

Posvetovalni delavski organi v italijanskem gospodarstvu

Gibanje delavcev v Italiji, da bi si zagotovili določene pravice v upravljanju gospodarstva, ima že dolgoletno tradicijo. Prvi organi, s katerimi so bile te pravice spremenjene v vpliv neposrednih proizvajalcev na proizvodnjo, so bile »notranje komisije« iz časov prve svetovne vojne. Ti organi so bili rezultat sodelovanja sindikatov in vlade — sindikati so podpirali vladno politiko, država pa je vplivala na določeno izboljšanje delovnih pogojev v tovarnah. Notranje komisije so bili delavski zastopniški organi z dvojnimi nalogami: da se trudijo za napredek proizvodnje in da hkrati zastopajo interese delavcev nasproti delodajalcem.

Po koncu vojne so notranje komisije, ker so bile pod neposrednim vplivom delavcev, v posameznih mestih začele preraščati v »tovarniške svete«, ki so bili v Torinu instrument revolucionarnega proletariata. Odprt spopad delavcev z lastniki podjetij l. 1920, ko so delavci zasedli tovarne, se je končal tako, da so lastniki sprejeli načelo delavske kontrole, ki je bilo vneseno v zakonski načrt o tovarniških svetih in ki seveda zaradi prihoda fašistov na oblast l. 1922 nikoli ni bil uveljavljen.

Notranje komisije

Danes pa v Italiji še vedno ni zakona, ki bi obdelal načelo sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij. L. 1947 sprejeta ustava pravi: »Zaradi ekonomskega in socialnega napredka dela in v skladu s potrebami proizvodnje priznava republika zaposlenim pravico, da sodelujejo pri upravljanju podjetij na način in v mejah določenim z zakonom.« To je edina zakonska določba o pravic delavcev, da vplivajo na poslovanje podjetja.

Drugače pa je bil med zvezo sindikalnih organizacij in zvezo delodajalcev sklenjen l. 1953 sporazum, po katerem se v vsakem podjetju, ki zaposluje več kakor 40 delavcev, volijo notranje komisije z dolžnostjo, da zastopajo delavce in uslužbence v odnosu do uprave podjetja. Pri opravljanju te funkcije so komisije dolžne intervenirati pri upravi podjetja zaradi točnega izvajanja delovne pogodbe, socialne zakonodaje in predpisov o higienski tehnični varnosti pri delu. Komisije so upravičene skupaj z upravo proučiti načrte notranjih pravil pred njihovo uveljavitvijo, čas letnega dopusta, uvedbo novega sistema nagrajevanja, določanje začetka in konca izmene ali delovnega časa. Razen tega so komisije dolžne formulirati predloge za izboljšanje dela in povečanje produktivnosti ter truditi se za odpravo vseh sporov, ki nastanejo v podjetju glede delovnih razmer.

Kakor vidimo, pravice notranjih komisij po tem sporazumu niso široke in so usmerjene predvsem v zagotovitev pogojev za boljšo proizvodnjo. Hkrati to niso pravice, ki omogočajo bistven vpliv v katerem koli vprašanju iz njihove pristojnosti, temveč posvetovalne pravice in pravice dajanja nasvetov ter predlogov,

včasih pa celo samo pravice predhodnega vpogleda v nekatere odloke uprave.

Po sestavi so komisije enotne za vse osebe podjetja, toda vsaka skupina ima po svoji velikosti pravico do proporcionalnega zastopstva in samostojne izvolitve. Za uslužbence, ki so v podjetjih vedno v manjšini, je določeno, da morajo biti obvezno zastopani z enim članom, če so v nekem podjetju več kakor trije. V sorazmerju s številom zaposlenih štejejo notranje komisije tri do petnajst članov, katerih mandat traja leto dni. Komisija je lahko v celoti ali pa delno odpoklicana pred iztekom mandata, če se za to izjavi najmanj 51 % zaposlenih.

Upravni sveti

V mnogih italijanskih podjetjih, posebno na severu, obstajajo danes sveti podjetij, ki imajo nekoliko večja pooblastila. Ti sveti so bili organizirani že leta 1945, ko je narodnosvobodilni odbor za Severno Italijo ob sprožitvi vstaje, izdal poseben dekret o ustanovitvi upravnih odborov v tovarnah, ki bodo delavski predstavniški organi. Ti sveti so prispevali, da so bile mnoge tovarne v zelo kratkem času usposobljene za proizvodnjo, v nekaterih pa so popolnoma prevzeli upravo. Čeprav kasneje ni bil sprejet zakon, ki bi bil legaliziral njihovo

ZA BOLJŠE DELOVNE POGOJE

Stavka avtobusnega osebja v Angliji

Kljub vsem prizadevanjem vlade, da bi zmanjšala uvoz in povečala varčevanje, se stabilnost angleškega funta ni učvrstila, ali vsaj ne dovolj, da bi se ustavil val manjših in večjih pretresov v gospodarskem življenju države. O tem pričajo predvsem številne stavke, katerih neposredne vzroke je treba iskati v stalnem zmanjševanju realne vrednosti mezd in plač delavcev in uslužbencev. Vztrajnost, ki jo kažejo sindikati v vodenju stavk in dejstvo, da so se lani skoraj vse stavke končale z delnim ali popolnim sprejemom zahtev stavkarjev glede njihovih prejemkov, kaže, da je bilo porušeno ravnovesje med dohodki in stroški angleških delavcev, da se je ob enakih dohodkih zmanjšala njihova kupna moč. Stavke so torej v pomankljanku avtomatičnih instrumentov ali vladne politike, ki bi upoštevala interese delavcev, edino sredstvo, da se ta neskladnost odpravi.

Podobno tudi z nedavno končano stavko osebja na avtobusnih progah v notranjosti Anglije. Sklicujoč se na mnogo ugodnejši položaj ali večje dohodke avtobusnega osebja v Londonu je sindikat transportnih delavcev zahteval povišanje plač za šoferje in sprevoznike na avtobusih v notranjosti za 20 šilingov. Ker so delodajalci to zahtevo odklonili, je sindikat zapretil s stavko in se obrnil na ministrstvo za delo z zahtevo, naj posreduje pri delodajalcih. Ministrstvo je odklonilo

delo, so se mnogi tovarniški sveti v Severni Italiji uspeli vzdržati. Njihov položaj pa ni urejen z enotnim predpisom, temveč je od podjetja do podjetja različen in določen s statutom.

Statuti upravnih svetov so rezultat lokalnih sporazumov iz l. 1945 — 1946 in so zato odsev lokalnih političnih razmer. Nekateri izmed teh svetov so sestavljeni izključno iz delavcev, nekateri pa iz delavcev in zastopnikov delodajalcev. Redki so primeri, da so ti sveti dobili pravico odločanja v katerem koli vprašanju, temveč so predvsem obdržali posvetovalne pravice. Da bi bila jasnejša pooblastila teh svetov, naj povedemo statut upravnega sveta tovarne »Olivetti«.

Svet je mešan organ in je sestavljen iz treh zastopnikov delavcev, treh zastopnikov uslužbencev, enega zastopnika vodilnega osebja, enega skupnega predstavnika delavcev in uslužbencev in šestih zastopnikov družbe, ki jih imenuje predsednik sveta. Predsednik sveta je predsednik družbe.

Direkcija mora vprašati za mnenje upravni odbor o smeri programa in določanju proizvodnje, o kakovostnem in količinskem izboljšanju proizvodnje, metodah in sredstvih proizvodnje, planiranju in projektiranju rekonstrukcije sedanjih ali gradnje novih naprav, o cenah uslug, izboljšanju življenjskih pogojev zaposlenih, organizaciji socialnih služb, izobraževanju in racionalizatorskih predlogih. Direkcija samostojno odloča, ali bo predložila upravnemu odboru obvestila finančne narave.

Mnenje upravnega sveta ima moč sklepa samo glede funkcioniranja svetov in razdelitve sredstev, ki so namenjena za socialne službe. Z. M.

to zahtevo in sklenilo, naj se spor reši pred arbitražnim sodiščem, na kar je sindikat odgovoril s stavko 100 tisoč šoferjev in sprevoznikov. Prevoz potnikov je bil popolnoma paraliziran in ker je stavka trajala dalj časa, je prišlo do precej ostrih spopadov s kršilci stavke. Stavka se je končala z več kakor polovčnim uspehom, ker so stavkajoči dobili povišanje v višini 11 šilingov.

Stavka bančnih uslužbencev v Franciji

Splošna stavka uslužbencev vseh bank v Franciji, ki traja že več kakor 20 dni preti, da bo izzvala vrsto novih stavk. Sindikat bančnih uslužbencev s svojimi 100 tisoč člani je sklenil, da razglasi stavko, ker so delodajalci odklonili, da bi proučili zahteve po povišanju minimalnih plač bančnega osebja in po uvedbi petdnevnega delovnega tedna. Stavka je že doslej izzvala vrsto hudih motenj v gospodarstvu, v zadnjih 10 dneh pa je povzročila še vrsto drugih stavk, ki jih organizirajo drugi sindikati v znak solidarnosti z bančnim osebjem.