

# UKREPI IN PREDPISI

## Aktivneje v boj za odstranitev škodljivih pojavov v gospodarstvu

Zelo pomembni sklepi o nadaljnjem gospodarskem razvoju, ki so bili sprejeti na oktoberskem sestanku pod vodstvom tovariša Tita, in ukrepi, ki smo jih takoj storili za izvajanje sprejetih sklepov, kažejo težnjo našega vodstva, da se omogoči močnejši razvoj tistih gospodarskih panog, ki bodo ob uspešno končanem desetletnem obdobju gospodarskega razvoja še bolj razvile graditve naše socialistične skupnosti. Naši delovni ljudje so podprli sklepe tega sestanka, toda da bi ta podpora bila popolna, je treba bolj budno in odločno odstranjati negativne in škodljive pojave ter pravočasno izvajati določene ukrepe.

O teh problemih je zlasti pisal tovariš Tito v svojem pismu, ki ga je poslal delegatom X. konference ZKJ za Beograd. O istem vprašanju je podpredsednik zveznega izvršnega sveta Aleksander Ranković pred nekaj dnevi poslal pismo izvršnim svetom ljudskih republik. V njem poudarja, da je za uspeh pri onemogočanju negativnih pojavov posebno pomembna aktivnost ožjih skupnosti. Stopnja te aktivnosti je odvisna od stopnje pojmovanja ali zavesti v določenem delovnem kolektivu, v njegovih organih upravljanja, družbeni organizaciji, naselju itd. Če odkrijemo v podjetju ali ustanovi kakšen negativen pojav, tedaj to ni stvar samo tistih, ki so storili kaznivo dejanje, prestop ali prekršek, temveč mora to vprašanje zanimati tudi okolje, v katerem se je ta posameznik (ali skupina) vzgajal, živel in deloval. Ni redek primer, da nam praksa potrdi, da v tej smeri ni bilo nikakršne budnosti. Zato se ni treba čuditi, da so v podjetju »Ukrina« v Beogradu postavili za nakupovalca osebo, ki je bila obsojena zaradi utaje v neki kmetijski zadrugi, ali pa da so v okrajnem LO Prijedor postavili za blagajnika in referenta za izvršitev proračuna osebo, ki je bila najprej obsojena zaradi sovražne propagande, potem pa zaradi poveljstva in falsifikata. Ker sta delala na mestih, kjer sta imela opravka z denarjem, sta se oba kaj kmalu spet znašla pred sodniki zaradi goljufije. Ali ne bi lahko popolnoma opravičeno postavili vprašanje, kako so ju mogli postaviti na ti mesti, čeprav sta bila že prej obsojena za kazniva dejanja iz koristoljubnosti; s čigavimi priporočili sta bila postavljena in ali morata samo onadva nositi odgovornost pred delovnim kolektivom in ljudskim odborom za škodo, ki sta jo napravila?

V delu organov upravljanja naših podjetij opažamo tudi druge hujše napake. To se zlasti dogaja tam, kjer se ti organi ukvarjajo samo s problemi proizvodnega procesa, ne pa tudi z vprašanji poslovanja in administracije ter to prepuščajo posameznim uslužbenecem. To najlepše kaže primer v podjetju »Hempro«, kjer so ustanavljali nepripravljene sklade in blagajne, ali pa primer podjetja »Mladi zadrugar« v Novem Sadu, kjer je direktor skupno s šefom računovodstva nabavljaj od privatnikov betonsko železo, da bi ga potem po mnogo višji ceni preprodal podjetju »Rad« v Loznici, pri čemer je zaslužil okrog 10 milijon-

nov dinarjev. V tem zadnjem primeru opravičeno postavljamo vprašanje odgovornosti tistih oseb v podjetju »Rad«, ki so sklenili, da se plača mnogo višja cena, kakor pa je v normalnem prometu.

Karakterističen je tudi pojav, da se zaposlujejo nekateri strokovnjaki, ki so zunanji sodelavci projektantskih birojev in drugih ustanov in zaradi osebnih koristi delajo v škodo svojega podjetja ali ustanove. Zanimiv je primer nekega strokovnjaka, ki je svetoval vodstvu podjetja, naj se za izdelavo projektov obrne na Projektantski biro, ker v podjetju sami nimajo niti tehničnih možnosti niti časa, da bi izvršili take posle. Ko je podjetje naročilo v biroju izdelavo teh projektov, tedaj je to delo opravil prav tisti strokovnjak, ki je dal ta nasvet, toda ne kot uslužbenec svojega podjetja, temveč kot zunanji sodelavec projektantskega biroja. Kakšni so zaslužki zunanjih sodelavcev, najbolje kaže primer 277 projektantov v Zagrebu, ki so kot zunanji sodelavci projektantskih birojev prejeli 87.689.062 din honorarja. Druga skupina 18 projektantov je prejela še mnogo večji znesek — 25.403.282 din.

Večjo pomanjkljivost v upravljanju občeljudske imovine predstavljajo tudi primeri nezadostnega razumevanja za ukrepe proti požaru. Kazenski postopki

kažejo, da pride do požarov redno zato, ker ni tehnično-zaščitnih ukrepov, dalje zaradi nepazljivosti ali nezadostne poučenosti posameznikov. Skupnost trpi zato velike izgube, kar najbolje dokazuje primer lesno industrijskega kombinata »Radonja« v Sloveniji in podjetja »Hrast« v Čakovcu. V prvem primeru je nastal požar zato, ker so v lakirnici zraven lahkovnetljivega materiala uporabljali aparat za varjenje. Škoda je znašala 56 milijonov din. V drugem primeru pa je zaradi nezadostnih tehnično-zaščitnih ukrepov nastalo za 50 milijonov din škode.

Ti primeri najbolje kažejo posledice takih napak v upravljanju gospodarskih podjetij in ustanov. Ti imajo lahko dvojne vzroke. Ali ni organom upravljanja veliko do tega, ali pa se posamezniki iz birokratskih navad, ali pa z namenom, da bi napravili škodo, naklepno izogibajo, da bi na posamezne probleme opozorili organe upravljanja. Ne glede na vzroke pa je bistvo vprašanja v tem, da se morajo organi upravljanja stalno zanimati za delo podjetja oziroma ustanove, in da v primeru opaženih slabosti posredujejo prej, preden nastopijo škodljive posledice. Če pa te vendarle nastopijo, morajo delovni kolektivi ali okolje z javno obsodbo mnogo bolj ostro reagirati. S tem bodo tudi najbolj prispevali k

formiranju zavesti pri tistih ljudih, ki gledajo na take in podobne napake površno in jih skušajo opravičevati, ali pa jih celo tolerirajo. Ko bomo odstranili te pomanjkljivosti iz pojmovanja in zavesti, tedaj se ne bo moglo zgoditi, da bi iz sredstev podjetja plačali denarne kazni posameznih odgovornih uslužbenec v podjetju. Tudi ne bo mogel nihče izkoriščati osebnih vezi za plačilo dvojnih honorarjev za slabo opravljena dela. Ne bo tudi nihče več interveniral ali oteževal dela pristojnih organov kadar ti mislijo, da obstaja osnova za zasledovanje. Niti ne bo več diskusij o tem, ali se lahko kaznujejo škodljivi pojavi nastali zaradi praznin v predpisih.

Ko govorimo o omenjenih in podobnih primerih, tedaj moramo poudariti, da ti niso samo izraz slabosti podjetij in ustanov kjer so nastali, temveč da so tudi hkrati izraz slabosti organov oblasti in uprave, oziroma področja. Podpredsednik zveznega izvršnega sveta Aleksander Ranković je v omenjenem pismu analiziral odgovornost organov oblasti in uprave in navedel, da »poleg pojavov nezadostne kontrole znotraj podjetja opažamo, da pogosto tudi pristojni ljudski odbori in pristojni organi državne uprave ne opravljajo učinkovito te kontrole. Obenem s primeri je zlasti poudaril slabosti,

ali pomanjkljivosti, ki jih že daljša opažamo v delu inšpekcijskih služb. V nekaterih ljudskih odborih te službe skoraj sploh ne ustanavljajo, njene uslužbenice pa zelo pogosto obremenjujejo s posli, ki ne spadajo v pristojnost inšpekcije, ali za izpolnitev teh nalog postavljajo uslužbenice, ki jih zaradi njihovih osebnih lastnosti ne bi smeli opravljati.« poudarja omenjeno pismo. Borba za odstranitev ali zmanjšanje teh pojavov mora biti naloga vseh delovnih ljudi, ker bomo samo z vztrajnim in stalnim prizadevanjem v tej smeri prispevali k večji aktivnosti pri oblikovanju pojmovanja in zavesti o škodah, ki so posledice teh pojavov. Potrebo po širini naše aktivnosti bomo najbolje izrazili z besedami tovariša Rankovića, ki je v omenjenem pismu dal naslednje smernice: »Vse to opozarja na potrebo, da moramo stalno in sistematično izvajati ukrepe, s katerimi bomo najuspešneje vplivali na pojmovanje in zavest državljanov, tistih, ki delajo neposredno v gospodarstvu, kakor tudi tistih, ki delajo v organih oblasti in državni upravi, pa tudi samih državljanov, ki morajo družbenim in političnim organizacijam stalno pomagati pri prizadevanju, da odstranijo omenjene pojave.«

Petar Ivičević

### PREMIRANJE IN STOPNJA NAGRAJEVANJA

## Komu naj se izplačujejo premije

Novi gospodarski predpisi, ki ki so bili izdani letos, jasno dokazujejo, da pri nadaljnjem izpopolnjevanju našega gospodarskega sistema dobiva faktor rentabilnosti vse bolj pomembno mesto. Smernice tega ekonomske upravičenega in vsekako pozitivnega razvoja sistema najbolje izraža dejstvo, da postaja za ekonomiko proizvodnih podjetij produktivnost sploh, še posebej pa produktivnost dela, osrednje vprašanje.

Uredba o plačah delavcev in uslužbenecv gospodarskih organizacij je s tem, da je sprejela načelo, da se prizna in na račun lastne cene plača vsako presežanje postavljene norme, rešila vprašanje zainteresiranosti neposredno proizvodnih delavcev. Del dobička, ki je namenjen za plače, ki presega plače v tarifnem pravilniku, pa mora zainteresirati razen vsega kolektiva zlasti še določeno število delavcev in uslužbenecv, ki ne delajo po normah (od katerih je odvisna boljša delovna organizacija in realnost določenih norm, kakovost izdelkov, nižji proizvodni stroški in možnost plasmaja blaga). Ta del dobička kakor tudi morebitno znižanje lastne cene, je treba na podlagi uredbe o zajemanju izrednega dobička in dajanju premij za znižanje lastne cene razdeliti predvsem na osnovi premijskega sistema, ki je sprejet v podjetju. Žal, pa imamo malo podjetij, ki so sprejela pravilnike o premiranju, medtem ko v nekaterih podjetjih ti sprejeti pravil-

niki niso v skladu z duhom, ponekod pa tudi ne z besedilom uredbe.

Za to je več razlogov. Nedvomno pa je, da do tega v največ primerih pride zaradi odpora s strani kolektiva podjetja proti sprejetju pravilnika za primer, da bi se s premiranjem obsegel samo ožji krog delavcev in uslužbenecv, to je, ako bi se premije določile samo za tiste delavce in uslužbence, ki so prispevali k ostvaritvi prihrankov ali večjega dobička. Nadaljni razlog je, da ni tesnega sodelovanja med strokovnimi združenji proizvajalcev in sindik. forumi po eni strani, ter ustrežajočimi industr. podjetji po drugi strani z namenom, da bi se postavila osnovna načela premiranja. To je pa toliko bolj potrebno zato, ker je premiranje nova stvar in razen tega teoretično in praktično zelo slabo obdelano. In končno, temu so nekoliko vzrok tudi nezadostne izkušnje ljudskih odborov.

Ti razlogi sami po sebi nakužejo tudi ukrepe, ki jih je treba storiti, da bi aktivizirali delo za izdelavo in sprejetje pravilnika o premiranju in to delo tudi pravilno usmerili. Zato je predvsem potrebno, da se zbornice, strokovna združenja in ustrežajoči sindikalni forumi bolj zavzamejo za reševanje načelnih in specifičnih vprašanj, ki se pojavljajo pri premiranju v posameznih panogah ali skupinah proizvajalcev. Treba je tudi odvrči pojmovanje

v industrijskih podjetjih, da morajo pri razdelitvi sklada za premiranje sodelovati z enakimi

pravicami vsi člani kolektiva, ali pojmovanje, da je premija posebna oblika plače iz dobička.

### Načela premiranja

Pred podjetja se bodo pri izdelavi pravilnika o premiranju verjetno postavili trije temeljni problemi: katera delovna mesta je treba premirati, za katere uspehe je treba priznati pravico do premije, po kakšnem načelu je treba razdeliti sklad za premiranje.

Težavno je za vsa podjetja postaviti enoten kriterij — koga bi bilo treba, ali koga ne bi bilo treba premirati. To bi se nekako moglo storiti znotraj posamezne panoge ali skupine sorodnih podjetij, toda znotraj celotne industrije nikakor ne. Neka stvar pa bi morda pri tem vendar lahko služila kot osnovno merilo, to je, da premija ni plača, temveč posebna nagrada, ki se daje organizatorjem proizvodnega procesa, nosilcem ekonomskega podjetja in tistim delavcem in uslužbenecem, ki s svojo strokovnostjo, boljšim delom, organizacijskim duhom in pravilnim reševanjem ekonomsko-tehnične problematike podjetja pripomorejo k večjemu uspehu, v skrajni liniji k dvigu proizvodnje podjetja na višji tehnični ali ekonomski nivo. Morda je to merilo dokaj teoretično, kljub temu pa vendar zadostuje, da odstranimo večino neopravičenih kandidatov za premiranje. Nadaljnje odstranjevanje in stopnjevanje pravice

posameznikov do premije se v podjetjih lahko zgodi samo na podlagi določenih okoliščin in delovnih pogojev.

Se težje je postaviti enoten kriterij glede vprašanja, kaj je treba premirati. Tu zlasti pridejo do izraza posebnosti panog, skupin proizvajalcev, pa tudi posameznih podjetij. Vendar so določene osnove, po katerih bi se v večini podjetij lahko premiralo, in sicer:

— za produktivnost dela, toda ne samo proizvodnih delavcev, temveč tudi tistih oseb, ki s svojo strokovnostjo omogočajo in organizirajo produktivnejše delo teh delavcev;

— za boljšo proizvodnjo — za zmanjšanje izmečkov;

— za prihranke materiala in drugih materialnih stroškov, — za popolnejše in racionalnejše izkoriščanje zmogljivosti na podlagi povprečja izkoriščanja strojev v mesecu ali podobno.

Pri izpopolnjevanju sistema premiranja lahko posamezna podjetja na podlagi svojih konkretnih problemov sprejemajo tudi druge osnove (zmanjšanje nesreč pri delu, zamud pri delu, bolezenskih dopustov), razume se, če je za to ekonomsko opravičilo.

(Nadaljevanje na 13. strani)