

ZAKASNITEV V SPREJEMANJU TARIFNIH PRAVILNIKOV

Povišanje plač v gospodarstvu bi moralo biti izvedeno že od 1. januarja letos naprej. Da bi ga lahko pravočasno izvedli, je objavil zvezni izvršni svet že v začetku novembra 1956 navodilo, ki je omogočilo podjetjem potrebne priprave.

Marec pa je že pri koncu, a večidel tarifnih pravilnikov še niso sprejeli. Za skupno 14.216 podjetij v državi, za katera je treba sprejeti tarifne pravilnike, jih je bilo do 10. marca sprejetih le 2725 ali niti 20 odstotkov. Posebno slabo je stanje na Hrvaškem in v Ožji Srbiji, kjer je bilo do tega dne sprejetih le 5 oziroma 11 odstotkov tarifnih pravilnikov. Le v Vojvodini je stanje nekaj boljše — od skupno 1.897 tarifnih pravilnikov jih je bilo sprejetih 1.396. V Črni gori jih je bilo sprejetih 55%, v Makedoniji okrog 43%, v Sloveniji pa okrog 15% tarifnih pravilnikov.

Vzroki za tako nezadovoljivo stanje so različni. Sama podjetja večinoma ne hitijo z izdelavo predlogov tarifnih pravilnikov. To posebno velja za Ožjo Srbijo in Hrvaško. Razen tega se pogosto dogaja, da predložijo podjetja netočen obračun ali nezadostno dokumentacijo o ravni tarifnih postavk in jim zato tarifne pravilnike vrnejo in zato gre v izgubo precej časa. V Srbiji so na primer morali vrniti podjetjem od 893 predlogov, ki so jih predložili do 28. februarja, 427. Na Hrvaškem je bilo od 1.256 vrnjenih 325. V Bosni in Hercegovini so jih od 769, ki so bili predloženi do 10. februarja, vrnili 407. V Beogradu so podjetja, ki porabijo za neznatne dopolnitve dokumentacije po dvajset in več dni, čeprav bi lahko to delo opravila v enem ali dveh dneh. Podjetja posebno zavlačujejo predložitev no-

vih predlogov, ko jih komisije ljudskega odbora in sindikata opozorijo na preveliko povišanje tarifnih postavk vodilnemu osebju in uslužbencem.

Bili so tudi primeri, da se podjetja niso lotila ugotavljanja novih tarifnih postavk, ali pa so pretrgala delo v prepričanju, da bodo tarifni pravilniki odveč po spremembah v sistemu razdelitve skupnega dohodka, ki jih pripravljajo. Tako ravnanje podjetij je neutemeljeno, ker spremembe v sistemu razdelitve skupnega dohodka podjetij upoštevajo spremembe v višini tarifnih postavk na temelju povečane ravni za 5 in 10 odstotkov in iz njih tudi izhajajo. Tarifni pravilniki pa so razen tega še naprej osnova za razdelitev plač v samem podjetju.

Posledice zakasnitve v izdelavi tarifnih pravilnikov bodo vplivale tudi na samo poslovanje podjetij, razen drugega tudi zato, ker povzročajo zavlačevanje nervozo pri delavcih in uslužbencih zaradi negotovosti, kakšno tarifno postavko jim bodo priznali.

K zastoju v sprejemanju pravilnikov prispevajo tudi občinski ljudski odbori, ker njihove komisije, ki morajo izreči svoje soglasje, precej dolgo zadržujejo predloge. Po zbranih informacijah so na Hrvaškem na primer od 800 predlogov — katerih dokumentacijo o ravni tarifnih postavk so sprejeli brez pripomb — dokončno sprejeli le 208 pravilnikov, a v Sloveniji od 707 le 320. V Srbiji in Črni gori je v tem pogledu stanje še slabše. Tako pride do kopičenja predlogov in nadaljnjega podaljševanja že tako velike zakasnitve v sprejemanju tarifnih pravilnikov. T. Tomič

Povečanje delovne storilnosti v dalmatinskih podjetjih

V nad 200 gospodarskih podjetjih splitskega okraja so te dni razpisane volitve novih delavskih svetov. V tem predvohljenem razdobju bodo člani dosedanjih delavskih svetov podali obračun delovnim kolektivom o svojem enoletnem delovanju. Zdi se, da bodo stopili z najboljšimi rezultati pred svoje delovne kolektive predstavniki delavskih svetov »Jugovinila«, Ladjedelnice Split in Tovarne cementa solinskega industrijskega bazena.

»Jugovinil«: obratni aktivi

V Tovarni plastičnih snovi »Jugovinil« v Kaštel Sućurcu je delavski svet sklenil, da bo organiziral obratne aktivne, v katerih bi delovali strokovnjaki in zastopniki sindikata, mladine in Zveze komunistov. Temeljna naloga, ki so jo naložili temu aktivu — izpopolnjevanje tehnološkega procesa, boljše izkoriščanje zmogljivosti in zmanjšanje proizvodnih stroškov. Prvi ukrep je bil izdelava organizacijske sheme, s katero so zaustavili naraščanje števila delavcev in uslužbencev, hkrati pa je z boljše delovno organizacijo prišlo do povečanja storilnosti. Obratovati sta začela oddelek klorata z zmogljivostjo 750 ton in obrat esterifikacije z zmogljivostjo 1500 ton omehčevalcev in

topil, s čimer so bili rešeni važni problemi tega kolektiva. Te izdelke smo namreč doslej uvažali. Predstavniki delavskega sveta bodo lahko kmalu podali delovnemu kolektivu uspešno bilanco, v kateri predstavlja eno izmed postavk tudi dobiček v znesku nad milijardo dinarjev.

Ladjedelnica Split: povečanje storilnosti in kooperacija

Ladjedelnica Split je znana v državi in v inozemstvu. Dobila je naročila iz Švedske, Norveške in Švice, da bi zgradila velike prekoceanske ladje. Mnogo dela ima tudi za domača podjetja.

Zaradi naporov delavskega sveta, da bi povečal delovno storilnost in uspešnejše nagrajevanje, računajo, da bodo letos potrošili 55% manj efektivnih delovnih ur za obdelavo ene tone izdelkov črne metalurgije. S specialnimi komisijami, ki delajo v raznih proizvodnih vejah, je Ladjedelnica stopila v kooperacijo s štirimi obrtnimi podjetji Splita in s karlovaško »Jugoturbino«. V kratkem bo izdelan perspektivni plan del v kooperaciji in ta plan računa z večkratno razširitvijo obsega takega poslovanja.

»Prvoborac«: 447 ton cementa na enega zaposlenega namesto 393 ton

Tovarne cementa solinskega industrijskega bazena so za sedaj največji izvoz-

nik v Dalmaciji. Z dobavo cementa na štiri kontinente so lani dobile nad 2 milijona dolarjev. Hkrati so ugotovili, da se je potrošnja tega gradbenega materiala v naši državi zelo povečala. Tovarne so znižale cene cementa za 10 do 20%.

Delavski svet Tovarne »Prvoborac« je po opravljenem ocenjevanju in analizi delovnih mest zmanjšal število delovne sile za 67 oseb ali za malone 15%. Proizvodnja cementa se tako povečuje na eno osebo in leto od 393 na 447 ton. Tudi v največji tovarni »Deseti kolovoz« so zmanjšali število delovne sile. Z revizijo delovnih mest so našli 23 primernih enot za zaposlitev delovnih invalidov, s čimer so rešili še en problem.

Delavski sveti teh podjetij so v oreh našli možnosti, da brez velikih sredstev izboljšajo in povečajo proizvodnjo in delovno storilnost. Reba

REZULTATI ANKETE O NORMIRANJU V PODJETJIH SLOVENIJE

Komisija za delovno storilnost in delovna razmerja pri izvršnem svetu Slovenije je anketirala 16 gospodarskih organizacij raznih vej industrijske dejavnosti, da bi ugotovila, kako se izvaja normiranje dela v gospodarskih organizacijah. Nedavno je komisija proučila rezultate te ankete in na njihovi podlagi prišla do naslednjih sklepov:

Se vedno je zelo malo delovnih mest, na katerih delajo po normah (56 odstotkov).

Odstotek del, ki jih plačujejo po učinku, se znižuje.

Upravam podjetja je delo lažje, če ne uvedejo norm, ker uvajanje norm zahteva celo vrsto organizacijskih in upravnih poslov, za to delo pa ni dovolj stimulacije.

Posebno so slabo organizirani režijski obrati gospodarskih organizacij.

Pri delovni organizaciji upoštevajo v gospodarskih organizacijah le objektivne delovne pogoje, zapostavljajo pa subjektivne činiteleje.

Posebno so slabo organizirani režijski obrati gospodarskih organizacij.

Pri delovni organizaciji upoštevajo v gospodarskih organizacijah le objektivne delovne pogoje, zapostavljajo pa subjektivne činiteleje.

Upravni in tehnični organi pogosto spreminjajo norme, ne da bi o tem poprej odločali organi delavskega samoupravljanja.

Se vedno primanjkuje strokovnih oseb, ki bi proučevale in konkretno uvajale norme.

Pogosto spreminjanje norm negativno vpliva na delo.

Na temelju teh ugotovitev je prišla komisija do sklepa, da bi bilo treba preganjati z vsjo potrebno strogostjo nezakonite postopke pri reviziji norm. Skupinske (kolektivne) norme so dopustne samo tam, kjer ni mogoče uvesti individualnih norm. Osnova za norme bi morale biti tako imenovane »tipske norme« za enake izdelke v podjetjih iste veje.

Nadalje je bilo sklenjeno, da bi morali zaposlitvi strokovnjake v podjetjih s konkretnim sodelovanjem pri usposabljanju delavcev za racionalnejše delo in čim večji delovni učinek po normi.

Sklenjeno je bilo, da bodo v podjetjih, kjer se bolj malo dela po normah in plačuje po učinku, raziskali vzroke takega stanja in podvzeli ukrepe za uvedbo norm na vseh delovnih mestih, kjer je to mogoče.