

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

## Razprava o novem zakonu o delovnih razmerjih

V podjetju ISKRA sta se že vršila v okviru pravnikov podjetja dva sestanka po tečaju novega zakona o delovnih razmerjih. Zadnjega sestanka, ki je bil v četrtek, dne 3.9.1964, pa so se udeležili tudi tovariši:

Roman Albreht, namestnik zveznega sekretarja za delo, Lakovič Milan, načelnik oddelka za delovna razmerja pri IS, Rado Miklič, pomočnik sekretarja za delo pri IS. Na prvem sestanku so se zlasti obravnavale uvodne teze, ki predstavljajo politično-ideološki del zakona o delovnih razmerjih. Na drugem sestanku pa se je prešlo že h konkretnim vprašanjem, katera mora urediti zakon. Na tem drugem sestanku so bile zlasti tehtne besede vseh treh tovarišev, ki so prisostvovali temu sestanku, kateri so pravnikom podjetja pojasnili načela novega zakona.

Tov. Roman Albreht je zlasti poudaril, da je treba na tem področju prepustiti čimveč iniciative za ureditev delovnih razmerij samim

gospodarskim organizacijam in da naj zakon postavi le temelje te zakonodaje. Tako stojimo pred sprejemom zelo važnega zakona s področja delovne zakonodaje, ki bo morala dati načela za ureditev delovnih razmerij v delovnih organizacijah. V našem podjetju se že na podlagi uveljavljanja določil statuta pripravljamo pravilnik o delovnih razmerjih. Na koncu sestanka je bilo dogovorjeno, da bo Zvezni sekretariat za delo dostavil podjetju spremenjen in dopolnjen osnutek teza zakona, katere naj bi v podjetju ponovno prediskutirali, pri čemer pa bi s svojimi predlogi pomagali tudi predstavniki Zveznega sekretariata za delo. Tudi predstavniki Sekretariata za delo imajo interes, da vidijo, kako se posamezna določila bodočega zakona lahko v praksi konkretizirajo ter je bil tako dogovorjen ponoven skupni sestanek za nadaljnje razpravljanje o tem zelo važnem zakonu.

G. P.

## Vloga posameznika in skupine pri kolektivnem vodenju

Kolektivno vodenje je poseben način vodenja, ki ga uresničuje premošljeno organizirana skupina posameznikov povezanih v delovno skupino, katero usmerja in vodi k skupnemu cilju njen vodja. Za uresničitev te naloge je potrebno poleg pravnih izbora ljudi in »pravil igre« tudi ugotoviti resnične delovne in prirojene sposobnosti posameznika, ker šele tako lahko v skupini pravilno razdelimo delovne dolžnosti in s tem odpravimo zelo pogost pojav, da je naloga večja od človeka oziroma, da zahtevamo od človeka tisto, česar ne zna ali ne zmore. Izredno pomembno je torej, da vemo kaj ljudje resnično zmorejo, ker samo to lahko od njih v najboljšem primeru pričakujemo.

Kot pri vseh kolektivnih igrah, tako mora tudi pri kolektivnem vodenju povezovati vse sodelujoče »duh moštva«, kar pomeni, da vsi postavljajo uspeh moštva pred svojim osebnim uspehom in, da namesto zvezdnosti gojijo kolektivno igro.

Tisti, ki sestavlja ekipo za kolektivno vodenje mora pri izboru kandidatov dati prednost tistim, ki imajo naslednje lastnosti:

**ZNACAJNOST** — brez te ni v skupini sproščenosti, zaupanja, spoštovanja, novatorstva in enotnosti, vse to pa omogoča, da je rezultat skupine večji od vsote. Nasprotno pa neznačajnost hromi duh moštva in razdira skupna prizadevanja.

**KOLEKTIVNOST** — brez prirojenega ali privzgojenega smisla za skupinsko delo ni mogoče pričakovati, da bo težnja po osebni uveljavitvi našla svojo zadostitev v uveljavitvi skupine. Zato za ozkega specialista in tipičnega raziskovalca ni mesta v kolektivnem vodenju.

**USTVARJALNOST** — omogoča rast, napredek in duhovno vitalnost skupine in s tem tudi gospodarske organizacije, ki jo skupina vodi. Namesto počivanja na lovorikah in poveljevanja včerajšnjim uspehom, usmerje delovanje ljudi na jutrišnje potrebe.



Predsednik republike Josip Broz Tito si je s soprogo in visokimi sodelavci med drugim ogledal tudi razstveni paviljon našega podjetja. Reportažo z zagrebškega jesenskega velesajma bomo objavili v prihodnjem številku ISKRE.

## Direktor Avtomatike - Julij Novljan odgovarja

Podobno kot direktorjem naših tovarni in sektorjev smo zaprosili tudi direktorja Avtomatike, naj odgovori na naša vprašanja.

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

V naši tovarni izdelujemo izdelke za široko potrošnjo. Proizvodnja pa je razdeljena tako, da proizvajamo na Pržanu gramofone, dele za televizijske sprejemnike, kate-

re montirajo v tovarni Rudi Čajavec, zvočnike in vse mehanske dele za ostale naše obrate. V Sežani montiramo radijske sprejemnike, v Mokronogu izdelujemo elektrolitske kondenzatorje, v Višnji gori medfrekvenčno za radijske in televizijske sprejemnike, na Ježici pa eloksirane in sitotiskane dele za naše izdelke.

Razumljivo je, da imamo zaradi svojega programa tudi med kupci edini med Iskrinimi tovarnam vse sloje prebivalcev Jugoslavije, od mladine, ki segajo po gramofonih in ljudi, ki kupujejo najdražje radijske in televizijske sprejemnike. To pa nam nalaga še večjo skrb za kvaliteto, ker so naši izdelki v različnih pogojih podvrženi tolikim kontrolorjem in kritikom.

Kako lahko okarakterizirate poslovni rezultat tovarne v letošnjem polletju?

Naša tovarna ima v gospodarskem planu za letošnje leto 455 milijonov planirane izgube. Polletni bilančni podatki pa prikazujejo izgube za 80 milijonov dinarjev. Če so podatki pravilni, potem so ukrepi, ki jih že dalj časa izvajamo hitro rodili sadove. Drži pa tudi, da zaposleni za reševanje našega položaja, za katerega nismo sami krivi, ne dobijo zaslužene stimulacije.

Kje po vašem mnenju ležijo razlogi za uspešno zaključene proizvodne naloge vaše tovarne?

Realizacija v letošnjem polletju je znatno višja od celoletne realizacije v letu 1962. Menim, da je največja zasluga v tem, da so odgovorne službe uspele preskrbeti domač in uvožen material v pravem času, poleg tega pa je napravila naša tehnološka služba velik napre-

dek v tehnologiji dela. Uvedeno imamo tudi dnevno evidenco o količinski proizvodnji, tako, da lahko odgovorni tovariši v sektorju dnevno intervenirajo, ter s takojšnjimi ukrepi odpravljajo pomanjkljivosti.

Kakšen bo zaključek poslovne leta za vašo tovarno?

Ce so objavljeni rezultati polletnega dela v redu, potem sem prepričan, da bo zaključek leta veliko boljši kot smo v planu predvidevali.

Kakšne ukrepe nameravate pri vas podvzeti za čimprejšnji prehod na 42-urni teden?

V tovarni, ki proizvaja s poslovno izgubo je težko govoriti o skrajšanem delovniku. Toda vse analize in pregledi, ki smo jih v ta namen opravili pa kažejo, da se proizvodnost dviga. Moramo pa še dosti napraviti za še boljše izkoriščanje strojev in naprav, preveč imamo bolezenskih izostankov, z malo več samodiscipline zaposlenih pa bomo tudi še pridobili kak procent za povečanje proizvodnje. Menim, da bi pri prehodu na skrajšan delovnik morali iti skupaj z ostalimi tovarnam Iskre, zato, ker so pokazatelj na katere lahko sami vplivamo ugodni in ker je ugotovljeno, da za negativca poslovnih rezultatov nismo krivi samo v naši tovarni.

Kakšni so bili povprečni osebni dohodki v I. polletju in kakšni bi morali biti po planu ter kje leže razlogi za nastalo razliko?

V I. polletju so bili izplačani povprečni osebni dohodki v višini 35.280 din. V planu za leto 1964 pa je predvidena višina 37.492 din. Razlika med doseženimi in planiranimi izplačili pa je bila (Nadaljevanje na 2. str.)

(Nadaljevanje na 3. str.)

# Direktor Avtomatike - Julij Novljan odgovarja

(Nadaljevanje s I. str.)  
v plačnem fondu rezervirana za stimulacijo po uspehu, katero nismo izplačevali, ker nam je komisija za osebne dohodke pri centralnem delavskem svetu ta del Pravilnika zavrnila. Naše službe morajo Pravidnik o stimulaciji takoj prilagoditi zahtevam, tako da bi ob uspešnem izpolnjevanju proizvodnih nalog zaposlene tudi stimulirali. To je nujno tembolj, ker smo po podatkih Občine Šiška po izplačilih za prvo polletje med zadnjimi v industriji tega okoliša.

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

Proizvodnjo stalno povečujemo. Naša tovarna pa ima vkljub svojim 7000 m<sup>2</sup> površine možen zelo slab izkoristek. To pa zato, ker je bilo poslopje grajeno za institut ne pa za proizvodnjo. Ta okoliščina nam povzroča več notranjih problemov, kot bi bilo to normalno — (transport, skladiščenje, problem zračanja zaradi nizkih stropov itd.). Tudi naša organizacija nima nobene tradicije ter zato stvari rešujemo kot menimo da je najbolje, če tudi gre pri kaki zadevi včasih malo po »partizansko«, napredek pa je očitno.

**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 (topli obrok).**

V tovarni imamo svojo splošno in zobno ambulanto. Menim pa, da s tem ne izkoristimo vseh prednosti, kajti bolezenskih izostankov je odločno preveč. Doktor, ki pozna delovne pogoje v tovarni, je preveč odsoten, njegovi občasni zamniki pa se pustijo izkoristiti od pacientov, ki jim delo v tovarni ni glavni namen.

Stanovanj potrebujemo več kot pa jih lahko gradimo, kar mislim, da velja za vse naše tovarne, najnujnejše primere pa počasi le rešujemo.

Za razvedrilo skrbi sindikat, ki organizira razne iz-

lete in športna tekmovanja. Pri tovarni je urejeno bališče in igrišče za odbojko, ki je skoro redno zasedeno in kjer najbolj goreči najraje preslišijo znak sirene za konec odmora. Sicer pa sama tovarna stoji v edinstvenem okolju.

Prehrano imamo urejeno, tako, da se lahko zaposleni za primeren denar celodnevno hranijo. V veliki meri se poslužujejo tudi toplega obroka, ki je primerno kvalitetno.

**Kakšno je sodelovanje tovarna — podjetje, tovarna — ZZA, tovarna — Občinska skupščina?**

Če bi sodelovanje ocenjevali po sklenjenih dogovorih in podpisanih zapisnikih potem bi nam bilo kmalu lepše. Danes pa žal preveč stvari ostane samo pri obljubah.

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

Mislim, da bi moral časopis poseči globlje v problematiko Iskre, čeprav so nekateri mnenja, da take novice niso za med svet, ker bi nam baje škodovala na ugledu. Mogoče pa bi nam pogum spustiti se v obravnavo negativnih pojavov o ka-

terih za »ogali« vsi razpravljamo, hitreje prinesel pozitivne rezultate.

**Kaj menite, zakaj v našem glasilu Iskra ni več prispevkov iz vaše tovarne in kdo po vašem mnenju je pretežno dolžan pisati v časopis?**

Verjetno bi v naši tovarni, ki je po velikosti in obsegu proizvodnje takoj za Elektromehaniko moralo v »Glasilu« več pisati. To pa še posebej zato, ker je z ozirom na finančne rezultate že vrsto let problematična, objektivni članki pa bi omogočali vsem Iskrašem pravilno ocenjevati krivdo za tako situacijo. Menim, da bi moralo biti tudi uredništvo bolj aktivno in nam pomagati, ker naši ljudje stalno živijo pod vtisom »more«, ki nas tlači zaradi negativnega finančnega poslovanja.

**Vaše posebne želje za objavo?**

V zadnjem času smo uspeli, da našim problemom odgovorni tovariši v podjetju posvečajo večjo pozornost. Želim, da bi s skupnimi prizadevanji probleme rešili tako, da bi lahko proizvodnjo široke potrošnje proizvajali rentabilno, ter jo razširjali vzporedno z rastjo Iskre in, da bi Iskrin ljubljanski bazen čimprej dobil prepotrebno orodjarno.

## RAZPIS

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij DE Tehnološke priprave dela tovarne »Elektromehanika«, Kranj, objavlja prosti delovni mesti:

### 1. TEHNOLOG ZA ELEKTRIČNO UPOROVNO VARENJE

Pogoji: Tehnik elektro stroke z odsluženim kadrovskim rokom in poznavanje varilne tehnike

### 2. TEHNOLOG ZA UMETNE MASE

Pogoji: Tehnik kemične stroke z odsluženim kadrovskim rokom in poznavanjem varilne tehnike

Pismene ponudbe sprejema kadrovski oddelek tovarne »ELEKTROMECHANIKA« v Kranju.

# Obravnava ukrepov

Pretekli torek popoldne je bil v tovarni Elektromehanika Kranj razširjeni sestanek družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov.

Obravnavani so bili ukrepi za prehod na krajši delovni čas, in sicer:

a) Znižanje števila zaposlenih na režijskih delovnih mestih za 5 procentov

b) Analitična ocena delovnih mest in novi pravilnik delitve osebnih dohodkov

c) Sprememba norm in vrednosti grup.

O prvem vprašanju je govoril direktor tovarne, ing. Danilo DOLGAN, in med drugim poudaril, da je izkoristek delovnega časa faktor, o katerem je posebno treba razpravljati ob prehodu na krajši delovni čas. Pri tem je treba upoštevati dejstvo, da moramo povečati osebne dohodke na zaposlenega.

V občini Kranj je za letoš predvideno povečanje OD za 19%, v naši tovarni smo do sledj dosegli to povečanje za 12% proti letu 1963. V naslednjem letu je predvideno nadaljnje povečanje OD zaradi zvišanih življenjskih stroškov.

Če bomo hoteli doseči — ob pogojih krajšega delovnega časa — iste proizvodne rezultate in povečati OD, je zato potrebno storiti določene ukrepe. Med njimi tudi znižanje zaposlenih na režijskih delovnih mestih.

Iz analize, ki jo je izdelala posebna komisija na podlagi metode trenutnih opazanj, je razvidno, da imamo določene rezerve časa pri režijskih delavcih. Zato je Upravni odbor tovarne sklenil, da se zniža število zaposlenih na režijskih delovnih mestih za 5%. To pomeni, da je treba v tovarni 95 režijskih ljudi prekvalificirati za produktivna delovna mesta.

Predlogi sektorjev so že izdelani, vendar bo potrebno sodelovanje posameznih služb tako, da bodo ljudje racionalno razdeljeni po proizvodnih delovnih mestih. Osebe na delovnih mestih, ki bodo ukinjena, bo treba postopno premestiti na produktivna delovna mesta, kjer bo potrebno.

Vendar je problem v tem, da nekateri oddelki želijo ukiniti delovna mesta, na ka-

terih delajo bolni ljudje in to delo večkrat težko opravljajo. Teh ljudi, ki so bili na ta delovna mesta premeščeni zaradi bolehnosti, ne smemo prestavljati. Pri tem je treba upoštevati tudi bolne člane Zveze borcev.

Na produktivna delovna mesta moramo zaposliti mlade in zdrave ljudi, ki bodo delo lahko opravljali.

O drugem vprašanju, o novem pravilniku delitve osebnih dohodkov na podlagi analitične ocene delovnih mest, je tov. Jakob Vehovec omenil, da bo novi pravilnik temeljil na spremenjeni vrednosti grup dela in norm ter na podlagi analitične ocene delovnega mesta. Dosedanji sistem delitve je namreč ustvaril nesorazmerja po ekonomskih enotah. Produktivne ure ne morejo biti več merilo za delitve osebnih dohodkov.

Novi pravilnik uvaja prehod od stimulacije doseženih produktivnih ur na stimulacijo izdelkov. To naj bistveno pripomore k povečanju produktivnosti dela. Razmerje med najnižjim in najvišjim OD naj bi ostalo nespremenjeno — 1:4.1. Prva grupa bi znašala 130 din, petnajsta pa 265 din.

Tretje vprašanje je obrazložil ing. Peter Mihelič in dejal, da je pri sedanjem stanju preseganja norm onemogočeno določevanje terminov izdelave, ker nismo mogli ugotoviti dejanskih časov izdelave na strojnih skupinah.

Tudi sedaj posamezna vprašanja korekture norm ne bodo rešena in bo za vskladitev potrebno še nekaj časa. Vendar je v okviru tovarne po posameznih enotah in oddelkih mogoča trenutna sprememba norm in nadomestitev z vrednostjo grup. Seveda ob upoštevanju pogojev sedanjega efekta dela.

Po razpravi, ki pa je zajela le nekatere drobne stvari, je bil sestanek zaključen z ugotovitvijo, da je potrebno ob taki obsežni akciji, kot so ukrepi za prehod na krajši delovni čas, pravočasno obvestiti in angažirati družbeno politične organizacije.

-R. K.-

## Pismo bralca

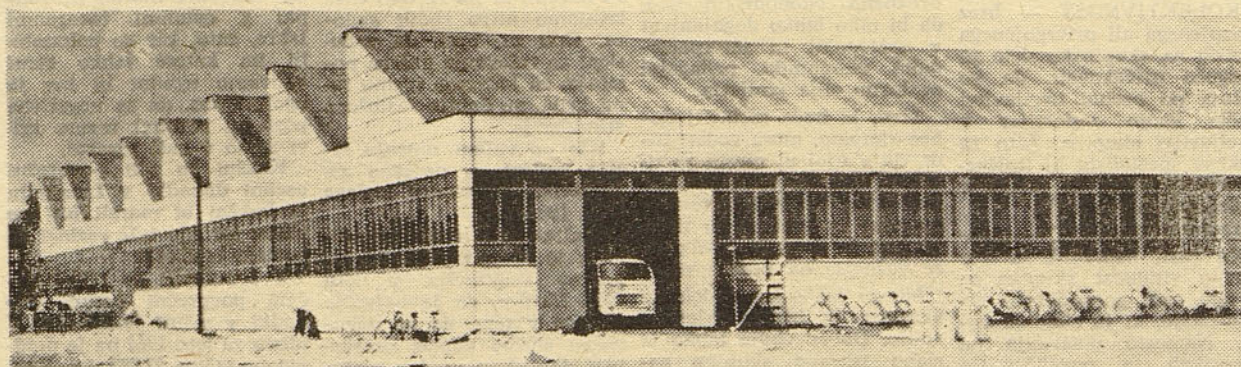
Spoštovani tovariš urednik!  
Ze nekaj časa pogrešam v našem časopisu novic s pravnega področja, posebno iz delovne zakonodaje. Zelo me zanima ali se na tem področju res nič novega ne pripeči, ali pa je pisec te rubrike zaspal.

Brez zamere.

A-Z Kranj

## Dopisujte v »Iskro«

NASOV UREDNIŠTVA:  
KRANJ, TAVČARJEVA 43



Pogled na novo tovarno elekt ronskih naprav v Šiški, o kateri prihodnjič obsežnejši sestavek

# Vloga posameznika in skupine pri kolektivnem vodenju

(Nadaljevanje s 1. str.)

običajno slab vodja odlično skupino v kratkem času popolnoma »razbije in paralizira.« Iskati vzor dobrega vodje vodilne skupine v legendarnih vojskovodjih iz Napoleonovih časov ne bi bilo primerno, ker je imelo vodenje takrat izrazito individualno obeležje. Boljši primer za ponazoritev vloge vodje kolektivnega vodenja je dirigent simfoničnega orkestra.

Dirigent ne igra v orkestru, ker ima zato instrumentaliste, med njimi včasih tudi virtuozne, zaradi katerih morata celo slovi njegov orkester, vendar za to pomembnost dirigenta ni prav nič manjša, nasprotno virtuozni v njegovem orkestru povečujejo tudi njegov ugled. Njegova vloga v orkestru ni torej vloga izvajalca, temveč interpret skladateljevega dela. Za uresničitev te vloge mora:

— dobro poznati tehniko komponiranja, muziciranja in dirigiranja, kor sicer te vloge sploh ne more opravljati

— zanesljivo poznati vse izvajalne in muzikalne sposobnosti vsakega posameznega člana orkestra, da bi mu tako lahko vedno dodelil tako vlogo, ki ji bo kos in jo bo hitro obvladal.

— posvetiti izvajalcu na osrednjem instrumentu pri vseh vajah in pri nastopu posebno pozornost, ker od njegove zanesljivosti in pripravljenosti pri izvajanju zavisi uspeh celotnega orkestra

— ustvariti tako koordinacijo med posameznimi izvajalci, da bo prišlo do pravičnega sozvočja, da bo vedno poleg prve violine slišal tudi drugo obovo.

Podobno kot dirigent mora tudi vodja kolektivnega vodenja poznati tehniko vodenja ljudi in mora imeti v tem že določene izkušnje, ker je pridobivanje izkušenj samo na tem mestu za podjetje predraga in preveč tvegana šola.

To, da ni v vsakem pogledu naj... ne sme biti povod za to, da tiste, ki so na določenem področju »močnejši« od njega, prisiljuje s poznanimi metodami k molku, k izoliranju znotraj skupine ali k izločitvi iz njene sredine. S takimi metodami sicer tudi najbolj vitalne sodelavce kaj kmalu »prevzame« v vdane poslušalce, posledica tega pa je, da nad razumom zavladajo primitivizem. Če pa je vodja resnično v vsakem oziru najbolj sposoben in inteligenten, tedaj mora še posebej paziti na to, da ne bodo njegove sposobnosti grožnja za ostale sodelavce oziroma, da se jim ne bodo zdele nedosegljivi cilji. Uspeh posameznika v skupini mora biti zanj važnejši od svojega osebnega uspeha, zakaj njegova delovna dolžnost je v tem, da drugi dosežajo uspehe in da vzgoji sodelavce, ki bodo boljši od njega. Zato mora biti vodja tudi pedagog, njegovi »učenci« pa morajo imeti vedno občutek, da je on le prvi med enakimi in ne profesor med učenci. Vodja skupine ima torej naslednje glavne naloge:

— stalno iskanje novih možnosti za izboljšanje poslovanja

— oblikovanje in postavljanje ciljev poslovne politike

— vsklajevanje in usmerjanje delovanja svojih sodelavcev

— ustvarjanje vzpodbude (motiviranosti) za delo

— spremljanje in ugotavljanje delovnih uspehov svojih sodelavcev

— vzgajanje in usposabljanje svojih sodelavcev za prevzem vse bolj zahtevnih in odgovornih nalog

— usposabljanje samega sebe za jutrišnje naloge.

Delovna skupina bo dosegala rezultate večje od vsote, če bo vsakomur jasna njegova vloga in če bodo vsi to nalogo pri delu spoštovali. To, da se spoštujejo »pravila igre« ni samo naloga

vodje, temveč vseh sodelavcev skupine, zato o posameznih stvareh lahko odloča vedno le tisti, v čigar pristojnost spada obravnavana zadeva. Kolektivno vodenje je torej zasnovano na odborovskem in ne na komisijskem načinu dela. To pomeni, da o vsakem vprašanju, ki je dano v obravnavo, zavzamejo vsi svoja stališča, tisti pa, ki je pristojen za odločanje o obravnavani zadevi, odloči o njem samostojno potem, ko je bil poprej seznanjen s stališči ostalih svojih sodelavcev. Ker je predmet obdelan z vseh vidikov, je verjetnost, da bo sprejeta najprimerneša odločitev, precej večja, kot če bi o njem razmišljal in odločal samo eden. Velika prednost kolektivnega obravnavanja je tudi v tem, da posameznik lahko popolnoma sproščeno »glasno razmišlja« brez vsake bojazni, da bi se utegnil nekdo zamisliti nad strokovnim nivojem njegovega modrovanja in da ne bo tako odkritje imelo posledice za njegovo bodočo »kariero«. Tak način obravnave ima nadalje to prednost, da se išče rešitve tudi izven področja, kjer se problem pojavlja (to v praksi zelo zanemarjamo), saj vemo iz izkušenj in teorije, da posamezni organ lahko oboli zaradi povzročiteljev, ki delujejo izven njega. Učinkovitost kolektivnega dela v veliki meri tudi zavisi od sistematične priprave in vodenja sestankov. Pravilno »ogrevanje«, vzdrževanje kolektivnega vzdušja, odvracanje od stranskih in sprostitvenih diskusij, vzdrževanje ravnotežja med diskutanti, usmerjanje h konkretnosti in sklepanju, so naloge, ki zahtevajo od vodje veliko koncentracije, sistematičnosti, razumnost, potrpežljivost in odločnost.

Kolektivno vodenje ni modna muha, niti ne plod zldolgočasenih teoretikov ali novotarjev, temveč zahteva dosežene stopnje razvoja pri osvobajanju človeka po de-

# Problemi Avtomatike

Zadnje čase je tolikokrat slišati o naši tovarni »Avtomatika« iz Pržana, in to dobrega in slabega, da smo sklenili približe ogledati probleme, ki tarejo ta kolektiv, o dognanjih pa napisati krajši sestavek. Direktor tovarne »Avtomatika« tov. Julij Novljan je že odgovoril na naša vprašanja, kar objavljamo na 1. strani — zato je ta članek treba smatrati le kot dopolnilo k odgovorom tov. direktorja.

Avtomatika je v težkem finančnem in psihološkem položaju; finančnem zaradi natrpanih skladišč z AG 5, ki ne gredo v izvoz, kamor so bili namenjeni (zaloge vežejo ogromna obratna sredstva), psihološkem pa zaradi tega, ker so po zaključni bilanci podjetja izkazali več sto milijonov poslovne izgube; tudi letos naj bi bil po planu poslovni rezultat te tovarne negativen.

Kje leže vzroki za vse to?

Se pred združitvijo z Iskro je bivša tovarna Telekomunikacije, Pržan, sklenila izvozno pogodbo za prodajo nekaj tisoč kosov »igralnih avtomatov«, znanih pod oznako AG 5. O tej pogodbi so bili takrat seznanjeni samo izbrani, kajti smatrala se je, ne vem iz kakšnih razlogov za »strogo-pov.« Tovarna Telekomunikacije je zrastle iz Instituta za elektrozveze, zato po vsej verjetnosti ni imela toliko proizvodnihkušenj, kolikor razvojnih izkušenj, kolikor razfaktori prečenili zmoglosti tovarne, ko so sklepali pogodbo s tako težkimi in daljnosežnimi posledicami. AG 5 so sicer nato v »Avtomatiki« izdelali, vendar z zamudo, kar je izkoristil ku-

lu. Zato taki obliki vodenja pripada jutrišnji dan, čeprav še o tem na njegov predvečer nismo vsi dovolj trdno prepričani. Kaj več o tem pa pustimo za drugič in za druge, zlasti za naše neposredne udeležence kolektivnega vodenja, ki bi o tem lahko napisali tudi kaj bolj konkretnega, ker pač vemo, da je voda na izviru najbolj čista.

F. K.

Nekatere misli in citati so povzeti iz knjige P. F. Drucker: Praksa rukovodjenja.

pec, ki je to navedel za vzrok, da je lahko storniral pogodbo. Kdo torej nosi krivdo za vso škodo okoli AG 5? Kolektiv prav gotovo ne! Pač pa tisti, ki so kalkulirali, računali, podpisali pogodbo in se uštel! Vendar to niso edine težave, ki tarejo ta delovni kolektiv, ki se je z veliko volje lotil sanirati posledice kar v najkrajšem času. Delovno vno zavirajo predvsem administrativni problemi na relaciji Avtomatika — ZZA in pa dejstvo, da v zadnjih dveh letih na razvojno-programskem področju del za Avtomatiko ni bilo dovolj napravljenega. V tovarni so prišli do prepričanja, da njihova panoga dejavnosti v ZZA nima razvijalcev, ki bi bili sposobni izdelati konstrukcije aparatov in aparatov, s katerimi bi lahko uspešno (brez poslovne izgube!) konkurirali na tržišču.

Slabe izkušnje ima »Avtomatika« s konstrukcijskimi deli in dokumentacijo za gramofon, ki je v teku enega leta doživel okoli 75% materialnih in konstrukcijskih sprememb, da je dosegel sedanjo kvaliteto, zato v tovarni smatrajo, da bi Zavod moral nositi vso odgovornost glede kvalitete oddanih konstrukcij (za vso škodo, ki nastane zaradi nepravilne konstrukcije) pa tudi glede rokov predaje dokumentacije (nov gramofon!)

Ko so v Pržanu napravili analizo sedanjega stanja na področju radijske tehnike pri njih, so ugotovili, da je ta panoga kaj zapuščena, čeprav so zneski, ki jih tovarna plačuje za razvoj zelo visoki (načrti za 1 kaseto so stali preko 2 milijona pri sedanjem sistemu plačevanja razvojnih uslug). Tovarna

(Nadaljevanje na 4. str.)

# Delo in problemi PSO

(Nadaljevanje prispevka, ki ga je poslal direktor Prodajno servisne organizacije — tov. Metod Rotar na mnoga vprašanja uredništva. V prejšnji številki smo objavili rezultate prodaje in odgovor na kritiko na račun visokih zalog gotovih izdelkov in slabe izterjave dolžnikov, v tej številki pa je podano mnenje o filialah, njih rentabilnosti in nujnosti.)

## FILIALE SO ODIGRALE ZELO POMEMBNO VLOGO

Naše filiale poslujejo v Beogradu, Zagrebu, Skopju, Sarajevu in Ljubljani. Filiala Beograd ima poslovalnico v

Titogradu, filiala Zagreb na Reki in v Splitu, filiala Ljubljana pa v Mariboru. Tako je v glavnem pokrito področje domačega trga, s tem da bo prej ko slej potrebno formirati še poslovalnice ustreznega obsega v Novem Sadu, Osijeku, Nišu in morada tudi v Mostarju.

Filiale so odigrale zelo pomembno vlogo; ne glede na številne težave, ki se še vedno pojavljajo v poslovanju, smatram, da je ISKRA lahko v dveh letih praktično podvojila svoj plasma na domačem tržišču prav zaradi tega, ker je pravočasno zgradila ustrezno prodajno organizacijo. Sedaj smo pred

tem, da povsem točno definiramo razmejitev nalog in pristojnosti med centralo in filialo in da z objektivnimi merili določimo potreben obseg posameznih strokovnih služb. Pri tem sem osebno mnenja, da bodo potrebne le kvalitetne spremembe, predvsem na področju kadrov, za kar se PSO tudi ves čas izredno prizadeva. S tem namenom v PSO intenzivno izvajamo program dodatne strokovne usposobljenosti že sedaj zaposlenih, tako v visokih, višjih in srednjih šolah.

Filiale so se torej pokazale kot organizacijska oblika, ki nadaljnji razširitev našega

podjetja v celoti ustreza. Z ustreznimi, predvsem notranjimi izpopolnitvami, ki se stalno vršijo, lahko rečem že sedaj, da smo v stanju — če bodo izpolnjeni še nekateri neobhodni materialni pogoji za delo — realizirati tudi do 100 milijard din blagovnega prometa.

Poseben problem pa so poslovni prostori, zlasti v Beogradu, pa tudi drugod, ki pa jih sproti, nekako s sodelovanjem uprave podjetja na nek način kljub številnim težavam rešujemo. Izrečno bi želel pojasniti, da so zaradi tega brez vsake osnove neke dezinformacije o tem, da smo ukinili filialo Ljubljana. V skladu s tem konceptom, ki ga smatram za trajnega, o tem ne more biti govora. Filiale Ljubljana

smo sporazumno z njenim vodstvom določili le ustrežne pogoje za delo in pa tak obseg, ki je upoševajoč njen poseben položaj, ki ga narekuje skupna lokacija, ekonomsko opravičljiv, za obdelavo trga v Sloveniji pa enako kvaliteten.

## FORSIRANJE LASTNE MALOPRODAJE

V PSO zadnja leta, predvsem pa še letos v okviru danih možnosti forsiramo lastno maloprodajo. To je tudi namen prodajne politike, katere izvajanje nam je bilo naloženo v okviru razprav o gospodarskem planu podjetja za letošnje leto. Ustvarjenosti so določeni predpogoji, ki omogočajo prodajo dopolnilnega asortimenta, pri čemer

(Nadaljevanje s 3. strani)  
kritizira tudi sedanjo organizacijo razvoja, kajti ugotavljajo z vsakim letom večjo odmaknjenost razvijalcev od proizvodnje, ker so z njo v stikih samo takrat, kadar jih pokličemo, namesto, da bi nad njo bedeli in ji pomagali z najboljšimi in najcenejšimi rešitvami. To se namreč pozna pri konstrukcijskih rešitvah, ki največkrat zahtevajo nemogočo tehnologijo» (vzeto iz poročila direktorja Novljana UO podjetja — julij 1964).

Po mnenju najvišjih predstavnikov tovarne v Pržanu tudi PSO ni v celoti izpolnil pričakovanj vsaj kar se tiče določanja politike cen RA aparatov, upoštevati pa moramo še konkurenco. Pri naštevanju pomanjkljivosti, napak in težav pa se kolektiv Avtomatike nikakor neče rešiti lastne odgovornosti, ki sledi iz funkcije proizvajalcev in upravljalcev lastne tovarne, zato je DS večkrat obravnaval stanje tovarne, na enem zadnjih zasledanj pa je sprejel sklep, da naj bi »Avtomatika« opustila proizvodnjo nerentabilnih izdelkov...

Zavedajo se, da je sedanje stanje nenormalno, zato želijo, da vsi, ki v Iskri pri tem lahko pomagajo in odločajo, to nemudoma store.

Na 7. seji UO podjetja 3. 8. 1964 je bila obravnavana problematika tovarne Avtomatika, Pržan. Najprej so poslušali poročilo tov. ing. Milana Zeleznika, direktorja proizvodnega sektorja podjetja o delovanju komisije sektorja, ki je 4 mesece proučevala celotni proizvodni program te tovarne in vsak artikel posebej s tehnološkega in konstrukcijskega vidika ter predvidela izboljšave, ki naj bi se v teku l. 1964 namesto izgube prinesle dobiček v višini 111 milijonov. Poleg te komisije pa je tudi generalni direktor imenoval komisijo v sestavi: ing. Stane Fon, ing. Herman Vidmar, Viktor Bertoncelj in ing. Marjan Dejak z nalogo, da ugotovi:

1. Kakšni konkretni ukrepi se morajo podvzeti v tovarni, če tovarna obdrži sedanji proizvodni program, da se izguba čimbolj zniža.

2. Da se predlože ukrepi za nadaljnjo orientacijo razvoja v letu 1965.

3. Prouči naj se prenos celotne RA proizvodnje v Sezano in stanje za leto 1965.

Iz zapisnika zasedanja UO podjetja pa povzemamo najznačilnejše sklepe v zvezi s to problematiko:

— na seji podane informacije o rezultatih dela strokovne komisije naj se prevrjeto tudi z ekonomske plati;

— izdelati je treba rokovnik sprememb;

— v zvezi z izpolnjevanjem rokovnika ima proizvodni sektor vsa pooblastila UO;

— UO zadolžuje programski sektor, da z ZZA razčisti situacijo glede razvojnih nalog RA proizvodnje za leto 1966 in v septembru 1964 poda UO o tem svoje poročilo;

— svoje navedbe naj tovarna Avtomatika podkrepí s konkretnimi številkami in dopolnjeno poročilo dostavi do naslednje seje UO podjetja.

Obravnavana problematika je zelo obširna, zato pričakujemo prispevke s tega področja tako iz ZZA, PSO. »Avtomatike« kot tudi članov vseh imenovanih komisij, ki so raziskovale in analizirale zadevno problematiko.

I. S.

Strokovna komisija za pravico na skrajšanje delovnega časa je zasedala 27. 8. 1964 v svojem polnem sestavu ter obravnavala:

— predlog prehoda na skrajšan delovni čas Tovarne elektronskih merilnih instrumentov v Horjulu

— dosedanje delo na pripravah za skrajšan delovni čas v celotnem podjetju in določila rok za oddajo predlogov.

Po obravnavi predloga Tovarne elektronskih merilnih instrumentov v Horjulu, je komisija sprejela naslednji sklep:

»Predlog Tovarne elektronskih instrumentov Horjul, predlaga komisija kljub nekaterim pomanjkljivostim v analizah notranjih rezerv v potrditev UO podjetja.«

To svoje stališče zagovarja komisija s tem, da so uspehi v prvem polletju pokazali, da ima tovarna pogoje za prehod na skrajšani delovni čas in, da so notranje rezerve tako velike, da lahko skrajšani delovni čas uvedejo brez posebnega rizika.

O svojem dosedanjem in bodočem delu na tem področju pa so predstavniki tovarni in drugih DE povedali približno naslednje:

**Elektromotorji, Zelezniki:** Dopolnilna analiza za prehod na skrajšani delovni čas 2 uri na teden je izdelana in so jo do konca avgusta 1964 dostavili organom upravljanja v podjetju. Elabora

ta bo dokončan prehod pa bo izdela do 1. oktobra 1964.

**Instrumenti, Otoče:** Elabora

ta bo izdelan in bo dostavljen komisiji do 15. septembra 1964.

**Elementi, Ljubljana:** Elabora

ta bo izdelan do 1. novembra 1964.

**Usmerniki, Novo mesto:** Ne vemo kdaj bomo izdelali elab

orator, ker imamo težave, kje dobiti ljudi za to delo (!?)

**Naprave, Ljubljana:** Elabora

ta bomo izdelali do 1. novembra 1964.

**Elektronika, Pržan:** Elabora

ta bomo izdelali do 1. novembra 1964.

**Zavod za avtomatizacijo, Ljubljana:** Dokončni elab

orator bomo izdelali do 1. novembra 1964. Za sektor II, ki je v Kranju v Elektrome-

haniki, bomo poskušali uvesti isti delovni čas kot v tovarni, odnosno bomo med tednom doprinali delovne ure za prosto soboto (!?)

**PSO — prodajno servisna organizacija, Ljubljana:** Treba se bo domeniti glede kriterijev za izdelavo elaborata, kajti naša dejavnost je bistveno drugačna od tovarni, in se ne moremo posluževati istih kriterijev.

Predstavnika Tovarne polprevodnikov, Trbovlje na sestanku ni bilo, zato o delu njene komisije ne vemo poročati. Prevladuje pa mnenje, ki ga je izrazil predstavnik te tovarne na sestanku komisije dne 31. 7. 1964, da ta tovarna v letošnjem letu verjetno ne bo mogla preiti na skrajšani delovni čas iz istih razlogov kot Tovarna usmernikov, Novo mesto.

## Obiskali so Bled in Bohinj

Naša mladina je spomladi na pobudo uprave tovarne s prostovoljnim delom uredila okolico tovarne, ker je po končani rekonstrukciji ostal teren razkopen. Če bi tovarna to delo poverila gradbenemu podjetju, bi imela precejšnje stroške. Zato je tovarna obljubila mladini za to delo prispevek za izlet.

Tako se je v nedeljo, 23. avgusta zbralo za dva avtobusa mladih delavcev. Odločili smo se, da gremo na izlet v Bohinj in na Bled. Povabili smo tudi delavke iz tovarne MIKRON v Prilepu, ki so pri nas na praksi.

Odpeljali smo se po dolini, prek Sorice in Soriške planine. Čeprav je vsak izmed nas že večkrat obiskal Bohinj, smo se znova razveselili ob razgledu, ki se nam je nudil, ko smo se spuščali na bohinjsko stran. Ustavili smo se šele pri Savici, si ogledali veličasten slap, kupili nekaj spominkov, nato pa se kmalu odpeljali nazaj do postaje žičnice na Vogel.

S strmo vzpenjačo smo se hitro dvigali visoko nad bohinjsko kotlino. Vožnja je bila prijetna, razgled z vzpenjače in zgornje postaje pa nas je še posebno navdušil.

Kosilo, ki smo ga imeli v Bohinjski Beli, je vsem dobro teknilo. Kmalu nato smo bili na Bledu. Nekateri so izkoristili toplo popoldne za kopanje, drugi pa so si z gradu ogledali lepote Bleda in okolice.

Zadnja točka našega izleta so bile Begunje s svojimi žalostnimi spomeniki iz zadnje vojne. Seveda ob koncu tudi prijaznega gostišča. Pri Jožovcu »nismo izpustili«. Domača glasba iz gramofona nas je — že nekoliko utrujene — podžgala, da smo se veselo zavrteli in pozabili na čas, ki je tekkel kar prehitro.

Skozi Kranj smo se odpeljali nazaj v našo dolino, znova navdušeni nad lepotami bohinjskega in blejskega kota.

M. F.

## Razpis

Komisija za sklepanje in odnovevanje delovnih razmerij DE Tehnološke priprave dela tovarne »Elektromehanika« v Kranju razpisuje prosto delovno mesto:

**TEHNOLOG ZA NORMIRANE DELE IN OBDELAVO NA AVTOMATSKIH STRUŽNICAH**

**Pogoji:** Tehnik strojne stroke z odsluženim kadrovskim rokom in nekaj let prakse.

**Ponudbe sprejema kadrovski oddelek tovarne v Kranju.**

si obetamo med drugim tudi realne rezultate iz sodelovanja s podjetjema RUDI CA-JAVEC, Banja Luka in RIZ Zagreb.

Na vprašanje glede odpiranja novih IP naj povem, da nameravamo še v letošnjem letu temeljito preurediti prodajalno v Ljubljani, kjer lahko realiziramo najmanj dvakrat toliko, saj je le-ta na najboljši lokaciji v Ljubljani, samo potrebno jo je, da tako rečeno, približati potrošniku, ker se še vedno slišijo glasovi, da potrošniki ne vedo ali je to prodajalna ali ne, ali niso to le neke pisarne itd. Odločili smo se, da bomo celotne prostore izkoristili samo za maloprodajo.

V Zagrebu bomo prav tako usposobili industrijsko pro-

dajalno v Gunduličevi ulici, prostore. Lokacija v Gunduličevi namreč še vedno bolj ustreza potrebam kakor v Savski, saj je v izrazito trgovski ulici Zagreba, tako da bomo na področju Zagreba imeli najkasneje z novim letom dve prodajalni.

V teku je izgradnja ustreznih prostorov v Sarajevu, kjer bo nova IP, ker je sedanja na izrazito neprimerni lokaciji. Z manjšimi preureditvami bomo omogočili povečan promet v IP na Reki in v Splitu, kar je tudi v teku. Isto velja za prodajalno v Mariboru, kjer bomo, upam, prav tako do konca letošnjega leta dokončno uredili problem poslovnih prostorov za celotno našo poslovalnico v Mariboru, kar bo omogočilo, da za 1/3 povečamo sedanje

ker se bo servis selil v nove prodajne površine te prodajalne.

Poseben problem pa je Beograd. Kot je znano, smo pred letom dni zapustili majhen, toda po lokaciji edinstven lokal v palači »Albanija«. Še danes se jezim na tiste, ki so to priliko opustili, ker lokacija v Takovski ni nikdar ustrezala za maloprodajo. Razvoj filijale pa je iz Takovske potisnil še maloprodajo, ker so ustrezne projektantske in uvoznizvozne službe zahtevale pisarniške prostore, tako da smo sedaj v Beogradu brez prodajalne.

Z vodstvom filijale že dve leti iščemo neko rešitev — žal doslej z malo uspeha, upam pa, da bomo vsaj v

neko rešitev — vse pa je pogojeno s sredstvi, ki jih je za prodajalno v Beogradu potrebno najmanj 50 milijonov din. Seveda pa nam je prodajalna v Beogradu, kjer je naše največje potrošniško središče, nujna in bi po moji oceni s pravilno lokacijo in pravimi prodajalci — ne uradniki — lahko dosegli letni promet preko pol milijarde din.

**RENTABILNOST PRODAJALN**

Glede rentabilnosti industrijskih prodajaln naj navedem, da ta dejavnost, organizirana v posebno delovno enoto, izkazuje po periodičnem obračunu za I. polletje letošnjega leta, pozitiven rezultat. Vprašanje rentabilnosti IP pa je sicer po-

trebno presojati iz širšega vidika. Podjetje namreč vzdržuje industrijske prodajalne predvsem tudi zato, ker predstavljajo stalne izložbe izdelkov informatorja o uporabi in prednostih izdelkov; čim večji je promet, tem bolj pomemben je njihov prispevek k likvidnosti podjetja. Razen tega pa onemogočajo popolno podreditve posameznih izdelkov razno-raznim prehodnim ali trajnejšim koncentracijam veletrgovine, ker se pač naši interesi vedno ne ujemajo. To je tudi sicer problem, saj je razmerje stekanja akumulacije tudi v naših prilikah vsekakor zelo neugodno za industrijo. Če dodam to, smatram, da je rentabilnost podana, in da jo je potrebno obravnavati kompleksno, ker se prehodno

# Izkoriščanje delovnega časa

V razpravah o možnosti za uvedbo 42-urnega delovnega tedna zasluži posebno pozornost izkoriščanje delovnega časa. Podatki, ki so na razpolago, kažejo, da je v celotnem fondu delovnega časa delež neproduktivnega časa izredno velik. Kljub nekaterim že izvedenim ukrepom in težnjam, da bi dosegli boljše izkoriščanje delovnega časa, ni bil na tem področju dosežen skoraj nikakšen napredek. Izredno visok odstotek neizkoriščenega delovnega časa sodi zato med možnosti, ki bi namkole:

omogočile uspešno realizirati skrajšanje delovnega časa.

Ob polletni realizaciji gospodarskega plana so na razpolago podatki o izkoriščanju razpol. delovnega časa in lahko v primerjavi z lansko polletno realizacijo ugotovimo, kakšne rezultate smo dosegli.

Računsko ugotavljamo dejansko razpoložljivi delovni čas in njegovo izkoriščanje, upoštevajoč v navedenem primeru samo enega delavca, tam-

	dni	del. ur
koledarski čas (1964)	366	2.928
— nedelje	52	416
razpoložljivi delovni čas	314	2.512
— državni in narodni prazniki	9	72
— letni dopust (minimalni)	14	112
dejansko razpoložljivi delovni čas	291	2.328

Po posameznih poslovnih enotah se delež neproduktivnega časa v razpoložljivem delovnem času v primerjavi z enakim razdobjem lani giblje zelo različno, kar je razvidno iz tabele I.

Večina poslovnih enot delež neproduktivnega časa povečuje, največ zaradi povečanja bolniških izostankov.

V tovarnah Aparati, Elektromotorji, Elementi se neproduktivni čas znižuje, v ostalih poslovnih enotah pa se povečuje. Za ugotovitev

vzrokov takega stanja po posameznih poslovnih enotah nimamo na razpolago podrobnejših utemeljitev, potrebno pa bi bilo, da poslovne enote tako analizo izdelajo same, ugotove dejanske vzroke in na tej podlagi predvidijo ukrepe za znižanje neproduktivnega časa.

Ta predlog je utemeljen, ker je mogoče na podlagi naslednjih podatkov dokazati, da neproduktivni čas raste hitreje, kot bi bilo opravičljivo, in sicer:

	Indeks I/64 I/63
— povprečno število zaposlenih	126,1
— neproduktivni čas	131,6
— produktivni redni delovni čas	125,3

Zaradi bolniških in ostalih izostankov (brez praznikov, dopustov, odmorov) je izpad delavcev:

	I/63	I/64	I/63	I/64
bolniški izostanki	556	775	6,0	6,6
ostali izostanki	141	173	1,5	1,5
skupaj	697	948	7,5	8,1

Tako visok odstotek neproduktivnih delavcev zaradi izostankov, ki so odvisni od zdravstveno tehnične zaščite in organizacije dela v posameznih poslovnih enotah, pa predstavlja izpad v proizvodnji, ki znaša po vrednosti: I/63 1,15 milijarde I/64 1,81 milijarde

lahko zgodi, da ni podana direktna rentabiliteta posamezne IP, vendar verjetno tudi v takem primeru lahko ugotovimo, da je ob upoštevanju dejstev, ki sem jih prej navedel, rentabilna. Mi se sedaj prizadevamo za čimvečjo direktno rentabilnost, ker pač indirektni rezultati lahko samo posredno vplivajo in tudi niso izračunljivi. Osebnostno sem prepričan, da je tu absolutno možno doseči ustrezno rentabilnost, s tem da so odnosi med veleprodajo in maloprodajo znotraj PSO povsem ekonomski, podjetje pa bi po mojem mnenju storilo prav, če bi povečalo samostojnost maloprodaje in nam tako omogočilo lastno bilansiranje in formiranje lastnih skladov, kar bi bilo skupaj še vedno

izpod sedanje povprečne ratabne stopnje podjetja. To pa verjetno zahteva svoj žiro račun.

Letošnji plan maloprodaje znaša din 1.540.000.000. Sedaj že pripravljamo plan za leto 1965 in ob upoštevanju, da bo na kakršen koli način rešeno vprašanje Beograda in preostale preureditve, o katerih sem govoril, računamo, da prihodnje leto lahko postavimo plan že na 2 milijardi 500.000.000 din. To pa je že promet, s katerim se povsem lahko merimo z ostalimi prodajalnami elektrotehničnih trgovskih podjetij, čeprav smo mi v asortimentu izdelkov kljub vsem možnostim le omejeni.

(Dalje prihodnjic)

ali letos samo v I. polletju 3,7% od letnega proizvodnega plana.

Po poslovnih enotah se zaradi izostankov število izpadlih delavcev v I. polletju giblje takole:

Enota	Bolniški izost.		Ostali izost.		Skupaj		Skup. izpad. delavcev v % od povpr. štev. zaposl.	
	I/63	I/64	I/63	I/64	I/63	I/64	I/63	I/64
Elektromehanika	219	244	77	81	296	325	7,7	8,1
Avtomatika	74	127	25	41	99	168	7,8	10,6
Avtoizdelki	26	54	5	4	31	58	6,9	8,5
Aparati	34	45	4	4	38	49	8,8	8,4
Elektromotorji	36	30	10	4	46	34	8,9	7,3
Instrumenti	12	19	2	3	14	22	6,4	8,5
Naprave	20	38	3	8	23	46	7,8	11,0
Elementi	63	104	4	12	67	116	7,9	7,8
Kondenzatorji	19	28	3	3	22	31	8,0	7,6
Elektronika	11	20	3	4	14	24	7,5	7,8
Polprevodniki	—	4	—	—	—	4	—	2,9
Usmerniki	—	8	—	1	—	9	—	6,1
Mikron	—	—	—	—	—	—	—	—
Skupaj	514	721	136	165	650	886	7,7	8,4
Servis	8	16	1	1	9	17	4,0	5,7
Montaža	2	3	2	2	4	5	3,2	3,5
Ind. prodajalne	1	1	—	—	1	1	3,3	3,0
Skupaj	11	20	3	3	14	23	3,7	4,9
Uprava	2	8	1	1	3	9	2,8	4,2
PSO	24	21	1	2	25	23	7,8	6,9
ZTO	5	4	—	2	5	6	7,7	7,8
Propaganda	—	1	—	—	—	1	—	3,2
Skupaj	31	34	2	5	33	39	6,4	6,0
SKUPAJ - podjetje	556	775	141	173	697	948	7,5	8,1

Število izvršenih nadur je kem razdobju lani in se na I. polletju niže kot v enasproti planu giblje takole:

	Realizacija		Indeks	
	Plan 1964	I/63	I/64	I/64 I/63
Tovarne	667.547	369.214	309.047	83,7 46,3
Servis, montaža, industr. prod.	113.804	50.602	58.264	115,1 51,2
Skupne službe	83.319	42.532	43.644	102,6 51,1
	866.670	462.348	410.955	88,9 47,4

Realizacija nadurnega dela je letos za 11,1% nižja od nadurno delo v drugem polnakega razdobja lani, plan letju potrebno obdržati v nadurnega dela pa je realiziran 47,4%. Nadure so se znižale predvsem v tovarnah, v izvenproizvodnih poslovnih enotah pa realizacija nadur presega polletno dinamiko. V skupnih službah bo nadurno delo v drugem polnakega razdobja lani, plan letju potrebno obdržati v dosedanjih okvirih, sicer bo plan prekoračen.

Gibanje nadur v primerjavi z lansko realizacijo je po poslovnih enotah razvidno iz tabele II.

TABELA II.	Število nadur		Indeks		Štev. nadur na zap.		Odst. nadur. pr. del. č.	
	Plan 1964	Realizacija I/63 I/64	I/64 I/63	Plan	63 64	63 64		
Elektromehanika	170.232	133.251	82.471	61,8 48,3	5 3	3,3 2,0		
Avtomatika	144.000	121.514	58.683	48,3 40,7	16 6	7,9 3,3		
Avtoizdelki	59.465	20.682	15.260	73,8 25,5	7 4	4,5 2,2		
Aparati	77.500	20.373	35.432	173,9 45,7	8 10	4,6 5,6		
Elektromotorji	18.270	10.650	7.180	67,4 39,3	3 3	2,0 1,4		
Instrumenti	9.000	6.240	13.279	212,8 147,5	5 8	2,6 5,0		
Naprave	36.460	12.908	19.229	148,9 52,7	7 8	4,2 4,5		
Elementi	103.810	30.014	42.944	143,7 41,3	6 5	3,3 2,7		
Kondenzatorji	20.000	5.598	11.533	206,3 57,6	3 5	2,0 2,7		
Elektronika	24.110	7.984	16.270	203,8 67,4	7 9	3,8 4,6		
Polprevodniki	—	—	3.688	—	— 5	— 2,5		
Usmerniki	4.700	—	3.078	— 65,5	— 3	— 1,9		
Mikron	—	—	—	—	—	—		
SKUPAJ TOVARNE	667.547	369.214	309.047	83,7 46,3	7 5	4,1 2,8		
Servis	46.200	27.142	26.764	98,6 57,9	20 15	9,7 7,6		
Montaža	63.904	21.939	29.797	135,8 46,6	29 35	13,3 15,9		
Ind. prodajalne	3.700	1.521	1.703	111,9 46,0	8 9	4,2 4,4		
SKUPAJ OSTALE POSLOVNE ENOTE	113.804	50.602	58.264	115,1 51,2	12 11	10,5 10,0		
Uprava	18.300	5.864	12.264	209,1 66,9	9 9	4,4 4,9		
PSO	53.000	30.066	22.546	74,9 42,5	16 11	8,0 5,9		
ZTO	7.900	5.614	5.091	90,6 64,4	15 11	7,4 6,0		
Propaganda	6.119	988	3.743	378,8 61,1	7 20	3,4 9,9		
SKUPAJ - skupne službe	85.319	42.532	43.644	102,6 51,1	14 11	6,9 5,8		
SKUPAJ - podjetje	866.670	462.348	410.955	88,8 47,3	8 6	4,6 3,3		

## Klavirski telefon

Zanimive podatke navaja revija »Journal des telecommunications« (avgusta 1963) o telefonskem aparatu, ki nima več številnice, pač pa le tipke. Izbiranje opravlja naročnik s tem, da pritisne odgovarjajoče tipke, ki so nameščene na istem kraju, kjer je običajno številnica.

Poznano je, da je takšen način želelo vpeljati že več podjetij in da so bile izdelane že različne izvedbe tako, da se za vsako številko vključijo posebna določena upornost na telefonsko zvezo, da se vključi posebej določena kapacitivnost v telefonsko zvezo in tako tvori nihajni krog podrejene frekvence. Zadnja vest pa navaja, da so posebno izvedbo opravili Švedi, vendar skrbno molči, kakšna je tehnična rešitev.

V kraju Nynäshamm, 60 kilometrov južno od Stockholma ob Baltiškem morju je TT Uprava Švedske 7. 7. 1963 zamenjala 3.000 telefonskih aparatov s številnicami za 3.000 drugih telefonskih aparatov, nazvanih klavirskih telefonov s tipkami. V ta namen so priredili vso centralo tega mesta, centralo, ki so jo zgradili leta 1952, in ki je vključena v avtomatsko medkrajevno omrežje. Zamenjava telefonskih aparatov so opravili 7. junija 1963 zato, ker so tedaj slavili 50 letnico prenosa tovarne za avtomatske telefonske naprave iz Stockholma v Nynäshamm, tovarne, ki je last TT Uprave. Tovarna je bila prej zgrajena že leta 1891 v Stockholmu, leta 1913 pa je začela obratovati v Nynäshammu. Ze v letu 1962 je ta tovarna proizvedla preko 100.000 priključkov za javni promet, edaj pa ima zaposlenih preko 3.000 delavcev v Nynäshammu in še v Vänersborgu, Sundsvallu in Gothenbourgu. Tovarna izdelava dnevno približno 540 telefonskih aparatov, 6200 relejev in 140 koordinatnih stikalnikov. In ju

# Izvečki iz sklepov samoupravnih organov

## Sklepi 8. seje UO PODJETJA (28. 8. 1964)

● V zvezi z obravnavo polletnega periodičnega obračuna podjetja, je upravni odbor podjetja sprejel naslednje sklepe:

a) UO zadolži programski sektor podjetja, da zahteva od tovarn poročilo o neizvršenih razvojnih nalogah, ki so povzročile večje izpade v proizvodnji. Iz teh poročil naj sestavi listo najbolj pomembnih izpadov in zanje zahteva poročilo od Zavoda za avtomatizacijo, da bo UO

na eni izmed sej v septembru obravnaval poročilo Zavoda in stališča tovarn.

b) UO zadolži Upravo podjetja, da prouči možnosti za učinkovito zniževanje bolezenskih dopustov do 30 dni in da s temi možnostmi seznanj upravni odbor na eni izmed naslednjih sej.

c) UO se pridružuje mnenju komisije za gospodarstvo in zadolži organizacijsko-kadrovski sektor, da prouči razloge nesorazmernega povečanja števila zaposlenih v Tovarni električnih merilnih instrumentov Otoče, tovarni avtoelektričnih izdelkov Nova Gorica in Tovarni elektron-

skih naprav Ljubljana ter istočasno tudi razloge za nesorazmerno povečanje nadur, in da o tem poda poročilo, to pa še pred zasedanjem delavskega sveta, ki bo predvidoma 18. 9. 1964.

č) Organizacijsko-kadrovski sektor naj preveri, če so tovarne: Avtoizdelki, Aparati, Instrumenti, Naprave, Elementi in Kondenzatorji, pri katerih vsota izplačanih osebnih dohodkov presega realizacijo proizvodnega plana, izplačevale te dohodke v skladu z merili in osnovami svojih pravilnikov. Poročilo naj se poda UO pred zasedanjem delavskega sveta.

d) Komercialni sektor naj prouči plan izvoza glede na njegovo realizacijo v I. polletju, da bi zaključke tega proučevanja vključili v rebalans plana.

e) Vprašanje izplačevanja osebnih dohodkov Uprave v skladu z mehanizmom, ki je predviden v gospodarskem planu podjetja, spada v pristojnost organov upravljanja Uprave.

f) V zvezi s sklepi, da se rebalansira plan proizvodnje naj se tudi prouči rebalans plana prodaje na domačem tržišču.

g) Glede na izredno slabo doseganje postavljenih normativov obratovalnih sredstev in neizpolnitve sklepov samoupravnih organov podjetja, naroča UO tovarnam, da podajo do zasedanja delavskega sveta pojasnila, kako in zakaj je prišlo do tako očitnih odstopanj od postavljenih normativov.

h) Planska služba naj predlagane sklepe v polletnem periodičnem obračunu prilagodi sprejetim sklepom UO.

● Ker so bili vsi doseženi ukrepi in prizadevanja za ureditev saldakontija premalo učinkoviti in ker problem terjatev postaja vedno večji in težji, zadolžuje UO finančni sektor podjetja, da ob sodelovanju z organizacijsko-kadrovskim sektorjem podjetja določi 15 oseb iz tovarn in skupnih služb, ki bodo premeščene v saldakonti s 15. septembrom, in sicer tako, da 9 oseb od teh prevzame v delovno razmerje, ostalih 6 pa, da je začasno premeščene v »saldakonti«, od koder se bodo vrnil nazaj v tovarne oz. skupne službe, ko bo situacija v saldakontiju razčiščena.

Pravi tako naj se določi tudi osebo, ki bo začasno prevzela mesto vodje saldakontija, do njegove ureditve. Njegova naloga je, da uredi to evidenco in osposobi nekoga izmed sodelavcev v saldakontiju za bodočega vodjo saldakontija.

V zvezi s tem se mora ustrezno spremeniti sistemizacija delovnih mest v Upravi podjetja in pri rebalansu plana za leto 1964 zagotoviti ustrezna finančna sredstva.

● Zadolži se finančni sektor, da skupno s proizvodnim sektorjem sestavi do drugega petka rokovnik za sprejem gospodarskega plana s tem, da je rok za obravnavo predloga na UO 4. december 1964. UO se s predloženim rokovnikom ni strinjalo, ker zastopa mišljenje, da mora biti gospodarski plan za leto 1965 sprejet še v letošnjem letu.

● Na predlog organizacijsko-kadrovkega sektorja podjetja glede zamenjave deljenega stanovanja, je upravni odbor podjetja sklenil, da se 3-sobno stanovanje, deljenega stanovanja, je nestu, ker se je le-ta istemu odpovedal, dodeli tov. Pleterški ing. Slavku, ki bo zasedel mesto predstojnika tehniške šole. Ing. Vršču pa upravni odbor ne more dati

nobene izjave za drugo stanovanje.

● Glede obrazložitve sekretarja podjetja o prisostvovanju finančnega direktorja podjetja na zasedanjih upravnega odbora podjetja UO naroča tajnici samoupravnih organov, da ga vabi na seje UO, katerih se bo udeleževal po lastni presoji.

● UO je sklenil, da lahko sejam upravnega odbora prisostvuje tudi sekretar podjetja v svojstvu glavnega urednika glasila Iskra.

## Sklepi 9. seje UO PODJETJA v Kranju (29. 8. 1964)

● UO podjetja sprejme predlog plana proizvodnje za leto 1965 pod pogojem, da predhodno finančni sektor skupaj s predstavniki tovarn razdeli obratna sredstva in da tovarne pristanejo, da z dobljeno vsoto sredstev dosežejo eksterno proizvodnjo. Tako obdelan plan bo UO predložil delavskemu svetu v odobritev. Rok za izdelavo predloga je 17. september.

Do istega datuma naj komercialni sektor pripravi tudi predlog plana blagovne proizvodnje na domačem in inozemskem tržišču.

● V zvezi s predlogi nekaterih tovarn za postopni prehod na skrajšan delovni čas v našem podjetju, so bili sprejeti naslednji sklepi:

a) UO podjetja se v zvezi s predlogom Tovarne kondenzatorjev Semič za postopni prehod na skrajšani delovni čas, strinja s predlogom komisije za uvajanje skrajšanega delovnega časa v podjetju, in sicer v tem smislu, da tovarna dela v IV. kvartalu 1964 eno prosto soboto v mesecu, v I. kvartalu 1965 pa dve prosti soboti. Ob koncu I. kvartala 1965 naj tovarna izvrši analize o uspešnosti postopnega prehoda na skrajšani delovni čas, in jih dostavi UO podjetja, ki bo potem razpravljal o končnem prehodu na 42-urni tednik.

b) UO podjetja se strinja s predlogom komisije za uvajanje skrajšanega delovnega časa v podjetju, ki je na podlagi elaborata za postopni prehod na skrajšani delovni čas v tovarni Elektromehnika Kranj predlagala, da se tej tovarni odobri postopno uvajanje, kot ga je ista v svojem predlogu podala s pripombo, da tovarna ob koncu II. kvartala leta 1965 izdela analizo uspešnosti postopnega prehoda na skrajšan delovni čas in jo dostavi UO, ki bo potem dokončno razpravljal o prehodu na 42-urni tednik.

c) UO sprejme poročilo o skrajšanem delovnem času v Tovarni elektronskih merilnih instrumentov Horjul in ga bo predlagal DS v potrditev s tem, da tovarna do konca oktobra 1964 predloži (Nadaljevanje na 7. strani)

### NEPRODUKTIVNI ČAS V %

TABELA I.

		Razp. del. čas.	Drž. in nar. priz.	Letni dop.	Boln. izost. do 30 dni	Boln. izost. nad 30 dni	Uprav. plač. izost.	Uprav. nepl. izost.	Neupr. nepl. izost.	Izredni dopust	Prekinitev dela	Odmor	SKUPAJ
ELEKTROMECHANIKA	— 1963	100	2,4	2,9	4,1	1,6	1,5	0,2		0,3		5,3	18,3
	— 1964	100	2,4	3,2	4,2	1,9	1,4	0,1		0,3		5,4	19,0
AVTOMATIKA	— 1963	100	2,3	1,6	3,5	2,3	0,6		0,4		0,9		11,6
	— 1964	100	2,4	1,6	4,9	3,1	0,5		0,3		1,7		14,5
AVTOIZDELKI	— 1963	100	2,4	2,0	3,1	3,0		0,3	0,2	0,3	0,5	5,5	17,3
	— 1964	100	2,3	2,8	5,4	2,5		0,3	0,1	0,2		5,3	18,9
APARATI	— 1963	100	2,5	3,5	3,6	4,5	0,2	0,1	0,1	0,4	0,1	5,3	20,3
	— 1964	100	2,4	2,2	4,7	3,0	0,1	0,1	0,1	0,3	0,2	5,4	18,5
ELEKTROMOTORJI	— 1963	100	2,4	3,0	3,5	3,4	0,3			0,2	1,5	3,4	17,7
	— 1964	100	2,4	2,6	3,8	2,5	0,2			0,2	0,4	5,4	15,5
INSTRUMENTI	— 1963	100	2,8	5,5	3,1	2,3			0,3	0,6	0,1	3,3	17,8
	— 1964	100	2,4	3,1	3,5	4,1	0,1		0,1	0,9	0,1	6,4	20,7
NAPRAVE	— 1963	100	2,8	2,5	4,6	2,3	0,3		0,1	0,1	0,5	6,2	19,4
	— 1964	100	2,4	1,7	5,9	3,3	0,4		0,1	0,1	1,2	6,2	21,3
ELEMENTI	— 1963	100	2,3	1,3	2,8	4,6	0,2	0,2		0,1		6,3	17,8
	— 1964	100	2,3	1,0	4,0	3,0	0,1	0,2		0,1	0,3	6,3	17,3
KONDEZATORJI	— 1963	100	2,3	2,3	1,9	4,9	0,8		0,2			6,3	18,7
	— 1964	100	2,4	2,8	2,6	4,2	0,6			0,1		6,3	19,0
ELEKTRONIKA	— 1963	100	2,4	1,8	2,7	3,1	0,2	1,3		0,3			11,8
	— 1964	100	2,4	2,5	3,4	3,0	0,5	0,4		0,5			12,7
POLPREVODNIKI	— 1963	100	2,3	2,3	2,2	1,1	0,1			0,2		5,0	13,2
	— 1964	100	2,3	2,3	4,5	1,0	0,1		0,2	0,4		4,6	15,4
USMERNIKI	— 1963	100	2,3	2,3	4,5	1,0	0,1		0,2	0,4		4,6	15,4
	— 1964	100										6,3	6,3
MIKRON	— 1963	100											
	— 1964	100											
SKUPAJ TOVARNE	— 1963	100	2,4	2,5	3,6	2,6	0,9	0,1	0,1	0,2	0,3	4,4	17,1
	— 1964	100	2,4	2,4	4,3	2,5	0,7	0,1	0,1	0,3	0,4	4,5	17,7
SERVIS	— 1963	100	2,5	2,8	1,6	1,8				0,4			9,1
	— 1964	100	2,4	3,0	4,1	1,5				0,5			11,5
MONTAZA	— 1963	100	2,4	3,1	1,9	0,6				1,2			9,4
	— 1964	100	2,4	3,9	2,2					1,2			9,7
IND. PRODAJALNE	— 1963	100	2,4	1,9	1,9					0,2			6,4
	— 1964	100	2,4	3,7	3,3					0,2			9,6
SKUPAJ	— 1963	100	2,5	2,8	1,7	1,2				0,7			8,9
	— 1964	100	2,4	3,3	3,5	1,0				0,7			10,9
UPRAVA	— 1963	100	2,3	1,4	0,9	0,8				1,3			6,7
	— 1964	100	2,9	2,1	2,4	1,2				0,4			9,0
P SO	— 1963	100	2,3	3,0	2,2	5,4				0,3			13,2
	— 1964	100	2,5	4,0	3,8	2,7				0,5			13,5
Z TO	— 1963	100	2,3	1,1	2,5	5,3				0,1			11,3
	— 1964	100	2,5	1,7	3,0	2,1	1,6		0,1	0,6		6,1	17,7
PROPAGANDA	— 1963	100	0,9	5,0	0,7								6,6
	— 1964	100	2,6	2,8	3,3					0,2			8,9
SKUPAJ (skupne službe)	— 1963	100	2,3	2,5	1,9	4,2				0,5			11,4
	— 1964	100	2,6	3,0	3,2	2,0	0,2			0,5			12,2
PODJETJE	— 1963	100	2,4	2,5	3,5	2,6	0,8	0,1	0,1	0,2	0,3	3,9	16,4
	— 1964	100	2,4	2,5	4,2	2,5	0,6	0,1	0,1	0,3	0,3	4,1	17,1

V lanskem polletju je odpadlo povprečno na zaposlenega mesečno 8 nadur, letos le 6 ali 25% manj, udeležba nadurnega dela se je v razpoložljivem delovnem času znižala za 1,3%. To je za začetna prizadevanja kar lep uspeh in bi bilo potrebno zagotoviti, da bo v drugem polletju rezultat še boljši.

Od tovarn nadurno delo povečujejo le Aparati, Instrumenti, Naprave, Kondenzatorji in Elektronika, v ostalih enotah pa montaža in propagandna služba.

Vsi zbrani podatki so nanašani le kot ugotovitev stanja. Ni dvoma, da to stanje ni normalno in da je delovni čas preveč »liberaliziran«.

Prav tako ni dvoma, da se to stanje z ustreznimi ukrepi, predvsem pa z večjo delovno disciplino in delovno moralno, ne bi dalo popraviti. Če bomo hoteli pri skrajšanem delovnem času doseči večje delovne učinke, potem bomo morali o številkah, ki jih vsebuje pričujoči članek, resno razmisliti in učinkovito ukrepati.

# Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

(Nadaljevanje s 6. strani)  
podatke o izkoriščanju proizvodnih kapacitet, ki so v dosedanjem predlogu po mnenju UO preoptimistični, kakor tudi podatke o izkoriščanju delovnega časa.

UO meni, da je njihov predlog utemeljen tudi s poslovnimi rezultati, ki jih je tovarna dosegla v I. polletju. Upravni odbor bo odobren predloge dal v potrditev delavskemu svetu podjetja.

UO zadoži komisijo za uvajanje skrajšanega delovnega časa, da do konca leta 1964 predloži UO predloge oziroma elaborate za prehod na skrajšani delovni čas še za ostale tovarne in skupne službe v podjetju ISKRA Kranj, pod pogojem, da bodo za to obstajale možnosti.

Poročilo investicijskega sektorja o pripravah za izgradnjo upravne stavbe podjetja ISKRA je UO vzel na znanje, in sicer v tej obliki, da se vztraja pri prvotnem načrtu, t. j. da se zgradijo poslovni prostori na Bavarskem dvoru, in da vse ostale kombinacije odpadejo.

V zvezi s tem naj investicijski sektor izdelava investicijski program in ga vloži pri KB.

UO sprejme program dela samoupravnih organov, ki ga je predložil Sindikalni odbor podjetja Iskra s tem, da ga bo predložil na prvi seji v potrditev DS podjetja. Istočasno bo UO predlagal delavskemu svetu, da zadoži generalnega direktorja, da do naslednje seje delavskega sveta izdelava rokovnik za izvedbo programa in predloži seznam članov posameznih teamov, ki bodo zadolženi za izvedbo tega programa.

UO zadoži sekretarja podjetja, da po preteku vsakega meseca poroča UO o izvedbi določil statuta, ki so bila po rokovniku za prilagoditev poslovanja določilom statuta, predvidena za dotični mesec.

UO je sprejel na znanje predlog o proglasitvi aktov in dokumentov, ki predstavljajo poslovno tajnost in bo predlog predložil delavskemu svetu v potrditev.

UO je sprejel predlog generalnega direktorja o imenovanju ing. Milana Zeleznička, tehničnega direktorja za njegovega namestnika, ki bo v času njegove odsotnosti ali zadržanosti zastopal podjetje.

UO sprejme predlog Prodajno-servisne organizacije o ustanovitvi nove prodajalne manjvrednega materiala v Ljubljani in bo predlagal to delavskemu svetu v dokončno odobritev, skupaj s predlogom, da se istočasno ukine prodaja teh izdelkov po tovarnah in enotah skupnih služb. Prodajalna naj bi začela poslovati s 1. 10. 1964.

Glede predloga organizacijsko-kadrovskega sektorja o razpisu štipendij je sprejel UO naslednje sklepe:

a) UO odobri ponovni razpis 109 štipendij.

b) Štipendije za poklicne šole se ne razpišejo. Tovar-

ne naj same predlagajo najbolj pomoči potrebne učence štipendijski komisiji, da jim podeli štipendije v višini, ki jih predvideva pravilnik.

c) Absolventom srednjih šol, ki so naši štipendisti, se ne dodeljuje štipendij za nadaljevanje študija na višji ali visoki šoli. V kolikor pa štipendist nadaljuje študij samovoljno, mora podjetju štipendijo povrniti.

## Sklepi 14. seje UO Elektromehanike (31. 8. 1964)

Pri obravnavi kadrovske problematike so bili sprejeti naslednji sklepi:

— Učenci poklicne šole Iskra Kranj se že v I. letniku namensko razporedijo tovarnam in Zavodu za avtomacijo.

— Pri poklicni šoli v Solškem centru se organizira oddelek za odrasle.

— Čimprej naj se regulirajo osebni dohodki tehničnemu srednje in visoko strokovnemu kadru.

— Z ozirom na to, ker se mladinci, ki so sedaj pogodbeno zaposleni v naši tovarni, želijo zaposliti stalno, naroča upravni odbor kadrovske službi, da se pogovori s starši. V kolikor bi bili ti mladinci pripravljene se izučiti za poklic strugarja ali rezkarja, bo kadrovska služba pokrenila vse potrebno za njihovo dopolnilno izobrazbo. V nasprotnem slučaju pa jim kadrovska služba ne more preskrbeti primernih delovnih mest.

Upravni odbor je sprejel sklep, da se polni regres za letovanje izplača prav tako tistim osebam, ki delajo skrajšan delovni čas, če jim ta pripada po zakonu ali pa po odobrenju zdravstvene službe.

Upravni odbor odobrava normativ za plačevanje po kvalitetni normi za malo strugarno na stroškovnem mestu 521 in sicer 4 in normativ za tov. Gregora Polčeta, mojstra na SM 520 — brusilnica in SM 521 — mala strugarna in sicer 2.

Upravni odbor odobrava tov. Molan Mihu iz kadrovskega oddelka študij na višji kadrovski šoli — oddelek za kadrovske dejavnosti.

Na predlog komisije za racionalizacije in tehnične izboljšave odobrava upravni odbor izplačilo premij oziroma nagrad sledečim tovarnišem:

— Tov. Palir Jožetu iz delovne enote kontaktorjev se odobrava 1.000 din za umeščen predlog za izboljšavo tehnološkega postopka.

— Tov. Mrak Ložetu, iz montaže telefonskih central se odobri izplačilo 10.000 din za izboljšavo tehnološkega postopka pri zakovanju obročkov, kode 99.900.044.

— Tov. Božičević Mirotu, iz ročne orodjarne se dodeli nagrada 35.000 dinarjev za izboljšavo na orodjih za prebijanje in globitev izvrtin pri komadah jedr brez značke.

— Tov. Petač Antonu iz ročne orodjarne se dodeli premija v znesku din 44.500 za izboljšavo tehnološkega postopka pri izdelavi jedra brez značke za ploščati rele.

— Tov. Žerovnik Jožetu, žarilcu na vodikovi peči, se dodeli enkratna nagrada 16 tisoč din za izboljšavo tehnološkega postopka pri žarenju kotve in jedra brez značke.

— Tov. Andrej Žagar, podmojstru na stružnicah se dodeli nagrada 3.100 din za koristen predlog pri izdelavi vrtnale gredi EVS — 08, kode 17.110.140.

— Tov. Zalaznik Francu, mojstru v kontroli, se odobri izplačilo premije 20.500 din za koristen predlog pri obdelavi koluta številčnika za ATA-11.

— Tov. Trškan Marjanu iz kontrole ročne delavnice se odobri izplačilo nagrade 10 tisoč din za izboljšavo konstrukcijske spremembe pri izdelavi čelnih plošč za posredovalne mize.

— Tov. Rakovec Nandetu iz pomožne orodjarne produkcije se izplača premija 37.000 din za izboljšavo na orodju za izdelavo komadov list jedra, kode 96.028.001.

— Tov. Zaplotnik Antonu, tehnološka priprava dela se odobri premija din 5.800.— za izboljšavo konstrukcijske spremembe na kabeljskih obročkih, kode 97.017.001.500.

— Tov. Erženu Cirilu iz ročne orodjarne se odobri premija 84.400 din za izboljšavo na orodju za vlivanje komadov, zadnji ležajni okrov, kode 17.130.076 ZC 3 in 17.130.085 ZB 4 za starter.

— Tov. Jerala Silvu iz pomožne orodjarne se odobrava enkratna nagrada 15.000 din za izboljšavo priprave za izdelovanje jedra za ATA 12, kode 58.737.001.

## Sklepi 10. seje UO PODJETJA (4. 9. 1964)

Na predloženi Pravilnik o formiranju in delitvi sredstev za OD je upravni odbor po pregledu tega pravilnika sprejel naslednje sklepe:

a) Prvotni naslov: »Pravilnik o formiranju in delitvi sredstev za OD« se spremeni na »Pravilnik o delitvi OD«.

b) V II. poglavju naj se v posebnem členu pojasni uporabljene izraze, na koncu vsake točke pa naj bo formula, iz katere bo razvidno, kako se izračunajo OD po posameznih merilih.

c) K členu 17. naj se pri ugotavljanju faktorja razlike med domačo in izvozno ceno da ustrezno pojasnilo in formula, po kateri se ga izra-

čuna. Sicer pa naj organizacijsko-kadrovski sektor za vse primere izdelava ustrezno tolmačenje s praktičnimi primeri izračunov, kar bi služilo za lažje razumevanje vsebine pravilnika v razpravi. Prouči naj se tudi morebitna korekcija tega člena zaradi vpliva spreminjanja cen na domačem tržišču.

č) Merila in osnove, ki veljajo za uvozno in izvozno dejavnost so samo sredstva za formiranje mase OD, ki pa se razdeljuje po skupnem pravilniku ZTO-ja.

d) Na strani 7 se spremeni toč. e) Osnove za upravo podjetja v tem smislu, da delavci v Upravi podjetja niso upravičeni do izplačila OD na račun prihranka zaradi nezasedenih delovnih mest po sistemizaciji.

e) V členu 34 se določijo enotni odstotek za formiranje rezervnega sklada v višini 4%. Istočasno je treba določilo v zadnjem odstavku tega člena spremeniti v toliko, da se to nanaša na prenašanje v naslednje poslovno leto.

f) Osebni dohodki, izračunani po specifičnih merilih in osnovah za posamezne skupne službe ne morejo v seštevku presežati mase OD, ki po merilih in osnovah, določenih z gospodarskim planom pripadajo skupnim službam kot celoti.

g) III. poglavje »Dodatki, nadomestila in povračila«.

Delavci, ki delajo po učinku so upravičeni do posebnega dodatka na starost. O tem, ali se vzame za osnovo leta službe ali starost, se prepustja odločitev organizacijsko-kadrovskemu sektorju.

V pravilnik naj se vnese tudi določilo o nadomestilu za stroške prevoza za lastnim osebnim avtomobilom v mestu zaposlitve, v skladu z dosedanjimi principi.

h) Tovarne naj s svojimi pravilniki določijo način nagrajevanja delavcev v skladu s 165. členom statuta podjetja. Organizacijsko-kadrovski sektor pa naj prouči če obstajajo možnosti za poenotenje teh kriterijev.

i) V členu 55 naj se določilo glede plačevanja dnevnice preko 12 ur vskladijo z veljavnimi predpisi in tolmačenjem Sekretariata za finance.

j) Člen 63 je treba dopolniti tako, da gre v tem primeru za lastno vozilo.

k) Člen 70 naj se v skladu s tolmačenjem v Informatorju spremeni tako, da za generalnega direktorja ni potrebna odobritev za službeno potovanje v tuzemstvu.

l) Člen 71 se spremeni v tem smislu, da se poda točna formulacija v katerih primerih se lahko koristi osebni avtomobil za službene potrebe, ker pravilnika o načinu uporabljanja osebnih avtomobilov za službene namene v prihodnje ni predvidenega.

m) V pravilnik naj se vnese tudi določilo o terenskem dodatku.

n) Zadolži se organizacijsko-kadrovski sektor, da do razprave na delavskem svetu pripravi tudi za Zavod za avtomatizacijo in Solški center merila in osnove po katerih naj se formira masa njihovih OD.

o) Pravilnik o delitvi OD bo poslan v javno razpravo, ki se bo pričela 15. septembra in bo trajala do 1. oktobra 1964. 9. oktobra bo UO obravnaval pripombe, ki jih bo zbrala in uredila komisija za OD na ta pravilnik. V mesecu oktobru bo upravni odbor predložil pravilnik delavskemu svetu v potrditev.

Na predlog komisije za delitev OD o potrditvi pravilnikov o delitvi OD za Tovarno instrumentov Otoče, Tovarno kondenzatorjev Semič in ZZA, je upravni odbor sprejel naslednje sklepe:

a) UO sprejema predlagani pravilnik o delitvi OD v Tovarni instrumentov Otoče in ga bo predlagal delavskemu svetu podjetja v potrditev.

b) Pravilnik o delitvi OD za Tovarno kondenzatorjev Semič daje upravni odbor v odobritev delavskemu svetu podjetja skupaj s stališčem komisije za OD.

c) UO bo predlagal delavskemu svetu podjetja v potrditev pravilnik o delitvi OD v ZZA.

Upravni odbor je vzel na znanje poročilo ing. Fona o poteku priprav za prehod na poskusno obratovanje v tovarni MIKRON Prilep in istočasno zadožuje proizvodni sektor podjetja, da v smislu podanega poročila zagotovi, skupaj z ostalimi službami Uprave podjetja, vsa potrebna sredstva za uresničitev te proizvodnje.

UO sprejme predlog za razdelitev stanovanj v taki vsebini, kot je bil predložen z dvema popravkoma, in sicer:

a) Trisobno stanovanje, ki naj bi po predlogu bilo dodeljeno tov. ing. Vrščec Ernestu se dodeli tov. Pleterški ing. Slavku. S tem je razveljavljen sklep UO podjetja z dne 29. 5. 1964 ter je v veljavi sklep UO podjetja z dne 28. avgusta 1964.

b) Pri Tovarni elektronskih merilnih instrumentov Horjul je izpadel tekst: »1 enoinpolsobno stanovanje«, ki ga je potrebno naknadno dopisati.

## ZAHVALA

Ob smrti moje matere  
IVANE MALNER

se iskreno zahvaljujem vsem stanovalcem v bloku 3 na Planini in mojim sodelavcem v oddelku »Stiškalnice« za izredno pomoč, cvetje, vence in izraze sožalja. Iskrena hvala vsem, ki so drago pokojnico spemili na njeni zadnji poti.

Angelca Štrbenk

# Svež veter v propagandni službi

Naša Propagandna služba je nedvomno ena izmed najbolj razgibanih in specifično usmerjenih skupnih služb. Ta podaljšana roka podjetja, ki sega prav do potrošnika, ne pozna v svoji notranjosti pravega birozavrškega življenja. V nenehnem gibanju in prilagojevanju je ter iskarnju novih ustrežnejših propagandističnih prijemov.

Kolesju, ki ga sestavlja 37 propagandistov, določajo notranji utrip akcije, pri katerih mora skoraj ves kolektiv sodelovati kot homogena celota. Če v tem mehanizmu zastane eno samo važno kolesce, že nastopijo motnje. Delo enega, morda obolelega, mora zato prevzeti drug z vsemi nevspešnostmi nepoznavanja problemov in nestrokovnosti, kajti vse akcije so terminsko vezane. Tako je v tem maloštevilnem kolektivu nad vse važno harmonično delo ob sodelovanju prav vsakega posameznika.

Ena izmed značilnosti propagandne dejavnosti je hitra in elastična prilagoditev za vse nepredvidene spremembe na relaciji tovarna — potrošnik ali v obratni smeri. Kot osnovni pogoj kontinuiranega in čim uspešnejšega dela so informacije o proizvodnji in načrtih tovarn ter skupnih služb z vsemi izbranimi pa tudi včasih manj pomembnejšimi podatki na katerih bazirajo propagandno-reklamne akcije.

Na žalost pa ravno informacijska dejavnost v Propagandi najbolj šepa. Za posredovanje razvojnih proizvodnih in drugih podatkov je sicer obvezno pošiljanje informativnih kartic, ki pa dotekajo z večjo ali manjšo, celo z enomesečno zamudo. Posamezniki, ki neposredno koristijo te podatke so zato navezani na druge vire n. pr. na sestanke, telefonska obvestila ali osebne stike zainteresiranih in odgovornih oseb. To je ena plat medalje. Druga pa je v sami Propagandi.

Kolektiv že več kot leto dni ni imel informativnega sestanka, kjer naj bi posamezniki, prek poročevalcev dobili vpogled v delo tovarn in skupnih služb — skratka o vsem tem kar večinoma ni zajeto v našem glasilu. Zakaj se kolektiv v istem obdobju ni niti enkrat uspel pogovoriti o notranjih problemih in težavah pa je še poglavje zase. Čisto naravno je, da je to sprožilo pri nekaterih sodelavcih Propagande negotovanja in zaradi nepoznavanja vseh dejstev več ali manj nepravilno komentiranje sklepov.

Tako nezdravo stanje je bilo povod, da se je vodstvo Propagande odločilo za periodične, 14-dnevne informativne sestanke, na katerih naj bi prisotni dobili vsaj v grobem oris najvažnejših dogodkov v podjetju. Poleg tega naj bi posamezniki s kritič-

no presojo in predlogi pri-  
spevali k učinkovitejšemu  
delu, splošni večji storilnosti  
in znižanju stroškov.

Te dni je bil tako po vrsti  
že drugi informativni sestanek.  
Vodja Propagandne  
službe je podal najprej obšir-  
ren pregled zadnjih dogod-  
kov v podjetju, nato pa so  
posamezni šefi — oddelko-  
vodje poročali o delu v po-  
sameznih oddelkih. Medtem,  
ko so se nekateri pripravili  
in zbrali zanimive številčne  
podatke o dosedanjih uspe-  
hih in neuspehih, so drugi —  
sicer redki — z nekakim  
povšalnim prikazovanjem  
skušali izpolniti svojo dolž-  
nost. Slednjim velja pripo-  
ročilo, naj se v bodoče bol-  
je pripravijo in predložijo  
ustrezne podatke, iz katerih  
bo kolektiv dobil jasno sliko  
o dinamiki dela.

V spontani debati, ki se je  
nato razvila, smo slišali po-  
misleke o financiranju tako  
velikih sejmskih udeležb iz  
čisto propagandističnih na-  
gibov, o fluktuaciji strokov-  
njakov, ki jih nato vabimo  
nazaj v delovno razmerje ali  
pa so pri nas potem hono-  
rarno zaposleni, o načinu  
propagiranja naših proizvo-  
dov, o premajhni povezano-  
sti posameznih oddelkov ali  
celo pomanjkljivem sodelo-  
vanju posameznikov v istem  
oddelku, kjer sovpada delo  
pri posameznih akcijah, o  
stanovanjskem vprašanju in  
seveda, tudi o problemu raz-  
deljevanja osebnih dohod-  
kov. V obširni debati se je  
izkristaliziralo mnenje, da  
sedanji sistem ocenjevanja  
posameznikov po analitični  
in osebni oceni ni dober in  
bolj ali manj subjektiven.  
(Pri primerjavi enakih ali po-  
dobnih delovnih mest n. pr.  
z ZZA je opaziti velike raz-  
like pri odmeri osebnih do-  
hodkov seveda v škodo Propa-  
gande, zato tudi vodstvo  
težko dobi nove sodelavce z  
ustrezno prakso in se mora  
večinoma zadovoljiti z začeti-  
niki). Zanimiv je bil predlog  
o uvedbi ekonomskih enot.

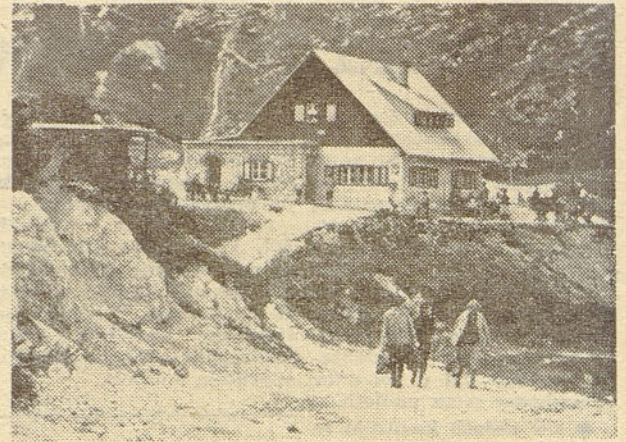
Sestanek se je zavlekel tja  
pozno v popoldanski čas, kar  
je dokaz, da je kolektiv  
mnogo od tega, da se poveča  
informiranost in uvede pred-  
hodno konzultiranje s kolek-  
tivom o vseh važnejših pro-  
blemih, odpravijo nekatera  
notranja trenja in nezaupa-  
nja, poveča, kjer so zato dani  
pogoji, storilnost dela in s  
tem na splošno uspešneje iz-  
vrše naloge, ki jih nalaga  
podjetje kolektivu Propa-  
gandne službe.

Seveda z dvema informa-  
tivnima sestankoma še ne-  
moremo prikazati neklih vid-  
nih izboljšav, vendar so vsi  
pristojni ugotovili korist in  
uspešnost sestankov, če si bo-  
do le-ti sledili ob ustreznem  
razumevanju odločujočih. Me-  
nimo, pa da bo moralo vod-  
stvo Propagandne službe in z  
njo tudi uprava dobro pri-  
sluhiti mnenju kolektiva,  
ker le ta najbolj pozna svo-  
je delo in napake. Izluščiti

bo treba koristne predloge,  
jih postaviti še enkrat na re-  
šeto in nato v ustrezni obli-  
ki realizirati. Morda bi bilo  
koristno, da bi bodočim ses-  
tankom prisostvoval tudi  
kak član uprave in s tem dal  
poudarek na pomembnosti  
sestankov in isrkeni želji po  
napredku.

Jasno je, da bo potrebno  
še veliko naporov za konsoli-  
dациjo razmer in študija, da  
bo ta komaj tri leta ta  
»mlade« kolektiv sposoben  
»streti vsak propagandistični  
oreh«. Za zdaj ima predvsem  
veliko željo po urejenem  
delu. Omogočimo mu to in  
uspeh prav gotovo ne bo  
izostal.

Marjan Kralj Motiv z Vršiča



## Nepozabna Soška dolina

Ena izmed nalog sindikal-  
ne podružnice v Novi Gorici  
za leto 1964 je bila tudi or-  
ganizacija izleta. Sindikalna  
podružnica je izvedla med  
delavci anketo, ki naj bi od-  
krila želje članov kolektiva.  
Avtobusi, ki so nas čakali  
že ob 5. uri pred tovarno,  
so bili določeni za smeri  
Opatija, Portorož in Vršič,  
vlak pa je nekatere zapeljal  
v Rovinj.

Velika večina se je odloči-  
la za relacijo Kobarid — Bo-  
vec — Trenta — izvir Soče  
— Vršič in nazaj. Lepot So-  
ške doline skoraj ne moreš  
opisati. Bistra Soča nas je  
spremljala do naše prve po-  
staje — Kobarida. Tu mismo  
zamudili ogleda grobnice  
padlih v prvi svetovni vojni.

Iz Kobarida smo odbrzeli  
skozi Bovec in Trento brez  
postanka do izvira Soče, nato  
pa smo premagali mogo-  
čen vzpon na Vršič.  
Vršič nas je sprejel v son-  
cu in nam nudil izreden raz-  
gled. Zal, je vse prehitro mi-

nil čas, odmerjen za posta-  
nek sredi čudovitih vrhov.  
Dobro razpoloženi, nekateri  
celo nad mero, smo se vrnili  
v dolino Soče, si ogledali  
mimogrede še Trento in Bo-  
vec ter za daljši čas znova  
pristali v Kobaridu, kjer so  
za zabavo in dobro voljo po-  
skrbeli »Beneški fantje«, ki  
so imeli popoldanski kon-  
cert, zvečer pa igrali na pro-  
sti zabavi. Nekoliko utrujeni,

vendar dobro razpoloženi,  
smo se v pozni uri vračali  
na svoje domove zadovoljni  
in srečni, da smo lahko spo-  
znali nove lepote naše do-  
movine — Soško dolino z  
Vršičem.

Iz razgovorov z drugimi  
člani kolektiva, so tudi osta-  
li izleti lepo uspeli in je sin-  
dikalna podružnica nudila  
svojim članom res — prijetne  
urice. — K. B. —

## Mladi športniki »Iskre« na Jesenicah

Letošnji peti mladinski  
športni peterboj kovinar-  
jev je bil izveden v organi-  
zaciji jeseniške železarne v  
športnem parku na Jeseni-  
cah. Med seboj so se pome-  
rile ekipe Iskre, Litostroja,  
Železarne Jesenice, Železarne  
Ravne ter Železarne Store in  
to v šahu, namiznem tenisu,  
odbojki in streljanju.

Po otvoritvi tekmovanja,  
kjer je vse zbrane športnike  
pozdravil član organizacij-  
skega odbora tega peterobo-  
ja, so krenili tekmovalci na  
športna borišča, da bi zbrali  
čimveč točk za končno raz-  
vrstitev svojih ekip. Odlični  
organizaciji se je pridružilo  
še izredno lepo vreme, tako  
da so bili dani vsi pogoji za  
dosego dobrih rezultatov.

Čeprav je v Iskrinih vrstah  
nastopalo nekaj znanih šport-  
nikov, vendar jim kot kaže,  
sreča ni bila naklonjena, saj  
so prav nesrečno izgubili pr-  
vo mesto v šahu in strelja-  
nju, kar je bilo dovolj, da je  
Iskra v končni razvrstitvi  
osvojila šele III. mesto.

Ekipe so se v posameznih  
disciplinah uvrstile takole:

Šah: Ravne 21 1/2, Iskra 21,  
Jesenice 19 1/2, Store 12 1/2  
in Litostroj 5 1/2;

Odbojka: Jesenice, Ravne,  
Litostroj, Iskra in Store;

Namizni tenis: Jesenice —  
Ravne — Iskra — Litostroj  
— Store;

Streljanje: Jesenice 746 kr.,  
Iskra 744 kr., Litostroj 743  
kr., Store 741 kr. in Ravne  
724 kr.;

Končni vrstni red ekip:  
1. Jesenice, 2. Ravne,  
3. Iskra, 4. Litostroj, 5. Sto-  
re.

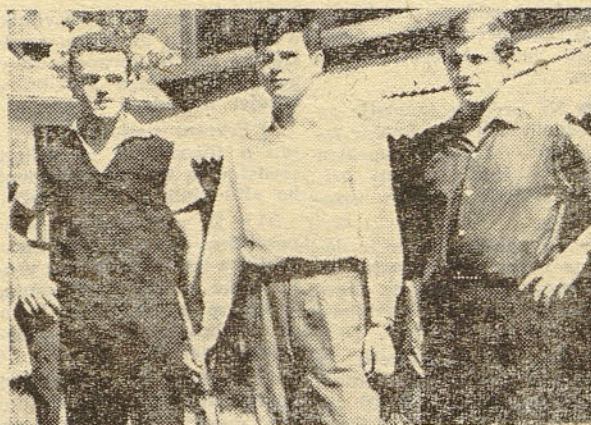
Božo Malovrh

## Pismo bralca

Tovariš urednik!

Šole so odprle svoja vrata,  
začela se je šolska sezona  
1964/65. Zanima me, kako pa  
je letos z gledališko sezono;  
ali je o tem že kaj znanega,  
kaj bo organiziral letos sin-  
dikatski Elektromehanike Kranj  
in kako bo letos z obiskova-  
njem Prešernovega gledališča  
v Kranju ter Drami in Ope-  
re v Ljubljani.

J. N.



Tudi naši strelci niso uspeli zmagati

ISKRA — glasilo delovne-  
ga kolektiva Iskra industrije  
za elektromehaniko teko  
munikacije elektronike in  
avtomatiko — Ure,uje uredni-  
ški odbor — Glavni urednik:  
Pavel Gantar — odgovorni  
urednik: Igor Slavec — izha-  
ja tedensko — Tisk in klišej:  
»CP Gorenjski tisk« Kranj