

Dr ILJA JURANČIĆ

RASPODELA DOHOTKA U ULOZI PODSTICANJA RADNE I DOHODOVNE EFIKASNOSTI RADNIH PROCESA

1. Uvodna razmišljanja

Načelo raspodele prema radu jedno je od temeljnih i ključnih načela društveno ekonomskih odnosa u socijalističkom društvu. Ne radi se tu o nekoj pravednosti u raspodeli (jer nje, kao što je već Karl Marks utvrdio u Kritici Gotskog programa, u socijalizmu još ne može biti), nego u prvom redu i pre svega o podsticanju radnika, radnih grupa i radnih kolektiva za postizanje optimalnih radnih i dohodovnih rezultata u radnim procesima.

Svaki organizam, a to je i radnik, radna grupa i radni kolektiv, po prirodnim je zakonima usmeren ka tome, da osigura svoju egzistenciju i reprodukciju sa najmanjom mogućom potrošnjom energije. Svako očekivanje da će radni subjekti nastojati da postignu bolje radne i dohodovne rezultate na osnovu neke visoke društvene svesti i iz altruizma je čisti voluntarizam, koji je do sada upropastio mnoge dobro smišljene akcije za povećanje društvene produktivnosti rada. Veće radne napore i veću efikasnost radnih procesa možemo očekivati jedino tada, kada radni ljudi od većih rezultata u pojedinom radnom procesu budu imali direktne koristi kroz poboljšanje kupovne moći i životnog standarda. Dokle god se sredstva za raspodelu mogu ostvariti i na druge načine, a ne jedino efikasnim radnim naporima, radni ljudi će težiti da ta sredstva, iako mala, postignu sa još manjim radnim naporom. Prema tome, veća društvena produktivnost i veća radna efikasnost se može postići jedino direktnim povezivanjem rezultata i raspodjele, kao i motivacijom za veću radnu i dohodovnu efikasnost svih radnih procesa. Dosadašnja praksa je godinama bila suprotna tom načelu, a sada-

šnju krizu možemo umjesto privredne ili društvene krize sa puno argumenata nazvati krizom motivacije. Već odavno ni radnik — pojedinac, ni radna grupa, ni radni kolektiv nisu više motivirani za veću radnu i dohodovnu efikasnost radnog procesa.

Možemo reći, da je raspodjela na osnovu postignute radne i dohodovne efikasnosti konkretnog radnog procesa već odavno parola, u koju nitko više ne veruje. U organizacijama udruženog rada raspodjela se ne vrši u srazmjeri za postignutim dohotkom, nego u zavisnosti od toga ko i koliko ima smjelosti i pokrića u strukturama društveno-političkih zajednica i organizacija. Prema tome, za visok nivo osobnih dohodaka nije neophodan visok nivo postignutog dohotka, nego prije svega blagonaklonost društvenih, političkih i privrednih struktura do konkretne organizacije udruženog rada. Sve to treba, naravno, pokriti odgovarajućom argumentacijom, ali za to u mnoštvu legalnih pokazatelja i nivoa upoređivanja uopšte nema problema. Problem je jedino u tome, kojoj se organizaciji udruženog rada argumenti usvajaju, a kojoj se ne usvajaju. U daljem tekstu će brojni podaci prikazivati istinitost opisanog stanja u raspodjeli.

2. Pokazatelji za iskazivanje rezultata rada i poslovanja

Rezultati rada i poslovanja, te radna i dohodovna uspešnost radnika i organizacija udruženog rada iskazuje se pokazateljima, koji omogućavaju upoređivanje postignute uspešnosti organizacija udruženog rada i diferencijaciju među njima na osnovu radne i dohodovne uspešnosti. Zakon o udruženom radu u članu 140. kao obavezne navodi sledeće pokazatelje:

1. dohodak po radniku,
2. dohodak u odnosu na prosečno korištena sredstva,
3. čist dohodak po radniku,
4. akumulacija u odnosu na dohodak,
5. akumulacija u odnosu na čist dohodak,
6. akumulacija u odnosu na prosečno korištena sredstva,
7. lični dohodak i sredstva zajedničke potrošnje po radniku,
8. čist lični dohodak po radniku.

Na osnovu odredbe člana 143. ZUR, Savezno izvršno veće može propisati i druge pokazatelje za iskazivanje rezultata rada i poslovanja, a na osnovu odredbe člana 142. ZUR rezultati se mogu prikazivati za stvarni ili za uslovni broj radnika. Na osnovu odredbe člana 139. ZUR rezultati rada i poslovanja tekućeg razdoblja, upoređuju se:

- sa rezultatima, postignutim u prethodnim razdobljima,
- sa rezultatima, predviđenim u planskim aktima,
- sa rezultatima, koje postižu organizacije udruženog rada iste delatnosti,

- sa rezultatima, koje postižu organizacije udruženog rada, sa kojima je organizacija udruženog rada sklopila samoupravni sporazum ili dogovor o osnovama plana,
- sa rezultatima, koje postižu druge organizacije u sastavu iste radne ili složene organizacije ili poslovne zajednice.

Na toj osnovi od upoređivanja po osam pokazatelja, koji se upoređuju po stvarnom ili uslovnom broju radnika nastaje već dvanaest upoređenja, a pošto se ta upoređenja mogu raditi na pet ranije navedenih nivoa, upoređenja u stvari ima okruglo 60, a mogućnosti jednako kao na sportskoj prognozi! U tom mnoštvu mogućih podataka svatko može sebi izabrati ona upoređenja, koja pokazuju dobre rezultate i prema kojima se može opravdati bilo kakva raspodjela dohotka. Preostaje jedino, da netko tim prezentiranim podacima poveruje, a to je taj subjektivni faktor, na osnovu većeg ili manjeg renomea konkretne organizacije udruženog rada u strukturama organa društvenopolitičke zajednice i društveno-političkih organizacija.

U Gospodarskem vestniku, koji izdaju Privredna komora Slovenije i Delo u Ljubljani, u prošloj je godini objavljen spisak organizacija, koje su u prethodnoj godini iz dohotka previše sredstava neopravdano nametnule za lične dohotke i zajedničku potrošnju. Na osnovu pokazatelja to utvrđuje Služba društvenog knjigovodstva s tim, što izvršno veće skupštine opštine može prekoračećnja utvrditi opravdanim. U opštini Ljubljana-Centar neopravdano su preveliki deo dohotka rasporedile za lične dohotke i zajedničku potrošnju samo dve trgovinske organizacije udruženog rada koje zajedno zapošljavaju manje od 10 radnika. Nema boljeg dokaza, kako efikasno deluje sprega udruženi rad : društveno-politička zajednica.

Pokazatelje za iskazivanje rezultata rada i poslovanja, po ZUR-u, a i eventualno dodatne, možemo podeliti u dve grupe:

- pokazatelje postignutih rezultata rada i poslovanja, te radne i dohodovne efikasnosti organizacija udruženog rada,
- pokazatelje ponašanja radnih kolektiva organizacija udruženog rada u raspoređivanju postignutog dohotka.

Kao pokazatelje postignutih rezultata možemo označiti pokazatelje navedene pod brojevima 1—3, s tim da je pokazatelj pod 3 (čist dohodak po radniku) sadržan u pokazatelju dohodak po radniku i od manjeg je značenja, tako da možemo reći da rezultate sasvim dobro odražavaju dohodak po radniku i dohodak u odnosu na prosečno korišćena sredstva. Prvi pokazuje efikasnost rada i radnika, dok drugi efikasnost u radnom procesu upotrebljenih sredstava. Da li kao pokazatelj rezultata upoređivati dohodak ili čisti dohodak je bez važnosti. Na razlike između dohotka i čistog dohotka organizacije rada nemaju baš nikakav uticaj, pa je to čisto političko ili čisto akademsko pitanje. Svi drugi pokazatelji, osim dohotka po radniku i dohotka na prosečno korišćena sredstva (ili eventualno čisti dohodak umesto dohotka) su pokazatelji ponašanja subjekata u procesu raspodele. A ponašanje u raspodeli treba una-

pred regulisati ili barem usmeravati pravilima igre, a ne da se pokazateljima ponašanja utvrđuje radna i dohodovna uspešnost radnih procesa i radnih kolektiva. Upoređenja za utvrđivanje radne i dohodovne efikasnosti organizacije izvode se na raznim nivoima. Može se reći, da su upotrebljiva jedino upoređenja istih pokazatelja između organizacija udruženog rada iste delatnosti. Za sve organizacije iste delatnosti u principu se upotrebljavaju jednaki uslovi privređivanja i tako se eliminira uticaj vanjskih faktora. Sva druga upoređivanja: sa prethodnim razdobljem, u regiji, u organizaciji udruženog rada i sa planiranim, upotrebljiva su jedino za interno presuđivanje, a nikako za opšte društveno utvrđivanje efikasnosti radnih procesa.

3. Društveno usmeravanje raspoređivanja dohotka

Društvena zajednica u svim vremenima i u svim sistemima primenjivala je različite, ali ipak nekakve mehanizme za usmeravanje raspoređivanja novostvorene vrednosti na osnovne namene potrošnje: za ličnu potrošnju, za opštu potrošnju i za proširenje materijalne osnove rada. Odnos ovih triju namena potrošnje novostvorene vrednosti u određenom vremenu i prostoru u većoj ili manjoj meri motivira čitavu zajednicu, pojedini kolektiv i pojedince ka postizanju radne i dohodovne uspešnosti i tako doprinosi ubrzavanju ili usporavanju razvoja materijalne osnove određene društvene zajednice, a preko toga i ubrzavanja ili usporavanja razvoja društvene svesti u određenom području i razdoblju. Motivacija za postizanje radne i dohodovne uspešnosti je ona realna društvena snaga, koja potiče ili usporava privredni i društveni razvoj pojedine društvene zajednice.

Za stanje, koje sada doživljavamo (i kojemu se kraj za sada još ne vidi!), koje neki nazivaju privrednom, a drugi društvenom krizom, možemo sa puno razloga upotrebiti, kao najadekvatniji naziv kriza motivacije. U usmeravanju raspoređivanja dohotka u poslednjim godinama je u prvi red stavljen interes društvene zajednice a zapostavljen interes kolektiva i pojedinaca sa voluntarističkim očekivanjem, da će i kolektivi i pojedinci pratiti taj društveni interes. Dogodilo se jedino što je moguće: kolektivi i pojedinci su takvom usmeravanju raspodele odgovorili smanjivanjem produktivnosti rada, što je krizu još više produbljivalo. Autor ovog teksta je ubeđen, da bi kriza odavno prošla, da se umesto stezanja kaiša, ponudila varijanta povećanja produktivnosti rada i privredne ekspanzije uz zadržavanje tadašnjeg nivoa životnog standarda.

Osnovna društvena usmerenja o raspoređivanju dohotka i čistog dohotka sadržana su u Ustavu i Zakonu o udruženom radu. Prema tim usmerenjima, radnici raspoređuju sredstva za lične dohotke i za zajedničku potrošnju srazmerno doprinosu koji su dali radom i upravljanjem ostvarivanju dohotka. Za operacionalizaciju tog načela, Društveni dogovor o zajedničkim osnovama i merilima

za samoupravno uređivanje odnosa u ostvarivanju i raspoređivanju dohotka u SFRJ u članu 24. daje mogućnost da mogu imati organizacije udruženog rada koje ostvaruju manji dohodak i manju akumulaciju. To je logično i normalno, ali su neposredna i konkretna usmerenja ipak sasvim drukčija. Godišnjom Rezolucijom, u SR Sloveniji, a slično je i u drugim republikama, određeno je da moraju sredstva za ličnu i zajedničku potrošnju u organizacijama udruženog rada zaostajati za povećanjem dohotka najmanje 10%. U tom su usmerenju sadržane najmanje dve fatalne greške:

1. upoređuje se dohodak prethodne i tekuće godine,

2. svim organizacijama se propisuje jednaka stopa zaostajanja povećanja sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju.

Upoređivanje obima dohotka tekućeg i prethodnog razdoblja u sadašnjoj situaciji inflacije, te različite dinamike porasta troškova i cena onemogućava utvrđivanje doprinosa radnika u ostvarivanja dohotka. Podaci o dohotku po radniku u SR Sloveniji pokazuju, da je od 1984. do 1985. godine dohodak po radniku u organizacijama udruženog rada povećan od 40 do 200 posto. Ako se tačno primeni usmerenje godišnje Rezolucije, organizacije udruženog rada mogu povećati sredstva za lične dohotke i zajedničku potrošnju za 36 do 180 posto, a to je neodrživo i neizvodljivo. Organizacije udruženog rada, koje su postigle povećanje dohotka za 40, 50 ili 60 posto, u uslovima inflacije od oko 100 posto morat će izdvojiti za lične dohotke veći deo, a organizacije udruženog rada, koje postižu povećanje od 150, 180 ili čak 200 posto, će u celini ostvarivati svoje „pravo“ na 10 posto manje povećanje ličnih dohodaka i zajedničke potrošnje od povećanja dohotka. Tako, umesto da sredstva za lične dohotke i za zajedničku potrošnju u proseku zaostaju za predviđenih 10 posto za povećanjem nivoa dohotka, događa se da se ta sredstva povećavaju brže od povećanja nivoa dohotka. A pre svega takva situacija uništava motivaciono delovanje raspoređivanja dohotka. To antimotivaciono delovanje raspoređivanja dohotka možemo prikazati na podacima nekoliko organizacija udruženog rada iz branše prerade drveta u SR Sloveniji:

Broj	Organizacija	Dohodak po radniku	Dohodak na sredstva	$\frac{3+4}{2}$	LD+ZP	Razlike 5:6
1	2	3	4	5	6	7
1	Drvena industrija	1,00	1,00	1,00	1,00	—
2	RO A	1,51	1,31	1,41	1,25	—0,16
3	RO B	1,29	0,91	1,10	1,28	+0,18
4	RO C	1,26	1,16	1,21	1,02	—0,19
5	RO D	1,25	1,07	1,16	1,26	+0,10
6	RO E	1,08	0,75	0,92	1,15	+0,23
7	RO F	1,02	0,62	0,82	1,01	+0,19
8	RO G	0,94	0,87	0,91	0,92	+0,01
9	RO H	0,90	1,73	1,32	1,08	—0,24
10	RO I	0,79	0,90	0,85	0,89	+0,04

Podaci pokazuju velika odstupanja pojedinih organizacija udruženog rada od društvenih usmerenja u raspoređivanju dohotka i potvrđuju tezu, da u svakoj organizaciji raspoređuju za lične dohotke i za zajedničku potrošnju toliko, koliko imaju smelosti i pokrića u društvenim i političkim strukturama. Podaci isto tako pokazuju, da se u procesu raspodele u mnogo većoj meri uvažava produktivnost rada (dohodak po radniku) od produktivnosti sredstava (dohodak na sredstva). To je sigurno jedna od specifičnosti raspoređivanja dohotka koja ujedno pokazuje, da se minuli rad kao faktor motivacije za bolje korišćenje sredstava u raspodeli još ne primenjuje u radnim procesima.

4. Motivacioni model podsticanja radne i dohodovne efikasnosti radnih procesa

Za podsticanje radne i dohodovne efikasnosti radnih procesa, kao što je ranije izloženo, treba unapred utvrditi i razraditi pravila igre u koja se uklapa i društveni i kolektivni pa i individualni interes. Ta pravila moraju delovati bez izuzetaka na sve organizacije udruženog rada, (kao poreske stope!), a njihovu primenu mora tekuće kontrolirati Služba društvenog knjigovodstva. Mehanizam mora obezbeđivati, da se kod relativno niže produktivnosti rada i produktivnosti sredstava dozvoljava srazmerno veći deo dohotka za lične dohotke i zajedničku potrošnju radnika, da se taj deo postepeno smanjuje ali tako, da se iznos sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju radnika u stvari povećava. Takav se odnos može uspostaviti na različite načine, a jedna od mogućnosti je primena sledećih odnosa:

$$LZ = LZD \cdot \sqrt{\frac{DR + DS}{2}}$$

LZ = sredstva za lične dohotke i zajedničku potrošnju organizacije udruženog rada po radniku

LZD = prosečna sredstva za lične dohotke i zajedničku potrošnju u delatnosti po radniku

DR = dohodak do radniku u OUR

DS = dohodak na sredstva u OUR

Na već prikazanim podacima 9 organizacija udruženog rada delatnosti prerade drveta u SR Sloveniji izračun sredstava za lične dohodke i zajedničku potrošnju daje sledeće rezultate:

OUR	DR + DS	DR + DS	Ostvareno	Razlika
	2	2		
1. Drvna industrija SRS	1,00	1,00	1,00	—
2. RO A	1,41	1,19	1,25	+0,06
3. RO B	1,10	1,05	1,28	+0,23
4. RO C	1,21	1,10	1,02	—0,08
5. RO D	1,16	1,08	1,26	+0,18
6. RO E	0,92	0,95	1,15	+0,20
7. RO F	0,82	0,91	1,01	+0,10
8. RO G	0,91	0,95	0,92	—0,03
9. RO H	1,32	1,15	1,08	—0,07
10. RO I	0,85	0,92	0,89	—0,03

Odnosi raspodele su izračunati pod pretpostavkom, da se ravnomerno vrednuju i dohodak po radniku i dohodak na sredstva. A moguće su i drukčije kombinacije tako, da se više ponderira ili jedan ili drugi pokazatelj. Kao što se vidi iz podataka, više su za lične dohotke i zajedničku potrošnju rasporedile organizacije B (+0,23), E (+0,20), D (+0,18), F (+0,10) i A (+0,06), a manje organizacije C (—0,08), H (—0,07) te H i I (po —0,03). Sigurno je, da bi takav odnos u raspodeli, ukoliko bi bio unapred utvrđen i određen bitno smanjio preraspoređivanje akumulacije u ličnu potrošnju i pre svega stvorio potrebni red u sferi raspodele. Umesto raspoređivanja na prepad i raznih vrsta otimačine, trebalo bi usvojiti delovanje na duži rok tako, da se svaki od radnih kolektiva unapred preračuna kakve su mu mogućnosti i kakvi zahtevi u sferi raspodele. Veći iznos sredstava za lične dohotke i zajedničku potrošnju mora biti posledica veće produktivnosti rada a pravila igre, određena kvantifikacijama, moraju biti određena unapred. A to je ono, što u dosadašnjoj praksi nedostaje. Parole i floskule treba zameniti brojkama, koje unapred određuju ponašanje u raspodeli.

Dr Ilja JURANČIĆ

INCOME DISTRIBUTION AND HOW IT CAN IMPROVE THE WORKING
AND INCOME EFFICIENCY OF WORKING PROCESSES

(Summary)

The principle of distribution according to the work done is one of the most important principles of socio-economic relations in a socialist society. What we mean thereby is no some kind of justice in distribution (which according to Karl Marx cannot yet exist in socialism) but first of all the

encouragement to workers, working groups and working collectives to achieve the best possible results and to earn the highest possible income in working processes. There is no doubt that relations in distribution set in advance would reduce considerably the outflow of accumulation into personal consumption and keep order in the sphere of distribution. Instead of redistribution by surprise and various types of extortion there ought to be accepted the principle of the business performance in the long run so that every working organization might calculate in advance what it can afford and how much money must be distributed. It is only thanks to a higher labour productivity that more money might be set aside for personal incomes and for the company welfare fund, while the rules of the game ought to be known in advance. And this is what has been lacking in the business performance so far.. Slogans and various hackneyed sayings ought to be replaced by numbers, by which the behaviour in distribution would be determined in advance.