

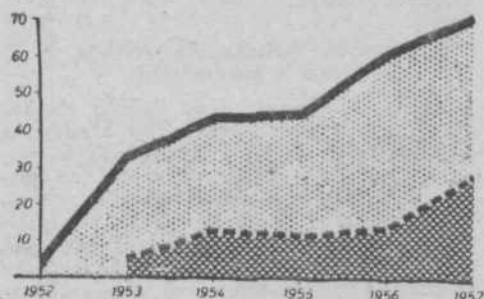
## Iz prakse organov samoupravljanja v „Magnohromu“ v Kraljevem

Delovni kolektiv podjetja »Magnohrom« v Kraljevu je te dni proslavil petletnico poslovanja. Čeprav je začel proizvodnjo v še nedokončanih napravah, je kolektiv »Magnohroma« uspešno uresničeval proizvodne naloge. Proizvodnja se je iz leta v leto povečevala (glej grafikon), hkrati je naraščala tudi storilnost, izboljševala se je stalno kakovost izdelkov, znatno po so tudi izboljšali delovno organizacijo. V petih letih je »Magnohrom« vrnil investirana sredstva. Vrednost proizvodnje v tem času znaša nad 14 milijard din.

Glede na to, da so materiali, ki so odporni proti ognju, na svetovnem tržišču deficitni, je začel »Magnohrom« vzporedno z zadovoljevanjem domačih potreb te materiale tudi izvažati in tako je postala naša država iz uvoznika izvoznik proti

### Določanje dnevnega reda in sprejemanje sklepov

Pri tem je mogoče začeti pri načinu, kako določajo dnevni red za seje delavskega sveta. Dnevni red predlagajo: predsednik delavskega sveta in upravnega odbora, direktor podjetja in strokovnjaki, ki delajo pri vprašanih, o katerih se bo razpravljalo, redno pa zahtevajo tudi mnenje sindikalne organizacije. K vsaki točki dnevnega reda dajo tudi širšo obrazložitev vprašanja. S predlogom dnevnega reda dostavijo članom delavskega sveta in obratovodjem tudi sklepe upravnega odbora glede teh vprašanj, po potrebi pa tudi drugo gradivo. Kadar koli je to mogoče, jim pošljejo pred sejo tudi



Debela črna črta označuje proizvodnjo sintermagnetita, črtkasta črta pa proizvodnjo opeke, odporne proti ognju (v tisoč tonah).

predlog sklepov, ki služi kot temelj za določitev končnih sklepov.

Dnevni red pošljejo nekaj dni prej, tako da je članom delavskega sveta omogočeno, da ga proučijo in da se glede posameznih vprašanj posvetujejo s člani kolektiva v obratih. Tako pridejo člani na sejo pripravljene in s konkretnimi predlogi, ki izražajo mnenje večjega števila ljudi.

Čeprav se redno dogaja, da člani delav-

ognju odpornih materialov. Povprečni devizni učinek, ki ga realizira »Magnohrom«, znaša sedaj približno 4 in pol milijarde din na leto.

V poročilu, ki je bilo prebrano na proslavi obletnice, je bila v oceni teh rezultatov razen drugih zapisana tudi ugotovitev, da so se na dosedanjih uspešnih in pomanjkljivostih učili in ob njih napredovali organi samoupravljanja v našem podjetju. Nekaj naprejš pa: »...danes lahko rečemo, da je delavsko samoupravljanje zajelo vsa bistvena vprašanja, ki vplivajo na rezultat poslovanja podjetja.«

Uspehi samoupravljanja v tem podjetju so toliko večji, ker je pri reševanju vseh bistvenih vprašanj zagotovljeno sodelovanje vseh članov kolektiva. Opisali homo na kratko, kako je bilo to realizirano.

skega sveta razpravljajo o dnevnem redu in da povejo svoje pripombe, je zanimivo, da na samih sejah ne pristajajo na dopolnitev dnevnega reda s kakšnimi drugimi važnimi vprašanji. Dopolnitev dnevnega reda sprejmejo samo tedaj, če je bila predložena pisмено in pravočasno, tako da je bilo mogoče predloge proučiti in poslati v razpravljanje vsem članom pred sejo. To načelo je bilo sprejeto zato, da se ne bi degajalo, da bi o posameznih vprašanih razpravljali samo delno in da bi sprejemali tudi take sklepe.

Pred prehodom na dnevni red podasta direktor podjetja in predsednik upravnega odbora na vsaki seji poročilo o delu in o tem, kako in koliko so bili sklepi prejšnjih sej izvršeni.

Organi samoupravljanja imajo svoje stalne in občasne komisije. Stalne komisije (na primer za prošnje in pritožbe, sprejem in odpis osnovnih sredstev, storilnost itd.) sprejemajo delo na določenih področjih in občasno poročajo delavskemu svetu.

Vsa važnejša vprašanja, kakor na primer sprejem internih predpisov in pravil, obdela najprej komisija ali ustrezna služba v podjetju. Njihov predlog pride v razpravo v proizvodne enote. Vse predloge in mnenja članov kolektiva vrnejo nato ponovno organu, ki je izdal ta predlog, ta pa jih sistematizira in vskladi s predpisi. Potem pošlje novi predlog upravnemu odboru, ki o njem razpravlja, nato pa ga pošlje delavskemu svetu. Vse interne predpise tiskajo v brošurah, ki jih dobijo obrati, sektorji in oddelki za službeno uporabo. Druge sklepe objavljajo v mesečnem biltenu.

Tako so dosegli, da razpravljajo na sejah delavskega sveta vedno o konkretnih vprašanih in da so podana mnenja in predlogi zgoščeni ter konkretni. Zato seje ne trajajo dolgo. Po drugi strani odsevajo sklepi delavskega sveta mnenje in oceno vsega kolektiva, kar pozitivno vpliva na njihovo izvajanje in poslovanje podjetja. Naj o tem navedemo primeri v zvezi z razdelitvijo presežka plačnega sklada.

Omenili smo že, da je »Magnohrom« začel proizvodnjo z nedokončanimi napravami. Potrebe domače industrije in možnosti za izvoz so terjale, da naprave čimprej izpopolnijo. Tako je kolektiv »Magnohroma« razen z investicijskimi posojili dovršil in razširil zmogljivosti tudi z lastnimi sredstvi. Te možnosti pa niso bile velike, ker so bila sredstva za samostojno razpolaganje po prejšnjih instrumentih majhna: leta 1954 so znašala 2 milijona din, predlanskim pa 21 milijonov din. Lani so se v skladu za samostojno razpolaganje oblikovala znatno večja sredstva. K temu je prispevalo tudi to, da je kolektiv prenesel iz presežka sklada za plače v ta sklad približno 50 milijonov din in je tako v začetku letošnjega leta imel 100 milijonov din.

Po razpravljanju v kolektivu, kjer je bil predlog obširno gospodarsko utemeljen, je bilo sklenjeno, da se sklad za samostojno razpolaganje porabi za nakup osnovnih sredstev, rekonstrukcije, izboljšanje delovnih pogojev itd. Seznam potrebnih sredstev je izdelala komisija tehničnega kolegija podjetja. Ta predlog so poslali obratom v razpravljanje, ti pa so na sestankih izdelali sezname stvari, ki so jih najbolj nujno potrebovale njihove delovne enote. Sezname so nato ponovno vrnil komisiji, ki jih je uredila in izdelala predlog za upravni odbor.

Na temelju sklepa delavskega sveta so od 98.916.000 din vložili 93 milijonov za nakup strojev, rekonstrukcije, opremo ambulante, ureditev delavnice za izdelovanje orodja, za nakup omarič za delavce in podobno, ostanek pa za potrebe uprave.

Vse te investicije dajejo velik učinek. Naj navedemo nekaj primerov. Pri zgraditvi podjetja za mletje kromove rude so vgradili mline s krogličnimi ležaji, v katerih izkoristijo surovino 50 odstotno. Enega izmed teh mlinov so zamenjali z valjnim mlinom, ki je stal 7 milijonov dinarjev. Odstotek izkoriščanja rude se je povečal, proizvodni stroški pa so se v enem letu znižali za približno 120 milijonov dinarjev.

Iz teh sredstev so pokrili tudi skladišče kromove rude in so v to investirali 12 milijonov. Tako so omogočili proizvodnjo opeke, ki je odporna proti ognju, iz kromita tudi pozimi, kar se prej ni dogajalo ali pa so predelovali zmraznjeno in vlažno surovino in je bil odstotek škarta neobičajno visok.

Štirinajst milijonov so investirali v zgraditev ceste prvega reda od tovarne do mesta, dolge približno 3 km. Tako so znatno zmanjšali izgube, ki so jih imeli s popravilom vozil in zaradi zamud ob prihodu na delo.

Podobne rezultate so dale tudi druge investicije, kar je vplivalo, da so vsi člani kolektiva spoznali potrebo in koristnost takih investicij in tako so že sedaj imeli jasno stališče, kako naj razdelijo presežek plačnega sklada za letošnje leto. Kakor računajo, bo podjetje do konca leta realiziralo presežek plačnega sklada v višini 5,5 plače (približno 90 milijonov dinarjev). Od tega bodo članom kolektiva razdelili na račun presežka sklada 2 in pol plače (doslej so razdelili 1,8), ostanek približno 50 milijonov din pa bodo vložili v sklad za samostojno razpolaganje, ki ga bodo investirali v nadaljnjo razširitev in rekonstrukcijo kakor tudi za izboljšanje delovnih pogojev.

B. Štimac