

CENA 10 DIN

LETNA NAROČNINA 250.—
DIN. — TEKOCI RACUN
PRI KOMUNALNI BANKI
V LJUBLJANI ŠT. 60-KB-
5-2-367 S POSEBNO OZ-
NAKO: ZA NAŠO SKUP-
NOST.

SKUPNOST

Problemi plačnega sistema

Nikola Minčev

Plačni sistem je eden izmed temeljnih činiteljev v boju za povečanje delovne produktivnosti. Zato je razumljivo, da se naši delovni ljudje in družbene organizacije tako zelo zanimajo za probleme nagrajevanja v gospodarstvu.

Pri proučevanju teh problemov in zbiranju izkušenj iz sedanjega plačnega sistema pa je treba v naši državi upoštevati nekaj pripomb:

Prvič, sedanji plačni sistem smo uvedli pred sorazmerno kratkim časom. Tarifne pravilnike smo sprejeli ob koncu prvega polletja lani in se je plačevanje po novem plačnem sistemu začelo pravzaprav v drugi polovici leta.

Drugič, plačni sistem nismo do kraja izvedli tako, kakor smo si ga zamislili. Tako na primer premijski pravilniki, ki bi morali biti eden izmed elementov tega sistema, niso bili obvezni in jih je sprejelo komaj 10 odstotkov podjetij.

Tretjič, sedanji plačni sistem je moral vzeti za podlago tisto stanje, ki ga je glede nivoja plačnih skladov in odnosov v gospodarskih organizacijah, vejah in gospodarskih področjih našel.

Končno četrtič, v tem obdobju splošne gospodarske razmere niso bile najbolj ugodne. Tržišče ni bilo stabilno, gospodarske organizacije so z lahkoto in hitro prodale svoje izdelke, tako da se niso bile prisiljene ekonomsko truditi, da bi povečale delovno produktivnost. Razumljivo je, da v takih razmerah plačni sistem ni mogel dovolj učinkovati v tej smeri.

Zaradi vsega tega zazdaj ne bi mogli določiti in dokončno oceniti veljavni plačni sistem v celoti. Lahko ugotovimo samo nekatere njegove dobre in slabe strani.

Plačni sistem in delovna produktivnost

Znano je, da bi lahko večina naših podjetij delala s precej manjšim številom delavcev, pa bi pri tem proizvodnja prav nič ne trpela. Kakor je znano, pa se ta problem ni pojavil šele v letu 1955. Drugič pa sedanji plačni sistem ne vpliva v tem pravcu negativno.

Za ilustracijo problema napravimo nekaj, čeprav nepopolnih primerjav. Od januarja do septembra 1954. leta se je število delavcev v industriji povečalo za 110.000, indeks industrijske proizvodnje pa je znašal v primerjavi z istim razdobjem prejšnjega leta 112. V letu 1955 smo v istem razdobju zaposlili 61.000 novih delavcev, indeks proizvodnje pa je porastel na 118. To pomeni, da je porast proizvodnje znatno večji, število delavcev, ki smo jih natančno zaposlili, pa je skoraj za polovico manjše kakor v istem razdobju leta 1954.

Če upoštevamo razdobje od začetka uveljavitve sedanjega plačnega sistema in ga primerjamo z istim razdobjem v prejšnjem letu, bomo ugotovili, da smo v letu 1954 od junija do oktobra zaposlovali povprečno po 11.000 novih delavcev, v istem razdobju leta 1955 pa nekaj nad 4000 delavcev na mesec. Nagla porasta proizvodnje pa je v letu 1955 večja kakor v prejšnjem letu. Treba pa je pripomniti, da je obdobje, ki ga lahko sedaj primerjamo, zelo kratko. Na ta gibanja vpliva razen tega še niz drugih činiteljev. Tako lahko gornje podatke imamo le za prvine, ki kažejo določene težnje, nikakor pa ne kot končne zaključke. V vsakem primeru pa velja, da je letos porast proizvodnje iznad porasta števila delovne sile v industriji.

Kakor je znano, je gospodarska organizacija mogla v prejšnjem plačnem sistemu, ko je razpolagala s skupnim plačnim skladom, z zaposlitvijo večjega števila delavcev in s spremembami kvalifikacij povečevati plače strokovnih delavcev in uslužbencev. V sedanjem plačnem sistemu ji tega ni mogoče, ker se priznavajo le konkretne tarifne postavke in zato z zaposlitvijo novih delavcev in z uvedbo novih delovnih mest ni mogoče dobiti nikakršnih novih sredstev, ki bi jih lahko dodajala k že veljavnim in določenim tarifnim postavkam.

Realne norme — pot k večji delovni storilnosti

Uvajanje norm v plačni sistem je pripomoglo poleg drugih činiteljev, da je problem odvečne delovne sile postal v gospodarskih organizacijah tako aktualen in pereč. Kolikor so realne, omogočajo norme najekonomičnejšo uporabo delovne sile in proizvodnih sredstev.

Vendar pa to nikakor ne pomeni, da sedanji plačni sistem popolnoma rešuje to vprašanje in da daje zadosti neposredne materialne pobude za učinkovito zmanjšanje delovne sile. To pa zato, ker dobi po sedanjih instrumentalnih razdelitve preostali del delovnega kolektiva zelo majhen delež izdatkov za plače, ki so bili prihranjeni z zmanjšanjem odvečne delovne sile. Morali bi najti tako rešitev, ki bi delovne kolektive kar najbolj neposredno stimulirala za zmanjšanje odvečne delovne sile. Eden



IZ VSEBINE LISTA

- ***: Ob intervjuju tov. Kardelja o nekatereh problemih tržišča.
- Ing. J. V.: Zmanjšanje investicij.
- ***: Pridelovanje jabolk.
- Lazarevič: Kovinsko-predelovalna industrija in strojogradnja.
- Pisma iz podjetij strojogradnje.
- Kiro Gligorov: Nekaj besed o problemih strojogradnje.
- Izvajanje plačnega sistema. Nekaj rezultatov ankete Zveznega inštituta za proučevanje delovne produktivnosti.
- Vladimir Pertot: Položaj svetovnega gospodarstva v prvi polovici lanskega leta.
- Mednarodna trgovina med posameznimi predeli sveta.
- Investicije tujega kapitala v Južni Ameriki.
- Ljubisav Marković: Delovna storilnost in družbeno bogastvo.

med takih načinov bi bil tak, da bi večidel plač, ki bi jih prihranili z zmanjšanjem delovne sile, šel v plačni sklad drugih delavcev. Pri tem pa naletimo na problem ugotavljanja dejanskega zmanjšanja delovne sile, ki ni imelo vpliva na obseg, kakovost in asortiment proizvodnje.

Premijski pravilniki naj bi bili obvezni

Izhajajoč iz osnovne predpostavke in naloge naše ekonomske politike v letu 1956, iz vzpostavitve stabilnega tržišča in takih pogojev, v katerih gospodarske organizacije lahko računajo, da bodo mogle ostvariti ekonomske in finančne rezultate predvsem s povečanjem delovne produktivnosti, računamo z naslednjimi ukrepi, ki naj bi pripomogli k zmanjšanju delovne sile na pravo mero:

UREDNIŠKI ODBOR »NAŠE SKUPNOSTI«

Nikola Balog, Nikola Čobelič, Ašer Deleon, Kiro Gligorov, Zdenko Has, Milutin Ivanović, Petar Ivičević, Jovan Janković, Ljubisav Marković, Mitra Mitrović, Ante Novak, Vojin Popović, Janko Smole, Tone Vratuša, Teodor Vujašinović, Danilo Vuković, Dušan Vuković.

Predsednik uredniškega odbora: Kiro Gligorov.

Glavni urednik: Ljubisav Marković.

UREDNIŠKI ODBOR ZA SLOVENIJO

Ing. Ivo Klemenčič, Vasja Kogej, ing. Viktor Kotnik, Mile Smolinsky, ing. Pavle Zaucer.

Predsednik uredniškega odbora za Slovenijo: ing. Pavle Zaucer.

1. Stalen boj za realnost norm. Visoko povprečno preseganje norm pri nekaterih gospodarskih organizacijah že samo po sebi govori zato, da so bile norme postavljene prenizko in da lahko kompromitirajo sam sistem norm. Okrajne komisije za plače bi morale nujne opraviti revizijo nereálnih norm in se pri tem posvetovati s sindikalnimi organi in morebiti tudi z združenji proizvajalcev. Razumljivo je, da se moramo ogibati vsake prenapetosti revizije, ki bi vnašala med delavce nesigurnost in bi destimulativno vplivala na njihovo prizadevanje, da bi norme presegli.

2. Sprejetje premijskega pravilnika naj bi postalo obvezno za vse gospodarske organizacije, kakor je obvezno sprejetje pravilnikov o normah. Obvezno sprejetje premijskega pravilnika bi dalo vsem gospodarskim organizacijam pobudo, da se materialno zainteresirajo tisti del delovnega kolektiva, od čigar dela je v mnogočem odvisna organizacija proizvodnega procesa, vstevši realnost norm in prihranek pri materialnih stroških.

Uvajanje pravičnega premijskega sistema zahteva v gospodarskih organizacijah temeljito proučevanje problematike delovne organizacije, ugotavljanje ključnih mest, od katerih so predvsem odvisni ekonomski rezultati, nadalje, da imamo pregledno evidenco o potrošku materiala in delovnih uspehih. Prav tako je potreben zaveden boj proti nepravilnim težnjam — od upiranja proti uvajanju premiranja do pojmovanja, da je premijski pravilnik lahko ključ za razdelitev dela dobička za plače ali nagrada za redne dolžnosti.

Premijske pravilnike bi sprejemale same gospodarske organizacije po enakem postopku kakor sprejemajo pravilnik o normah. Tako bi stimulirali materialni in splošni ekonomski uspeh podjetja, kar bi v razmerah stabilizirane tržišča delovalo na splošno povečanje delovne produktivnosti, s čimer bi bilo združeno postopno zmanjševanje odvečne delovne sile.

3. Dosledna usmerjenost k zmanjšanju odvečne delovne sile in izkoriščanju vseh notranjih rezerv v podjetju. Dozdaj smo zadrževali del odvečne delovne sile v podjetjih tudi zato, ker smo dajali materialno preskrbo začasno nezaposlenim osebam v precej omejenem obsegu. Sedaj imamo širše možnosti za tiste delavce, katerih družine nimajo pomembnejših dohodkov od kmetijstva in drugih dejavnosti, da dobio materialno preskrbo. Dosedanja praksa pa kaže, da v naši državi nihče ne želi, da ostane zaradi nje brez dela in zaslužka.

Primeri, ki jih je v zadnjem času objavil naš tisk, jasno dokazujejo, da je mogoče doseči pomembne rezultate glede zmanjšanja odvečne delovne sile tudi v sedanjih razmerah, če se zato zavzamejo vse zavedne socialistične sile od družbenih organizacij do organov ljudske oblasti.

To zahteva temeljito proučevanje delovne organizacije v samem podjetju. Prav tako pa tudi politični prijem problema, da bi se izognili pretiravanjem, ki so možna, ki pa po svoje povzročajo nepotrebne težave.

Ob kombiniranju vseh teh ukrepov in v razmerah stabilizacije tržišča, lahko v letu 1956 računamo, da bomo postopno reševali problem odvečne delovne sile v naših gospodarskih organizacijah tako, da bo to koristilo povečanju delovne produktivnosti, ne bo pa spravljalo v nevarnost standarda delovnega človeka.

Problem neenakih plač za isto delo

Nadaljnji problem našega plačnega sistema, ki prav tako vpliva na delovno produktivnost, je neenakost plač ali priznanih tarifnih postavk pri podjetjih iste panoge kakor tudi vprašanje razmerja plač med panogami in go-



NIKOLA MINCEV

spodarskimi dejavnostmi. Znano je, da imamo med posameznimi podjetji neenakost plač za ista dela, in to pogosto na škodo podjetij z večjo delovno produktivnostjo. To pa je posledica prejšnjega sistema obračunskega sklada plač. S tem, da je na primer v prejšnjem sistemu ljudski odbor priznal nekemu podjetju višji kvalifikacijski sestav delovne sile kakor drugemu, so nastale možnosti za različni nivo tarifnih postavk. Ljudski odbori so pri uvajanju sedanjega plačnega sistema imeli možnost povečati ali zmanjšati najdeno osnovo za 5 odstotkov, ta možnost pa ni bila zadosti izkoriščena. Razen tega pa je popravljanje teh neenakomernosti dolgotrajen in postopen proces. Jasno pa je, da je to neodložljivo delo, katerega se morajo že letos z vsemi silami lotiti predvsem gospodarska združenja, zbornice in sindikalne organizacije. Ugotavljanje splošnih kriterijev za klasifikacijo del in norm znotraj panog bo omogočilo postopno zmanjševanje neenakosti.

Sedanji razpon plač ne stimulira dovolj strokovnih delavcev

Dosedanji razpon plač pri nas ne daje dovolj pobud za doseg višjih kvalifikacij. Nujen je vztrajen boj za ustvaritev takega razpona plač, ki bo zasnovan na socialističnem

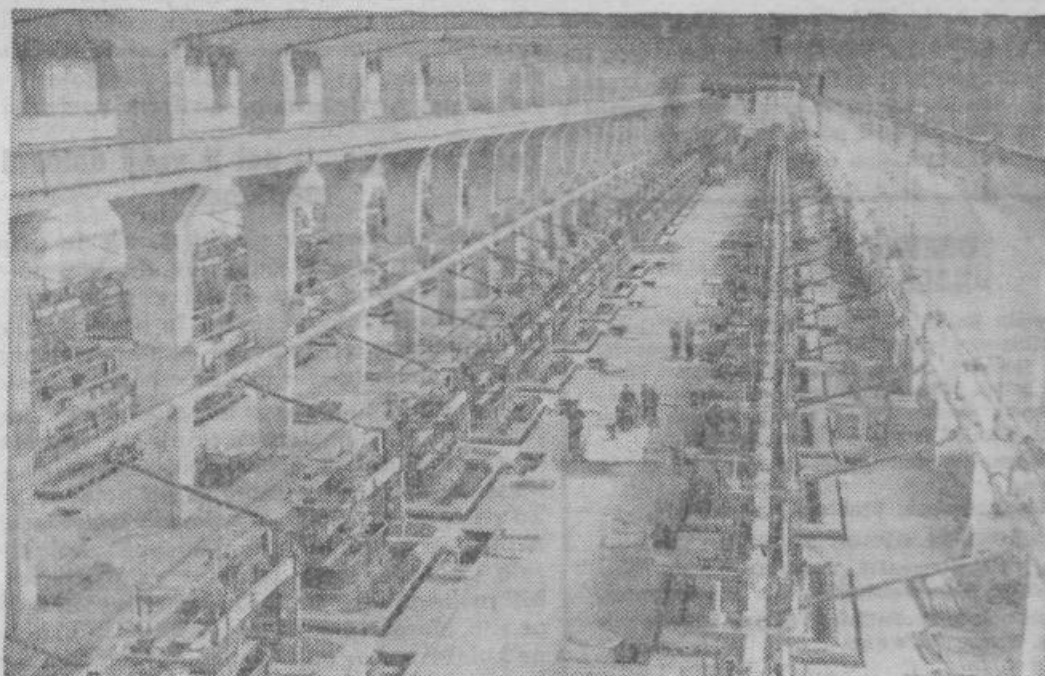
načelu nagrajevanja, najučinkoviteje vplival na dvig kvalifikacij delavcev, s tem pa tudi na delovno produktivnost. Znano pa je, da je vloga kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev izrednega pomena za povečanje delovne produktivnosti. Ker pa razpon plač ne daje zadosti materialne stimulacije, je pri delavcih čedalje manj zanimanja za doseg kvalifikacij. Če uvedba premij bo nudila določene možnosti za boljše nagrajevanje dela kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev. Razen tega bo v najkrajšem času rešeno vprašanje nomenklature in opisa poklicev in izdani bodo ustrezajoči programi o strokovnih izpitih. S tem bo omogočeno, da bodo naši delovni ljudje lahko dosegli potrebne kvalifikacije. Vendar je določanje ustrezajočega razpona plač dolgotrajni proces, ki ga je mogoče reševati postopno in v skladu s povečanjem delovne produktivnosti.

Ob koncu naj omenimo še nujnost organiziranja učinkovite kontrole, pa tudi pomoči oblastvenih organov pri izvajanju plačnega sistema. Sedanjim komisijam za plače namreč ni na splošno vzeto uspešno zagotoviti zadostnega nadzorstva nad izvajanjem plačnega sistema. Nedvomno je, da sta k temu pripomogla tako reorganizacija ljudskih odborov kakor pomanjkanje strokovnega aparata. Kljub temu je začetek dober. Če bodo komisije za plače strokovno in politično na višini in bodo imele vso potrebno pomoč političnih, prav tako pa tudi državnih izvoljenih in upravnih organov, bodo nedvomno izpolnile svojo vlogo v izvajanju sedanjega plačnega sistema.

Pri uvajanju novega plačnega sistema so v gospodarskih organizacijah vselej nastajale težave, ki so vplivale na delovno organizacijo in proizvodnjo. Zato ni nič čudnega, da je nad 90 odstotkov anketiranih podjetij izjavilo, da se strinjajo, da tudi v prihodnjem letu velja v bistvu isti plačni sistem.

Razen tega danes nimamo nobenega drugega v praksi preverjenega sistema, s katerim bi zamenjali sedanji sistem.

Vse to je velevalo, da smo za leto 1956 ohranili sedanji plačni sistem s tem, da se trudimo za to, da ga dosledno izvajamo, dopolnjujemo in spopolnjujemo in hkrati začnemo proučevati in v praksi preverjati nove plačne sisteme. Samo s temeljitim proučevanjem in primerjanjem različnih plačnih sistemov in z njihovim preverjanjem v praksi bomo lahko napravili določene zaključke glede prednosti kateregakoli izmed njih.



300 METROV DOLGA DVORANA ZA ELEKTROLIZO V TOVARNI ALUMINIJA RUDRICE