

# NAŠA

# SKUPNOST

CENA 10 DIN  
LETNA NAROČNINA 250.-  
DIN - TEKOCI RACUN  
PRI KOMUNALNI BANKI  
V LJUBLJANI ST. 60-KB-  
5-2-367 S POSEBNO OZ-  
NAKO: ZA NAŠO SKUP-  
NOST.

Kiro Gligorov

## Akcija za dvig delovne storilnosti

Po vsem sodobnem svetu je velik interes za povečanje delovne produktivnosti. V bolj razvitih državah, kjer bolj poznajo gospodarstvo in kjer je praksa vsakega proizvajalca soočila s problemom delovne produktivnosti, so tudi najbolj napredovali v raziskovanju metod za povečanje delovne produktivnosti. Kakor so velike razlike v stopnji razvoja posameznih držav, prav tako so razlike v delovni produktivnosti; prav zaradi razlik v nivoju proizvodnih sil, so zelo velike razlike tudi med posameznimi ekonomijami. Med tem ko nekateri v okviru razpoložljive tehnike in proizvodnega načina iztiskavajo zadnje ostanke rezerv v proizvodnih stroških, se pri drugih ustvarjajo novi vidiki z uvajanjem nove, šele odkrite tehnike. Vsi skupaj težijo k nadaljnjemu nepretrganemu večanju delovne produktivnosti.

Problem delovne produktivnosti je postal v zadnjih letih tudi pri nas tema, o kateri ne razpravljamo samo v načelnih razmišljanjih po časopisih in revijah z znanstvenimi in strokovnimi pretenzijami, ampak jo je mogoče najti tudi skoraj vsak dan v stolpcih dnevnega časopisa, sindikalnih listov, tovarniških glasil, redno pa je tudi tema, o kateri razpravljajo javni in politični stolpci. Samo dejstvo, da se tako široko razpravlja o tej temi, govori o tem, da je naše gospodarstvo na taki razvojni stopnji, ko je od razvoja delovne produktivnosti odvisen njegov nadaljnji napredek. To je faza, ko začenja ekonomska misel vseh, ki gospodarijo, pridobivati na vsebini, postaja kakovostna, ekonomski rezultati pa se začenjajo meriti s finimi instrumenti dejanskega napredka. To je razdobje, ko se ne razpravlja samo o velikih objektih, temveč se razmišlja tudi o učinku, ki ga je mogoče doseči s čim popolnejšim in racionalnim izkoriščanjem zmogljivosti. Ko postane delovna produktivnost akcijsko geslo, se množično pojavlja kot čimbelj napredka številno, pogosto nevidno in drobno, vendar konstruktivno in ustvarjalno delo mnogih delavcev, mojstrov, inženirjev, proizvodnih organizatorjev in na njegovi osnovi se dosega vsak dan večji učinek, čeprav je bilo zanj potrošenega manj dela. To je znak, da se začenja živo ljudsko delo ceniti, da se začenja z njim gospodariti in da začenjajo mehanizacija, boljša organizacija in druge prednosti razvite proizvodnje gospodovati proizvodnemu procesu.

### PLAČNI SISTEM IN DELOVNA PRODUKTIVNOST

Če pogledamo na to stvar po tej strani, se moramo veseliti razpravljanja in ga vzpodbujati, da bi se interes za delovno produktivnost razširil in dobil čim bolj konkretne oblike uporabe znanih metod kakor tudi iznajdbe novih. Pri tem ugotavljamo pojav, ki bi mogel ves pro-

blem delovne produktivnosti osvetliti enostransko ali ga omejiti na ugotavljanje velikega in zelo važnega, vendar ne edinega činitelja delovne produktivnosti. Kadarkoli se namreč pri nas razpravlja o delovni produktivnosti, se ugotavlja, da ne narašča v zadostni meri zato, ker plačni sistem v gospodarstvu ni dober. Zato se predlaga, naj bi ga spremenili. Najbolj pogosto se postavljajo tudi predlogi za spremembo plačnega sistema, ki se niso daleč odmaknili od splošne ideje, kako je treba reformirati plačni sistem. Naj tako povemo, da v nobenem primeru ni treba zapostavljati, temveč nasprotno pospeševati in okrepiti napore, da bi iznašli čim boljše oblike za nagrajevanje, da bi plačni sistem postal vzpodbuda, a ne ovira za povečanje delovne produktivnosti. Postaviti pa je mogoče vprašanje, ali ni dolžnost vseh, ki se ukvarjajo s tem problemom in ki jih muči ta problem, da se vsemu temu vprašanju približajo kot zamočanemu problemu, za katerega uspešno obvladavanje so potrebni napor na raznih področjih in ne samo na sektorju plačnega sistema.

Zakaj mislimo, da je pravilno, če se tako lotimo problema? Delovna produktivnost je rezultat številnih činiteljev v proizvodnji. Rezultanta je mnogih naporov, ki jih je treba podvzeti, da bi dosegli učinke. V delovni produktivnosti se merijo ekonomska politika in njeno praktično funkcioniranje, nivo tehničnega in ekonomskega znanja ljudi, stopnja mehanizacije,

organizacije in še po vrsti mnogo drugih činiteljev, od katerih vsak zase nekaj pomeni in po katerem je mogoče vplivati, da se delovna produktivnost počasi pomika naprej. Ali ne govori to dejstvo, da se vsa razmišljanja pri razpravljanju o delovni produktivnosti začenjajo in končujejo s plačnim sistemom, da je treba iti naprej in širše razgrniti problematiko produktivnosti, odpirajoč nova področja za kritično razmišljanje in kar je najvažnejše, za konstruktivne akcije.

Če potemtakem izhajamo s tega stališča, je treba ločiti dve stvari: delo na nadaljnjem izpopolnjevanju ali iskanju najprimernejših oblik za novi sistem plač od izkoriščanja pozitivnih prvin v sedanjem plačnem sistemu, ki nas lahko približajo cilju — boljšemu plačnemu sistemu in stalno rastoči delovni produktivnosti. Raziskovanje novega sistema je z drugimi besedami posel, ki zahteva veliko dela in raziskovanja, zahteva pa tudi bolj bogato prakso, preverjanje določenih postavk, a v tem času je mogoče veliko napraviti, da dosežemo na današnjih osnovah boljše rezultate. Ti dve nalogi ne samo da nista nezdržljivi, temveč se kažeta kot organsko vezani, ker do novega sistema ni mogoče priti naglo tako da bi spremnili »stari«, a da bi po enem letu znova ugotavljali, da je treba iskati »nov« sistem. To ne pomeni, da naj pozabimo na slabosti tega sistema, temveč da jih je treba v

(Nadaljevanje na 2. strani)



Valjarna bakra v Sevojuu



(Nadaljevanje s 1. strani)

okviru sedanjega sistema ublažiti ali celo tudi odstraniti, izkoristi pa do najvišje mere prednosti, ki jih ta sistem nedvomno ima. To je praktično in konstruktivno stališče, ki omogoča napredovanje tudi v razdobju, ko se raziskujejo nove oblike, da bi kasneje ob še boljšem sistemu mogli še hitreje napredovati.

## VZPODBUDA ZA KVALIFICIRANO DELO

Ne da bi si domišljali, da lahko v okviru uvodnega članka izčrpamo akcije na raznih področjih, ki lahko pomenijo korak naprej v delovni produktivnosti, naj pokažemo samo nekaj izmed njih.

Tovariš Svetozar Vukmanović je 24. tega meseca na konferenci za tisk izjavil, da določa načrt družbenega plana možnost, da se poveča kupna moč delavcev in uslužbencev. Če se izvede povečanje kupne moči s povečanjem tarifnih postavk, ali če bo poleg popravka tarifnih postavk dana možnost večje udeležbe podjetij pri dobičku za plače — tedaj se podjetjem nudi možnost, da bolj pravilno postavijo razmerje plač v tarifnem pravilniku in da dobijo v povečani udeležbi pri dobičku osnove za učinkovitejši in širše zamišljeni sistem premiranja po delovnem učinku. To so torej realne osnove in realne možnosti za akcijo. Kako naj se praktično to izvede? Ko se bo kmalu postavilo vprašanje, kako uporabiti dano možnost za korigiranje tarifnega pravilnika, je treba izhajati iz izvedbe realne ocene vsakega delovnega mesta, potrebnih kvalifikacij za posamezno delovno mesto, priznavajoč pri tem, da morata dati blagovna proizvodnja in tržišče ustrezajoče priznanje trudu kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev. Smo država, ki je šele izšla iz zaostalosti, preskrbljeni smo s precejšnjo moderno tehniko in pravilno uporabljanje te tehnike zahteva znanja, kvalifikacij. Plačni sistem naj zato izpodbuja pridobivanje kvalifikacij. Čimprej to napravimo, tem prej bomo imeli rezultate v razvoju in predvsem — v delovni produktivnosti! Vsaka težnja, da se izenačuje delo ne glede na to, kakšen učinek in kakšno kakovost daje (kvalificirani delavec pa daje večji učinek kakor nekvalificirani) vleče nazaj v zaostalost.

## DELEŽ PRI DOBIČKU PO DELOVNEM USPEHU

Prav tako je treba gledati tudi na povečano udeležbo pri dobičku za plače. Ob polovici letošnjega leta je obračun podjetij z Narodno banko pokazal, da sodelujejo industrijska podjetja povprečno v dobičku za plače v višini ene in pol plače na leto. Ta delež že sam po sebi pomeni

resno izpodbudo. Če se bo od 1. januarja ta delež povečal do take mere, da bo znašal dve plači na leto, je to že popolnoma dobra osnova za širšo uporabo premijskih pravilnikov. Ni torej potrebno iti po liniji razdeljevanja premij v sorazmerju s plačami, brez merjenja učinka in zaslug dati vsem enako in podobno, temveč obdelati premijske pravilnike, dati kriterije in merila, ustvariti atmosfero prizadevanja in boja za večji osebni uspeh in nato deliti po tem zasluženi delež v dobičku. Čeprav se zdi na prvi pogled, da ni nič bolj logičnega kakor je to, ima samo manjši del podjetij premijske pravilnike, večji del podjetij pa deli dobiček na enake dele, ne da bi predhodno ocenila rezultate itd.

## VEČ INICIATIVE ZA UVAJANJE NOVE TEHNIKE

Razmišljajmo še o drugem primeru. Ni nobenega dvoma, da pomeni uvajanje mehanizacije napredek v delovni produktivnosti. Sodobni stroji, zamenjava človeškega dela z orodjem za delo neposredno prispevajo k temu smotru. Ali smo izkoristili vse možnosti v tej smeri in ali je vedno govora o objektivnih težavah in slabostih? Proizvodnja sredstev za proizvodnjo v državi narašča, uvoz strojev, rezervnih delov, nakup licenc, novih postopkov je na višjem nivoju kakor kdaj koli prej. Še vedno pa imamo podjetja, ki ostajajo pri stari tehniki, ne ugotavljajo, ali pa nimajo dovolj iniciative, da bi izkoristila prednosti uvajanja novih strojev. Res je, da so tudi znatne objektivne težave. Del amortizacije za zamenjavo je blokiran, sredstva za samostojno razpolaganje so v nekaterih vejah nezadostna, plačilna bilanca ne omogoča vedno nakupa potrebne mehanizacije. Kljub temu pa je potrebno v tej smeri mobilizirati in orientirati vse svoje vire denarnih sredstev. Prihodnje leto bo znašala amortizacija okrog 140 milijard, sredstva za samostojno razpolaganje okrog 40 milijard in imovna oprema za rekonstrukcije pa najmanj 10 milijard. To so znatna sredstva, s katerimi se lahko podjetja osvežijo z novo tehniko in napravijo korak naprej k naprednejšemu načinu proizvodnje. To pa bo prav tako vplivalo na delovno produktivnost in zato tudi na plače delavcev.

Pravočasna nabava surovin, rezervnih delov, stabilnejše cene za reprodukcijski material vplivajo po svoji strani na bolj harmonično delo podjetij in odpravljajo izgube, ki so bile spremljevalni pojav v prejšnjih letih, ko se je delalo v težavnih materialnih okoliščinah. Če imamo sedaj večja sredstva, ali nista pravilna politika zagotovitve zaloga za enakomerno delo in založenost z rezervnimi deli pogoj za bolj učinkovito gospodarjenje? Ali so podjetja napravila vse v tej smeri?

## NAMESTO OBRTNE — ZNANSTVENA DELOVNA ORGANIZACIJA

Večkrat je bilo poudarjeno, da je značaj dela in organizacije mnogih naših industrijskih podjetij obrten. To velja tudi za nekatere večje tovarne strojev. Na tem področju zaostajamo morda bolj kakor na kateremkoli drugem za naprednejšimi državami. Dogaja se, da popolnoma nova tovarna ne daje tistega učinka, kakršnega daje ista ali bolj zastarela tovarna v državah, kjer so dosegli najbolj sodobni nivo delovne organizacije. To vprašanje nas uvaža v središče problema, kaj pomeni zagotoviti kvalificirane kadre in organizirati proizvodni proces. Stroje izdelujejo ljudje, toda kako bodo stroji izkoriščeni, kakšen učinek bodo dali, to je prav tako velika stvar kakor izdelati samo sredstvo za



proizvodnjo. Neka analiza izdatkov podjetij iz sredstev za samostojno razpolaganje je za 20 industrijskih podjetij pokazala, da je bilo najmanj uporabljeno usposabljanje delavcev, za pridobivanje kvalifikacij, za uvajanje boljših delovnih metod. Taki izdatki pa so najbolj produktivne investicije, ker oplemenitijo človeško delo. Medtem ko je v podjetjih interes za razširitev, za razne druge gradnje, se izdatki za pridobivanje kvalifikacij ocenjujejo kot breme za podjetje ali kot neka vrsta socialnih izdatkov. V vseh 20 anketiranih podjetjih je bila podpora športnim organizacijam in podobni izdatki večja od izdatkov za kvalificiranje delavcev. Ti izdatki pa nedvomno najhitreje pripeljejo do večje produktivnosti in večjih zaslužkov. Neodvisno od slabosti plačnega sistema bi bili taki napor realna pomoč delavskemu razredu in gospodarstvu, ker bi privedli do povečanih individualnih zaslužkov in do povečane proizvodnje.

Ko je govora o boljši delovni organizaciji ali pravilnejšem nagrajevanju, zakaj ne bi ne glede na slabosti plačnega sistema delali pri oceni delovnih mest in boljšem postavljanju sistema nerm, ko vemo, da nam bodo tudi v današnjih okoliščinah te akcije pomagale postaviti pravilnejše odnose v tarifnem pravilniku in da bo to moralo imeti ugoden učinek na nivo zaslužkov v podjetjih. S stališča uvajanja novega plačnega sistema bi take akcije pomenile ustvarjanje nujnih predpostavk za njihovo uvajanje, kajti kakršenkoli bo bodoči sistem nagrajevanja bo bolje funkcioniral, če ga bomo uporabljali pri boljši organizaciji in pri uporabi sodobnih metod ocenjevanja učinka delavčevega dela.

Skratka, ne da bi ublaževali diskusijo in usmerjajoč jo čim bolj v konstruktivno smer neposredne pomoči organom, ki naj predlagajo boljše metode nagrajevanja, je treba vložiti več energije v akcije, ki so jasne in izvedljive, za katere imamo več materialnih sredstev kakor prej, da se boj za delovno produktivnost razširi na več udeležencev v proizvodnji, z več metodami in na raznih področjih. Rezultati v tem primeru ne bodo mogli izostati.

### UREDNIŠKI ODBOR "NAŠE SKUPNOSTI"

Nikola Balog, Tone Vrataša, Todor Vujasinović, Danilo Vuković, Dušan Vuković, Kiro Gligorov, Aler Deleon, Milun Ivanović, Petar Ivičević, Jovan Janković, Jovan Marinović, Ljubisav Marković, Mitra Mitrović, Ante Novak, Vojin Pečović, Janko Smole, Zdenko Has, Nikola Cobellić.

Predsednik uredniškega odbora:  
Kiro Gligorov.

Glavni in odgovorni urednik:  
Ljubisav Marković.

### UREDNIŠKI ODBOR ZA SLOVENIJO:

Ivo Klemenčič, Vasja Kogej, Viktor Kofnik, Mile Smolinsky, Pavle Zaucer.

Predsednik uredniškega odbora za Slovenijo:  
Pavle Zaucer.