



ISKRA

5. NOV.
1964
LETO III
ST. 43.

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

Semič: problem strokovnih kadrov in reprodukcijskega materiala

Na vprašanje uredništva odgovarja tov. Franc Košir
— direktor tovarne kondenzatorjev — Semič.

Kateri so važnejši izdelki vaše tovarne in kdo so vaši potencialni kupci?

Proizvajamo vse vrste papirnih, folijskih in styroflexnih kondenzatorjev.

Od celokupne proizvodnje dajemo po vrednosti cca 25 % tovarnam v okrilju podjetja, dočim ostalo proizvodnjo prodamo tovarni EI Niš, RIZ Zagreb, »Rudi Čajavec« Banja Luka in nekaterim drugim podjetjem, predvsem lončaste in cos ϕ kondenzatorje. Delno tudi izvažamo in to predvsem na zahodno tržišče.

Kako lahko ocenite poslovni rezultat tovarne v letošnjem prvem polletju?

Plan proizvodnje je bil v tem letu povečan v primerjavi z letom 1963 za 48,9 %, a plan proizvodnje je bil v polletju dosežen s 100,3 %, dočim smo plan čistega dohodka v polletju močno presegli.

Plan proizvodnje bi bil lahko še bolj izpolnjen, če bi bil reprodukcijski material tekoče dobavljen. Tega uvažamo cca 80 %, ostalo pa je domača proizvodnja. Ker je devizna situacija slaba in ker podjetje, kot tudi naša tovarna, ne dosega plana izvoza, nam seveda deviz primanjkuje.

Če bi upoštevali potrebe kupcev, ki pa so precej večje od naših planiranih količin, smo seveda izpolnili plan nizko, kar negativno vpliva na kupce, odnosno, ima lahko tudi nezaželene posledice.

Od redno zahtevanih količin reprodukcijskega materiala iz uvoza smo prejeli do oktobra 75 %, če pa upoštevamo dodatni zahtevek, je dobava uvoznega reprodukcijskega materiala dosežena komaj s 55 odst. letnega plana. Še težja situacija bo verjetno v letu 1965, ker tržišče zahteva precej večje količine od sedaj sprejetega plana za leto 1965.

Pri uvozu reprodukcijskega materiala je treba pripomniti, da je tovarna na Reki do-

bila vso potrebno opremo iz uvoza za proizvodnjo kondenzatorskega papirja, pa na istih strojih dela cigaretni papir, ki seveda ne zahteva take točnosti, kot papir za kondenzatorje.

Kljub temu, da je proizvodnja tekla v neprimernih prostorih in brez prave tehnologije, ki se zaradi premajhnih in nenačrtno grajenih prostorov ni mogla uveljaviti, pa smo iz leta v leto več proizvajali. Primanjkuje tudi strokovnih kadrov, ki niso bili planirani v skladu z rastjo proizvodnje.

(Dalje na 5. strani)



Pogled v montažni oddelek stabilizatorjev v obratu Dobrepolje

Spoznajmo in spoštujmo človeka

Veliko svojega delovnega časa preživimo na sestankih in večkrat imamo občutek, da so le sredstvo za kolektivno izgubljanje časa. Ti občutki niso posledica našega odklonilnega stališča do sestankov na sploh, temveč naših neposrednih vtisov pridobljenih na samih sestankih, ali po njihovem včasih težko pričakovanem zaključku.

Ti občutki so najbolj pogosto takrat, ko smo bili na delovni sestanek povabljeni v svojem »vernika k pridigati« in ne aktivnega soustvarjalca, kot smo to pričakovali. V teh primerih gre torej za to, da vsebina, ki so jo dru-

gi odkrili, dobi primerno fasado oz. embalažo, ali kot temu pravimo v nekem posebnem pogovornem jeziku, tudi družbeno težino. Morda taki sestanki, kljub temu še vedno uspevajo zato, ker za prave delovne sestanke še nismo dovolj vzgojeni in nimamo zadostnega znanja. Presoja o tem mnenju prepuščam vsakemu posamezniku, vendar bom to trditev skušal podkrepiti z osebnimi vtisi o ljudeh, ki jih na takih sestankih pogosto srečujemo.

Na sestankih, ki jih imamo pri tem v mislih, so sodelovali ljudje z delovnih mest, ki jih v organizacijski shemi podjetja najdemo med prvo in četrto stopničko, ali rangom. Če lahko vzamemo rang kot merilo avtoritete, vidimo, da so bile v skupini precej velike razlike v formalni avtoriteti, to je avtoriteti, ki jo daje poamezniku položaj. Nekoliko manjše so bile te razlike v šolski izobrazbi, delovnih izkušnjah, inteligenci in starosti. Da razlike v formalni avtoriteti ne bi ovirale sproščeno razpravljanje in »glasno razmišljanje« ter, da ne bi bile izhodišče pri odločanju, smo se v samem začetku dogovorili, da bomo vrednost izraženih idej ocenjevali po težini argumentov s katerimi jih bo avtor zagovarjal in po odzivu, ki ga bodo te ideje deležne pri ostalih udeležencih. Avtoriteti, ki je posledica strokovnega znanja in ostalih osebnih sposobnosti posameznika, smo dali torej prednost pred avtoriteti, ki jo posamezniku daje položaj, ne oziraje se na njegove dejanske sposobnosti.

Da smo temu dogovoru pripisali takrat prevelik pomen, se zavedam šele danes, ko mislim, da sem našel prave odgovore na »nenačelna, prikrita, formalistična, nepo-

(Dalje na 6. strani)

Razširjeni kolegij je razpravljal o uvozu

Ljubljana, 2. novembra — Danes dopoldne je znova zasedal razširjeni kolegij podjetja, da bi razpravljali o edini točki dnevnega reda — o planu uvoza reprodukcijskega materiala v letu 1965. Po sklepu zadnjega kolegija, o katerem smo podrobneje pisali v prejšnjih številkah, je posebna komisija prvotni plan uvoza zmanjšala na okrog 8,7 milijonov dolarjev.

Spričo tega, da predvideni izvoz v letu 1965 ne bo ustvaril tolikšnega deviznega fonda, še zlasti ne glede na izpad izvoza in s tem priliva deviznih sredstev v l. 1964, je glavna razprava današnjega razširjenega kolegija tekla okrog nadaljnjih potreb po zmanjšanju uvoznega plana za prihodnje leto.

Varn so v svojih poročilih sicer ugotavljali, da bi bilo konkretno za njihove enote možno še za določen odstotek zmanjšati devizni zahtevek, vendar povsod tega spričo planskih proizvodnih nalog ni možno doseči, ne da bi pri tem okrnili obseg proizvodnje.

Enotnost in solidarnost

Komaj smo se malo oddahnili od potresa v Skopju in nekoliko ublažili strahotne posledice s pomočjo velikega humanizma in iskrene solidarnosti naših narodov in narodov vsega sveta, že je surova stihija prizadela naše drugo mesto Zagreb in neštete kraje v Sloveniji in na Hrvaškem.

Tudi zdaj lahko ugotavljamo, kako postanejo ob nesrečah vsakršni drugi osebni problemi majhni in kako jih znamo pozabiti. Sosed postane res sosed, človek postane širokosrčen, razumevajoč in plemenit. Marsikateri so se utesnili v stanovanju, da so lahko sprejeli brezdomca pod streho in varno zavetje.

Skoda, ki nam jo je voda prizadela, gre v milijarde. Vse te hude posledice pa bomo prebrodili le s skupnimi močmi. Enotni in solidarni bomo izkazali moč v hudih preizkušnjah.

Po nekaterih tovarnah kaže, da bi bilo ob optimalnih pogojih oskrbe z reprodukcijskim materialom morda možno nekoliko povečati izvoz, kar seveda v tem primeru pomeni ustvaritev dodatnih deviznih sredstev za uvoz materiala.

Naše tovarne stoje že zdaj, še pred težjim položajem pa bodo glede reprodukcijskega materiala v prvih mesecih prihodnjega leta, preden bo realizacija izvoznih nalog omogočila dobavo novega materiala. To stanje pa še poslabšuje dejstvo, da zaradi borbe za izvoz in drugih vzrokov nastajajo vedno večje težave tudi z nabavo določenih domačih materialov, ki prav resno ogrožajo redno proizvodnjo.

Razprava je osvetlila vsa kritična vprašanja, od katerih je v polni meri odvisna realizacija proizvodnega pla-

(Dalje na 3. strani)

Iščemo nove sodelavce za redna delovna razmerja

PRODAJNO-SERVISNA ORGANIZACIJA LJUBLJANA

1. mojster delavnice — avtoelektričar
Pogoj: izučen v stroki z večletno prakso
2. več servisnih tehnikov in mehanikov
za popravila radijskih sprejemnikov, merilnih
instrumentov in kinoobjektnih naprav
Pogoj: tehniška srednja šola elektro stroke s
prakso ali izučen v stroki s prakso
3. več stenodaktilografov in daktilografov

Pogoj: administrativna šola
Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — Pro-
dajno-servisna organizacija, kadrovska služba Lju-
bljana, Kotnikova 6.

TOVARNA ELEKTROTEHNIČNIH IN FINOMEHANIČNIH IZDELKOV KRANJ

1. šefa finančnega sektorja
Pogoj: dokončana ekonomska fakulteta s 5 let
prakse ali dokončana srednja šola z večletno
prakso.

2. več elektro in strojnih inženirjev
 3. več elektro in strojnih tehnikov.
- Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ —
tovarna elektrotehničnih in finomehaničnih izdel-
kov, kadrovska služba — za upravni odbor tovarne
v Kranju, Savska loka 2.

Razpis velja do zasedbe delovnih mest.

TOVARNA ELEKTROMOTORJEV ŽELEZNIKI

1. več elektro inženirjev jakega toka
Stanovanje zagotovljeno. Razpis velja do zasedbe
delovnih mest.

Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — to-
varna elektromotorjev Železniki.

TOVARNA ELEKTRONSKIH NAPRAV LJUBLJANA

1. administrativno-tehnični referent
— tajnica sektorja
Pogoj: administrativna šola ali ESS
2. knjigovodja
Pogoj: ekonomska srednja šola
3. KV ali priučene strugarje, rezkalce, orodjarje,
brusilce, galvanizerje in graverje.
4. KV električarja in mizarja.

Razpis velja do zasedbe delovnih mest. Pismene
ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — to-
varna elektronskih naprav Ljubljana, Stegne b. š.,
poštni predal 269/V (kadrovski oddelek).

Je elektrotehniški priročnik nepotreben?

Pretežni del proizvodnje našega podjetja je name-
njen investicijski potrošnji. To dejstvo narekuje Pro-
pagandni službi prav posebne oblike dela na številnih
področjih, seveda tudi na področju izdajanja najraz-
ličnejših komercialno-tehničnih publikacij.

Porabnikom naših izdelkov običajno prospekti in
katalogi mnogokrat ne zadoščajo. Želijo si zgoščen
prikaz uporabnosti posameznih izdelkov in celih pa-
nog z vsemi podatki, ki so potrebni za načrtovanje naj-
različnejših naprav in skupin naprav, v katerih sode-
lujejo tudi naši izdelki.

Iz te težnje, ki izhaja pred-
vsem iz vrst projektantov
vseh kategorij, je po zgledu
številnih firm doma in v tu-
jini zrastle želja za izdajo
primernega elektrotehniškega
priročnika, ki naj bi temat-
sko zajemal področja elektro-
tehnike, ki sodijo v proiz-
vodni program našega pod-
jetja.

V tem priročniku naj bi
nudili porabnikom čim več
splošnih podatkov, združenih
s prikazi naših izdelkov.
Slednje naj bi podali v čim
bolj nevsiljivi in za projek-
tanta in podobnega strokov-
njaka sprejemljivi obliki.

Prvo izdajo takega priro-
čnika je Propagandna služba
ob sodelovanju zares številnih
strokovnjakov iz ZZZ in Iskre
izdala ob koncu preteklega
leta. Že ob zelo zamudnih in
obsežnih pripravah za prvo
izdajo je postalo docela jas-
no, da bo ta izdaja lahko
kvečjemu uspešen poskus, ki
bo šele dokazal vse potrebe
in napake.

Prva izdaja je uspela pre-
cej boljše, kot so mogle pred-
videvati tudi najbolj optimi-
stične napovedi. Danes je —
kot moremo soditi iz števil-
nih pisem in ustmenih pri-
znanj — Elektrotehniški pri-
ročnik Iskre med najbolj
iskanimi strokovnimi publika-
cijami pri nas.

Ker predstavlja celotna iz-
daja precejšnjo vrednost —
okrog 13 milijonov dinarjev
— je bilo že ob izidu Priro-
čnika dogovorjeno, da morajo
vse tovarne in skupne služ-

be, ki ga delijo za nas zani-
mivim strokovnjakom, voditi
točno evidenco, komu so dale
posamezne izvode. Za vse iz-
vode, za katere takšnih do-
kazil ne bi bilo, je dobila
Propagandna služba nalog,
naj jih v polni vrednosti za-
računa prizadeži tovarni ali
skupni službi.

Kmalu ob izidu prve izda-
je je Propagandna služba za-

čela pripravljati drugo izda-
jo. Ob sodelovanju ustreznih
služb v podjetju in ZZZ je
bil imenovan nov uredniški
odbor, ki ga kot prvi izda-
ji vodi ing. Spiler Franc.
Da bi mogli drugo izdajo pri-
lagoditi željam prejemnikov,
je Propagandna služba naj-
prej razposlala skrbno pri-
pravljen anketi vsem pre-
jemnikom.

Pri tem pa so se pokazale
prav zanimive stvari. Od to-
varnih in skupnih služb, ki so
skupaj doslej prejele 5848 iz-
vodov priročnika, je Propa-
gandna služba prejela samo
1740 naslovov prejemnikov,
čeprav je te naslove ponovno
zahtevala in najresneje opo-
zarjala, da bo vse neeviden-

(Dalje na 6. strani)

SR Makedonija postaja vedno močnejši odjemalec naših izdelkov

Iz prodajnega oddelka
Prodajno servisne organiza-
cije smo izvedeli, da v zad-
njem času na področju SR
Makedonije vlada precejšnje
zanimanje za naše naprave
za javljanje požara, ki jih
izdeluje tovarna električnih
aparatur. To je zadovoljivo
dejstvo, bolj neugodno pa je
to, da dela pri montaži ob-
jektov, ki imajo naročene te
signalne naprave, ne teko
tako, kot bi bilo želeli.

Montažna dela so se skoraj
na vseh objektih precej za-
vlekla, čemur je v določeni
meri krivo tudi neredno do-
bavljanje potrebne opreme.
Kljub objektivnim težavam,
ki spremljajo proizvodnjo
teh pomembnih signalnih na-
prav, menimo, da bi bilo
treba posvetiti vsi pozor-
nost izvršitvi vseh začetih
montažnih del, še zlasti pa
poskrbeti, da bo manjkajoča

oprema čim prej na mestu,
kajti le tako bomo še tudi
druge naročnike ogreli za
nakup naših naprav za jav-
ljanje požara, za katere bi
bilo prav, da bi si jih omi-
slile vse gospodarske orga-
nizacije, zlasti še tiste, pri
katerih obstajajo večji po-
goji za nenaden izbruh po-
žara.

V glavnem mestu Makedo-
nije teko nadalje tudi monta-
žna dela na 6 križiščih,
kjer bodo usmerjali promet
ISKRINI semaforji. Montaža
teh semaforjskih naprav mo-
ra biti gotova do konca le-
tošnjega leta. Tudi pri teh
delih nastopajo nekatere te-
žave, vendar se bo treba po-
stavljenega roka vendarle dr-
žati, posebno še zato, ker bo
verjetno tudi v prihodnje
treba semaforizirati še na-
daljnja križišča v Skopju.

Mnenje in kritika

V nasprotju s statutom

Menimo, da je odkrita, dobronamerna kritična beseda
o osnovah, to je o merilih, ki jih predvideva osnutek
pravilnika o formiranju sredstev za osebne dohodke
našega podjetja, za delavce v izvozu — tokrat dvojno
na mestu. Tako predvsem zaradi tega, ker je predvi-
deno, da bo Centralni DS našega podjetja še ta teden
razpravljati in odločati o vsebini tega, nedvomno po-
membnega pravilnika. Na drugi strani pa upamo, da
bo ta prispevek pa čeprav nepopoln, vsaj delno osvet-
liti pot in vzroke, ki so pripeljali do tega, da bi se od
določene števila članov našega kolektiva — to je
delavcev v izvozu — v kolikor bi bil sprejet 16. člen
obravnavanega osnutka pravilnika — zahtevalo nič več
in nič manj kot da moralno in materialno odgovarjajo
za delokrog, ki ne sodi v njihovo pristojnost oziroma
za delo, ki ga ne opravljajo in ki o njem tudi ne od-
ločajo.

Omenjeni 16. člen osnutka,
ki določa merila za formira-
nje OD za delavce v izvozu,
ima naslednji tekst:
— vrednost izvoza po fak-
turirani vrednosti

— razlika med domačo in
izvozno prodajno ceno
— funkcionalni stroški

Prva izmed omenjenih
osnov oziroma določil pome-
ni, da bi bila sredstva za OD

samo pri delavcih v izvozu
neposredno odvisna od de-
janskega izvoza — beri: od-
premljenih proizvodov preko
meje. Le-to merilo, tako me-
nijo nekateri, naj bi obvelja-
lo zgolj za delavce v izvozu,
kljub očitnemu dejstvu, da
je poleg sklenjenih izvoznih
pogodb, ki predstavljajo te-
meljno dolžnost delavcev v
izvozu, dejanski izvoz odvi-
sen tudi in predvsem od
proizvodnje za izvoz, od po-
moči, ki jo nudi proizvo-
dnim enotam razvojna služba,
od uprave, ki si lahko bolj
ali manj prizadeva prispe-
vati k realizaciji izvoza,
od prizadevanja propagand-
ne službe itd. Skratka: izvoz
nikakor ni samo stvar »izvo-
za«, temveč skupna naloga
podjetja. To pa konkretno

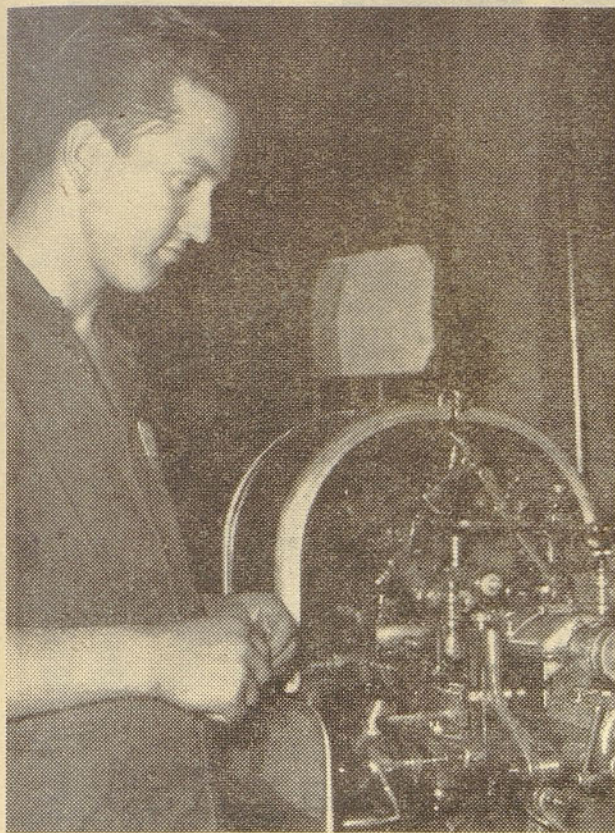
pomeni, da je dolžnost vseh
proizvodnih enotah, razvoju,
upravi, propagandi itd., da
učinkovito vplivajo na izvr-
šitev proizvodnega plana za
izvoz in ostale ukrepe za
njegovo realizacijo. Nič no-
vega, bi lahko dejali na
pravkar povedano, in bi
imeli prav! Toda, če je temu
tako, kako moremo v osnut-
ku pravilnika utemeljiti do-
ločilo, ki le delavce v izvozu
neposredno materialno po-
vezuje z realizacijo izvoza?

Omenjeno stališče je toli-
ko bolj nevzdržno, če sežemo
po rezultatih prakse in pove-
mo, da vsaj 70 % neizpolnje-
nega izvoznega plana botru-
jejo težave v proizvodnji, te-
žave, ki so vsekakor prven-
stveno objektivnega značaja
in ki onemogočajo, da bi se
v kvaliteti, po obliki in pra-
vočasni izdobjavi rok
ujemali z zahtevami inozem-
skih kupcev. Sledi, da za
neizpolnitev izvoznih planov
ne želimo in ne moremo go-

voriti o »krivici«
proizvod-
nje, razvoja itd., temveč,
želimo in moremo govoriti
preprosto o okoliščinah in
dejstvih, kakršna so, pa če-
štev proizvodnega plana za
izvoz in ostale ukrepe za
njegovo realizacijo. Nič no-
vega, bi lahko dejali na
pravkar povedano, in bi
imeli prav! Toda, če je temu
tako, kako moremo v osnut-
ku pravilnika utemeljiti do-
ločilo, ki le delavce v izvozu
neposredno materialno po-
vezuje z realizacijo izvoza?

Spet se postavlja vpraša-
nje utemeljenosti določila
oziroma predloga, po kate-
rem naj bi posledice obrav-
navanih objektivnih in sub-
jektivnih težav v proizvodnji,
razvoju itd. materialno ne-
posredno vezali na delavce v
izvozu, ki imajo svojih težav
(objektivnih in seveda tudi
subjektivnih) nedvomno za-
dosti. Ali šo tedaj takšna
določila v osnutku pravilni-
ka zares stimulativna in v
skladu z osnovnimi načeli
nagrajevanja po delu?

Prav zaradi povedanega pa
je nerazumljivo, kako so
mogli avtorji osnutka obrav-
navanega pravilnika mimo
teh dejstev in zelo obširnih
pismenim in ustnim ob-
razložitvam predstavnikov



Elektromehanika, Kranj — iz dneva v dan pri avtomatih za izdelovanje vijakov, matic, itd.

O trgovini manjvrednega materiala

(Na vprašanje T. S., Nova Gorica, odgovarja vodja maloprodaje tov. Jože Zupančič.)

Za našo novo ustanovljeno Industrijsko prodajalno manjvrednega materiala na Masarykovi cesti št. 15, kjer poslujemo od 6. 10. 1964, je dosti zanimanja. Trgovina je odprtega tipa, v kateri imajo pravico nakupa vsi državljani SFRJ, organizacije in ustanove.

Pri nakupu mora kupec podpisati izjavo, s katero potrjuje, da ve, da kupuje manjvredno blago, da ni garancije, da rabi to blago za lastno uporabo, da tega blaga ne bo prodajal, in da na podlagi nakupa defektnega oziroma manjvrednega blaga ne bo opravljal nobene pridobitvene dejavnosti. Ljudska tehnika pa to blago lahko uporablja le za vežbanje svojih članov.

Na kupno ceno blaga se plača odgovarjajoči % občinskega prometnega davka. Prodajalna prodaja kupcem blago samo proti podpisu izjave (da kupec ve za navedene pogoje!) in proti takojšnjemu plačilu s čekom ali gotovino, za kar izda kupcu

paragonski blok. Prodaja manjvrednega materiala se odvija izključno v prostorih prodajalne na Masarykovi cesti št. 15. Delovni čas v trgovini je od 8. do 12. in od 15.30 do 19. ure.

Dobavitelji trgovini so vse naše tovarne in obrati podjetja Iskra — v kolikor bodo imeli tako blago za prodajo. Dobavljeno blago se redno zaračuna Industrijski prodajalni po prej dogovorjeni ceni.

Trenutno se nahaja v trgovini manjvrednega materiala tale material: radio aparati: Vesna UKW, Vesna 61, Bled 62; TV stabilizatorji (prežgani), TV aparati: (1 kom. 138.950, 1 kom. pa 150.500 dinarjev); kasete za gramofone, gramofoni; zvočniki 1 W do 10 W; transformatorji: izhodni od ojačevalca gramofona, izhodni od radioaparata Triglav in Soča ter omrežni od Planice; razen kasete za radio aparate; medfrekvenčni transformatorji za RA Soča; UVD Soča; skale novih in starejših tipov radio aparatov, stranske maske za RA Triglav, Soča, Portorož, vrstični transformatorji, ter razni uporji kondenzatorji in gumbi.

V najkrajšem času pa bomo dobili še naslednji material: kasete za RA Vesna, Triglav, Opatija delux, Portorož, zvočnike w W, 5 W, 4 W; razne skale za RA; maske za RA Vesna, stranske sprednje maske za Portorož. Za radio aparate Bled delux: zvočnike, vrtilne kondenzatorje, ročaje, zadnje pokrove, potencimetre, skale, velike in male gumbe, sprednje mrežice, obračalni trafo, kazalec in šasijsko za »Bled«.

UVD 4 in 5; razne vrtilne kondenzatorje za »Triglav«, izhodne trafe za »Triglav«, tuljavne stavke, potencime-

tre, omrežne trafe 5 B, gumbe, razne okraske za magična očesa, razna podnožja, preklopničke, kazalce, pogonska kolesa, vztrajnike. Sasijsko »Vesna«, SM 9 (kompletni), razne MT, razne zadnje stene; razne elektronke z napakami, razne kondenzatorje in upore.

Vsem interesantom, članom kolektiva — sporočamo, da lahko sporoče svoje želje direktno na naš naslov. Če bo možno, bomo le-to upoštevali in material rezervirali, toda le za kratek čas. Pošiljanje na naslov kupca ne pride v poštev. Ker reklamacij ne bomo upoštevali, je najbolje, da vsak zainteresent sam pride v trgovino in izbere, kar mu bo po volji, saj so tudi cene za en in isti material zelo različne.

Tovariš T. S. iz Nove Gorice je v »Pismih naših bralcev« od 15. 10. 64 predlagal, da naj v našem glasilu večkrat objavimo zaloge te trgovine. To je sicer dober predlog, toda zaloge bodo zelo pester in se bodo tako hitro menjale, da bo ta želja skoraj neizvedljiva.

Interesenti iz tovarn in obratov izven Ljubljane naj pismeno sporoče kaj žele, da jim bomo le-to rezervirali.

Razširjeni kolegij ...

(Nadaljevanje s 1. strani)

na ISKRE v prihodnjem letu. Stanje nam nalaga najbolj racionalno gospodarjenje, izkoriščanje sleherne rezerve v normalnih materiala, intenzivno delo pri prehodu na domače materiale, kjer je to le mogoče — skratka, nalog je dolga vrsta in lotiti se jih je treba z vso doslednostjo in ne mlahavostjo, kakršne smo bili vajeni doslej, ko ta vprašanja niso bila tako pereča.

Izobraževanje v tovarni električnih aparatov

V tovarni električnih aparatov v Ljubljani posvečajo dopolnilnemu izobraževanju in strokovnemu izpopolnjevanju zaposlenih precejšnjo pozornost. Tako so na primer za novoizvoljene predsednike upravnih odborov in delavskih svetov, delovnih enot in tovarne organizirali poseben seminar, na katerem so le-te seznanili z načeli delavskega samoupravljanja, z delom samoupravnih organov in z dolžnostmi, ki jih prinašajo vodilne funkcije v samoupravnih organih.

Za vso na novo zaposleno delovno silo so se odločili, da bo morala skozi uvalne seminarje, na katerih bodo nove delavke in delavce seznanili z delom v tovarni, z delavskim samoupravljanjem, s pravicami in dolžnostmi delavca in z vsem, kar jim bo koristilo in pomagalo, da se bodo čimprej znašli v novem, industrijskem okolju in pri delu, ki jim je doslej bilo tuje in nepoznano.

V organizaciji šolskega centra bodo nadalje organizirali tečaje za pridobitev strokovne izobrazbe za de-

lovna mesta planerjev, tehnologov in drugih poklicev, želeč pri tem kar se le da dvigniti strokovno raven zaposlenih, kar naj bi se pozitivno odrazilo v sami proizvodnji in pri nadaljnjih naporih za kvaliteto izdelkov.

Dokaj številnim članom delovnega kolektiva pa so omogočili tudi individualno dopolnilno izobraževanje na raznih strokovnih šolah, kjer si bodo pridobili potrebno znanje in ustrezno kvalifikacijo, ki jo potrebujejo na svojih delovnih mestih.

ZTO, ki so bili podane že komisiji UO, samemu UO in tudi na zasedanju centralnega DS v mesecu juliju letos.

Ce so nekateri člani uprave podjetja in komisije za OD pri UO podjetja takrat odbijali predlog komisije DS ZTO, da se materialno neposredno povežejo oziroma stimulirajo v odvisnosti od ustvarjene proizvodnje za izvoz tudi merodajni tovariši v proizvodnji, razvoju, upravi, propagandi itd. z utemeljitvijo, da je omenjeni predlog sicer dober, da pa se praktično ne da izvesti, posebno v naglici ne, — potem bodi sedaj prav, če odkrito ugotovimo, da je bilo od zasedanja DS do končne redakcije osnutka zadosti časa vsaj za poizkus, da bi se obravnavani predlog v interesu pospešitve izvoza in torej v očitnem interesu podjetja vključil v predlog osnutka. Tako pa se je žal težko izogniti dvomu, da nekateri tovariši v upravi in

člani komisije za OD niso bili preveč navdušeni za realizacijo tega predloga, pa čeprav so ga sami ovrednotili kot smotrnega.

Glede drugega kriterija za določanje mase OD za delavce v izvozu, ki naj bi upošteval razliko med domačo in izvozno prodajno ceno, pa je treba resno premisliti. V kolikor bi namreč — oziroma bodo — rasle cene našim proizvodom na domačem trgu, toliko bolj bi se širile škarje med uvoznimi in izvoznimi cenami. Spričo znanih tendenc v gibanju cen pa bi to pomenilo le neosnovano znižanje osebnih dohodkov delavcev v izvozu.

Spet moramo ugotoviti, da je komisija za nagrajevanje pri DS ZTO v tej smeri predlagala, da naj bi se kot stimulacija za doseg višjih cen na zunanjih trgih upoštevala kot kriterij povprečno dosežena raven cen posameznih artiklov na posameznih tržiščih v minulem

letu. Poleg tega pa naj podčrtamo, da je kot nadaljne stimulative faktorje predlagala komisija DS ZTO stimulacijo za prodajo proizvodov na nova tržišča, stimulacijo za plasman novih artiklov in plasman naših artiklov na področjih evrstih valut. Od vseh omenjenih predlogov, katerih stimulativno vrednost naj ocenijo bralci sami, pa v obravnavanem osnutku pravilnika ni najti sledu.

Kakšno pa je sicer stališče delavcev na izvozu glede osnovnih meril za določanje OD? Kot so pokazale razprave že pred časom, menimo, da bi bilo najdoslednejše, če bi se kot osnova upoštevale predvsem sklenjene prodajne pogodbe z inozemskimi odjemalci, in to seveda pogodbe, katerih vsebina bi bila v skladu s planom izvoza in tedaj v soglasju s proizvodnjo. Tako bi bilo dosledno uveljavljeno načelo, da je pač vsak stimuli-

ran in da vsak odgovarja za svojo dolžnost. V kolikor delavcem na izvozu ne bi uspelo pravočasno zagotoviti prodaje in urediti ostalih operacij, ki zadevajo odpremo, carinske ter bančne posle v zvezi z izvozom, naj bi bili zato materialno in moralno odgovorni.

Delavci na izvozu ne odklanjajo v obravnavanem osnutku pravilnika predvidene osnove v obliki dejanske realizacije izvoza, kot so to — zopet moramo podčrtati — pismeno in ustmeno posredovali merodajnim forumom. Zahtevajo pa le enaka merila za vse povsod tam, kjer so le-ta možna in še več: potrebnal, kar v konkretnem primeru pomeni zahtevo, da morajo biti materialno stimulirani na dejanskem izvozu tudi vsi tisti v naši gospodarski organizaciji, od katerih je izvoz v današnjih okoliščinah pretežno tudi odvisen.

Predlagana enaka merila

za vse, od katerih je bodisi neposredno ali posredno odvisen izvoz ter redno in jasno seznanjanje članov kolektiva o izvršitvi izvoza oziroma vzrokih njegove neizpolnitve, bi kaj verjetno kmalu učinkovito prispevalo h korekturi dosedaj večkrat nejasne podobe številnih članov delovnega kolektiva naše ISKRE o resničnih vzrokih delnega neizpolnjevanja izvoznega plana. Le-to pa bi pomenilo dober korak naprej pri odpravljanju pomanjkljivosti, kar pomeni, da bi prešli od nenačelnega iskanja »grešnih kozlov«, kar sedaj ni redkost, na realnejša, objektivnejša tla.

Jože Žižek

Dopisujte v »Iskro«

NASLOV UREDNISTVA: KRANJ, TAVČARJEVA 43

Kontrola kvalitete v „Elektromehaniki“

Že pred dobrim letom je tovarna v Kranju spoznala, da je treba z drugimi očmi začeti gledati na kvaliteto in temu primerno kontrolo kvalitete tudi organizirati. Zato je s pomočjo Zavoda za produktivnost v Ljubljani začela sistematično delati na tem področju.

V začetku je bilo čutili zalo, da bi bilo treba tudi proti novi organizaciji kontrole gotov odpor, kakor je to navadno pri vseh novostih. Da bi slišali, kakšno mnenje vlada v tovarni zdaj, je bil sklican proizvodni sestanek, kjer so bili prisotni vsi vodilni delavci iz produkcije, kakor tudi predstavniki kontrole, ki naj bi povedali, če se jim zdi sistem v osnovi v redu, kakšne napake bi bilo treba odpraviti in v koliko je treba sistem še prilagoditi našim razmeram.

V uvodu je šef proizvodnega sektorja poudaril, da je v tovarni vsem jasno, da moramo delati kvalitetno. Vprašanje je samo, kako delo organizirati, da rezultati dela v proizvodnji ne bodo samo izdelki v količini, ampak da bodo ti izdelki tudi res kvalitetni. Gre za funkcijo sektorja tehnične kontrole in kakšna naj bo delitev dela med kontrolo in proizvodnjo. Princip kontrole mora biti v tem, da slabo kvaliteto preprečuje, ne pa ugotavlja, ko je delo že izvršeno. Tekoča kontrola je nujna, dovršila oblika te kontrole pa je avtokontrola, kjer delavec sam kontrolira in istočasno loči slabe kose od dobrih. Da ne bi prišlo do trenja med delavci, ki kontrolirajo in delavci, ki proizvajajo, je bil že od začetka sprejet princip, da kontrola delavcu ugotavlja kvaliteto, dočim je proizvodni delavec dolžan, da te ugotovitve stalno spremlja in ukrepa, če je to potrebno.

V razpravi, ki je sledila, so prisotni predlagali, da bi čimprej uvedli ta sistem tudi v montažah, tako da bo mojster vsak dan sproti seznanjen, koliko in kakšne napake nastopajo na izdelku. V proizvodnji delov se je pokazalo, da je treba izboljšati. Sistem nagrajevanja po kvalitetni normi je tak, da zaradi tega poedinci ne trpijo škode. Vsak naj skrbi, da bo dosegel čim boljše kvaliteto na svojem delovnem mestu, poleg tega pa naj vpliva tudi na delavce na peridhodnih operacijah, da se bo delo izboljšalo.

Razprava je pokazala, da je obstoječi sistem v redu, pač pa da ga je treba izboljšati. Poglobiti je treba občutek za kakovost in domnati strokovni nivo tako delavcev v proizvodnji, kakor tudi kontrolorjev. To pa bo najlažje doseči z uvajanjem sistema avtokontrole, ki ga je treba čimbolj propagirati.

Preizkušnja kondenzatorjev za TV-stabilizatorje

Mladinska konferenca v TSS

Konference se je udeležilo 180 učencev in 20 gostov. Med gosti so bili Franci Thaler, predsednik obč. komiteja ZMS, ing. Dovič, predstojnik šole TSS, ing. Prinčič, direktor ŠC, tov. Tišler, predstojnik poklicne šole, predstavniki mladinske organizacije s poklicne šole v Ljubljani in Kranju in drugi.

Po običajni izvolitvi dejavnega predsednika je sledil referat dosedanjega predsednika Mira Ipavca. V svojem referatu je o dosedanjem delu med drugim dejal: »Mladinski komite je imel 7 referatov sestankov, na katerih smo reševali tekoče zadeve, ki so nastajale na šoli. 25. maja

smo za dan mladine organizirali izlet na Gorenjsko, ki so se ga udeležili tudi AA študentje. Za ta izlet bi lahko rekel, da je lepo upel. 8. in 9. junija smo imeli dnevni športni dan, na katerem smo povabili dijake tehniške šole iz Varaždina. Ustanovljen je bil tudi športni klub, ki pa v lanskem letu ni imel posebnih uspehov.« V nadaljnjem izvajanju se je predsednik pogumno lotil vseh problemov, tako problema malic, garderob, mladinskih ur, neprimernih prostorov, neurejene predmetnika ipd.

Po končanem referatu se je razvila živahna diskusija, v kateri je sodelovalo precej dijakov. Posebno pereč in vzrok vseh ostalih problemov je problem prostorov. Sola obstaja že štiri leta, svojih prostorov pa pravzaprav nima. V prostorih, kjer pa je sedaj, je njeno delovanje (Dalje na 8. strani)

Zanimanje za naše hotelske telefonske centrale

Glede na vsako leto močnejši priliv inozemskih turistov v Dalmaciji so v poslednjem času začele rasti na tem področju tudi potrebe po ureditvi telefonskega prometa. Stevilne uprave hotelov se zanimajo za naše hotelske avtomatske telefonske centrale M/60, ki bi ustrezale potrebam teh turističnih objektov vzdolž jadranske obale. Solidno pripravljene opisi in podrobnosti o tovrstnih naših telefonskih centralah in končno tudi njihova kvaliteta sta zanesljivo jamstvo, da ne bo ostalo le pri zanimanju dalmatinskih hotelov zanje, pač pa bo prišlo do naročil, za katera bo pa vsekakor nujno treba poskrbeti, da jih bomo izpolnili v postavljenih rokih.

Pravljica o Iskri in Ambulanti

(Vsa imena in dogodki so pravljici)

V nekem lepem kraju naše dežele je stala nekoč velika tovarna, Iskra po imenu. Nekega dne je Iskra dobila svojo lastno ambulanto. Med vsemi delavci je zavladalo veselje, kakor da se je rodila Sneguljčica. Če je kdo zbolel, mu je nemudoma nudila pomoč, kajti Ambulanta je bila blizu in zdravniki so bili dobri. Tako je potekal čas v veliko zadovoljstvo in korist kolektiva, ki je bil zdrav kot nikoli.

V tistem času je strahovala deželo zlobna vila, ki so ji rekli Rotacija. Ljudje so se je zelo bali, kajti samo redkim je prinesla srečo. Najrajši je napadala vodilne delavce.

Sredi noči jih je prenašala iz kraja v kraj. Ljudje včasih niso vedeli, kakšno bo njihovo vodstvo naslednji dan. Dogajalo se je, da so ljudje dobivali vedno drugačne ukaze in predpise, ki so bili v nasprotju s prejšnjimi. Marsikomu se je pripetilo, da je nenaenkrat postal odveč, čeprav so njegovo delo vse do tedaj cenili in upoštevali. Tudi Iskri ni prizanašala. Vodstva so se menjavala, z njimi so se menjavali tudi predpisi.

Nekega dne je bil razglašen tale ukaz: »Vhod v Ambulanto je prepovedan in bo zaprt. Vstop je dovoljen samo z zunanje strani. Kdor bi želel obiskati Ambulanto, bo dobil prepustnico za izhod iz tovarne.«

V tisti dobi je bila zavest še zelo nizka, zato so okrog tovarne postavljali visoke ograje. Skozi ograjo so vodila vrata. Na vratih so noč in dan stražili strogi vratarji. Pri svojem delu so se natančno držali navodil, ki so jih dobili. Zato so puščali delavce skozi vrata le ob točno določenem času, ko so prihajali na delo ali odhajali domov. Med delom so puščali samo tiste, ki so imeli prepustnico, vsestransko overjeno in podpisano. O vseh prehodih so vodili strogo evidenco in te podatke že takrat znastveno obdelovali.

Novi ukrep, da namreč pot v Ambulanto drži skozi tista vrata, je nekatere bolnike budo prizadejala. Resnejših

primerov bolezni je bilo malo. Lažji bolniki in simulantni bili zdravnikov manj kot delavcev, zato je prišlo do tega, da se veselili. Prepustnica med delom je za tisti čas predstavljala prostost. Omogočala je razne opravke v mestu. Omogočala je sprehode okrog tovarne. Pomenila je rekreacijo, ki je bolnikom tako zelo potrebna. Še bolj kot prej so bili nekateri zadovoljni sedaj. Prvemu ukazu je sledil drugi: »Vsak delavec mora imeti svojega zdravnika, ki ga bo stalno zdravil in negoval. Delavcem je svobodno prepuščeno, katerega zdravnika si bo izbral.«

Težko je bilo izbirati in se odločiti, kajti vsi zdravniki so bili zelo dobri. Kljub temu so bili prav kmalu odtisnjeni žigi z imeni zdravnikov vseh knjižicah, kamor so se takrat vpisovali podatki o obiskih pri zdravniku.

Nesreča je hotela, da je bilo zdravnikov manj kot delavcev, zato je prišlo do tega, da se veselili. Takrat tudi zdravniki še niso bili iz železa in zgodilo se je, da je kateri od njih zbolel. Ostali so najprej zdravili, seveda svoje paciente, ki so sedaj postali njihovi varovanci in ljubljenci. Prišlo je do nesporazumov in celo do prepričev med zdravniki in bolniki. Čas čakanja v Ambulanti se je venomer povečeval, mnogim v veselje.

Tedaj se je razjezilo takratno vodstvo (izročilo pravi, da je bilo zelo modro) in nemudoma ukazalo razglasiti spet nove ukrepe:

»Prvič: obisk v Ambulanti je med delovnim časom najstrožje prepovedan, kajti bolezen je privatna zadeva!

Drugič: Izjeme se dovoljujejo samo v izredno nujnih primerih!

Semič: problem strokovnih kadrov...

(Nadaljevanje s 1. strani)
Kje, po vašem mišljenju, ležijo razlogi za uspešno zaključene proizvodne naloge vaše tovarne?

Zasluga za večanje proizvodnje in s tem dohodka, gre v veliki meri celotnemu kolektivu, ki je, zavedajoč se problemov na tržišču in v stalni skrbj za rast tovarne, dal vse od sebe. Prav posebno pa so se izkazali strokovni kadri. Čeprav jih je malo, so veliko pripomogli za doseg navedenih rezultatov.

Kakšen bo zaključek poslovnega leta za vašo tovarno?

O poslovnem rezultatu lahko trdimo samo to, da bo finančno dober, skrbi pa nas, kako bo z materialom za prihodnje mesece, kar bo odločilno vplivalo na rezultat sam, s tem pa tudi na naše stalne odjemalce in na plan proizvodnje v prihodnjem letu. Že sam prenos proizvodnje v nove proizvodne prostore bo omogočil povečanje storilnosti, poleg tega pa bomo z nabavo novih strojev dosegli, da nam prehod na 42-urni teden ne bo delal težav. V zadnjem kvartalu imamo odobreno že po 1 prosti soboto.

Kakšni so bili povprečni OD v prvem polletju in kakšni bi morali biti po planu, ter kje leže razlogi za nastalo razliko?

Višina osebnih dohodkov na zaposlenega je bila nižja od planirane. V januarju so znašali čisti osebni dohodki na zaposlenega v rednem delovnem času 33.148 din, v septembru pa 34.146 din. V tem času je bil dvakrat izplačan gibljivi del OD v skladu s pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov, zato znaša povprečje osebnih dohodkov na zaposlenega v devetih mesecih (brez nadur) 35.366 din.

Kljub stremljenju, naj ne bi bilo v tovarni nižjih osebnih dohodkov od din 25.000 (brez draginjskega dodatka) ugotavljamo, da jih 25 v juli-

ju, 51 v avgustu in 38 v septembru, ni doseglo te višine. Glavni vzrok so neizvršene norme, zato bo potrebno s temi delavci, ki so v navedenih mesecih v glavnem eni in isti problem resno obravnavati. Res je, da mlajši delavci v začetku težje izpolnjujejo normo kot izkušeni, na drugi strani pa so tudi starejši, ki jim delo ne gre od rok.

Kaj lahko poveste o vaših notranjih problemih v tovarni in kako jih rešujete?

Največji problem v naši tovarni je uvoz reprodukcijskega materiala, kadri, stanovanjsko vprašanje in seveda še nekaj manjših problemov.

S hitrim porastom proizvodnje se vse občutneje postavlja vprašanje, kako čim hitreje priti do dobrih kadrov. Da bi to vprašanje rešili, smo se odločili, da dajemo čimveč rednih štipendij. Tako imamo sedaj v raznih rednih šolah 48 štipendistov, izredno pa študira 9 slušateljev. Poleg rednih šol pa organiziramo tudi občasne tečaje.

Imamo tudi nekaj zaposlenih, ki so še mladi in na takih delovnih mestih, da se bodo morali odločiti za študij oz. zamenjavo delovnega mesta, ki zahteva večjo izobrazbo.

Pri kadrih je sestavni del stanovanje. Do sedaj imamo samo 13 stanovanj. Zato bo v prihodnje nujno graditi za strokovni kader stanovanje, ostalim pa nuditi pomoč za popravilo, ali novogradnje zasebnih stanovanj (saj pravilnik že imamo — le denarja ni!).

Kako pri vas skrbite za vaše zaposlene, za njihovo zdravje, stanovanja, in dobro počutje na delovnem mestu? V mislih imam zdravstveno in stanovanjsko problematiko, rekreacijo, prehrano (topel obrok).

Za izboljšanje zdravstvenega stanja smo zaposlili višjo medicinsko sestro, v prihod-

njem letu pa bomo zaposlili še zdravnika. V tovarni imamo redni topli obrok za malo in kosilo.

Kakšno je sodelovanje: tovarna — podjetje, tovarna — ZZA, tovarna — obč. skupščina?

Uspešni napredek in rast tako velikega kolektiva kot je Iskra, je predvsem odvisen od zelo dobro organiziranega sodelovanja in čvrste povezave, sloneče na zdravih temeljih in seveda upoštevajoč zakonite pravice. Nepravilno se nam zdi, da nekaterim tovarišem ne gre v glavo, da si upa posamezen organ upravljanja tovarne razpravljati o problemih podjetja in dajati svoje predloge in pripombe. Stremeti moramo za čim več zdravih pobud in predlogov in skušati iste uresničevati, ne pa iste smatrati kot nerganje in neupravičeno kritiko.

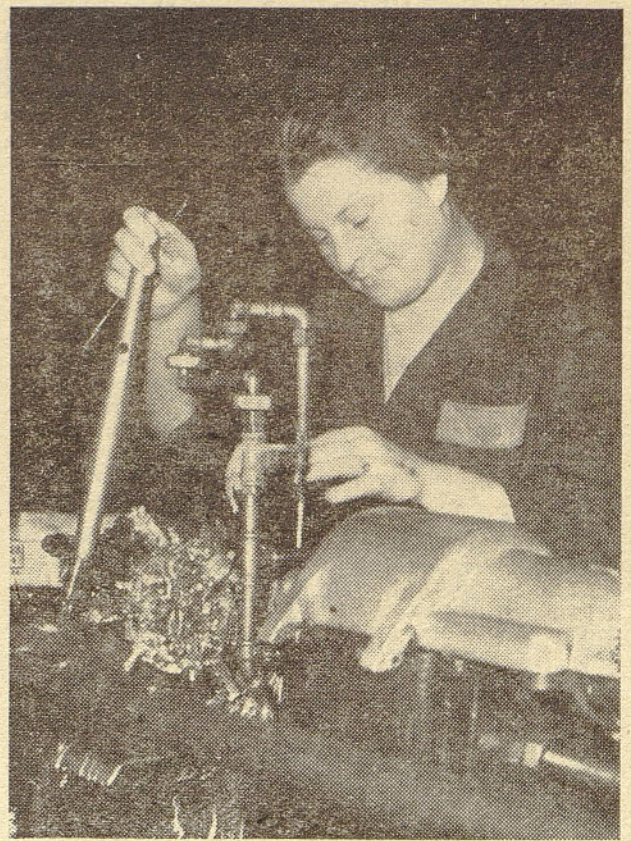
Večjo pozornost in več hitrih rešitev bo potrebno za razvoj posameznih razvojnih nalog, kar brez zadostnega števila dobrih kadrov ne bo šlo. Sodelovanje je sicer v redu in dobro, želimo pa, da bi šli s proizvodni, ki jih proizvajamo, v skladu z razvojem v svetu.

Kar zadeva sodelovanje z občinsko skupščino pa smatramo, da je v redu.

Ali menite, da lahko naš časopis odigra pozitivno vlogo pri obveščanju vaših članov kolektiva o problematiki tovarne in pri reševanju te problematike?

Časopis lahko odigra zelo pozitivno vlogo, seveda pod pogojem, da prinaša pozitivne članke, kar pa je dokaj odvisno od nas, zaposlenih v podjetju Iskra, ki pa po našem mišljenju ne odigramo tiste vloge, ki bi jo morali.

Naša iskrena želja je, da podjetje kot celota vloži vse sile za še hitrejši razvoj in da na ta način čimprej z dobrimi proizvodi v zadostni meri pokriva potrebe tržišča.



Iz produkcije v kranjski tovarni

Razmestitev skupnih služb podjetja

Nek član našega kolektiva se je obrnil na uredništvo našega glasila z vprašanjem, zakaj toliko selitev raznih služb, čemu potreba po neki upravni zgradbi v Ljubljani in zakaj se nista predčasno odkupila nebotičnik v Kranju odnosno bivši hotel »Stara pošta« v Kranju za potrebe služb podjetja. Na kratko je treba pojasniti v zvezi s premeštvitvijo skupnih služb naslednje:

Odstop od nakupa dela »nebotičnika« v Kranju, kakor tudi od bivšega hotela »Stara pošta« v Kranju je bil razlog v trenutnem pomanjkanju finančnih sred-

stev, katera bi morali imeti že likvidna na skladih za nakup teh stavb. Poleg tega pa nam prostori v »nebotičniku« niso odgovarjali iz razloga, ker bi lahko dobili le nekaj nadstropij, ostala nadstropja pa so bila razprodana nekaterim drugim gospodarskim organizacijam v Kranju, predvsem pa je bil »nebotičnik« namenjen za stanovanja. Tako vsekakor funkcionalno ti prostori ne bi odgovarjali za poslovne prostore našega podjetja. Prav tako tudi prostori v »Stari pošti« z ozirom na potrebe skupnih služb podjetja niso niti prostorsko niti funkcionalno bili primerni za namestitev naših skupnih služb.

V kolikor bi šli v nakup stavbe za poslovne prostore, kar pa zaenkrat niti ni predvideno, ker se namerava graditi lastna upravna stavba v Ljubljani, ki nam je nujno potrebna, bi morali kupiti tako stavbo, v kateri bi lahko namestili vse skupne službe. To pa v primeru nakupa hotela »Stara pošta« ne bi bilo možno doseči.

Potrebe po konsolidaciji naših skupnih služb in v smeri koncentracije skupnih služb podjetja v Ljubljani, kjer se namerava graditi tudi naša upravna stavba, o čemer so organi upravljanja že sprejeli ustrezne sklepe, so zahtevale določeno namestitev skupnih služb v Ljubljani, tako PSO, ZTO, finančnega sektorja, programskega sektorja, investicijskega sektorja ter propagandne službe. Za namestitev vseh

Uredništvo

(Dalje na 8. strani)

Trebnjič: kar velja za delavca, velja tudi za zdravnika! Zato se z današnjim dnevom upelje dvoizmensko delo tudi za zdravnika!

Od tedaj so se začele dogajati zelo čudne reči. Delavci so zahtevali od mojstrov zamenjavo izmen tako, da bi bile nasprotno izmenam njihovih zdravnikov. Vsem niso mogli ugoditi. Mnogi so prosili, da se jim omogoči obisk drugih oddaljenih ambulant zaradi ugodnejših zvez. Zdravniki niso imeli več prilike, da se srečajo s tistimi, ki so jih izbrali — drugih niso hoteli zdraviti. Čakalnice so bile polne — ljudje bolni — zdravniki brez dela. Obiski na domovih so se povečali. In še razne druge neprijetne reči.

Tako se je zgodilo, da je nekega dne zbolela tudi delavka Marijka. Zbolela je sredi dela, kar je bilo proti

takratnim predpisom. Ker je delala na isti izmeni kot njen zdravnik, je zaprosila, naj jo izpustijo kar med delom. To ni bilo dovoljeno. Pričela se je dolgotrajna razprava, če se Marijka bolezen lahko smatra kot nujen primer. Bilo je osnovano celo nekaj posebnih komisij. Ne, to ne bi bilo pošteno. Marijka ni vedela kaj so predpisi. Drugi so vedeli, zato je med delovnim časom niso pustili k zdravniku.

Naslednji dan Marijke ni bilo v tovarno in še dolgo po tem tudi ne. Dolgo je bolovala in boluje še danes — če je dobra Morana ni poklicala v svoje kraljestvo.

Kmalu po tem dogodku je dežlelo obiskala dobra vila, ki je premagala zlobno vilo in baje rešila vse probleme. Dali so ji ime Relekcija. Kar bi danes pomenilo — rešiteljica.

Pisma bralcev

KDO BO DOBIL STANOVANJA?

Tovariš urednik!

Ker se pogosto širijo govorice o bodoči preselitvi družinikov s Planine v svoja nova stanovanja, zanima stanovalce Planine, če je stanovalska komisija Iskra že sklepala o bodoči dodelitvi stanovanj in, če so dodelitve izvršene po novem Pravilniku o razdeljevanju stanovanj DS Iskra leta 1962, kjer je minimalni dohodek na člana 17.000 din.

Povsod se govori, da je več posameznih stanovalcev s tremi člani v družini (z dvema članoma v delovnem razmerju), predvidenih za dvo-

želeži bi, naj stanovaljska komisija jasno in prek glasila odgovori na te izjave.

Tovariški pozdrav!

Vsi prizadeti, ki budno zasledujejo te govorice

Odgovor:

Predsednik upravnega odbora je dal naslednje pojasnilo: »Stanovanja, ki bodo izpraznjena na Planini, bodo dobili aktivni udeleženci NOB, po spisku, ki ga je predložila komisija za vprašanja borcev pri sindikalni podružnici »Elektromehanika«. Stanovanja bodo dodeljena po kriteriju kritičnosti, ob upoštevanju velikosti stanovanja in številu družinskih članov. Ta sklep je sprejel UO na 20. seji dne 12. oktobra 1964.«

Spoznajmo in spoštujmo človeka

(Nadaljevanje s 1. strani)

štena in odklonilna» reagiranja posameznikov. Da nisem bil v taki sodbi osamljen so mi pritrdili tudi nekateri udeleženci teh sestankov, s katerimi sem kasneje razpravljaval o svojih vtisih. To me je prepričalo, da zelo dobro poznamo materijo, ki je predmet take obravnave, toda skoraj nič ne vemo o tem, na kakšen način jo moramo posredovati, da jo bodo ljudje razumeli in sprejeli. Človeka poznamo bolj kot izvor delovne sile, veliko premalo ali skoraj nič pa ne vemo o njem kot bitju, ki ima svoja čustva in razum. Zato ocenjujemo njegova misljenja (ocene in sodbe), kot reakcijo na dejstva, ki smo mu jih predložili. Običajno tudi mislimo, da mnenja porajajo stališča, čeprav je dejansko ravno obratno.

Iz tega sledi, da pri delu z ljudmi ne uporabljamo spoznanje, da dejstvo kot dražljaj in stališče kot človekov apriorni odnos do sočloveka ali stvari, oblikujeta mnenje, ki ga skuša človek z argumenti dokazati. Zato tisti, ki ustvarja svoje mnenje le na zaznanih dejstvih, zelo hitro menja mnenje, bodisi pod težo nasprotnih dokazov ali drugih, včasih tudi taktičnih razlogov. Nasprotno pa zelo težko menja mnenje tisti, ki ima do oseb ali stvari svoje pozitivno ali negativno stališče. Zato se nam večkrat dogaja, da skušamo sprejeti tako rešitev, ki bo v soglasju z večinskim mnenjem skupine v kateri delamo, vendar ugotovimo, da nas potem nekaj »zanese« in naredimo drugače. Pošteno bi bilo v takem primeru priznati svojo zmoto ali malomarnost. Toda, ker se nam to ne zdi ugledno, postopamo rajši takole:

»Zakaj mislite, da obstoječa rešitev ni več primerna?« je vprašanje.

»Zato pač, ker... ker pač... ker smo ugotovili (včasih dodamo še besedo nekje), da nam na sedanji stopnji razvoja ne odgovarja več!« In komentar k takemu odgovoru?

Človek ne pozna dejstev, zato ker jih ni, ker so preveč delikatna (osebno pobarvana), ali ker je bil poslan v žerjavico po kostanj. Zato nima svojega mnenja niti dokazov, to pomanjkljivost pa skuša nadomestiti s sklicem na svojo formalno avtoriteto ali avtoriteto imenovane, še večkrat pa neimenovanega organa, skupine ali nadrejenega posameznika (nekje, mi, ta in ta).

Ali drugi primer: »Kljub temu, da vsi s tem soglašate, še vedno vztrajam pri svojem nasprotnem mnenju, zato ker...« Običajno tudi njemu zmanjka besed za argumentiranje zaključek stavka. Ta verjetno ima svoje mnenje, vendar ga noče jasno izraziti, zato ker čuti, da bi lahko na ta način razkril

svoje stališče. To je lahko posledica spoznanj, da ga v podjetju ne cenijo več, da se drugi ukvarjajo s stvarmi, ki bi jih lahko edino on objektivno ugotovil in presodil, da mu pripravljajo namestnika itd. Odklonilno mnenje je posledica njegovega negativnega stališča, po katerem enako presoja tudi ostala dejstva, ki so v zvezi z njegovim položajem in ugledom v podjetju, čeprav z obravnavano zadevo nimajo nobene zveze. Da bi spremenil svoje mnenje, bi moral najprej spremeniti svoje stališče, za to pa je potreben daljši čas, zlasti pa odprava činiteljev, ki pogojujejo tako stališče.

Posebno zaskrbljujoči so pojava, ko posameznik menja svoje mnenje brez predhodnega pojasnila ali opravičila, in takrat, ko se mu to zdi najbolj primerno. Kaj hitro najdemo za takega človeka kakšno udomačeno (krepkejšo) besedo, ali pa si mislimo, da je pokvarjen ali neznačilen. Velikokrat je ta njegova neopredeljenost ali labilnost posledica premajhnega strokovnega znanja, občutka manjvrednosti in prirojenih ali pridobljenih izkušenj, da ni dobro izražati svojih misli ter presojsati, kdo ima prav in kdo ne. Ljudje s takimi navadami veljajo sicer za dobre sodelavce, toda na njihovo mnenje se ne morete zanesiti, ker so brez pozitivnih stališč, ki veljajo kot pogoj za izražanje argumentiranih mnenj.

Ali bomo lahko s takimi ljudmi shajali v prihodnje?

Naloge, ki jih moramo v podjetju reševati, postajajo zaradi vedno večje delitve dela vse bolj enostavne, njihovo poenostavljenost pa postavlja pred strokovne kadre vse bolj zahtevne in obsežne naloge, ki jih posameznik ne bo mogel sam reševati.

Je elektrotehniški priročnik nepotreben?

(Nadaljevanje z 2. strani)

tirane, vendar razdeljene priročnike zaračunala.

Tako je Propagandna služba prejela od Elektromehanike Kranj naslove samo za 30 % poslanih naročnikov, od Elementov Ljubljana 0 %, od Avtomatike Pržanj 0 %, od Aparatov Ljubljana 45 %, od Avtoelektrike Nova Gorica 100 %, od Elektromotorjev Železniki 44 %, od Naprav Ljubljana samo 78 %, od Elektronike Horjul 100 %, od Instrumentov Otoče 54 %, od Kondenzatorjev Semič 56 %, od PSO s filijalami vred 10 %, od ZTO 9,5 %, od CNO 49 %, od Uprave 0 %, od ZNA 96 %, od Usmerniških naprav Novo mesto 40 % in od Šolskega centra Kranj 100 %.

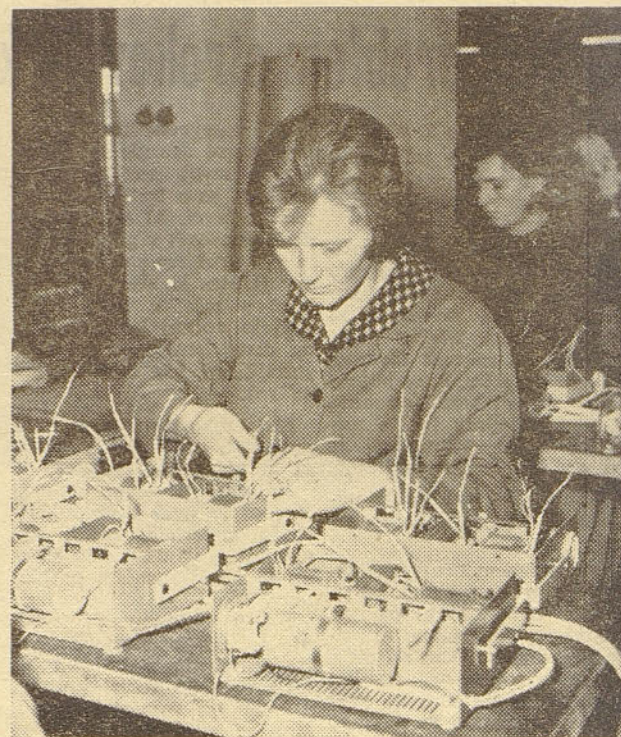
Še več: prejemniki ankete

Tem nalogam bomo lahko kos brez izdatnih kadrovskih prilivov, če bomo namesto novih in novih inženirjev in tehnikov zaposlili nekaj več ekonomistov, psihologov in sociologov, ki bodo omogočili bolj intenzivno izrabo sredstev in človeških sposobnosti, na ta način, da bodo s svojim delovanjem ustvarjali večji interes za skupinsko delo.

Če bi bolje poznali sposobnosti, ki jih mora imeti posameznik, za opravljanje določenega dela in če bi vsak opravljal delo za katerega ima največ sposobnosti, bi bili naši uspehi veliko večji. To poznavanje pa zahteva precej bolj načrtno in poglobljeno delo s kadri, saj vemo, da so za delo primerno osposobljeni in ustrezno motivirani ljudje v stanju opraviti tudi take naloge, ki se nam zdijo neuresničljive.

Bogastvo podjetja ni torej v materialnih dobrinah, temveč v ljudeh, ki te dobrine ustvarjajo. Zato jim posvetimo vsaj toliko strokovne pozornosti in nege, kot jo posvečamo mrtvi materiji. Z ljudmi naj dela torej tisti, ki je za to delo strokovno dovolj osposobljen in ne prepuščamo tega samoukom (amaterjem) in vseznalcem, za katere v tehničnih disciplinah že davno ni več mesta. Začnimo torej čimprej s sistematičnim iskanjem tistih, ki imajo sposobnosti za delo z ljudmi, dajmo jim primerno znanje o človeku in o metodah, ki jih pri komuniciranju z njimi uporabljamo. Če bodo ta prizadevanja uresničila samo to, da bo JAZ sam izstopil iz središča vseh dogajanj, kjer danes tiči močno zasidran, zato ker bo našel večje zadovoljstvo v skupnem delu in uspehih, bomo dosegli dovolj.

Franc Križaj



Iz proizvodnje TV stabilizatorjev v Dobropolju

Dopolnilno izobraževanje v tovarni elementov

Vodstvo tovarne elementov za elektroniko je v skladu z določili statuta glede pridobivanja potrebne strokovne kvalifikacije zaposlenih, omogočilo v l. 1964 dopolnilno izobraževanje 50 delavcem na različnih šolah v Ljubljani in Novem mestu.

Na dopolnilnem izobraževanju na Teh. srednji šoli — strojni oddelku v Ljubljani je 5 slušateljev, na elektro oddelku iste šole 7, na Ekonomski srednji šoli v Ljubljani 2 in na administrativni šoli 5 delavcev. Vsi ti slušatelji so iz ljubljanskih obratov tovarne, medtem ko je na dopolnilnem izobraževanju iz obratov za proizvodnjo upo-

rov in keramičnih kondenzatorjev v Sentjerneju in Žumberku na Tehniški srednji šoli v Novem mestu nadaljnjih 25 zaposlenih.

Poleg naštetih na fakultetah za strojništvo in elektrotehniko študira 7 izrednih slušateljev, na Viš. uprav. šoli 1, na podiplomskem študiju pa sta 2 osebi. Vsi našteti so v tovarni in njenih obratih v rednem delovnem razmerju, stroške za dopolnilno izobraževanje pa za slušatelje iz obratov na Dosenjskem nosi šolski center Iskra, dočim za slušatelje na področju Ljubljane grede stroški za dopolnilno izobraževanje iz sklada za kadre tovarne.

Vse kaže, da se bo strokovna struktura kadrov v tovarni elementov za elektroniko v 2 — 3 letih, včevši vse redne učence poklicnih in drugih strokovnih šol, ki jih štipendirajo, dvignila na zadovoljivo raven, kar je jamstvo, za uspešno izvrševanje nadaljnjih proizvodnih nalog.

Uprava tovarne je pa razen tega šolski center ISKRA naprosila še za organizacijo tečajev za mlade proizvajalce iz Ljubljane in zunanjih obratov ter tečaj za PIV metodo za nižji vodilni kader, za prihodnje leto pa so planirali dopolnilno izobraževanje še za nadaljnjih 20 oseb, ki naj bi si v doglednem času pridobile potrebno strokovno kvalifikacijo za sedanja delovna mesta.

Je Elektrotehniški priročnik nepotreben? Prav zagotovo ne! Precej nepotreben pa so očitno našemu podjetju ljudje, ki tako malomarno ravna s sredstvi, ki jih ustvarjajo s skupnim delom.

mt

-C-

Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

Sklepi 17. seje UO podjetja (23. 10. 1964)

Pri obravnavanju rebalansa gospodarskega plana za leto 1964 so bili sprejeti naslednji sklepi:

● Z ozirom na to, da v letošnjem letu ni možno več bistveno vplivati na spremembo plana proizvodnje, kakor tudi na spremembo blagovnega prometa, upravni odbor akceptira rebalans za predvideno znižanje in ga predlaga delavskemu svetu v potrditev. V zvezi s korigiranjem fizičnega obsega proizvodnje se upravni odbor hkrati strinja tudi z vsemi korekturami, ki v zvezi s tem slede v ostalih elementih gospodarskega plana.

● UO sprejema predlog generalnega direktorja s tem, da ga z ozirom na obstoječo situacijo skušamo na vsak način dosledno uveljaviti, razen, v kolikor nam tega ne bodo preprečili zakoniti predpisi.

Na strani 12 predloga finančnega sektorja v rebalansu gospodarskega plana se izvrši naslednja sprememba: Pregled razpoložljivih sredstev in obveznosti tovarne je razviden iz naslednje tabele:

Kolona ostanka čistega dohodka se mora razdeliti na tovarne s pozitivnim čistim dohodkom in s seštevkom, posebej za tovarne s pozitivnim in posebej za tovarne z negativnim čistim dohodkom.

Kolona »amortizacija« ostane nespremenjena.

Kolona »skupaj« se prav tako spremeni kot kolona ostanka čistega dohodka.

Kolona »anuitete« ostane nespremenjena.

Kolona »razlika« pa se prav tako spremeni kot je navedeno v koloni ostanka čistega dohodka.

Iz pregleda je razvidno, da imajo tovarne s pozitivnim čistim dohodkom skupaj 1.272.952.000 ČD, tovarne z izgubo pa 746.528.000 planske izgube, in to po pokritju vseh obveznosti tovarn.

Tovarne, ki ustvarjajo ČD, samostojno odločajo o njegovih razdelitvi na seji DS tovarn.

DS tovarn se priporoča, da se, v kolikor se ne najdejo drugi viri pokritja izgube za tovarne, ki so poslovale z izgubo v okviru podjetja, v prvi vrsti iz teh sredstev odobrijo krediti tovarnam za pokritje te izgube, dalje za financiranje skupnih potreb skupnih služb podjetja in za lasten družbeni standard.

Tiste tovarne, katerih ključni račun bo za leto 64 pokazal izgubo, morajo že v smislu določil predvidenega novega osnovnega zakona o podjetjih pokriti to izgubo:

- a) iz skupnega rezervnega sklada podjetja,
- b) iz rezervnega sklada pristojne občine odnosno SRS,
- c) iz ČD tovarn v okviru podjetja, če DS tovarn sklenejo prej sporazum o najetu kredita za pokritje izgube.

Tovarne, katere so imele izgubo in so dobile kredit, so dolžne v času, ki je določen s posojilodajalcem, povrniti celoten izposojeni znesek z dogovorjenimi obrestmi.

● Glede predloga za naknadno odobritev sredstev za pokrivanje stroškov propagandne službe se ugotavlja, da je podjetje postavljeno pred dejstvo, da te stroške pokrije. Hkrati UO smatra, da taka prekoračitev ni utemeljena in je to kršenje finančne discipline. UO se zato strinja s predlogom gospodarske komisije, da se odgovorne osebe pokličejo na odgovornost. Za ta ukrep UO zadošuje upravo podjetja s tem, da uprava o rezultatu poroča upravnemu odboru najkasneje do 20. 1. 1964.

● Ker je bil predlog za rebalans gospodarskega plana s strani Tovarne elementov dostavljen upravnemu odboru prepozno in s pomanjkljivo dokumentacijo, bo upravni odbor o predlogu te tovarne dokončno sklepal na naslednji seji. Upravni odbor ugotavlja, da utemeljitve, ki je dana, ne pojasnjuje zadosti, zakaj naj se delitveno razmerje spremeni. Dokumentacija za spremembo gospodarskega plana naj se dopolni v smislu predloga gospodarske komisije s tem, da se posebej obravnava osnovni pokazatelj, ki so služili za rebalans tudi pri ostalih enotah (fizični obseg proizvodnje, delitev dohodka itd.).

● Za kritje stroškov BAZ za leto 1964 veljajo določila sprejetega gospodarskega plana.

● Upravni odbor je sprejel na znanje poročilo finančnega direktorja o finančni situaciji podjetja skupaj s pojasnilom o predvidenih ukrepih v zvezi z izkoriščanjem sredstev iz minimalnega sklada obratnih sredstev.

Prav tako upravni odbor sprejema na znanje tudi obvestilo o ukrepih, ki se predvidevajo za rebalans plana investicij, in o uresničitvi sklepa upravnega odbora glede ureditve stanja v saldakontinju.

Uprava naj informira upravni odbor o sankcijah, ki bodo izvedene proti vsem tovarnam in skupnim službam zaradi kršenja prepovedi nabave investicij po 15. 5. 1964.

● Upravni odbor sprejema na znanje poročilo PSO o prodajnih cenah za leto 1965.

● Upravni odbor bo predlagal delavskemu svetu, da sprejme predlog za zvišanje OD v ZTO po predlogu komisije za OD, in sicer s 1. novembrom 1964. Hkrati UO ugotavlja, da je treba popraviti rebalans plana glede OD za ZTO.

● Upravni odbor je obravnaval predlog komisije za delitev OD glede spremembe pravilnika o delitvi OD Tovarne elektromotorjev v železniki in je prišel do zaključka, da zaradi tega pred-

loga ni potrebno spreminjati pravilnika o delitvi OD, pač pa naj tovarna v okviru obstoječega pravilnika razdeli razpoložljiva sredstva, ki ji pripadajo po delitvenem razmerju iz gospodarskega plana.

● Upravni odbor sprejema na znanje poročilo proizvodnega sektorja o izpolnitvi plana proizvodnje za september 1964.

● Upravni odbor sprejema na znanje poročilo komercialnega sektorja o problematiki v septembru.

● UO soglašja s predlogom Tovarne elektronskih naprav in odloča, da se tov. ing. Ivo TONČIČ in Jože JERMAN odstranita z dela na podlagi 203. člena Zakona o delovnih razmerjih.

● UO se strinja s predlogom tovarne Avtomatika Pržan in bo predložil delavskemu svetu v potrditev sklep, da se v smislu člena 84 statuta podjetja opravljanje ustanoviteljske pravice in dolžnosti za ambulantno v Pržanu prepusti tovarni Avtomatika Pržan.

● UO sprejema na znanje dopis Elektromehanike glede stanovanjske problematike ter dopis sekretarja podjetja o predvideni rešitvi tega problema na ta način, da se skuša dobiti sredstva iz Republiškega stanovanjskega sklada. UO smatra, da za to ni pristojen, temveč je to kompetenca finančnega sektorja podjetja.

● UO se je seznanil z vsebino dopisa Elektromehanike v zvezi s problematiko nabave materiala, vendar vztraja pri svojem prvotnem stališču.

● UO se strinja s predlogom kadrovske službe podjetja, da se honorar za delo študentov na sejmu elektrone v višini 2 milijona din poravnava v breme stroškov uprave podjetja.

Sklepi 23. seje UO Elektromehanike (26. 10. 1964)

● Upravni odbor smatra, da poročilo GPS o gibanju zalag razreda 3 in 5 ni dovolj pregledno, zato naroča GPS, da predloži novo poročilo, v katerem naj bo v pregledni obliki (tabela) prikazano stanje 1. 1. 1964, stanje 31. 8. 1964, stanje 30. 9. 1964, povečanje oziroma znižanje normativov, zaloga nad normativom. Pregledu naj bo dano potrebno pojasnilo.

● Upravni odbor imenuje v komisijo za izvedbo mladinskega tekmovanja za dvig produktivnosti naslednje tovariše: ing. Alojza Grčarja — šef proizvodnega sektorja, Vilija Planinška — kalkulanti, Roka Žiberta — šef DE produkcije, Franca Lavriča — elektrotehnik v ZZA, sektor I. in Sašo Vagaja — rezkalec v orodjarni.

● Upravni odbor je sprejel sklep, da obratna ambulanta opravi zdravstveni pregled zob pri vseh članih ZB (458 oseb) in odobrava plačilo stroškov v predvideni višini 112.000 din.

● Upravni odbor se strinja s predlogom sind. družnice, komiteja ZKS in ZMS, da tovarna organizira v okviru Delavske univerze dva oddelka šole za urejevalce in en oddelke politične šole I. stopnje. Stroški gredo v breme sredstev za izobraževanje kadrov (0,5 %).

● Pritožbe članov organizacije ZB na dodelitev stanovanj po sklepih 21. seje upravnega odbora od 17. 10. 1964, bo upravni odbor obravnaval, ko bo dobil še mnenje komisije ZB.

Sklepi 10. seje UO Tovarne elementov za elektroniko (24. 10. 1964)

● UO tovarne je obravnaval in vzel na znanje sprejete sklepe 16. seje UO podjetja z dne 16. 10. 1964. Na sklep 6. seje DS DE Žužemberk z dne 8. 10. 1964 sklepa št. 7. se UO tovarne strinja s sklepom DS DE, da enota v Žužemberku ne more zaposliti delovne sile od podjetja »Remont«, če ne dobi stanovanjske zgradbe, ker s tem ne more povečati števila strokovnega kadra, ker sedanje število 3 nasproti 380 ne zadostuje in ker proizvodni plan in s tem v zvezi plan delovne sile za 1965. leto še ni sprejet.

● UO je vzel tudi na znanje obvestilo uprave podjetja o rešitvi stanovanjskega problema članov ZB, pri tem pa se nikakor ne strinja s predlagano rešitvijo, da se koristijo izpraznjena stanovanja, ker so le-ta izpraznjena

zato, ker so za bivanje neuporabna.

● V zvezi s poročilom tov. direktorja o sklepih raziskovalnega kolegijskega podj. »Iskra« oziroma njegovih nalog z dne 23. 10. 1964, je UO tovarne s tem v zvezi sprejel naslednji sklep:

— Preden se pristopi k izvajanju storniranja pogodb za naročeno opremo po internem invest. planu za leto 1964, je treba predhodno ponovno poizkusiti najti sredstva ali pa doseči plačilo v poznejšem terminu. Posledice, ki bi nastale zaradi storniranja že naročene opreme, pa je treba prikazati UO podjetja.

● UO je na predlog sekretariata ZM tovarne imenoval naslednjo komisijo v tovarni za tekmovanje mladih za dvig produktivnosti dela: Janez Kotlšek, Edvard Levčec, Alojz Ladiha, ing. Franc Pavlin, Rado Štemberger, Jožica Rus, Karlo Kralj. Istočasno naj se imenujejo 3—5 članske enake komisije po posameznih enotah s tem, da je predsednik te komisije vodja DE.

● UO se strinja s predlogom splošnega sektorja o organiziranju seminarja za mlade proizvajalce v delovnih enotah, če je na razpolago dovolj sredstev za kadre.

● UO je istočasno obravnaval poročilo o bolezninah in nesrečah v mesecu septembru 1964, pri čemer je sklenil, naj se ponovno predloži UO poročilo o lanskoletnem cepljenju proti gripi — poimensko obolelih za gripo — ločeno za tiste, ki so bili cepljeni in ločeno za one, ki niso bili cepljeni.

● UO je sklenil, da zadolži komisijo za nagrajevanje, da pristopi k regulaciji pravilnika o delitvi OD glede na povišanje najnižjih osebnih dohodkov in zaradi nastalih problemov pri K in VK delavcih.

ISKRA — ZAVOD ZA AVTOMATIZACIJO

obvešča vse poslovne partnerje, da ima telefonska centrala v stavbi razvojno raziskovalnih oddelkov na Tržaški cesti št. 2 od 15. novembra 1964 dalje samo telefonsko številko 20-341.

Ukinjene so za Zavod za avtomatizacijo naslednje telefonske številke: 20-651, 20-694, 21-184, 21-361, 21-567, 21-600, 21-710, 21-732, 22-592, 23-540.

ISCENO NOVE SODELAVCE

za redna delovna razmerja:

UPRAVA

1. več ekonomistov
z dokončano ekonomsko fakulteto
2. več knjigovodij
z dokončano srednjo šolo
Delovna mesta so v Ljubljani.
3. več elektro in strojnih inženirjev
4. 2 pravnikov v pravni službi
Delovna mesta so v Kranju.

Ponudbe pošljite na naslov: ISKRA KRANJ — Uprava podjetja, organizacijsko-kadrovski sektor — kadrovska služba Kranj, Kidričeva 40.

Zamujanje in ogrevanje



Zamujanje službe na splošno ni tako neprijetna zadevščina. Človek se privadi kar mimogrede kot predvojni berač uši. Zamudi prvič, ko se mu na primer nenadoma ustavi ura. Reže zjutraj dirka, da se mu kar brez »Iskre« iskrijo podplati. Krepko zadihan nato razlaga v službi kaj se mu je prvič v življenju pripetilo in vsi mu verjamejo, saj se kaj takega vsakemu lahko pripeti, spričo nesolidne proizvodnje ur (naše so seveda izjeme) — pa je to možno še večkrat na leto.

Zamuda v drugo nima več astmatičnega navdihla, marveč le rahlo rdečico, ki v progresivnem nadaljevanju zamujanja hitro izgine ter prehaja nato v splošno korajžo po pregovoru: »Kaj nam pa morejo!«

Vzrokov za opravičevanje zamud je veliko. Pri kroničnih zamudnikih — samo toliko, kot je zamujenih dni v letu. Naslednje leto pa se vsi ponove, vendar v drugih inčicah in v drugačnem vrstnem redu: od najnežnejše nesprečnosti ponoči, (ki prehaja proti jutru v blagodejen spanec), do različnih bolezenskih pojavov, od katerih sta bljuvanje ali njegov antipod — diareja (po preokropani noči, kot epilog zmešanega delovanja podpopkovine). Vzroki, ki pridejo prav, če so resnični ali ne.

Na neskončni listi izgovorov najmanj veljajo slučajni z zaviralnimi momenti, od katerih so prepočasna prevozna sredstva le tu pa tam v rabi. Da se jih namreč uspešno parirati z odgovorom: »Pa bi prej vstali!«

Majhne zamude dinamiki dela sicer ne povzročajo katastrofalnih posledic, postanejo pa bolj problematične, če se nadaljujejo v jutranjem ogrevanju. Nekateri imajo namreč zjutraj še omrtvičeno delovno sposobnost, zato se radi zamotijo s čem drugim, samo z delom ne; npr. s prebiranjem časopisov, kar je nekaka transformirana oblika zamujanja. Podlistki v nadaljevanjih ali zaključki Warre-

novе komisij o umoru predsednika Kennedyja so prijetno čtivo, ki mu je škoda posvetiti svoj prosti čas doma.

Da velja pri nas prava demokracija pri zamujanju in ogrevanju naj omenim tale dogodek.

Pred leti sem bil na praksi v Fritzlandiji in nekoč zamudil (1 minuto!) delo v tovarno. Že sodelavci so me zato tako grdo gledali in nekateri celo protestirali, kot da bi jim (danes še vedno priljubljene) »firerja« opsoval. Drugič sem šel zjutraj na čisto preprosto iztrebljanje. Predpostavljeni mi je nato zabrusil, naj drugič to reč opravičim doma. »Lahko,« sem dejal, »če bi imel tak regulacijski ventil, da bi ga lahko odprl ob poljutnem času.« Zato sem jo kar kmalu odkuril k nam domov, kjer te biološke potrebe lahko počnem v delovnem času nekontrolirano in periodično, če narava to terja in tudi taka zamuda pomeni toliko kot nič.

Smisel jutranjega zamujanja in ogrevanja je torej nekako samopostrežna oblika skrajšanega delavnika. Ker ni uradno dovoljena, jo vsi skrivajo, tisti brez norm na nižjem položaju najbolj, šefi na višjem pa najmanj! Skupno pa vsi prikrivajo lepe možnosti za še neodkrita rezerve oz. dvig produktivnosti. Sem ter tja izbruhne sicer ponekod nenadni napad na zamudnike, ki se v večini primerov hitro poleže, zlasti če predpostavljeni sami negujejo kult zamujanja in za preprečevanje tega pojava ni učinkovitih ukrepov.

In epilog. Opozarjam, da naši vodilni resno pripravljajo skrivno orožje zoper zamudnike, zato svetujem vsem, da se v tem smislu poboljšajo. Predvideno orožje bo namreč naperjeno direktno na delavnice prizadetih, kjer pa se neha vsaka debata. Upam, da to orožje, v svarilo vsem drugim, ne bodo uporabili najprej proti meni.

Marjan Kralj

Razmestitev skupnih služb podjetja

(Nadaljevanje s 5. strani) teh služb v Ljubljani in za možnost njihovega uspešnega poslovanja je bilo nujno treba preskrbeti določene prostore. Vsi prostori, ki jih zasedajo skupne službe v Ljubljani, kakor tudi v Kranju, so zelo racionalno zasedeni. Tako v Ljubljani npr. pride na posameznega de-

lavca ca. 5–6 m² površine, katera pa se bo zasedbo delovnih mest po ustrezni sistematizaciji še zmanjšala.

Razumljivo je, da so v zvezi z namestitvijo teh služb in s prevozi nastali določeni stroški, vendar je vse to objektivno pogojeno. Že sama razsežnost podjetja, veliko pomanjkanje poslov-

nih prostorov, dislociranost poslovnih in proizvodnih enot objektivno pogojuje določene stroške, katerim se ni možno izogniti.

Jasen zaključek iz tega je, da za racionalno in ekonomsko poslovanje našega podjetja nujno rabimo ustrezno upravno stavbo, v kateri bi bile locirane vse naše skupne službe ter je tak sklep DS podjetja tudi že sprejel. Na tak način bi odpadli mnogi stroški, zagotovilo pa bi se tudi veliko boljše delo skupnih služb.

G.P.

Pozdrav od vojakov

Iz Banja Luke, V. P. 3463/23 pošilja prisrčne pozdrave vojak Dane Zupan, ki želi prejemati naše glasilo, kar kaže, da že spet neka enota ni izpolnila svoje dolžnosti.

Ponovno poudarjamo, da so vse enote in službe dolžne po sklepu DS pošiljati vojakom časopis »Iskra« oz. ga pošilja uredništvo, če ji enote pošljejo naslov.

Vse vojake in upokojence, ki ne prejemajo glasila »Iskra« pa prosimo, naj sami pošljejo svoje naslove na uredništvo časopisa »Iskra« — Kranj. Vojaku Zupanu sporočamo, da mu bomo glasilo redno pošiljali in ga lepo pozdravljamo.

Vojak Stane Pirnat V. P. 2085/2 Pančevo sporoča, da naš časopis rad prebira, ker mu je edina povezava s tovarno, kjer je bil zaposlen. Vsem članom kolektiva »Iskre«, posebno pa sodelavcem v Otočah, želi kar najlepše uspehe in jih tovariško pozdravlja.

Iz Gospića, V. P. 2058/9 je pisal vojak Anton Plut, ki tudi želi, da bi mu pošiljali časopis. (Ej, delovne enote, kako pozabljate na svoje bivše sodelavce!) Brez skrbi; takoj bomo ugodili njegovi želji. Hvala za pozdrave in dobre želje. Tudi mi vam želimo kar najboljše počutje pri vojakihi.

Vojak Tone Debeljak pošilja

lepe pozdrave in sporoča, da je spremenil naslov V. P. 8775/33, Sarajevo.

Pred enim mesecem sem zapustil MN v ZZA — Kranj in odšel k vojakom. Da ne bi pozabil na bivši kolektiv, prosim, da bi mi pošiljali časopis »Iskra«. — Tako piše vojak Matija Polajnar V. P. 2143/14F — Beograd. (Že spet pozabljivost njegovih sodelavcev!) — Časopis bomo takoj odposlali.

Vojak Janez Toman, V. P. 8097 — Novi Sad — Srbija, sporoča: »Časopis redno prejemam. Na podjetje »Iskra« sem ponosen, ker imam tudi v Novem Sadu priliko videti kakovostne izdelke »Iskre«. Mnoge izmed vojakov zanima, kakšni so pogoji dela in kakšni so naši izdelki. Ker bi jim rad o naših artiklih kaj več povedal, bi želel, da mi pošljete nekaj zadevnih prospektov. Hkrati želim kolektivu veliko uspehov, sodelavce v CTK — Kranj pa prisrčno pozdravljam.«

Uredništvo sporoča, da je željo sporočilo propagandni službi v Ljubljani in upamo, da bo zaželele prospekte naš vojak Janez Toman v kratkem prejel.

Iz Požarevca — Srbija, V. P. 3142/1 — pozdravlja sodelavce iz CTK vojak Jože Mohar, ki hkrati naroča časopis. — Naj bo brez skrbi; želja bo takoj izpolnjena.

Mladinska konferenc v TSŠ

(Nadaljevanje s 4. strani) kazalo se je, da je vaša organizacija res organizacija mladih, saj rešuje probleme mladine!«

Šola, ki naj bi dajala VK-kadre, ne bi smela imeti toliko problemov, saj se je pokazalo, da je delo v dosedanjih pogojih v precejšnji meri onemogočeno, in da bo treba prej ali slej nekaj ukreniti.

In kako naj v takih pogojih deluje mladinska organizacija, ko je kljub dobri volji in prizadevnosti njeno delovanje omejeno le na športne dneve in organizacijo športnih prireditev?

B. Š.

Simpozij varilne tehnike

V novembru bo v Skopju pomenben simpozij varilne tehnike, na katerem bo med drugim sodelovala tudi naša tovarna električnih aparatov s svojimi sodobnimi varilnimi napravami. Na simpoziju v Skopju bo dovolj možnosti, da bo Iskra s svojimi varilnimi napravami vzbudila zanimanje za nabavo, pa čeprav bodo tu tudi varilne naprave, ki jih razvija in pričenja proizvajati tovarna »Jug« — obrat zagrebškega elektroindustrijskega podjetja »Rade Končar«. Naše sodobne varilne naprave s pridom uporabljajo na tem področju že nekaj časa v avtokaroserijskih tovarni »11. oktobra« v Skopju in so z njimi zadovoljni.

I S K R A — glasilo delovnega kolektiva Iskra industrije za elektromehaniko in telekomunikacije elektronike in avtomatiko — Urejuje uredniški odbor — Glavni urednik: Pavel Gantar — odgovorni urednik: Igor Slavac — izhaja tedensko — Tisk in klišaji: »CP Gorenjski tisk« Kranj