

Izkušnje s premijami Tovarne šamota v Arandjelovcu

Premije so bile pravilno določene — Nekatere njihove kritike so neupravičene

Problemom zvišanja delovne produktivnosti in znižanja lastne cene posvečamo kot temeljnemu vprašanju naše ekonomike posebno v zadnjem času veliko pozornost. V tem pravcu so usmerjeni ekonomski ukrepi in vsa gospodarska politika. Zakonski predpisi in uredbi s področja gospodarstva imajo prav tako za cilj uspešno reševanje teh nalog z ekonomsko stimulacijo neposrednih proizvajalcev in gospodarskih organizacij.

Eden izmed takih ukrepov je bila tudi uredba o obdavčenju izrednega dobička in priznavanju premij za znižanje lastne cene v l. 1955. Po tej uredbi so imele gospodarske organizacije pravico do 20 odstotkov dobička, ki ga dosežejo z znižanjem lastne cene. Kolikšen del gre od tega za nagraditev delavcev in uslužbencev, kolikšen del pa v sredstva za samostojno razpolaganje, določi gospodarski svet okrajnega ljudskega odbora. Del sredstev za povečanje plač se uporabi predvsem za nagraditev osebj, ki je prispevalo k znižanju lastne cene in k povečanju delovne produktivnosti.

Po tej uredbi je Tovarna šamota v Arandjelovcu dosegla v l. 1955 po še ne odobrenem končnem obračunu znižanje lastne cene za okoli 180 milijonov dinarjev. Po oceni znašajo prihranki pri stroških materiala in goriva nad 100 milijonov din. Podjetje je namreč začelo namesto uvožene glinice, ki je zelo draga, uporabljati domači beli boksit, s čimer je veliko prihranilo, ker je mnogo cenejši, kvaliteta proizvodnje pa ni bila slabša. Razen tega so dosegli prihranke pri fiksnih stroških, amortizaciji in obrestih na osnovna sredstva. To je znašalo okoli 30 milijonov dinarjev in je rezultat boljšega izkoriščanja tovarniških zmogljivosti. Prihranki pri plačah so nastali zaradi občutnega dviga delovne produktivnosti, kar so dosegli z doslednim izvajanjem sistema norm in z boljšo delovno organizacijo. Podjetje je namreč l. 1954 izdelalo na enega zaposlenega delavca 57,98 tone proizvodov, a v l. 1955 76,73 tone, kar pomeni povečanje produktivnosti za približno 30 odstotkov. Letni plan so izpolnili s 120 odstotki. Poudariti moramo da se cene izdelkov niso spremenile in zato dobiček ni bil dosežen na temelju tržnega učinka.

Nepričakovani rezultati

Delavski svet je že pomlad 1955. leta izdelal pravilnik o premijah. Od takrat so v pravilniku napravili več sprememb. (V mladenovskem okraju je od 35 industrijskih podjetij samo pet sprejelo pravilnik o premijah). Naknadno dopolnjevanje pravilnika je popolnoma razumljivo, ker so premijski pravilniki novost za naša podjetja in ni nobenih izkušenj, kakšni naj bodo.

Po pravilniku odpade od vsakega doseženega dobička, ki gre za nagraditev delavcev, 80 od-

stotkov za povečanje plač nad plačami po tarifnem pravilniku, 20 odstotkov pa za premije, kar pomeni okoli 22 milijonov za zvečanje plač, okoli 5 milijonov pa za premije. Približno polovico sredstev, ki gredo za plače, so dobili na temelju znižanja lastne cene, polovico pa iz rednega dobička. Za premije pride v poštev 68 delovnih mest o skupnih 201, zajetih pa je 135 delavcev in uslužbencev. Ugotovljena je bila stopnja vpliva vsakega delovnega mesta za dosego čim boljšega poslovanja podjetja in za vsako delovno mesto so bili ugotovljeni temelji za premije.

Uvedba premijskega sistema je pozitivno vplivala na delo in poslovanje vsega podjetja. Pravilnik je določil tudi posebne nagrade za delavce, ki v njem sicer niso zajeti, pa dosežejo prihranke in racionalizacije ter to dokažejo. Tako je vsak član delovnega kolektiva zainteresiran za povečanje delovne produktivnosti, štedniji in racionalizaciji. Odkar so uvedli premijski sistem, je bilo v podjetju prijavljenih deset racionalizacij. Po zaslugi samo ene izmed njih, ki jo že izkoriščajo, so prihranili 2 milijona deviznih dinarjev.

Ko so ob polletju napravili v podjetju prvi obračun, je ta pokazal, da so dosegli znižanje lastne cene za okoli 90 milijonov. Po prvotnem pravilniku o premijah bi morala dobiti posamezna delovna mesta zelo visoke vsote na račun premij. Nihče v podjetju ni pričakoval, da bo mogoče doseči tako velike prihranke, pravtako pa tudi ne, da bodo znašale premije na temelju pravilnika tako visoko vsoto denarja. Na tej podlagi so sami voditelji in delavski svet spremenili premijski pravilnik in zmanjšali premijsko osnovo za nekatera delovna mesta.

Hkrati se je po mestu raznesla vest, da se bodo na račun premij razdelile visoke vsote. Ta vest se je naglo razširila po vsem okraju in začela se je intenzivna kampanja okoli premij in dela Tovarne šamota, celo od strani nekaterih odgovornih ljudi. Delavskemu svetu, kolektivu

in sindikalni organizaciji so pripisovali nezdrave težnje, nesamostojnost, vodilnemu in tehničnemu osebj, pa so očitali, da niso skromni in podobno, govorili so celo, da gre za neke vrste gospodarskega kriminala. Glavni argumenti so bili, da da prihranki niso bili doseženi po zaslugi kolektiva, temveč pod vplivom steka objektivnih okolištin. Takoj za tem je prišla okrajna komisija za plače iz finančne inspekcije ter pregledala vse poslovanje podjetja. S pregledom so ugotovili, da je znižanje lastne cene in knjiženje pravilno in voden v duhu zakonov in predpisov. Za svet so bili vprašani zvezna in republiška komisija za plače, zatem sindikat in Združenje proizvajalcev nekovin. Ugotovili so, da je podjetje popolnoma zakonito in pravilno prišlo do znižanja lastne cene in do dobička.

Namesto priznanja — obsodbe

Ob koncu ni mogel nihče oporekati, da je to zasluga kolektiva in nihče ni mogel dokazati, da je prišel do prihrankov na kakšen spekulativni način. Povedano je bilo le, da je okrajni ljudski odbor pogrešil, ko je s svojimi instrumenti, določil da gre 75 odstotkov prihrankov za plače, 25 odstotkov pa v sklade podjetja. Odbor je to kasneje popravil in na zasedanju naknadno določil nove instrumente. Vsa stvar je bila v tem, ker je bilo doseženih zelo veliko prihrankov v znesku 180 milijonov dinarjev, pa je na osnovi tega ostala kolektivna razdelitev velika vsota denarja, česar pa nekateri ljudje na okraju niso mogli razumeti.

Po premiskem pravilniku naj bi direktor podjetja dobil okoli 220 tisoč dinarjev, prav toliko tehnični direktor, šef laboratorija 130 tisoč dinarjev, šef fabrikacije 180 tisoč, poslovodja strojne delavnice 81.000, steklarski mojstri 55.000, kurjači generatorjev 43.000, predelavci na mlinih 40.000, žgalničarji pri rotacijskih sušilnicah 24.000, mešalci in dozerji 18.000 itd. Nekateri ljudje v Arandjelovcu so

postavili vprašanje, če je moralno in pravilno, da komunist, direktor podjetja prejme tolikšno nagrado. Zaradi tega je nastal težaven položaj, nekateri voditelji v podjetju pa so razmišljali, da bi ga zapustili, ker so namesto priznanja na temelju svojega dela postali predmet obrekovanja in obsodb.

Zaradi te stvari se že več kakor 8 mesecev vodijo razprave. Kolektiv Tovarne šamota, ki je najboljši v okraju in ki je zares dosegel velike rezultate, ker je prihranil družbeni skupnosti velika sredstva, je postal, namesto da bi bil dobil priznanje skupnosti in sredine, v kateri dela, predmet napadov in obsodb, kar je popolnoma nerazumljivo.

Namesto, da bi šli v Tovarno šamota v Arandjelovcu in da bi pogledali, kako je izdelan premijski pravilnik in kako so bili doseženi tako veliki prihranki, so nekateri ljudje v okraju, čeprav stvari niso poznali, izjavljali, da so ti prihranki samo delno zasluga kolektiva. Nastal je tako čuden položaj, ko so mnoga podjetja v okraju, ki so pravtako izdelovala premijski pravilnik, ali pa so ga pripravila, položila ta pravilnik v predal in čakala, da bi videla, kaj se bo zgodilo s premijami v Tovarni šamota. Niti politični voditelji v okraju niso bili enodušni. Nekateri so mislili, da sta pravilnik in delo tovarne pravilna, drugi so ju obsojali. Podjetje ni izplačalo premij, ker je čakalo, da se to razpravljanje konča ter da se jasno pove, v čem je podjetje pogrešilo in kako mora postopati.

Za zvečanje produktivnosti je potrebna ekonomska spodbuda

Primer s Tovarno šamota v Arandjelovcu ni osl lokalnega značaja, postal je znan tudi velikemu številu podjetij izven okraja. Značilen je tudi po tem, ker so premije sestavni del plačnega sistema, brez katerega ta ne predstavlja celote. Zadnji sklep zveznega izvršnega sveta o obveznem uvažanju premij ka-

že, da ima družbena skupnost sistem premij za pomembno sredstvo, ki naj gospodarske organizacije spodbudi k racionalnemu izkoriščanju delovne sile, pogonskega materiala ter splošno k znižanju stroškov, povečanju delovne produktivnosti in boljšemu izkoriščanju zmogljivosti. Vendar ta sistem še ni postal splošen in, kakor vidimo, še niti 10 odstotkov podjetij nima premijskega pravilnika. S takimi postopki proti Tovarni šamota in njenega pravilnika o premijah je praktično postavljeno vprašanje širjenja sistema premij, ker se v tem primeru brez kakšnih prepričljivih razlogov ne spoštujejo principi in predpisi, ki so bili sprejeti.

Potrebno je spremeniti tudi nekatera naša pojmovanja s področja nagradjevanja. Točneje povedano, potrebno je razčistiti vprašanje velikih nagrad. Veliki zasluži in premije, ki so rezultat monopola, tržišča in drugih faktorjev — a ne truda in uspešnega poslovanja podjetja — morajo biti predmet družbene kritike. Nasprotno pa je potrebno visoke nagrade, ki so rezultat izrednih uspehov, s katerimi je skupnost dobila mnogo več, stimulirati, kar so v osnovah socialističnega nagradjevanja. Jasno je, da to delavcem, ki bodo dobili v Tovarni šamota premije, to spodbuda, da se bodo še naprej borili, da bi tudi v prihodnjih letih ustvarili nove prihranke. Vsekakor bodo dosežki v predhodnem letu temelj za določanje premij v naslednjem in tako ni nevarnosti, da bi se premije povečale v nedogled brez novega ekonomskega učinka. Če bi teh premij ne dali, bi s tem popolnoma dezinteresirali posredce in delovne kolektive, da bi se borili in iskali notranje rezerve. To pa bi bila mnogo večja škoda za družbeno skupnost, kakor če izplačamo 3 milijonov dinarjev premij za prihranke v vrednosti 180 milijonov dinarjev, celo še številke o prihrankih niso popolnoma realne in stoodstotno točne. V podjetju se odločuje v osnovi bitka za večjo delovno produktivnost, v njem se odloča, s kakšnim tempom bodo rasle naše proizvodne sile, to vprašanje pa ni mogoče rešiti samo na temelju zavesti, temveč prvenstveno z ekonomskimi spodbudami. Velike notranje rezerve v podjetjih za povečanje rentabilnosti je mogoče uveljaviti samo tako, da tistim ki k temu prispevajo, damo tudi ustrezajočo ekonomsko nadomestilo.

V tem smislu moramo imeti tudi naši oblastveni organi v občini in okraju kakor tudi komunisti, Socialistična zveza in druge družbene organizacije pravičen odnos do vsega tega da se izogiba dobnj-karstva posebnosti, da ne zahtevajo da podjetje ne namrvi tega ali onega, ker ni v skladu s pojmovanjem kogarkoli v občini ali na okraju, pa čeprav ta to ne temelji na zakonov in predpisov. Na smelo kršiti predpise, temveč se naporito boriti za njihovo strogo izvajanje.

Dragi Stamenković



Dovršitev Tovarne šamota v Arandjelovcu