

NAGRAJEVANJE V „ELKI“

Ce vsaj bežno pregledamo predkongresno aktivnost in poskušamo okrajšano povzeti razpravljanja, ugotovimo, da so bila pretežno usmerjena h gospodarsko ekonomski problematiki, medtem ko je prišlo manj do izraza delo organov delavskega upravljanja, vprašanje odnosov znotraj kolektiva, humanizacija teh odnosov in skrb za delovnega človeka. Razen tega je mogoče prav tako ugotoviti, da je bilo v razpravljanjih malo govora o demokratičnosti v delu organov delavskega samoupravljanja, o tem, koliko je uvedba teh organov spremenila ne samo odnose v kolektivu, temveč tudi naše družbene odnose sploh. Iz posameznih razpravljanj ne vidimo, kakšen odnos imajo člani delavskega sveta do delavcev — članov kolektiva, koliko upoštevajo razpoloženje delavcev, koliko pa razne probleme, ki se pojavljajo v kolektivu med delavci in med upravo, med organi upravljanja in strokovnim aparatom in drugo. Točno je, da je vse želje posameznikov težko izpolniti in da jih vedno tudi ni mogoče uresničiti, toda delavski svet mora biti seznanjen s problemi kolektiva, mora vabiti delavce k sodelovanju in tako ustvarjati nov odnos znotraj kolektiva, odnos, v katerem bo vladala zavestna in ne samo administrativna disciplina. Odnosi znotraj kolektiva morajo postati taki, da se bodo v delavsko samoupravljanje vključili in aktivizirali vsi delavci. Potrebno je vprašati delavce za mnenje, kaj mislijo o raznih problemih podjetja in kakšna so njihova stališča glede medsebojnih odnosov, odnosov med poslovodji, direktorji in delavci ter koliko se razpravlja o njihovih posameznih predlogih. Prav tako bi bilo zanimivo povedati v razpravljanjih, kako delavski sveti kot celota delajo, kakšen je njihov odnos do sindikatov in Zveze komunistov, kakor tudi, kakšen odnos imajo te organizacije do problemov v podjetju.

Mnogi delavci pogosto ne vedo, da lahko uporabljajo razne demokratične ukrepe, ki obstajajo, in so organi delavskega upravljanja dolžni, da jim pomagajo pri realizaciji njihovih pravic, to pa bodo dosegli z izobraževanjem delavcev in s krepitevijo zavesti delavskega razreda. No, zdi se nam, da je bilo v teh razpravljanjih posvečeno malo pozornosti tudi problemu izobraževanja delavcev, delu delavskih univerz in drugih institucij, v katerih dobiva delavski razred potrebno znanje. Ta problem pa bo nedvomno imel razen mnogih drugih vidno mesto v delu kongresa.

Čas, ki nam ostaja do kongresa, bi bilo treba izkoristiti, da popravimo tisto, kar je bilo v dosedanjih diskusijah zamujeno, tam in kjer je bilo zamujeno. V vsakem primeru pa ne bi smeli delovni kolektivi po konferencah za izvolitev delegatov prenehati z aktivnostjo v nadaljnjih razpravljanjih in pripravah, ker morajo tudi v teh preostalih razpravljanjih do kongresa imeti tisto mesto, ki jim pripada.

Lani so v podjetju »Elka« izvedli analitično ocenjevanje delovnih mest in izdelali na tej podlagi predlog za nov način razdeljevanja plač, ki ga od začetka letošnjega leta tudi izvajajo.

Pred dvema letoma so v tem kolektivu razpravljali o povečanju proizvodnje. Manjšina je trdila, da so možnosti za večjo proizvodnjo, medtem ko je bila večina kolektiva mnenja, da je to nedosegljivo. V teh razpravljanjih je prihajal do izraza tudi tedanji način nagrajevanja v podjetju. Povečanje proizvodnje bi takrat pomenilo, da bi se povečali zaslužki delavcev za le nekaj sto dinarjev na mesec. Številni so trdili, da se jim to »ne izplača«. Zato v prvi polovici lanskega leta plan ni bil izpolnjen.

Tedaj so sklenili, da bodo delovna mesta analitično ocenili in da bodo podrobno analizirali zmogljivosti. Te analize so dejansko dokazale, da zmogljivosti tovarne niso popolnoma izkoriščene in da so v podjetju znatne rezerve. Po analitični oceni delovnih mest je bil sestavljen nov tarifni pravilnik. Po določbah tega pravilnika je plača delavca odvisna od obsega proizvodnje. Razdelitev se opravlja po oceni delovnih mest, s katero je bila ugotovljena njihova medsebojna vrednost. Na tej osnovi se določijo tudi razmerje med tarifnimi postavkami. Za osnovo so vzeli dotedanjo povprečno mesečno proizvodnjo, povišanje plač pa je odvisno od nadaljnega porasta proizvodnje.

Brž ko je delovni kolektiv spoznal, da se izdeluje nov plačni sistem, so začeli delavci predlagati ukrepe, ki jih je treba storiti za povečanje proizvodnje. Ob koncu leta se je povprečna proizvodnja povečala za 60 odstotkov.

Revizija norm

Kadar koli se je prej v podjetju govorilo o potrebi revizije norm, se je stalno trdilo, da so realne. Po uvedbi novega

tarifnega pravilnika je bil sprejet tudi predlog za revizijo norm. Doslej so revizirali norme na 14 strojih, pri katerih dela 43 delavcev. Na teh strojih so bile norme povišane, pri tem pa se ni nihče pritožil. Število izostankov z dela se je znižalo, proizvodnja na delavca pa je v marcu preseгла osem ton (prej je znašala 6.42 tone, v prvem polletju l. 1956 pa 5.18 tone). Medtem ko so prej za eno tono proizvodov potrošili 499 kilovatov toka, ga sedaj potrošijo 402 kilovata. Lani so izvozili blaga za 500.000 dolarjev, letos pa ga bodo izvozili za 600.000 dolarjev. S povečanjem proizvodnje za 2000 ton bo podjetje dalo skupnosti v obliki prometnega davka in dobička 656 milijonov dinarjev več kakor lani.

Porast proizvodnje in povečanje plač

S porastom proizvodnje se je povečal tudi plačni sklad. V januarju se je proizvodnja povečala za 54 odstotkov, plačni sklad pa za 45 odstotkov, v februarju se je proizvodnja povečala za 59 odstotkov, plačni sklad pa za 53 odstotkov.

Da so dosegli te rezultate, je bilo treba reorganizirati tudi podjetje, posebno na proizvodnem in komercialnem sektorju. Z izboljšanjem notranje delovne organizacije se je izboljšalo tudi izkoriščanje delovne sile po obratih.

Tako povečanje proizvodnje je bilo mogoče v znatni meri zaradi boljših pogojev za nakup surovin, kar ni odvisno samo od podjetja. No, ne glede na to je pokazal novi način nagrajevanja, ki ga izvajajo v »Elki«, vrsto prednosti. Razumljivo je, da je treba ta pomemben poskus delovnega kolektiva »Elke« še naprej proučevati, da bi prišli do vsestranske ocene.

D. P.

Uredba o razdelitvi skupnega dohodka

Ocena za podjetja v Zenici

Z izvajanjem uredbe o razdelitvi skupnega dohodka gospodarskih organizacij dobijo delovni kolektivi s področja zeniškega okraja 576 milijonov dinarjev več, kakor je bilo določeno s prejšnjimi predpisi. Mnenja so, da so realne možnosti za še večje povečanje teh sredstev. Če znižajo vsi delovni kolektivi zeniškega okraja svoje materialne stroške samo za 1 odstotek, bi prihranili 500 milijonov din. Tako bi se še bolj povečal dobiček v industriji zeniškega okraja.

Novi predpisi spodbujajo torej delovne kolektive k organiziranju uspešne proizvodnje, pa tudi k povečanju osebne stimulacije delavcev za naprednejše poslovanje. S temi sredstvi bosta olajšani podjetjem rekonstrukcija kakor tudi mo-

dernizacija proizvodnje. Z izvajanjem predpisov se bodo povečala sredstva za samostojno razpolaganje v podjetjih od 538 milijonov — kolikor so znašala prej — na 987 milijonov dinarjev. Komune so prav tako bolj zainteresirane, da pomagajo k napredku proizvodnje. V spremljenem letošnjem družbenem planu okraja je bila zmanjšana dotacija občinskim ljudskim odborom od 345 na 115 milijonov dinarjev. Po prejšnjih planinskih instrumentih je zeniška občina sodelovala pri dobičku, ki ga ustvarjajo podjetja, s 35.4 milijona dinarjev. Zato je bila planirana dotacija okrajnega ljudskega odbora zeniški občini v znesku 174.2 milijona dinarjev. Z rebalansom sredstev so te dotacije zmanjšali na 36 milijonov

F. A.