

DELOVNA PRODUKTIVNOST

Neizkoriščene rezerve za povečanje delovne produktivnosti

Ko je Marx navajal činitelje, ki vplivajo na proizvodnost dela, jih je razvrstil v pet osnovnih skupin: povprečna stopnja delavčeve spretnosti, razvojna stopnja znanosti in njene tehnološke uporabnosti, družbena organizacija procesa proizvodnje, obseg in tvornost sredstev za proizvodnjo in naravne okoliščine.

Ker je industrializacija pač najučinkovitejše zdravilo proti gospodarski zaostalosti, se je pri nekaterih ljudeh udomačilo mnenje, da brez novih strojev ni mogoče povečati proizvodnosti. Pozabljajo na številne neizkoriščene rezerve, ki se lahko aktivizirajo brez dinarskih in deviznih sredstev. O tem pričajo rezultati merjenj o proiz-

vodnosti dela v nekaterih naših podjetjih. Navajamo samo dva primera.

Novembra lanskega leta so v žagah v Bosni in Hercegovini posamezni činitelji takole delovali na znižanje uporabe delovnega časa: boljša organizacija dela 37 odstotkov, normalen dotok lesa 37 odstotkov in odpust odvečnih delavcev 26 odstotkov.

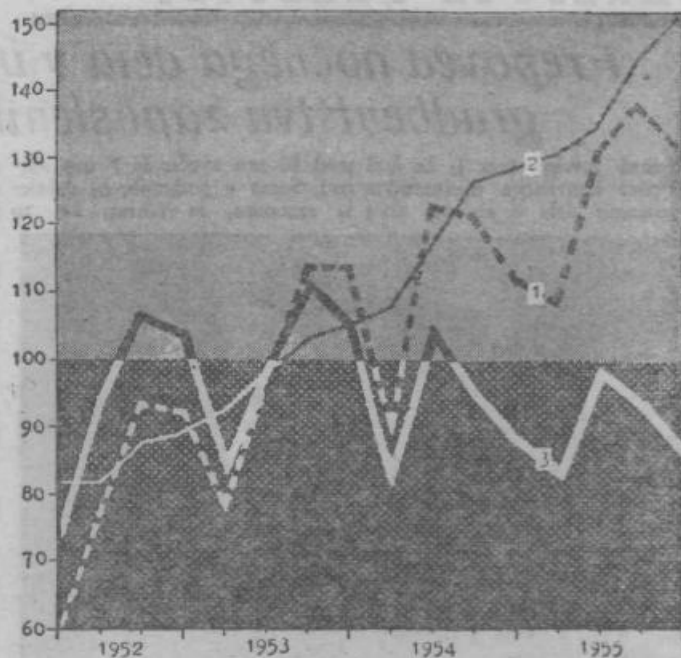
Kot vidimo, je organizacija dela učinkovito sredstvo pri dvigavanju storilnosti dela. To morajo upoštevati tako tisti strokovnjaki, ki se bavijo z organizacijsko in tehnično problematiko v podjetju, kakor tudi organi delavskega upravljanja. Drobne vsakdanje racionalizacije pri kraščenju in poenostavljanju notranjega transporta, eliminiranje odvečnih gibov pri delu, redno mazanje in preventivna popravila strojev, vse te »malenkosti« prispevajo k izboljšanju delovnih rezultatov kolektiva. Zaradi slabe organizacije dela je v številnih podjetjih precej odvečnih delavcev, ki niso dovolj izkoriščeni in pogosto drug drugega ovirajo. To zmanjšuje delovno intenzivnost in namesto da bi negovali delovno kulturo in disciplino, se ljudje navajajo na lenobo. Iz primerov vidimo, da večkrat ni dovolj razumevanja za vlogo nabavnega sektorja v podjetju.

Drugi primer. — Naši tkalci upravičeno postavljajo vprašanje obnove in rekonstrukcije zastarelega in obrabljenega strojnega parka. Z ozirom na razpoložljiva sredstva ne moremo tako hitro rešiti tega vprašanja. Toda ali to pomeni, da se tekstilci ne morejo udeležiti splošnih naporov za povečanje proizvodnosti dela, dokler ne bodo dobili novih statev in predilnih strojev? Anketa Inštituta za proizvodnost dela kaže, da takšno stališče ne bi bilo upravičeno in da bi naših 80 tekstilnih podjetij lahko izboljšalo svojo današnjo organizacijo dela. Anketa je na primer pokazala, da je trenutno proizvodnost dela v naših bombažnih predilnicah v večji meri odvisna od načina dela, kakor pa od tipa opreme. V bombažnih tkalnicah je podobno. Zato pač ni naključje, da angleški bombažni tkalci s strojnem parkom približno iste starosti dosegajo za 90 odstotkov večjo proizvodnost dela.

Ti in drugi primeri pričajo, da je v naših gospodarskih podjetjih še mnogo neizkoriščenih rezerv. Aktiviziranje teh notranjih rezerv bi povzročilo dokajšnje rezultate, v nekaterih primerih nič manjše od tistih, ki bi jih dosegli z uvedbo novih strojev. Medtem ko v prvem primeru vsako povečanje proizvodnosti dela hkrati pomeni izboljšanje življenjskega standarda, v drugem primeru (pri uvedbi novih strojev) ni tako. Iz povečane proizvodnje moramo najprej odplačevati sredstva, uporabljena za nabavo novih strojev. Zato v drugem primeru porast proizvodnje in proizvodnosti dela ne povzroča porasta življenjskega standarda.

D. Radunović

PROIZVODNOST V INDUSTRIJI NEMETALOV



1. Proizvodnja; 2. Delovna sila; 3. Proizvodnost

V primeri z letom 1955 se je v industriji nemetalov proizvodnost znižala zaradi majhne proizvodnosti v proizvodnji nepregornih snovi. Zaradi manjšega povpraševanja in zaradi tuje konkurence se je proizvodnja magnezita zmanjšala od 152.000 v letu 1953 na 117.000 ton v letu 1955, medtem ko se število delovne sile ni zmanjšalo v istem sorazmerju. V proizvodnji soli se je zaposlena delovna sila povečala bolj kakor proizvodnja; zato je tudi tu proizvodnost nekoliko nižja. V proizvodnji cementa in stekla je proizvodnja narasla za 3, odn. za 18 odstotkov, toda porast ne more dovolj vplivati na splošno sliko proizvodnosti v industriji nemetalov v letu 1955.

PRODUKTIVNOST V INDUSTRIJI V SVETU

Proizvodnost se je skozi stoletja polagoma razvijala. V teku nekoliko desetletij našega stoletja pa je produktivnost doživela večji napredek kakor v vseh prejšnjih stoletjih. Učinek ene delovne ure v ZDA leta 1870 ustreza 11 delovnim minutam leta 1939. Napredek proizvodnosti v posameznih deželah je dokaj neenakomeren. Industrijsko razvite dežele napredujejo hitreje od zaostalih dežel, zato se je bati, da se bo prepad med skupinami dežel še bolj razširil. Naj navedemo disproporcije v tekstilni industriji: ameriški delavec v eni uri proizvede toliko, kakor angleški delavec v dveh urah ali egiptovski v osmih delovnih urah.

V povojni dobi raste proizvodnost v enajstih zahodnoevropskih deželah že od leta 1949 povprečno za 6 odstotkov na leto. V času med dvema vojnama

je bil ta porast samo 3 odstoten. Od leta 1934 do leta 1938 je bil letni porast proizvodnosti v ZDA 7,5 odstoten, v Kanadi 5 odstoten in v Angliji 4 odstoten. Druga svetovna vojna je povzročila znatno razdejanje. Zato so evropske dežele, ki so sodelovale v vojni, dosegle svojo predvojno raven proizvodnosti šele leta 1949, nekatere pa celo pozneje. Od leta 1949 do leta 1954 je Švedska povečala proizvodnost dela v industriji za več kot 40 odstotkov, Anglija za 26 odstotkov, Nemčija pa za 24 odstotkov. V nekaterih industrijskih strokah je dvig proizvodnosti še večji.

Najnovejša doba — obdobje avtomatizacije, elektronike, uporabe jedrske energije za mirne namene — nudi velike možnosti, zlasti industrijsko razvitiim deželah, da povečajo proizvodnost dela.

ORGANIZACIJA DELA IN UPRAVLJANJE

Vsak delavec lahko prispeva k izboljšanju organizacije dela in delovnih metod v svojem podjetju.

Organizacija dela obsega delovni proces, poslovanje, vodstvo in upravljanje podjetja. Vsi činitelji, ki so zastopani v delovnem procesu, so tu zajeti v eno celoto. Da bi delo potekalo brez zastojev, ne sme biti nikjer nobenega šibkega mesta, ki bi utegnilo zavirati ves delovni proces. Glede dobre organizacije dela ima delovni kolektiv nalogo, da ta šibka mesta najde in odpravi. Da bi napravili pravilne sklepe o ukrepih za izboljšanje organizacije dela, moramo proučevati proizvodne naloge in pogoje, v katerih poteka proizvodnja.

Nekateri problemi, ki vendarle zadevajo vsa podjetja, pa so ti:

Ali je poslovanje z materialom organizirano tako, da je

znano, koliko materiala je potrebno za določen rok? Ali ima podjetje zaloge nepotrebnega materiala?

Ali obstoji program vzdrževanja strojev? Ali ima vsak stroj svoj karton, na katerega razen tehničnih podatkov beležijo tudi podatke o tem, kdaj je bilo na stroju opravljeno kako popravilo in koliko časa je bilo uporabljeno za redno vzdrževanje stroja (mazanje, čiščenje in ostalo)?

Ali imamo potrebne dokumente, risbe, opise, analize itd., preden pričnemo s proizvodnjo kakga artikla? Ali smo zagotovili potrebno orodje in material, da ne bi prišlo do zastoja v delu, ko smo že pričeli s proizvodnjo?

Ali obstoji v podjetju organiziran nadzor nad kakovostjo in ali preprečujemo kopičenje odvečnih zalog? Ali je zagotovljena štednja za gmočnim in denarnimi sredstvi?

OKVIRNI SISTEM OCENE DELA

V četrti številki našega časopisa z dne 25. februarja 1956 smo pisali, kaj je znanstvena cenitev dela in kakšen je njen namen, v štev. 7 z dne 10. aprila 1956 pa smo navedli koristi Zvezarne Store od izvršene cenitve dela. To pot dajemo našim bralcem shemo delovnih zahtev, stopenj in točk okvirnega sistema za vse gospodarske panoge. Sistem velja za delavce in uslužbence, izdelal pa ga je center za proizvodnost v Zagrebu na osnovi standardnega švicarskega sistema. Zvezni inštitut za proučevanje proizvodnosti dela bo na svojih seminarjih pojasnil ta sistem in priporočil njegovo uporabo v naših podjetjih. Shema je naslednja:

SKUPINA DELOVNIH ZAHTEV

Skupina A: znanje in sposobnost

Delovne zahteve in pogoji za delo	Stopnja	Maksim. število delovne zahteve točk (za 5. stop.)
1. Solsko znanje	1-5	40
2. Strokovna izobrazba	1-5	160
3. Izkušnost	1-5	70
4. Spretnost	1-5	40
5. Umske sposobnosti	1-5	40
6. Fizične sposobnosti	1-5	40
7. Iznajdljivost	1-5	30
8. Inicijativnost	1-5	30
9. Inventivnost	1-5	30
10. Takt	1-5	20
11. Sposobnost za vodstvo	1-5	50
Skupno		550

Skupina B: napornost

Delovne zahteve in pogoji za delo	Stopnja	Maksim. število delovne zahteve točk (za 5. stop.)
12. Umski napor	1-5	50
13. Koncentracija čutil — pazljivost	1-5	50
14. Fizični napor	1-5	100
15. Razsojevanje — odločanje	1-5	30
16. Sodelovanje na delu — nadzor	1-5	30
17. Nerednost dela	1-5	40
Skupno		300

Skupina C: odgovornost

Delovne zahteve in pogoji za delo	Stopnja	Maksim. število delovne zahteve točk (za 5. stop.)
18. Odgovornost za storitev dela	1-5	40
19. Odgovornost za sredstva dela	1-5	30
20. Odgovornost za delo drugih	1-5	40
21. Odgovornost za varnost drugih	1-5	40
22. Odgovornost višjih funkcionarjev	1-5	120
Skupno		270

Skupina D: delovni pogoji

Delovne zahteve in pogoji za delo	Stopnja	Maksim. število delovne zahteve točk (za 5. stop.)
23. Nevarnost za zdravje	1-5	40
24. Nevarnost pred neugodami	1-5	40
25. Temperatura	1-5	40
26. Voda, vlaga, kisline	1-5	30
27. Nesnaga (olje, maščobe prah itd.)	1-5	40
28. Plin, para, smrad	1-5	30
29. Hrup in tresljaji	1-5	40
30. Blišč, premalo svetlobe	1-5	40
Skupno		300

SKUPNI SESTEVEK VSEH TOČK (TEORETIČNO NAJVIŠJA MOŽNA OCENITEV) 1420