



*II. letnik
št. 5*

TOVARNIŠKO GLASILO

TRIKOTAZER



**BELOKRANJSKA TRIKOTAŽNA INDUSTRIJA
METLIKA**

„TRIKOTAŽER“
GLASILO TOVARNE
„BETI“
METLIKA

1966
LETNIK II.
ŠTEV. 5

UREJA:
UREDNIŠKI ODBOR

TISK
NASLOVNE STRANI:
KNJIGOTISK
NOVO MESTO

NAKLADA:
500 IZVODOV

V S E B I N A:

- Bralcem - sodeavcem
- Stimulacija dela
- Zakaj tako?
- Naša kronika

BRAILEM - SODELAVCEM

Upravni odbor je na svoji seji, dne 7/5-1966 sprejel sklep, da se prispevki za tovarniško glasilo "Trikotažer" nagrajujejo, in sicer po 650 starih dinarjev za normalno tipkano stran. UO je sprejel ta sklep zato, da bi čimveč naših delavcev pritegnili k sodelovanju. Izkazalo se je namreč, da pišejo članke za naše glasilo vedno eni in isti in še teh, je zelo malo. To pa še zdaleč ni bil naš namen, ko smo začeli izdajati "Trikotažer". Če je to naše glasilo, potem naj ne bo nam vsem namenjeno le za branje, ampak bi bilo prav, da vsi prispevemo tudi članke. Tako bo glasilo tudi bolj pestro in zanimivo in to je prav gotovo želja nas vseh. Predvsem bi glasilo lahko poživili prispevki iz življenja v tovarni. Pišite nam o svojem delu, o problemih, ki jih imate v tovarni, o vaših prijetnih ali neprijetnih doživljajih. Pišite tudi o nepravilnostih, ki ste jih opazili in povejte vaše mnenje, kako bi jih odpravili. Postavljajte vprašanja in uredništvo glasila "Trikotažer" se bo potrudilo najti odgovor in ga objaviti v našem glasilu. Ponovno poudarjamo, da je to naše glasilo in moramo torej v njem pisati o našem življenju in naših problemih. To pa lahko dosežemo samo tako, da boste vsi bralci prispevali svoja mnenja in pomagali pri urejenju. Samo tako bo "Trikotažer" res vaše glasilo, ne pa glasilo za vas.

Ob koncu še vzpodbuda vsem tistim, ki se nočejo oglašati. Češ, da ne obvladajo dobro slovenskega jezika. Uredniški odbor bo radi volje sprejel vsak prispevek, pa naj bo napisan kakorkoli. Naš korektor pa ga bo po potrebi popravil ali pa celo prevedel. Pravilno izražanje namreč ne sme biti ovira za prispevanje člankov o vašem življenju in delu. Zatorej še enkrat: bodimo vse soustvarjalci in ne samo bralci našega glasila!

STIMULACIJA DELA

Karl Marx je dejal, da je delo zavestna akcija, ki jo človek opravlja, da bi proizvajal, oziroma ustvarjal materialne dobrine za osebne in družbene potrebe. Pojem delo pa ne označuje le fizičnega napora ampak tudi umske dejavnosti, ki se kažejo v obliki zamisli, kaj proizvajati, kakšna sredstva uporabljati za proizvodnjo, koliko in kakšna delavce vključiti v proizvodnjo, kakšen naj bo delovni postopek in podobno.

Delo so torej vse dejavnosti, fizične in umske, ki jih je treba vložiti, da dosežemo določene rezultate. Ker označujemo produktivnosti dela kot sposobnost delavca oziroma ekonomske enote in podjetja, da v določeni časovni enoti ustvari (proizvede) določeno količino proizvodov pri najmanjši možni porabi surovin, pomožnega materiala in drugega, jenujno ustvariti take pogoje dela, ki stimularijo (spodbujajo) vse zaposlene, da si prizadevajo za dobro koriščenje sredstev proizvodnje in za boljše organizacijo podjetja, ekonomske enote in delovnega mesta.

Vsek delavec ima za svoje delo nek vzrok in neko spodbudo. Pri enih je to materialna korist, pri drugih težnja po ustvarjanju itd. Varoki za delo so vsekakor zelo pestri. Zato je spodbuda za boljše delo lahko večji dobiček (materialna zainteresiranost), želja po uveljavljanju, težnja za doseganje vodilnih delovnih mest, želja, da si pridobiš zaupanje družbe, da dosežeš priznanje, da si pridobiš strokovno znanje in končno, da si dvigaš svoje življenjsko raven. Pri nekaterih ljudeh pa je vzrok za delo pridobljena ali celo prirojena delovna navada.

Kot vidimo, je zelo veliko načinov stimuliranja. V praksi se je izkazalo, da ni treba stimulirati le delavca pri strojih, ampak tudi komercialiste, knjigovođe, tehnike, inženirje, personalce in celo direktorje, vse seveda na primeren način. Za nekatere dejavnosti je treba stimulirati celotne družbene plasti. Na primer mladino je treba stimulirati za pridobivanje strokovnega znanja in za znanstveno delo, kajti vse to terja velike osebne žrtve in veliko časa.

STIMULIRANJE DELA V KAPITALIZMU

Tudi kapitalizem skrbi za stimulacijo dela. Za to uporablja različne metode in oblike. V kapitalizmu je stimuliranje dela usmerjeno predvsem na stimuliranje uprave podjetja, ki je upravljalec in organizator proizvodnje. Stimuliranje pa tudi delavce, ki morajo v določenem času izdelati določeno število komadov nekega izdelka.

Lastnik podjetja se zaveda, da je uspeh odvisen tudi od organizacije dela. Zato si prizadeva, da dobi dobre organizatorje in dober vodilni kader, oziroma da si ustvari dober aparat uslužbencev. Upravo podjetja stimulira na najrazličnejše načine za čimbolj učinkovito delo in prizadevanja za višjo produktivnost celotnega podjetja.

Učinkovita metoda pri stimuliranju je na primer pravilno napredovanje uslužbencev, posebno pa vodilnega kadra. Enako dober način stimuliranja je boljši materialni položaj uprave v podjetju. Plače delavcev v upravi so precej višje kot plače delavcev v obratih. Vsaka višja stopnja v upravnem aparatu ima višjo plačo in jo uslužbenci lahko dosežejo samo z višjo strokovnostjo in doseganjem boljših uspehov pri delu. Tretji način stimuliranja uprave je v tem, da imajo boljši družbeni položaj in vso oblast pri vodenju delavcev in organizaciji poslovanja podjetja. Kapitalist torej stimulira delo uslužbencev na ta način, da jih postavi v privilegiran položaj.

Bistveno za vse načine stimuliranja v kapitalizmu je to, da so delavci stimulirani samo za povečanje produktivnosti, njihova družbena dejavnost pa je zanemarjena. Znano je tudi, da so pravice delavcev precej manjše kot pravice uslužbencev.

V posameznih fazah razvoja kapitalistične družbe sta prevladovali predvsem dve osnovni obliki stimuliranja delavcev: V času, ko je bila proizvodnja odvisna predvsem od ročnega in kasneje od ročno-strojnega dela, so bili delavci plačani po času ali pa po normi in akordu.

Če je delavec plačan po času, bo več zaslužil, če bo podaljšal svoj delovni dan. Če pa je plačan po skordu ali normi, je njegov zaslužek odvisen od števila narejenih komadov ne glede na čas, ki ga je potreboval za to delo.

Prvi način je manj stimulativen, ker pri plačevanju po času ne

pride do veljave hitrost dela. Delavec je zainteresiran za to, da podaljša svoj delovni dan, ne pa za to, da bi čas čim bolje izkoristil. Torej ta tak način nagrajevanja ne stimulira (spodbuja) za večanje učinkovitosti njegovega dela. Nasprotno, stimuliran je za znižanje učinkovitosti dela, kajti le če v določenem času ne bo veliko naredil, bo lahko podaljšal svoj delovni dan.

Drugi način, to je nagrajevanje po normi, pa je bil zelo stimulativen, ker je delavca prisilil, da podaljša delovni dan in da obenem vključi vse svoje fizične in umske moči, samo da bi več napravil. Razen tega so pri tekem nagrajevanju maksimalno izkoriščena tehnična sredstva za proizvodnjo in znižani stroški za kontrolo in upravljanje.

Akord in norma pa sta ravno zaradi svoje velike stimulatивnosti povzročila izčrpanost delavca in s tem tudi kaj kmalu zmanjšanje njegove delovne sposobnosti.

Z uvajanjem strojnega dela na račun ročnega, z veliko in drobno razdelitvijo dela in z uvajanjem serijske proizvodnje pa se je začel pomen individualnega dela manjšati, povečal se je pomen združenega dela. Akord niso mogli več uporabljati pri posameznikih, zato so uvedli "skupinski akord".

Z nastopom strojnega dela so se vrnili na stimuliranje (nagrajevanje) po času. Najboljša metoda za stimuliranje storilnosti je bilo normiranje delovnega učinka za določen čas. Ta oblika nagrajevanja se v nekaterih tovarnah še nadalje uporablja.

Proces normiranja se je zelo razvil. V začetku se je normiralo samo število komadov, ki jih delavec mora napraviti v določeni časovni enoti. Če je delavec presegel normo, je dobil premijo, to je nekaj procentov od celotnega števila proizvedenih komadov.

Ta enostaven način normiranja so kasneje nadomestili s tehnično normo. Te norme so določale učinek dela na podlagi snemanja delovnega mesta. V primerjavi s prejšnjim načinom normiranja so tehnične norme bolj točne. Zaradi nenehnega spreminjanja procesa proizvodnje pa proces normiranja s tem ni bil rešen za vselej, temveč ga je treba tudi danes nenehno vsklajevati iz izpopolnjevanja.

Tehnične norme so imele za posledico posebno analiziranje proizvodnega procesa, oziroma dela na delovnem mestu samem. Delo je namreč

razdeljene na faze, gibe in prijeme. Po analizi delovnih mest pa so začeli delati gibe na nujne in odvečne in na kratkotrajne in dolgotrajne.

Delavec je imel normirano vse: efektivni in dodatni čas, čas za odmor, prevzem in seznanjanje z nalogo, čas za osebne potrebe itd. Zato se je tenična norma spremenila iz načina za vzpodbujanje pri delu v nekaj, kar v delovnem času pač moramo narediti. Tehnična norma zelo poveča prizadevanje delavca in omogoča tudi določeno višino produktivnosti dela. Nagrajevanje po normi je nagrajevanje po učinku.

Glede na potrebe stimuliranja v posameznih podjetjih se učinek in plača lahko gibljeta vzporedno, regresivno (plače se povečujejo počasneje kot učinek) ali pa progresivno (plače se povečujejo hitreje kot učinek).

Tretja oblika stimuliranja delavcev, ki je na zahodu zelo razširjena, je premijska oblika nagrajevanja. Bistvo tega načina stimuliranja je podeljevanje premij za opravljanje določenih nalog. Ta oblika nagrajevanja je zelo elastična in potrebna tam, kjer se delo lahko meri. Najbolj pogosto se uporablja za stimuliranje naslednjih del:

- za preseganje norm (posameznih in skupinskih)
- za skrajšanje delovnega časa pri kovaški industriji, ki dolgo traja
- za prihranek materiala (razlika med porabljeno količino in normirano količino materiala).
- za racionalno koriščenje sredstev za proizvodnjo, ker se s tem zmanjša prekomerna obraba strojev, zastoji in okvare strojev,
- za večjo in boljšo delovno disciplino ter zmanjšanje izostankov z dela
- za pridobivanje kvalifikacije oziroma za nenehno strokovno izpopolnjevanje delavcev. Ta premija se podeljuje na osnovi položenih strokovnih izpitov, končanih večernih šol, različnih tečajev ter na podlagi prakse, ki jo delavec sčasoma dobi na določenem delovnem mestu. Lastnik tovarne je zainteresiran za takšno obliko stimuliranja, kajti višja strokovnost delavcev vedno omogoča višjo produktivnost dela.

Poleg navedenih načinov nagrajevanja, ki se nanašajo le na delo,

normalna produktivnost.

V nekaterih državah zelo veliko uporabljajo tudi metodo analitske ocene delovnih mest, oziroma delavcev, ki delajo na teh delovnih mestih.

V kapitalističnih državah posvečajo lastniki tovarn torej zelo veliko pozornosti materialni stimulaciji delavcev in s tem dosegajo povečanje produktivnosti dela. Bistvo tega sistema stimulacije in nagrajevanja pa je v tem, da delavci o njem ne morejo odločati in da samo uslužbenci v upravi določajo, kako se bo delo nagrajevalo. Delavec torej nima pravice in možnosti, da sodeljuje pri ustvarjanju sistema stimulacije. Zato bo delavec vedno dobil samo manjši del ustvarjenih dobrin, lastnik pa bo pobral vse ostalo.

STIMULACIJA DELA V SOCIALIZMU

Socialistična družba ima isto osnovo, na kateri se oblikuje in uresničuje stimulacija dela. Delo je osnovni pogoj življenja vseh zaposlenih ljudi. Socialistični družbeni sistem, omogoča tako stimulacijo in nagrajevanje, da vsak delavec lahko uveljavi svoje umske in telesne sposobnosti.

To se pravi, da mora družba poiskati tako obliko organizacije, ki bo posameznikom, skupinam, podjetjem in ustanovam ustvarila pogoje za uveljavitev družbene koristnega dela. Zato moramo začeti pri takim imenovani družbeni stimulaciji, ki je enaka za vsedelovne ljudi.

Delavec je naravno, delovno, družbeno in zavestno bitje. Če bomo komurkoli odvzeli katerokoli od teh lastnosti, se to pravi, da smo mu onemogočili uveljavitev njegove osebnosti.

Delo človeka v družbi je lahko podrejeno delu drugih ljudi, ali pa je svobodno v smislu delavskega samoupravljanja. Socializem omogoča svobodno delo proizvajalcev in sodelovanje le-teh pri celitvi ustvarjenih dobrin.

"Osnova stimulacije je delitev na osnovi dela", je pravilo socializma, ki zajema vse elemente svobodnega dela, kot so upravljanje, organizacija proizvodnje, pridobivanje kvalifikacije in druge.

Za doseganje teh ciljev moramo ustvariti take oblike odnosov v proizvodnji, ki bodo vzpodbujale delavca za doseganje boljšega učinka, večje produktivnosti in večje ekonomičnosti.

Cilj stimulacije dela v socializmu je nenehno povečanje produktivnosti in ekonomičnosti dela, to se pravi povečanje intenzivnosti dela, boljše izkoriščanje sredstev za proizvodnjo, uporabo znanosti in tehnike v proizvodnji itd.

Samoupravljanje in stimulacija dela

Kot smo že videli, je cilj uprave v kapitalističnem podjetju, da delavca stimulira za povečanje učinka. Toda delavec nima pravice odločati o nakupu in koriščenju sredstev za proizvodnjo. Socialistični sistem stimulira (spodbuja) sodelavce k vsestranskemu uveljavljanju. Omogočena je stimulacija kolektivov, da preko svojih organov samoupravljanja odločajo o dodeljevanju družbenih sredstev za proizvodnjo, o vrsti proizvodnje, o načinu in organizaciji dela, o izkoriščanju znanstvenih in tehničnih dosežkov v proizvodnji itd.

Kolektiv je torej stimuliran, ne samo za večji učinek posameznikov ali skupin, temveč tudi za boljšo opremo tovarne z odgovarjajočimi stroji in za ustvarjanje ugodnejših pogojev dela.

Vsak kolektiv je odgovoren pred službo, da čim racionalnejši koristi družbene sredstva.

Samoupravljanje v ekonomskih enotah omogoča že večji uspeh dela in spodbuja člane ekonomske enote k večanju produktivnosti dela.

Delavec lahko uveljavlja svoje dolžnosti in previce z:

- odločanjem o angažiranju materialnih sredstev za proizvodnjo v svoji enoti
- odločanjem o številu zaposlenih, sistemizaciji delovnih mest, potrebah po strokovnjakih in podobno.

Vsaka ekonomska enota je zainteresirana za to, da zaposli samo toliko delavcev, kolikor je res nujno. Odvečno število delavcev zmanjša učinek enote, poveča stroške in tako zmanjša osebne dohodke.

Praj se učinek uslužbencev ni meril. Zdaj pa se ustvarjena sredstva delijo po istih principih v vseh enotah (proizvodnja, komerciala itd.)

Delo strokovnih služb sedaj lahko kontrolirajo samo organi. Ti lahko tudi zahtevajo, da so na vodilnih delovnih mestih zaposleni res odgovarjajoči strokovnjaki, kajti uspeh proizvodnih enot je v veliki meri odvisen od dela strokovno usposobljenega kadra.

Dohodek in stimuliranje dela

Znano je, da je dohodek najboljše merilo uspeha poslovanja nekakega podjetja, kajti ravno dohodek vsebuje vse elemente (tehnične, organizacijske, itd.), ki povzročajo povečanje ali znižanje produktivnosti.

V kapitalizmu nima delavec nobenega vpogleda v dohodke podjetja. Samo uprava in lastnik podjetja spremljajo in obračunavajo dohodek. V socializmu pa dohodek ni ločen od delavca. Člani določenega kolektiva so sami udeleženi pri delitvi ustvarjenega dohodka. O dohodkih posameznikov odloča kolektiv. En del celotnega dohoda gre za potrebe družbe, drugi del dohodka pa kolektiv razdeli med svoje člane po lastnih merilih.

Praviloma se dohodek lahko poveča z boljšim delom in bolj-im koriščenjem sredstev in surovin za predelavo. Torej je dohodek odvisen od stopnje organiziranosti podjetja oziroma njegovih enot. Višina dohodka v podjetju se ustvarja na podlagi ustvarjene realizacije proizvodov na tržišču.

Dohodek se lahko poveča na več načinov, na primer s povečanjem cen pri istih proizvodnih stroških. Če je prodajna cena obleke porasla od 40.000 din na 45.000 din, stroški proizvodnje pa so bili ves čas enaki - 30.000 din, je torej dohodek narasel od 10.000 din na 15.000 din. Pri istih stroških proizvodnje se dohodek lahko poveča torej samo na račun višje prodajne cene.

Drugi način pa je, da ostane prodajna cena ista (40.000 din) in da se znižajo stroški proizvodnje, na primer od 30.000 din na 25.000 din. Pri tem je dohodek spet narasel na 15.000 din. V tem primeru je povečanje dohodka posledica povečane ekonomičnosti. K znižanju proizvodnih stroškov prodajne cene nas sili konkurenca na tržišču. Pogosto povečanje cen ni odvisno samo od podjetja. Pač pa podjetje lahko z znižanjem poslovnih stroškov, zlasti pri porabi osnovnega in pomožnega materiala, energije in časa, ki je potreben

za izdelavo določenega proizvoda, ekonomizira stroške. Zato borba za višji dohodek spodbuja k povečanju delavca vseh enot. Seveda velja isto tudi za organizatorje proizvodnje. Kolektiv pa je pred družbo odgovoren za resno delitev ustvarjenega dohodka.

Nujno je ustvariti dolgoročno perspektivno zainteresiranost delavcev za razvoj podjetja, kajti z ustvarjanjem lastnih skladov rešujemo vprašanje razvoja in s tem v svezi tudi povečanje dohodka. Večja vlaganja v sklade lahko trenutno nižajo osebni dohodek, vendar omogočajo hitrejši razvoj podjetja in ustvarjajo pogoje za povečanje produktivnosti dela. Večja produktivnost pa bo spet omogočila večji dohodek in torej tudi višji osebni dohodek.

Da bi ustvarili pravilno delitev dohodka na podlagi vloženega dela, je nujno preprečiti prenašanje dohodka iz ene enote v drugo enoto podjetja. To bomo lahko dosegli le, če bomo podjetje organizirali tako, da bo mogoče ustvariti delovne enote, v katerih se lahko meri uspeh dela. Zato mora delovni kolektiv stimulirati proučevanje strukture podjetja, izločati nerentabilne enote ali jih reorganizirati, ter povečati osebni dohodek. Tako se ustvarja materialna zainteresiranost celotnega kolektiva.

Delitev dohodka v delovnih enotah

Način delitve dohodka mora biti tak, da spodbuja člane delovne enote k večji produktivnosti in izboljševanju proizvodnje. To lahko dosežemo na več načinov. Vsaka enota sobi nalogo, ki jo mora izvršiti v določenem času. O tem, kako naj nalogo izvrši, pa odloča enota sama preko svojih samoupravnih organov.

Ker ima vsaka enota interno ceno za svoje izdelke, lahko primerjamo kvaliteto in vrednost njenega dela s delom enot v drugih podobnih tovarnah. Iz tega sklepamo, da obračun po enotah spodbuja k racionalni organizaciji podjetja.

Način delitve dohodka mora združevati dohodek in uspeh enote. Če tega ni, enota ni dovolj materialno zainteresirana. Enota bo dobila večji dohodek, če bo bolje koristila kapacitete, povečala obseg proizvodnje ali znižala stroške surovin in energije.

Za vsake enoto se ustvari masa osebnih dohodkov na podlagi cene za enoto proizvodnje (kg, m, itd.). Ta masa se potem razdeli med člane enote na podlagi vloženega dela posameznikov.

Stimulacija za koriščenje notranjih rezerv

Vsako podjetje je v nenehnem gibanju zaradi razširjanja obratov, rekonstrukcije strojnega parka, fluktuacije delavcev itd. Vse to povzroča spremembe v strokovni sposobnosti zaposlenih, v kapacitetah tovarne in podobno.

Znamo je, da se delo na vsakem delovnem mestu lahko razdeli na efektivno delo, pripravo na delo, zastoje zaradi objektivnih ali subjektivnih težav. Zmogljivost enega stroja se veča v istem ritmu kot efektivno delo. To se pravi, da imamo v delovnem času vedno določene rezerve, ki jih mora organizacija dela iskati in izkoriščati.

Tako se na primer povečanje serije enakih proizvodov ne poveča čas priprave, temveč samo efektivni delovni čas, kar povečuje produktivnost dela.

Včasih okvirji podjetja ne dovoljujejo, da bi nekatere enote delale s največjimi zmogljivostmi. Zato je treba iskati možnosti, da take enote delajo usluge drugim tovarnam.

Osební dohodki in stimulacija dela

V socializmu velja pravilo, da se osebni dohodek deli na podlagi vloženega dela. To lahko dosežemo le, če delo posameznikov pravilno vrednotimo. Merila za to vrednotenje morajo biti objektivna, ne pa odvisna od subjektivnih mnenj posameznikov. Tisti princip vrednotenja mora veljati za vse člane kolektiva, za strokovna službe (komerciala, računovodstvo i. dr.) in vodilne osebe, kajti tudi pri njih se lahko meri in ocenjuje učinek dela.

Pri vrednotenju učinka moramo poznati predvsem tri pojme: vloženo delo, koristno delo in rezultat dela. Vloženo delo je delo, ki je potrebno za izdelavo nekega proizvoda v določenem času. Ne vemo pa še, če je to koristno delo, ker ne vemo, če bo kdo ta proizvod kupil. Koristno delo je vloženo delo za proizvodnjo nekega artikla, ki ga lahko prodamo, ali ki je že vnaprej predan.

Prodaja izdelka nam čaka, da je delo koristno. Rezultat dela je denar, ki smo ga dobili za koristno delo. Ta naša denarja je odvisna od cene, ki jo določuje trg. Pravi rezultat dela pa dobimo, če od prodajne cene odštejemo stroške za surovino, gorivo, pomožni material, amortizacijo in usluge drugih tovarn.

Ker je celotna proizvodnja v rokah kolektiva, ki določa osnovna sredstva, organizira proizvodnjo, izbira artikla in določa količino in kvaliteto izdelkov, je logično, da je od kolektiva odvisno, kakšno bo njegovo vloženo delo. Zato se mora dohodek deliti na podlagi vloženega dela.

Razdeli se lahko samo to, kar je ustvarjeno. Koliko pa je ustvarjeno, vidimo lahko iz rezultatov dela. Uspehe ali rezultate delovne enote in podjetja lahko merimo z višino ustvarjanega dohodka, toda uspeh posameznika ne moremo meriti tako. Rezultat dela podjetja so samo okviri, v katerih se lahko giblje delitev dohoda med posamezne člane kolektiva.

Pojma vloženo in koristno delo se spremenita pri ocenjevanju dela posameznika. Vsak delavec namreč ne more sam odločati, kaj in kako se bo proizvajalo. Ti problemi se rešujejo na sestankih Delavskega sveta podjetja in Upravnega odbora.

Osnovni principi za delitev dohodka med posameznike na podlagi vloženega dela so:

- vsaka enota mora izdelati svoja merila za delitev dohodka. Z istimi merili se ne da meriti delo delavcev v proizvodnji, komercialni, tehničnem vodstvu itd.
- Pri določanju meril za delitev dohodka je treba omogočiti sodelovanje vsem članom EE. Tako se najlažje ugotovi težavnost dela vsakega posameznika.

Zelo težko je najti takšno merilo, ki bo zmeraj dobro. Zaradi nenehnega razvoja podjetja postanejo merila neobjektivna. Zato se dobijo najbolj objektivna merila za delitev dohodka takrat, kadar pri iskanju teh meril sodelujejo vsi člani EE. Zavedati se moramo, da ni nobene materialna stimulacija dela popolna brez merjenja rezultatov.

V proizvodnih ekonomskih enotah se lahko uporabijo konkretne mere: porabljeni čas, norma, enota proizvoda, analitska ocena delov-

nega mesta itd. Poleg tega pa upoštevamo še delovno dobo. Veliko težje pa je najti merila za pomožne proizvodne dejavnosti. Tu navadno upoštevamo znižanje zastoja zaradi popravila strojev in drugih naprav.

Najtežje je najti merilo za nagrajevanje strokovnih služb. Vsaka strokovna služba ima drugačne pogoje in načine dela. Pomagamo si lahko z analitično oceno delovnega mesta. Sedelavce v komerciali nagrajujemo na osnovi dolgoročnih uspehov. To pa zato, ker je njihovo delo poleg ostalega tudi promčevanje trga, ekonomska propaganda in drugo. Rezultate tega dela pa ni mogoče takoj videti. Doslej se je najbolj obneslo postavljanje plana in določanje cene, ki se komercialni prizna. To spodbuja komerciala, da prodaja čim dražje.

Tehnična priprava dela se stimulira na podlagi dobre organizacije proizvodnih procesov, terminiranja, normiranja in drugega. Poleg teh operativnih del opravlja tehnična priprava dela še druge funkcije, tako na primer proučuje možnosti za uporabo novih tehničnih dosežkov. Zato se je najbolj obneslo nagrajevanje tehnične priprave dela na podlagi analitične ocene delovnega mesta.

Materialna stimulacija je vsekakor zelo važna za povečanje produktivnosti dela in je zato ne smemo podcenjevati. Materialne stimulacije pa ne smemo upoštevati samo pri nekaterih delavcih, ampak je moramo razširiti na celotni kolektiv. Izdelati je treba takšen sistem ocenjevanja dela, ki nam bo resnično prikazal, koliko kdo prispeva k ustvarjanju skupnega dohodka. Dokler pa tega ne vemo, bo princip delitve fiktiven. Še in še se bo dogajalo, da dobi nekdo več kot bi moral, kar pomeni, da se dohodek prenaša od tistih, ki ga ustvarjajo, na tiste, ki ga ne zaslužijo. To pa je vse prej kot cilj delitve dohodka po vloženem delu, ki je glavno pravilo socialistične družbe.

Milošević Slavoljub

ZAKAJ TAKO?

V soboto dne 7/5-1966 sem bil povabljen na sestanek DSDE pletilnice. Pod drugo točko dnevnega reda je bilo reševanje pritožb zaradi OD. Med ostalimi so obravnavali tudi pritožbo tov. Peričak Josipa, mehanika iz pletilnice z okroglini stroji. Med razpravo so člani DSDE na osnovi tehtnih dokazov članov DSDE iz tega obrata ugotovili, da je tov. Peričaku nepravilno odmerjen OD, ker mu je DSDE, ko je obravnaval osebe na posameznih delovnih mestih leta zmanjšal OD za 10 %, tako da prejema namesto 58.000 S din 52.000 S din. V razpravi so člani DSDE ugotovili, da je to zmanjšanje nepravilno predvseh zaradi tega, ker ima tov. Peričak le 2.000 S din več kot tov. Fir, ki je bil postavljen na delovno mesto mehanika za to nima strokovne sposobnosti saj menda ne zna spraviti v pogon nekaterih strojev.

Ko so bili člani DSDE vprašani, zakaj so sprejeli sklep, da se tov. Peričaku zmanjša OD, saj je na osnovi njihovega sklepa izdana odločba, so odgovorili, da član tega obrata ni bil prisoten na tem sestanku. Člani DSDE niso vedeli povedati kdo je postavil tov. Fira za mehanika. Iz razprave se je ugotovilo le to, da je bil kot zastopnik obrata krožne pletilnice na tem sestanku prisoten tov. Kočvar Tone, ki je zaposlen v tem obratu kot mehanik I. in da je on dal predlog za določitev OD mehanikom v tem obratu. Dalje je bilo v razpravi povedano tudi to, da je dal tov. Kočvar tak predlog za OD in nastavitve tov. Fira samo zato, ker je slednji njegov sorodnik. Zanimiva ugotovitev članov DSDE je tudi to, da se je dan pred nastavitvijo tov. Fira za mehanika v obratu ugotovilo, da je v obratu odveč en mehanik, ki je bil po potrebi premeščen v konfekcijo. Na začudenje vseh pa je bil naslednji dan nastavljen za mehanika tov. Fir, ki nima nobenih izkušenj niti strokovne sposobnosti za to delovno mesto.

Ugotovitve DSDE pletilnice so me napotile, da pišem ta člansk. Priznati moram, da mi je bila odkrita razprava članov DSDE včas in leti ja, da bi bilo tako na vseh sejah. Če bo res tako, potem ne bo v bodoče takih pristranskih odločanj o višini OD in o razporeditvi na delovno mesto.

Sedaj pa pogledajmo, kako naši DSDE na splošno in ne samo DSDE ple-tilnice izvršujejo svoje pravice in dolžnosti, ki se določene s statutom podjetja. V 82. členu statuta je točno določeno, da DSDE odločajo o kalkulativnih postavkah delavcev v delovni enoti. To je le eno določilo izmed petnajstih. Ko bi to določilo vsi člani DSDE poznali ne bi moglo priti do takega primera, kot sem ga opisal, kak bi nepravilen predlog, čeprav je bil sprejet po DSDE na naslednji seji lahko odpravili in s tem čakali odgovornim osebam obratov, da se z njihovimi neresnimi stališči ne strinjajo. V kolikor pa bi se ugotovilo, da je odgovorna oseba dala tak predlog iz osebnih nagibov in namenoma, bi moral DSDE tako osebo kaznovati.

O pravicah in dolžnostih članov kolektiva in članov organov upravljanja smo že večkrat govorili, vendar vse kaže, da se ti člani na to problematiko dovolj ne zanimajo. Res je, da je ta problematika mogoče manj razumljiva od razprave o OD, vendar je z višino OD tako tesno povezana, da ni mogoče govoriti ločeno o OD, ne da bi pri tem pazili na to, kako izvršujemo svoje dolžnosti do kolektiva ob istočasnem koriščenju pravic, ki nam grede iz delovnega razmerja. Nepoznavanje pravic in dolžnosti privede do tega, da člani DSDE na vprašanje, kako so dovolili tako nepravilnost, odgovorijo, da tega niso naredili oni, ampak nekdo od zgoraj in ne vedo povedati, kdo je to. Tudi ta primer je prišel na dan na seji DSDE pletilnice 7/5-66.

Kot član kolektiva koristim pravico, da povem lastno mnenje o primeru, ki sem ga opisal. Menim, da je bila storjena največja napaka v obratu s tem, ko je bil postavljen za mehanika tov. Fir, ki kot je bilo iz razprave razvidno, ni niti dober pletilac kaj šele mehanik. Brez dvoma je za to napako odgovoren eden od mehanikov I. v tem obratu t.j. tov. Kočavar ali tov. Konjak, ker je tehnični vodja verjetno zahteval pred postavitvijo tov. Fira za mehanika njihovo mnenje. Končno pa nima nihče pravic razen nas v izjemnih primerih, napraviti take premestitve prej, kot o tem DSDE izreče svoje stališče.

V kolikor je za ta primer v celoti odgovoren tov. Kočavar Tone, ki naj bi to storil iz familiarnih razlogov, je treba njegovo dejanje obravnavati na DSDE in ga primerne kaznovati. To pa zato, ker imamo pri nas že 16. leto delavsko samoupravljanje in bi posamezni člani kolektiva, predvsem pa vodilac in vodstveno osebje morale vedeti, da nismo šli na delavsko samoupravljanje zato, da bi ga posamezniki

ignorirali in izkoriščali v osebne namene. Tako početje je celo kaznivo po zakonu in Ustavu, da o statutu niti ne govorimo.

Trdno sem tudi prepričan, da bi moral kolektiv obrata, ko je videl kaj se je zgodilo, zahtevati izredni sestanek DSDE ali kolektiva obrata in bi nastali problem takoj rešili. Ravno tako sem prepričan, da bi bil tudi tov. Kočever bolj hvaležen za takojšnjo odkrito razpravo o nastalem problemu, kot pa je sedaj, ko se je že dva meseca v obratu razpravljalo o problemu s tov. Fikom, ki je prišel na dan po naključju zaradi pritožbe tov. Peričaka in ko je tov. Fir že dva meseca plačan kot mehanik.

Vprašujem se, kje je bil čut odgovornosti tistih oseb, ki so tov. Fira postavljale na tako strokovno odgovorno delovno mesto. Kje so te osebe bile ves čas, ko smo nenehno poudarjali in še poudarjamo, da morajo tako delovna mesta zasedati osebe, ki po možnosti najgolje obvladajo tehnološki postopek in znajo vzdrževati stroje^v takem stanju, da je kvaliteta pletiv vedno boljša. To velja še posebej poudariti zaradi tega, ker se že dolgo časa ponujajo v službo strojni ključavničarji, iz katerih bi imeli čez leto dni dobrega mehanika. Taka kadrovska politika ne pelje k napredku, ampak v pogubo. Tudi tov. Fir bi se moral vprašati, če ima pogoje za tako delovno mesto in ne samo zasedati ponujeno delovno mesto pa si misliti "bo že kako".

S prehodom na nagrajevanje po enotah je zelo pomembno, koliko zaposluje obrat delavce, še posebej režijcev (mehaniki, mojstri itd.), ker je višina OD odvisna od proizvedenih količin. S čim manjšim številom delavcev obračunska enota napravi s normativom določeno količino pletiva, toliko večja je OD. Nenehno je treba imeti pred očmi dejstvo, da pridejo delavci na režijskih delovnih mestih (mehaniki, mojstri itd.) pri višini OD tem bolj do izraza, čim manjše število neposrednih proizvajalcev je v obračunski enoti. To velja posebej za primere, ko določeni delavci ne ustvarijo protivrednosti za svoj OD, ki gre v takem primeru v brzo ostalih delavcev.

Iz prednjega sledi, da morajo biti člani kolektiva, še posebej pa člani organov upravljanja, budni spremljevalci dogodkov v svojih ob-
ratih in vse napake sproti odločno odpravljati. Pri tem mora odpasti vsak strah pred sankcijo, kajti nihče nima pravice prejemati OD, ki ga ni sam zaslužil.

S tem člankom želim pojasniti kaj delamo in kako bi morali delati v skladu z statutom podjetja in drugimi pravilniki podjetja, ki smo jih za to tudi sprejeli. Pripominjam, da osebno nimam nič proti Kočvarju, Firu ali komur koli, toda take stvari mi kot članu kolektiva niso všeč in sem proti temu, da bi kdor koli izigraval interne predpise podjetja.

Na koncu želim poudariti tudi to, da bi bilo nujno potrebno, da člani kolektiva objavljajo prispevke o problemih v svojih obratih v tovarniškem listu "Trikotažer". Na ta način bi marsikateri problem uspešno rešili. Do sedaj je ta list obravnaval pretežno strokovno stran, kar je tudi potrebno, vendar bi v njem morali prevladovati članki, ki bi obravnavali tekoče probleme podjetja, ki so zelo aktualni in jih ni malo.

Štefanič Martin

NAŠA KRONIKA ZA MAJ IN JUNIJ DO 13. 6. 1966

Prišli v Metliko: GORNIK Antonija, GORENO Biserka, FAKIN Marija, GORNIK Dragica, KUHAN Olga, SMRAJO Marija, STEGU Nada, PLUT Marija, ŠUŠTERŠIČ Ana, ŠPILER Vera, VRTAČNIK Irena, KUPLJEN Marija, CEROVIČ Spasenija, TRSTENJAK Alojzija, MARČKOVIČ Slavica, GRNIČ Dragica, JAKŠIČ Dragica, RAZUMIČ Marica, RAZUMIČ Milka, ŽVAB Angela, MALERIČ Jožica, LIPOŠČAK Štefica, STARC Marija, LEŠČANEC Kristina, MALERIČ Vida, TONČIČ Dragica, KOŽAR Ljubica, POŽEG Marica, TEŽAK Katica, STOJNIČ Zlata, PODBORŠEK Martina, BREZIGAR Ivenka, ŽAGAR Ivan, VERŠČAJ Anton, KLEPEC Martina, SMREKAR Lidiya, BUKOVAC Zlatko, PACEK Nada, KAVČIČ Rozalija, PETRIČ Hermína, POLJUTNIK Marija, VUKINOVIČ Vlado, VUKINOVA Marija.

Prišli v obrat II Črnomelj: ŽIVKOVIČ Milica, KARIN Marija, PANJAN Angela, JESIČ Marija, BREMEC Milena, REMS Antonija, RUČIČ Slavica, TRALČIČ Angela, SUKOVIČ Marija, MIHALIČ Ana, BALKOVEC Marija,

Prišli v obrat III Mirna peč: nič

Prišli v obrat IV Dobova: KOČMAR Veronika, VUČAJNEK Zdenka, BALJA Ema, KOPINIČ Jerica, BALJA Viktorija, VIDMAR Irena, STERGAR Pavla, GLAS Marija, HAUSER Vera.

VSEM NOVODOŠLIM ŽELIMO MNOGO DELOVNIH USPEHOV!

Odšli iz Metlike: ŠAŠEK Ana, LUKUNIČ Katica, STARINA Marija, TURK Ignacij, PLUT Ivan, PILKO Marija, ZMAIČ Janko, LEŠČANEC Ana, ŽUČAK Drago, TEŽAK Janez.

Odšli iz obrata II Črnomelj: KORDIČ Djurdža, JAKŠA Marija, KLAPOČIČ Ana, GREGORIČ Anica, BEČIČ Marica, MIHALIČ Ana.

Odšli iz obrata III Mirna peč: ROZMAN Ana, ŠTAMCAR Milena.

Odšli iz obrata IV Dobova: nič

RODILE SO:

ŠKOF ing. Ružica - deklico, PRIJANOVICH Karlina - dečka, BERGANT
Ida - dečka, FIR Nada - deklico, VRANIČAR Anica - dečka, DRAGOVAN
Marija - dečka, MIKEŠIČ Slavica - dečka, DAMJANOVICH Zlata - dečka.

VSEM MAMICAM IN NJIHOVIM OTROKOM ŽELIMO VELIKO ZDRAVJA IN SREČE!

V MESECU MAJU SE JE POROČILA

ADLEŠIČ Marija, por. B A J U K

NOVOPOREČENKI NA NJENI ŽIVLJENJSKI POT ISKRENE ČESTITKE!