

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

Z zasedanja DS podjetja

Preteklo sredo je bilo v Kranju prvo zasedanje za novo mandatno dobo izvoljenih članov delavskega sveta podjetja. Udeležilo se ga je 49 članov, osem je bilo opravičeno odsotnih, medtem ko jih je deset izostalo brez pojasnila.

Dnevni red je to pot obsegal le poročilo dosedanjih organov DS in komisij o delu v pretekli mandatni dobi in izvolitev novih članov upravnega odbora podjetja ter posameznih komisij DS.

Že takoj v začetku je verifikacijska komisija objavila,

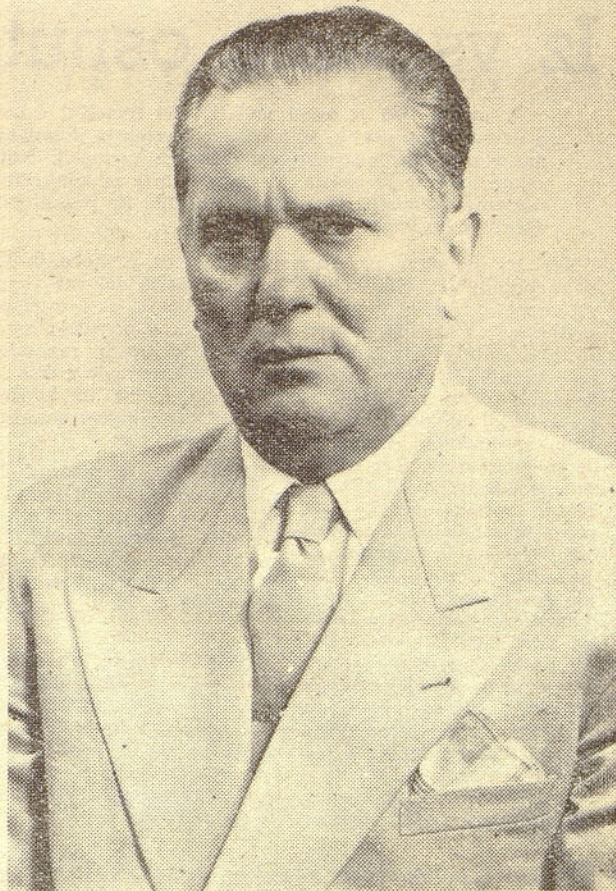
da sedmim tovarišem ni potrdila mandatov, ker niso predložili potrjena volilne komisije o izvolitvi. To je bil tudi poglavitni vzrok, da člani DS niso mogli, kljub dvakratnemu glasovanju izvoliti s potrebno večino novega namestnika predsednika DS podjetja, tako da, bodo morali glasovanje ponoviti na prihodnjem zasedanju.

Zaključno poročilo o delu upravnega odbora podjetja je nato podal njen predsednik Franc Križaj. V zelo izčrpnem sestavku, ki so ga prejeli člani DS razmnožene-

ga kot material za obravnavo, je podal v zgoščeni obliki dosedanje delo tega samoupravnega organa, naloge in probleme, s katerimi so se spoprijeli med mandatno dobo in preostale še nedokončane naloge ter hkrati nainizal smernice, po katerih naj bi v bodoče stopal novizvoljeni UO podjetja.

V razpravo o poročilu je posegel generalni direktor podjetja in podal prisotnim poročilo o sedanjih ekonomski situaciji podjetja. Zaradi prenatlega dviga osebnih dohodkov in premajhne povečave proizvodnje v istem sorazmerju smo zašli v neugodno finančno situacijo, ki se je hkrati še poslabšala zaradi kronične nelikvidnosti in zaradi pomanjkanja kratkoročnih kreditov za obratovalna sredstva. Obveze glede na potrošene investicije, ki bodo že v naslednjem letu hudo bremenile naše finance, nam narekujejo še poleg tega

(Dalje na 6. str.)



Ob 73. rojstnem dnevu obilo sreče in zdravja za dobro naših narodov in svetovnega miru!

Tribuna »ISKRE« o naši notranji ekonomiki

13. maja 1965 ob 16.30 je Sindikalni odbor organiziral tretjo javno tribuno ISKRE z naslovom — notranja ekonomika podjetja. Tema tribune je zelo aktualna za vse naše enote oziroma za vse člane našega kolektiva. Naj kar uvodoma omenim, da je bila udeležba slaba, saj ca. 1% udeležba spričo aktualne teme dovolj nazorno pove.

Tribuno so vodili tovariši Boris Kryštufek, Alojz Vidmar, Vlado Sodin in od objavljenih dr. Ivan Turk, asistent na Ekonomski fakulteti.

Za uvod je spregovoril tov. Alojz Vidmar, direktor finančnega sektorja, seznanil je prisotne s finančnim stanjem podjetja, z investicijami, obratovalnimi sredstvi itd. Za njim je spregovoril tov. Vlado Sodin obrazložil je, v kakšnem stanju je nabavna služba. Oba govornika sta ugotovila, da je finančno stanje več kot kritično, saj manjka velik procent obratovalnih finančnih sredstev, brez katerih podjetje ne more več obratovati. V zadnjem času je stanje zelo kritično zaradi tega; ker so nam glavni dobavitelji reprodukciskega materiala odpovedali dobavo, dokler ne plačamo zapadle račune. Isti problem se pojavlja tudi pri uvoznem materialu, poleg problema deviz se pojavlja še ta, da nimamo zanje dinarskega kritja.

Prav te dni se intenzivno urejajo stvari okrog obratovalnih sredstev, da se ta akutni problem, ki ni samo v našem podjetju, vsaj delno

uredi in bo nabava materiala kolikor toliko redno potekala.

Uvodoma je bilo tudi govora o investicijah, kjer je prav tako porazno stanje. Poleg tega, da so ustavljene gradnje objektov po planu, ni niti sredstev za dokončanje začetih tovarn, da ne govorimo o opremi in nabavi strojev itd. Zelo velike težave so pri plačevanju carin in sploh pri napravah, ki so naročene zunaj in sedaj prihajajo.

Anuitete že plačujemo od vložnih investicij, čeprav nobena od enot ni končana, da bi tako začela ustvarjati dobiček.

S prve seje novega UO podjetja

Pretekli petek je bila v Kranju prva seja novega upravnega odbora podjetja. Dnevni red je obsegal le konstituiranje UO, izvolitev novega predsednika, poročilo prejšnjega predsednika in izvolitev komisij.

Za novega predsednika UO je bil soglasno izvoljen

ing. Tone Nedog iz ELEKTROMECHANIKE, za njegovoga namestnika pa Anton Bukinis iz Nove Gorice.

Ob prevzemu dolžnosti se je ing. Nedog zahvalil za zaupanje, hkrati pa je poudaril, da se zaveda tudi dolžnosti in odgovornosti, vendar računa pri delu na krepko pomoč

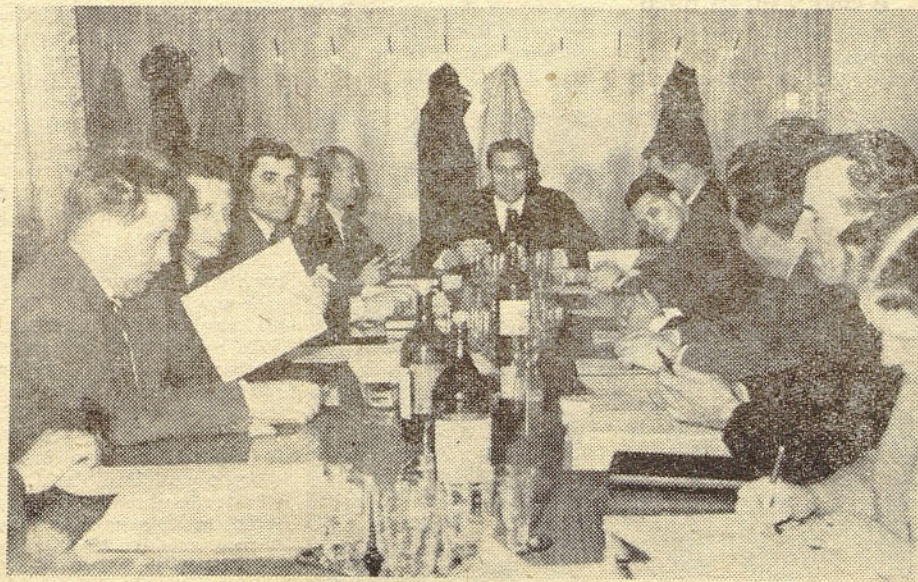
članov UO, zlasti pri obravnavah ekonomske problematike.

V nadaljnji točki dnevnega reda je dosedanji predsednik UO Franc Križaj podal poročilo o delu UO v pretekli mandatni dobi, nato pa v diskusiji o poročilu še nekaj praktičnih napotkov, izkušenj in mnenj pri organizaciji sej in vzporednem delu komisij.

Prisotni so odobrili in pohvalili delo dosedanjega UO, ki je bilo spričo ogromnih in nepredvidenih težav podjetja izredno težavno, čeprav na videz ne daje v primerjavi z vložnimi napori enakih uspehov.

Na željo predsedujočega je gen. direktor Dušan Horjak podal oceno in poglede na konsolidacijo notranjega položaja podjetja. Med drugim je omenil neusklajeno razmerje med izpolnjevanjem plana proizvodnje in višino osebnih dohodkov, prevelike stroške poslovanja, ki so ponekod celo razsipni, za kar bo potrebno preiti k radikalnemu varčevanju, prevelike najemnine za naše dislocirane službe in obrate, probleme našega razvoja in njegovo boljšo povezavo s tovarnami pa tudi skupnimi službami, in kot

(Dalje na 6. str.)



S prvega zasedanja novega UO podjetja

Iz vsebine osnutka novega začasnega pra

8. aprila 1965 je začel veljati novi temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki bistveno spreminja dosedanji način urejanja medsebojnih delovnih razmerij. Novi zakon vsebuje le načela, ki bodo temelj za konkretno urejanje delovnih razmerij v statutih in pravilnikih delovnih organizacij.

Ker bo popolno ureditev medsebojnih delovnih razmerij mogoče izvršiti v našem podjetju le z istočasno spremembo statuta in z izdelavo novega pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih, ki bo temeljil na določilih statuta, spremembe zakona pa je treba upoštevati že do sedaj, je bilo treba izdati predloženi začasni pravilnik o medsebojnih delovnih razmerjih, ki delno in začasno urejuje delovna razmerja v smislu novega zakona.

Predloženi osnutek začasnega pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih vsebuje 12 poglavij, ki obravnavajo: stopanje delavca na delo v podjetje, razporeditev delavcev na delovna mesta, delovni čas, razporeditev delovnega časa, odmori, počitki, dopust in odsotnosti z dela, odgovor-

nost delavcev, prenehanje dela in izstop iz delovne skupnosti podjetja, akti organov upravljanja s področja medsebojnih delovnih razmerij, uveljavljanje pravic z dela in na podlagi dela in končne določbe s poglavjem o terminologiji.

Osnutek bo v razpravi 15 dni v smislu določil statuta, potem pa bo šel skupaj s predlogi in pripombami članov delovne skupnosti in upravnega odbora na delavski svet podjetja, da ga bo sprejel.

V nadaljnjem na kratko povzemamo bistveno vsebino osnutka pravilnika, ki naj služi članom delovne skupnosti za to, da se seznanijo s pravilnikom in da na podlagi tega lahko dajo svoje pripombe in mnenje.

Stopanje na delo v podjetje

RAZGLASEVANJE PROSTIH DELOVNIH MEST

Predvsem je novo v pravilniku to, da zahteva razglasitev vsakega prostega delovnega mesta pred zasedbo, bodisi z oglasom, bodisi z razpisom in sicer praviloma v javnem časopisu ali pa v internem časopisu, na oglasnih deskah ali po ozvočenju; vsi razpisi in oglasi delovnih mest visoko strokovnih delavcev se obvezno oglašajo tudi v javnih časopisih.

Razpis delovnih mest je obvezen za vsa vodilna delovna mesta v podjetju in enotah. Ta vodilna delovna mesta določa statut in pravilniki o organizaciji in poslovanju enot.

V zvezi z razpisom je omeniti novo institucijo, ki jo prinaša pravilnik v skladu z novim temeljnim zakonom o delovnih razmerjih: to je obvezni ponovni razpis vseh vodilnih delovnih mest na vsaka štiri leta (rotacija). Po tem predpisu se bodo vsa že

imenovana vodilna delovna mesta razpisala vsaka štiri leta, delavci, zaposleni na njih pa avtomatično razrešeni. Seveda bodo imeli pravico sodelovati pri ponovnem razpisu in biti ponovno izbrani, če bodo izpolnjevali pogoje razpisa. Delavec, ki pa ne bo ponovno izbran, bo razporejen na drugo delovno mesto, ki bo ustrezalo njegovim delovnim sposobnostim, seveda če bo to zahteval. V nasprotnem primeru mu bo prenehalo delo in bo prenehal biti član delovne skupnosti podjetja. Podobno določilo o obvezni razrešitvi vsaka štiri leta je vpeljal že pred tem za generalnega direktorja temeljni zakon o volitvah delavskih svetov in drugih organov upravljanja v delovnih organizacijah.

ORGANI, KI BODO ODLOČALI O SPREJEMU NA DELO

Novi temeljni zakon o delovnih razmerjih daje možnost, da delovne skupnosti

same določijo v svojih aktih organe, ki bodo odločali o sprejemu na delo in v delovno skupnost. To morejo biti delavski sveti ali upravni odbori podjetja, enot ali delovnih enot ali delovne skupnosti teh. Čeprav izrecno ne omenja komisij, pa osnutek novega pravilnika v glavnem še vedno ostaja pri dosedanji ureditvi, ko določa, da odločajo o sprejemu na delo delavski sveti delovnih enot ali po delavskih svetih delovnih enot imenovane in za sprejem pooblašene kadrovske komisije (dosedanje komisije za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij).

O sprejemu delavcev na vodilna delovna mesta pa pravilnik ne prinaša kaj novega in še vedno določa, da o tem odločajo upravni odbori enot in podjetja, kolikor seveda ne gre za odločanje o imenovanju generalnega direktorja, direktorjev trgovinskih predstavništev, direktorjev tovarn in vodij delovnih enot, za katere določa pravilnik posebne organe in poseben postopek.

Izrecno določa tudi pravilnik, kaj naj organi, ki odločajo o sprejemu na delo in o sprejemu v delovno skupnost upoštevajo pri odločanju. Poleg zakonitih splošnih pogojev (starost 15 let in splošna zdravstvena sposobnost) ter eventualnih posebnih pogojev (določenih v sistemizaciji delovnih mest), so okoliščine, ki se upoštevajo pri sprejemu, naslednje: socialno stanje v kandidatovi družini, bližina njegovega bivališča delovnemu mestu, urejenost stanovanjskih razmer in eventualno dejstvo, če je kandidat bil kdaj na delu v podjetju ISKRA in sicer glede na razlog in obliko prenehanja z delom.

Z namenom, da bi bila sredstva, ki so bila porabljena za štipendije, vložena koristno in ne zastoj, določa novi pravilnik, da je treba delavce, ki smo jih štipendirali, sprejeti na delo, ne glede na vse omenjene okoliščine in tudi ne glede na trenutne potrebe po kadrih.

TRAJANJE DELA

Zakon in seveda tudi osnutek pravilnika dajejo garancijo delavcu, ki je sprejet na delo in uspešno opravi poskusno delo, da ostane v podjetju za nedoločen čas in mu more prenehati delo proti njegovi volji le v primerih, ki jih zakon in pravilnik izrecno naštevata.

Pravilnik daje možnost, da se v izjemnih primerih, kadar gre za taka dela, kjer ni potrebno, da bi se delo opravljal nedoločen čas, sprejme delavca na delo tudi za čas, ki je naprej določen. Tako bo mogoče sprejeti na tako delo delavca zlasti takrat, kadar bo treba nadomestiti začasno odsotnega delavca, ki je na odsluženju vojaškega roka, delavca, ki opravlja javne dolžnosti, delavca, ki je na daljšem dopustu ali ki je odsoten z dela zaradi bolezni ali iz drugih razlogov ali na delovnih mestih, kjer se obseg dela v določenih časovnih razmakih poveča, npr. pri iztovarjanju in nakladanju itd. V takem primeru pa bo treba seveda delavcu izdati posebno odločbo, v kateri bo moral biti točno določen datum, ko mu bo delo prenehalo.

POSKUSNO DELO

Dosedanji zakon o delovnih razmerjih in tudi praksa v našem podjetju je že sedaj poznala poskusni rok, ki je trajal 1 mesec po sprejemu v delovno razmerje. V tem času je bilo mogoče delavca, če podjetje ni bilo z njim zadovoljno, odsloviti s samim obvestilom brez upoštevanja odpovednega roka in postopka, ki je bil predviden pri odpovedih. Novi zakon in tudi osnutek pravilnika pa obravnavata to institucijo deloma drugače. Predvsem sploh ne določata rokov poskusne

dobe, niti jih ne omejujeta. To pa zato, ker se bodo delavčeve sposobnosti preizkusile z izvršitvijo določene naloge ali določene dela, ki se redno in v rednih delovnih pogojih opravlja na posameznem delovnem mestu ali podobno. Rok bo torej odvisen od posamezne naloge oziroma dela. Če delavec take naloge ne opravi uspešno, je smatrati, da ni sposoben za opravljanje dela. Seveda pa se bo delavčev uspeh ugotavljal na objektivnem način, da bi se tako preprečile nepravilnosti. Osnutek pravilnika se v tem oziru sklicuje na pravilnik o izobraževanju in pravilnik o pripravniški dobi. Ta dva pravilnika namreč natančneje določata celoten potek uvajanja na delovnem mestu po sprejemu na delo, programe oziroma delovne naloge, način preizkusa in seveda tudi organe, pred katerimi bo delavec preizkus opravil. Delavcu, katerega bo komisija spoznala s pismeno oceno o rezultatu poskusnega dela, da preizkusa ni opravil uspešno, bo prenehalo delo v podjetju in sicer s tistim dnem, ko mu bo vročena pismena ocena.

Sicer pa bo lahko delavec, ki bo v času, ko bo opravljal poskusno delo in ki bo menil, da delo ne odgovarja njegovim delovnim sposobnostim, vsak čas in brez obrazložitve prenehal z delom in izstopil iz člansva v delovni skupnosti, ne da bi čakal razrešitve.

Osnutek določa še, da bo moral opraviti poskusno delo praviloma vsak delavec, razen če programi, ki so sestavni del pravilnika o izobraževanju in pravilnika o pripravniški dobi, ne bi določali drugače. Po osnutku pravilnika velja poskusno delo tudi za vse osebe, ki bodo sprejete na vodilna delovna mesta.

Razporeditev na delovno mesto

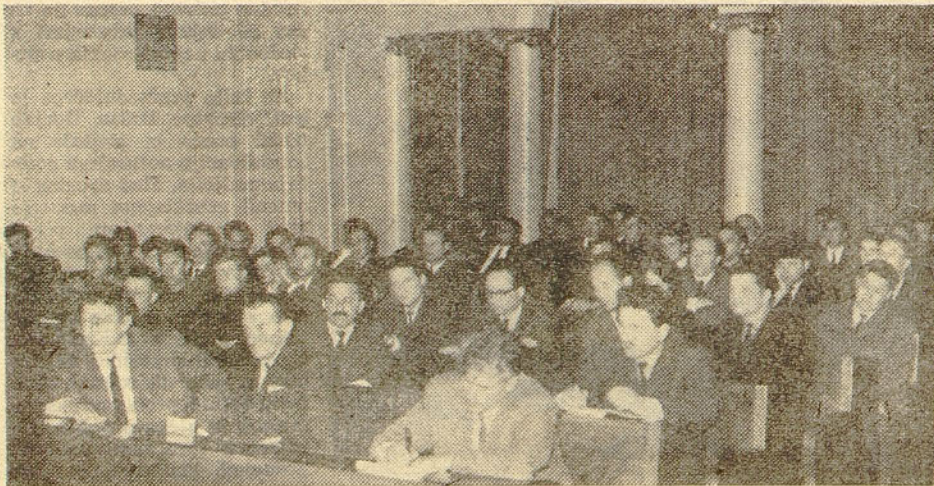
RAZPOREDITVE

Delavec, ki je bil sprejet na delo in ki je uspešno opravil poskusno delo, postane član delovne skupnosti za nedoločen čas in se razporedi na delovno mesto, ki ustreza njegovi delovni sposobnosti. Delavci, ki so bili sprejeti na podlagi razpisa, pa se razporedijo na delovno mesto, ki je bilo razpisano.

Novi zakon in tudi osnutek pravilnika pa prinašata določene omejitve, ki jih bo treba pri razporeditvi upoštevati. Tako bo smel biti razporejen delavec na delovno mesto, kjer bo delal samostojno, brez strokovnega nadzorstva le, če bo predhodno ugotovljeno, da je usposobljen za delo, za uporabo predpisanih zaščitnih sredstev in ukrepov, ki so potrebni za delo na takem delovnem mestu. Nadalje bo treba delavcu zagotoviti, da delal na delovnem mestu ob normalni sposobnosti in

pažljivosti, brez nevarnosti zase in za svoje sodelavce, kakor tudi za sredstva, ki jih bo uporabljal; delavec, mlajši od 18 let in delavci ne bo mogoče razporediti na taka delovna mesta, na katerih se bi pretežno opravljal posebno težka fizična dela ali dela, ki bi mogla škodljivo in s povečanim rizikom vplivati na njihovo zdravje in življenje; delavcev, ki po določenih zakonih in po pravno-možni odločbi sodišča ali drugega organa ne smejo opravljati določenih poslov, pa ne bo mogoče razporediti na delovna mesta s takimi posli, dokler taka prepoved traja (osebe, ki so bile obsojene zaradi gospodarskega kriminala, osebe, ki so bile obsojene zaradi prometnih nezdov itd.).

Osnutek v skladu z zakoniti določili zavezuje nadalje enote, da delavce ob razporeditvi na delo spoznajo s podjetjem oziroma z enoto, v ka-



Na tretji »Tribuni Iskra« so razpravljali o notranji ekonomiki

vilnika o medsebojnih delovnih razmerjih

teri bodo delali, z njihovim delovnim mestom, z delovnimi dolžnostmi, z organizacijo in samoupravljanjem v podjetju ter z nadrejenim delavcem in najbližjimi sodelavci.

Delavec, ki bo menil, da je bila ob razporeditvi kršena kaka njegova pravica, bodisi da niso bili upoštevani pogoji, ki bi jih bilo treba upoštevati pri razporeditvi ali drugače, ima pravico ugovora pri delavskem svetu delovne enote, upravnem odboru enote ali podjetja, odvisno od tega ali ga je razporedil na delovno mesto vodja delovne enote, direktor enote ali generalni direktor.

Kot novost v osnutku je omeniti še pravico delavca, ki po razporeditvi ugotovi, da delovno mesto ni zavarovano po predpisih in mu zaradi tega grozi neposredna nevarnost za življenje, da delo na takem delovnem mestu odkloni in obvesti o tem predsednika delavskega sveta delovne enote, ki pa je dolžan na prvi seji o tem poročati delavskemu svetu. Za čas, ko iz opravičenih razlogov ne dela, pa mu seveda pripada nadomestilo osebnega dohodka.

PREMESTITVE

Premestitve po novem zakonu in osnutku pravilnika so veliko bolj pogojene in omejene. Osnutek sicer določa načelno, da je vsak delavec lahko premeščen na katerokoli delovno mesto v podjetju ISKRA, če to zahteva delovni proces. Vendar pa to določilo v nadaljnjem omejuje s tem ko določa, da je pri premestitvi upoštevati poleg pogojev, ki veljajo za razporeditev (varnost, usposobljenost, opravičenost opravljanja določenih del) še te posebne pogoje: brez njegovega privoljenja delavca ni mogoče premestiti, če uspešno opravlja delo na delovnem mestu, novo delovno mesto pa zahteva manjše delovne sposobnosti; ni mogoče premestiti delavca brez njegove privolitve na delovno mesto, ki je v drugem kraju, razen če gre za taka delovna mesta, ki zahtevajo, da se delo opravlja v drugem kraju; končno tudi delavcev, ki so bili sprejeti na delo z razpisi ni mogoče premestiti, če sami s tem ne soglašajo.

Če bi pa kljub temu premestili delavca proti njegovi volji in z motivacijo, da ne izvršuje rednih delovnih nalog uspešno, bo potrebno to ugotoviti s posebno komisijo in po posebnem postopku.

Pravilnik izrecno loči med premestitvijo, za katero veljajo vsi zgoraj naštetih pogoji in postopek ter medčasno namestitvijo delavca, ko ta še naprej ostane na svojem delovnem mestu razporejen, delo pa začasno (do 3 mesecev) opravlja na drugem delovnem mestu, bodisi da nadomestuje obolelega delavca, bodisi da je nameščen na drugo delovno mesto, ker na njegovem delovnem mestu začasno ni dela

ali podobno. Takečasne namestitve ni šteti kot premestitve in zanjo ne veljajo pogoji za premestitev, pač pa le pogoji za razporeditev (varnost, usposobljenost in opravičenost opravljanja določenih del).

Poseben pogoj določa pravilnik tudi (čeprav ga zakon ne pozna) za člane delavskega sveta podjetja. Teh proti njihovi volji ni mogoče premestiti v drugo enoto brez predhodnega soglasja delavskega sveta podjetja.

Glede organov, ki bodo pristojni odločati o premestitvah, je uzakonjena v novem osnutku že dosedanja praksa v našem podjetju in sicer: v okviru iste delovne enote ev. premeščal delavce vodja delovne enote, v okviru enote oziroma podjetja pa bosta odločala o premestitvi organa delovnih enot oziroma enot, v kateri delavec dela in kamor se premešča in ki sta pristojna odločati o sprejemu delavca na delo (kadrovske komisije — dosedanje ko-

Delovni čas delavcev v podjetju Iskra

POLN DELOVNI ČAS

Zakon in osnutek pravilnika poznata za dosedanj redni delovni čas naziv poln delovni čas. Ta je še vedno 48 ur, dokler ne bo delovna skupnost uvedla 42-urnega delovnika.

KRAJŠI DELOVNI ČAS

Poleg polnega delovnega časa, ki je podlaga za pridobivanje vseh pravic na podlagi dela in z dela, pozna zakon in seveda tudi osnutek pravilnika o delovnih razmerjih krajši delovni čas (dosedanj skrajšani delovni čas) in podaljšani delovni čas (dosedanje nadurno delo).

Krajši delovni čas je lahko favoriziran in se prizna kot poln delovni čas. To je možno predvsem na delovnih mestih, kjer se dela pod posebnimi pogoji in ki se ugotove in priznajo po posebnem postopku ter delovni čas delavca z otrokom do treh let starosti, ki imajo pravico delati štiri ure dnevno.

Krajši delovni čas, ki pa se ne prizna kot poln delovni čas, je mogoče vpeljati na takih delovnih mestih, kjer ni potrebe, da bi delavec delal 8 ur (nadomestovanje delavke, ki dela skrajšan delovni čas po porodu ali pdb.).

PODALJŠAN DELOVNI ČAS

Kot že rečeno, podaljšani delovni čas zamenjuje dosedanje nadurno delo. Novi zakon in osnutek pravilnika pa ne spreminjata samo termina, ampak tudi vsebino. Načelo je, naj se podaljšani delovni čas vpelje le v najnujnejših primerih in naj traja le toliko, kolikor je potrebno, da se odvrne škodljive posledice. Pravilnik določa take najnujnejše primere, isto-

misije za sprejemanje in odpovedovanje delovnih razmerij).

Da bi se delavcu omogočila z ustavo in z zakonom zagarantirana pravica, da prevzema zahtevnejša in odgovornejša dela in dolžnosti, če ima večje sposobnosti, določa osnutek, da bi se v takem primeru, kadar enota, iz katere se delavec premešča, ne da soglasja za premestitev, smel delavec premestiti ne glede na soglasje s tem, da delavec upošteva rok, ki je predviden pri razrešitvi ob prenehanju dela (dosedanj odgovorni rok).

Novost v osnutku, ki jo narekuje sedanja praksa, je tudi določilo o premestitvi na podlagi izbora na razpisu za določeno delovno mesto v podjetju. Smisel tega določila je, da ima delavec podjetja, ki je bil izbran na podlagi razpisa, pravico zasedati razpisano delovno mesto s tem, da upošteva roke (odpovedni rok), ni mu pa potrebno soglasje enote, v kateri je zaposlen.

časno pa predvideva tudi varianto, ki odstopa od omejenega načela s tem, ko omejuje, da se sme podaljšati delovni čas največ za 4 ure dnevno, medtem, ko v nobenem primeru ne more delavec delati več kot 8 ur tedensko v podaljšanem času.

Dosedanje različno interpretiranje vprašanja, ali je delavec dolžan, da opravlja nadurno delo, je v novem zakonu in tudi v osnutku pravilnika rešeno enostavno in jasno. Delavec je dolžan delati v vseh tistih primerih, ki jih določa pravilnik in sicer toliko časa, kolikor je nujno, da se odvrne škodljive posledice (oziroma kot je določeno s pravilnikom), v vseh drugih primerih pa sme delo v podaljšanem času odkloniti. Sicer pa ni prezreti v pravilniku določila, da dela v podaljšanem času, izven primerov, naštetih v pravilniku in izven predpisanega časa sploh ni mogoče odrediti. Odgovorna oseba, ki bi odredila delo v podaljšanem času v nasprotju s temi načeli, bo kršila delovno dolžnost.

V podaljšanem času je še nadalje prepovedano zaposlovati nosečnice in matere z otrokom do enega leta starosti, mladino, ki še ni stara 18 let, delavce, ki bi jim po izvidu tovarniškega zdravnika ali zdravnika javne zdravstvene službe tako delo poslabšalo zdravstveno stanje. Za delo matere z otrokom, ki še ni star 7 let, pa je potrebna njena pismena privolitev.

Novost, ki jo prinaša zakon v zvezi s podaljšanim delovnim časom, je še vprašanje nadomestila. Dosedanja 150 odstotnega nadomestila zakonodajalec ne predpisuje več

in prepušča to splošnim aktom podjetja. Pri nas bo to uredil pravilnik o delitvi OD. Osnutek pa upošteva delo v podaljšanem delovnem času kot osnovo za določitev daljšega letnega dopusta.

NOČNO DELO

Glede nočnega dela prinaša zakon in osnutek novost v tem smislu, da se morajo delavci, ki delajo ponoči na rednih delovnih izmenah, peri-

odično izmenjavati tako, da smejo delavci ene izmene delati na nočni izmeni nepretrgano najdalj en teden. Pomembna novost je tudi vprašanje nadomestila osebnih dohodkov za delo v nočnem času. Zakon prepušča to delovnim skupnostim, da same urde s svojimi akti. Pri nas bo to uredil pravilnik o delitvi OD, medtem ko pa osnutek nočno delo že upošteva kot osnovo za določitev daljšega letnega dopusta.

Odmori, počitki, dopusti odsotnost z dela

ODMOR

Do tridesetminutnega odmora so upravičeni le delavci, ki delajo poln delovni čas, bodisi da dejansko delajo poln delovni čas, bodisi, da se jim ta čas prizna kot poln delovni čas (delavke z otroki do treh let starosti, delavci, ki delajo na delovnih mestih pod posebnimi pogoji).

Izrecno določa osnutek, da odgovorna oseba, ki delavcem ne bi omogočila pravice do odmora, krši delovno dolžnost.

TEDENSKI POČITEK

Tudi v tem poglavju prinaša zakon in osnutek novost: na dan tedenskega počitka ni mogoče delati, ne da bi imel delavec zato v naslednjem tednu dan za svoj tedenski počitek. Po dosedanjih predpisih je bilo namreč mogoče odrediti delo na dan tedenskega počitka tudi brez nadomestila drugega dne v tednu in sicer največ dvakrat na mesec, če so bili zato podani razlogi, ki jih je določal zakon.

Sicer pa določa pravilnik, da je dan tedenskega počitka praviloma nedelja, v kolikor organi upravljanja enot izjemoma ne določijo s svojim sklepom, da se dan počitka prenese na kak drug dan v tednu.

LETNI DOPUSTI

Institucija letnih dopustov je doživela v novem zakonu o delovnih razmerjih in seveda tudi v osnutku pravilnika bistvene spremembe. Gre za nadaljnjo uveljavitev načela, naj bodo pravice in dolžnosti delavcev odvisne predvsem od delavčevega dela in uspeha. Zato se torej ni čuditi, če je opuščena, kot edini kriterij za določanje dolžine letnega dopusta, delovna doba. Ureditev dopustov v osnutku pravilnika je v glavnem naslednja:

Dolžina letnega dopusta se bo določala po naslednjih osnovah:

1. dolžina delovnega časa, ki je lahko poln, krajši ali podaljšani delovni čas nad 8 ur;

2. pogoji dela (teža dela, odgovornost pri delu, zapletenost dela, samostojnost opravljanja dela, vpliv dela, delovne okolice, delo v nočnem

času) in stopnja fizičnega in duševnega napora;

3. dolžina delovne dobe (upoštevana bo delovna doba, ki je vpisana v delovno knjižico);

4. doseženi uspeh delavca (uspeh se bo ugotavljal najmanj vsako leto enkrat, podobno kot se ugotavlja pri ugotavljanju udeležbe pri delitvi OD);

5. posebni socialni pogoji, v katerih živi delavec (tu pridejo v poštev delavke z otrokom do 8 mesecev starosti oziroma do 7 let, invalidi, aktivni udeleženci NOV in interniranci).

Ugotavljanje dolžine dopusta bo potekalo na način, ki se bo v času razprave pokazal kot najbolj primeren. Zaenkrat določa pravilnik takole variante:

Upoštevajo se osnove pod tč. 2. in 4. Po vsaki osnovi je mogoče dobiti pri oceni največ 20, povprečno 10 in najmanj 5 točk. Skupno po obeh osnovah torej največ 40 točk, povprečno 20 in najmanj 10 točk.

Po ocenitvi osnov pod 2. in 4. se točke seštejejo in se dele s korekcijskim faktorjem K, ki predstavlja delež dopusta po gornjih osnovah glede na delovno dobo. Ta znaša:

za delovno dobo do 5 let 2,5
za delovno dobo do 15 let 1,6
za delovno dobo do 25 let 1,2
za delovno dobo do 30 let 1

Glede na to, ali dela delavec poln delovni čas, skrajšan ali podaljšani delovni čas, se tako dobljena vsota ponovno deli z odstotkom, pri čemer predstavlja:

poln delovni čas 100 %
skrajšan delovni čas 100 % do -50%
podaljšani delovni čas 100 % do +20 %

Dopust, ugotovljen po osnovi iz tč. 5 se k dopustu, ugotovljenemu po gornjem načinu prišteje v taki dolžini, kot je določeno pod tč. 5.

Vsaka točka predstavlja vrednost enega dneva dopusta.

Način določanja dopusta po tej varianti omogoča, da delavci, ki zberejo po osnovah 2. in 4. povprečno število točk (skupno 40 točk) dobijo enak dopust kot so ga imeli do sedaj, ko se jim je ugotavljal po delovnem stažu.

(Dalje na 4. strani)

Iz vsebine osnutka novega začasnega pra

(Nadaljevanje s 3. strani)

V vsakem primeru pa dopusti delavca ne more biti krajši od 14 in ne daljši od 30 delovnih dni.

Tudi dosednji zakon in osnutek določata, da se pridobi pravica do dopusta po 11-mesečnem nepretrganem delu z novostjo, da mora delavec delati v tej dobi vsaj polovico polnega delovnega časa. Opozorjamo na novost, da se po novih predpisih šteje, da je delavec prekinil delovno dobo za pridobitev pravice do dopusta, če je prekinil delo (delovno razmerje) 3 dni namesto dosedanjih 15 dni.

Novost prinašata tudi s tem, ko določata, da delavcem ki v začetku leta, za katerega se določa letni dopust, še niso stari 18 let, pripada poieg letnega dopusta, določenega po osnovah in merilih, ki veljajo za vse delavce še dodatni dopust 7 delovnih dni.

Pri planiranju dopustov je treba omeniti le, da ima vsak delavec pravico en dan svojega letnega dopusta določiti si sam. V ostalem pa velja glede planiranja dopustov in razporeditve dopustov ter glede obveščanja še vedno pri starem.

ODSOTNOST Z DELA Z NADOMESTILOM OD

Dosedanji plačani in neplačani dopusti so se ne samo po nazivu, ampak delno tudi po vsebini spremenili. S to spremembo pa so v precejšnji meri odpadle tudi vse kompliciranosti prejšnjega sistema na tem področju. Zakon in osnutek sta precej bolj jasna. Poznata odsotnost z dela z nadomestilom osebnih dohodkov (dosedanji izredni plačan dopust) in odsotnost z dela brez nadomestila osebnega dohodka (dosedanji izredni neplačan dopust).

Odsotnost z dela z nadomestilom osebnega dohodka je po pravilniku možna v 3 primerih:

- zaradi osebnih razlogov
- zaradi strokovnega izobraževanja
- zaradi poroda
- Osebnih dogodki, ki upravičujejo do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnih dohodkov, so po osnutku:
 - smrt zakonca, staršev zakonca, otrok, bratov, sester (3 delovne dni odsotnosti),
 - smrt starih staršev (2 delovna dneva odsotnosti),
 - smrt tete, strica, staršev zakonca (1 delovni dan odsotnosti)
 - rojstvo otrok (2 delovna dneva odsotnosti),
 - poroka (dva delovna dneva odsotnosti).

Seveda je mogoče odobriti odsotnost v tem smislu delavcem tudi v drugih primerih, zlasti kadar jih zadanejo elementarne ali druge nesreče, vendar pa v nobenem primeru ne more skupna odsotnost zaradi osebnih dogodkov trajati več kot 7 delovnih dni v posameznem koledarskem letu

Dosedanji komplicirani sistem izrednih dopustov za izobraževanje (glede vštevanja v delovno dobo) je zamenjan z zelo enostavnim. Delavci, ki se strokovno izobražujejo po določenih pravilnikih o izobraževanju podjetja, imajo pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnih dohodkov s tem, da se jim vsa ta doba prizna, ne glede na trajanje odsotnosti in ne glede kje se delavec izobražuje (redno, izredno itd.). Podrobnejša ureditev pa je naslednja:

— delavci, ki redno študirajo, so odsotni z dela za čas, kot ga določa pravilnik o izobraževanju,

— delavci, ki se izobražujejo izven svojega rednega delovnega časa, pa imajo pravico do odsotnosti za primer, ko delajo zaključne izpite, diplomske izpite, diplomske naloge, strokovne izpite, za pravico in obrambo, doktorske in magistralske disertacije. Te odsotnosti so možne v trajanju od 3 — 60 dni.

Že po zakonu ima delavka pravico do porodniškega dopusta v trajanju 133 dni neprekinjeno s tem, da lahko začne porodniški dopust 45 dni pred porodom, obvezno pa 28 dni pred porodom. Razen tega ima pravico po porodu delati skrajšan delovni čas 4 ure dnevno s tem, da ima delavka z otrokom do 8 mesecev starosti pravico do osebnih dohodkov za čas ko dela in nadomestilo osebnih dohodkov za čas, ko ne dela

Odgovornost delavcev delovni skupnosti

ODGOVORNOST ZARADI KRŠITVE DELOVNE DOLŽNOSTI

Dosedanjo disciplinsko odgovornost in disciplinske kazni zamenjuje termin — odgovornost zaradi kršitve delovne dolžnosti in termin — ukrepi za kršitve delovne dolžnosti.

Disciplinske kazni opomina, ukora, strogega javnega ukora, denarnih kazni, odstavitve s položaja in odpusta ni več oziroma jih ni več v takem smislu, kot do sedaj, pa prinašata zakon in osnutek naslednje nove ukrepe: opomin, javni opomin, zadnji javni opomin in izključitev iz delovne skupnosti, ki pa se izreka samo za težje kršitve delovne dolžnosti.

Vse ukrepe, razen ukrepa izključitve, bodo po osnutku pravilnika izrekal dosedanji disciplinske komisije, ki štejejo 3 — 5 članov. Te komisije bodo istočasno funkcionalne tudi kot proizvodne komisije, kadar bo proti delavcu uveden postopek zaradi težje kršitve delovne dolžnosti, za katere se izreka ukrep izključitve s tem, da bo vsaka komisija izvedla proizvodne (zaslišala obdolženca, pričče itd.) in določila člana — poročevalca, ki bo na DS podjetja poročal o dejanskem stanju in stopnji krivde ob-

po predpisih zakona o zdravstvenem zavarovanju; delavka po preteku 8 mesecev starosti otroka pa le pravico do OD po dejansko opravljenem delu, če je po oceni zdravniške komisije otroku neobhodno potrebna materina nega.

Vsaka odsotnost z dela z nadomestilom OD ne glede na razlog se šteje v delovno dobo.

ODSOTNOST Z DELA BREZ NADOMESTILA OD

Odsotnost z dela brez nadomestila OD se po pravilniku sme odobriti delavcu za osebne opravke, če to ni v škodo proizvodnji ali poslovanju enote ali če so razlogi, zaradi katerih delavec prosi za tako odsotnost, utemeljeni. Odsotnost do 5 dni odobrava vodja delovne enote, o daljši odsotnosti pa odloča DS delovne enote.

Novost zakona in osnutka je tudi določilo, da je v času odsotnosti z dela brez nadomestila osebnih dohodkov delavec še naprej član delovne skupnosti, medtem ko pa njegove pravice in dolžnosti, ki se pridobijo z delom in na podlagi dela v podjetju, mirujejo (delovna doba se ne šteje, mirujejo pravice iz socialnega zavarovanja itd.). Opozoriti je tudi na to, da delavci, ki so v posameznem letu odsotni z dela brez nadomestila OD, niso upravičeni do letnega dopusta, če traja njihova odsotnost vsaj toliko, kolikor znaša njihov letni dopust.

dolženega. Po novih določitvah pa bo edino DS podjetja tisti, ki bo pristojen sprejeti sklep o izreku ukrepa izključitve iz delovne skupnosti. (Zakon sicer dopušča, da ukrep izključitve izreka eventuelno tudi delovne skupnosti delovnih enot, vendar pa osnutek te variante ni povzel. Delovne enote v našem podjetju so namreč preveč obsežne, da bi se taka ureditev lahko tudi v praksi uspešno obnesla.) Zoper tak sklep delavec ne bo imel več tako kot sedaj pritožbe na disciplinsko sodišče pri Občinski skupščini, pač pa bo lahko sprožil s tožbo pri pristojnem sodišču delovni spor.

Izrek ukrepa izključitve iz delovne skupnosti na DS podjetja bo moral biti izveden s tajnim glasovanjem, zanj pa bo morala glasovati polovica vseh članov delavskega sveta. Na tako zasedanje DS bo moral biti povabljen tudi delavec — obdolženec, ki bo na delavcem svetu tudi zaslišan. Še naprej velja, da ima delavec pravico si vzeti zagovornika.

Kljub temu, da novi zakon ne pozna odstranitve z dela (suspenz), pa osnutek pravilnika to institucijo še ohranja. Delavec je lahko odstranjen z dela, če ne spoštuje ukrepov za higiensko in tehnično

varstvo pri delu, če pride na delo v vinjenem stanju, če povzroča nered ali pretepe, če izda poslovno tajnost, če se nemoralno, surovo in netovariško obnaša nasproti sodelavcem; odstranitev z dela pa traja le toliko časa, kolikor je nujno.

MATERIALNA ODGOVORNOST

Novost, ki jo prinaša pravilnik je določilo, da delavec, ki je napravil škodo v zvezi z delom in mu je delovna skupnost z odločbo naložila povrnitev škode, more odkloniti povrnitev škode. V takem primeru more podjetje iztožiti škodo le pred sodiščem. Odločanje o zmanjšanju ali odpustitvi odškodninskega zahtevka, za kar je bil sedaj pristojen DS v soglasju z občinsko skupščino, je pre-

puščeno izključno delavske mu svetu podjetja ali enote. Pravilnik pa določa tudi okoliščine, ki naj se pri tem upoštevajo (stopnja krivde, težavnost, odgovornost dela, prizadevnost pri delu, delavčevo obnašanje po povzročeni škodi in njegove socialne razmere).

Osnutek prinaša tudi določila o odškodninski odgovornosti podjetja delavcem za predmete, ki jih delavci med delom hranijo v garderobni omari, ki so mu v zvezi z delom potrebni. Odškodnina se delavcu prizna le pod pogojem, če je delavec tudi sam storil vse predvidene ukrepe za zavarovanje teh predmetov ter je uspel dokazati, da so mu izginiti ali so poškodovani. Mogoče nekoliko problematično ali vendar novo je določilo, da delovna skupnost prevzame odškodninsko odgo-

Ali smo dovolj premislili?

Kadar je potrebno kakršnokoli zmanjšanje stroškov osebja, itd., je potrebno izkoristiti priliko za ponovno proučitev dela vseh oddelkov. KADAR ZAREZETE, SKUSAJTE IZREZATI TOLŠČO, NE PA MISIC!

(Murphyjev zakon)

V neki strokovni literaturi sem opazil ta Murphyjev zakon, ki kot nalašč govori ravno nasprotno od tega, kar delajo v nekaterih naših obratih, DE, delavnicah in raznih sektorjih.

Vsi smo prav zadnje dni lahko prišli do spoznanja, da v naši Iskri ni več toliko dela, da bi bili zaposleni vsi, in to v glavnem zaradi pomanjkanja materiala, kar ima nadaljnje vzroke v pomanjkanju obratnih sredstev (denarja za plačilo blaga) in v pomanjkanju deviz za nabavo reprodukcijskega materiala. Če ne proizvajamo pravočasno v zadostnih količinah in v zahtevani kvaliteti, je razumljivo, da ne moremo izvažati; če ne izvažamo, ni deviz, ni materiala in tako dalje. Težave so pri prodaji, v prvi vrsti pa v proizvodnji! Materiala ni, dela ni, delovne sile je potemtakem preveč, kar je za nekatere glave logični zaključek: **odpustite delovne sile!**

Razni upravni odbori že sprejemajo pavšalne sklepe, da je treba zaradi pomanjkanja dela odpustiti toliko in toliko delavcev delovne enote, delajo se razni spiski, postavljajo se odstotki, redko kje pa proučujejo in analizirajo dosedanje delo in poslovanje vsakega posameznika posebej in delovne enote v celoti, da bi na osnovi tako zbranih podatkov izdelali analize in šele nato ukrepali. Mislim, da je odpust zadnje, kar je za napraviti, in to šele potem, ko so izčrpane vse druge možnosti prekvalifikacije, ali zaposlitve na drugih delovnih mestih. Odpustitev je lahko popolnoma birokratski akt,

ki pa odpuščnemu povzroči lahko usodne socialne probleme in mu uniči že tako nelahek življenjski obstoj.

»V sili slon muhe žre,« pravi slov. pregovor. Tudi Iskra bi morala v tej situaciji najti drug izhod, ne pa po »liniji najmanjšega odpora« odpuščati ljudi. Če pa že imamo ljudi preveč, potem je prav gotovo preveč administrativnega aparata, šefov in šefičev, raznih oddelkov in služb, verjetno je tudi kje kak sektor odveč in tudi kak direktor! Če bi ravnali tako, da bi odvisno od števila odpuščanih neposrednih proizvajalcev odpustili tudi ustrezno število brigadirjev, podmojstrov in vodij oddelkov ter administrativnega kadra itd., potem bi bil ta problem deležen pač čisto drugačne pozornosti kot danes, ko se povsem neprizadeto ugotavlja, da je toliko in toliko ljudi odveč.

Ne bi bilo treba priznati tudi tistim, ki so v svoje oddelke nameščali vedno nove in nove ljudi, da so bili sami veliki šefi, pa čeprav je bilo treba za marsikoga delo šele »izumiti«. Taka delovna mesta pa ni lahko najti brez temeljite analize samega dela in postopkov dela, ker se v nasprotnem prav lahko zgodi, da se odpusti v delovnem oklusu potreben delavec, nepotrebni pa še nadalje »vedri« pod okriljem in v senci še večje »sence«.

Tovariši, čas zahteva od nas, da se reševanja te problematike lotimo kar najresneje, sicer so posledice lahko usodne tako za posameznike kot za Iskro kot celoto.

Igor Slavec

Vilnika o medsebojnih delovnih razmerjih

vornost tudi za zasebna prevozna sredstva (avtomobil, motor, kolo) kadar se ta lahko shranijo v zagrajenem ali posebej določenem prostoru,

vendar le tedaj, če enota posebej razglasi, da prevzame to odgovornost in če delavec izpolni pogoje, ki jih v zvezi s tem predpišejo enote.

ROKI PRED RAZREŠITVIJO

Dosedanje odpovedne roke, ki jih je bilo treba upoštevati pri odpovedih, zamenjuje roki pred razrešitvijo. V glavnem gre za spremembo v tem smislu, da zakonodajalec določa le minimum in maksimum teh rokov (15 dni in 6 mesecev), in da obvezuje delovne organizacije, da roke določijo tako, da ustrezajo delovnim pogojem, pomenu delovnega mesta, delovni dobi in drugim činiteljem, ki so pomembni za posamezno delovno mesto.

Osnutek pravilnika reši to vprašanje tako, da določa enomesečne, dvomesečne in tromesečne roke. Dolžina teh rokov pa je odvisna od dolžine letnega dopusta, ki ga je delavec imel v tistem letu. Tako je predvidno, da mora delavec, ki je imel v tistem letu 15 dni dopusta, ostati na delu do razrešitve še en mesec, delavec, ki mu je pripadalo do 25 dni letnega dopusta — dva meseca, delavec, ki mu je pripadalo do 30 dni dopusta pa tri mesece. Dolžina letnega dopusta je uporabna kot osnova za določitev dolžine teh rokov zato, ker se tudi dolžina letnega dopusta ugotavlja in določa v glavnem po istih osnovah, kot jih določa zakonodajalec za določitev dolžine teh rokov.

Če bi delavec, ki je sam podal zahtevo za prenehanje

dela, roka ne upošteval in bi pred tem časom zapustil delo, je šteti, da je samovoljno zapustil delo in ga zadenejo težke posledice. V takem primeru bo moral povrniti škodo, ki je enaka povprečni akontaciji delavčevega OD za čas, ko bi bil moral ostati na delu, v kolikor ni povzročil še večje škode. Delavec tudi krši delovno dolžnost. Po našem pravilniku pa je šteti, da je delavec samovoljno prekinil delo, če je izostal z dela v roku, ko bi moral še biti na delu 7 zaporednih delovnih dni, ne da bi izostanek opra-

vičil ali če je dal pristojno mu vodji nedvomno razumeti da delo zapušča.

ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Ker zakon ne določa, koliko ur ima delavec pravico iskat novo zaposlitev v času, ko mora še ostati na delu, določa osnutek pravilnika, da je lahko odsoten z dela tako kot do sedaj, t.j. 12 ur v tednu. Predlagana pa je tudi varianta, t.j. 10 ur.

Odpravljeno, ki jo je poznal dosedanji zakon, novi zakon in tudi naš osnutek pravilnika ne poznata več.

Prenehanje dela, izstop iz delovne skupnosti

Namesto dosedanjih načinov prenehanja delovnega razmerja (po sporazumu, z odpovedjo zaradi samovoljne zapustitve dela itd.) prinašata zakon in osnutek naslednje oblike prenehanja dela:

— po sporazumu med delovno skupnostjo in delavcem (dosedanje sporazumno prenehanje dela),

— na zahtevo delavca (dosedanja odpoved delavca)

— po sklepu delovne skupnosti in brez pristanka delavca (dosedanja odpoved delavcu),

— neodvisno od delavca in delovne skupnosti (dosedanje prenehanje dela po zakonu).

Najbolj pomembne novosti prinašata zakon in osnutek, ki gre za prenehanje dela delavcu po sklepu delovne skupnosti in brez njegovega pristanka (dosedanja odpoved delavcu). Delavcu preneha po novem delo brez njegove privolitve le v po zakonu izrecno naštetih primerih. Ti so:

— če se ukine delovno mesto;

— če se trajno zmanjša obseg dela in poslovanja;

— če se ugotovi, da delavčeva delovna sposobnost ne ustreza zahtevam delovnega mesta, na katerem dela;

— če delavec izpolni 40 let (moški) oziroma 35 let (ženka) pokojninskega staža;

— če je začel postopek za prenehanje podjetja.

Novo določilo torej prinaša veliko večjo pravno varnost delavcem, saj je bilo do sedaj mogoče delavcu odpove-

dati delovno razmerje iz kršenga koli razloga le da je bil razlog resničen. Našteti razlogi za prenehanje dela pa so v nadaljnjem vezani še na določene pogoje, tako n. pr. razlog ukinitve delovnega mesta je mogoče uporabiti za prenehanje dela le, če delavca ni mogoče razporediti na drugo ustrežno delovno mesto v podjetju ali če delavec odkloni ponudbo, da bi se usposobil na drugem delovnem mestu. Tudi vsaka ukinitve delovnega mesta ne more biti razlog za prenehanje dela. V poštevek pride le ukinitve zaradi izpolnitve organizacije dela, delovnega procesa, ukinitve, ki je posledica poslovnega sodelovanja oziroma spojitve z drugimi podjetji.

Delavec, ki mu je prenehalo delo zaradi ukinitve delovnega mesta ali zaradi trajnega zmanjšanja obsega poslovanja, ima pravico ponovno stopiti nazaj na delo v podjetje, če podjetje tekom enega leta ponovno odpre isto ali podobno delovno mesto, delavec pa s svojimi delovnimi sposobnostmi ustreza zahtevam delovnega mesta.

Ugotavljanje delovne sposobnosti (kadar gre za razlog, da delavčeve delovne sposobnosti ne ustrezajo) je mogoče le na objektivni način. Pravilnik določa, da je zato pristojna posebna strokovna komisija, ki je imenovana iz vrst strokovnjakov iste stroke, ki jo ima delavec, čigar sposobnost se ugotavlja.

Organi, ki določajo o prenehanju dela, so isti, ki odločajo tudi o sprejemu na delo.

Uveljavljanje pravic

Delavec ima po zakonu in tudi po osnutku pravico ugovora proti vsaki odločbi, če vlogi, da so z njo kršene nje-

gove pravice in dolžnosti iz delovnega razmerja. Po novem velja enotni rok za vlogo, da so z njo kršene nje-

Zasedanja DS podjetja

(Nadaljevanje s 1. strani) skrajno varčevanje v podjetju, znižanje proizvodnih stroškov in nasploh trdnejše gospodarjenje, sicer se bomo znašli pred dejstvom, da bodisi reduciramo število zaposlenih v podjetju, bodisi znižamo osebne dohodke.

Po zaključni obravnavi pogoja predsednika UO, v ka-

terem so člani sodili, da je vnesel v življenje UO nove oblike dela ter zlasti kritičnost in dokaj solidnejšo obdelavo problemov, se je predsednik sindikata podjetja zahvalil predsedniku UO Francu Kržaju za njegove napote in mu izročil simbolično darilo — knjigo za njegov poštrevovalnost.

Člani DS so enoglasno sprejeli razrešnico UO in prešli na volitve novega UO podjetja. Med štetjem glasov za nove kandidate UO so podali predsedniki disciplinske komisije, komisije za štipendiranje, tehnične izboljšave in racionalizacije, prošnje in pritožbe in za oblikovanje svoja poročila, nato pa so objavili izide glasovanj. Ob koncu je DS izvolil še komisije DS za sedanje mandatno dobo ter tako izčrpal dnevni red zasedanja.

Marjan Kralj

R A Z P I S

Komisija za sklepanje in odpovedovanje delovnih razmerij DE Skupnih služb razpisuje prosto delovno mesto

KORESPONDENT ORGANOV DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

POGOJI: popolna srednja šola ter znanje stenografije in strojepisja, odnosno nepopolna srednja šola z daljšo prakso v korespondiranju, stenografiji in strojepisju.

Prijave sprejema kadrovski oddelek »ELEKTRO-MEHANIKE« Kranj do 31. maja 1965.

O delu upravnega odbora v pretekli mandatni dobi

Kranj, 12. aprila — Na zasedanju DS podjetja je predsednik upravnega odbora FRANC KRIZAJ podal zaključno poročilo o delu UO v pretekli mandatni dobi, ki ga članom kolektiva v celoti posredujemo.

Delavski svet je izvolil upravni odbor na svojem prvem zasedanju 10. 6. 1964, konstituiral pa se je na prvi seji upravnega odbora 12. 6. 1964. V tem času je imel UO skupaj 42 zasedanj, ki so bila vsa, razen nekaterih, v poslojanskem času. Podrobnosti o kadrovski strukturi UO, o kvaliteti njegovega dela in o načinu dela so bile že podane v poročilu, ki ga je predsednik UO podal na 7. zasedanju DS 29. 12. 1964. Poročilo je bilo objavljeno tudi v našem glasilu, in sicer dne

21. 1. 1965 in ga lahko vsakdo, ki ga to posebej zanima, prečita. Zato teh stvari v svojem poročilu ne bom ponovno navajal.

Na svoji prvi seji, ko se je UO konstituiral, smo tudi ugotovili, da si UO ne more sam postavljati svojih ciljev in delovnega programa. Zato je UO predlagal, da DS sprejme smernice, ki bi bile osnova za naloge upravnega odbora v njegovi mandatni dobi. Pri izdelavi programa dela so sodelovali tudi nekateri člani UO, sprejel pa ga je DS na

svojem 3. zasedanju 18. 9. 1964. Program dela vsebuje 6 točk in za vsako od teh je UO imenoval na predlog generalnega direktorja posebni strokovni team, ki je bil zadolžen, da v postavljenem roku predloži UO ustrezne rešitve zadane naloge. Teami so obdelali naslednje naloge:

1. DOSLEDNA UVELJAVITEV DOLOČIL STATUTA. Čeprav statut določa, da je potrebno do konca leta 1964 prilagoditi vse samoupravne akte novim določilom statuta, se nekatere stvari v praksi niso dosledno uveljavile. Tako n. pr. v gospodarskem planu za leto 1964, ki je bil sprejet tik po sprejetju statuta podjetja, še ni določil o merilih za formiranje skupnih skladov podjetja, ni meril za formiranje prodajnih cen pri investicijah v lastni režiji in pri investicijskem vzdrževanju (stopnja dobička) in ni najnižje urne ta-

rife. Pri obdelavi predloga gospodarskega plana na UO dne 26. 6. 1964 je UO soglašal, da se ta določila zaradi pomanjkanja zanesljivih osnov v letu 1964 še ne uporabljajo, pač pa je zadolžil finančni sektor, da jih obvezno vključi v gospodarski plan za leto 1965. Tudi na področju planiranja določila statuta niso v celoti uveljavljena, ker sistem drsnega perspektivnega in operativnega planiranja še vedno ni uveljavljen. Težko je dati realno oceno, zakaj. Statut tudi določa, da morajo biti uveljavljena v podjetju enotna merila za vrednotenje dela, merjenje delovne učinka in osebno ocenjevanje. Vsi ti sistemi so v izdelavi in bodo verjetno v letu 1965 izdelani. Prav gotovo je, da to izredno zahtevno in dolgotrajno delo ni bilo mogoče opraviti že v naši mandatni dobi. Tudi organizacijski predpis, ki določa način

formiranja notranjih prodajnih cen in strukturo kalkulacij, je v osnutku izdelan in bo v kratkem izdan.

Ker je treba statut stalno dopolnjevati in ustrezno spreminjati, je UO imenoval na svoji 34. seji dne 5. 3. 1965 posebno komisijo za spremembe in dopolnitve statuta podjetja.

2. ZOZEVANJE PROIZVODNEGA PROGRAMA PODJETJA. Poseben team, ki ga je vodil ing. Klavs, je predložil UO obsežno gradivo o zožitvi proizvodnega programa. UO je omenjeno gradivo obravnaval na 30., 31. in 32. seji, ki so bile 9. 2., 12. 2. in 19. 2. 1965.

Gradivo je zelo obsežno in nudi organom delavskega upravljanja in strokovnim službam osnovo za nadaljnje delo. Team je strokovno analiziral sedanjí program s stališča naših možnosti in to v pogledu potrebnih sredstev organizatorskih in razvojnih

Proizvodnja kranjske tovarne v aprilu

Elektromehanika je svojo nalogo, ki ji je bila določena za prvo četrtletje dosegla le z 79,2%. Če gledamo uspeh v aprilu, vidimo, da se stanje ni prav nič izboljšalo in ker je pretekla že ena tretjina leta, se postavlja pred nas resno vprašanje, kaj je treba storiti, da bi se predvidene naloge dosegle.

PROIZVODNJA V APRILU

EE	Proiz. %
Mont. rof. strojev	72,2
Montaža števcev	82,9
Stikala	61,5
Kinoakustika	107,8
Mont. tel. naprav	77,8
Lipnica	33,2
Deli avtomatike	209,6
Stalne proizv. usl.	104,3
Občasne proizv. usl.	255,0
Skupaj	81,4

MONTAŽA ROTACIJSKIH STROJEV je v aprilu sestavila prve količine vrtnalnega stroja EVS-06. Pri montaži še obstajajo začetne težave, ki bodo postopoma odpravljene. Začetek montaže je brez dvoma uspeh, čeprav je bilo montiranih le 16% od predvidene količine. Tudi EVS-10 ni bil montiran v celotni količini zaradi manjkajočih delov od kooperantov. Motorjev Uz je bilo montiranih le 20%, ker nam kooperant ni dobavil filtrov.

MONTAŽA ŠTEVCEV letos tudi zaostaja. Glavni vzrok je dvotarifni števec, ker Lipnica nikakor ni uspela izdelati količin, ki so predvidene po planu. Čeprav je v zadnjih tednih montaža dvotarifnega številčnika stekla, še niso bile izdelane količine, ki so potrebne. Večja proizvodnja enotarifnega števca ni mogla pokriti razlike. Težava je v tem, da imamo v zadnjem

času tudi pri števcih zastoje zaradi pomanjkanja materiala, kar se prej ni nikdar dogajalo. Ti zastoji nastajajo večkrat tudi zaradi pomanjkanja materialov manjše vrednosti, kot so kamni in trni.

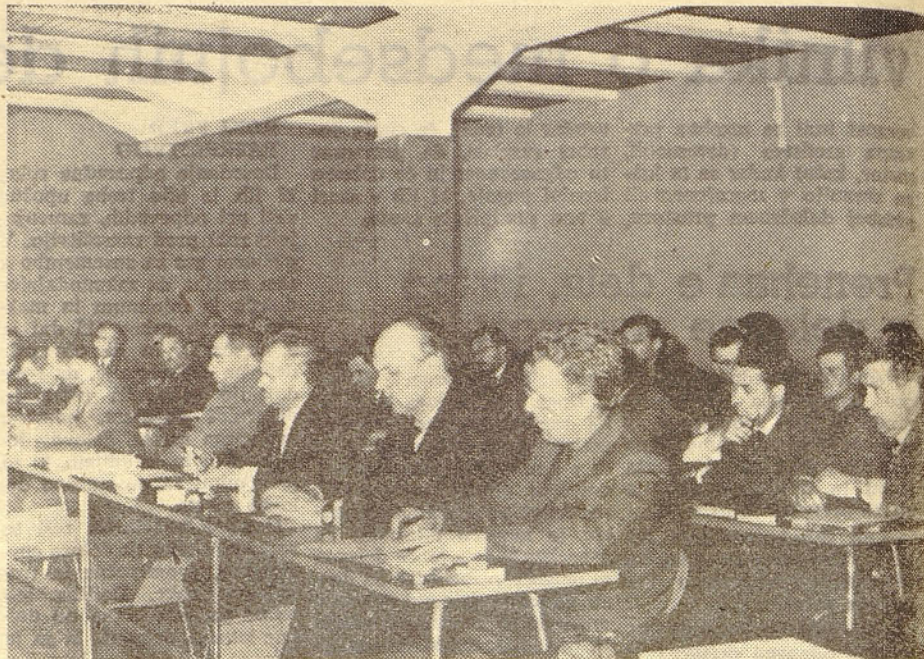
Posebno težko stanje je bilo v preteklem mesecu pri telefonskih aparatih. Prvo polovico meseca smo bili brez kondenzatorjev, ko pa so prišli, nismo imeli aluminijaste pločevine, mehkega železa za nosilce in magnetnega jekla. Pri induktorskem telefonskem aparatu je bila prav tako problematična aluminijasta pločevina. Posebne težave imamo s telefonskim vložkom SL 57, pri katerem z obstoječo konstrukcijo ni mogoče doseči zahtevane kvalitete.

»KONTAKTOR« je v letošnjem letu znatno pod zahtevanim planom. V aprilu je prispela le manjša količina uvoženih delov, s katerimi ni bilo mogoče realizirati mesečnih zahtev. Dolgovezno obračunavanje v banki bo povzročilo tudi v maju slab uspeh.

MONTAŽA KINOAKUSTIKE je bila v aprilu uspešna. Uspeh bi bil lahko še boljši, če bi pravočasno prispeli iz uvoza različni deli, ki onemogočajo, da bi bil tudi projektor KO-6 montiran po predvidenem planu.

MONTAŽA TELEFONSKIH CENTRAL kaže ugodno sliko zaradi manjkajočega materiala. Telefonske centrale uporabljajo zelo pisan asortiment materiala, ki ga je pri sedanjih težavah težko priskrbeti. Ker skuša montaža zamenjati material, ali pa ga vgrajujemo naknadno, je potrebno znatno več časa, kar pa znižuje produktivnost. Posebno problematični so bili PSS strojčki

(Dalje na 8. strani)



S prvega zasedanja novega DS podjetja

Tribuna »ISKRE« ... S prve seje novega UO ...

(Nadaljevanje s 1. strani)
Govora je bilo tudi o zaključnem računu podjetja za preteklo leto, kar je obširno naš list že pisal v 2 zadnjih številkah (članek direktorja finančnega sektorja).

Po teh uvodnih ugotovitvah je tov. Kryštufek prešel na odgovore na postavljena vprašanja s strani sindikalnih podružnic, katera so poslale vnaprej.

V odgovorih so sodelovali vsi v začetku omenjeni vodje tribune. Odgovori so bili zelo izčrpani, tako so zadovoljili vse navzoče. V diskusiji pa so posegali tudi udeleženci, ki so s svojo diskusijo potek tribune popestrili in ji dali ton izmenjave mnenj na najširši osnovi. V diskusiji so nekateri povedali mnogo zanimivega in novega, kar je vredno da se prouči in po možnosti sprovede v prakso.

V razgovoru po končani

tribuni so se udeleženci izrazili pozitivno o tribuni in o načinu obravnavanja najaktualnejših zadev v podjetju. Glede na aktualno temo, ki se je obravnavala na tej tribuni, naj bo ta članek le uvod, prav bi bilo, da se z ozirom na obravnavano snov, o tem še podrobneje piše.

Uvodoma sem omenil slabo udeležbo, poleg tega pa še to, da je mnogo članov našega kolektiva (vodilnih, oziroma tistih, ki delajo prav na področju ekonomike), ki za tribuno ni vedelo. Ugotovitev: časopis ISKRA mnogo naših delavcev ne čita — še naslov ne — kaj šele vsebino člankov. Omenim naj, da je v dveh številkah na prvi strani bilo vidno napisano, kdaj bo tribuna.

Vse kritike o neobveščeni kolektiva, ki so bile na občnih zborih sindikalnih podružnic, tudi niso povsem upravičene. J. S.

(Nadaljevanje s 1. strani)
najvažnejše: splošno problematiko glede nabave obratovnih sredstev, nadaljevanje začetih investicijskih del, odnosov z Jugobanko, itd.

V razpravi o položaju so člani UO ugotovili dokajšnjo neinformiranost kolektiva glede na delo skupnih služb, zlasti PSO. Mnogokrat preide napačno tolmačenje posameznih dogajanj v enostranske zaključke, ki kalijo v dobrni meri odnose v podjetju. UO je zaradi tega naročil org. kadrovske službi naj izdela predlog za boljši in učinkovitejši način informiranja kolektiva.

Ob koncu je novokonstruirani UO podjetja izvolil še strokovne komisije UO in s tem izčrpal dnevni red svoje prve seje. M. K.

sposobnosti, glede na položaj podjetja na tržiščih, rentabilnost in akumulativnost posameznih izdelkov ter s stališča izvajanja rekonstrukcije in iz nje izhajajočih obveznosti, ni pa predlagal konkretnih predlogov za zožitev programa. Zavedajoč se pomembnosti te naloge je UO sam dopolnil delo teama toliko, da ga je lahko kot predlog odstopil poslovnim enotam v razpravo. Pri formuliranju predloga je UO upošteval kriterije, ki jih je pri svojem delu uporabil team in pri tem izhajal iz dejstva, da se mora vprašanje proizvodnega programa reševati na nivoju podjetja. V tem smislu pričakuje tudi predloge proizvodnih enot. Gradivo je bilo dano v razpravo vsem tovarnam in skupnim službam. Razprava bo zaključena do 15. 5. 1965, potem pa bo team predložil upravnemu odboru poročilo o rezultatih razprave najkasne-

je konec meseca maja. UO je prepričan, da bo dokončna uveljavitev prečiščenega programa in njegovo nadaljnje načrtno dopolnjevanje odvisno le od večje aktivnosti strokovnih služb, zlasti pa od večjega vpliva programskega sektorja.

3. **NOTRANJO EKONOMIKO** je obravnaval UO šele na svoji 40. seji dne 23. 4. 1965 in pri tem ugotovil, da je team svojo nalogo odlično opravil, saj ni nihče doslej to področje obdelal tako sistematično, principielno in s potrebno skrbjo za prihodnost, kot je to storil prav ta team. Nekateri zaključki tega teama bi prav gotovo spadali med poslovno politiko podjetja, ki je zaenkrat sploh še nimamo nikjer jasno formulirane. Gradivo je dano v obravnavo, ki bo zaključena konec meseca maja, v mesecu juniju pa bo team pripravil poročilo za UO.

4. **RAZVOJNO DEJAVNOST PODJETJA** je predložil strokovni team UO na 27. sejo 15. 1. 1965, vendar so bili zaključki preveč splošni, predvsem, ker ta team še ni imel zaključkov teama za proizvodni program podjetja.

5. **UREDITEV FINANČNEGA POSLOVANJA** je predložil team UO na 34. sejo, ki je bila 5. 3. 1965. Nalogo je team zadovoljivo rešil in UO je dal gradivo v razpravo, ki še ni zaključena in bo o rezultatih te razprave moral razpravljati že nov UO.

6. **INVESTICIJSKO IZGRADNJO** je team predložil na 38. sejo 9. 4. 1965, vendar v taki obliki, da ni bilo mogoče pričeti z javno razpravo. Formalno je torej team svojo nalogo opravil, vendar vsebinsko naloga ni reševana tako, kot si je UO predstavljal. Morda je bila naloga premalo jasno definirana, ali pa se team zadevi ni dovolj posve-

til. Lahko tudi, da je bila naloga podana tudi nekoliko pozno, saj je naša investicijska izgradnja že v zaključni fazi in smo vsi pod vtisom restriktivnejših investicijskih sredstev.

Prvič, odkar obstaja Iskra v sedanjem sestavu, smo se lotili reševanja nekaterih ključnih zadev s področja poslovne politike, toda pri tem lahko ugotovimo, da imamo zelo malo sodelavcev, ki so v stanju stvari obdelati s potrebno mero strokovnosti, principielnosti in odločnosti, da pa nam za rutinske in formalistične rešitve sodelavcev ne manjka. Izgleda, da je bil povojni čas zelo primeren za to, da smo stvari reševali empirično in da so se v tej vsakdanji empiriki izgubili tudi vsi tisti, ki so razpolagali ob vstopu v podjetje s primernim teoretskim znanjem in metodičnostjo.

Poleg prej omenjenih te-

meljnih nalog se je UO v svoji mandatni dobi ukvarjal tudi z nekaterimi drugimi za podjetje zelo pomembnimi zadevami, kot odprava poslovnih izgub, gospodarski plan podjetja in dolgoročna izvorna orientacija podjetja.

S problemom poslovnih izgub se je ta UO prvič ukvarjal že na svojem 3. zasedanju in tedaj sprejel nekatera odločna in principielna stališča, s katerimi je nameraval v svoji mandatni dobi rešiti eno najtežjih zadev, ki kalijo notranje odnose v podjetju. Kljub vsem njegovim prizadevanjem pa so se njegova hotenja, da zadevo uredi, razblinila ob raznih povezovanih in odlaganjih programskega sektorja, ki se je namesto reševanja izredno težke in zahtevne naloge ukvarjal z razširjitvijo proizvodnega programa za TV proizvodnjo, ki naj bi rešila tudi neekonomično radijsko proizvodnjo.

Izvillečki iz sklepov samoupravnih organov

Sklepi 1. zasedanja DS podjetja (12. 5. 1965)

● Za stalnega zapisnikarja na delavskem svetu podjetja je izvoljena tov. Marija Dovjak. Za overovatelja zapisnika današnjega zasedanja sta izvoljena tov. Ciril Ankerst in Leopold Horvat.

● V verifikacijsko komisijo za potrditev mandatov članom DS podjetja so izvoljeni tovariši: Mitja Ančik, Franc Dolenc in Geza Huber.

● DS sprejema poročilo volilne komisije in ugotavlja, da so bile volitve v organe upravljanja podjetja dne 27. 4. 1965 v redu izvedene in ni bilo nepravilnosti, ki bi lahko vplivale na rezultat volitev.

Skupno število volilnih upravičencev po vseh tovarnah in enotah skupnih služb vključno z ZZA in šolskim centrom je bilo 13.777. Volitev se je udeležilo 12.373 volivcev ali 89%; od tega je bilo neveljavnih glasovnic 808. Na skupno 64 voliščih, ki jih je vodilo 64 volilnih odborov, je bilo predlaganih skupno 840 kandidatov, od katerih je bilo izvoljenih 536. S tem DS potrjuje pravilnost izvedenih volitev. V DS podjetja je bilo izvoljenih 35 novih članov za mandatno dobo 2 let.

● DS sprejema poročilo o delu upravnega odbora podjetja v pretekli mandatni dobi in daje razrešnico dosedanjemu upravnemu odboru podjetja.

● Za vodstvo volitev članov upravnega odbora in njihovih namestnikov sta poleg predsednika DS tov. Štembergerja izvoljena še dva člana DS, in sicer tov. Marjan Dvoraček in tov. Ciril Ankerst.

● DS sprejema poročila o delu komisije za organizacijo in razvoj delavskega upravljanja, disciplinske komisije, komisije za tehnične izboly

šave in racionalizacije, komi-slav, uprava podjetja; Skofic sije za prošnje in pritožbe, Jože, Elektromehanika; Silc komisije za družbeni standard in komisije za oblikovanje ter daje tem komisijam razrešnico.

● V novi upravni odbor podjetja so izvoljeni naslednji tovariši:

člani:

1. Bukinis Anton
2. ing. Ferencič Franko
3. Golobič Branko
4. Horvat Leopold
5. Hrzenjak Stane
6. Kosec Viktor
7. Medič Andreja
8. ing. Nedog Tone
9. Rupnik Franc
10. Vreček Ivo

namestniki:

1. Šebenik Janez
2. Barle Alojz
3. Kert Pavle
4. Ribič Ivan
5. Vidmar Drago

● DS imenuje za novo mandatno dobo svoje komisije v naslednjem sestavu:

DISCIPLINSKA KOMISIJA:

Kovačec Franc — predsednik, Avtomatika; dr. Gogala Jože, ZZA; Hočevar Majda, PSO; Koser Janez, Aparati; Ravnik Jože, Instrumenti.

KOMISIJA

ZA STIPENDIJE:

Ančik Mitja — predsednik, Elektromeh.; Kavčič Franc, Elektromot.; Kočevar Alojz, Kondenzatorji; Regovec Milan, uprava podjetja; Zupan Dragica, šolski center; Jelincič Ludvik, Avtoelektrika; Zajc Edo, Avtomatika; Mihajlovič Slavomir, Elementi; Lovrič Metka, Aparati.

KOMISIJA ZA TEHNIČNE IZBOLJSAVE IN RACIONALIZACIJE:

ing. Vajda Branko — tajnik, ZZA; ing. Vršnak Franc, Naprave; Perme Franc, Polprevodniki; dr. Trost Miro-

KOMISIJA ZA PROSNJE IN PRITOŽBE:

Plešec Vinko — predsednik, Elektromehanika; Kusturin Ivo, PSO; Plut Ivan, Elementi.

KOMISIJA

ZA OBLIKOVANJE:

dr. Trost Miroslav — predsednik, uprava podjetja; Savnik Davorin, ZZA; ing. Milan Zeleznik, uprava podjetja; Kosec Viktor, ZZA; ing. Artič Ljuban, PSO; ing. Sirmik Rudi, Naprave.

Sklepi 1. seje UO podjetja (14. 5. 1965)

● Za predsednika upravnega odbora podjetja je soglasno izvoljen tov. ing. Tone NEDOG, za njegovega namestnika pa tov. Anton BUKINIS.

● Za zapisnikarja za celotno mandatno dobo je izvoljen tov. Marija DOVJAK, za overovatelja zapisnika pa tov. Viktor KOSEC in Ivo VREČEK.

● V slučaju, če strokovne službe po sprejetju sklepov

UO ugotove, da niso v stanju izvršiti danih nalog v določenem terminu, naj v roku 10 dni po sprejetju sklepa UO predlagajo upravnemu odboru ustrežnejši datum s primerno utemeljitvijo.

● UO naroča vsem sektorjem podjetja, ki sklepov UO iz pretekle mandatne dobe niso izvršili, da do prihodnje seje UO, do 21. 5., predlagajo upravnemu odboru določitev oziroma spremembo roka izpolnitve za vse tiste sklepe, ki časovno niso bili terminizirani, in za tiste, katerih v sedaj postavljenih rokih ne bo možno izpolniti.

● UO priporoča vsem samoupravnim organom tovarn, da pri obravnavi perečih problemov s področij dela skupnih služb pritegnejo k obravnavi teh problemov neposredne predstavnik prizadetih služb, da se bodo posamezni problemi lahko obravnavali v čimbolj živih kontaktih s prizadetimi.

Istočasno UO naroča org. kadrovskemu sektorju, da v najkrajšem roku izdela predlog, ki je bil že podan s strani sindikalnega odbora podjetja za način boljšega informiranja članov kolektiva.

● UO razrešuje dosedanje komisije UO in za delo v tekoči mandatni dobi imenuje naslednje svoje komisije:

a) **KOMISIJA ZA GOSPODARSTVO, PLAN IN KAPITALNO IZGRADNJO:**

Križaj Franc — predsednik, Elektromehanika; ing. Gliha Marko, ZZA; Kočevar Jože, Kondenzatorji; inž. Tonišič Jože, Polprevodniki; Dolenc Jože, Instrumenti; ing. Vidic Jože, Elektromotorji; Pompe Janko, PSO; Mikuš Brane, Elementi; Tavčar Karlo, Sprejemniki.

b) **KOMISIJA ZA OD:**

Slabe Franc — predsednik, Elektromehanika; Suroc Jože, Elementi; Stiškovsky Aleksej, PSO; Lipovšek Maja, ZZA; Novak Zorislav, Elektromehanika.

c) **KOMISIJA ZA ORGANIZACIJSKO-KADROVSKA VPRAŠANJA:**

Treven Marjan — predsednik, Naprave; Kovač Stane, Elektromehanika; ing. Zorc Vlado, Kondenzatorji; Lovko Anton, Elementi; Kunstelj Anton, Usmerniki; Lavrič Ivo, Elektromeh.; Pečlin Branko, Aparati.

č) **KOMISIJA ZA DRUŽBENI STANDARD IN REKREACIJO:**

Pičulin Oto — predsednik, Elektromehanika; Kolman Rudolf, ZZA; Krušec Ivo, Avtoelektrika; Fajgelj Florjan, Elementi; Kuhar Anton, Avtomatika.

V letošnji mandatni dobi upravni odbor združuje komisijo za družbeni standard, ki je bila doslej komisija DS in komisijo za rekreacijo, ki je bila doslej komisija UO, v eno samo komisijo, s tem, da bo svoj sklep o združitvi navedenih dveh komisij predložil delavskemu svetu v potrditev na naslednjem zasedanju.

Temu ustrezno bo potem treba spremeniti tudi določila poslovnička o delu samoupravnih organov.

ISČEMO NOVE SODELAVCE

Kolektiv tovarne električnih merilnih instrumentov Otoče, vabi k sodelovanju

SEFA FINANČNEGA SEKTORJA

POGOJ: dokončana ekonomska fakulteta s triletno prakso ali srednja šola z večletno prakso.

Prijave sprejema sekretariat tovarne električnih merilnih instrumentov v Otočah (pod oznako »Za UO tovarne«) do zasedbe delovnega mesta.

Imamo celo vtis, da obstoječa kadrovska zasedba programskega sektorja tudi v prihodnosti ne obeta kakšnih bolj odločnih posegov v reševanje poslovnih izgub.

Tako ravnanje tudi poraja že skoraj navado, da o poslovnih izgubah razpravljamo samo ob sprejetju gospodarskega plana podjetja in ob sprejetju zaključnega računa. O poslovnih učinkovitosti in o izboljšanju notranje ekonomike pri takem načinu obravnave tako perečih problemov ne more biti govora.

Izdelava gospodarskega plana se je iz meseca decembra na letošnje leto zavlekla v mesec maj in se bo torej ponovilo v celoti tisto, kar je sedanjemu UO grajal, ko je moral na svoji 3. seji brez potrebnega poznavanja poslovnih dogodkov in še »ogret« sprejeti gospodarski plan za leto 1964. Vsa prizadevanja

UO so se izkazala kot neučinkovita, saj kljub nedvoumno sprejetemu sklepu, da mora biti gospodarski plan sprejet v mesecu decembru, ta sklep ni bil uresničen v naši mandatni dobi. Razlogi za to so predvsem v nepremišljenem pristopu k sami izdelavi predloga plana proizvođa in v slabem poznavanju čimteljev, ki pogojujejo njegovo višino.

To, da predstavljajo omejitve za plan proizvođa sredstva, smo dognali meseca avgusta, ko je bil osnutek plana proizvođa že izdelan. Da pa predstavljajo končno omejitve obratovalna sredstva, smo dognali šele v jeseni, ko bi moral biti plan proizvođa že zdaj sprejet. Kljub ostri polemiki na večih zasedanjih UO v zvezi s tem, se stvari niso izboljšale in se je vedno iskalo opravičila v zunanjih faktorjih, namesto, da bi priznali naše notranje slabosti in jih pravočasno od-

pravljali, da se take stvari ne bi ponavljale tudi v prihodnje. S takim načinom obravnave tako pomebnega samoupravnega akta pa se razkriva tudi naša poslovna učinkovitost, ki ni niti poslovna, še manj pa učinkovita.

Težave, ki jih ima podjetje z uvozom in prehod na devizno samofinanciranje v letu 1964 ter velike razlike v cenah, ki jih ugotavlja podjetje z izvozom, so narekovale, da je UO 26. 6. 1964 naročil izdelavo dolgoročne izvozne orientacije podjetja. Ta naj bi jasno opredelila, kaj bomo izvažali in kam, da bi tako lahko temu cilju podredili vsa razpoložljiva sredstva in sile v podjetju. Čeprav so bila ta spoznanja UO tudi kasneje, ko smo predstavljali roke za izdelavo izvozne orientacije, s strani strokovnih služb potrjena kot pravilna, izvozne orientacije še do danes nimamo. Res je, da

je naloga izredno zahtevna, toda tudi zelo nujna, saj nas nepremišljen izvoz lahko spravi še v večje gospodarske težave, kot jih že imamo zaradi velikih investicij. Vprašanje je le, če je tako ravnanje mogoče opravičiti s tem, da nimamo za take naloge usposobljenih sodelavcev, ki bi to delo lahko kvalitetno opravili.

Med mnoge težave, s katerimi se je srečeval UO pri svojem delu in zaradi katerega so njegovi uspehi precej skromnejši, kot bi sicer lahko bili, so bile zlasti premajhna strokovnost najbolj pomembnih študij in analiz, ki so bile predložene UO dostiokrat preveč pod vplivom vsakdanje prakse in trenutne situacije. Večkrat smo morali zaradi premalo strokovne obdelave stvari rešiti na temelju osebnih mnenj posameznika (avtoriteta položaja), kar je imelo dostikrat za posledico spreminjanje prvotnih zasnov in s tem tudi sklepov UO, zatekanje k iluzijam in sploh premalo stvarno delo. Pomembna težava je bila tudi nekoordinirano in premalo samostojno delo nekaterih vodilnih delavcev podjetja, kar se je odražalo v medsebojnih razčiščevanjih mnenj pred UO podjetja. Izgleda, da je to posledica slabih medsebojnih komunikacij in delitve dela. Tudi pomanjkanje principelnosti in jasno izoblikovanih stališč je bilo lahko opaziti pri vseh važnejših razpravah in ob izvajanju sprejetih sklepov. Verjetno je to posledica premanjnih strokovne sigurnosti in premajhne samostojnosti ter prevelike podvrženosti močnejšim zunanjim ali notranjim vplivom.

UO je v svoji mandatni dobi sicer začel obravnavati precej pomembnih zadev, vendar jih je malo zaključil, ker je reševanje nekaterih

Proizvodnja kranjske tovarne v aprilu

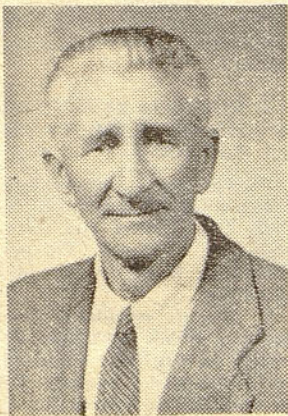
Vojaki nas pozdravljajo

(Nadaljevanje s 6. str.)
in elektroliti. Izredne težave ima montaža tudi zaradi prekomernih napak v konstrukciji.

LIPNICA je šele proti koncu meseca lahko začela z montažo mikrofonskega vložka, ker prej ni prejela pozlačenih delov. Celotna količina, izdelana v aprilu, je bila potrebna za montažo telefonije. Čeprav montaža števecov pogovora teče, ni bilo mogoče odpisati na skladišče ničesar, ker ni bilo pravočasno predelano orodje za pokrovice.

Pismo iz Nove Gorice

V maju je zapustil kolektiv v Novi Gorici marljiv in vesten delavec tov. Miroslav Hvalič. Zaposlen je bil v oddelku »vzdrževanje«. S svojim tovariškim odnosom in delovnim elanom je bil vzor vsem.



Na vprašanje, kako se počuti, ko gre v pokoj, je dejal, da mu bo dolgčas po prijateljih in sodelavcih. Ob slovesu mu je vodstvo sindikalne podružnice izročilo darilo, vsi navzoči pa so mu zazeleli še dosti zdravih in srečnih let.

MONTAŽA ELEMENTOV AVTOMATIKE je nalogo v aprilu preseгла. To je edina montaža, ki je preseгла štiri-mesečno zadolžitev, seveda pa se ni borila s takimi težavami kot ostale montaže. Ker je bil uspeh v aprilu zelo slab in ker so bili predhodni trije meseci enaki, stojimo pred dejstvom, da zadolžitev za prve štiri mesece ni bila dosežena niti z 80 %.

STIRIMESEČNA PROIZVODNJA 1965	
DE	Proiz. %
Mont. rot. strojev	84,6
Montaža števecv	90,9
Stikala	75,4
KKinoakustika	89,9
Mont. tel. naprav	65,9
Lipnica	34,7
Deli avtomatike	124,3
Stalne proizv. usluge	123,3
Občasne proizv. usluge	301,9
Skupaj	79,8

Ob koncu prvega kvartala smo ugotovili, da je bila proizvodnja v prvih treh mesecih za skoraj 9 % višja, kakor v istem obdobju preteklega leta. Zaradi slabega uspeha v aprilu in visoke proizvodnje v aprilu lani, se je ta odstotek znižal na 3 %.

PRIMERJAVA EKSTERNE PROIZVODNJE (od 1. do 4. 1964 oz. 1. do 4. 1965) PO STALNIH CENAH

DE	Proiz. %
Mont. rot. strojev	108,5
Montaža števecv	107,5
Stikala	106,9
Kinoakustika	111,7
Mont. tel. naprav	97,5
Ploščati rele	85,6
Telef. aparati	82,9
Lipnica	56,5
Deli avtomatike	118,7
Stalne proizv. usluge	169,2
Občasne proizv. usluge	42,9
Skupaj	102,8

Podatki kažejo, da letos zaradi izrednih težav pri nabavi materiala pada tudi produktivnost. Nujno je, da si postavimo vprašanje, če smo letošnji plan sploh v stanju izvršiti. Verjetno bomo prišli do ugotovitve, da to ni več mogoče. Zato bi bilo potrebno, da znižamo letni plan in temu prilagodimo naročila, material in potrebno število delavcev. Poseg bi bil sicer zelo hud, potrebno pa je, da čimprej preidemo k dejanjem, sicer se nam lahko zgodi, da bodo posledice še znatno večje.

Šef proizv. sektorja: ing. Alojz Grčar

»Tribuna mladih« v tovarni električnih aparatov

Delovanje mladinske organizacije v tovarni električnih aparatov je spet postalo aktivnejše, kar se zlasti kaže v tem, da imajo pravkar v pripravi svojo prvo »Tribuno mladih«. To svojo prireditev mladi v tej naši tovarni nameravajo izvesti v dvorani doma »Maks Perc« v Ljubljani, 29. t. m. popoldne.

Kljub raznim zaprekam in organizacijskim težavam je upati, da bo prireditev uspešna in privabila dovolj mladih proizvajalcev, katerim zlasti je namenjena. »Tribuna mladih« bo v svojem prvem delu obsegala predavanje direktorja programskega sektorja in ljudskega poslanca, tov. ing. Vladimirja Klavsa o vlogi mladine v našem podjetju, v svojem drugem delu pa kulturni program, katerega bodo izvajali domači recitatorji. K sodelovanju v zabavnem delu programa so organizatorji povabili štiri mlade popevkarje in sicer Rafka Irigoiča, Ireno Kohontovo, Lidijo Kodričevo in Pera Dimitrijeviča, spremljal pa jih

Franc Jan V. P. 1519/12 Biljelina pošilja prisrčne pozdrave bivšim sodelavcem v Pržanu ter jim želi veliko delovnih uspehov.

Hilarij Tominec, V. P. 3763/2 — Nevesinje BiH, je poslal uredništvu zanimivo pismo, v katerem piše, da mu je nekoliko dolgčas po sodelavcih iz Horjula, ki jih prav lepo pozdravlja. Ker dobiva naš časopis, pravi, da bi rad nekaj več prispevkov iz Horjula. (Uredništvo upa, da si bodo člani kolektiva v Horjulu vzeli to k srcu in kaj več pisali o svojih problemih!) V pismu lepo opisuje okolice Nevesinja, hkrati pa

vse to primerja s pomladjo v Sloveniji. Pismo zaključuje z mislijo na »Iskro« in piše, da je to ime zelo cenjeno med vojaki.

Iz Sarajeva V. E. br. 8 V. P. 8775/10 pošilja pozdrave kolektivu »Avtomatika« Pržan — Ivan Radkovič in jim želi mnogo uspehov.

Matija Pfajfar V. P. 3419 Sisak, pozdravlja sodelavce v tovarni motorjev Zelezniki.

Se mnogo delovnih uspehov želim kolektivu »Iskra« Jože Jelen (»Avtomatika« Pržan) in Vinko Marek (»Elektromotorji« Zelezniki). Oba služita vojaški rok in imata isti naslov: S/B »Galeb« VE-6 Split.

Bine Murko V. P. 8054/1 Mali Lošinj, želi kolektivu, posebno pa bivšim sodelavcem iz »kinoakustike« v Kranju čim več delovnih uspehov. Posebne pozdrave pošilja tudi mladinskemu aktivu.

Matija Polajnar V. P. 2143/14-3 pošilja najlepše pozdrave sodelavcem in se zahvaljuje za pošiljanje časopisa, vendar pravi, da ga včasih ne dobi. (Uredništvo ga vsem vojakom, ki so poslali naslov, pošilja redno vsak četrtek!)

Rudi Vidic V. P. 2058/48 Ve-1 Gospič pošilja najlepše pozdrave vsem sodelavcem v tovarni merilnih instrumentov v Otočah.

Pripomba uredništva: Veseli smo vaših pišem, dopisnic in razglednic. Za pozornost se vam zahvaljujemo, želimo vam dobro počutje pri vojakih in da bi dan mladosti, 25. maja, kar najlepše preživeli.

IZ DELA SINDIKALNE ORGANIZACIJE V ŽUŽEMBERKU

Ze poldrugi mesec traja v Žužemberku tečaj za krojenje in šivanje, ki sta ga v okviru svoje dejavnosti pripravili sindikalna podružnica in mladinska organizacija v obratu keramičnih kondenzatorjev v Žužemberku, v sodelovanju in ob pomoči tovarne šivalnih strojev v Mirni na Dolenjskem. Tečaj obiskuje 30 mladink iz tega obrata, in sicer v dveh izmenah. Tovarna v Mirni je v ta namen posodila svojih 17 strojev in predavateljico, ki je s svojimi gojenkami zelo zadovoljna, saj so se učenja in dela lotile z veliko vnamo in vztrajnostjo.

Ker si bodo tečajnice v dvomesečnem vsakodnevnem tečaju lahko pridobile doberno mero znanja pri krojenju in šivanju, bodo rade žrtvale vsaka po osem tisočakov za stroške šolanja.

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

od njih dolgoročnejša naloga, sicer pa se je pri reševanju nasploh srečaval z inercijo starih empiričnih pojmovanj, ki so posledica hotenja, da se stare navade in spoznanja zadržijo tudi v prihodnje. Če bi naleteli na večje razumevanje v strokovnih službah podjetja in na večjo podporo v DS podjetja in če bi bil UO kot celota bolj homogen, bi bili lahko rezultati neprimerljivo večji. Kljub temu pa lahko ugotovimo pozitivno dejstvo, da je ta UO vnesel v delo samoupravnih organov podjetja s svojo dinamičnostjo, principielnostjo in vztrajanjem na sprejetih stališčih, nov duh, katerega bi kazalo obdržati tudi v prihodnje, ker le tako lahko pričakujemo, da se bo samouprava še bolj uveljavila.

Prav gotovo pa je UO v svoji mandatni dobi največ časa posvečal za ISKRO že akutnemu problemu obratnih sredstev in likvidnosti pod-

jetja ter reševanju težav, ki so nastopile z restrikcijami investicijskih sredstev.

V svoji mandatni dobi je UO sprejel tudi naslednje pravilnike in poslovnike:

— pravilnik o pomoči pri gradnji in dodeljevanju stanovanj,

— navodila o urejevanju skrivnosti pri izvajanju proizvodnega programa posebnih naročil za potrebe JNA,

— pravilnik o delitvi OD podjetja,

— poslovnik DS in UO podjetja ter njunih komisij.

V končni formulaciji pa so:

— sprememba pravilnika o varovanju poslovne tajnosti v podjetju,

— pravilnik o izobraževanju delavcev v podjetju ISKRA,

— pravilnik o pripraviški dobi v podjetju ISKRA in

— pravilnik o delovnih razmerjih.

Novi UO naj bi v svoji mandatni dobi med drugimi

nalogami zaključil tiste, ki so ostale še nedokončane, in sicer:

— dosledna izvedba programa dela samoupravnih organov z vztrajanjem na kvalitetni, strokovni in principielni rešitvah;

— izboljšanje notranjih ekonomskih odnosov z odpravo povzročiteljev poslovnih izgub s pravočasnim sprejemom gospodarskega plana in s povečanjem finančne discipline;

— dosledna uveljavitev notranje zakonodaje s potrebno principielnostjo in samostojnostjo, ki je potrebna zlasti zaradi zelo pogostih zunanjih vmešavanj;

— sistematično dopolnilno izobraževanje vodilnih delavcev podjetja, tovarni in enot skupnih služb s teoretičnimi znanji, ki so jim potrebna za opravljanje njihovega dela in katerih glede na svojo

strokovno usmerjenost nima;jo;

— izdelava dolgoročne izvozne orientacije podjetja kot podlage za usmerjeno prilagoditev razvojnih investicijskih in proizvodnih kapacitet potrebam mednarodne delitve dela.

Iz naših dosedanjih izkušenj lahko na zaključku ugotovimo, da bo za izvedbo teh nalog potrebno izvesti v strokovnih službah podjetja v tem smislu določene kadrovske okrepitve, da bi na ta način službe bile kos tedajočim nalogam v spreminjenih pogojih gospodarjenja.

V poročilu so navedena samo nekatera najvažnejša dejstva, dočim cela vrsta pomembnih stvari v njem ni obdelanih, ker so bila obravnavana v prejšnjem poročilu UO delavskemu svetu podjetja in je zato smatrati to poročilo skupaj s prejšnjim kot eno celoto.