

DELAJSKO UPRAVLJANJE, KAKOR GA KAŽEJO ZAPISNIKI

TOVARNA VOLNENIH TKANIN

„Todor Cipovski“ - TETOVO

»Pred nami je samo en zapisnik delavskega sveta tovarne volnenih tkanin »Todor Cipovski« iz Tetova. Iz njega ni mogoče napraviti niti delnega zaključka o delu delavskega sveta. Vendar bomo opozorili na nekatere pojave.

Objava pravilnika o higieni

V diskusiji o pravilniku o higieni v tovarni so na seji delavskega sveta ugotovili tudi tole:

»Dobro je, da se izda pravilnik. Toda ustvariti moramo pogoje za higieno v tovarni. Treba je usposobiti objekte (tovarniške kopalnice), treba je nadalje kupiti ustrezne obleke in obutev za delavce v tovarni in podobno.«

»Pravilnik je nujen za higieno v tovarni, toda z njim je treba seznaniti ves delovni kolektiv. Treba je razmisliti, kako bomo sestavili delovni kolektiv z odredbami tega pravilnika.«

»Na koncu v zvezi s pravilnikom. V tovarni je zelo slaba delovna disciplina, med mojstri in delavci vladajo »matomeštanski in familiarni odnosi... Le-ti mnogih stvari nečejo videti. Razume se, da to vpliva na slabo higieno (dovoljeno je na primer jesti na vsakem mestu).«

Sklenili so, da bodo objavili pravilnik o higieni in da bodo natisnili ustrezajoče število izvodov pravilnika, ki jih bodo razdelili med člane delovnega kolektiva. Pravilnika se bodo držali šele tedaj, ko se bodo vsi delavci kakor koli seznanili z njegovo vsebino.

Naša pripomba

Člani delavskega sveta niso dobili predloga pravilnika pred sejo. Prebrali so ga na sami seji delavskega sveta. Koliko časa so s tem izgubili! Ni mogoče diskutirati na podlagi tega, kar se enkrat samkrat sliši, čeprav je besedilo kratko. S časom članov delavskega sveta je treba varčevati. Glavna zahteva vsakega kolektivnega dela je priprava sej.

V uvodu je rečeno, da so pravilnik napravili na podlagi načrta, ki je objavljen v reviji »Trudbenik«. To je vsekakor dobro, ker pomaga podjetju. Toda, ali so upoštevali vse posebnosti podjetja? Na podlagi tega, kako je bila seja pripravljena, nimamo jamstva za to.

Disciplina v podjetju (ki je lahko dobra, čeprav je imel eden članov delavskega sveta dosti pomislekov.) ne spada v diskusijo o pravilniku o higieni v tovarni. Če so o tem razpravljali, pomeni, da niso vprašanja discipline postavili na dnevni red seje delavskega sveta, zato govore o tem ob vsaki priložnosti (To dokazuje tudi razpravljanje v zvezi z drugimi točkami dnevnega reda).

Izpolnitev januarskega plana

»V januarju nismo dosegli določene proizvodnje, toda to je samo navidezno, ker smo dejansko proizvedli isto število (?) tkanin kakor v prejšnjem mesecu. Toda te tkanine niso šle skozi vse faze procesa proizvodnje. V januarju bi bila proizvodnja lahko večja, če ne bi prišle vmes težave glede toka... Razen tega je vplivalo tudi dejstvo, da so mnogi delavci manjkali pri delu. Na podlagi evidence je bilo nad 14% izostankov z dela. Tovarna se mora zanimati zato, kajti to ovira proizvodnjo. Takih ljudi ne bi bilo treba na primer postavljati na odgovorna mesta, temveč na postranska... So primeri da delavec, čeprav mora napraviti neko stvar, za katero je določen rok, izostane z dela.« Ugotavljajo, da taki odnosi vplivajo na kakovost proizvodov.

Pri tem poročilu se je razvilo razpravljanje o odnosih med mojstri in šefi, o nepravilnostih nekaterih vodij (kakor je bilo slišati) in drugih osebnih vprašanjih.

»Predsednik delavskega sveta je v zvezi z vsemi pripombami dejal, da je razpravljanje zaželeno, da ga je treba vzpodbujati, ne pa da bi kdo dejal, da je

prepovedano. Nasprotno, s svoje strani izjavljam, da smo glede diskusije slabo izkoriščali pravico do odpoklica tistih članov delavskega sveta, ki se sploh niso oglašali v razpravljanju, kajti tudi take smo imeli.«

V zvezi s to točko dnevnega reda niso ničesar sklenili, temveč so začeli obravnavati tretjo točko.

Naša pripomba

Po vsej verjetnosti niso člani delavskega sveta tudi za to točko imeli v rokah materiala, kar je otežkočilo tako razpravljanje kakor tudi sklepanje. (Iz zapisnika ni razvidno, da bi se referent skliceval na pisni material). Toda ne glede na to so dali zelo koristne predloge, ki pa jih delavski svet sploh ni upošteval. Nastalo je razpravljanje o osebnih vprašanjih in o odnosih, ki vladajo v tovarni. Očitno je, da imajo tudi ti odnosi važno vlogo v organizaciji in delu vsakega podjetja, toda je pa zelo nevarno razpravljati na podlagi nepreverjenih podatkov in tega, kar je kdo slišal. To ne samo, da žali ljudi, na katere se nanaša, temveč ustvarja še slabše odnose. Kadar je na vrsti diskusija o izpolnitvi plana, mora delavski svet o tej stvari zavzeti svoje stališče. Tako pa so šli molče mimo predlogov o ukrepih zaradi zamud z dela, o premestitvi takih ljudi na manj odgovorna mesta (mar so na odgovornih mestih?) itd... Tako pa bi tisti, ki tovarne ne pozna, lahko mislil, da so tudi ti ukrepi nezadostni. Vendar niti teh niso upoštevali. V pregledu osebnih vprašanj je treba zahtevati od upravnege odbora, da take pojave preišče, ali pa imenuje posebno komisijo ali najde druga sredstva. Osebna diskusija je odvedla svet v smer nekonkretnosti in neučinkovitosti glede tega vprašanja.

Ni mogoče sprejeti niti kot načelo, niti kot praktični ukrep predlog, naj bi se od-



Pogled v enega izmed oddelkov tovarne »Todor Cipovski« v Tetovem

Delavski sveti in njihove seje

Število delavskih svetov po številu sej, ki so jih imeli v l. 1955

Do 7 sej	8 in 9 sej	10 in več sej
116	109	357

Pripominjamo, da je po zakonu določeno, da mora vsak delavski svet imeti na leto 8 do 9 sej.

Povprečno število navzočih članov na sejah delavskih svetov v l. 1955

Panoga	Število podjetij	Število članov delavskih svetov	Povprečno število navzočih	Odstotek prisotnosti na seji
Industrija	260	8.629	6.582	76,3
Kmetijstvo	46	1.077	903	83,8
Gradbeništvo	41	1.267	1.084	85,6
Promet	30	996	782	78,5
Trgovina na debelo	40	704	558	79,3
Trgovina na drobno	108	1.919	1.687	87,9
Gostinstvo	57	1.042	915	87,8
Skupaj	582	15.634	12.511	80,0

stavili tisti člani delavskega sveta, ki ne diskutirajo. Kakor ima vsak član delavskega sveta pravico govoriti, prav tako ima tudi pravico molčati. Ne gre za to, da vsak član delavskega sveta mora govoriti. Njegova kvaliteta naj izhaja iz njegove zainteresiranosti za delo delavskega sveta in njegovega odnosa do dela v podjetju. Toda nezainteresiranost, ki se lahko kaže na razne načine, da lahko pobude delavskemu svetu, da stori ukrepe proti takemu članu delavskega sveta.

Sklep

Delavski svet je razpravljal o delovni produktivnosti. Z normami je obseženih okrog polovica delavcev, katerih delo je mogoče normirati. Postopoma prehajajo na normiranje dela vsakega delovnega mesta, kjer je to mogoče. Razpravljajo o vpeljavi premij. Izbrali so komisijo za proučevanje delovne produktivnosti. Vse to so pozitivni pojavi. Delo delavskega sveta, kakor je razvidno iz zapisnika — kar pa je več kot premalo — ima svoje slabosti. Se ukvarja z drobnimi vprašanji, velikih vprašanj pa ne iščejo v skupni problematiki tovarne. Pa tudi o teh drobnih vprašanjih, o katerih pogosto razpravljajo, ne izdajajo nikakršnih sklepov. Kadar govorimo o teh in drugih slabostih, je treba imeti pred očmi dejstvo, da je tovarna »Todor Cipovski« v Tetovu mlad kolektiv, ki še nima kdo ve kakih bogatih izkušenj v delavskem upravljanju. Razen drugega bi bilo treba tudi zato opozoriti na te napake, ki jih imajo včasih tudi taki kolektivi, ki imajo več izkušenj.

Nikola Balog

SEJE DELAVSKIH SVETOV PO MESECIH V L. 1955

Panoga	Število podjetij	Skupno število sej	Povprečno štev. sej na 1 del. svet	I-II	III-IV	V-VI	VII-VIII	IX-X	XI-XII
Industrija	260	3341	13	452	824	502	505	469	589
Kmetijstvo	46	461	10	71	101	75	69	62	83
Gradbeništvo	41	341	8	52	84	53	51	41	60
Promet	30	308	10	50	61	49	40	49	59
Trgovina na debelo	40	491	12	76	115	74	67	63	96
Trgovina na drobno	108	1220	11	188	238	161	169	209	228
Gostinstvo	57	617	11	86	131	104	88	103	105
Skupaj	582	6779	12	975	1554	1018	1016	996	1220