

Piše: Iva Podpeskar

Premalo odkrita lastna kritika

Zadnje čase so me nekateri članki v našem časopisu vzpodbudili, da povem nekaj svojih misli o problemih, s katerimi se lahko srečujemo pri poslovanju v našem podjetju. Moja dolžnost je tudi, da prispevam še nekaj misli k temu, kako se naše podjetje vključuje v nove pogoje gospodarjenja. Rezultati, ki smo jih dosegli v juliju in avgustu, niso razveseljivi. Tudi septembrski začetek ni dober — predvsem pa ne zagotavlja realizacije nalog, ki smo si jih zadali za drugo polletje. Vendar še vedno ni vse zamujeno in so še velike možnosti da z boljšimi rezultati povečamo tudi osebne dohodke. Prepričana sem, da ga ni med nami, ki ne bi želel višjih osebnih dohodkov — vendar, če jih hočemo imeti, bomo morali tudi včasih in bolje delati. Vse preveč govorimo o problemih, vsak ima tudi svoje ideje, kako rezultate izboljšati, vendar to ne uresničimo. Pri vsem tem je napaka predvsem to, da, ko govorimo o notranjih rezervah, jih vidimo oziroma nanje kažemo le pri svojem sosedu, lastnih pa ne izkoriščamo. Če bi vsak najprej pomedel pred svojim pragom, bi že veliko naredili. Vem, da rešitev ne more vedno poiskati vsak sam, predvsem pa je ne more rešiti, vendar imamo zato dovolj strokovnih delavcev, ki so zadovoljeni, da z opravljanjem svojih funkcij pomagajo iskati ustrezne rešitve. Zakaj pa imamo disciplinsko in arbitražno komisijo? Prav gotovo zato, da bi poiskala »grešnega kozla« in ga primerno »nagradila«.

Če že hočemo rešiti nek problem, izkoristiti notranje rezerve, potem prav gotovo povzročimo to, da mora nekdo več delati ali več misliti, ali pa ugotovimo, da težave, zaradi katerih marsikakršen predlog obleži v predalu in čaka novega ugodnega trenutka, da se obelodani. Odpor do novih rešitev nastaja zaradi tega, ker še vse preveč vlada v kolektivu in pri posameznih članih bojazen, da za več dela ni večjega osebnega dohodka. To se včasih tudi res dogaja. Vendar je temu lahko dvojni vzrok. Denimo, da je nekdo že prej dobival previsoke osebne dohodke, bi z večjo intenzivnostjo

lahko le opravičil že prej previsoko odmerjeno »plačo«, ali pa tak primer dejansko nastane. Takih primerov bi vsekakor moralo biti čim manj.



Vsi skupaj smo zelo nestrpni in iz dneva v dan čakamo boljših rezultatov. To je tudi prav. Vendar stvari ni mogoče čez noč obrniti za devetdeset stopinj, posebno ne v naših pogojih poslovanja. Rešitve pa se kažejo in če bo vse v redu, potem rezultati ne bodo izostali. Pri tem pa moramo prav vsi sodelovati. Menim, da si nihče ne želi priganjaških metod. Če pa je to res, potem lahko računamo, da bo moralna zavest slehernega pri njegovem delu usmerjena k boljšim poslovnim rezultatom kolektiva kot celote.

Pred časom je bil kolektiv preko našega časopisa seznanjen v grobem z vsebino ukrepov, ki so bili pripravljani v času sprejemanja novega gospodarskega sistema. Program se v pretenzi večini izvaja. Pri tem ne smemo prezreti velikih naporov strokovnih služb, ki jih vlagajo v izvajanje teh ukrepov. Odpravljanje problemov so se lotile zelo resno.

Razvojne službe so poleg reševanja rednih problemov uspele lansirati vrsto receptur, s katerimi se poraba osnovnih surovin oziroma stroški na enoto izdelka

lahko precej pocieni. Recepture torej so, ali bo v proizvodnji material dejansko tako trošen, je odvisno od proizvodnje same. Seveda pa tudi tehnologi tu ne sme-

jo odstopiti in to prepustiti sodelavcem v proizvodnji. Vse ekonomske enote so razpravljale tudi o splošnih stroških in njihovo skupno vsoto uspele znižati. Sicer ne za polnih deset odstotkov, vendar je predvidena višina stroškov v drugem polletju nižja. Ponovno smo sami tisti, ki bomo morali paziti na to, da teh meja ne bomo presežili, temveč mogoče še celo znižali. Prav sedaj sta v razpravah tudi predloga o stimulativenem sistemu nagrajevanja z ozirom na doseženo kvaliteto in odstopanja od normativnih tež. Če te težave svojih izdelkov uspešno približati normativnim težam in če uspemo zmanjšati drugo kvaliteto, škart, iztis in odpadke, lahko prihranimo milijone dinarjev na stroških porabe materiala. Ugotavljamo tudi, kje je z ozirom na obseg dela njegova kvaliteta premajhna in na katerih delovnih mestih bi se dalo narediti več.

Pri reševanju teh problemov marsikdaj naletimo na nerazumevanje, na premalo odkrito lastno kritiko in premočno prenašanje odgovornosti. Nadaljevanje na 2. strani

Bliža se mladinska konferenca in . . . ?

Kakor vsako leto, bomo tudi letos položili obračun dela za preteklo mandatno obdobje, to je za leto dni nazaj. V sredo, 9. septembra, je bil razširjeni plenum Občinskega komiteja Zveze mladine Slovenije Kranj, kjer smo obširno razpravljali o letošnjih pripravah na konferenco. Glede na to, da bo občinska letna konferenca predvidoma 17. oktobra tega leta, bo treba izvesti konference po aktivih do konca tega meseca.

Zato navajam nekaj misli, ki so bne poudarjene na seji plenuma.

V prvi vrsti morajo organizacije Zveze mladine Slovenije v podjetju temeljito obravnavati gospodarsko stanje v podjetju in položaj podjetja po reformi nasploh. Pri tem je treba študijsko ugotoviti viogo in način dela organizacije Zveze mladine kakor tudi vsakega posameznika. Pred oči moramo imeti predvsem trenutne gospodarske težave, gledano skozi prizmo perspektivnih posledic. Reševati ne smemo iskati samo v omejeni delovni sili, ampak moramo najprej ustrezno zaposliti vsakega posameznika in zahtevati od njega polno prizadevanje. Kadrovska politika naj bo torej perspektivnega značaja in naj v tem smislu tudi rešuje posamezna vprašanja. Prav tako ne smemo na področju štipendiranja gledati samo od danes do jutri, ampak je treba vsestransko ugotoviti, analizirati in istočasno zagotoviti tak način štipendiranja, ki je v skladu z napredno kadrovsko politiko z ozirom na razvoj podjetja, rekonstrukcijo, avtomatizacijo itd. Prav tu moramo iskati rešitve, kajti ni mogoče vedno obsojati in priganjati zgolj tistega, ki je samo pri stroju, temveč moramo nenehno izboljševati tehnologijo, tehnološke postopke, stroje čim bolj avtomatizirati ter na ta način zagotoviti vedno večjo produktivnost. Osnovni pogoj za rešitev tega vprašanja je v sposobnih strokovnih kadrih. Le-te je treba vedno bolj zaposlovati in s tem dvigati strokovni nivo, kar ima za posledico ustrezno povečanje produktivnosti. Če hočemo to doseči, moramo strokovne kadre ustrezno zaposliti, jim omogočiti vsestransko aktiviranje pri reševanju posameznih problemov, seveda pa tudi zahtevati od njih temu vredno delo.

Predpogoj za realizacijo takih vprašanj in za udeležbo organizacije Zveze mladine Slovenije kot celote, je pravilna organizacija v podjetju. Le-ta mora biti tribuna mladim, to je organizacija mladih, ki vključuje slehernega mladince v svoj program dela ter na ta način premaguje vse ovire.

Cesto zasledimo, da je vodstvo mladine postavljeno zgolj za to, ker pač mora biti in je s svojim delom in programom precej oddaljeno od članstva. Tovarniški komiteji se vse preveč zapirajo v ozek krog in ne znajo poiskati stika z mladino — delo se vrta v krogu nekaj mladincev »funkcionarjev«. Dela organizacije ne smemo ocenjevati samo po zapisnikih in številu sej vodstva organizacije, ampak moramo poznati predvsem

razpoloženje in vzdušje vse mladine določenega kolektiva.

Nakazal sem nekaj kratkih misli, ki so bile izrečene na seji plenuma in ki naj bi služile tudi nam mladini v zvezi s pripravami na konferenco. Skušal pa bi podati tudi nekaj svojih misli o pripravah na konferenco. Pri tem ne bom iznaljal iz konkretnega doseganega dela naše mladinske organizacije, ampak bi rad opozoril samo na nekatera vprašanja bistvenega pomena za uspešno delo organizacije Zveze mladine v podjetju.

Glede na to, da v večjih podjetjih obstojajo poleg osnovne organizacije tudi aktivni po posameznih ekonomskih enotah, bi se ustavili pri njih. Večkrat nam ni jasno, kaj je v bistvu aktiv v ekonomski enoti. Kaksno nalogo ima in kaj naj bi delal. Aktiv v ekonomski enoti mora združevati mladino določenega področja, aktivirati vsakega posameznika za delo, obenem pa je to prva stopnja šolanja za mlade upravljalce. Obravnava vprašanja, ki zadevajo posamezne ekonomske enote z ozirom na gospodarjenje, kadrovsko politiko, izobraževanje, kulturno življenje itd. Ne moremo govoriti o decentralizaciji in o samostojnem delu ekonomskih enot, dokler le-te ne bodo začele vsestransko proučevati in razglabljati vsa vprašanja, ki se tičejo dela in življenja ekonomske enote. Zakaj ne bi bil aktiv mladine pobudnik posameznih akcij, s tem pa bi se mladinci polnoštevilno aktivirali in udeležili posameznih akcij. Pri tem ne smemo misliti na kampanjsko, nepremišljeno delo (dva dni delamo, dva meseca pa počivamo), temveč študijsko, proučeno sistematično delo, akcija sledi akciji in kar se na koncu zlije v organizirano, aktivno vključevanje širšega kroga ljudi. Aktiv mora biti vzgojitelj in aktivator mladine. Edino na ta način bo mladina lahko prispevala svoj delež pri nadaljnjem utrujevanju in razvoju samoupravljanja. To se bo odrazilo šele takrat, ko bodo v to delo vključeni zares vsi člani kolektiva. Vse dotlej, dokler po vogalih in delovnih mestih govorimo, da bodo že drugi sklenili in govorili namesto nas, samoupravljanje nima svojega pravega pomena. Pri tem niso izvzeti mladinci, saj večina le-teh ni vključeno nikjer, čeprav imajo čas za to. Te in ostale naloge bi moral aktiv skrbno proučiti in poiskati najustreznejšo rešitev. Ena izmed oblik so proizvodne konference, ki nam služijo kot predpriprava za zaseda-

(Nadaljevanje na 2. str.)

To je nova organizacijska shema naše sindikalne organizacije. O reorganizaciji smo v našem glasilu že pisali, zato vam to pot posredujemo prikaz, kako so posamezne podružnice organizirane in katere ekonomske enote jim pripadajo.

Najvišji sindikalni organ v podjetju je sindikalni odbor, kateremu predseduje tov. Pavle Gantar, tajniške posle pa opravlja tov. Franc Cimzar. Sindikalni odbor sestavljajo člani prejšnjega plenuma, za pomoč pri delu pa so formirane komisije. Naloga le-teh je, da opravljajo (vsaj morale bi) vse naloge na svojih področjih. Celotno vrsto vprašanj, katera mora reševati sindikalno predsedstvo, velikokrat pa celo sam predsednik in tajnik, bi morale rešiti komisije. Problematiko, ki pa jo komisije same ne morejo reševati, pa bi morale z izdelanimi predlogi posredovati sindikalnemu predsedstvu, ki je v tem primeru operativni organ in odgovoren sindikalnemu odboru. Ta opravlja naloge prejšnjega izvršnega odbora. Sestav je izpopolnjen s tem, da so njegovi člani vsi predsedniki sindikalnih podružnic.

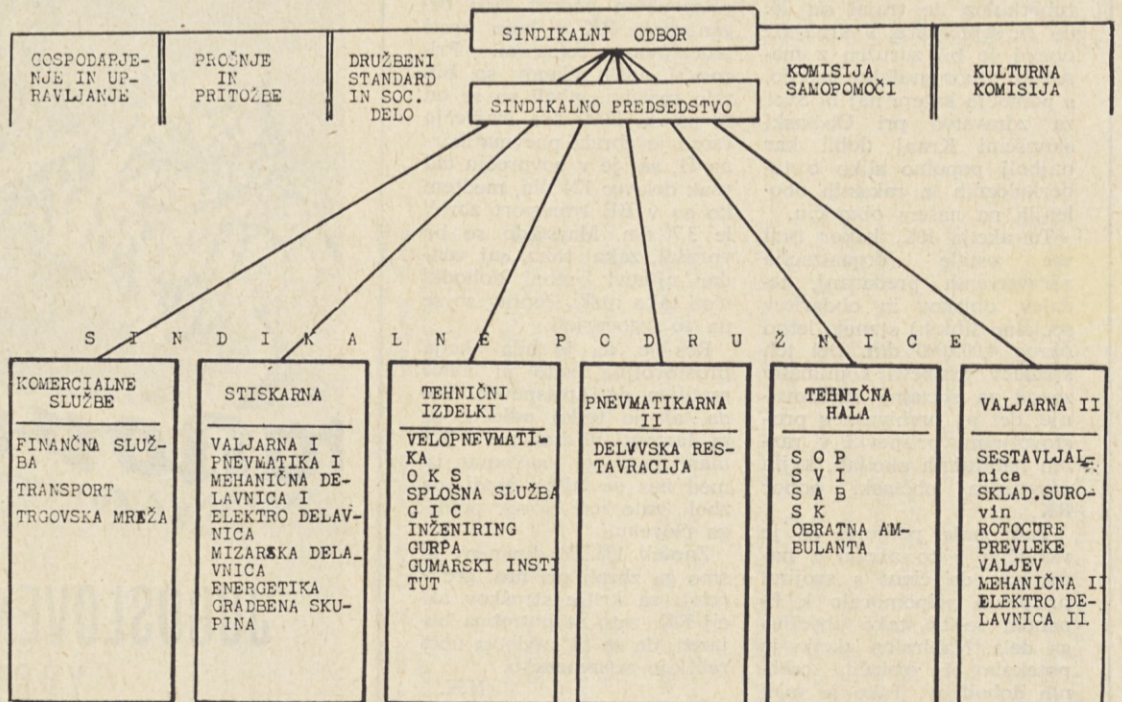
Zaenkrat imamo šest sindikalnih podružnic. Na shemi so podčrtane ekonomske enote, katerih naziv nosi tudi sindikalna podružnica, na primer sindikalna podružnica stiskarna. Podružnica združuje več ekonomskih enot, predseduje pa ji predsednik sindikalne podružnice poleg tajnika in blagajnika. Blagajnika zato, ker imajo po reorganizaciji vse sindikalne podružnice določena finančna sredstva za reševanje finančnih vprašanj.

Ker pa so sestavi sindikalnih podružnic zelo heterogeni, se pravi, združuje ekonomske enote različnih dejavnosti, se za reševanje specifičnih problemov ustanovijo posebne sindikalne grupe, občasnega značaja, ki vsa ta specifična vprašanja lažje rešujejo.

Naj navedemo še predsednike sindikalnih podružnic: sindikalna podružnica komercialne službe — Franc Mertelj sindikalna podružnica stiskarna — Jože Kalan sindikalna podružnica tehnični izdelki — Anton Onišak sindikalna podružnica pnevmatikarna II — Ludvik Jakupak sindikalna podružnica tehnična hala — Stane Lamovšek sindikalna podružnica valjarna II — Gogala Matija

JOŽE STULAR

Organizacijska shema sindikata v Savi



Premalo odkrita kritika

(Nadaljevanje s 1. strani)
vornosti na druge. Ko govorimo n. pr. o vzrokih slabe kvalitete, prevelikega iztisa in odpadka so temu krivi vsi drugi, le tisti ne, pri katerem je bila slaba kvaliteta ugotovljena. Za slabo kvaliteto termoforjev je na pr. kriva zmes, ki jo je izdelala valjarna, da smež ni dobra, je kriv transport, ker ni dobro prepeljal, skladišče, ker je ni dobro vskladiščilo, sestavljalnica, ker ni bila po recepturah sestavljena, razvoj, ker ni dal pravilne recepture ali postopka, surovina, ker ni bila kvalitetno prevzeta, na koncu pa dobavitelj, ker se boljše ni dalo dobiti in ugotovimo pravi vzrok »višjo silo«; le tisti ni kriv, ki je zmes izdelal ali termofor prešal. Ne trdim, da so vzroki vendar tam kjer se slaba kvaliteta dejansko ugotovi, tudi drugje so. Vendar mi vedno najdemo vzroke drugje. Mislim, da smo postali v tem že pravi izvedenci.

Takih primerov bi še lahko naštevali; tudi za navedenega ni rečeno, da je dejansko bil, vendar v kopici izgovorov bi prav lahko skonstruirali tudi takega.

Velikokrat govorimo tudi o slabih normativih potrebnega časa izdelave in krivimo biro za študij dela. Vendar, če mora normiravec s štoparico v žepu normirati potrebno delo, potem je vsak komentar odveč! Vtis imam, da vsakdo misli, da hočemo drug drugega ogoljufati, pa se pred tem zavarujemo na vse mogoče načine. Prav taki pojavi pa v veliki meri otežujejo hitre rešitve. Še posebno je to pereče sedaj, ko se že intenzivno pripravljamo na novo poslovno obdobje — leto 1966,

v katerem naj bi se bistveno spremenili tudi odnosi med vloženim delom in osebnimi dohodki, s katerimi bi bila v največji možni meri zagotovljena pravična delitev ustvarjenega dohodka.

Mislim, da v novem sistemu ne bo več dosti prostora za danes prepogostokrat utemeljene trditve da osebni dohodki niso vsklajeni po posameznikih. Vendar je to danes težko uskladiti. Poglejmo samo naše osnove in merila za nagrajevanje. Vedno ti niso prav postavljeni. Kako je n. pr. mogoče določiti analitsko oceno administratorke v ekonomski enoti, če niti njenega delokroga ne poznamo. Če ga ugotovljamo na delovnem mestu, potem se naniža toliko nalog, da po hitri pesoji niti dosedanja ocena ne zadostuje, če pa pogledamo, kaj dejansko dela, v kolikor je to sploh mogoče, po tem vidimo, da je vrsta nalog le na papirju, opravlja se pa ne. Ali pa naše norme ure! Ponekod so točne, ponekod pa dovoljujejo še velika odstopanja in mislim, da normiranje v žepu to res dovoljuje.

Pri vsem tem pa moramo vedeti, da so sredstva za osebne dohodke pogojena z našim uspehom in da se v celoti porazdelijo, pretežen del po ekonomskih enotah in naprej po posameznikih, nekaj pa jih gre za takozvane neindividualizirane osebne dohodke iz katerih se financirajo nekatere potrebe naše potrošnje. Če so sredstva torej znana in v celoti porazdeljena in če ugotovljamo, da ima nekdo premalo, potem ima nekje nekdo preveč. Mi pa vedno vemo le za tiste, ki trdijo, da imajo premizke osebne dohodke. Kje so

Blža se mladinska konferenca in . . . ?

(Nadaljevanje s 1. strani)
nje delavskih svetov, zborov proizvajalcev, medsebojne izmenjave mišljenj, dogovorov mladih itd.

Opustitev organiziranja proizvodnih konferenc ni pravilna, kajti začetni rezultati organiziranja so pokazali določene prednosti.

O vsem tem morajo aktivni razpravljati na svojih letnih konferencah, ki naj nam služijo kot dogovor in sestava programa za naslednje obdobje. Področje gospodarjenja je treba prav tako v celoti obdelati, ker je problemov v sleherni ekonomski enoti veliko. Osnovni smoter mora biti povečanje produktivnosti dela in istočasna zagotovitev boljšega standarda kolektiva kot celote in posameznikov. Za neuspeh dela in organiziranosti aktivov je lahko

pa tisti, ki imajo z ozirom na delo preveč.

Zadnje čase v kolektivu veliko razpravljamo tudi o neindividualiziranih osebnih dohodkih. Ti so bili n. pr. lansko leto tolikšnji, da bi mesečno povprečno na zaposlenega odpadlo preko 2.500 din. Teh sredstev pa niso vsi izkoriščali. Tako je na posameznike odpadlo percej več kot 2.500 din. Tudi ta delitev bi morala biti bolj pravična.

Lahko torej ugotovimo, kako pospešiti pot k boljšemu poslovnemu uspehu. Mislim, da bo veliko problemov, ki se sedaj pojavljajo okrog delitve odstranjenih z dobrim sistemom obračuna dohodka po obračunskih enotah. To za sedaj še pripravljamo; kaj več o tem pa kdaj drugič.

več vzrokov. V prvi vrsti se postavlja vprašanje načina dela tovarniškega komiteja, ki mora odigrati vlogo idejnega vodje in organizacijsko-koordinatnega faktorja med aktivni in mladino. Prav tako posameznih komisij, vodstev aktivov in navsezadnje okolišnice in vpliv zunanjih faktorjev na delo organizacije kot take.

Za uspešno delovanje organizacije je eden izmed pogojev postavljanje programa v začetku leta. Ne smemo pa postavljati preobširne programe, ker se potem zgublamo in niti ene akcije ne izpeljemo do kraja. Pri tem moramo paziti predvsem na realnost in izvedljivost programa. V nobenem primeru ne smemo prepustiti stihiskemu reševanju posameznih problemov in akcij brez kakršnega koli programa, kajti le ta nam mora biti vodilo pri našem delu.

Okvirni program dela je sestavljen na podlagi zaključkov letne konference. Zato moramo toliko več pozornosti posvetiti vsebini letne konference. Torej moramo poiskati boleče točke našega dela in jih nadomestiti z drugimi, za nas koristnimi. Razprava in referat bi moral vsa vprašanja obravnavati skozi prizmo boljšega gospodarjenja, v luči reforme, ki je pospeševalec naših akcij. Ne moremo se zavarovati z vprašanji, kakšna naj bo sedaj po reformi naša vloga. S pospešenim tempom moramo izvajati sestavljeni program Zveze mladine, ki je bil sprejet na zadnjem kongresu v Beogradu. Obravnavanju gospodarskih problemov moramo dati prvo mesto. Izhajati pa moramo iz naših razmer in situacije pod-

jetja ter konkretno opozoriti na vse probleme in pomanjkljivosti pri dosedanjem delu. V nobenem primeru ne moremo zagovarjati, da sama mladina ne more nič storiti, ker nam je dobro poznana zgodovina razvoja in dela mladine pri nas, ko je bila vedno v prvih vrstah. Zakaj ne bi bilo to tudi danes. Za uspešno reševanje teh problemov je potrebno zagotoviti aktiviranje slehernega mladince v kolektivu. To bomo dosegli samo pod pogojem večje aktivnosti in organiziranosti notranjega življenja organizacije Zveze mladine. Dosedanji način dela tovarniškega komiteja in komisij bo treba vsakakor v določenih primerih spremeniti in prilagoditi pogojem ter situaciji, v kateri se nahajamo. Ne smemo biti tako togi in neelastični pri našem delu; vedno znova moramo iskati nove načine reševanja, ki nam bodo zatovili najboljše rešitve. Zato je bistvenega pomena samo kadrovanje v okviru mladinske organizacije. V nobenem primeru ne smemo nekomu naložiti funkcijo brez njegovega zanimanja za to, ali pa koga preobremeniti s tremi in več funkcijami, da potem ne more nobene opravljati zadovoljivo.

Če lahko naredim izvleček iz tega, kar sem hotel povedati, sledi, da bo treba vsestransko proučiti najboljšo pripravo, sistematično delo, vsebinsko zajeti vse probleme, skratka do skrajnosti se poglobiti in zavzeti za najboljšo izvedbo letne mladinske konference, ki bo odraz nadaljnjih nalog in tudi uspehov mladine kakor tudi kolektiva, kajti vse, kar delamo, je samo v prid nam vsem.

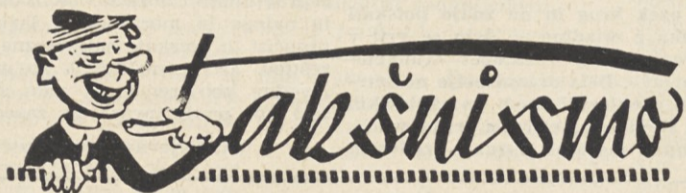
MILE MILIVOJEVIĆ

Razgovori o poslovnem sodelovanju so dobili konkretno obliko. Na Zagrebškem velesjmu smo javno manifestirali sodelovanje med gumarskimi podjetji — proizvajalci avtogum, in smo pod tem nazivom tudi nastopili na sejmu.

Odveč bi bil vsak komentar o koristnosti takšnega poslovnega sodelovanja, vendar je to šele začetek, zato je tov. Tito, ko si je ogledal skupni razstveni prostor »Tigra«, »Borova« in »Sava«, dejal, da to ne sme ostati samo pri besedah, kajti tak način dela je tudi ekonomsko utemeljen. Zaradi majhnih kapacitet so posamezna podjetja težko nastopala na trgu, ker niso mogla zagotoviti v krajšem obdobju željeno količino izdelkov. Pri poslovnem sodelovanju med omenjenimi proizvajalci pod skupnim imenom »Jugoslovanski proizvajalci pnevmatike« pa bo marsikateri problem lažje rešljiv, posebno tedaj, če bodo ti partnerji sodelovali tudi na tehnološkem področju.

Na sliki: prospekt, ki so ga izdala podjetja »Tigra«, »Borova« in »Sava«. Idejno rešitev je izdelal naš sodelavec Hanek Drašak.

Poleg skupnega nastopa pa je »Sava« kot vsako leto, razstavljala tudi na svojem razstavnem prostoru tehnične in druge izdelke. Zagrebški velesjmu si je utrl pot pri mednarodnih sejmih, zato je nastop na njem velikega pomena, zlasti za uveljavljanje na svetovnem trgu. Na vsakoletnem Zagrebškem velesjmu pa se naši predstavniki komercialnih služb orientacijsko dogovarjajo tudi o sklepanju prodajnih pogodb za prihodnje poslovno obdobje.



3,7 din za Rdeči križ

Letošnji teden boja proti tuberkulozi je trajal od 20. do 27. septembra. V kranjski občini je bil združen z masovno fluorografsko akcijo, s pomočjo katere naj bi Svet za zdravstvo pri Občinski skupščini Kranj dobil kar najbolj popolno sliko o tuberkuloznih in rakastih obolenjih na našem območju.

Ta akcija RK, kakor tudi vse ostale (organizacija zdravstvenih predavanj, tečajev, obiskov in obdaritev socialno šibkih) stanejo letno okrog 4.000.000 din. Del teh sredstev prispeva komunalni zavod za socialno zavarovanje, del pa prebivalci s prostovoljnimi prispevki v raznih nabiralnih akcijah, ki jih organizira občinski odbor RK.

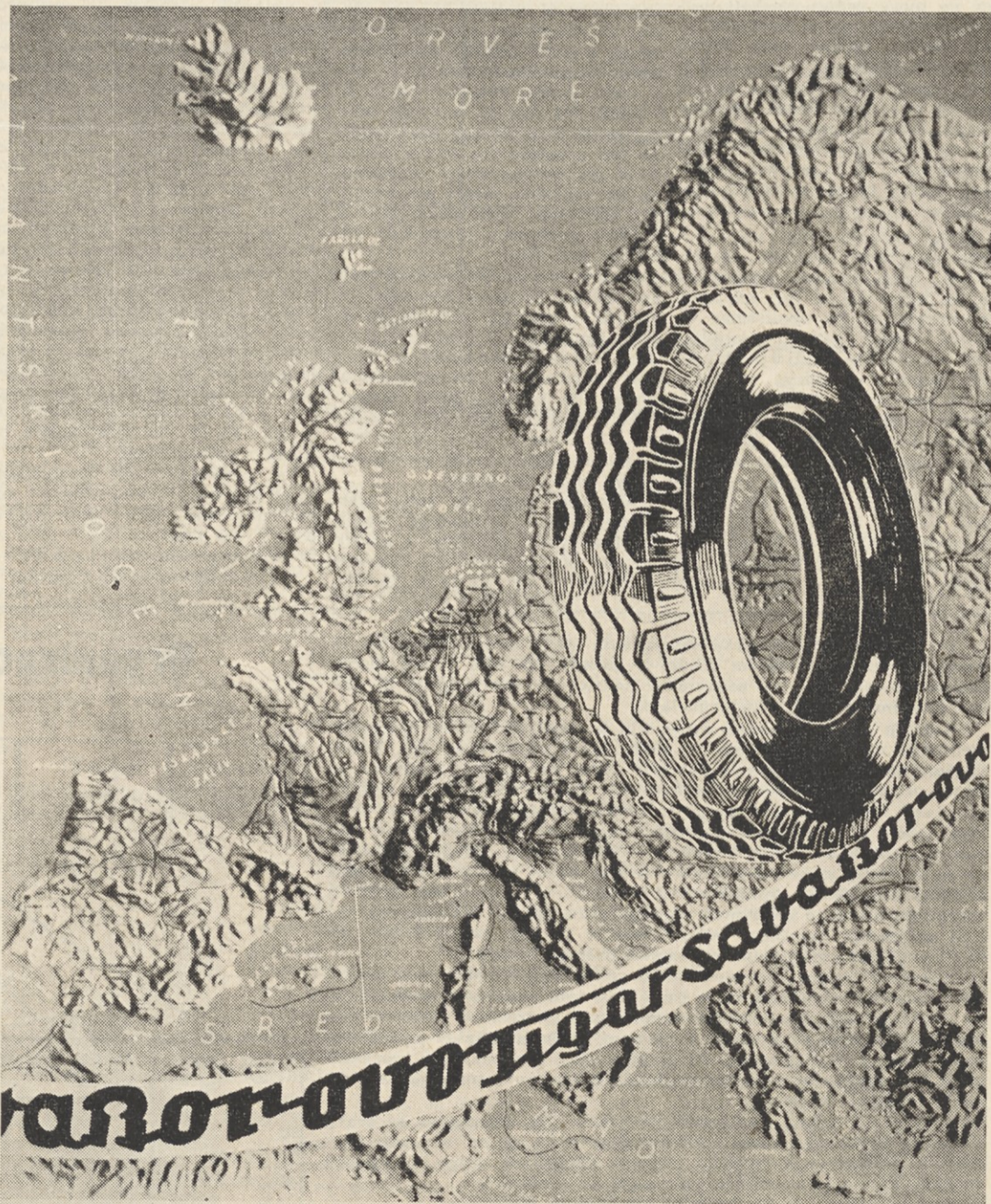
Tudi naše podjetje se je vključilo v to akcijo z namenom, da člani s svojimi prispevki pripomorejo k finančni rešitvi tako obsežnega dela. Nabiralna akcija je potekala ob izplačilu osebnih dohodkov. Tako je vsak

posameznik s prostovoljnimi prispevkom podprl delo organizacije RK v boju proti nalezljivim boleznim. Prispevki naših članov so bili zelo različni, gibali so se od 20 pa do 1.000 din. Največjo vsoto je zbrala pnevmatikarna II, saj je v povprečju dal vsak delavec 124 din, medtem ko so v EE transport zbrali le 3,7 din. Marsikdo se bo vprašal, zakaj tako, saj vendar njihovi osebni dohodki niso tako nizki, čeprav so se na to izgovarjali.

Res je, da je bila akcija prostovoljna, zato ni nihče prisiljen dati prispevek. Toda, ali je težko odločiti se in darovati 50 dinarjev v humane namene. Vsakomur izmed nas se lahko zgodi, da zbolijo, zato naj človek pomaga človeku.

Znesek 133.328 dinarjev, ki smo ga zbrali pri nas, gre v celoti za kritje stroškov akcij RK, zato ni potrebna bojazen, da se ta sredstva uporabljajo nenamensko.

N.N.



JUGOSLOVENSKI PROIZVOĐAČI AUTOGUMA
YUGOSLAV TIRE PRODUCERS

Vprašanje prehrane — na dnevnem redu

Medtem ko se v drugih kolektivih in drugod po svetu zelo prizadevajo, kako bi čimprej ugodno rešili vprašanje prehrane svojih delavcev, od česar je v znatni meri odvisen uspeh na delovnem mestu, pa pri nas vlada tendenca, da bi kosila ukinitili.

Razlog za to so novi gospodarski pogoji, ki silijo gospodarske organizacije, da iščejo notranje rezerve. Tudi pri nas smo pristopili k temu na več področjih. Eno od teh je tudi ukinitvev kosila v naši restavraciji. Tu pa gre za tako majhna sredstva, da se v primerjavi z zmanjšanjem škarta in odpadka ter slabe kvalitete lahko skrijejo. Odstotek škarta se da zmanjšati! Toda mlad proizvajalec, ki je šele prišel iz šole, ne bo mogel dati od sebe toliko, kolikor bi lahko dal, če bi imel urejene osnovne življenjske pogoje (prehrana in stanovanje).

In če govorimo o rentabilnosti delavske restavracije na eni strani, na drugi pa o prihranjenih sredstvih, ki naj bi povečala osebne dohodeke, res ni vzroka, da razpravljamo o ukinitvi kosila. Res je, da je sedanja cena kosila prenižka. O tem smo si edini. Toda ne bi smeli iti v skrajnost in postaviti ceno kosila na ekonomsko osnovno, kajti s tem bi oškodovali tiste člane kolektiva, ki so koristili ugodnosti samo pri kosilih, dočim jih ostali koristijo pri regresih, transportnih uslugah itd. Zavedati se moramo, da vsi prispevamo k tem sredstvom, zato upravičeno lahko zahtevamo, da da ne koristijo ugodnosti samo eni, drugim pa to onemogočimo.

Na zadnji seji delavskega sveta podjetja je bila na dnevnem redu tudi prehrana in prevoz članov kolektiva. Težičše razprav ni bilo

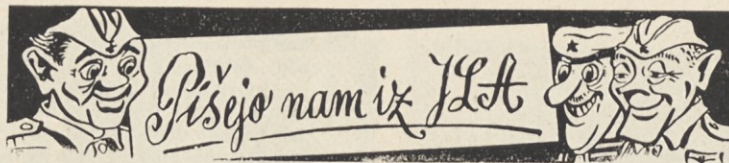
v iskanju poti za zmanjšanje splošnih stroškov, škarta itd., temveč okrog prehrane in prevoza. Resnici na ljubo se je tokrat pokazalo, da smo zelo osebni pri reševanju vprašanj, ki so širšega značaja za celoten kolektiv. Tisti, ki so o tem na delavskem svetu razpravljali, pa so videli zgolj osebne interese, ne pa tudi interesov tistih, kateri so jih volili v delavski svet z namenom, da bodo zastopali sodelavce, njihove težnje, ki pa se ne odražajo samo v zahtevah.

Ali so bili člani delavskega sveta do popolnosti seznanjeni, kdo se hrani v naši delavski restavraciji, kakšna je struktura, skratka ali so bili seznanjeni s celotno problematiko? Pri tem smo popolnoma pozabili na ljudi, ki jim je edini vir zaslužka tovarna. Veliko je takšnih, kjer delata oba zakonca v tovarni. Povsem drugače pa je za tistega, ki ima doma še drug vir sredstev in urejena ostala vprašanja. Zakaj pa smo toliko sredstev investirali v kuhinjo in jedilnico? Prav gotovo ne samo za kuhanje enolončnice.

Če hočemo reševati takšna vprašanja demokratično, potem je nujno, da smo realni do sebe in do drugih. Za izvajanje tega načela pa bi morali čutiti več odgovornosti tudi družbeno-politične organizacije ter samoupravni organi.

Uredniški odbor

O tem, kaj je pokazala anketa, bomo pisali v prihodnji številki časopisa



Od vojakov se nam je pred kratkim oglasil tudi Janez Valant, ki služi vojaški rok v Velkem Gradištu v Srbiji. Tako piše:

Dragi urednik!

Danes sem se namenil, da Ti napišem par vrstic. Najprvo, kar sem mislil, je, da vse sodelavce in sodelavke najlepše pozdravim. Posebno še one, ki so tudi na odsluženju vojnega roka, oziroma bodo sedaj odšli.

No, meni dnevi še kar hitro minevajo in bom za nekaj dni izpolnil šestni mesec mojega vojaškega življenja. Sem graničar in služim na romunski granici.

Vaš list mi je zelo dobrodošel v prostem času, saj ga preberem do poslednje črke.

Najlepše se vam zanj zahvaljujem.

Produktivnost - osnovna naloga mladine

Gospodarska reforma postavlja tudi družbenim organizacijam v delovnih kolektivih nove ter zahtevnejše naloge. Vanjo pa je poleg ostalih organizacij zajeta tudi mladina. V čem naj se odražajo nove naloge organizacije Zveze mladine? V prvi vrsti predstavlja reforma za mladino najbolj idealno priložnost za afirmacijo svojega dela in obstoja, kajti to je neke vrste pobuda za boljše, aktivnejše delo, po drugi strani pa »umetni mus« za vključitev mladine v odpravljanje dosedanjih in novonastalih problemov. Če torej hočemo, da se bo mladina aktivno

Se enkrat vse najlepše pozdravljam in vam želim veliko delovnih uspehov.

Vaš nekdanji sodelavec

Janez VALANT
V. p. 1139/4 VE 2
Velko Gradišče
SRBIJA

Dragi Janez!

Lepa hvala za pozdrave. Upam, da jih bodo videli in prebrali tudi tisti, katerim si jih še posebej namenil. List Ti z veseljem pošljemo, kakor tudi vsem ostalim našim vojakom, čim nam pošljejo naslov.

Janez, tudi mi Te pozdravljamo in Ti želimo, da bi Ti bil čas do konca roka čim krajši, da se spet vrneš med nas.

Nasvidenje in oglesi se še kaj!
Urednik

čeno vsebino dela, kajti samo frazarjenje in golo prepričevanje brez konkretnih načrtov in temeljitega vsebinskega programa dela, ki je zasnovan na večletnih izkušnjah in upoštevaajoč trenutno situacijo, še vedno ne bomo dosegli to, kar smo si z reformo zamislili.

Karakteristično za to situacijo in omembe vredno se mi zdi **tekmovanje za povečanje produktivnosti**. O zgodovini, načinu in poziciji tega tekmovanja, ki poteka v okviru Občinskega komiteja Zveze mladine Slovenije, ne bi govoril, ker je bil objavljen že v mesecu aprilu, in sicer v 7. in 9. številki. Omenil bi le to, da se nahajamo v obdobju, ko se vršijo konference po aktivih v ekonomskih enotah, ko se pripravlja letna mladinska konferenca, ko je tudi gospodarska situacija taka, da nas silijo, da moramo imeti pred očmi v prvi vrsti produktivnost. In zakaj ne bi izkoristili to priložnost?

Pogovoriti se moramo namreč o vseh problemih in pomanjkljivostih samega tekmovanja, ker čas od februarja letos pa do sedaj predstavlja obdobje, v katerem je že možno ugotoviti in tudi poiskati najustreznejši način dela. Mladinska konferenca naj pomeni skupni dogovor mladine za takojšnji start, saj mam je vendar vsem jasno, da moramo za dosego plana do konca leta vložiti vse sile.

Propozicije tekmovanja so tako široke, da omogočajo slehememu aktivu oziroma mladincu vključitev v eno izmed področij dela. Za naše razmere bo vsekakor najbolj važno prvo področje dela, in sicer **mladina v proizvodnji**. Upoštevati moramo namreč dejstvo, da sta osebni dohodek in nasploh standard odvisna le od povečanja produktivnosti. Zakaj ne bi tudi mladina pripomogla svoj delež k te-

Nadaljevanje na 4. strani



Produktivnost - osnovna naloga . . .

(Nadaljevanje s 3. strani)

mu. Na tem področju je potrebno v prvi vrsti iskati notranje rezerve, kajti racionalno izkoriščanje strojev in delovnega časa, kvaliteta, prihranki v materialu, tehnološka disciplina itd. so faktorji, ki predstavljajo za nas osnovo za povečanje produktivnosti. Prav tu moramo iskati notranje rezerve, ki so veliko večje, kot pa so pri kosilih in prevozi. Za to smo poklicani vsi člani kolektiva, toda ne smemo se zavarovati s tem, da nam bodo to že drugi ustrezno rešili, ampak je potrebna zavestna akcija mladine, ki lahko na tem področju precej naredi.

Drugo področje dela tekmovanja je »mladina in samoupravljanje«, ki mora prav tako dobiti svoj odraz v trenutni situaciji, saj je v tesni zvezi s prvimi in ga ne moremo ločiti. Kljub temu pa je to zelo zahtevna naloga in v nobenem primeru ne bi smeli biti prenašli, ampak moramo načrtno

in študijsko proučiti vse možnosti. Imeti moramo v vidu, da to ne sme biti le akcija kampanjskega značaja, ampak načrtno delo v sklopu izpopolnjevanja samoupravljanja.

Tretje področje dela »posredni faktorji dviga produktivnosti« bi ga eventualno pustili za prvo polovico prihodnjega leta, v kolikor ga ni mogoče vključiti v trenutni program. Pri pomniti pa naj, da bodo morale temu vprašanju posvetiti določeno pozornost tudi ustrezne strokovne službe v podjetju.

Iz tega lahko zaključim, da bi morala letna konferenca mladine konkretno obravnavati vse načine vključevanja mladine v okviru povečanja produktivnosti dela in postaviti tudi program, ki bo narekoval takojšnjo realizacijo, dokler je še čas. Menim, da je še, da še nismo vsega zamudili, da še lahko kaj naredimo, toda potrebno je le...

MILE MILIVOJEVIČ

◀ Naši strelci in kegljači so, že kar po tradiciji, na tekmovanju »čevljarjev in usnarjev« v okviru Zagrebškega velesejma dosegli zelo lepe uspehe. Lansko leto so prinesli s tega tekmovanja tri takšne pokale — letos pa kar štiri. Žal se prvi nahajajo v sindikalni pisarni, drugi — letošnji — pa v informativni službi. Mar res nimamo primernega prostorčka, kjer bi jih lahko s ponosom razstavili in pokazali?

Za ljubitelje gledališča

Prešernovo gledališče Kranj razpisuje abonma za sezono 1965/66 in to:

red »PREMIERSKI« (predstave bodo predvidoma v torkih)

red »CETRTEK«

red »DIJASKI I. in II.«

Prešernovo gledališče Kranj bo z Mestnim gledališčem ljubljanskim uprizorilo 8 premier od tega 6 premier Mestno gledališče ljubljansko in 2 premieri Prešernovega gledališča Kranj iz svojih okvirnih repertoarjev.

Vpisovanje bo od 20. do 28. septembra 1965 od 10. do 12. ure in

ULOMKI

PER	LY	OP	NE	PO
JO	DJE	IMA	VE	LJU
SAR	REN	TE	TIL	KS
LI	KE	TE	CRTE	NA
BU	ZV	NAN	EP	LO
MAJ	ZAH	VE	PA	HNE

Navedene skupine črk v ulomkih« je treba vpisati v lik tako, da dobiš v zgornjih vrstah (sestavljenih iz števecv) pet naših pomembnih surovin, ob pravilni razvrstitvi črkovnih skupin v imenovalcu pa misel francoskega moralista.

Za pravilno rešitev razpisujemo tri nagrade po 1.000 din.

Rešitve oddajte najkasneje do 7. oktobra.

Konec prvenstva med EE v m. nogometu

Po nekajmesečnem igranju se je vendarle končalo prvenstvo v malem nogometu med ekonomskimi enotami. Prvo mesto v tem tekmovanju je osvojila ekipa pnevmatikarne I pred gumarsko šolo zaradi boljše razlike v golih. Obedve ekipe imata po tri zmage. S tem pa ni rečeno, da so bile ostale ekipe toliko slabše. Lahko rečem, da so si vse po kvaliteti igre enake. Ostale tri ekipe: mehanična delavnica, gumarski inštitut in tehnična hala so izgubile nekaj srečanj brez borb, ker niso prišle ob napovedanem času na igrišče. Tako sta se zadnji dve tekmi gumarski inštitut : pnevmatikarna I in gumarski inštitut : mehanična delavnica končali brez borb, ker igralcev inštituta ni bilo na igrišče.

Končna letvica prvenstva pa je taka:

pnevmatikarna I	4	3	0	1	27:10	6
gumarska šola	4	3	0	1	16:12	6

od 16. — 18. ure v pisarni gledališča, Titov trg 6.

Abonenti imajo poesben 7,5 do 20-odstotni popust na stare, zvišane cene.

mehanična del.	4	2	0	2	11:9	4
gumar. inštitut	4	1	0	3	6:12	2
tehnična hala	4	1	0	3	6:23	2

Med samim tekmovanjem smo vodili lestvico strelcev. Najuspešnejši je bil Ciril Dominko iz pnevmatikarne I z devetimi goli. Drugi strelci, ki je prav tako član iste ekipe, Slobodan Dimč, je dosegel osem golov. Sledijo pa: Ternar, Zoran in Džavrič po štiri gole, Kocijan, Rebolj in Zrinjski po dva po en gol pa so dosegli: Bajželj, Petelnšek, Lutar, Matjaševč, Smid, Zupan M., Paljevič, Mede, Valanič in Tomažič.

CIRIL DOMINKO

Posnetek z Mont Blanca? Ne, naš vrli Janko pod vrhom Krvavca z letošnjega smučarskega prvenstva. Predvidoma bo letošnje smučarsko in sankarsko prvenstvo na Zelenici, zato pričakujemo, da bo v našem časopisu kdo o tem kaj spregovoril.



Temeljni zakon o delovnih razmerjih nas zavezuje, da do konca aprila leta 1966 vskladimo vse naše samoupravne predpise kot so statut in razni pravilniki s temeljnimi zakoni, ki jih je sprejela Zvezna skupščina. S sprejetjem tega zakona so prenehala veljati vsa določila o delovnih razmerjih, ki jih vsebuje naš statut in pravilniki, veljajo pa samo še določila temeljnega zakona, dokler nimamo v smislu zakona urejenih določil iz tega področja. Ker pa je vsklajevanje samoupravnih predpisov z zveznimi in republiški zakoni povezano z velikim delom, je zakonodajalec predvidel, da se do aprila 1966. leta vsa vprašanja iz področja medsebojnih delovnih razmerij urejajo z začasnimi sklepi, ki jih sprejema delavski svet podjetja po krajšem postopku. Iz vseh začasnih sklepov, bodo morala do aprila prihodnjega leta nastati dokončna določila o medsebojnih delovnih razmerjih za na ta način dopolnjen statut in z zakonom predpisane pravilnike.

Med prvimi začasnimi sklepi, od katerih jih je delavski svet podjetja že sprejel, druge pa bo v bližnji prihodnosti, je tudi »Začasni sklep o vodilnih delovnih mestih«. Temeljni zakon nas med drugim pod denarno kaznijo obvezuje, da v statutu in drugih samoupravnih predpisih določimo, katera delovna mesta so pri nas vodilna, kdo in

pod kakšnimi pogoji lahko kandidira za ta delovna mesta, kdo vrši izbiro kandidatov, za koliko časa in kolikokrat so posamezni kandidati imenovani, kdaj je v smislu zakona redna reelekcija itd.

Med temi določili je bistvena novost reelekcija delavcev, ki zasedajo vodilna delovna mesta. Reelekcija pomeni, da bo upravni odbor podjetja dolžan vsaka štiri leta ponovno razpisati vsa vodilna delovna mesta in po opisanem postopku imenovati vodilne delavce za novo obdobje štirih let. Postopek dovoljuje in omogoča, da so posamezni delavci lahko večkrat zaporedoma imenovani na vodilna delovna mesta, vsled česar temu pravimo reelekcija (ponovno imenovanje). Razumljivo pa nam mora biti, da upravni odbor zaradi dolgoletnega razvoja podjetja, zaradi neprestanega prilagajanja organizacije podjetja temu razvoju in iz drugih utemeljenih razlogov, lahko razpiše vsa ali samo določeno skupino delovnih mest tudi pred iztekom določenega štiriletnega obdobja.

Začasni sklep o vodilnih delovnih mestih vsebuje tudi postopek razrešitve posameznega delavca na vodilnem delovnem mestu. Postopek za tak primer prav tako predpisuje Temeljni zakon, začne pa ga lahko upravni odbor podjetja, če ugotovi za to objektivne pogoje. V postopku obravnavanja takšnega primera, pa je izredno važna vloga in odgovornost posebne strokovne komisije, po čigar mnenju dokončno odloča upravni odbor podjetja.

Na temelju pooblastila 2. odstavka 146. člena in v skladu z določili 21., 22., 23., 101., 102. in 119. člena TZDR UL SFRJ, št. 17/65 je DS podjetja sprejel na svoji 4. redni seji dne 8. 9. 1965

Z A Č A S N I S K L E P
o vodilnih delovnih mestih
ZASEDANJE VODILNIH DELOVNIH MEST

1. člen

Vodilna delovna mesta se zasedajo na podlagi javnih razpisov za dobo največ 4 let.

O zasedbi odloča UO podjetja, s tem, da:

— imenuje delavce za ta delovna mesta izmed že zaposlenih delavcev podjetja

— sklepa o sprejemu na delo novih delavcev za zasedbo vodilnih delovnih mest.

Za vodilna delovna mesta se štejejo:

1. Vodstva delovnih enot strokovnih služb in inženiring grupe;

2. Vodstva proizvodnih delovnih enot;

3. Vodstva vzdrževalnih enot in enot s posebnim statusom;

4. Strokovni vodstvi razvojne službe in gumarskega inštituta.

Upravni odbor podjetja odloča tudi o zasedbi delovnih mest izmenskkih delovodij na osnovi internih razpisov in za enako dobo trajanja.

2. člen

Upravni odbor podjetja mora v smislu določil TZDR (UL SFRJ, št. 17/65) razpisati vsa vodilna delovna mesta iz prejšnjega člena vsako 4. leto.

Po svojem preudarku ali na zahtevo ZD podjetja, če je za bodoči razvoj podjetja in učinkovitejše poslovanje koristno in utemeljeno, sme upravni odbor podjetja razpisati vsa vodilna delovna mesta ali določeno skupino vodilnih delovnih mest iz prejšnjega člena tudi v krajšem roku kot vsako 4. leto.

3. člen

Javne in interne razpise za ta delovna mesta objavlja OKS. Veljavnost razpisa je 15 dni od dneva objave, v slučaju ponovitve razpisa pa se določi veljavnost razpisa do zasedbe delovnega mesta.

Razpis mora vsebovati splošne in posebne pogoje:

Splošni pogoji so:

— STROKOVNA IZOBRAZBA glede na sistemizacijo in kategorizacijo delovnih mest ali nižja strokovna izobrazba in dvojni delovni staž za posamezno nižjo stopnjo izobrazbe;

— DELOVNI STAŽ na enakem ali podobnem delovnem mestu v sorodnih gospodarskih delovnih organizacijah, po posebni odločitvi upravnega odbora podjetja, pa tudi v drugih delovnih organizacijah ali v organih ter upravnih službah družbeno političnih skupnosti.

Posebni pogoji so:

— REŠENO STANOVANJSKO VPRAŠANJE (ne velja za tiste delavce, za katere DS podjetja nudi v izjemnih primerih stanovanje ali pa sklene, da lahko nastopijo delo, četudi ne izpolnjujejo tega pogoja);

— POSKUSNO DELO (velja samo za tiste delavce, ki prvič zasedajo vodilna delovna mesta v našem podjetju in traja 3 mesece).

Delavec, ki dela na razpisnem delovnem mestu in se ponovno prijavi na razpis, je lahko ob splošnih pogojih znova izbran.

4. člen

OKS je dolžna predložiti vse kandidate v obravnavo KK DS podjetja, v dokončno odločitev pa UO podjetja skupno z razpisano dokumentacijo in mnenjem KK DS podjetja.

Upravni odbor podjetja je dolžan, da izmed prijaviteljev izbere kandidata, ki najbolj ustreza v razpisu predpisanim pogojem.

V primeru, da delavec, ki dela na razpisanem delovnem mestu in se ponovno prijavi na razpis, ni znova izbran, ima pravico zahtevati, da ga upravni odbor razporedi na drugo delovno mesto, ki ustreza sposobnostim in, ki še ni ustrezno zasedeno.

5. člen

Na osnovi sklepa upravnega odbora podjetja izda OKS prizadetemu delavcu odločbo o razporeditvi na drugo delovno mesto.

Delavec, ki ne privoli v to, da bi delal na drugem delovnem mestu, neha biti član delovne skupnosti po preteku časa, kolikor bi moral ostati na delu v delovni organizaciji, če bi mu članstvo v delovni skupnosti prenehalo po njenem sklepu, računano od dneva, ko prejme odločbo, da je razporejen na drugo delovno mesto.

6. člen

OKS je dolžna, da v roku 10 dni od dneva sklepa o izbiri kandidata, obvesti vse prijavitelje, ki so se potebovali za razpisano delovno mesto in jih pouči, da imajo pravico pregledati razpisano gradivo.

Vsak kandidat, ki se je poteboval za razpisano mesto, pa misli, da je bil kršen za izvedbo razpisa določen postopek, in da je kršitev lahko bistveno vplivala na odločitev o izbiri kandidata, ali da sprejeti kandidat ne izpolnjuje z razpisom predpisanih pogojev, ima v 8 dneh pravico ugovora na DS podjetja.

7. člen

Delavski svet podjetja:

— izreče za neveljavna razpis in sklepa o izbiri kandidata, če ugotovi, da razpis ni bil opravljen po določenem postopku;

— izreče za neveljaven samo sklep o izbiri kandidata, če ugotovi, da izbrani kandidat ne izpolnjuje predpisanih pogojev.

Svojo odločbo mora DS podjetja izdati v 30 dneh od dneva, ko izteče rok za ugovor.

8. člen

Če DS podjetja ugovoru ne ugotovi, ima kandidat za razpisano mesto pravico vložiti v 30 dneh od vročitve dokončne odločbe oziroma od izteka roka, v katerem bi bil DS podjetja moral izdati odločbo, tožbo pri občinskem sodišču.

ZADOVOLJEVANJE ZAHTEV VODILNIH DELOVNIH MEST

9. člen

Zadovoljevanje zahtev vodilnih delovnih mest ugotavlja za posamezne vodilne delavce upravni odbor podjetja.

Postopek ugotavljanja mora začeti tudi na utemeljeno zahtevo organa upravljanja, delovne enote ali DS podjetja v roku 8 dni.

Upravni odbor podjetja začne postopek za ugotavljanje zadovoljevanja zahtev vodilnega delovnega mesta, če na svoji seji ugotovi, da posamezni vodilni delavec v rednih delovnih pogojih trajneje ni dosegel pri delu povprečnih uspehov.

10. člen

V ta namen imenuje upravni odbor podjetja posebno tričlansko strokovno komisijo izmed strokovnjakov iste stroke iz vrst članov delovne skupnosti tovarne »SAVA« ali iz drugih delovnih organizacij, ki delajo na enakih ali podobnih delovnih mestih in ki imajo najmanj enako stopnjo strokovne izobrazbe, kot jo ima delavec, čigar strokovna sposobnost se ugotavlja.

Posebna strokovna komisija ugotavlja zadovoljevanje zahtev vodilnega delovnega mesta na objektivni način upoštevajoč delovne rezultate, ki jih je dosegel delavec v določenem časovnem obdobju in pod določenimi delovnimi pogoji ter predloži upravnemu odboru pismeno mnenje.

11. člen

V primeru, če posebna strokovna komisija ugotovi, da delavec ne zadovoljuje zahtev vodilnega delovnega mesta, ga upravni odbor podjetja glede na možnosti razporedi na delovno mesto, za katero po svoji delovni sposobnosti zadovoljuje.

V primeru, da take možnosti ni, je to razlog za prenehanje dela delavca v delovni organizaciji na podlagi sklepa upravnega odbora podjetja.

12. člen

Na podlagi sklepa upravnega odbora podjetja izda OKS pismeni sklep z obrazložitvijo o premestitvi delavca ali pismeni sklep z obrazložitvijo, da delavcu preneha delo v delovni organizaciji. V nasprotnem primeru se šteje, da sklepa o premestitvi ali o prenehanju dela sploh ni bilo.

13. člen

Delavec ima pravico ugovora na DS podjetja v 15 dneh od dneva, ko mu je vročen sklep iz prejšnjega člena. Ugovor poda pismeno na DS podjetja, ki ga je dolžan rešiti v 30 dneh.

14. člen

Delavec ima pravico, da se hkrati z ugovorom, ki ga poda na DS podjetja, obrne tudi na pristojni občinski upravni organ. Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je bila delavčeva pravica kršena, posreduje pri pristojnem organu delovne organizacije — delavskemu svetu podjetja.

Delavski svet podjetja odloči hkrati o ugovoru delavca in o posredovanju pristojnega občinskega upravnega organa.

Če pristojni občinski upravni organ spozna, da je tudi z odločbo DS podjetja očitno kršena delavčeva pravica, ki temelji na zakonu ali splošnem aktu delovne organizacije, delavec pa je začel delovni spor, lahko izda odločbo, da se do pravomočne sodbe odločbe začasno odloži izvršitev dokončne odločbe delavskega sveta podjetja.

Ta začasni sklep o vodilnih delovnih mestih velja takoj naslednji dan, ko ga sprejme DS podjetja.

S tem dnem prenehajo veljati vsa stara določila, ki urejujejo to problematiko in so zajeta v statutu podjetja ali v pravilniku o delovnih razmerjih.

Kranj, 10. septembra 1965