

ALUMINIJ



GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE GLINICE
IN ALUMINIJA „BORIS KIDRIČ“ KIDRIČEVO

IZREDNA ŠTEVILKA

JANUAR 1977

LETNIK XV.

● Aktualno za slehernega zaposlenega v TGA Kidričevo

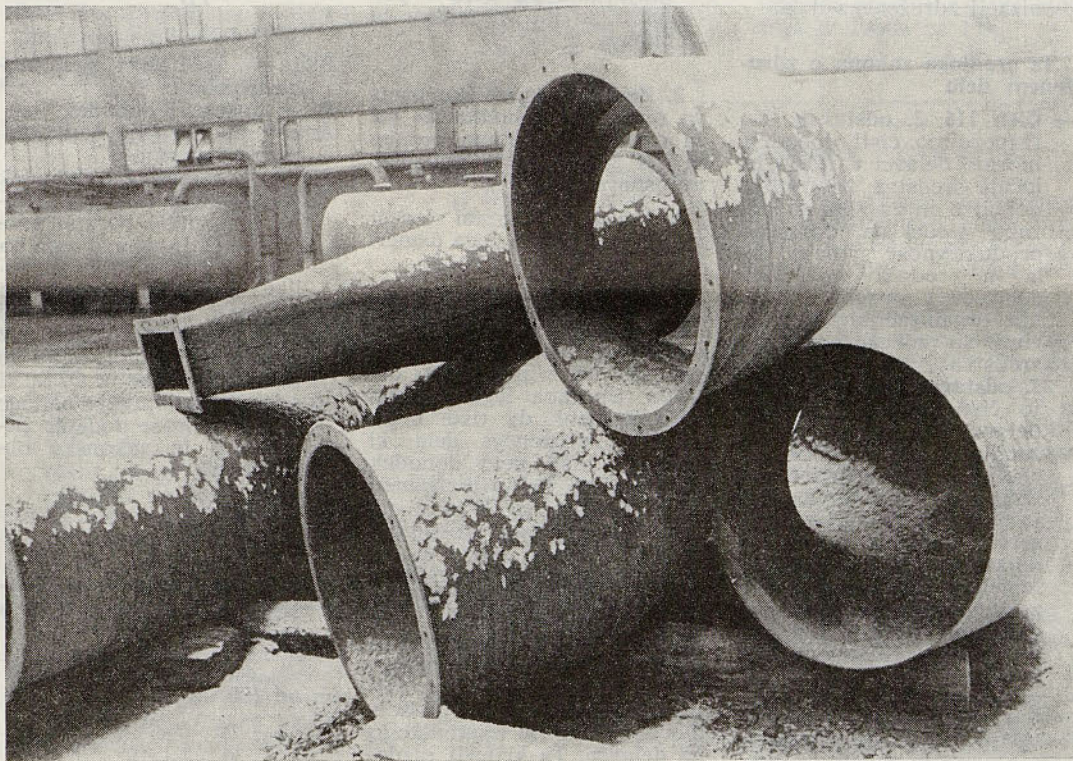
Primer osnov in meril za formiranje sredstev za osebne dohodke in za uvedbo individualnega nagrajevanja po delu

● Povzeto iz strokovnega časopisa »Planiranje i analiza poslovanja«, št. 11/76 Zavoda za ekonomske ekspertize Beograd

V Predlogu zakona o združenem delu je obveza, da morajo delavci v temeljni organizaciji sprejeti osnove in merila za razporejanje sredstev za osebne dohodke. V nasprotnem primeru ne morejo razporejati teh sredstev. Zato je namen tega sestavka, da nudi praktično pomoč pri ugotavljanju osnov in meril za razporejanje sredstev za osebne dohodke in da na kratkem praktičnem primeru pokaže uporabo predloženih osnov in meril.

Napori naše družbe pri gradnji osnov in meril za razporejanje dohodka so se predvsem interesirali po sprejemu XX. ustavnega amandmaja, v katerem je sprejeto zelo pomembno družbeno načelo, t.j. institucija družbenega dogovarjanja in samoupravnega sporazumevanja o kriterijih razporejanja dohodka.

Z družbenim dogovorom o osnovah in merilih razporejanja dohodka v gospodarstvu in družbenih službah se predvidevajo v glavnem naslednje osnove in merila: pravila obnašanja organizacij združenega dela pri politiki razporeja-



Kolena

nja dohodka; osnove za ugotavljanje osebne in skupne porabe ter sredstev za razširjeno reprodukcijo; regresivna lestvica, s katero se preko določenega nivoja poslovnega uspeha ožijo razponi osebnih dohodkov v odnosu na nivoje poslovnega uspeha in stopnje akumulacije; določanje najnižjih nivojev osebnih dohodkov in razmerja med najnižjimi nivoji osebnih dohodkov enakih in različnih poklicev ipd.

Da bi se na enoten način v vseh organizacijah združenega dela določene panoge realizirala sprejeta družbena načela razporejanja dohodka postavljena z družbenimi dogovori, sprejemajo organizacije združenega dela v okviru panoge (grupacije) ali določene regije samoupravne sporazume, ki so grajeni na skupnih interesih združenih proizvajalcev. Ti skupni interesi se v sporazumevanju o pogojih pridobivanja dohodka, izdelavi načel in kriterijev razporejanja dohodka in razdelitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo. S takim spo-

(Nadaljevanje na 2. strani)

REKLI SO O OSEBNIH DOHODKIH

Sistem nagrajevanja mora spodbuditi višje delovne dosežke

V zadnjem času so najvidnejši predstavniki naše družbe, ko so govorili v javnosti, skoraj vedno spregovorili, med drugim, tudi o politiki delitve osebnih dohodkov. Zdi se, da bo pridobivanje in delitev sredstev namenjenih osebnim dohodkom, prihodnje leto posvečena velika pozornost; kot da bi naj višji ali nižji osebni dohodki postali glavni spodbujevalec za

rast naše padajoče produktivnosti. To pomeni, da nameravamo dosledno uresničiti ustavno načelo: »Vsakemu po njegovih sposobnostih — vsakemu po njegovem delu!«

Slednje je jasno zapisano tudi v pravkar sprejetem zakonu o združenem delu, kate-rega določila bomo uresničevali v naših samoupravnih aktih in seveda v praksi — prihodnje leto.

Da bi se lažje odločali o samoupravnem urejanju delitve osebnih dohodkov, pogledjmo nekaj mnenj o problematiki pridobivanja in delitve osebnih dohodkov:

Predsednik Tito v skupščini Jugoslavije:

»Tudi tokrat naj opozorim, da moramo še naprej graditi sistem dohodkovnih odnosov

v združenem delu. Pri tem velja posvetiti posebno skrb izdelavi takšnega sistema delitve dohodka in posebej še osebnega dohodka, ki bo močna spodbuda za kar najbolj učinkovito delo na delovnem mestu, kar najboljše izkoriščanje sredstev za proizvodnjo in investicije kakor tudi za kar najbolj intenzivno in smotno združevanje dela in sredstev. Ta spodbuda je

bistven pogoj ne samo za učinkovito delovanje samoupravnega sistema in za pospešen družbenoekonomski razvoj, ampak tudi za dobro politično stanje v državi.

Tak sistem delitve bo močno in stalno spodbujal produktivnost, to pa je mogoče doseči samo na podlagi neposrednega odločanja delovnih

(Nadaljevanje na 5. strani)

sredstev za osebne dohodke in za po delu

(Nadaljevanje z 2. strani)

Taka politika razdelitve se lahko uporabi v tistih OZD, kjer je nivo osebne in skupne porabe v primerjavi na doseženi poslovni uspeh izpod poprečja panoge. Enako velja, ko je indeks porasta življenjskih stroškov večji od porasta poslovnega uspeha, ali pa se želi skozi višjo osebno porabo zagotoviti potrebno število deficitarnih strokovnih delavcev. Pri vsem pa ne smemo občutno zmanjšati sredstev za razširitev materialne osnove (akumulacije).

Ad d)

Vsebina progresivno degresivnega gibanja je, da se osebna in skupna poraba giblje do določene meje proporcionalno v odnosu na spremembo poslovnega uspeha, preko te meje pa raste degresivno.

3. Osnove in merila za razdelitev sredstev za osebno in skupno porabo na organizacijske dele in posamezne delavce

Glede na določila Ustave SFRJ in Zakona o združenem delu citiranih pod zap. št. 1, dajemo predlog osnov in meril, ki bi lahko zadovoljile navedena in druga določila

Zap. Osnove in merila za udeležbo v doseženi masi za osebno in skupno porabo

1 Izpolnjevanje plana v naravnih pokazateljih (ali vrednostno po planških cenah)

2 Prihranki v stroških

Tako visoki procent pri odvajanju za osebne dohodke in skupno porabo od skupnih prihrankov na stroških je predviden zaradi tega, da bi stimuliral ekonomično poslovanje. Po drugi strani pa na tak način dobimo kvalitetnejše pokazatelje za planiranje stroškov v naslednjem letu, ko ne bo »rezerv«
odnosno nerealnega predvidevanja.

Ustave in Zakona o združenem delu, ki obravnavajo razdelitev sredstev za osebno in skupno porabo.

3.1. Osnove in merila za formiranje sredstev za osebno in skupno porabo po organizacijskih delih

Določanje meril in osnov za razdelitev sredstev za osebno in skupno porabo na organizacijske dele ima praktičen pomen samo v tistih TOZD, ki imajo več delovnih ali obračunskih enot, ker je potrebno za vsak tak organizacijski del ugotoviti ustrezen doprinos k doseganju skupnega dohodka, odnosno dela dohodka za osebno in skupno porabo v okviru TOZD, kjer se tudi ugotavlja poslovni uspeh.

V praksi se najpogosteje postavlja gibanje osebne in skupne porabe v direktno funkcijsko zvezo z gibanjem produktivnosti dela in ekonomičnosti poslovanja, kar je popolnoma pravilno, zato je predlog osnov in meril zasnovan na teh parametrih. Vse to lahko naredimo za tiste organizacijske dele, kjer lahko planske naloge kvantitativno in vrednostno postavimo in spremljamo njihovo izpolnjevanje.

Merila udeležbe

— STOPNA IZPOLNITVE plana za vsaki procent izpolnitve plana preko 100% se poveča programirana (planirana) masa sredstev za osebno in skupno porabo naš primer do 35,5 %)

— RAZLIKA MED PLANIRANIMI IN DOSEŽENIMI STROŠKI
Masa programiranih (planiranih) sredstev za osebno in skupno porabo se poveča za 80% od doseženih prihrankov v stroških.

Masa sredstev za osebno in skupno porabo v organizacijski enoti skupnih služb (službe TOZD) se formira na osnovi poprečno doseženega porasta ali zmanjšanja teh sredstev v proizvodnih organizacijskih enotah.

Masa sredstev za osebno in skupno porabo, ugotovljena po navedenih osnovah in merilih za vsaki organizacijski

del, služi samo za ugotavljanje procenta udeležbe vsake organizacijske enote pri razdelitvi mase, dosežene na nivoju TOZD.

3.2. Osnove in merila za ugotavljanje individualne udeležbe pri razdelitvi sredstev za osebne dohodke

Ko smo določili maso sredstev za osebno in skupno porabo za organizacijske dele,

Osnove za udeležbo v doseženi masi sredstev za osebne dohodke v organizacijskem delu

1 Delavci v neposrednem proizvodnem procesu
a) dosežena proizvodnja, izražena v merskih enotah (delo po normi)

2 Delavci v posrednem proizvodnem procesu in na strokovno-administrativnih delih organizacijske enote
a) Doseženi učinek organizacijske enote, v kateri so zaposleni

3 Vodilni delavci in organizatorji proizvodnje
a) Doseženi učinek organizacijskega dela, v katerem organizirajo in koordinirajo delo
b) prihranki pri stroških

4 Vozniki tovorni vozil
a) izvršene naloge, izražene v merskih enotah
b) prihranki pri stroških

5 Delavci v delavnicah za vzdrževanje
a) izvršeni obseg proizvodnje v organizacijskih enotah za katere opravljajo vzdrževanje

pristopimo k razdelitvi teh sredstev na posamezne delavce in skupine. Da bi lahko opravili razdelitev po rezultatih dela vsakega posameznika ali skupine delavcev, je potrebno določiti osnove in merila za ugotavljanje deleža v razdelitvi sredstev za osebne dohodke vsakega posameznika odnosno skupine. Te osnove in merila bi lahko bile naslednje:

Merila udeležbe

CENIK DELA
Stopnja izpolnitve norme se množi s ceno dela za mersko enoto

STOPNJA IZPOLNITVE PLANA
Za vsak procent preseženega ali nedoseženega plana organizacijske enote se poveča oz. zmanjša startna osnova osebne dohodka za 1%

STOPNJA IZPOLNITVE PLANA
Za vsak procent preseženega ali nedoseženega plana organizacijske enote se poveča oz. zmanjša startna osnova osebne dohodka za 1%
ZNIŽANJE STROŠKOV
Za vsak procent preseženega znižanja planiranih stroškov se poveča startna osnova osebne dohodka za 1, 1,5 ali 2% (t.j. odvisno od vpliva prihranka na poslovni rezultat)

CENIK DELA
Doseženi učinek se množi s ceno dela za mersko enoto

ZNIŽANJE STROŠKOV
Za vsak procent preseženega znižanja planiranih (normiranih) stroškov se poveča startna osnova OD za n. pr. 5% od skupnega prihranka na stroških.

SPOSOBNOST SREDSTEV, KI JIH VZDRUŽUJEJO
Startna osnova osebne dohodka se poveča ali zmanjša za poprečno presežanje oziroma nedosežanje osebne dohodka delavcev v organizacijskih enotah, za katere opravljajo vzdrževanje.

Glede na to, da je delo v službah osnovnih organizacij ali v delovnih skupnostih skupnih služb običajno timsko, je zelo težko ugotovljati individualne normative za delo. Kljub temu pa je potrebno delavce v navedenih službah nagraditi po delu in v odvisnosti od rezultatov dela, zato bi osnove za nagradjevanje posameznikov v teh organizacijskih delih lahko bile naslednje:

- angažiranost na delu,
- izostajanje z dela,
- natančnost pri delu,
- sodelovanje na delu,
- kvaliteta dela,
- hitrost pri opravljanju dela,
- angažiranost v samoupravljanju,
- samoiniciativnost in strokovno usposabljanje itd., odvisno od posameznih primerov.

Vsaka navedena osnova bi morala imeti merila, ki bi se lahko razvrstila v tri, štiri ali pet intenzivnosti in za vsako od teh bi se določilo točke, ki bi jih dobil vsak posameznik glede na oceno. Primer osnov »kvaliteta dela«, ki bi imel za merilo tri intenzitete in to:

- 1) zelo slabo opravlja delo, je zelo površen,
- 2) delo opravlja zadovoljivo,
- 3) dosega odlično kvaliteto dela.

Za navedene intenzivnosti se določi število točk in to po kvalifikacijah od nekvalificiranega delavca do doktorja znanosti. Ocenev po navedenih osnovah in intenzivnosti za vsakega posameznega delavca v konkretnem organizacijskem delu (sektorju, službi, oddelku itd.) delovne skupnosti skupnih služb ali TOZD bi opravljal direktor delovne organizacije oziroma TOZD skupaj z vodji organizacijskih enot.

4. Praktičen primer formiranja mase sredstev za osebno in skupno porabo na osnovi vnaprej določenih osnov in meril

V tem praktičnem primeru je predpostavka, da se masa sredstev za osebno in skupno porabo ugotavlja za mesec januar, v TOZD, ki ima tri proizvodne delovne enote in eno enoto skupnih služb. Postopek pri ugotavljanju mase sredstev za osebno in skupno porabo bi bil naslednji:

1) V doseženem dohodku TOZD je potrebno ugotoviti del dohodka, ki je rezultat dela v izjemno ugodnih prirodnih pogojih, ali je rezultat izjemno ugodnih tržnih ali drugih pogojev (n. pr. dohodek iz prodaje internih proizvodov in storitev po višjih cenah od poprečno tekočih tržnih cen, dohodek dosežen na osnovi zmanjšanja carin, taks, davčin, dohodek iz povečanja prodajnih cen nad poprečno doseženimi cenami v grupaciji v preteklem letu, ipd.).

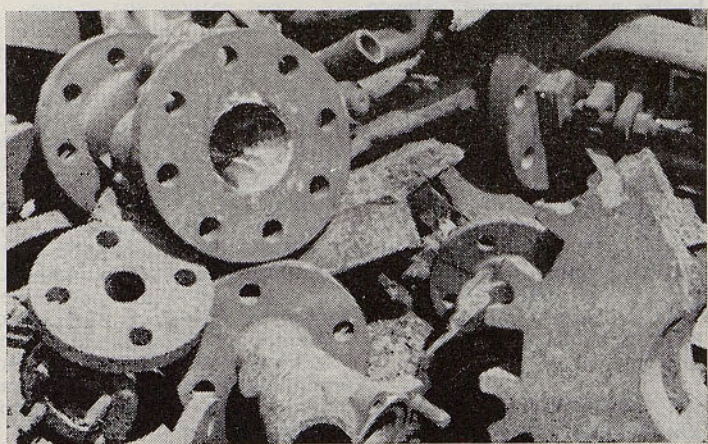
Ta del dohodka se izdvoji za razširjeno reprodukcijo in zato ne more biti predmet razdelitve za osebno in skupno porabo. Del dohodka, ki je rezultat posebnih ugodnosti, ugotovi vsaka TOZD po merilih in kriterijih, ki jih sama določi. V našem primeru je dohodek (D) 4.000.000.— din.

2. Ko smo ugotovili dohodek, izračunamo koeficient poslovnega uspeha po formuli:

$$KPU = \frac{D + Am}{PD}$$

Poznani podatki:
D = 4.000.000 din
Am = 150.000 din

(Nadaljevanje na 4. strani)



Iz našega fotoarhiva

Primer osnov in meril za formiranje sredstev za osebne dohodke in za uvedbo individualnega nagrajevanja po delu

(Nadaljevanje s 3. strani)

Programirani dohodek PD izračunamo po formuli:

$$PD = PND \frac{BODo + SpO}{PND0} \times S \frac{Ap}{Sp} + PZO$$

PND = število pogojno ne-kvalificiranih delavcev OZD v tekočem letu

BODo = bruto osebni dohodki gospodarstva republike v preteklem letu, povečani za stopnjo rasti življenjskih stroškov v preteklem letu

PND0 = število pogojno ne-kvalificiranih delavcev gospodarstva republike v preteklem letu

S = poprečna uporabljena osnovna in obratna sredstva OZD v tekočem letu

Ap = neto akumulacija panoge v preteklem letu

Sp = poprečno uporabljena sredstva panoge v preteklem letu

PZO = pogodbene in zakonske obveznosti v tekočem letu za konkretno OZD.

PND = 1.000

BODo = 2.400.000.000 din letno
200.000.000 din mes.
+ 44.000.000 din
(22% povečanje življenjskih stroškov)
244.000.000 din mes.

SPo = 120.000.000 din letno
10.000.000 din mes.
+ 2.200.000 din
(22% povečanje življenjskih stroškov)
12.000.000 din mes.

PND0 = 100.000

S = 12.000.000 din letno
1.000.000 din mes.

Ap = 108.000.000 din letno
9.000.000 din mes.

Sp = 120.000.000 din letno
10.000.000 din mes.

PZO = 300.000 din v obravnavanem mesecu.

Izračun programiranega dohodka:

$$PD = \frac{244.000.000 + 12.200.000}{100.000} = 1.000.000 \times \frac{9.000.000}{10.000.000} + 300.000$$

PD = 3.762.000 din

Izračun koeficienta poslovnega uspeha:

$$KPU = \frac{D + Am}{PD} = \frac{4.000.000 + 150.000}{3.762.000} = 1,103 (1,10)$$

4.1. Ugotavljanje deleža delovnih enot v masi sredstev za osebne dohodke

Ko smo ugotovili skupno maso sredstev za osebne dohodke, ki jo lahko izplačamo v mesecu januarju, ugotovimo delež delovnih enot v tej masi. Kot osnovo udeležbe uporabimo izpolnitev planskih nalog in prihrankov na stroških, a kot merilo stopnja izpolnitve planskih nalog ni razlika med planiranimi in doseženimi stroški.

Planska naloga in njena izpolnitev v treh proizvodnih enotah je bila v mesecu januarju naslednja:

Delovna enota	Proizvod	Cena na enoto	Planirano		Doseženo		Indeks
			Količina	Vrednost v 000 din	Količina	Vrednost v 000 din	
I	A	1.100	1.000	1.100	1.400	1.540	120,0
	B	800	1.500	1.200	1.400	1.120	
	C	1.000	2.000	2.000	2.500	2.500	
				4.300	5.160		
II	D	2.200	1.000	2.200	900	1.980	90,0
III	E	900	2.000	1.800	2.300	2.070	115,0
	F	1.700	1.000	1.700	1.150	1.955	
				3.500	4.250		

V mesecu januarju so bili planirani in doseženi po delovnih enotah naslednji stroški:

Delovna enota	Planirani stroški v 000 din	Doseženi stroški v 000 din	Razlika v din	
			Prihranek	Preseganje
I	2.600	2.550	50.000	
II	1.300	1.240	60.000	
III	2.300	2.300		60.000
IV	800	790	10.000	

Za planirani obseg proizvodnje v mesecu januarju znašajo osebni dohodki:

Delov. enota	Programir. oseb. doh.	Stopnja izpolnit. plana	Dosež. OD na osnovi izpol. plana	Razlika med planir. in dosež. stroš.	v din	
					Skupno doseženi oseb. doh.	% udeležbe
I	1.000.000	120,0	1.200.000	+50.000	1.250.000	37,4
II	800.000	90,0	720.000	+60.000	780.000	23,4
III	90.000	115,0	1.035.000	-60.000	975.000	29,2
IV	300.000	109,4	328.200	+10.000	338.200	10,1
			3.283.200	+60.000	3.343.200	100,0

Masa osebnih dohodkov, ki je namenjena za razdelitev v TOZD znaša 3.200.000 din in je manjša od dosežene mase osebnih dohodkov na osnovi izpolnitve plana in ekonomičnosti (3.343.200 din), za-

to je potrebno narediti korekcijo osebnih dohodkov za vsako delovno enoto in zmanjšati skupno maso osebnih dohodkov na znesek 3.200.000 din. To bi izgledalo takole:

Delovna enota	Procent udeležbe	v din	
		Osnovni osebni dohodki, ki so lahko predmet razdelitve v mesecu januarju	
I	37,4	1.196.800	
II	23,3	745.600	
III	29,2	934.400	
IV	10,1	323.200	
		3.200.000	

Pri obračunu za naslednji mesec se naredi kumulativni obračun, pri čemer se od kumulativne mase odbije izplačana masa za osebne dohodke v preteklem mesecu.

Pri vsakem obračunu moramo paziti na obdobje, za katero delamo obračun ter primerljivost elementov in pokazateljev, ki jih uporabljamo za te obračune.

4.2. Razdelitev dosežene mase sredstev za osebne dohodke na posamezne delavce in skupine

Ta razdelitev se opravi po vnaprej določenih osnovah in merilih. V kolikor je v TOZD narejeno analitično vrednotenje dela, takrat se učinek vsakega posameznika ali skupine določi v točkah in na osnovi tako dobljene mase točk po delovnih enotah in razpoložljive mase sredstev za osebne dohodke se ugotovi vrednost točke, ki bo seveda različna za vsako delovno enoto.

Višina doseženega osebnega dohodka vsakega posameznika se ugotovi tako, da se doseženo število točk pomnoži z ugotovljeno vrednostjo točke.

5. Zaključek

Namen tega sestavka ni dati univerzalne rešitve, ki bi jo lahko uporabljali za vse primere razdelitve sredstev za osebne dohodke v praksi. Namen je bil nuditi konkretno pomoč vsem, ki se ukvarjajo s to problematiko, da bi lahko pravočasno zadovoljili obveze, ki izhajajo iz ustavnih in zakonskih določil v zvezi razporejanja dohodka in razdelitve sredstev za osebne dohodke.

V DO TGA Kidričevo v tem času prilagajamo pravilnik o delitvi osebnih dohodkov zakonskim zahtevam. Opisan primer je lahko koristen pripomoček pri delu strokovnih in samoupravnih komisij, ki intenzivno delajo na problematiki delitve osebnih dohodkov. Namenjen pa je tudi vsem ostalim članom kolektiva, da se s to zadevo seznanijo, začnejo o njej resno razmišljati in pomagajo izoblikovati stimulativen sistem nagrajevanja po delu, o katerem že leta in leta govorimo.

Anton Ilec, dipl. oec.

Nekaj misli iz osnutka resolucije o izvajanju družbenega plana SR Slovenije v letu 1977

Skupščina SR Slovenije ugotavlja, da bo družbenoekonomski razvoj v letu 1977 v veliki meri pogojen z osnovnimi značilnostmi razvoja v letu 1976, ki se kažejo zlasti:

- v intenzivnejšem uveljavljanju samoupravnih družbenoekonomskih odnosov na temelju dohodkovnih odnosov in svobodne menjave dela in v postopnem uveljavljanju samoupravnega družbenega planiranja in dogovarjanja o skupnih interesih in ciljnih,
- v bolj umirjenih in skladnejših gibanjih na področju tržišča in cen,
- v izboljšanju razmerij v zunanjetrgovinski menjavi in plačilni bilanci,
- v racionalnejšem poslovanju,

boljši likvidnosti in večji finančni disciplini kot posledici uveljavljanja novega plačilnega sistema,

- v upadanju akumulativne sposobnosti OZD kot posledice počasnejše rasti dohodka,
- v premalo stimulativen delitvi osebnih dohodkov, ki ne zagotavlja v zadostni meri ekonomske motiviranosti za povečanje produktivnosti dela in izboljšanje gospodarjenja z delovnimi sredstvi in z denarnimi sredstvi.

Zato nalaga skupščina SR Slovenije vsem samoupravnim organizacijam in skupnostim ter družbenopolitičnim skupnostim in njihovim organom, da zagotovijo zlasti:

- razvoj kvalitetnih dejavnikov v gospodarjenju, kot so: povečanje tehnične in tehnološke ravni, racionalna uporaba proizvodnih zmogljivosti, modernizacija in avtomatizacija proizvodnih procesov, organizacija dela, povečanje deleža znanja in raziskovalnega dela, kar vse bo vplivalo na povečanje deleža produktivnosti v prirastu družbenega proizvoda,
- samoupravno osnovo v opredeljevanju odnosov v razporejanju dohodka in čistega dohodka in njihovo skladnost z realnimi materialnimi gibanji in rastjo dohodka;
- skladnejši družbeno ekonomski razvoj vseh območij v SR Sloveniji.

Družbeni proizvod gospodarstva bo po oceni v letu 1977 znašal okoli 90 milijard dinarjev oziroma 61.000 din na prebivalca,

- rast zaposlenosti za okoli 2,6 odst. in produktivnosti dela za okoli 2,8 odst.,
- rast investicij v osnovna sredstva gospodarstva za okoli 6 odst.,
- rast izvoza blaga in storitev za okoli 7,5 odst. ter uvoza blaga in storitev za okoli 7 odst., tako bo po oceni z izvozom blaga pokrito okoli 64 odst. uvoza blaga,

Osnovni kazalci gospodarskega razvoja preteklih obdobij kažejo valovanje našega sistema in precej nestabilno gospodarjenje. Ocena osnovnih kazalcev razvoja v letu 1977 izhaja iz ocene za leto 1976, tu pa že opazamo znake stabilizacije. Vsi delavci na vseh nivojih se bomo morali še bolj zavzeti, da začnemo odpravljati stagnacijo.

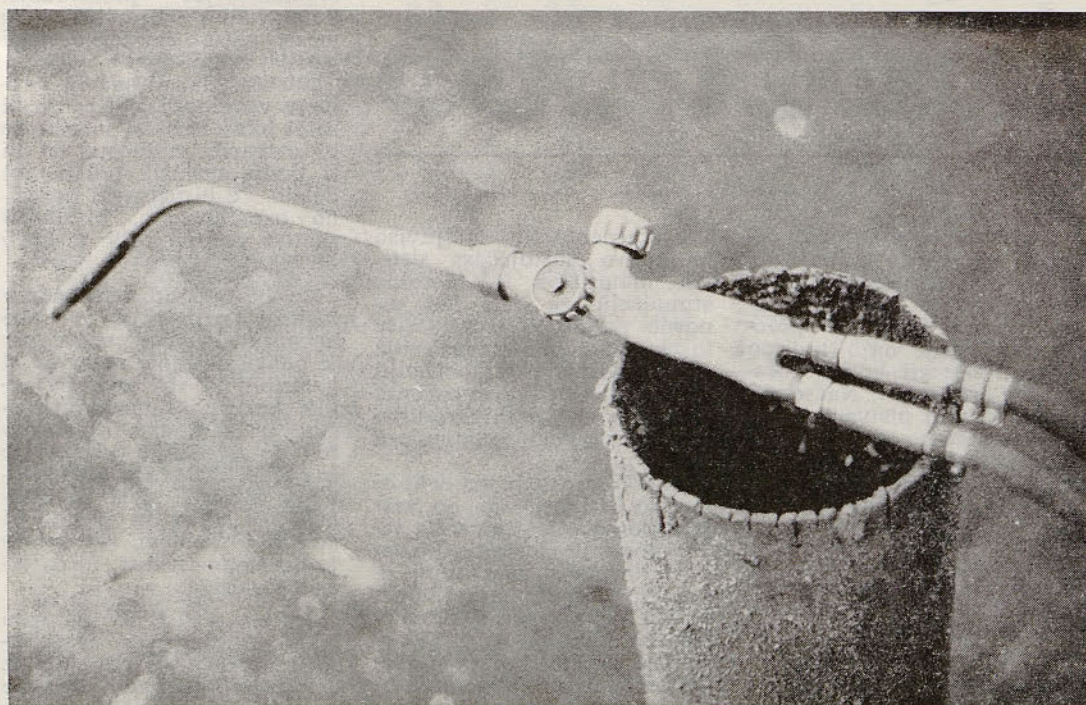
Za konec še nekaj misli iz poročila o uresničevanju družbenega plana SR Slovenije v letu 1976.

Izvršni svet skupščine SR Slovenije opozarja, da pomeni upadanje akumulativne sposobnosti OZD resno omejitev za nadaljnji razvoj, hkrati pa povdarja, da to ni le rezultat neustreznih razmerij v delitvi dohodka, ampak predvsem posledica počasnejše rasti dohodka zaradi nizke gospodarske aktivnosti in prepočasne uveljavljanja kvalitetnih dejavnikov razvoja, često nerentabilnega izvoza, rigorozne politike cen, še vedno prevladujočega kreditnega odnosa in močnejše usmeritve investicij v infrastrukturo. Izkušnje iz leta 1976 opozarjajo, da je edina možna pot za povečanje reproduktivne sposobnosti gospodarstva in celotnega družbenega dela, dinamična gospodarska rast na osnovi povečane produktivnosti dela.

Osnovni kazalci gospodarskega razvoja

	— letne stop. rasti — %						Ocena 1976
	1966—70	1971	1972	1973	1974	1975	
1. Družbeni proizvod	7,0	8,1	6,0	6,6	8,5	3,4	2,5
2. Fizič. obseg ind. proizv.	7,5	9,6	8,7	6,6	11,3	5,1	2,0
3. Zaposleni v družb. sekt.	1,2	5,2	3,7	3,4	4,9	5,1	2,9
4. Produkt. dela v družb. sekt.	6,0	3,5	2,9	2,7	3,8	-1,1	0,0
5. Realni OD na zaposlenega	5,1	4,0	0,5	-3,5	1,0	-0,7	1,4
6. Delež invest. v osnov. sred. družb. sekt. gospodar. v DP — od tega delež invest. v infrastr.	16,7	16,0	15,4	15,5	18,0	20,0	22,1
7. Izvoz blaga	3,1	2,5	2,9	2,7	2,9	4,2	6,7
8. Uvoz blaga	6,9	8	21	9	-4	-1	16,7
9. Porast zalog v DP	19,9	8	-2	21,0	8	-2	-13
10. Cene proizvod. ind. blaga	7,3	8,8	9,2	11,2	17,4	10,7	7,7
11. Cena na drobno	6,0	15,9	8,0	13,2	33,8	27,3	5—6
12. Življenjski stroški	10,6	14,2	15,5	18,2	27,2	26,0	10—11
	11,3	14,9	17,0	20,0	24,3	26,0	14

Osnovni kazalci gospodarskega razvoja so vzeti iz Analize izvajanja družbenega plana SR Slovenije v letu 1976 in kažejo gibanje v obdobju 10 let.



Gorilnik

Ocena osnovnih kazalcev razvoja v letu 1977

— ocenjene stopnje rasti v %

	Resolucija za leto 76	1976 do 1977	Plan 1976 do 1980	1976 (ocena 1977)	ocena
1. Družb. proiz. celot. gosp.	5	2,5	5,0	3,7	6,1
2. Industrijska proizvodnja	6	2,0	5,8	3,9	6,8
3. Zaposl. v družb. sekt.	3	2,9	2,6	2,7	2,9
4. Produkt. dela v družb. sekt. gospodarstva	2—3	0,0	2,8	1,4	3,6
5. Izvoz blaga in storitev — v tem izvoz blaga	—	8,7	7,4	8,0	8,4
6. Izvoz blaga in storitev — v tem uvoz blaga	—	16,0	7,0	11,5	8,2
7. Delež invest. v osnut. Sred. gosp. v DP (tekoče cene)	—	-10,0	7,3	-1,3	5,1
8. Življenjski standard	4	-13,0	7,5	-2,5	5,0
9. Osebna potrošnja	—	22,2	22,4	22,3	20,1
10. Družbeni standard	4	3,7	4,0	3,8	—
11. Redni OD na zaposl.	3,7	4,1	4,0	4,0	5,9
	5,1	2,7	3,8	3,2	—
	1	1,4	2,0	1,7	3,0

Ocene gospodarske rasti v letu 1977 slonijo na gospodarskih gibanjih ob koncu leta 1976 in na prehodu v letu 1977, na možnostih za povečanje proizvodnje v obstoječih in novih proizvodnih zmogljivostih ter na pričakovnem povpraševanju na domačem trgu, na ocenjenih možnostih za povečanje uvoza in na boljšem izkoriščanju razpoložljivih zmogljivosti.

Ob nadaljevanju intenzivnih naporov za stabilizacijo v OZD in ob pravočasno sprejetih ukrepih tekoče ekonomske politike bo moč in potrebno v letu 1977 doseči:

- rast družbenega proizvoda celotnega gospodarstva za okoli 5 odst., v tem rast industrijske proizvodnje okoli 6 odst.

Uresničevanje govornih temeljnih razvojnih usmeritev zahteva krepitev materialne osnove TOZD. Da bo to doseženo, morajo TOZD v letu 1977 zagotoviti:

- večjo rast dohodka temeljnih in drugih organizacij predvsem s povečanjem produktivnosti dela ter z vzpodbujanjem boljšega gospodarjenja s sredstvi, kar naj zagotovi zlasti izgradnja takega sistema delitve osebnih dohodkov, ki bo v večji meri spodbujal rast produktivnosti dela, racionalnost v uporabi dohodka in druge kvalitetne dejavnike razvoja,
- intenziviranje investiranja.

Uresničevanje teh predpostavk bo terjalo uveljavljanje takšnih osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke, ki bodo v večji meri zagotavljali osebni dohodek vsakega delavca v skladu z njegovim prispevkom, ki ga je dal s svojim živim delom, kakor tudi upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot svojim in družbenim minulim delom, odvisno od rezultatov dela in poslovanja TOZD. Kljub vsemu pa bodo delavci uporabljali načelo solidarnosti, predvsem v uporabo sredstev skupne porabe in tako prispevali h kritju določenih socialnih in drugih potreb delavcev z nižjimi osebni dohodki. Uporaba obeh načel pa naj bi v večji meri kot doslej odpravljala pojave uravnilovke.

Teh nekaj misli iz osnutka resolucije za leto 1977 kaže osnovne naloge, ki jih bomo morali izpolniti, da bi uresničili tisto, kar je zapisano v srednjeročnih planih za obdobje 1976—1980.

Izvršni svet ocenjuje, da so osnovni razlogi za stagnacijo družbene produktivnosti dela slaba organizacija, zastarela tehnologija, zlasti pa nezadostna in premalo razvita ekonomska motivacija delavcev v združenem delu za povečanje individualne produktivnosti dela in za boljše gospodarjenje z delovnimi in denarnimi sredstvi. Realni osebni dohodki na zaposlenega so v letu 1976 sicer nekoliko porastli, toda zaradi zaostajanja v preteklih letih je njihov realni obseg komaj na ravni, doseženi v letu 1970. Ob tem pa so se v sistemu delitve osebnih dohodkov močnejše uveljavile tendence uravnilovke, zlasti med delavci s formalno enako strokovno usposobljenostjo, kar ne stimulira kvalitetnih delovnih prispevkov, optimalne izkoriščenosti strokovnih kadrov in zlasti ne ustvarjalnega in novatorskega dela, pa tudi boljše izrabe delovnega časa, materiala in delovnih sredstev.

Izvršni svet zato povdarja, da gibanj na področju osebnih dohodkov ne gre ocenjevati enostransko, ampak kot integralni del politike življenjskega standarda, gospodarnejša rast produktivnosti dela in odnosov med osebno in skupno porabo, za katere smo se dogovorili v političnih dokumentih.

Merjenje uspešnosti kadrov v TOZD

(Nadaljevanje s 7. strani)

- da se v ključnih lestvic zagotovi oblike obnašanja, skladno z opažanji ocenjevalcev, in
- da se vsak element jasno razmeji od drugih elementov.

Javnost merjenja uspešnosti

Javnost rezultatov, ki se dobe z merjenjem uspešnosti, ima lahko prednosti in pomanjkljivosti.

Pomanjkljivosti so:

1. lista za merjenje lahko izkove nepotrebne diskusije in razburjenja delavcev,
2. Ocenjevalci se lahko poskušajo zavarovati pred kritiko z blagimi ocenami uspešnosti,
3. Zaradi večje verjetnosti pritožb, se poveča delo v zvezi z merjenjem uspešnosti. Prednosti pa so:
 1. če delavci vedo kakšna je njihova dejanska uspešnost, odpade mnogo nesporazumov,
 2. ocenjevalci morajo biti temeljitejši in pravičnejši pri merjenju uspešnosti,
 3. če delavcu niso znane njegove napake, se ne more popraviti.

Povedano narekuje:

1. izdelati dober sistem za merjenje uspešnosti,
2. izvežbati ocenjevalce,
3. seznaniti vse člane kolektiva s karakteristikami sistema, tako da ga lahko uporabljajo tudi v primeru, če se sami ocenjujejo med seboj.

Organizacija, projektiranje in uvajanje sistema merjenja uspešnosti kadrov

Projektiranje in uvajanje sistema merjenja uspešnosti kadrov običajno zajema naslednje faze dela:

1. priprava in odločitev o uvedbi merjenja uspešnosti,
2. izbira elementov, ki se bodo merili,
3. izbira metode merjenja uspešnosti,
4. izdelava sistema točkovanja,
5. uporaba rezultatov merjenja uspešnosti,
6. odločitev, kdo bo meril uspešnost,
7. seznanitev z rezultati merjenja,
8. pogostost merjenja,
9. tehnične priprave za merjenje uspešnosti,
10. obveščanje, inštruiranje in motiviranje kolektiva za sprejem sistema uspešnosti kadrov.

Vsaka od teh faz seveda zahteva svojo obdelavo, ki je po svoje zahtevna in pomembna, tako pomembna, da ne smemo izpustiti niti ene, če hočemo uvesti sistem merjenja uspešnosti. Prav tako je potrebno pred prehodom na projektiranje sistema, analizirati obstoječe stanje vrednotenja uspešnosti, ki je običajno nesistematično, neuradno, bolj impresionistično kot znanstveno. Vendar vrednostenje vedno obstaja, kar je zadosten razlog, da to kar že obstaja, hočemo ali nečemo, izpostavimo strokovni analizi, projektiramo s strokovnimi metodami ter stalno razvijamo in izpopolnjujemo.



Dekantacija

Delitev osebnih dohodkov

Odgovornost in meje

Komentarji o dogodkih, pojavih in stališčih

Zadnja seja centralnega komiteja Zveze komunistov Hrvatske je, poroča beograjska Politika, z dne 7. decembra, razpravljala o delitvi in gibanju osebnih dohodkov in sprejela stališče, da ne more biti omejitve za delavce in delovne organizacije glede višine osebnih prejemkov, kadar ti prejemki ustrezajo njihovim delovnim in proizvodnim rezultatom. Gre torej za razbijanje gornje meje osebnih dohodkov in za odpiranje njihove rasti. Skoraj hkrati pa je predsedstvo republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije obravnavalo poročilo o stališčih sindikalnega odbora za samoupravno sporazumevanje o delitvi dohodka in osebnih dohodkov in sprejelo stališče, po katerem je treba iste, ki te sporazume kršijo, postaviti pred sodišče združenega dela.

Ta dva, na oko različna pristopa k problematiki osebnih dohodkov izhajata v resnici iz ene in iste točke, namreč iz produktivnosti dela. Stališče hrvatskih komunistov, da je treba tistim, ki dosegajo visoke proizvodne rezultate s svojim delom in prodajo na tržišču, omogočiti tudi visoke osebne dohodke, samo potrjujejo tezo predsedstva republiškega sve-

ta Zveze sindikatov Slovenije, da je potrebno strožje obnašanje družbe in njenih zavestnih dejavnikov do tistih, ki kljub temu, da so na repu produktivnosti dela in zato životarijo v carstvu enostavne reprodukcije, zahtevajo pa progresivno povečanje osebnih dohodkov, izhajajoč samo iz ene postavke, da je samo z osebnimi dohodki mogoče prebroditi razhajanje med uspehom in neuspehom.

Izkušnje, ki smo si jih pridobili v letu 1975, kažejo, da je precej delovnih organizacij našlo opravičilo za povečanje osebnih dohodkov v povečanem obsegu inflacije; pri tem pa se niso niti za trenutek ustavile pri svojih slabostih, ki se že leta vlečejo kot rdeča nit, to pa so slaba organizacija dela, neustrezna blagovna izbira, zastarela proizvodna sredstva itd. Ta indolenca je vsekakor pokazala svoje ostre zobe v minulih treh četrtletjih tega leta, ko je zelo jasno potegnili črto med tistimi, ki namenjajo živahno in sistematično skrb rasti proizvodnje in proizvodnosti dela, ter tistimi, ki vidijo v svojem osebnem dohodku svoje pravice in dolžnosti. Tistim prvim se ni treba bati iztegnjenega prsta na seji republi-

škega sindikalnega vodstva, vtem ko mora one druge še kako zaskrbeti tisto opozorilo. Sicer pa ni prvo takšno. Od junija letos sem jih je bilo že nekaj. Tega se morajo zavedati vsi v takšnih delovnih organizacijah, ki jih pri nas ni ravno tako nepomembno število. To so tiste delovne organizacije, v katerih postaja kopičenje zalog in povečanje izgub kronično. Zato klobuk dol pred zaostreno usmeritvijo v sindikatih in priznanje hrvatskim komunistom, ki modro spoznavajo, komu so potrebne meje in komu odgovornost.

Obe interpretaciji delitev osebnih dohodkov sta tesno povezani s samoupravno prakso. Kajti enkrat za vselej nam mora biti jasno, da je samoupravljanje najpopolnejši red. Tistim, ki tega ne morejo dojeti, velja to tudi drastično pokazati. Sele tedaj bodo v takšnih kolektivih »minirali« socialno demagogijo, ki napaja vse. Tedaj bo delavec spoznal, kje je napaka. Zdaj pa ga določeni krogi uspravajo v njegovih zares velikih pravicah, »pozablajoč« na njegove še večje dolžnosti.

V. K.

»Komunist«, 13. dec. 1976

Ni prav, če delavcem obljublamo denarno nadomestilo, če pretirano delo škoduje njihovemu zdravju

V »DELU« smo v soboto, dne 27. 11. 1976 lahko prebrali zapis, da si mednarodni urad za delo, ki ima svoj sedež v Ženevi (Švica), prizadeva čim bolj omejiti nočno delo, in sicer ne le za ženske, temveč tudi za moške.

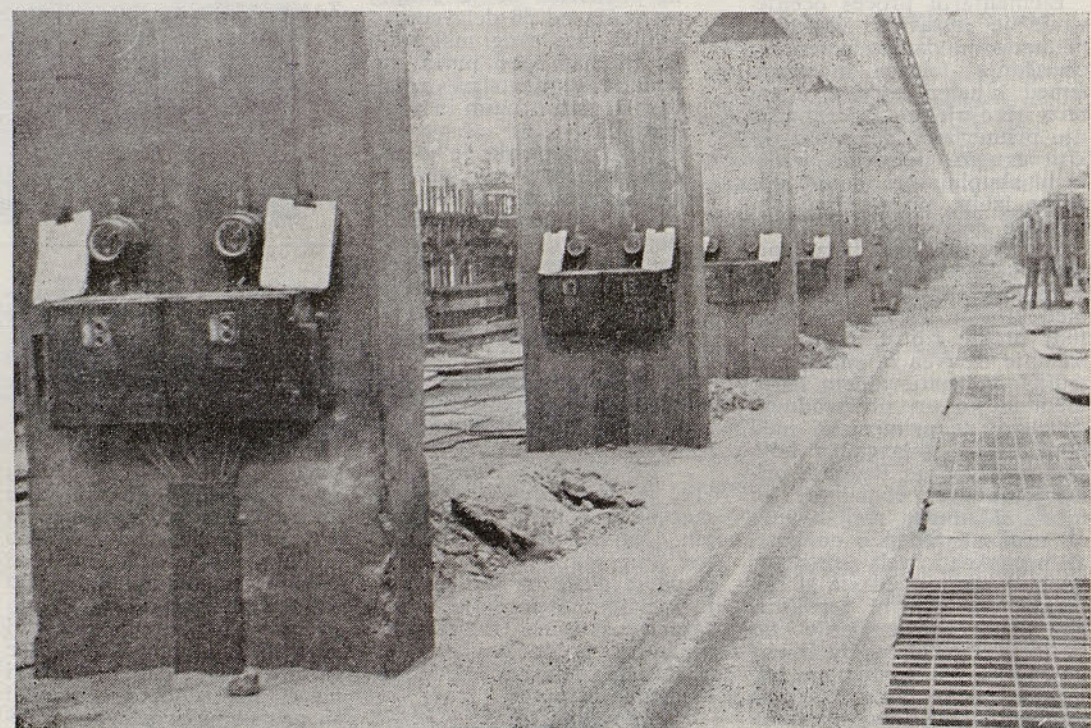
V študiji, ki je izšla v Ženevi, urad opozarja, da nočno delo lahko povzroči psihosomatske motnje, kot so nevroze, čir na želodcu itd. V študiji je zato rečeno, da ni prav delavcem obljubljati denarno nadomestilo za delo, ki škodi njihovemu zdravju.

Mednarodni urad za delo ugotavlja, da prepoved nočnega dela za ženske ne zmanjšuje njihovih možnosti za napredovanje pri delu in da je treba enake varnostne pred-

pise na tem področju uvesti tudi za moške.

Enako kot za nočno delo velja tudi za delo v neugodnih delovnih razmerah (plin, vlaga, delo pod zemljo itd.), le s to razliko, da so neugodne delovne razmere lahko še nevarnejše za zdravje delavcev kot nočno delo. Zato nikakor ni v skladu s socialistično moralno, če menimo, da smo z različnimi dodatki za težavne delovne razmere rešili odgovornosti za škodo, ki jo delavčevo zdravje utrpri zaradi različnih škodljivih vplivov pri delu.

Torej, z nobenim denarjem ni mogoče plačati zdravja delavcem, marveč le z učinkovitimi, predvsem tehnološkimi ukrepi, je treba poskrbeti za zdravo delovno okolje.



Iz našega fotoarhiva

IZDAJA DELAVSKI SVET TOVARNE GLINICE IN ALUMINIJA BORIS KIDRIČ KIDRIČEVO

Uredniški odbor:

Ivo Tušek — predsednik,

Člani:

Franc Meško,

Anton Zdravec,

Jože Huzjan in

Anton Kozoderc — namestnik predsednika —

Franc Vrščič — odgovorni urednik

Tisk: ZGP Pomurski tisk — TOZD tiskarna, Murska Sobota

Člani kolektiva in upokojeanci dobivajo list brezplačno.

Rokopisov in slik ne vračamo.