

PREMIJSKI PRAVILNIKI GOSPODARSKIH ORGANIZACIJ

Ali samo letno izplačilo premij?

Iz Tobačnega kombinata v Skoplju

Premijski pravilnik, ki ga je sprejel delavski svet Tobačnega kombinata v Skoplju velja za drugo polovico leta 1956. Pravilnik so sprejeli šele 15. novembra letos, tako da še ni mogoče govoriti o učinku njegovih določb v praksi, ker še ni na razpolago rezultatov realizacije. Zanimivo je morda to, da je po obvestilih, ki smo jih dobili, premijski pravilnik Tobačnega kombinata v Skoplju eden izmed prvih na ozemlju Makedonije in da ima lahko kot tak pomembno pionirsko vlogo pri sprejemanju premijskih pravilnikov v drugih gospodarskih organizacijah. Zato mislimo, da je potrebno v tem članku razpravljati o njem prav s tega stališča.

Osnove za realizacijo premij

Specifičnost proizvodnje tobačnega kombinata je vplivala tudi na osnove, ki služijo kot merilo za dosežene rezultate, ki dajo pravico na premijo. Splošni smotri premijskega pravilnika, ki so podani na začetku samega pravilnika, so povečanje ekonomičnosti in rentabilnosti z različnimi načini stimuliranja za povečano delovno storilnost, prihranke pri materialu, izboljšanje kakovosti proizvodov in uslug itd. Pravilnik določa 25 različnih osnov za premijsko nagrajevanje. To kaže, da so preden so ga sprejeli, podrobno razčlenili vsako dejavnost v podjetju, s katero je mogoče vplivati na dosego boljših rezultatov.

Doseženi rezultati se v načelu ugotavljajo po knjigovodstvenih podatkih. Če se po posameznih uspehi ne evidentirajo v knjigovodstvu, ugotavlja rezultat posebna strokovna komisija, ki jo imenuje upravni odbor. Ker v pravilniku niso navedeni primeri, v katerih ta komisija ugotavlja uspeh, ni lahko oceniti vrednosti take določbe. Kajti namesto splošne določbe, da se rezultati ugotavljajo na temelju knjigovodstvenih podatkov, bi bila boljša določba ob vsakem členu, ki bi povedala, kako se ugotavljajo rezultati. To je po našem mnenju pomembno tudi zato, ker nosi vsako komisijsko ugotavljanje rezultatov v sebi tisto subjektivnega, kar lahko omaja objektivnost in dobro namero samega pravilnika.

Najboljši premijski pravilnik

je tisti pravilnik, ki ne določa ugotavljanja uspehov po komisijah, temveč po dokumentacijah, ki izvirajo iz samega organizacijskega sistema poslovanja. Iz pravilnika ni razvidno, ali obstaja kakovostni prevzem končnih izdelkov. Verjetno obstaja, vendar se v pravilniku ne določa izplačevanje premij osebjem, ki kontrolira kakovost. Zdi se nam, da ni bila temu vprašanju posvečena zadostna pozornost, ker ni za neizpolnitev nalog ali za njihovo izpolnitev pod določenim minimumom nobene sankcije. V poslovanju z izdelkom kakršen je tobak se na primer pojavljajo reklamacije glede kakovosti, za katere pogosto ni nujno kriva niti sama tovarna, zdi se nam pa, da bi določene osebe v podjetju morale biti stimulirane, da bi se število reklamacij zmanjšalo.

Premije predstavljajo v svojem bistvu v večini primerov nagrado za izpolnitev ali presego določene norme. Po tej strani jih lahko primerjamo z delovnimi normami, po katerih dajejo posamezni delavci. Toda medtem ko delavec ob neizpolnitvi določene norme ne dobi popolne plače po tarifni postavki, temveč samo v višini dosežene norme, niso za koristnike premij določeni penali, če niso opravljene določene naloge. Tako je za celo vrsto nalog določeno premijsko nagrajevanje, ne samo za presego teh nalog, temveč tudi za njihovo normalno izvršitev. Toda premijski koristnik sprejema popolno plačo po tarifnem pravilniku, čeprav ne izpolni naloge. Mnenja smo, da je to resna pomanjkljivost. S povezovanjem ustvaritve določenih nalog, pri katerih služi kot osnova določena kvaliteta, to se pravi s povezovanjem premijskega nagrajevanja, kontrole s plačevanjem penalov za neustvarjeno kakovost, bi mogli po našem mnenju doseči še boljše rezultate, razen tega pa tudi realneje ugotavljati osnove za premijsko nagrajevanje.

S plačilom penala za neažurnost v knjigovodstvu, kakor tudi za nekakovostno delo v knjigovodstvu, bi dosežili vsakakor še boljše rezultate, kakor so tisti, ki bodo doseženi s premijskim nagrajevanjem za skrajšanje rokov za predložitev obračunov.

Posebno bi moralo priti do izraza povezovanje premij in

penalov po različnih osnovah za delavce in uslužbence na vodilnih mestih, katerih rezultat se meri po splošnih uspehni podjetja. V nasprotnem primeru se za tiste osnove, pri katerih ni bil dosežen minimum, ki daje pravico na premijo, ne bo dobila premija, obračunata pa se bo po vseh ostalih osnovah, kjer so bili doseženi pozitivni rezultati. Premijski pravilnik bi moral določiti predhodno medsebojno pretehtanje pozitivnih in negativnih rezultatov, pa šele tedaj za pozitivno razliko pravico do premije.

Pravilnik sicer določa zmanjšanje ali ustavitve izplačila premije po eni ali po več osnovah, če se je delavec ali uslužbenec neodgovorno obnašal do izpolnitve neke naloge, toda to zmanjšanje ali ustavitve ni postavljeno na ekonomske temelje, ki bi bili v naprej določeni, temveč odloča o tem upravni odbor na predlog direktorja. Tako določba precej zmanjšuje objektivnost in stabilnost pravilnika.

Ne moremo se ustaviti pri vsaki osnovi za premijsko nagrajevanje. Mnenja pa smo, da bi bilo potrebno, kar se tiče uslužbencev, ki ugotavljajo norme, postaviti premijsko lestvico vendarle nekoliko bolj blago. Za samo 1 odstotek razlike v ustvaritvi norme, je določeno, da prejme normirec celih 25 odstotkov plače več, kar se nam zdi zelo veliko. Po drugi strani se nam zdi, čeprav nam ni poznan konkreten položaj v kombinatu, da ni mogoče maksimalno premijsko nagrajevati pri stodstotnem izpolnjevanju norm, če se je do uvedbe premij realizacija gibala na neki drugi ravni, ki jo je podjetje imeo za normalno. S tem momentom bi vsekakor morali računati ob določanju osnov za nagrajevanje normirca. Razen tega bi bilo potrebno, kakor pri drugih že omenjenih primerih, določiti tudi plačilo penala, ko povprečno izpolnjevanje norm v kombinatu pade pod določen odstotek.

Kako se oblikujejo sredstva za premije

Za formiranje sredstev za izplačilo premij je določeno izločanje 30 odstotkov deleža pri dobičku, s katerim gospodarska organizacija sodeluje za plače nad plačami po tarifnem pravilniku. Tako izločena sredstva na ožjo v poseben premijski sklad. Razen tega nalozijo v premijski sklad tudi zneske neizplačanih premij tistih delavcev in uslužbencev, ki so izgubili pravico do premije ali pa jim je bilo izplačilo premij ustavljeno ali zmanjšano po sklepu upravnega odbora.

V premijski sklad vložijo tudi tiste zneske, ki bodo določeni po drugih zakonskih predpisih. Ta del določbe pravilnika je dejansko brez učinka, ker predpis, na sedaj ne določajo



posebnih virov sredstev za izplačilo premij.

Iz pravilnika ni mogoče ugotoviti, koliko je oseb, ki lahko dobijo premijo, niti ne razpolagamo z drugimi podatki o praktični uporabi in o rezultatih doseženih v dosednji praksi. Zato je težavno reči, kaj pomeni 30 odstotkov, ki jih za premije izločajo iz deleža pri dobičku.

Vendar se nam zdi, da niso sredstva, ki jih izločajo iz dobička za premije, tako majhna, po drugi strani pa bi mogoče pomanjkanje sistema penalov v premijskem pravilniku in znatni odstotki premij v razmerju do plač po tarifnem pravilniku za izpolnitev in presego nalog dovesti v nesigurnost popolno izplačilo določeno a premijskim pravilnikom. Domnevamo pa, da se je ob sprejemanju premijskega pravilnika in določanju posameznih lestvic s tem računalo. V nasprotnem primeru pravilnik niti po tej strani ne bo dosegel svojega smotra oziroma ga bo dosegel samo delno.

Kakor je znano, za leto 1956 ni drugih možnosti za ustvaritev večjih premijskih sredstev, ki nedvomno lahko v znatni meri prispevajo k bolj ekonomičnemu in rentabilnejšemu poslovanju.

Mnenja pa smo, da je mogoče nadaljnje izpolnjevanje sedanjega plačnega sistema. Način izločanja dela dobička za plače je preveč vezan za valjavne odnose dobička do konkretnih plač. Mogli bi razen tega instrumenta uvesti še nadaljnje dopolnilne instrumente, ki bi stimulirali k povečanju delovni storilnosti, kakor tudi k povečanju proizvodnje sploh in to z dopolnilnim povečanjem dela dobička. S tem bi po našem mnenju mogli doseči pomembne rezultate, po drugi strani pa bi ustvarili tudi pomembna sredstva ne samo za povečanje plač nad plačami po tarifnem pravilniku, temveč tudi zadostna sredstva za premije.

Ali delavci in uslužbenci vedo, kakšno premijo bodo dobili

Sistem premijskega nagrajevanja v tobačnem kombinatu v Skoplju je postavljen tako, da lahko koristniki premij v večini primerov iz dneva v dan

spremljajo in ugotavljajo, kakšno premijo bodo dobili. Po nekaterih osnovah se lahko premije zato, ker je rezultat teh osnov odvisen od mesečnega obračuna, lahko izračunajo šele po njem. No, tudi v teh primerih je največkrat mogoče imeti približno predstavbo o zasluženih premiji. Vse to pa je tako samo v načelu. Dejansko je to vendarle drugače.

Ker ni kakšnega pomembnejšega premijskega sklada, ki ne bi bil vedno odvisen od tekočega dotoka sredstev iz deleža pri dobičku, določa pravilnik, da se premije izplačujejo po izteku leta in to če izločena sredstva v premijski sklad dopustijo. Če sredstva sklada niso zadostna za kritje obračunanih premij se zmanjšajo za toliko odstotkov, za kolikor so sredstva v skladu manjša od skupnega zneska obračunanih premij.

Posebna določba pravilnika pravi, da lahko upravni odbor sklene, da se premije za posamezne uspehe izplačajo še pred iztekom leta, vendar le v največ 70 odstotnem znesku liste vsote, ki jo bodo lahko izplačali ob koncu leta.

Upravičeno dvomimo, da bo premijski pravilnik s takimi določbami dal pomembne rezultate, namreč tolikšne, kakršni bi mogli biti, če bi se premije pravočasno izplačevale, to je neposredno po izteku vsakega meseca in to v popolnem znesku.

Glede na majhna sredstva, ki jih je mogoče izločiti v premijski sklad, kakor tudi glede dejstva, da izločanje sredstev v sklad ni nujno v soglasju z doseženimi rezultati po premijskih osnovah, smo mnenja da bi bilo nujno ustvariti, preden se začne obračunavanje premij, po sedanjih instrumentih in možnostih določena sredstva. Tako bi bilo omogočeno redno obračunavanje in izplačevanje premij, ne glede na kolebanje v tekočem dotokanju sredstev v sklad. Tako bi lahko napravili tudi v primeru, če bodo v letu 1957 večje možnosti izločanja sredstev za premije.

Premije lahko imajo svoj popolni učinek, če ustrezajo vloženi naporu in znanju in če so izplačane pravočasno. Brez teh predpostavk premije ne morejo dati ustrežajočih rezultatov.

Božidar Raci

»Naša skupnost«

nudi članom delavskih svetov, občinskih odborov in svetov ter organov družbenega upravljanja v šolstvu, zdravstvu, hišnih svetih in trgovini možnost uspešnega ekonomskega izobraževanja, ker objavlja članke, razprave in obvestila o vseh vprašanjih družbenega upravljanja iz najavtoritativnejših virov.