

(Nadaljevanje s 1. strani)

okviru sedanjega sistema ublažiti ali celo tudi odstraniti, izkoristi pa do najvišje mere prednosti, ki jih ta sistem nedvomno ima. To je praktično in konstruktivno stališče, ki omogoča napredovanje tudi v razdobju, ko se raziskujejo nove oblike, da bi kasneje ob še boljšem sistemu mogli še hitreje napredovati.

## VZPODBUDA ZA KVALIFICIRANO DELO

Ne da bi si domišljali, da lahko v okviru uvođenega članka izčrpamo akcije na raznih področjih, ki lahko pomenijo korak naprej v delovni produktivnosti, naj pokažemo samo nekaj izmed njih.

Tovariš Svetozar Vukmanović je 24. tega meseca na konferenci za tisk izjavil, da določa načrt družbenega plana možnost, da se poveča kupna moč delavcev in uslužbencev. Če se izvede povečanje kupne moči s povečanjem tarifnih postavk, ali če bo poleg popravka tarifnih postavk dana možnost večje udeležbe podjetij pri dobičku za plače — tedaj se podjetjem nudi možnost, da bolj pravilno postavijo razmerje plač v tarifnem pravilniku in da dobijo v povečani udeležbi pri dobičku osnove za učinkovitejši in širše zamišljeni sistem premiranja po delovnem učinku. To so torej realne osnove in realne možnosti za akcijo. Kako naj se praktično to izvede? Ko se bo kmalu postavilo vprašanje, kako uporabiti dano možnost za korigiranje tarifnega pravilnika, je treba izhajati iz izvedbe realne ocene vsakega delovnega mesta, potrebnih kvalifikacij za posamezno delovno mesto, priznavajoč pri tem, da morata dati blagovna proizvodnja in tržišče ustrezajoče priznanje trudni kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev. Smo država, ki je šele izšla iz zaostalosti, preskrbljeni smo s precejšnjo moderno tehniko in pravilno uporabljanje te tehnike zahteva znanja, kvalifikacij. Plačni sistem naj zato izpodbuja pridobivanje kvalifikacij. Čimprej to napravimo, tem prej bomo imeli rezultate v razvoju in predvsem — v delovni produktivnosti! Vsaka težnja, da se izenačuje delo ne glede na to, kakšen učinek in kakšno kakovost daje (kvalificirani delavec pa daje večji učinek kakor ne-kvalificirani) vleče nazaj v zaostalost.

## DELEŽ PRI DOBIČKU PO DELOVNEM USPEHU

Prav tako je treba gledati tudi na povečano udeležbo pri dobičku za plače. Ob polovici letošnjega leta je obračun podjetij z Narodno banko pokazal, da sodelujejo industrijska podjetja povprečno v dobičku za plače v višini ene in pol plače na leto. Ta delež že sam po sebi pomeni

resno izpodbudo. Če se bo od 1. januarja ta delež povečal do take mere, da bo znašal dve plači na leto, je to že popolnoma dobra osnova za širšo uporabo premijskih pravilnikov. Ni torej potrebno iti po liniji razdeljevanja premij v sorazmerju s plačami, brez merjenja učinka in zaslug dati vsem enako in podobno, temveč obdelati premijske pravilnike, dati kriterije in merila, ustvariti atmosfero prizadevanja in boja za večji osebni uspeh in nato deliti po tem zaslužen delež v dobičku. Čeprav se zdi na prvi pogled, da ni nič bolj logičnega kakor je to, ima samo manjši del podjetij premijske pravilnike, večji del podjetij pa deli dobiček na enake dele, ne da bi predhodno ocenila rezultate itd.

## VEČ INICIATIVE ZA UVAJANJE NOVE TEHNIKE

Razmišljajmo še o drugem primeru. Ni nobenega dvoma, da pomeni uvajanje mehanizacije napredek v delovni produktivnosti. Sodobni stroji, zamenjava človeškega dela z orodjem za delo neposredno prispevajo k temu smotru. Ali smo izkoristili vse možnosti v tej smeri in ali je vedno govora o objektivnih težavah in slabostih? Proizvodnja sredstev za proizvodnjo v državi narasča, uvoz strojev, rezervnih delov, nakup licenc, novih postopkov je na višjem nivoju kakor kdaj koli prej. Se vedno pa imamo podjetja, ki ostajajo pri stari tehniki, ne ugotavljajo, ali pa nimajo dovolj iniciative, da bi izkoristila prednosti uvajanja novih strojev. Res je, da so tudi znatne objektivne težave. Del amortizacije za zamenjavo je blokiran, sredstva za samostojno razpolaganje so v nekaterih vejah nezadostna, plačilna bilanca ne omogoča vedno nakupa potrebne mehanizacije. Kljub temu pa je potrebno v tej smeri mobilizirati in orientirati vse svoje vire denarnih sredstev. Prihodnje leto bo znašala amortizacija okrog 140 milijard, sredstva za samostojno razpolaganje okrog 40 milijard in imovinska oprema za rekonstrukcije pa najmanj 10 milijard. To so znatna sredstva, s katerimi se lahko podjetja osvežijo z novo tehniko in napravijo korak naprej k naprednejšemu načinu proizvodnje. To pa bo prav tako vplivalo na delovno produktivnost in zato tudi na plače delavcev.

Pravočasna nabava surovin, rezervnih delov, stabilnejše cene za reprodukcijski material vplivajo po svoji strani na bolj harmonično delo podjetij in odpravljajo izgube, ki so bile spremljavalni pojav v prejšnjih letih, ko se je delalo v težavnih materialnih okoliščinah. Če imamo sedaj večja sredstva, ali nista pravilna politika zagotovitve zaloga za enakomerno delo in založenost z rezervnimi deli pogoj za bolj učinkovito gospodarjenje? Ali so podjetja napravila vse v tej smeri?

## NAMESTO OBRATNE — ZNANSTVENA DELOVNA ORGANIZACIJA

Večkrat je bilo poudarjeno, da je značaj dela in organizacije mnogih naših industrijskih podjetij obraten. To velja tudi za nekatere večje tovarne stroje. Na tem področju zastajamo morda bolj kakor na katerikoli drugem za naprednejšimi državami. Dogaja se, da popolnoma nova tovarna ne daje tistega učinka, kakršnega daje ista ali bolj zastarela tovarna v državah, kjer so dosegli najbolj sodobni nivo delovne organizacije. To vprašanje nas uvaža v središče problema, kaj pomeni zagotoviti kvalificirane kadre in organizirati proizvodni proces. Stroje izdelujejo ljudje, toda kako bodo stroji izkoriščeni, kakšen učinek bodo dali, to je prav tako velika stvar kakor izdelati samo sredstvo za



proizvodnjo. Neka analiza izdatkov podjetij iz sredstev za samostojno razpolaganje je za 20 industrijskih podjetij pokazala, da je bilo najmanj uporabljeno usposabljanje delavcev, za pridobivanje kvalifikacij, za uvajanje boljših delovnih metod. Taki izdatki pa so najbolj produktivne investicije, ker oplemenitijo človeško delo. Medtem ko je v podjetjih interes za razširitev, za razne druge gradnje, se izdatki za pridobivanje kvalifikacij ocenjujejo kot breme za podjetje ali kot neka vrsta socialnih izdatkov. V vseh 20 anketiranih podjetjih je bila podpora športnim organizacijam in podobni izdatki večja od izdatkov za kvalificiranje delavcev. Ti izdatki pa nedvomno najhitreje pripeljejo do večje produktivnosti in večjih zaslužkov. Neodvisno od slabosti plačnega sistema bi bili taki napor realna pomoč delavskemu razredu in gospodarstvu, ker bi privedli do povečanih individualnih zaslužkov in do povečane proizvodnje.

Ko je govora o boljši delovni organizaciji ali pravilnejšem nagrajevanju, zakaj ne bi ne glede na slabosti plačnega sistema delali pri oceni delovnih mest in boljšem postavljanju sistema norm, ko vemo, da nam bodo tudi v današnjih okoliščinah te akcije pomagale postaviti pravilnejše odnose v tarifnem pravilniku in da bo to moralo imeti ugoden učinek na nivo zaslužkov v podjetjih. S stališča uvajanja novega plačnega sistema bi take akcije pomenile ustvarjanje nujnih predpostavk za njihovo uvajanje, kajti kakršenkoli bo bodoči sistem nagrajevanja bo bolje funkcioniral, če ga bomo uporabljali pri boljši organizaciji in pri uporabi sodobnih metod ocenjevanja učinka delavčevega dela.

Skratka, ne da bi ublaževali diskusijo in usmerjajoč jo čim bolj v konstruktivno smer neposredne pomoči organom, ki naj predlagajo boljše metode nagrajevanja, je treba vložiti več energije v akcije, ki so jasne in izvedljive, za katere imamo več materialnih sredstev kakor prej, da se boj za delovno produktivnost razširi na več udeležencev v proizvodnji, z več metodami in na raznih področjih. Rezultati v tem primeru ne bodo mogli izostati.

### UREDNIŠKI ODBOR "NAŠE SKUPNOSTI"

Nikola Balog, Tone Vrataša, Todor Vujasinović, Danilo Vuković, Dušan Vuković, Kiro Gligorov, Aler Deleon, Milun Ivanović, Petar Ivičević, Jovan Janković, Jovan Marinović, Ljubisav Marković, Mlira Mitrović, Ante Novak, Vojin Pečović, Janko Smole, Zdenko Has, Nikola Cobelli.

Predsednik uredniškega odbora:  
Kiro Gligorov.

Glavni in odgovorni urednik:  
Ljubisav Marković.

### UREDNIŠKI ODBOR ZA SLOVENIJO:

Ivo Klemenčič, Vasja Kogej, Viktor Kofnik, Mile Smolinsky, Pavle Zaucer.

Predsednik uredniškega odbora za Slovenijo:  
Pavle Zaucer.