

## Sodelovanje kolektiva „Oktobarske slobode“ pri upravljanju in v družbenem življenju

Predvolilna aktivnost v tekstilni tovarni »Oktobarska sloboda« v Beogradu je v popolnem razmahu. Bili so že sestanki organizacij: sindikalne, Zveze komunistov in mladinske, na katerih so izdelali program predvolilne aktivnosti teh organizacij.

Razen drugega je bilo s programom predvolilne aktivnosti sklenjeno tudi sklicanje skupne predvolilne konference, ki bi ji prisostvovali tudi drugi delovni kolektivi. Ta sestanek je bil pred dvema dneva. Na njem je tovariš Dragi Stamenković seznanil delavce z novim volilnim zakonom. Razen tega so na tem sestanku delavci postavili več vprašanj: o bodočem sistemu razdelitve, o perspektivnem razvoju tekstilne industrije, o gradnji stanovanj itd., na katera je tovariš Stamenković odgovoril.

Nadalje so določili, da bodo sklicali predvolilni kandidacijski zbor, na katerem bodo delavci sami predlagali kandidate za zbor proizvajalcev iz svojih vrst. Doslej je »Oktobarska sloboda« volila le enega odbornika za zbor proizvajalcev. Sedaj pa bo po novem volilnem zakonu to podjetje izvolilo pet odbornikov. Tako je ustvarjena večja možnost, da bodo za odbornike zbora proizvajalcev izvoljene tudi ženske in mladi delavci.

Prav tako so sklenili, da bodo po predlaganju kandidatov organizirali po oddelkih javne zbornice, na katerih bodo nastopili predlagani kandidati. Govorili bodo delavcem o proizvodnji, o uspehih tovarne kakor tudi o drugih problemih.

Razen tega bodo v »Oktobarski slobodi« v okviru predvolilnih priprav odprli razstavo, ki naj pokaže, kako se je tovarna razvijala od osvoboditve do danes. To razstavo organizira podružnica inženirjev in tehnikov podjetja.

Prav tako bo v okviru predvolilne aktivnosti več kulturnih manifestacij in prireditev, ki jih bo organizirala mladina.

### Zakaj se zmanjšuje delež žensk v organih upravljanja

Zanimivi so podatki, ki govorijo o sodelovanju delavk pri upravljanju podjetja in v družbenih organizacijah. »Oktobarska sloboda« ima približno 1200 delavcev in uslužbencev: od tega je žensk približno 75 odstotkov. Bilo bi logično, da bi bil delež žensk v organih upravljanja ali v družbenih organizacijah znatno večji, kakor je sedaj. A naj povemo, kakšen je ta delež:

v delavskem svetu je od 39 članov 13 žensk,

v upravnem odboru podjetja so od sedmih članov tri ženske,

v partijskem komiteju sta med sedmimi člani dve ženski,

v izvršnem odboru podružnice so od devetih članov štiri ženske.

Kakor vidimo, sodeluje posebno malo žensk v delavskem svetu podjetja; čeprav tvorijo približno tri četrtine skupnega števila delavcev v podjetju, je samo vsak tretji član delavskega sveta ženska.

V podjetju poudarjajo, da je najvažnejši vzrok nezadostnega sodelovanja žensk pri upravljanju kakor tudi v družbenem in političnem življenju, ta, ker še ni rešeno vprašanje varstva otrok med delom. V podjetju delajo večinoma ženske, ki imajo otroke. Po neki anketi, ki so jo izvedli v podjetju, pušča večina žensk v času dela otroke same doma, ali pa jih izročajo v varstvo sorodnikom. Zato številne izmed njih ne morejo po delu sprejeti raznih odgovornih družbeno upravnih funkcij v podjetju. Tudi tedaj, ko jih predlagajo za izvolitev v posamezne organe, iz teh vzrokov najpogosteje niso izvoljene. Če pa se je zgodilo, da so bile izvoljene, njihovega dela v teh organih ni bilo čutiti dovolj.

Zaradi vsega tega sta politična aktivnost žensk in njihovo sodelovanje v organih upravljanja v največji meri odvisni od tega, kako bo rešeno vprašanje varstva in namestitve otrok v času dela, kar je mogoče doseči z odprtjem otroških jasli, z ureditvijo otroških vrtecev, z organiziranjem servisne službe po hišah itd.

Mnogo boljše je pri upravljanju podjetja kakor tudi pri raznih družbenih organizacijah sodelovanje mladine. Od 39 članov delavskega sveta je na primer 16 odstotkov med njimi mladincev in mladink, ki so se izkazali s svojim delom in prizadevanjem pri delu.

Sestava delavskega sveta je po poklicih naslednja: 28 delavcev in 11 uslužbencev. Delež uslužbencev v delavskem svetu je sorazmerno večji kakor delež delavcev, ker pride na 1200 delavcev in uslužbencev v podjetju le 135 uslužbencev.

### Čedalje močnejše sodelovanje kolektiva pri upravljanju

V podjetju so v zadnjem času napravili pomemben korak glede vključitve vsega kolektiva v upravljanje. Po vsaki važnejši odločitvi delavskega sveta organizira izvršni odbor sindikalne podružnice sestanke po oddelkih. Na teh sestankih se delavci ne samo seznanijo z odločitvijo, temveč tudi sami povejo svoje pripombe in predloge. S temi pripombami in predlogi pride sindikalna podružnica ponovno pred delavski svet, ki o njih razpravlja. Številne teh pripomb delavski svet sprejme, a tiste, ki niso upravičene, odkloni z obrazložitvijo. Taki sestanki so bili v zvezi z raznimi vprašanji, kakor so obdelava tarifnega pravilnika, investicijski program podjetja, letni dopusti itd.

Taki sestanki po oddelkih so tedaj, ko želi delavski svet slišati mnenje vsakega posameznika o posameznih sklepih. Drugače pa za posamezna vprašanja, — ko je govora o tromesečnem ali polletnem poročilu, o poslovanju itd., sklicujejo sestanke vsega kolektiva, na katerih poročajo o pretekli dobi, poudarijo pomanjkljivosti in šibkosti, razpravljajo o najaktualnejših problemih itd.

Vsi ti sestanki so se izkazali za koristne, ker omogočajo delavskemu svetu, da sliši mnenje članov kolektiva in da na temelju pripomb in predlogov sprejema pravilne sklepe.

## PISMO PREDSEDSTVA CS ZSJ SINDIKALNIM ORGANIZACIJAM

V pismu, ki ga je v zvezi z izvajanjem kongresnih sklepov poslalo predsedstvo CS ZSJ vsem sindikalnim organizacijam, je med drugim rečeno:

»Pred nami je sedaj obsejna kompleksna in dolgotrajna akcionost za sistematično in vztrajno izvajanje kongresnih sklepov v vsakdanji praksi delavskih organov upravljanja in družbenih organizacij. Razumljivo je, da to ni niti ne more biti začasna ali kampanjska naloga, temveč trajna akcionost, ki jo je treba izvajati načrtno in z dolgoročno perspektivo.

V kongresni resoluciji se jasno ločita dve vrsti sklepov:

a) sklepi, ki se nanašajo na spremembe v gospodarskem sistemu, ki zahtevajo spremembo ali sprejem novih predpisov — torej naloge, ki jih neposredno ne morejo rešiti niti delavski sveti niti sindikalne organizacije, čeprav morajo čim bolj sodelovati pri njihovem pripravljanju, razpravljanju o njih in pri spodbujanju k hitrejšemu uveljavljanju;

b) sklepi, katerih izvajanje je prevenstveno in tudi izključno odvisno od delavskih svetov, zborov proizvajalcev, gospodarskih zbornic, združenj podjetij in sindikalnih organizacij in pri katerih ugotavljanju in uresničevanju je treba takoj zaposliti vse razpoložljive sile. Odkrivanje notranjih rezerv in možnosti, odpravljanje pomanjkljivosti v dosedanjem delu, izpopolnjevanje delovne organizacije in povečevanje delovne storilnosti, racionalna uporaba materialnih in denarnih sredstev, prenašanje in sprejemanje najboljših izkušenj delavskih svetov, pospeševanje demokratičnosti delavskih svetov, izboljševanje delovnih pogojev in pokrenitev raznih ukrepov za dvig življenjskega standarda — vse to so naloge, ki jih je mogoče in jih tudi moramo izvajati brez odlašanja.

Predsedstvo centralnega sveta Zveze sindikatov Jugoslavije pričakuje od vseh sindikalnih organizacij in vodstev, da bodo dosegle v izvajanju kongresnih sklepov še boljše uspehe kakor pri njihovem pripravljanju. Posebej poziva vse podružnice v podjetjih kakor tudi občinske in okrajne sindikalne svete, da še naprej nadaljujejo z najbolj širokim populariziranjem dela kongresa in njegovih sklepov, z izdelavo načrtov za sistematično izvajanje kongresnih sklepov kakor tudi z izpodbijanjem, dajanjem predlogov in sugestij organom upravljanja, ljudskim odborom, zbornicam in družbenim organizacijam zaradi uresničenja vseh tistih smernic in zahtev, ki so prišle do izraza na kongresu delavskih svetov.

(Iz pisma predsednika centralnega sveta ZSJ tovariša Djura Salaja sindikalnim organizacijam.)