

Če se dela brez vednosti organov delavskega samoupravljanja

Sredi maja je občinski ljudski odbor Saoskega Venca v Beogradu odstavil direktorja podjetja za dekorativna dela v gradbeništvu »Delo«. V obrazložitvi tega odloka navaja kot vzrok neredno poslovanje, slabo delovno organizacijo, nepopolno dokumentacijo za porabljena sredstva itd., kar je je povzročilo tudi materialno škodo. Revizijska komisija mestnega ljudskega odbora je med drugim ugotovila, da so v zadnjih dveh letih opravljene usluge v skupnem znesku 645.955 din napačno knjižili na »breme materialnih stroškov, namesto na breme plačnega sklada.« Samo 13 delavcev in uslužbencev dolguje podjetju od akontacij za službena potovanja 955.816 din. Blagajniku podjetja so dali kot »materialno pomoč« za graditev zasebne hiše materiala v vrednosti skoraj 550.000 din. Prav tako navajajo, da je podjetje v l. 1955 prikrilo realizacijo v višini 51.192.962 din, medtem ko je lani izkazalo za nad 15,5 milijona din manjšo realizacijo.

Ob tej priložnosti ne nameravamo razpravljati o storjenih prestopkih v podjetju »Delo«, to toliko bolj, ker se je začel kazenski postopek in bo končno oceno izreklo sodišče. Primer »Dela« pa je zanimiv in poučen tudi z drugega stališča: služi lahko za očiten zgled, kaj pomeni, če organi samoupravljanja niso pravilno obveščeni o poslih in sklepih, ki se sprejemajo v imenu podjetja. Zgled je toliko bolj poučen, ker je mogoče nekatere sicer premalo pojasnjene stvari braniti s tem, da so o njih razpravljali in sklepali samoupravni organi. Navedli bomo o tem nekaj primerov.

Ne bo odveč, če pred tem pripomnimo, da je podjetje »Delo«, ki posluje od leta 1950, zelo povečalo število delavcev in uslužbencev, osnovna sredstva so večkratno pomnožili, vrednost bruto proizvoda pa se je povečala skoraj za desetkrat.

Tak razvoj podjetja, čeprav je tudi delno posledica ugodnih razmer na gradbenem tržišču, je nedvomno rezultat delovanja delavskega sveta in upravnega odbora. Uspeh bi bil gotovo še večji, če

bi bila metoda dela samoupravnih organov boljša, če bi bili člani seznanjeni s tokom osnovnih nalog in problemov in če bi bil kolektiv v celoti pravočasno o vsem tem obveščen in vprašan za mnenje.

Med pojavi, ki so jih ugotovili, navajajo neodgovorno poslovanje, ki ga je pogosto spremljalo kršenje predpisov, kar je v mnogih primerih imelo za smoter osebno korist posameznikov. Navajajo na primer, da je šef nekega gradbišča leto dni prejemal dnevnice namesto terenskega dodatka. Tudi drugače se je prakticiralo, da so izplačevali posameznim članom kolektiva, ki so se dalj časa mudili na terenu, dnevnice namesto terenskega dodatka, ki je izdatno nižji. Prav tako je bila praksa, da niso evidencialno porabe materiala, ki so ga izdali iz skladišča.

Če pustimo ob strani pomanjkanje redne in zadostno učinkovite službene kontrole (tu mislimo predvsem na notranjo službeno kontrolo), tedaj je treba vzroke za te pojave iskati v familiarnih odnosih med uslužbenci podjetja, s čimer se je zmanjšala odgovornost tako do delovnega

kolektiva kakor do skupnosti. Tako stanje samo zase vodi v napake in nepravilnosti.

Mnoge stvari, ki jih je ugotovila komisija, zagovarjajo s tem, da so zanje vedeli in o njih odločali organi samoupravljanja. To pa ni res, ker je dolžnost administracije v podjetju, da zagotovi organom samoupravljanja točne podatke in obrazložitve, saj lahko le na njihovi osnovi vodijo politiko podjetja in sprejemajo pravilne sklepe. Kako pa se je tu delalo? Sklepe so navadno sprejemali v naglici, snov, o kateri so odločali organi samoupravljanja, ni bila dovolj pojasnjena, ali pa je bila pojasnjena tako, da je očitno, da se je hotelo tako prikriti pravo namero. Sklep o tem, da blagajniku dodelijo materialno pomoč za zgraditev hiše (kot posojilo, dokler ne dobi kredita od banke) je na primer sprejel upravni odbor. Izvršitev takega sklepa, čeprav je njegova nepravilnost očitna, nista onemogočila niti direktor niti vodja gospodarsko računovodskega sektorja, prav tako pa nista tudi pojasnila, da bi moral končni sklep o tem sprejeti delavski svet, kar je bila njuna dolžnost.

Dogajalo se je tudi to, da so posamezni odgovorni uslužbenci zavzemali poudarjeno stališče do organov samoupravljanja z mistificiranjem svojega dela. Na neki seji delavskega sveta se je neki član obrnil na direktorja gospod. računovodskega sektorja, da pojasni, ali so bile in zakaj so bile nekatere stvari napačno preknjiževane, kakor se je to trdilo. Na to je direktor gospodarsko-računovodskega sektorja odgovoril:

»Ne morem vam pojasniti... Kajti kakorkoli bi vam pojasnil, ne morete razumeti. To je popolnoma strokovna snov, ki se ne da pojasniti.«

Ko je govora o sklepih organov samoupravljanja, je mogoče omeniti še drug značilen pojav. Sklepi upravnega odbora in delavskega sveta niso bili vedno jasno formulirani (ali vsaj niso bile ugotovljene osnovne vrline) in zapisniško ugotovljeni. Tako je zapisnik seje upravnega odbora, na kateri je bilo sklenjeno, da se da blagajniku posojilo, pisal sam blagajnik. Kasneje so ugotovili, da je bil sklep premalo natančno formuliran in da je blagajnik izkoristil večji znesek sredstev, kakor je bil tisti, v katerega je privolil upravni odbor.

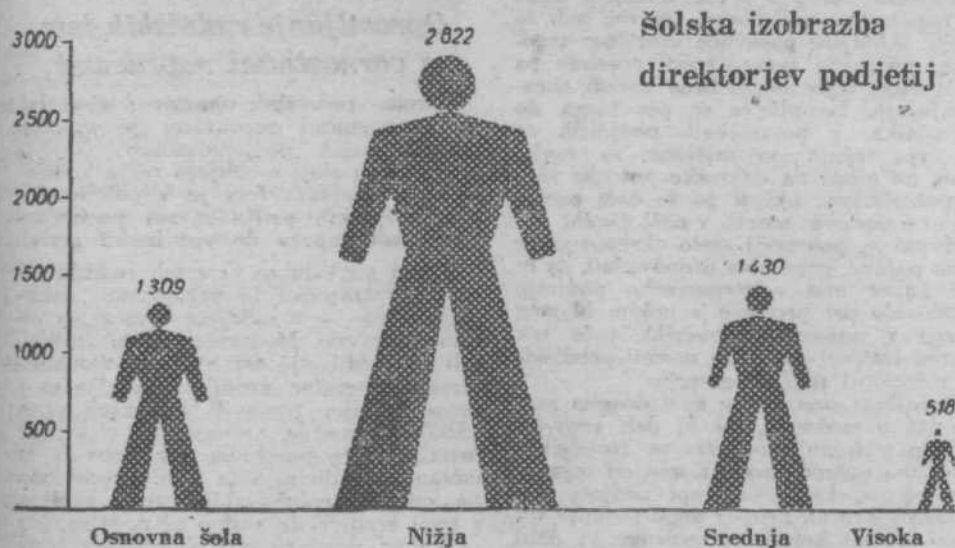
Tudi zapisniki s sej delavskih svetov so prav tako pičli in ne dajo jasne slike o tem, o čemer se je razpravljalo na sestanku in kakšno je bilo končno stališče v posameznih vprašanih, o katerih so razpravljali. Po zapisnikih je mogoče ugotoviti, da je izostala tudi kontrola sprejetih sklepov. Večinoma se je omejevala na branje zapisnika na prihodnjem sestanku, k zapisnikom pa navadno niso imeli nobenih pripomb.

Taki nejasni sklepi organov samoupravljanja niso niti mogli imeti potrebne avtoritete, kar je mogoče podkrepiti z dejstvom, da ni bilo primerov, ko bi bili koga klicali na odgovornost, ker sklepi niso bili izvršeni.

V »Delu« tudi ni bilo seznanjanja kolektiva s sklepi delavskega sveta in upravnega odbora, s čimer je bila zmanjšana demokratičnost v delu podjetja. Obveščanje kolektiva o teh sklepih je toliko bolj nujno in potrebno, ker ima podjetje gradbišča skoraj po vsej državi.

Številne te stvari je ugotovil tudi novi delavski svet in jih bo pri prihodnjem delu upošteval.

B. Stimac



Risba kaže šolsko izobrazbo direktorjev podjetij. Iz nje je razvidno, da jih ima od 6079 direktorjev, kolikor jih je vseh v podjetjih z več kakor 30 delavci, le 518 višjo šolsko izobrazbo, a 1430 direktorjev ima srednjo izobrazbo. Vsi drugi nižjo šolsko izobrazbo ali osnovno šolo.

Glede na odgovornost, ki jo imajo direktorji v podjetju kot organizatorji proizvodnega procesa, bi morali posvetiti več pozornosti njihovemu splošnemu in strokovnemu izobraževanju.

Res se je v zadnjem času stanje nekoliko zboljšalo. Neko število direktorjev je obiskovalo višjo gospodarsko šolo in podobne šole za vodilno osebje. Doslej je za izobraževanje vodilnih kadrov obstajal samo center v Zagrebu. Sedaj pripravljajo ustanovitev takih centrov tudi v Beogradu, Sarajevu in Skoplju. Ustanovitev teh centrov bo omogočila intenzivnejše delo za splošno in strokovno izobraževanje vodilnih kadrov in tudi direktorjev.