

Kako deluje delavski svet

Določbe poslovnika, ki ga je delavski svet sprejel za svoje delo, ne povedo dovolj o demokratičnosti, ki sicer vlada v tem kolektivu, ker je poslovnik postavil samo osnovne zahteve, po katerih se mora ta ustanova v skladu z zakonom in prejšnjo prakso ravhati. Glede zaposlitve vseh delavcev pri upravljanju so šli mnogo dlje, kakor zahteva poslovnik. Pa kljub temu ni mogoče govoriti o njegovi zastarelosti.

Ta poslovnik, ki šteje 49 členov, je razdeljen na tri dele. Prvi vsebuje splošne določbe, ki so v skladu z zakonskimi predpisi in pravili podjetja. Redne seje delavskega sveta so vsakih šest tednov, izredne po potrebi, sklicati pa jih je upravičen upravni odbor, tretjina članov delavskega sveta, direktor in tudi sindikalna podružnica. V drugem delu je govora o dolžnostih in pravicah članov delavskega sveta. Dolžnosti so razvidne v obveznosti, da redno prihajajo na sejo, da skrbijo za disciplino in izpolnjujejo naloge, ki jih dobivajo kot člani raznih komisij in drugih organov delavskega sveta. Poslovnik določa tudi sankcije za vse tiste, ki ne opravljajo redno svojih dolžnosti, najprej opomini, v ponovnem ali v hujšem primeru tudi predlog kolektivu, da jih odpokliče. Člani delavskega sveta morajo biti pravočasno obveščeni o dnevnem redu sej in seznanjeni s potrebnim materialom. Imajo neomejeno pravico, da zahtevajo vpogled v vsako zadevo, ki se tiče delovanja podjetja. Na seji ali izven nje lahko dajejo predloge za sklepe o vseh predmetih, ki spadajo v pristojnost delavskega sveta. Poslovnik jim daje pravico, če pa se pogosto poslužujejo, da na sejah postavljajo direktorju, predsedniku in drugim članom upravnega odbora vprašanja.

Pripravljanje sej

Največ pozornosti in prostora je posvečeno samim sejam in njihovim pripravam. Pripravlja jih predsednik ali njegov namestnik ob predhodnem posvetovanju z direktorjem in predsednikom upravnega odbora. Pravico predlagati, naj se spremeni ali dopolni dnevni red, ima vsak član delavskega sveta, upravnega odbora, direktor, sindikalna podružnica ali najmanj 10 članov kolektiva. Vabilo na zasedanje je pisмено in se dostavlja najkasneje tri dni pred zasedanjem z vso potrebno dokumentacijo. Na oglasnih deskah je o datumu in dnevnem redu sej obveščen ves kolektiv. Za redna zasedanja je treba v dnevni red uvrstiti poročilo upravnega odbora za preteklo razdobje, pred vsako sejo pa preberejo skrajšani zapisniki s prejšnje seje in sprejmejo sklep o njegovem sprejetju ali spremembi. Sejam lahko prisostvujejo vsi člani kolektiva s pravico do razpravljanja brez pravice do odločanja, lahko pa povabijo tudi posamezne strokovnjake, da povedo svoje mnenje ali tolmačenje. Poslovnik vsebuje določbe o toku razpravljanja, o njegovem trajanju, možnosti njegove časovne omejitve in načinu osebnih pojasnjevanj. O vsakem predlogu je treba srediti sklep z večino glasov navzočih. Enako število glasov »za« ali »proti« zahteva novo glasovanje, če pa je tudi v drugem primeru število glasov enako, je predlog odbit. Če pa gre za posebno važna vprašanja, se neizglasovani predlog predloži kolektivu v referendum. Dolžnost zapisničarja opravlja uslužbenec

podjetja, ki skrbi za administrativno tehnične posle delavskega sveta.

Delavski svet voli iz svojih vrst in iz vrst drugih delavcev in uslužbencev občasne komisije za posamezna vprašanja. Komisije nimajo pravice odločevati in sklepati, delavskemu svetu le predlagajo predloge.

Vse izglasovane sklepe morajo dati na oglasnih deskah na vpogled članom kolektiva. Razen tega obvezuje poslovnik delavski svet, da vsakih šest mesecev poda kolektivno poročilo o svojem delu. Ob tej priložnosti ima vsak delavec pravico, da pove svoje pripombe k delu delavskega sveta, upravnega odbora ali uprave podjetja in da zahteva na vsa vprašanja odgovor.

Pri sprejemanju važnejšega sklepa sodeluje praktično že ves kolektiv, ker o vseh vprašanih predhodno razpravlja na zborih volivcev po delavnicah. Stevilne oglasne deske so polne materiala, s katerim se lahko seznani vsak delavec. Zato so seje delavskega sveta redno kratke.

POLLETNA BILANCA

Razen podrazlitve električne energije (300.000 din na mesec) in vode, povečanja plač v povprečju do 9 %, kar znaša dva milijona din na mesec — se je pred delovnim kolektivom Glavne železniške delavnice v Sarajevu pojavil še nov problem. Glavni kupec uslug delavnice, ki je udeležen v njenem celotnem poslovanju z več kakor 95 odstotki, je namreč postavil zahtevo: jugoslovanske železnice bodo letos usluge, to je popravilo tračnih vozil, plačevale ceneje. Za delavnico je pomenilo to v primerjavi z lanskim letom čisto izgubo v znesku približno 60 milijonov din.

Odkrivanje novih rezerv

Pri sprejemanju letošnjega plana se je vedelo, da so v podjetju še številne neodkrivne rezerve. Nihče pa ni pričakoval, da bodo znašale več kakor 60 milijonov. Pri tem je kolektiv izkoristil ugodne okoliščine, ki mu jih nudi nova uredba o razdelitvi dohodka. Tako se je sedaj ob koncu polletja izkazalo, da so rezultati, ki jih kaže polletna bilanca, nepričakovano pozitivni.

To je vsakogar ena izmed prvih polletnih bilanc v državi, ker je izdelana 25 dni pred rokom, ki ga določa zakon. Že doslej so imeli po vseh obratih tega velikega kolektiva z več kakor 2000 delavci zbere volivcev, na katerih je delavski svet poročal o poslovanju podjetja v prvem polletju.

Poročilo kaže, da je bil proizvodni plan realiziran v prvem polletju 110-odstotno, kar je toliko kot 52,5 odstotka letnega plana. Proizvodnja se je posebno povečala v drugem tromesečju, ko so presegli plan za 16 odstotkov. Iz meseca v mesec se povečuje preseganje norm, ki je v juniju doseglo 25 odstotkov. Razen drugega je to posledica tudi na nanovo sprejetega pravilnika o normah, ki jamči delavcem, da se norme letos vse leto ne bodo spremenile.

Zmanjšanje nepotrebnih zalog

Analiza, ki jo je izdelal biro za pospeševanje proizvodnje, je pokazala, da je mogoče z drobnimi mehanizacijami delov-

O čem se je razpravljalo na sejah

V zadnjem času je bila zelo živahna diskusija o ustanovitvi samostojne zdravstvene službe, ker je šlo za vložitev lastnih sredstev in je hotel delavski svet slišati mnenje vsakega delavca. Prav tako je bilo govora o nakupu opreme iz Madžarske, ker je šlo za znesek 100 milijonov din, nadalje o spremembi premijskega pravilnika, pravilnika o normah, o problemu stanovanjske graditve in o analitičnem ocenjevanju dela. Ob tej priložnosti je kolektiv sklenil izvesti anketo, ki je precej olajšala to komplicirano delo. Še boljši primer nudi sprejem pravilnika o higiensko tehnični zaščiti, ki je po razpravljanju v kolektivu doživel take spremembe, da ga je morala specialna komisija nanovo izdelati. Čeprav določa pravilnik, da podajajo obračun enkrat na pol leta, so imeli delavci samo v zadnjih treh mesecih priložnost štirikrat poslušati poročilo o delu svojega delavskega sveta.

Tako delo delavskega sveta Glavne železniške delavnice je omogočilo kolektivu, da je letos dosegel izredne uspehe, kar je pokazalo tudi polletno poročilo, ki je bilo sestavljeno 25 dni pred zakonskim rokom.

nega postopka, posebno notranjega transporta, zmanjšati število delovnih mest. Kolektiv ima danes 70 delavcev manj kakor v začetku leta, proizvodni rezultat

Velike zaloge materiala so pomenile za kolektiv precejšnjo obremenitev. V začetku leta je njihova vrednost znašala 602,4 milijona din. V materialu, ki je bil nakupljen še v času planskega razdeljevanja, so bila po nepotrebnem blokirana obratna sredstva. Z novo organizacijo komercialnega poslovanja in vključitvijo komercialnega osebja v premijski sistem, so se zmanjšale zaloge materiala za 55,2 milijona, koeficient obračanja pa se je povečal od 0,436 na 0,633. Samo ta razbremenitev je prinesla podjetju prihranek pri obrestih v znesku 3,3 milijona dinarjev.

Povečanje skupnega dohodka

Analiza proizvodnega plana po vrednosti še bolj zgovorno govori o uspehu kolektiva in pozitivnem učinku uredbe o razdelitvi. Skupni dohodek v prvem polletju znaša 1399 milijonov v nasprotju z 1321 milijoni, kolikor je znašal v prvem polletju leta 1956. Dejansko povečanje skupnega dohodka znaša 105 milijonov, ker odpade 28 milijonov na znižanje cen, ki je sledilo na zahtevo kupca. Za isto razdobje je bil planiran dobiček v znesku 328 milijonov, ustvarili pa so ga nad 406 milijonov, kar znaša 124 odstotkov. Povečanje dobička so dosegli z večjo proizvodnjo, s povečanjem delovne storilnosti, z boljšim izkoriščanjem zmogljivosti, z zmanjšanjem števila delovne sile, zalog materiala in obratnih sredstev. Po plačilu vseh obveznosti je ostalo podjetju čistih 51 milijonov din. Od tega je dobil sklad za samostojno razpolaganje 12 milijonov din, znesek 39 milijonov pa so porabili za plačilo presežka sklada plač, socialni prispevek in prispevek za stanovanjski sklad, tako da je kolektiv dobil za prvo polletje še 76 odstotkov enomesečnega plačnega sklada.

I. Bodnaruk