



ISKRA

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE »ISKRA« – KRANJ



2

1960



ISKRA

glasilo delovnega
kolektiva
tovarne elektrotehničnih
in finomehaničnih
izdelkov
»Iskra« Kranj

1960

št. 2

februar

Izdaja:

Upravni odbor

Ureja:

Uredniški odbor

Odgovorni urednik:

Boris Kryštufek

Naslov uredništva:

Tovarna »Iskra«

Gorenja Sava 6

telefon 231

(interna 425)

Naslovna slika:

Simbol

prevzema

tovarne

v upravljanje

Stane Abe

Klišenje izdelala:

klišarna ČP »Gor. tisk«

Kranj

Tisk:

ČP »Gorenjski tisk«

Kranj

Naklada:

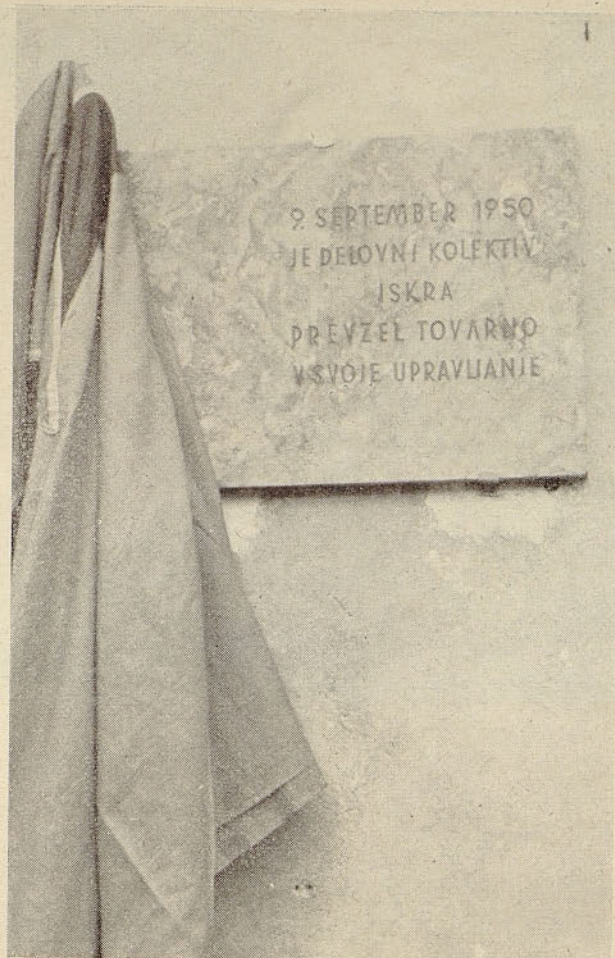
4300 izvodov

LETNIK VI.

VSEBINA

- Ob 10. obletnici
- Razdobje 10 let v številkah
- Misli ob 10. obletnici
- Pionirji za 10. obletnico
- Člani DS in UO 1950—1960
- Kako bomo selili montažo avtoelektrike v Novo Gorico — Vili Krivec
- 530 — Halo, nakup! — Mirko Križnar
- HTZ opozarja — Jože Pegam
- Vtisi iz Nemčije — Leo Štirn
- Nekaj posnetkov iz minulih dni

Ob 10. obletnici



Letošnje leto pomeni za delavsko upravljanje jubilejno leto. Jugoslovanski proizvajalci so leta 1950 prvi v zgodovini prevzeli tovarne v svoje roke, s čimer so prevzeli veliko družbeno vlogo in odgovornost. Ko po desetih letih gledamo na prehojeno pot, smelo lahko trdimo, da ima prav delavsko upravljanje največ zaslug za tako hiter vsestranski napredek v naši domovini.

V naši tovarni smo volili prvi delavski svet 24. januarja 1950. Ta je imel posvetovalni značaj in je predstavljal pripravo in šolo za poznejše delavske svete. Temeljni zakon o gospodarjenju v državnih gospodarskih podjetjih po delovnih kolektivih, ki ga je Zvezna ljudska skupščina predpisala 5. julija leta 1950, je dokončno uzakonil organe delavskega upravljanja. V našem podjetju smo 9. septembra 1950 dobili prvi delavski svet in upravni odbor, ki sta bila voljena po določilih omenjenega zakona.

Organi delavskega upravljanja v ISKRI so bili vseskozi zelo delavni in požrtvovalni. — Dosedanji delavski sveti so imeli skupno 150 zasedanj, upravni odbori pa 550 sej. — Vseh 440 članov našega kolektiva, ki so v 10 letih sodelovali v organih delavskega upravljanja, zasluži za svoje prizadevanje vse priznanje.

Da bi se ob 10. obletnici delavskega upravljanja v ISKRI spomnili takratnih časov in da bi mladim članom našega kolektiva prikazali vsaj drobec iz zgodovine delavskega upravljanja v našem podjetju, smo naprosili dosedanje predsednike delavskih svetov in upravnih odborov za kratke izjave o značilnih ukrepih organov upravljanja v njihovi mandatni dobi. Te izjave v današnji številki priobčujemo.

Prepričani, da bo delavsko upravljanje tudi v novih pogojih decentralizacije proizvodnje v ISKRI prispevalo bistven delež k našemu napredku, čestitamo celotnemu kolektivu k 10. obletnici delavskega upravljanja.

Uredniški odbor



RAZDOBJE DESET LET

	Vrednost proizvodnje v milijonih din.	Število zaposlenih	Proizvodnja na 1 zaposlenega v tisoč din.
1950	968	1.755	551
1951	1.058	1.763	600
1952	1.837	1.913	960
1953	2.972	2.206	1.347
1954	3.531	2.372	1.487
1955	3.871	2.525	1.533
1956	4.409	2.954	1.700
1957	5.439	2.765	1.967
1958	6.504	3.029	2.147
1959	8.551	3.189	2.681



TEVILKARH

Porast storilnosti

v % na predh. leto	na leto 1949
1.7	101.7
8.9	111
60.0	177
40.0	249
11.0	274
3.1	283
11.0	314
15.9	363
9.3	397
25.0	497



Tov. Janko Lampič je bil predsednik prvega upravnega odbora, ki si je uspešno začel utirati pot na področju delavske samouprave

MISLI OB 10. OBLETNICI

Naprosili smo dosedanje predsednike delavskih svetov in upravnih odborov, naj nam napišejo nekaj značilnosti iz njihove mandatne dobe. Starejše Iskraše bodo njihove vrstice spomnile na prehojeno pot, mlajšim pa pokazale razvoj delavskega samoupravljanja.

Predsedniki delavskih svetov



Ivan Bečan

**predsednik delavskega sveta leta 1950,
51 in 52**

Letos poteka deset let, odkar smo uvedli prve delavske svete. To je bil začetek nove dobe, dobe graditve neposredne socialistične demokracije. — Danes pa predstavljajo delavski sveti najodločilnejšega činitelja v razvoju gospodarstva in družbenih odnosov. Ko so bili leta 1950 izvoljeni prvi delavski sveti, ki so imeli predvsem posvetovalni značaj, še nismo predvidevali, kakšno ogromno samoiniciativo bodo vnesli v vse naše gospodarstvo samoupravni organi.

Pri prebiranju in razglabljanju gradiva prvo izvoljenega DS v ISKRI se vidi, da je bila to začetna doba, ki je bolehalo za najbištvenejšimi vprašanji, kot so bila vprašanja organizacije, strokovnosti in perspektive podjetja. — Vendar so bili vsi ukrepi

prvega delavskega sveta odraz takratnega stanja, ki je vladalo v gospodarstvu in v prilikah, v katerih se je to delo samoupravljanja začelo postopoma razvijati.

Čeprav prvi delavski svet ni imel možnosti dokončnega sklepanja in odločanja, je vendar izdal celo vrsto priporočil, na osnovi katerih so se urejevala tista vprašanja, ki so se najbolj živo občutila v proizvodnji kot pereča.

Z ozirom na neutemeljeno in neorganizirano proizvodnjo je DS izdal celo vrsto priporočil, kako naj se organizacija izvaja. Podjetje je imelo takrat v razvoju 418 posameznih izdelkov. — Značilno je dejstvo, da je DS takoj uvidel, da s tako širokim asortimanom ne bo moč izvajati v podjetju kvalitetne proizvodnje. Zaradi tega je predlagal, da smo nekatere izdelke odstopili podjetjem sorodne stroke (primer vsi ročni vrtalni stroji, ki so šli v Titan Kamnik). Drugo vprašanje je bilo vprašanje kvalitete in izmeta, ki sta vesten spremljevalec vsake na novo porajajoče se proizvodnje. DS je imenoval svoj organ, poznejšo »Komisijo za škodo«, ki je skupno z odgovornimi strokovnjaki dnevno razčistiščevala te probleme. Kako aktualno vprašanje je bilo to takrat, je razvidno iz sankcij, ki jih je podvzemal DS, ki so v posameznih primerih terjale tudi zmanjšanje življenjskih kart in do 20 odstotkov odtegljaja od zaslužka.

Dalje je delavski svet priporočil in uvedel celo vrsto služb, ki so se pozneje razvile v samostojne enote, kot služba tehnične kontrole, kontrola izvajanja terminov, kontrola pravočasne izdelave posameznih kosov (dispečerji) itd.

Ker je delavski svet razvijal svojo dejavnost v času, ko je na tržišču še znatno primanjkovalo osnovnega materiala za proizvodnjo, je bil to eden izmed glavnih problemov izvrševanja plana, zato je delavski svet izdal celo vrsto napotil, kako naj bi se te težave prebrodile. O težavnem stanju v podjetju je informiral vse merodajne činitelje izven podjetja do Centralnega komiteja ZKJ, v podjetju pa mobiliziral udarniško delo po posameznih brigadah, ki so nadomestile izgubljeni čas zaradi neredne dobave materiala. V tem času je bilo široko organizirano tekmovanje, DS je proglasil vrsto udarnikov in racionalizatorjev, ki so v času tekmo-

vanja dosegli najboljše delovne rezultate. Značilno za ta čas najtežavnejšega dela v podjetju je kolektivno delo vseh organov upravljanja in političnih organizacij, ki so na osnovi skupnih stališč in programa uspeli mobilizirati kolektiv na zelo široki fronti za izpolnitev plana.

Ker je bil kolektiv še mlad, organizacija dela neizpeljana, pomanjkanje strokovnega kadra pa najbolj pereče, je delavski svet razvijal pobudo za organiziranje raznih posvetovanj po vseh sektorjih dela in zbiral mišljenja ter najkoristnejše predloge zaposlenih za odpravo navedenih problemov.

Zanimiva je ugotovitev, da je že prvi delavski svet — sicer na svojstven način — vodil vso skrb za življenjske pogoje zaposlenih delavcev. Z ozirom na to, ker je predvsem primanjkovalo prehrabnih artiklov in predmetov oblačilne stroke, je vodil to skrb preko delavske restravracije in »magacina« Iskra, ki ga je podjetje oskrbovalo. V času, ko so bile mesnice v Kranju prazne, so delavci Iskre imeli možnost nabavljati meso vsaj v skromnih količinah preko lastne oskrbovalne mreže. Jasno je, da je imelo tako oskrbovanje celo vrsto pomanjkljivosti, vendar osnovni princip je bil dosežen, delavcem se je zagotovilo vsaj nekaj najosnovnejših artiklov. To je danes skoraj nepomembno vprašanje, ki kaže na zelo hiter napredek našega gospodarstva. Če pa pomislimo, da je v tem času delavski svet podjetja razpravljalo o možnostih nabave metel, ker jih podjetje več kot 16 v letu ni smelo nabaviti, da smo pričeli sami sejati sirk na ekonomiji v Šenčurju, da je primanjkovalo »kanglic« za olje za mazanje strojev in čistilnih krp, kar vse je bilo predmet razprave na delavskem svetu, potem moramo razumeti, da so bili ukrepi DS v pogledu preskrbe prebivalstva odločilnega pomena za takratni čas.

To je samo nekaj najznačilnejših ukrepov prvega delavskega sveta tovarne Iskra. Iz navedenega je razvidno, da je kljub posvetovalnemu značaju, ki ga je delavski svet imel, izvedel celo vrsto odločilnih ukrepov, ki so bili osnova za to, da se je podjetje tekom nadaljnjih let lahko široko razvilo.

Z gotovostjo lahko rečem, da je prvi delavski svet v Iskri postavil temelje, na katerih se je razvijalo nadaljnje delo samoupravnih organov. Značilno zanj je, da se je od vsega začetka pri svojem delu naslanjal na svoj kolektiv in na najrazličnejše načine zajemal pobudo kolektiva.

Ta delavski svet je dobil vse priznanje v tekmovanju, ki ga je takrat organiziral republiški svet Zveze sindikatov za Slovenijo. V tem tekmovanju je osvojil drugo mesto in prejel tekmovalno zastavo v trajno last in 250.000 din nagrade, kar je za takratne razmere pomenilo precejšnjo vsoto.

V mesecu septembru 1950 se je sestal prvi delavski svet, ki je kot zakoniti predstavnik delovnega kolektiva imel že zakonite pravice in odločujočo vlogo pri reševanju posameznih zadev.

Za izvrševanje svojih sklepov je izvolil nov organ delavske samouprave — Upravni odbor, katerega pri prejšnjem delavskem svetu še nismo poznali. Na tem delavskem svetu sem vodil pet zasedanj DS, do odhoda v partijsko šolo.

Tudi ta delavski svet je razvijal svoje delo na osnovi problemov proizvodnje v podjetju, ki so dnevno pri praktičnem delu izbijali na dan. Z ozirom na večje število zaposlenih, ki so se rekrutirali predvsem iz podeželja in niso imeli tradicije industrijskega delavca, je bilo vprašanje kvalitete izdelkov in discipline osnovno vprašanje za izvrševanje planskih nalog. Ker podjetje še ni imelo svojih Pravil, je delavski svet izdal Odredbo o disciplinski in materialni odgovornosti članov kolektiva. To je bil eden od zelo dalekosežnih ukrepov delavskega sveta, ki se je v praksi pokazal za izredno pozitivnega.

Delavski svet je v tem času uvidel, da manjka novo izvoljenim članom delavskega sveta osnovno znanje s področja gospodarjenja. — Zato se je že v začetni dobi svojega mandata odločil za daljši seminar s 17 predavanji, ki so ga vsi člani delavskega sveta disciplinirano obiskovali. Efekt takega načina pomoči članom delavskega sveta se je kazal na zelo številnih razpravah na zasedanjih DS, kjer je razpravljalo od 16 do 56 članov delavskega sveta. Važen sklep DS je predstavljal sklep o graditvi Samskega doma na Planini in učvrstitev ter ureditev ekonomije v Šenčurju. Nadaljnje delo DS pa je potem usmerjal in vodil tovariš Julij Novljan.

28. marca 1952 je bilo prvo zasedanje II. delavskega sveta v Iskri, na katerem sem bil ponovno izvoljen za predsednika tega DS. V tem času že lahko govorimo o krepitvi notranje demokratizacije upravljanja, o večji materialni odgovornosti delavskega sveta za gospodarjenje v kolektivu.

Decentralizacija gospodarstva je z dneva v dan nalagala organom samoupravljanja nove naloge, hkrati pa uvajala v naše gospodarstvo nove naprednejše metode poslovanja.

Drugi delavski svet tovarne Iskra se je že moral spoprijemati z dosti težavnejšimi problemi, za katere ni imel izkušenj, pač pa je moral iskati ustreznih rešitev v lastnih silah.

Ta delavski svet je izdelal prvi tarifni pravilnik, seveda še na osnovi delitve dohodka dodeljenega plačnega fonda, ki se je izračunal na osnovi družbene akumulacije (stopnje in fondi). Čeprav je šlo samo za notranjo porazdelitev dodeljenih sredstev, je to predstavljalo začetek novih odnosov v pogledu stimulacije zaposlenih.

Delavski svet podjetja je razpravljalo o zaključnem računu podjetja in se postopoma začel spoznavati z merili, po katerih se je ustvarjal dohodek podjetja. Interes za poznavanje finančnega stanja je razviden iz zahteve delavskega sveta, da se mora mesečno spoznati s finančnim stanjem podjetja.

Z decentralizacijo gospodarstva so se gospodarske organizacije morale vključiti same na iskanje tržišča. Država, ki je prej sama administrativno vršila distribucijo, je te naloge prenesla v pristojnost kolektiva. Številna zasedanja delavskega sveta, razprave s strokovnjaki, posveti z odločilnimi čini telji so bili na dnevnem redu. Končni rezultat prizadevanja samoupravnih organov v tej smeri je bila organizacija trgovske mreže doma in v svetu, ter pojačanje komercialne službe v podjetju.

V tem času je postalo jasno, da brez sposobnih strokovnih kadrov podjetje ne bo moglo uspešno napredovati, zato se je DS odločil, da uredi status industrijske šole, ki je tako prešla pod vodstvo podjetja z namenom, da vzgaja kader za potrebe podjetja.

Drugi delavski svet v Iskri je tudi prvi sprejema družbeni plan občine in okraja, kar je bil prvi začetek skupnega reševanja in vpogleda v gospodarjenje ožje skupnosti. Ta delavski svet je izvolil svoje predstavnike v Okrajni zbor proizvajalcev in v Okrajno skupščino Zavoda za socialno zavarovanje. Preko teh predstavnikov so se na delavskem svetu prvič začeli vsklajevati splošni in individualni problemi občine in podjetja.

Spričo nadaljnje decentralizacije gospodarstev, vedno večjih samostojnih ukrepov in zamotanih problemov, ki jih je moralo podjetje reševati in spričo problemov, ki so nastajali s tem, da je podjetje začelo poslovati na samostojnem gospodarskem računu je delavski svet uvidel potrebo po zamjenjavi nekaterih odgovornih položajev v podjetju in jih tudi izvedel.

Poleg reševanja teh izključno gospodarskih zadev, je delavski svet nenehno razvijal metode svojega dela s tem, da je skušal imeti najtesnejši kontakt s člani delovnega kolektiva. Ta delavski svet je dobil priznanje prav zaradi tako tesne povezanosti s kolektivom in so metode tega dela proučevali v praksi tudi drugje. Kolektiv smo stalno obveščali, kar je v praksi pomenilo odgovornost članov DS za pravilno delo pred svojimi volivci. Člani DS pa so na tak način krepili svoj čut odgovornosti do volivcev, ki so jim poverili upravljanje podjetja, obenem pa so krepili in razvijali svojo zavest in se na tak način vzgajali za sposobne proizvajalce in upravljavce današnjega časa.

Ivan Bečan

Volitve v prvi delavski svet 24. januarja 1950

Iz poročila sindikalne podružnice od 24. 1. 1950 o volitvah v prvi delavski svet (posvetovalni) je razvidno:

- da je bilo takrat v ISKRI zaposlenih
1443 delavcev
329 državnih uslužbencev
115 tehnikov
16 inženirjev
- da je imel takrat DS 95 članov
- da je bilo v DS
22 udarnikov
7 racionalizatorjev
- da je 46 članov sodelovalo v NOV
- da je bilo v DS 50 članov ZK
- da je DS sestavljalo
59 delavcev
27 nameščencev
5 inženirjev
4 tehniki



Odlikovanci z delovnimi odlikovanji za uspešno izpolnitev delovnih nalog v letu 1950

Pionirji

ZA DESETO OBLETNICO

Spoštovani tovariši!

V teh dneh praznuje delovni kolektiv vaše tovarne 10-letnico, odkar ste prevzeli delavci vodstvo tovarne »Iskra« popolnoma v svoje roke. Niste se ustrašili težkih skrbi in velike odgovornosti. Dokazali ste, da delavci, ki spoštujejo delo, ljubijo svojo tovarno, da so sposobni svojo tovarno tudi upravljati. Pred desetimi leti se je izpolnila obljuba »tovarne delavcem« in v teh desetih letih je postala tovarna mogočnejša in popolnejša ter znana povsod po Jugoslaviji in daleč po svetu. Velika zmaga je to za vse, posebno še za delavce, katere je nekoč policija s puškinimi kopiti, gumijevkami in s plini izganjala iz vaših današnjih prostorov.

Po naročilu pionirskega odreda Osnovne šole France Prešeren v Kranju vam pristrčno čestitamo k zmagi in uspehom. Hvaležni smo vam za dokaz, da smo Slovenci sposobno, pošteno in četudi preprosto ljudstvo in ni tako, kakor so nekoč trdili kapitalisti v tej tovarni, da niti za mojstre nismo sposobni in da nas morajo reševati tujci. Hvaležni smo vam za skrb in trdo delo, s katerim pripravljate nam lepše življenje. Hvaležni smo vam za toplo ljubezen, s katero nam poklanjate vsako leto tako bogata darila in toliko skrbnost. Danes vas prosimo, da bi bilo tako tudi v bodoče, ko pa bomo končali šole, vas bomo prosili, da nas sprejmete v svoje vrste in nas izučite za delo, katero nam boste določili in še, kako je treba ljubiti tovarno, katero je ljudska revolucija pridobila za upravljanje po delavcih samih.

Mi, ki smo prišli danes, smo iz pionirskega krožka »dobre volje«, ki skrbi, da se imamo vsi radi med seboj, da tovariško pomagamo drug drugemu, ki spoštujemo vsakogar, posebno še delovne ljudi, ki ne pustimo niti ne, da bi kdo naše ptičke preganjal in teptal cvetice, pa se zahvaljujemo delavskemu svetu še prav posebno za veliko skrb, ki jo imate za vse delavce svoje tovarne in tudi za nje, ki so nekoč delali v vaši tovarni in se borili v najtežjih časih, da se je mogla uresničiti velika obljuba. To smo slišali zlasti v teh dneh praznovanja 10-letnice delavskega samoupravljanja v tovarni »Iskra« in zdaj vemo, da delamo prav in bomo odslej z dvojno silo, še bolj trdno in povsod širili bogato vsebino socialistične misli, da se nikoli več ne bodo povrnile težke preizkušnje.

Čestitamo vam in prosimo, da sporočite naše čiste želje vsem spoštovanim delavcem in nameščencem tovarne »Iskra« Kranj.

Hvala vam!

Za domovino s Titom — naprej!



Julij Novljan,

predsednik delavskega sveta v letu 52-53

Prvi DS je prevzel svojo dolžnost ravno v času velikih gospodarskih sprememb v naši državi. Ob prehodu iz centralnega upravljanja gospodarstva na upravljanje po posameznih proizvajalcih pa smo iskali razne prijeme dela, ki zaradi neizkušenosti niso bili vedno najboljše. Reševali smo vrsto drobnih, za današnje pojme nepomembnih stvari, ki so spadale predvsem v pristojnost posameznih šefov. Zaman pa tudi te stvari niso bile. Prvikrat se je zgodilo, da so naše montaže delale preko vsega leta vsaj z 80 % zmogljivostjo. Do takrat smo vsa leta po montažah pričeli z delom šele v marcu ali aprilu. To pa je imelo za posledico, da je bila tovarna vedno na »črni listi«. Zaradi tega je bilo izplačevanje prejemkov neredno, nabava materiala za proizvodnjo pa otežkočena. Prvič so tudi delavci obravnavali celotno bilančno poslovanje tovarne, kar je bilo do takrat le stvar nekaterih ljudi v podjetju.

Z decentralizacijo podjetja bo nujno potrebno spremeniti dosedanjo obliko dela samoupravnih organov. Mnenja sem, da bomo morali v matičnem podjetju ustanoviti dva do tri obratne delavske svete. Svoje delavske svete bodo morale imeti tudi naše nove tovarne v Šempetru, Otočah in Novem mestu, Lipnica pa naj bi imela samo zastopstvo v centralnem delavskem svetu. Verjetno pa bo nekaj podobnega narekovala potreba tudi za upravni odbor.

Tone Dorjak,

predsednik delavskega sveta v letu 53-54

V letu 1953–1954 je delavsko upravljanje na podlagi izkušenj prejšnjih delavskih svetov prešlo na obravnavanje konkretnjših problemov v zvezi z upravljanjem podjetja. Iz zasedanj, ki so na začetku imela bolj značaj proizvodnih sestankov, smo polagoma prešli na širše uveljavljanje delavskega upravljanja na gospodarskem področju.

Pričeli smo s predavanji za seznanjanje članov kolektiva z novimi gospodarskimi uredbami.

Poizkušali smo plasirati naše proizvode na inozemskih tržiščih, predvsem v Turčiji in smo v Ankaru, skupno s še nekaterimi jugoslovanskimi podjetji, odprli svojo trgovino. Bilo je vloženega mnogo truda in doživeli smo tudi gotove neuspehe, preden smo na turškem tržišču dosegli renome, kakršnega uživa Iskra danes na tem področju.

Vzporedno z ekonomskimi problemi je delavski svet podjetja podvzel tudi ukrepe za izboljšavo higiensko tehnične zaščite in socialnih prilik delavcev. Ustanovil je obratno ambulanto in poskrbel za njeno preselitev v sedanje prostore. V tem času je bil tudi zagotovljen prevoz delavcev na delo in z dela.

Važno prelomnico v življenju naše tovarne je pomenil sklep izrednega zasedanja delavskega sveta dne 27. julija 1953, po katerem je prevzel mesto direktorja v naši tovarni tovariš Silvo Hrast. Koncept Iskrine dejavnosti je bil postavljen na širšo osnovo, saj smo v februarju 1954 že pripravljali perspektivni plan za dobo desetih let. Postavljena je bila ugotovitev, da je treba posvečati enako pažnjo vsem panogam naše proizvodnje, in ne samo tistim, ki trenutno dobro gredo v promet, ali tistim, ki pričakujejo hud boj s konkurenco.

Med prvimi delavskimi sveti, izvoljenimi v naši državi, je bil delavski svet v kranjski tovarni gumijevih izdelkov »Savi«.

V tovarni »Sava« beleži delavsko samoupravljanje zavidljive podatke. Lanski proizvodni plan po vrednosti so prekoračili za 250 milijonov din. Celotni bruto produkt podjetja je znašal lani okoli 5 milijard, kar je skoraj petkrat več kot pred štirimi leti. Zaradi tehničnih izboljšav naprav in proizvodnega procesa, številnih racionalizacij in izpopolnjevanja sistema nagrajevanja, računajo, da bodo letos povečali proizvodnjo za nadaljnjih 30 odstotkov.

Tovarišem v tovarni »Sava« iskreno čestitamo k doseženim uspehom in jim želimo obilo novih.



Alojz Rajgelj,

predsednik delavskega sveta v letih 54-56

Mandatna doba delavskega sveta Iskre, ko sem bil njegov predsednik, je trajala od 6. aprila 1954 do 16. aprila 1956. V tem času smo praznovali 5-letnico, odkar so delavci dobili tovarno v samoupravljanje. Ta mandatna doba je pomenila za organe delavskega samoupravljanja obdobje temeljite afirmacije in dokončnega uveljavljanja. Delavski svet je v tem času tudi dokončno izoblikoval vsebino svojega dela in svojih pristojnosti.

V tej mandatni dobi je bilo naše stališče v delavskem svetu dokaj težavno, ker so se ravno v tistem obdobju izražale različne »ideološke kritike« na račun delavskega samoupravljanja v Jugoslaviji. Naša mandatna doba sovpada z normalizacijo odnosov med FLRJ in SSSR. Takrat je naš delovni kolektiv obiskala parlamentarna delegacija Sovjetske zveze in je naš delavski svet v razpravi zastopal dosledno načelo delavskega samoupravljanja.

V tem obdobju je naš delovni kolektiv obiskal tudi predsednik republike tovariš Tito, ki je pohvalil dosedanje uspehe v delavskem samoupravljanju in nam dal novih vzpodbud za nadaljnjo krepitev.

Po mojem mnenju je potrebno pri bodoči decentralizaciji Iskre preiti vzporedno tudi na decentralizacijo organov delavskega samoupravljanja. Menim pa, da je nujno, da vsi organi samoupravljanja vodijo v načelu vso politiko po istih kriterijih, z istimi težnjami in ravno zaradi te koordinacije bo povečano prizadevanje družbeno političnih činitelev v Iskri v tej smeri tembolj potrebno.

Anton Seljak

predsednik delavskega sveta v letih 56-58
in upravnega odbora leta 54-56

Kateri so bili najznačilnejši ukrepi DS in UO v času moje mandatne dobe je težko reči, ker je ta trajala od leta 1954 do 1956 kot predsednik UO in od leta 1956 do 1958 kot predsednik DS. Vendar smatram, da so v tistem obdobju organi upravljanja dosegli velik uspeh v tem, da nam je uspelo utrditi sistem dela DS in UO s tem, da so bile predvsem razmejene pristojnosti med DS in UO ter UO in vodstvom podjetja, kar je pripomoglo k temu, da je DS prešel od reševanja manjših tekočih problemov na sprejemanje daljnosežnejših gospodarskih ukrepov. V tem času so bili podvzeti tudi znatni ukrepi za izboljšanje delovnih pogojev, povečana je bila tudi skrb za delovnega človeka.

Z organizacijo obveščanja delovnega kolektiva s programom dela DS je bil k delu organov delavskega samoupravljanja vključen celotni kolektiv.

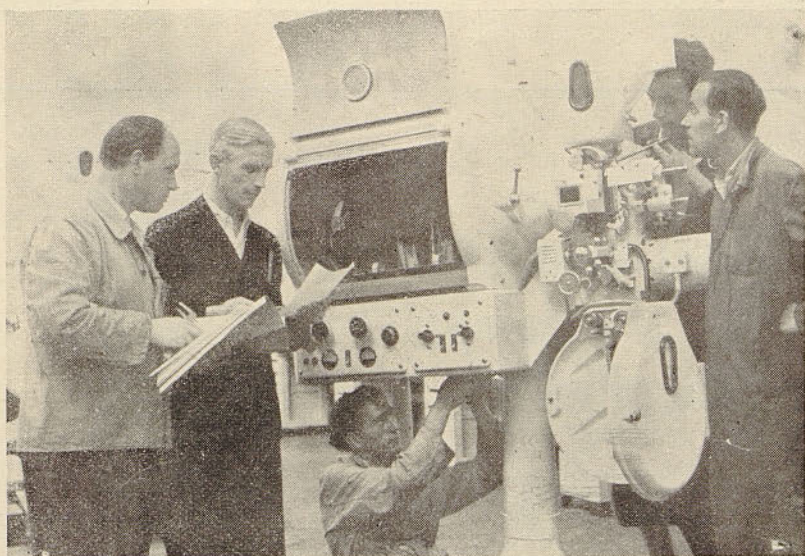
K povečanju proizvodnje in delovne storilnosti, ki jo je naše podjetje v tem času doseglo, je poleg ostalih ukrepov v veliki meri vplival stimulativen način nagrajevanja in delovna zavest našega kolektiva.

Še bolj kakor do sedaj bo prišlo do izraza v našem podjetju delavsko samoupravljanje z decentralizacijo podjetja, ker bodo z ustanovitvijo obratov — ekonomskih enot — podane večje materialne osnove delavskemu upravljanju, vsakemu poedincu pa večja individualna stimulacija.

Organom delavskega upravljanja (obratnim delavskim svetom) v obratih pa bo potrebno nuditi

izdatno pomoč, ker novi kolektivi ne bodo imeli izkušenj, ki jih ima naš kolektiv v Kranju, temveč si bodo morali iste še pridobiti.

Za bolj učinkovito delo DS pa bo nujno ostvariti zamisel o izvolitvi obratnih upravnih odborov.



Največji naporji so bili v letih 1950–1953 osredotočeni v proizvodnjo kinoprojektorja. Na sliki drugi od leve pokojni Rudi Petkovšek, takratni šef montaže

V času mandata našega delavskega sveta je bilo izvedenih precej ukrepov, ki so po mojem mišljenju v precejšnji meri vsi zelo pomembni. Za najpomembnejše smatram predvsem:

1. Vzpostavitev izobraževalnega centra v našem podjetju.
2. Ureditev toplega obroka za člane kolektiva.
3. Uvedba ekonomskih cen v naši restavraciji.
4. Pospešeno reševanje stanovanjskega problema.
5. Ustanovitev industrijske ambulante.
6. Koriščenje najugodnejših sredstev za prevoz na delo in z dela.
7. Izpopolnitev sistema nagrajevanja.
8. Razširitev proizvodnje izven Kranja z izgradnjo obratov.

Par let nazaj v našem podjetju ni obstojal izobraževalni center, zato smo sprejemali ljudi v delovno razmerje oziroma direktno na delovna mesta nepoučene. Zato so tudi ljudje rabili precej več časa za poučevanje med delovnim časom, dočim sedaj pridobijo vse potrebno predhodno znanje že v izobraževalnem centru.

Dobra stran toplega obroka je po mojem mnenju v tem, da delavci lahko zavžijejo toplo hrano v dopoldanskih urah, ker precejšnji del naših delavcev pred odhodom na delo sploh ne zajtrkuje.

Tudi uvedba ekonomskih cen v naši menzi se odraža v pozitivnem smislu. Mnogo sej UO in DS je bilo posvečenih poleg ostalega tudi prehrani v naši menzi. Vse razprave pa so vodile do enega in istega zaključka — menza ne more poslovati — mi pa smo jim v obliki dotacij dajali precejšnja sredstva. V kolektivu je prevladovalo mnenje, da so te dotacije odveč in da vsaka menza more obstojati na ekonomski podlagi. Po tem sklepu DS se je stanje v menzi popravilo in tudi razprave na DS okoli menze so se prenehale. Čas, ki smo ga pa prej po-



rabili za razpravljanje o menzi smo usmerili v reševanje ostalih perečih problemov v tovarni.

Ker je stanovanjski problem v naši tovarni zelo pereč, so bili na DS sprejeti za čimprejšnjo rešitev ustrezni sklepi. Vložena so bila precejšnja sredstva, tako da smo zgradili v letu 1959 42 novih stanovanj, 29 je bilo preurejenih iz samskih v družinska stanovanja. Za leto 1960 pa je DS zagotovil primerna sredstva za izgraditev 70 stanovanj.

Z ustanovitvijo industrijske ambulante pa smo dosegli naslednje:

Odstranili smo nezaželene delavniške omarice v katerih smo imeli razna zdravila, katera pa so se nestrokovno uporabljala in s tem povzročala še večja obolenja. Odpravili smo nepotrebno trošenje

Člani delavskega sveta in upravnega odbora v letih 1950-60

Aljančič Ignac
Arizanovič Božo
Ahačič Jože
Ahačič Franc
Ahačič Franc (IKŠ)
Andoljšek Anton
Avbelj Jože
Adlešič Milan
Arhar Viktor
Abe Stane
Anžič Martin
Abramovič Zivojin
Ajdačič Miloš
Anžič Valentin
Bogataj Franc
Beguš Franc
Brezovšek Klara

Bajželj Stane
Brezar Marjan
Bajd Olga
Benedik Marjan
Blažir Franc
Bogataj Vinko
Božnar Vinko
Burkeljca Ivan
Bulovec Florjan
Bajželj Ivan
Boštar Cene
Benegalija Ivan
Brunskole Franjo
Belehar Tone
Blažič Julij
Brezar Janez
Cyranski Stane

sanitetnega materiala, na drugi strani pa zagotovili zanesljivo stalno prvo pomoč, kakor tudi točno evidenco o nesrečah in manjših obolenjih. S tem smo pa tudi razbremenili vseh drobnih del naše obratne zdravniške.

DS je bil tudi mišljenja, naj se člani kolektiva, kateri so upravičeni do prevoza na delo in z dela, vozijo z najugodnejšimi sredstvi (avtobus). Ker le na ta način je možna čim hitrejša in najmanj naporena vožnja tako, da ljudje pridejo na delo odpočiti. Na drugi strani pa se ljudje veliko prej pripeljejo po končanem delu do svojih domov.

Tudi ukrep o nagrajevanju članov kolektiva je rodil pozitivne rezultate. Ljudje se bolj poglobljajo v samo delo in to predvsem zato, ker se jim tudi materialno izplača. Po novem premijskem pravilniku so bile povišane tudi osnove upravičencem do premije. Pri ljudeh, ki delajo po normi se pa niso popravljale norme, če se ni spremenil delovni postopek. Kratko povedano, ljudje so dobili v nagrajevanje zaupanje, nam vsem pa to rodi lepe uspehe.

Eden izmed najbolj pomembnih uspehov pa je bil ukrep o razširitvi proizvodnje izven Kranja in to v pasivne kraje naše republike. Do tega ukrepa pa so nas privedli naslednji vzroki:

a) v samem matičnem podjetju nimamo toliko zazidljive površine;

b) v kranjskem okraju ni dosti delovne sile;

c) želeli smo pomagati in razviti neindustrijska področja v naši republiki, katera pa imajo vse pogoje, da se lahko industrijsko razvijejo.

Naši bodoči obrati se bodo nahajali v Novi Gorici, Otočah, Lipnici, Novem mestu. Vsi omenjeni obrati kakor tudi matično podjetje pa bodo imeli letni bruto produkt 47,8 milijard dinarjev, odnosno bruto produkt se bo povečal od sedanjega za 685 odstotkov, dočim se bo produktivnost dela povečala za 240 odstotkov. Seveda bo pot do teh uspehov trajala celo desetletje.

Prepričan sem, da so vsi navedeni ukrepi in pa tudi še ostali, ki jih nisem navedel v veliki meri prispevali, da se je proizvodnost na enega zaposlenega v letu 1959 dvignila na 2,612.000 din. Letni

plan smo preseгли za preko 17 %. Dosegli bi pa še večje rezultate, če nam ne bi celo leto primanjkovalo delavcev. V letu 1958 smo pri 3029 povprečno zaposlenih dosegli proizvodnjo 6.504.228.000 din, na enega zaposlenega je pripadala proizvodnja 2 milijona 147.351 din. V letu 1959 pa smo imeli 3190 ljudi, proizvodnja pa je znašala 8334 milijonov din. Storilnost se je dvignila za okoli 21,5 %.

Kaj več o bodočem upravljanju pri decentralizaciji podjetja ne bi mogel reči. Rečem pa le to, da danes še nimam popolnoma jasne slike o bodoči organizaciji delavskega sveta vseh naših obratov. Izgleda, da se bomo morali obrniti za pomoč na Zvezni inštitut za organizacijo delavskega samoupravljanja. To se pravi, da se odpirajo nove perspektive za nadaljnji razvoj delavskega samoupravljanja v novih oblikah.

Letos spet 104 km avtomobilske ceste

Kot povzemamo iz raznih časopisov, bo jugoslovanska mladina nadaljevala z graditvijo ceste »Bratstvo in enotnost«. Letos bo dogradila nadaljnjih 104 km in to od Malošišta do Vladičinoga Hana v Srbiji in od Udova do grške meje v Makedoniji.

Na prvem odseku bodo zgradili 10 večjih mostov, med katerimi bodo nekateri daljši od 200 m. Razen tega bodo zgradili tudi večje predore, od tega dva daljša od 300 m. Računajo, da bo letos na obeh odsekih ceste delalo približno 55.000 mladincev in mladink iz vse države.

Mladina pa bo gradila tudi cesto Čačak—Titovo Užice, kot počastitev 20. obletnice revolucije. Sodelovalo bo okoli 10.000 mladine.

Burmaz Ivo
Bukovnik Jože
Božič Vinko
Bohinc Fani
Bremec Izidor
Boštjančič Stane
Bašelj Franc
Beničič Jože
Božič Marija
Bradaška Matija
Bečan Ivan
Bernard Janez
Bozovičar Tone
Blagotinšek V.
Božič Franc
Brolih Franc
Ing. Bedekovič M.

Cotič Franc
Cerar Martin
Ciglič Dina
Čufer Zora
Čuda Ana
Čarman Franc
Čemažar Stane
Čerče Aco
Čadež Lado
Čatar Milan
Čuda Anton
Čadež Ivica
Černe Marjan
Dodič Ana
Dolinšek Jože
Dovjak Tone
Deskovski Kiro

Držaj Jože
Detela Črt
Dacar Alojz
Djordjevič Živko
Domitrovič Drago
Debelak Janez
Ing. Dolgan Danilo
Dukič Rado
Dolenc Maks
Damjanovič Jovo
Drašler Janez
Drol Rudi
Dagarin Rafko
Erhatič Milan
Eržen Franc
Erjavec Ivan
Eržen Anton

Predsedniki upravnih odborov

Franjo Brunskule,

predsednik upravnega odbora leta 52-54

V času moje dveletne mandatne dobe (1952 do 1954), ko sem bil predsednik upravnega odbora tovarne Iskra, je upravni odbor po decentralizaciji šele dobora spoznal bistvo delavskega samoupravljanja. Postavljene naloge in vsakdanji problemi, ki so imeli tudi dalekosežni značaj, so nas večkrat dovedli v težavne položaje. Ne dovolj jasno precizirane kompetence organov delavskega samoupravljanja so nas dalj časa motile, dokler nismo tudi to vprašanje vsaj načelno spoznali in rešili.

V tem obdobju je upravni odbor realiziral vrsto ukrepov, na katerih je temeljil bodoči razvoj tovarne. Ti ukrepi so predvsem zagotovili izboljšanje proizvodnje, boljšo kakovost, večjo skrb za življenjske in delovne pogoje kolektiva, boljšo organizacijo dela in omogočili še vrsto sprememb v vodstvu tovarne. Tu velja poudariti, da je bilo obdobje pomembno zaradi uvedbe trgovske mreže doma in v inozemstvu in sprejetja prvega tarifnega pravilnika. Prav v tem obdobju je bila tudi uvedena akumulacija kot posebni finančni sistem viška vrednosti, ki nam je zlasti sprva belil glave.

Vse omenjene ukrepe in še vrsto drugih je kolektiv sprejel z razumevanjem. Utirali so si pot iz dneva v dan, čeprav so zadevali v ovire in nepredvidene težave. Naša največja želja in hkrati temeljna naloga je bila odpraviti zaostale napake in pomanjkljivosti ter s skupnimi močmi utreti pot delavskemu upravljanju. Rezultat takratnega in nadaljnega prizadevanja organov delavskega in kolektivnega upravljanja je tovarna Iskra v današnji obliki, ki je nam vsem v ponos.

Že v času moje mandatne dobe v upravnem odboru smo razpravljali o vzpostavitvi manjših mon-



tažnih obratov za sestavljanje nekaterih izdelkov. Takšni obrati bi bili primerni v industrijsko nerazvitih krajih, da bi zaposlili skromno živeče prebivalce tistega področja. Tolmin je bil po naši takratni zamisli izrazito neindustrijski kraj.

Od tedaj do danes, t. j. po nekaj letih, je razvoj tovarne Iskra dosegel nivo, ki zahteva ustanovitev novih obratov izven območja Kranja, vsekakor pa v drugačnem delovanju in sestavu kot smo si predstavljali leta 1953.

Na ta korak gledam pozitivno, čeprav bo decentralizacija povezana z večjimi ustanovitvenimi težavami. Menim, da bodo morali v novih obratih v Šempetru, Otočah, Lipnici in Novem mestu ustanoviti organe delavskega upravljanja v obliki obratnih delavskih svetov in tudi obratnih upravnih odborov. Le tako bodo kot organi upravljanja kos zadostiti zahtevnim in odgovornim nalogam.

Erce Franc
Erbežnik Marija
Erlah Jože
Franko Dušan
Flat Viktor
Florjančič Rudolf
Fatur Slavko
Fajfar Janko
Fireder Anton
Fende Jože
Fartek Štefan
Fern Janko
Furlan Rudi
Fern Anka
Farčnik Jože
Gregorač Polde
Gorjanc Janez

Gorjup Pavla
Ing. Grčar Alojz
Grebenc Tone
Gogala Miro
Gaberc Jože
Gartner Jože
Gros Janez
Golob Pavle
Gorjanc Franc
Gril Ivo
Grohar Leopold
Grahek Egidij
Gašperlin Franc
Hafner Vinko
Huth Franja
Hren Anita
Hauptman Jože

Hribernik Janez
Hrovat Janez
Humer Jurij
Hren Stane
Hrovat Franc
Hribar Jože
Hrovat Franc
Horače Vida
Hrast Silvo
Jalovec Ivan
Ječnik Ivan
Jeretina Rezka
Jagodic Aleš
Japelj Janko
Jarc Franc
Jurgele Tine
Jurič Vlado

Pavel Kryštufek,

predsednik upravnega odbora leta 55-56

Glede na to, da je od takrat, ko sem sodeloval v UO, preteklo že nekaj let, je težko govoriti o najznačilnejših ukrepih tedanjega UO. Mnogo tega je šlo v pozabo in bi moral pregledati zapisnike in poročila UO, če bi v resnici hotel navesti vse najvažnejše ukrepe.

Kolikor je meni ostalo v spominu, je bil največji uspeh tedanjega UO v tem, da smo do kraja uredili in razčistili odnose z upravo podjetja in upravnimi organi. Mi smo izhajali iz stališča, da mora UO z upravo podjetja in obratno sodelovati, ne pa apriori eden drugemu oponirati. Mislim, da je bil v tem smislu za časa našega UO napravljen korak naprej in je — vsaj kolikor je meni znano — tako ostalo tudi za naprej. Razumljivo je, da so se ne ta način odločno izboljšali odnosi med organi podjetja in delavskega samoupravljanja, zadnji pa so tudi utrdili svoj položaj in avtoriteto.

Z gotovostjo lahko trdimo, da je delavsko upravljanje v našem podjetju v 10 letih svojega obstoja ne le opravičilo svoj obstoj, temveč igralo odločilno vlogo pri tako hitrem in uspešnem razvoju. Metode, ki smo jih uporabljali pri sodelovanju celotnega kolektiva pri delavskem samoupravljanju, so se iz leta v leto izboljšavale in smelo lahko rečemo, da danes pri nas skoraj ni člana kolektiva, ki se ne bi veselil Iskrinih uspehov na področju upravljanja, saj je vsak po svojih močeh doprinesel h krepitvi delavske samouprave.

Kolektivna zavest, ki obstaja pri članih Iskrinega kolektiva je velik rezultat delavskega samoupravljanja. Vedno se je pri delu organov delavskega samoupravljanja izražala skrb za delovnega človeka. Če kdaj nismo v celoti uspeli, je bilo to le zaradi dejstva, da smo se tudi delavskega samoupravljanja morali sprti učiti.

Posebno bi še rad poudaril rezultat delavskega samoupravljanja o katerem malokdaj govorimo.



Smatram, da je bila to edinstvena šola za nas vse, ki smo tako ali drugače pri njem sodelovali. Iz te šole je izšla vrsta sposobnih sodelavcev.

Zelo težko je soditi, kakšne bodo v bodoče oblike delavskega samoupravljanja. Popolnoma jasno je že sedaj, da bodo poleg sedanjega DS, morali obstojati še obratni DS. Kako pa bo z obratnimi upravnimi odbori, pa bo še pokazala praksa.

V vsakem primeru pa želim delavskemu samoupravljanju tudi za naprej polno uspehov.

Jež Pepca
Jančar Simon
Jež Tone
Jereb Peter
Janežič Vinko
Jenko Franc
Krek Franc
Kump Anton
Kranjc Ivan
Kosec Viktor
Kos Anron
Klun Jože
Kobal Angela
Koželj Ivo
Kramar Tone
Kokalj Vinko
Kavčič Ivan

Košir Franc
Kern Stane
Kovačič Stane
Komac Branko
Krofl Karl
Kump Jože
Kopač Tine
Kramar Miha
Kejžar Franc
Kristan Lojze
Keber Adolf
Križnar Vinko
Kruljc Rudi
Krivec Vilj
Kajver Franc
Kordež Alojz
Korat Gregor

Kryštufek Pavel
Knaubert Danica
Kramar Rozi
Kalan Marija
Kejžar Janez
Kepic Jožica
Kodek Milan
Kokalj Rado
Kovač Franc
Kristan Marjan
Križaj Mirko
Krstič Svetozar
Kuster Lovro
Košir Viktor
Košir Janko
Kolenc Lojze
Kuralt Jože

Jože Benčič,

predsednik upravnega odbora leta 55-57



Mislim, da smo v obdobju mandatne dobe našega Upravnega odbora in Delavskega sveta dosegli znotraj kolektiva občutne gospodarske in družbene politične uspehe. Upravni odbor je razvijal svojo aktivnost kot kolektivni organ, ki je v celoti zavestno prevzemal odgovornost za vse svoje odločitve. Svoje delo je razvijal na osnovi postavljenih programov in reševal vsa tista vprašanja za katere je smatral, da od njih zavisi gospodarski uspeh podjetja in zadovoljstvo zaposlenih članov kolektiva.

Težko je ugotoviti, kateri ukrepi delavskega sveta in Upravnega odbora so bili v tem času najpomembnejši za podjetje. Eden od zelo pomembnih ukrepov organov upravljanja v tem času je bila izdelava programa razvoja avtoelektrike za več let naprej, ki šele danes kaže svoje ekonomsko utemeljenost in dejansko vrednost za podjetje. Drugi podoben ukrep je bil izdelava programa rekonstrukcije podjetja, nabava strojev za rekonstrukcijo in izobrazba kadrov za tako razširjeno reprodukcijo. Tudi ti ukrepi so se do danes v praksi že preizkusili in pokazali pozitivne rezultate.

Upravni odbor se je v času svoje mandatne dobe nenehno bavil z izpopolnjevanjem organizacije dela, z izboljšavo delovnih postopkov, s poostreno kontrolo nad kvaliteto dela in v nemajhni meri tudi s stimulativnejšim načinom nagrajevanja.

Za časa trajanja mandatne dobe našega Delavskega sveta in UO je bil izdelan in izpeljan sedanji sistem trgovske mreže, postavljena so bila nova predstavništva doma in v inozemstvu, izvedena sedanja organizacija komercialne službe. To je bil eden od zelo dalekosežnih ukrepov samoupravnih organov, ki tudi šele sedaj prinaša vidnejše rezultate.

Delavski svet kot upravni odbor sta podvzela celo vrsto ukrepov zato, da so bila ustvarjena sred-

stva podjetja čim višja in čim bolj smoterno uporabljena tako za stimuliranje zaposlenih delavcev kot za nadaljnji gospodarski razvoj podjetja.

Poleg teh nekaj nakazanih izrecno gospodarskih zadev pa je UO vodil tudi jasno in določeno politiko pri urejevanju socialno-družbene problematike. Pri tem je izhajal pred vsem iz stališča, da so se pred vsem reševala tista vprašanja, ki so najbolj zadevala ob probleme tistih delavcev, ki so bili odvisni izključno le od svojih zaslužkov. Tako se je bavil UO s problemi restavracije, uvedel tople obroke hrane, z dopusti in prevozi delavcev, s samskim domom in stanovanjskimi problemi, s problemi

Kovač Stane
Križnar Mirko
Kryštufek Boris
Lebar Franc
Lozar Dušan
Lokar Drago
Lampič Janko
Ing. Lavrenčič Marjan
Ing. Lindtner Miro
Lukanc Jože
Lipovec Karl
Lapanja Vinko
Lavtar Ivanka
Logar Janez
Mokorel Jože
Martelanc Angela
Milek Leopold

Mohar Stane
Mlakar Tine
Miklavčič Vida
Mlakar Andrej
Marinič Vjekoslav
Mulej Franc
Marc Ivan
Milakovič Milan
Mubi Ivan
Maček Franc
Medved Ivan
Mrak Polde
Miklavčič Matko
Markun Anton
Mihevc Miro
Mlakar Jaka
Mrak Miro

Miletič Nedjo
Marolt Vinko
Mihalič Stane
Miklavčič Marija
Muraja Franc
Mikič Cveto
Molan Miha
Mikič Edo
Mušič Franc
Malovrh Jože
Majerle Polde
Naglič Franc
Novljan Julij
Nikač Paško
Novak Zore
Napokoj Marta
Ocepek Marija

obratne ambulante in podobno. Prav tako je UO v tem času poduzel vse mere za čim bolj objektivno politiko zaposlovanja, usposabljanja na posamezna delovna mesta, angažiral se je na izpopolnjevanju zdravstvene in preventivne zaščite in določil zato tudi znatna sredstva na osnovi politike, ki jo je določil delavski svet podjetja.

Vsak od navedenih ukrepov je bil izredno pomemben za napredek podjetja in za življenje slehernega zaposlenega delavca v našem kolektivu.

Za sebe pa smatram, da je bil največji uspeh dosežen v tem, da samoupravni organi niso bili odtrgani od kolektiva. Pred vsakim zasedanjem delavskega sveta je upravni odbor podal kolektivu preko posameznih članov DS in UO poročilo o izvršenih sklepih in politiki, ki jo je zavzel do poedinih vprašanj v tem času. Po zasedanjih DS je bil kolektiv na isti način obveščen o vseh važnejših sklepih DS. Na tak način je bilo doseženo, da so člani kolektiva spremljali delo UO in DS in poznali njihove najbistvenejše odločitve.

Predvidena decentralizacija podjetja pomeni specializacijo posameznih obratov, hiter in velik porast proizvodnje v političnem smislu pa tudi pomoč gospodarsko manj razvitim okrajem. To je brez dvoma eden od najpomembnejših ukrepov organov upravljanja in vodstva podjetja obenem pa predstavlja izvajanje zaključkov zadnje razširjene seje predsedstva Glavnega odbora SZ Slovenije v pogledu gospodarskega razvoja v letu 1960 in naprej.

Uresničitev takega načrta pa zahteva poleg dobro izdelane organizacije velike napore, vskladeno delo in zavestno akcijo organov upravljanja in družbeno političnih organizacij znotraj nastajajočih obratov. Zato smatram za eno od prvih in osnovnih nalog, da se kolektiv, pred vsem pa organi upravljanja s perspektivo razvoja podjetja čim bolj poznajo. Če bodo samoupravni organi sposobni prevzeti v svoje roke vso razširjeno vlogo gospodarske organizacije bomo imeli polno jamstvo, da bodo posamezni obrati čim preje dosegli ob vsestranski pomoči vodstev obratov take proizvodne učinke kakršne pričakujemo. Smatram, da je nujno

vsepovsod tam, kjer se formirajo novi obrati, vzporedno formirati tudi delavske svete in upravne odbore brez bojazni, da te stvari še niso pravno izoblikovane. Delavskim svetom je treba dati čim več samostojnosti, centralni delavski svet, ki naj bi obstajal pri matičnem podjetju naj bi odločal predvsem v onih zadevah, ki so odločujoče za podjetje kot celoto. Zelo važno je, kako bo centralni delavski svet znal zajemati pobudo ostalih samoupravnih organov. Smatram, da je za uspešno angažiranje teh organov zelo važno, da se zagotovi solidno, vsebinsko pregledno in demokratičnim normam odgovarjajoče zasedanje vseh samoupravnih organov, da se organizira čim več posvetovanj z delavci, s strokovnjaki in organizatorji proizvodnje in podobno.

V novih obratih bo zaposlenih mnogo novih delavcev. Veliko od njih bo morda prvič stopilo v neposredni kontakt z proizvodnjo in življenjem, ki se odvija znotraj gospodarskih organizacij. Naučiti jih bo treba proizvajati in upravljati. Vsi ti novi delavci še ne bodo imeli neke razvite zavesti kot upravljavci. Tu čaka, zlasti široko področje dela sindikalno organizacijo, ki je dolžna, da prav s te plati pomaga samoupravnim organom. Mislim pa, da bo morala velik del odgovornosti za razvoj obratov in delavcev, ki bodo v njih zaposleni, dolgo časa nositi matična sindikalna organizacija.

... »Geslo delavskega gibanja »Tovarne delavcem« vsebuje celoten program socialističnih odnosov v proizvodnji: v pogledu družbene lastnine, v pogledu pravice in dolžnosti delavcev – in se zato more in mora uresničiti v praksi če mislimo zares zgraditi socializem.«

Predsednik Tito v Ljudski skupščini
maja 1950

Orel Franc
Orel Slavko
Oman Ivan
Oman Silva
Oblak Stojan
Ordinski Milan
Omahan Ciril
Prevodnik Rudi
Perdan Jože
Pergar Boris
Potočnik Alojz
Pagon Franc
Petkovšek Rudi
Poklukar Jože
Primožič Adolf
Plešec Vinko
Perko Pavel

Pungartnik Rado
Pajntar Milan
Pokorn Ciril
Pintar Jože
Povše Jože
Pičulin Oto
Prosen Ivan
Pečnik Maks
Pergar Albin
Plevnik Vili
Podboj Ivan
Potočnik Miloš
Plevnik Tine
Priman Ivan
Peteh Albin
Podlipnik Edo
Pflaum Zlatko

Plesničar Dana
Potočnik Marija
Plavec Zora
Pečar Avgust
Ing. Peljhan Albin
Perman Štefan
Porš Anton
Podgoršek Miha
Pogačnik Lado
Pokorn Jože
Posedej Mimi
Potrata Franc
Povše Štefka
Pavlič Jože
Pipan Stana
Povše Jože
Puklavec Jože

Jaka Vehovec,

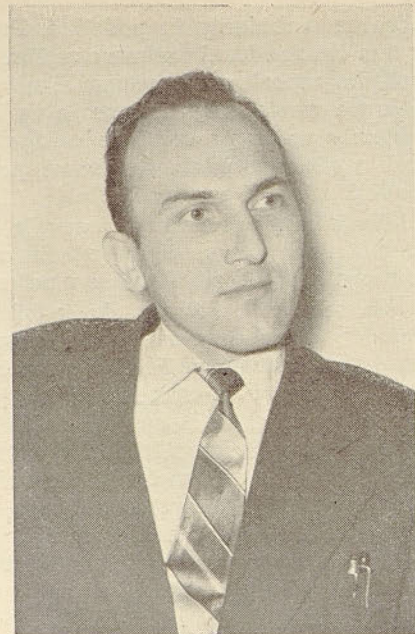
predsednik upravnega odbora leta 58-59

Ocenjevanje ukrepov UO glede na njihovo pomembnost je precej težavna reč. Težko je namreč iz obilice zadev, ki jih v eni mandatni dobi rešuje UO izločiti najvažnejše. UO postavi v enem letu na dnevni red precej zadev, ki so po svoji pomembnosti težko razmeje. To za mandatno dobo 1958-1959 ne velja v polni meri, ker nam je, vsaj po mojem mnenju to odločitev olajšal tarifni pravilnik, ki brez dvoma spada v posebne aktualnosti te mandatne dobe. Zanimanje zanj je bilo živo vse leto dni, razprave pa so razgibale tudi največje flegmatike.

Tarifni in premijski pravilnik smo sestavljali v času, ko so se začele oblikovati nove metode in nove osnove nagrajevanja. Analitična ocena nam ni dala pričakovanih rezultatov, tako da so njeni rezultati le deloma koristili pri sestavljanju tarifnega pravilnika. Skušali smo popraviti napake starih tarifnih pravilnikov in izpopolniti sistem nagrajevanja, ki naj bi bil spodbudnejši od dotedanjih. Če je bilo, in v kakšni meri to doseženo, so pokazale praksa in doseženi rezultati v gospodarjenju, saj je edino le praksa najobjektivnejše merilo vrednosti posameznih ukrepov.

Najpomembnejši uspeh podjetja? Vsekakor izpolnitev plana.

Decentralizacija proizvodnje in ustanavljanje novih obratov oz. tovarn z zaključeno panogo proizvodnje je v današnji situaciji postalo že osnovni pogoj za razvitek tovarne kot celote. Že nekaj let ugotavljamo, da postajamo sami sebi premajhni in da le s težavo dohajamo zahteve, ki se postavljajo pred podjetje. Čeprav nam bo izvedena rekonstrukcija podjetja omogočila ponoven dvig proizvodnosti in rentabilnosti dela, vendar v celoti glede na perspektivne potrebe ne rešuje problema. Nova delitev proizvodnje in sprememba funkcionalne strukture podjetja bo postavila na dnevni red vrsto proble-



mov, ki jih bo treba reševati prvič in na svojstven način. Za tovrstne »operacije« bo potrebno iskati originalne rešitve, katere deloma že omogoča dosežena stopnja organizacije gospodarske in družbene dejavnosti v podjetju.

Ni dvoma, da je pred nami čas, ki bo v razvojni dobi Iskre najtežji. Čas od prvih zametkov do dokončno izoblikovane in urejene Iskre bo verjetno prinesel vrsto težav, ki jih bomo morali premostiti z lastnimi silami. Glede na specifično delitev proizvodnje bo morala biti dosežena izredna skladnost in povezanost različnih služb, kar bo poleg ostalih pogojev omogočalo pravilno delovanje celotnega mehanizma podjetja.

Pernuš Rezka
Planinšek Stanka
Perkovič Maks
Pirih Oskar
Romih Ivanka
Rink Pavel
Rome Filip
Rajgelj Alojz
Rus Hinko
Rotar Metod
Renčelj Dušan
Ribnikar Stane
Regovec Milan
Rehberger Janko
Rojc Miro
Resman Edo
Ravnahrib Ivan

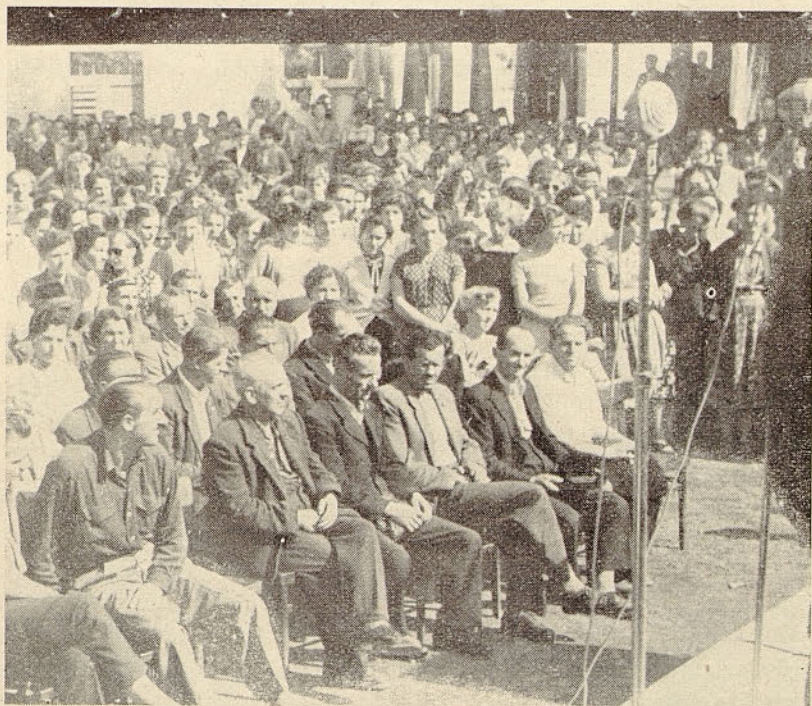
Ravnik Jože
Ravnikar Mimi
Rakar Mitja
Rauh Jože
Stare Marjan
Seljak Tone
Stružnik Ivan
Ing. Sila Franc
Stare Boris
Skvarča Franc
Sulcer Leo
Slavec Igor
Stare Franc
Skalar Lado
Stare Jože
Smole Avgust
Starc Boris

Stružnik Vasiljka
Smolej Marija
Slabe Martina
Slatnar Marjan
Snedic Jože
Somrak Tone
Stamenkovič M.
Sedej Nika
Slabe Franc
Stajnko Ivanka
Stres Srečko
Štubelj Erna
Šilar Franc
Škofic Janez
Ing. Špiler Franc
Štremfelj Branko
Šušteršič Janez

V novih pogojih bodo tudi pred organe delavskega samoupravljanja in ostale družbeno politične organizacije postavljene nove naloge. Decentralizaciji podjetja bo moral biti prilagojen tudi sistem dela samoupravnih organov in ostalih organizacij. Ta bo zahteval nove oblike upravljanja, ki se do danes morda še niso uveljavile v praksi.

Poleg razvijanja proizvodnje in urejevanja ostalih vprašanj, pa bo treba še posebno misliti na

ljudi, ki so in bodo zaposleni v podjetju. Izpopolniti bo potrebno vse službe, ki vplivajo na ustvarjanje boljših delovnih pogojev in posebno skrbno urejevati medsebojne odnose. Zdrave in urejene razmere v tem pogledu nudijo jamstvo, da bo marsikatera težava in prepreka uspešneje odstranjena. Če že gradimo nekaj novega, naj bo to novo boljše od starega, ne samo po kvantiteti, temveč tudi kvaliteto.



V ISKRI smo proslavili 20. obletnico tekstilne stavke. Bivša »Jugočeška«, sedanja Iskra je prva s sireno dala znak za začetek stavke

Šmid Viktor
Sarič Justi
Štamcar Alojz
Šparovec Franc
Ing. Šinkovec Lucijan
Savli Marija
Štraban Anton
Škofic Nace
Štravs Stane
Štok Milan
Šifrar Janez
Škrinjar Emil
Štern Angela
Štrukelj Marija
Šmid Marjan
Šušteršič Jaro
Šarabon Konrad

Ing. Šmalc Mateja
Šme Silvo
Štefe Anton
Štrbenk Franc
Štravs Marija
Šumrada Marija
Šarabon Vinko
Šimanovič Stefan
Štucin Milan
Štular Angela
Tišler Anton
Tronkar Avrelj
Tršinar Jože
Troven Drago
Tavzes Rado
Trnovšek Ivan
Tekalec Ivan

Dr. Trost Miroslav
Tekavec Miro
Ing. Tršar Brane
Tratnik Rafael
Triler Janez
Tomazin Janez
Tomšič Jože
Tavčar Jože
Trampuš Joža
Trbič Nikola
Testen Justa
Ubid Henrik
Urbanc Jože
Ušeničnik Janez
Uršič Ivan
Udovič Vinko
Ing. Unk Jože

Vinko Šarabon,

predsednik upravnega odbora v l. 1959-60

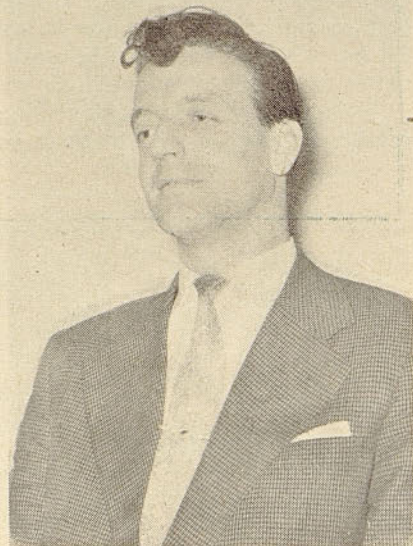
Eno najvažnejših vprašanj poleg družbenega plana smatram, da je vprašanje dislokacije tovarne Iskra, ki se je razdelila na svoje obrate v Šempetru, Otočah, Lipnici in v Novem mestu. Glavno, kar nas je vodilo do te odločitve, je vprašanje delovne sile za povečanje delovanja Iskre v Kranju, saj na teh področjih brez težav pridemo do delovne sile, ker so industrijsko nerazvita. Ta dislokacija potegne za seboj novo organizacijsko strukturo, kateri je upravni odbor posvečal precejšnjo pozornost.

Na iniciativo našega delavskega sveta je bilo v novembru 1959 ustanovljeno poslovno združenje za avtomatizacijo, ki ima namen baviti se z uvajanjem avtomatiziranih postopkov in celotnih postrojenj v različnih panogah naše industrije.

Eno važnih vprašanj, katero je obravnaval upravni odbor, je vskladitev norm. To vprašanje je bilo načeto že na lanski konferenci ZK in zaradi svoje težavnosti je še zmeraj odprto in ga bo treba postopoma reševati. Tehnične rešitve okrog tega so v glavnem pripravljene, sedaj se je treba odločiti samo za način izvajanja.

V sedANJI mandatni dobi je upravni odbor razdelil 112 stanovanj, za razdelitev nadaljnjih stanovanj, za katere je delavski svet deloma že odobril sredstva, pa je stanovanjska komisija skupno s pravno službo pripravila pravilnik, ki bo v kratkem predložen kolektivu v obravnavo.

Mnenja sem, da delavsko samoupravljanje v današnji obliki za pogoje, pod katerimi bo delovala bodoča Iskra, ne bo ustrezalo. Oblike bo treba še temeljito pripraviti. Po dosedanjih izkušnjah bi bilo primerno, da bi vsak obrat imel svoj obratni delavski svet, ker so le-ti samostojne ekonomske



enote, poleg tega pa še neke vrste izvršilne organe. Da bi pa delo nemoteno potekalo, bomo morali še veliko večjo pažnjo polagati na samo obveščanje celotnega delovnega kolektiva o vseh važnih vprašanjih, ki se bodo pojavljala v delokrogu celotne Iskre, ker smatram, da morajo, ne samo aktivni člani DS in UO, temveč vsak član kolektiva sodelovati pri upravljanju, kar je po mojem bistvo delavskega samoupravljanja.

Velčič Albin
Vugrin Zvonko
Višnar Franc
Veber Ludvik
Velkoverh Janez
Vindling Luka
Verhovnik Miro
Varl Andrej
Vehovec Jaka
Vidic Štefan
Ing. Vršnak Franc
Vertačnik Maks

Ing. Vreček Franc
Zajc Emil
Zupan Vinko
Zubič Ivan
Zajc Janez
Zaplotnik Anton
Založnik Alojz
Zubič Savo
Zupan Ivan
Zubič Blagoje
Zavrl Cilka
Zajc Milica

Zakotnik Pavel
Zupančič Janez
Ing. Zeleznik Milan
Zgajnar Franc
Zagar Joži
Žibert Rok
Žbogar Janez
Zepič Franc
Zagar Jurij
Žergaj Andrej
Žibert Alojz

Kako bomo selili montažo avtoelektrike v Novo Gorico

Pričetek obratovanja montaže prvih izdelkov avtoelektričnih delov v novi tovarni Šempeter se hitro bliža.

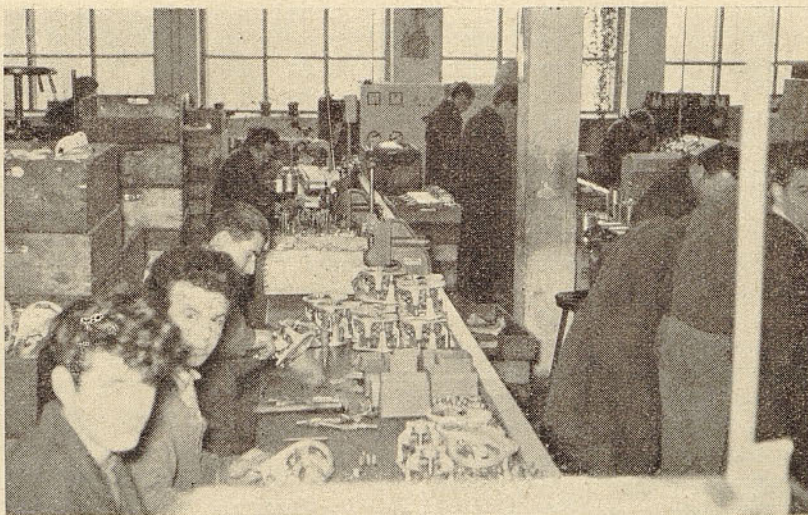
Preselitev bomo opravili postopoma, odvisna pa je od priprav in ljudi, ki so prišli iz Nove Gorice na priučevanje. Za izvršitev gospodarskega plana za leto 1960 je potrebno, da za montažo, ki se najpreje seli v novo tovarno, priučimo skoraj 160 novih delavcev — domačinov.

Večino bo zanimalo, po kakšnem vrstnem redu bomo preseljevali posamezne izdelke avtoelektričnega pribora.

opravili samo z delavci iz nove tovarne. Prav tako v sedanji montaži ni primerne prostora za montiranje teh vžigalnikov. Za planirane količine potrebujemo ca. 60 m² in 15 delavcev.

U tuljava 12 V in 16 V bo predvidoma zaposlovala 10 do 15 delavcev na približno 60 m² površine brez impregnacije. Pri montaži je problematično edino navijanje, ki zahteva daljši čas priučevanja.

Montiranje vseh vrst dinam bo zaposlilo skoro 50 delavcev na 210 m² montažnega prostora, brez impregnacije in montažno strojne obdelave. Priučevanje traja tudi pri dinamih do 2 meseca. razen



**Delo v sedanji
montaži v ISKRI**

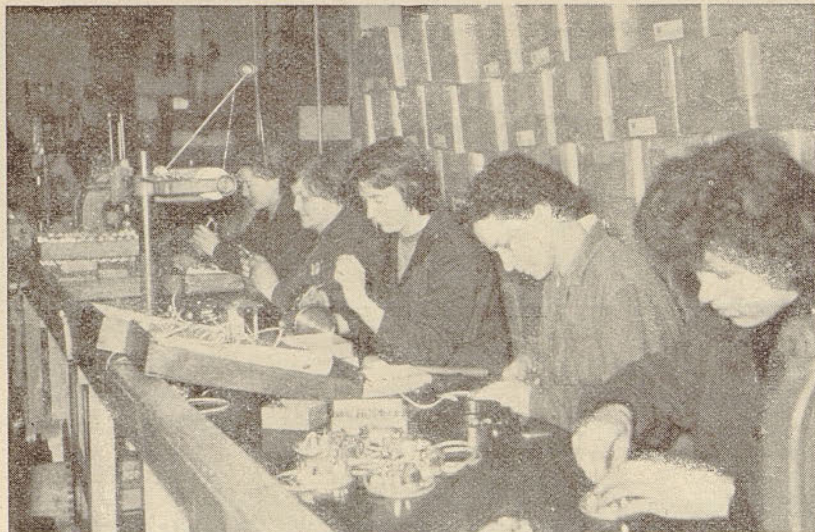
Prvi bo na vrsti starter 2,5 KM in 4 KM, ki bo zaposloval 30 do 40 delavcev pri 230 m² delavniške površine. Na odločitev, da se prične selitev ravno s tem starterjem, sta vplivali dve okoliščini. Priučevanje montažnih operacij traja do dva meseca, tako da ni potrebno ljudi dolgo zadrževati v Kranju. Zaradi velikosti posameznih delov teh starterjev pa imamo zatrpanega mnogo prostora, katerega nam v Iskri zelo primanjkuje.

Drugi izdelek je magnetni vžigalnik, katerega ne proizvajamo doma še v celoti in je zato potrebno posamezne dele še uvažati. Za montažo vžigalnika je predvideno priučevanje do 6 tednov, kar bomo

pri navijanju rotorjev, kjer je priučevanje daljše.

Težje in zahtevnejše je priučevanje pri napestnem regulatorju 130 W in 200 W, posebno za končno justažo. Tu traja priučevanje do 5 mesecev. Za količine, ki so planirane za leto 1960, pa bomo rabili do 15 ljudi in približno 60 m² prostora.

Tudi starter 1,8 KM, katerega proizvajamo vsako leto manj, bomo preselili v nove prostore. Zaradi manjših količin pa zahteva ta starter pri montaži več pažnje, ter bo ljudi težje priučiti. Predvidoma bo tu zaposlenih približno 10 ljudi na 30 m² delovnega prostora.



V obstoječi montaži občutno primanjkuje prostora

Ko bomo s preselitvijo prvih artiklov v februarju del domače montaže izpraznili, bomo pričeli z drugo poizkusno montažo trostebrnih napetostnih regulatorjev 200 in 300 W. Tudi pri teh delih bo potrebno učiti ljudi samo iz nove tovarne, kar nam bo olajšalo delo. Za montiranje bomo potrebovali ca. 20 delavcev in 70 m² prostora. Kljub temu, da še nismo pričeli z redno montažo, upam, da bomo tudi ta izdelek lahko preselili v novo tovarno v letošnjih poletnih mesecih.

V kratkem pričnemo z izdelavo starterjev ZC 3 in ZA 4, ter svetlobnim dinamom DBD 120 W. Ko bodo izdelki pri nas dognani, jih bomo prav tako preselili v novo tovarno.

Iz področja Šempeter je prišlo dosedaj v našo tovarno na priučevanje 41 žensk in 43 moških. Med njimi je tudi 32 kvalificiranih, ki bodo v novi tovarni zasedali samostojna mesta in razna vodilna mesta po delavnicah. Zato so ti ljudje zaposleni po vseh obratih v naši tovarni. Nekvalificirani delavci pa so zasedli za sedaj vsa montažna delovna mesta pri starterju 2,5 KM in 4 KM, ki bo kot sem že dejal, prvi pripravljen za selitev.

Pri proučevanju nove delovne sile je en del opravil center za vzgojo. Drugo in glavno breme pa nosijo oddelki, predvsem montaža. Lahko si zamislite, kako odgovorna je naloga priučiti kvalitetnega dela toliko novih ljudi naenkrat. Tega posla ne bi mogli uspešno opraviti, če nam ne bi pomagali vsi delavci v montaži. Pod vodstvom mojstrov priučuje vsak delavec po enega ali dva novince, ter ga tako pripravlja na uspešno zamenjavo na delovnem mestu.

Novi ljudje so bili lepo sprejeti. To jim je bila vzpodbuda za delo, katerega lahko rečem, da upravljajo uspešno.

Delovno okolje, v katerem smo se znašli, je silno neugodno. Montaža je bila že pred prihodom novih ljudi utesnjena, sedaj pa je položaj nemogoč, zato

že komaj čakamo na preselitev v lepše in bolj prostorne delavnice.

Stari delavci odhajajo postopoma na nova delovna mesta v podjetju. Težko se je ločiti od dela, katerega si opravljal dolga leta in zapustiti okolje, katerega si bil navajen. Laže pa storiš to, ko ob pogledu okrog sebe vidiš dobre naslednike.

V februarju je upokojena tov. Vidic Jožefa, delavka v galvaniki. Po trudapolnem in vestnem delu ji želimo še mnogo sreče in zadovoljstva



5-3-0

Halo, nakup!

Ali poznate telefonske številke 569, 533, 535, 531 in 394 — najbolj zasedene številke naše domače centrale? Če jih poznate potem veste, da je to nakup ali drugače tudi nabavni oddelek. Ne vem od kdaj se je že slovenska beseda nakup in to povsod v ožji domovini, ne samo pri nas, pomešala in zamenjala z malo bolj jugoslovansko »nabavo«. Smatram, da to ni tako hudo in človek dosti lažje prenese takole zamenjavo, kakor če posluša na Silvestrov večer Robića in njegovo »Morgen...«, čeprav bi Rupel dejal v nasvetih morda drugače.

Ostanimo torej pri nabavnem oddelku, ki je lani nakupil, seveda za tovarno, nič manj kot skoro za 3 milijarde dinarjev materiala, kar je vsekakor rekord, saj je še pred nekaj leti ali natančno leta 1953 znašala celotna proizvodnja 3 milijarde din. Važno je, da povem, koliko vrst materiala je bilo kupljenega. Ta številka preseneča celo tiste, ki vedo, kaj delamo in kakšne proizvode dajemo na jugoslovanski trg. Materiala imamo po skladiščih ca. 17.000 vrst. Pri tem so seveda vračunani tudi zunaj nabavljeni polproizvodi. Važno je tudi to, da je material pravočasno v tovarni. Zato ga je potrebno oskrbeti pri proizvajalcih-dobaviteljih, včasih celo leto dni vnaprej s pogodbami, ali pa med letom po tako imenovanih nabavnih nalogih. Se jo naj povem, da imam vse potrebe za nabavljanje surovin za proizvodnjo daje »Obratno gospodarstvo«, ki pravzaprav tvori najmočnejšo vez med proizvodnjo in nabavo.

Iz tega je razvidno, da gredo materialne potrebe od plana proizvodnje preko obratnega gospodarstva — nabavi, ta pa s svojimi referati veže dobavitelje, od katerih dobivamo surovine. Pot je opisana na kratko in jo večina odgovornih ljudi v tovarni pozna. To sem pa omenil samo zato, da bo stvar jasna tistim, ki je ne poznajo iz lastnega dela v tovarni.

Prvo zobato kolesce velike tovarniške organizacije je torej nabava, ker se tu prične krogotok naše proizvodnje, t. j. preskrba surovin in delov za mon-

tažo, ki jih dobivamo od drugih tovarn doma in v inozemstvu. S svojim delom sega izven tovarne in celo izven države. Neka posebnost nabav v inozemstvu in poleg tega še preskrbovanje deviznih sredstev in plačevanja loči domačo nabavo in uvoz. Oba odseka se pa dopolnjujeta, kajti proizvodnja mora teči brez ustavljanja in po možnosti brez zaprek. Teža dela leži na ramenih referentov in verjemite mi, da imajo res mnogo težav. Vsak mesec pride v tovarno okrog 2.000 postavk materiala registriranega po prevzemu. Ne trdim, da je z vsako postavko taka težava, vendar je težko povedati, česa vsega se mora poslužiti referent, da uspe v svojih stremljenjih — preskrbeti ustrezni material — takrat kadar ga je treba dobiti. Včasih pravimo temu elastičnost in referent dobi pohvalo od proizvodnje ali montaž kot »fejst fant« in vsi ostali pravimo »ujeli smo še pravočasno«. Taka resna ovira pa ne mine nikdar brez »hudičev, madon« in na malo višjem nivoju ne brez »mazerja«.

Kdor je bil lani zadnji dan v montaži ve, da je naša interna obveznost doseči kakih 10 milijard dinarjev proizvodnega plana in nabava bo morala pošteno dati svoj delež k izpolnitvi gornje številke, kajti treba bo kupiti nič manj kot za 5 milijard din materiala in polproizvodov za montažo.

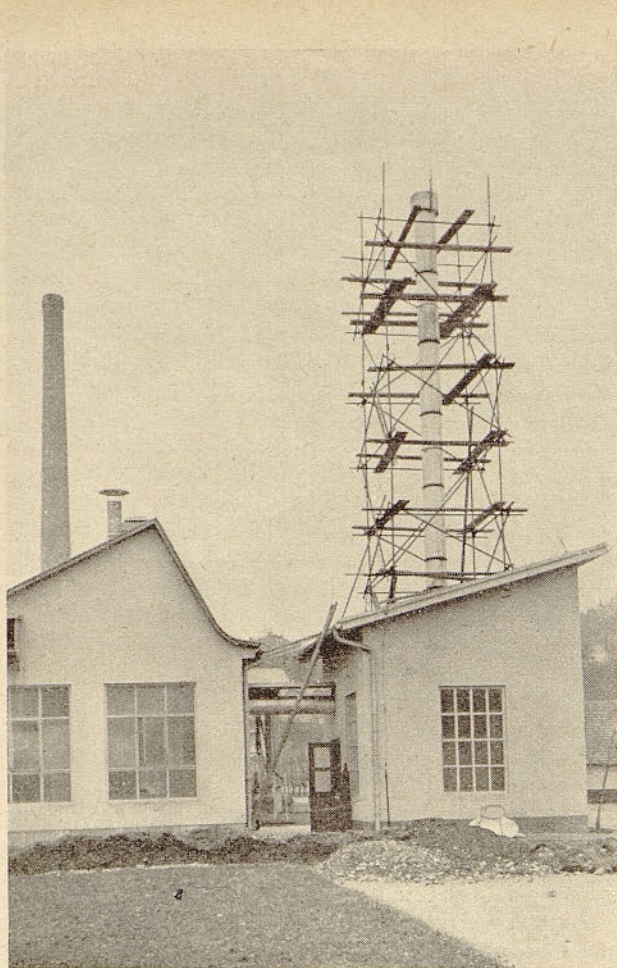
Vse tiste, ki pišejo nabavne naloge, bodisi za proizvodnjo ali pa za režijo, prosim, naj te naloge sestavljajo kakor je po organizacijskih navodilih predpisano. Naj bodo na vseh nalogih pravilni podpis in konti tam, kjer je potrebno. Nič ni bolj nerodno, kakor po nekaj mesecih — takrat je morda material že uporabljen — poslušati referentu očitek: »Zakaj si vendar kupil, ko je nabavni nalog nepravilen?!«

Kar je še bolj važno: roki za nabavo naj bodo čim daljši, da je mogoče kupiti bolje in ceneje. Tu in tam bo kak primer, kot pravimo »nujen«, takrat bo moral referent uporabiti vso spretnost in znanje, da bo rešil kritično situacijo.

Vsak mesec je izdelan mesečni plan proizvodnje, ki ga vse montaže skušajo ne samo doseči, temveč celo preseči. K temu planu pa je priključen kritičen spisek materiala — biblija nabavnega oddelka. Ta spisek obsega že kar po 13 do 14 strani in vse, kar je tu napisanega materiala, mora prispeti v tovarno, da je mogoče izdelati vse že po planu predvideno. Velikih zalog ne smemo imeti. Banka ne dovoli velikih zalog in prisiljeni smo hitreje obračati denar, čeprav je v naših razmerah — mislim pri tem možnost nabave — včasih res težko. Pa smo vendar lani obrnili vrednost zaloge materialnih skladišč skoro dva in polkrat, kajti zaloge so bile povprečno 1,1 milijarde. Smatram, da je to uspeh, ker tako obračanje komaj zmore Standard Wien.

Mesec za mesecem izpolnjuje nabavni oddelek svoj plan, zato da produkcija in montaža dobijo svoje surovine in polproizvode, zato, da vsi skupaj izpolnjujemo dane obveznosti in letos ne najmanj zato, da naši velmožje ne bodo izgubili brkov.

M. Križnar



HTZ !

opozarja . . .

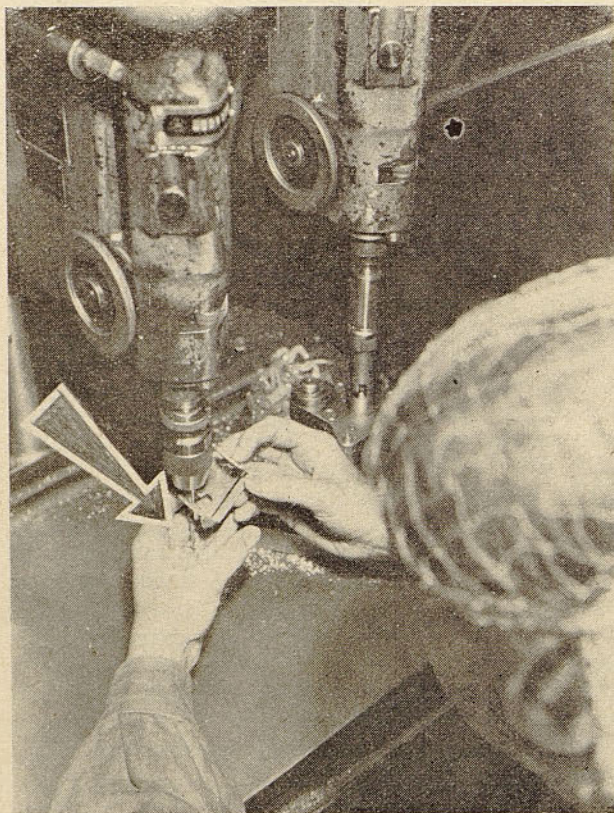
Dim, ki zastruplja ozračje pri čiščenju selena, je povzročal neprijetnosti tako pri ljudeh, kot tudi na materialu in strojih.

Zaradi tega je bilo mnogo govora in komentarjev, kako izboljšati stanje, ki je zlasti ob nizkem zračnem tlaku bilo nevzdržno.

Splošni oddelek je dobil nalogo, da naj pristopi k delu in stvar uredi, da bo navedena pomanjkljivost odpravljena.

Zato je bil dimnik podaljšan, na vrhu istega je nameščena naprava, ki dim ogreva in mu tako daje čim večji vzgon v atmosfero.

Če se je splošnemu oddelku to posrečilo, bomo videli tekom časa. (Pritožb do sedaj ni bilo.) Sicer je pa boljše, da »oder« okoli dimnika stoji, če bo potrebno, da dimnik ponovno porase.



Za prstan, ki ga imaš na roki pri posameznih operacijah, na ravnih delovnih mestih, skoraj nihče ne verjame, da lahko povzroči manjšo in večjo obratno nesrečo.

In vendar je to res, saj sta se v preteklem letu v vrtalnici pripetili dve taki nesreči.

Slika prikazuje rekonstrukcijo zadnje obratne nesreče, ki se je pripetila tovarišici R. M., ko je na vrtalnem stroju s svedrom \varnothing 4 mm razigljevala ogrodje okvirja številčnika za števec E 2.

Ker je poškodovanka bila morda premalo spretna, morda premalo pazljiva, morda . . . , zato ji je sveder spodrsnil, se zapičil ravno med prstan in prst levece. Rezultat — delavka je pri tem imela močno poškodovan prst. Nesreča pa bi bila lahko še večja, saj ne bi bilo nič čudnega, ker bi ji lahko pri tem odtrgalo prst ali celo roko.

Če bi ona, kot tudi predpostavljene upoštevali čl. 48 pravilnika HTZ, ki med drugim pravi: prepovedano je nositi pasove, šale, zapestnice, prstane in podobno . . . , potem prav gotovo do takih in podobnih obratnih nesreč ne bi prišlo.

Zato upoštevajte varnostne predpise in delo bo varno!

Utisi iz Nemčije

Cprav je bilo pri nas že mnogo napisanega o Nemčiji, pa vendar se mi zdi, da so bile nekatere stvari iz življenja in dela delavcev v Nemčiji le malo poudarjene. Ker sem imel priložnost, da si neposredno ogledam to življenje, sem se namenil, da posredujem članom našega kolektiva nekaj takih podrobnosti, ki bi utegnile biti zanimive.

Znano je pri nas mnenje in ne samo pri nas, ampak tudi drugod o nemškem gospodarskem čudežu, da se da v Nemčiji dobro zaslužiti, da se tisoče Nemcev pelje s svojimi avtomobili na dopust v Jugoslavijo, Italijo, Španijo itd. Vse to so dejstva in tudi ni moj namen to oporekati. Vendar samo ta dejstva vidi le površni opazovalec. Takoj pa, ko človek nekaj časa živi med delavci, zagleda tudi drugo stran te zlate medalje, ki se pa niti zdaleč ne sveti več tako kot sprednja stran.

Že prva stvar, katero sem opazil, je bilo vplačevanje obrokov po prejemju plač. V Nemčiji se da skoraj vse kupiti za smešno nizke obroke, od brivskega aparata do televizijskega sprejemnika, od kuhinjske posode do avtomobila. Toda ti smešno nizki obroki kaj lahko postanejo prav tragični, ko se jih toliko nabere, da ni malo delavcev, ko odrinejo kar pol plače za obroke. Če še upoštevamo, da ta isti delavec, ki zasluži povprečno 400 DM neto na mesec, mora plačati 70 do 80 DM za stanovanje v starih stavbah in 110 do 130 v novjših stavbah, si lahko mislimo, koliko mu ostane za življenje po teh odbitkih.

Te primerjave nas prepričajo in to je tudi dejstvo, da velika večina delavcev ne more kupiti avtomobila ali si privoščiti dopust iz svojega rednega zaslužka. Torej, če hoče to doseči, mora delati nadure. Da pa to v Nemčiji ni lahka stvar, vidimo že iz razporeditve njihovega delovnega časa. — Imajo petdnevni delovni teden. Zjutraj se začne ob 7. uri in delajo do 16.30 ure. Odmor za kosilo in malico ni plačan in ga je treba nadoknaditi, če upoštevamo še umivanje in preoblačenje, je delavec deset ur v tovarni dneвно. Pri tem ima za seboj 9 ur trdega dela, poudarjam trdega dela. Komu pa so pri srcu radure po teh 10 urah?

Torej preostane le sobota in nedelja. Ta dva dneva tudi izkoristijo. Bolj soboto kot nedeljo, ker so v sobotah nadure plačane 125-odstotno, v nedeljah pa 150-odstotno in lastnik tovarne dovoli nedeljske nadure le v najnujnejših primerih. Povprečno so delali nemški delavci v podjetjih, kjer sem bil, od 40 do 50 nadur mesečno. Vendar pa z zaslužkom rastejo tudi progresivne dajatve v obliki davkov. Tako sem videl obračunski listek strojnega ključavničarja, ki je ves mesec delal po 12 ur dnevno. Od 1100 DM zasluženih je imel 290 DM odtegljavev, med temi skoraj 20 DM cerkvenega davka. »Pa da ne boš mislil,« mi je dejal »da pri maši ne pobirajo denarja.« Ko sem enega vprašal zakaj plačuje cerkveni davek, če ne hodi v cerkev, mi je odgovoril, da takega, ki ne plačuje, javno izobčijo iz cerkve in mu potem to zelo škoduje pri delu.

Treba pa je priznati, da vključ visokim odbitkom delavec za denar, ki ga je z nadurami zaslužil, lahko kupi avto ali kakšen drug industrijski izdelek mnogo prej kot pri nas. Posebno ceneni so artikli, katerih proizvodnja zahteva nič ali zelo malo ročnega dela. Kvaliteta je pri večini takih proizvodov sicer slaba, toda ker so lepo izdelani in poceni, gredo dobro v prodajo.

Ko pri nas obravnavamo življenjski standard v Nemčiji, pa le preradi pozabljam na nekatere prednosti, ki jih imamo pri nas in ki življenjsko gledano odtehtajo prednosti nemškega delavca.

Delavec v Nemčiji mora delati do svojega 65. leta, preden dobi svojo zaslužno pokojnino. Neredko se pa v zadnjem času slišijo glasovi, da bodo to mejo zvišali na 70 (za ženske od 60 na 65). Resno pa našega človeka moti, ko vidi v tovarni ali na gradbišču pravega starca kot delavca.

Ko delavec zbolí, prvih 3 dni ne dobi plačanih. Plačano dobi šele od četrtega dneva naprej, in sicer najdalj do 6 mesecev. Če bolezen traja še naprej, pa dobi delavec nekaj okrog 50 odstotkov plače od nekakšne samopomoči, kateri pa mora ta denar vračati, ko zopet dela.

Težko sem prepričal delavce, da pri nas niti najmanj niso redke dru-

žire, kjer po več otrok naenkrat študira in da pri tem nimajo bogatega očeta. »Tudi jaz sem imel mnogo veselja do šole,« mi je dejal eden, »pa je oče komaj čakal, da sem dopolnil 14 let in me je lahko dal v uk. Na ta način so se mu vsaj malo zmanjšale skrbi, kako preživeti družino.«

To bi bilo nekaj takih protitužih višjemu standardu, ki brez dvoma precej zmanjšajo to višino.

Se ena stvar je, ki jo je vredno omeniti, in sicer, da so izdatki za razvedrilo neverjetno visoki. Za primerjavo: steklenica piva če jo vzamemo na dom stane 0,60 DM. Niso redki lokali, kjer stane ista količina piva 3 DM + 10 odstotkov potrežnina ali še več. Zato ni čudno, če sedi v lokalu poročen par, kjer on pije ves večer eno ali dve steklenici piva, ona pa 1 del vina, serviran tako, kot pri nas liker. Na ta način postane razumljivo tudi ravnanje skupine 8 Nemcev, ki so v nekem lokalu ob Jadraru naročili 1 liter vina in po štirih urah zabave ob pijači, zaprosili natakarja, naj ostanek vina da na led za drugi dan!

Zanimivi so tudi politični nazori delavcev v Nemčiji. Na splošno velja, da niso niti najmanj ravnodušni do političnih dogodkov v svetu. Pri razgovorih sem ugotovil, da skoraj vsi brez izjeme podpirajo borbo Alžircem in ostale narode Afrike v njihovih težnjah za osamosvojitve. Presenečen sem bil tudi, ko sem naletel na precejšnje število komunistično prepričanih delavcev. V številnih, včasih prav žolčnih debatah med komunistično prepričanimi delavci in njih nasprotniki, sem moral mnogokrat na prošnjo obeh strank povedati svoje mnenje kot predstavnik socialistične dežele. Pri takih debatah sem počasi spoznal, koliko škode za socialistično misel v Nemčiji je naredila ruska šablona v DDR. Tudi znatne zboljšave po smrti Stalina še niso mogle spremeniti slabo mišljenje o DDR, ki ga ima mnogo delavcev v Zah. Nemčiji. Kako misli večina delavcev v takozvani ruski coni, naj ponazori naslednji dogodek: ko je napovedovalka radia DDR povedala vremensko prognozo, je dejal eden: »Daj, daj zapri, saj veš, da tako ali tako laže.« O nas pa imajo zopet popolnoma drugačno mišljenje. Všeč jim je naša izvenblokovska politika, tudi to, da je naša dežela odprta za vsakogar, pa naj bo to za turista ali človeka, ki bi se rad na lastne oči prepričal, kaj in kako se pri nas dela. Tudi o delavskem samoupravljanju so me mnogo spraševali. Kakor je znano, imajo delavci v Nemčiji tudi nekakšne delavske svete v podjetjih, imenovane »Betriebsrat«. Vključ mnogih pravicam, ki jih imajo, pa človek le ne dobi prevelikega zaupanja v njih. Namreč članom tega sveta, ki skušajo preveč uvaljaviti te pravice, se po poteku mandata dobe lahko zgodijo razne nevšečnosti. Tako se je nekemu članu, ki je zahteval

od vodstva podjetja, naj preskrbi snazilke za čiščenje garderobe, zgodilo to, da je po poteku mandatne dobe čistil garderobo sam.

Posebno poglavje v tem članku pa zaslužijo naši emigranti v Nemčiji. To so tisti mladi ljudje, ki jih je pustolovska žilica ali pa prepričevanje brezvestnih ljudi pripeljalo do tega, da so zapustili svojo domovino. Srečal sem jih in lahko trdimo, da je zelo malo takih, ki so srečni. So namreč tuji in večno bodo ostali tuji,

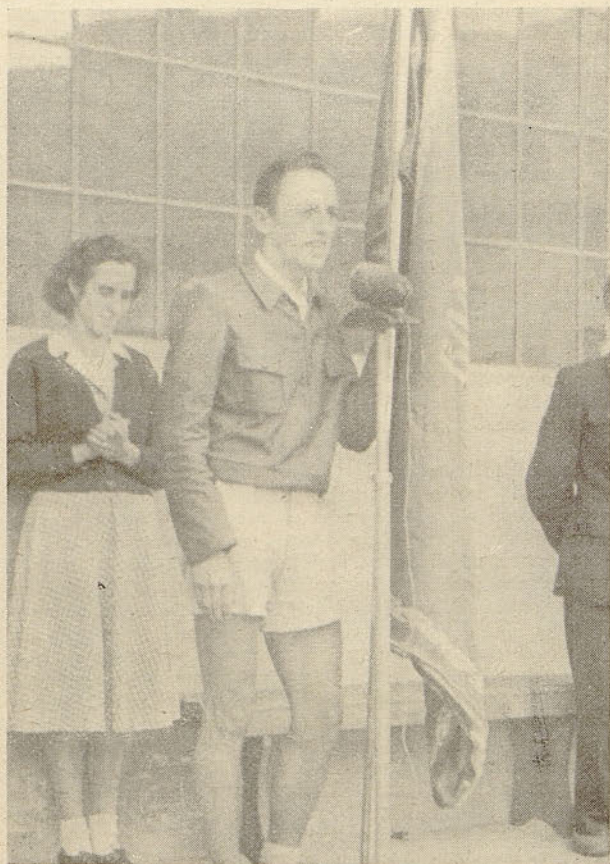
izpostavljeni več ali manj žaljivim pripombam na račun svoje domovine. Strugar po poklicu, zbežal 1956, zdaj mu je ime Hans! Srečal sem ga pri stroju, zgaranega. Dela nadure, če mu le dovolijo. S katerim nemškim delavcem sem govoril o njem, sem opazil, da ga niso cenili. Človeku se namreč nehote pojavi odpor do nekoga, ki je izdal svojo domovino. In verjetno, ker ga vest le grize, da je to naredil, zdaj govori, kako je slabo pri nas. Na ta način pač skuša pred samim seboj opravičiti to svoje de-

nje. No in tak človek bo čez dve leti morda kupil avto, vsaj tako pravi, in se bo pripeljal v Jugoslavijo na dopust. Mladi ljudje ga bodo videli in želja, da bi ga sami tudi imeli, odnosno tudi tako hitro zaslužili (kot jim bo verjetno Hans povedal), jim bo prepričala, da bodo videli, da je ta Janez, sedaj Hans, prodal samega sebe zato, da ga ima.

Zdi se mi, da bom zadel v črno, če članek zaključim z besedami: »Če človek še toliko sveta obteče, doma najboljši kruh se peče!«

NEKAJ POSNETKOV

iz minulih dni . . .

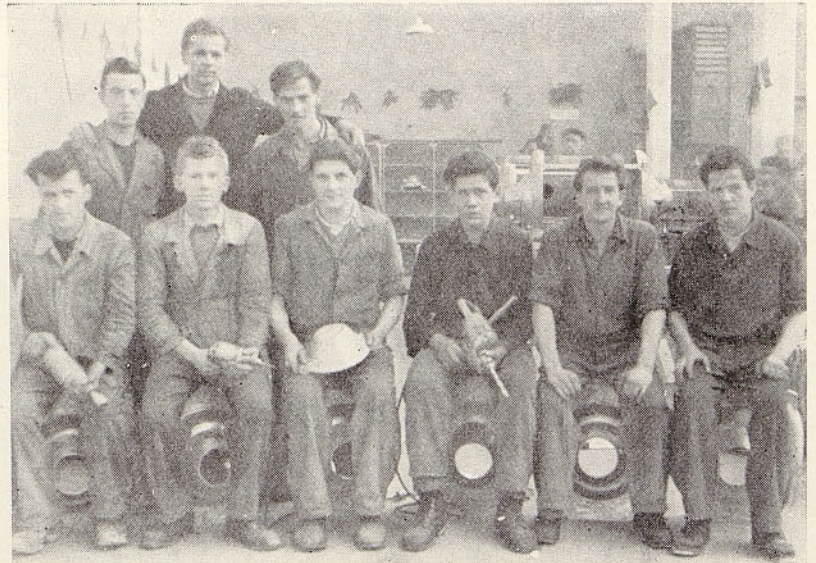


Predsednik 1. delavskega sveta tov. Ivan Bečan govori na zborovanju delavskega kolektiva

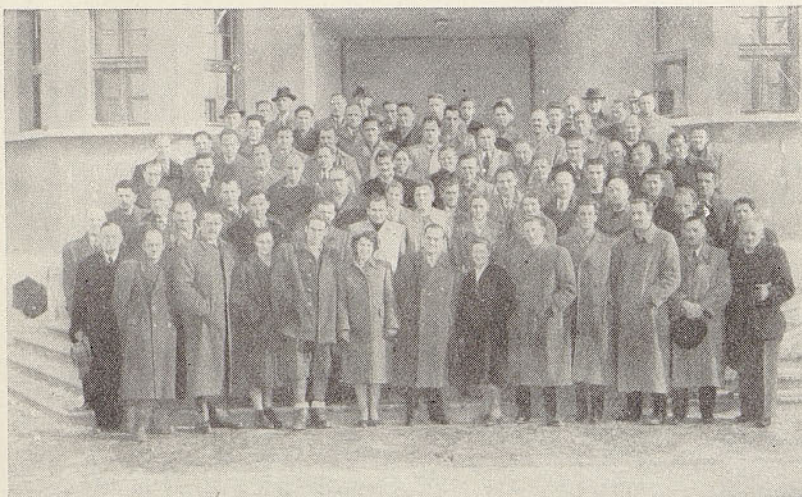
Tudi v tekmovanju med kolektivi smo dosegli lepe uspehe. V času mandata 1. delavskega sveta smo v znak priznanja prejeli prehodno zastavo



Skupina članov
1. delavskega sveta



Brigada obločnic
v kinomontaži leta 1950



S krepitevijo
delavskega samoupravljanja
so dobili neposredni proizvajalci
tudi v ljudskih odborih svoje organe.
Na sliki Okrajni ljudski odbor
s 1. zborom proizvajalcev