

Delavsko upravljanje v podjetjih s sezonskim delom

Delavsko upravljanje v podjetjih s sezonskim značajem dela ima še svojo posebno problematiko. Zato ni niti malo naključje, da je odbor za pripravo kongresa delavskih svetov določil komisijo, ki se ukvarja s proučevanjem pogojev, v katerih delajo in se razvijajo organi delavskega samoupravljanja na tem področju. Če bi hoteli zajeti tako zapleteno problematiko, bi morali imeti mnogo več prostora, zato se bomo v tem članku omejili samo na nekatera vprašanja, o katerih razpravljajo te dni v delovnih kolektivih s sezonsko delovno silo. Morda so v teh razpravljanjih objektivne ovire preveč poudarjene, morda pre malo izmenjujejo izkušnje in ne ugotavljajo lastnih slabosti, toda objektivne ovire tu nedvomno obstajajo, niso majhne in jih bomo morali odpravljati vzporedno z vsem razvojem gospodarstva in nadaljnjim izpopolnjevanjem sistema delavskega samoupravljanja.

SEZONSKA DELOVNA SILA V NAŠEM GOSPODARSTVU

Ustavimo se najprej pri nekaterih splošnih problemih sezone delovne sile v našem gospodarstvu. Zanimivi so podatki o njenem številu. Od vse delovne sile v gospodarstvu družbenega sektorja, ki je l. 1955 štela 1.850.207 delavcev in uslužbencev, je odpadlo na podjetja s sezonskim značajem dela 596.127 delavcev in uslužbencev ali 32 %. Sama sezonska delovna sila v teh podjetjih pa je štela 180.753 delavcev. Sezonski značaj dela v posameznih vejah gospodarstva zahtevajo naravni, terenski in podnebni pogoji, nadalje slaba mehanizacija in tehnična opremljenost posameznih gospodarskih vej in podjetij, nezadostna kooperacija med podjetji in razne druge okoliščine. Če bi na primer izdelali naprave za mehanično kemično ločevanje vlakna od stebila, bi sezonsko delo v konopljarinah, kjer je sedaj zastopano z 20 %, popolnoma odpadlo, ali, če bi podjetja medsebojno kooperirala, bi mogla premeščati sezonsko delovno silo z enega dela na drugo, iz enega podjetja v drugo, s čimer bi hkrati delovno silo tudi zmanjšala. To so nekateri objektivni in subjektivni momenti in okoliščine, ki zahtevajo obstoj sezonskega dela in povzročajo, da je to delo obsežnejše, kakor bi sicer lahko bilo.

Sezonska delovna sila je v posameznih gospodarskih vejah različno zastopana.

Kar povzroča poseben problem, je nestalnost in gibanje števila te delovne sile med sezono. Sezonsko delo ali trajanje sezone se giblje, če ga proučujemo časovno, v razponu od treh mesecev pri predelavi sladkorja do devetih mesecev v gradbeni-

štvu. Med tako določeno sezono se spreminja število delovne sile, kar je odvisno od tega, ali je sezona v začetku, popolnem razvoju ali pri koncu. Njen dotok se najbolj povečuje v jeku sezonskih del, najvišji pa je v juliju.

Nestrokovnost te delovne sile, njena premajhna zainteresiranost za delo in uspehi podjetja tam, kjer nagrajevanje ni urejeno dovolj stimulativno, vezanost na majhno posestvo in drugo, vse to zmanjšuje njeno že tako nizko produktivnost. Zato je nujno potrebno, da število sezonske delovne sile v podjetjih z mehanizacijo, boljšo tehnično opremo, boljšo organizacijo dela in z ustvarjanjem boljših delovnih pogojev čim bolj zmanjšamo tako, da bo proizvodnja v njih dobila čedalje bolj stalni kontinuirani značaj. Kolikor nam bo uspelo zmanjšati sezonsko delovno silo ali izboljšati tehnično opremljenost podjetij, toliko bomo omogočili boljše in lažje delo organom delavskega upravljanja.

PROBLEMI DELAVSKEGA SAMOUPRAVLJANJA

Ob delu v takih razmerah so se organi delavskega upravljanja srečevali tudi z različnimi težavami. Te težave izhajajo iz obstoja dvovrstne delovne sile — stalne in sezonske, iz neusklajenosti časa za izvolitev organov upravljanja s časom trajanja delovne sezone, nadalje zaradi nezadostne splošne in gospodarske izobrazbe in majhne strokovnosti te delovne sile kakor tudi zaradi vrste drugih činiteljev, ki so vezani na delo organov upravljanja v teh podjetjih.

Sezonska delovna sila ni v delovnem razmerju tedaj, ko so volitve organov upravljanja, ni v delovnem razmerju tako dolgo, kolikor traja mandat delavskega sveta in upravnega odbora, ni navzoča, ko sprejemajo plan in bilanco podjetja kakor tudi ne ob sprejemanju drugih aktov.

Volitve v delavske svete so praviloma v razdobju marec — junij vsako leto. Sezona del v podjetjih posameznih vej gospodarstva se začne zelo različno in se pogosto ne sklada niti s časom volitev v delavske svete niti s časom trajanja mandata teh organov, kar povzroča mnoge težave normalnemu funkcioniranju delavskega upravljanja v teh podjetjih ali gospodarskih vejah. V nekaterih gospodarskih vejah v kmetijstvu, gradbeništvu se sicer delno sklada s tem razdobjem, med tem ko v drugih, industrija olja, sladkorja, predelava sadja in vrtnin, kjer se začnejo sezonska dela ob koncu leta in v začetku jeseni, volijo delavske svete, ko je sezona že v polnem jeku. Kakor vidi-

mo, so volitve v delavske svete tu prej, kakor je sezonska delovna sila prišla, oziroma brez nje, kar pomeni, da volijo delavske svete iz vrst stalno zaposlenega osebja. Se bolj zapleten je ta problem v podjetjih za obdelovanje tobaka, kjer se sezona izteka spomladi v času volitev organov delavskega upravljanja. Tu mora novi delavski svet prevzeti preostali del poslova od dotedanjega delavskega sveta, da bi končal sezonska dela, ki jih ta ni mogel končati zaradi izteka mandata.

Zaradi vsega tega so sezonski delavci zelo redko izvoljeni v delavske svete in upravne odbore. Pa tudi tam, kjer so bili izvoljeni, so povzročali težave v delu teh organov. V opekarnah z ročno izdelavo opeke in strešnikov na primer, kjer je 80 odstotkov sezonskih delavcev, ostanejo po koncu sezone samo stalni delavci, to pomeni le 20 odstotkov delavcev. Zato praktično delavski sveti in upravni odbori zaradi maloštevilnosti prenehajo delati. Tako je v opekarni v Temerinu ostalo izven sezone od 30 članov delavskega sveta le 8 članov, v Budisavi pa od 35 le 7 članov. Enak je problem tudi v podjetjih za obdelavo tobaka. V tistih podjetjih, ki so bolj mehanizirana in je zato sezonske sile manj, tega problema ni.

Upoštevajoč posebnost pogojev, v katerih delajo organi delavskega upravljanja v podjetjih s sezonskim značajem dela, so zanimive ugotovitve in predlogi, kako naj bi rešili vprašanje sestave in mandata organov upravljanja v teh podjetjih. Predvsem predlagajo, da bi delavske svete tam, kjer je vanje nujno vključiti tudi sezonsko delovno silo, morda volili za daljšo mandatno dobo in pred sezonskim ciklom del. S tem bi vskladili čas volitev in trajanje mandata organov upravljanja s procesom proizvodnje. Drugi mislijo, da bi

Nekateri predlagajo, naj bo pogoj za pravico sezonskega delavca, da je lahko izvoljen v organe upravljanja, dolgest delovnega razmerja v podjetju. Po tem predlogu bi lahko bil izvoljen v organe upravljanja samo tisti sezonski delavec, ki je bil določeno dobo v delovnem razmerju. Dolgest te dobe naj bi bila po mnenju nekaterih enaka najmanj enemu razdobju trajanja mandata tega organa upravljanja, nikakor pa ne manj od dobe trajanja osnovne delovne sezone v podjetju.

Če bi sprejeli za osnovo tako rešitev, bi mogli biti v organe upravljanja, kar se tiče sezonskih delavcev, izvoljeni samostojni sezonski delavci, ki delajo v podjetjih s sezonskim značajem dela. V prilog take rešitve navajajo, da sezonski delavci, posebno tisti občasni, ne morejo sodelovati pri delu organov upravljanja, ker delajo v podjetju samo neko določeno dobo. Zaradi kratkosti časa, ki ga tu pre-

Za vsa ta vprašanja, ki jih postavljajo in o katerih razpravljajo v delovnih kolektivih s sezonsko delovno silo, bo kongres gotovo dal najprimernejša in najbolj pristojna priporočila, kako jih je treba postaviti in rešiti. Nekaj pa vendarle še ostane, a to je, da napravijo delovni kolektivi še v teh predkongresnih dneh za napredek dela svojih organov tisto, kar sami morejo in kar je odvisno od njih samih, a to nikakor niso majhne naloge.

	Skupno zaposlenih	Stalnih delavcev	%	Sezonskih delavcev	%
Kmetijska posestva in organizacije	130.000	78.330	70	34.670	30
Gradbeništvo	274.000	207.500	76	66.500	24
Industrija gradbenega materiala (opeke in strešnikov)	50.000	35.780	71	14.220	29
Vzgoja in izkoriščanje gozdov	73.752	27.247	36	46.505	64
Tobačna industrija	20.500	13.200	65	7.300	35
Zivilska industrija	36.100	46.360	85	9.740	17
Predelava konoplje	8.775	6.957	79	1.818	21
Skupaj	596.127	415.374	70	180.753	30