

Delavsko soodločanje v Zahodni Nemčiji

Po drugi svetovni vojni se je v zahodno-nemški industriji in rudarstvu pojavila zanimiva oblika delnega sodelovanja delavcev pri vodstvu podjetij. Svojo tradicijo ima še iz Weimarske Nemčije, ko so bile ustavne pravice proizvajalcev o soodločanju pri upravljanju gospodarstva precej široke, v kasnejši zakonodaji in v vsakdanji praksi pa so se izkazale kot neučinkovite. Po drugi svetovni vojni so morali delodajalci popustiti pod pritiskom delavcev in pristati na uvedbo soodločanja delavcev pri upravljanju industrijskih podjetij.

To delno sodelovanje, ki ga pogosto imenujejo delavsko soodločanje, je večinoma sestavljeno iz dveh sistemov. Prvi velja za vso industrijo, drugi pa samo za podjetja rudnikov in tovarn za predelavo železa in jekla.

Tovarniški svet

V vsakem industrijskem podjetju, ki zaposluje najmanj pet delavcev, volijo tovarniški svet. Delavci pod 18 leti starosti prav tako volijo svoje zastopnike v tovarniški svet, njegovim sejam pa prisostvujejo le, če razpravlja o vprašanih zaposlene mladine. Na sejah tovarniškega sveta lahko sodeluje tudi zastopnik delodajalca, zastopnik krajevnega sindikalnega sveta pa le, če to odobri vsaj četrtina članov sveta. Enkrat na leto skliče tovarniški svet ves delovni kolektiv, da mu poroča o svojem delu.

Tovarniški svet je upravičen podajati predloge o položaju delavcev v okviru veljavne kolektivne pogodbe, skrbeti za njeno izvajanje, sprejemati pritožbe delavcev in skrbeti za njihovo rešitev, prav tako pa tudi skrbeti za osebe, ki jim je potrebna zaščita. Pogajanja in sklenitev kolektivne pogodbe pa so še vedno v izključni pristojnosti sindikatov. Veljavni zakoni so se namreč postavili na stališče, da tovarniški svet ne smejo biti »organ razrednega boja«.

V podjetjih z več kakor 20 delavci soodločajo delavski sveti z delodajalci o naslednjih vprašanih: o začetku in koncu delovnega časa, o času in kraju izplačila mezd in plač, o planu letnih dopustov, o načinu izvajanja strokovnega in splošnega izobraževanja delavcev, o upravljanju socialnih in drugih ustanov družbenega standarda v podjetju, o delu in disciplini, o reguliranju akordnega dela, o ugotavljanju merila za dodeljevanje premij, o odpuščanju, zaposlitvi in premeščanju delavcev in uslužbencev, o zmanjšanju ali ustavitvi dela v obratih ali podjetju, o premestitvi podjetij in njihovem združevanju z drugimi podjetji itd.

V podjetjih, ki imajo več kakor 100 zaposlenih, lahko organizirajo tudi tako imenovane gospodarske svete. Ti se ukvarjajo z vprašanji, ki posegajo v poslovanje podjetja. Gospodarski svet ima 8 članov, od katerih so štirje predstavniki tovarniškega sveta. Ta svet pa ima le posvetovalno funkcijo.

Delavski direktor

V rudnikih in industriji železa in jekla so dosegli popolnejše soodločanje. Tudi v teh podjetjih so tovarniški sveti. Vsako

podjetje tega sektorja proizvodnje z več kakor 1000 delavci in uslužbenci pa postavi razen tehničnega in komercialnega direktorja tudi tako imenovanega delavskega direktorja kot tretjega člana uprave in predsedstva nadzornega odbora. Delavskega direktorja volijo sindikati. Kot polnopravni član uprave lahko ekonomsko pomaga delavcem, denimo na račun drugih stroškov podjetja, in zastopa njihove interese ob odločanju o vseh gospodarskih vprašanih podjetja.

V razliko od podobnih teles v drugih vejah zahodnonemškega gospodarstva so v proizvodnji železa in jekla paritetni nadzorni odbori. Predstavniki delavcev sestavljajo polovico njihovih članov.

Čeprav je to soodločanje precej omejeno, v mnogih primerih pa se reducira na navadno posvetovalno pravico, ima nemški delavski razred te oblike svojega sodelovanja v gospodarskem življenju vendarle za pomembno pridobitev, ki potrjuje njegov položaj kot samostojnega činitelja. Ko je že v jeku burne gospodarske konjunkturo ob koncu l. 1954 direktor enega izmed največjih koncernov, ki ima 30.000 delavcev in uslužbencev, izjavil, da je soodločevalna pravica samo rezultat »brutalnega sindikalnega pritiska v posebnem povojnem položaju« in da jo je treba odpraviti in ko je zahodnonemška zveza delodajalcev že pripravljala zakonske osnutke za odpravo te pridobitve, je skoraj milijon rurskih delavcev z odločno in disciplinirano stavko preprečil te namere.

Ob tej priložnosti je bilo ostreje postavljeno tudi vprašanje sodelovanja delavcev v upravnih telesih višjih gospodarskih organizacij, ki jih je prav tako določala že weimarska ustava. Delavci so namreč zastopani samo v nekaterih takih telesih, kakor so glavna gospodarska zbornica za pokrajino Rheinland-Pfalz, gospodarska zbornica v Bremenu in kmetijske ter obrtne zbornice v nekaterih pokrajinah Zahodne Nemčije. Sele l. 1956 je uspelo Socialnodemokratski stranki Nemčije, da je zagotovila v zahodnonemškem Bundestagu razširitev delavskega sodelovanja v nadzornih odborih tako imenovanih krovnih družb, ki so nadomestile predvojne nemške karteles.

J. Z.

Planiranje gospodarskega razvoja na Nizozemskem

Težnje po planiranju gospodarskega življenja so prodrle na Nizozemsko v zadnjih desetih letih kot neposredna posledica gospodarskega razvoja in sprememb med drugo svetovno vojno. Izguba kolonialnih posesti je zelo ostro vplivala na gospodarski položaj Nizozemske, ki je z zaslužkom od plasmaja svojega kapitala v Indoneziji plačevala skoraj 20 odstotkov svojega rednega letnega uvoza. Težave, ki so pri tem nastale, je bilo mogoče premagati samo z aktivnim angažiranjem države v tekočem gospodarskem razvoju.

Prvi ukrep države na tej črti je bilo nacionaliziranje nizozemske narodne banke. Finančni minister je dobil pooblastilo, da daje upravnemu odboru, v katerem ni bilo več delničarjev, ker je bil bančni kapital nacionaliziran, navodila glede splošnih smernic valutne in kreditne politike. To je bil pravzaprav samo prvi korak v ustvarjanju pogojev za uvedbo gospodarskega planiranja, katerega neposredni smoter je bila odprava pereče inflacijske nevarnosti.

Organizacija in pristojnost državnih teles za gospodarsko planiranje pa nista takega značaja, da bi mogli Nizozemsko uvrstiti med države s planskim gospodarstvom. Za planiranje je pristojen centralni planski urad. To je majhna ustanova, ki nadzira konjunkturalne težnje in njihove posledice in na tej osnovi podaja svoje predloge. Urad je osredotočil svojo aktivnost posebno na ocenjevanje števila potrebnih novih delovnih mest (da bi vzdržal zaposlenost na čim višji ravni), akumulacije, ki bi jo bilo treba vložiti za odprtje teh delovnih mest, in ukrepov, ki bi jih bilo treba v ta namen storiti.

Centralni urad izdela vsako leto »centralni gospodarski plan«, ki na temelju realizacij iz prejšnjega leta, napove gospodarski razvoj v naslednjem letu. Ta plan izraža dejansko predlog in mnenje urada, kakšen naj bi bil gospodarski razvoj.

Razen letnih planov izdeluje centralni urad tudi dolgoletne plane, kar je pravzaprav glavni problem gospodarske politike na Nizozemskem. S tem je namreč v neposredni zvezi ustvarjanje novih delovnih mest z industrializacijo, s čimer se ukvarja tudi posebna državna komisija. V dosedanjem razdobju je izdelal dva dolgoročna plana, od katerih bo drugi končan letos.

Mehanizacija kmetijstva

Država	Število traktorjev (v tisočih)		Ornice in sadovnjaki	Hektarov na traktor
	1947	1954		
Evropa	579	1.660	131.000	90
Sev. Amerika	2.995	4.778	233.000	48
L. Amerika	37	210	92.000	436
Bližnji vzhod	9	55	77.000	1.400
Daljni vzhod	10	20	528.000	16.400
Afrika	39	135	222.000	1.570
Oceania	93	242	24.000	100
Danska	71	51	2.728	53
Francija	77	275	21.284	77
Z. Nemčija	61	371	8.713	26
Češkoslovaška ²	19	24,5	5.512	220
Švica	14	24	447	18
Jugoslavija ³	2,6	12	8.100	705
Mehika ²	—	40,6	18.649	466
ZDA	2.677	4.300	193.371	43
Turčija	2,71	38	21.333	560
Indija	4,5	8,3	149.956	18.000
Egipt	—	8,8	2.451	272

¹ Leto 1948.

² Neuradni podatki.

³ Podatki Zveznega zavoda za statistiko, v stolpcu za l. 1954 so navedeni podatki, ki se nanašajo na konec l. 1953. Vir podatkov: Statistični letopis FAO.