleme, za katere dostikrat

redno zaposleni zaradi preobremenitve niti ne najdejo časa.

Vsak pripravnik bo tudi vodil dnevnik, v katerega bo zapisoval delo, ki ga je opravil predloge. Dnevnik bo redno pregledoval njegov neposredni voditelj.

Osnutek pravilnika obravnava tudi status pripravnika v enoti, njegove osebne dohodke in način nagrajevanja ter določa odgovorne za normalni potek pripravniške dobe.

Osnutek pravilnika je bil dan v obravnavo vsem enotam podjetja, v roku pa so dale pripombe samo naslednje enote: »Avtomatika«, »Aparati« in Šolski center. Pripombe nimaio kakšnih no-

sebnih predlogov, razen to, da smatrajo Aparati in ŠC, da je pripravniška doba predolga. ŠC predlaga zato 6 mesecev, Aparati pa od 6-9 mesecev.

V materialu, ki je služil za pripravo gradiva, je bil tudi program pripravniške dobe, čas trajanja v francoski elektro industriji, ki je 2 leti. Tudi stari zakon o delovnih razmerjih je predvideval minimalno dobo 1 leto. Material Zveze inženirjev in tehnikov strojne stroke Jugoslavije prav tako predlaga 2 leti, mi pa smo se odločili za 1 leto zato, ker nam sedanji pogoji ne dovoljujejo 2-letne pripravniške dobe, kolikor pa bi bila pripravniška doba krajša od 1 leta, pa nastane vprašanje, če se da še koristno in kvalitetno izvesti.

Naloge in delo PSO

V prejšnjih številkih »ISKRE« smo čitali precej mnenj vodstev naših tovarn o umestnosti prenosa aplikativnega razvoja iz ZZA v tovarne. Kakor je to vprašanje pogosto na dnevnem redu raznih razprav, se zlasti v zadnjem času pogostokrat razpravlja tudi o prevetnem obsegu in stroških Prodajno servisne organizacije. S tem sestavkom, ki ga je na našo prošnjo napisal tovariš Ivo Vreček, pomočnik direktorja PSO, pa bi radi delovni kolektiv podjetja podrobneje seznanili s strukturo, dejavnostmi in rezultati prodajno servisne organizacije, s tem pa hkrati dokazali pomembnost te organizacije v okviru podjetja.

Pri izvajanju načrta za pomenitev poslovanja in za dvig produktivnosti dela v okviru podjetja imajo tudi enote Skupnih služb obsežne in odgovorne naloge. Obseg potrošnje in dela naj omejijo na nivo možnosti, ki so v danem trenutku take, kolikor je podjetje sposobno odvajati sredstev v te namene. S sredstvi je torej pogojena njihova organizacija in s tem obseg njihovih funkcij in delovni program.

Prav je, da v takem trenutku ločimo koristno od nujno potrebnega, ker nam v podjetju še marskaj manjka, kar bi bilo koristno, po drugi strani pa nas prilike silijo, da ugotovljamo, da imamo še marsikaj, kar ni nujno potrebno. V mislih imamo obseg posameznih služb ter s stališča makro- kot tudi mikroorganizacije v okviru teh samoupravnih enot. Znižanje stroškov ali boljše rečeno manjša obremenitev dohodka posameznih tovarn na ta račun ne sme zmanjšati kvalitete dela, ki ga »Skupne službe« opravljajo za tovarne in za podjetje. Pogoji za to pa so v večji strokovnosti in intenzivnosti dela ter v boljši organizaciji in tehnologiji.

Za pravilno in objektivno ocenjevanje posameznih enot skupnih služb moramo poznati njihove naloge, kakor tudi njihova prizadevanja in uspehe. Za PSO so v statutu definirane kot glavne naslednje naloge:

Proučevanje in analiziranje tržišča ter ugotavljanje tržnih potreb, oblikovanje poslovne politike, sklepanje pogodb o prodaji izdelkov na domačem tržišču, prodaja izdelkov v industrijskih prodajalnah, količinski in kvalitativni prevzem in odprema izdelkov, servisiranje in prodaja rezervnih delov, projektiranje in montaža kompletnih naprav in objektov. Z ukinitvijo komercialnega sektorja sta bili v letu 1965 priključeni še propagandna služba in izvoz.

Prodajno servisna organizacija ima v svojem sestavu nakazane službe in dejavnosti z naslednjim številom redno zaposlenih (31. 7. 1965):

Veleprodaja:
Na domačem tržišču 225, izvoz 46, maloprodaja 46, servis (servis. delavnice in prodaja rezervnih delov) 316, montaža 139, biro za avtomatizacijo železnic 45, propagandna služba 32, skupne službe 147; skupaj 996.

Tovarne pokrivajo stroške in osebne odhodke za naslednje enote:

Veleprodaja (domači trg):
Prodajni oddelki-branže s sedežem v Ljubljani 76 zaposlenih, prodajno tehnični oddelki v filialah 52, skladišča in odprema 68, prevzemna kontrola 15, faktorni oddelki

Statistika torej kaže, da tovarne pokrivajo Prodajno servisni organizaciji OD za 450 ljudi.

Enote, ki ustvarjajo svoj dohodek same, so naslednje:

Maloprodaja 46 zaposlenih.

Servis:
prodaja rezervnih delov, odprema, skladišča in uprava 46 zaposlenih, oddelek pogodbenih delavnic 5, tehnični oddelek 11, servisna delavnica Ljubljana 135, servisna delavnica Zagreb 32, servisna delavnica Beograd 31, servisna delavnica Skopje 13, servisna delavnica Sarajevo 13, servisna delavnica Rijeka 11, servisna delavnica Split 6, servisna delavnica Maribor 9, servisna delavnica Kranj 4; skupaj 316 zaposlenih.

Montaža 139 zaposlenih.
Biro za avtomatizacijo železnic 45 zaposlenih.

V enotah, ki same ustvarjajo dohodek imajo, kot je razvidno, zaposlenih 546 ljudi ali prek 54% vseh zaposlenih v PSO.

Iz naslednjih primerjalnih tabel je razviden razvoj dejavnosti in služb, ki so bile v PSO od njene ustanovitve dalje.

Gibanje prodaje izdelkov, rezervnih delov in servisnih ter montažnih uslug (Indeks — leta 1962 = 100)

Leto	Veleprodaja domači trg	Servis		Montaža	IP
		prod. rez. delov	delavn.		
1962	100	100	100	100	100
1963	148	224	136	142	122
1964	211	310	196	144	189
1965 (pl.)	268	364	214	166	264

Gibanje zaposlenosti (Indeks leta 1962 = 100)

Leto	Veleprodaja Skup. službe (brez izvoza in propag.)	Servis		Montaža	IP
		prod. rez. delov	delavn.		
1962	100	100	100	100	100
1963	109	139	127	95	126
1964	106	184	159	109	148
1965 (pl.)	121	201	164	108	192

Prodaja na domačem trgu se je, kot je razvidno od leta 1962 do leta 1964, povečala za 111%, v letu 1965 pa naj bi se po planu povečala za 168%. Zaposlenost se v istem razdobju povečuje za 6% oziroma po planu za leto 1965 za 21%.

Povečanje števila zaposlenih v letu 1965 gre predvsem na račun ponovnega prenosa saldakonta in blagovnega knjigovodstva v PSO. Sorazmerno visoko povečanje števila zaposlenih v enoti prodaje rezervnih delov je posledica formiranja nekaterih služb v servisnem sektorju (pogodbene delavnice, tehnične službe in služba kvalitete). Podoben je primer v industrijskih prodajalnah. Povečanje prodajnih prostorov (Ljubljana, Zagreb) razširitev asortimana in specializacija prodajnega kadra ima za posledico naraščanje števila zaposlenih.

Gibanje režijskih stroškov v fakturirani realizaciji oziroma v celotnem dohodku (v %)

Leto	Veleprodaja in propag.		Servis		Ind. prod.
	Skup. službe prod. rez. d.	Skup. službe prod. rez. d. (brez izvoza in uprava)	delavn.	Montaža	
1962	1,47	7,23	24,63	17,19	1,33
1963	1,63	3,60	29,42	29,10	2,13
1964	1,32	5,17	23,39	17,47	1,80
1965 (pl.)	1,26	4,63	21,48	15,85	2,42

(Dalje na 6. strani)



V zaslužni pokoj je odšla tov. Pavla Kočevar iz kranjske tovarne. Sodelavci iz vratarске službe so ji ob slovesu poklonili praktična darila in ji zaželeli še dosti zdravih in zadovoljnih let

Praksa vodenja

Peter Drucker v svoji knjigi »Praksa vodenja«, ko govori o duhu neke organizacije (podjetja, tovarne), pravi: »Bistveno je to, kaj nekdo more napraviti — in ne tisto, kar ne more!«

»Pogoj za visoko delovno moralo organizacije je v tem, da vsakemu posamezniku daje možnost, da se uveljavlja!«

»Nič ne more hitreje porušiti delovne morale neke organizacije, kot če aktivno kažemo na slabosti, namesto na prednosti, na pomanjkljivosti namesto na sposobnosti njenih članov. Žarišče naših interesov mora biti vedno pozitivna stran.«

To so tri zelo pomembne misli, ki so se temu znanemu amerišskemu gospodarstveniku in organizatorju porodile iz dolgoletne prakse proučevanja uspehov in neuspehov tudi največjih ameriških podjetij.

Mislím, da bi bilo treba v tej zvezi tudi v naši Iskri marsikaj spremeniti v odnosih med ljudmi, in to v prvi vrsti med podrejenimi in predpostavljenimi oz. prav obratno.

Marsikje pri nas se namreč smatra, da mora predstojnik stalno in budno kontrolirati delo svojih podrejenih (tudi za več stopnic navzdol) in jih držati v večnem strahu, v stalni napetosti in občutku krivde, da ni vse opravljeno tako kot bi bilo treba. Uspeh takega vodenja je v povprečnih učinkih podrejenih, ki se ne trudijo dovolj, ker pri delu niso prav zaradi tega sproščeni in samostojni, delovni elan pa obstaja v tem, da delajo tako, kot zahteva predstojnik, ne pa tako, kot zahteva morda narava posla ali interes podjetja.

Ameriški gospodarstvenik Peter Drucker smatra, da je edino pravilno tako vodenje, kjer je predstojnik svetovalec svojim podrejenim. On mora svoje ljudi vzpodbujati, da delo opravijo hitro in najboljšo. S svojim zgledom mora zgraditi delovni duh oddelka, službe, delovne enote itd. Njegovo delo in odločitve morajo kazati koristnost za podjetje pred lastno koristjo. Merilo uspeha, napredka in ne nazadnje osebnih dohodkov naj bo izključno uspešno opravljeno delo, torej učinek, ki ga mora v prvi vrsti oceniti prvi predstojnik, zato mora biti leta o delu in vsebini dela svojih podrejenih stalno in sistematično sodelovati pri reševanju delovnih nalog.

In še nekaj o osebni kritiki: Kritika dela nekoga mora biti vedno jasna in poštena in seveda objektivna. Če je taka, je vsekakor tudi pozitivna, ki hvali in graja, vendar vedno gradi in vzpodbuja k delu. Nikdar pa kritika ne sme rušiti in demoralizirati delavca in mu jemati veselje do dela. To je kritika navzdol, možna pa je tudi kritika v obratni smeri, ki nam jo omogoča prav naš sistem samoupravljanja, ko se iz dneva v dan bolj zaostrojuje vprašanje ustrezne organizacije vodenja v podjetju, pravilne poslovne politike, kadrovske politike in ne nazadnje tudi politike osebnih dohodkov. I. S.

ZAHVALA

Ob tragični izgubi mojega moža

IVANA MOHARJA

se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem ter sindikalni podružnici »ISKRE« Pržan za poklonjene vence, za izraze sočustvovanja, za vso pomoč in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Zena Ančka s sinom

Notranja finančno-ekonomska reforma Naloge in delo PSO

(Nadaljevanje s 1. strani) ob ustanovitvi »Iskre« ekonomske napak postavljen proizvodni koncept z nezadostnimi osnovnimi sredstvi. — Lanska vrednost letnih s pol milijona dinarjev na zaposlenega najbolj zgovorno kaže ekonomsko proizvodni potencial podjetja.

Prav zaradi tega je bila »Iskra« prisiljena vedno češče jemati drage kratkoročne in premostitvene bančne kredite. Ko je pred meseci domača usahnul še ta vir, se je podjetje znašlo pred najtežjim problemom v svoji zgodovini in edinim možnim izhodom — notranji sanaciji v okviru aktiviranja lastnih sredstev in od katere je v prihodnje nasploh odvisen njegov obstoj. Iluzija silne proizvodne moči in možnosti je v spremenjeni okoliščini in pod vedno večjim vplivom tržnih nezakonitosti na poslovanje podjetja dobila skromnejšo podobo in ožji, toda realen okvir, na čigar temelju bo slonel predvideni rebalans še letošnjega plana in vsi načrti v prihodnje.

Hkrati z omenjenimi težavami obratnih sredstev sovpada tudi problematika razširjene reprodukcije z započeti a ne dokončanimi deli rekonstrukcij tovarn in obratov. Glede na dejstvo, da ima »Iskra« od vseh podjetij elektroindustrije v državi najbolj izrabljena delovna sredstva in dislocirano proizvodnjo ter poslovanje v najemniških, večji del neustreznih prostorih, za katere plačuje skupno nad pol milijarde dinarjev letne najemnine, so bili vidiki razširjene reprodukcije ob vzporedni specializaciji in modernizaciji tehnologije nujen imperativ. — Elaborat z rekonstrukcijami in novogradnjo šišenskega industrijskega bazena v skupni vrednosti del približno 18 milijard dinarjev, so odobrili in podprli vsi odgovorni forumi.

Lanskoletna prekinitev investicijskih del in letošnji primanjkljaj finančnih sredstev, ki so bila sicer z bančnimi pogodbami zagotovljena a ne dosegljiva, so ustvarila izredno zaskrbljujoč položaj, saj je bila uvozna oprema že vsa naročena in po večini dobavljena ter delno leži v carinskem skladišču, tovarniški objekti pa so vsi vsaj 80% dograjeni. Proizvodnja sploh še ni stekla, anuiteta pa neusmiljeno trkajo na vrata in bodo naslednje leto ustvarila resen problem pri odplačevanju. Tako je imela »Iskra« ob koncu julija na računu investicijskih del 1.700 milijonov dinarjev neporavnanih obveznosti. Samo za ležarino je podjetje dolžno carinskemu skladišču nad 20 milijonov dinarjev, za carino pripeljanih strojev pa še nadaljnjih 165 milijonov dinarjev. Seveda je kritični finančni položaj, v katerega je zašlo podjetje, terjal, da stanje temeljito proučimo in najdemo rešitev za njegovo sanacijo.

če hočemo, da bo podjetje še naprej obstajalo in opravljalo tisto funkcijo, ki mu jo je družba namenila.

Rešitvi za to sta samo dve: da podjetje samo sanira svoj položaj z ustreznimi notranjimi ukrepi ali pa, da dobi zunanjo pomoč v obliki kreditov. Obveljala ni ena rešitev, marveč obe hkrati.

Ob dejanskem prikazu finančnega stanja podjetja in njegovih neugodnih posledicah so družbeni organi in kreditne organizacije razumele kritični položaj podjetja in bodo pripravljene pomagati podjetju, vendar le delno in z določenimi pogoji. — Eden od teh terja, da tudi

naše podjetje samo prevzame konkretne ukrepe za sanacijo. Naš delež naj bi zajemal mobilizacijo znatnih skritih rezerv, odmrzovanje obratnih sredstev, ki tiče v prekomernih zalogah surovin, polizdelkov in gotovih izdelkov ter terjatev kupcev. Nadaljnji pogoj terja nižje poslovne in režijske stroške z močnejšim aktiviranjem delovne sile in sistematičnim ukinjanjem neproduktivnih delovnih mest ter splošnim varčevanjem, s čimer bi ustvarili večji dohodek oziroma večji ostanek čistega dohodka.

(Nadaljevanje prihodnjič.)
Marjan Kralj

Kdo naj plača garancijske stroške?

(Nadaljevanje s 1. strani) denzatorji itd.) — 15,95% od skupnega števila ugotovljenih napak.

3. Napake na polizdelkih (gumbi, zvočniki, MT, okraški, skale, feritna jedra, gramofoni itd.) — 31,80% od skupnega števila ugotovljenih napak; glavni proizvajalec »Avtomatika« Pržan.

4. Lastne napake v Sežani (slaba montaža, mrzli stiki, potresi, transformatorji, slaba občutljivost itd.) — 32,20% od skupnega števila ugotovljenih napak.

Kaj torej ti podatki pomenijo? Da je kolektiv tovarne RA v Sežani na račun slabe kvalitete proizvodov svojih kooperantov lani iz svojih sredstev plačal za garancijska popravila 52 milijonov dinarjev preveč! — in sicer na račun zunanjih dobaviteljev 12 milijonov, na račun naštetih naših tovarn, pa 40 milijonov dinarjev.

Zahteve Tovarne RA, da naj vsak povzročitelj napake

nosi tudi stroške popravila, je torej popolnoma umestna in pravična. To so uvideli organi upravljanja ter naročili organizacijski službi, da ta primer prouči in predlaga ustrezno rešitev.

Org. služba uprave podjetja je že izdelala predlog organizacijskega predpisa in ga razposlala vsem kolektivom podjetja v proučitev in dopolnitev. Rok za pripombe je 15. september 1965. Nekaj važnejših določb pa posredujemo našim bralcem v premislek in razpravo:

1. Vse stroške garancijskih popravil si delijo vsi povzročitelji napak v odnosu na skupno število napak.

2. To določilo naj bi veljalo že za obstoječe poslovno leto.

3. V vseh sporih pri porivanju stroškov garancijskih popravil odloča UO podjetja.

Igor Slavec

K osnutku pravilnika o izobraževanju delavcev v Iskri

Delavci podjetja Iskra kažejo vedno večji interes do izpopolnjevanja svojega znanja, ki ga pridobivajo v raznih tečajih in seminarjih ali pa v rednih šolah oz. šolah za odrasle. Zato se delavci obračajo na samoupravne organe enot za finančno pomoč pri študiju in študijske dopuste. Posamezne enote pa imajo različne kriterije pri odobravanju ugodnosti tako glede povrnitve stroškov v zvezi z izobraževanjem kot tudi glede dopustov. Da bi vsi delavci podjetja Iskra, ki se izobražujejo in je njihovo izobraževanje v interesu enote oz. podjetja, imeli enake možnosti in pogoje, je UO podjetja naročil kadrovske službi, da pripravi osnutek pravilnika o izobraževanju že zaposlenih delavcev.

Osnutek pravilnika obravnava splošna stališča do izobraževanja delavcev, kjer je posebej poudarjeno, da podjetje omogoča izobraževanje samo tistim delavcem, ki je njihovo izobraževanje v interesu enote oz. podjetja. Tisti delavci, ki pa z dodatnim izobraževanjem ne upoštevajo tudi interesa enote oz. podjetja, pa jim enota za tako

(Nadaljevanje s 5. strani)

Stroški veleprodaja in skupnih služb imajo od leta 1963 dalje vidno tendenco padanja. Naraščanje mase je posledica skokovitega naraščanja blagovne proizvodnje in dviganja cen režijske po- trošnje in uslug. Iz tega lahko sklepamo, da so stroški v

glavnem fiksnega oziroma relativno fiksnega značaja. Podobno situacijo lahko ugotovljamo pri prodaji rezervnih delov in pri industrijskih prodajalnah. Kontinuirano tendenco padanja stroškov prkinjajo prehodi k povečanim kapacitetam in formiranju novih služb oziroma njihove krepitve.

Gibanje mase OD v fakturirani realizaciji in v celotnem dohodku (v %)

Veleprodaja Skup. službe (brez izvoza in propaga)	prod. rez. delov in uprave	delavn.	Montaža	Ind. prod.	
1962	1,55	5,52	33,66	32,58	2,32
1963	1,41	4,74	37,26	27,48	2,20
1964	1,22	5,09	39,59	36,88	2,43
1965 (pl.)	1,21	5,97	43,85	36,95	2,68

Razen naraščanja števila zaposlenih vplivajo na te odnose še povprečni osebni dohodki na 1 zaposlenega, ki so v zadnjih letih naraščali v skladu z višjimi življenjskimi stroški in boljša kvalifikacijska struktura.

Iz tega sledi nadalje, da prodajni stroški za tovarne znašajo v blagovnem prometu (po prodajnih cenah) povprečno

v letu 1962	3.02 %
v letu 1963	3.04 %
v letu 1965	2.47 %
v letu 1964	2.54 %

Pri tem pa niso všteti stroški za koriščen obratna in osnovna sredstva, všteti ni ustrezni del dohodka za formiranje skladov ter pripadajoči družbeni prispevki, ki so obvezno sestavni del plana in elementi delitve celotnega dohodka vsake dohodkovne enote.

Kot vidimo so stroški in OD v relativnem smislu in upadanju, kar je med ostalim tudi rezultat boljše organizacije dela v PSO in večjega sodelovanja proizvodnje glede njenega hitrejšega prilagajanja zahtevam trga. Ne glede na to pa so v sedanjih pogojih poslovanja podjetja ukrepi uprave podjetja in kolegija ter sklepi organov delavskega upravljanja glede nadaljnega znižanja stroškov in povečanja produktivnosti dela več kot potrebni in morajo kolektivi k realizaciji teh pristopiti z največjo resnostjo in realizacija ukrepov ne more biti izvedljiva na račun rezerv iz predlaganega plana temveč nujno terja, da se odpovemo vsemu, ki ni nujno potrebno, da zmanjšamo obseg poslovanja in možnostim prilagodimo organizacijo tako, da bomo naloge v stanju opravljati intenzivne in bolj kvalitetno. Največji rezultat gled tega se lahko doseže znotraj posameznih enot; pomemben delež zlasti za večjo zainteresiranost kolektivov pa mora podjetje še nadalje iskati v

konceptu organizacije podjetja kot celote.

Ukrepi, ki jih je v zvezi s tem podvzel kolektiv PSO so: — stroške propagandne dejavnosti smo v planu za leto 1965 znižali skupno za 155.500.000;

— stroške servisa, montaže in maloprodaje smo v planu za leto 1965 znižali za 12.362.000;

— predračun stroškov veleprodaje in skupnih služb za leto 1965 je znižan za 88.776.000;

Pospešeno znižanje zaposlenih se izvaja po načrtu in kriterijih, ki jih je sprejel DS PSO na svojem zasedanju 17. 6 in 18. 7. Upoštevanju pri tem stanje zaposlenih na dan 1. 5. je ta načrt naslednji:

Stanje 1. 5. 1965	1.023
zmanjšano do 1. 8. 1965	51
odpovedi, sporazumni izstopi v teku	61
predvideno za nadaljnje znižanje	15
	127

Up. ur.: Ker je prav gotovo največji delež bremen za sanacijo podjetja na ramenih PSO, bomo prihodnjič objavili rezultat izvajanja sanacijskih ukrepov v mesecih juliju in avgustu, ter nadaljnje naloge PSO v septembru.

V »ELEMENTIH« PRVA ZNIŽANJA STROŠKOV

(Nadaljevanje s 4. strani) režijske službe, urediti vprašanje zajemanja materialnih stroškov, kajti neurejenost na tem področju lahko povzroča določene težave in dodatne stroške. V delovnih enotah naj za to posebej določene osebe tekoče spremljajo poslovanje in sproti poročajo o uspehih zniževanja poslovnih stroškov.

Skratka — kolektiv tovarne elementov za elektronično je začel resno in pričakovati je, da bo v teh svojih prizadevanjih ostal dosleden in tako dosegel zaželeni cilj.

Izvilleki iz sklepow samoupravnihi organov

Sklepi 15. seje UO podjetja Iskra (20. 8. 1965)

● UO sprejema poročilo generalnega direktorja podjetja za mesec julij 1965, ter soglaša s sledočimi ukrepi:

— z vso ostrino doseči predvideno znižanje zalog in terjatev po enotah, v postavljenih terminih in po načrtu; — proizvodni plan za leto 1966 je nujno potrebno odvijati na razpoložljivih lastnih obratnih sredstvih.

Finančni del predloženega poročila generalnega direktorja je treba posredovati vsem samoupravnim organom tovarn, da ga obravnavajo na sejah svojih DS.

V prihodnjih mesecih je treba poleg ostalih poročil predlagati v obravnavo tudi mesečno poročilo ZZA.

● UO se strinja s predlogom nabavne organizacije za razdelitev deviznih sredstev za II. polletje 1965 po 2. varianti s tem, da se tovarni »Avtomatika« prvotna kvota poviša sorazmerno pa se znižajo kvote ostalim enotam.

UO se strinja s predlogom nabavne organizacije, da se izvede preporazdelitev deviznih dolgov za leto 1964 po poslovnih enotah tako, kot je predvideno v tabeli II predloga nabavne organizacije.

● UO podjetja sprejema rebalans plana proizvodnje za leto 1965 v predloženi obliki v višini 55.623.948.000 in ga bo predložil DS v potrditev.

● UO sprejema na znanje obrazložitev tovarne Elektromehanike in Proizvodnega sektorja podjetja o problematiki številčnika ATA.

SKLEPI 16. redne seje UO podjetja Iskra Kranj (27. 8. 1965)

Pri obravnavanju polletnega periodičnega obračuna podjetja in predlogov komisije za gospodarstvo k temu obračunu so bili sprejeti naslednji sklepi:

1. OSNOVNI POSLOVNI REZULTATI: UO nima pripomb;
2. FIZIČNI OBESEK PROIZVODNJE: UO nima pripomb;
3. ZAPOSLENOST: UO nima pripomb;
4. IZKORISČANJE DELOVNEGA ČASA:

UO ugotavlja, da posamezne tovarne in enote skupnih služb ne obračunavajo podaljšani delovni čas tako, kot je predvideno s temeljnimi zakonom o uvedbi 42-urnega delovnega tedna (člen 10, 2. odstavek). Tovarne namreč obračunavajo kot podaljšani delovni čas tudi čas med 42. in 48. uro dela v tednu.

UO opozarja vse tovarne, da se smatra za podaljšani delovni čas (nadure) le tisto delo, ki presega 48 ur na teden, vse dotlej, dokler ni dokončno uveljavljen 42-urni teden.

UO naroča skupnim službam, da pri izračunu razpoložljivega delovnega časa letnega zmanjšajo za tisti delovni čas, ki ni učinkovit zaradi uvedbe skrajšanega delovnega časa.

5. OSEBNI DOHODEK:

UO ugotavlja, da obračun osebnih dohodkov kaže, da realizacija ni v skladu s plansko predvidenimi razmerji. Zato naj vsaka tovarna posebej v okviru razpoložljive mase OD in v skladu s proizvodnjo določa svoje OD v okviru meril gospodarskega plana.

UO naroča strokovnim službam, da za gospodarski plan za leto 1966 vzamejo v pretres zaključke, ki jih je dala gospodarska komisija. Preveriti je treba, če so merila v gospodarskem planu v nasprotju s pravilniki o delitvi OD.

6. BLAGOVNI PROMET:

UO smatra, da je treba realizirati sklep prejšnjega UO glede rabatnih stopenj oziroma rabatne politike. Rok — 30. 9. 1965.

7. IZVOZ:

UO ugotavlja, da je izvoz sicer relativno dober, vendar je regionalna usmeritev slaba.

8. UVOZ: UO nima pripomb.

9. MONTAŽA, SERVIS, INDUSTRIJSKE PRODAJALNE BAZ: UO nima pripomb;

10. STROŠKI SKUPNIH SLUŽB: UO nima pripomb;

11. OBRATNA SREDSTVA:

UO na podatke v periodičnem obračunu nima pripomb, problem obratnih sredstev pa bo obravnavan posebej pod 2. točko dnevnega reda.

12. REALIZACIJA: UO nima pripomb.

13. PERIODIČNI OBRACUN TOVARN: UO nima pripomb.

14. PERIODIČNI OBRACUN PODJETJA:

UO smatra, da bi bilo treba v rebalansu gospodarskega plana za leto 1965 predvideti ključ za razdelitev izrednih izdatkov, zato naj finančni sektor izdela zadevni predlog, ki naj ga prek gospodarske komisije predloži upravnemu odboru.

15. ZAKLJUČKI:

UO sprejema zaključke po predlogu finančnega sektorja podjetja, ki jih je sprejela tudi gospodarska komisija.

UO bo periodični obračun podjetja predložil delavskemu svetu podjetja v potrditev.

UO sprejema na znanje polletni periodični obračun ZZA v predloženi obliki in ga bo posredoval delavskemu svetu podjetja.

UO sprejema na znanje polletni periodični obračun Solskega centra v predloženi obliki.

UO priporoča Solskemu centru, da usmeri vse svoje sile v ekonomsko gospodarjenje, ker kljub temu, da so sredstva znižana, lahko pričakuje še nadaljnje znižanje glede na rebalans plana proizvodnje, ki bo povzročil tudi znižanje mase za OD in s tem avtomatično znižanje sredstev za izobraževanje.

UO je obravnaval poročilo o prvih rezultatih sanacijskih ukrepov, vendar je razpravo o tem prekinil ter bo obravnaval samo to točko na izredni seji v četrtek, dne 2. 9. 1965 ob 15. uri popoldne v Ljubljani, Dalmatinova 2.

V smislu določil 142. člena temeljnega zakona o podjetjih in člena 84/11 statuta podjetja UO predlaga delavskemu svetu imenovanje kadrovske in disciplinske komisije v podjetju v ustanovitvi »Mikron« Frilep v naslednjem sestavu:

— KADROVSKA KOMISIJA: Sotir Djodjinski, Stevan Kostoski, Dragan Jovanoski, Bo-

ris Dimeski in Milka Vukelič; — DISCIPLINSKA KOMISIJA: Milan Cutanoski, Ljuben Pavloski, Vangel Rančanov, Vera Novoski in Metodija Slavoski.

SKLEPI

20. izredne seje UO Elektromehanike (27. 8. 1965)

Na predlog splošnega sektorja odobrava upravni odbor, da se seminarja s področja varnosti udeleži 85 vodilnih oseb iz tovarne, in sicer: DE produkcija 19, DE umelne mase 2, DE MRS 2, DE montaža števecv 8, DE kinoakustike 4, DE kontaktor 6, DE mehanizmov 4, DE orodjarna 11, DE vzdrževanje 13, DE prevozní oddelek 2, DE tehnična priprava dela 2, DE ATN 11 in DE STK 1.

Udeležba na seminarju je strogo obvezna in slušatelj, ki izpita ne bo opravičen, mora izpit ponovno polagati v roku, ki mu bo določen, če pa še to pot izpita ne bo opravičen, ne bo mogel zasedati delovnega mesta, neopravičeni izostanki od seminarja pa se bodo obravnavali kot kršitev delovne dolžnosti.

Neodgovoren odnos do volilcev

Poletni dopusti dokaj vplivajo na zasedanje DS, saj je v popoldanskem času po nekaterih tovarnah navzočih tako malo članov, da so komaj sklepní, včasih pa tudi ne.

Ali lahko verjamemo, da so le dopusti krivi? Če je temu tako, potem predsedstvo v takih primerih brez haska sklicuje seje, saj je znano, da se mora vsak član že pred zasedanjem opravičiti, če je zadržan oz. prav je, ko gre na dopust, da o tem obvesti predsednika ali namestnika DS.

Med tovarnami, ki niso imele na seji v juliju sklepčnega DS je tudi tovarna v Otočah. Od 21 članov je bilo navzočih le 10, kar prav gotovo ne moremo pripisati le dopustom. Ne gre za to, da bi pridigali o zavesti, predvsem bi se morali člani DS po posameznih kolektivih zavestati, da so bili izvoljeni zato, ker so volilci vanje zaupali. Julijska vročina (izvzamemo dopustnike) ne bi smela biti vzrok, da ne bi člani DS prišli na sejo. Gospodarske težave ta odnos do volilcev še bolj zaostčujejo.

Na predzadnjem zasedanju članov DS »Elektromehanike« so čakali pol ure, da so prišli do števila sklepčnosti, pa še to jim ne bi uspelo, če ne bi bila dva člana »slučajno« na popoldanskem »sihtu.« Prek ozvočenja so jih le spomnili, da imata važno sejo DS. Ko so pred koncem zasedanja spet šteli glasove, je

spet manjkal en glas do soglasja.

Razumljivo je, da predsednik DS »Elektromehanike« ne more nikogar vprašati, kam gre, če odide pri stranskih vratih. Vsi namreč vedo, da je tam toaleta, vedo pa tudi, da je možen prehod prek stopnišča v restavracijo, od tod pa kamorkoli. To kaže, da jo po tej poti večkrat »popihajo« nekateri ne preveč navdušeni člani DS, ne da bi se predsedniku opravičili, kot bi bilo prav. Vprašali bi tiste, ki tako delajo in tiste, ki večkrat sploh ne pridejo na zasedanje: Zakaj niste ljudem pri izbiri kandidatov odločno povedali, da je to za vas pretežko breme, da ne mislite redno hoditi na sejo ipd. To bi bilo prav in pošteno!

V razgovoru s predsednikom DS »Elektromehanike« je padlo tudi to vprašanje. Ne mislimo filozofirati, zato posredujemo le kratko izjavo Gregorača: »Smatram, da prazni stoli, kjer bi morali sedeti nekateri člani DS kažejo na neodgovoren odnos do volilcev in do kolektiva. Ne rečem, da včasih iz opravičljivih vzrokov nekdo ne more priti na zasedanje, vendar kažejo izkušnje, da je število neopravičenih in tudi opravičenih odločno preveliko. Vsak član bi se moral čutili dolžne, da ne zamudi nobene seje DS. On je namreč svojo pripravljenost za delo v DS lastnočno podpisal. Nihče mu

Upravni odbor je sprejel predlog splošnega sektorja o določitvi invalidskih delovnih mest in ga predlaga DS v potrditev.

Komisija, ki je delovna mesta proučevala, je določila 299 invalidskih delovnih mest oz. 7% na skupno število delovnih mest v tovarni.

Upravni odbor je zadržal sklep o povečanju zaposlenih za 6 oseb v obratu mehanizmov v Lipnici, ki ga je sprejel na svoji seji 23. 8. 1965.

Upravni odbor smatra, da v obratu mehanizmov v Lipnici obstajajo notranje rezerve, ki bi jih bilo mogoče izkoristiti za proizvodnjo dvotarifnega številčnika. Te rezerve se izkazujejo v velikih zalogah, ki so bile ugotovljene pri popisu nedovršene proizvodnje.

Nadalje upravni odbor ugotavlja, da je treba proizvodnjo dvotarifnega številčnika bolje organizirati. — V zvezi s tem zadolžuje upravni odbor tehnični in finančni sektor, da izdelata podrobno analizo, kako naj obrat mehanizmov v Lipnici izkoristi notranje rezerve in koliko delovne sile je potrebno za perspektivno planiranje proizvodnje v obratu mehanizmov v Lipnici, in sicer do 20. 9. 1965.

Dopisujte
v Iskro!

K osnutku pravilnika o izobraževanju delavcev v Iskri

(Nadaljevanje s 6. str.)

V poglavju »Priučevanje na delovno mesto« pravilnik obravnava sistematično priučevanje novo sprejetih delavcev, ki nimajo poklica za delovno mesto, na katero naj bodo razporejeni in pa tiste delavce, ki se zaradi potrebe premeščajo na drugo delovno mesto, kjer je potrebno drugačno strokovno znanje. Ta vrsta izobraževanja je v podjetju še slabo razvita, na vsak način pa bi jo bilo potrebno razviti, kar bi se vsekakor obrestovalo. Novi delavci bodo hitreje kos nalogam, ki jih čakajo na delovnem mestu, njihovo delo pa bo kvalitetnejše. Če sprejmemo delavca na delovno mesto brez predhodnega spoznavanja zahtev delovnega mesta, se sam privaja na delo, znanje pa si pridobiva le počasi in pod vplivom okolice, od katere prevzame vse, torej dobre in slabe navade. Da bi se temu izognili in s tem zagotovili večjo produktivnost in boljšo kvaliteto dela, pravilnik obravnava v posebnem poglavju priučevanje in določa, da je znanje potrebno preizkusiti preden delavec začne samostojno delati.

V poglavju »Strokovno izpopolnjevanje« pravilnik obravnava dve vrsti izobraževanja in to:

a) specializacijo

b) dopolnilno izobraževanje.

Pod specializacijo obravnava pravilnik tisto znanje, ki ga zahteva delovno mesto in je višje oz. bolj specialno, kot pa ga dajejo posamezne strokovne šole (npr. na delovnem mestu administratorke se zahteva znanje tujih jezikov, redna administrativna šola pa tega znanja ne posreduje, pač pa ga mora delavec pridobiti poleg šole na raznih tečajih; ali pa delo na koordinatnem vrtnem stroju, na katerem je potrebno tudi specialno znanje, ki ga redna poklicna šola ne daje. Se več takih primerov bi lahko našli pri vakem tehničnem kadru).

Dopolnilno izobražujejo se delavci takrat, ko imajo zadostno znanje za delo, ki ga opravljajo, vendar se na njegovem delovnem mestu predvidevajo tehnološke ali organizacijske izpopolnitve, s katerimi na je potrebno delavca predhodno seznaniti, da bi, ko se bodo spremembe izvršile, lahko nemoteno dosegali zadovoljive rezultate kljub spremembam.

ISKRA — glasilo delovnega kolektiva Iskra industrije za elektromehanično telekomunikacijo elektrone avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik Pavel Gantar — odgovorni urednik Igor Slavec — izhaja tedensko — Tisk in kličeta: CP Gorenjski tisk, Kranj

V poglavju »Šolanje za pridobitev poklica« obravnava pravilnik redno šolanje na rednih šolah ali pa šolah za odrasle v poklicnih šolah, tehniških in njim ustreznih šolah, ter višjih in visokih šolah. V tem poglavju pravilnika je predvidena tudi realizacija tistega dela statuta podjetja (člen 163), ki predvideva, v kolikem času morajo delavci, ki nimajo strokovne izobrazbe, potrebne za svoje delovno mesto, to izobrazbo doseči, da ne bodo premeščeni. V predlogu pravilnika je, da se morajo šolati vsi tisti delavci, ki nimajo zadostne izobrazbe za svoje delovno mesto, pa še niso stari več kot 35 let. Meja 35 let je postavljena zato, ker je smatrati, da se je človek pri 35 letih še sposoben normalno učiti (seveda so izjeme tudi pri starejših). Določen je tudi čas študija in pa načini, po katerih enote lahko odobravajo študij ali pa podvzemajo ustrezne ukrepe proti tistim, ki se šolati niso pripravili, čeprav bi se po statutu morali. Novi zakon o delovnih razmerjih postavlja dva kriterija za uspešnost dela na delovnem mestu. To sta strokovna usposobljenost in strokovna izobrazba. Predlog pravilnika predvideva, da preden od delavca zahtevamo naj gre na redno šolanje, preizkusimo njegovo strokovno usposobljenost. Če delavec to preizkušnjo uspešno opravi, se ni dolžan šolati, pa čeprav še ni star 35 let. Seveda pravilnik predvideva možnost tudi ostalim delavcem, ki kažejo zanimanje za nadaljnje šolanje, da se jim to omogoči.

Predlog pravilnika nadalje obravnava pristojnosti organov za odobravanje izobraževanja in pa način financiranja višine študijskih dopustov pa bi obravnaval pravilnik o delovnih razmerjih.

Vse kaže, da je osnutek pravilnika sestavljen tako, da zajema celotno področje izobraževanja. Osnutek pravilnika o izobraževanju delavcev v podjetju ISKRA je bil dan v razpravo vsem enotam podjetja. Pripombe so poslane le: »Elektromehanika« Kranj, »ŠC« Avtomatika« Pržan. Pri dokončni formulaciji osnutka so bile upoštevane vse bistvene pripombe enot in v celoti pripombe UO podjetja.

Pripomba uredništva:

Na zasedanju delavskega sveta podjetja dne 3. septembra, bodo o Pravilniku o izobraževanju delavcev v podjetju »Iskra« razpravljali člani DS podjetja, nakar bomo v eni izmed naslednjih števil našega glasila objavili zavezni Pravilnik v celoti.



Vsak po svoje si tolmači rekreacijo med odmorom. Eni uživajo v sončni toploti, v kramljanju, nekateri pa si izmislijo kakšno igro kot n.pr. balinanje s čemerkoli, drugi pa zvesto nosijo na dvorišče stole (je pač premalo klopi!), da se sede fizično sprostijo, istočasno pa jim v prijetni dremavici ali klepetanju mine čas odmora

Kje so naše rezerve?

Gospodarska reforma je v 60,4 %. Omenjene številke zadnjem času beseda, ki se največkrat sliši. Na vseh nivojih se razpravlja v notranjih rezervah v našem gospodarstvu in javnih službah. Zmanjšanje investicijske potrošnje, boljša tehnologija in organizacija dela, večja strokovnost kadrov in večja osebna odgovornost, zmanjšanje zaloga materiala in nedokončane proizvodnje so besede, ki se največkrat slišijo na sejah samoupravnih organov in političnih organizacijah. Omenjene ugotovitve veljajo tudi za »Iskro«, ki se je v novih gospodarskih pogojih znašla v še težjem položaju kot je bila pred gospodarsko reformo. Navedena situacija nas bo vsako leto čedalje bolj silila, da bomo poslovali s čim manjšimi stroški in bomo maksimalno izkoriščali delovni čas.

K pisanju teh vrstic so me navedli podatki, ki sem jih prebral v poročilu o poslovanju podjetja v letošnjem I. polletju. Iz analize izkoriščanja delovnega časa v podjetju za prvih šest mesecev je razvidno, da je preveč neizkoriščenih delovnih ur. Pa poglejmo nekaj konkretnih podatkov: bolezenskih izostankov do 30 dni je v I. 1965 planiranih 1.062.698 ur, v prvih šestih mesecih pa je bilo izkoriščenih že 562.310 ur ali 52,9%. Za bolezenske izostanke nad 30 dni je planiranih 889.658 ur, od tega je realiziranih že 537.027 ur ali

nam jasno povedo, da bo letos izgubljenih zaradi bolezenskih dopustov blizu dva milijona ur ali pa še več, kljub tem, da letos ni razsajala huda gripa ali kakšna druga nalezljiva bolezen. Menim, da bi morala ustrezna služba analizirati vzroke bolezenskih izostankov, ker sem prepričan, da bi rezultati analize koristno služili pri naporih za zmanjšanje bolezenskih dopustov. Menim tudi, da podjetje posveča premalo pozornosti službam, ki skrbijo za počutje delavca. Večina tovarnih oddelkov za družbene službe, kjer bi strokovno usposobljeni delavci reševali tekoče probleme delavcev. Marsikatera vodstva tovarn se premalo zavedajo kako velike važnosti je za proizvodnjo, da so delavci spočiti in zadovoljni. Po drugi strani pa nereseni stanovanjski problemi in neurejene družinske razmere, da ne govorimo o zadovoljstvu z delom in medsebojnih odnosih, vplivajo na delovno storilnost. Velikokrat so vzrok bolezenskim izostankom prav ti problemi.

Samoupravni organi in politične organizacije bodo morali pri izkranju notranjih

rezerv upoštevati tudi podatke, ki so navedeni v polletnem poročilu o poslovanju podjetja.

Poleg bolezenskih izostankov je v podjetju zelo veliko opravičenih in neopravičenih izostankov ter izgubljenih ur zaradi prekinitve dela. Skoda, da vse izgubljene ure niso navedene tudi v dinamični vrednosti, ker bi na ta način prišli podatki še bolj do izraza. Na osnovi zgoraj navedenih ugotovitev velja zaključiti, da so zelo velike rezerve tudi pri izkoriščanju delovnega časa, zato bi želel, da bi ustrezna strokovna služba analizirala te probleme in prek časopisa bralce seznanila z ugotovitvami in ukrepi, ki se predvidevajo za boljše izkoriščanje delovnega časa.

Franc Dolenc

Uredništvo poziva vse dopisnike za naš list, nam poročajo o prizadevanjih v njihovih kolektivih za zmanjšanje stroškov poslovanja, prav tako pa tudi o naporih racionalizatorjev, ki s svojimi izboljšavami in predlogi za uspešnejšo proizvodnjo prispevajo vedno večji delež k ekonomičnejšemu poslovanju podjetja