

WETERANI EGZAMINUJĄ

ZBIGNIEW MIKOŁAJCZYK

W ARUNKIEM intensyfikacji gospodarowania jest osiągnięcie całkowitej efektywności produkcji, całkowite, tzn. takiej, która prowadzi do łącznego wykorzystania rzeczowych i osobowych czynników produkcji. Łączne zaś rozpatrywanie tych czynników stawia na właściwej podstawie problem optymalizacji ich wykorzystania, czyli kompleksowego rachunku ekonomicznego. Intensyfikacja gospodarowania oznacza więc m.in. reorientację w sposobie wykorzystania czynników produkcji, ale jeszcze przedtem — przedstawienie się w metodach analizy gospodarczej.

Od kilku lat, aczkolwiek nie zawsze konsekwentnie i precyzyjnie, podejmuje się próby (także na łamach „Życia Gospodarczego”) nowego ujmowania działalności różnych jednostek gospodarczych i gospodarki jako całości, które wykazują nieracjonalność jednostronnej oceny efektywności produkcji. Ostatnio, od II i IV Plenum KC PZPR sprawy te znalazły się w centrum polityki gospodarczej. Na przełomie ubiegłego i bieżącego roku przeprowadzono analizę czynników wzrostu produkcji. Wyniki tych badań, ich interpretacje znalazły odbicie w serii artykułów, które ukazują się w „Z.G.”. Przedłużeniem tych dociekań jest analiza porównawcza wskaźników ekonomicznych osiąganych przez zakłady stare i nowe, które objęły parę zakładów tej samej branży — łącznie 10 par.

Wnioski, które wynikają z dokonanych już porównań są pouczające. I to nie dlatego, że zakłady — weterani osiągają na ogół lepsze wskaźniki efektywności produkcji. Zie byłoby, gdyby ten fakt uznany został za wieńczącą analizę odkrycie i podstawę wniosków. Jest to dopiero początek analizy, wynikami której trzeba się dzielić w sposób racjonalny i bez emocji.

Zakłady nowe, a więc uruchomione po wojnie lub w ostatnich latach (różnica wieku badanych par zakładów sięga od ponad stu do kilku lat) powstawały, gdy w naszej gospodarce dominowała potrzeba produktywności pracy żywej, zatrudniania nadwyżek siły roboczej i występował głód towarowy. To siła rzeczy eksponowała znaczenie produktywności (wydajności) jednego czynnika produkcji — pracy żywej. Problemy efektywności całkowitej oraz efektywności wykorzystania rzeczowych czynników produkcji: środków trwałych, materiałów schodziły na dalszy plan.

Mówiąc o rygorach efektywności musimy pamiętać o skali trudności wiążącej się z ich opanowaniem i zastosowaniem. Opanowanie i zastosowanie reguł efektywności całkowitej w gospodarce wymaga większego wysiłku, umiejętności i przedstawienia mentalności. Potrzeba jednak, chociaż problem intensyfikacji kraju w naszej gospodarce dobiegł już końca, metody oceny stanu gospodarki operujące regułami efektywności całkowitej oraz wynikające z nich wnioski poddawane są w wątpliwość i w miarę możliwości odkładane ad acta, przez wysuwanie różnych argumentów, m.in. o braku precyzji, ścisłości naukowej. Ten puryzm jest o tyle zastanawiający, że dla uzasadnienia starych tendencji ekonomicznych akceptuje się metody bardziej prymitywne.

1. WSKAŹNIKI DYNAMIKI

	„Grodziec”	„Warta”
Produkcja glob. w cenach niezm.	96,4	158,6
Produkcja czysta w cenach stałych	90,6	116,7
Zatrudnienie ogółem	107,7	123,2
Średnia płaca miesięczna	104,7	106,0
Wydajność pracy:		
prod. glob./1 rob. gr. przem.	89,6	122,0
prod. czysta/1 rob. gr. przem.	84,3	89,9
Produktowność środków trwałych:		
mierz. prod. glob.	96,9	157,2
mierz. prod. czysta	91,1	115,4

„Warta” jest zakładem, który w omawianym okresie dochodził do projektowanej mocy produkcyjnej. „Grodziec” zaś nie podlegał w tym czasie modernizacji. Ta zresztą, ze względu na stopień zużycia aparatu produkcyjnego i inne okoliczności, została uznana za nieefektywną. Stąd wyliczone wyżej wskaźniki w „Grodziecu” uległy pogorszeniu, w „Warcie” zaś wzrosły, z wyjątkiem wydajności pracy mierzzonej produkcją czystą. Problem ten będzie w dalszym ciągu wyjaśniony, a pełniejsza interpretacja zjawiska będzie

2. RZECZOWE I OSOBOWE WYPOSAŻENIE ZAKŁADÓW W 1968 R.

	„Grodziec”	„Warta”	„Warta” = 100
1. Techn. uzbr. pracy w tys. zł 1 rob. gr. przem. zmiany najw.	859,9	1 869,7	81,3
2. Moc siln. elektr. w kW na 1 rob. gr. przem. zmiany najw.	39,9	64,0	62,3
3. Średnia objętość i piece w m ³	393,4	1 142,0	34,4
4. Średnia objętość i młyn w t	32,38	61,99	52,3
5. Przec. goźdz. wydajność piece w t	9,7	24,4	39,1
6. Przec. goźdz. wydajność młyna w t	11,8	25,5	45,5
7. Stopień zuż. środków trwałych proc. w %	73,0	27,5	270,0
8. Udział prac. inż. techn. w zatr. w %	8,1	7,3	x
9. Przec. siłz. pracy rob. w przem. cement. w latach	14,2	4,3	330,0

DOKONCZENIE NA STR. 2

W NUMERZE:

Zbigniew MIKOŁAJCZYK —
WETERANI EGZAMINUJĄ — str. 1

Przeprowadzono niedawno analizę wskaźników ekonomicznych osiąganych przez zakłady stare i nowe tych samych gałęzi przemysłu. Autor porównuje wyniki najstarszej w kraju cementowni „Grodziec” z wynikami cementowni „Warty”, inwestycji ubiegłej pięćdziesiątki. Porównanie to

prowadzi do szeregu refleksji na temat ekonomicznych kryteriów podejmowania nowych inwestycji przemysłowych.

PO-XXIV SESJI RWPG — str. 3

14 maja zakończył się w Warszawie obrady XXIV Sesji Rady Wzajemnej Pomocy Gospodarczej. Bilans tej Sesji wykazuje, że w ciągu minionego roku dokonano poważnego kroku w realizacji uchwały XXIII specjalnej Sesji Rady. Dalsza realizacja prac nad programem rozwoju integracji socjalistycznej będzie się wyrażać m. in. w szerszym niż do-

ład wieloletni do prac nad rozwojem integracji gospodarczej, aparatu gospodarczego i finansowego, a także przedstawiciel nauk i techniki.

Anna KUSZKO — KILKA
UWAG O WYPADKACH — str. 9

Badania wypadków przy pracy na całym świecie można przedstawić jako piramidę, której podstawą są wypadki drobne i lekkie, a wierzchołkiem śmiertelne. Dlaczego w Polsce statystyka wykazuje zasadnicze odchylenie od tej piramidy? Autorka zwraca uwagę na brak zależności pomiędzy m. in. kwotami

wydawkowymi na zdrowie i bezpieczeństwo a liczbą ciężkich wypadków. Rzeczową analizę utrudnia niepełna, jałowa mowa, statystyka, co uniemożliwia odpowiedź na pytanie, czy kwoty na bhp wydawane są rzeczywiście zgodnie z potrzebami, czy kierowane są tam, gdzie mogą przynieść największą korzyść.

Henryk NAGLIK — WYZWALANIE REZERW W TRAKCIE REALIZACJI PLANU — str. 5

Jest to kolejna konsultacja dla ekonomistów z przedsiębiorstw przemysłowych.

ŻYCIE gospodarcze

TYGODNIK SPOŁECZNO-GOSPODARCZY
24 MAJA 1970 r. NR 21 (975)

CENA 2 ZŁ

ROK XXV

Kierunki usprawnienia systemu bodźców materialnych w gospodarce uspołecznionej

Referat członka Biura Politycznego, sekretarza KC PZPR tow. Bolesława Jaszcuka

Biuro Polityczne przedkłada Komitetowi Centralnemu do rozpatrzenia na obecnym plenarnym posiedzeniu projekt zasadniczej reformy bodźców ekonomicznych w gospodarce uspołecznionej. Jest to wielkiej wagi problem ekonomiczny i społeczno-polityczny. Wymaga on zatem kierunkowych decyzji najwyższej instancji partyjnej.

Bodźce materialnego zainteresowania stanowią obok bodźców ideowych i moralnych, odwołujących się do założeń i celów naszego ustroju, stały niezbędny czynnik rozwoju socjalistycznej gospodarki. Ich charakter i kierunki oddziaływania muszą się jednak zmieniać w miarę postępów socjalistycznego budownictwa. Stanowi to istotny warunek właściwego kojarzenia w różnych fazach tego budownictwa interesu jednostek i kolektywów pracowniczych z interesem ogólnospołecznym.

Proponowana reforma ma na celu lepsze dostosowanie systemu bodźców ekonomicznych do wymagań intensywnego rozwoju gospodarki narodowej w następnym pięcioletniu. Od intensyfikacji metod gospodarowania zależy bowiem w decydującej mierze dalszy szybki wzrost dochodu narodowego i stopni cyfrowy społeczeństwa.

Intensyfikacja ekonomiki ma na celu przede wszystkim zmniejszenie społecznych kosztów wytwarzania. Wymaga ona wzrostu gospodarczości w każdym ogniwie gospodarki a przede wszystkim w przedsiębiorstwie. Niezbędny jej warunkiem jest aktywność i gospodarska inicjatywa ze strony wszystkich pracowników. Celowi temu musi więc sprzyjać wyraźne powiązanie korzyści materialnej pracowników z rzeczywistym postępem techniczno-ekonomicznym w zakładzie.

Obecnie funkcjonujący system bodźców materialnego zainteresowania nie spełnia jednak tego postulat. Musi więc on być zmieniony. System ten w pierwszych latach swego funkcjonowania odegrał pozytywną rolę, spowodował szersze zainteresowanie przedsiębiorstw efektami finansowymi działalności produkcyjnej. Metoda punktowa stosowana przy premiowaniu elastyczności bodźce i tam, gdzie była prawidłowo stosowana — nakierowała uwagę przedsiębiorstw na najważniejsze zadania. Pewnej poprawie uległa efektywność gospodarowania w przemyśle, czego dowodem jest przekraczanie w nim planów akumulacji w ciągu ostatnich 5 lat. Nastąpił szybszy niż poprzednio wzrost eksportu oraz pewna poprawa jego efektywności. Równocześnie jednak, w miarę jak coraz bardziej wzrastało znaczenie intensywnych czynników rozwoju coraz bardziej występować zaczęły na jaw niedostatki dotychczasowego systemu.

Negatywnie działało uzależnienie funduszu premiowego od wykonania zadania planu rocznego. Z jednej strony powodowało to próby „wytargowania” łatwych do wykonania rocznych zadań planu — z drugiej zaś powodowało często zmiany planu w ciągu roku, mając na względzie uzyskanie przez przedsiębiorstwo premii i funduszu zakładowego. Roczny horyzont czasowy ograniczał zainteresowanie bardziej długofalowymi poczynaniami, co ujemnie odbijało się na tempie i zakresie wprowadzania postępu

technicznego i technologicznego. Zachęcało to również do ukrywania rezerw produkcyjnych.

Uzależnienie funduszu premiowego i zakładowego od wielkości planowanego funduszu plac, stanowiło zachętę do zwiększania zatrudnienia. Powszechnie stosowane wskaźniki rentowności, niezależnie od specyfiki branż, posiadały swoje ujemne strony — w szczególności dużą wrażliwość, często przy niewielkiej nawet zmianie kosztów.

Metoda punktowa została w wielu zakładach wypaczona, bądź przez stawianie zadań niewymiernych, bądź przez zbędne rozproszenie zadań w postaci różnych „tematów”, „podzadań” czy „warunków wypłaty”, bądź wreszcie przez brak należytej kontroli ich realizacji. W rezultacie premie w wielu przedsiębiorstwach przeistaczały się w stały dodatek do plac. Nawet w przedsiębiorstwach deficytowych, w których wyniki finansowy ulegały pogorszeniu, premie wzrastały, o ile tylko udało się uzyskać uznanie ogólnospołeczne.

W praktyce podziału nagród eksportowych także nastąpiły pewne wypaczenia, polegające na nieuzasadnionych dysproporcjach między wypłatami na rzecz kierownictwa zakładów i pozostałych pracowników.

ZGODNIE Z NURTEM POTRZEB SPOŁECZNYCH

Wszystkie powyższe mankamenty złożyły się na powszechną opinię o konieczności udoskonalenia systemu bodźców ekonomicznych, tak aby lepiej odpowiadał on obecnemu etapowi rozwoju gospodarki i zgodnie wiazał z zainteresowaniem kierownictwa przedsiębiorstw, robotników i całej załogi z najważniejszymi zadaniami, z poprawą gospodarczości, postępowaniem technicznym, wzrostem opłacalnego eksportu.

Przedstawiony w tezach poddanych pod ogólnokrajową dyskusję nowy system bodźców ekonomicznych otwiera pole dla społecznej inicjatywy, a jednocześnie ukierunkuje ją zgodnie z ogólnym nurtem potrzeb społecznych, wyrażonych w zadaniach planowych.

O wielkości funduszu, z którego finansowane będą podwyżki plac i premii decyduwać będzie przede wszystkim wynik pracy załogi i kierownictwa przedsiębiorstw. Można więc powiedzieć, że mechanizm podwyżek przekazany zostaje w ręce załogi fabrycznych. Użytkując one możliwość uzasadnianego wkładu pracy, podwyższania swoich zarobków. Wzrost zarobków nastąpi bowiem pod warunkiem, że środki na to zostaną faktycznie wypracowane w danym przedsiębiorstwie.

Nowy system bodźców ekonomicznych jest bardziej jednolity i wewnętrznie spójny, niż system dotychczasowy. Jednolitość — ponieważ łączy on poszczególne rodzaje premii dla pracowników umysłowych w jeden fundusz premiowy i wiąże go z funduszem podwyżek plac robotników, co stanowi nowość w naszym systemie plac. Wewnętrznie spójny — ponieważ zapewnia integrację interesów wszystkich grup pracowniczych i kierownictwa i wspólne zainteresowanie całej załogi realizacją tych samych zadań.

Istotną cechą nowego systemu jest jego stabilność — przy jednoczesnym uwzględnieniu niezbędnej elastycz-

ności w dostosowaniu zadań przemysłowych do specyfiki branż i przedsiębiorstw.

Stabilność systemu zapewniają: — stała dla danego zakładu baza odniesienia, którą stanowią faktycznie osiągnięte wyniki techniczno-ekonomiczne roku 1970.

— wyznaczenie w zasadzie niezmiennych w okresie pięcioletniej relacji pomiędzy wzrostem średnich plac a uzyskanym postępem ekonomicznym.

— ustalenie kilku w zasadzie stałych zadań przemysłowych.

DYSKUSJA POTWIERDZIŁA KONIECZNOŚĆ REFORMY

Dyskusja nad nowym systemem bodźców ekonomicznych potwierdziła słuszność założeń reformy i potrzebę jej przeprowadzenia. Podstawowe idee i założenia tej reformy takie jak: uzależnienie wzrostu zarobków od wyników pracy przedsiębiorstwa, jednakowy w zasadzie procentowy wzrost zarobków robotników i pracowników umysłowych oraz finansowanie tego wzrostu ze środków wypracowanych przez całą załogę — spotkały się z uznaniem i aprobatą kolektywów fabrycznych.

Dyskusja umożliwiła również konfrontację proponowanych rozwiązań z istniejącą w przedsiębiorstwach sytuacją w dziedzinie organizacji pracy i społecznych kosztów produkcji. Robotnicy w wielu zakładach wystąpili z krytyką przejawów niegospodarczości, marnotrawstwa, niepełnego wykorzystania czasu pracy ludzi i maszyn, stosowania nadmiernej ilości godzin nadliczbowych, tolerowania w zakładzie pracowników łamiących dyscyplinę pracy.

Ten nurt w dyskusji jest bardzo cenny, świadczy on bowiem o poczuciu odpowiedzialności załogi za wyniki zakładu. Dotychczas możliwości wzrostu zarobków określone były przez tempo przyrostu dochodu narodowego, na który składały się wyniki pracy wszystkich przedsiębiorstw. Jednakże związek ten był pośredni, trudno uchwytne dla załogi. Okresowe regulacje plac, obejmujące całe dziedziny gospodarki, siłą rzeczy nie były w sposób indywidualny powiązane z mniejszym lub większym wkładem pracy we wzrost dochodu narodowego.

W nowym systemie związek ten jest bliższy, możliwy do wyliczenia i przełożenia w każdym zakładzie na język konkretnych, zrozumiałych przez załogę zadań i efektów. Hasło gospodarczości, przekształcone przede wszystkim w zadania — odcinkowe, doprowadzane we właściwych formach do wydziałów i zespołów roboczych, ujęte w formę przystępnych wyliczeń kosztów, bezczynności maszyn, strat na brakach, przerosłów, zatrudnienia, norm zużycia surowców — tłumaczy w sposób oczywisty dla każdego związek między interesem jednostki, kolektywu, a interesem społeczeństwa.

W czasie trwania dyskusji w zakładach pracy zwołano sporo uwag i propozycji, które zostały w znacznej mierze uwzględnione w materiale roboczym na obecną Plenum.

FUNDUSZ PREMIOWY DLA PRACOWNIKÓW UMYŚLOWYCH

W obecnie-proponowanej wersji systemu bodźców ekonomicznych,

bazą wyjściową wzrostu funduszu premiowego w każdym przedsiębiorstwie będzie faktycznie wypłacona pracownikom umysłowym kwota premii za rok 1970 powiększona o uzyskane nagrody za eksport. Baza ta może ulec zwiększeniu, gdy nastąpi uzasadniony potrzebami produkcji i zaakceptowany przez zjednoczenie wzrost liczby pracowników inżynieryjno-technicznych, lub gdy przedsiębiorstwo nie otrzymało w roku 1970 żadnej nagrody za eksport, a w latach przyszłej 5-letki, podejmie opłacalny eksport. Ponieważ do bazy funduszu premiowego włączone zostają nagrody za eksport, znosi się więc odrębny system nagradzania za opłacalność wywozu za granicę. Przjęcie tej zasady spełnia postulat ogłoszony przez załogi wielu przedsiębiorstw w dyskusji nad nowym systemem bodźców.

Bazowy fundusz premiowy podzielony zostaje jak wiadomo na 100 punktów o jednakowej wartości, z których 75 przynależne będzie za wykonanie zadań odcinkowych, a 25 za wskaźnik syntetyczny.

Wartość wyjściowa punktów premiowych ulegać będzie zwiększeniu w poszczególnych latach, w stopniu odpowiadającym wykonaniu każdego z zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego w stosunku do roku 1970.

W stosunku do bazy wyjściowej funduszu premiowy przedsiębiorstwa może w ciągu pięciu lat wzrosnąć w różnym stopniu, lecz w zasadzie nie wyżej niż o 80 proc., przy czym wzrost ten musi dokonywać się sukcesywnie. Docelową granicą wzrostu funduszu premiowego powinna być ustalana z uwzględnieniem przeciętnej wysokości plac pracowników umysłowych w roku 1970 oraz udziału premii w całości zarobków tych pracowników. Przy ustalaniu górnej granicy preferowane powinny być przedsiębiorstwa produkujące w postępie technicznym i mające z tego tytułu szczególne znaczenie dla rozwoju całej gospodarki narodowej. Ustalanie różnych pułapów wzrostu funduszu premiowego ma na celu stymulowanie selektywnego rozwoju przedsiębiorstw, przy równoczesnym dążeniu do likwidacji nieuzasadnionych różnic placowych między przedsiębiorstwami. Górna wysokość funduszu premiowego może być przekroczona tylko z tytułu wykonania zadań odcinkowych, w dziedzinie postępu technicznego, co do których zawarto specjalną umowę między dyrekcją przedsiębiorstwa a radą zakładową oraz z tytułu wzrostu eksportu.

Wzrost premii indywidualnych natomiast może przekraczać górną granicę średniej wysokości premii ustaloną dla danego przedsiębiorstwa, szczególnie w odniesieniu do pracowników zaplecza technicznego. Premie dyrekcji przedsiębiorstwa powinny rosnąć w ten sposób, aby podwyżka plac kierownictwa nie była wyższa procentowo niż osiągnięta przeciętnie w danym przedsiębiorstwie przez pracowników umysłowych. Jeżeli po wypłacie premii w granicach dopuszczalnego wzrostu w danym roku pozostała nadwyżka wypracowanego funduszu premiowego, zostają one przekazane na rzecz funduszu podwyżek plac robotników.

DOKONCZENIE NA STR. 2, 3

NR 21 (975) - 24 V 1970 r.

