

Nagrajevanje v kurilnici „Banat“

Delavski svet odpravlja prejšnje pomanjkljivosti

Železniška kurilnica »Banat« v Zrenjaninu spada med večja podjetja te vrste — zaposluje približno 1500 delavcev. Ukvarja se s popravilom lokomotiv in potniških voz. Uvedba norm v podjetjih te vrste je poseben problem. Njihovo delo je sestavljeno iz velike množine raznovrstnih operacij, od katerih imajo številne obrtni značaj, tako da je težavno uvesti individualne norme. Podjetje »Banat« je uvedlo nedavno tako imenovane pavšalne norme, kar je novost.

Pavšalne norme

Pavšalne norme določijo takole. Kurilnica se zaveže svojim strankam železniškim transportnim podjetjem, da bo napravila vsa potrebna popravila v določenem številu delovnih ur, pa naj gre za velika, srednja ali manjša popravila. Na temelju prejšnjih kušenj vedo za vsako vrsto vozil, koliko je potrebnih delovnih ur za določeno vrsto popravila. Skupna vsota delovnih ur, ki so potrebne za vse delo, je neke vrste norma podjetja, na osnovi katere kurilnica zaračunava usluge transportnim podjetjem. Ali bo končala prevzeto delo v določenem številu ur ali ne — to je sedaj njena stvar.

Skupno število delovnih ur razdeli na prejšnje posamezne delovne skupine, ki so zadolžene za posamezno vrsto dela. Vsaka skupina je zainteresirana, da čim prej in čim bolj opravi svoj del dela. Pa ne samo to, interes vsake skupine je, da tudi druge delovne enote pravočasno opravijo svoje delo, da ne bi prišlo do zastoja v delu vsega podjetja. Zastoj na enem mestu namreč povzroči počasnejše delo tudi pri drugih skupinah. Zato je v podjetju zelo razvita medsebojna kontrola delovnih skupin.

Železniško transportna podjetja plačajo kurilnici usluge šele, ko prevzamejo svoja vozila. Posebni kontrolni sprejemni organi ugotavljajo, ali je bilo popravilo napravljeno solidno, ali je ostalo kaj nepopravljenega itd. To zato, da bi zagotovili dobro kakovost popravil. Za dobro kakovost popravil so zainteresirani tudi delavci, ki dobijo svoje zaslužke šele tedaj, ko se izkaže, da je njihova stranka zadovoljna s kakovostjo njihovega dela.

Uvedba pavšalnih norm ima vrsto prednosti v primerjavi s prejšnjim načinom dela, ko so transportna podjetja plačevala usluge po dejansko potrošenih delovnih urah. Prej je med tema dvema poslovnima partnerjema pogosto prihajalo do nesporazumov glede tega, katera popravila je treba napraviti, koliko delovnih ur je potrebnih za kakšno operacijo itd. Sedaj imajo prvi in drugi čist račun. Na drugi strani so vse delovne skupine zainteresirane, da opravijo delo v čim manjšem številu delovnih ur. To pa ne sme iti v škodo kakovosti, ker se, kakor smo že povedali, zaslužek izplača šele po izročitvi vozila.

Poudariti je treba, da je pomankljivost tega načina dela v tem, da ni individual-

nih norm. To pa je slabost vseh podjetij te vrste, ki izvira iz specifičnega značaja njihovega dela.

Zakaj ni premijskega pravilnika

Ko smo vprašali direktorja kurilnice, ali ima podjetje premijski pravilnik, nam je odgovoril: »Ima in nima«. In res je tako. Bolje povedano, imelo ga je, sedaj pa ga nima. Lani je imela kurilnica »Banat« premijski pravilnik. Ta pravilnik pa je imel svoje pomanjkljivosti in so ga zato razveljavili.

Ena izmed največjih slabosti lanskega premijskega pravilnika je bila, da ni jemal kot osnovo za premiranje delovne storilnosti in prihrankov pri materialu, temveč proizvodni plan. Presega plana je povzročila tudi ustrezno povečanje premij in narobe. Zato je bilo podjetje, posebno pa vodilni kader, zainteresirano, da

je bil plan čim bolj ohlapen, da so imeli določene rezerve, ki so omogočale, da so si zagotovili premije ne glede na delovno storilnost in prihranke pri materialu. Tako se je v praksi dogajalo, da so bile premije največje tedaj, ko je bila proizvodnja najmanjša in narobe.

Druga prav tako velika slabost lanskega premijskega pravilnika je bila v tem, da je prišlo v poštev za premiranje samo vodilno osebje. Le majhnemu številu delavcev je bilo omogočeno, da so dobili premije. Točneje povedano, noben delavec razen brigadirja ni bil vpoštevan pri premiranju. Če je odpeljala lokomotiva, denimo, iz delavnice pred rokom, je premijo dobil brigadir, ne pa delavci. Tako se je v praksi dogajalo, da je brigadir, ki mu tako premiranje ni ugaľalo, delil svojo premijo z delavci, ki so bili najbolj zasluŹni za uspeh njegove skupine.

Delavski svet kurilnice »Banat« je ugotovil te slabosti in pripravlja sedaj nov premijski pravilnik, po katerem bodo premije odvisne predvsem od delovne storilnosti in prihrankov pri materialnih stroških. Prav tako razpravljajo o možnosti, da bi pri premiranju upoštevali čim več delavcev, a ne samo voditelje brigad in vodilno osebje.

D. V.

Povečanje nagrad vajencem v kovinskih podjetjih

Ko so v kovinskih podjetjih končali delo v zvezi s sprejemom tarifnih pravilnikov za l. 1957, so izvedli anketo o tem, kako so bila sprejeta v podjetjih priporočila, naj se povečajo nagrade vajencem.

Od 120 anketiranih podjetij, kolikor jih šteje sindikat kovinarjev, je povečalo s tarifnimi pravilniki nagrade vajencem 110 podjetij. V večini podjetij se povišanja gibljejo od 40 do 80 odstotkov v razmerju do dosedanje s predpisi določene nagrade. Od tega je v 60 podjetjih določena redna nagrada vajencem od 2000 do 2500 din na mesec v prvem letu šolanja, od 5000 do 5500 v tretjem letu. V večjem številu podjetij imajo določbe po katerih lahko upravni odbor vajencu v tretjem letu, če pokaŹe dobre delovne in učne rezultate, poviša nagrado do višine najnižje tarifne postavke za kvalificirane delavce. V drugih podjetjih so nagrade vajencem določene tako, da so vzeli kot minimum vsoto, ki jo določajo predpisi, gornjo mejo pa določajo na temelju ocene dela in uspeha vajencev.

Med velikim številom kolektivov, ki so ob sprejemanju tarifnih pravilnikov za letošnje leto pokazali posebno skrb za delavski naraščaj, je treba posebej omeniti »Ventilator«, »ME-BA«, »Sila«, »ME-GA«, »Utenzilija«, »Monter«, »Gorica« in »Dalekovod« iz Zagreba, nadalje »Jugoturbino« iz Karlovca, Osiješko livarno »Torpedo« in »Rikardo Benčić« na Reki. V tej skupini podjetij so bile povišane minimalne nagrade vajencem tudi do 100 odstotkov v razmerju do tistih, ki so predpisane z uredbo, tako da je najvišja nagrada v prvem letu določena v višini 3000 din, v tretjem letu pa do 6000 din.

Manjše število podjetij pa ni sprejelo priporočila republiškega odbora sindikatov. Kolikor je bilo mogoče doslej preveriti, niso nekatere sindikalne podružnice sploh vztrajale na tem, pozabile so na svoje obveznosti do mladih delavcev. Razpravljanja o tarifnih postavkah so bila usmerjena na »ključna delovna mesta« in se je zato brez diskusije prešlo preko določb o nagrajevanju vajencev. Bili pa so tudi člani delavskih svetov, ki — kakor pravijo — »niso mogli sprejeti priporočila sindikata«. Svoje stališče so pojasnjevali s trditvijo, da vajenci ne delajo osem, temveč štiri ure, za kar da je zadostna nagrada po predpisih od 1000 do 2500 din na mesec. Bili so tudi taki, ki so menili, da vajenci ne bi smeli imeti večje nagrade, češ da bi se »pokvarili« zato, ker bi mogli bolj obiskovati kinematografe in zabave. Res je, da so bili ti primeri redki, kažejo pa vendarle, da taka stališča negativno vplivajo na reševanje drugih problemov vajencev v teh podjetjih.

Ti pojavi v nekaterih kovinskih podjetjih pa ne zmanjšujejo splošne ugotovitve, da je večina kolektivov v skladu z vsem delom v zvezi z urejevanjem odnosov v določbah tarifnih pravilnikov za l. 1957 pravilno določila tudi višine nagrad vajencem. Pozitivno je tudi dejstvo, da so v večini primerov delavski sveti to priporočilo sindikata sprejeli kot potrebno, ker izhaja iz prakse njihovih kolektivov.

Vsekakor bo potrebno, da bodo sindikalne podružnice podjetij, kjer nagrade vajencem niso bile vsklajene z danimi priporočili, to upoštevale ob prvih spremembah in dopolnitvah tarifnih pravilnikov.

S. Ivanić