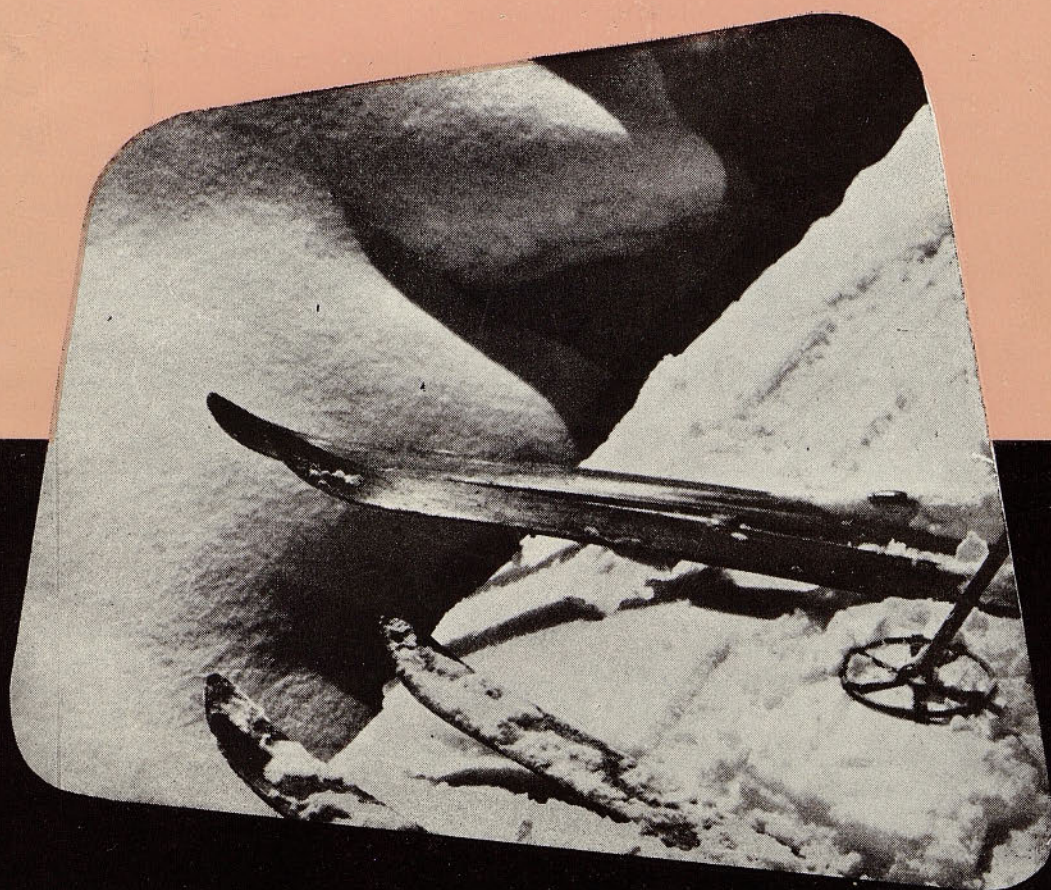




ISKRA

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE »ISKRA« — KRANJ

2



1958



ISKRA

glasilo delovnega
kolektiva
tovarne elektrotehničnih
in finomehaničnih
izdelkov

»Iskra« Kranj

1 9 5 8

št. 2

februar

Izdaja:

Upravni odbor

Ureja:

Uredniški odbor

Odgovorni urednik:

Jaka Vehovec

Kranj, Struževo 50

Naslov uredništva:

Tovarna »Iskra«

Gorenja Sava 6

telefon 231

(interna 425)

Naslovna slika:

Na snegu

Riko Požnel

Klišeje izdelala:

klišarna ČP »Gor. tisk«

Kranj

Tisk:

ČP »Gorenjski tisk«

Kranj

Naklada:

3100 izvodov

LETNIK IV.

VSEBINA

- Pred volitvami — Martin Košir
- 9 redno zasedanje DS — J. V.
- Novi zakon o delovnih razmerjih — Dr. Miroslav
Trost
- Pogled v delo propagandnega oddelka v letu 1957 —
M. Štok
- Naš izvoz v letu 1958 — Ing. Janez Baloh
- »Kdor umre za domovino, je živel dovolj!« — I. S.
- Obisk na Poljskem — Ing. Alojz Grčar
- Prodajno-servisna mreža „Iskre“ — Boris Kryštufek
- 1957—1958 — Ing. Alojz Grčar
- Iz organizacijskih predpisov — Kry
- Personalne novice — J. D.
- Politična izobrazba mladine je zelo koristna — M. Ž.
- Rokomet si utira pot med mladino — M. Ž.
- Telovadni dvoboj Železarna Jesenice : Iskra — M. Ž.
- Rezultati ankete

Pred volitvami v zvezno in republiško ljudsko skupščino

Martin Košir,
sekretar ObK ZKS Kranj

23. marca letos bodo volitve ljudskih poslancev v zvezno in republiško ljudsko skupščino. Letos bomo že drugič volili poslance v zvezni in republiški zbor ter v zvezni in republiški zbor proizvajalcev.

Že v prvih dneh po razpisu volitev se je začela aktivna priprava na te volitve, ki bodo pomenile eno najmočnejših povojnih političnih manifestacij v naši državi. Pred kratkim smo zaključili volitve v lokalne organe oblasti in že stopamo v novo obdobje širših političnih priprav. Z volitvami v občinske ljudske odbore smo pridobili velike politični kapital, katerega v sedanjih pripravah lahko uporabljamo in razvijamo v okviru novega volilnega programa.

Povsod so že bili sestanki političnih in družbenih organizacij, kjer so državljani razpravljali o predstojajočih volitvah. Prvi zbori volivcev so že za nami. Na teh se je uvedla široka, sproščena razprava o dosedanjih rezultatih našega razvoja, izvoljeni so bili delegati za kandidacijske konference ter razpravljano je bilo o kandidatih za poslance.

Od kod ta razgibanost in interes delovnih množic za te volitve? Bili smo priča vsem dogodkom, ki kažejo, da dosednji rezultati borbe delavskega razreda stopajo v ospredje. Mislim, da z zadovoljstvom lahko ugotovimo tri najvažnejše momente sedanjega časa:

— uspešno razvijanje gospodarske preobrazbe naše države;

— razmah komunalne razgibanosti in

— priznanje miroljubne aktivne koeksistence, ki jo v mednarodnih odnosih razvijamo.

Naša socialistična revolucija in njene pridobitve pomenijo v razvijanju delavskega gibanja kvaliteten premik. Odvzem sredstev za proizvodnjo iz rok kapitalistov in njihova izročitev neposrednim proizvajalcem v upravljanje pomeni spremembo odnosov v proizvodnji. Delavski razred nič več ne stopa v najemniške odnose v proizvodnji, temveč se je spremenil v lastnika sredstev za proizvodnjo. Tega revolucionarnega koraka ni dosegel še napravl noben delavski razred v svetu. S tem aktom je naš delavski razred dobil pravico da

vodi proizvodnjo in da odloča o razdelitvi dohodka. Uveljavljanje organov delavskega samoupravljanja v podjetjih in njegova aktivna udeležba v organih ljudske oblasti, tako občine, okraja, republike in zveze je dokaz popolne zrelosti delavskega razreda in zaupanja, ki mu ga naša socialistična družba izkazuje.

Rezultati naših uspehov v vsakodnevnem življenju so na dlani. Poglejmo s kakšnim ogromnim gospodarskim potencialom upravljajo in ustvarjajo že naši delovni ljudje!

Številke nam kažejo, da se je vrednost proizvodnje v naši občini (brez privatnega sektorja) samo v letih 1954 do 1957 dvignila za 33,6 %, a narodni dohodek za 31,2 %. Seveda so na te rezultate vplivali objektivni činitelji, kot so; sproščanje delovanja ekonomskih zakonitosti proizvodnje, trga, popolno uveljavljanje delavskega samoupravljanja, uvajanje postopnih ukrepov za izboljšanje sistema nagrajevanja in vlaganje novih investicij za napredek celotnega gospodarstva. Vsesplošna bilanca našega dela kaže in odpira dobro perspektivo!

Poleg teh ugotovitev si še na kratko oglejmo kakšno obsežno delo sta opravili zvezna in republiška skupščina v svoji mandatni dobi. Samo zvezna ljudska skupščina je izglasovala 223 pravnih aktov na 49 skupnih sejah, 68 sejah zveznega zbora, 59 sejah zbora proizvajalcev in 1170 sejah skupščinskih odborov. Med najvažnejše zakone sodijo: Zakon o delitvi dohodka gospodarskih organizacij, Zakon o ureditvi občin in okrajev, ki je opredelil našo komunalno ureditev in postavil občino za osnovo našega družbenega in državnega reda, Zakon o pokojninskem zavarovanju, Zakon o delovnih odnosih in Zakon o jav. uslužbencih. Skupščina je sprejela tudi več resolucij za prihodnji razvoj našega gospodarskega sistema. Posebej je treba še omeniti sprejetje petletnega perspektivnega plana gospodarskega razvoja države. Samo nekaj teh podatkov pove, kakšno delo so v pretekli mandatni dobi opravili naši predstavniški organi.

Z nadaljnjo decentralizacijo in demokratizacijo se hitro širi vpliv in vloga delavskega razreda na vseh področjih našega življenja. Z zakonom o prenosu večje pristojnosti na občinske in okrajne ljud-

ske odbore je bila zaključena prva faza izgradnje komunalnega sistema. Z izvolitvijo novih ljudskih odborov, posebno zborov proizvajalcev, stopamo v novo obdobje, v katerem moramo ta sistem notranje izgrajevati in vsebinsko razvijati.

Povezovanje interesov komune z interesi neposrednih proizvajalcev in obratno, je ena od najvažnejših naših nalog. V dosedanjem delu smo vseskozi zasledovali ta cilj. Dobili smo skupne izhodiščne točke, ki so važne za ureditev vrste problemov komunalne ureditve. Sem spadajo predvsem problemi skrbi za delovnega človeka, kot n. pr. gradnja stanovanj, organizacija prehrane, ustanavljanje novih obratov za prebrano delavcev, povečanje kapacitet prevozov za delavce, preskrba trga, uslužnostno-obrtna dejavnost itd. Tako sode-

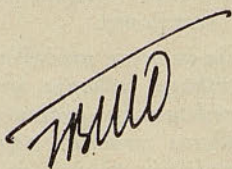
lovanje in povezovanje interesov podjetij in komune je že doslej rodilo pozitivne rezultate, kajti v komunalni ureditvi so interesi skupni. Interes delovnih ljudi za probleme komune je dokaj velik, ker se ljudje skušajo vključevati v organe družbenega samoupravljanja. Podatki nam povedo, da v občini Kranj aktivno dela preko 2800 državljanov v različnih organih družbenega samoupravljanja.

Vse to govori v prid temu, da se delovni ljudje vsak dan bolj čutijo odgovorne za stanje v občini. Bežni podatki o tem pri nas povedo to, da so prav predstoječe volitve tesno povezane z našo potjo krepitve socialističnih donosov. Menim, da bo kolektiv »Iskra« aktivno sodeloval v predvolilnih pripravah, se v celoti udeležil volitev in hkrati s svojo zavestjo razširjal pozitivni vpliv.

PRETSEDNIK REPUBLIKE

Beograd, 6 januara 1958 god.

Srdačno vam zahvaljujem na čestitici koju ste mi uputili povodom Nove Godine i želim svim članovima vašeg kolektiva sve najljepše u nastupajućoj 1958 godini.



9. REDNO ZASEDANJE DS

Delavski svet podjetja je na svojem 9. rednem zasedanju razpravljalo o številnih vprašanjih s področja gospodarske dejavnosti podjetja, ki je prav v preteklem letu postavila v ospredje številne probleme, značilne za razmeroma hiter napredek v razvijanju naše proizvodnje. Stalna rast naše proizvodnje postavlja pred vodilne organe v podjetju vedno zahtevnejše naloge, kar je prav gotovo odraz usvajanja bolj zahtevnejših oblik organizacije proizvodnje in našega dela sploh. Upravni

Pred kratkim sta bili poslani v Turčijo prvi dve cinemascop napravi, ki so ju montirali naši monterji. To je vsekakor lep uspeh, če z upanjem pričakujemo ugoden plasman tudi teh naših izdelkov v tej deželi.

Nedavno je bila sklenjena pogodba med poljsko tovarno avtoelektrike v Šwidnici in našim podjetjem o zamenjavi strokovnjakov. Na osnovi te pogodbe je upravni odbor odobril prakso na



Med
zasedanjem
delavskega
sveta

odbor podjetja je v zadnjem času obravnaval in sklepal o številnih gospodarskih vprašanjih, o čemer je bilo poročano v njegovem poročilu na zasedanju. Sem spada razvoj naših izdelkov v panogi avtoelektrike. Odločeno je bilo, da se pospeši razvoj te naše proizvodne panoge. Zaradi tega sta odpotovala dr. Milan Lilek in tov. Pavel Kryštufek v Milano k firmi »Marelli«, kjer sta ugotovila možnosti kooperacije z omenjeno firmo pri proizvodnji izdelkov avtoelektrike. Upravni odbor je potrdil sklenjeno pogodbo, ki se zaenkrat nanaša samo na sodelovanje v proizvodnji magnetnih vžigalnikov pod pogoji, ki so sprejemljivi za podjetje.

Poljskem ing. Alojzu Grčarju in tov. Stanetu Seljaku, ki sta se na Poljskem zadržala 14 dni.

Upravni odbor je razpravljalo tudi o znižanju cen našim selenskim stavkom. Ugotovljeno je bilo, da so naše cene tem izdelkom razmeroma visoke, celo nad povprečjem na svetovnih tržiščih. Analiza naših cen je pokazala, da obstajajo možnosti za znižanje naše prodajne cene, da bi se na ta način vskladile s cenami znanih inozemskih firm.

Da bi pa zagotovili čim uspešnejšo in hitrejšo izdelavo selenskih usmernikov, sta odpotovala k firmi Herman K. G. v Nuerenbergu tov. Tavzes



Med
zasedanjem
delavskega
sveta
(od leve
proti desni):
Marija Dovjak,
Tone Seljak,
predsednik DS,
Jože Benčič,
predsednik UO

Tavzes in tov. Daro Žvab, da bi si podrobneje ogledala naprave za izdelavo selenskih usmernikov.

Naše podjetje je že pred časom sklenilo reorganizirati našo trgovinsko mrežo, ki sedaj po svoji organizaciji ni bila več kos vedno večjim nalogam. Do izvršitve tega sklepa pa je prišlo šele pred kratkim, ko je bila izdelana organizacijska shema naše trgovinske mreže in določene oblike poslovanja njenih enot (več o tem prinaša poseben članek).

Upravni odbor je obravnaval tudi možnost premiranja zaposlenih v industrijski šoli. Obstojačo določene osnove, ki bi pri nekaterih uslužbencih in

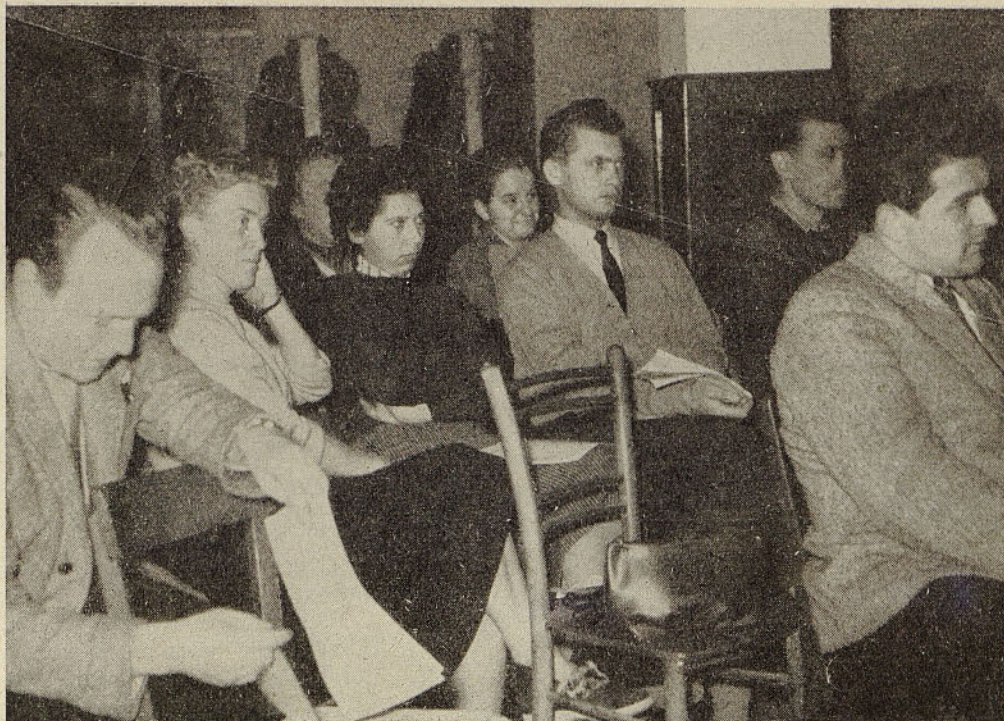
delavcih v industrijski šoli omogočali uveljavitev premiranja. Vendar je to vprašanje potrebno še vsestransko proučiti in analizirati stvarno zvezo s kriteriji in premijskimi osnovami. Dokler pa premijski pravilnik ni izdelan, je upravni odbor sklenil, da se v industrijski šoli izplačujejo nagrade v istem znesku in po istih kriterijih, ki veljajo za naše podjetje.

V razpravi, ki se je razvila po poročilu upravnega odbora, je bila izražena bojazen glede povečanja proizvodnje avtoelektrike. Nekateri člani delavskega sveta so menili, da nam montažni prostori ne bodo dovoljevali bistvenega povečanja.



Člani in gostje
med zasedanjem DS

Člani DS
(od leve proti
desni):
ing. Franc Vršnak,
Stanka Planinšek,
Ivica Čadež,
Nika Sedej,
Andrej Krajšek,
Jože Ravnikar,
Janko Fajfar



Po mnenju tehničnega direktorja pa ta bojazen ni povsem na mestu, ker se da s smotrnejšo razporeditvijo prostorov še marsikaj doseči.

Tudi v zvezi s proizvodnjo števca že nastaja vprašanje, koliko časa bomo lahko proizvajali tako velike količine števca glede na potrebe tržišča. Prevladovalo je mnenje, da v prihodnje ne kaže vlagati za proizvodnjo števca v osnovna sredstva večjih investicij, temveč naj se proizvodnja povečuje samo v okviru že obstoječih kapacitet.

Največ zanimanja pa je med člani delavskega sveta povzročil predlog o najetju kredita iz stanovanjskega sklada OLO v znesku 38 milijonov din. Stanovanjske razmere v naši občini so vsakomur znane, tem bolj tistim, ki nimajo zadovoljivega stanovanja ali pa ga sploh nimajo. Zato je sklep, da bo prihodnje leto s temi sredstvi zgrajenih 30—50 novih stanovanj, naletel na enoglasno odobravanje. Poleg tega sklepa je bila sprejeta pobuda tovariša Pavliča, predsednika stanovanjske komisije, da je treba nenehno iskati možnosti za povečanje stanovanjskega fonda in tudi v letošnjem letu najeti določen kredit za gradnjo novih stanovanj, ki jih v podjetju, kakor tudi v kranjski občini tako primanjkuje.

Člani delavskega sveta so opozorili, da v samskem domu stanujejo člani našega kolektiva, ki so zaradi bolezni v težkem gmotnem položaju. Delavski svet je sprejel sklep, da se Izvršnemu odboru nakažejo določena sredstva, ki naj jih porabi za izplačilo subvencije nekaterim socialno šibkim stanovalcem v samskem domu. Vendar Izvršni od-

bor meni, da je takih primerov v podjetju precej, ne glede na to, kje ti delavci stanujejo. DS je sprejel na to pojasnilo predsednika Izvršnega odbora sklep, naj Izvršni odbor v kratkem zavzame jasno stališče o razdelitvi sredstev, ki jih je sindikalni podružnici namenil.

V letu 1958 se namerava v Kranju graditi velik poslovni objekt s kinodvorano. Stal bo severno od Pokojninskega zavoda. H konzorciju, ki je bil ustanovljen s tem namenom, je pristopilo tudi naše podjetje z namero, da si zagotovi 150 m² površine v stavbi, kjer naj bi bili naši poslovni in klubski prostori. Delavski svet je sprejel predlog Upravnega odbora za najetje posojila iz okrajnega investicijskega sklada v znesku 20 milijonov dinarjev.

Na zasedanju se je razpravljalo tudi o dopisu Okrajnega ljudskega odbora, kjer se priporoča, da delavski svet obravnava neizvršene naloge, postavljene s strani bilančne komisije, ki se nanašajo na odstranitev pomanjkljivosti v naši prodajni mreži. Z novo organizacijo naše trgovske mreže bo to vprašanje dokončno urejeno.

Delavski svet je na tem zasedanju sprejel tudi sklep o odprodaji nekaterih, za naše podjetje ne več uporabnih strojev, potrdil plan »ISKRA—Servis« za leto 1958, določil amortizacijsko stopnjo za investicijsko vzdrževanje osnovnih sredstev in imenoval na predlog sindikalne podružnice nov upravni odbor ambulantne z naslednjimi člani: Alojz Rajgelj, Franc Dolenc, Pavel Rink in Jože Stare.

J. V.

Novi zakon o delovnih razmerjih

Že več let smo občutili nujno potrebo po enotnem zakonu, ki bi uredil in zbral vso materijo s področja delovnega prava, raztreseno po raznih uredbah, navodilih in tolmačenjih vse od osvoboditve dalje. Po daljšem razdobju trdega dela strokovnjakov, razpravljanja družbenih organizacij in strokovnih združenj je Zvezna ljudska skupščina koncem lanskega leta sprejela zakon o delovnih razmerjih, ki se uporablja od 1. januarja letos. Prav je, če se člani našega delovnega kolektiva seznanijo vsaj z njegovimi glavnimi načeli in določbami, saj pomenijo le-te zopet velik korak naprej v smeri razširitve delavčevih pravic in zakonitosti v poslovanju podjetij.

Zakon se deli v dva dela: prvi del obsega splošne določbe o delovnih razmerjih, ki veljajo za vse osebe v delovnem razmerju, ne glede na to, kje so zaposlene, drugi del pa velja za delavce, ki so zaposleni v gospodarskih organizacijah s sredstvi v družbeni lasti.

Pojem delavca definira zakon naslednje:

Za delavca velja vsaka oseba v delovnem razmerju, ne glede na lastnost, položaj, delo ali funkcijo, ki jo opravlja, všteti tudi člane obrtnih proizvajalnih in uslužnostnih zadrug.

Delovna razmerja izvirajo iz svobodnega dela, njihova vsebina pa so vzajemne pravice in dolžnosti med delavcem in organizacijo.

Pravic, ki jih imajo delavci iz delovnega razmerja po ustavi in zakonih, ni mogoče omejevati z akti gospodarske organizacije ali organov javne službe in tudi ne s kolektivno pogodbo ali sporazumom med delavcem in organizacijo.

Kako se sklene delovno razmerje

Delovno razmerje lahko sklene vsakdo pod pogojem:

1. da je star 15 let,
2. da je zdrav,
3. da mu ni s sodbo sodišča prepovedano opravljanje določenega poklica.

Delovno razmerje se sklene s sporazumom med delavcem in podjetjem.

Delovno razmerje se praviloma sklene za nedoločen čas, lahko pa se sklene tudi na poskušnjo. V tem primeru poskusni rok ne sme biti daljši od 30 dni. Delovno razmerje na poskušnjo lahko razdere vsaka stran, dokler teče poskusni rok, brez poprejšnje odpovedi, vendar pa mora to poprej naznaniti drugi strani.

Sporazum o sklenitvi delovnega razmerja je lahko pismen ali usten.

Sporazum mora biti pismen: če je delovno razmerje sklenjeno na poskušnjo, pa tudi v nekaterih drugih posebnih primerih.

Organi za sprejemanje delavcev

O sprejemanju delavcev odloča delavski svet, ki pa lahko ustanovi posebno komisijo za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij. Predsednik te komisije mora biti član delavskega sveta.

Delavski svet večjega podjetja lahko ustanovi več komisij za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij. V podjetjih, ki imajo obrate z izvoljenimi delavskimi sveti, ustanovijo komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij ti sveti.

Funkcija komisije traja do preteka mandata delavskega sveta, ki jo je ustanovil.

Delavski svet lahko odpokliče komisijo ali posamezne njene člane tudi pred iztekom roka.

Direktor ali druga pooblaščen oseb priglaja delavskemu svetu oz. njegovi komisiji potrebe po novih delavcih. Priglasitev obsega podatke o tem, koliko je treba delavcev, kakšne strokovne kvalifikacije se zahtevajo od njih in katere druge pogoje morajo izpolnjevati delavci za delo na posameznih delovnih mestih.

O sklenitvi delovnega razmerja s posameznim delavcem odloča delavski svet odnosno njegova komisija.

Zoper odločbo komisije ima direktor ali druga pooblaščen oseb pravico ugovarjati pri upravnem odboru; če pa je odločal delavski svet pa pri njem. Ugovor se sme nanašati samo na strokovno izobrazbo in druge pogoje, ki jih mora izpolnjevati delavec.

Na podlagi pravnomočne odločbe upravnega odbora oz. delavskega sveta o sprejemu delavca sklene direktor ali druga pooblaščen oseb z delavcem sporazum o sklenitvi delovnega razmerja.

Sprejem delavcev razpiše upravni odbor podjetja.

Oglas o razpisu se objavi v dnevnem ali krajevnem tisku ali na drug primeren način; o tem odloča upravni odbor.

V oglasu morajo biti navedeni pogoji, kakšno strokovno izobrazbo in kolikšno delovno dobo mora imeti delavec, in drugi pogoji, ki jih določi podjetje. V oglasu mora biti tudi rok, do kdaj se sprejemajo ponudbe; ta rok ne sme biti krajši kot petnajst dni.

Razpis opravi komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij; če te komisije ni, imenuje upravni odbor razpisno komisijo.

Po končanem razpisu predlaga komisija upravnemu odboru kandidate za ustrezna delovna mesta.

Na podlagi odločbe upravnega odbora sklene direktor sporazum s sprejetim delavcem.

Če je razpis brezuspešen, lahko zasede upravni odbor podjetja na predlog komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij delovno mesto tudi brez razpisa.

Tisti, ki se je potegoval za razpisano delovno mesto, ali tisti, čigar pravna korist je bila prizadeta, se lahko pritoži na delavski svet, če misli, da razpis ni bil opravljen po predpisanem postopku, ali da tisti, ki je bil izbran, ne izpolnjuje z zakonom in razpisom predpisanih pogojev.

Če delavski svet ugotovi, da razpis ni bil opravljen po predpisanem postopku, odpravi odločbo o izbiri delavca in sam razpis. Če pa ugotovi, da izbrani ne izpolnjuje pogojev, ki jih predpisuje zakon ali razpis, odpravi odločbo o izbiri delavca.

Na podlagi odločbe delavskega sveta iz prejšnjega odstavka izgubi veljavo sporazum o sklenitvi delovnega razmerja, delovno razmerje pa preneha.

Delovni čas

Redni delovni čas je 8 ur na dan oz. 48 ur na teden. Podjetje lahko določi v svojih pravilih za enega ali več dni v tednu delovni čas manj kot 8 ur na dan. V tem primeru mora biti redni delovni čas druge dni v tednu sorazmerno daljši kot 8 ur, vendar ne daljši kot 9 ur na dan oz. skupaj 48 ur na teden.

Za dela, ki se opravljajo v izmenah, lahko določi podjetje tudi daljši redni delovni čas kot 8 ur na dan oz. 48 ur na teden, vendar s pogojem, da povprečno število ur dela, izračunano za tri tedne ali manj, ne presega 8 ur na dan ali 48 ur na teden. Tako delo se sme vpeljati samo na posameznih delovnih mestih, kjer to zahteva narava in organizacija dela. Natančnejši pogoji bodo še predpisani.

Delavec je dolžan delati tudi po koncu delovnega časa, če se zgodi ali če se vsak čas pričakuje nesreča, vendar le toliko časa, kolikor je neogibno, da se rešijo ljudje ali da se podjetje zavaruje pred škodo.

Nočno delo

Nočno delo se sme vpeljati samo v upravičenih primerih. O uvedbi nočnega dela odloči delavski svet podjetja.

Za nočno delo se šteje delo med 22. uro in 5. uro naslednjega dne.

Za vsako uro nočnega dela se obračuna osebni dohodek po tarifni postavki, povečani za 12,5%.

Nočno delo nosečnice in mater z otrokom do 1 leta starosti je prepovedano.

Nadurno delo

Nadurno delo je načeloma prepovedano, izjemoma pa je dovoljeno:

1. Pri delih, ki morajo biti po svoji naravi brez presledka dokončana, pa ni mogoče naprej vedeti, koliko časa bodo trajala;

2. če je to nujno potrebno, da se prepreči kvarjenje surovin ali materiala;

3. kadar gre za sezonsko delo;

4. če gre za montažna in podobna dela, za katera je potrebna specializirana delovna sila;

5. če predpis določa ali če upravičeni državni organ ukaže, da je treba posamezno delo opraviti v določenem roku.

Pri delih s skrajšanim delovnim časom ni mogoče vpeljati nadurnega dela.

Nadurno delo sme trajati največ 8 ur na teden (izjemoma 12 ur na teden v kmetijstvu, gradbeništvu, gozdarstvu, pomorstvu, na montažnih delih in v podjetjih za snemanje filmov).

Nadurno delo odredi pismeno direktor ali druga pooblaščenca oseba podjetja. Podjetje mora uvedbo nadurnega dela pismeno sporočiti pristojnemu inšpektoratu dela, takoj ko je zanj izdan nalog. Inšpektorat dela lahko v posameznih primerih prepove nadurno delo, če je nezakonito uvedeno ali zdravju škodljivo. Nadurno delo lahko prepove tudi upravni organ občinskega ljudskega odbora in sicer na lastno pobudo ali pa na predlog občinskega (okrajnega) sindikalnega sveta, inšpektorata dela, posredovalnice za delo ali zavoda za socialno zavarovanje.

Prepovedano je vsako nadurno delo delavcem, ki bi jim po izvidu zdravnika poslabšalo zdravstveno stanje.

Prepovedano je nadurno delo nosečnic in mater z otrokom do šestih (izjemoma osmih) mesecev starosti.

Za nadurno delo matere z otrokom, ki še ni star 7 let, je potrebna njena pismena privolitev.

Osebni dohodek se obračuna za vsako uro nadurnega dela po tarifni postavki, povečani za 50 %.

Podjetje lahko določi za posamezna delovna mesta pavšalni znesek osebnega dohodka za nadurno delo.

Podjetje mora voditi predpisano evidenco o nadurnem delu.

Odmor, počitki in dopusti

Odmor traja 30 minut in se šteje v redni delovni čas. Delavec ima za ta čas pravico do osebnega dohodka, obračunanega po tarifni postavki.

Dnevni počitek med dvema zaporednima delovnima dnevoma traja najmanj 12 ur brez presledka.

Tedenski počitek traja najmanj 32 nepretrganih ur. Tedenski počitek se daje praviloma v nedeljo, v pravilih podjetja pa se lahko določi za posamezna delovna mesta tudi kakšen drug dan.

Plačan letni dopust je določen v dolžini najmanj 12 do največ 30 delovnih dni v posameznem koledarskem letu. Dopust se določi po delovni dobi, delovnih pogojih, funkciji in kvalifikaciji ter po drugih merilih.

Glede na skupen čas, ki ga je delavec prebil v delovnem razmerju, znaša letni dopust:

1. za delovno dobo do 5 let — 12 delov. dni;

2. za delovno dobo nad 5 do 15 let — 18 delovnih dni;

3. za delovno dobo nad 15 do 25 let — 24 delovnih dni;

4. za delovno dobo nad 25 let — 30 delov. dni.

Zakon predvideva, da lahko zvezni izvršni svet predpiše navodilo za uporabo drugih kriterijev, po katerih podjetje lahko določi delavcu tudi daljši letni dopust vendar ne več kot 30 delovnih dni.

Delavci, ki še niso stari 18 let, imajo pravico do letnega dopusta, ki traja:

1. za delavce od 15 do dopolnjenega 16 leta starosti — 21 delovnih dni;
2. za delavce nad 16 do dopolnjenega 17 leta starosti — 19 delovnih dni;
3. za delavce nad 17 do dopolnjenih 18 let starosti — 17 delovnih dni.

Delavec pridobi pravico do rednega dopusta po nepretrgani delovni dobi 11 mesecev. Tudi ima pravico do letnega dopusta, če ima do konca koledarskega leta (ali prenehanja delovnega razmerja brez njegove krivde) nepretrgano delovno dobo najmanj 6 mesecev. V tem primeru se prizna za vsak mesec zaposlitve najmanj en dan dopusta.

Šteje se, da v delovni dobi 11 mesecev ni presledka, če sklene delavec novo delovno razmerje v 15 dne od dneva, ko je prenehalo njegovo prejšnje delovno razmerje.

V letni dopust se ne šteje čas, ko delavec ni delal zaradi državnega praznika, bolezenskega dopusta, orožnih vaj, predvojaškega pouka, udeležbe na prostovoljnih javnih delih, opravljanja državnih ali javnih funkcij, plačanega izrednega dopusta in neplačanega izrednega dopusta do 7 dni, delavki pa tudi ne čas, ko ni delala zaradi nosečnosti in poroda.

Čas, ko je bil delavec v delovnem razmerju, preden je odšel k vojakom, da odsluži ali dosluži vojaški rok, se mu šteje v delovno dobo za pridobitev pravice do letnega dopusta, če stopi v delovno razmerje najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je odslužil vojaški rok.

Delavcu je treba najpozneje 30 dni prej sporočiti dan, ko ima pravico nastopiti letni dopust.

Delavcu je treba omogočiti, da izrabi letni dopust brez presledka. Na njegovo zahtevo oziroma z njegovo privolitvijo lahko podjetje določi, da izrabi letni dopust v dveh približno enakih delih.

Čas, ki ga delavec prebije med začetim letnim dopustom v bolniškem stanju, odobrenem po zdravniku javne zdravstvene službe, se ne všteje v letni dopust.

Pravico do letnega dopusta ima delavec, ki je odpovedal ali kateremu je odpovedano, in delavec, ki mu preneha delovno razmerje po sporazumu, če do dneva, ko mu preneha delovno razmerje, izpolni pogoje, da ga izrabi.

Podjetje mora delavcu iz prejšnjega odstavka omogočiti, da izrabi letni dopust.

Delavcu, ki mu je odpovedano ali mu je delovno razmerje prenehalo po sporazumu, mora podjetje na njegovo zahtevo izplačati nadomestilo za neizrabljeni letni dopust.

V pravilih podjetja se določi, v katerih primerih ima delavec pravico do plačanega izrednega dopusta, ki sme znašati skupaj do 7 dni v letu (razen za strokovno usposobitev, kjer je dopust lahko daljši, če je to v interesu podjetja).

V opravičenih primerih lahko dobi delavec neplačan izreden dopust za zasebne opravke. Pogoji se določijo v pravilih podjetja.

Porodniški dopust

je podaljšan na 105 dni in se da na zahtevo nosečnici, ko da zdravnik izvid in mnenje, da je mogoče pričakovati porod v 45 dneh od pregleda. Žena v delovnem razmerju, ki je pred pretekom porodniškega dopusta pridobila pravico do letnega dopusta, ima pravico izrabiti dopust takoj po izteku porodniškega dopusta. Če nosečnica odide na porodniški dopust ob koncu koledarskega leta, pa ni bila v tem letu na letnem dopustu, do katerega je imela pravico, ima pravico izrabiti letni dopust takoj po izteku porodniškega dopusta v naslednjem koledarskem letu.

Skrajšani delovni čas po porodu traja kot doslej 6 mesecev, izjemoma največ 8 mesecev po porodu. Ta skrajšani delovni čas se priznava v delovno dobo kot redni delovni čas.

Mati v delovnem razmerju, ki v družini nima nikogar, ki bi mogel negovati otroka, ima pravico delati skrajšan delovni čas po 4 ure na dan tudi po preteku 6 oziroma 8 mesecev po porodu. Tako delo lahko traja, dokler otrok ne dopolni 3 let.

Dokler dela mati v tako skrajšanem delovnem času, ima pravico do plače za dejansko opravljeno delo. Tak skrajšan delovni čas se prizna v delovno dobo kot reden delovni čas.

Skrajšani delovni čas iz družinskih razlogov

Za žene, ki iz družinskih razlogov ne morejo delati poln delovni čas, se lahko uvedejo v podjetju delovna mesta, kjer delajo skrajšan delovni čas, če to ni v škodo rednega poslovanja podjetja.

Medtem ko dela skrajšan delovni čas, ima žena pravico do plače za dejansko opravljeno delo.

Varstvo pri delu

1. Higijensko in tehnično varstvo:

Podjetja morajo izvajati higijensko in tehnično varstvo pri delu ter ravnati po splošno priznanih pravilih o varstvu življenja in zdravja zaposlenih ljudi.

Delavec ima pravico odkloniti delo na delovnem mestu, na katerem mu grozi očitna ali neposredna življenjska nevarnost, če niso izvedeni predpisani ukrepi za higijensko in tehnično varstvo in ima pravico do plače za ves čas, dokler se ne izvedejo varstveni ukrepi oziroma dokler ni razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi (seveda pod pogojem, da se je izkazala njegova odklonitev dela kot opravičena).

Ko delavec nastopi delo, ga mora odgovorna oseba seznanimi z nevarnostmi v zvezi z njegovim delom, kakor tudi z varstvenimi ukrepi in ga med delom opozarjati nanje. Važnejše določbe o varstvenih predpisih morajo biti obešene na vidnih prostorih v delavnicah.

Delavci se morajo držati predpisanih ukrepov in pravil ter takoj naznaniti pomanjkljivosti in okvare na strojih, napravah in varstvenih sredstvih.

2. Posebno varstvo žena in mladine:

Nočno delo žena in mladine pod 18 leti je načeloma prepovedano ter dovoljeno samo v izjemnih, v zakonu določenih primerih.

Žena (ne glede na starost) in mladine pod 18 leti ni dovoljeno zaposliti na zdravju škodljivih, življenju nevarnih in posebno težkih fizičnih delih. Posebej so še zaščitene nosečnice.

Delavski svet mora imenovati eno ali več komisij, ki določijo delovna mesta, na katerih je prepovedano delo žena in mladine. Ta komisija ima najmanj tri člane. Njen predsednik mora biti član delavskega sveta.

3. Posebno varstvo invalidov:

Podjetja so dolžna zaposlovati določeno število invalidov. Delovna mesta se za vsako posamezno podjetje določajo komisijsko.

Kdor je v času delovnega razmerja postal invalid, mu ne preneha delovno razmerje, če lahko glede na preostalo delovno zmožnost brez poklicne rehabilitacije opravlja isto ali drugo ustrezno delo v istem podjetju. Če pa v podjetju te možnosti ni, se delovno razmerje prekine z redno odpovedjo, delavec pa uveljavlja pravico do zaposlitve po predpisih o invalidskem zavarovanju.

Prekinitev dela

Če pride v podjetju ali na delovnem mestu do prekinitev dela brez krivde delavcev, imajo delavci pravico do nadomestila. To nadomestilo ne sme biti manjše kot minimalni osebni dohodek.

Državni prazniki

Delavec, ki zaradi izjemne potrebe po nalogu podjetja dela na državni praznik, ima pravico do nadomestila za osebni dohodek, ki se obračuna za redni delovni čas pa tarifni osnovi, razen tega pa tudi pravico osebnega dohodka za opravljeno delo povečanega za 50 %.

Nadomestila

Pripor in preiskovalni zapor

Delavec, ki je v preiskovalnem zaporu, ima pravico do nadomestila, ki znaša tretjino, če preživlja družino pa polovico njegovega osebnega dohodka oz. plače in sicer vse dokler ni izpuščen oz. dokler ne postane sodba sodišča pravnomočna.

Razlika do celega zneska plače se mu povrne v slučaju, če je kazenski postopek ali če je s pravnomočno sodbo oproščen obtožbe.

Ko delavec prestaja kazen zapora, nima pravice do plače.

Odhod k vojakom

Delavec, ki mu je delovno razmerje prenehalo zaradi odhoda k vojakom, da odsluži ali dosluži vojaški rok, ima pravico do enkratnega nadomestila v višini zadnjega mesečnega zneska osebnega dohodka oz. plače, če je bil v delovnem razmerju

6 mesecev brez presledka ali 12 mesecev s presledki v zadnjih dveh letih.

Disciplinska odgovornost

Kazni za kršitev delovne discipline so:

1. opomin;
2. ukor;
3. strogi javni ukor;
4. denarna kazen (do največ 10 % enomesečnega osebnega dohodka, in sicer za čas do treh mesecev);
5. odstavitev s položaja;
6. odpust iz podjetja.

Direktor podjetja je pristojen za kazni od 1 do 3, pri denarni kazni pa do 5 % enomesečnega dohodka za en mesec.

Za višje kazni je pristojna samo disciplinska komisija (doslej disciplinsko sodišče), ki je pristojna tudi za odločanje o pritožbah zoper odločbe direktorja.

Disciplinska komisija ima predsednika in dva člana ter prav toliko namestnikov. Predsednika in enega člana ter njuna namestnika imenuje delavski svet, drugega člana in njegova namestnika pa delegira sindikalna organizacija.

Funkcija predsednika in članov disciplinske komisije ter njihovih namestnikov traja eno leto.

Večja podjetja imajo lahko dve disciplinski komisiji ali več (za obrate in podobno).

O pritožbah odločbe disciplinske komisije pa je pristojno posebno disciplinsko sodišče pri občinskem ljudskem odboru. S tem se disciplinskim zadevam daje poudarek na zakonitosti, ker disciplinski postopki niso več v izključni pristojnosti podjetij.

Odstranitev z dela (suspenzija)

Direktor lahko odstrani delavca z dela, če je zoper njega uveden kazenski ali disciplinski postopek zaradi hujše kršitve delovne discipline ali če je zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti.

Direktor mora predložiti odločbo o odstranitvi upravnemu odboru na prvi naslednji seji. Upravni odbor tako odločbo lahko potrdi ali ukine.

Med odstranitvijo z dela ima delavec pravico do nadomestila za osebni dohodek po tarifni postavki za redni delovni čas v sorazmerju z višino osebnega dohodka, ki se izplača drugim delavcem za ta čas.

Materialna odgovornost

Delavec, ki po svoji krivdi napravi podjetju škodo v zvezi z opravljanjem dela, mora to škodo povrniti. Direktor ali pooblaščen oseba začne postopek za ugotovitev in poravnavo nastale škode.

Škodo in okoliščine, v katerih je nastala, njeno višino (če je ni mogoče ugotoviti po ceniku) ter kdo je škodo napravil, ugotovi tričlanska strokovna komisija. Če ta dejstva in okoliščine niso sporni, se komisija ne ustanovi.

Komisijo imenuje upravni odbor.

Odločbo o povrnitvi škode do zneska 10.000 din izda direktor. Odškodninski zahtevek, ki presega

10.000 din, sme uveljaviti podjetje samo pri pristojnem rednem sodišču.

Iz upravičenih razlogov je lahko delavcu popolnoma ali deloma odpuščeno plačilo odškodnine. O tem izda odločbo delavski svet s soglasjem občinskega ljudskega odbora.

Odpustitev plačila odškodnine ni dovoljena, če je bila škoda storjena namenoma.

Prenehanje delovnega razmerja

Delovno razmerje preneha:

1. *po sporazumu*, ki se lahko sklene ob vsakem času (za sporazum o prenehanju delovnega razmerja člana upravnega odbora in delavskega sveta je potrebno soglasje delavskega sveta).

2. *z odpovedjo*: Odpoved vročena do 15. v mesecu, ima učinek do tega dne, odpoved vročena po 15. v mesecu, pa ima učinek od 1. dne naslednjega meseca.

O odpovedi delavcu odloča delavski svet odnosno njegova komisija na predlog direktorja (za delavce z daljšo delovno dobo pa na predlog upravnega odbora).

Zoper odločbo o odpovedi ima delavec pravico ugovora na upravni odbor (oz. delavski svet) zoper odločbo o ugovoru pa na arbitražni svet za odpovedi pri občinskem ljudskem odboru.

Delavcu ni mogoče odpovedati:

med tem, ko je bolan, na bolezenskem dopustu, okrevanju ali letnem dopustu;

nosečnici in materi z otrokom do 8 mesecev starosti;

med tem, ko je na orožnih vajah ali pri vojakih, da odsluži vojaški rok do treh mesecev;

dokler mu traja mandat člana upravnega odbora ali delavskega sveta;

dokler mu traja mandat odbornika ali ljudskega poslanca v zboru proizvajalcev;

dokler je na strokovnem izpopolnjevanju ali specializaciji;

med tem, ko je odstranjen z dela ali ko teče proti njemu disciplinski postopek;

med tem, ko dela na mladinski delovni akciji.

Najkrajši odpovedni rok za delavca in podjetje je, če ima delavec:

delovno dobo do pet let — 1 mesec;

skupno delovno dobo nad 5 do 10 let — 2 meseca;

nepretrgano delovno dobo nad 5 do 10 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 10 do 15 let — 3 mesece;

nepretrgano delovno dobo nad 10 do 15 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 15 do 20 let — 4 mesece;

nepretrgano delovno dobo nad 15 let v istem podjetju ali skupno delovno dobo nad 20 let — 5 mesecev.

Po pismenem sporazumu se lahko dogovorijo z delavci tudi krajši oziroma daljši odpovedni roki, vendar ne krajši kot 15 dni in ne daljši kot 6 mesecev.

Povsem nova je uvedba *odpravnine*:

Delavci, ki imajo več kot 20 letno delovno dobo ali pa 15 in več let nepretrgane delovne dobe v istem podjetju, imajo pravico do odpravnine, ki znaša 4 mesečno tarifno postavko za reden delovni čas.

Podjetje mora dovoljevati delavcu na njegovo zahtevo med odpovednim rokom, da v rednem delovnem času odhaja in si išče novo delovno zaposlitev, in sicer največ 12 ur v tednu. Za ure, ko je odsoten z dela, ima delavec pravico do nadomestila, obračunanega po tarifni postavki.

3. *s pretekom časa*, za katerega je bilo delovno razmerje sklenjeno.

4. *po odločbi disciplinskega organa (odpust)*.

5. *zaradi samovoljne zapustitve dela*:

če da delavec na nedvomen način razumeti pristojnemu voditelju podjetja, da tudi brez njegovega dovoljenja zapušča delo in razdira delovno razmerje;

če delavec neopravičeno izostane z dela najmanj sedem zaporednih dni.

Prenehanje delovnega razmerja v smislu prejšnjega odstavka ugotovi direktor s pismeno odločbo.

Prenehanje delovnega razmerja zaradi samovoljne zapustitve dela ne izključuje pravice podjetja do odškodnine.

6. *po samem zakonu*:

Delovno razmerje preneha neodvisno od volje delavca in podjetja v naslednjih primerih:

če pristojni organ socialnega zavarovanja delavca proglasi za trajno in popolnoma nezmožnega za delo — z dnem ugotovitve nezmožnosti;

če odide delavec k vojakom, da odsluži vojaški rok ali dosluži vojaški rok, ki je daljši kot tri mesece — z dnem razrešitve službe; če je delavcu s pravnomočno sodbo sodišča prepovedano opravljanje poklica, ki ga opravlja v podjetju — z dnem pravnomočnosti sodbe;

če je delavec s pravnomočno sodbo obsojen na zapor, daljši kot eno leto — z dnem, ko nastopi kazen.

7. *zaradi likvidacije podjetja*.

Zakon vsebuje tudi razne druge predpise, zlasti o higienskem in tehničnem varstvu pri delu, o posebnem varstvu invalidov in o pravicah delavcev med brezposelnostjo.

Podjetja morajo najkasneje v šestih mesecih sprejeti naslednje pravilnike:

Pravila podjetja in po potebi poseben

Pravilnik o delovnih razmerjih (če tako sklene delavski svet).

Pravilnik o osnovah za ugotavljanje osebnega dohodka (*tarifni pravilnik*).

Pravilnik o higiensko-tehničnem varstvu pri delu

Pravilnik o normah

Za uveljavitev zakonitih pravic iz delovnega razmerja se lahko delavec obrača na organe podjetja, na inšpektorat dela in na druge pristojne organe, kakor tudi na redno sodišče.

Zakon predvideva tudi občutne denarne kazni za podjetje in za odgovorne osebe, ki bi kršile določbe njegovih predpisov.

V tem članku so obseženi samo najbolj važni predpisi v zgoščeni obliki. Če posamezne člane kolektiva zanimajo podrobnejši problemi, naj se s vprašanjem obrnejo na uredništvo in bomo v prihodnji številki dali odgovor s podrobnejšo obrazložitvijo.



Milan Štok

Pogled v delo propagandnega oddelka v letu 1957

Smatramo za umestno omeniti v našem časopisu tudi propagandni oddelek, o katerem se v tovarni med kolektivom malo govori, še manj pa ve, kaj pravzaprav dela in kakšne so njegove naloge.

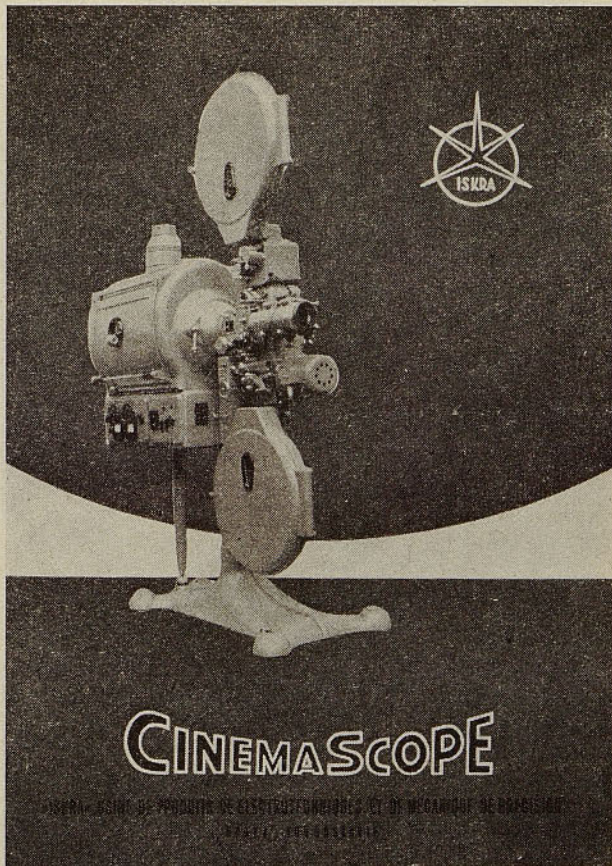
Prvi temelj tega oddelka je bil položen v jeseni leta 1954, ko je bila v komercialnem sektorju nastavljena nova delovna moč, ki naj bi opravljala izključno propagandno delo. Ni mogoče trditi, da že prej ni bilo nobene propagandne dejavnosti, vendar je bilo delo v zvezi z reklamo prepuščeno posameznikom, ki so bili od časa do časa pooblašteni za izvršitev konkretnega dela.

S prehodom iz distributivnega in administrativnega sistema gospodarjenja na sproščeno gospodarsko izmenjavo, ki temelji na zakonu povpraševanja in ponudbe, pa je nastajala vse večja potreba po močnejši propagandni službi. Proizvodnja je naraščala vsako leto bolj in bolj, razvijali in izdelovali smo nove proizvode, tovarna je vse pogostejše sodelovala na razstavah in velesojnih, vse pogostejše je bilo potrebno obveščati javnost ne samo o obstoju podjetja, temveč tudi o njegovi proizvodnji, proizvodnem programu in novih artiklih, ki jih je bilo treba približati kupcu in jih seznaniti z njimi. Za vse to pa je potrebna propaganda in reklama v večjem obsegu z močnejšim aparatom.

Razumljivo je, da uvažanje nekega sistematičnega dela v propagandi ni bilo mogoče vse dotlej, dokler ni bil oddelek organizacijsko izpopolnjen vsaj z najnujnejšimi delovnimi močmi; kajti z enim ali dvema človekoma ni bilo mogoče zadovoljiti naraščajočih potreb. Naš organizacijski oddelek je razmeroma zgodaj pristopil k postopni organizaciji posebnega oddelka za reklamo in propagando v sklopu sekretariata. Tako je naše podjetje eno izmed prvih v Sloveniji ugotovili pomen in potrebo lastnega propagandnega aparata. Verjetno ni niti danes stanje bistveno drugačno, saj ima le malokatero podjetje lastni propagandni aparat, če pri tem izvzamemo poedince v podjetjih, ki tu in tam poskrbijo za kakšen oglas.

V skladu z razvojem oddelka je delo počasi napredovalo, ker ni bilo na razpolago izkušenega

kadra. Specialistov za propagandno službo ni, poleg tega je delo v propagandni službi specializiran posel, ki ni istočasno rasel in se krepil s solidno izgradnjo. Ta kader je treba šele vzgajati na osnovi dosedaj pridobljenih izkušenj. V tem članku ne mislimo razpravljati o pomenu propagande zunaj in znotraj podjetja niti o celotnem dosedanjem delovanju in rasti tega oddelka, temveč bomo le podali splošni pregled dela v preteklem letu, medtem ko bi v eni od prihodnjih člankov



pisali o nalogah in pomenu propagande in reklame ter o bodoči organizaciji tega oddelka.

V preteklem letu je bilo usmerjeno delo predvsem na dva sektorja dela: tisk (prospekti, reklama) in velesejmi. Prospekti so še danes najbolj boleča točka našega poslovanja, saj jih ne moremo izdajati tako hitro kakor bi to želeli. Še danes ne moremo postreči vsem referentom s potrebnim propagandnim materialom. Pri marsikaterem artiklu morajo prodajni referenti razlagati kupcem ustno ali pa s pomožnimi prospekti ali slikami prednosti nekega proizvoda, ker ne obstojajo še prospekti in drug propagandni material.

Pot do novega, lepo opremljenega prospekta je razmeroma dolga. Najpreje moramo imeti tehnični opis na osnovi katerega je treba napraviti osnutek besedila za prospekt v slovenščini. Po pregledu in odobritvi teksta napravimo prevode v razne jezike, nato grafične osnutke prospektov, preskrbimo potrebne fotografije, jih retuširamo in vse skupaj pošljemo v tiskarno, s katero smo se že prej domenili za tisk. Šele po pregledu krtačnih odtisov sledi končno tiskanje prospekta. Če pomislimo, da potrebuje samo tiskarna tri mesece za delo in da je potrebno za predpripravo prospekta vsaj dva meseca, prideta na leto iz tiskarne dva, v najboljšem primeru trije prospekti. Z angažiranjem večjega števila tiskarn v vseh republikah je uspelo v preteklem letu izdati 21 prospektov formata A5 in A4 (predpriprava je bila delno izvršena v letu 1956,

delno pa v letu 1957). V osnutku in tisku se trenutno nahaja še 10 prospektov. Skupno smo izdali: 14 prospektov v 4 različnih jezikih, 1 prospekt v treh jezikih in 6 prospektov v 2 jezikih. V slovenščini je izšlo 17 vrst prospektov v nakladi 20 tisoč 500 komadov, v srbohrvaščini 21 raznih prospektov z naklado 32.000 komadov, v angleščini 18 prospektov v nakladi 44.300 kom. in v francoščini 14 prospektov v nakladi 18.500 kom. Torej precej obsežno delo, ki je terjalo nemalo truda in naporov od vseh, ki so sodelovali pri posameznih prospektih.

V lanskem letu smo objavili v raznih časopisih in revijah 113 manjših in večjih oglasov, s katerimi smo popularizirali naše proizvode. V večjih časopisih pa je izšlo 6 celostranskih reportaž o našem podjetju in njegovih proizvodih. Poleg tega smo pripravili še izdajo 3000 stenskih koledarjev in 7500 značk.

V preteklem letu smo se udeležili 7 sejmov in razstav v tuzemstvu in treh v inozemstvu. Za te velesejme je bilo treba pripraviti osnutke in potreben razstavni material, izvršiti aranžiranje in dekoracijo. To je sicer zelo na kratko razloženo, vendar se za tem skriva mesec ali več trdega dela in priprav, da je potem razstava pravočasno in estetsko urejena.

Vse kar je bilo do sedaj našteto je bolj zunanji videz, medtem ko je še obilo drugega dela, ki ga vsi ne vidijo, temveč le posamezni oddelki ali referenti, ki naročajo razne usluge. Tako je bilo za razne kataloge in posebne zahteve nalepljenih in izdelanih 19.397 fotografij, izvršenih 347 fotografskih posnetkov pri študiju gibov in drugod. Popravljenih je bilo okrog 16.000 prospektov. Izdelali smo nad 1310 raznih fotografij v različnih nakladah. Grafika sta izdelala 75 ameriških retuš in preko 84 raznih idejnih osnutkov za prospekte, reklame in oglase, da ne omenjamo tistega drobnega dela pri tehničnem risanju kot so: izdelava raznih skic, matric, šablon, napisnih tablic, razvijanja filmov in tako dalje.

Propagandni oddelek stalno spremlja celoten jugoslovanski tisk in zbira vse članke, ki se nanašajo na naše podjetje ali proizvodnjo. Tako smo nabrali v lanskem letu 503 raznih člankov iz različnih časopisov in jih nalepili v poseben album kot dokumentacijo.

Iz leta v leto ta oddelek s svojim delom vse bolj opravičuje svoj obstoj in prevzema nase vse tisto delo, ki so ga preje opravljali posamezni oddelki. S tem smo dosegli, da je delo bolj koncentrirano in vodeno z enega mesta. Mislimo, da je z ozirom na sedanje stanje organizacije in ljudi, ki se nahajajo v tem oddelku, bil dosežen lep napredek. Pridobljene izkušnje pa bodo osnova za nadaljnjo izgradnjo in dvig kvalitete in obsežnosti dela propagandnega oddelka.



Naš izvoz ob vstopu v leto 1958

Poročila o delovanju so vedno suhoparno čtivo, četudi lahko bralcu nudijo nekoliko več kot le vrsto števil. In vendar je obračun potreben, ker daje smernice za naprej. Vsi, ki nam pomeni tovarna morda nekaj več kot le vir zaslužka, z zanimanjem spremljamo vsak nov tehnični uspeh in pri tem nam gotovo ni vseeno, kako in kam so odšli izdelki naših rok potem, ko so zapustili tovarniške zidove. Nekaj jih je šlo daleč preko meja naše domovine, šli so v izvoz.

Ob zaključku poslovnega leta 1957 je zato nujno pregledati poleg vseh ostalih dogajanj tudi izvoz v tem letu. Če njegovo vrednost merimo v dolarjih, potem ugotovimo, da smo v toku vsega leta izvozili za skupno \$ 209.317.— raznih Iskrinih proizvodov, in sicer:

V vrednosti

37 kom. 35-mm kinoprojektor	\$ 86.446.—
69 kom. 16-mm kinoprojektor.	\$ 30.944.—
10354 kom. električnih števcov	\$ 45.352.—
1287 kom. mernih instrumentov	\$ 13.356.—
438 priključkov telefonskih central	\$ 15.518.—
1320 kom. telefonskih aparatov	\$ 14.085.—
31 kom. električ. vrtal. strojev	\$ 767.—
ostalo: KEM motorji, diname,	
električne ure	\$ 2.749.—
Skupaj	\$ 209.317.—

Vidimo, da je struktura izvoza po panogah tudi v letu 1957 ostala slična kot v preteklih letih. Jedro je bilo še vedno na kinoprojektorjih, ki tvorijo polnih 56,2 % celotnega izvoza. Na drugem mestu so števci, ki skupaj z mernimi instrumenti predstavljajo 28 % lanskega izvoza. Sledi telefonija s 14,1 % in potem vse ostalo.

Po posameznih mesecih je bil naš izvoz sledeč:

januar	\$ 4.786.—
februar	\$ 1.055.—
marec	\$ 3.584.—
april	\$ 7.978.—
maj	\$ 1.185.—
junij	\$ 24.982.—
julij	\$ 12.319.—
avgust	\$ 25.420.—
september	\$ 26.313.—
oktober	\$ 52.857.—
november	\$ 20.161.—
december	\$ 28.695.—

Razdelitev izvoza po državah pa nam da naslednjo sliko. Za primerjavo navajamo v spodnji razpredelnici še izvoz v letu 1956 ter porazdelitev v odstotkih po posameznih državah.

Vse vrednosti so v dolarjih.

Država	1956 \$	1957 \$	%
Argentina	—	950.—	0,5
Avstrija	234.—	2.265.—	1,1
Brazilijska	22.452.—	5.000.—	2,4
Burma	47.672.—	14.625.—	7,0
Čile	146.571.—	271.—	0,1
Egipt	18.926.—	261.—	0,1
Grčija	—	30.—	—
Indija	1.198.—	5.023.—	2,4
Indonezija	—	574.—	0,3
Iran	—	22.358.—	10,7
Nemčija (Zah.)	—	1.131.—	0,5
Nizozemska	821.—	14.—	—
Poljska	1.874.—	—	—
Paragvaj	—	841.—	0,4
Sirija	7.915.—	2.157.—	1,0
Švica	375.—	—	—
Turčija	187.121.—	153.817.—	73,5
Urugvaj	34.—	—	—

Glede na države je bilo težišče našega izvoza v letu 1957, enako kot v letu 1956, Turčija. Nedvomno bo ostala ta dežela še naprej naš največji kupec, če bodo le obstojale odgovarjajoče plačilne možnosti. Konec leta 1957 so se namreč težave, ki izvirajo iz neizravnane klirinškega salda med obema državama, povečale in izvoz iz Jugoslavije v Turčijo doživlja eno svojih velikih kriz. Upamo pa, da obstoječi zastoj ne bo dolgotrajen ali celo usoden. Povpraševanje po naših proizvodih je v Turčiji še naprej zelo veliko in obseg izvoza v letošnjem letu bo po predvidevanjih lahko daleko prekoračil lanskega. Glede na turške potrebe, ugoden sprejem naših proizvodov s strani tamkajšnjih potrošnikov in glede na dobro poslovanje in organizacijo naših zastopnikov, lahko smatramo Turčijo za svoje najsigurnejše in obenem edino zares vpleljano tržišče.

Že bežen pogled na zgornjo razpredelnico izvoza po posameznih državah pokaže nekaj izrazitih zanimivosti. Najprej to, da je izvoz v države Južne Amerike, v Burmo in v Egipt v letu 1957 močno padel. Na drugi strani pa se pojavlja večji izvoz v države, v katere preje sploh nismo izvažali, ali kvečjemu v manjšem obsegu. V mislih imam predvsem Iran in Indijo.

Glede na prejšnja leta je bila Južna Amerika za nas precej zaprto področje. Prekinitev trgovinskih odnosov med Jugoslavijo in Brazilijo ter pomanjkanje možnosti za sklenitev novega kompenzacijskega posla s Čileom, sta izključila plasman v omenjeni deželi, ki sta bili naša največja kupca na tem področju. V tekočem letu z optimizmom pričakujemo postopno izboljšanje in povečanje tr-

govinske izmenjave s tem delom sveta v jugoslovanskem merilu in v zvezi s tem tudi upamo na ponoven vzpon izvoza naših proizvodov.

Z velikim veseljem smo vse leto 1956 opazovali naraščanje izvoza kinoprojektorjev v Burmo. Saj smo jih v razdobju enega leta izvozili tja 20 komadov z vso potrebno opremo in priborom. Bili smo že prepričani, da se nam je odprlo novo stalno tržišče, saj v Burmi vsi projektorji obratujejo kljub neugodnim klimatskim razmeram brezhibno v popolno zadovoljstvo kupcev. Po dobavah, ki so bile zaključene v letu 1956, pa je nastal zastoj. Pred nekaj več kot letom dni se je namreč iz Burme vrnil v domovino delegat podjetja Invest-Import, ki je naše projektorje tam prodal. Na veliko razdaljo, samo na osnovi dopisovanja kljub vpeljanosti nismo uspeli zaključiti novih prodaj. Slično je z našim izvozom v Egipt. Kljub objektivnim možnostim so zaključki majhni. Nedvomno je temu glavni vzrok, da na tržišču nimamo odgovarjajočega zastopnika, oziroma predstavnika. Preko neke tehnično dobro organizirane egipčanske firme pa smo v letu 1957 vendarle uspeli zaključiti dobavo 2 avtomatskih telefonskih central v skupni vrednosti \$ 17.625.—. Obe centrali sta v izdelavi in bosta predvidoma še v prvem tromesečju 1958 odposlani.

Za kinoprojektorje smo našli dobri poslovni zvezi v Iranu in Indiji. Uspeh ni izostal. Dobave kinoprojektorjev v omenjeni državi naraščajo, saj smo izvozili v zadnjem mesecu preteklega leta v Iran tri 35 mm kinoprojektorje in v Indijo štiri. V novo leto pa smo stopili z naročili treh komadov za Iran in šestih za Indijo. V obeh slučajih sta kupca firmi s primerno tehnično organizacijo za montažo in servis in upamo, da bodo začetne dobave uvod v stalno prodajo na ti dve tržišči. Poleg kinoprojektorjev se odpirajo tudi večje možnosti za prodajo proizvodov telefonije v Iran. Osnova takšni trditvi je naša poslovna zveza z vplivno in finančno močno firmo, ki želi najti svoj poslovni interes v prodaji naših telefonskih central in aparatov na svojem območju. Prvi uspehi so že opazni, saj smo konec preteklega leta ravno v to deželo dobavili proizvode s področja telefonije v skupni vrednosti \$ 12.500.—.

Iz navedenega že lahko razberemo, da predstavlja enega osnovnih pogojev za uspešno prodajo na katerem koli tržišču dobra zastopniška ali prodajna organizacija na terenu. V zvezi s tem nedvomno ni splošnega pravila ali naj bi to bil predstavnik našega podjetja, delegat kake druge jugoslovanske trgovske organizacije, ali pa neka firma v dotični deželi, ki uspešno zastopa naše interese. Važno je le, da na samem tržišču nekdo aktivno ustvarja prepotrebni most med nami — proizvajalci ter kupci in potrošniki. Papirnato reševanje vprašanj izvoza komaj kdaj lahko privede do želenega uspeha, posebno pri tako kritičnih izdelkih, kot so Iskrini. Zato naj naše napore usmerimo kolikor mogoče v razširitev in okrepitev zastopniške in predstavniške mreže vsaj v onih deželah, kjer

obstoja za artikle našega proizvodnega programa večji interes.

Naš izvoz se je v preteklem letu boril z mnogimi notranjimi težavami, od katerih naj omenim dve. V propagandnem delu še vedno ne dosegamo ravni, ki je neobhodno potrebna in še manj one, ki je želeni. Čeprav se je v letu 1957 tiskalo več prospektnega materiala kot v prejšnjih letih, smo še vedno precej daleč od tega, da bi lahko zainteresentom v svetu nudili tisto, kar od nas pričakujejo, oziroma kar smatrajo, da bodo od večje tovarne, kot samo po sebi umevno, dobili. V tej smeri nas čaka še obilo dela.

Morda je pri izvozni dejavnosti omejen asortiman posameznih proizvodov še usodnejši od slabega propagandnega materiala. Od vrtnih strojev izdelujemo n. pr. le dve dimenziji, azijske dežele kupujejo pretežno velike instrumente za vgradnjo v okroglih okrovih, obločnice kinoprojektorjev izdelujemo le v eni velikosti, pri telefonskih centralah naletimo na zahteve, ki so za nas neobičajne in zato nanje nismo pripravljeni, proizvodi avtoelektrike so prilagojeni le potrebam naše avtoindustrije itd. Razumljivo je in pravilno, da naše proizvode razvijamo z ozirom na potrebe domačega tržišča, in v okviru naših možnosti. Vendar pa v svetu često odloča pri nakupu ravno popolnost asortimana in v takih slučajih naš izvoz nedvomno trpi.

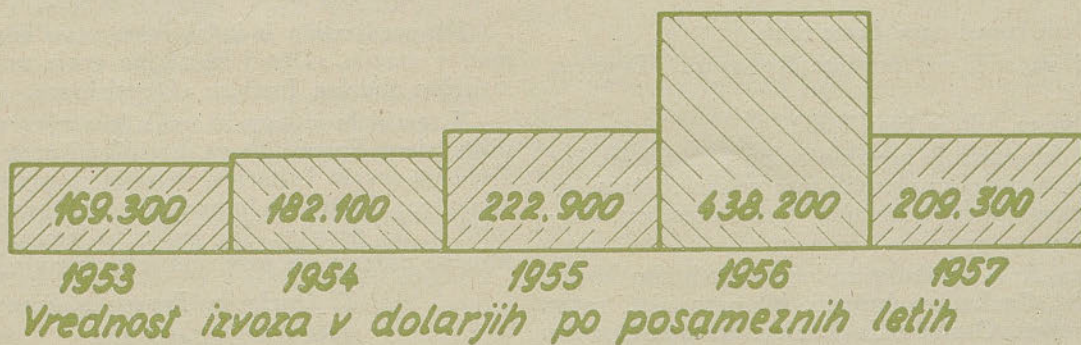
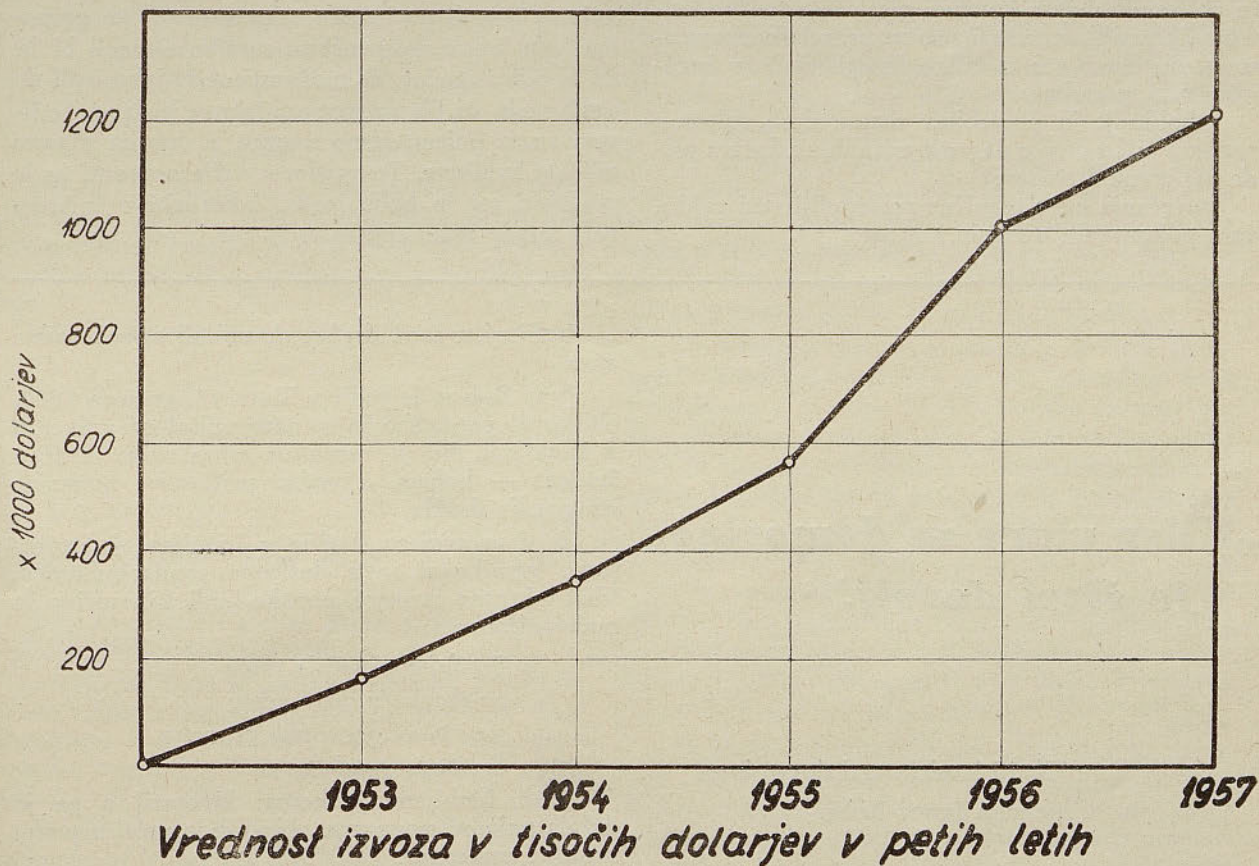
Ni slučaj, da je med vsemi izdelki ravno izvoz kinoprojektorjev največji. Saj smo v tej panogi relativno najvišje razviti, pri tem pa razpolagamo s primernim kompletom izvedb in vsega potrebnega pribora, a dokumentacijsko-propagandni material je od vseh proizvodov Iskre ravno na tem področju najboljši. Zato upravičeno lahko smatramo kinoprojektorje kot naš za izvoz najbolj zrel izdelek. Približa se mu le še električni števec. Komercialni rezultati izvoza takšno ugotovitev samo potrjujejo.

Mnoge tehnične probleme v okviru naše izvozne dejavnosti smo reševali in često tudi rešili s sodelovanjem raznih oddelkov našega kolektiva, predvsem tehničnega sektorja. Naj bo vsem tudi ob tej priliki izraženo zaslužno priznanje z željo, da se medsebojna pomoč sektorjev bodoče le še okrepi.

Bruto proizvodnja Iskre stalno narašča in vsi vemo, da bo v prihodnjih letih zabeležen v tem pogledu še močnejši vzpon. Vzporedno se bodo pred nas postavile tudi zahteve in realne možnosti za povečanje izvoza. Še več. Za nekatere proizvode že lahko predvidevamo nujnost izvoza, če bomo želeli ohraniti proizvodnjo količinsko na dosednji višini. Taka primera sta 35 mm kinoprojektor in električni števec. Z dovolj velikim izvozom bomo lahko v času manjših potreb na domačem trgu obdržali proizvodnjo na potrebni višini in s tem tudi preprečili dvig proizvodnih stroškov. Zato si moramo pravočasno zagotoviti prodajne možnosti v inozemstvo, se na tržiščih uvesti in se s tem pripraviti na realizacijo vedno večjega izvoza.

Temelji so postavljeni, saj lahko že v preteklih letih zabeležimo v našem podjetju kar znatno izvozno dejavnost. V petih letih smo v celoti izvozili naših proizvodov za skupno vrednost \$ 1,221.800.-, kar predstavlja že več kot tretjino milijardne deviznih dinarjev. Če izvoz petih let zberemo v diagram, dobimo naslednjo pregledno sliko:

nas tja vodijo. V letošnjem letu lahko pričakujemo pred vsem ojačitev našega izvoza v Iran, Indijo, Indonezijo in države Južne Amerike ter morda še v nekaj drugih držav. Poleg tega pa seveda v prvi vrsti upamo, da se bo izboljšalo funkcioniranje jugoslovansko-turškega kliringa in da bomo v novo nastalih prilikah povečali izvoz v Turčijo.



Pred nas se torej v izvozni dejavnosti postavljajo vedno večje naloge. Želimo, da naj postaja krivulja v gornjem diagramu bolj in bolj strma. Ob vseh težavah, na katere često niti nimamo moči vplivati, so točne prognoze za bodočnost nemogoče. Vemo le, kaj hočemo doseči in vemo za pota, ki

Kar se posameznih proizvodov tiče, lahko še nadalje pričakujemo, da bo ostalo težišče izvoza na kinoprojektorjih. Verjetno pa se jim bo močno približala telefonija, ki bo po vrednosti prav lahko preseгла števce in instrumente. Seveda so to le predvidevanja. Upamo še, da bomo med standardne iz-

vozne proizvode uvrstili v vsaj nekoliko večjem obsegu selenske stavke in usmernike, dočim si obširnega izvoza električnih vrtalnih strojev ne moremo obetati.

Da pa bomo kos izvoznim nalogam, ki si jih zadajamo, bo potrebno v to dejavnost vložiti tako novih sredstev kot tudi obilo vzajemnega dela. V mislih imam namreč povečanje izvoza po volumnu in po številu držav, kot tudi plasman tehnično kritičnejših artiklov, kakršne so n. pr. telefonske centrale. Da bomo vse to lahko dosegli, je že v letošnjem letu potrebno:

izboljšanje in poglobitev neposrednih stikov s predstavniško mrežo na vseh tržiščih, za katera pride naš izvoz v poštev;

povečanje hitre tehnične prilagodljivosti zahtevam posameznih tržišč in kupcev;

pospešeno dopolnjevanje že obstoječega propagandnega materiala vseh vrst in koriščenje uspešne reklame;

personalna okrepitev izvoznega oddelka, da se s tem omogoči strokovno dovršeno in promptno obravnavanje posameznih poslov.

Prepričan sem, da ni treba posebej naglašati nujnost potreb po izvozu tako v družbeno gospodarskem kakor tovarniškem merilu. Omenil bi le, da bi bilo napačno, če možnosti ne bi izkoristili do tistih meja, ki jih zmoremo. »Iskra« je danes že širom sveta pojem, tesno zvezan z dobrim glasom odlične kvalitete. To vrednost velja negovati in še poglobiti ter jo komercialno izkoristiti v interesu naše mlade industrije in vsakogar izmed nas.

„Kdor umre za domovino, je živel dovolj!“

Ob 15-letnici smrti slovenskega
pesnika Ivana Roba.

Kdo od nas ne pozna Jurčičevega »Desetega brata«?

»Vsak izmed nas«, boste rekli.

Ali pa tudi vsi poznate Robovega »Desetega brata«?

In veste, kdo je Ivan Rob?

12. februarja je preteklo točno petnajst let kar so italijanski fašisti ustrelili tega veliko obetajočega slovenskega pesnika, pesnika - proletarca, pesnika - partizana.

Ivan Rob je med narodnoosvobodilnim bojem pripadal Cankarjevi brigadi, bil nato ujet, zaprt in ustreljen. Ostala nam je njegova zapuščina, ki čaka natisa, ostale so nam zanosne in ponosne besede slovenskega pesnika in partizana, ki jih je izrekel na zaslišanju februarja 1943 v Ljubljani.

Na vprašanje predsednika fašističnega sodišča po izrečeni smrtni obsodbi, če mu ni žal, da mora umreti, je Ivan Rob dvignil glavo in izjavil: »Kdor umre za domovino, je živel dovolj.«

Italijani so te velike besede vpisali v svoje sodne akte.

Ivan Rob se je rodil v Trstu 17. avgusta 1908, obiskoval gimnazijo in se nato vpisal na univerzo v Ljubljani. Bil je reven in samo nase navezan študent — bohem, a vedno priljubljen humorist študentske družbe.

Za časa svojega študija v Ljubljani je neprestano pesnikoval in z dosledno resnicoljubnostjo šibal takratne razmere, napake ljudi, hinavščino in malomeščanstvo:

*Prodajamo načela svoja
za skorjo kruha črnega;
svoj plašč obračamo po vetru,
če sila je, prodamo ga.*

Sredi Ljubljane je komaj živetaril a ga je držala pokonci nova vera, ki jo je izpričal v pesmi svojemu prijatelju:

*»Ej bratec, v nič gradovi so zgrmeli,
vendar pa v eno bomo še verjeli:
enakost, bratstvo, svoboda ostane!«*

Tik pred vojno je izdal svojo prvo knjigo, roman v verzih, »Deseti brat«, po svoje prirejen in satirično obdelan Jurčičev »Deseti brat«.

V tem delu je izpričal velik in svojevrsten pesniški talent. Spremljala ga je vseskozi vera v boljše življenje revnih bajtarjev, veroval je v poslanstvo socializma. Preprosto in preroško je izpovedal svoje misli v tej pesnitvi. In, ko je na koncu romana idilično poženi vse pare, jim je nazdravljaj:

*Ti Dražarjev France, ti Francka,
slovenska bajtarja oba,
ki trudita se in pehata
za košček kruha črnega!
Izpolni naj se, kar želita,
kar bajtar vsak pri nas želi...
A zemljo našo le ljubita,
ljubita jo do konca dni!*

In ko je združil tudi največja reveža — polna proletarca — neznano revo in desetega brata Martina Spaka, jima je napil:

*Kaj naj vama v teh dneh želim?
Iz vaju rod naj nov nam zraste,
ki bo . . . a rajši naj molčim!
Za zdaj vse želje so le pene,
usoda z nami se igra,
a preden nas na zid pritisne,
izkaži vsakdo se moža!
Zdaj, pari moji, se sklenite
in ples bodočnosti začnite!*

Ples se je začel in zmagovito končal. Med mnogimi borci, ki so s svojo krvjo prepojili to našo lepo slovensko zemljo, je tudi Ivan Rob, slovenski pesnik - proletarec s svojim nesmrtnim testamentom:

»Kdor umre za domovino, je živel dovolj!«

I. S.

Kino v Brinju nosi ime ISKRA

Svet za prosveto občine Brinje je poslal našemu podjetju dopis naslednje vsebine:

»Najlepše Vam se zahvaljujemo na brzoi i solidnoj opravi našeg pojačala od pokretne kinoaparature. Kino aparatura sada radi odlično, a publika izražava o njezinom radu najljepše mišljenje.

Trudićemo se, da kinoaparaturu što bolje čuvamo, kako bi dugo godina mogla reklamirati Vaše solidne proizvode.

Iz zahvalnosti za Vašu korektnost i neobično lijep prijem našeg predsjednika, na sjednici Upravnog odbora ovog prosvjetnog vijeća stavljen je prijedlog, da se naše novo osnovano kino nazove imenom Vaše tvornice »ISKRA«.

U očekivanju Vašeg povoljnog odgovora, drugarski Vas pozdravljamo i čitavom Vašem radnom kolektivu u budućoj 1958 godini želimo mnogo sreće i uspjeha u radu.»

Po sklepu upravnega odbora našega podjetja je bil občini Brinje poslan naslednji odgovor:

»Zahvaljujemo Vam na Vašem dopisu u kojem nam izražavate Vaše zadovoljstvo s našom kinoaparaturom.

Upravni odbor našeg poduzeća na svojoj sjednici 13. januarja 1958 razmatrao je Vašu molbu i rado Vam daje svoju saglasnost, da Vaš bioskop nazovete imenom našeg poduzeća: ISKRA.

Želimo Vam mnogo uspeha i drugarski Vas pozdravljamo.»

Kry

Ing. Alojz Grčar

Obisk na Poljskem

V okviru splošnega sodelovanja med Jugoslavijo in Poljsko, je poljska tovarna za izdelke avtoelektrike povabila našo tovarno k sodelovanju. Poljska tovarna za izdelke avtoelektrike se nahaja v kraju Šwidnica v Šleziji, ki je bila prej dolga stoletja pod nemško okupacijo.

Ta tovarna v Šwidnici je želela široko izmenjavo tehničnega kadra. Po njihovem načrtu naj bi obe tovarni izmenjali več grup praktikantov za dobo 6 tednov. Predlagala je, da bi Iskra nosila vse stroške za njihove praktikante, dočim bi poljska tovarna prevzela stroške za naše praktikante.

Uprava naše tovarne je povabila sprejela. Predlagala je poljski tovarni za začetek izmenjavo dveh praktikantov za dobo 14 dni. Poljska tovarna je s tem soglašala. Upravni odbor je za prvo izmenjavo določil tov. Staneta Seljaka iz razvojnega biroja in mene. Ogledala naj bi si tovarno in potem podala svoje mnenje o oblikah sodelovanja in izmenjavi praktikantov v prihodnje.

Na pot sva se podala 30. novembra in 2. decembra zjutraj prispela v Šwidnico. Sprejeli so naju izredno tople in nama takoj odredili hotel in restavracijo. Prvi dan naju še niso vodili v tovarno, temveč so nama razkazali mesto.

Šwidnica ima 40.000 prebivalcev in njen nastanek sega v 12. stoletje. Zato ima precej zgodovinsko pomembnih stavb, ki so tudi arhitektonsko izredno zanimive in privlačne. Arhitektonsko vrednost nekaterih bi lahko primerjali z najbolj znanimi umetninami v Evropi. To kaže, da je bilo mesto v preteklosti bogato, kar niti ni tako čudno, saj se nahaja na križišču trgovskih poti sever—jug in vzhod—zahod.

Naslednji dan sva se podala v tovarno, kjer sva bila ponovno izredno lepo sprejeta. Razkazali so nama vse oddelke tovarne in nama dodelili mesti v tehnološkem oddelku, od koder sva lahko poljubno obiskovala vse oddelke v tovarni. Ker poljskega jezika ne obvladava, so nama dodelili stalnega vodjo, da sva se lahko sporazumela v nemščini.

Tovarna se nahaja v zgradbah, v katerih se je pred vojno nahajala tekstilna tovarna. Trenutno zaposluje 1300 delavcev in uslužbencev. Tovarna proizvaja le izdelke avtoelektrike in sicer: diname, starterje, regulatorje, sirene, brisače stekla, motor za brisače stekla in za ventilator, merilec stanja goriva in varovalke. Po ogledu sva ugotovila, da proizvaja mesečno ca. 4000 kompletov avtoelektrike. Svoje izdelke dobavlja različnim poljskim tovarnam avtomobilov.

Ne bom na tem mestu opisoval same organizacije tovarne, omenil bi le nekaj posebnosti, ki vas bodo vse zanimala. Poljska ima še vedno sistem centralnega vođenja gospodarstva preko generalnih direktij. Te generalne direktije predpisujejo posameznim tovarnam proizvodni program, odredjujejo komu bo prodajala svoje izdelke in od kje bodo dobili surovine. Direkcija določa prodajne cene in kontrolira izvrševanje planskih obveznosti.

Razumljivo je, da je ta sistem, ki so ga v državnem merilu polagoma pričeli preusmerjati, pokazal

Šwidnica



iste slabosti kot pri nas. Tovarna si zaradi togega, pretežno administrativnega planiranja industrijske proizvodnje, ne more vedno zagotoviti pogojev za enakomerno obratovanje (neredna dobava surovin). Tako se včasih dogaja, da v prvi polovici meseca zmanjkuje dela, kar pa morajo nadoknaditi v drugi polovici, ker mora biti mesečni plan izvršen. Seveda se pri takem neenakomernem procesu proizvodnje

včasih izgublja prepotrebna skrb za izgled in kvaliteto izdelkov.

Sicer pa tovarna ni slabo urejena. Tehnološki postopki so dobri, pa tudi orodje je dobro konstruirano. Tu pa tam pa se vendarle opaža grobo delo, ki otežkoča izboljšanje kvalitete.

Mislim, toliko je dovolj, da ste dobili splošen pogled na to tovarno. V istem kraju je tudi večja tovarna za električne števec, ki sva si jo tudi imela priliko ogledati.

Tudi tu je proizvodnja organizirana tako kot v podjetju za avtoelektriko. Zdelo se nama je, da bi pri proizvodnji teh preciznih merilnih aparatov moralo biti nekoliko več finese pri delu. To bi vsekakor odprlo pot k še boljši kvaliteti izdelkov.

Prepričan sem, da vas nekoliko bolj zanimajo razmere in življenje na Poljskem. Zato še o tem nekaj besedi.

Kakor sem že omenil, sva bila izredno pristržno sprejeta. Mislila sva pač, da je to zato, ker naju je tovarna povabila. Toda kmalu sva opazila, da poljski narod nasploh izredno ceni Jugoslavijo. Povsod kamor sva prišla, sva bila pristržno sprejeta. Na mizo v restavraciji so nama prinašali jugoslovansko zastavo. In, ko so ostali gostje opazili, da sva Jugoslovana, so naravnost drli k najini mizi, da naju pozdravijo in dobe od naju vsaj majhen spominček. Želeli so zamenjati cigareto, vžigalico ali par dinarjev. Nekdo si je pa vzel z mize za spomin celo jugoslovansko zastavo.

Torej ogromno navdušenje, ki je nastalo z oziranjem na velike uspehe naše države pri načinu graditve socializma. Povsod je opaziti, da se je pri njih tudi že začel odvijati proces decentralizacije v gospodarsko družbenem življenju. Opaziti je, da so si ravno Jugoslavijo vzeli za vzor in da hočejo iti po slični poti, kot smo šli mi.

Mogoče še nekaj besed o standardu. Po primerjavi plač in cen sva ugotovila, da je standard nekoliko nižji kot pri nas. Sicer je hrana nekoliko cenejša kot pri nas, vendar so cene večine ostalih potrošnih dobrin višje. To velja posebno za tekstilno blago in obutev. V trgovini tudi še ni najti dovolj izbire blaga. Nekaj izdelkov se pa še ne nahaja v prosti prodaji in jih je mogoče dobiti le na bone.

To naj bi bil le kratek bežen pogled na Poljsko in življenje v njej. Ko si človek ogleda tamkajšnje življenje in se vrača domov, ponosneje gleda na svojo domovino. Ponosen je, da je Jugoslavija že pred leti šla svojo pot, ki ji je prinesla to, kar imamo danes. Ponosni smo lahko, da drugi vidijo v Jugoslaviji svoj vzor in skušajo iti po njeni poti. Vse to nam dokazuje, da je naša pot pravilna. Poljskemu narodu pa vsi iz srca želimo čim večji napredek.

Prodajno servisna mreža Iskre

Naša dosedanja prodajna in servisna organizacija je bila, zaradi hitrega razvoja in vedno večjih nalog, s 1. januarjem 1958 reorganizirana. »Iskra-Servis« v Ljubljani je decentraliziran, posamezne montažno-servisne enote pa so priključene področnim prodajno-servisnim organizacijam.

Iz organizacijskega predpisa povzemamo okvir nove organizacije, o kateri smo prepričani, da bo omogočila še večje uspehe pri prodaji in servisu naših izdelkov.

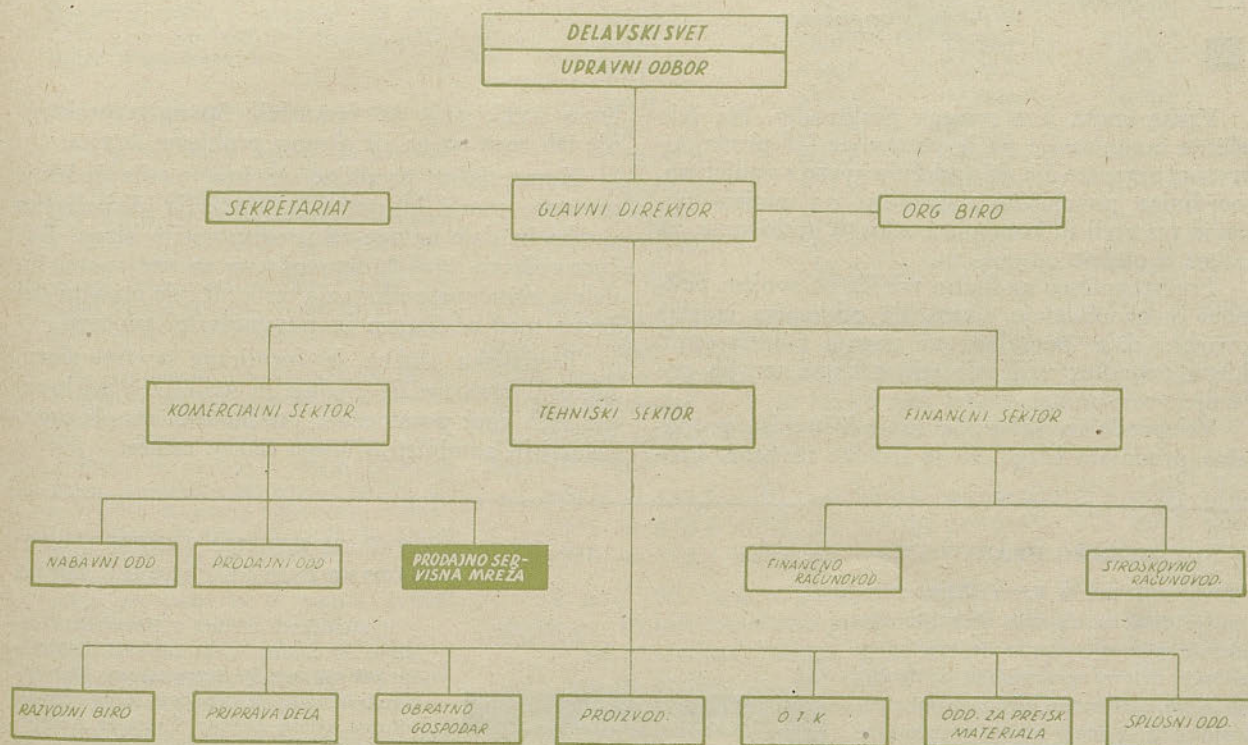
Če vas zanese pot v eno izmed gospodarskih središč v državi, si ne pozabite ogledati naših prodajno-servisnih enot, kjer vas bodo prijazno sprejeli.

Prodajno servisna mreža je podaljšek prodajne organizacije podjetja in predstavlja izvršilni prodajni organ na terenu. Zato stopa v direktne stike s kupci in te stike vzdržuje, s čimer ustvarja močno povezavo podjetja s tržiščem. Z obstojem lastne prodajne mreže je omogočena enotna prodajna politika podjetja.

c) izvede učinkovita reklama za proizvode tovarne in doseže direktna veza s potrošniki;

d) s pomočjo dobre projektantske in servisne službe omogoči brehibno funkcioniranje prodanih naprav.

Prodajno servisna mreža je podrejena komercialnemu direktorju podjetja. Komunikacije iz pod-



Prodajno servisna mreža je organizirana torej zato, da se:

a) ustvari močna prodajna organizacija na terenu, ki bo trdno povezana z matičnim podjetjem;

b) omogoči hitro reagiranje tovarne potom stalne povezave s tržiščem;

jetja do prodajno servisne mreže in obratno, tečejo preko komercialnega direktorja, oziroma od njega pooblaščenih organov. Položaj mreže v organizaciji podjetja je razviden iz organigrama št. 1.

Mrežo sestavljajo prodajno-servisne organizacije in administrativni center. Prodajno-servisne

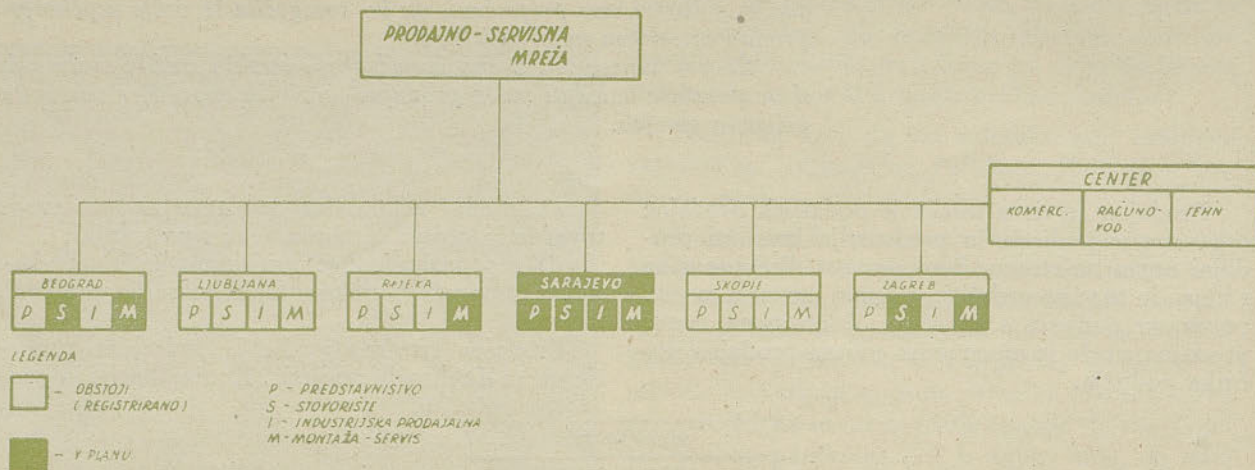
organizacije obstojajo do sedaj v Beogradu, Ljubljani, Reki, Skopju in Zagrebu, v projektu pa je tudi formiranje take organizacije v Sarajevu. Administrativni center mreže je v Ljubljani. Posamezne prodajno-servisne organizacije delujejo na teritoriju, ki je odrejeno tako, da predstavlja v gospodarskem pogledu zaključeno celoto.

Posamezne prodajno - servisne organizacije sestavljajo štiri enote: predstavništvo, veleprodajno skladišče, industrijska prodajalna in montažno-servisna enota. Organizacijska struktura je razvidna iz organigrama št. 2.

dajni oddelek tovarne prodaja praviloma vse proizvode preko veleprodajnih skladišč in industrijskih prodajaln, za odjemalce na njihovem območju.

Montažno-servisna enota projektira montaže in jih izvaja ter izvršuje servis, nadzor, popravila in vzdrževanje prodanih naprav.

Administrativni center mreže je razdeljen na tehnično, komercialno in računovodsko službo. Tehnična služba koordinira delo montažno - servisnih enot posameznih prodajno-servisnih organizacij, izdaja montažne predpise in nadzoruje nji-



Vsaka enota ima svojega poslovodjo. Na čelo celotne organizacije pa je postavljen šef prodajno-servisne organizacije, ki vzdržuje zvezo s podjetjem, koordinira posamezne dejavnosti na svojem območju ter vodi in kontrolira celotno poslovanje, za katero je osebno odgovoren.

Predstavništvo analizira tržišče na svojem področju in ga obdeluje s tem, da reklamira izdelke tovarne, daje ponudbe, se pogaja z interesi, sklepa pogodbe, vzdržuje stik s kupci ter jih povezuje s servisom.

Veleprodajno skladišče in industrijska prodajna prodajata blago, to je izdelke tovarne. Pro-

hovo izvrševanje na montažah. Spremlja poslovanje teh enot ter rešuje skupne probleme servisa.

Komercialist prodajno-servisne mreže izdeluje sumarne plane in poročila, opravlja dispečersko službo in daje naloge za predispozicijo blaga. Računovodstvo vodi knjigovodstvo za vse enote, izdeluje obračune poslovanja ter vzdržuje obračunsko zvezo med podjetjem in posameznimi enotami.

Revizijska služba je formirana v finančnem sektorju tovarne. Pregleduje in nadzoruje poslovanje vseh enot posameznih prodajno-servisnih organizacij in administrativnega centra mreže.

NOV MERILEC HRPAVOSTI

Tovarna Brüel & Kjoer (Kjoebenhaven) je dela na trg zelo občutljiv merilec hrapavosti. Aparat je sestavljen iz dveh delov: sprejemnika s tipalno konico in ojačevalca. Pri merjenju podrsnemo s konico preko preiskuane površine, merilni instrument, ki je montiran na ojačevalcu pa istočasno poda srednjo vrednost hrapavosti v mikronih. Z najbolj občutljivim območjem lahko razlikujemo mikro in makrostrukture. Za umerjanje in kontrolo služi dodatna precizijska normala, ki odgovarja angleškemu standardu 1134 (1953).

Zanimivosti iz
TEHNIKE

PEČ, KI RAZVIJA TEMPERATURO 10.000.000° C JE ŠE PREMALO TOPLA

V atomskem centru v Harwellu (Anglija) so znanstveniki zgradili električno peč, ki razvija temperaturo 10 milijonov stopinj C. To peč se imenovali »Zeta«. (Zero Energy Thermal Accelerator). Pravijo, da ta temperatura še ne zadošča za povzročanje fuzije atomov. S tem še najmanj ni dosežena temperatura, ki se razvija pri eksploziji vodikove bombe. Da bi lahko dosegli fuzijo atomov, bi potrebovali še 10-krat večjo temperaturo, vendar pa si tudi od te »premalo tople« peč obetajo praktične koristi.

1957-1958

Ko je angleški admiral Woods, specialist za podmornice obiskal ZDA, je bil presenečen nad razkošno notranjo opremo prve podmornice na atomski pogon. Po ogledu je vzkliknil, da je v podmornici pogrešal le še rože in okrasne rastline.

V podmornici je posadka nameščena v takem komfortu, da ga lahko primerjamo s prvim razredom potniškega letala. Jedilnica in saloni v trupu podmornice so pobarvane s pastelnimi barvami. Postelje oz. kavči so opremljeni z žimnicami iz penaste gume. Vsaka soba ima naprave za individualno klimatizacijo. Obroki hrane se servirajo kot v najboljšem hotelu. V shrambah imajo hladilnike, bife je založen z raznovrstnimi jestvinami dan in noč. Ne manjka sadja in zelenjave. Podmornica ima v notranjosti kinodvorano, knjižnico, avtomatski gramofon in avtomat za točenje brezalkoholnih pijač. Pravijo, da so vse te naprave potrebne, da ohrani moštvo moralo tudi če se nahaja 2 meseca stalno pod vodo.

Stopnice, ki vodijo v »taktični center« niso železne, kot smo jih navajeni na ladjah, temveč je to stopnišče naravnost monumentalno. Menda so pozabili ob vznožju stopnišča postaviti le še palme.

Tako razkošna notranja oprema predstavlja verjetno le neznatni del stroškov, ki so jih imeli pri gradnji atomskega pogojskega dela.

BIOLOŠKI VPIVI MIKROVALOV

Poleg razvijanja toplote, ki nastane, če obsevamo telesa ali žive organizme z mikrovalovi so pred kratkim ugotovili še dodaten efekt. ki lahko tudi škoduje živim bitjem. Pri tem efektu nastopi molekularna resonanca. Kakor menijo znani strokovnjaki, lahko postane stalno bivanje v neposredni bližini radijskih oddajnih anten življenjsko nevarno.

To ugotovitev potrjuje dejstvo, da so v neposredni bližini neke južnonemške kratkovalovne radijske postaje ugotovili precejšnje motnje pri rasti mladih drevesc, ki rastejo v smeri oddajnih valov. Ameriško letalstvo dopušča pri radarskih in drugih antenah maksimalno žarčenje 10 mW/cm², ki naj bi bilo za žive organizme še nenevarno. V nekaterih državah pa smatrajo, da je ta meja previsoka in bi morala znašati 1 mW/cm².

FOTOGRAFSKA KAMERA ZA SLIKANJE LETEČIH SATELITOV

7 dni po izstrelitvi Sputnika I. so instalirali v ZDA 12 ogromnih fotografskih kamer za slikanje njihovih lastnih satelitov. Vsaka od teh kamer tehta 3 tone in vsebuje zelo komplicirano optiko. Po ameriških poročilih je fotografiranje umetnega satelita prav tako težko delo, kot fotografirati kroglico za golf iz letala, ki leti 10.000 m nad zemljo.

Kolikor starejši smo, toliko hitreje nam mineva čas. Tako tudi v tovarni vsako naslednje leto hitreje mine, saj se tudi Iskri nabirajo leta in mogoče bomo čez nekaj časa omenjali le petletja, ali mogoče celo desetletja. Toda zaenkrat ima Iskra za seboj šele eno desetletje in zato je prav, da vsaj v grobem pogledamo svoje uspehe v preteklem letu. Rekel sem uspehe, saj nam je vsem znano, da je bilo preteklo leto eno najuspešnejših doslej. Nismo se borili za izvršitev letnega programa šele proti koncu leta kot ponavadi, ampak smo takoj v začetku leta krepko prijeli in bili potem vse leto gotovi, da bomo plan znatno presegle. Pa poglejmo rezultate svojega dela. Naša obveza družbi za leto 1957 je znašala 4 milijarde 458 milijonov, to se pravi povprečno mesečno 372 milijonov. Izvrševanje teh obveznosti pa je potekalo takole:

Mesec	Izvršenje v milij. din	Skupno izvršenje v milij. din	Plan za l. 1957 v milij. din
Januar	319,7	319,7	363,1
Februar	410,8	730,5	743,1
Marec	437,3	1167,8	1143,3
April	462,2	1630,—	1535,9
Maj	438,7	2068,7	1926,2
Junij	417,3	2486,—	2278,5
Julij	371,4	2857,4	2620,9
Avgust	407,2	3264,6	2964,—
September	417,9	3682,5	3329,3
Oktober	462,—	4144,5	3726,—
November	464,2	4608,7	4077,3
December	553,2	5160,—	4458,—

Iz razpredelnice vidimo, da je bil tudi v letu 1957, kakor vsako leto, december najmočnejši mesec. Vendar pa opazimo, da ni več takih razlik z ostalimi meseci, kot smo jih bili vajeni prejšnja leta, saj sam december ni ležal toliko nad letnim povprečjem kot prejšnja leta. V dokaz nekaj števil. Prejšnja leta smo v decembru dosegli naslednje vrednosti:

1954 — 558,5 milij. pri letnem povprečju 294 milij. din
1955 — 470,5 milij. pri letnem povprečju 323 milij. din
1956 — 528,2 milij. pri letnem povprečju 367 milij. din

V letu 1957 smo v decembru izdelali za 553,2 milijonov dinarjev pri letnem mesečnem povprečju 430 milijonov dinarjev.

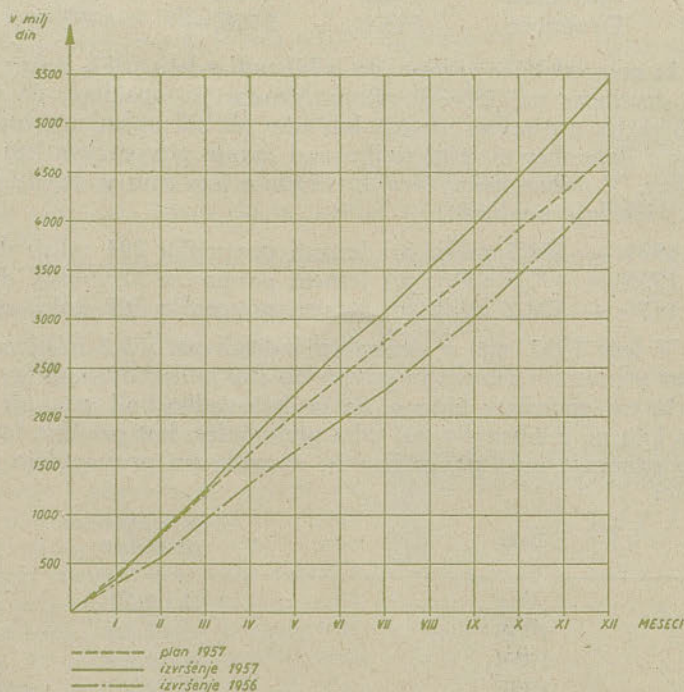
Iz teh podatkov vidimo, da se delo vedno bolj ustaljuje in da novo leto ne predstavlja več take prelomnice, kot prejšnja leta. Saj se je razmerje med povprečno in decembrsko proizvodnjo gibalo takole:

Leto	Letno povprečje: december
1954	1 : 1,89
1955	1 : 1,46
1956	1 : 1,44
1957	1 : 1,29

Samo izvrševanje plana nam pa nič ne pove, če ne primerjamo uspehov v letu 1957 z uspehi prejšnjega leta. To je letos nekoliko težje, ker smo pred letom dni precej znižali cene izdelkov. Zato moramo, če hočemo, da bo primerjava pravilna, vso proizvodnjo v letu 1957 preračunati po istih cenah, s katerimi smo računali proizvodnjo v letu 1956. Šele če vzamemo za obe leti iste, takozvane stalne cene, lahko primerjamo proizvodnjo obeh let in s tem seveda naše prave uspehe v preteklem letu. Ta primerjava je takale:

Mesec	Proizvodnja 1956	Proizvodnja 1957	%
Januar	293,3	342,8	117,—
Februar	264,5	441,2	166,5
Marec	394,—	462,3	117,3
April	358,9	506,4	141,—
Maj	338,7	474,2	140,—
Junij	339,—	456,4	134,5
Julij	293,—	385,2	131,5
Avgust	370,4	434,5	117,—
September	372,3	444,8	120,—
Oktober	452,2	485,6	101,4
November	404,6	485,6	120,—
December	528,2	576,6	109,—
Skupaj	4409,1	5438,7	123,3

Jasno je razvidno, da smo v letu 1957 napravili velik skok naprej, saj je bila v tem letu proizvodnja za 23,3 % višja kot v letu 1956. Posebno lepo je ta vzpon razviden v diagramu. V diagram smo vnesli tudi plan 1957, vendar zopet po stalnih cenah, ker bi sicer vrednosti ne bile v sorazmerju.



Iz organizacijskih predpisov

EVIDENCA PRIHODOV V PODJETJE IN IZHODOV IZ PODJETJA

Od 6. januarja 1958 je v veljavi organizacijski predpis, ki ureja možnost prihajanja v podjetje in izhodov iz podjetja v rednem delovnem času in ki predpisuje evidenco nad takimi prihodi oziroma izhodi. Iz predpisa povzemamo naslednje: Prihod v podjetje in izhod iz podjetja brez propustnice je dovoljen vsem zaposlenim samo ob pričetku, oziroma zaključku rednih izmen. Med delovnim časom se mora član kolektiva pri prehodu skozi vrata izkazati z odgovarjajočo propustnico in sicer:

1. Za izhod med delovnim časom zaradi službenih in privatnih opravkov se uporablja dosedanja propustnica 1.
2. Za spremenjeni odnosno skrajšani delovni čas uporabljamo posebno propustnico 2, sive oziroma rdeče barve.

Propustnico sive barve imajo zaradi evidence efektivnega delovnega časa tisti delavci in uslužbenci, ki imajo skrajšan delovni čas, propustnico rdeče barve pa tisti, ki imajo spremenjen delovni čas.

Na propustnici 2, ki jo izdaja administrator oddelka ob koncu meseca za naslednji mesec, je vpisan skrajšan, oziroma spremenjen delovni čas, ki je delavcu določen, in vzrok za skrajšanje oziroma spremembo.

Pri prehodu skozi vrata predloži član kolektiva propustnico vratarju v potrdilo. Vratar vpiše čas in odtisne svoj žig, ki v tem primeru nadomešča podpis.

Iz diagrama je lepo razvidno, da smo že v mesecu februarja začeli presegati plan in bili potem do konca leta znatno nad planom. Letni plan smo presegli za 15,8%.

Ne moremo se pa zadovoljiti s temi podatki, dokler ne ugotovimo s kakšnim številom osebja so bili doseženi ti uspehi. Stalno moramo namreč misliti tudi na to, da bi bili naši izdelki čim cenejši, ker s tem prispevamo k splošnemu dvigu življenjskega standarda.

V l. 1956 je na vsakega člana kolektiva odpadlo 1,699.733 dinarjev proizvodnje. V letu 1957 pa smo pri povprečnem stanju osebja 2765 proizvedli za 5438,7 milijonov dinarjev. Vrednost smo podali seveda zopet po stalnih cenah. Tako odpade na posameznega člana kolektiva povprečno 1,966.980 dinarjev. Vidimo, da je v letu 1957 vsak član kolektiva izdelal za 267.247 dinarjev več. Z drugimi besedami povedano se je storilnost v letu 1957 dvignila za 15,9 %.

Že v lanskem letu smo bili ponosni, ko smo dvignili proizvodnost za 11 %. Vedeli smo, da bo proizvodnost rastla še naprej, vendar se ni nihče nadejal, da se bomo v letu 1957 tako visoko dvignili. Vsak se bo takoj zanimal, kakšni so bili vzroki za tak napredek.

Ko smo pred letom dni delali račune za leto 1957, smo videli dve možnosti za povečanje proizvodnje in storilnosti: v sproščenju norm in v premijah. Danes vidimo, da se nismo zmotili. Ravno sproščenje norm in premiranje tistih, ki ne delajo na normo, nam je prineslo največje uspehe v letu 1957. S temi ukrepi smo vzbudili v kolektivu večjo voljo do dela in potrebno samoiniciativnost.

Seveda pa ne smemo vsega uspeha pripisati samo večjemu preseganju norm. Vsi oddelki v tovarni so pripomogli k večji storilnosti. Vsak trud bi bil pa zastonj, če nas nabavni oddelek ne bi tako dobro zalagal s potrebnimi surovinami.

Poglejmo še naše naloge za leto 1958. Delavski svet je potrdil za leto 1958 plan v višini 5 milijard 598 milijonov. Vidimo torej, da je plan za leto 1958 za 25,5 % višji, kot je bil plan za leto 1957. To povečanje pa ni tako hudo, če pogledamo letošnji plan in proizvodnjo v letu 1957. Ker smo v letu 1957 proizvedli za 5 milijard 160 milijonov, moramo v letu 1958 proizvesti le za 438 milijonov ali 8,3 % več, kot pa smo proizvedli v letu 1957. Prepričani smo, da to ne bo tako težko, saj se je v letu 1957 proizvodnja povečala za 23,3 %. Sicer v letu 1958 ne bo takega povečanja, kot smo ga imeli v letu 1957, s sigurnostjo pa lahko računamo na vsaj nekaj odstotno preseganje plana.

Poglejmo še, v katerih montažah smo predvideli večjo proizvodnjo, kot je bila v letu 1957. Najlepši pregled bomo imeli v naslednji razpredelnici:

	Proizved. 1957 (v milij. din)	Plan 1958 (v milij. din)	Povečanje oz. zmanjš.
Montaža avtoelektrike	629,—	869,—	+ 38 %
Montaža instrumen.	425,—	441,—	+ 4 %
Montaža kinoakustike	818,—	760,—	— 7 %
Montaža telef. central	876,—	1103,—	+ 26 %
Montaža usmernikov	204,—	218,—	+ 7 %
Montaža splošna	1991,—	2073,—	+ 4 %
Selenski stavki	131,—	63,—	— 52 %
Oddelek Lipnica	29,—	27,—	— 7 %
Usluge in ostalo	57,—	44,—	— 22 %
Skupaj	5160,—	5598,—	+ 8,3 %

Vidimo, da moramo največje povečanje doseči pri izdelkih avtoelektrike in to za celih 38 %. O povečani potrebi po izdelkih avtoelektrike govorimo že precej časa. Znano vam je, da je v Ju-

Ob koncu meseca kontrolira administrator oddelka, če so opravljene predpisane ure, nakar pošlje propustnice izplačilnemu oddelku, ta pa po obračunu plač personalnemu oddelku.

3. Za nadurno delo uporabljamo propustnico 3, ki jo izdajajo administratorji oddelka samo na osnovi odločbe za nadurno delo.

Propustnice podpisujejo šefi oddelkov.

4. Člani kolektiva, ki prihajajo iz kakršnega koli razloga v podjetje, oziroma odhajajo iz podjetja v času od 14,30 do 5,30 naslednjega dne, se morajo vpisati pri vratarju v posebno knjigo in navesti vzrok prihoda. Izjeme so člani kolektiva, ki imajo pravilno overjene propustnice, omenjene pod točko 1, 2 in 3.

Kry

RUSKI »MOŽGANI« ZA ODKRIVANJE NAFTE

Profesor Krilov, namestnik direktorja sovjetskega znanstvenega instituta za petrolejsko industrijo je nedavno objasn timeri grupi novinarjev delovanje »Elektrointegratorja«, ki izračunava račune v zvezi s preiskovanjem globlin naftinih področij. Izračunavanje zapletenih računov je menda s tem integratormer otročje lahko.

Na integratorju se na električni način nastavlja vse potrebne enačbe in modele strukture tal. Ta specialni elektronski računski stroj reproducira v 1/10 sekunde vse pojave na neki izvrtini za dobo 10 let.

ELEKTRONSKI VIŠINOMER

Tovarna RCA je razvila elektronski višinomer za merilno območje 90 do 18.000 m. Točnost indikacije znaša približno 12 m. Vrednosti se prenašajo hkrati na tri skale, obenem pa se sproti registrirajo z digitalnimi računskimi stroji. Ta višinomer naj bi nadomestil dosedanje elektronske višinomere pri ameriškem letalstvu.

goslaviji zraslo več avtomobilskih tovarn. Računali smo, da bodo potrebe teh tovarn narasle že v letu 1957, kar pa ni bil slučaj, čeprav smo se na to pripravljali. Avtomobilska industrija se pač ni mogla tako hitro razvijati kot je bilo predvideno. Potrebe, ki smo jih pa dobili za leto 1958, so pa točne, ker so jih podale same tovarne.

Nekoliko manjše, vendar pa še vedno zelo veliko povečanje se zahteva od montaže central. Tudi doslej je bilo povpraševanje po telefonskih centralah večje, kot je bila proizvodnja. Vendar pa proizvodnje doslej nismo mogli dvigniti, ker nam je primanjkovalo navijalnih strojev, pa tudi inozemski material ni redno došel. Sedaj dobivamo nove navijalne stroje in smo se odločili dvigniti proizvodnjo toliko, da bomo v stanju zadovoljiti vse potrebe prodaje. To pa ne bo mogoče, če ne bomo redno dobivali potrebnega materiala.

Ostale montaže imajo manjša povečanja, dočim imajo nekatere celo znižanje. Montaža kinoakustike izkazuje znižanje za 7 %, ki pa ni realno, ker je bila v planu za leto 1958 znatno znižana vrednost 1 W ojačevalnih naprav. Z ozirom na to, je obseg plana za leto 1958 približno enak proizvodnji 1957. Selenskih usmernikov smo predvideli manj, ker bomo v letu 1958 selili selenski oddelek v nove prostore. Zato bomo v tem času pokrili najprej potrebe montaže usmernikov. Oddelek Lipnica bo moral v letu 1958 del kapacitete porabiti za izdelavo mehanizma električne ure, ki se montira v Iskri. Predvideli smo tudi manj uslug, ker nam bodo kapacitete zasedli izdelki redne proizvodnje.

To so torej naše zadolžitve za leto 1958. Če gledamo naše uspehe v preteklem letu, niso veliki in smo prepričani, da jih bomo presegli, saj želimo, da bi bil uspeh vsako leto večji. Da bomo pa res dosegli vsako leto večje uspehe, moramo pa še naprej razvijati voljo do dela in samoiniciativnost. Še dalje moramo stremeti za višjo storilnostjo in s tem nenehno dvigati življenjski standard. To pa je mogoče le z delom in nenehno skrbjo.



Tov. JOŽE KURALT

Pokojni Kuralt Andreja Jože, rojen 17. 8. 1926 pri Sv. Duhu - Škofja Loka, stanujoč Srednje Bitnje 52, je bil zaposlen v našem podjetju od 5. maja 1955 do dneva nesreče 31. 12. 1957. Zaposlen je bil kot visokokvalificiran orodjar - rezkar v strojni orodjarni.

Bil je poročen in oče enega otroka.

Dobrega tovariša bomo ohranili v lepem spominu.

PERSONALNE NOVICE

VSTOPILI V MESECU JANUARJU 1958

ing. Lipoglavšek Stane — razvojni biro
Podrekar Majda — kino oddelek
Sušnik Marija — ambulanta
Slapar Eda — montaža central
Hafner Vida — montaža central
Kovačič Marija — montaža instrumentov
Pajer Rozalija — I. del. produkcije
Štucin Milan — ročna orodjarna
Božič Marija — montaža central
Režun Natalija — montaža central
Feltrin Albina — razkarna - produkcija
Mali Ana — montaža central
Škofic Julijana — galvanika
Čikič Petra — montaža central
Pavlič Anka — montaža central
Tremplus Sonja — montaža central
Jelenc Marija — montaža central
Jančar Simon — razvojni biro
Krašovec Jožica — I. del. produkcije
Draksler Marija — I. del. produkcije
Krmelj Tončka — montaža central
Markun Ivanka — montaža central

IZSTOPILI V MESECU JANUARJU 1958

Strle Zdravko — elektro delavnica
Toni Marjan — V. del. produkcije
Melinc Ivan — gradbeni oddelek
Oblak Stanka — montaža central
Ravnikar Marija — montaža
Kiš Andrija — V. del. produkcije
Skalar Lado — produkcija
Pušnik Ivan — montaža instrumentov
Volčjak Ljudmila — teminski oddelek
Pikl Irena — Predstavništvo Ljubljana
Arh Vida — sekretariat
Oklobdija Boris — Predstaništvo Zagreb

Bajda Herman — razvojni biro

Gašperlin Marija, zaposlena v prevzemu se je poročila s Stritarjem Jožetom, zaposlenim v splošnem skladišču.

Mali Marija, zaposlena v vzdrževanju strojev kot risarka se je poročila s tov. Kavčičem Stanetom, zaposlenem pri gradbenem podjetju v Kranju.

Jakopin Stane, zaposlen v justirnici orodjarne se je poročil s tov. Kosmač Sonjo, trgovsko pomočnico iz Kranja.

Resnik Vinko, štipendist našega podjetja se je poročil s tov. Mažnar Marijo.



Politična izobrazba mladine je zelo koristna

Osnovna organizacija ZK na naši šoli skrbi v sodelovanju z mladinsko organizacijo, da se mladina naše šole tudi politično-ideološko izobražuje. Skupno z mladinsko organizacijo je organizirala cikel predavanj, katera so po svoji vsebini zelo pestra in jih mladina industrijske šole z zanimanjem obiskuje. Dosedaj smo imeli že štiri predavanja, med njimi tudi o komunalnem sistemu pri nas. O njem je predaval predsednik kranjske občine tovariš Vinko Hafner. Pokazalo se je, da se mladina zanimala za gospodarski razvoj kranjske občine, saj so mladinci postavljali predavatelju zelo zanimiva vprašanja.

Med predavatelji, ki predavajo in ki bodo še predavali, so občinski sekretar ZK tovariš Martin Košir, upravnik internata Jernej Teropšič in pa direktor šole tovariš Franjo Brunskole.

Ravno s temi predavanji se je pokazalo, da mladinska organizacija in pa ZK dobro skrbita tudi za politično izobrazbo mladince, ki bo jutri stopil v podjetje, kjer bo s svojim znanjem in pridnostjo lahko kmalu dosegel vidno mesto v tovarni.

M. Ž.

Rokomet

si utira pot med mladino

Res je, ta športna panoga si utira pot med mladino. Še ni dolgo tega, odkar je obstojal na Gorenjskem samo en rokometni klub — »Mladost« v Stražišču. V zelo kratkem času so nastali še novi klubi in sekcije, med njimi tudi rokometna sekcija na IKŠ Iskra v Kranju.

Kmalu po ustanovitvi sekcije se je pričelo tekmovanje v malem rokometu v gorenjski ligi. V tej ligi sodelujejo moštva Partizana iz Tržiča, Planike iz Kranja, Mladosti B iz Kranja, Storžiča iz Golnika ter Save iz Kranja in na koncu se je vključila v tekmovanje tudi rokometna sekcija naše IKŠ. Če pogledamo po starosti igralcev, ki nastopajo v tej ligi, bomo videli, da je moštvo šole najmlajše. Zato

ne smemo takoj pričakovati uspehov, kajti na vrh se ne pride kar čez noč, saj vsa ostala moštva, ki tekmujejo v tej konkurenci, igrajo in gojijo rokomet že po več let.

Že prve tekme so bile za nas, lahko rečemo, neuspešne. Z ekipo Planike smo izgubili 32:7, tako visokega poraza je bil kriv samo vratar, ki je še danes kritična točka moštva, saj je bil v голу ves čas tekme navaden igravec. Igrali smo iz tekme v tekmo boljše, kar pričajo tudi rezultati sami: Partizan Tržič : IKŠ Iskra 15:11, Sava : IKŠ Iskra 17:9, IKŠ Iskra : Mladost II 9:17.

Kljub temu, da smo doživeli nekaj krepkih porazov, nismo odnehali. Pred nami je bila še ena tekma, edina in upali smo v zmago. Res smo zmagali proti Storžiču z Golnika z rezultatom 20:13. S tem smo si priborili prvi dragoceni točki, ki nam bosta v nadaljnjem tekmovanju dobro koristili.

Za ekipo industrijske šole so v jesenskem delu nastopali naslednji igralci:

Matija Pukl, Dimitrij Krampl, Karlo Forti, Jože Ivančič, Tomaž Gašperšič, Vekoslav Zajc, Erih Vagaja, Matija Polenc, Stane Petrič in Vladivoj Boc.

Naša ekipa je zasedla častno zadnje mesto. Lestvica Gorenjske lige pa je naslednja:

Planika Kranj	5	4	0	1	119:76	8
Partizan Tržič	5	4	0	1	94:78	8
Storžič Golnik	5	2	0	3	79:75	4
Mladost II Kranj	5	2	0	3	76:78	4
Sava Kranj	5	2	0	3	56:78	4
IKŠ Iskra Kranj	5	1	0	4	54:95	2

Kakor vidimo iz zgornjega je rokometna igra zelo priljubljena športna panoga med mladino. Vse delovne ljudi, zlasti pa mladino je treba s prirejanjem športnih tekmovalj v prostem času zaposliti, ker jih bomo le tako odtegnili od slabih navad, to je: od raznega pohajkovanja, posedanja v gostilnah, pijančevanja, kvartanja ipd. Le s tem bo tudi naša sekcija igrala tisto vlogo, ki jo družba od nje zahteva: vzgajati delovnega človeka v zavestnega borca socialistične družbe, ki bo pripravljen ob vsakem koraku braniti pridobitve naše ljudske revolucije.

M. Ž.

Telovadni dvoboj Železarna Jesenice : Iskra

V mesecu decembru je bilo že tretje tradicionalno srečanje telovadnih reprezentanc naših dveh tovarn. Dvoboj se je odvijal v telovadnici »Partizana« v Stražišču ob prisotnosti dokajšnjega števila gledalcev. Tekmovanje samo pa je bilo posvečeno praznovanju 15. obletnice USAOJ.

Uvodne besede je imel predsednik LMS tovarne Iskra, tov. Peter Regouc, ki je pozdravil vse tekmovalce in jim želel kar največ športne sreče; pozdravil je tudi vse navzoče gledalce, med njimi predsednika OK LMS Kranj Marjana Rožiča, sekretarja TK ZKS Iskre tov. Andreja Varla in predsednika TVD »Partizana« Stražišče tovariša Franca Omana, nakar se je pričelo tekmovalje.

Ekipa Železarne je bila zelo okrnjena, saj je nastopila samo njena moška vrsta — neverjetno močna in izenačena ekipa, ki pa zaradi odsotnosti ženske vrste ni mogla ogrožati zmage, ki si jo je na ta način izbojevala Iskra.

Tekmovanje je bilo vseskozi zanimivo in borbeno, posebno za prva tri mesta v moški vrsti, saj je razlika med prvim in tretjim komaj 0,9 točke. Zmagovalec tega tekmovanja Peter Lakota, mla-

dinec iz Železarne je premagal med drugimi tudi večkratnega državnega reprezentanta in olimpijca Jožeta Oblaka. Sploh so Jeseničani pokazali vrhunsko telovadbo, kakršne na dosedanjih naših dvobojih še nismo videli.

Vaja na drogu



Tekmovalci (z leve proti desni): Marica Dagarin, vodnica Pavla Beve, Jože Oblak, Vlado Trampuš in Peter Lakota



Moška ekipa Iskre se za razred boljši ekipi Železarne ni mogla resneje upirati in je dvoboj izgubila z rezultatom 133,6:271,1, s tem, da je tekmovala s tekmovalcem manj. Lestvica tekmovalcev je zelo zgovorna.

Skupna ocena
točk

1. Peter Lakota, Železarna	48,5
2. Jože Oblak, Železarna	47,8
3. Emil Čelešnik, Železarna	47,6
4. Zvone Stražisar, Železarna	44,3
5. Vlado Trampuž, Železarna	43,5
6. Anton Pogačnik, Iskra	39,6
7. Milivoj Bešter, Železarna	39,4
8. Miloš Klemenčič, Iskra	33,6
9. Mirko Rant, Iskra	27,6
10. Lovro Mrežar, Iskra	17,2
11. Jože Frantar, Iskra	15,6

Ženska vrsta:

Skupna ocena
točk

1. Andreja Štrbenk, Iskra	36,6
2. Marija Dagarin, Iskra	36,6
3. Vera Berčič, Iskra	32,1
4. Julija Marguč, Iskra	23,3
5. Marjeta Jurman, Iskra	22,7
6. Slavka Andolšek, Iskra	19,4
7. Francka Perne, Iskra	17,3

Potemtakem je bil skupni rezultat dvoboja 321,6:271,1 točk v korist Iskre, ki je na ta način prvič osvojila prehodni pokal, dočim so trije prvo plasirani tekmovalci moške in ženske vrste prejeli praktična darila.

Taki so rezultati tega plemenitega tekmovanja, ki nalagajo našim tekmovalcem nove naloge in nove napotke za nadaljnje delo. Letos nas čaka povratni dvoboj na Jesenicah in treba se bo dobro pripraviti!

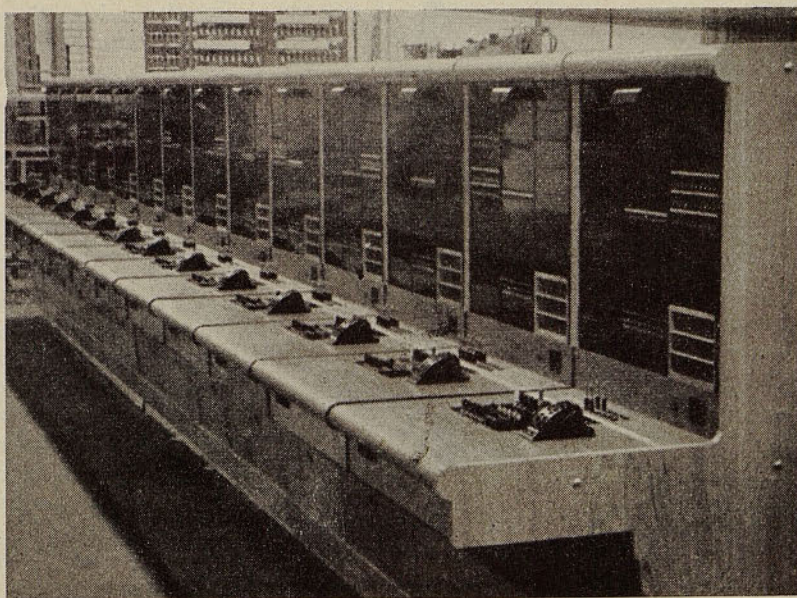
M. Ž.



Parтерна vaja

Izdelali smo 45 kosov miz za medkrajevni telefonski promet za javne centrale.

Te mize se že montirajo na poštah v Ljubljani, Beogradu in Sarajevu



Analizirali smo prejete anketne liste. Anketa je dala naslednje rezultate:

1. Na vprašanje »Ali ste bili z glasilom letos bolj zadovoljni kot lansko leto?« so vsi udeleženci ankete odgovorili z »da«, razen dveh, ki sta navedla, da ne moreta odgovoriti, ker v letu 1957 še nista delala v »Iskri«.
2. Z dosedanjjo vsebino glasila se popolnoma strinja 45 odstotkov, delno pa 55 % udeležencev ankete.
3. Sedanja oprema glasila ugaja vsem, razen enemu, ki si želi drugačnih naslovnih slik.
4. Odgovori na vprašanja »Katera letošnja številka Vam je na sploh najbolj ugajala?« so zelo različni. Večina se je odločila za zadnje številke letnika 1957.
5. 49 % ankete je mnenja, da prečita glasilo 75 % in več članov kolektiva. 40 % anketirancev meni, da je ta rezultat 50 % in le 11 udeležencev ankete je mnenja, da prečita glasilo samo 25 % članov kolektiva.
6. 95 % anketirancev shrani vsako številko, potem ko jo prečita.
7. Najbolj pestre odgovore pa je dalo vprašanje »Kaj nam za bodoče svetujete?«
Te bi lahko razdeli v dve vrsti.

Precejšnje število članov kolektiva je, po njihovih odgovornih sodeč, popolnoma zadovoljnih z glasilom v vsakem pogledu. To dokazujejo odgovori, kot n. pr.:

»Želim Vam še naprej mnogo uspeha!«

»Kar tako naprej!«

»Uredništvu želim tudi v novem letu 1958 obilo uspehov pri urejevanju našega glasila!«

REZULTATI

ANKETE

»Tako vsebino kot do sedaj. Srečno novo leto in polno uspeha!«

»Da boste še naprej dobro skrbeli za zanimive članke!« In tako dalje...

Druga skupina je dala najrazličnejše predloge. Razveseljivo je dejstvo, da je uredniški odbor že predvideval uvedbo nekaterih rubrik, ki jih predlagajo tudi anketiranci. Tako bomo v letošnjem letu uvedli stalno rubriko »Personalna kronika« in rubriko »Spoznavajmo podjetje, njegove enote in ljudi«. Potrudili se bomo na željo večine v bodoče še več poročati o delu DS in UO, o organizaciji podjetja in o tehničnih zanimivostih. Tudi v bodoče bomo priobčili čim več vtisov s potovanj članov našega kolektiva v inozemstvo, saj je večina bralcev navdušena nad to rubriko. Tudi z našimi fotoamaterji smo že dosegli zadovoljiv sporazum.

Nikakor pa se ne moremo strinjati s predlogi nekaterih udeležencev ankete, ki predlagajo razne podlistke, romane, pesmi itd., ker smatramo, da ima naše tovarniško glasilo popolnoma drugo nalogo. Več o tem bomo spregovorili v eni prihodnjih številke.

Vsem udeležencem ankete se iskreno zahvaljujemo za njihovo prizadevnost, sodelovanje in predloge ter jih tudi v bodoče vabimo, da nam pomagajo z nasveti.

Žreb je določil, da dobita po en dinamo za kolo udeleženca ankete, ki sta oddala anketni list s številko 0977 in 2301.

Lastnika kuponov s tema številčkama naj se javita v propagandnem oddelku.



Na Silvestrovo je
bilo v tovarni množično
zborovanje, na
katerem je govoril
glavni direktor
tov. Silvo Hraš

V Obratni ambulanti »Iskra« Kranj deluje tudi

AMBULANTA ZA SVOJCE

in sicer vsak dan razen sobote od 14. do 16. ure.

V ordinacijo naj vsakdo prinese potrjeno zdravstveno izkaznico.