



FUNDUSZ ZAKŁADOWY i potrzeby zbiorowe

CEZARY JÓZEFIAK

Ogólne zasady podziału funduszu zakładowego sprowadzić można do następujących: pierwsza faza — to podział wygospodarowanych środków na dwa zasadnicze cele: 1) potrzeby społeczne (budownictwo mieszkaniowe, utrzymanie obiektów, przedszkoli, wycieczki na akcję kulturalną itp.), oraz 2) funduszu wypłat gotówkowych. Druga — to podział funduszu indywidualnych wypłat gotówkowych między wydziały — realny w warunkach działania rozrachunku międzywydziałowego. Faza trzecia polega na rozdzielaniu tych wydziałowych funduszy między poszczególnych pracowników w zależności od wkładu pracy.

POTRZEBY ZBIOROWE I INDYWIDUALNE

Rozróżnienie zbiorowych i indywidualnych potrzeb załogi interesuje nas tutaj z tego względu, że zaspokajanie ich niejednokrotnie wpływa na załogę. Korzyści uzyskiwane przez pojedynczego robotnika z funduszu przeznaczonego na potrzeby społeczne występują wyraźnie jako rezultat pracy całej załogi, w drugim zaś tak, jak gdyby były zapracowane tylko przez jednostkę. Ale jednostka może korzystać tylko wtedy, gdy kolektyw wytworzy odpowiednie środki. Dlatego — moim zdaniem — zbiorowe korzy-

stanie z funduszu zakładowego bardziej odpowiada formie tworzenia funduszu zakładowego, aniżeli wypłaty indywidualne. Z tego wyprowadzam prymat zaspokajania interesu zespołowego w zakresie podziału funduszu zakładowego. Obecnie, wprowadzając przepis o przeznaczeniu minimum 25% funduszu na budownictwo mieszkaniowe, ustawowo zwiększono udział części społecznej w funduszu zakładowym. Posunięcie to jest związane z aktualną sytuacją gospodarczą, zwłaszcza na odcinku mieszkaniowym i prawdopodobnie z pewnymi brakami w mechanizmie funkcjonowania naszej gospodarki. Braki te powodują często, że osiągnięcia finansowe przedsiębiorstw bywają niezasłużone. Istnieje zatem możliwość dokonania niezasadnionych gospodarczo wypłat z funduszu zakładowego. Im większa jest możliwość takich wypłat, tym silniejsza powinna być tendencja, aby większą część funduszu zakładowego przeznaczyć na cele ogólnospołeczne. Moment ten prawdopodobnie również zaważył na decyzji o skierowaniu 1/4 funduszu zakładowego na budownictwo mieszkaniowe.

Wspominając o prymacie potrzeb zbiorowych i funduszach, które je zaspokajają, chodziło mi o sprawy ogólniejsze. Działające dziś przyczyny doraźne preferują udział części społecznej. Wydaje mi się jednak, że należy tu jeszcze uwzględnić przyczyny ogólne, wynikające z istoty funduszu zakładowego, które działają w tym samym kierunku. Formułuję ostatecznie mój wnio-

sek: w miarę rozwoju coraz większą rolę w funduszu zakładowym powinna odgrywać część zaspokajająca potrzeby zbiorowe. Zdaje sobie sprawę, że teza ta jest niepopularna i można ją kwestionować z różnych stron. Ze strony teoretyków i działaczy gospodarczych wyjąć może krytyka stwierdzająca, iż takie zmniejszenie udziału wypłat indywidualnych w funduszu zakładowym prowadzi do osłabienia siły oddziaływania tego bodźca na załogę. Robotnicy dopatrzeć się w tym mogą zamachu na wypracowane przez siebie pieniądze.

Czy te ewentualne zarzuty są w pełni uzasadnione?

Wydaje się, że zastrzeżenia nie osłabiają wysuniętej tezy, gdyż: 1) wypracowany fundusz tak czy inaczej staje się własnością załogi, 2) dysponentem funduszu nadal pozostaje załoga.

Trzeba się jednak zastanowić nad pierwszym zarzutem, który uważam za najpoważniejszy. Należy więc odpowiedzieć na pytanie: czy fundusz zbiorowy zdobywa właściwie zainteresowanie pracowników wynikami pracy przedsiębiorstwa? Problem jest dość skomplikowany. Trzeba go rozpatrywać w aspekcie przeszłości i dnia dzisiejszego — z jednej oraz perspektywie — z drugiej strony.

FUNDUSZE SPOŁECZNE

Jest faktami raczej bezspornymi, iż w aktualnych warunkach nasze społeczeństwo nie jest skłonne przywiązywać większej wagi do funduszy zbiorowego spożycia. Wynika z tego musi tendencja do ich oszczędzania na rzecz wypłat indywidualnych, jeśli tylko przepisy prawne pozwalają na to możliwości. Jakże czynnik ten to wpływa?

Po pierwsze — płace są stosunkowo niskie a więc potrzeby indywidualne wysuwają się szczególnie silnie przed potrzeby zbiorowe. Nie dysponuję liczbami, lecz ciekawe w tym przedmiocie byłoby zestawienie obrazujące udział wypłat indywidualnych w realizowanym ostatnio funduszu zakładowym oraz wysokość plac w poszczególnych przedsiębiorstwach. Sądzę, że przy niskich uposażeniach tendencja do rezygnowania z przeznaczenia części środków na potrzeby zbiorowe występowałyby częściej i silniej.

Po drugie — niska stosunkowo odpłatność za akcję socjalną zacieśnia w świadomości mas rzeczywiste koszty tej akcji. Ponadto tworzy się mniemanie, że tak czy inaczej państwo będzie musiało wyłożyć na akcję socjalną określoną sumę środków. Dlatego wydatki społeczne z funduszu zakładowego traktuje się jako stratę ze strony załogi.

Po trzecie — nie zawsze dobre doświadczenia z dotychczasowej gospodarki funduszami wspólnymi w przedsiębiorstwie, zarówno od strony wyboru kierunków wydatków jak i ich efektywności. Te sprawy mogą jednak i powinny zostać na bieżąco uporządkowane przez rady robotnicze. Szczególną rolę zajmuje tu wybór właściwych potrzeb, które mają być zaspokajane, gdyż od tego w dużej mierze zależy, czy niechętny stosunek do funduszy wspólnych zostanie szybciej czy wolniej przełamany.

Trudniej przedstawia się sprawa czynników pierwszego i drugiego. Można przewidywać jednak, że i one będą ulegać zmianom w związku z zarysowywanymi już zmianami w odpłatności ludności za usługi społeczno-kulturalne. Pokrywane z funduszu zakładowego określonej części kosztów związanych z potrzebami bytowo-socjalnymi, jako forma zdecentralizowanej opieki społecznej w wielu istotnych dziedzinach życia, wydaje się celowa, zwłaszcza w bieżących warunkach. Między innymi umożliwiałoby to zapobieżenie ewentualnym obniżkom plac realnych w niektórych grupach, obniżkom jakie mogą powstać w związku z zamierzonymi reformami w zakresie urealnienia cen i opłat. W ten sposób zostały stworzone warunki bardziej racjonalnego podziału tej części funduszy społecznych między poszczególne grupy zatrudnionych.

Zaspokajanie potrzeb zbiorowych powinno prowadzić poszczególne jednostki do stopniowego porzucenia indywidualistycznego punktu widzenia w podejściu do swej pracy; do współpracowników; do wyników pracy przedsiębiorstwa; do tego co określamy ogólną nazwą socjalistycznego stosunku do pracy. Oczywiście ten wpływ na psychikę człowieka kształtuje się w bardzo długim czasie i nie tylko w zależności od omawianego czynnika, niemniej jednak fundusze zbiorowe stanowią materialną podstawę takich procesów. Jest rzeczą zrozumiałą, że większe znaczenie mogą tu mieć fundusze wypracowane przez załogę, niż przydzielone przez państwo.

Wszystko to przemawia na korzyść funduszy zbiorowych, za tendencją do zwiększania ich znaczenia. Nie neguje to jednak faktu, że obniżenie dziś atrakcyjności funduszy zakładowych wynika z decydującym stopniem właśnie z rozdzielania go w formie indywidualnych premii. Zaniedbanie tej formy okazało się zgubne dla zainteresowania załogi funduszem. Nie trzeba chyba jednak przesadzać i w drugą stronę. Indywidualne premie z funduszu zakładowego nigdy nie osiągną takiej siły oddziaływania na robotnika jak płaca. Więcej, dopiero właściwe funkcjonowanie plac stwarza warunki dla pełnego uwewnętrznienia się walorów nagród z funduszu zakładowego. Jestem więc zdania, że względna wielkość funduszu wypłat gotówkowych nie powinna wzrastać, a raczej przeciwnie — maleć.

PODZIAŁ MIĘDZY WYDZIAŁY

W drugiej fazie dokonywany zostaje podział całego funduszu wypłat gotówkowych pomiędzy różne wydziały przedsiębiorstwa. Cała chyba publicystyka traktująca o tym problemie postuluje, aby podział dokonywał się proporcjonalnie do osiągnięć poszczególnych wydziałów. To znaczy, jeśli fundusz wynosił np. 90 tys. zł, a w istniejących wydziałach osiągnięto obniżkę kosztów własnych odpowiednio: w A — 70 tys. zł, w B — 140 tys. zł, to 90 tys. zł powinno być rozdzielone w stosunku 1:2. W tym przypadku wydział A dzieliłby (w trzeciej fazie) między swych pracowników 30 tys. zł, a wydział B — 60 tys. zł. Inaczej mówiąc wygospodarowane środki — nie w absolutnych wielkościach, lecz tylko z zachowaniem odpowiednich proporcji — powinny wrócić do tych, którzy je wypracowali.

Podział taki nie jest jednak konsekwentnym realizowaniem wspomnianego postulatu. Powstają bowiem pytania: dlaczego poprzedzić na szczeblu wydziału? Dlaczego w ramach wydziału wyróżniać już tylko pojedynczych robotników? Z teoretycznego punktu widzenia nie jest to niczym uzasadnione. Na odwrót, skoro przyjęliśmy kryterium podziału według pracy, rozpoczynając od przedsiębiorstwa jako całości, to należy konsekwentnie iść dalej w obranym kierunku, do oddziałów, zespołów i pojedynczego robotnika. Praktycy przeciwstawiają temu mogą tylko jeden kontrargument, a mianowicie, że rozrachunek prowadzony jest dotychczas z reguły dopiero na szczeblu wydziału, a więc tu należy się zatrzymać. Można by się zgodzić z tym na dziś, ale należałoby od razu wyjaśnić, iż jest to polowiczne rozwiązanie, konieczność wynikająca z niedoskonałości naszej ewidencji.

W ogólnych rozważaniach można jednak pominąć te praktyczne przeszkody na drodze doprowadzenia tego rozwiązania do końca. Dochodzimy wówczas do wniosku, że jest to na ogół właściwe rozwiązanie. Zaletą jego polega na tym, że łączy ono bodźcowy charakter indywidualnych wypłat gotówkowych — o tyle przypomina płace robocze — z charakterystyczną cechą funduszu zakładowego polegającą na uzależnianiu korzyści pojedynczego robotnika od wyników pracy większych komórek — o tyle różni się w zasadzie od plac roboczych. Trzeba sobie jednak zdawać sprawę z braków tego rozwiązania.

Otóż, po pierwsze — w życiu nie łatwo jest w każdym przypadku przypisać osiągnięty efekt zasłudze tej lub innej komórki przedsiębiorstwa. Idzie np. o to, że decyzje jednych np. kierownictwa przedsiębiorstwa odnoszące się do sprawy: „jak produkować” materializują się w efektach innych — robotników jakiegokolwiek wydziału.

Po drugie — istnieje problem tak zwanych zewnętrznych źródeł zysku. Zysk z tych źródeł przy prawidłowym systemie cen (zarówno surowców jak i gotowych produktów, a więc z uwzględnieniem również jakości sprzedawanych wyrobów) powinien w określonym stopniu zwiększać fundusz zakładowy. Jest niewątpliwą zasługą przedsiębiorstwa jeśli potrafi ono bez uszczerbku na jakości produkcji przestawić się na tańsze, substytucyjne materiały podstawowe lub pomocnicze. Również — przy właściwym systemie cen dla dostawcy — zmiana asortymentu w stosunku do pierwotnych założeń musiałaby być rozumiana jako poprawienie, a nie jako tamanie planu. Czy pewne, zewnętrzne źródła zysku powinny w jakimś stopniu już dziś wpływać na wielkość funduszu zakładowego, to może być przedmiotem sporu. W ogóle jednak na pewno nie można z tego zrezygnować.

Ale czy oznacza to, że te środki funduszu zakładowego, które powstały z części zysku wynikającego np. z zakupu tańszych surowców, powinny w całości przypaść komórce zaopatrzenia? Nie byłoby to słuszne. Pracownicy tej komórki mogą, a nawet powinni korzystać z tych środków w odpowiednio większej części, ale nie w całości.

Omówione względy pozwalają sformułować wniosek, iż uznając walory podziału funduszu wypłat indywidualnych między komórki przedsiębiorstwa według ich osiągnięć, nie można jednak nigdy stosować tego mechanizmu.

NA RYNKU KRAJOWYM SKUP

Zamieszczone diagramy charakteryzują wielkość skupu centralizowanego podstawowych artykułów rolnych z gospodarki chłopskiej w pierwszych trzech miesiącach 1958 r. (w porównaniu z analogicznym okresem r. ub. poważnie wzrost skupu trzody chlewnej, mleka oraz cieląt rzeźnych; na niezmiennym nie-

nad 15% więcej mleka, o ok. 5 tys. ton, to jest o ok. 10%, więcej cieląt rzeźnych niż w I kw. 1957 r. Natomiast skup czterech ziół był w pierwszych trzech miesiącach 1958 r. (w porównaniu z analogicznym okresem r. ub. poważnie wzrost skupu trzody chlewnej, mleka oraz cieląt rzeźnych; na niezmiennym nie-

Taki przebieg skupu wskazuje na dalsze utrzymywanie się na przestrzeni I kw. 1958 r. tych samych ogólnych tendencji, które charakteryzowały rozwój produkcji rolnej i przebieg skupu podstawowych produktów rolnych w 1957 r. Rozwójowi produkcji zwierzęcej w rolnictwie, szczególnie zaś produkcji trzody chlewnej i mleka, towarzyszy zmniejszenie się podaży towarowej ziół. Pomimo, iż w wyniku bardzo dobrych urodzajów ziół w gospodarce chłopskiej były w 1957 r. o ok. 13% wyższe niż w 1956 r., skup czterech ziół od początku kampanii do końca marca br. jest o ok. 220 tys. ton, to jest o 15% niższy od skupu w analogicznym okresie r. ub.

Przy wydatnym więc wzroście produkcji globalnej ziół występuje zjawisko zmniejszania się produkcji towarowej związane z szybszym jeszcze wzrostem potrzeb paszowych.

W zakresie skupu produktów zwierzęcych występują zjawiska odmienne. Wskaźniki wzrostu skupu wyprzedzają poważnie wskaźniki wzrostu produkcji, co świadczy o tym, że równoległe z rozwojem produkcji następują również zmiany w kierunkach jej przeznaczenia. Wzrasta udział produkcji towarowej w produkcji globalnej. Następuje przesunięcie podaży z rynku targowiskowego do uśrednionego aparatu skupu.

Zmiany te pozostają niewątpliwie w związku ze wzrostem ogólnego zainteresowania chłopów rozwojem produkcji rolnej, ze wzmocnieniem się tendencji do akumulacji i inwestycji w gospodarstwach chłopskich oraz z poprawą warunków zapłaty w skupie.

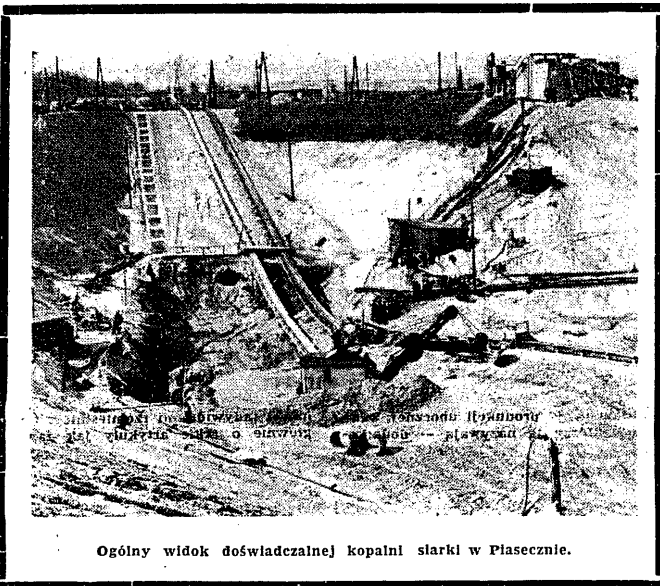
W zakresie skupu poszczególnych artykułów rolnych na uwagę zasługują następujące zjawiska.

Na bardzo poważny wzrost skupu trzody w I kw. br. w porównaniu z analogicznym okresem r. ub. złożyły się nie tylko wzrost produkcji trzody, lecz również pewne ograniczenie konsumpcji wewnętrznej gospodarstw oraz zmniejszenie obrotów mięsem wieprzowym na rynku bazarowym. Może się to w pewnej mierze wiązać z poprawą zaopatrzenia tak zwanej strefy zielonej w mięso i tusze wieprzowe przez uśredniony handel detaliczny. Na zwiększenie się skupu trzody w I kw. wpłynęła również wydatnie zmiana, jaka nastąpiła w sezonowości realizacji dostaw obowiązkowych zwierząt rzeźnych na skutek zmiany warunków premialowania. Warunki skupu trzody chlewnej w 1958 r. przewidują przesunięcie premii za terminowe dostawy, wynoszącej 40% podstawowej ceny dostaw obowiązkowych i wypłacanej w latach poprzednich w miesiącach letnich, na pierwsze trzy miesiące roku. Spowodowało to znaczny wzrost dostaw obowiązkowych trzody w I kw. br. W porównaniu z I kw. r. ub. dostawy obowiązkowe trzody wzrosły o ok. 38 tys. ton, tj. o ok. 130%, podczas gdy globalny skup trzody zwiększył się o ok. 60%.

Wzrost skupu cieląt o ok. 30% w I kw. br. w porównaniu z analogicznym okresem r. ub. nastąpił na skutek bardzo wydatnego wzrostu (o 275%) skupu nadwytę, które dotychczas stanowiły minimalny odsetek skupu globalnego cieląt. Wzrost skupu nadwytę cieląt nastąpił w wyniku znacznej podwyżki cen skupu tych nadwytę wprowadzonej od stycznia 1958 r.

Poważny wzrost skupu mleka jest wynikiem nie tylko pewnego zwiększenia produkcji globalnej, lecz przede wszystkim wynikiem zwiększenia towarowości produkcji oraz przesunięcia podaży z rynku nieorganizowanego do aparatu skupu. Na przesunięcia te pewien wpływ mogło wywrzeć również zmniejszenie się wzajemnych relacji cen mleka, masła oraz cen tłuszczów wieprzowych i margaryny, jakie nastąpiło w wyniku regulacji cen tłuszczów konsumpcyjnych dokonanej w końcu ubiegłego roku.

K. M.



Ogólny widok doświadczalnej kopalni slarki w Piasecznie.

AKORD a KWALIFIKACJE

STANISŁAW UPLAWA I WACŁAWA DĘBNIK

Oa temat systemów plac w ogóle, a akordowego systemu plac w szczególności, pisano już wiele. Między innymi pewne elementy dyskusji na ten temat zawarte były w artykułach publikowanych na łamach „Życia Gospodarczego”. Bezprzedmiotowe byłoby podejmowanie dalszej dyskusji na temat wad czy zalet stosowanych systemów plac. Wszelkie oceny w tym zakresie mają charakter względny, o wadach czy zaletach systemu plac można bowiem mówić na tle konkretnych warunków sposobu jego stosowania. W tym też aspekcie chcielibyśmy poruszyć niektóre problemy polityki stosowania systemu akordowego w przemyśle maszynowym.

Wydaje się, że dotychczasowa polityka akordowego systemu plac jest w tym przemysle niewłaściwa. Powoduje ona wiele anomalii, nie sprzyja wzrostowi kwalifikacji robotników, hamuje wzrost wydajności pracy. Wady w stosowaniu

systemu akordowego doprowadziły w większości przedsiębiorstw do różnych dysproporcji w placach poszczególnych grup robotników. Znajdują one wyraz między innymi w zbyt dużej rozpiętości między placami robotników akordowych i dniówkowych, w nadmiernej dysproporcji między placami robotników bezpośrednio produkcyjnych i pośrednio produkcyjnych oraz w nienormalnym kształtowaniu się plac poszczególnych grup robotników tych samych zawodów. Dla przykładu kilka liczb.

W Pafawagu w IV kwartale 1957 r. średnia płaca miesięczna szlarsza narzędziowego pracującego na dniówkę wynosiła 1440 zł, a pracującego na akord 2411 zł. Odpowiednio średnia płaca robotnika remontowego pracującego na dniówkę 1382 zł, a pracującego na akord 2376 zł.

W tych samych zakładach obserwuje się także dysproporcje między placami robotników bezpośrednio produkcyjnych a pośrednio produkcyjnych. Obrazują to dane dotyczące średnich plac kwartalnych (IV kwartał 1957 r.) w niektórych zakładach.

Wydział	Średnia kwartalna płaca robotnika	
	bezpośrednio produkcyjnego	pośrednio produkcyjnego
Stolarska	6 756	2 713
Elektryczny	6 315	3 069
Obróbki mechanicznej	4 962	2 347
Mechanicznej Obróbki Odlewów	4 819	3 512

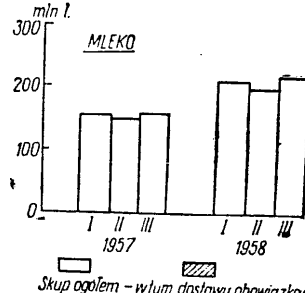
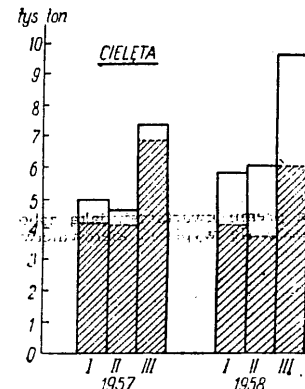
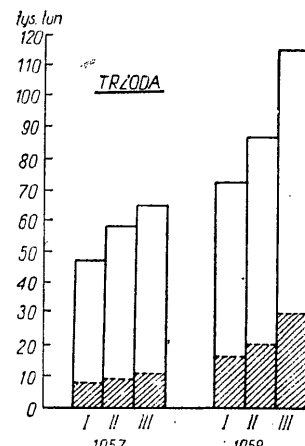
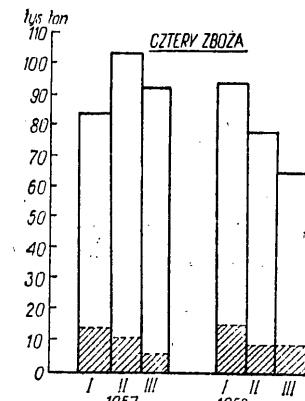
Średnia płaca robotnika bezpośrednio produkcyjnego jest zgodnie z tabelą ok. 2 razy wyższa od średniej płacy robotnika pośrednio produkcyjnego. Ta sytuacja powoduje ucieczkę robotników do robót

bepośrednio produkcyjnych. Tu można bowiem łatwiej osiągnąć wyższe zarobki.

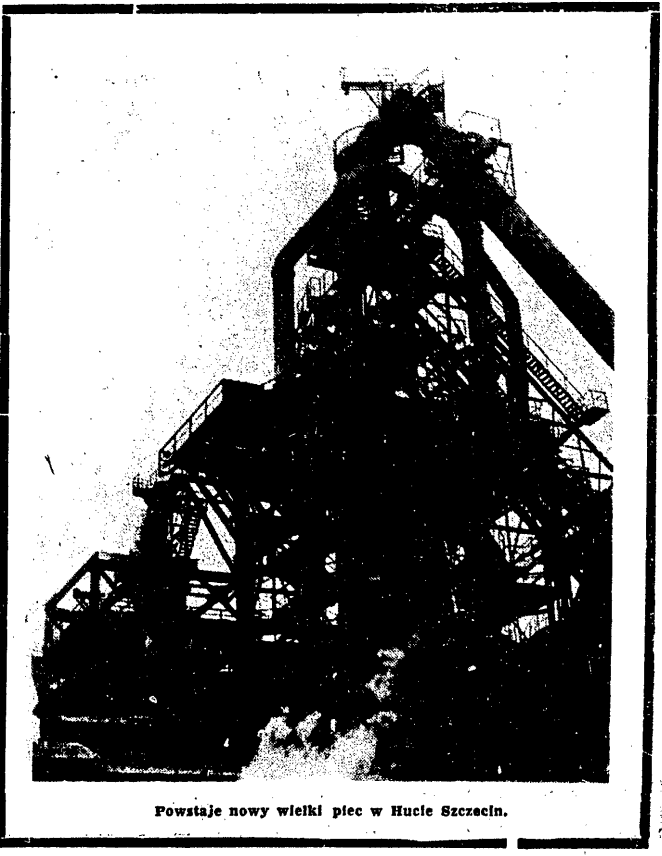
W zakładach Budowy Urządzeń Przemysłowych im. L. Waryńskiego dokonanie

dokonanie
NA STRONIE 7

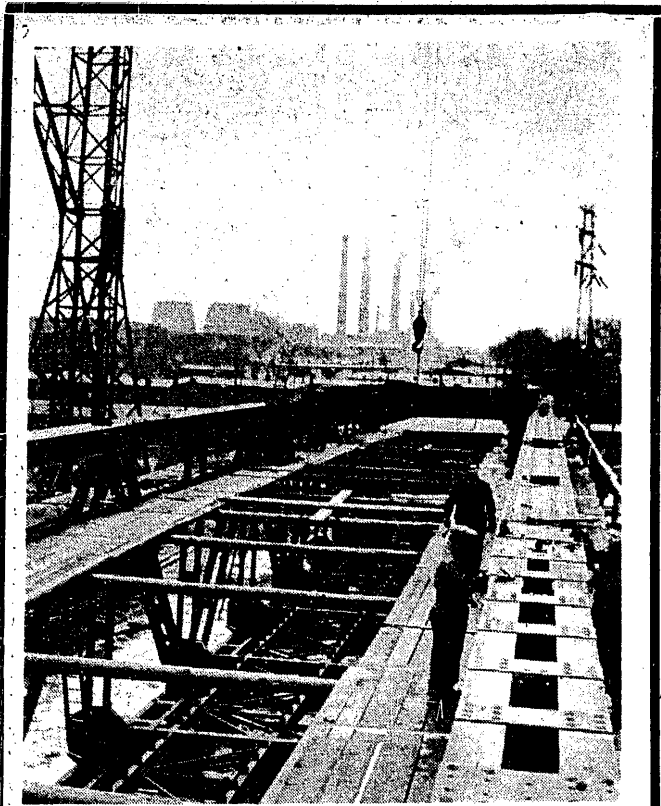
o St. Koliński — Wady akordu i plynące z niego skutki, nr 9/1957, W. Krenicki — Akord czy dniówka, nr 24/1957,



mal poziomie utrzymał się skup bydła; zmniejszył się natomiast skup ziół. W I kw. 1958 r. chłopci dostarczyli do uśrednionego aparatu skupu o ponad 100 tys. ton, to jest o ponad 60% więcej trzody, o ok. 165 mln litrów, to jest o po-



Powstaje nowy wielki piec w Hucie Szczecińskiej.



Fragment próbnego montażu przęsa dla nowego mostu w Warszawie.

Człowiek w niebezpieczeństwie

Wymowa cyfr wywołuje czasem wstrząsające wrażenie, zwłaszcza jeśli obrazuje rozmiary nieszczęścia ludzkiego. Wypadki w czasie pracy zdarzają się w ub. roku co 36 sekund. Każdego dnia na terenie kraju zachodzi 508 wypadków, a 8 z nich powodowało śmierć człowieka. Przez cały rok było ich więc 292 tys., w tym 1700 śmiertelnych. Dane o wypadkach w 1957 r. i w I kwartale br. nie dają nadziei na poprawę sytuacji, o czym świadczy fakt, że w 1956 r. było 5 wypadków śmiertelnych dziennie i zdarzało się 74 wypadków zakończonych ciężkimi obrażeniami.

Co zrobić, aby zmniejszyć liczbę wypadków w czasie pracy? Mgr Henryk Cichankiewicz w swoim referacie „Operatywna analiza wypadków”, wygłoszonym na zebraniu Oddziału Warszawskiego Stowarzyszenia Naukowców Technicznych Inżynierów i Techników BHP omówił szereg przyczyn, które powodują marną w zwalczaniu wypadkowej w czasie pracy.

Zdaniem prelegenta dwie przyczyny wpływają zasadniczo na pogorszenie stanu BHP w zakładach pracy. Pierwsza, to lekceważenie przepisów bezpieczeństwa przez nadzór techniczny. Z materiału statystycznego wynika, że niemal w 60% wypadków mają miejsce z takich przyczyn jak: nieprawidłowa organizacja stanowiska roboczego, wadliwe metody pracy, brak bezpośredniego nadzoru. Mamy więc do czynienia z przestępstwami naruszania przepisów bezpieczeństwa pracy, które nie są właściwie rozumiane przez organa nadzoru i sądy. Pojawiają się one głównie bezpośrednio odpowiedzialnych za stan bhp w zakładach pracy ma tragiczne skutki — wypadki rosną.

Każdego roku wydatki na bhp pochłaniają sumy rzędu kilku miliardów, każdego roku rosną nakłady finansowe na bhp. Mimo to liczba wypadków w czasie pracy nie chce zmniejszać. Zdaniem mgr Cichankiewicza dlatego, że dotychczasowa metoda rejestrowania wypadków nie jest przejrzysta i nie pozwala na operatywne analizowanie przyczyn powstawania wypadków. W związku z tym przedstawia nową koncepcję prowadzenia statystyki, która pozwala na głębsze ujmowanie przyczyn wypadków i niemal natychmiastowe stosowanie profilaktyki.

Proponowana przez mgr Cichankiewicza analityczna karta wypadkowej jest rzeczywistą, przejrzystą, obok zasadniczych przyczyn uwzględnia opogorę wypadku, a więc od razu wskazuje, w jakim wydziale, czy oddziale zakładu mają miejsce wypadki, w jakich dniach i w jakich godzinach zachodził on najczęściej, jaka część ciała jest głównie ranna na niebezpieczeństwo. Na podstawie nowych kart wypadków i arkusza analitycznego, który daje precyzyjny obraz stanu bhp w zakładzie można by bardziej operatywnie zapobiegać wypadkom. Mgr Cichankiewicz proponuje wprowadzić do nowej „karty rutynę”, która by informowała o skutkach finansowych, jakie pociągają za sobą wypadki i nie wiem, czy ta sprawa nie ma zasadniczego znaczenia, chociaż w referacie potraktowana była marginesowo i może dlatego nie została szerzej rozwinięta w dyskusji.

Wypadki mają miejsce w zakładach pracy, tam się rodzą przesłanki dla lekceważenia przepisów zabezpieczających życie i zdrowie pracujących, ale nie twórcza myśl — mamy ZUS, który przejmie na siebie ciężar finansowania niekiedy wprost zbrodniczej lekkomyślności, wyrażającej się w zaniedbywaniu najbardziej elementarnych przepisów bhp. Przedsiębiorstwo, poza ogólnie przyjętymi składowymi ubezpieczeniami, z reguły nie jest obciążone innymi sankcjami, nawet w przypadkach wyjątkowego zaniedbania bhp. Nie ma bodźca, który mógłby oddziaływać na stałe ulepszenie i modernizowanie urządzeń zabezpieczających bhp w zakładach.

Znikoma odpowiedzialność finansowa przedsiębiorstwa za spowodowany w czasie pracy wypadek, bez winy pracownika — jest jedną z najbardziej zasadniczych przyczyn powstawania wypadków. Śluszne więc byłoby obciążenie przedsiębiorstwa pełną odpowiedzialnością za warunki pracy załogi poprzez np. wprowadzenie zróżnicowanych stawek ubezpieczeniowych, uzależnionych od stopnia bezpieczeństwa aktualnych warunków pracy, poprzez zwiększenie odpowiedzialności przedsiębiorstwa wobec ciężko poszkodowanych robotników albo też np. w drodze zmniejszania funduszu plac w zależności od ilości wypadków.

Wypadkowość w czasie pracy jest jak najbardziej związana z produkcyjno-ekonomiczną działalnością przedsiębiorstwa, tymczasem bhp przesunięte jest do pionu socjalnego. Środki na ochronę pracy limitowane są oddziennie, niezależnie od ekonomicznych planów przedsiębiorstwa. Czy jest to najbardziej słuszne rozwiązanie? Wydaje się, że nie, bo równocześnie przedsiębiorstwo ma nikły wpływ

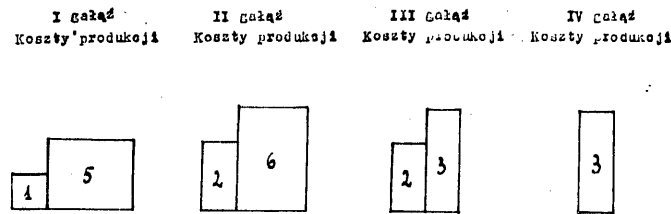
na prawidłowe wykorzystanie tych środków, co w pewnym sensie waży na ich — delikatnie mówiąc — marnotrawieniu w wielu przypadkach. Przedsiębiorstwo powinno mieć przyznane prawo do rozstrzygnięcia, niezależnie od ogólnokrajowych przepisów, własnych lokalnych trudności w zakresie bhp np. poprzez wprowadzenie dodatkowych urlopów w wydziałach szczególnie niebezpiecznych, przyszanowanie niektórym grupom pracowników przydziału mleka itp.

Ważne te problemy czekają na rozwiązanie, z którym zwlekać nie wolno.

(b)

Koncepcja oparcia cen o koszty krańcowe, tj. o koszty przedsiębiorstwa (czy grupy przedsiębiorstw) posiadającego koszty najwyższe, wymaga konkretnego zbadania. Można tego dokonać przy pomocy schematu możliwie najbardziej uproszczonego, ale zarazem wykazującego cechy właściwe rzeczywistości.

Załóżmy, iż gospodarka narodowa składa się z 4 gałęzi produkcji, z których każda wytwarza tylko jeden produkt; w trzech gałęziach istnieją tylko 2 przedsiębiorstwa o różnych kosztach produkcji i każde z nich wytwarza połowę produkcji danej gałęzi; w czwartej gałęzi istnieje tylko jedno przedsiębiorstwo:



Koszty przeciętne wynoszą w I gałęzi 3, w II gałęzi 4, w III gałęzi 2,5, a w IV gałęzi 3. Koszty krańcowe wynoszą natomiast w tych czterech gałęziach produkcji: 5, 6, 3, 3.

Jest rzeczą jasną, że suma cen produktów wszystkich czterech gałęzi musi pokryć koszty produkcji i zapewnić określoną akumulację. Jaka będzie wielkość akumulacji, gdy ceny ustalimy na poziomie kosztów krańcowych? Suma kosztów produkcji równa się 22, a suma cen produktów $(5 + 6 + 3) \cdot 2 + 3$, czyli 31. Akumulacja równałaby się więc 31 — 22 czyli 9. W rezultacie akumulacja wyniosłaby więc około 41 proc. sumy kosztów produkcji.

Załóżmy, że potrzeby i możliwości w dziedzinie akumulacji wynoszą jedynie 20 proc. sumy kosztów produkcji, tj. 4,4, a nie 9 (tj. tyle, ile wyniosłaby akumulacja przy oparciu cen o koszty krańcowe). Przy akumulacji wynoszącej 20 proc. sumy kosztów produkcji suma cen produktów wyniosłaby $22 + 4,4$ czyli 26,4, a nie 31, jak przy oparciu cen o koszty krańcowe. Różnica wyniosłaby więc 31 — 26,4 czyli 4,6 tj. około 15 proc. sumy cen przy oparciu ich o koszty krańcowe.

Można stwierdzić, iż przy oparciu cen o koszty krańcowe akumulacja

CENY i KOSZTY krańcowe

BRONISŁAW MINC

staże się wielkością przypadkową, kształtującą się z reguły bardzo wysoko i przekraczającą rzeczywiste potrzeby i możliwości. Powstaje przy tym dysproporcja między sumą plac, sumą cen i sumą akumulacji. Dysproporcja ta prowadzi do tego, że części produktów nie można byłoby sprzedać, gdyż nie starczyłoby popytu na ich zakup. Gdyby zaś część akumulacji przeznaczyć na powiększenie plac w produkcji materialnej, to wówczas wzrosłyby koszty produkcji, zarówno przeciętne jak

dnołity procent, jest koncepcją nie tylko różną, ale i w pewnym sensie doskonałą — od koncepcji oparcia cen o pełne koszty krańcowe. Istotna różnica pomiędzy obu koncepcjami polega na tym, iż przy koncepcji oparcia cen o koszty krańcowe pomniejszone teoretycznie przy najmniej możliwe jest zapewnienie równowagi pomiędzy globalnym popytem i globalną podażą i że koncepcja ta zakłada nierentowność przedsiębiorstw o kosztach najwyższych, co wyklucza koncepcję oparcia cen o pełne koszty krańcowe.

Czy jednak koncepcja oparcia cen o koszty krańcowe pomniejszone ma uzasadnienie teoretyczne i praktyczne? Odpowiedź pozytywna czy negatywna na to pytanie zależy przede wszystkim od zbadania problemu czy oparcie cen o koszty krańcowe pomniejszone zapewni równowagę między popytem i podażą na poszczególnych produktach.

Wróćmy do naszego przykładu. W gałęzi I koszty krańcowe pomniejszone wynoszą 4,25, a koszty przeciętne 3. W rezultacie oparcie cen o koszty krańcowe pomniejszone przyniosłoby akumulację w gałęzi I przeciętnie 1,25 (suma akumulacji wyniosłaby 2,5) tj. około 42 proc.

W gałęzi II koszty krańcowe pomniejszone wynoszą 5,1, a koszty przeciętne — 4. W rezultacie oparcie cen o koszty krańcowe pomniejszone przyniosłoby akumulację w gałęzi II przeciętnie 1,1 (suma akumulacji wyniosłaby 2,2), tj. około 28 proc.

W gałęzi III koszty krańcowe pomniejszone wynoszą 2,55, a koszty przeciętne — 2,5. W rezultacie oparcie cen o koszty krańcowe pomniejszone przyniosłoby akumulację w gałęzi III przeciętnie 0,05 (suma akumulacji wyniosłaby 0,1), tj. 2 proc.

W gałęzi IV koszty krańcowe pomniejszone wynoszą 2,55, a koszty przeciętne (pokrywające się z kosz-

tałami krańcowymi, gdyż w tej gałęzi istnieje tylko jedno przedsiębiorstwo) — 3. W rezultacie oparcie cen o koszty krańcowe pomniejszone przyniosłoby deficyt w gałęzi IV wynoszący 0,45, tj. 15 proc.

Jakie wnioski można stąd wyciągnąć?

1) Przy oparciu cen o koszty krańcowe (pełne czy pomniejszone) zawarta w cenie nadwyżka akumulacji nad kosztami produkcji jest z góry dana;

2) im większa jest rozpiętość między kosztami krańcowymi a kosztami przeciętnymi, tym większa jest akumulacja;

3) rozkład akumulacji pomiędzy cenne produkt w i gałęzi produkcji ma charakter przypadkowy i nie pozostaje w żadnym związku ani z rzeczywistymi poniesionymi nakładami, ani z rzeczywistie istniejącym stosunkiem pomiędzy popytem i podażą na różne artykuły;

4) ceny produktów, w zakresie których rozpiętość pomiędzy kosztami krańcowymi a przeciętnymi jest mała, bądź w ogóle nie występuje, będą zawierały jedynie bardzo niewielkie odsetek akumulacji, bądź też będą przynosiły deficyt (tu należałoby w naszych warunkach szereg podstawowych środków żywności, wszystkie artykuły wytwarzane przez jedno przedsiębiorstwo, wszystkie niemal artykuły nowe, wiele artykułów długotrwałego użytku itp. itp.).

Na podstawie zbadania koncepcji oparcia cen produktów o koszty krańcowe przy pomocy prostego schematu można stwierdzić, iż koncepcja ta jest sprzeczna z prawem popytu i podażi i elementarnymi zasadami rachunku ekonomicznego. Wydaje mi się też, iż można z całą słusznością powiedzieć, iż dążenie do oparcia cen o koszty krańcowe opiera się na krańcowym nieporozumieniu.

TRUDNA DECYZJA

dokończenie
ZE STRONY

dy trafiały one do PGR, POM i spółdzielni produkcyjnych. Zakłady nie musiały się troszczyć o zbyt swoich ciągników. Robił to za niego inny. Gdyby sam zakład o tych sprawach decydował dawniej, nie miałby dziś problemu — co robić z gotowymi traktorami i tymi, które mają być gotowe w najbliższych miesiącach. Albowiem plan realizuje się: w bieżącym roku 3500 ciągników, w pierwszym półroczu 1959 r. — 600 do 1000 sztuk.

Zmiana zasadniczego profilu produkcji fabryki zawsze wywołuje pewien wstrząs organizacyjny i ekonomiczny w zakładzie. W Ursusie wstrząs ten jest szczególnie silny, związany jest bowiem z tymi nieszczęsnymi traktorami.

Przedsiębiorstwo nie ma środków obrotowych na finansowanie bieżącej produkcji, obejmującej nie tylko ciągniki „Ursus C-45”. Nie ma z czego regulować rachunków za dostawy z kooperacji. Zakład ma związane ręce i zmuszony jest dokonywać wprost ekwilibrystycznych wyczynów dla zapewnienia normalnego toku produkcji „Ursusa”.

Oczywiście, stan ten odbija się na całej załodze, powoduje zdemotywowanie i zniecierpliwienie robotników, przysparza niemało kłopotów kierownictwu zakładów. Ale produkcja traktorów w dalszym ciągu trwa...

O tym, iż zbytem ciągników mogą wystąpić trudności, zdawano sobie już sprawę w 1956 r. Ale wówczas niebezpieczeństwo było odległe i nie bardzo wierzono w realne jego istnienie. Wprowadzano wprawdzie z roku na rok nową produkcję w miejsce zmniejszanej produkcji ciągnika. Związane to było jednak z innymi przyczynami. Nie przewidywano, że krach może nastąpić już wiosną 1958 roku. W 1956 roku wartościowy udział innych asortymentów wynosił 20%, w 1957 r. został powiększony do 34%, na początku 1958 r. wzrósł już do 45%.

Jak więc widać, istnieją możliwości ograniczenia produkcji ciężkiego „Ursusa” i wprowadzenia nowej produkcji, przynoszącej nie tylko zysk, ale i możliwości zatrudnienia robotników. Plan na rok bieżący zakłada wyprodukowanie 700 silników do polskiego ciągnika gąsienicowego „Mazur” (produkcja eksportowa do Chin), 2200 podnośników hydraulicznych do narzędzi rolniczych (mają one zastępczość do wszystkich wyprodukowanych dotychczas ciągników „Ursus” sta-

tego typu przy niewielkich przerobach, możliwych do wykonania w każdym warsztacie), 1500 sztuk jednoosiowego ciągnika o mocy 8 KM (duże zapotrzebowanie, jakkolwiek nie ma do niego jeszcze pełnego zaufania krajowego odbiorcy), 6 tys. silników spalinowych dla rolnictwa S-60 (do poruszania, młocarni, srotoników, pil drzewnych itp.), ponadto wiele części zamiennych, odlewów dla innych zakładów itp.

Przy tego rodzaju zadaniach planowych wyprodukowanie 3500 ciągników nie jest dla zakładów zbyt wielkim obciążeniem. Udział innych wyrobów można w dalszym ciągu powiększyć, tym bardziej, że trzeba trzeźwo rozważyć sytuację na rynku traktorowym.

A sytuacja ta jest groźna. W roku ubiegłym cały niemal zbyt spoczywał w ręku Zarządu Zaopatrzenia Rolnictwa, który z ogólnej ilości wyprodukowanych w Ursusie traktorów (5600) zakupił do rozprzedaży 5350 sztuk. Mimo usilnych wysiłków zdołał rozprzedać jedynie 4345 sztuk, przy czym uratowały go różne przedsiębiorstwa przemysłowe zakupując z tej ilości 3100 sztuk ciągników. Państwowe Gospodarstwo Rolne zakupiły 106 ciągników, a Państwowe Ośrodki Maszynowe jedynie 8. Niewielkie ilości traktorów zakupiły chłopskie spółki maszynowe i spółdzielnie maszynowe. Chłopi indywidualni kupili ponad 650 szt.

Ogólnie, cały ubiegły rok charakteryzował się stałym spadkiem sprzedaży ciągników „Ursus”. Najbardziej spadek ten wystąpił w IV kwartale, w wyniku czego Zarząd Zaopatrzenia Rolnictwa został na 1 stycznia 1958 r. z rezerwową 1005 ciągników, wartości około 70 mln zł. Mając trudności ze sprzedażą w ubiegłym roku zamówił z produkcji br. jedynie 1100 sztuk, wychodząc z założenia, że łącznie do rozprzedaży będzie miał i tak ponad 2 tys. sztuk niechodliwego towaru. Nawiasem mówiąc, ZZR żywi nadzieję, że i w tym roku większą ilość traktorów sprzeda przedsiębiorstwom przemysłowym.

Nasze rolnictwo nasycone jest nieekonomicznymi traktorami ponad miarę. Z tego też względu nie tylko nie kupuje nowych ciągników „Ursus”, ale zgłosiło do sprzedaży przetargowej około 6 tys. „Ursusów” i 4,5 tys. „Zetorów T-25”. Nie więc dziwne, że Zakłady Mechaniczne miały w połowie kwietnia tak niskie zamówienia na nowe ciągniki. Jeśli nie liczyć owych 1100 sztuk ciągników, które zamówił ZZR, pozostałe zamówienia (i dokonana już sprzedaż) przedstawiają się następująco: CRS — 480

sztuk (prowadzone są rozmowy w sprawie ewentualnych dalszych 200 traktorów), różne przedsiębiorstwa przemysłowe — 61 eksport — 6, nabywców indywidualni — 4. A więc naprawdę niewiele.

Niektórzy usiłują tłumaczyć zastrój w sprzedaży traktora „Ursus”, faktem zakupienia w Czechosłowacji 3400 ciągników „Zetor K-25”. Należy to tłumaczyć. Stary „Ursus” nigdy nie dorówna sprawności i tanieju „Zetorowi”. Ponadto jest on właśnie takim traktorem, jakiego potrzebuje pilnie nasze rolnictwo. I słusznie Ministerstwo Rolnictwa domagało się sprowadzenia tego traktora.

Prawdą jest jednakże, że jeszcze nigdy nie mieliśmy takiego urodzajnego roku na traktory. Aby się o tym przekonać, wystarczy spojrzeć na poniższe zestawienie, obejmujące ilość ciągników używanych, które upełnia rolnictwo społeczne, bieżącą produkcję oraz import: PGR zgłosiło do sprzedaży 3 tys. używanych „Ursusów” i 2,8 tys. „Zetorów T-25”, POM — 2,8 tys. „Ursusów” i 1,7 tys. „Zetorów”; rezerwan Zarządu Zaopatrzenia Rolnictwa z ubiegłego roku wyniósł 1000 Ursusów, bieżąca produkcja Zakładów Mechanicznych Ursus — 3,5 tys. sztuk, import — 3,4 tys. „Zetorów K-25”. Łącznie czyni to ponad 18 tys. traktorów. Na marginesie: ogólna liczba wszystkich ciągników w Polsce nie przekracza 60 tysięcy (łącznie z tegorocznym importem). Fakt ten stawia nas na jednym z ostatnich miejsc w Europie. A więc jeszcze jeden z jakże charakterystycznych dla naszej gospodarki paradoksów.

Ciągników do sprzedaży jest wiele. Zachodzi tylko pytanie, czy rynek nasz jest przygotowany do wchłonięcia tej ilości i na jakich nabywców można przede wszystkim liczyć.

Na pytanie to trzeba odpowiedzieć wprost: nikt w Polsce nie prowadzi i nie prowadzi żadnych poważniejszych badań w tej dziedzinie. Rynek traktorowy jest nie tylko wielką niewiadomą dla producenta, ale i dla instytucji, które się trudnią sprzedażą ciągników. Ale wiosną 1958 roku rynek traktorowy bez żadnych badań przestaje być niewiadomą. Powyższe zestawienie jest tego najlepszym dowodem.

Przypuszcza się, że sprzedane zostaną wszystkie importowane „Zetory”, przypuszcza się też, że może uda się sprzedać część traktorów używanych (ze względu na atrakcyjną cenę — sięgającą często 20 — 30% ceny traktora nowego). Prawie, że zupełnie nieznane są możliwości sprzedaży nowych „Ursusów”. Instytucje, które w

ubiegłym roku zgłosiły pewne zapotrzebowanie, w tym roku ze zgłoszeń tych wycofały się (przyczyna: poważne obniżenie planów inwestycyjnych, a ponadto same mają do zbycia używane traktory). Dla kogo więc produkujemy, się, nowe Ursusy?

Rolnictwo: społeczeństwo nie kupi — bo, jak już powiedzieliśmy, samo sprzedaje. Chłopskie spółki maszynowe, które zakupiły w ubiegłym roku 100 traktorów, nie zdadają entuzjazmu do powiększenia tej ilości w bieżącym roku. W pewnym stopniu można liczyć na rozprzedaż części traktorów wśród przedsiębiorstw przemysłowych. Pozostaje chłop indywidualny — główny obiekt rozważań twórcy i wszystkich zainteresowanych instytucji: ZM „Ursus”, Centralnego Zarządu Przemysłu Maszyn Budowlanych, Zarządu Zaopatrzenia Rolnictwa, CRS „Samopomoc Chłopska”, Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

W chłopie indywidualnym ma być ratunek. Niewątpliwie może to być pewna pozycja.

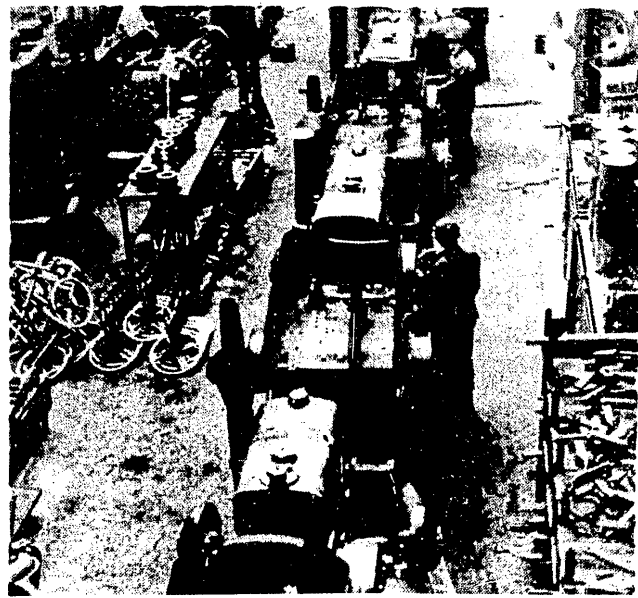
Planuje się uruchomienie specjalnych kredytów i wprowadzenie sprzedaży ratalnej, naciska się bank i kasy spółdzielcze. Naciska się na Ministerstwo Komunikacji, które zakazało rejestracji ciągnika dla celów przewozowych, by odwołało swoje zarządzenie.

Niezależnie od tego niektórzy fachowcy przeceniają, jak się wydaje, możliwości finansowe chłopów. „Ursus” (bez podnośnika hydraulicznego) kosztuje 68 tys. zł, tj. mniej więcej tyle, ile kosztują dwa hektary ziemi. Jeśli już mowa o ziemi, to nie trzeba zapominać, że jeśliby nawet chłop poszedł na masowe kupno traktora, to mając do wyboru sprzedawaną przez państwo ziemię i stary „Ursus” — kupi na pewno ziemię.

W tej sytuacji należałoby jeszcze raz rozważyć sprawę planu produkcji „Ursusa”. Istnieją uzasadnione obawy, że ciągnik ten nie zostanie sprzedany, zamrażając wielomilionowe sumy. Koszt własny jednego traktora wynosi 60 tys. zł. Obniżenie planu produkcji ciągników o 2 tys. sztuk pozwoliłoby oszczędzić (jeśli to można tak nazwać) sumę 120 milionów złotych, nie licząc korzyści ze skierowania na inne cele 7 tys. ton stali, żelaza i innych materiałów. Zaozczędzilibyśmy na tych niewyprodukowanych traktorach tysiące ton ropy rocznie. Innymi słowy, trzeba rozważyć zastosowanie swoich pojętych środków antykoniecznych. Jeśli bowiem stosowanie takich środków słuszne jest w odniesieniu do ludzi, powinno być słuszne również w odniesieniu do maszyn, które się jeszcze nie narodziły.

Decyzja ta nie jest łatwa. Przerwanie produkcji traktora „Ursus” postawi zakład w wyjątkowo trudnym położeniu. Ale jest wiele sposobów, by zapewnić załodze zatrudnienie, by zakład nie poniósł większych strat, by umożliwić wykorzystanie parku maszynowego i mocy produkcyjnych zakładu. Należałoby rozważyć, czy w bieżącym roku nie można by zwiększyć produkcji ciągników jednoosiowych, silników S-60 i innych wyrobów. Można także rozważyć sprawę wykonywania przez Zakłady w Ursusie detali dla innych zakładów, które mają duże trudności z uzyskaniem kooperantów. Trzeba wreszcie dołożyć wszelkich starań, by przyspieszyć przygotowanie i produkcję nowego ciągnika — na który od dawna czeka nasza gospodarka. Przerwanie produkcji ciągnika „Ursus” jest decyzją na pewno trudną, ale chyba konieczną.

ZBIGNIEW WYCZESANY



go w Warszawie w jednym z ostatnich miesięcy 1957 r. średnie płace tokarzy Wydziału Mechanicznego wynosiły dla grupy III — 1116 zł, dla grupy IV — 1007 zł, dla grupy V — 1133 zł, dla grupy VI — 2303 zł, dla grupy VII — 1656 zł i dla grupy VIII — 2804 zł.

Czytelnikowi z pewnością nasuwać się pytanie: dlaczego tokarz III grupy (o najniższych kwalifikacjach) zarabia więcej od tokarza grupy czwartej, mającego wyższe kwalifikacje i z reguły dłuższy staż pracy. Z kolei tokarz z VII grupy zaszerzegowania zarabia mniej niż jego kolega po fachu zaszerzegowany o grupę niżej.

Podane przykłady mają charakter pewnej ilustracji, niemniej jednak dość typowej dla całego przemysłu maszynowego. Spróbujmy dojść przyczyn tych anomalii. Czy wynikają one ze złej pracy kadłówek, z wadliwego rozdziału pracy? W pewnej mierze tak. Wydaje się jednak, że nie tu leży główne źródło zła.

Wady w stosowaniu systemu akordowego tkwią przede wszystkim w samym systemie taryfowym, w jego wadliwej konstrukcji i założeniach. Główne z tych wad można by streścić następująco:

Po pierwsze — zbyt niska i nie realna stawka podstawowa nie za-

bezpieczająca określonego, koniecznego dla życia minimum egzystencji robotnika najniższej kwalifikowanego i wykonującego najprostszą robotę. Stawka ta dla robotników ekordowych przy tzw. „robotach zimnych” w przedsiębiorstwie pracującym na zasadach ogólnych wynosi 2,75 zł na godzinę a przy robotach „gorących” — 2,90 zł. Stąd przy założeniu, że stosujemy normy napięte i możliwe jest przekroczenie przeciętne o 5%, przy 200 godzinach pracy w miesiącu robotnik I grupy zarobiliby: przy pracach „zimnych” 577 zł, a przy pracach „gorących” 619 zł.

Nierealność stawki podstawowej polega również na tym, że jest ona ustalona w oparciu o niestwierdzoną w taryfikatorskiej kwalifikacyjnej kategorii robót dla tej grupy zaszerzegowania. Grupa I nie ma więc faktycznie zastosowania w praktyce. Stąd taka stawka podstawowa jest co najmniej wątpliwą podstawą do dalszego zróżnicowania płac.

Po drugie — zbyt duża ilość grup zaszerzegowania i niedostateczne tempo narastania współczynnika kwalifikacyjnego.

Z dziewięciu usankcjonowanych przez dotychczasowy system taryfowy grup kwalifikacyjnych w praktyce występuje najczęściej 8. Nie spotyka się zaszerzegowań w grupie I, rzadko zaś w II i IX.

Po trzecie. Obecny taryfikator kwalifikacyjny dla robotników

przemysłu maszynowego nie stwarza bodźców do podnoszenia wiedzy — do zdobywania wykształcenia ogólnego i zawodowego. Taryfikator stawia jedynie wymagania w formie określonych umiejętności praktycznych i niezbędnych wiadomości teoretycznych dla wykonywania zawodu na danym szczeblu kwalifikacyjnym. Pomija natomiast wymagania w zakresie wykształce-

Sytuację w tym zakresie pogarsza stosowana w przemyśle praktyka obliczania płac nie na podstawie osobistego zaszerzegowania robotnika, lecz na podstawie zaszerzegowania roboty. Prowadzi to do supremacji rodzaju wykonywanej pracy nad kwalifikacją robotnika, sprzyja oderwaniu zaszerzegowania robotu od zaszerzegowania robotnika. W tych warunkach wynagrodzenie

nych przedsiębiorstwach przemysłowych stają się coraz bardziej złożone i precyzyjne. Skomplikowane urządzenia produkcyjne wymagają od pracujących przy nich robotników — większego zasobu wiedzy, lepszego wykształcenia, zarówno ogólnego jak i zawodowego, dłuższej praktyki zawodowej i doświadczenia produkcyjnego. Z drugiej strony — od kwalifikacji robotników, od poziomu ich wiedzy zależy poziom techniczny produkcji oraz tempo rozwoju i wprowadzania postępu technicznego.

Problem ten ma szczególnie istotne znaczenie w przemyśle maszynowym, który w dużej mierze warunkuje rozwój postępu technicznego w innych dziedzinach przemysłu. Wymagania w zakresie kwalifikacji nie tylko pracowników inżynieryjno-technicznych, ale i robotników w tej gałęzi przemysłu powinny być szczególnie wysokie. Równocześnie jednak muszą być stworzone odpowiednie warunki i bodźce do wzrostu kwalifikacji, do zdobywania wiedzy. Takich bodźców — niestety, dotychczasowy system płac w przemyśle maszynowym nie stwarza.

Nie przypadkowo jest fakt, że niemal wszystkie przedsiębiorstwa eksperymentujące uznają za jedno z najpilniejszych zadań na drodze do poprawy ekonomiki swej pracy, wprowadzenie zmian w systemie płac. Zmiany te wyrażają się z jednej strony — w ustalaniu przez przedsiębiorstwa w ramach przyszłych taryfikatorów kwalifikacyjnych, tabel płac, w doborze odpowiednich systemów płac i opracowywaniu nowych regulaminów premiowania, z drugiej zaś — w tworzeniu i podziale funduszu zakładowego według odmiennych zasad, niż przewidują to obowiązujące przepisy.

Obok tych, niewątpliwie korzystnych zmian, obserwuje się także zjawiska ujemne.

Zmiany w systemie płac w wielu przypadkach robione są „na wyczucie”, bez głębszych badań i analiz. Przeprowadzający je najczęściej ograniczają się do zestawienia przewidywanych skutków finansowych zastosowania nowego systemu płac, rzadko natomiast zastanawiają się nad wynikami tych zmian, ich wpływem na podnoszenie kwalifikacji robotników i wzrost wydajności pracy.

Obok słusznych tendencji likwidacji akordu stosowanego uprzednio „na siłę” tam, gdzie nie ma on sensu, występują niesłuszne tendencje likwidacji akordu w ogóle. Utożsamia się tutaj wady w polityce stosowania akordu z wadami samego akordu, pomija zalety prawidłowo stosowanego akordu systemu płac.

Zwolennicy likwidacji akordu powołują się przy tym na kraje wysoko uprzemysłowione, które coraz częściej przechodzą na czasowe systemy płac. Wydaje się jednak, że tendencje te w naszych warunkach, przy obecnym stanie organizacyjno-technicznym przemysłu maszynowego, stosunkowo niskiej wydajności i słabej dyscyplinie pracy, są nieuzasadnione, a nawet szkodliwe. Przeciwdziałając tym tendencjom można przede wszystkim drogą oczyszczenia akordu z ciążących na nim naleciałości i w ten sposób przywrócić akordowi właściwą rolę systemu wynagradzania, uzależ-

nającego bezpośrednio zarobek robotnika od jego kwalifikacji i wydajności pracy.

Dla przywrócenia tej roli akordowi w przemyśle maszynowym wydaje się niezbędne dokonanie istotnych zmian w zasadach stosowania akordu.

Należałoby więc ograniczyć zakres stosowania akordu do prac uzależniających wydajność głównie od pracy robotnika oraz prac dających się ściśle wymierzyć i zmierować.

Konieczne jest wprowadzenie pewnych zmian w dotychczasowym systemie taryfowym, idących w kierunku urealnienia i podniesienia stawki podstawowej oraz zmniejszenia ilości grup kwalifikacyjnych. Stawka podstawowa powinna być oparta na najniższej kategorii robotu, określonej w taryfikatorskiej i mającej zastosowanie w praktyce.

Wysokość stawki podstawowej powinna zapewnić przy stosowaniu odpowiednio napiętych, technicznie uzasadnionych norm — minimum utrzymania robotnikowi o najniższych kwalifikacjach, wykonującemu najprostszą robotę. Liczba grup kwalifikacyjnych powinna być ograniczona do sześciu. Pozwoli to na zmiane tempa narastania współczynnika kwalifikacyjnego i zwiększy różnice między stawkami poszczególnych grup zaszerzegowania. Stworzy równocześnie lepsze bodźce dla robotników w kierunku podnoszenia kwalifikacji i wzrostu wydajności pracy.

W przypadku wykonania przez robotnika o wyższej grupie zaszerzegowania roboty zaszerzegowanej niżej, wydane się celowe wprowadzenie odpowiednich dopłat rekompensujących różnicę między wynagrodzeniem wynikającym z zaszerzegowania robotnika a zaszerzegowaniem roboty. Pozwoliłoby to na zlikwidowanie krzywdzącej robotników — szczególnie wyższych grup zaszerzegowania — surowości wykonywanej roboty nad ich kwalifikacjami. Z drugiej strony — przy ustalaniu limitu funduszu płac — zmusiłoby to kierowników produkcji do jak najbardziej racjonalnego rozdziału robót.

Zaostrezeniu powinny ulec zasady zaszerzegowania i przeszerzegowania robotników z grupy do grupy. Min. w taryfikatorskiej kwalifikacyjnej należałoby uwzględnić niezbędne minimum wykształcenia ogólnego i zawodowego, jako warunek przeszerzegowania robotnika z grupy do grupy. Dotyczy to zwłaszcza robotników młodych, mających z reguły większe możliwości nauki.

Wraz z ograniczeniem zakresu stosowania akordu i zmianami w konstrukcji systemu taryfowego powinno się dokonać przepracowania stosowanych dotychczas norm pracy oraz oparcia systemu akordowego na normach technicznie uzasadnionych.

Wszystkie te postulaty — z konieczności dość ogólne i dyskusyjne — nie wyczerpują oczywiście całości zagadnienia. W naszym rozumieniu są jednak niezbędne dla przywrócenia właściwej roli systemowi akordowemu, dla przekształcenia tego systemu z obecnej roli dezorganizatora płac i hamulca wzrostu kwalifikacji, w czynnik aktywnego oddziaływania na wzrost produkcji i wydajności pracy.

STANISŁAW UPŁAWA
WACŁAW DĘBIAK

PROPONUJE roczną prolongatę

W roku ubiegłym większość realizowanych przez przedsiębiorstwa inwestycji mieszkaniowych objęta była planem inwestycji limitowych w związku z tym finansowano je ze środków przyznawanych centralnie w wysokości corocznego zapotrzebowania. Oparcie się na istniejących wówczas zasadach wprowadzania inwestycji do planu przedsiębiorstwa — bardzo często w wyniku nacisku rad robotniczych i zakładowych — przewidywały one dalsze inwestowanie na budownictwo mieszkaniowe zakładając między innymi budowę nowych obiektów. Wiele przedsiębiorstw wykonało już nawet uzbrojenie terenów i poczyniło inne przygotowania dla zabezpieczenia sobie na rok 1958 wykonawstwa robót.

Oczywiście w okresie sporządzenia projektu planu inwestycyjnego na 1958 r. nikt nie mógł nawet przewidywać, że pod koniec ubiegłego roku podjęta zostanie uchwała^{*)}, wprowadzająca bezwzględny wymóg wstępnej akumulacji środków finansowych, jako warunku podjęcia inwestycji.

Z teoretycznego punktu widzenia zasada ta jest chyba słuszna. Efektywna akumulacja środków przed przystąpieniem do budowy niewątpliwie zapobiega rozciąganiu inwestycji w czasie, co niestety często występowało w naszej gospodarce. W rzeczywistości jednak wprowadzenie tej zasady w życie z dniem 1 stycznia br. z miejsca przekreśliło realizację poważnego programu inwestycji nieproduktorynych (głównie mieszkaniowych), ponieważ — jak już wspomniano — inwestorzy nie byli uprzedzeni o zamiarze wprowadzenia w roku 1958 odmiennych warunków podejmowania nowych inwestycji mieszkaniowych.

Ażeby omawiana zasada mogła przynieść pożądane efekty, należało pozostawić inwestorom czas na zakumulowanie żądanych środków finansowych. Praktycznie jednak jest to również utrudnione, gdyż rodzaje środków własnych, jakie mogą służyć do finansowania inwestycji nieproduktorynych, wymagają niewspółmiernie długiego okresu akumulacji. Mianowicie, poza funduszem zakładowym, na zdecentralizowane inwestycje mieszkaniowe przeznaczają się:

- amortyzację obiektów gospodarki mieszkaniowej, po uprzednim zaspokojeniu potrzeb na kapitalne remonty;
- wpływy z likwidacji tych obiektów;
- zyski z gospodarki mieszkaniowej;
- środki z funduszu szkód górniczych, fundusz prewencyjny PZU, odszkodowania ubezpieczeniowe;
- środki pochodzące ze świadczeń dobrowolnych.

Każdy rozsądnie myślący ekonomista, i nie tylko ekonomista wie, że trzy pierwsze źródła mają charakter utopijny, gdyż cała na ogół amortyzacja wykorzystywana jest na kapitalne remonty (i to nie starczy), przedsiębiorstwa osiągające zyski na gospodarce mieszkaniowej prawdopodobnie w Polsce nie istnieją, zaś fundusz amortyzacyjny i fundusz szkód górniczych może być akumulowany jedynie w ratach mieszkaniowych

Gwoli ścisłości należy stwierdzić, że jeśli środki własne przedsiębiorstw na inwestycje nieproduktoryne nie są wystarczające, mogą być zasilone dotacją budżetową. Niestety, dotacja budżetowa przyznawana jest przedsiębiorstwom na pokrycie przerobu rocznego. Natomiast przedsiębiorstwo nie może przystąpić do rozpoczęcia nowej inwestycji mieszkaniowej nie mając efektywnie zgromadzonych środków na całą wartość budowy (której cykl wykracza na ogół poza rok kalendarzowy — budżetowy). Poza tym ostatnio okazało się, że przyznawane na rok 1958 dotacje budżetowe uruchamiane będą kwartalnie — a więc nawet te nieliczne przedsiębiorstwa, którym przyznano dotacje, nie mogą rozpocząć budowy nowych inwestycji mieszkaniowych z braku pełnej sumy środków na rachunku bankowym.

Wobec przedstawionej tutaj sytuacji poważna część środków przedsiębiorstw nie posiada warunków do rozpoczęcia budowy zaplanowanych na rok 1958 obiektów gospodarki mieszkaniowej. Niektóre przedsiębiorstwa, w wyniku nacisku załogi i powstawania w zakładzie atmosfery o zabarwieniu politycznym, podejmują rozpaczliwy, ale trzeba przyznać — jedynie możliwy krok: ograniczają własne inwestycje scentralizowane i wprowadzają do wysokości wy gospodarowanego limitu na nakładach produkcyjnych obiekty gospodarki mieszkaniowej.

Posunięcia te z konieczności muszą być uznawane, jednakże nowemu systemowi, a zwłaszcza jego autorom, nie robią właściwej reklamy. Inne natomiast przedsiębiorstwa, które nie mają możliwości objęcia noworozpoczętych inwestycji mieszkaniowych limitami nakładów scentralizowanych — czynią rozpaczliwe, niestety, bezskuteczne, starania u swych jednostek nadrzędnych oraz w bankach o wyrażenie zgody na rozpoczęcie finansowania, z możliwością sukcesywnego akumulowania środków. Starania te z góry skazane są na niepowodzenie.

Z przedstawionego tutaj stanu faktycznego należałoby wyprowadzić jeden zasadniczy wniosek. Odstąpić w roku 1958 od wymogu wstępnej akumulacji środków na noworozpoczętą inwestycję nieproduktoryną i zezwolić na podejmowanie ich na podstawie realnego planu akumulacji środków w czasie trwania budowy.

Banki finansujące inwestycje należałoby natomiast zobowiązać do badania realności planów akumulacji i — obco, obecnie istniejących uprawnień do udzielania kredytów średnioterminowych na te inwestycje (do wysokości 25 proc. wartości kosztorysowej) — uprawnić je do przyznawania kredytów krótkoterminowych antycypacyjnych na poczet wpływu środków własnych, podobnie jak to ma miejsce w odniesieniu między innymi do kontynuowanych inwestycji mieszkaniowych z roku ubiegłego. A niecyfrowy i znielaczka wprowadzony przepis należy uchylić.

ZYGMUNT SĄDAK

^{*)} Uchwała nr 491 Rady Ministrów z dnia 12 grudnia 1957 r. zmieniająca uchwałę z dnia 19 listopada 1957 r. w sprawie źródeł finansowania inwestycji i kapitalnych remontów (Monitor Polski nr 49, poz. 579).

nia ogólnego i zawodowego i nie stawia ich jako warunku przeszerzegowania robotnika z grupy do grupy.

Wymienione tutaj zasadnicze wady w konstrukcji systemu taryfowego pociągają za sobą cały łańcuch ujemnych następstw, praktycznie niwelujących wartości akordu.

Zbyt niskie stawki płac są przyczyną zanizania norm pracy po to, aby dać robotnikowi możliwość osiągnięcia wyższego zarobku. Z góry sankcjonują tryb ustalania norm w odwrótność kolejności — od uprzedniego ustalenia wysokości zarobku. Uniemożliwiają wprowadzenie technicznie uzasadnionych norm pracy nawet tam, gdzie jest to możliwe bez większych trudności. Stosowanie niskich norm statystycznych lub szacunkowych, przekraczanych w wysokich procentach nie pobudza należyte robotników do zwiększania wydajności pracy. W dodatku, dość zróżnicowany stopień napięcia norm przy różnym rodzaju pracach, możliwy zwłaszcza przy obecnym stanie normowania, jest czynnikiem krzywdzącym jednych robotników przy uprzywilejowaniu innych.

System akordowy nie oparty na odpowiednio opracowanych, technicznie uzasadnionych normach pracy jest systemem „akordu fikcyjnego”. Akord ten sprzeczy się zasadą wynagradzania według pracy, powoduje tendencję osiągania wyższego zarobku nie drogą wzrostu wydajności ale metodami pewnych kombinacji i nacisku na służbę normowania w kierunku „podwyższania czasów”.

Duża, nie mająca zastosowania w praktyce, ilość grup zaszerzegowania i równocześnie słabe tempo narastania współczynnika kwalifikacyjnego, a co za tym idzie — zbyt małe różnice w stawkach taryfowych przy istniejącym stanie niskich, łatwo przekraczalnych norm — powodują, że nawet nieznaczny wzrost przekroczenia norm niweluje różnice taryfowe między pracą mniej lub bardziej złożoną, wymagającą niższych lub wyższych kwalifikacji. Bywają nawet przypadki, że proporcje te zostają odwrócone na niekorzyść pracy bardziej złożonej, wymagającej wyższych kwalifikacji. Obrazują to reszta przytoczone uprzednio dane dotyczące płac poszczególnych grup tokarzy w ZBUP im. Waryńskiego.

Robotnicy i zarządzanie

DOKONCZENIE ZE STR. 1

CHINY

W Chinach problem udziału klasy robotniczej w zarządzaniu jest od dłuższego czasu przedmiotem dyskusji i eksperymentów. Rozważa się, jakie organa mają spełniać to zadanie w przedsiębiorstwie.

W związku z tym powołano do życia przedsiębiorstwa eksperymentalne dwójakiego rodzaju. W jednym rozszerzono uprawnienia związków zawodowych, w drugim utworzono nowe organa — reprezentacje robotnicze. Po pewnym czasie wnioski z tych eksperymentów mają być uogólnione i na tej podstawie zostaną opracowane zasady samorządu robotniczego. Reprezentację robotniczą uważa się za główną formę rozszerzenia demokracji w fabryce i wciągania szerokich mas robotników do udziału w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Panuje przekonanie, że reprezentacje robotnicze mogą dość dobrze wciągnąć w życie zasady centralizmu demokratycznego w zarządzaniu przedsiębiorstwem, mogą kojarzyć centralne kierownictwo administracyjne przedsiębiorstwa z wolą i potrzebami robotników i urzędników. Reprezentacje robotnicze mają stanowić ośrodek krystalizowania się wiedzy całej załogi, mogą też likwidować przejawy biurokracizmu i subiektywizmu, a tym samym przyczynić się do rozwoju produkcji zakładu. Reprezentacja robotnicza jest w rękach załogi skutecznym narzędziem kontroli nad działalnością całego przedsiębiorstwa.

Dążąc do realizacji polityki, dekretów, dyktand i planów państwa, reprezentacja robotnicza ma prawo słuchania sprawozdań z pracy dyrektora fabryki, odpowiedzialnych pracowników administracji oraz komitetu związkowego. Ma ona prawo brać udział w produkcji, finans, stan techniki oraz plany przedsiębiorstwa, jak również omawiać najważniejsze zagadnienia działalności gospodarczej w innych dziedzinach. Reprezentacja robotnicza ma pra-

wo krytykować tych przedstawicieli kierownictwa, którzy bez uzasadnionej przyczyny nie wykonują jej postanowień, oraz tych, którzy popełniają poważne błędy biurokratyczne. Może ona proponować odpowiednim instancjom administracyjnym ukaranie tych osób, może też proponować wyższym instancjom kierowniczym usunięcie kierownika fabryki z zajmowanego stanowiska. Kierownictwo ideologiczne partii w reprezentacjach robotniczych powinno iść w tym kierunku, aby każdy bez zastrzeżeń mógł wypowiadać swoje zdanie, aby zapewnić nieskrępowany rozwój krytyki i samokrytyki. Tylko w trakcie dyskusji może się wykrystalizować zbiorowa mądrość i rozwinąć twórcza inicjatywa mas.

CZESŁOWACJA

Sprawa udziału robotników w zarządzaniu jest rozważana w Czechosłowacji już od ub. roku. W ostatnim okresie dyskusja, jak również prace nad rozwiązaniem tego zagadnienia są poważnie zaawansowane. Centralna Rada Związków Zawodowych przygotowuje projekt nowej ustawy o związkach zawodowych, gdzie przewiduje się zwiększenie roli i uprawnień związków zawodowych w dziedzinie współzarządzania zakładami pracy.

Jakie są przesłanki przygotowywanych reform? Nowy system kierownictwa gospodarczego wymaga znacznie większego i bardziej bezpośredniego udziału robotników w zarządzaniu przedsiębiorstwem i kontroli. Występują oczywiście wątpliwości, czy sytuacja dojrzała już do tego, aby ludzie w przedsiębiorstwach otrzymali prawo współdecydowania o poważnych problemach gospodarczych oraz czy załogi mają już obecnie wystarczające doświadczenia, aby właściwie i z korzyścią dla całego społeczeństwa rozstrzygać skomplikowane zagadnienia gospodarcze. Przeważa jednak przekonanie, że uprzedmiotowienie i rozwój gospodarki Czechosłowacji przebiegł już fazę początkową. Gospodarka czechosłowacka dyspo-

nuje światłymi i doświadczonymi kadrą. Czeski robotnik, monter jest — jak to określają — inżynierem Azji lub Środkowego Wschodu.

Zwiększenie udziału klasy robotniczej w zarządzaniu dokona się w Czechosłowacji na drodze rozszerzenia uprawnień związków zawodowych. Wychodzi się tu z założenia, że związki zawodowe są najpotężniejszą organizacją masową, skupiającą 95 proc. wszystkich zatrudnionych. (W latach 1945—1948 obok rad zakładowych istniały rady fabryczne, posiadające podobny charakter co rady robotnicze; z biegiem czasu stały się one organami związków zawodowych i zostały w 1949 r. rozwiązane).

Główne metody pracy związków zawodowych, to dobrowola inicjatywa i dyscyplina mas, co czyni je szczególnie powołanymi do organizowania udziału załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Zakładają się więc zwiększenie roli i uprawnień związków zawodowych. Uprawnienia będą nieustannie wrażliwe na miarę zdobywania nowych doświadczeń. Formy udziału w zarządzaniu produkcją rozwijają się od wyższych do niższych stopni, równoległe do przemian zachodzących w gospodarstwie, społecznym i politycznym życiu kraju. Główną przesłanką jest tutaj przekształcenie przedsiębiorstwa w samodzielną jednostkę gospodarczą, które zostało już zapoczątkowane przez zmianę struktury i systemu zarządzania w niektórych gałęziach gospodarki Czechosłowacji.

JUGOSŁAWIA

W Jugosławii współudział ludzi pracy w zarządzaniu nie jest problemem nowym. Organa samorządu rozwijają się tam od kilku lat. Rady robotnicze w przedsiębiorstwach są jednym z głównych elementów szeroko rozbudowanego systemu samorządowego.

Ogólna przesłanka systemu rad robotniczych w Jugosławii jest to, że zadanie demokracji rewolucyjnego systemu władzy i bezpośredniego oparcia kierowniczych sił socjalistycznych o aktywność mas uznano za jedno z głównych zadań po zwycięstwie rewolucji proletariackiej. Klasa robotnicza nie może stać się rzeczywistym gospodarzem,

a także głównym motorem postępu społecznego, jeśli nie zabezpieczy sobie bezpośredniej kontroli w kierowaniu produkcją i podziałem. Podstawę socjalistycznej demokracji w Jugosławii stanowi samorząd robotniczy, występujący w postaci rad robotniczych i innych organów samorządowych producentów.

Bezpośredni twórcą w wyniku materialnego powiązania z przedsiębiorstwem jest najbardziej zainteresowany w jego sprawnej i wydajnej działalności. Na podstawie własnego doświadczenia sprawdza wyniki ogólne, ekonomiczne i społeczne polityki organów władzy. Dlatego jest on jak najbardziej zainteresowany socjalistyczną kontrolą tego aparatu i walką z biurokracją.

Kolektyw robotczy jako wykonawca części ogólnego planu gospodarczego jest zainteresowany w uzgodnieniu indywidualnych i zespołowych interesów, występujących w obrębie przedsiębiorstwa. W jego interesie leży stale zwiększanie indywidualnej i zespołowej wydajności pracy, ponieważ od wydajności pracy w pierwszym rzędzie zależy wzrost stopy życiowej i dalszy rozwój społeczny.

W ramach tego ognia działają rady robotnicze. W ramach jednolitego planu gospodarczego i zgodnie z ogólnymi interesami — samodzielnie zarządzają przedsiębiorstwem, uczestnicząc w ten sposób w organizowaniu rozwoju sił wytwórczych.

Aktywność bezpośrednich producentów stanowi w radach robotniczych siłę, której dynamika polega na tym, aby przez lepszą pracę jednostki i przedsiębiorstwa osiągnąć wyższy poziom i nieskrępowanie rozwijać indywidualne zdolności twórcze. Na tej podstawie produkcja społeczna w sposób najbardziej bezpośredni wiąże się z potrzebami wytwórców i stosunki społeczne w sferze produkcji i podziału nabierają coraz bardziej socjalistycznej treści, dostarczając produkcji nowych bodźców społecznych, przyspieszających rozwój ekonomiczny.

(zm)

N

lebiaście, białe, czerwone lub brązowe. Dziecinne bućki. Przedmiot daremnych poszukiwań wielu matek. I jeszcze często — wielu złorzęczy, bo gdy dostaną się do pilnie potrzebujących ich rąk, po kilku tygodniach słyszalne bućki ulegają przedziwnej metamorfozie: spody z mikro odlepiają się, kolorowa skórka zmienia się w szarą, brzydko pofalowaną. — Czy w tych fabrykach nie mogą robić przyzwoitego obuwia?

Jeden bućki poddawany jest w fabryce wielu operacjom. Na jeden bućki składa się praca kilkudziesięciu rąk, często setek rąk ludzkich. Dokładnie wymierzone, szybkie ruchy przy pomocy maszyn, gwoździ, nici, kleju, płótna kolejno nadają użytkowy kształt skrawkom skóry. Wada początkowo łatwa do usunięcia, po przejściu wielu operacji staje się coraz mniej widoczna i coraz łatwiej ją ukryć. A przecież są wyraźnie oddzielone ważniejsze fazy w produkcji obuwia i wady można wykryć niemal w momencie ich powstawania. Jak jednak skłonić ludzi do śledzenia pracy własnych rąk?

*

Na biurku kierownika wydziału montażu obuwia skórzanego leży kilka par butów. Kierownik przygląda im się smętnie. Na nasz widok z westchnieniem odsuwa je na bok. Zaraz jednak pod wpływem nagłej myśli podaje jeden z butów mojemu towarzyszyowi.

— Janota, wy znacie się na butach, powiedzcie, gdzie tu wada?

Mimo skrupulatnego przeglądu, pytanie pozostaje bez odpowiedzi. Wada jest istotnie trudna do wykrycia. Celuloidowa wkładka w czubku buta przesunięta jest w lewo o kilka mm. Kontrola techniczna zaznaczyła na tych parach „II gatunek”.

Zmiana gatunku obuwia jest częstą stratą dla kierownictwa wydziału montażu i bezpośrednich wynajęwców — pracowników oddziału. I to bynajmniej nie na papierze. W Śląskich Zakładach Obuwia w Otmęcie (najpoważniejszy w kraju dostawca obuwia dzieciennego) dyrektor zawiera co kwartał indywidualne umowy z pracownikami odpowiedzialnymi za plan wydziału, także umowy z aktywnym oddziałem. W umowie sprecyzowane są kwartalne zadania i wydział musi przekroczyć przynajmniej o 5% planowany zysk. Inaczej nie otrzyma premii kwartalnej. W konkretnym przypadku premia kierownika wydziału montażu zależy od wykonania planu zysku, a w zasadzie od obniżki kosztów własnych. Umowy z oddziałami opierają się na tej samej zasadzie. W dalszym ciągu staczone z kontrolą — techniczną — nie dziwią. Inna znów sprawa, że tego samego dnia i o tej samej niemal godzinie z kolei wydział montażu wystąpił w roli oskarżyciela, dopominał się o obciążeniu manipulacji (rozkrój skór) kosztami związanymi z przeklasyfikowaniem dostarczonych wierzchołów.

— Mea culpa — przyznal cichutko po wyjściu z dyrektorskiego gabinetu kierownik manipulacji. Miał rację — stwierdził nie bez żalu. Dostarczaliśmy im cholewki z wadami, a można je było wyłapać przy rozkroju. Właśnie... nie kończąc zdania pobiegł na oddział. W chwilę później jeden z majstrów z

wypiekami na twarzy zaczął nerwowo krążyć pomiędzy stanowiskami sztancerzy. A kierownik Solga wyraźnie uspokojony powrócił, by pokazać nam starannie wykonaną tablicę.

— O, tu macie dokładny obraz pracy manipulacji w I kwartale — mówi z podejrzana obojętnością. A kiedy omyłkowo odczytujemy zwiększony zysk jako powiększenie kosztów, nie wytrzymuje.

— Wyjaśnijcie — zwraca się do jednego z młodych pracowników wydziału, podając z pamięci cyfry. Ten bez zająknięcia powtarza

W żadnej fabryce wprowadzenie rozrachunku nie jest sprawą prostą. Mówi o tym chociażby przykład FSO, gdzie na każdym zebraniu od co najmniej dwóch lat słyszy się niezmiennie o potrzebie wprowadzenia rozrachunku międzywydziałowego. Oparcie na zasadach rozrachunku pracy fabryki, która permanentnie przeżywa kryzys surowcowy wymagało odwagi, przede wszystkim wiary w możliwości pracowników. Entuzjasti rozrachunku nie zawiedli się. Operatywny plan akumulacji za 1957 r. fabryka wykonała w 117%, przy równoczesnym przekroczeniu planu produkcji. Koszty o-

placę bez oporu, co zresztą nie przeszkadza im w solidnym targowaniu się o cenę następnej partii.

W magazynie skór spódowych krąży pełna niepokoju zaopatrzeniowcy, jeszcze raz przeglądając dobrze sobie znane zapasy. Brak skór na południe. Przyjazd samochodów przewidywany jest na godzinie 14,30 czyli w 30 minut po rozpoczęciu pracy przez II zmianę. Zanim wyładują skóry...

*

— O, proszę, tak wyglądają indywidualne umowy. Premia kwartałna dyrektora i całego personelu kierowniczego fabryki zależy od wykonania planu akumulacji przedsiębiorstwa. Kierownik kontroli technicznej otrzymuje 0,015% od wysokości zysku przedsiębiorstwa i 0,15% od wartości przeklasyfikowanych wyrobów, kierownik sekcji finansowej uzależniony jest od zysku przedsiębiorstwa i wysokości zapłaconych kar i odsetek, o przydziale premii poszczególnym pracownikom w oddziale decyduje kolektyw...

W tym momencie drzwi do pokój głównego księgowego gwałtownie się otworzyły i gniewny głos zagrział na progu:

— Pawliczku, co wy sobie myślicie? I zaraz na biurko głównego księgowego przyrunęła umowa na II kwartał: „Pomiędzy dyrektorem a kierownikiem działu transportu...”

— Daj człowiekowi 120 tys. zł zysku, a oni ci wtedy 130 zł wypłacą. Na kwartał! Po co mi, powiedz, ryzyko? Dlaczego mam się wysilać za 270 zł na kwartał?

O co chodzi? Otóż, aby wygospodarować dodatkowe oszczędności i uzyskać premię w maksymalnej wysokości 1130 zł, kierownik transportu musi wprowadzić jakąś innowację. Jeżeli ulepszenie przyniesie większe oszczędności, premia nie wzrośnie proporcjonalnie, bo jej górna granica jest jasno zaznaczona w umowie. Kierownictwo fabryki nie może jej przekroczyć, nie ma na ten cel innych środków poza funduszem zakładowym. Wysokość odpisów (z racji wykonania planu akumulacji i planu produkcji) towarowej w cenach zbytu) na nagrody i świadczenia dla pracowników nie może — jak wiadomo — przekroczyć 8,5% rocznego planu funduszu plac przedsiębiorstwa. Zgodnie z uchwalonym przez radę robotniczą „Regulaminem premiiowania z funduszu zakładowego” z tych 8,5% przeznaczona jest pewna suma na premiiowanie bieżące pracowników za wyniki oddziałowe (na podstawie umów indywidualnych i zespołowych, zawieranych w celu zainteresowania obniżeniem kosztów przez cały rok).

Część przeznaczona na bieżące premiiowanie nie może przekroczyć 2,5% funduszu plac, po zamknięciu bilansu dalsze 5% przeznaczają się na nagrody roczne dla wszystkich pracowników, a pozostałe 0,5% funduszu zakładowego na cele socjalne i kulturalne pracowników fabryki. Dyrekcja, praktycznie rzecz biorąc, ma zamkniętą drogę do dalszego uelastyczniania zasad premiiowania. Całą dodatkową wypracowaną część funduszu zakładowego, uzyskaną dzięki przekroczeniu zadań planowych, trzeba przeznaczyć na cele budownictwa mieszkaniowego. Stąd właśnie ustalanie górnej granicy premii za dodatkowe oszczędności wypracowane przez poszczególne zespoły pracowników.

Tak więc z jednej strony produkcja Śląskich Zakładów Obuwia w Otmęcie przestała być sumą mniejszych lub większych ruchów kilku tysięcy par rąk zatrudnionych tu pracowników. Zakłady odzyskały oczy, uszy, układ krwionośny i nerwowy, stały się organizmem, w którym poszczególne elementy mimo woli muszą się wzajemnie kontrolować i korygować. Z drugiej jednak strony zastosowanie bodźce materialnego zainteresowania nadal nie zapewniają wydobyć maksimum wysiłku i starań ze strony pracowników. Żeby bowiem jak najbardziej starali się o poprawę pracy swoich komórek produkcyjnych, uzyskane efekty nie będą znajdowały odbicia w zwiększonej premii. I to jest podstawowa wada rozrachunku międzywydziałowego, wprowadzonego w Śląskich Zakładach Obuwia.

„Kupić — sprzedać”, to dzisiejsze hasło Otmętu. Sprzedać bratnią wydziałom można tylko dobre, a więc trzeba i dobrze kupić. Zaopatrzenie nie chce przyjmować źle wygarbowanych skór z garbarni. W ubiegłym roku przedsiębiorstwo złożyło 40 reklamacji. Większość ich komisje arbitrażowe uznały za uz-

sadnione. W rezultacie Otmętu obciążony np. Zyrardowskie Zakłady Garbarskie kwotą 500 tys. zł z tytułu dostaw nieodpowiednich skór, Skoczowskie Zakłady Garbarskie zapłaciły 130 tys. zł. Z kolei Śląskie Zakłady Obuwia musiały zapłacić swoim odbiorcom 180 tys. zł z racji niedotrzymania umów. Uderzenie po kieszeni zakładów jest drastycznym, ale na pewno skutecznym środkiem.

Inna jeszcze rzecz. Wartość reklamacji w 1957 r. wyniosła 0,04% w stosunku do wyprodukowanych przez zakład butów, jakość obuwia poważnie wzrosła w porównaniu do lat poprzednich. Ze ciągłe jeszcze można im to i owo zarzucić, nie umniejsza dotychczasowych zasług załogi Otmętu.

SZO w Otmęcie dzięki wprowadzeniu rozrachunku wewnętrznego, uzyskany w ubiegłym roku poważne oszczędności, poważne oszczędności uzyskują w dalszym ciągu. Wydział rozkroju skór robi wiele, aby zaoszczędzić codziennie kilka m² surowca. Ile skór codziennie marnuje się jednak w garbarniach? Ile strat ponosi nasza gospodarka z powodu postępu fabryki z braku surowca?

Ten zgrzyt zamiast optymistycznego zakończenia niechaj nikogo nie dziwi. Tak to już jest u nas, że po leoposzeniu pracy w jednej fabryce automatycznie odślania wady innych, przede wszystkim ujawnia całą niedoskonałość kooperacji w przemyśle lekkim. Sprawy te niejednokrotnie były rozstrzygane na konferencjach, niestety, w słowach.

MIMOCHODEM

Antybodźce wciąż aktualne

Do niedawna kosztów żadnej inwestycji nie obciążała wartość placu przeznaczanego pod budowę. Wszysko jedno, czy działka położona była w szarym polu, czy też w centrum wielkiego miasta — nie nikomu za nią się nie płać. Wszysko jedno, czy działka była uzbrojona we wszystkie nowoczesne urządzenia — gaz, elektryczność, wodę, kanalizację — czy też wszystkiego tego była pozbawiona, a na dodatek trzeba było budować nową drogę, aby do niej dojechać — państwo przydzielało ją inwestorowi jednakowo bezpłatnie.

W drugiej połowie ubiegłego roku zostało rozporządzenie Rady Ministrów, stanowiące, że za parcele budowane należy zapłacić. Myślby się jednak ten, kto by sądził, że cena za działki budowlane ustalona została w zależności od ich położenia i od stopnia uzbrojenia ter-

nu. Nie podobnego. Inwestor ma za teren budowlany zapłacić sumę wynoszącą 5 do 10 proc. kosztu budowy zaprojektowanego budynku. A więc wbrew logice i wbrew zasadzie gospodarności uprzywilejowany jest ten inwestor, który najbardziej nieekonomicznie wykorzystywał przydzieloną mu działkę. Jeśli wybuduje na niej drapacz chmur, to zapłaci za działkę horrendalną sumę. Jeśli zaś postawi mały domek jednorodzinny, to cena działki będzie raczej symboliczna.

Rozsądni ludzie jakoś sobie radzą z tym problemem. Wymyślają różne kruczki formalno-prawne, aby przeplatać chociażby częściowo obciążenie. Czy d'ugo jeszcze będą rodzić się rozporządzenia, które rozsadek każe omijać?

sef

Droga powiększenia rentowności

Powszechnie znane jest zjawisko, iż w zakładach przemysłowych istnieje niewykorzystane moce produkcyjne, niekiedy nawet dość duże. Toteż ze wszelkich słusznym jest inicjatywa zakładów, które mają odpowiednie warunki, uruchamiają te moce, dostarczając na rynek dodatkowe towary wartości wielu milionów złotych.

Z chwilą powstania rad robotniczych inicjatywa ta jeszcze bardziej została poszerzona. W produkcji ubocznej, bądź jak niektórzy ją nazywają — dodatkowej tkwią duże możliwości zwiększenia rentowności zakładów.

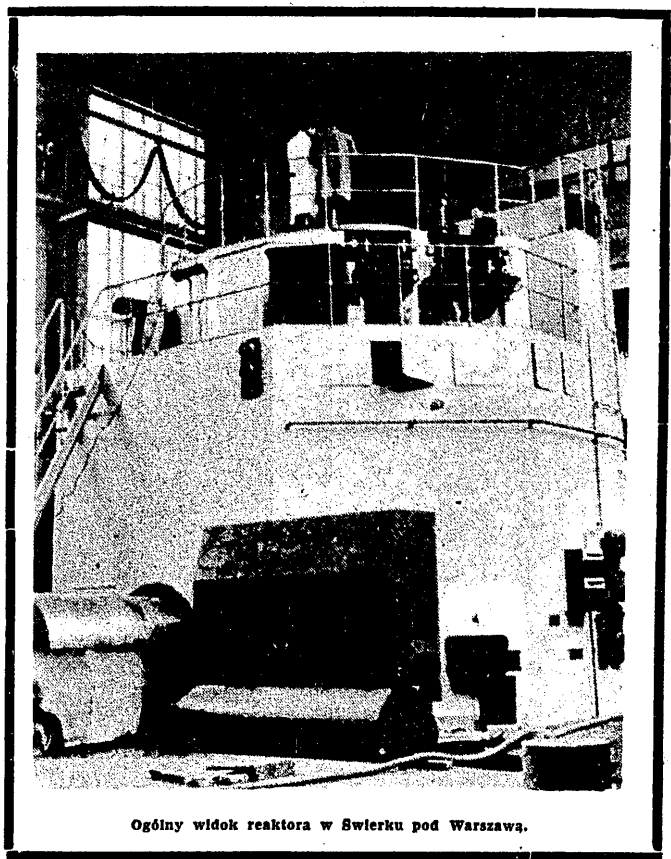
Tak np. w Hucie im. Lenina z Inicjatywy rady robotniczej podjęto produkcję wielu nowych artykułów, wykorzystując głównie materiały i surowce odpadowe kombinatu. Wśród wyrobów tych znajdują się m. in. wysokiej jakości pralki elektryczne (nie ustępujące znanym pralkom marką „SHL”), materiały budowlane (cegła, pustaki itp.) W Poznańskiej Fabryce Maszyn Złotych uruchomiono produkcję maszyn do wytwarzania poszawików żużlobetonowych, w stadium rozruchu jest własna produkcja materiałów budowlanych. Prawie każdy zakład pragnie rozszerzyć asortyment produkowanych wyrobów. Związane to jest bowiem z faktem, że zysk z pro-

dukcyj dodatkowej (idzie na koncie fabryki).

Natomiast mniej pocieszającym jest dość masowe zjawisko, że zakłady, nawet posiadające odpowiednie parki maszynowe oraz wykwalifikowane kadry fachowców podejmują się produkcji artykułów drobnych o wyjątkowo nieakomplikowanej technologii. Artykuły te z powodzeniem mogą wykonywać małe zakłady przemysłu terenowego, czy nawet indywidualni rzemieślnicy. Chodzi głównie o takie artykuły jak zawieszki, różne okucia do okien i drzwi, osławione pogrzebaczki i blaszki do butów. Od tego rodzaju produkcji nie uchroniła się nawet wspomniana już Huta im. Lenina, jeden z zakładów najlepiej wyposażonych w nowoczesne maszyny i urządzenia. (w)

SPROSTOWANIE

Do artykułu M. Mieszczańskowskiego (Z. G. 17/1958) wkraśli się błąd statystyczny. W latach 1919—1921 rozparcelowano w G. B. 301 tys. ha, a nie 330 tys. ha jak podano w artykule. Stąd własność chłopów zwiększyła się w sumie o 969 035, tj. o 26,5%, a nie o 968 035, tj. 27,6% jak podano w artykule.



Ogólny widok reaktora w Swierku pod Warszawą.

KRAKOWSKA FABRYKA APARATÓW POMIAROWYCH

Kraków, ul. Sempertowców 13, tel. 568-36, wewn. 9

produkuje aparaty do kontroli gospodarki cieplnej:

1. Przepływomierze rejestrująco-wskazujące-sumujące typ. RWLm z akcesoriami i kryzą mierniczą.
2. Przepływomierze rejestrująco-wskazujące typ RW z akcesoriami i kryzą mierniczą.
3. Przepływomierze wskazujące-sumujące typ WLM z akcesoriami i kryzą mierniczą.
4. Przepływomierze wskazujące-sumujące typ WLz ze zdalowskazywaniem.
5. Poziłomowskazy manometryczne cieczy typ PM z nadajnikiem, zdalowskazywaniem typ PMz i oraz sygnalizacją świetlną typ PMs.
6. Manometry U-rurkowe.
7. Manometry wskazujące pływakowe typ COR.
8. Manometry wskazujące puszkowe typ MWPI.
9. Manometry wskazujące-rejestrujące puszkowe typ PRPI.
10. Manometry wskazujące, rurkowe typ MWRI.
11. Manometry wskazujące-rejestrujące typ MR2.
12. Przeliczniki wielomiejscowe do manometrów.
13. Oporniki termometryczne platynowe 100 ohmów.
14. Oporniki termometryczne niklowe 100 ohmów.
15. Oporniki termometryczne miedziane 53 ohmów.
16. Czujniki termometru oporowego.
 - a) czujniki termometru oporowego platynowego typ Top 2.
 - b) czujniki termometru oporowego niklowego typ Ton 1.
 - c) czujniki termometru oporowego miedzianego typ Tom 1.
17. Mierniki wskazujące z cewką krzyżową typ WK1.
18. Mierniki rejestrujące 1, 3 i 6-miejscowe z cewką krzyżową typ RK1.
19. Mierniki rejestrujące 1, 3 i 6-miejscowe z cewką obrotową typ RO1.
20. Przeliczniki 3, 6 i 10-miejscowe do termometrów elektrycznych typ P2.
21. Elektryczne analizatory CO₂ w spalinach i gazach typ ATZ z miernikiem wskazującym lub wskazująco-rejestrującym.
22. Elektryczne analizatory CO₂ i CO+H₂ w spalinach i gazach z miernikiem wskazującym lub wskazująco-rejestrującym.
23. Termometry manometryczne rejestrujące typ TMRI.
24. Elektryczne manometryczne górnicze typ M2.

Na żądanie odbiorców Fabryka wysyła dokumentację ofertową. Aparaturę rozprowadza Biuro Zbytu Sprzętu Pomiarowo-Kontrolnego, Poznań, ul. Wielka, tel. 80-86.

REDAGUJE ZESPÓŁ: Włodzisław Drus, Andrzej Brzeski, Henryk Flakierski, Stefan Frenkel, Jan Głowczyński (red. nac.), Tadeusz Jaworski, (sekr. red.), Mieczysław Kaba, Jerzy Kier, Tadeusz Kowalik, Kazimierz Łaski, Mieczysław Mieszczańskowski, Zbigniew Mikolajczyk, Juliusz Mikolajski, Grzegorz Płanicki, Antoni Rajkiewicz, Wiesław Rydygier, Władysław Sadowski, Hubert Suklenicki (z-ca red. nac.), Jan Werner, Janusz G. Zieliński.

WARUNKI PRENUMERATY: rocznie 10 zł, półrocznie 5 zł, kwartalnie 3 zł. Cena i egz. z t. Zamówienia i prenumeratę przyjmują urzędy pocztowe i Umowne, instytucje i zakłady pracy mające siedzibę w miejscowościach, w których są Oddziały i Delegatury „Ruchu”. Zamówienia na prenumeratę należy składać do dnia 10 m-cia poprzedzającego okres prenumeraty. Niezamówionych rękopisów redakcja nie zwraca. Cena ogłoszeń: za 1 cm² — 10,50. Za treść ogłoszeń redakcja nie odpowiada.

WYDAWCA: „Polskie Wydawnictwa Gospodarcze” Przedsiębiorstwo Państwowe. Skład i druk RSW „PRAHA”, ul. Marszałkowska 3/5. Zam. 739. A-11.

ŻYCIE gospodarcze

Redakcja: Warszawa, ul. Hoża 35.

Telefony: Redaktor Naczelny — 806-28. Sekretarz Redakcji — 806-28, Redaktorzy — 803-92, Centrala — 803-12, 800-71.