

POMURSKI VESTNIK

GLASILO SOCIALISTIČNE ZVEZE
DELOVNEGA LJUDSTVA
ZA POMURJE

Leto IX — števil. 13

Murska Sobota, 4. aprila 1957

Cena din 10.—

PRED VAŽNIMI VOLITVAMI

POVSOD PLODNE RAZPRAVE PRED VOLITVAMI DS — TEMELJI UPRAVLJANJA SO TRDNI —
POTREBNA JE LE POLITIČNA IN GOSPODARSKA RAZGLEDANOST SAMOUPRAVLJALCEV - BOGATA
SNOV ZA KONGRES DELAVSKIH SVETOV

Prvi kongres delavskih svetov Jugoslavije je napovedan za 25. junij v Beogradu. Veliko dela čaka delavske svete v pripravi na ta kongres, predvsem zaradi tega, ker so v tem času tudi volitve delavskih svetov. Od predvolilnih sestankov v podjetjih do kongresa delavskih svetov je treba opraviti čim širše zasnovane razprave, ki naj dajo čimveč gradiva za sam kongres. Analiza sedemletnega delovanja delavskih svetov, strnjena na okrajnih konferencah in zbrana in prečiščena na kongresu, bo najboljša izmenjava izkušenj, ki smo jo doslej pogrešali. Za takšno razpravo je potrebno izvesti čim boljše priprave, torej ničesar improviziranega, kar se izraža v neplodnem frazarenju o »ogromnem koraku naprej« itd.

Kratek je rok priprav na okrajne konference delavskih svetov, kratek zaradi tega, ker vpadajo volitve in vzgojne naloge okrog novih delavskih svetov, zato bo težje doseči poglobljeno

V tovarni mlečnega prahu v M. Soboti so že izvedli predvolilni sestanki za volitve delavskega sveta, niso pa še izvedli volitev v okrajno

NAPRAVLJENI SO SAMO PRVI KORAKI...

Milan je predsednik delavskega sveta pri Ljutomerski »Zici«; skromen in dober delavec je, kateremu pa je zastrlo perspektivo prav pomanjkanje potrebnega znanja. Milan čuti, da še ni dosegel svojih nalogam, zato je pred dnevi podal ostako, ki pa ni bila sprejeta zaradi bližnjih volitev.

Delavsko upravljanje v tem podjetju je podobno detetu, ki se prvič v življenju krčevito trudi, da bi pomenilo nekaj več kot samo ležerje bivanje v zibelki. To prispodobno spremljajo dve značilnosti: članom delavskega sveta manjka osnovno gospodarsko znanje, brez katerega ni moči količjak solidno razpravljati o važnejših problemih v podjetju, čisto omalovažujoči odnosi uslužbencev do organov delavskega samoupravljanja pa še povečujejo prepad med zaposlenimi in uresničevalni pristojnosti.

Pri taki praksi delavski svet ne more biti dovolj samostojen in gibčen pri odločanju. Uslužbenci ga navadno zasipajo s kopico v strokovnjakem žargonu izrečenih števk, postavk in pojmov, ki so zelo daleč proč od stvarnih možnosti za razpravljanje, kaj šele za razsodno odločanje, ki je v tem primeru lahko samo mehanično. Med uslužbenci ni pravega prizadevanja, da bi odkritično in tovariško pomagali upravljalcem, čeprav je to njihova dolžnost. Nasprotno: če pride od kod migljaj, da niso dobro izpeljali določeno nalogo, je »grešnik« takoj tu: »Vi ste delavsko upravljanje, pa si to kar sami uredite! Avtoriteta članov delavskega sveta je ničevna. Uslužbenci dajo samo na direktorjeve besede, če pa »zine« kako delavec-upravljalce, je to samo bob v steno. »Nekako zvišene se počutijo nam nam in za malo se jim zdi, da bi nas poslušali.« se pritožujejo delavci.

Ranjena je psiha delavca. Malodušje in občutki manjvrednosti. Milan je to izrazil z naslednjimi besedami: »Na nekem važnem posvetovanju sem sedel med znanimi voditelji. Nisem se dobro počutil, kajti vedno mi je bilo pred očmi, da kot neuk delavec ne spadam v tako družbo.« Zastran izobraževanja pa je dejal, da je zelo otežkočeno, ker v podjetju to prizadevanje ne dobi pravega priznanja. Zadnjič so se člani delavskega sveta udeležili dnevne seminarja, toda kakor kaže, bodo prikrasani za plačo in otroške dodatke za čas, ko so bili odsotni na svojih delovnih mestih. Predsednik DS jih je povabil na seminar in mora sedaj poslušati očitke od vseh strani.

Zadnje mesece se je tudi v »Zici« dokaj obrnilo na bolje. Razprava o perspektivnem načrtu podjetja in družbenem načrtu občine je bila prva očitnejša prelomnica. Delavci so tokrat spoznali, da je potrebno znanje za dojemanje tako važnih stvari. Direktor se je močno naslonil na delavski svet in upravni odbor, ki pa še zdaleč nista kos svojim nalogam in pristojnostim, preprosto zaradi tega, ker znanje in razgledanost njihovih članov močno zaostajata za potrebami in možnostmi uveljavljanja v podjetju. To anomalijo pa bo potrebno odpraviti. Ni je menda večje naloge, ki jo bo morala sindikalna organizacija v podjetju dosledno uresničevati že v bližnji prihodnosti, zlasti še zato, ker je letos očitna težnja, da bi povsem pomladili delavski svet.

konferenco delavskih svetov. Po poročilih predsednikov delavskega sveta in sindikalne podružnice in tajnika sindikalne podružnice so razpravljali v prisotnosti člana zbornice proizvajalcev in republiškega sindikalnega sveta o volitvah v delavski svet, o kongresu delavskih svetov in o problemih, ki naj bi jih v obliki predlogov in sugestij pripravili za okrajno konferenco delavskih svetov in s tem posredno za kongres.

V PROGRAMU JE TUDI MURA

Letos je določenih okrog 2 milijardi 100 milijonov dinarjev sredstev zveznega sklada za urejevanje vodnih razmer v naši državi. V tem programu je omenjena med drugimi rekami tudi Mura. Letošnja sredstva za regulacijo Mure imajo namen zavarovati nekatere predle pred poplavi, prav tako pa je predvidenih nekaj sredstev iz zveznega sklada za oskrbovanje že obstoječih nasipov.

Dokončna vsota za regulacijo Mure še ni določena.

DOBIČEK - TODA SAMO ZA CENO STORILNOSTI

Borba za večjo storilnost in uvanje novih izdelkov je bila osrednja naloga, ki jo je dosledno opravljal dosedanj delavski svet podjetja »Agroservis« v Ljutomeru. Besede v zapisnikih so črkovane z okornimi rokami, saj so jih pisali sami člani. Zaradi tega pa niso bile razprave nič manj živahne. Ljudje se radi oglašajo — tako v delavskem svetu kot v upravnem odboru. Včasih so seje tudi burne in marsikateri predlog, ki je prišel iz vrst upravljalcev, je bil zrel za uresničenje.

Podjetje mora letno vračati okrog 4 milijone dinarjev najetih investicijskih sredstev. Spričo tega si kolektiv ne more deliti dobička, kar pa ne povzroča malodušja. Nasprotno: v organih delavskega

delo na predvolilnih sestankih. Tukaj se namreč rado očituje popustljivo stališče — na čim lažji način zbrati podatke za poročilo, navesti nekaj števk iz gospodarjenja v podjetju in povedati splošne ugotovitve ter se tako izogniti kritičnim ugotovitvam o odnosih, ki jih določajo instrumenti družbenega plana itd., interesi ljudi v proizvodnji in interesi ljudi v oblasti...

Prav od priprav v okrajnih in podjetjih bo zelo odvisen kongres v Beogradu, na katerem bo okrog 1680 delegatov, članov delavskih svetov, okrog 250 predstavnikov sindikalnih organizacij, gospodarskih zbornic in združenj, zborov proizvajalcev, izvršnih svetov, javnih delavcev in gostov iz tujine.

V TOVARNI MLEČNEGA PRAHU KOPICA PREDLOGOV

V tej tovarni razpravljajo o bistvenih problemih podjetja najprej na sestanku kolektiva, ki ga sklicuje sindikalna podružnica in šele potem v delavskem svetu in upravnem odboru. O delu zgolj upravnega značaja pa poroča delavski svet vsako tromesečje enkrat zbranim kolektivom, ki najbolj pozorno spremlja predvsem vidne oblike realizacije plana, in sicer delo na terenu, probleme terena, autoparka in podobno. K organizaciji dela je torej največ pripomb.

Način volitev v novi delavski svet so vzeli zelo resno in so se odločili za to, da bodo izbrali kondidate iz števila tovarišev z volilno pravico — tajno, torej brez predhodnih kandidatnih list, ki bi jih predlagala sindikalna podružnica ali kdo drugi. Tako so storili že lani in s tem dosegli polno sodelovanje predvsem delavcev iz proizvodnje.

Že v poročilih tovarišev, ki so poročali o preteklem delavskem upravljanju v podjetju so oblikovane nekatere sugestije, tako želja po dvigu kulturne ravni in politično ideološke vzgoje članov delavskih svetov, zatem ugotovitev, da je treba vskladiti koristi podjetja s koristmi širše skupnosti in predlog, naj volitve ne bodo vezane na določeno mandatno dobo kot je to bilo

doslej, temveč naj bi bil v določenem obdobju voljen samo gotov del novih članov k skupini članov, ki naj bi jim bilo omogočeno delovanje brez togih omejitev tudi za nedoločeno dobo.

Na predvolilnem sestanku kolektiva so bile izrečene nekatere misli, ki so jih oblikovali v smislu predlogov, o katerih naj bi na pristojnih mestih pred kongresom še razpravljali. Po mišljenju kolektiva tovarne mlečnega prahu naj stanovanjski prispevek za kolektiv ne bi plačevali iz sklada za samostojno razpolagajne, temveč iz dobička pred razdelitvijo, kakor je to z anuitetami. Podjetju naj bi se nudila zadostna finančna sredstva za investicije, ker lani v ta namen ni bilo sredstev. Socialni zavarovalci naj dobijo v primeru boleznih nadomestilne plače v celoti, če pa so v bolnišnici pa vsaj polovico plače. Mlekarski delavci naj bi dobili 10-odstotni dodatek na plače in ne samo 5-odstotni, kot tudi druga industrijska podjetja, kjer je delo zdravju škodljivo, kajti mlekarji delajo v vodi, na mokrem ob spremenljivi temperaturi in podobno. Ta predlog utemeljujejo tudi z dejstvom, da tukaj norme niso izvedljive zaradi narave proizvodnje, ki se ne da časovno skrajšati v delovnem procesu.

pomočniške izpite, od tega pa jih bo kar pet odšlo v srednje tehnične šole.

Prizadevajo si, da bi dobili v podjetje dva strojna tehnika in potreben komercialni kader, kajti prav od zagotovitve tehnično-komercialnega napredka si obetajo, da bodo lahko s stoodnotnim izkori-



NORME IN PREMIJSKI PRAVILNIK

V Ljutomerski »Konfekciji« je bilo zaposlenih 118 delavcev in uslužbencev, lani pa so to število zmanjšali za 15 in kljub temu zadovoljivo uresničili svoje obveznosti. Proizvodni načrt je bil po vrednosti presežen za 1 odstotek, po količini pa ga niso mogli povsem uresničiti zaradi tega, ker so morali sredi leta dokaj preusmeriti proizvodnjo in izdelovati tako konfekcijo, ki jo zahteva trg.

Organi delavskega upravljanja so bili dokaj zastopani pri tem prizadevanju, saj so domala na vseh štirinajstih sejah delavskega sveta razpravljali o ukrepih, ki naj bi prispevali k povečanju delovne storilnosti. Poprej so bili delavci razdeljeni na pet ali šest skupin, po novem pa delajo samo v dveh skupinah, s čimer so zagotovili hitrejši proizvodni proces in boljši pregled nad kakovostjo izdelkov. Vsa dela so normirana. Norme se izpopolnjujejo, če so kje nerealne. Z uvedbo norm se je delovna storilnost povečala za okrog 15 odstotkov, seveda kaj različno pri posameznih izdelkih.

Konkurenčna borba med konfekcijskimi podjetji je vedno ostrejša, posebno še na področju kakovosti. Podjetje, ki pošilja na trg slabe izdelke, bo slej ko prej moralo podleči konkurenci. Ljutomerski krojači in šivilje pa nočejo biti med poslednjimi. To njihovo težnjo izraža tudi premijski pravilnik podjetja, s katerim so določili za premije 10 odstotkov od plač iz dobička. Kriteriji za premiranje so kaj pestri in določeni precizno. Premij pa niso deležni samo vodilni uslužbenci in tehnični voditelji, marveč vsi visokokvalificirani in kvalificirani krojači in šivilje — za varčno uporabljanje surovin in materiala ter za doseženo kakovost izdelkov. To je prav gotovo pomembna značilnost njihovega premijskega pravilnika.

Organi delavskega upravljanja so v tem podjetju že prezele iniciativo v svoje roke. Vsi člani resda niso enako aktivni, saj nekateri prednjačijo, drugi pa spet zaostajajo. »Letošnje volitve delavskega sveta« — pravijo v podjetju — »obetajo, da bomo v upravljanje vključili več mlajših ljudi in več žena.«

Razmejiti pristojnosti

V tovarni mesnih izdelkov v Murski Soboti so se šele lotili pripravljajanja poročil in predvolilnega zbora kolektiva. Ob tem se borijo še s vsakdanjimi problemi, ki so v zadnjem času precejšnji v zvezi s sprostitvijo cen mesu in masti. To potrošniki čutijo tudi sami v porastu cen. Tovarna mesnih izdelkov, ki oskrbuje predvsem domači trg — občuti posledice ostre konkurence s podjetji, ki imajo povečane dohodke z izvozom. Ob tem je še aktualna adaptacija tovarne, težave z načrti, finančnimi sredstvi, premajhnimi obratnimi sredstvi in podobno. V proizvodnji pa je zopet organizacija dela, ki se zboljšuje. Opazen je dvig proizvodnje za 10 odstotkov, odkar so uvedli norme...

V organizaciji dela samoupravnih organov in sindikalne podružnice pa so ugotovili nerazmejenost pristojnosti v tem, da so imeli iste ljudi v vseh treh forumih v podjetju, kar je onemogočalo širšo razpravo z izmenjavo različnih mnenj in različnih stališč ob istem problemu. Zaradi tega sodelovanje ce-

ščanjem kapacitete in zagotovitviyo trga za svoje izdelke postopoma prerasli v manjšo tovarno poljedelskih strojev z okrog šestdesetimi namesto sedanjih 45 delavcev. To pa je že veliko obetajoča perspektiva, ki bo izpodbujal tudi bodoče organe delavskega upravljanja v podjetju.

lotnega kolektiva ni moglo priti povsem do izraza, kajti bistvena vprašanja so reševali v ožjem krogu predstavnikov vseh treh teles. Letos bodo stremeli za tem, da bodo v delavskem svetu, upravnem odboru sindikalne podružnice in upravnem odboru podjetja povsem različni ljudje — seveda pri tem ne bodo vztrajali ekstremno.

V nov delavski svet bodo vključili čimveč mladine. Uveljavili pa bodo tudi prav originalno zamisel: v delavski svet bodo kandidirali tudi tovariši, ki imajo vseskozi veliko kritičnih pripomb, ki pa jih ne uveljavljajo na pristojnih mestih. To so sklenili zato, ker so opazili, da so taki tovariši o problemih prakse samoupravljanja nepoučeni, da ne poznajo vloge zakonov v delavskem upravljanju in si tolmačijo pristojnosti teh organov v podjetju povsem po svoje. Ko bodo ti tovariši, ki izpadajo kot nergači neposredno zaposleni z upravljanjem podjetja, bodo postali koristnejši člani kolektiva.

S SEJE OLO MURSKA SOBOTA INVESTICIJSKI PROGRAMI -- GLAVNA NALOGA

V četrtek predpoldne je bila seja obeh zborov okrajnega ljudskega odbora in nato ločeni seji obeh zborov. Na skupni seji so prebrali poročilo finančne inšpekcije za preteklo leto. Po tem dokaj izčrpnem poročilu so odborniki razpravljali o delu finančne inšpekcije in ugotovili njeno premajhno učinkovitost, premajhno sodelovanje inšpek-

cije s sveti in ostalimi organi družbenega upravljanja in podobno. Predlagali so, naj bi prirejela finančna inšpekcija tromesečne seminarje tudi po večjih občinah in s tem pogojila strogost. Razen tega so očitali organom finančne inšpekcije še honorarno zaposlitev v nekaterih podjetjih, s čimer je onemogočena dosledna kontrola. (Nadaljevanje na 2. strani)

