

Predkongresne analize izkušenj

Predkongresna aktivnost je spodbudila delovne kolektive, da so izčrpno analizirali delo v minulem razdobju in da so proučili pojave, s katerimi so se srečali v svojem vsakodnevnem poslovanju in vodenju gospodarske politike podjetij.

Vsaka izmed teh analiz je hkrati majhna zgodovina razvoja in krepitev organov delavskega samoupravljanja.

V tem našem članku bomo opisali samo nekaj primerov iz te tako bogate snovi.

Lignitni premogovniki v Kreki

Zaradi izboljšanja dela organov delavskega samoupravljanja so iskali oblike in načine, kako bi ves kolektiv zaposlili pri reševanju problematike iz življenja in dela podjetja. Na pobudo Zveze komunistov so izvršili detaljno analizo razvoja in dejavnosti v poslovanju organov delavskega samoupravljanja. Ta analiza je dala obilje podatkov, hkrati pa je omogočila ugotovitev nekaterih slabosti. Na temelju te analize je bil izdelan poslovnik delavskega sveta, mnogo bolj so zapostavili skupine članov delavskega sveta, organizirali so tehnično telo — sekretariat delavskega sveta in upravnega odbora in podobno.

Zaradi specifičnosti podjetja (razvejanost obratov, nadalje razvejanost služb in pomanjkanje strokovnih kadrov) je prišlo do problema, kako v praksi zagotoviti izvajanje sklepov delavskega sveta in upravnega odbora. Da bi to dosegli, so sedaj uvedli kot redno prakso pravilo, da sprejemajo pismene sklepe, pravilnike, navodila, tolmačenja in drugo. Prej so sklepe in odločitve delavskega sveta zapisovali v zapisnik in ker pogosto niso bili jasno formulirani in dovolj precizni, so jih tudi redkokdaj dosledno izvajali. Šele če to upoštevamo, bomo spoznali, ko-

liko so napravili za izboljšanje dela delavskega sveta in upravnega odbora z uvedbo pravila o sprejemanju pismenih odlokov. Prednost takih pismenih odlokov, navodil in sklepov je v tem, da ima sedaj aparat podjetja jasno postavljene naloge, to ga pa sili, da jih pravočasno izvaja. Razen tega se čuti določen pritisk članov delovnega kolektiva prek delavskega sveta na upravni aparat, da bi čim hitreje izvajal vsak sklep, ki ga sprejme delavski svet. Ta pritisk preprečuje odlaganje izvršitve sklepov in je dober regulator za uveljavljanje sklepov.

Zaradi razširitve delavske samouprave so bile že pred štirimi leti organizirane po obratih skupine članov delavskih svetov. Delo skupin je postajalo sčasoma čedalje boljše. Skupine po obratih so bile nosilke razpravljanj in so se spremenile v stalno vez med organi delavskega samoupravljanja in delovnega kolektiva. K boljši zvezi s kolektivom in k boljšemu spoznavanju tekočih problemov podjetja je prispeval tudi »Informativni bilten«, v katerem tiskajo vse odloke in vse sklepe delavskih svetov in upravnih odborov. Bilten tiskajo v več tisoč izvodih in je dostopen vsem članom delovnega kolektiva.

Industrija volnenih tkanin »Oktobarska sloboda«

Izkušnje tega delovnega kolektiva so skrbno opisane v elaboratu, ki šteje 94 strani. Razen drugega je iz tega elaborata videti, kako je bilo v podjetju organizirano kontroliranje vsega poslovanja. Kontrolo so opravljali s pomočjo knjigovodskih podatkov in posebnih statističnih pokazateljev. V tem smislu so organizirali statistično evidenco z naslednjimi pokazatelji:

1. kontrola delovne storilnosti,
2. pregled realizacije proizvodnega plana,
3. pregled izpolnjevanja norm po fazah,
4. pregled kakovosti,
5. izkoriščanje zmogljivosti,
6. številčno stanje osebja (dnevno) in
7. izgubljene ure oziroma izostanki z dela.

Statistični podatki so bili predvsem operativnega značaja, medtem ko so ugotavljali knjigovodske pokazatelje predvsem po koncu meseca ali tromesečja.

Taka načela so karakterizirala evidenco in kontrolo do l. 1936, tedaj pa so prešli na kontroliranje dela po ekonomskih enotah. V omenjenem elaboratu takole obrazložijo ta nov ukrep:

»Kljub solidnim rezultatom, ki smo jih

dobili iz navedenih evidenc, ne moremo trditi, da smo mogli na temelju teh rezultatov zajeti vse najpotrebnejše prvne, posebno pa nam je manjkala finančni pokazatelj dela oddelkov, iz katerega bi mogel delavski svet videti, pri katerih detajliranih prvinah in v katerem obratu dosegajo prihranke, na katerih mestih se povečuje produktivnost, da bi bilo mogoče na temelju rezultatov videti, da so razen skupnega pozitivnega rezultata tudi prvne z negativnimi rezultati in da bi se lahko delavski svet in vodstvo v tem smislu, na tej osnovi, lotila konkretnega reševanja tega vprašanja. Bistveno je poudariti, da ni vseeno, če se ugotovi, da ima neki obrat pozitiven ali negativen rezultat, temveč je izredno važno, da se ugotovi, kje se odigravajo ti rezultati in kaj vse vpliva na njihovo oblikovanje.

Postavljajoč si gornjo problematiko kot eno izmed svojih osnovnih nalog in upoštevajoč pri tem dejstvo, da naš gospodarski sistem in konkurenca na tržišču zahtevata od gospodarskih organizacij, da ustvarijo tako evidenco, ki bo omogočila ne samo registriranje stroškov, temveč tudi analitično proučevanje teh stroškov, je delavski svet sklenil uvesti kontrolo rezultatov dela podjetja po ekonomskih enotah, s čimer smo začeli 1. jan. 1936.

»Koksarna« Boris Kidrič v Lukavcu

Delavski svet je zaradi boljšega in uspešnejšega poslovanja sprejel poslovnik za svoje delo. Ta poslovnik obsega vsa vprašanja iz dela delavskega sveta in mu služi kot osnova za reševanje vseh tekočih problemov. Čeprav ima tak namen, ga v praksi pogosto niso upoštevali. V analizi svojih izkušenj pravi delavski svet tega podjetja o tem tole:

»V 18. členu poslovnika piše, da je treba o sklicanju seje obvestiti ljudske poslance zbora proizvajalcev in odbornike zbora proizvajalcev, izvoljene v volilni enoti, ki mu podjetje pripada. Po tem se nismo ravnali ves čas, kar imamo poslovnik o delu delavskega sveta.

V 21. členu poslovnika piše, da je treba vabila za seje delavskega sveta objavljati na razglasni deski podjetja kakor tudi na drugih primernih mestih s predlogom dnevnega reda. To se pri sklicevanju sej prav tako ne prakticira.

To, da ne spoštujejo svojih lastnih sklepov, oziroma da ne ravnajo po poslovniku, so označili kot negativnost v delu organov upravljanja.

V kolektivu še vedno niso doumeli pomena in potrebe premiranja in vloge, ki bi jo premiranje imelo za izboljšanje delovne storilnosti. Prav tako ustvarja pomanjkanje pravilnika o normah težave ob obračunavanju zaslužkov akordnih delavcev pri razkladanju in nakladanju premoga. Zato so poudarili potrebo, da nujno sprejmejo pravilnik o normah vsaj za tista dela, ki jih je mogoče brez težav normirati.

Tu so prav tako dolgo razpravljali o potrebi sprejetja pravilnika o racionalizacijah, sprejeli pa so ga šele nedavno. Pripomogel bo, da bodo že sedaj realizirali razne predloge, ki jih predlagajo člani kolektiva zaradi racionalizacij in prihrankov. Koristnosti tega pravilnika za povečanje delovne storilnosti še ni mogoče oceniti, ker ga v praksi še niso začeli izvajati.

Industrija motorjev v Rakovici

Zaradi povečanja delovne storilnosti je podjetje razen drugih ukrepov uvedlo tudi razne stimulative oblike, ki so povečale gospodarsko zainteresiranost delavcev. Tako so sedaj uvedli razen tehnične norme, ki velja na delovnih mestih, ki jih je mogoče normirati, tudi kakovostno normo. Smoter kakovostne norme je spodbuditi delavca, da bi dosegel čim boljše kakovost izdelka ob čim manjšem kvaru in čim bolj racionalnem izkoriščanju delovnih sredstev. S tem so napravili korak naprej glede plačevanja po delovnem učinku, škodo zaradi slabe izdelave pa so zmanjšali na najmanjšo mero. Hkrati so materialne stroške, ki tvorijo 60 do 70 odstotkov proizvodne cene, zmanjšali, s tem pa povečali delovno storilnost. Kakovostno normo je delavski svet sprejel kot pozitivno stvar in si sedaj prizadeva, da bi jo uvedli na vseh delovnih mestih, kjer je to mogoče.