

Delavsko samoupravljanje v majhnih podjetjih

Zakon o upravljanju podjetij po delovnih kolektivih je določil organizacijski mehanizem upravljanja večinoma enotno za vsa podjetja ne glede na velikost. Izjema so podjetja z manj kakor 30 delavcev in uslužbencev, v katerem opravlja funkcijo delavskega sveta ves kolektiv. To pomeni, da v teh podjetjih ne volijo delavskega sveta, temveč samo upravni odbor.

Pri izvajanju predpisov o delavskem samoupravljanju pa se je postavilo vprašanje najmanjših podjetij, ki imajo le nekajčlanski kolektiv in v katerih ni niti možnosti, da bi volili upravni odbor. To je bilo regulirano z določbo 65. točke navodil za izvedbo volitev delavskih svetov in upravnih odborov, po kateri v podjetjih s šestimi ali manj delavci in uslužbenci ne volijo upravnega odbora, temveč opravljajo pravice in dolžnosti upravnega odbora vsi člani kolektiva.

Nekatere določbe o majhnih podjetjih vsebuje tudi uredba o ustanavljanju podjetij in obratov, po katerih so manjše gospodarske organizacije na področju zamenske in opravljanja uslug dobile status obrata, kar je omogočilo, da so bile izvede pri nekaterih določbah splošnih predpisov o gospodarskih organizacijah, katerih izvajanje zanje ne bi bilo racionalno. Glede organizacije upravljanja teh podjetij ali obratov pa niti ta uredba, prav tako pa tudi ne kasnejši predpisi, niso prinesli nobene spremembe.

Pomen majhnih podjetij

Ni dvoma, da je pokazalo delavsko samoupravljanje tudi v majhnih podjetjih svojo življenjsko sposobnost in prednosti, kar najbolj dokazujejo rezultati, doseženi v minulih sedmih letih na tistih gospodarskih področjih, v katerih prevladujejo prav majhna podjetja, to pa so trgovina, gostinstvo in obrt. Iz analiz o izkušnjah delavskega samoupravljanja v minulih razdobju pa je mogoče dobiti vtis, da notranja organizacija upravljanja v majhnih podjetjih ni bila rešena najbolj srečno. Ugotovljene so bile nekatere pomanjkljivosti, ki so otežkočale, da bi v teh podjetjih prišli načela in prednosti delavskega samoupravljanja do popolnejše veljave. Tako se na primer pogosto navaja, da v mnogih majhnih podjetjih ne sklicujejo sej delavskega sveta redno, da so premalo pripravljene, da ne sprejemajo konkretnih in jasnih sklepov, da zapišniki niso urejeni in podobno.

Tudi glede razmejitve pristojnosti med delavskim svetom, upravnim odborom in direktorjem (poslovodjo) je v teh majhnih podjetjih stanje praviloma slabše, kakor tam, kjer volijo organe upravljanja, tako da imajo v njih poslovodje mnogo večje dejansko oblast in vpliv, kakor to ustreza veljavnim predpisom. Prav tako ni mogoče zanikati niti tega, da v majhnih podjetjih laže prihaja do nesocialističnih pojavov in teženj ter tudi do primerov gospodarskega kriminala.

Na drugi strani pa se prav majhnim podjetjem in njihovim problemom v zvezi s funkcioniranjem delavskega samoupravljanja ne posveča vedno potrebno pozornost. Politične in družbene organizacije kakor tudi zbornice in ljudski odbori se usmerijo pri svojem delu in nudenju pomoči bolj k velikim podjetjem, ki imajo

pomembnejšo vlogo v političnem in gospodarskem življenju občine.

Točno je, da je največ delavcev zaposlenih v podjetjih, v katerih volijo organe upravljanja, to pa niti najmanj ne pomeni, da niso majhna podjetja ali obrati pomemben činitelj, posebno glede na svojo številnost in neposredni vpliv na življenjski standard delovnih ljudi. To najbolj kažejo statistični podatki iz l. 1955 o številu podjetij po zaposlenem osebju. Po teh podatkih je v Jugoslaviji skupaj 33.468 podjetij, od tega 16.696 s sedem in manj zaposlenimi, 5547 z 8 do 15 zaposlenimi in 4203 podjetij s 16 do 30 zaposlenimi. Podjetja in obrati z manj kakor 30 delavci tvorijo torej nad 70 odstotkov skupnega števila podjetij v Jugoslaviji.

Predlogi o organih

V razpravljanjih o izkušnjah delavskega samoupravljanja iščejo tudi rešitve problemov organizacije upravljanja v majhnih podjetjih. Kar se tiče podjetij s 7 do 29 člani kolektiva, se ti predlogi reducirajo večinoma na to, da bi bilo treba vprašanje organizacijske strukture delavskega samoupravljanja postaviti bolj prožno, kakor je postavljena danes. Najbolj se poudarja predlog, da sta v teh podjetjih nepotrebna dva organa upravljanja, to je delavski svet in upravni odbor in da bi enega izmed njiju, konkretno upravni odbor, morali odpraviti in prenesti njegove funkcije na delavski svet.

Zdi se nam, da ti predlogi ne upoštevajo dovolj stvarnih vzrokov težav, do katerih prihaja v funkcioniranju delavskih svetov v majhnih podjetjih. Med delavskimi sveti, ki se volijo, in tistimi, ki jih tvorijo vsi člani kolektiva, je bistvena razlika. Z volitvami se izbirajo izmed članov kolektiva tisti delavci in uslužbenci, ki imajo največ znanja, izkušenj in drugih pogojev in sposobnosti, ki so potrebne za upravljanje. V podjetjih z manj kakor 30 delavci pa ni tega momenta odbire, ker ni članstvo v delavskem svetu odvisno niti najmanj od osebnih kakovosti in volje posameznih članov kolektiva, pač pa postane vsak član delavskega sveta po moči zakona. Pomembna je razlika tudi glede zavesti odgovornosti, ker je delavski svet, ki je izvoljen, odgovoren delovnemu kolektivu za svoje delo in ga lahko ta razreši, če izgubi njegovo zaupanje. V podjetjih, v katerih ves kolektiv tvori delavski svet, take odgovornosti ni, ker delavskega sveta ni mogoče odpoklicati.

Zato bi bilo treba temeljito proučiti, ali ne bi bilo bolj pravilno, da bi bil v majhnih podjetjih enoten organ upravljanja upravni odbor, ki bi obenem prevzel večidel funkcij delavskega sveta. Delovni kolektiv bi lahko ohranil pravico, da odobrava nekatere najvažnejše sklepe o organizaciji in delu podjetja in določene pravice nadzorstva nad delom upravnega odbora. Dejansko bi imel delovni kolektiv v teh podjetjih nekaj širša pooblastila, kakor jih imajo zbori delavcev v podjetjih, v katerih so delavski sveti. Zdi se nam, da se tako ne bi zmanjšala, temveč nasprotno okrepila dejanska demokratičnost delavskega samoupravljanja v majhnih podjetjih s krepitvijo odgovornosti organov upravljanja pred kolektivom.

Obrati s pavšalnim obračunom

Poseben problem so podjetja ali obrati s šestimi ali manj zaposlenimi, v katerih ni mogoče voliti niti upravnega odbora,

Zdi se nam, da so glede takih podjetij našli pravilno pot z uvajanjem institucije obrata s pavšalnim obračunom, ki se izroči v samostojno upravljanje delavcem ob hkratnem sprejemu pravil.

Po razpoložljivih podatkih so pokazali gostinski, obrtni in trgovinski obrati, ki so bili izročeni v upravljanje delavcem hkrati s prejemom pravil, zelo dobre rezultate in njihovo število stalno narašča. V večini primerov so uspeli znatno povečati promet in izboljšati kakovost svojih uslug, hkrati pa niso samo znižali cen in povečali zaslužkov delavcev, temveč so tudi povečali pavšalni znesek, ki ga dajo družbeni skupnosti.

Kljub temu pa ovirajo hitrejši napredek v reševanju problemov, ki so nastali v zvezi s to organizacijsko obliko, zmotna pojmovanja o značaju teh obratov. Ni dvoma, da pri njih prihaja tudi do negativnih pojavov, toda zmotno je trditi, da nimajo odnosi, ki nastajajo v zvezi s tem obrati, v bistvu socialističnega značaja. Sredstva ostanejo v družbeni lastnini, s pravilno določitvijo pavšala pa je omogočeno, da je družbena akumulacija lahko še večja kakor pri drugih obratih. Treba je samo s predpisi in prakso popolneje in boljše, kakor je bilo to doslej doseženo, urediti odnose med poslovodjo takega obrata in drugimi zaposlenimi delavci, da ne bi prihajalo do pojavov izkoriščanja, prav tako pa tudi pravilno regulirati postopek določanja pavšala, da bi bil interes kolektiva čim bolj usmerjen k nadaljnjemu razvijanju in izboljševanju poslovanja obrata.

Gotovo je, da bo bližnji kongres delavskih svetov razen drugega proučeval tudi te probleme in s tem prispeval, da bo sprejeto pravilno stališče, ki bo omogočilo nadaljnje izpopolnjevanje delavskega samoupravljanja tudi v majhnih ali najmanjših podjetjih in obratih.

dr. Pavle Kovač

ORGANIZIRANJE IZOBRAZEVALNEGA CENTRA V »ISKRI«

V podjetju »Iskra« so se lotili organiziranja »izobraževalnega centra«, ki bo v prihodnje organizirano vodil izobraževalno delo z novimi in že zaposlenimi člani kolektiva uporabljajoč sodobne metode učenja.

Kako bo deloval ta center?

Vsak novi član kolektiva bo dobil v centru splošno potrebno znanje o podjetju, njegovem razvoju, smotrih in organizaciji kakor tudi o upravljanju podjetij. Nadalje bo dobil tam tudi tisto strokovno znanje, ki mu še primanjkuje, pa mu je potrebno za uspešno delo na delovnem mestu. Ker center nima vseh raznovrstnih strojev in naprav, se bo izobraževanje nadaljevalo tudi na delovnih mestih v obratu pod vodstvom instruktora, ki bo podaljšana roka centra.

Vsekakor bo center posvetil popolno pozornost izobraževanju tistih delavcev, ki že sedaj delajo v podjetju. Omogočil jim bo, da bodo naglo in učinkovito pridobili tisto znanje, ki jim še primanjkuje.

Delo centra bo vodil poseben strokovni odbor, ki je že začel delovati. Tudi instruktore za to poučevalno delo že učijo.

V podjetju je veliko zanimanje za delo in razvoj tega centra, kar kaže, da je v tovarni velika želja po izobraževanju.