

Primer kmetijskega posestva »Erdut«

Pred kratkim so dobili organi zveznega izvršnega sveta pismo nekega državljanja iz Erduta, v katerem jih je obvestil, da so bile storjene na kmetijskem posestvu ob deljenju dobička za plače po zaključnem računu velike nepravilnosti. Prosil je organe zveznega izvršnega sveta, naj se pozanimajo za ta primer in raziščejo vso stvar.

Ker je šlo za posestvo, ki je lani med prvimi prešlo na novi način nagrajevanja po doseženem rezultatu v proizvodnji, in glede na zanimanje, ki ga vsa naša država kaže za nove oblike nagrajevanja na kmetijskih posestvih, so se organi zveznega izvršnega sveta zainteresirali na samem kmetijskem posestvu za poslovanje in razmere in pregledali zaključni račun posestva.

Naj navedemo najprej nekaj dejstev. Kmetijsko posestvo »Erdut« ima 1200 ha zemlje, od tega je 867 ha orne zemlje in blizu 350 ha vinogradov in sadovnjakov. Glavne dohodke ima od poljedelstva, in to od pridelovanja kakovostnih semen, nato od vinogradništva, med tem ko je imelo pri živinoreji izgubo. Skupni rezultat podjetja pa je zelo pozitiven. Orientirajoč se k čim večji mehanizaciji in znižanju nepotrebnih delovne sile, odpravljajoč nerentabilno delo z delovno živino ter z novo delovno organizacijo, je posestvo po plačilu vseh obveznosti realiziralo 24,9 milijona din dobička za plače in sredstev za samostojno razpolaganje. Na posestvu je bilo stalno zaposlenih povprečno 355 delavcev in uslužbencev s povprečnimi plačami po tarifnih postavkah od 8120 din za nekvalificirane delavce in uslužbence do 17.888 din za visokokvalificirane delavce in uslužbence. Zaradi izvedbe nove delovne organizacije je posestvo uveljavilo premijski pravilnik, v katerem je bilo nagrajevanje odvisno od proizvodnega rezultata vsakega delavca in vezano na uspeh na koncu leta po deležu pri proizvodnji.

KAKO SO BILE DODELJENE PREMIJE

Ustvarjeni dobiček za plače in samostojno razpolaganje je delavski svet razdelil tako, da je določil 8 milijonov din za premije, medtem ko je 13,5 milijona din določil za sredstva za samostojno razpolaganje. Iz ostanika so plačali socialno zavarovanje in prispevek za stanovanjsko gradnjo za izplačane premije. Premije pa razdelili tako, da je znašala največja premija po odbitku davka in prispevka okrog 180.000 din, medtem ko je najmanjša premija znašala okrog 9000 din. Uslužbenci so dobili večje premije kakor delavci, posebno pa je opazno, da so bili tudi administrativni uslužbenci povprečno bolje tretirani kakor delavci.

Dodelitev premij v relativno visokih zneskih je izzvala okrepljeno zanimanje delavcev in uslužbencev, ker so se ob odbitvi zaključnega računa očitno prepričali, da je mogoče za dobro delo po stimulaturnem nagrajevanju doseči tudi znatno materialno korist za vsakega posameznika. To je bila resna izpodbuda za kolektiv. Prišlo pa je do različnih komentarjev v samem Erdutu. Dodelitev pomembne vsote za premije ni običajna stvar. Doslej so bili vsi navajeni, da so na posestvih predvsem zaslužili tarifne postavke.

Ta primer je pokazal, da so lahko zaslužki po izkazanem proizvodnem uspehu zelo pomembni. Razpravljanje pa se je začelo pri tem, ali je pravilno, da se razdeli tolikšen denar, zakaj so take razlike pri premijah, ponekod se je slišalo, da imamo vsi »enake želodce«, kakšen je to socializem, ki omogoča take razlike itd.

Za organe zveznega izvršnega sveta je bilo bistveno, da se prepričajo, ali je posestvo dejansko zaslužilo zaradi boljšega poslovanja, kakšen je torej njegov ekonomski rezultat in v kakšnem obsegu je bil dobiček ustvarjen zaradi novega načina dela in nagrajevanja. Prav to pa je bilo nedvomno ugotovljeno — zaslužek je bil dosežen, ker je nova delovna in nagrajevalna organizacija dala dobre rezultate. To ni razvidno samo iz računskih podatkov, temveč govori o tem tudi bežen vpogled v stanje posestva, ker se povsod opazi urejenost, jasna usmerjenost pri delu, kar pa je najvažnejše, pri vseh predstavnikih posestva so ugotovili, da se ekonomsko lotevajo problemov. Vsak izmed njih govori o tem, pri čem je mogoče in pri čem ni mogoče zaslužiti, kaj pričakuje zase, če bo izpolnil nalogo itd. Podrobno izdelan premijski pravilnik, ki ga je nedavno sprejel delavski svet na temelju lanskih izkušenj, omogoča vsakemu delavcu, da izračuna, kaj lahko zasluži, če bo bolje delal.

ALI NAJ SE IZPLAČAJO VISOKE PREMIJE

Primer »Erduta« pa opozarja na dva pojavi. Prvič imamo še vedno zaostala pojmovanja, da z delitvijo pomembnejših premij delavcem in uslužbencem delamo nekaj, kar ni v soglasju z našimi predpisi, še posebno pa ne z našo družbeno ureditvijo. Na samem posestvu smo občutili, kako še vedno posamezniki ne verjamejo, da jim bodo izplačane premije ostale. Tudi sami proizvajalci so torej v takem ozračju, da niso popolnoma gotovi, čeprav so pošteno zaslužili svoje premije, da so jih definitivno dobili, posebno zato, ker so jih po predpisih dodelili sami sebi. Prav taki pojavi najbolj škodijo nestrastivi premijskega sistema in nagrajevanja po delu. »Naša skupnost« je lani pisala o primeru tovarne v Arandjelovcu, kjer je prišlo do podobne kritike: »Zakaj se delijo tolikšne premije« in »ali so jih zaslužili«. Izhajati moramo iz dejstva, da je za naš splošni napredek zelo važno, da s sistemom nagrajevanja stimuliramo proizvajalce, da ekonomsko bolje poslujejo, da povečujejo delovno storilnost in da lahko pri tem znatno povečajo svoj osebni dohodek. Vsako linearno izenačevanje je lahko samo škodljivo, ker vleče nazaj in je izraz primitivnih pojmovanj in naše zaostalosti. Prav na kmetijskih posestvih je nujno zagotoviti čim večjo stimulacijo, ker so bila ta posestva do nedavna večinoma pasivna in tako v breme skupnosti.

NEUPRAVILNE RAZLIKE V PREMIRANJU DELAVCEV IN USLUŽBENCEV

Če lahko kaj prigovarjamo kmetijskemu posestvu »Erdut«, potem se to ne tiče tega, da je določilo 8 milijonov za premije in da je napravilo pomembne razlike v premiranju, temveč da je prišlo do neupravičenih razlik v premiranju delavcev in uslužbencev. In to ne med delavci

in strokovnimi uslužbenci, ki delajo v proizvodnji, ali organizirajo proizvodnjo, temveč med visokokvalificiranimi in kvalificiranimi delavci in uslužbenci v administraciji. Z ničemer ni mogoče opravičiti, da so bili bolje premirani administrativni uslužbenci v primerjavi s kvalificiranimi in celo visokokvalificiranimi delavci. Take razlike v premiranju na škodo proizvajalnih delavcev so odsev naše zaostalosti. V tem delu je bila kritika opravičena in se tudi na samem posestvu vsi zavedajo, da se morajo iz te napake nekaj naučiti za bodoče delo. Novi premijski pravilnik že upošteva to in bolj stimulira delo v proizvodnji.

Zanimivo je pri vsem tem, da kažejo za novi način dela in nagrajevanja živ interes tako sami delavci kakor drugi državljanji, da je pod kritiko javnosti. Prejšnja leta ni bilo teh sporov in kritike, zato pa so imeli na posestvu izgube. Sedaj razpravljajo z najrazličnejšimi pojmovanji, toda na temelju dobička, ki ga je treba razdeliti, torej na novi materialni podlagi. Da pa prihaja pri tem do zaostalosti, neekonomskih pojmovanj ni nobena nevarnost. Novi način nagrajevanja in dela je prav osnova, na kateri se bodo pojmovanja spremenila. Če ne bi bilo uspehov in možnosti, da so se razdelile premije, bi stara pojmovanja tlela še naprej. Premije kot novi materialni činitelj v življenju kolektiva pozitivno vplivajo tako na spremembo ljudskega mišljenja kakor na razmerje med ljudmi.

K. G.

Ukrepi za večjo produktivnost

Ko je bil novembra lani ustanovljen v valjarni v Sevojnu biro za delovno storilnost, se je znašel pred vrsto težavnih nalog. Podjetje je bilo šele nedavno dograjeno, primanjkuje mu izkušenj, delovna sila je nekvalificirana. Stroji so sodobni in zahtevajo malo delavcev, vendar take delavce, ki so dobri strokovnjaki.

Ob samem začetku so organizirali posebno službo za opazovanje dela. S pomočjo posebnega trenerja za izobrazbo kadrov so začeli sistematično izobraževati delavce po novi metodi. To je do podrobnosti izdelan način naglega poučevanja ljudi za delo in manipuliranje v podjetju in za prenašanje izkušenj iz drugih naprednih podjetij. Posebej poučujejo v podjetju nekaj delavcev za delo v laboratoriju za kontrolo proizvodnega procesa. V kratkem bodo ti delavci zamenjali šest preostalih žensk, ki še delajo v tretji nočni izmeni.

Biro za delovno storilnost je dobil važno nalogo v podjetju.

Sedaj sestavlja tako imenovane »avtoritativne linije« v podjetju, s čimer bo v obliki predpisov točno reguliral, kdo je za kaj odgovoren in komu je odgovoren. Prav tako je začel zapisovati delovne pokazatelje, ki omogočajo nepretrgano spremljanje vseh slabosti na vsakem delovnem mestu ali v organizaciji, kar bo pripomoglo, da jih bodo hitro opravili.