

CENA 10 DIN

LETNA NAROČNINA 250.—
DIN — TEKOČI RAČUN
PRI KOMUNALNI BANKI
V LJUBLJANI ŠT. 60-KB-
5-2-367 S POSEBNO OZ-
NAKO: ZA NAŠO SKUP-
NOST.

SKUPNOST

DRAGI STAMENKOVIĆ:

PRED VOLITVAMI NOVIH DELAVSKIH SVETOV

Delavsko upravljanje v gospodarstvu v obliki delavskih svetov in upravnih odborov gospodarskih podjetij in organizacij predstavlja eno največjih pridobitev našega socialističnega razvoja. Proces izgradnje socialističnih družbenih odnosov v zadnjih letih temelji na dejstvu, da delavci upravljajo sredstva za proizvodnjo.

V tem relativno kratkem času so si organi delavskega upravljanja pridobili mnogo političnih izkušenj. Zelo uspešno so reševali vprašanja organizacije procesa proizvodnje, poslovanja podjetja in razvijanja iniciative pri delavcih. Praksa je že potrdila prednost neposrednega angažiranja proizvajalcev v upravljanju podjetij.

Praksa pa prav tako kaže, da imamo v naših gospodarskih organizacijah še dosti slabosti in problemov. Res je, da korenine mnogih teh problemov tiče v našem dosežanju gospodarskega razvoja in v nedograjenosti gospodarskega sistema. Za nas pa je bistveno važno, da delavski sveti te probleme spregledajo in da jih začno reševati, kar praktično pomeni, da s tem uveljavljajo našo ekonomsko politiko.

Pogoj za reševanje teh problemov je tudi odstranitev subjektivnih pomanjkljivosti, o katerih je bilo govora na IV. plenumu Socialistične zveze. Nujno je potrebno, da o teh problemih razpravljamo v gospodarskih organizacijah ravno sedaj pred volitvami novih delavskih svetov, ki se morajo končati do 1. maja.

Novi delovni pogoji

V zadnjih dveh letih so gospodarske organizacije in delavski sveti delali v pogojih, ki so omogočili realizacijo vsega izdelanega blaga, in sicer dostikrat ne glede na višino cen. Tako stanje na tržišču je nekako slabilo delavsko upravljanje. Ker je bilo dobiček in zaslužek lahko doseči, so nekoliko zanemarjali proizvodne stroške, problem bolj racionalnega izkoriščanja strojev in mehanizacije surovin in materiala, delovne sile, zlasti kvalificirane, problem delovne organizacije, nadalje pospešitev tehnološkega procesa in druga vprašanja, ki so povezana z delovno produktivnostjo.

Letos in v prihodnjih letih pa bo ustalitev tržišča postavila pred podjetja in delavske svete na prvo mesto te probleme v dosti bolj ostri obliki, zlasti pa problem prodaje izdelkov in s tem v zvezi tudi znižanja proizvodnih stroškov. Zato je potrebno, da se naša podjetja lotijo teh vprašanj in da v prvi vrsti poiščejo možnosti in notranje rezerve za povečanje proizvodnje in delovne produktivnosti po potrebi pa tudi možnosti za določeno preusmeritev.

Ekonomske analize — temelj dela

Naša gospodarska podjetja po navadi ne opravljajo zadosti ekonomskih analiz. Toda bilo bi potrebno, da imamo povsod, kjer je mogoče



posebne analitike ali analitične oddelke, ki bi za vodilno osebje podjetja, za sestanke delavskih svetov in upravnih odborov, pripravljali gospodarske analize. Brez takih analiz ne morejo delavski sveti dobro voditi podjetja. Ker

nimamo na razpolago analiz, zato delavski svet dostikrat razpravlja o delu podjetja preveč ozko in s stališča izboljšanja dela posameznega stroja ali oddelka, ne vidi pa kompleksno vsega dela in manjka mu ekonomska politika, ki bi bila ustvarjena po širšem planu, manjka mu ekonomski račun za razne predloge rekonstrukcij in za druge rešitve, ki jih predlogi vsebujejo.

Strokovno osebje in delavsko samoupravljanje

Strokovno osebje podjetja je skupno s kvalificiranimi delavci glavni nosilec procesa proizvodnje. Če se to osebje zavedno prizadeva pri svojem delu, tedaj tudi delavskemu svetu ni težko uvideti in pravilno rešiti glavne probleme podjetja.

Treba je, da pravilno uvidimo vlogo strokovnega osebja za uspešno izvršitev nalog v proizvodnji in poslovanju kakor tudi vlogo delavskega sveta kot organa, od katerega je odvisno, ali bodo podjetje ekonomsko pravilno vodili ali ne.

Bistveni moment pravilne ekonomske politike delavskega sveta je tudi ustrezajoča politika nagrajevanja v podjetju zlasti izboljšanje položaja kvalificiranega strokovnega dela kolektiva. Če strokovnega osebja ne bomo pravilno nagradili in če ga bomo uporabljali za razne posle izven podjetja, tedaj je razumljivo, da bo to osebje v podjetju opravljalo svoje delo slabše in z manjšim zanimanjem.

So pojavi, da strokovno osebje zaradi slabe organizacije zasujemo z drobnimi in nestrokovnimi deli, ki bi jih lahko opravili drugi. Razen tega pa je zasuto tudi z obveznostmi izven podjetja in je zato razumljivo, da ne utegne opraviti dela, pri katerem ga ne more nihče drugi zamenjati.

Osnova solidnega dela delavskega sveta je pravzaprav dober strokovni aparat podjetja z direktorjem na čelu in njihov pravilni odnos do delavskega sveta ter njihove dobro pripravljene in razumljivo obdelane analize. Krepiti strokovno osebje podjetja pa ne pomeni slabiti delavski svet, temveč nasprotno omogočiti, da delavski svet dejansko upravlja in vodi ekonomsko politiko podjetja. Če podcenjujemo potrebo po skladnosti pogledov obeh strani, tedaj lahko samo škodujemo proizvodnji in podjetju.

Delovna sila

Vprašanje delovne sile spada prav gotovo med najbolj aktualna vprašanja, ki postavljajo organe delavskega upravljanja pred veliko odgovornost. Odvečna delovna sila v podjetjih predstavlja za gospodarstvo večstranski problem: podražuje proizvodnjo, otežuje povečanje

(Nadaljevanje na 2. strani)

Uredniški odbor »Naše skupnosti«

Nikola Balog, Nikola Cobelič, Ašer Deleon, Kiro Gligorov, Zdenko Has, Milun Ivanović, Petar Ivičević, Jovan Janković, Jovan Marinović, Ljubisav Marković, Mitra Mitrović, Ante Novak, Vojin Popović, Janko Smole, Tome Vratuša, Todor Vujasinović, Danilo Vuković, Dušan Vuković.

Predsednik uredniškega odbora: Kiro Gligorov.

Glavni urednik: Ljubisav Marković.

UREDNIŠKI ODBOR ZA SLOVENIJO

Ing. Ivo Klemenčič, Vasja Kogej, ing. Viktor Kotnik, Mile Smolinsky, ing. Pavle Zaucer.

Predsednik uredniškega odbora za Slovenijo:
ing. Pavle Zaucer

Pomemben sklep

Predsedstvo zveznega odbora Socialistične zveze delovnega ljudstva Jugoslavije je na svoji seji dne 22. februarja sklenilo, da bodo pri predsedstvu zveznega odbora ustanovili komisijo za samoupravljanje in družbeno upravljanje. Kakor je znano, bodo podobne komisije ustanovili tudi pri predsedstvih glavnih (republičkih) in okrajnih odborov SZDLJ.

To dokazuje, kako velik pomen ima samoupravljanje in družbeno upravljanje v našem družbenem sistemu in kako velike naloge imajo naše politične organizacije glede na te nove oblike neposredne socialistične demokracije. Ne bomo pretiravali, če rečemo, da so naši delovni ljudje sprejeli sistem delavskega samoupravljanja kot bistveni sestavni del pridobitev naše socialistične revolucije. Po zaslugi tega sistema delavskega samoupravljanja se naši delovni ljudje v proizvodnji, trgovini, prometu, v kmetijskih zadrugah in na državnih posestvih tudi po svojem pojmovanju spreminjajo iz najemnih delavcev v zavedne graditelje socialističnih odnosov. Nič manjšega razmaha niso dobile tudi oblike organov družbenega upravljanja v prosveti, kulturi, zdravstvu, socialnem zavarovanju. Na področju naše družbene stvarnosti so že popolnoma redki primeri, da ne bi bili na področju družbenih poslov in socialnega gospodarstva osnovani organi družbenega upravljanja in s tem tudi organi napredne demokratske družbene kontrole.

Proces decentralizacije in podružbljenja uprave je pri nas na vseh področjih popolnoma spodrezal korenine birokratizma in temeljito obračunal s težnjami po konserviranju države, razen na tistih področjih, kjer so še potreben činitelj naše ekonomske neodvisnosti in varnosti ter nujnosti usmerjevanja gospodarskega razvoja (narodna obramba, državna varnost, zunanje zadeve, osnovni planski proporciji v gospodarstvu). Po drugi strani pa navpično povezovalje organov delavskega samoupravljanja in družbenega upravljanja vodi k novemu zedinjevanju v tistih mejah, ki jih zahtevajo gospodarske in politične koristi socialistične družbe. Tako je bila na temelju družbene lastnine proizvodnih sredstev zgrajena osnova naše družbene in državne ureditve in podani so okviri za razvoj socialistične družbe.

Mehanizem organov družbenega upravljanja je prepletel našo državo z neverjetno široko mrežo svojih organov na vseh področjih državne in družbene dejavnosti. Za ilustracijo naj navedemo nekoliko podatkov. Po nepopolnih podatkih je samo v šestih glavnih mestih ljudskih republik, v Beogradu, Zagrebu, Ljubljani, Sarajevu, Skoplju in Titogradu nad 12.400 članov občinskih in okrajnih ljudskih odborov ter njihovih svetov in komisij, okrog 75.000 članov hišnih svetov, okrog 53.000 članov delavskih svetov, upravnih odborov, zbornic, strokovnih združenj itd., 16.000 članov organov družbenega upravljanja v prosveti, zdravstvu in socialnem zavarovanju. To pomeni, da od 2 milijonov prebivalcev nad 160.000 (ali vsak dvanaesti) sodeluje v organih družbenega upravljanja.

Ta veličastna zgradba družbenega upravljanja in samoupravljanja, v kateri sodeluje na stotisoče naših državljanov, pa ne bi mogla trdno stati in učinkovito delovati, če ne bi njenih problemov, uspehov in pomanjkljivosti stalno pretresali, spremljali, pa tudi kritizirali v tako širokem vseljidskem parlamentu kakor je SZDLJ. To tem prej, ker vemo, da so v našem mehanizmu samoupravljanja razen velikih uspehov tudi resnejše pomanjkljivosti. Deloma to zaradi tega, ker naš sistem še ni popolnoma dograjen, deloma pa so odraz subjektivnih slabosti. Predsedstvo zveznega odbora SZDLJ bo zagotovilo, da bo politična, organizacijska in moralna podpora organom samoupravljanja s strani SZDLJ v prihodnje še bolj organizirana in bolj in bolj neposredna. Tudi »Naša skupnost« bo kot glasilo predsedstva zveznega odbora SZDLJ, ki je namenjena v prvi vrsti ravno delovnim ljudem, članom organov samoupravljanja, spremljala in dajala pomoč naporom za nadaljnje organizacijsko in politično okrepitev, povezovanje in izgrajevanje organov svobodnega združevanja proizvajalcev, ki pelje k resnični osvoboditvi dela in človeka.

Tone Skalar

(Nadaljevanje s 1. strani)

delovne produktivnosti, s tem pa tudi dohodka in življenjskega standarda, moti odnose na tržišču in komplicira izvajanje sistema nagrajevanja.

Od delavskega sveta je predvsem odvisno, ali bo rešitev tega problema dobila pravilno smer tako, da bomo število delavcev in uslužbencev ugotovili na podlagi proučevanja delovnih mest proizvodnega procesa in delovne organizacije. V tem smislu je treba reševati tudi vprašanje zmanjšanja delovne sile. Podlago za reševanje tega vprašanja predstavljajo ekonomske koristi podjetja. Če bomo stvari tako postavili, bodo same po sebi izginile najrazličnejše težnje socialdemagogije, oportunitizma, pa tudi sektaštva in vsi drugi izven ekonomski argumenti, ki jih tu in tam srečujemo v zvezi z reševanjem tega vprašanja.

Poslovna morala

Pred gospodarskimi sodišči se večja števila arbitražnih sporov in mnoga podjetja trošijo velike vsote denarja za penale in takse, nekatere svoje poslovne partnerje pa s tem, da ne izvršujejo obveznosti, pripeljejo v težaven položaj. Iz poročila inšpekcij je razvidno, da podjetja dostikrat kršijo zakone in predpise. Tako imamo pojave, da podjetja zaradi monopolističnega položaja neopravičeno dvigajo cene, da se med seboj nedopustno zadolžujejo in kreditirajo več, kakor to dovoljuje zakon, da dajejo blago »na upanje«, »na posodo« pod oznako »akontacija«, da dajejo v naravi, česar pa ne evidentirajo, da se ne drže domenjenih cen itd.

Značilno je, da je število negativnih pojavov manjše v večjih podjetjih, kjer si je delavsko upravljanje že pridobilo večje izkušnje, kjer so po navadi boljši pogoji za notranjo kontrolo in tudi za politično ekonomsko izobraževanje delavcev. Bolj pogosti so negativni pojavi pri manjših podjetjih, zlasti pri tistih, pri katerih se delo odvija na različnih mestih (na primer v gradbeništvu), kjer je fluktuacija delavcev že po naravi dela večja, kjer so običajno organi samoupravljanja manjši itd. In končno sorazmerno največ pomanjkljivosti je v podjetjih, kjer je preveč oblasti osredotočeno v rokah direktorja in poslovodje, in tam, kjer v upravnem odboru vlada familiarnost.

Iz vsega tega vidimo, kako velika je vloga delavskega sveta v borbi za pravilno poslovanje in vsestransko pospeševanje dela podjetja, za delovno disciplino in za poslovno moralo. V korist podjetja in delovnega kolektiva je tudi borba za vzpostavitev vezi med proizvodnim, komercialnim in finančnim sektorjem, kajti če njihove akcije niso vsklajene, lahko povzročijo veliko škodo. Razumljivo je, da se mora tudi delovni kolektiv kot celota z ustrežajočimi organizacijskimi ukrepi in političnim delom angažirati v široko postavljeno kontrolo in v sami kontroli poslovanja podjetja zlasti njegovih najbolj občutljivih sektorjev.

Poročilo o poslovanju in delu

V zvezi s tem je zelo važna borba za javnost poslovanja podjetja. Ne gre samo za podajanje in objavljanje zaključnega obračuna, čeprav so pojavi, da tudi sam zaključni obračun včasih pojmujejo bolj kot formalnost kakor kot dokument, na podlagi katerega je treba v podjetju in v ljudskem odboru pretresti delo podjetja kot celote, pa tudi delo delavskega samoupravljanja. Gre tudi za potrebo, da delovni kolektiv in delavski svet tudi drugače in ne samo pri sprejetju zaključnega obračuna dajeta od časa do časa oceno ekonomskih uspehov svojega podjetja in

ugotovita poleg drugega tudi to, ali stroški režije ustrezajo stvarnosti, ali bi bili izdatki za reprezentanco, reklamo in potovanja in druge podobne stvari lahko manjši kakor do zdaj. Oceniti morata tudi, kako so v podjetju uporabljali sredstva iz amortizacijskega in drugih skladov, s katerimi razpolaga podjetje, kako postavljajo in izvajajo norme, ali je izdelan pravilnik o premijah in kakšne zasluzke dosegajo na posameznih delovnih mestih itd.

Dolga je vrsta vprašanj, o katerih bi bilo treba razpravljati takrat, ko se ocenjujejo delo delavskih svetov in določajo njihove bodoče naloge. Naj omenimo samo nekatere. Treba bi bilo vsekakor pretresti in oceniti tudi metodo dela delavskega sveta in upravnih odborov, na primer, kako pripravljajo seje in material za delavske svete, ali ni morda preveč sej upravnega odbora v delovnem času, ali so bili člani delavskega sveta dovolj aktivni, ali se je delavski svet zadosti posvetoval z delovnim kolektivom in spoštoval voljo proizvajalcev, ali ni bilo morda pojavov zlorabe položaja s strani posameznih članov organa delavskega samoupravljanja itd. Nadalje, kaj smo storili za dvig nivoja ekonomskega in političnega izobraževanja članov delavskega sveta, kajti od nivoja njihovega znanja in od tega kako probleme razumejo, bo odvisno delo bodočega delavskega sveta. Da ne govorimo o številnih vprašanjih higiensko tehnične zaščite dela, delovnih odnosov, politike kadrov in strokovnega usposabljanja delavcev, o problemu prehrane, stanovanja itd., kar vse so tudi veliki problemi, ki s svoje strani posredno vplivajo na povečanje delovne produktivnosti.

Odnosi sodelovanja in dobronamerne kritike

Na koncu imamo tudi vprašanje medsebojnih odnosov v naših podjetjih, za katere bi se morale zanimati predvsem sindikalne podružnice in organizacije Zveze komunistov. Tudi v tem pogledu so težave in problemi, tako da dobimo vtis, kakor da v nekaterih podjetjih ne vodijo dovolj odločne borbe proti negativnim pojavom kot so n. pr. grupaštva, lov za osebnimi koristmi, onemogočanje ali zoževanje dobronamerne kritike, uporabljanje »laktov« itd. Res je, da včasih odhaja kritiko kot metodo za odstranitev slabosti in odkrivanje zlorab uporaba težkih in žaljivih besed. Kritika pogostokrat ni zadosti tovariška, včasih je osebna in nestrpna ter povzroči napete odnose v podjetju. So pa tudi primeri, da se tisti, ki so »na položaju«, skušajo maščevati nad tovariši, ki iskreno in dobronamerne opozarjajo na napake.

Smisel delavskega upravljanja leži v tem, da čim več proizvajalcev neposredno sodeluje v upravljanju družbenih sredstev za proizvodnjo in v odločanju pri razdelitvi dohodka pri pospeševanju proizvodnje in izboljšanju dela podjetja. V nasprotnem primeru pa je naravna posledica slabše delo podjetja in izguba množične podpore in kontrole, ki je sestavni del in bistvo delavskega upravljanja. Zato imajo tako organi delavskega samoupravljanja kakor tudi organizacije Zveze komunistov in sindikata nalogo, da se borijo za popolno doseganje pravic delovnih ljudi pa tudi za spoštovanje predpisov in koristi skupnosti tako s strani organov samoupravljanja kakor tudi s strani vsakega posameznega proizvajalca.

Predvolilni sestanki, ki so pred nami, nam dajejo široke možnosti za ocenitev dosedanjega dela uspehov in pomanjkljivosti. Ti sestanki pa morajo dati tudi perspektivo in program za bodoče korake ter konkretne ukrepe pri nadaljnji graditvi socialistične družbe v naši državi, predvsem pa morajo dati program in naloge za delo novih organov delavskega samoupravljanja.