

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

## Kako zaustaviti fluktuacijo?

PERSPEKTIVA V KVALITETNI DELOVNI SILI

V obdobju od 1. januarja do 30. oktobra 1964 je odšlo iz podjetja skupno 1795 delavcev, v istem času pa se je na novo zaposlilo 3062 delavcev. Ta dva podatka nazorno govorita o močni fluktuaciji znotraj podjetja in izven njega. — Določeni procent gre na račun sporazumnih premestitev znotraj podjetja, večji procent delavcev pa je zapustilo podjetje.

Pomanjkanje VS in SS delovne sile je vsakodnevna parola. Podjetje daje mnogo finančnih sredstev za rešitev tega problema v obliki štípendij, sposobnim-perspektivnim delavcem pa omogoča študijskimi dopusti, da lahko obiskujejo višje šole itd. Toda vsa prizadevanja podjetja so v mnogih primerih zastoj, ko na novo zaposlen VS ali SS delavec takoj po obvezni dobi službovanja, katerega veže štípendijska pogodba, odide iz podjetja. Čas, ki ga je preživel na službenem mestu kot začetnik, mu je omogočil, da se je poleg teorije vpeljal še v prakso, tedaj pa, ko bi imelo podjetje od njega koristi, odide. Tako ravnanje posameznikov res ni na mestu, pa čeprav živimo v dobi »rotacije«. Mnogim smo s štípendijami omogočili, da so sploh lahko doštudirali, potem pa na tak ne posebno častni način odidejo kot strokovnjaki s prakso na drugo, boljše delovno mesto.

Na drugi strani pa se moramo vprašati, ali tem delavcem nudimo tisto, kar bi jim morali? Tu mislim na OD, stanovanje, delovno mesto, idr. Mnogokrat se zgodi, da jim iz objektivnih razlogov ne moremo nuditi vsega, v nekaterih pa je tudi neodgovornost gotovih služb — posameznikov, ki ne uredijo vse potrebno za dobro počutje, posebno novincev.

Mnogo bolj bi se izplačalo za podjetje, da ostane VS in SS delavec v podjetju, pa čeprav bi morali odstopiti od sprejetih načel o nagrajevanju in podobno.

V obdobju prvih desetih mesecev 1964. leta je zamenjalo svoja službena mesta znotraj podjetja, ali so odšli drugam, skupno 92 VS in 185 SS delavcev ter 1.518 ostalih — skupno 1.795 delavcev. Podatki o potrebi delovne sile pa nazorno govorijo, kako nujno potrebujemo VS in SS delavce.

Podjetje skupno z Zavodom za avtomatizacijo bi takoj potrebovalo 139 VS in 242 SS delavcev.

Tako kot vse ostale službe v podjetju je ena od zelo važnih prav kadrovska, kajti brez dobrega kadra vse

ostalo nič ne pomeni. V bodoče je treba več pozornosti posvetiti »odhajanju« delovne sile (VS in SS) iz podjetja, kar se nam bo bogato vračalo.

Vsem nam je znano, da je perspektiva podjetja v čim večjem izvozu, posebno našega, ker izdelujemo take artikole, ki nujno zahtevajo velik procent uvoznega re-pro-materiala. Konkurenca na svetovnih tržiščih — prav v naši stroki — je zelo velika in če hočemo uspeti, moramo poleg nizke cene konkurirati z visoko kvaliteto naših proizvodov. Da pa bomo to dosegli, so nam nujno potrebni visoko strokovni kadri, ki bodo z intenzivnim delom dosegli kvaliteto naših proizvodov sposobnih za konkurenčni boj na zunanjih tržiščih.

J. S.



Javni računski center »Zavoda za unapredjenje produktivnosti rada« v Zagrebu, kjer obdelujejo podatke z našim digitalnim računalnikom Iskra — Z 23

## V Zagrebu računski center odprtega tipa

Preteklo soboto so v zagrebškem Zavodu za unapredjevanje produktivnosti rada svečano odprli računski center javnega tipa, ki bo v bodoče na voljo podjetjem in ustanovam za izračunavanje raznih problemov gospodarskega in upravnostatističnega značaja.

Otvoritve centra so se mimo zastopnikov zavoda, Iskre in tiska, udeležili tudi mnogi

vidnejši predstavniki republiških političnih in gospodarskih forumov. Med njimi tudi predsednik saborskih odborov ing. Boris Bakrač, podpredsednik sabora dr. Miloš Žanko, predsednik gospodarske komore ing. Ivan Buković in drugi.

Po pozdravnem govoru direktorja zavoda tov. Josipa Deželjina, ki je zlasti poudaril zasluge Iskre pri ustano-

vitvi računskega centra, je čestital kolektivu tudi direktor Zavoda za avtomatizacijo tov. Franc Dobnikar, ki se je zavzel za čim tesnejše sodelovanje v bodočnosti med organizacijama. Potem ko je nato vodja Odjela za avtomatizacijo i mehanizacijo uredskog poslovanja, tov. Tihoraj Mrakovčić, pojasnil velik gospodarski pomen centra, so si gostje ogledali praktično delovanje računalnika. Operaterji so pred očmi gostov reševali razne probleme po sistemu linearnih algeberskih enačb s 14 neznanikami, s točnostjo ene desetisočinke iskane vrednosti.

Računalnik je dan zavodu v najem, proti odškodnini. — Strokovnjaki zavoda sodijo, da se jim bo izplačal v petih do šestih letih. Kajti že po prvih nalogah, je naročnikov, ki jih žulijo gospodarske neznanke, na pretek.

Računalnik, ki je sedaj v rabi pri zavodu, ni prvi, ki ga je Iskra posredovala gospodarskim organizacijam. — Pač je prvi odprtega tipa, kar pomeni, da vrši nalogo nekakšnega avtomatiziranega računskega servisa. Pred tem pa je Iskra dobavila podobne stroje Vojnotehničnemu inštitutu, Atomskemu centru v Vinči, Inštitutu J. Štefana v Ljubljani, pa tudi v Zavodu za avtomatizacijo je v rabi prototip ISKRA — ZUSE računalnika.

Z instaliranjem računalnika v Zagrebu je Iskra — ne samo afirmirala sposobnosti lastnih razvojnih laboratorijev — temveč napravila pomembno uslugo celotnemu našemu gospodarstvu. Res je, da spričo naše relativne zaostalosti teh uslug naše gospodarstvo še ne cení tako

(Dalje na 6. strani)

## Razširjeni kolegij o proizvodnem planu

Ljubljana, 17. februarja 1965. — Danes je bila v sejni sobi programskega sektorja v Ljubljani seja razširjenega kolegija Iskre, katere dnevni red je obsegal razprave o proizvodnem planu za 1. 1965, o tekoči problematiki izvoza in o investicijski izgradnji Iskre. Na tem mestu bi bili sicer dolžni nadaljevati članek iz naše prejšnje številke pod naslovom: »Posvetovanje o bistvenih vprašanjih našega podjetja«, vendar smo glede na to, da je današnji razširjeni kolegij znova razpravljal o vprašanju plana proizvodnje in o osnovah za njegovo čim bolj realno sestavo, sklenili namesto napovedanega nadaljevanja objaviti danes nekaj bežnih ugotovitev iz razprave o pripravi letnega proizvodnega plana.

Preden so prisotni direktorji tovarn in skupnih služb začeli razpravo o letošnjem proizvodnem planu Iskre, je dal direktor proizvodnega sektorja, tov. ing. Milan Železnik precej obširno tolmachenje kriterijev in načina, po katerem naj bi bil proizvodni plan podjetja za letošnje leto sestavljen, da bi bil kljub številnim nejasnostim, ki jih povzročajo vprašanja deviz za uvozni reprodukcijski material, nadalje skopa ali preskromna obratovalna sredstva in vrsta drugih činiteljev, čim bolj realen.

Iz tolmachenja ing. Milana Železnika je bilo razvidno, da so postavke, na katerih temelji letošnje planiranje proizvodnje kaj skromne, zato bo sestavi proizvodnega pla-

na še tem bolj treba posvetiti čim večjo pozornost in izrabiti zares sleherni interno možnost v tovarnah za to, da bomo z razpoložljivimi možnostmi lahko ustvarili kar se da veliko in z umnim gospodarjenjem dosegli boljše poslovanje in likvidnost podjetja.

V kolikor nam bo ob vseh težavah, ki jih ni malo in so v veliki večini plod zunanjih činiteljev, uspelo realizirati naš letošnji izvozni plan v višini nekaj nad 4 milijoni dolarjev in, če bomo — kar obvezno tudi moramo, zmanjšali obstoječe zaloge uvoznega reprodukcijskega materiala po tovarnah na 35 — 40% sedanje vrednosti z njihovo uporabo pri tekoči proizvodnji, tedaj bomo ob

predvidenem zmanjšanju kvote obratovalni sredstev na okrog 17 milijard dinarjev, imeli nekako realne pogoje za realizacijo proizvodnje v višini okrog 60 milijard dinarjev. Te številke nam povedo prepričljivo resnico, da bomo glede na prepočasní dotok deviz za uvoz reprodukcijskega materiala s strani Jugobanke in glede na to, da nam bo le-ta zmanjšala koeficient ustvarjenih deviznih sredstev za uvoz materiala z 1,65 na povprečno 1,3 dolarja za vsak dolar izvoza, morali gospodariti nadvse preudarno in čimbolj skrbno porabiti obstoječi uvozni material v zalogah tovarn, pri uvozu materiala pa po danih možnostih čim bolj poseči na vzhod.

Planski oddelek proizvodnega sektorja je na osnovi znanih pokazateljev in po predvidevanjih izdelal nekakšno osnovo, na kateri bodo zdaj v najkrajšem času planski oddelki v tovarnah pripravili predlog proizvodnega plana, o katerem bodo nato razpravljali organi samoupravljanja podjetja, šele nato pa ga bodo dobile v obdelavo ustrezne službe, ki bodo izdelale gospodarski plan podjetja za letošnje leto.

# Obvestilo

delovnim organizacijam, zasebnim delodajalcem in upokojencem

V zvezi s pozivom Republiškega zavoda za socialno zavarovanje v Ljubljani, ki je bil objavljen v »Dnevniku« z dne 9. februarja 1965, sporočamo delovnim organizacijam, zasebnim delodajalcem in upokojencem, da je skupščina Republiške skupnosti socialnega zavarovanja delavcev SR Slovenije dne 11. februarja 1965 razpravljala o vprašanju izplačevanja pokojnin zaposlenim upokojencem. Sklenila je zahtevati od Zvezne skupščine avtentično tolmačenje nekaterih določil novega zakona o pokojninskem zavarovanju, ki urejajo izplačevanje pokojnine zaposlenim upokojencem. Skupščina se namreč ne strinja z danimi zadevnimi pojasnili Zveznega sekretariata za delo in Zveznega zavoda za socialno zavarovanje, ker sodi, da niso v skladu z duhom temeljnega zakona o pokojninskem zavarovanju. Glede na takšno mnenje skupščine objavljamo naslednje:

1. V smislu sklepov skupščine ne bodo komunalni zavodi ustavili izplačevanja pokojnine upokojencem, ki bodo po 1. marcu 1965 v delovnem razmerju in delali manj kot s polovičnim delovnim časom, ki je predpisan v tisti organizaciji, čeprav še nimajo priznane pokojninske dobe upokojeneč 40 in upokojenka 35 let. To pa vse dotlej, dokler ne bo dala o tem vprašanju avtentično tolmačenje Zvezna skupščina.

2. Tistim upokojencem, ki že imajo z odločbo priznanih 40 oziroma žene 35 let pokojninske dobe (borci NOV pred 9. septembrom 1943 in španski borci 35 ozir. 30 let), so pa po 1. marcu 1965 še v delovnem razmerju in delajo poln redni delovni čas, bodo zavodi za socialno zavarovanje izplačevali od 1. marca 1965 dalje pokojnino samo v primeru, če bodo predložili izjavo, da želijo prejemati pokojnino. Opozorjamo pa te upokojence, da v primeru, če se odločijo za prejetje pokojnine, izgubijo pravico do ponovne odmere pokojnine, do česar bi bili sicer upravičeni po določilih zakona po dopolnitvi treh let pokojninske dobe po upokojitvi. S tem, da se odločijo za prejetje pokojnine, namreč prenehajo biti zavarovanci v pokojninskem zavarovanju.

3. Upokojenci, ki so bili po upokojitvi zaposleni s polnim delovnim časom do 31. decembra 1964 in jim ta čas še ni štet za povečanje pokojnine, niso pa zahtevali vstetje tega časa že prej, naj sporočijo komunalnemu zavodu, od katerega prejemaajo pokojnino, ali naj se jim ta čas prišteje k že priznani pokojninski dobi ali ne. Tisti zaposleni upokojenci, katerih pokojninska doba bi s prištetjem tega časa znašala 40 (moški) ozir. 35 (ženske) let (borci NOV pred 9. septembrom 1943 in španski borci 35 oziroma 30 let) in kateri ne namestijo več zahtevati ponovne odmere pokojnine, naj predložijo izjavo, da želijo prejemati pokojnino. Le-tem upokojencem bodo zavodi izplačevali pokojnino v polnem znesku od 1. marca 1965 dalje ne glede na to, če opravljajo kakršnokoli delo.

4. Delovne organizacije in zasebni delodajalci so dolžni prijaviti pri njih zaposlene upokojence v smislu našega poziva z dne 9. februarja 1965 ne glede na to, ali bo zavod upokojencu izplačeval pokojnino ali ne. Poleg podatkov, navedenih v pozivu z dne 9. febr. 1965, je treba za upokojence, ki so v delovnem razmerju s skrajšanim delovnim časom, v prijavi jasno in nedvoumno navesti, kolikšen je dejanski delovni čas upokojenca glede na poln delovni čas organizacije.

Prijaviti ni treba tistih upokojencev, ki opravljajo kakšno delo na podlagi delovne pogodbe izven delovnega razmerja.

Spričo kratkega roka za predložitev prijave in ker smo tik pred nakazilom pokojnin za mesec marec, se zna zgoditi, da bi bila pokojnina nakazana tudi upokojencu, ki pokojnine ne želi prejemati, ker hoče biti še naprej pokojninsko zavarovan. V takšnih primerih naj upokojenec ne sprejme pokojnine, ki mu je nakazana za mesec marec.

REPUBLIŠKI ZAVOD  
ZA SOCIALNO ZAVAROVANJE  
V LJUBLJANI

Ing. Danilo Dolgan:

## Odgovornost - tako ali drugače?

Članek »K poročilu tovarniškega komiteja za letno konferenco »Elektromehanike«, ki je bil objavljen v 5. številki našega glasila, je gotovo izredno poučen za tistega bralca, ki se vprašuje, kako je urejeno vprašanje odgovornosti v podjetju Iskra. Posebno zanimiv je tisti del, ki govori o odgovornosti delavcev v upravi in v tovarnah. Najmanj, kar bralec lahko sklepa na podlagi omenjenega članka, je to, da je vprašanje odgovornosti v podjetju vse prej kot definirano.

Menim, da je vprašanje odgovornosti res najbolj šibka točka našega podjetja in da zaradi tega pade mnogo jedkih besed, ki gotovo ne prispevajo k enotni usmerjenosti vseh sil v podjetju. Kje je izhod? Že površna analiza vprašanja odgovornosti nas pripelje do ugotovitve, da so odgovornosti posameznih služb v podjetju in v tovarnah vse preveč pavšalne. Iz leta v leto npr. prepevamo žalostinke nad premajhnim faktorjem obračanja obratnih sredstev. Zakaj? Verjetno zato, ker nam manjkajo analize o vzrokih, ki povzročajo preveliko vezavo in ker nimamo izdelanega podrobnega programa za sanacijo sedanega stanja.

Kaj vpliva na preveliko vezavo obratnih sredstev? Neizdelan sistem planiranja proizvodnje, pomanjkljivi normativi časa in materiala, površne materialne bilance, premajhna kontrola zalog v skladiščih, neekonomske serije, prepocasnina in neuspešna izterjava kupcev, itd. To pa pomeni, da bomo stanje izboljšali le, če bomo odstranili vzroke, sistematično, enega za drugim. Menim, da bi delavci v upravi podjetja najboljše odigrali vlogo, ki jo opisuje čl. 119 Statuta podjetja, če bi izdelali podroben program, ki bi predpisoval roke za sprovedbo posameznih ukrepov, in če bi tak program predložili v razpravo in potrditev samoupravnim organom podjetja in tovarnam. Potem si verjetno ne bi več očitali kdo je odgovoren za premajhen faktor obračanja, pač pa bi bilo takoj jasno, kdo ni do roka npr. uredil normativov materiala, kdo ni usposobil planske službe, itd. Poudarjam, takoj!, ker ne bi bilo treba čakati zaključnega računa, inventur in ostalih akcij, ki se običajno izvajajo v daljših obdobjih.

S takšnim načinom dela bi dosegli dvoje:  
— tovarne bi prisilili, da bi izvajale ukrepe, ki so predpogoj za uspešno gospodarjenje (od skupnih služb seveda pričakujemo pomoč);  
— ugotavljanje odgovornosti bi bilo mnogo lažje, izvajanje sankcij proti krivcem pa ažurnejše.

Trditve, ki se v navedenem članku nanašajo na odgovornost za izvoz, spadajo po

mojem mnenju v isto kategorijo splošnih očitkov, ki ničesar ne prispevajo k ureditvi izvoza. Ne glede na to, da je že v Statutu podjetja (čl. 123) vprašanje odgovornosti za izvoz kar precej definirano, bi le rad postavil nekaj vprašanj. Kje se začne izvoz? V proizvodnji ali pri analizi zunanega tržišča? Ali že imamo program perspektivne usmeritve izvoza naših izdelkov? Ali vemo npr., katere države števec uvažajo, v kakšnih količinah, po kakšnih cenah, kdo jih uvažuje, kakšni predpisi o števcih veljajo v teh državah, kdo so veliki proizvajalci števcev v svetu, kam izvažajo, kje imamo realne možnosti za izvoz, ali bomo izvažali sami ali preko domačega zastopnika, itd., itd.? Odgovoriti na takšna vprašanja gotovo ni enostavno, toda še težje bomo izvažali, če teh odgovorov ne bomo dobili. Zakaj ne naredimo programa in določimo, da mora biti takšna analiza za izdelek A izdelana do 1. maja, analiza za izdelek

B do 1. junija, itd. Zakaj se ne dogovorimo, katere analize bo izdelal ZTO, katere pa tovarna?

Pa še besedo o »široki« razpravi o izplačevanju osebnih dohodkov na zasedanju delavskega sveta podjetja 27. novembra 1964. Mnenja sem, da je bilo malokateremu članu delavskega sveta jasno; za kaj pravzaprav gre, Zakaj ni bilo članom delavskega sveta pojasnjeno, kolikšen je gibljivi del osebnih dohodkov po posameznih tovarnah in enotah skupnih služb? Če bi bil sprejet sklep, da se gibljivi del v zadnjih dveh mesecih ne izplačuje, bi se prav lahko dogodilo, da bi v tovarni, kjer dobro gospodarijo in kjer je gibljivi del zaslužka velik, prejeli v zadnjih dveh mesecih zelo nizke osebne dohodke, nasprotno pa bi v tovarni, ki slabo gospodari in kjer imajo »fiksne« plače, nesli delavci domov polne plače. Mogoče se pa motim? Kaj pa pravijo sami člani delavskega sveta podjetja?

## Nekaj dilem o vlogi tiska

(Po istoimenskem članku Franca Šetinca v »Teorija in praksa« št. 11/64, priredil I. S.)

Ves časopiš bi se moral — z raznimi oblikami in načini — spremeniti v široko tribuno, na kateri bi se pretresala stališča, menjavale izkušnje, analizirali uspehi in slabosti konkretne družbene prakse, oblikovali najnaprednejši kriteriji za vrednotenje, kaj je resnično socialistično in kaj ni.

Casopis je namenjen širokim plastem bralcev. To pa pomeni, da mora biti napisan v jeziku, ki ga bo tako široko občinstvo tudi razumelo, ker sicer sporočilo ne bo imelo željenega učinka. Treba se je zavzeti dognane resnice, da bralec odbira tisto, kar ga zanima, kar se ujema z njegovim zanimanjem in kar mu je podano zanimivo in privlačno.

Neraziskano je tudi vprašanje, ki zadeva vire informacij. Zdi se mi, da bi morali iskati vzroke za splošno oceno, da tisk ne izpolnjuje svojega specifičnega poslanstva, tudi v pomanjkljivem delovanju virov in tudi načina dajanja informacij... in če si posamezniki spričo pomanjkljivega sistema metod in načinov dajanja informacij pogosto samovoljno razlagajo, kaj je in kaj ni za javnost. Prenekateri tovarniški časopis je le posnetek nekaterih standardnih komunikacij, zlasti še, če objavlja zapisnike, poročila in podobno. Časopis se ne sme ograjevati od razločkov v stališčih in prikazovati stva-

ri zgolj enostransko. Če bi tako delal, bi s tem pačil stvarnost, prikazoval bi jo čudovito skladno — kakor da je brez protislovij. V tem bi se izražalo nezaupanje do delovnega človeka, nosilca družbenih funkcij. Tak enostranost bi tisk čedalje bolj spreminjala v monopol posameznih skupin, namesto, da bi bil služabnik interesov vse družbe. To bi tisk zavaljalo na stranska področja, stran od resničnih problemov, k obrobim vprašanjem ali pa celo k olepševanju stvarnosti — v lažni optimizmu. Da se to ne bi zgodilo, si mora tisk prizadevati, da bo resničen odsev tega, kar se dogaja. Ne sme se bati, kadar je treba javnosti razkriti tudi najtežje probleme, ki se porajajo v družbeni praksi.

Naša skupnost noče časopisa, ki bi samo propagandistično opravičeval kakršnokoli ravnanje državnih in družbenih organov ali pa posameznikov. Časopis s splošnimi aktivističnimi frazami in vsiljivimi stališči zlorablja bralčovo zaupanje. Naš cilj mora biti: razvijati harmonično celotno osebnost, ki bo zavestno ustvarjala, mislečo, kot pravimo, z lastno glavo, vztrajno v svojih stališčih, ki pa bo hkrati spoštovala tudi nasprotna mnenja. Bralce je treba seznanjati z različnimi stališči, ne pa popularizirati samo  
(Dalje na 6. strani)

# Nejevolja zaradi nizkih osebnih prejemkov v januarju

Ko delavci prejmejo vsak mesec obračunske liste, je razumljivo, da najprej pogledajo končni rezultat, ki pač pomeni vsoto, s katero bo vsak planiral svoj življenjski standard v naslednjem mesecu. Končna vsota pa je bila po nekaterih oddelkih relativno dokaj nižja od decembrskih prejemkov. Prepričan sem, da obračunske liste precej ljudi ne zna analizirati, še težje pa je, če ljudje niso o dokaj nižjih dohodkih predčasno in pravilno informirani. Nič čudnega torej ni bilo, če so v takih oddelkih želeli informativni razgovor z vodstvom tovarne in s predstavniki samoupravnih organov (montaža števec, bakerit, del produkcije). O tem so razpravljali tudi na delavskem svetu, vendar do posebnih sprememb ni prišlo, ker zaenkrat finančna sredstva ne dopuščajo izjem, pač pa je delavski svet naročil strokovnim službam, naj do 15. marca natančno analizirajo dane pripombe in predloge, nakar bo DS sprejel nekatere sklepe, seveda pa se bodo še prej na informativnih sestankih pogovorili z delavci, kaj se in kaj se zaenkrat ne more urediti.

Zadevno sem stavil šefu proizvodnega sektorja nekaj vprašanj:

»Tovariš inženir Grčar, kaj menite o težavah in nejevolji v montaži števec zaradi nizkih osebnih dohodkov v januarju?«

»Res so se pred kratkim delavci v montaži števec pritožili, da premalo zaslužijo. Trdili so, da morajo na traku precej več delati, zaslužijo pa vedno manj. Poudarjale so, da osebni dohodki ne zadoščajo niti za najnujnejše potrebe. Posebno jih je razburilo to, ker so bili osebni dohodki v januarju nižji kakor v decembru. To je seveda razumljivo, saj je imel januar manj dni, poleg tega pa je bil faktor stimulacije v decembru 14%, v januarju pa le 4,2%. Na nesrečo je trak enofaznega števca v januarju tudi tri dni stal, tako da so delavci za ta čas dobili le 80% plačo.«

»Kdo, po Vašem mnenju, je temu kriv, oziroma menite, da storilnost ne more dohitevati naraščajočo dražnjo?«

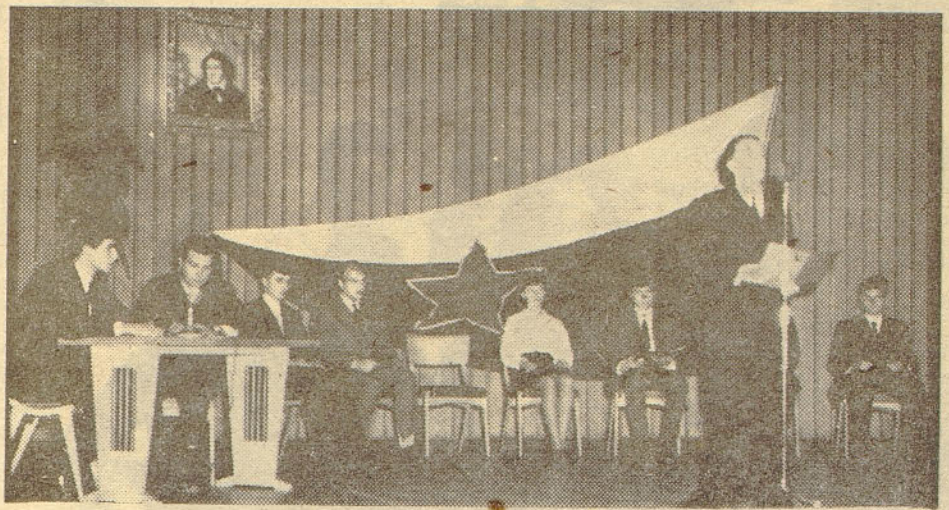
»Lahko je razumeti kolektiv v montaži števec, kakor tudi po drugih delovnih enotah. Osebni dohodki se ne povečujejo z isto hitrostjo kakor se povečujejo cene posrednih izdelkov. V tem smislu je njihova pritožba utemeljena. Toda, ali je temu kriva samo tovarna? Tudi ona ima svoj standard. Tudi tovarni, to je celotnemu kolektivu, se cene surovin stalno dvigajo in ker prodajnih

cen ne povečujemo, vedno manj ostane za naše osebne dohodke. Torej je tudi standard tovarne dokaj nižji. Zeleno bi bilo, da se storilnost povečuje z isto hitrostjo kakor se povečujejo življenjski stroški, da bi lahko tovarna članom kolektiva dovolj hitro povečevala osebne dohodke. Vsakomur, kdor pozna hiter porast cen pa je jasno, da se storilnost tako hitro ne more dvigati.«

Kakor vem, so bili še nižji osebni dohodki v nekaterih oddelkih produkcije, kjer so nekateri zaslužili po 25.000 oziroma nekaj več. Kaj menite o tem, in kako oz. ali bo sploh možno te probleme čimprej rešiti?«

»Vsi v tovarni, ki so dolžni ta problem reševati, razglabljajo kako bi to vprašanje čimprej rešili. Brez dvoma je treba najprej gledati, da so obstoječa sredstva za OD pravilno razdeljena. Že hiter pregled nam kaže, da nekateri oddelki v produkciji zaslužijo manj, kakor pa delavci v splošni montaži. Iz tega je razvidno, da trenutno ni mogoče povečevati osebnih dohodkov montaži števec, saj bi to odprlo še hujši problem na drugih delovnih mestih. Kakor sem že omenil, bi več sredstev za osebne dohodke pridobili s tem, če bi povišali cene našim izdelkom. Vendar, ali je to v smislu našega celotnega gospodarstva pravilno? To bi povečalo tudi porast ostalih cen v Jugoslaviji in zopet bi bil prikrasjen potrošnik. Ta verižna reakcija bi šla lahko v nedogled brez konca in prav zato menim, da je edina pravilna pot v tem, da skušamo ceneje proizvajati.«

(Dalje na 6. strani)



V ponedeljek, 8. februarja, je bila v delavskem domu v Kranju proslava, ki so jo pripravili dijaki tehniške srednje šole. Na proslavi so priredili bogat program, saj so predstavili lik pesnika Prešerna na svojevrsten način. Ob romantični glasbi so recitacije pridobile svoj mik in vzdušje, bralca sta recitacije povezovala v določeno celoto, pevski zbor TŠS pa je zapel eno izmed Prešernovih pesmi. Proslave so se udeležili tudi predstavniki vseh treh šol šolskega centra

## Kje je naša odgovornost?

Morda to doživljate tudi drugi. Meni se je nemalo krat v zadnjem času pripetilo, da so me prijatelji in znanci pa tudi domači spraševali kako je z nami in našo ISKRO, če smo res tako na koncu?

»Spet ste bili v časopisu! Zdaj končno tudi vam trda prede! Zdaj je konec vaše baharije... Plana ne izpolnjujete... Premalo izvažate... »Sava« vam mora denar posojati za vaše plače! Take in podobne »zbadljivke« je moč slišati povsod.

Kako/neprijetna so-taka in podobna vprašanja za vse nas, ki smo že leta in leta v ISKRI. Izmotavaš se, kažeš na levo in desno, navzgor in navzdol, nikoli pa nihče od nas noče priznati tudi naših lastnih napak in pomanjkljivosti. Na raznih sestankih in zasedanjih se gremo bolj »kdo bo koga«, pri tem pa problemi in teža-

ve ostanejo. Že nekaj let (ne mesecev in tednov) je naš žiro račun pri banki blokiran, dobavitelji, tuji in domači se jezijo, nočejo dobavljati blaga, saj jim večinoma plačamo le tisto in toliko, kolikor iztožijo. Kaj slaba pohvala, kaj?! Zaloge materiala so kljub temu, da govorimo o pomanjkanju — dokaj visoke in previsoke! In kaj nam povedo zaloge? Da imamo materiala po vrednosti preveč, da pa nam pri tem manjkajo razni drugi važni materiali! In brez teh je proizvodnja nemogoča. Ves ta material, ki leži po skladiščih vseh naših tovarn neizkoriščen, predstavlja naš zamrznjeni denar, celo škodo imamo, ker plačujemo zanj visoke zamudne obresti. Tudi material iz uvoza, ki nima prometa, nam žre denar in kraje tako potrebne devize. Denarja pa nimamo le v mate-

rialih, polizdelkih in izmetu, temveč tudi pri naših kupcih, in to krepke denarje. In devize ne trošimo samo za inozemske nabave materialov, temveč tudi za razna potovanja v inozemstvo (potrebna ali ne, o tem presoja upravni odbor podjetja, ki jih odobrava).

Morda zaradi izjemnega položaja ISKRE potujejo pri nas vseh vrst ljudje po nabavnih uvoznih poslih več kot po izvoznih, čeprav drugod po svetu ravno obratno. (Ta moja pripomba je samo mimogrede navržena in bi o tem lahko kdo drug povedal več).

Pri vsem »bogato« naloženem denarju v materialih, polizdelkih, gotovih izdelkih in pri kupcih, smo veliki reveži, ker nimamo toliko likvidnih sredstev, da bi sproti poravnavali vse naše obveznosti do dobaviteljev, do skupnosti in do kolektivov. Kje leži temu vzrok?

Prav sedaj je v našem časopisu precej govora o potrebi uvedbe avtomatizacije v poslovanju podjetja. Treba je modernizirati naše poslovanje in iz »peš« metode in delnega stresanja iz rokava važnih odločitev preiti na avtomatizirano obdelavo stvarnih podatkov, izračunavanje in ugotavljanje raznorodnih optimizmov-itd. Tako obdelavo nam lahko nudijo le mehanografski stroji, za katere pa kot kaže: »Ni denarja, ni deviz!« — Kaj moremo? Enotne sifre materiala hočemo, enotno planiranje, enotno materialno poslovanje, enotno, ažurno! In kako tovariši? ...Peš?!

Eden izmed mnogih primerov:

Pri letni inventuri moramo popisati zaloge, posebej zaloge domačega in posebej zaloge uvoznega materiala. Pri tem ima vsaka tovarna

(Dalje na 6. strani)

## Prva seja predsedstva aktiva ZB NOV podjetja Iskra

Kranj, 12. februarja — Na prvi seji aktiva ZB podjetja Iskra, kjer so se zbrali vsi predsedniki aktivov ZB poedinih iskrinih tovarn, je poročal o delu komisije podjetja v preteklem letu predsednik Miro Mihovec. Med drugim je naglasil, da je bilo v letu 1964 mnogo problemov; nekateri so bili rešeni, drugi pa ne. Veliko razumevanje je pokazala uprava podjetja, saj so bila v statut podjetja vnešena nekatera določila kot pridobitev stanovanj, zaposlovanje in zdravstveni pregledi članov ZB.

Za boljše delo komisije aktivov bo treba takoj urediti boljše evidenco članov ZB po vseh tovarnah. Nujno je treba napraviti analizo kako živijo člani ZB ter na kakšnih

delovnih mestih so. V jubilejnim letu 1965, ob 20-letnici osvoboditve in obnem 20-letnici ustanovitve Iskre, bo komisija organizirala proslavo. Med drugim bo organizirala 4. julija partizanski piknik za vse člane ZB podjetja in njihovih družine.

V vseh tovarnah Iskre naj se, v kolikor se še niso, izvedejo konference aktivov, kjer naj se izvoli vodstvo aktivov ter tudi podkomisije po vzorcu kranjske tovarne. Komisije za pritožbe naj rešujejo probleme same, le v težjih primerih naj pritožbe pošiljajo v rešitev v Kranj. V glasilu Iskre naj dopisujejo o problemih članov ZB in o delu komisij vse tovarne. Na seji je bilo ponovno postavljeno vprašanje posebnega dodatka za aktivne udele-

ženice do 1. 7. 1944. V ta namen je socialna služba zadolžena, da napravi splošen pregled aktivnih udeležencev NOV z nizkimi osebnimi dohodki.

Na seji je bil sprejet tudi predlog proračuna aktivov za leto 1965 ter določeno, da se bo denar razdelil na vse člane ZB po tovarnah v enaki višini. Tov. Mihovec in Pičulin sta zadolžena, da sklene pogodbo za letovanje članov ZB. Na predlog predsedstva je bil za predsednika aktivov ZB izvoljen Miro Mihovec, za tajnika pa Franc Križnar. V predsedstvo je bil izvoljen za socialna vprašanja tudi Oto Pičulin — šef socialne službe kranjske tovarne. Seja predsedstva aktivov se bodo sklicevale po potrebi in dogovoru. K. F.



Z zamudo smo prejeli naslednji posnetek, ki nam kaže skupino lipniških sancačev, o katerih tekmovalnih rezultatih smo na kratko poročali že v prejšnji številki

Maks Vertačnik:

# Problematika izvoza

Ko sem prečital članek o izvozu v letu 1964 — »Precej-vendar še vedno pre malo« v 4. številki dne 21. 1. 1965, sem prišel do zaključka, da naše glasilo ne informira dovoljni meri posamezne kolektive o naporih, ki smo jih vložili v izvoz. Iz članka izhaja, da je bila Elektromehanika pravzaprav najslabša od vseh tovarn v sklopu ISKRE.

Ce analiziramo izvoz za leto 1964 vidimo, da je imela Elektromehanika planiran izvoz v višini \$ 1.555.288. Ta plan je bil izdelan z ZTO v začetku leta 1964. Ob pregledu izvršitve izvoza za leto 1964 smo izvedeli, da je bila podpisana pogodba za izvoz v višini 1.639.099 \$. Jugobanka nas torej obravnava kot izvoznike na to vsoto in ne priznava nobenih rebalansov, ki smo jih izvršili v preteklem letu.

Elektromehanika je prek ZTO izvozila za \$ 862.446,77 torej le oca 53,50 % medtem ko ima Jugobanka registrirano, da smo izvozili za \$ 859.528 in znaša % realizacije 52,73.

Podjetje ISKRA je izvozilo za \$ 1.879.443 in je bil delež Elektromehanike za 46 % celotnega izvoza.

## PREGLED IZVOZA ZA LETO 1964

TOVARNE	\$
Elektromehanika	862.446,77
Motorji	511.290,98
Avtomatika	172.920,61
Polprevodniki	109.339,32
Elementi	63.068,30
Avtoelektrika	58.111,43
Aparati	40.347,22
Kondenzatorji	24.665,87
Instrumenti	18.471,36
Usmerniki	10.618,15
Elektronika	8.162,50
Mikron	-

skupaj \$ 1.879.442,51

## OBJEKTIVNE IN SUBJEKTIVNE TEŽAVE

Vzroki nedoseženega planiranega izvoza Elektromehanike pa so različni. Pri planiranju za leto 1964 nam ZTO pri najboljši volji ni mogla dati naročil oziroma količin, ki bi prišle res v postev za izvoz v letu 1964.

Električno orodje in dele smo planirali v višini \$ 95.150, naročil pa smo prejeli samo za oca \$ 50.000, medtem ko so kupci za nastalo razliko prestavili dobavne roke v leto 1965.

Električnih števcov in delov je bilo predvidenih v izvozu za \$ 460.310 razlika odpade na nezaključenih 10.000 enofaznih števcov v razstavljenem stanju in 200.000 številčnikov, za katere kupec ni dobil uvoznega dovoljenja.

Kinoprojektorjev in delov je bilo predvidenih za \$ 231.340, razlika odpade v prvi vrsti na previsoko količino planiranih projektor. KN-3, ki jih zaradi zakasnitve v razvoju in s tem tudi v proizvodnji nismo mogli pravočasno dobaviti, kot tudi na še neraziskano tržišče za ožkotračni projektor. Pri projektorju KO-6 in KO-7 smo namreč dosegli, da ga v tej izvedbi ne moremo plasirati na zunanje tržišče ker sta bila 10 W ojačevalnik in tudi 10 W domači zvočnik prešlaba. Ko smo prejeli potrebno spremenjeno dokumentacijo za 15 W ojačevalnik in 15 W zvočnik, pa ni bilo dovolj časa, da bi se ta spremenjeni projektor z oznako »B« plasiral na tuji trg. Morali smo izdelati še odgovarjajoči prospekt in potrebna navodila za uporabo in vzdrževanje.

Telefonskih aparatov in relejev je bilo planiranih za \$ 480.800. Pri teh aparatih smo imeli in še imamo izredne težave na tujem tržišču zaradi neprimerne kvalitete celotnega aparata, prav posebno pa številčnika in mikrofonskega vložka. Kupci so zahtevali tudi spiralizirane PVC vrvice in ohišje iz črne melaminske mase, ki je odporna proti tropskim vplivom. Seveda potrebnih deviz za uvoz melaminske mase kot tudi PVC vrvice ni bilo pravočasno in v dovoljni meri na razpolago. Pri relejih pa smo kasnili zaradi tehničnih težav in kupčevih zahtev, ki smo jih morali rešiti.

Avtomatskih telefonskih central smo planirali za izvoz za \$ 287.688, izvozili pa smo jih le za 48,50 %. Vzrok tako slabi realizaciji je v tem, da smo potrebna devizna sredstva za uvozni reprodukcijski material prejeli šele ob koncu marca 1964. Zaradi tega smo zakasnili tri mesece z vsemi dobavami serijskih »Crossbar« central. Pri tem naj omenim, da nismo imeli potrebne tehnične dokumentacije za monta-

## Prešernov nagrajenec

Na slovenski kulturni praznik, Prešernov dan, je rektor ljubljanske univerze, ing. Albert STRUNA, razdelil Prešernove nagrade, ki jih univerza vsako leto podeljuje svojim študentom za njihove znanstvene in študijske uspehe.

Na ekonomski fakulteti je med drugim prejel Prešernovo nagrado tudi diplomirani



ekonomist Ludvik KUHAR, zaposlen v tovarni Elektromehanika Kranj.

Nagrajencu smo ob tem dogodku postavili nekaj vprašanj.

— Za kateri doseženi uspeh ste prejeli Prešernovo nagrado?

— Za diplomsko delo »Linearno programiranje proizvodnje v elektroindustriji v dveh fazah«. Delo spada v področje operacijskega raziskovanja na podlagi uporabne matematike, ki je pri nas še relativno malo razvito.

— Na katerih področjih naše gospodarske dejavnosti lahko uporabimo te metode operacijskega raziskovanja?

— Predvsem pri ugotavljanju najboljšega izkoristka vloženih sredstev. Pri tem namreč lahko ugotovimo, kateri izdelki in v kolikšnih serijah so za nas rentabilni. S tehnološkega stališča lahko ugotavljamo najboljši izkoristek delovnega časa, transportnih sredstev, strojev ipd.

— Kako bi vaše delo lahko uporabili pri programiranju proizvodnje v našem podjetju?

— Način programiranja, ki sem ga obdelal, je pravzaprav pri nas še v razvojni fazi. Potrebno bo še precej dela na tem področju, da bo stvar dokončno izdelana in zrela za praktično uporabo.

— Kakšne prednosti ima ta metoda pred doslej znanimi?

— To je racionalen način uporabe matematičnih me-

tod, ki nam da v najkrajšem času objektivne in točne odgovore na določena vprašanja. Pogoj za dosego tega pa so točni osnovni podatki in obdelava s sodobnimi mehanografskimi sredstvi.

— Zaposleni ste v oddelku za plan, analize in statistiko. Ste že uporabili metodo pri gospodarskih analizah?

— Obdelal sem rentabilnost proizvodnje nekaterih stikal in ugotovil katere izdelke in v kakšnih serijah lahko proizvajamo glede na rentabilnost.

Vnaprej mislim to metodo uporabiti tudi pri ugotavljanju optimalnosti vseh elementov gospodarskega plana.

Mlademu ekonomistu k dotičnemu uspehu, za kar je prejel visoko priznanje — Prešernovo nagrado — iskreno čestitamo!

## »Rad imam rože...«

Tov. Tone Skarja, vratar v Iskrinem šolskem centru v Kranju odhaja v pokoj. Toliko življenja je šlo mimo njega, in dokajšnje število mladih, ki so se šolali v bivši Iskrini industrijski šoli, zdaj šolskem centru, se ga bo spominjalo v pozna leta; uradno kot vratarja, osebno pa kot človeka, ki je razumel mladino in ki je gojil posebno ljubezen do rož. »Brez rož je življenje puho,« je ponavadi dejal ob prilikah, ko je sadil in presajal rože pred stavbo šole. »Rože so del življenja, življenje med rožami je lepše, bogatejše« — je vrel iz njega, če je pogovor nanesel o rožah.

Nikar se ne čudite, če je tak. Prišel je iz Dolenjskega z Vesele gore. Tam je dosti rož. No, pa kaj drugega se tudi dobi.

Takole pravi o sebi: »10 let sem za vratarja v tej šoli. Res je, da sem odšel v pokoj, toda nekaj časa bom še pomagal. Leta 1937 sem prišel v »Jugočeško« in tako kot nekaj inventarja prešel v »Iskro«, ki bo v letošnjem letu že tudi slavila dvajsetletnico.

V pokoji mi dolgčas ne bo. Vse življenje sem imel rad rože; s temi se bom ukvarjal, ko bom vratarstvo »kapo« odložil. Rad sem imel to delo. Veste, vratar je vedno v stiku z ljudmi. Med mladino sem bil vedno rad; tu pa je polno mladih ljudi. No, da — pri tem moraš biti vljuden, prijazen, včasih pa tudi strog.«

Takole nekako je kramljal naš vratar tov. Tone Skarja, ki nam bo ostal v najlepšem spominu.



B. Vratar TONE SKARJA

(Dalje na 6. strani)

# Zasluzeno priznanje

Ob priliki občnega zbora sindikalne podružnice ISKRA Sežana, je bilo 28 članom kolektiva izrečeno javno priznanje za humanost, ki so jo izkazali pri krvodajalski akciji. Se posebne pohvale je bila deležna tov. Pavla Konjc saj je že desetkrat darovala svojo kri in zato sprejela zlato značko, ostalih 27 članov pa srebrno in to:

Slavko Stolfa, Avgust Sov-

dat, Edi Sirca, Alojz Makuc, Leo Rodica, Jožica Kocmur, Marjan Rožac, Marija Sirca, Marija Požar, Pavla Grča, Miljana Renčelj, Bruna Ukmar, Vojko Valenčič, Albin Zivec, Aleksandra Bratoš, Elda Božič, Bernarda Rodica, Darko Cotič, Verena Turk,

Viktor Bole, Slavka Škapin, Regina Trobec, Marija Gorenšek, Pavla Orel, Rozi Kovačič, Nika Orel in Smiljan Groznik.

Celotni kolektiv si je s tem pridobil javno pohvalo in diplomu, saj je bil v preteklih letih prav iz tega mladega kolektiva največji odziv pri tej humani akciji.

Tudi mi čestitamo vsem delavcem, še posebno pa tov. Pavli Konjcu. KOJ

## Lani manj nesreč pri delu

Ceprav se je v letu 1964 število zaposlenih v tovarni elementov za elektroniko v Ljubljani dvignilo na povprečno 1600, se je število nesreč pri delu in na poti na delo v celoti zmanjšalo nasproti številu v letu 1963.

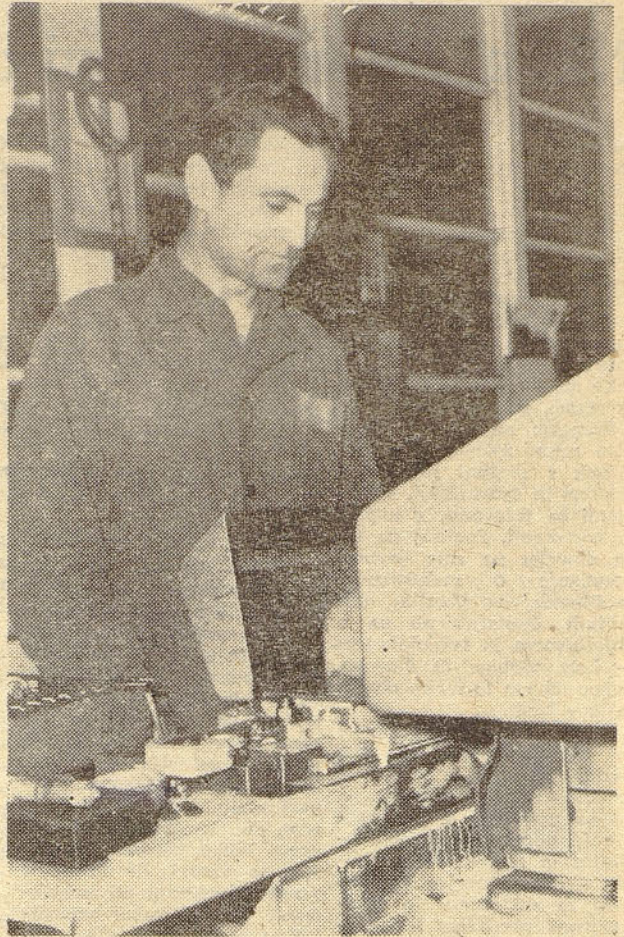
Nesreč pri delu je bilo skupno 61 in so povzročile izgubo 569 delovnih dni. Največ nesreč — 21 iz izgubljenimi 209 delovnimi dnevi se je pripetilo v DE »Žarnice«, najmanj pa v DE »Orodjarnas«, kjer sta se primerili le 2 nezgodi, ki sta terjali 9 izgubljenih delovnih dni.

Zaradi 39 nesreč na poti na delo ali z dela je bilo izgubljenih 792 delovnih dni, pri čemer so po 10 nesreč imeli v DE »Upori« in DE »Keramični kondenzatorji«, ki so terjale 253 in 172 izgubljenih delovnih dni. Nadalnjih 27

izgubljenih delovnih dni pa sta povzročili 2 nesreči, ki sta se primerili med delovnim odmorom, ko so orodjarji na dvorišču igrali odbojko.

Vse te nesreče so skupno povzročile izgubo 1388 delovnih dni, medtem ko je bilo pri 2002 obolenjih (brez porodnic in nege bolnikov) izgubljenih skupno 20.788 delovnih dni. V breme tovarne je bilo na ta račun izplačanih za skupno 11.068.147 dinarjev dohodka pa se je povzpela na nad 118 milijonov dinarjev.

Nezgodam pri delu so v glavnem botrovali nepazljivosti delavcev in nespoštovanje higiensko-varstvenih predpisov, zaradi česar so bili trije najhujši kršilci tudi disciplinsko kaznovani. -In



»No, da — večji osebni dohodki bi se mi kar prilegli.« je dejal TONE SIFRER, zaposlen v brusilnici produkcije Elektromehanike

## VENI ŠUŠTAR

Skoraj nismo mogli verjeti sporočilu, da nas je naš vestni sodelavec Veni Suštar zapustil za vedno in da ga je kruta usoda 8. februarja iztrgala iz naše srede. Brez besed smo ostali ob tem tragičnem dogodku njegovi sodelavci, tovariši in prijatelji. Neutešljiva žalost je zajela njegovo ženo, 8-letno hčerko in 4-letnega sina. Odšel je od nas, od svojih dragih, še preden je mogel okusiti sadove



svojega dela, še preden je mogel zbrati vse svoje narčne, hotenja in želje.

Zibel mu je stekla v družini delavca. Prišli so časi vojne in borbe za boljše življenje. Kot 12-letni pionir je bolj zaslužil kot razumel pomen svojega deleža v vrstah pionirjev slavnega ratišovskega odreda. Po vojni je postal ustvarjalni član nove družbe kot učenec in delavec. Bil je vesel med veselimi, delaven med delavnimi. Ustvaril si je dom, pridobil prijatelje in sodelavce; ljubil je življenje v vsej njegovi vsakdanjosti.

Mlad, mnogo premlad se je moral v 34. letu starosti sredi najbolj ustvarjalnih dni posloviti in končati pot svojega življenja. Ostala je boleča praznina med nami, ki smo ga poznali, poznali po resnem delu, prijateljskem veselju in tovariškem odnosu.

Ostal nam bo spomin nanj, ki je sredi želja in ustvarjalnosti moral tako mlad leči v grob.

Kolektiv tovarne elektromotorjev Zelezniki

## Planiranje kadra

V modernem gospodarstvu je med enim in drugim podjetjem, ki delata na istem področju samo ena bistvena razlika — v ljudeh. Vsi imajo na razpolago iste surovine. Vsi si morejo kupiti isto opremo, seveda, če to zmorejo. Tehnični napredek je splošna stvar, ki jo vsak na svojem področju pozna. Vsem je na razpolago isto tržišče, na katerem se vsak lahko poslužuje istih možnosti. Enaki krediti stojijo na razpolago tistim, ki so jih sposobni najeti. Vsa ta sredstva so odprta vsakemu in lahko rečemo, da po približno enakih pogojih. Edina večja razlika leži v ljudeh. IZBIRA IN VODENJE LJUDI JE PA PROBLEM POLN POSLEDIC, KI POSEBNO MOČNO ZADEVA PERSPEKTIVO VSAKEGA POSAMEZNEGA PODJETJA.

Perspektiva podjetja je odvisna od potenciala delovne sile, ki mu je na razpolago — tako kvantitativno, kakor tudi kvalitativno. Če enkrat poznamo potrebo, bo prva naloga oskrbeti se s tistimi delavci, ki manjkajo. Ker pa danes čutimo pomanjkanje tako po kvantiteti, kakor tudi po kvaliteti, moramo premišljeno iskati nova pota, da končno le pridemo do potenciala, ki ga rabimo. Naloga so zelo različne: od racionalnejšega delovnega procesa vse do priučevanja, šol in izobraževanja ljudi, ki kvalitetno ne odgovarjajo popolnoma. Vse to imenujemo planiranje kadra.

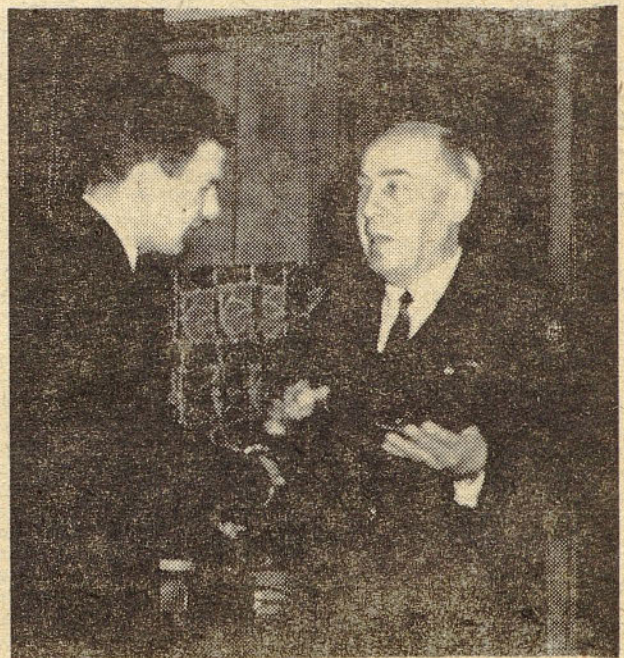
Zelo težko je planirati višja delovna mesta, če gledamo tudi na kvaliteto. To je pravilno samo tedaj, če ne gledamo samo na enaka delovna mesta, ampak njihovo vsebino po enakih funkcijah. To pa je prav pri vodilnih delovnih mestih zelo redko, še možno pa pri večjih pod-

jetjih. Pa tudi tam imajo funkcije vodilnih mest dveh obratov med seboj malo sličnih točk, še manj pa vodstvo dveh razvojnih grup, čeprav imajo opraviti s tehnično sorodnimi področji. Zelo težko je seštevati vsa vodilna delovna mesta v tehničnem ali komercialnem delu podjetja, da bi bil možen izpad na zasedbi delovnih mest zaradi upokojitve oziroma odpovedi in nato potrebo po nasledstvu ali naraščanju izraziti s številko. Sistem je pravilen, če gre za večje število enakih funkcij, pri katerih so zahteve enake, če je torej gotova kvaliteta večkrat potrebna. To nastopa n. pr. pri predelavcih ali mojstrih, pa tudi za vodenje gotovih oddelkov v okviru večjega podjetja. Tukaj je mogoče potrebo planirati tudi kvantitativno.

Pri vodilnih funkcijah bo treba nasledstvo planirati individualno. Statistično je to komaj mogoče.

Sicer pa te funkcije itak niso številne. V splošnem gre tukaj za delovno področja, katerih vodje imenujemo »vodilne osebe«. Za te je možno dolgoročno planiranje vedno le za posamezne funkcije. Cilj planiranja je, da za vsa-

ko funkcijo najdemo primerne naslednika. Naša skrb ne sme biti samo zaradi pomanjkanja delavcev. Tudi zahteva, da moramo delavcem nuditi možnost napredovanja je važna, saj navadno ravno plan kadrov pokaže kako zelo manjka primernih sodelavcev. Šele tedaj je jasno, da je pri sprejemu mladih sodelavcev največkrat pozabeno (Dalje na 8. strani)



Po končani Prešernovi proslavi je predsednik mladinskega aktiva ZMS Miro Ipavec na tehniški srednji šoli izročil bivšemu predstojniku TSS darilo za ves njegov neumoren trud, ki ga je vložil za izboljšanje pogojev, v katerih šola deluje. Dijaki se ob tem navdušeno ploskali, kar kaže, kako priljubljen je bil med njimi

# Nekaj dilem o vlogi tiska

(Nadaljevanje s 2. strani)  
nekateri. Na straneh časopisa moramo dopuščati demokratski boj mnenj, dokler se bjeje s pozicij socializma. Nobenega opravičila ni, da bi morali o nekaterih pojavih, kot so na primer problem prekinitve dela, napake nekaterih vodilnih ljudi in podobno, razpravljati za zaprtimi vrati. To ljudi, ki tako prej ko slej zvedo za te stvari, še bolj razburja.

Skratka: na straneh časopisa mora zaživeti družbeni človek s svojimi resničnimi interesi in stremiljenji, s problemi in težavami, z uspehi in napakami. Pogleda na tega človeka ne sme zastreti poročanje o mehanizmih, problemih, vprašanjih, odstotkih, činiteljih ali pa o objektivnem in subjektivnem — brez vsebine in človeka, kakor da vse to lahko obstaja brez ljudi.

V pojmovanju vloge tiska in novinarja najdemo naslednji škodljivi težnji. Prvo je birokratsko pojmovanje, po katerem naj bi bil časopis še naprej samo popularizator in zagovornik oficialnih stališč, usmerjen s poslušanjem za »aktualno« in »pravoverno« predvsem k središču, ali bolje, k posamezniku, avtotritema. V miselnosti nekaterih funkcionarjev je časnikar zreduciran zgolj na propagandista, ki mora hvalliti tisto, o čemer sklepajo v ozkem krogu ljudi. Če izide članek, ki se ne sklada z njihovimi nedotakljivimi stališči, zaženejo vik in krik, češ, kako si upa nasprotovati stvarim, ki so že domenjene. Pri tem se radi izgovarjajo na težave, ki jim jih povzroča članekar s svojim pisanjem, ali pa mu očitajo kar zle namene.

Spremeniti časopis in novinarja zgolj samo v zagovornika, to je nekaj, kar ima isti izvor kot birokratizem. Drugo škodljivo pojmovanje

## Zagrebski računski center...

(Nadaljevanje s 1. strani)  
kot bi bilo treba. Morda je določen del krivde tudi na naši strani, v naši pretirani skromnosti in komercialni preprostosti.

Nedvomno bodo takšni računalniki v bodoče čedalje nujnejši instrument našega gospodarskega planiranja in komercialne operative in bodo pripomogli, da bo naše poslovanje doma in v tujini hitrejše in ekspeditivnejše. Ne samo v besedah, temveč tudi v dejanjih. Da se ne bo več primerilo tako, kot nekemu našemu uglednemu podjetju za proizvodnjo termocentral, ki so mu na nekoliko pomanjkljivo ponudbo kupci iz afriške republike Gane postavili takšno vprašanje: Mar nimate v Jugoslaviji elektronskih računalnikov? M. Ljubič

nje vloge tiska in novinarja se kaže v anarholiberalistični, lažidemokratski in humanistični težnji, da bi moral biti časnik tribunna kakršnegakoli javnega mnenja, četudi neodgovornega in neresnega.

## Nejevolja zaradi nizkih osebnih prejemkov v januarju

(Nadaljevanje s 3. strani)  
»Mnogi delavci trdijo, da bi lahko naredili še več, če ne bi bilo zastojev, pomanjkanje reprodukcijskega materiala in podobno. Če izvzamem trakove, za katere trdijo delavke, da je tempo trakov prenapet, da se nimajo časa oddahnuti, da jih mori monotonijska dela (ki, žal, ni nikjer izkazana v denarju), skoraj vsi delavci menijo, da bi ob dobri organizaciji lahko naredili še več. Kje so vzroki, in ali so ti vzroki objektivni ali subjektivni? Menda, kakor sem slišal na sestanku, manjka strokovnjakov?»

»Do nekeje imajo prav. Bolje moramo izkoristiti čas, ki ga imamo na razpolago za delo, kar pa je mogoče doseči z boljšo organizacijo dela in boljšim planiranjem. Izplačilna dokumentacija kaže, da učinkovitost dela ni polno izkoriščen za delo, ampak imamo v tovarni dokaj zastojev, ki zmanjšujejo učinek delovne ure. Nič manjše rezerve niso v našem tehnološkem procesu, posebno pa v naših konstrukcijah. Le-te so večinoma zastarele in zato za izdelavo posameznih izdelkov porabimo preveč časa. Za tako delo so pa v tovarni potrebni strokovnjaki, ki bi morali dvigniti tehnični nivo tovarne. Na žalost, je pa danes tako, da itak maloštevilni strokovnjaki želijo oditi iz tovarne, ker so v drugih podjetjih bolje plačani.»

»V januarju so na novo ocenili režijska delovna mesta in kot kaže, ugodno! Morda še ne tako kot nekaterih v drugih tovarnah, vendar je stimulacija dosegla neko povprečno stopnjo mnogih podjetij. Dosti delavcev je to ocenitev smatralo kot nekaj, za kar so se dobila finančna sredstva, za njih same pa ga ni, vsaj tako je bilo razumeti iz razgovora na sestanku v montaži števecov. Kaj menite o tem?»

»Po razmišljanju pridem do ugotovitve, da je vzrok pritožbe v montaži števecov v tem, da delavci niso bili dovolj poučeni o stanju v tovarni, saj bi sicer morali razumeti dejansko stanje. Naša trenutna skrb mora biti, da so sredstva za osebne dohodke pravično razdeljena, istočasno pa moramo skrbeti, da se dvigne tehnični nivo tovarne, kar pa bomo dosegli le, če bomo pritegnili dovolj

Resnično konstruktivna kritika je mogoča samo tedaj, če je sestavni del družbene prakse, tedaj v družbenih odnosih, ki so sami v sebi kritični. Brez obveščenosti ni upravljanja.

strokovnjakov, ki pa jih bomo morali ugodno stimulirati, če jih hočemo sploh dobiti.»

Iz razgovorov s predstavnikmi samoupravnih organov je bilo jasno čutiti, da so problemu nizkih osebnih dohodkov v januarju posvetili vso skrb. Strokovne službe imajo nalogo zadevo skrbno analizirati, tempo traku se mora ponovno preštudirati in tudi monotono delo na traku v montaži števecov. Prav tako pa bodo morali normiranci vskladiti norme tam, kjer so bila zapažena znatna odstopanja. H koncu še ena misel: če bi hoteli naenkrat zvišati najnižje osebne dohodke na standard, ki je za normalen življenje potreben in nujen, bi prva grupa morala biti ocenjena kot šesta, ostale pa seveda skladno naprej. Za to akcijo pa bi potrebovali na mesec nekaj deset milijonov več finančnih sredstev za osebne dohodke kot doslej.

Ce vzamemo v poštev, da so bili osebni dohodki v decembru ugodni zaradi izpolnitve plana in izplačane noveletne akontacije na dokončni obračun OD v višini 12.000 din, pa mesec januar kaže občuten padec (9,8%). Letni plan za leto 1965, ki je dokaj visoko postavljen (kar je nekje razumljivo, če hočemo boljše osebne dohodke), je bil dosežen le z 72,4%, kljub temu pa je bil 4,2% višji od lanskega januarja. Pomanjkanje materiala, prazniki, prekinitve dela, čakanje in manjši faktor stimulacije, nekje tudi neusklajenosti norme — je dokajšen vzrok, da so bili ponekod osebni dohodki (za današnjo draginjo, ki se kar noče ustavit, absolutno prenizki!) Vse kaže, da je bila ta nejevolja uperjena bolj proti naraščajoči draginji, saj je danes vsakomur jasno, da človek, ki zasluži kljub marljivosti manj kot 35.000 din na mesec, ne more živeti/človeka dostojno življenje (do tega ima vsak pravico!) pač pa delno životari, da o kulturnem življenju sploh ne govorim. S tem pa izgublja posameznik čut do svoje vrednosti v družbi in zapada v grenko apatičnost. Kako to rešiti, pa ni samo v rokah vodstva in samoupravnih organov.

# Problematika izvoza

(Nadaljevanje s 4. strani)  
žo teh central v angleškem jeziku, da ponudbe na različne inozemske interese niso bile opremljene z vso potrebno prospektivno in tehnično dokumentacijo in je bilo za kupca zelo težko in samo na podlagi fakture in običajnega prospekta naročiti telef. centrale v vrednosti več tisoč dolarjev. Nadalje se je pojavilo in se še pojavlja, da k že izdelanim centralam ni pravočasno potrebnih selektskih usmernikov in baterij. Tudi tu je bil vzrok kasnitve dobav.

Pripominjam, da je naša tovarna izdelala do konca decembra 1964 različnih artiklov po naročilih ZTO v vrednosti cca 219.000 \$. Artikli pa niso bili odposlani, ker jih kupci niso odpoklicali. Tako so se pojavile težave na turškem tržišču, ker turška vlada ni dajala potrebnih uvoznih dovoljenj zaradi deficita proti Jugoslaviji. Naša država je namreč mnogo več izvozila v Turčijo kot od nje kupila.

V Siriji so nacionalizirali nekaj večjih privatnih podjetij in so zato kupci ustavili dobave števecov, ki so bili po njihovih naročilih že izdelani.

## IZVOZ V LETU 1965

Pri določitvi višine plana izvoza za letošnje leto smo upoštevali vse izkušnje, ki smo jih imeli v letu 1964, torej približno \$ 130.000 vsak mesec.

Da bi imeli pregled o doseženih izvoznih rezultatih delovnega kolektiva podjetja ISKRA predlagam, da bi v bodoče vsak mesec navedli po tovarnah mesečno realizacijo.

## Kje je naša odgovornost?

(Nadaljevanje s 3. strani)  
različne nazive in različne šifre za isti material!?

Lep posel in še lepše posledice zavlačevanja nabave mehanografije! Ko bi to imeli, bi s pomočjo notnih šifer in notnih nazivov prek mehanografije vsak čas, kadar bi hoteli, dobili podatke o stanju zalog katerihkoli materialov v katerikoli tovarni podjetja, in še sto in sto drugih podatkov, izračunov, tabel, da o poenostavitvi vsega finančnega poslovanja sploh ne govorimo!

Morda pretiravam, morda gledam vse preveč idealno ali pa preveč črno, kajti naši predniki so brez avtomatizacije poslovanja tudi shajali, in zakaj ne bi še mi...?

Kdo bo odgovarjal pred kolektivom ISKRE, ko (in če) bo vprašal zakaj nekaj med prvimi kolektivni v državi pri uvajanju avtomatizacije poslovanja nismo šli z razvojem.

Vsega pa tudi ljubi bog ne bo kriv! Igor Slavec

## PREGLED IZVOZA V JANUARJU 1965

TOVARNE	%
Elektromehanika	46
Elektromotorji	25
Elementi	13
Kondenzatorji	1,25
Polprevodniki	14,50
Radioaparati	0,25
Avtomatika	0,30
Aparati	0,05
Avtoelektrika	2,65
Elektronika	1
Skupaj	104,00

Izkušnja nam je pokazala, da je zelo težko realizirati naročila z dobavnim rokom 15 do 30 dni. Zeleli bi, da bi imeli od ZTO vsaj za nekaj mesecev v naprej definirana naročila po količini in asortimanu, ker dostikrat nimamo potrebne uvozne materiala za izvedbo, kot jo želi inozemski kupec.

## Pismo bralca

Tovariš urednik!

Pred kratkim sem bil na dopustu in obiskal tudi moj prejšnji delovni kolektiv montažno prototipno delavnico v prostorih ZZA v Ljubljani na Tržaški cesti. Ko sem prebral novo številko »Iskra« sem opazil, da mnogim pošiljate list po pošti. Ker sem bil dolgoletni delavec »ISKRE« me tudi v času službenja kadrovskega roka zanimajo novosti in dogodki v podjetju, zato bi želel, da tudi meni pošiljate glasilo »Iskra«.

Lep pozdrav uredništvu, posebno pa mojim bivšim sodelavcem.

Jože Fajdiga  
V. P. 8977/15  
Kraljevo  
Srbija

Pripomba uredništva: Do prejemanja glasila »Iskra« imate vso pravico. Nekajkrat smo opozorili prek časopisa delovne enote naj nam pošljejo naslove za vse tiste, ki odidejo k vojakom oz. tudi za tiste, ki gredo v pokoj!

Vse kaže, da je taka malomarnost odsev premajhne skrbi do človeka, in da bo treba tej stvari posvetiti več pozornosti. K temu pripominjamo, da naj vsi, ki so pri vojakih oz. v pokoju in so bili pred tem člani našega kolektiva — sami in čimprej pošljejo svoje naslove na uredništvo časopisa »Iskra« Kranj, Tavčarjeva 43.

Lep pozdrav Vam in vsem našim bivšim sodelavcem, ki služijo vojaški rok.

Uredništvo

## ZAHVALA

Ob težki izgubi našega očeta se najlepše zahvaljujemo vsem sodelavkam in sodelavcem iz finančnega sektorja »Elektromehanike« in oddelku »Ploščati rele« — za venca in izraženo sožalje.

Janez, Marija in Ani Tomazin

# Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

## Sklepi

### 29. seje UO podjetja (5. februarja 1965)

● V zvezi s problematiko nabave deviz UO naroča upravi, naj pripravi celoten material za vse poslance — člane kolektiva, ki naj to vprašanje postavijo tako v republiškem kot zveznem merilu kot poslansko vprašanje.

● Istočasno naj se o problematiki informira tudi kolektivno podjetje prek časopisa Iskres.

● UO je po posameznih poglavjih obravnaval zbirni pregled podatkov iz predlogov planov tovarn za gospodarski plan podjetja za leto 1965 in je sprejel naslednji sklep:

a) Za vsako tovarno naj se ugotovi, kakšna je realna stopnja izkoristka nove opreme v letu 1965. Na podlagi tega ter na podlagi normalnega povečanja produktivnosti dela naj se izdela izračun za predvideni obseg proizvodnje, potrebno število zaposlenih ljudi, kakor tudi, da se osebni dohodki v podjetju v letu 1965 planirajo v povprečju za 20 odstotkov višji kot v letu 1964, vendar v posameznih enotah toliko, kolikor jim to dovoljujejo doseženi gospodarski rezultati.

b) Tovarne iz svojih razpoložljivih sredstev, katere predstavljata čisti dohodek in amortizacija, pokrijejo najprej anuitete, potem pa od ostanka sredstev pokrijejo OD. Če ta sredstva ne zadostujejo za pokritje osebnih dohodkov, morajo tovarne predvideti ukrepe za znižanje števila zaposlenih ali znižanje OD na zaposlenega, v skrajnem primeru pa, da prekrijajo izgubo, ki se bo pokrila v skladu z določili statuta (sklep je sprejet s 7 glasovi).

c) UO se strinja s predlogom komisije za gospodarstvo in odloča, da se pri sestavi gospodarskega plana upoštevajo cene po našem prodajnem ceniku za 1. 1965.

d) Pri sestavi fizičnega obsega proizvodnje se morajo upoštevati razpoložljiva devizna sredstva v letu 1965 in obratovalna sredstva. Plan naj ne bo postavljen preveč optimistično.

e) Glede na prikazane rezultate in predvideno zaposlovanje delovne sile UO smatra, da je izkoriščenost strojnih kapacitet slaba. Tovarne naj pregledajo izkoriščenost strojnih kapacitet zlasti za drugo izmeno, ker UO smatra, da taka razlika v izkoriščenosti med prvo in drugo izmeno ne bi smela obstajati.

f) UO je mišljenja, da se mora ta izkoriščenost doseči z isto ali manjšo delovno silo, vendar z boljšo notranjo organizacijo dela.

g) Organizacijsko-kadrovski sektor naj prouči možnost in pripravi konkretni predlog za

dopolnitev meril o formiranju mase OD po tovarnah na ta način, da se upošteva dosežanje postavljenih normativov obratovalnih sredstev kot pozitivna oziroma kot negativna osnova.

● UO se strinja s predlogom organizacijsko-kadrovskega sektorja in odobrava Skladu Prešernovih nagrad za študente Univerze v Ljubljani znesek 200.000 din za leto 1965. Ta znesek bo izplačan po zaključnem računu leta 1964 iz sklada skupne porabe.

● UO se strinja s predlogom sindikalnega odbora podjetja, da se prva prosta sobota v mesecu marcu prenese od 6. na 13. marec 1965 enotno za celo podjetje, da bi imeli tekmovalci zimsko-sportnih iger ISKRE možnost treninga.

● UO odobrava znesek 1 milijon 732.000 din za organizacijo zimsko-sportnih iger ISKRE s tem, da se navedeni znesek smatra kot akontacija na dotacijo sindikalni podružnici za leto 1965.

● UO se strinja s predlogom organizacijsko-kadrovskega sektorja glede števila počitniških praks in glede višine nagrade praktikantom.

● UO sprejema na znanje informacij tovarne Avtomatika o nameravanem odpustu večjega števila ljudi v Višnji gorji in v Pržanu na traku TV. V zvezi s tem UO zadoljuje proizvodni sektor podjetja, da znotraj podjetja skuša najti možnost začasnega prenosa neke proizvodnje v Višnjo goro oziroma naj se prouči možnost zaposlitve teh ljudi v ISKRI.

Na predlog direktorja komercialnega sektorja UO sprejema plan izvoza za mesec februar v višini 385.730 dolarjev.

● UO sprejema na znanje poročilo o izpolnitvi plana izvoza za mesec januar v višini 250.924,92 dolarja.

● UO sprejema na znanje poročilo direktorja proizvodnega sektorja o razporeditvi proizvodov v grupe ABC in razporeditvi bruto produkta v te grupe. Po zagotovitvi direktorja proizvodnega sektorja ni bilo možno istočasno dobiti podatkov o tem, kako bo po istih grupah razporejen dobiček in potrebna delovna sila za realizacijo bruto proizvodnje.

## Sklepi

### 25. seje UO Tovarne avtoelektričnih izdelkov (28. jan. 1965)

● Upravni odbor je bil obveščen o slabem efektu dela v oddelku organizacije. UO daje nalog, da se primer, ki je bil UO nakazan, razišče, proti krivcem pa naj se podvzame disciplinske ukrepe.

O tem se poroča UO.

● UO je pregledal pripravljeno gradivo tabelaričnega dela Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in je po krajši diskusiji odločil, da se podatki dajo v nadaljnjo obravnavo komisiji za razdeljevanje osebnih dohodkov. Komisija naj pri obravnavi predloga upošteva 184. člen Statuta podjetja in primerja naša delovna mesta z ustreznimi v Kranju ter naj do 9. februarja 1965 pripravi predlog za razpravo UO.

● Ko je bil UO seznanjen s predlogi za dodatne dopuste na pogoje dela za posamezna delovna mesta, je odločil, da naj komisija HTV do 9. februarja 1965 predloži UO kriterije, ki so jo vodili za določanje dodatnega dopusta na pogoje dela.

Prav tako daje UO nalog komisiji, da poda poročilo, zakaj dodatni dopust na pogoje dela ni predviden na kopirnih strožnicah na liniji gredi .

Nadalje so člani UO mnenja, da je 2 dni dodatnega dopusta na pogoje dela za delavce v brusilnici premalo, ker so v tem prostoru velike količine prahu, zaradi manjkajočih sesalcev za prah, zato naj komisija predlog ponovno prouči in poroča UO.

● UO je obravnaval pritožbo slušatelj večerne TSS v zvezi s kritjem 20 odstotkov šolnine v znesku 2200 din mesečno. UO je svoj sklep z dne 22. januarja 1965 preklical v toliko, da se slušatelj TSS mesečni stroški 2200 din za posameznika krijejo tudi od 1. januarja 1965 dalje.

## Sklepi

### 7. zasedanja DS Tovarne elementov za elektroniko (28. januarja 1965)

● V zvezi s poročilom o problematiki proizvodnje za I. kvartal 1965 in v zvezi z diskusijo o tem sprejme DS sklep, s katerim zadolži Upravo tovarne, da v najkrajšem času razišče vzroke nezadostne dobave in nekalitete polizdelkov iz DE Keramika za DE Kondenzatorji, ker obstaja nevarnost zastoja v proizvodnji in 80 odstotkov dopusta za približno 200 zaposlenih v tej delovni enoti.

Nadalje zadoljuje DS Upravo tovarne in tehnični sektor, da istočasno raziščeta tudi vzroke slabe kvalitete dobavljenih polizdelkov DE. Upori, ker je velik izmet zaradi slabe kvalitete vrtnja uporovnih teles.

DS naroča Upravi tovarne in tehničnemu sektorju, da energično ukreneta vse potrebno za izboljšanje sedanjega stanja in o tem v najkrajšem času poročata DS tovarne.

● Glede na nastalo situacijo v DE Zarnice, da bo kljub zmanjšanemu številu zapos-

lih še vedno problem doseči v enoti pozitiven finančni rezultat zaradi izrednih stroškov pri odpuščenju in fiksnih stroškov, sprejme DS na osnovi sklepa UO 18. redne seje sklep, da se izredni stroški krijejo iz rezervnega sklada pred delitvijo na enote.

## Sklepi

### 19. seje UO Tovarne elementov za elektroniko (28. jan. 1965)

● UO je poročilo predsednika komisije za mladinsko tekmovanje v dvigu produktivnosti dela v naši tovarni vzel na znanje in ugotovil, da se tekmovanju posveča vse premalo pozornosti, zato opozarja vodje DE, da so osebno zadolženi, da so poročila, ki so jih dolžni poslati, čitljiva in točna.

● UO je nadalje sprejel sklep, da se ob koncu tekmovalne nagradi najboljše mladince v okviru tovarne:

po učinku za I. mesto — fotoaparati v vrednosti do 30.000 din;

za II. mesto — gramofon v vrednosti do 20.000 din;

za III. mesto — uro v vrednosti do 12.000 din;

### Iz letnega poročila komiteja ZK »Elektromehanika«

## Tovarniški komite in osnovne organizacije

### OSNOVNE ORGANIZACIJE IN ČLANSTVO

Tovarniški komite združuje 15 osnovnih organizacij, katere štejejo od 10 do 47 članov. V teh organizacijah je sedaj včlanjeno 423 članov ZK. Te organizacije vključujejo 77 žena ali 18,4 %. Pri tem moramo omeniti, da je število članic v organizacijah ZK glede na število žena, ki so zaposlene na našem območju, sorazmerno nizko.

### SPREJEMANJE V ZKS

V tej mandatni dobi so bili ponovno sprejeti 4 člani in 13 novospregletih članov. Zanimivo je to, da med vsemi ni bilo sprejete niti ene ženske, kar pove, da smo premalo storili po tej strani. Iz analize se vidi, da je 7 osnovnih organizacij ZK delalo načrtno po vprašanju pomladitve članstva med tem, ko ostale niso pomlajevale svojih vrst.

Sorazmerno je bila fluktuacija precej velika v obdobju november 1963 do danes. Odšlo je iz našega komiteja 40 članov. Največja skupina je odšla s preselitvijo ZTO iz Kranja v Ljub-

po učinku za I. mesto — denarna nagrada 15.000 din; za II. mesto — denarna nagrada 10.000 din; za III. mesto — denarna nagrada 5000 din.

● UO je na osnovi opozorila vodje pravnega oddelka in na podlagi 51. člena pravilnika o organizaciji in poslovanju tovarne elementov sklenil: razveljavi se kot nezakoniti tisti del sklepa DS EE Uprave 4. redne seje z dne 24. decembra 1964 (točka a), po katerem naj bi se vsakih nadaljnjih pet minut zamude štelo dvojnno.

Zakon o delovnih razmerjih vsebuje določila o disciplinski in materialni odgovornosti delavcev.

Disciplinske kazni so izčrpno naštetje v 254. členu Zakona o delovnih razmerjih. Odškodnine pa je treba v vsakem primeru konkretno ugotoviti. Osporavani sklep pa ni niti disciplinska kazen niti odškodnina v smislu veljavnih predpisov.

● UO je dodatno k sklepu 18. seje UO z dne 14. januarja 1965, točke 8. d) sklenil, da odobrava povrnitev prevoznih stroškov iz sklada za kadre izrednim slušateljem TSS Novo mesto samo tistim, ki še vedno obiskujejo TSS v Novem mestu.

ljano. V tem času pa je prišlo v naš komite 38 članov ZK, tako da se v tem pogledu stanje ni bistveno menjalo.

### KAZNOVANJE ČLANOV ZK

Po zbranih podatkih je bilo v našem komiteju veliko število kaznovanih. Ševeda so bile te kazni stare od 5 do 15 let. Vse to ni bilo normalno, ker stara kazen nima več vzgojnega učinka. Osnovne organizacije so dobile navodila, da to stanje uredijo. Od 39 kaznovanih je bilo 32 kazni brisanih. Ostalih 7 kaznovanih pa ni bilo obravnavanih kljub temu, da so že te kazni več ali manj zastarane. V letu 1964 pa je bilo izrečenih 7 kazni z opominom zaradi nediscipline. Izključenih je bilo 5 članov zaradi neupoštevanja statutarnih določil in kršenja partijske discipline. Izstopno izjavo je dalo 7 tovarišev in tovarišic. Pri izstopih je največkrat bil vzrok slabo zdravje in družinske razmere. Vse te primere je obravnavala kontrolna komisija pri ObK ZKS Kranj. Vsi ti tovariši so bili povabljeni na

(Dalje na 8. strani)

# Planiranje kadra

(Nadajevanje s 5. strani)  
ljena zahteva po napredovanju. Pri planiranju leži pou- dadek na tem, da v danem trenutku lahko nastavimo primerne naslednika. Posebna prednost je, če je ta kega sodelavca moč najti v lastnih vrstah, saj je v takem slučaju takoj na razpolago, poleg tega pa je znana njegova strokovna in osebna sposobnost.

Cilj planiranja pa je predvsem v tem, da ne gledamo samo dolgoročno — torej na slučaj upokojitve ali pa na napredovanje nosilca delovnega mesta — ampak tudi na nepričakovano potrebo, ko dotični odpove ali celo umre. To pa ne pomeni nič drugega, kakor to, da za vsako osebo, pa če še s tako sigurnostjo računamo nanj, preiščujemo o nasledniku. Seveda pa obstajajo delovna mesta, za katera v slučaju potrebe ni težko dobiti osebe od zunaj. Tudi to naj bo rezultat plana.

Naslednika ne bo mogoče ugotoviti na mah. V ta namen bo treba stalno študirati obstoječe sodelavce. Planirati kadre ne pomeni v gotovi dobi doseči neizpodbitne re-

zultate. Planiranje kadrov pomeni proces. Večkrat bo razgovor ali pa celo slučaj dal dobro misel. Premislek, ki se zdi danes pravilen, se lahko čez nekaj časa pokaže napačen, vendar tudi tedaj ni prepozno planirati, kar kaže, da je treba imeti dovolj časa, če hočemo nasledstvo natančno preizkusiti. To pomeni zmanjšanje rizika za obe strani: za podjetje kakor tudi za poedinega sodelavca. Rezultat mora biti vedno napisan, biti mora vedno pri rokah, ne odložen akt, ampak živ dokument.

Pregled nad funkcijami, ki jih hočemo planirati daje obseg naloge. Funkcije je treba pregledno razporediti, pri čemer se poslužujemo organizacijske sheme. Ker planiranje obsega več nivojev funkcij, je treba začeti pri najvišjem nivoju in neposredno podrejena delovna mesta zbrati v eno grupo. Istočasno je treba ugotoviti tudi nosilce funkcij, pri čemer bo vidno, katera mesta zaseda ista oseba in katera so nezasedena. Tukaj je torej planiranje nasledstva najbolj nujno.

Vse to je mogoče zbrati na posebnem obrazcu, da lahko iz njega potom preiščujemo njega določimo primerne naslednika. Ta formular naj vsebuje vse bistvene izsledke. To je plan nasledstva.

V plan je treba najprej vnesti obstoječo organizacijo. Ocene in ostali podatki o vodilnih osebah dajejo podatke o možnih naslednikih. Najprej jih je treba iskati med osebami, ki zasedajo delovna mesta prvega nižjega nivoja. To pa ne pomeni, da naslednika ne smemo iskati tudi na nižjih nivojih.

Te priprave za samo planiranje so naloga kadrovskega oddelka, ki mora imeti najbolj pregled nad posameznimi delavci in ki ima v rokah vse podatke. Ko so vse priprave izvršene, se je treba pogovoriti s predpostavljeno tiste funkcije, ki jih planiramo. Ti naj po najboljši vednosti in presoji označijo najbolj primerne sodelavce. Seveda pa navadno ne bo dovolj samo en razgovor. Prednost teh razgovorov je, da se izbistrijo sodbe in mnenja o strokovnem znanju, sposobnosti in osebnosti veliko jasneje, kakor iz podatkov v formularjih. Vodja kadrovske službe mora take razgovore vedno iskati in podatek, ki jih je dobil ne pozabiti. Dobro je, če več predpostavljenih da svoje mnenje o istem sodelavcu, s čimer se prepreči pristranost in pride do čiste slike.

Posebno koristno je, če se planov ne prediskutira samo z linijskimi predstavljenimi, ampak tudi z vodstvom strokovnih služb in sicer s tistimi linijskimi funkcijami, ki so strokovno pridodane temu oddelku. Po čestih slučajih in sodelovanju dobi šef kadrovske službe potrebne

podatke o vodilnih sodelavcih.

Ko so vsi ti podatki zbrani, ni težko vedeti, kdo od sodelavcev naj bo naslednik. Brez dvoma je ta način izbire veliko boljši, kakor uporaba luknjanih kartic, na katerih zberemo zahteve in sodelavce, ki tem zahtevam ustrezajo. Sistem z luknjanimi karticami je sigurno koristen, toda samo za nižje vodilne funkcije, ali pa tedaj, če iščemo posebnega specialista. Kadrovska služba je pa seveda dolžna, da pregleda, če manjkajočih naslednikov ni mogoče najti med primernimi sodelavci v drugem področju. Tudi to bo zelo težko ugotoviti brez ponovnih razgovorov.

Če se končno ugotovi, da za gotove funkcije ni primer- nih naslednikov, potem je treba najti načine za odpravo te pomanjkljivosti. Pogle- dati je treba koliko je rešitev nasledstva nujna. Če ta v naslednjih petih letih ni potrebna, je verjetno najbolj pametno počakati in šele čez nekaj časa, če se medtem ni našla primerna zamisel, stvar resno vzeti v roke, če pa je potreba nujna, je treba s šolanjem, zamenjavo ali obiskom seminarja priučiti nekoga iz spodnjega nivoja. Če še to ne uspe, je treba delovno mesto razpisati pravočasno, da se bo izbrana oseba lahko pravočasno privadila delovnemu mestu.

Celotni plan je treba stalno kontrolirati. Treba ga je dopolnjevati in spreminjati. Večkrat se namreč zgodi, da tudi naslednik, takrat ko bi moral nastopiti, ni več na razpolago. Tudi razgovore s predpostavljenimi je treba od časa do časa ponoviti.

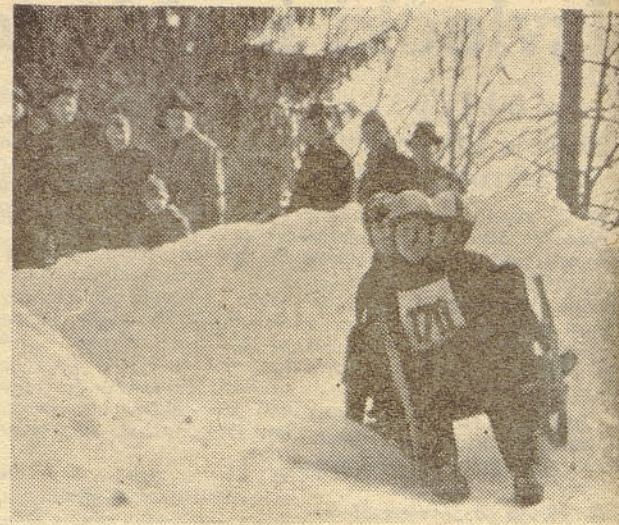
Ko bodo prve težave premagane in bo na razpolago vedno jasnejši in boljši plan, je storjeno vse, da bodo res dobri delavci zasedli delovna mesta in da sposobni ljudje za podjetje ne bodo izgubljeni.

(Po »Mensch und Arbeit« priredil ing. Alojz Grčar)

## Horjulski radioamaterji so zborovali

V tovarni elektronskih merilnih instrumentov v Horjulu imajo zelo aktiven klub radioamaterjev, ki je imel 29. januarja svoj prvi redni letni občni zbor. Enoletno delo radiokluba je bilo uspešno, čeprav so se postrvovalni člani skozi vse leto borili s številnimi težavami. Razen članov delovnega kolektiva, aktivno sodelujejo v klubu tudi navdušeni mladi radioamaterji iz Horjula.

Največja težava kluba je vedno premajhno število operativcev, čeprav jih od ustanovitve kluba naprej redno vzgajajo. Pri tem mladi klub uživa vso pomoč sekretarja radioamaterske zveze Slovenije, Ota Hudečka, ki je v marsičem »kriv«, da je klub že v dosedanjem delu dosegel zadovoljive rezultate. Že



S sankarskih tekem v Selcih

## Pismo iz Železnikov

V soboto, 6. februarja zvečer je bilo v Selcih nočno tekmovanje v sankanju, ki se ga je udeležilo okrog 160 tekmovalcev iz vseh gorenjskih klubov. Proga je bila odlično pripravljena in je omogočala povprečne hitrosti okrog 50 km na uro.

V nedeljo dopoldne pa je bilo na isti progi občinsko prvenstvo škofjeloške občine v sankanju. Največ uspeha so imeli tekmovalci iz Tovarne elektromotorjev ISKRA — ŽELEZNIKI, ki so zmagali v skoraj vseh kategorijah.

Mladinke so osvojile vsa mesta od 1. do 5., zmagala pa je Mara Rejc. Pri članih

je bil prvi Viko Debeljak, Jože Freljh in Stefan Nastran pa sta se uvrstila na 5. oziroma 8. mesto. V dvose- dih je bil spet prvi Debeljak skupaj z Nastranom, dvojica Jože Freljh in Filip Veber pa je bila 5.

ISKRA je zmagala tudi s samotajnimi sanmi v postavi: Jože Freljh, Jože Rihtaršič, Franc Pintar in Anica Tarfila. Iskraši so bili najboljši tudi med ekipami.

Najuspešnejši tekmoval- ec je bil Viko Debeljak, ki je osvojil kar 3 pokale: za prvo mesto med posamezniki in v dvosedih ter za najboljši čas na progi. Šm

## Bled vabi na pustovanje

V počitniškem domu »Iskre« na Bledu bo veselo pustovanje in sicer v soboto, 27. februarja in v torek, 2. marca.

Članom kolektiva sporočamo, da je počitniški dom »Iskra« na Bledu odprt vsak dan tudi v zimski se- zoni. Razpolaga s 30 ležišči.

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

Vse informacije daje Uprava počitniške skupnosti, Kranj, Kidričeva 40, tel. 25-69.

## Tovarniški komite in...

(Nadajevanje s 7. strani)

razgovor s kontrolno komi- sijo, vendar se jih polovica tega razgovora ni udeležila.

V zvezi s sprejemi v orga- nizacijo, izključitvami, prihodi in odhodi članstva je v januarju 1965 423 članov imelo staž v Zvezi komun- stov: do 2 let 25, do 7 let 147, do 12 let 57, do 16 let 80, do 20 let 81, nad 20 let 33.

Ker se je v zadnjih letih sprejelo v članstvo ZK manj- še število mladih, se starost- na struktura ne popravlja v prid pomlajevanja, zato bo potrebno še nadalje sprejema- ti mlade ljudi v organi- zacijo. Po podatkih je raz- vidno, da je od celotnega članstva starih: 44 do 25 let (10,4%), 270 do 40 let (63,8%), 101 od 41 do 55 let (23,9%), 8 nad 56 let (1,9%).

V novembru in decembru 1964 je bil organiziran semi- nar s 36 prijavljenimi za mlajše člane ZK in mladince. Seminar je končalo samo 12 slušateljev. To kaže, da kljub dobro pripravljenim seminarjem ni zadovoljivega odziva za politično-ideološko izobraževanje med mladimi. Zato bo v tej smeri potrebno storiti še veliko.

ISKRA — glasilo delovne- ga kolektiva Iskra industrije za elektromehanično teleko- munikacije elektronske in avtomatike — Ure uje uredni- ški odbor — Glavni urednik Pavel Gantar — odgovorni urednik Igor Slavec — izha- ja tedensko — Tisk in kličei »CP Goreniski tisk« Kranj