

URESNIČEVANJE NAGRAJEVANJA PO DELU IN REZULTATIH DELA V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA OBČINE LJUBLJANA-ŠIŠKA

1. Uvod

Določanje osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke je pravica in dolžnost delavcev v TOZD. Ta opredelitev izhaja iz zakona o združenem delu. Ker pa določila zakona o združenem delu niso takšna, da bi jih organizacije združenega dela lahko neposredno uporabljale, je Zveza sindikatov Slovenije sprejela posebna stališča o pridobivanju in razporejanju dohodka in uveljavljanju načela delitve po delu, ki so bila skupek dotedanjih spoznanj in tudi program sindikalne aktivnosti vnaprej.

Urejanju tega področja je bila namenjena tudi II. konferenca Zveze sindikatov Slovenije, na kateri so bili sprejeti natančni predlogi za primernejše vrednotenje proizvodnega in ustvarjalnega dela. To vprašanje je še toliko bolj pomembno zaradi občutnega povečanja življenjskih stroškov in zmanjševanja realnih osebnih dohodkov v zadnjih letih.

2. Razgovori v organizacijah združenega dela

Tudi občinski svet ZSS Ljubljana-Šiška je sprejel svoj program aktivnosti, v okviru katerega je svet za oblikovanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke organiziral in vodil razprave v posameznih organizacijah združenega dela materialne proizvodnje in družbenih dejavnosti.

Razgovori so bili opravljeni v naslednjih organizacijah združenega dela oziroma TOZD:

1. Iskra Avtomatika (AVN, Orodja, Projektiranje in gradnja sistemov, Razvojni inštitut, Trzinje)
2. Iskra IEZE (Feriti, Magneti, DSSS, Naprave in orodja, Tehnična keramika, Mikroelektronika v ustanavljanju)
3. Color (DSSS, Premazi, Smole)
4. Donit (DSSS, Filtri, Inštitut, Komerciala, Laminati, Storitvene dejavnosti, Tesnit)
5. Lek (Farmacija, Invest servis, Inženiring, Kontrola, Kozmetika, Razvoj in raziskave, Trzinje, Zunanjetrgovinski sektor, DSSS, DSSZ)
6. Dekorativna (DSSS, Energetika in vzdrževanje, Gotova tkanina, Surova tkanina A I., Surova tkanina A II.)
7. Rašica (DSSS, Konfekcija, Pletilnica, Rašicacommerce)
8. Tekstil (Galant proizvodnja, Predilnica, Tekstilna, Tkalnica Vižmarje)
9. Integral DO LPP (Delavnice Mehanična I, Delavnice Karoserija II, Mestni potniški promet)
10. Integral Tovorni promet (DSSS, Tovorni promet Viator Ljubljana)
11. Slovenija avto (Zastava avto, Velomotor, Avtomerkur, Avtoimpex)
12. Zdravstveni dom Šiška (enote Medvode, Šentvid, Šiška)
13. Srednja šola za elektroniko.

3. Namen in ugotovitve z razgovorov

Namen razgovorov v organizacijah združenega dela je bil, da se ugotovi, kako se uresničujejo prizadevanja za dopolnjevanje sistema delitve po delu in rezultatih dela in s tem tudi izdelava ocena dosedanjih aktivnosti osnovnih organizacij ZS v organizacijah združenega dela, poleg tega pa tudi oceni vsa praktična spoznanja in izkušnje iz organizacij združenega dela, ki bodo osnovna podlaga za nadaljnje delovanje na dokončnem uveljavljanju družbenega dogovora o skupnih osnovah za oblikovanje in delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. Občinski svet je v vseh dosedanjih razpravah o tem vprašanju ugotavljal, da je potrebno za utrjevanje družbenoekonomskega položaja delavca in njegove materialne in socialne varnosti zagotoviti prisotnost in sodelovanje delavcev na področju obvladovanja pogojev pridobivanja dohodka ter oblikovanja in delitve sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. To je po našem mnenju tudi ključni dejavnik gospodarskega razvoja in stabilizacije.

Na osnovi razgovorov v organizacijah združenega dela je bilo ugotovljeno:

— čeprav je bilo o tej problematiki večkrat razpravljano v okviru posvetov in razgovorov s predsedniki konferenc in osnovnih organizacij ZS kakor tudi na sejah sveta za oblikovanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke pri občinskem svetu ZSS Ljubljana-Šiška ter so bila posredovana v organizacije združenega dela tudi natančna napotila in zaključki, neki večji premiki niso zabeleženi;

— pozitivni premiki so doseženi predvsem tam, kjer je dejavnost pri spreminjanju nagrajevanja razgibana in nepretrgana in kjer je delitev po delu in rezultatih dela tudi rezultat dobre organizacije dela, skupaj z druženjem dela in sredstev;

— le maloštevilne OZD iz različnih panog oziroma dejavnosti so opredelile skupne osnove za razporejanje dohodka in čistega dohodka ter sredstev za osebne dohodke in le-te natančno določile v TOZD. Nekaj resnično uporabljivih predlogov oziroma izdelanih samoupravnih splošnih aktov je bilo na primer v TZ Litostro, DO Lek, DO Dekorativna in še nekaterih organizacijah združenega dela, vendar dela niso nadaljevali;

— razvidi del in nalog so sprejeti bolj kot organizacijsko-kadrovski akti in manj kot osnova za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog. Ugotovitev je, da so razvidi del in nalog še vedno zelo blizu delovnim mestom, čeprav nekoliko širši;

— za ugotavljanje zahtevnosti del in nalog se uporabljajo različne metode, kar bo po uveljavitvi strokovnih podlag, ki bodo izhajale iz družbenega dogovora, povzročilo nemalo težav, predvsem pri primerljivosti relativnih razmerij med posameznimi organizacijami združenega dela;

— rezultati dela se ugotavljajo po količini in kvaliteti predvsem za proizvodna dela in naloge, v nekaterih primerih tudi gospodarnost, za tako imenovana režijska dela pa se uporabljajo posredna merila;

— v razvidu del in nalog se opredeljujejo najrazličnejše delovne faze in delovni procesi, ki se opravljajo v neki TOZD ali delovni skupnosti, ne da bi hkrati poskušali le-te povezati v zaključne delokroge, ki naj jih opravijo posamezni delavci.

Zato še vedno ne moremo govoriti o dejanski delitvi po delu, kadar gre za osebni dohodek posameznika, predvsem v poenotenju nekaterih osnov ugotavljanja razmerij v dohodku in meril vrednotenja dela in nalog.

4. Ovine pri uresničevanju delitve po delu in rezultatih dela

Ob obravnavanju problematike nagrajevanja in delitve po delu je bilo iz razgovorov v organizacijah združenega dela razvidno, da celotna problematika izhaja iz dveh popolnoma ločenih področij, ki pa imata nedvomno največji vpliv na končni rezultat:

— pogoji pridobivanja dohodka, s tem da bi morali v teh pogojih obravnavati tudi izjemne dohodke, ki ne izhajajo iz dela delavcev;

— sistem delitve po delu.

Uresničevanje delitve po delu in rezultatih dela ovirajo nekatere slabosti, ki se v neposredni praksi kažejo v naslednjem:

— sistemov vrednotenja imamo verjetno toliko, kolikor je TOZD;

— neurejeni dohodkovni odnosi, predvsem tam kjer so TOZD povezane samo tehnološko in organizacijsko, ne pa tudi dohodkovno (problem ugotavljanja, razporejanja in delitve skupnega dohodka; dohodkovna ali predpisana povezanost TOZD v delovno organizacijo in delovnih organizacij v sestavljeno organizacijo združenega dela);

— pogoji pridobivanja dohodka, oblikovanje sredstev osebnih dohodkov po metodologiji iz dogovora o družbenem usmerjanju dohodka postavlja v neenak položaj in ne stimulira predvsem tiste organizacije združenega dela, ki so v preteklosti dosegle visoko stopnjo produktivnosti, ekonomičnosti pa tudi izvoza na konvertibilno področje;

— visoka stopnja povečanja življenjskih stroškov, zagotavljanje večje rasti osebnih dohodkov predvsem tistih delavcev, ki opravljajo najenostavnejša dela in naloge, spreminja razmerja v osebnih dohodkih in vodi k uravnilovki;

— sprejeti samoupravni akti, ki urejajo področje delitve, se ne uporabljajo celovito oziroma se za posamezna področja uporabljajo kot osnove in merila kar določila iz letnega dogovora o družbeni usmeritvi razporejanja dohodka in sredstev za osebne dohodke;

— svobodna menjava dela v praksi še ni zaživelja, kar povzroča problem pri urejanju odnosov med delavci delovnih skupnosti in TOZD, saj sistem nagrajevanja med TOZD in DSSS poteka še vedno pretežno na planskih osnovah;

— v nekaterih OZD se sicer že kažejo rezultati naporov na področju izdelave meril za pravilno vrednotenje dela v delovnih skupnostih (Donit), predvsem na področju individualnega nagrajevanja skupin, ki imajo iste cilje in pa na področju del in nalog, ki so merljiva. Prihaja pa na tem področju do razlik v vrednotenju podobnih del in nalog, kar ima za posledico večjo fluktuacijo delavcev;

— strokovne službe delovnih skupnosti pripravljajo programe dela brez večjega sodelovanja s TOZD, ki bi le-te morale ocenjevati ter pri tem upoštevati materialne in vrednostne kazalce uspešnosti; za uspešnejše delo delovnih skupnosti je nujno, da se programi posameznih služb ovrednotijo in da se kasneje nadzira izvajanje programov;

— v posameznih OZD ni ustreznih strokovnih delavcev s področja nagrajevanja po delu in je področje nagrajevanja naloženo sindikalnim aktivistom, ki naj se po svojih močeh in sposobnostih neprofesionalno s tem ukvarjajo;

— tako kot za področje razporejanja čistega dohodka za delitev sredstev za osebne dohodke, so tudi za področje skupne porabe pomembne skupne osnove in merila; v navedenih obiskanih OZD je bilo sicer ugotovljeno, da te odnose razvijajo na osnovi opredeljenih določil v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo oziroma v sestavljeno organizacijo združenega dela; beležimo pa precej nesoglasij, do katerih je prihajalo v posameznih sredinah, zato ker:

— skupnih osnov niso imeli (Integral DO LPP, nekatere DO Iskre itd.),

— samoupravni splošni akti niso ustrezni ali pa se jih ne spoštuje (Agrostroj, GP Objekt).

5. Ocena trenutnega stanja

Težave, ki nastajajo pri nagrajevanju po delu, temeljijo predvsem na neenotnih izhodiščih in možnostih v posameznih organizacijah.

Merilo za možno rast osebnih dohodkov je po družbenem dogovoru rast dohodka. Neusklajenost teh dveh kategorij v posameznem letu povzroča težave, poleg tega pa ne omogoča smotrne delitve čistega dohodka v daljšem obdobju (več let).

Nagrajevanje po delu in rezultatih dela je uspešno in bistveno bolj urejeno v tistih OZD, ki so združene v višje oblike organiziranja na osnovi dohodkovne povezanosti in na osnovi ugotovljenih skupnih ciljev in interesov. S tem imajo razvito organizacijo dela in medsebojno delitev dela, kar pomeni, da so organizacijsko in tehnično usposobljena. Nikakor pa ne v tistih, kjer so cilji in interesi le zapisani v aktih oziroma tam, kjer je vsa poslovna politika osredotočena na enega ali dva delavca.

Vzrok, da v OZD niso nadaljevali začete dela glede nagrajevanja po delu z večjo zagnanostjo, je tudi v neizdelanih osnovah. Kajti ravno strokovne podlage, kot podlaga za razporejanje čistega dohodka in spremljanje uspešnosti gospodarjenja v OZD, za oblikovanje sredstev osebnih dohodkov iz minulega dela, družbeni katalog del in nalog, strokovne podlage za presojo uspešnosti nekaterih funkcij, v OZD najbolj potrebujejo.

Pri tem moramo opozoriti, da so prav zaradi pomanjkanja strokovnih izhodišč nekatere določbe v samoupravnih splošnih aktih OZD, ki rešujejo to področje, le pojasnjevanje in zato načelne ter kot take neuporabne.

To je povezano z izdelavo enotnega kataloga nalog in opravil delavcev v združenem delu, ki naj bi ga že pred časom izdelali na Gospodarski zbornici in ki še sedaj ni na razpolago. Podobno je tudi s panožnimi sporazumi, ki naj bi nadomestili družbeni dogovor, vendar združeno delo ne razpolaga z uvodnimi izhodišči in osnovami, na katerih naj bi ti sporazumi temeljili, gledano predvsem s stališča meril delitve čistega dohodka.

Tudi glede minulega dela v obiskanih OZD ni kakšnega večjega premika, saj niso poznani elementi, na osnovi katerih bi lahko gradili sistem nagrajevanja brez velike dodatne administracije oziroma režijev. Rok za uskladitev samoupravnih splošnih aktov z zakonom o razširjeni reprodukciji in minulem delu je 31. 12. 1983. Ugotavljanje prispevkov posameznih delavcev v posameznem obdobju in večletne evidence o tem bi zahtevale veliko povečanje administrativnega dela, kar pa v razmerah stabilizacije verjetno ni rešitev.

K zastoji pri začetem delu pa na tem področju pa vsekakor prispevajo svoje tudi zaostrene gospodarske razmere in stanje, kar vsekakor neugodno vpliva na delovanje v zvezi s spreminjanjem odnosov na področju delitve po delu.

Jasno je tudi, da še tako dobro izdelani sistemi nagrajevanja po delu ne prispevajo k večjim osebnim dohodkom. Tako ugotovitev potrjuje dejstvo, da tudi v kritičnih okoliščinah delavci ne kritizirajo sistema delitve, ampak višino osebnega dohodka.

Ugotovimo pa lahko še, da je uveljavljanje določil družbenega dogovora (tam, kjer so jih izvajali) prispevalo k pozitivnim učinkom, ki se kažejo zlasti v:

— večji stimulaciji delavcev v neposredni proizvodnji, ki s po-prečnim doseganjem delovnih rezultatov prejemajo večji osebni

dohodek kot delavci v režiji, za katere se zahteva enaka kvalifikacija (TZ Litostroj);

— dosežena so ugodnejša razmerja v osebnih dohodkih med proizvodnimi in režijskimi delavci ter med približno enako zahtevnimi deli v različnih TOZD oziroma OZD;

— v posameznih TOZD je prisotna povečana produktivnost dela.

Glede na dejansko stanje smo na področju uveljavljanja načela delitve po delu v veliki meri precej na začetku. Prisotna je prevelika nezainteresiranost, ko gre za uveljavljanje sistema v praksi, pri čemer gre za izogibanje spopadanja z odpori in se pristaja na nenacionalne rešitve oziroma dogovore. Le-to pa privede do oddaljevanja od načel in določb v pravilnikih oziroma drugih samoupravnih splošnih aktih. Že z večjo udeležbo kvalitete, prihranka na materialu in času bi se približali nagrajevanju po delu, ne da se iščejo zamotana pravila v vseh podrobnostih. Vendar je delež omenjenih vrednot prizadevanja oziroma deleža delavcev občutno premalo prisoten, v praksi pa so razlike v osebnih dohodkih za delo ali nedelo premajhne.

V dosedanjih praksi je predvsem poudarjena uspešnost v neposredni proizvodnji ne pa pri režijskih delavcih.

Spodbujati bi bilo potrebno tiste oblike nagrajevanja po delu, ki so se v določenih sredinah že uveljavile, čeprav imajo določene pomanjkljivosti. Dodatna učinkovitost, večja prizadevnost in večji poslovni rezultati posameznih skupin delavcev oziroma posameznika naj se pozna tudi pri nagrajevanju po delu tistih, ki so k temu več prispevali.

Zapaženo je bilo, da se v OZD ob izdelavi strokovnih podlag za nagrajevanje po delu in rezultatih dela ne poskrbi dovolj za izdelavo meril in kriterijev za nagrajevanje ustvarjalnosti oziroma vrednotenje inovacijskih dosežkov.

Neustreznost stimulacij za inventivno dejavnost se kaže tudi v upadanju predlogov za tehnične izboljšave (Donit). Problem je tudi v ustreznosti organiziranosti spodbujanja in spremljanja te dejavnosti in njenih učinkov. Čuti se tudi pomanjkanje dolgoročnih usmeritev v povezovanju z raziskovalnimi ustanovami in fakulteto.

Ocena razgovorov v OZD kaže, da se na tem področju uresničujejo sprejete usmeritve v različnih oblikah in različni jakosti ter vse premalo usklajeno (ne glede na organizacijski nivo).

Uveljavljanje in uresničevanje nalog s tega področja je odvisno tudi od dejavnosti osnovnih organizacij ZS v združenem delu, ki v tem obdobju res niso pokazale pretirane zagnanosti in interesa. Vendar bi morale biti prisotne pri tem tudi druge subjektivne sile, ki delujejo znotraj političnega sistema socialističnega samoupravljanja, kakor tudi strokovne službe, v katerih pristojnosti je urejanje tega področja in zaradi različnih vzrokov niso pristopile k oblikovanju oziroma izdelavi noega sistema nagrajevanja oziroma se niso vključile v te aktivnosti.

Zato je v marsikateri OZD prav tu iskati zaviralni moment, da delitev po delu in rezultatih dela še ni izpeljana.

6. Zaključek

Da bi se sindikat lahko ustrezno vključeval in pomagal pri naporih za uresničitev delitve po delu, mora celovito in dejansko poznati razmere na tem področju.

Osnovne organizacije ZS se morajo nenehno vključevati in vzpodbujati uresničevanje delitve po delu še posebej v okoljih, kjer je področje delitve najmanj urejeno.

Od začetka leta 1981, ko je bil sprejet družbeni dogovor o skupnih osnovah o delitvi osebnih dohodkov, do danes ni uspelo odgovornim pripraviti metodoloških izhodišč, ki izhajajo iz tega dogovora. Iz aktivnosti zveze sindikatov pa je razvidno, da bi morali biti panožni sporazumi, ki naj bi nadomestili družbeni dogovor, pripravljene do konca leta 1983. Kot vse kaže, bo v naslednjem letu zopet v veljavi družbeni dogovor, ker je praktično nemogoče izdelati ob še sedaj pomanjkljivih metodoloških izhodiščih kvaliteten sporazume dejavnosti in še na osnovi teh uskladiti samoupravne splošne akte v OZD.

Kolikor bo v naslednjem letu zopet veljal družbeni dogovor o usmerjanju dohodka, pa bo moral izhajati iz drugih osnov kot do sedaj. Ne bo smel izhajati iz osnov indeksiranja posameznih elementov poslovnega uspeha.

Ne sme se še v nadalje dogajati, da bo prizadeta uspešna TOZD oziroma nagrajena neuspešna, kar se v dosedanjem dogovoru dopušča.

Z doseženim stanjem torej ne moremo biti zadovoljni in bo moral Svet za oblikovanje dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke stalno spremljati stanje na tem področju in nuditi pomoč pri konkretnem uresničevanju sprejetih usmeritev.