

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

Naše glasilo mobilizator in informator članov našega kolektiva

Zadnje čase je precej govora o vsebini našega tedenskega glasila. Očita se, da je preveč informativen, »režimski«, premalo pa obravnava probleme, ki tarejo naš kolektiv, ki jih ni malo. Resnica je, da smo v preteklosti vse premalo kritično obravnavali nekatere probleme, ki so važni za naš kolektiv. Probleme je sicer naše glasilo nakazalo, vendar pa ti problemi niso bili kritično in polemično obdelani, zlasti pa niso bile nakazane smeri reševanja.

Uredniški odbor našega glasila je imel pretekli teden izredno sejo, na kateri je razpravljal o problemu vsebine našega glasila. Zavzel je stališče, da je nujno treba vsebino našega časopisa dopolniti tudi v smeri kritičnega in polemičnega obravnavanja problemov in nedostatkov v našem podjetju. Nesporno je, da ima vsak član našega kolektiva pravico, da je informiran tudi o teh problemih, ki tarejo naše podjetje, in mu onemogočajo dosegati boljše gospodarske rezultate. Časopis pa je lahko tisti pripomoček, preko katerega seznanjamo člane kolektiva s temi dogajanjimi. Razumljivo je, da je za obravnavanje teh nedostatkov potrebna večših precejšnja mera strokovnosti, še več pa smelosti. Podjetje ima določeno število novinarjev, vendar njihova dejavnost dosedaj ni bila uravnana v to smer. Uredniški odbor je prišel do stališča, da je nujno, če hočemo naše uspehe, kot tudi neuspehe obravnavati v našem tedenskem glasilu, in tudi v zunanem časopisju, kar je tudi delo novinarske službe, treba tem članom kolektiva, to je poklicnim novinarjem, dati pomen družbenih delavcev, ki bodo lahko dovolj smelo in strokovno obravnavali težave in uspehe našega kolektiva. Da pa bodo lahko to v redu izvrševali, morajo biti seznanjeni z našimi problemi, treba jih je vabiti na seje organov upravljanja, sestanke družbeno-političnih organizacij, seje kolegija itd., kjer bodo dobili vpogled v celotno poslovanje podjetja. Stališče, da se kdo boji zamere zaradi objave določenih člankov, je za poklicnega novinarja nesprejemljivo in svoje službe ne more v redu opravljati. Pri svojem delu pa morajo poklicni novinarji uživati podporo, tako organov upravljanja in družbeno-političnih organizacij, kot ostalih članov kolektiva, ki jim je pri srcu objektivna in konstruktivna kritika, ter odprava nedostatkov.

Vsem pa je lahko jasno, da naši poklicni novinarji niso prvi, ki se morajo spuščati v obravnavo vseh mogočih problemov v našem podjetju in z njimi seznanjati člane našega kolektiva. Nesporno je, da je to prvenstvena naloga naših vodilnih delavcev, predstavnikov družbeno-političnih organizacij in samoupravnih organov. Ravno ti so kot prvi poklicani, da prek časopisa seznanjajo kolektiv s problemi, ki so življenjske važnosti za naš kolektiv. Seznanjati je treba kolektiv na jasn in razumljiv način, objektivno nakazati težave in smer reševanja. Uredniški odbor se je odločil, da se bo od časa do časa v vprašanji obračal na vodilne delavce podjetja, tovarni in na predstavnike družbeno-političnih organizacij in samoupravnih organov, ter objavljati njihove odgovore, ali pa v časopisu označil, da od posameznika ni dobil zaprosenih odgovorov. Le na tak način bomo lahko seznanili naš kolektiv z vsemi tistimi vprašanji, na katera zahtevajo člani našega kolektiva odgovore in s katerimi se obračajo na naše uredništvo. Ta cilj bomo dosegli le, če bodo tudi ostali (Nadaljevanje na 6. strani)



Sprejem športnikov iz Oberwarta (Avstrija) pred kranjsko tovarno (tekst na 3. strani)

Za dosledno izvajanje statuta

Vsem članom delovne skupnosti našega podjetja je bil pred kratkim razdeljen statut. DS podjetja je tudi v skladu z določilom člena 210 statuta, določil dan objave 10. junij; tako je statut stopil v veljavo 19. junija 1964.

V našem podjetju smo tako dobili svojo ustavo, najvažnejši samoupravni akt, po katerem se mora uravnati naše notranje življenje. Z uveljavljanjem statuta, pa se je začela borba za njegovo izvajanje. Mislim, da je dolžnost vseh naših članov kolektiva, zlasti pa organov samoupravljanja, naših družbeno-političnih organizacij ter vodilnih delavcev, tako v podjetju kot v tovarnah, da se povsod, kjer se postavlja vprašanje upoštevanja določil statuta, jasno in nedvoumno postavijo na stališče doslednega izvajanja njegovih določil. Ne smemo si predstavljati, da smo statut sprejeli iz določenih formalnih razlogov, predvsem zato, ker tako zahtevajo predpisi. Njegova nujnost obstoja je v ureditvi vseh notranjih odnosov v kolektivu, kakor tudi odnosov kolektiva proti ostali naši socialistični družbeni skupnosti. Razumljivo je, če se hočemo boriti za uveljavljanje določil statuta, je nujno, da ga tudi dobro poznamo. Kljub temu, da je bil statut v dveh prednosut-

kih dan v razpravo vsem članom naše delovne skupnosti, imamo še vedno primere, ko se nekateri z njim niso kaj dobro seznanili, zato se ponekod še vedno dela v nasprotju z določili statuta.

Ugotavlja se, da prav tisti ljudje, ki bi morali dobro poznati statut v svojih izvajanjih, ali dejanjih, največkrat nehoti, zaradi nepoznavanja določil statuta, delajo mimo njegovih določil. Treba je vedeti, da statut ni akt, ki ga morajo poznati le pravniki, ampak akt, s ka-

terim morajo biti seznanjeni vsi člani naše delovne skupnosti, najboljše pa seveda tisti, ki sprejemajo več ali manj važne odločitve, ki imajo svojo osnovo in vsebino v statutu.

Mišljenja sem, da je ravno statut tisti akt, v kolikor bomo naše notranje življenje uravnali v skladu z njegovimi določili, ki nam bo pomagal pri odpravi mnogih naših nerešenih vprašanj, ki tarejo kolektiv pri njegovem nadaljnjem razvoju in katerih tudi ni malo. G.P.

Ob zaključku šolskega leta

V prejšnji številki smo pod naslovom »Ob zaključku šolskega leta« poročali o poklicni šoli »Iskra« v Kranju.

S tem prispevkom pa bomo bralce seznanili s tehniško šolo v Kranju in poklicno šolo v Ljubljani.

TEHNIŠKA SOLA ZA ELEKTRO IN STROJNO STROKO V KRANJU

OCENE

Razred oddelek	Število učencev	Odlični	Prav dobri	Dobri	Zadostni	Nezadostni	Srednja ocena %
Strojna I	31	—	4	17	1	9	2,92
Strojna II	28	—	2	12	3	11	2,88
Elektro I	33	—	5	15	1	12	2,97
Elektro II	23	1	2	8	3	9	3,11



Predavatelji in učenci poslušajo poročilo o rezultatih dela v preteklem šolskem letu

Iz poročila vodstva šole je razvidno, da so predmete poučevali dobri strokovnjaki, ker pa ni bilo mogoče dobiti za vse predmete stalnih predavateljev, so angažirali strokovni kader iz tovarne Iskra in drugih tovarn v Kranju. Precejšnja pomanjkljivost pa je bila v učnih pripomočkih za fiziko in kemijo.

V tehniški šoli je dokaj vozačev, za katere praktično ni skoraj nič preskrbljeno, ker šola nima ustreznega prostora.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Računsko avtomatsko medkrajevno omrežje

V okviru sodelovanja našega podjetja z inozemstvom, sta se sšla dva inženirja, med seboj popolna tujca, prvi Nizozemec, drugi naš sodelavec Slovenec, vendar oba z istim imenom J. M. Unk, oba inženirja telefonije in oba zaposlena v okviru avtomatizacije. Zaradi te zanimivosti je nizozemski strokovnjak g. Unk kljub temu, da je bil na počitnicah v Jugoslaviji, predlagal, da je pripravljen predavati o noviteti avtomatizacije računskega medkrajevnega omrežja.

Ker smatramo, da je bilo predavanje zanimivo, za širši krog sodelavcev Iskre, podajamo o tem kratko poročilo, ki ga je pripravil naš sodelavec tov. ing. Pehani. Predavanje je bilo 2. julija 1964 na elektrotehniški fakulteti (sibki tok) v Ljubljani.

Prof. J. M. Unk iz Holandije je dolgoletni vodilni sodelavec na področju telefonije pri Philipsu, je imel v Ljubljani predavanje o elektronskem računskem omrežju. V zadnjem času se namreč prof. Unk ukvarja s to noviteto v samostojnem biroju. Tako omrežje naj bi nudilo knjigovodstvene in računske usluge naročnikom tega omrežja avtomatsko, na sličen način kot telegrafске in telefonske centrale. Pri tem je profesor Unk poudaril, da visoka organizacija družbe, kot današnja, zahteva tudi veliko administracijo. Za to administracijo je potrebno veliko papirja, delovne sile, pri tem

lujejo tudi prepočasi, ker morajo sortirati določeno število kartic preden dobijo zaželeno podatke in porabijo mnogo papirja.

Memoriranje podatkov na preluknjanih karticah naj bi torej odpadlo in je ugodnejše magnetno memoriranje v velikih diskih, kjer se vpiše in čita informacija s pomočjo vpišovalno-čitalnih glav. To je hitrejša in brez porabe papirja. Cena take memorije v primerjavi z njeno kapaciteto pa pada približno obratno sorazmerno z velikostjo memorije. Rentabilno memorijo bomo torej dobili, če bo dovolj velika in dovolj izkoriščena. Take pogoje lahko ustvarimo na splošno le, če je memorija dostopna velikemu številu lahko tudi raniših koristnikov - naročnikov. Taka centralna memorija, ki vsebuje torej knjigovodstvo več naročnikov, mora biti vedno dosegljiva, podatke mora dajati hitro in mora omogočati, da je vsak naročnik neodvisen od drugega, da lahko dobi le podatke do katerih je upravičen, ter da do neupravičenih podatkov tudi drugi naročnik ne more priti. Ob takih pogojih naročnika seveda več ne zanima kje stoji memorija, ki hrani njegovo knjigovodstvo, temveč le stroški za to knjigovodstvo. S tem pa niso preveč zadovoljni proizvajalci računskih strojev, ker je razdelitev stroškov v tem primeru le 10% na računske stroje, ostanek pa 25% na centralno memorijo in 50% na spojne vode (omrežje) in naročniške aparature (teleprinterje).

Memorija ima zato, da se je lahko poslužuje istočasno več naročnikov, več vhodov. Informacije se vpišujejo v diske. Vsaka informacija, ki se vpiše, pa ima dva dela: addresso in argument. Pri tem služi argument za to, da se

(Nadaljevanje na 6. strani)



BLED vas! vabi!

Članom kolektiva sporočamo, da je počitniški dom »Iskra« na Bledu odprt vsak dan od 7. do 21. ure, po dogovoru pa tudi dlje. Dom ima odlično kuhinjo in dobre pijače po zmernih cenah ter razpolaga s 30 ležišči.

Uprava počitniške skupnosti obvešča vse kolektive, da je dom pripravljen za izvedbo raznih seminarjev, sestankov, prav tako pa je tudi na razpolago izletnikom, ki se želijo za nekaj ur ali dni ustaviti na Bledu.

Za izletnike ni potrebno, da v predsezoni iščejo informacije v Kranju, pač pa se lahko oglasijo direktno v Domu na Bledu, (tel. 77-327). Za seminarje, večje skupine izletnikov in dopustnike, pa daje informacije Uprava počitniške skupnosti v Kranju, Kidričeva 40 — tel. 39-93.

Proizvodnja v juniju 1964

Tovarne	Planirano v 000	Izvršeno v 000	%
ELEKTROMEH.	1.126.974	1.154.413	119
INSTRUMENTI	87.490	107.285	116
AVTOELEKTRIKA	777.230	644.491	168
MOTORJI	131.750	95.978	106
AVTOMATIKA	630.333	724.332	135
ELEMENTI	459.330	479.925	207
NAPRAVE	379.215	150.961	144
ELEKTRONIKA	133.725	144.171	224
APARATI	238.535	322.500	233
KONDENZATORJI	172.000	151.266	163
POLPREVODNIKI	59.521	86.863	359
USMERNIKI	71.950	72.361	—
MIKRON — Prilep	62.400	—	—
SKUPAJ:	4.330.453	4.134.546	150



Pri tekočem traku montaže števecv

Kadrovska politika v elektromehaniki

Podoba je, da so razprave o statutih sprožile široko zanimanje za kadrovske politike, o kateri se vodijo razprave v časopisih, posvečajo se ji sestanki, kjer se oblikujejo različna mnenja o tem delikatnem področju, večkrat skoraj zavestno zamerjenem, tako da daje vtis nezorane ledine. Na drugi strani pa botruje povečanemu zanimanju za kadrovske politike spoznanje, da je dviganje produktivnosti in smotno gospodarjenje vse bolj odvisno od ustreznih kadrov, katerim je treba posvetiti kar največ pozornosti.

Postavlja se vprašanje, čemu ob zakonu o delovnih razmerjih, tovarniških pravilnikih o delovnih razmerjih, statutu podjetja, organizacijskih predpisih, ki se tičejo kadrovske politike, komisije za sprejem in od-

pust itd. še kadrovska politika? Ali ni kadrovska politika po vsem tem zgolj pomnoževanje že določenega? Ali nam je sploh potrebna kadrovska politika? Večina prej navedenih oblik določa kadrovske politike z

neko nujnostjo, z obveznostjo ravnati v skladu z zakoni, medtem ko mnoga področja kadrovske prakse in politike niso zajeta in urejena z zakonskimi predpisi, tako na primer razne analize: analiza delovnih mest, analiza kadrov, večji del izobraževanja članov kolektiva itd. Posamezna področja kadrovske politike sicer zajemajo razni pravilniki, največkrat razčlenjujejo to, kar okvirno določa zakon, žal pa največkrat pravilniki pa tudi poslovniški predpisujejo podrobne postopke, ki veljajo za posebne primere, v glavnem služijo le neposredni praksi. Mnoge postavke kadrovske politike sovpadajo s statutom podjetja, s katerim je kadrovska politika najtesneje povezana in morda tudi obratno.

Iverji kadrovske politike najdemo v časopisju, v zapi-

slih raznih sej, na oglašnih deskah; prav pogosto najdemo vprašanja s tega področja v »Pisnih bralcev«. Poleg tega najdemo mnogo kadrovske politike v ustnem izročilu, v tradiciji, v kadrovski operativi. Povsod jo srečujemo, vendar vedno samo v drobtinah, nikoli je ne dobimo v zaokroženi obliki, v nekakem priročniku, ki bi moral biti sestavni del poslovne ali splošne politike podjetja! Tudi v naši kadrovski politiki niso vključena vsa poglavja tako npr. politika delitve osebnega dohodka, nadalje pogledi na higiensko-tehnično varnost, pravilnik o delovnih razmerjih itd.

In kaj je potem kadrovska politika? V strokovnih priročnikih srečujemo mnenja, da mora v prvi vrsti jasno določiti namene ali splošne cilje, ki jih želimo doseči gle-

de kadrov. Dalje kadrovska politika določa tudi pot, način in sredstva pri uresničevanju praktične kadrovske politike, ki tako ni le zvneča deklaracija, ampak vrsta principov, ki so podlaga za kadrovske akcije, kadrovske prakse. Naša kadrovska politika želi biti usklajena z navedenimi postavkami.

Po daljši časi trajajočih prizadevanjih, po temeljiti kadrovski analizi smo se ob večstranski podpori lotili v Elektromehaniki pionirskega posla oblikovanja kadrovske politike. Žal modela ali predloga zanj nismo imeli, in kolikor je bilo tovrstnega materiala, je bil presplošen, da bi bil neposredno uporaben, zato je bilo formuliranje kadrovske politike težak, kompliciran posel, pri katerem so sodelovali vodilni strokovni kadri ter čl

Proizvodnja kranjske tovarne v juniju

Ob koncu maja je imela naša tovarna z ozirom na družbeni plan zaostanek v vrednosti približno 7 milij. dinarjev. Da bi bila izpolnjena polletna obveznost po družbenem planu, bi morali v mesecu juniju doseči v proizvodnji vrednosti 1.33 milijonov dinarjev. Ta vrednost je bila delno presežena, saj je bilo proizvedenih izdelkov za 1.154 milij. dinarjev. Nismo pa v prvem polletju dosegli polovico letne obveznosti, do katere nam manjka še 40 milij. din. Po družbenem planu je bil v posameznih delovnih enotah dosežen naslednji uspeh:

PROIZVODNJA

V JUNIJU (družbeni plan)

EE	Proizv. %
Mont. rot. strojev	99,4
Kontakt. - releji	125,4
Splošna montaža	120,8
Kinoakustika	111,7
Tel. centrale	55,4
Lipnica	34,7
Deli avtomatike	134,8
Deli za N. G.	497,7
Deli za Otoče	225,5
Deli za Trbovlje	69,4
Deli za N. m.	6,7
Usluge	1015,4
Skupaj	102,4

EE KONTAKTOR — Po nekaj mesecih manjših zaostojev zaradi pomanjkanja materiala, so v tej enoti spet normalno delali in dosegli znatno višjo proizvodnjo, kot je bila predvidena. Uspeh nam kaže, da je mogoče v naših montažah in obratih izdelati znatno več, če bi bil dotok materiala reden.

SPLOSNA MONTAŽA je dosegla lep uspeh. V prvi polovici junija je primanjkovalo več vrst materiala, zato se je nabrala znatna količina števec in telefonov, ki jih ni bilo mogoče kompletirati. V drugi polovici meseca se je to z dodatnim delom dokončalo, ker je prispel manjkajoči material.

MONTAŽA ELEMENTOV AVTOMATIKE v letošnjem letu redno presega mesečne zadolžitve.

MONTAŽA KINOAKUSTIKE je v tem mesecu pokrila del zaostanka iz prejšnjih mesecev.

LIPNICA ni dosegla predvidene proizvodnje, ker je primanjkovalo različnega materiala iz uvoza. Za stikalne ure, ki bi morale v juniju prinesiti vrednost 27 milijonov dinarjev, nismo imeli

mehanizmov. Za kuhinjske ure še nimamo številčnic, za časovni števec pa motorčkov. Zaradi pomanjkanja materiala so delavci v Lipnici razmeroma slabo zaposleni. Da bi bile kapacitete vsaj deloma izkoriščene, montirajo v Lipnici mikrofonski vložek, tokovno varovalko in nekaj elementov za centrale.

MONTAŽA TELEFONSKIH CENTRAL tudi ni dosegla predvidene proizvodnje in je stanje kritično. Se vedno primanjkuje različni material, zato izdelkov ni mogoče dokončati oz. sploh začeti z delom. To so: PSS strojčki, polarizirani releji, transformatorji, magnetne tipke itd. Poseben zastoj so povzročile v prejšnjem mesecu tračnice, ki nam jih Avtomontaža Ljubljana ni uspela pravočasno izdelati. Planiranje pri telefonskih centralah se vedno bolj ureja in bo kmalu začelo kazati uspehe. Izdelan je program za več mesecev naprej, po katerem se naroča material. Urediti je treba še izdajanje nalogov za izdelavo sestavnih delov in za sledovanje izdelave.

Kakor smo že zgoraj navedli, je **prvo polletje** uspešno zaključeno, čeprav nismo dosegli večje prekoračitve plana. Uspehi po posameznih delovnih enotah so naslednji:

PROIZVODNJA EE V ŠESTIH MESECIH (družbeni plan)

EE	Proizv. %
Mont. rot. strojev	102,5
Kontakt. - releji	101,6
Splošna montaža	110,3
Kinoakustika	85,3
Tel. centrale	78,2
Lipnica	48,3
Deli avtomatike	122,9
Deli za N. G.	474,7
Deli za Otoče	381,7
Deli za N. mesto	46,
Deli za Trbovlje	116,3
Usluge	546,3
Skupaj	100,3

Dopisniki!

UPAMO, DA NISTE VSI NA DOPUSTU. NE POZABITE NAM ČIMPREJ PISATI O ŽIVLJENJU, DELU IN DOGAJANJIH V VAŠEM KOLEKTIVU. PISITE NAM O DELU SINDIKATA, MLADINSKE ORGANIZACIJE, SAMOUPRAVNIH ORGANOV, NE POZABITE PA TUDI NA RACIONALIZATORJE IN POSAMEZNIKE, KI S SVOJIM DELOM ZASLUŽIJO VSO POZORNOST. PRILOŽITE FOTOGRAFIJE!

PRIPRAVITE PREDLOGE ZA POLLETNI SESTANEK DOPISNIKOV TEDNIKA »ISKRA«, KI BO V KRATKEM.

UREDNIŠTVO

družbenih in političnih organizacij na vrsti delovnih sestankov. Tako smo dobili za metek kadrovske politike, ki je bil v razpravi in ki se je ob določenih prilagoditvah in nadaljnjem oblikovanju dal uporabiti v širšem kolektivu, v podjetju »Iskra« Kranj, ne samo v Elektromehaniki!

Težišče naše kadrovske politike je v skladu z definicijo: ... da mora kadrovska politika v prvi vrsti jasno določiti namene ali splošne cilje, ki jih želimo doseči glede kadrov, ali drugače povedano v krilatici, da pride pravi človek na pravo mesto.

S tem smo zajeli enega izmed osnovnih principov kadrovske politike, t. j. da je treba kadre pravilno razmestiti, in če to hočemo uresničiti, je treba kadre še prej analizirati in tudi spoznavati. Zato je potrebno pred vsa-

ko formulacijo kadrovske politike opraviti temeljito analizo kadrov, kar smo v našem primeru tudi napravili.

V uvodnem poglavju razčistujemo vprašanje tvorcev kadrovske politike. Ugotavljamo, da so oblikovanje, postavljanje, pravilno tolmačenje in preverjanje doslednega izvajanja kadrovske politike pravica in dolžnost organov samoupravljanja; pri njenem formuliranju sodelujejo s svojimi miselnimi stališči družbeno politične organizacije, katere bi se naj zlasti prizadevale, da je izvajanje kadrovske politike v skladu z družbeno političnimi normami. Ne smemo prezreti, da morajo imeti vpliv na kadrovsko politiko tudi širši družbeno politični in upravni činitelji komune, saj komunalne prilike, kadrov-

ska situacija v nekem kraju v mnogem določajo kadrovsko politiko (zato bo morala imeti vsaka tovarna bolj ali manj »svojo« kadrovsko politiko). Posebno pa poudarjamo, da so stalni izvajalci kadrovske politike tako zlasti vodilni in vodstveni kadri tudi sotorci kadrovske politike, ne le pasivni razlagalci sklepov o njej.

Posebej obdelane so osnove za izvajanje kadrovske politike. Pred slehernim pristopom k smotni kadrovski politiki je potrebna analiza delovnih mest, da dobimo zahteve le-teh in s tem tudi lastnosti, ki jih morajo imeti izvajalci. Analiza delovnih mest nam daje podatke za planiranje kadrov in plan izobraževanja, postavljanje jasne organizacijske sheme, dokumentacijo za določanje osebnih dohodkov. Nadalje

nakazuje analiza delovnih mest, da proučimo strukturo, t. j. če kadri ustrezajo zahtevam analize delovnih mest, tako zlasti glede strokovnih znanj in delovne usposobljenosti ter zdravstvene in psihološke ustreznosti — skratka delovne sposobnosti.

Velik poudarek dajemo strokovni izobrazbi, ker je ta še zmeraj najbolj siguren dokaz strokovnih znanj, in pa tudi zaradi tega, ker bodo šolani strokovnjaki z verjetnostjo bolje reševali delovne naloge na solidnih teoretičnih osnovah; hkrati pa dajejo dolžan poudarek strokovni usposobljenosti — praksil — ki jo ljudje naberejo skozi daljšo delovno dobo. Naša kadrovska politika predvideva, da je treba vse oblike strokovnih znanj in delovne sposobnosti prever-

jati s pomočjo preizkusov: psiholoških pregledov, testov, znanj, delovnih preizkusov, zdravniških pregledov, tako, da vedno poiščemo nekakšen dokument ustreznosti kadrov, in se ne zadovoljujemo s priporočili in raznimi zvezami ter poznanstvi. Opozoriti pa hočemo, da skušamo dobiti več podatkov o zdravstveni in psihološki ustreznosti kadrov, ne bi se smeli zadovoljevati z zdravniškimi in psihološkimi izvidi, ki bi izzvenili še naprej v krilaticah: sposobni za delo mladostnikov, sposobni le za lažja sledeča dela itd., ampak bi ti izvidi morali biti oblika pomoči pri ustreznem razporejanju na pravo delovno mesto. Pomoč pri razmeščanju na pravo delovno mesto dobimo še v osebnih ocenitvi, saj pogosto ugotavljamo, da stro-

DOPUSTNIKI!

Uprava počitniške skupnosti Iskra ima proste še naslednje kapacitete:

Kraj	od	do	ležišča
POREČ	26. 8.	5. 9.	10
	5. 9.	15. 9.	25
MAKARSKA	5. 9.	15. 9.	25
KAMP MIR	27. 7.	6. 8.	15
	26. 8.	5. 9.	35

ZADAR — Prosta so ležišča v vseh izmenah, razen od 10. 8. do 20. 8.

BLED — Zasedeno v juliju in avgustu, prosto pa je v septembru.

TRENTA — Zasedeno v juliju in avgustu, prosto pa je v septembru.

Rezervacije za vse domove sprejema Uprava počitniške skupnosti »Iskra« Kranj, Kidričeva 40 — telefon 39-93.

Polletne obveznosti nismo dosegli v Lipnici, v montaži telefonskih central in v montaži kinoakustike. Posebno kritično je v Lipnici, kjer ni bilo doseženo niti polovico predvidene proizvodnje. Deloma je temu vzrok pomanjkanje materiala, deloma pa številčnik za izvoz, ki smo ga imeli v planu, nismo pa zanj dobili naročila. Prav tako bi morali že začeti z montažo petmestnega števca pogovorov, ki je pa šele sedaj pripravljen za proizvodnjo. Upamo, da bodo naslednji meseci v Lipnici boljši. Kinoakustika bo v naslednjih mesecih lahko popravila zaostanek, če bo redno prejela material. Se bolj se bomo morali zavzeti za proizvodnjo telefonskih central, kjer se mora delo za preskrbo z materialom, kakor tudi pri planiranju proizvodnje, še naprej poglobiti. Nove kapacitete za proizvodnjo telefonskih central so že skoraj na razpolago. Do takrat pa moramo imeti vse pripravljeno, da se bo proizvodnja lahko hitro dvignila. Ostale delovne enote kažejo pozitivne rezultate, posebno pa montaža elementov avtomatike in splošna montaža, ki so znatno presegle polletne obveznosti.

Kljub temu, da smo polletno obveznost le malenkostno presežili, pa nam primanjkuje med letošnjim prvim polletjem in istim obdobjem lani, kaže razmeroma dober uspeh. Proizvodnja se je namreč povečala za več kakor 22 %. To nam kaže naslednji pregled:

PRIMERJAVA EKSTERNE PROIZVODNJE (I. polletja 1963 in I. polletja 1964)

EE	Proizv. %
Mont. rot. strojev	138,5
Kont. - releji	178,8
Splošna montaža	105,9
Kinoakustika	90,7
Tel. centrale	142,2
Lipnica	119,1
Deli avtomatike	197,7
Deli za N. G.	103,5
Deli za Otoče	121,8
Usluge	122,0
Skupaj	122,6

(Nadaljevanje na 6. strani)

Dopustniki!

PISITE NAM O POCUTJU V NAŠIH POČITNIŠKIH DOMOVIH!

UREDNIŠTVO

Obudili smo stare spomine

Ze nekaj dni pred dnevom borca, je bilo na oglasni deski vabilo na izlet v partizanske kraje. Sestdesetim udeležencem, ki smo se zbrali ob starih zjutraj pred tovarno v Novi Gorici, je vodil Javcon še zadnjič pojasnil načrtano pot in pomen izleta.

Pot nas je vodila skozi Novo Gorico, po Soški dolini, do Mosta na Soči, do koder nas je spremljala tako opetovana modra Soča, naprej pa je prevzela njeno vlogo, kot biser čista, a ledenomrzla Idrijca. Okraščeno Cerkno je ta dan sprejelo v svoje okrilje toliko izletnikov, da nismo imeli kje parkirati, zato smo zavili po cesti, ki vodi k bolnici »Franja«, in si v bližnjem gostišču krepko privežali »dušo«. Tako okrepčani smo ubrali pot proti 3 kilometre oddaljeni bolnici »Franja«.

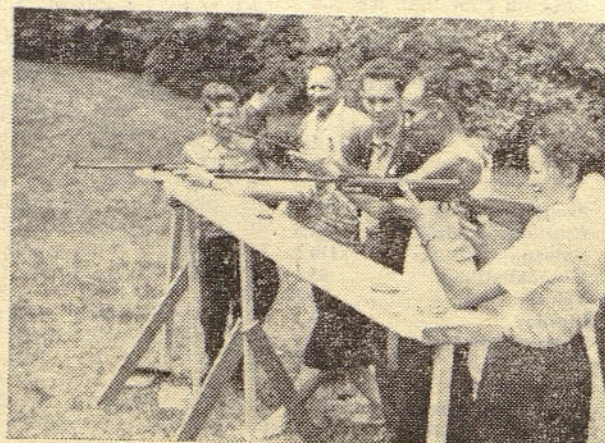
Do tedaj zbrana družba, se je nehote razdelila v grupe, ki so se držale bivših borcev, saj so le-ti te kraje poznali kot svoj dom. Kaj vse sta nam pripovedovala v naši skupini stara »Kosovelovca«, mitraljezec Nazzaro in intendant Faganel, ne morem opisati. Nam maljšim, ki nas je bilo sicer najmanj, so se zdele nekatere zgodbe neverjetne. Pa vendar: ko smo videli bolnico »Franja«, je bilo vse kot na dlani. Spet so nam borci pripovedovali o vsaki baraki posebej, kar ni čudno, saj smo imeli s seboj nekatere, ki so med vojno morali spoznati

njih notranjost. V spomin na tiste dni je naš zbor zapel nekaj partizanskih pesmi in žalostink, naš trio pa je zaigral borbene pesmi.

Iz bolnice »Franja« nas je vodila pot k spomeniku padlim borcem v Cerkno, kjer počiva nad 700 znanih in nezanih borcev. Strmeli smo v tisoče mrtvih črk, spomini pa so za mnoge ostali nepozabni. Mnogi, posebno pa matere padlih, so ostali nemni, s solzami v očeh in strmeli v negibni kamen, ki nosi v črkah spomine... Žal, le spomine.

V popoldanskih urah smo si ogledali tudi spomenik padlim borcem, ki je bil na ta dan odkrit v Zireh, ki so bile v popoldanski uri še polne gostov. Z nami vred so hoteli vsaj za nekaj časa pozabiti na tegobe, zato smo se z njimi preselili na prostor, kjer je dišalo po čevapčičih in dobrem vipavcu. Žal, smo morali kmalu odrediti. Res, doživeli smo lep dan, poln doživetij in spoznanj. Taki in podobni izleti pa bi bili še in še zaželeni!

Br



Tudi streljanje z zračno puš ko sodi k rekreaciji

Udeleženci izleta iz kolektiva Nova Gorica — pred bolnico »Franja«

Rekreacija naj ne bo pastorek

V zadnji številki našega tednika sem bral zanimivo reportažo, podkrepjeno s fotografijami — o pikniku članov ZB kranjske tovarne na Visokem pri Poljanah. Ker ta kraj poznam, lahko organizatorjem čestitam k tej izbiri, istočasno pa tudi ko-

misiji ZB, ki je pripravila, po pisanju dopisnika, ta piknik v splošno zadovoljstvo številnih udeležencev.

Zgled nam je dan! V nekem obdobju smo precej govorili o rekreaciji delovnih ljudi, da, tudi pisali smo o tem, vendar je bil uspeh enak popolni ničli. So nam res borci pokazali pot, kako lahko s požrtvovalnim delom in odločno voljo, brez številnih sestankov in filozofiranja — organiziramo množični nedeljski oddih v naravi? Če bi ti prekaljeni borci čakali na borbo z raznim odvečnim modrovanjem, ne bi napravili tega, kar so. In taki moramo biti tudi danes: odločni, in če je potrebno tudi revolucionarni za hitro rešitev problemov.

Potekla so leta, in še bolj kot kdajkoli prej, sili danes v ospredje vprašanje oddiha delovnega človeka. Zdi se, da so neštete lepe besede, priporočila ipd., naletela na gluh ušesa oziroma mnogi mi-

slijo, da je to izguba časa in denarja. Mnoge delovne organizacije pa so to skrb mogoče naložile na razne sindikalne komisije, ki so največkrat brez finančnih sredstev. (Mislim, da tudi Iskra ni izjema!).

Bliža se skrajšan delovni čas. Kaj bomo takrat počeli, če že zdaj ne bomo začeli reševati tega problema. Pri tem pride v poštev aktivni odmor, izleti, množični šport, kulturna dejavnost, in seveda pikniki, kjer naj bo vse to združeno. Piknika ne smemo primerjati z našimi veselnicami, kjer se le pije in pleše, pač pa je to razvedrilo v naravi, ki je obogateno s pestrim športnim in kulturnim programom, nekako tako, kot so ga priredili člani ZB kranjske tovarne na Visokem.

Zgled nam je torej dan; zdrave in sproščene rekreacije pa bo vsakdo vesel, zato je vsako omahovanje in čakanje, kdo bo prvi začel — neumestno in zgrešeno!

L. P. Ljubljana

Dopisujte v tednik »Iskra«

kovna izobrazba, praksa in delovna sposobnost niso zadosten porok za uspešno delo, ki še zavisi od pridnosti, vestnosti itd.

Razhajanje med podatki analize delovnih mest in pokazatelji analize ustreznosti kadrov služi za planiranje kadrov, ki mora biti osnovna naloga kadrovskega praznika. Velik del kadrovske politike je tako usklajanje med potrebami po kadrih in možnostjo, da tem potrebam zadostimo. Iz tega izvira, kakšna stališča bomo zavzeli do posameznih kategorij delavcev, kateri činitelji pogojujejo sprejem in kateri naj bodo kriteriji sprejema. Pomanjkanje strokovnih kadrov, zlasti višjih in tudi srednjih strokovnih, nam narokuje, da moramo usmeriti vsa prizadevanja, v pridobitev in ustalitev kadra teh katego-

rij, in da si pri tem pomanjkanju pomagamo s štipendisti. Kadrovske praznine občutimo tudi pri kvalificiranih delavcih, imamo celo vrsto deficitarnih poklicev: strugarjev, rezkalcev, brusilcev in telefonskih mehanikov, pri čemer sprejemamo kot osnovno nalogo, da skušamo vplivati na poklicno šolo, da dá čimveč absolventov v teh poklicih. Od strokovnih delavcev smo ločili kategorijo administrativnih, za katere smo ugotovili, da ob znižanih kriterijih šol prihajajo z manjšim obsegom znanja, zaradi česar je treba posvetiti posebno pozornost preverjanju znanja. Zaradi pomanjkanja priučenih delavcev zlasti moških, posvečamo vso skrb, da jih dobimo v zadovoljivem številu. Neoziraje se na prej navedene činitelje, (pomanjkanje ka-

drov) — velja, da nihče od novozaposlenih delavcev praviloma ne more biti sprejet na delovno mesto, če nima predpisanih kvalifikacij, kot jih zahteva analiza delovnega mesta.

Povečana fluktuacija kadrov narekuje, da vso pozornost posvetimo ustalitvi kadrov. Zato smo sprejeli vrsto načel kadrovske politike, da bi vsaj delno omili posledice tega pojava. Rešitev vidimo zlasti v izboljšanju stanovanjskih prilik, glede katerih smo zavzeli v kadrovske politike določena stališča in v eventualni mehanizaciji ali avtomatizaciji dela, ki bi zahtevalo manj delovnih moči.

Spremenjene prilike v zaposlovanju narekujejo nekoliko predrugačene kriterije pri sprejemu, to je, da stro-

kovne kadre in kvalificirane delavce sprejemamo iz oddajnosti do 25 km, moške priučen delavce do 15 km, a ženske priučen delavce do 15 km, a ženske priučen delavke zaenkrat s področja 5 km. Prizadevamo si sprejemati mladino med 15. in 18. letom, ne glede na to, da je ni mogoče vključiti v trizimensko delo, ki je v naši tovarni vse pogostejše. Z dotokom mladih delavcev bi radi ohranili čim mlajši starostni sestav kadrov. V bodoče bomo po potrebi sprejemali kandidate, ki so že bili zaposleni v ISKRI — Elektromehanika, razen onih, ki so bili odpušteni ali katerih delovne lastnosti niso bile ugodne. Določili smo tudi delovna mesta, kjer naj bi se prvenstveno vključevali novi delavci.

(Dalje prihodnjič)

Pripomba uredništva: S piščem se popolnoma strinjamo in bi bilo prav, da množične organizacije takoj podvzamejo potrebne ukrepe za čimprejšnji začetek aktivnega oddiha proizvajalcev. Tudi samoupravni organi, kot tolmači težnj članov kolektiva, ne morejo in ne smejo več čakati. Mnenje, da morajo prvo rešiti vse probleme samoupravljanja, vprašanje prehoda na skrajševanje del. časa, šele nato bodo morda mislili tudi na to — je škodljivo. Problemov bo vedno dovolj, to jih zahteva dinamika časa, zato pa je za reševanje istih potrebna osebna smelost in pripravljenost reševati težave v najkrajšem času in po najkrajši poti. Mnenje, da je aktivni oddih potreben, mora prodreti v našo zavest, vsako zadevno varčevanje pa je škodljivo za kolektiv.

Delo in pomen oddelka za preiskavo materiala

V 17. številki našega tednika smo pod gornjim naslovom pisali, da je ta oddelak kranjske tovarne, z ozirom na funkcijo, razdeljen v metalurški, analitsko-korozijski, biološki in organski odsek. Takrat smo se seznanili z mehanskim laboratorijem, v tej številki pa bomo bralce seznanili tudi z drugo dejavnostjo.

V analitsko-korozijskem oddelku je analitski laboratorij, kjer je vodja Janko Bertoncelj, na vprašanja, kakšne analize so v tem laboratoriju možne — takole odgovoril: »Pri nas so možne analize vseh vrst jekel, barvnih kovin in zlitin, olja, masti, kislin, goriv in sploh kemikalij, ki se uporabljajo pri raznih postopkih v proizvodnji. Po naročilu izdelujemo tudi brezislinske spajkalne

lize kovin in zlitin v tem laboratoriju narejene po fotometričnih, polarografskih in delno tudi kompleksometričnih metodah. Rezultati so zelo točni tudi za majhne količine elementov oziroma primesi. Uporabljajo jih kadar klasične analitske metode ne dajo dovolj točnih rezultatov oz. jih sploh ne dajo. Uspeh in delo laboratorija bosta zagotovljena le, če bodo dobili ustrezne rea-

izkusi, zajemajo kontrolo kvalitete galvanskih prevlek, lakiranih površin in vpliv umetnih mas na kovine,« je razlagal vodja korozijskega laboratorija tov. Anton Fireder, in nadaljeval: »Analiziramo obstoječe in uvajamo nove galvanske kopeli. Izpopolnjujemo stare in uvajamo nove tehnol. postopke v galvaniki in lakirnici, ter rešujemo tekočo problematiko površinske obdelave, za poskusno in redno proizvodnjo. Izvršujemo primerjalne korozijske preiskave odpornosti zaščitnih plasti na zunanji korozijski postaji z laboratorijskimi klimatskimi napravami. Rezultati nam služijo za izdelavo predpisov površinskih prevlek. Omenjene preizkuse delamo za potrebe naše tovarne, ZZA, za nekatere tovarne podjetja in tudi za zunanje naročnike, kar kaže na zadovoljive kapacitete, ki lahko služijo in koristijo celotnemu podjetju in ZZA. Razumljivo pa je, da bo za nadaljnji razvoj potrebna izpopolnitev laboratorija.



Vodja analitskega laboratorija tov. Janko Bertoncelj pri pripravi reagentov



Tov. Peter Stibelj, vodja fizikalno-kemičnega laboratorija, pripravlja vzorce za fotometiranje

paste. Mislim pa,« je h koncu dodal — »da je že skrajni čas, da laboratorij dobi sodobno opremo, ker bomo le tako kos nalogam, ki zahtevajo vse več točnih podatkov tako za proizvodnjo kot za razvojno dejavnost.«

Vodja fizikalno-kemičnega laborator. tov. Peter Stibelj, pa je povedal, da so vse ana-

gente. Žal, so pri vsem vezani na uvoz. »Menim, da bi za ta naročila morala imeti nabavna služba več posluha,« je zaključil tov. Stibelj.

»V našem laboratoriju delamo klimatsko korozijske preiskave, vendar moramo nekatere le improvizirati z laborat. tov. Peter Stibelj, radi pomanjkanja ustreznih standardnih naprav. Ti pre-

Mnogi izmed kritiziranih pri nas pravijo: »Strinjam se s tem, da bi se učil na napakah svojega sosed, nikakor pa ne na svojih.« Zato delajo vse, da bi zmanjšali pomen svojih napak, in pritiskajo... na ljudi, ki pišejo...

Mislim, da ni važno kje sem prebral gornje vrstice, ki so me vzbudile, da sem se pripravil k pisanju tega kratkega članka.

Po naše bi se temu lahko reklo: V naš časopis pišimo samo pozitivne članke o Iskri, o življenju in delu, blago sicer lahko opominemo na določene negativne pojave, kritizirati, konkretizirati, ne — tega pa nikar, kajti naš časopis berejo tudi ljudje izven delovnega kolektiva, ki si lahko naše pisanje napačno tolmačijo ipd.

Menim, da je bilo naše glasilo osnovano in izhaja prav zaradi tega, da je naš delovni kolektiv informiran, in to tekoče informiran o vsem dogajanju v kolektivu, o vseh problemih in težavah, na katere naleti pri svojem poslovanju ter o vseh ukrepih, ki so storjeni za odpravo napak in pomanjkljivosti, za večjo uveljavitev našega kolektiva na tržišču in v našem gospodarstvu.

Tendence ustvarjanja »Potemkinovih vasi« so tudi v Iskri, kajti, k vsakemu kolektoru toliko kritičnemu članku se najde kdo, ki ni zadovoljen z njegovo vsebino, češ — da piše o nečem, o čemer bi bilo bolje ne pisati, ker je ta in ta strokovnjak, oni je

na stopnici, in to precej visoki, ta je prijatelj tega in tega, ki je v »žlahti« s tem in tem, in kaj bodo rekli na občini in v banki, pa na občinskem komiteju, kaj bo rekel naš konkurent...

Ne morete si misliti, dragi bralci, da so bila negodovanja v podjetju samo zaradi objavljene pripombe v našem časopisu, da so pri gradnji tovarne telefonije delavci podirali zid, ker so bila pozabljena okna, češ, da se tehnologija spreminja ipd. Da, vidite, tak je današnji napredek znanosti, bi lahko nekdo rekel, ali pa, da se nekateri še vedno drže starega pravila »kufre gor, kufre dol«, za izgovor imajo... Pa, kaj bi pravil... In pri vsem tem so to samo malenkosti.

Vemo, da je sto in sto problemov, o katerih bi bilo treba spregovoriti, napisati in informirati kolektiv. Kolektiv zanima vprašanje proizvodnje televizorjev, gradnja novih tovarn in s tem v zvezi dviga življenjskega standarda zaposlenih, večjega zaslužka, reševanja vprašanja 42-urnega tednika (konkretno in ne samo pavšalno) in kaj delamo na tem, zakaj so tako visoke zaloge gotovih izdelkov, zaloge materiala in polizdelkov, zakaj proizvodnja ne teče po planu, zakaj nesoglasja in trenja z ZZA, in še in še.

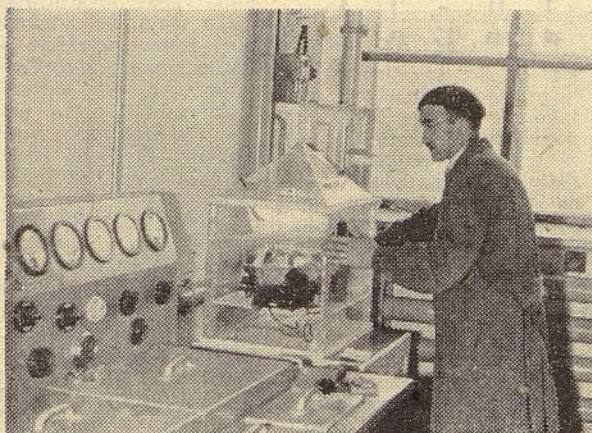
In kdo naj spregovori o teh problemih ter nakaže rešitve zanje, če ne tisti, ki je o njih najbolj informiran, ki ima pri tem neko stališče, misel, predlog.

Toda, prelistajmo naš časopis in ugotovili bomo, da smo vedno sicer točno izhajali, in to najmanj na 8 straneh, da smo pisali o vsem mogočem, tudi o problemčičih je bilo govora, problemov pa smo se samo dotaknili, kajti ni ga, ki bi resno, jasno in odločno ugriznil vanje, kot so:

- problematika proizvodnje,
 - poslovna izguba v nekaterih enotah v l. 1963,
 - planirana poslovna izguba v l. 1964 za nekatere enote,
 - prodajna politika,
 - zvišanje, oz. visoke zaloge z 3,5 in 6,
 - problemi izterjave naših dolžnikov,
 - investicijske gradnje in anuitete,
 - finančna politika,
 - kritika na stroške uprave,
 - kritika na delo uprave,
 - izvoz,
 - uvoz,
 - politika nagrajevanja,
 - bazičen razvoj in spremljanje proizvodnje,
 - 42-urni tednik,
 - konkurenca.
- Želimo odgovore, vendar je vprašanje, če jih bomo dočakali.

I. S.

Pripomba uredništva: Pismo nas ni presenetilo; o tem smo že večkrat razpravljali — žal, da zaključkov želja ni prišlo. Današnji članek izpod peresa glavnega urednika pa kaže, da bomo nakazanim problemom posvetili veliko pozornost.



Tov. Anton Fireder, vodja korozijskega laboratorija pri komori in mali galvaniki

RAZPIS

Solski center podjetja Iskra Kranj razpisuje za šolsko leto 1964/65 v okviru izobraževanja odraslih vpis v naslednje šole:

Kranj

VISJA TEHNIŠKA ŠOLA MARIBOR PRI DELAVSKI UNIVERZI KRANJ

- 10 mest — elektro šibki oddlek
- 10 mest — strojni oddlek

Vpisni pogoji: dokončana popolna srednja šola ali njej enaka šola ali družbeno priznana kvalifikacija s sprejemnim izpitom. Kandidati, ki morajo opraviti sprejemni izpit, bodo obiskovali pripravljalni seminar do februarja 1965.

TEHNIŠKA ŠOLA KRANJ

- 30 mest — elektro šibki oddlek
- 30 mest — strojni oddlek

Vpisni pogoji: družbeno veljavna kvalifikacija oz. popolna osemletka z interno priznano kvalifikacijo, 4 leta prakse in starost nad 18 let.

EKONOMSKA ŠOLA KRANJ

- 35 mest

Vpisni pogoji: dokončana osemletka ali nižja strokovna šola s strokovnim izpitom in starost nad 18 let.

Za vpis v šole v Kranju pridejo v pošteve kandidati iz tovarne »Elektromehanika« z obrati, tovarne »Elektromotorji« Železniki, tovarne »Instrumenti« Otoče, skupnih služb uprave podjetja in ZZA.

Ljubljana

TEHNIŠKA ŠOLA — elektro

- 35 mest — šibki tok

Vpisni pogoji: družbeno priznana kvalifikacija elektro ali strojne smeri ali popolna osemletka z interno kvalifikacijo, 4 leta prakse in starost nad 18 let.

TEHNIŠKA ŠOLA — strojna

- 50 mest

Vpisni pogoji: družbeno veljavna kvalifikacija, praksa in starost nad 18 let.

EKONOMSKA ŠOLA

- 40 mest

Vpisni pogoji: dokončana osemletka ali dokončana nižja strokovna šola z zaključnim izpitom in starost nad 18 let.

Za vpis v šole pridejo v pošteve kandidati iz ljubljanskega področja.

Novo mesto

TEHNIŠKA ŠOLA — elektro (šibki in jaki tok)

- 30 mest

Vpisni pogoji: dokončana osemletka, 4 leta prakse, interno priznana kvalifikacija ali pa družbeno priznana kvalifikacija s prakso in starost nad 18 let.

TEHNIŠKA ŠOLA — strojna

- 30 mest

Vpisni pogoji: družbeno priznana kvalifikacija in starost nad 18 let.

Za vpis v šole pridejo v pošteve samo kandidati, ki so zaposleni v tovarnah ali obratih, lociranih na Dolenjskem.

Kandidati naj vložijo prijave v tajništvo šolskega centra podjetja ISKRA Kranj, Kranj, Savska loka 2 ter naj vlogi priložijo:

- sklep UO tovarne
- rojstni list
- zadnje šolsko spričevalo ali izkaz o družbeno priznani kvalifikaciji
- zdravniško spričevalo

Rok za vložitev prijav je najkasneje do 10. 8. 1964.

Stroške šolnin vseh navedenih šol krije šolski center iz centralnih sredstev v višini 80%, ostalih 20% krije vsak kandidat sam, kar predstavlja približno din 1.500 mesečno.

Pouk bo v popoldanskem in večernem času — torej izven redne delovne obveznosti.

Računsko avtomatsko medkrajevno omrežje

(Nadaljevanje z 2. strani)

informacija lahko zopet najde, ko jo zahtevamo. Računski stroj poleg memorije služi za preračunavanje in transakcije teh informacij. Vpisovanje ali čitanje informacije, vključno z iskanjem mesta, kjer je vpisana, traja okoli 250 ms. Predvsem važno pa je dejstvo, da memorija lahko, istočasno (paralelno) posluhuje tudi več naročnikov, dočim računski stroj zaradi velike brzine lahko deluje pri tem tudi serijsko.

Prof. Unk je navedel tudi nekaj primerov uporabnosti takega elektronskega računskega omrežja. V bodočnosti bo tak sistem omogočal, da bi vse trgovanje lahko potekalo brez direktnega prenosa denarja. Vsak naročnik bi imel svojo čekovno knjižico s številko. V trgovini bi se pri blagajni izvršil le prenos iz konta kupca v centralni memoriji na konto prodajalca. Obenem daje pri tem memorija s pomočjo računskega stroja tudi sporočilo, če je tak prenos mogoč, to je, če ima kupec na

kontu za plačilo dovolj denarja.

Zaenkrat tako računsko omrežje v širšem smislu v svetu še ne obstoji, vendar pa so perspektive zanj v bodočih petih letih zelo velike. Predvsem se zanj zaenkrat zanimajo velika podjetja in trgovine. V inozemstvu je namreč navada, da velike trgovine prodajajo do določene vsote svojim strankam tudi na kredit. S pomočjo centralne memorije lahko v trgovini za vsako stranko takoj ugotovijo koliko posojila že ima pri trgovini in koliko posojila je že odplačala. Vsaka stranka, mora seveda imeti pri trgovini svojo številko, pod katero se vpisuje njen saldo. Podjetja lahko koristijo tak spomin tudi za opazovanje salda na različnih kontih.

Zelo uporaben je tak sistem tudi za železnico. V tem primeru ima vsak vagon svojo številko. Napravi se plan vožnje in vpiše v memorijo. Pri ranžiranju vlakov se izvršeno ranžiranje vagonov kontrolira in, če

vagon ni ranžiral pravilno, se dobi iz memorije takoj ustrezno sporočilo.

Predavanje prof. Unka je bilo zaradi omenjenega časa zelo okvirno, tako da je bilo iz njega mogoče razbrati v glavnem le osnovno idejo. Stvar pa je vsekakor zanimiva. Predvsem je zelo zanimivo, kako je rešen niz problemov, ki nastanejo ob takem računskem omrežju. Res škoda da je, da so zaradi omejenega časa ostali ti problemi še nepojasnjeni.

Naše glasilo mobilizator...

(Nadaljevanje s 1. strani)

Člani kolektiva s svojimi prispevki nakazovali probleme, na katere zahtevajo odgovore, ali pa celo, v kolikor so s temi problemi seznanjeni, sami predlagali rešitve.

Pri vsem tem pa mora biti vodilo, da smo pri obravnavi teh problemov objektivni in konstruktivno kritični. Ne smemo se bati zamere, na drugi strani pa se tudi zavetiti, da kdor dela, dela tudi napake. Moramo pa te napake odkrivati, jih analizirati in se boriti za njihovo odpravo. V primeru malomarnosti posameznikov pri izvrševanju njihovih dolžnosti, pa tudi te poklicati na odgovornost. Le tako bomo vsi člani kolektiva vsak po svojih močeh pomagali odpravljati pomanjkljivosti, ki zavirajo naš hitrejši razvoj, onemogočajo boljše gospodarske rezultate in s tem boljši življenjski standard naših delovnih ljudi.

Glavni urednik

Proizvodnja v juniju

(Nadaljevanje s 3. strani)

Uspeh, ki smo ga dosegli v prvi polovici leta, bo treba v drugi polovici leta še znatno povečati. Prehod na skrajšani delovni čas, kakor tudi razmeroma nizki osebni dohodki v naši tovarni, nas silijo k temu, da v letošnjem letu znatno presežemo predvideno proizvodnjo. Če tega ne bomo dosegli, potem tudi ni mogoč skrajšan delovni čas, niti ni mogoče povečati osebnih dohodkov. To pa je nujno, da bo tudi naša tovarna stopala vzporedno z ostalimi podjetji. Priznati moramo, da v naši tovarni še obstajajo rezerve, ki jih moramo in jih tudi lahko izkoristimo, če bodo vsi na svojih delovnih mestih spoznali to nujnost. Posebno pa se morajo zavedati tega tisti, ki pripravljajo proizvodnjo, planirajo, naročajo in nabavljajo material.

Šef proizvod. sektorja
ing. Alojz Grčar

Ob zaključku šolskega leta

(Nadaljevanje s 1. strani)

Učni uspeh je po mnenju vodstva šole — nezadovoljiv! Glavni vzrok je preobremenjenost učencev. Največji odstotek prispevajo k slabemu uspehu vozači. Preskrbeti bo

tudi treba ustrezna učila, knjige in skripta.

V poklicni šoli za elektrotehniško in kovinarsko stroko v Ljubljani, kaže zaključek šolskega leta naslednjo sliko:

POKLICNA ŠOLA ELEKTROTEHNIŠKE IN KOVINAR-SKE STROKE V LJUBLJANI

OCENE

Razred	oddelek	Število učencev	Odlčni	Prav dobri	Dobri	Zadostni	Nezadostni	Srednja ocena %
I	a	R*	20	—	6	11	—	3,3
I	b	E*	24	1	2	11	6	2,8
I	c	E	23	—	6	13	1	3,1
I	d	F*	25	—	3	16	2	2,99
II	a	R	22	—	3	9	1	2,69
II	b	E	21	—	4	5	5	2,7
II	c	F	20	—	3	11	2	2,9
III	a	R	30	—	4	21	2	3
III	b	E	14	—	4	6	1	3,3
III	c	F	23	—	1	17	1	2,8
III	d	F	23	—	4	9	5	2,9
II	d	R	10	—	2	3	—	2,8
II	e	R	21	2	7	11	—	3
SKUPAJ		276	3	49	145	26	53	2,98

Na pravilen potek pouka je vsekakor negativno vplivalo pomanjkanje učnih prostorov, zato je pouk potekal v dveh izmenah. Predavatelji so bili na strokovni višini. Zaradi neugodnih prometnih zvez, je imelo vodstvo šole dokaj težav pri sestavi urnikov. Prav zato je moralo opravičevati izostanke učencev, ker bi sicer ne imeli možnosti povratka domov. V primerih prevelikega števila neopravičenih izostankov je vodstvo šole izreklo ukore, v dveh primerih pa predlagalo izključitev.

Tudi na tej šoli so porabili dosti časa za narek oziroma pisanje, ker je primanjkovalo ustreznih učbenikov, prav tako pa je bilo čutiti tudi pomanjkanje ustreznih učil za teoretične predmete. Mnenje vodstva šole kaže, da je kljub težavam učni uspeh zadovoljiv. Nekoliko slabši uspeh je viden v drugem razredu elektromehanike, kjer 33 odstotkov učencev ni izdelalo razreda zaradi slabega predhodnega znanja in strožjih kriterijev ocenjevanja, ki pa velja v letošnjem letu za vso šolo.

ABC

R* = radiomehanika
E* = elektromehanika
F* = kovinarska stroka

Izvlečki iz sklepov samoupravnih organov

Sklepi 5. seje UO PODJETJA (10. 7. 1964)

Upravni odbor sprejema na znanje sporočilo o izpolnitvi plana proizvodnje za mesec junij 1964. Pri tem upravni odbor naroča, naj tovarne ob priliki obravnavanja polletnega zaključnega računa, ko bo obravnavana celotna problematika, izdelajo za drugo polletje letošnjega leta ponovno dinamični plan proizvodnje, v katerega naj se vnese tudi izpad proizvodnje iz prvega polletja s tem, da se težišče izpolnitve plana prenese iz zadnjih dni decembra na mesec november, da imamo tako večje možnosti prodaje in vnovčenja.

Upravni odbor sprejema na znanje poročilo direktorja komercialnega sektorja o izvršitvi operativnega plana prodaje v mesecu juniju ter o stanju zalog, kakor tudi poročilo o izvozu za mesec junij. UO določa, da bo predvidoma dne 24. 7. 1964 na seji UO obravnavana kot posebna točka izvozna situacija.

Upravni odbor se strinja s predlogom uprave ZZA, da se za posebno prizadevanost, poštenost in uspešno strokovno izvedbo razvoja alternatorja in tranzistorskega regulatorja nagradi naslednje sodelavce ZZA:

ing. Dušana PIRCA kot nosilca naloge s 100.000 din ter sodelavce: ing. Staneta SLAPŠAKA, Avgusta DACARJA, Leopolda MILEKA, Jožeta POKORNA, Branka ŠTREMPELJA, Jožeta FARČNIKA, Leopolda HENIČA, Lojzeta RAVNIKARJA, s skupno 150 tisoč dinarjev, ki naj jih individualno razdeli vodstvo sektorja IV. skupno z organizatorjem in nosilcem naloge.

UO sprejema osnutek pravilnika o pomoči podjetja delavcem pri pridobivanju stanovanj in o dodeljevanju stanovanj ter ga bo predložil delavskemu svetu podjetja v potrditev na eni izmed naslednjih sej.

UO se strinja s predlogom ZTO in odobrava vpis podjetja ISKRA v mednarodni telex-imenik. Prav tako UO odobrava nabavo telex-imenika.

UO se strinja s predlogom finančnega sektorja in bo predložil delavskemu svetu v potrditev sklep, da se spričo nastalih potreb po kreditih za investicijsko opremo Tovarne avtoelektričnih izdelkov v Novi Gorici najame poseben dolgoročni kredit v znesku din 72 milijonov pri Komunalni banki v Novi Gorici po običajnih bančnih pogojih. Obrestna mera in rok vračila posojila se sprejema po predlogu Komunalne banke Nova Gorica.

Na predlog Tehniškega muzeja Slovenije upravni odbor imenuje tov. ing. Hermana VIDMARJA za

sveta predstavnikov javnosti Tehniškega muzeja Slovenije.

Na predlog sindikalnega odbora podjetja, imenuje UO 5-člansko komisijo za oddih in rekreacijo, ki bo prevzela delo dosedanjega sveta Počitniške skupnosti in upravnega odbora Počitniške skupnosti. Komisijo za oddih in rekreacijo sestavljajo naslednji tovariši: FAJGELJ Florijan, predsednik — elementi; KUHAAR Anton, član — avtomatika; BURJA Mirko, član — naprave; BOZOVICAR Anton, član — elektromehanika; RAKOVEC Vinko, član — ZZA.

Sklepi 4. seje UO Elektromehanike Kranj (6. in 7. 7.)

Upravni odbor potrjuje plan proizvodnje za avgust v vrednosti 1.267.745 din skupne proizvodnje in za mesec september v vrednosti 1 milijon 462.848 din skupne proizvodnje.

Tehnični sektor naj foršira pripravo izdelka EVS-06 in poroča Upravnemu odboru kdaj bo izdelek pripravljen za proizvodnjo.

Upravni odbor sprejema na znanje poročilo finančnega sektorja o stroških službenega potovanja za mesec maj in ugotavlja, da so stroški narasli. V kolikor bodo stroški v juniju ponovno narasli, bo treba podvzeti potrebne ukrepe.

Tehnični sektor naj poskrbi, da se stiskalnica za profile za izdelavo tračnic za telefonske centrale, ki stoji v ročni delavnici, čimprej postavi v samo produkcijo telefonskih central in usposobi za delo.

Tehnični sektor naj obvesti Upravni odbor, kdaj bo to lahko sprevedel oziroma kdaj bo stiskalnica lahko pričela obratovati.

Ker bo z ozirom na uvedbo skrajšanega delovnega časa treba pojačati ispolnino v tovarni, zadoljuje upravni odbor splošni sektor, da vrši kontrolo prihajanja na delo in odhajanja z dela. Prav tako naj splošni sektor kontrolira v odmoru in če je potrebno posreduje v restavraciji za hitro razdelitev toplega obroka.

Sektor tehnične kontrole naj da ponovno obširnejšo obrazložitev iz katere bo razviden čas zasledovanja slabe kvalitete in konkreten predlog za normative po posameznih delavnicah oziroma elementih.

Upravni odbor predlaga Delavskemu svetu, da odobri prevoznemu oddelku za prazniški soferjev kolektivno nagrado v znesku 70.000 din. Poleg tega pa se izplača tov. Francu MUBIU za izredno vestno delo nagrada v znesku 35.000 din in tov. Jožetu KAPUSINU 30.000 din.

S 1. 9. 1964 se uvede v obratni ambulantni dvoizmen-sko delo in sicer bosta delala 2 zdravnika splošne prakse od 7. — 12. ure, 1 zdravnik pa od 13. — 19. ure.

Oddelek za družbene službe naj vrši od 1. 9. do 30. 9. analizo obiskov v dopoldanski in popoldanski izmeni.

Upravni odbor se strinja s predlogom sveta obratne ambulante, da vsota dodatka, ki se izplačuje iz osebnih dohodkov Elektromehanike ostane nespremenjena do zaključnega računa za l. 1964. Ob zaključnem računu se ugotovi obseg in kvaliteta preventivnega dela in eventualno znižanje stroškov obratne ambulante ter se na podlagi teh ugotovitev ponovno določijo nadaljnje izplačevanje v kolikor bodo rezultati ugodni za tovarno.

Obratna ambulanta naj pisмено obvesti vse člane Zveze borcev, ki so bili na zdravniškem pregledu, o zdravstvenem stanju.

Oddelek za družbene službe naj v sodelovanju s kadrovske službo in šefi delovnih enot preskrbi primerna delovna mesta tistim članom Zveze borcev, ki niso sposobni za vsa dela. Pri tem naj se osebni dohodek ne upošteva, ker bodo člani Zveze borcev dobili nadomestilo za nižje osebne dohodke od Zavoda za socialno zavarovanje.

Kadrovska služba naj pošlje delovnim enotam spisek oseb, ki bodo v tem letu dosegle pogoje za upokožitev, da bo mogoče delovnim enotam pravočasno pripraviti nadomestilo za izpraznjena delovna mesta.

Za izpraznjena delovna mesta naj se delovne enote pridržavajo načel kadrovske politike in sklepov 3. seje UO, z dne 30. 6. in 1. 7. 1964.

Sklepi 5. seje UO Tovarne elementov za elektroniko (30. 6. 1964)

Upravni odbor ugotavlja, da je tovarna dosegla od 1. 5. do 31. 5. 1964, din 210 milijonov 789.720 dohodka, izračunanega po fakturirani realizaciji. Prispevek federaciji znaša 31.618.458 din, čisti dohodek pa 31.618.458 din. Na osebne dohodke odpade po odbitku družbenih obveznosti din 125.419.883 in na sklade din 53.751.379.

UO je obravnaval reba-lans gospodarskega plana tovarne za leto 1964, ki je bil izvršen zaradi spremembe stroškov skupnih služb, in ga predlaga v potrditev DS tovarne, ter priporoča naslednje sklepe:

a) Vse EE naj mesečno zasledujejo in obravnavajo gibanje zalog in stroškov proizvodnje v primerjavi s planom in gibanjem proizvodnje.

b) Planirani stroški v bu-

džetu naj se ne prekoradijo, pač pa znižujejo.

UO je razpravljal in obravnaval tudi predlog gospodarskega plana celotnega podjetja Iskra, in smatra, da je ta plan nesprejemljiv zato, ker s čistim dohodkom ne pokrivamo vseh obvez. Potrebno bi bilo, da se podvzamemo ukrepi, in da se ne planira izguba, temveč naj se vskladi z ostankom čistega dohodka.

UO smatra, da je nepotrebno v Avtomitiki Pržan povečati proizvodnjo in število zaposlenih, pri tem pa povečati tudi izgubo.

UO je na predlog direktorja imenoval za njegovega namestnika, ki ga nadomešča v njegovi odsotnosti za dobo enega leta, po členu 117 Statuta podjetja — ing. Zarka Stoka, vodjo tehničnega sektorja tovarne.

UO se strinja s predlogom TK ZMS tovarne, da se

izplačajo najboljšim mladincem pri tekmovalstvu mladine za produktivnost dela, naslednje nagrade:

Po času: Rado Stemberger (Sentjernej) din 20.000; Darina Grgovič (Sentjernej) din 15.000; Majda Miklavčič (Zar-nice) din 10.000.

Po učinku: Roza Kosiček (Žužemberk) din 20.000; Janez Zupančič (Orodjarna) din 15.000; Jaka Godec (Žužemberk) din 10.000.

Znesek za izplačilo je bil odobren na zasedanju DS tovarne 1. 4. 1964.

UO odobrava izplačilo iz sredstev sklada za kadre v znesku din 342.000 za stroške šolnine in diplomskih iz-pitov 6 uslužbencem EE Upori Sentjernej (Jože Pirkovič, Franci Kostrevec, Silva Ho-man, Milka Franko, Anica Brsan, Mimica Kovačič), v smislu že sprejetih sklepov tovarne in UO podjetja.

Iščemo nove sodelavce

za redna delovna razmerja:

TOVARNA ELEKTRONSKIH NAPRAV LJUBLJANA

1. inženirja kemije — začetnika za delo na površinski obdelavi
 2. kemijskega tehnika s 5-letno prakso
 3. več kvalificiranih galvanizerjev
 4. nekvalificirano delavko za dela v galvaniki
- Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — tovarna elektronskih naprav Ljubljana, Celovška 180a (kadrovska služba).

TOVARNA ZA ELEKTRONIKO IN AVTOMATIKO LJUBLJANA

1. vodja konstrukcije orodjarne
- Pogoj: strojni inženir — konstrukter s prakso ali strojni tehnik — konstrukter z najmanj desetletno prakso.
- V letu 1964 je zagotovljeno družinsko stanovanje. Ponudbe z obširnimi podatki pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — tovarna za elektroniko in avtomatiko Ljubljana, Pržan ali pa se zglasite osebno.

ZAVOD ZA AVTOMATIZACIJO LJUBLJANA

1. elektro inženirje in tehnike
 2. strojne inženirje in tehnike
 3. soferja
- Pogoj: pod tč. 1 in 2: inženirji z najmanj 3-letno, tehniki pa najmanj 5-letno prakso. Zaposlitev je v konstrukcijskem oddelku za radijske sprejemnike, gramofone in televizorje kot samostojni konstrukterji. Delo je zanimivo. Pod tč. 3: ustrezna kvalifikacija.

UPRAVA PODJETJA

- | | |
|-------------|--------------|
| 1. vratarje | 3 del. mesta |
| 2. snazilke | 3 del. mesta |
- Delovna mesta so v Ljubljani.
3. stenodaktilografa
- Pogoj: dokončana administrativna šola in več let prakse.
- Delovno mesto je v Kranju.

ZAHVALA

Ob mnogo prerani izgubi moje dobre mame, se za podarjeni venec pristrčno zahvaljujem sodelavcem iz tehnološkega sektorja ZZA.

Franc Urbančič

ISKRA — glasilo delovnega kolektiva Iskra industrije za elektromehaniko telekomunikacije elektronike in avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik: Pavel Gantar — odgovorni urednik: Igor Slavec — izhaja tedensko — Tisk in klišej: CP Gorenjski tisk — Kranj

Gostje iz Oberwarta spet med nami

Kakor lansko leto, smo tudi letos pripravili že tradicionalno mednarodno srečanje z gradiščanskimi Hrvatimi, seveda po predhodnem dogovoru z njihovimi predstavniki g. Mörtlom in g. Myksom ter direktorjem kranjske tovarne tov. ing. Dolganom. Na njihovo željo smo organizirali nogometno tekmo Iskra : Bewag na centralnem stadionu v Kranju.

V soboto smo ob devetih uri sprejeli športnike in njihove spremljevalce in predstavnike pred kranjsko tovarno, kjer jih je v imenu vodstva tovarne pozdravil šef finančnega sektorja tov. Vlado Sodin, predsednik UO tov. Avrelj Tronkar, predsednik sindikata Vili Planinšek in predsednik športne komisije Drago Arh. V sejni sobi so bili gostje seznanjeni s proizvodnim programom našega podjetja, z nastankom tovarne v Kranju, strukturo samoupravnih organov in delavskega samoupravljanja. Za tem so si gostje ogledali tovarno in film o Iskri. Nekaj predstavnikov je sprejel tudi podpredsednik obč. skupščine tov. Beznik in jih zadržal na daljšem razgovoru.

Po kosilu so se športniki odpočili v našem domu na Bledu, nakar so se pripeljali v Kranj na centralni stadion, kjer je bila ob 17.30 odigrana nogometna tekma, ki so ji med drugimi gledalci prisostvovali tudi direktor firme Bewag dr. Müller, prokurist g. Hrovat in predstavniki vodstva, samoupravnih organov in družbenih organizacij kranjske tovarne.

Po končani tekmi, ki se je končala z rezultatom 2:0 v našo korist, so bili gostje povabljeni na kratek razgovor in zakusko, kjer smo si izmenjali darila. Direktor firme Bewag g. Müller je ob tej priliki nazdravil našemu

ponovnemu srečanju, nam zaželel mnogo uspehov na gospodarskem in športnem področju, ter ponovno izrazil željo, da se športniki Iskre in gradiščanskimi Hrvatovi, ki so zaposleni pri firmi Bewag, ponovno srečajo naslednje leto, in to v Oberwartu. H koncu se je zahvalil za pripraven sprejem, športnikom pa za lepo in borbena igro.

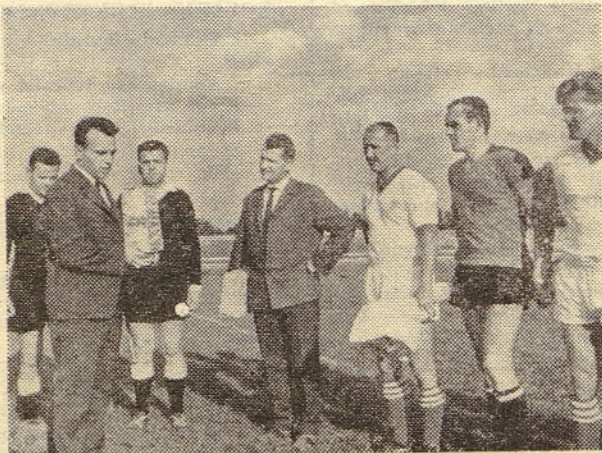
Gostje so prespali v počitniškem domu na Bledu, drugi dan pa so si ogledali ravne lepote in turistične zanimivosti Bleda in Bohinja, ki so jih, kakor vsakega, prevzele, zato je bilo njihovo počutje pri nas za njih nekaj izrednega, kar so posamezniki tudi izrazili. Velikega pomena za taka in podobna srečanja je tudi dejstvo, da so gostje lahko spoznali življenje našega delavca in proizvajalca, močan gospodarski in kulturni napredek naše države in se podrobneje seznanili z delavskim in

Gostje iz Oberwarta pri razgovorih v sejni dvorani

družbenim samoupravljanjem.

Dokaz o lepih vtisih, ki so zanje nepozabljivi, je dejstvo, da so po lanskem bivanju v Kranju, našli počitniški dom v Vrsarju, kjer letos uživajo prijetnosti našega morja, in kjer se bo v letošnji sezoni zvrstilo prek 150 članov njihovega kolektiva.

D. A.



Predsednik športne komisije Drago Arh pozdravlja na centralnem stadionu nogometaše Bewaga iz Oberwarta (Avstrija). Nasproti (v civilu) stoji športni referent Bewaga. Ob tej priliki sta si predstavnika športnikov obeh firm izmenjala darila



Nogometni moštvi Iskra : Bewag (Avstrija). Rezultat 2:0 v korist Iskre



Naš razgovor

V tovarni elektromotorjev v Železnikih je zaposleno več žensk kot moških — Zakaj je bila izmed sedmih kandidatk izvoljena v DS le ena!? — Ali so organizacije, predvsem pa mladinska, premalo posegle v dogajanja v predvolilnem času?

Uredništvo se je prek svojega dopisnika zadevno obrnilo na Maro Brtoncelj, ki je bila edina izmed sedmih kandidatk izvoljena v DS tovarne, in jo prosili, naj nam odgovori na nekaj vprašanj.

»Od kdaj ste zaposleni v tovarni?«
V tovarni sem zaposlena od leta 1946. V začetku sem delala v proizvodnji, nato pa sem bila premeščena v knjigovodstvo, kjer delam kot blagajničarka.

»Od sedmih kandidatk ste bili izvoljeni le vi v DS. Ali nam lahko poveste, kje je vzrok, da ni bilo izvoljenih več žensk?«

»Po mojem mišljenju, organizacije, predvsem pa mladinska, niso zadovoljivo odigrale svoje vloge v predvolilnem času. V tovarni je zaposlenih več žensk kot moških. To so povečini mlada dekleta, mladinke, za katere sem prepričana, da bi lahko uspešno sodelovale pri reševanju problemov in vodenju.«

»Ker ste bili že sedaj članica delavskega sveta in upravnega odbora tovarne, in imate o delu samoupravnih organov že gotove izkušnje, bi bilo prav, če nam poveste svoje mišljenje, kako naj poteka delo, da bo čim uspešnejše?«

»Reševanje nalog, ki se postavljajo pred organe upravljanja, vsekakor ni lahko. Poznati je treba problematiko podjetja, še posebno pa problematiko tovarne. Pri tem pa je treba imeti pred očmi cilj skupnih koristi, ne pa posameznih služb ali celo posameznikov. Vse gradivo, ki je pripravljeno za zasedanje delavskega sveta, bi morale odgovorne službe, ali posamezniki, bolj temeljito pripraviti, ga na zasedanju

obrazložiti in končno tudi zagovarjati. Člani delavskega sveta pa bi morali biti bolj odločni v razpravi in glasovanju.«

»Zanima nas, kako preživite svoj prosti čas?«

»O tem v zadnjih letih sploh ne morem govoriti, ker si gradim hišo, oziroma urejujem stanovanjski problem, kar mi vzame ves prosti čas.«

»Imate kakšno posebno veselje oz. konjička?«

»O, to pa. Sem članica dramske sekcije pri DPD v



Železnikih; zelo rada namreč igram. Tudi čitanje mi je pri srcu. Predvsem rada berem zgodovinske romane, za razvedrilo pa tudi kriminalke. Drugega razvedrila, razen občasnik, kinopredstav pa v Železnikih nimamo.«

»Vaše želje kolektivu?«

»Vsem članom želim mnogo uspehov pri delu, kakor tudi zadovoljstvo in srečo doma, in da bi se po možnostih, ki jih podjetje ima, čim hitreje pristopilo k reševanju stanovanjskega problema.«

F.