

Na podlagi 33. člena samoupravnega sporazuma o temeljih plana občinske zdravstvene skupnosti Ljubljana-Moste-Polje v obdobju 1976—1980 je skupščina občinske zdravstvene skupnosti Ljubljana-Moste-Polje na svoji seji dne 20. 6. 1977 sprejela naslednjo ugotovitev

1.

Ugotovi se, da so delovni ljudje in občani, združeni v zdravstveni skupnosti Ljubljana-Moste-Polje, sprejeli samoupravni sporazum o temeljih plana občinske zdravstvene skupnosti v obdobju 1976—1980 z veljavnostjo od 1. 8. 1977.

2.

Ta ugotovitev se objavi v občinskem glasilu Naša skupnost.

Št. 022-15-77

Datum: 30. 9. 1977

Predsednik skupščine
MARIJA MILORADOVIČ s. r.

Glasilo INDOS se dobro razvija. Na njegovih straneh se oglašajo delavci delovne skupnosti tudi s prispevki, ki so morda na prvi pogled »manjše teže«, a tudi male stvari sestavljajo velike. Vrh tega se na straneh tega glasila vrste tudi duhovitosti, Indosov filter OXI v besedi in sliki pa s svojim neugnanim jezikom in prodornim očesom dostikrat prispeva k razčiščenju tudi bistvenih sestavin njegovega delovnega dne. Npr. v letošnji 8. in 9. številki: Iznajditeljstvo, novatorstvo, tehnične izboljšave so pri nas menda na mrtvi točki. Ni res! Pogrnili in izdelali smo baje menjalnik, ki dela brez kapljice olja in ga tudi uspeli prodati!?



NIČ VEČ DELOVNO MESTO

Največja slabost v današnji delitvi osebnih dohodkov je v tem, da je delovno mesto temeljna osnova za delitev osebnih dohodkov. Iz tega izhaja, da smo danes v velikem odstotku nagajevani po tem, kakšno delovno mesto zasedamo in ne kaj, kako in koliko delamo. Zaradi tega zakon o združenem delu v delitvi osebnih dohodkov povsem opušča termin delovno mesto in ureja to področje po opravljenih nalogah in opravilih. Ob tem pa si moramo biti na jasem, da bodo v bodoče obstajala delovna mesta (sistemizacija delovnih mest), vendar bodo služila kot sestavina organiziranosti v tehnološko organizacijskem pomenu.

Poudarek na nalogah in opravilih bo moral uveljaviti večjo diferenciranost v vrednotenju dela glede na razlike v zahtevnosti opravljenih opravil in nalog. Na ta način se bomo izognili današnji uravnalovki pri delitvi osebnih dohodkov, ker bomo vrednotili konkretno delo in ne izhodiščno skupino, kamor bo delavec razvrščen. Veliko kritik je bilo do danes izrečenih ravno na to, da nismo priznavali razlik v vrednotenju dela med novozaposlenim delavcem in delavcem s prakso na enakem delovnem mestu, oziroma kritizirali smo premajhne razlike notraj posameznih izhodiščnih skupin, kjer so prizadeti delavci opravljali po zahtevnosti očitno različna opravila. Ravno tako bomo morali dati tudi večji poudarek pogojem dela, v katerih se bomo morali primerjati z drugimi organizacijami združenega dela in jih primerjalno ovrednotiti oziroma upoštevati.

IZOBRAZBA IMA SVOJE MESTO

Poleg tega moramo spremeniti tudi stališča do šolske izobrazbe.

IZ GLASIL OZD — GLASILO JAVNA SKLADIŠČA

DELITEV PO DELU IN REZULTATIH DELA

Naslov našega prispevka slišimo zadnje čase vedno pogosteje. Tema je, o kateri ljudje na veliko razpravljajo tako v delovnih organizacijah kot v privatnem življenju in tudi javna sredstva informiranja posvečajo tej tematiki mnogo prostora in časa. Kljub naštetim dimenzijam pa na žalost še vedno ugotavljamo, da ljudje ta enovit pojem dokaj različno tolmačijo. Niso redki, ki v delitvi po delu vidijo zgolj višje osebne dohodke, drugi zoper neomejena sredstva za osebne dohodke in nekateri vse to povezujejo s pravico oziroma opravičilom za visoke osebne dohodke. Takšna besedičenja moramo čimprej odpraviti oziroma jih označiti kot napačna in nestrokovna pa je bolje, da si to zahtevamo iz zakona o združenem delu osvojimo kot dogradnjo v delitvi osebnih dohodkov. Točno, delitev po delu in rezultatih dela je zahteva za zakonodajalca, da do 1. januarja prihodnjega leta uredimo delitev osebnih dohodkov po toliko proklamiranem pojmu. Drugače povedano, to pomeni, da moramo do navedenega roka izdelati celovit sistem delitve osebnih dohodkov po delu in rezultatih dela. To je vsekakor zahtevno in odgovorno delo, ki obvezuje slehernega v združenem delu. Pri oblikovanju takšnega sistema moramo izhajati iz dejstva, da je delitev osebnih dohodkov sicer občutljiva tema, vendar najbolj znana med zaposlenimi. Zato je bolje, da to zakonsko zahtevo ne štejemo kot nekaj, kar nam je tuje in novo in za kar so odgovorni le strokovnjaki, ampak jo moramo sprejeti kot skupno nalogo zato, da odpravimo pomanjkljivosti v današnji delitvi osebnih dohodkov. Zavedati se moramo, da bo bližji zakonskim ciljem tisti, ki bo odpravil večje število pomanjkljivosti, še danes prisotnih pri slehernem, ki upravlja z družbenimi sredstvi. Slednja ugotovitev pa ni zgolj filozofija, ampak resnica, ki ji moramo pogledati v oči.

Dosedanja praksa je bila povsem v nasprotju z delitvijo po delu, ker smo se pri vrednotenju vse preveč opirali na formalno spričevalo in pri tem zanemarjali delavčev učinkovitost. Resnica pa je ravno v tem, da se na primer ljudje z enako izobrazbo razlikujejo v učinkovitosti pri delu, za kar bi morali prejemati tudi različne osebne dohodke.

Skratka, šolska izobrazba naj bo temeljni pogoj pri sprejemu delavca na ustrezno delo, oziroma pri premetitvi delavca na zahtevnejše delo, kar se mora odražati v katalogu opravil in nalog. Na ta način ne bomo odpravili zgolj hibe v današnjem vrednotenju, ampak bomo s tem tudi dosegli, da bo delavec razvrščen na tisto delo, za katero je usposobljen in kjer lahko dosega največjo učinkovitost.

KAJ JE UČINKOVITOST?

Na osnovi do sedaj izrečenega lahko sklepamo, da bo sistem delitve osebnih dohodkov v bodoče slonel sočasno na zahtevnosti opravil in nalog ter meritvi učinkovitosti. Pri opredelitvi zahtevnosti opravil in nalog bomo morali za vsako TOZD izdelati katalog opravil in nalog, kjer bomo zanje tipična opravila vpisali in glede na stopnjo zahtevnosti tudi točkovali. Vendar točke za posamezna opravila iz kataloga ne bodo predstavljale tako imenovano startno osnovo za osebne dohodke, ampak bodo služile le kot element, po katerem bomo primerjali učinkovitost dela. Za lažje razumevanje naslednji primer: v katalogu nalog in opravil bomo našli opravilo: prevoz in dostava blaga s tovornjakom do 3 tone. Navedeno opravilo bo npr. točkovano z 250 točkami, kar bo pomenilo, da je to delo po zahtevnosti za 1,5-krat težje od najenostavnejšega opravila, ki je točkovano s 100 točkami. Delavec pri tem opravi-

vilu pa bo lahko zaslužil toliko, kolikor bo učinkovit pri delu, s tem da bo za 250 točk predvidena oziroma planirana količina dela ali finančni uspeh.

Giblivosť osebnih dohodkov bo torej odvisna od učinkovitosti posameznika ali skupine. Zaradi tega bo potrebno pripraviti posebna merila za merjenje učinkovitosti, prek katerih bomo zajeli kvantiteto in kvaliteto opravljenega dela. To bo seveda najtežja naloga, ker se zavedamo, da vseh del ni mogoče konkretno meriti in zato bodo nekatera dela (režija v TOZD, opravila v skupnih službah) le ocenjevana. Ob tem pa moramo pojasniti, da ocenjevanje dela ne pomeni že sama uporaba metode ocenjevanja, ampak je potrebno ravno tako tudi pri teh delih spremljati rezultate dela (npr. število opravljenih nalog iz programa dela) in jih navezati na rezultate gospodarjenja v TOZD oziroma v delovni organizaciji (na poprečje med TOZD).

Pri iskanju meril za merjenje učinkovitosti menimo, da je cenik del pri transportnih delavcih merilo, ki spodbuja delavce k večji učinkovitosti. Zaradi tega bomo cenik del ohranili (tradicija v naši delovni organizaciji) vendar ob tem pripravili določene spremembe. Na cenik del bomo navezali še skladišnike, vodje rajonov in morda operativno ter vzpostavili enotno tehniko obračuna med deli, ki se merijo in ocenjujejo glede na skupni finančni rezultat. Sodimo, da bomo s tem prekinili negodovanje, češ da so delavci dvakrat nagajevani, ker bo učinkovitost enih in drugih sočasno primerjana z rezultati gospodarjenja (npr. dosežena tonaža po mesecih).

MINULO DELO

Naslednja sprememba, ki jo moramo pripraviti v zvezi z nagajevanjem po delu, je minulo delo. Ta zahteva ni nova, ampak je zakon o združenem delu konkretno pogojuje. V tej zvezi bomo morali v osebnih dohodkih izkazati delež, ki naj predstavlja rezultate minulega dela. Pri tem seveda ni mišljena matematika (npr. delovna doba in ustrezen odstotek), ampak moramo najprej izločiti dohodek, ki je rezultat združenja sredstev in dela (skupen prihodek oziroma dohodek), izdelati merila gospodarjenja za njegovo ugotavljanje v posamezni TOZD in kot tretje izdelati metodologijo za delitev OD iz minulega dela na posameznega delavca. V zvezi s tem razmišljamo, da bi bil del najemnine kot dohodek iz minulega dela, katerega bi delili po enotni metodologiji. V metodologiji za delitev OD iz minulega dela bi upoštevali celoten OD posameznika (danes se upošteva le analitična ocena) nadalje kazalec gospodarjenja za posamezno TOZD in kot tretje delovno dobo. Ob tem je najbolj vprašljiva delovna doba, ki jo v zadnjem času ugledni

teoretiki povezujejo kot enega od elementov za delitev osebnih dohodkov iz rezultatov živega dela.

ALI DODATKI ALI VEČ PO DELU

Veliko dela v zvezi z nagajevanjem po delu je vezano na spremembo naše miselnosti. Danes si vse preveč prilagajamo delitev osebnih dohodkov le kot pravico, namesto da bi to kategorijo razporejanja in delitve povezovali v celovit sklop gospodarjenja. Zavedati se moramo, da bodo v bodoče naši osebni dohodki takšni, kakršni bodo rezultati gospodarjenja. V prvi vrsti pa nam mora biti jasno, da bo v prihodnje višina osebnih dohodkov mnogo bolj gibljiva, in to zaradi tega, ker se dohodek skozi leto neenakomerno ustvarja. Nadalje bomo morali postati tudi bolj gospodarni pri delitvi osebnih dohodkov. Posebno pozornost bomo morali izkazati izkoriščanju raznih dodatkov, ki so vezani na osebno potrošnjo. Danes si v naši delovni organizaciji in tudi drugod mnogi predstavljajo sindikalno listo kot družbeno verifikacijo za pravico do dodatkov, namesto da bi sindikalno akcijo upoštevali le kot dokument (dogovor) usklajevanja. Zaradi tega bi morali v bodoče videti v dodatkih le kategorije, ki so posledica neurejenih notranjih razmer, za kar naj bi imeli le-ti prehodni značaj s tem, da bi jih zavestno odpravljali. Naj navedemo primer.

Danes mnogi vse preveč razmišljamo, kako bi prišli do nadurnega dela, kot pa na to, kako bi odpravili nadurno delo. Poglavitni vzrok temu je seveda 50-odstotni dodatek, a pri tem pozabljajo na načela humanizma, po katerih bi moral človek več počivati, ker je tempo življenja danes hitrejši. Poleg tega takšna bitka za dodatki tudi ni v skladu z delitvijo po delu in rezultatih dela, ker je dokazano, da pada efekt dela že v drugi polovici rednega delovnika. Podobno velja npr. tudi za dodatek za ločeno življenje. V delovnih organizacijah opravljajo cele študije zato, da ugotovijo, komu in kdaj bodo ta dodatek priznali, a nikjer ne mislijo na rešitve, kako bi ga odpravili. Ob vsem tem pa seveda ni ovira znesek, ki ga izplačujemo v ta namen, ampak je tu vprašanje, ali smo s 1250 din dali delavcu ekvivalent za samotarjenje zunaj družinskega življenja. Naša družba danes zagovarja in krepi politiko enakopravnosti in zato je napačno, da so eni lahko v krogu svoje družine vsak dan, medtem ko si drugi to družinsko radost lahko nadomestijo le z nekoliko več denarja.

Podobna razmišljanja bi lahko našli tudi pri drugih vrstah dodatkov in zato je bolje, da v bodoče tudi dodatke vključimo v sistem delitve po delu in rezultatih dela in končno — osebni dohodek približamo zahtevam sodobnega življenja.

Stane KOLAR

PEŠEC V PROMETU

Število tirov se povečuje, prehod čez progo je vse težji. Vendar eni iz navade, drugi pa iz nujnosti dan za dnem divje prehajajo progo ob šoli Vide Pregarc, kjer je bil že

davno obljubljen prehod. Koliko je vredno življenje?

Nič bolje ni slab streljaj vzhodnejše, kjer zapornice kar naprej počivajo na asfaltu Pokopališke

ulice. Avtomobilisti ubirajo daljšo pot, pešci pa čakajo in prežijo na trenutke med odhajajočimi in prihajajočimi hitrimi vlaki, da jo uberejo na drugo

stran. Plezanje čez ograjo je postalo povsem normalen in stalen pojav. Ne gre pa za plezanje ob jastnežev, temveč je to nujna, ki je prej žaljiva kot smešna. Žaljiva za vseh tistih sto in sto delovnih ljudi, ki tu že desetletja dvakrat dnevno kolnejo, izgubljajo živce in dajejo na tehnično življenje.

Morda bi to težavo vsaj nekoliko omilil Viator? Ali ne bi avtobusa iz Zaloge in Zadobrove ustavljala ob križišču Kajuhove in Zaloške ceste namesto pred postajo milice in bi delavci lahko šli v »center« moščanske industrije ob Kajuhovi in se onstran podvoza razkropili v Kemično, Teol,

Saturnus, Izolirko, Močna krmi-la, Tovorno postajo, Indos, Mineral, Yulon in druge delovne organizacije, nastajajoče v novi industrijski coni. Morda pa kako drugače, da le ne bi bila ogrožena življenja in se delovni človek ne bi poniževal (tekst S. Gerlica, foto M. Povše)

