

ΤΕΙ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΘΕΜΑ : ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΤΣΟΥΝΑΚΑ ΖΩΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΚΥΡΙΑΚΟΣ ΜΕΛΕΤΗ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2006



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	
Κεφάλαιο 1 Μισθοί	7
1.1 Εξέλιξη της αμοιβής της εργασίας	7
1.2 Η εξέλιξη των αμοιβών σαν μέσο ικανοποίησης των αναγκών των εργαζομένων	8
1.3 Κατώτατο όριο μισθών	11
1.9 Μισθοί επιδόματα προσαυξήσεις και τελικές αποδοχές	13
Κεφάλαιο 2 το σύστημα που επικρατεί στην χώρα μας	15
2.1 Χρόνος απασχόλησης	16
2.2 Οι θέσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων έναντι των διαφόρων συστημάτων αμοιβής	17
Κεφάλαιο 3 κίνητρα παράγωγης	20
3.1 Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας	20
3.2 Κίνητρα	21
Κεφάλαιο 4 κύριοι μέθοδοι αξιολογήσεως της εργασίας	23
4.1 Μέθοδος διαβαθμίσεως	23
4.2 Μέθοδος ταξινομήσεως κατακλίσεις	25
4.3 " συγκρίσεως των παραγόντων	26

4.4 Μέθοδος αξιολογήσεως δια σημείων	26
--------------------------------------	----

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κεφάλαιο 5	συστήματα αμοιβής της εργασίας	35
5.1	Συστήματα αμοιβής ανάλογα με το χρόνο εργασίας	35
5.2	Συστήματα αμοιβής βάσει αποδόσεως	38
5.2.1	Σύστημα αμοιβής κατ αποκοπήν	38
5-2.2	Διαφορικό σύστημα κατά μονάδα προϊόντος Taylor	40
5.3	Συστήματα επιδοματικής αμοιβής (πριμ)	43
5.3.1	Σύστημα Halsey	44
5.3.2	Σύστημα Rowan	46
5.3.3	" Gantt	48
5.3.4	" Emerson	50
5.3.4	" Bedaux	51
5.4	Συστήματα αμοιβής βάσει του καθαρού αποτελέσματος της επιχείρησης "συμμέτοχη στα κέρδη"	55
5.4.1	Είδη συμμετοχής στα κέρδη	56
5.4.2	Εξέλιξη των συστημάτων συμμετοχής στα κέρδη	58
Κεφάλαιο 6	Συμπεράσματα	60
	Βιβλιογραφία	62

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αμοιβή της εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στον άνθρωπο (εργάτη-υπάλληλο) και στην επιχείρηση.

Το ότι όμως η αμοιβή της εργασίας βρίσκεται σε συνεχή εξέλιξη προσφέρει ένα συνεχές θέμα για μελέτη και ανάλυση στους οικονομολόγους και κοινωνιολόγους.

Ο ορισμός της αμοιβής της εργασίας είναι ο εξής: Αμοιβή της εργασίας είναι το αντίτιμο της υπηρεσίας που παρέχεται.

Η μελέτη αυτή θα αναλύσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα αυτού του συστήματος. Θα αναφερθούν στη συνέχεια διάφοροι τρόποι αμοιβής και κίνητρα που παρέχονται προς τους εργαζομένους, καθώς θα αναφερθούν και οι συγκρούσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων με την πολιτεία για τα διάφορα συστήματα αμοιβής που εφαρμόζονται.

Μπορούμε να πούμε λοιπόν ότι τα συστήματα αμοιβής της εργασίας είναι ένα μεγάλο πρόβλημα και έχει βαθιά επίδραση πάνω στη ζωή του τόπου και ειδικότερα στη ζωή της επιχείρησης. διότι δεν επηρεάζεται από τις αμοιβές μόνο η παραγωγικότητα αλλά και :

- Η ικανότητα να εξελίσσεται και να καινοτομεί η επιχείρηση.
- Το κοινωνικό της κλίμα καθορίζεται, από την ποιότητα των σχέσεων του ανθρώπου με την ομάδα του.
- Η διάρθρωση και η πλαισίωσή της με το κατάλληλο προσωπικό.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Κεφάλαιο 1

Μισθοί

1.1 Εξέλιξη της αμοιβής της εργασίας

Αν γυρίσουμε αρκετά πίσω στο παρελθόν και θελήσουμε να δούμε την εξέλιξη της αμοιβής της εργασίας θα δούμε ότι μισθός των εργατών δεν ήταν τίποτε άλλο εκτός από παροχές σε είδος (τροφή, στέγη....) που συνοδεύονταν με διάφορα δώρα εκτάκτου κυρίως χαρακτήρα.

Οι διάφορες αυτές παροχές δινόταν ανάλογα με το είδος της εργασίας που πρόσφερε ο κάθε άνθρωπος (διαχειριστικές εργασίες – χειρονακτικές εργασίες). Φυσικά όλες αυτές οι αμοιβές της εργασίας εξελίχτηκαν φυσιολογικά με την πάροδο του χρόνου προς την καθιέρωση του σταθερού μηνιαίου μισθού.

Παράδειγμα : Ο μισθός των εργατών πριν την Βιομηχανική εποχή διαμορφωνόταν ανάλογα με τον χρόνο της εργασίας (ημερομίσθιο στην αρχή, ωρομίσθιο αργότερα). Με την είσοδο στην Βιομηχανική Εποχή οι μισθοί άρχισαν να διαμορφώνονται ανάλογα με το έργο το οποίο παρήγαγε κάποιος εργάτης (αμοιβή με το κομμάτι). Σε αυτό το μισθό αργότερα προστέθηκαν μερικά επιμίσθια (επιδόματα).

Έτσι κάτω από τις διάφορες κοινωνικές πιέσεις φτάσαμε σε ένα μικτό σύστημα όπου ο εργαζόμενος εισπράττει έναν εγγυημένο μισθό ανάλογα με τον χρόνο παρουσίας του στον τόπο εργασίας και ένα δώρο βασισμένο στην ατομική του απόδοση.

«Τα τελευταία 40 χρόνια έχουν εμφανιστεί διάφορα συστήματα εργασίας που έχουν σκοπό να προσθέσουν ένα επιμίσθιο συλλογικού χαρακτήρα.

Το ποσοστό αυτό των ατομικών ή συλλογικών επιμισθίων διαφέρει ανάλογα τις επιχειρήσεις και βρίσκεται ανάμεσα στο 5% - 50% επί το βασικού μισθού. Και φτάνοντας μέχρι τις σημερινές μέρες μπορούμε να πούμε ότι, έχουν εμφανιστεί διάφορες τάσεις εξέλιξης των αμοιβών της εργασίας οι οποίες είναι :

- Ο υπολογισμός των επιμισθίων κατά τρόπο συλλογικό.
- Οι μισθοί να είναι εγγυημένοι για περιόδους συνεχώς μεγαλύτερες (αρχίσαμε από την ώρα περάσαμε στον μήνα και φτάνουμε στο έτος).

Και τέλος να ενσωματωθεί στους βασικούς μισθούς ένα μέρος των βραβείων αποδόσεως.», (Θεωρία του Κόστους ,Γρηγοριάδης Δ., Εκδ . Σάκκουλα, 1976, σ. 30-35)

1.2 Η εξέλιξη των αμοιβών σαν μέσο ικανοποίησης των

αναγκών του εργαζόμενου

Όπως σκιαγραφήσαμε πιο πάνω οι πρώτες ανάγκες που παρουσιάστηκαν στον άνθρωπο και προσπάθησε να τις ικανοποιήσει με την προσφορά των υπηρεσιών του ήταν :

α) ΟΙ ΖΩΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ και γι' αυτό και η εξέλιξη των αμοιβών ερ-

γασίας έφτασε στην χορήγηση κατώτατου ορίου μισθού και έγινε υποχρεωτική με νόμο. Το κατώτατο όριο μισθού στην προκειμένη περίπτωση παρέχει ένα μικρό αλλά σταθερό εισόδημα που βοηθά τον εργαζόμενο να αντιμετωπίσει τις ζωτικές του ανάγκες.

β) Με την ικανοποίηση όμως των ζωτικών αναγκών στους εργαζόμενους δημιουργήθηκαν άλλες ανάγκες και πρώτα απ' όλα η ΑΝΑΓΚΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ και η αναγκαιότητα να αναγνωρίζεται, η αξία των προσπαθειών του καθενός. Αυτή η ανάγκη που δημιουργήθηκε πίεσε τις αμοιβές έτσι, ώστε να εξελιχθούν και να αναπτυχθούν τα βραβεία αποδόσεως κατ' άτομο ανάλογα την εργασία που παρείχε ο κάθε εργάτης.

γ) Ο κορεσμός φυσικά και αυτής της ανάγκης δημιούργησε την τάση, του να είναι εγγυημένος σχεδόν ολόκληρος ο μισθός για συνεχώς μεγαλύτερη χρονική περίοδο (έτος). Έτσι βλέπουμε να δημιουργείται η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.

δ) Τέλος εμφανίζεται η ΑΝΑΓΚΗ ΚΑΙ ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΕ ΕΝΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΟ και η οποία ικανοποιείται σταδιακά και ενώ εξελίσσονται οι αμοιβές με την συμμετοχή του εργαζόμενου στο οικονομικό αποτέλεσμα της επιχειρήσεως. (πίνακας 1)



Πίνακας 1. Η εξέλιξη των αμοιβών παράλληλα με την ικανοποίηση των αναγκών του εργαζομένου.

1.3 Κατώτατο όριο μισθών

«Βασικός μισθός» - (Κατώτατο όριο μισθών)

Το ύψος της βασικής αμοιβής για την εργασία που παρέχει κάποιος εργαζόμενος ορίζεται με διμερή σύμβαση ανάμεσα στους αντιπροσώπους των εργατών (Γενική συννομοσπονδία εργατών Ελλάδος) και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών.

Όταν λέμε "βασικός μισθός" εννοούμε το κατώτατο όριο μισθών που μπορεί να προσφερθεί στον εργαζόμενο σύμφωνα πάντα με το νόμο. Η αμοιβή κάποιου εργάτη με μισθό κατώτερο του βασικού θεωρείται αδίκημα (αδικαιολόγητος πλουτισμός) και διώκεται. Ακόμη και όταν υπάρχει γραπτή συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του εργάτη, η συμφωνία αυτή είναι άκυρη.

Τα κατώτατα όρια μισθών ορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που ορίζεται τον πρώτο μήνα κάθε έτους και με απόφαση του υπουργού εργασίας.

«Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 ψηφίστηκε στα μέσα Μαΐου και περιλαμβάνει αυξήσεις στα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων όπως αυτά ίσχυαν στις 31-12-88 έως 9,2% συμπεριλαμβανομένου και της ΑΤΑ του πρώτου τετραμήνου 1989.», (Μισθοί και ημερομίσθια, Σειρά μαθημάτων εργατικής εκπαίδευσης, εκδόσεις Μιχαήλ Ουνοφριάδη, Αθήνα 1965, σ. 20-24).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

ΕΡΓΑΤΟΫΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΠΟ 1/1/89

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΧΡΟΝΙΑ	ΑΓΑΜΟΙ	ΕΓΓΑΜΟΙ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	0-3	54.828	59.378
	3-6	59.378	63.928
	6-9	63.926	68.476
	9-35	68.476	73.026
ΕΡΓΑΤΗΣ	0-3	2.450	2.658
	3-6	2.554	2.762
	6-9	2.658	2.866
	9-35	2.761	2.969

1.4 Μισθοί - επιδόματα - προσαυξήσεις - και τελικές αποδοχές

«Οι μισθοί είναι το πιο σπουδαίο κίνητρο για να αυξήσει, την απόδοσή του ο εργαζόμενος, γι' αυτό και πρέπει, να τηρούν ορισμένες προϋποθέσεις οι οποίες θα αναλυθούν αμέσως παρακάτω :

Γενικές προϋποθέσεις των αμοιβών της εργασίας.

α) Ο μισθός πρέπει να είναι επαρκής και σε αρμονία με τους μισθούς της περιοχής του επαγγελματικού κλάδου. Όταν μιλούμε για επάρκεια εννοούμε ότι ο μισθός πρέπει να είναι όσο το δυνατόν ανώτερος από τα κατώτατα όρια μισθών.

β) Ο μισθός να είναι ακριβοδίκαιος.

Να δίνεται δηλαδή στον καθένα ανάλογα με την ιεραρχική θέση που κατέχει μέσα στην επιχείρηση και να λαμβάνεται υπ' όψιν η αξία και η επαγγελματική συμπεριφορά.

γ) Ο μισθός δεν πρέπει να δίνει λαβή για παζαρέματα.

δ) Ο μισθός θα πρέπει να είναι απλός, σαφής και εύκολος στον υπολογισμό από τον εργαζόμενο.

ε) Οι νέοι κανόνες μισθοδοσίας θα πρέπει να εντάσσονται σε σχέση με τους παλιούς προς την κατεύθυνση της προοδευτικής εξελίξεως.

Η διαμόρφωση των τελικών αποδοχών προς τους εργαζομένους δίνεται με την άθροιση των κατώτατων ορίων μισθών ΣΥΝ τα διάφορα επιδόματα που

είναι ποσοστιαία (%) επί του βασικού μισθού ΣΥΝ τις διάφορες προσαυξήσεις και ΣΥΝ τις διάφορες αποζημιώσεις.

Αναφέρουμε ενδεικτικά μερικά επιδόματα – προσαυξήσεις και αποζημιώσεις χωρίς να επεκταθούμε :

- επίδομα ανθυγιεινής εργασίας
- επίδομα συζύγου
- επίδομα παιδιών
- προσαύξηση υπερωριακής εργασίας
- προσαύξηση νυκτερινής εργασίας - απασχόλησης
- προσαύξηση Κυριακών και αργιών
- Αποζημιώσεις εκτός έδρας διανυκτερεύσεων — έξοδα ταξιδιού - οδοιπορικά κ.λ.π.»,(Μισθοί και ημερομίσθια , σειρά μαθημάτων εργατικής εκπαίδευσης, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1965,σ. 26-30)

Κεφάλαιο 2

Το σύστημα που επικρατεί στην χώρα μας

Στην χώρα μας μέχρι σήμερα το βασικό σύστημα αμοιβής που επικρατεί είναι η χρονική αμοιβή.

Τα συστήματα αμοιβής που παρέχουν πριμ και δώρα εφαρμόζονται σε ελάχιστες επιχειρήσεις και κυρίως στα υψηλά τμήματα της ιεραρχίας αυτών των επιχειρήσεων.

Το χρονικό σύστημα αμοιβής παρουσιάζει ορισμένα πλεονεκτήματα ως προς τους εργαζόμενους και ορισμένα μειονεκτήματα ως προς την παραγωγικότητα και τις επιχειρήσεις.

Τα πλεονεκτήματα είναι ότι παρέχει έναν σταθερό και ίσο μισθό (κατά κλάδο) προς τους εργαζόμενους έτσι ώστε να νιώθουν οι εργαζόμενοι ασφαλείς. Ο σταθερός αυτός μισθός είναι τα κατώτερα όρια αμοιβής που αναφέρθηκαν πιο πάνω συν τις διάφορες προσαυξήσεις.

Το μειονέκτημα όμως του συστήματος αυτού είναι ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων παραμένει χαμηλή μιας και δεν υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα. Τα επιδόματα και οι προσαυξήσεις δεν αφορούν το παραγόμενο έργο αλλά κυρίως την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου (έγγαμος-άγαμος, με παιδιά-χωρίς παιδιά κ.λ.π.).

Ο χρόνος εργασίας επίσης είναι καθορισμένος και ορίζεται από το νόμο.

2.1 Χρόνος απασχόλησης

«Το ωράριο εργασίας διακρίνεται σε νόμιμο το οποίο είναι κρατικής προέλευσης και ρυθμίζεται με νόμους δημόσιας τάξης και το συμβατικό το οποίο καθορίζεται με τις διάφορες γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και είναι επιτρεπτό κατά το μέρος που εισάγονται ευνοϊκές διατάξεις για τον εργαζόμενο.

Σήμερα δεν υπάρχει ένα κοινό ωράριο για όλους τους εργαζομένους. Υπάρχει μια νομοθεσία Γενική και Ειδική.

Η Γενική νομοθεσία αποτελείται από το π.δ. της 27.6/4.7.1932 που κωδικοποίησε και συμπλήρωσε προηγούμενες διατάξεις (το διάταγμα εκδόθηκε με βάση το άρθρο 2 του ν. ΓΠΔ "περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών και περί των ωρών εργασίας " και ν. 2269/1920 περί κυρώσεως της δ.σ. εργ. της Ουασιγκτόνος που εξακολουθεί να έχει αυτοτελή σημασία).¹

Με το πιο πάνω διάταγμα καθιερώθηκε ο κανόνας του οκταώρου για ημερήσια εργασία και 48 ωρών για εβδομαδιαία εργασία για τις βιοτεχνίες και βιομηχανίες. Σήμερα ο κανόνας αυτός είναι γενικός και ισχύει για όλους τους εργαζόμενους με μερικές τροποποιήσεις όμως κατά κλάδο.

Από το 1975 και μετά άρχισε να μειώνεται ο χρόνος εργασίας κατά περ-
ρίεργο τρόπο, έτσι ώστε να μην Θίγεται η αρχή του οκταώρου αλλά να μειώ-
νεται ο χρόνος της εβδομαδιαίας απασχολήσεως.

Η μείωση του χρόνου έγινε με τις διάφορες γενικές συλλογικές συμβά-
σεις εργασίας όπου δεν έχουμε μείωση στο οκτάωρο αλλά στον εβδομαδιαίο
χρόνο εργασίας. Με την είσοδο του πενθημέρου από την 1/1/84 οι εβδομα-
διαίες ώρες εργασίας έγιναν 40 για την βιομηχανία, ενώ η βιοτεχνία και το
εμπόριο έχει σαν εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας με ειδική ρύθμιση του
Δ.Α.Δ.Δ. Αθηνών αρ.1/1982 41 ώρες.

Στην ειδική νομοθεσία ανήκει και το ωράριο των υπαλλήλων ανώνυ-
μων εταιριών και τραπεζών που ορίστηκε από το 1937 σε 7 ώρες ημερησίως.
Το ωράριο που καθορίζεται με γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεω-
ρείται συμβατικό και η διαφορά ωρών του από τις ώρες του νόμιμου ωραρίου
θεωρούνται ως υπερεργασία, ενώ η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου θεωρεί-
ται ως υπερωρία»,(Εργατικό Δίκαιο, Κουκιάδης Γ., Εκδ. Σάκκουλα,
Θεσσαλονίκη 1990, σ. 208-210).

2.2 Οι θέσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων έναντι των διαφόρων συστημάτων αμοιβής

Στις περισσότερες περιπτώσεις οι συνδικαλιστικές ενώσεις των εργαζομένων ευνοούν το χρονικό σύστημα αμοιβής και την παροχή ίσων αμοιβών για την εκτέλεση της ίδιας εργασίας. Η θέση αυτή των ενώσεων δικαιολογείται συνήθως με την υπόθεση ότι οι διαφορές της απόδοσης των εργαζομένων είναι πολύ μικρές έτσι ώστε να μην δικαιολογείται οποιαδήποτε διαφορά στην αμοιβή των εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία.

Κι όμως η υπόθεση αυτή δεν είναι, πάντα σωστή ακόμη και, σε εργασίες εντελώς ίδιες. Η θέση όμως αυτή των ενώσεων δικαιολογείται απόλυτα μίας και στις διάφορες διαπραγματεύσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων με τους εργοδότες δεν είναι δυνατόν να λαμβάνονται υπ' όψιν μεμονωμένες περιπτώσεις αλλά το σύνολο των εργαζομένων του αυτού κλάδου.

Ο βασικός σκοπός των συνδικαλιστικών ενώσεων είναι να αποφευχθεί η καταβολή υπερβολικής προσπάθειας του εργαζόμενου για την παραγωγή.

Ωστόσο το χρονικό σύστημα αμοιβής δεν συμβάλλει στην επίτευξη υψηλής απόδοσης των εργαζομένων και γι' αυτό και οι εργοδότες σε όσες περιπτώσεις είναι δυνατόν προσπαθούν η αμοιβή να δίνεται με βάση την απόδοση.

Οι αντιρρήσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων για τα συστήματα αμοιβής με βάση την απόδοση και οι αντιρρήσεις των εργοδοτών για το χρονικό σύστημα αμοιβής δημιούργησε μια καινούργια κατάσταση, μια μέση λύση θα μπορούσαμε να πούμε. Η μέση λύση αυτή εξασφαλίζει, ένα κατώτατο όριο αμοιβής ανεξάρτητα από την απόδοση του εργαζομένου που είναι ικανό για την διαβίωση του και την κάλυψη των βασικών του αναγκών και παρέχει συγχρόνως και τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να εξασφαλίσει μεγαλύτερες αποδοχές (με τη μορφή πριμ) επιτυγχάνοντας μεγαλύτερη απόδοση.

Η μέση αυτή λύση είναι αποδεκτή αυτή τη στιγμή από όλους τους εργαζομένους και συγχρόνως και από τις συνδικαλιστικές τους ενώσεις. Στα μόνα συστήματα πριμ που αντιδρούν οι συνδικαλιστικές ενώσεις είναι η συμμετοχή στα κέρδη (διανομή ενός ποσοστού επί των κερδών στους εργαζομένους) και στο σύστημα συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση ανάλογα με τα κέρδη (παροχή μετοχών στους εργαζομένους).

Η αρνητική αυτή στάση των ενώσεων σ' αυτά τα συστήματα αμοιβής στηρίχθηκε κυρίως στο ότι ο εργαζόμενος δεν συμμετέχει στην διοίκηση και η λάθος επιχειρηματική απόφαση έχει συνέπεια το μικρότερο κέρδος και δεν πρέπει να βαραίνει του εργαζόμενο.

Η βασική σκέψη των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων εί-

ναι ΝΑΙ στα συστήματα παροχής πρόσθετων αμοιβών υπό τη μορφή κινήτρων και ΟΧΙ στα συστήματα αμοιβής που έχουν σκοπό τον καθορισμό της κύριας αμοιβής των εργαζομένων.

Σαν ένα παράδειγμα της πιο πάνω βασικής σκέψης των συνδικαλιστικών ενώσεων των εργαζομένων μπορούμε να αναφέρουμε τις κινητοποιήσεις της ΟΤΟΕ ενάντια στην σκέψη της κυβέρνησης " να σπάσει το ενιαίο μισθολόγιο που υπάρχει σήμερα στο χώρο των τραπεζοϋπαλλήλων και να εφαρμοστεί μισθολόγιο κατά τράπεζα με βάση τα αποτελέσματα τους ".

Κεφάλαιο 3

Κίνητρα παραγωγής

3.1 Σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας

Η εφαρμογή συστημάτων αμοιβής συνεπάγεται- και σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

Τα συστήματα αμοιβής της εργασίας έχουν σαν σκοπό την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα, την αύξηση της παραγωγικότητας και τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων.

Υπάρχει μια πληθώρα μεθόδων που διαφέρει από χώρα σε χώρα και από επιχείρηση σε επιχείρηση για την εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα.

Ο τρόπος σύνδεσης των συστημάτων αμοιβής της εργασίας με την παραγωγικότητα δίνεται με μια λέξη "κίνητρα".

Τα κίνητρα για να αυξηθεί η παραγωγή σε σχέση πάντα με το βασικό σύστημα αμοιβής είναι ο βασικός παράγων για να αξιοποιηθεί όσο μπορεί καλύτερα ο ανθρώπινος παράγοντας.

Η σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας δεν πρέπει, να θίγει το βασικό σύστημα αμοιβής των εργαζομένων ούτε άλλες υπάρχουσες συμφωνίες αλλά να αποβλέπει σε πρόσθετη αμοιβή πάνω απ1 τις συλλογικές συμβάσεις.

Η δε επιλογή του να αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης διοίκησης και εργαζομένων.

3.2 Κίνητρα

Στόχος των κινήτρων παραγωγής είναι, να παρακινήσουν τον εργάτη να αυξήσει την παραγωγικότητα και την απόδοση του μέσα σε ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

Με τα κίνητρα η επιχείρηση σκοπεύει στην αύξηση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού και παράλληλα την αύξηση των παραγόμενων μονάδων προϊόντος. Αν οι υπόλοιποι παράγοντες παραμένουν σταθεροί, τότε η αύξηση της απόδοσης συνεπάγεται και αύξηση της αξίας της παραγωγής και μείωση του κόστους παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος διότι α) τα γενικά έξοδα διαιρούνται με μεγαλύτερο αριθμό μονάδων προϊόντος και β) οι πωλήσεις αυξάνουν χωρίς να μεταβληθεί η τιμή πωλήσεως του προϊόντος και χωρίς να αυξηθούν τα έξοδα προώθησεως.

Κίνητρα παραγωγής υπάρχουν πολλά. Τα πιο συνηθισμένα είναι τα πριμ τα οποία έχουν εφαρμοσθεί και εφαρμόζονται ακόμη στις περισσότερες χώρες. Στις χώρες της Διευθυνόμενης οικονομίας το σύστημα των πριμ είχε εφαρμοσθεί γύρω στο 1955 αλλά εγκαταλείφθηκε γρήγορα και το 1960-1965 άρχισε να εφαρμόζεται το πιο εύκολο σύστημα της απλής κατ' αποκοπήν αμοιβής. Αμοιβή δηλαδή ανάλογα με τις παραγόμενες μονάδες ανά εργάτη.

Στις δυτικές χώρες και κυρίως στην Αμερική και Ιαπωνία το πιο προσιλό σύστημα κινήτρων είναι η συμμετοχή στα κέρδη. Σ' αυτό το σύστημα

αμοιβής της εργασίας ο μισθός των εργαζομένων είναι σταθερός και περνούν σαν πριμ ένα ποσοστό επί των κερδών στο τέλος της χρήσης. Μια άλλη δε μορφή είναι η χορήγηση όχι χρημάτων αλλά μετοχών έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να γίνονται μέτοχοι στις επιχειρήσεις .

Στη Σουηδία τα κίνητρα είναι εντελώς διαφορετικά, αλλά συνδέονται και αυτά με την παραγωγικότητα. Οι δε αυξήσεις των μισθών δίνονται μετά από μικροοικονομικές εκτιμήσεις της παραγωγικότητας.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το βασικό κίνητρο είναι η αύξηση των αποδοχών του εργαζόμενου σε σχέση πάντα με την παραγωγικότητα και το καθαρό αποτέλεσμα.

Η αύξηση αυτή των αποδοχών γίνεται ή με ατομικά βραβεία ανάλογα με την αύξηση της παραγωγής ανά εργάτη ή με συλλογικά βραβεία που αφορούν μια ομάδα εργαζομένων ή και όλους τους εργαζόμενους.

Στη χώρα μας τα πιο συνηθισμένα κίνητρα είναι οι προαγωγές, οι παροχές σε είδος (κατοικία, μεταφορά, ενδύματα εργασίας) και τα επιδόματα σε συνάρτηση με τα ειδικά ωράρια εργασίας.

Ακόμη υπάρχουν σε ορισμένες επιχειρήσεις τα δώρα προς τους εργαζόμενους ανάλογα το οικονομικό αποτέλεσμα στο τέλος της χρήσης καθώς και τα πριμ με βάση την αμοιβή σε ορισμένους τομείς (πωλήσεις).

4. Κύριοι μέθοδοι αξιολόγησης της εργασίας

«Οι βασικές μέθοδοι αξιολογήσεως έργου είναι οι εξής :

- Μεθόδου διαβαθμίσεως
- Μέθοδοι ταξινόμησης κατά κλάσεις
- Μέθοδοι συγκρίσεως των παραγόντων
- Μέθοδοι αξιολογήσεως δια σημείων

Ο συνδυασμός των διαφόρων μεθόδων αποτελεί τον κανόνα. Ωστόσο από έρευνες που έγιναν στις διάφορες επιχειρήσεις των Η.Π.Α. βρέθηκε ότι το 81% των επιχειρήσεων χρησιμοποιούσε τη μέθοδο της αξιολόγησης δια σημείων, το 13,5% τη μέθοδο συγκρίσεως των παραγόντων και το 5,5% τη μέθοδο της διαβαθμίσεως ή της ταξινόμησης ανά κλάσεις.

Οι μέθοδοι συγκρίσεως των παραγόντων και αξιολογήσεως δια σημείων είναι οι πιο διαδεδομένες γιατί αποτελέσματα που μας δίνουν είναι περισσότερο αντικειμενικά απ' αυτά που μας δίνουν οι άλλες μέθοδοι. Το μόνο μειονέκτημα τους είναι η πολυπλοκότητα και η εξειδίκευση που χρειάζεται για τον χειρισμό τους.» (Αξιολόγηση και έλεγχοι της αμοιβής της εργασίας, Παππάς Ν., εκδ. Σόκολη, Θεσσαλονίκη 1973, σ. 28-32)

4.1 Μέθοδος διαβαθμίσεως

Στη μέθοδο διαβαθμίσεως τα έργα διαβαθμίζονται σαν σύνολα. Το κάθε έργο σαν αδιάσπαστη ενότητα συγκρίνεται με κάποιο άλλο για να βρεθεί πιο από τα δυο έργα είναι πιο δύσκολο.

Το δυσκολότερο παίρνει τον αριθμό 1 και το πιο εύκολο τον αριθμό 2 κ.ο.κ.

Βέβαια η αξιολόγηση αυτή απαιτεί απ' τους βαθμολογητές να έχουν πλήρη γνώση του κάθε έργου και των δυσκολιών του.

Αυτό το σύστημα είναι εύκολο και εφαρμόζεται κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις όπου ο αριθμός των διαφόρων έργων είναι μικρός και μπορεί να γίνει εύκολα η σύγκριση.

Εν τούτους ορισμένες παραλλαγές της μεθόδου αυτής εφαρμόζονται και σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαβάθμιση γίνεται στα επιμέρους τμήματα των επιχειρήσεων από τους προϊσταμένους. Εφ' όσον γίνει η διαβάθμιση στις διάφορες εργασίες του κάθε τμήματος διαβαθμίζονται από μια επιτροπή της επιχείρησης τα διάφορα τμήματα, και τα διαβαθμισμένα ήδη έργα του κάθε τμήματος.

Το σύστημα όμως αυτό παρουσιάζει κι ένα σπουδαίο μειονέκτημα το οποίο είναι ο καθορισμός του βαθμού διαφοράς του ενός έργου απ' το άλλο και η διαφορά των μισθών.

ΤΜΗΜΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

<u>ΕΙΔΟΣ ΕΡΓΟΥ</u>	<u>ΣΕΙΡΑ ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΕΩΣ</u>
--------------------	---------------------------

Μηχανικός	1
Τεχνίτης μηχανικός	2
Συντηρητής μηχανών	3
Χειριστής μηχανής	4

π. χ. Η διαφορά μεταξύ "τεχνίτη μηχανικού" και "συντηρητή μηχανής" δεν μπορεί να είναι ίδια με τη διαφορά του "Συντηρητή μηχανής" και το "χειριστή μηχανής". Όπως καταλαβαίνουμε λοιπόν η μέθοδος αυτή αποτυγχάνει στον υπολογισμό της διαφοράς της αμοιβής, με συνέπεια παρά το ότι είναι απλούστατη και εύκολα κατανοητή απ' τον εργαζόμενο να μην τυχαίνει ευρείας εφαρμογής.

4.2 Μέθοδος ταξινομήσεως κατά κλάσεις

Η μέθοδος της ταξινομήσεως κατά κλάσεις περιλαμβάνει, τα εξής στάδια.

α) Καθορίζεται ο αριθμός "κλάσεων έργου". Κάθε κλάση περιγράφεται, αναλυτικά και τονίζει και χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει, κάποιο έρ-

γο για να ενταχθεί μέσα στην κλάση. Ο αριθμός των κλάσεων ποικίλει, υπάρχουν παραδείγματα με εφαρμογή 3-5 κλάσεων και υπάρχουν παραδείγματα που χρησιμοποιούνται 15—18 κλάσεις.

Το πιο δύσκολο όμως είναι η περιγραφή των κλάσεων αυτών και όχι ο αριθμός τους, μιας και κάθε κλάση πρέπει, να χωρίζεται, σαφώς από την προηγούμενη και από την επόμενη και η περιγραφή να μην αφήνει κενά.

β) Διαβαθμίζονται οι κλάσεις ανάλογα με την δυσκολία που παρουσιάζουν.

Στην αρχή μπαίνουν οι κλάσεις με το ευκολότερο έργο που δεν απαιτεί πείρα, γνώσεις, ή ικανότητες και ακολουθούν οι πιο δύσκολες.

γ) Ορίζεται, το ανώτατο και, κατώτατο όριο αμοιβής για κάθε κλάση.

δ) Και τέλος εντάσσονται οι επιμέρους εργασίες στις διάφορες κλάσεις που έχουμε ορίσει.

Σ' αυτό μάς βοηθάνε οι περιγραφές των έργων σε συνδυασμό με την περιγραφή των χαρακτηριστικών της κάθε κλάσης.

Η μέθοδος της ταξινόμησης κατά κλάσεις απαιτεί μεγάλη ικανότητα εκ μέρους των αρμοδίων αλλά έχει και μικρό κόστος. Αυτή η μέθοδος εφαρμόζοταν στις δημόσιες υπηρεσίες των Η.Π.Α. τη δεκαετία του 1970 για το μικρό της κόστος. Η μέθοδος της διαβαθμίσεως μαζί με τη μέθοδο της ταξινόμησης κατά κλάσεις δίνουν μεγαλύτερη ευκαμψία στο σύστημα υπολογισμού των αμοιβών και, χρησιμοποιούνται από αρκετές επιχειρήσεις μέχρι και σήμερα.

4.3 Μέθοδος συγκρίσεως των παραγόντων

Η τεχνική της μεθόδου αυτής στηρίζεται στην ανάλυση των έργων και στην ποσοτική εκτίμηση τους.

Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια είναι να βρεθούν κοινοί παράγοντες έτσι ώστε να μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους. Οι παράγοντες αυτοί αποτελούν τα βασικά είδη των ανθρώπινων ικανοτήτων και προσπαθειών που απαιτούνται για την εκτέλεση κάποιου έργου.

Κατά μια άλλη διατύπωση οι παράγοντες αυτοί αποτελούν τα στοιχεία για τα οποία καταβάλλεται η αμοιβή.

Τα υπάρχοντα ή επιθυμητά προσόντα και ικανότητες αυτού που εκτελεί το έργο δεν μας ενδιαφέρουν. Κατά την αξιολόγηση της αμοιβής μας ενδιαφέρουν μόνο τα χαρακτηριστικά του έργου και μόνο αυτά πρέπει να αναζητήσουμε.

Παράδειγμα : Τα χαρακτηριστικά του έργου της δακτυλογράφου είναι να έχει πρώτα απ' όλα απολυτήριο γυμνασίου. Αν η δακτυλογράφος έχει απολυτήριο λυκείου ή και ανώτατης σχολής την επιχείρηση ως προς την αξιολόγηση της αμοιβής δεν την ενδιαφέρει και η αξιολόγηση θα γίνει βάση των απαιτούμενων γνώσεων που έχουν ορισθεί για το έργο από πριν.

«Στη σύγκριση των παραγόντων οι παράγοντες που παίρνουν μέρος είναι οι εξής :

ΠΡΟΣΠΙΑΘΕΙΑ : (πνευματική, σωματική) που πρέπει να καταβάλλει ο εργαζόμενος από πνευματικής ή σωματικής απόψεως για την κανονική εκτέλεση του έργου.

ΓΝΩΣΕΙΣ : Τι πρέπει να γνωρίζει και τι πρέπει να μάθει ο εργαζόμενος για την κανονική εκτέλεση του έργου.

ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΑ - ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ : Αφορά την ευθύνη για την ασφάλεια υλικών, προϊόντων, ή μηχανών και για την φύλαξη μυστικών της επιχείρησης.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : Αφορά τις δυσχέρειες που υποβάλλεται ο εργαζόμενος για την εκτέλεση του έργου του.»(Αξιολόγηση και έλεγχοι της αμοιβής της εργασίας, Παππάς Ν., εκδ. Σόκολη, Θεσσαλονίκη 1973,σ. 39-42)

Στη συνέχεια καταρτίζεται ένας κατάλογος με τα κυριότερα έργα ή "έργα κλειδιά", γίνεται η διαβάθμιση των έργων κατά παράγοντες όπου οι πιο δύσκολοι παράγοντες αξιολογούνται με (5) και οι πιο δύσκολοι με (0). {πίνακας (3)}

ΕΡΓΟ

ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ

ΓΝΩΣΕΙΣ ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τηλεφωνητή	2	2	3	3	2
Λογιστή	4	4	2	5	3
Θυρωρού	1	1	0	1	4
Μηχανικού	5	5	1	4	1
Δακτυλογράφου	3	3	4	2	0
Καθαριστή	0	0	5	0	5

Και τέλος γίνεται ο υπολογισμός της αμοιβής με βάση την αξία του ενός (1) παράγοντα .π.χ. αν ο παράγοντας (1) αξιολογείται με 200 δρχ. τότε έχουμε για το έργο του λογιστή :

Για γνώσεις	4 X 200	800
Για πνευματική προσπάθεια	4 X 200	800
Για σωματική προσπάθεια	2 X 200	400
Για υπευθυνότητα	5 X 200	1000
Για συνθήκες εργασίας	3 X 200	600
Σύνολο αμοιβής		3600

Η μέθοδος αυτή στην εφαρμογή της δεν λαμβάνει υπ' όψιν τις παρεχόμενες αμοιβές των υπόλοιπων επιχειρήσεων για το ίδιο έργο και αυτό αποτελεί μειονέκτημα στην περίπτωση βέβαια που οι αμοιβές είναι κατώτερες απ' ότι στις υπόλοιπες επιχειρήσεις και δεν τυχαίνει ευρείας εφαρμογής. Το δε πλεονέκτημα της είναι η επίτευξη ενός σωστού επιπέδου αμοιβών.

4.4 Μέθοδος αξιολογήσεως δια σημείων

«Η μέθοδος αξιολογήσεως δια σημείων είναι η πιο διαδεδομένη και η πιο συνήθης μέθοδος που συναντούμε σ' όλες τις μεγάλες επιχειρήσεις του κόσμου.

Η μέθοδος αξιολογήσεως δια σημείων είναι παρόμοια με την μέθοδο αξιολογήσεως των παραγόντων μόνο που είναι πιο εξειδικευμένη και τους διάφορους παράγοντες των έργων τους αξιολογεί δια σημείων (βαθμών) που τους χωρίζει από πιο πριν. Ο χωρισμός των παραγόντων σε βαθμίδες είναι κατά κάποιο τρόπο αυθαίρετος. Έτσι έχουμε παραδείγματα εφαρμογής της μεθόδου που χρησιμοποιούν μόνο έξι κύριους παράγοντες χωρίς περαιτέρω ανάλυση και παραδείγματα με 36 μερικότερους παράγοντες. Οποσδήποτε αυτές οι περιπτώσεις είναι ακραίες και δεν αξίζει να αναφερθούν.

Η σημερινή τάση είναι οι κύριοι παράγοντες να αναλύονται σε 10-12 μερικότερους παράγοντες.

Οι κύριοι παράγοντες είναι οι εξής :

- Γνώσεις
- Προσπάθεια
- Υπευθυνότητα
- Συνθήκες εργασίας

Οι μερικότεροι παράγοντες που χρησιμοποιούνται είναι :

Γνώσεις : εκπαίδευση - πείρα - πρωτοβουλία

Προσπάθεια : πνευματική - σωματική

Υπευθυνότητα : Για τα μηχανήματα —για τα προϊόντα — για την ασφάλεια άλλων — για την εργασία άλλων.

Συνθήκες εργασίας : περιβάλλον - αναπόφευκτοι κίνδυνοι.

Το πρώτο στάδιο της μεθόδου της αξιολογήσεως δια σημείων είναι η επιλογή των παραγόντων και η στάθμιση της βαρύτητας τους. Η στάθμιση της βαρύτητας γίνεται με ποσοστιαίες μονάδες

Παράδειγμα :

ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Γνώσεις		50%
Εκπαίδευση	14%	
Πείρα	22%	
Πρωτοβουλία	14%	
Προσπάθεια		15%
Πνευματική	5%	
Σωματική	10%	
Υπευθυνότητα		20%
Για μηχανήματα	5%	
Για προϊόντα	5%	
Για ασφάλεια άλλων	5%	
Για εργασία άλλων	5%	
Συνθήκες εργασίας		15%
Περιβάλλον	10%	
Αναπόφευκτοι κίνδυνοι	5%	

Το δεύτερο στάδιο είναι ο καθορισμός βαθμίδων, που περιλαμβάνει την περιγραφή των παραγόντων κατά βαθμίδα, δηλαδή ανάλυση των επί μέρους παραγόντων σε βαθμίδες για να γίνεται καλύτερα η αξιολόγηση.

Παράδειγμα :

Εκπαίδευση

1η βαθμίδα

Για το παραγόμενο έργο δεν απαιτούνται γραμματικές γνώσεις.

2η βαθμίδα

Για το παραγόμενο έργο απαιτούνται γραμματικές γνώσεις δημοτικού.

3η βαθμίδα

Για το παραγόμενο έργο απαιτούνται γραμματικές γνώσεις γυμνασίου.

4η βαθμίδα

Για το παραγόμενο έργο απαιτούνται γραμματικές γνώσεις Λυκείου.

5η βαθμίδα

Για το παραγόμενο έργο απαιτούνται γραμματικές γνώσεις ανώτατης σχολής κ.λ.π.

Ο πιο πάνω χωρισμός των παραγόντων σε βαθμίδες γίνεται για όλους ανεξαιρέτως τους γενικούς και επιμέρους παράγοντες, (πίνακας 4)

Στο τρίτο στάδιο έχουμε τον καθορισμό των σημείων (βαθμών) ανά βαθμίδα.

	ΒΑΡΥΤΗΤΑ	ΣΗΜΕΙΑ ΚΑΤΑ ΒΑΘΜΙΔΑ				
		1	2	3	4	5
ΓΝΩΣΕΙΣ	50%					
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	14%	14	28	42	56	70

Πολλαπλασιάζονται η βαρύτητα (14%) επί. (100) και επί την βαθμίδα στη οποία επιτελείται το έργο.

Στο τέταρτο στάδιο έχουμε την αξιολόγηση των έργων και την κατανομή τους στις ήδη καθορισμένες βαθμίδες.

Τέλος έχουμε τον υπολογισμό των αμοιβών ο οποίος γίνεται. Βάση του αριθμού των σημείων (βαθμών) που έχει κάθε έργο επί μία σταθερή μονάδα. (γ) που έχει καθοριστεί ανά σημείο και επί το ποσοστό βαρύτητας.

Παράδειγμα : $y = 10$

Σε ένα έργο που ανήκει, στην 2η βαθμίδα της εκπαίδευσης έχουμε $28 \times 10 = 280 \times 14\% = 39,2$ δρχ. όπου 39,2 δρχ. είναι, η αμοιβή για το παραγόμενο έργο.

Τα πλεονεκτήματα αυτής της μεθόδου είναι. :

Ο αντικειμενικός προσδιορισμός της αξίας του έργου που επιτελείται και ο διαγωνισμός των μισθών ανάλογα με την σημασία των έργων, που πραγματοποιούνται.

Εφ' όσον καθοριστούν οι παράγοντες των έργων και οι βαθμίδες αυτών, ο υπολογισμός της αμοιβής είναι πολύ εύκολος και γρήγορος.

Τα μειονεκτήματα είναι :

- Ο αυθαίρετος σχεδόν καθορισμός των ποσοστών βαρύτητας του κάθε παράγοντα.

Η δυσκολία καθορισμού των Βαθμίδων κατά τρόπο αντικειμενικό.

Η μέθοδος δεν είναι εφαρμόσιμη σε έργα μη επαναληπτικής φύσεως, γιατί το κόστος της είναι πάρα πολύ υψηλό και δεν συμφέρει, την επιχείρηση να εφαρμόσει αυτή τη μέθοδο μια και μόνο φορά, οπότε η μέθοδος εφαρμόζεται, σε έργα κατά βάση επαναληπτικά.» (Αξιολόγηση και έλεγχοι, Παππάς Ν., εκδ. Σόκολη, Θεσσαλονίκη 1973, σ. 41-45)

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το σύστημα μπορεί να εφαρμοσθεί σε όλα τα κλιμάκια της επιχείρησης απ' τον θυρωρό μέχρι και τον διευθυντή. Στα δε ανώτερα κλιμάκια δεν υπάρχει, ένα ωράριο τακτό, δεν ισχύει η φυσική παρουσία αλλά κάθε παροχή προς την επιχείρηση.

Τα κατώτατα όρια μισθών καθορίζονται, από τις διάφορες Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Το σύστημα αυτό βασίζεται στην ευσυνειδησία και την αφοσίωση των εργατών και ίσως αυτό αποτελεί και το πιο σημαντικό μειονέκτημα του..

Το μόνο κίνητρο που παρέχεται σ' αυτό το σύστημα αμοιβής είναι η προαγωγή η οποία παρέχεται, στους πιο ευσυνειδητους εργάτες, (κατ' επιλογήν προαγωγή).

Τα συστήματα αμοιβής ανάλογα με τον χρόνο εργασίας χωρίζονται: σε Συστήματα αμοιβής Βάση ωρομισθίου όπου ο εργάτης πληρώνεται βάση των ωρών που δουλεύει έχοντας βέβαια ένα πρότυπο στόχο στην παραγωγή του, και σε συστήματα αμοιβής βάση ημερομισθίου, στα οποία ο εργάτης αμοιβεται με το ποσό που έχει προκαθοριστεί για κάθε ημέρα απασχόλησης του.

Πλεονεκτήματα

-Το βασικό πλεονέκτημα είναι ότι η μέθοδος αμοιβής είναι εύκολη στη χρήση.

- Ο εργάτης έχει σταθερό εισόδημα

- Η κοστολογική μεταχείριση είναι εύκολη (κόστος περιόδου).

Μειονεκτήματα

- Όταν ο μισθός των εργαζομένων παραμένει σταθερός το ενδιαφέρον τους για την εργασία μειώνεται και δεν προσπαθούν να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους.

- Η ίση αμοιβή των εργατών της ίδιας κατηγορίας δημιουργεί στους ευσυνείδητους το αίσθημα της αδικίας, με αποτέλεσμα να αποθαρρύνονται και να μειώνουν την εργατικότητα τους.

- Ο έλεγχος του ρυθμού παραγωγής απαιτεί επόπτες, οι αμοιβές των οποίων αυξάνουν το κόστος παραγωγής.

Συμπέρασμα:

Το σύστημα είναι απλό και παρέχει, έναν σταθερό μισθό στον εργαζόμενο, αλλά το πιο βασικό του μειονέκτημα είναι ότι δεν παρέχει σχεδόν κανένα κίνητρο για να αυξήσει την αποδοτικότητα του εργάτη και κατά συνέπεια και την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Είναι ένα σύστημα που εξυπηρετεί τους λίγους ασυνείδητους εργάτες και όχι την επιχείρηση και την οικονομία γενικά και ίσως θα έπρεπε να έχει εγκαταλειφθεί από καιρό.

5.2 Συστήματα αμοιβής βάσει αποδόσεως

Τα συστήματα αμοιβής βάσει, αποδόσεως διακρίνονται σε δύο κατηγορίες. Στο απλό σύστημα κατά τεμάχιο (κατ' αποκοπήν) και στο διαφορικό σύστημα κατά τεμάχιο γνωστό και σαν σύστημα TAYLOR.

5.2.1 σύστημα αμοιβής κατά αποκοπήν

Το σύστημα αμοιβής κατ' αποκοπήν είναι, το ευκολότερο απ' όλα τα συστήματα αμοιβών.

Μπορεί να εφαρμοσθεί, σε μεμονωμένους εργάτες ή και σε ομάδες εργατών που εκτελούν την ίδια εργασία.

Το σύστημα αυτό εφαρμόζεται, κυρίως όταν :

- α) Ζητείται, αύξηση της παραγωγής
- β) Όταν η ατομική αποδοτικότητα εύκολα μπορεί να προσδιορισθεί
- γ) Όταν τα σταθερά έξοδα παραγωγής σε σύγκριση με το άμεσο εργατικό κόστος είναι μεγάλα

Το σύστημα αναφέρεται στην αμοιβή του εργάτη ανάλογα με τον αριθμό των μονάδων και της ποσότητας που παρήγαγε. Ο εργάτης αμοιβεται, σύμφωνα με τα όσα παρήγαγε και όχι σύμφωνα με τον χρόνο απασχολήσεως του. Εφαρμόζεται δηλαδή η αρχή δίκαιης αμοιβής. Για παράδειγμα

Αμοιβή κατά τεμάχιο δρχ. 10 . Ο μισθωτός Α παράγει, το οκτάωρο 16 τεμάχια, ο Β 18 τεμάχια και ο Γ 10 τεμάχια. 39

$$Α \quad 10 \times 16 = 160 \text{ ανά οκτάωρο}$$

$$Β \quad 10 \times 18 = 180 \quad \ll$$

$$Γ \quad 10 \times 10 = 100 \quad \ll$$

Όπως είπαμε και πιο πάνω απαραίτητη προϋπόθεση για να εφαρμοστεί αυτό το σύστημα είναι : η δυνατή καταμέτρηση των μονάδων και η εκτίμηση της ποσότητας που παρήγαγε ο εργαζόμενος.

Αντίστοιχη είναι, και η λειτουργία του συστήματος της κατά τεμαχίου ακριβής εν συσχετισμό με τον χρόνο παραγωγής. Κατά το σύστημα αυτό καθορίζεται. Ο απαιτούμενος χρόνος παραγωγής έργου. π.χ. αν ο εργαζόμενος παράγει σταθερά 2 τεμάχια την ώρα τότε έχουμε ωρομίσθιο $2 \times 10 = 20$ και ημερομίσθιο $2 \times 10 \times 8 = 160$ δρχ.

Πλεονεκτήματα

Πρώτο και βασικό πλεονέκτημα είναι, η δημιουργία του συναισθήματος της δίκαιης αμοιβής στους εργαζόμενους.

Η αποδοτικότητα των εργατών αυξάνει εφόσον το σύστημα υπόσχεται καλύτερη αμοιβή στην περίπτωση της αυξημένης παραγωγής.

- Διευκολύνεται, η εξακρίβωση του κόστους παραγωγής εφόσον η αμοιβή εργασίας κατά μονάδα προϊόντος είναι, σταθερή.

Μειονεκτήματα

- Η βιασύνη των εργατών για να παράγουν όσο το δυνατόν περισσότερες μονάδες προϊόντος είναι δυνατόν να συντελέσει στην χειροτέρευση της ποιότητας του προϊόντος (ελαττωματικά προϊόντα).

- Υπερένταση των παραγωγικών μέσων με αποτέλεσμα τις συχνές φθοράς (μηχανές)

- Μεγαλύτερη ίσως σπατάλη υλικών

- Εξάντληση των εργατών με αποτέλεσμα ορισμένα εργατικά ατυχήματα

- Υπερένταση του ποιοτικού ελέγχου

- Και τέλος βασικό μειονέκτημα είναι το αμετάβλητο του άμεσου εργατικού κόστους κατά μονάδα παραγωγής.

5.2.2. Διαφορικό σύστημα κατά μονάδα προϊόντος - Taylor

Υπάρχουν πολλά συστήματα αμοιβής που είναι πιο πολύπλοκα από το απλό σύστημα κατά κομμάτι.

Ένα τέτοιο είναι η διαφορική τιμή μονάδος του TAYLOR.

Το σύστημα αυτό ορίζει δύο ποσά αμοιβής για τον αριθμό των μονάδων προϊόντος που θα παράγει ο εργαζόμενος.

Αν ο εργαζόμενος εκτελέσει το έργο που του έχει ανατεθεί στον προ-

καθορισμένο χρόνο θα λάβει το μεγαλύτερο ποσό σαν αμοιβή. Αν στον προκαθορισμένο χρόνο παράγει λιγότερο από το κανονικό τότε αμοιβεται με το μικρότερο ποσό. Το κύριο πρόβλημα του συστήματος είναι η δυσκολία καθορισμού του κανονικού επιπέδου παραγωγής καθώς και οι δύο διαφορετικές τιμές μονάδας.

Παράδειγμα

Έστω ότι το έργο που πρέπει να εκτελεσθεί είναι 30 τεμάχια, η παραγωγή κάθε τεμαχίου αμοιβεται με 500 δρχ. και με 400δρχ. για λιγότερα από 30 τεμάχια, στον προκαθορισμένο χρόνο.

Εργάτης	A	παράγει	30	τεμάχια	αμοιβή	$30 \times 500 = 15.000$
	B	"	35	"	"	$35 \times 500 = 17.500$
	Γ	"	25	"	"	$25 \times 400 = 10.000$
	Δ	"	29	"	"	$29 \times 400 = 11.600$

Τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του συστήματος είναι τα ίδια με το προηγούμενο με τη διαφορά ότι το σύστημα TAYLOR παρέχει ισχυρά κίνητρα για την αύξηση της παραγωγής και προσελκύει τους εργάτες υψηλής παραγωγικής ικανότητας. Το δε μειονέκτημα του είναι το άσχημο κλίμα που δημιουργεί ανάμεσα στους εργαζόμενους για τους άνισους μισθούς που παρέχει.

Συμπέρασμα

Τα συστήματα αμοιβής της εργασίας βάση αποδόσεως παρ' ότι είναι απλά στην εφαρμογή τους παρέχουν στον εργαζόμενο το αίσθημα της δικαιοσύνης για τον τρόπο υπολογισμού της δίκαιης αμοιβής που αντιπροσωπεύουν.

Παρ' όλα αυτά όμως δεν γίνονται αποδεκτά χωρίς αντιρρήσεις μιας και δεν παρέχουν την αίσθηση της ασφάλειας την οποία αποζητούν οι εργαζόμενοι γιατί οι μισθοί τους δεν είναι σταθεροί. Το κυριότερο είναι ότι οι μισθοί είναι άνισοι μεταξύ εργατών που ασχολούνται με το ίδιο αντικείμενο. Τα συστήματα αμοιβής βάση αποδόσεως εφαρμόζονται στην Ευρώπη σε αρκετές επιχειρήσεις λόγω των ισχυρών κινήτρων που διαθέτουν για την αύξηση της παραγωγής και για τον εύκολο προσδιορισμό των αμοιβών των εργαζομένων. Στη χώρα μας αυτά τα συστήματα εφαρμόζονται μόνο σε μικρές επιχειρήσεις και κυρίως στις βιοτεχνίες — φασόν (κατ' αποκοπήν). Δεν μπορούμε να πούμε ότι τα ιδανικά συστήματα αμοιβής, μα είναι αρκετά καλά για τις επιχειρήσεις που λειτουργούν σε ελεύθερες οικονομίες όπου η συνδικαλιστική δράση δεν είναι ανεπτυγμένη.

Αν επιχειρήσουμε μια σύγκριση στα συστήματα αμοιβής με βάση τον χρόνο και με βάση την απόδοση υπερτερούν τα δεύτερα και συγκεκριμένα το σύστημα TAYLOR λόγω των κινήτρων του για αύξηση της παραγωγής.

5.3 Συστήματα επιδοματικής αμοιβής (πριμ)

Με τα συστήματα αυτά ο καθορισμός της αμοιβής βασίζεται σε μονάδες χρόνου και παραγωγής. Βασικό χαρακτηριστικό των συστημάτων είναι ότι τόσο ο εργοδότης όσο και, ο εργαζόμενος συμμετέχουν στα οφέλη που προκύπτουν απ' την αύξηση της αποδόσεως των εργατών.

Ο εργαζόμενος εκτός από την κανονική του αμοιβή παίρνει και ένα πρόσθετο επίδομα ανάλογα βέβαια και με την πρόσθετη απόδοση του. Το επίδομα αυτό είναι συνήθως ένα ποσοστό (%) επί της πρόσθετης απόδοσης του.

Τα συστήματα αυτά χρησιμοποιούνται στις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται και για τα αποδοτικά και για τα ποιοτικά αποτελέσματα της εργασίας. Τα βασικά τους στάδια είναι τα εξής :

Ο καθορισμός του συνηθισμένου χρόνου για την εκτέλεση μιας εργασίας βάση έρευνας.

Στους εργάτες που τελειώνουν μέσα στον προκαθορισμένο χρόνο καταβάλλεται, πρόσθετη πριμοδότηση.

Στους εργάτες που δεν τελειώνουν στον καθορισμένο χρόνο την εργασίας τους καταβάλλεται το κανονικό ωρομίσθιο ή ημερομίσθιο.

Τα συστήματα επιδοματικής αμοιβής χρησιμοποιούνται και για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά (ατομικά) και για ομάδες εργατών (ομαδικά).

5.3.1. Σύστημα Halsey

«Το σύστημα αυτό εγγυάται στον εργαζόμενο ένα κατώτερο όριο αμοιβής ανεξάρτητα από την εργασιακή του απόδοση.

Το κατώτατο αυτό όριο αμοιβής είναι το ίδιο και σε περίπτωση που ο εργαζόμενος εκτελέσει το έργο που τον έχει ανατεθεί μέσα στον προκαθορισμένο χρόνο εργασίας. Αν όμως παράγει μεγαλύτερο αριθμό προϊόντων από αυτόν που του έχει καθοριστεί, παίρνει χρηματικό βραβείο το οποίο υπολογίζεται σε 30-60% της αξίας των προϊόντων που παράγει επιπλέον.

Τη δε διαφορά την καρπούται ο εργοδότης

π.χ. ωριαία αμοιβή	100δρχ.
πρότυπη ωριαία παραγωγή	20 τεμ
πραγματική παραγωγή	25 τεμ.
ποσοστό δώρου	50%

Ο εργάτης αυτός εξοικονόμησε το 1/4 της ώρας διότι :

20 τεμ. σε 1 ώρα

5 τεμ. X ;

και έχουμε $1 \times \frac{5}{20} = \frac{1}{4}$ της ώρας

Από την επιπλέον παραγωγή ο εργάτης δικαιούται το μισό (50%) άρα $50\% \times$

$\frac{1}{4} \times 100 = 12,5$ δρχ. Η ωριαία αμοιβή είναι 100 δρχ.

Άρα 112,5 δρχ. είναι η τελική ωριαία αμοιβή μαζί με το δώρο.

Με το σύστημα Halsey όσο η παραγωγή προσεγγίζει την πρότυπη απόδοση, το άμεσο εργατικό κόστος κατά μονάδα παραγωγής ελαττώνεται γρή-

γορα.

Όταν η παραγωγή όμως υπερβεί το πρότυπο όριο, το άμεσο εργατικό κόστος εξακολουθεί να ελαττώνεται κατά μονάδα παραγωγής αλλά με πιο χαλαρό ρυθμό. Αυτό φαίνεται απ1 το ακόλουθο παράδειγμα.

Ημερήσια παραγωγή	Πρότυπη παραγωγή	Προσαύ-ξηση	Συνολική αμοιβή	Ανα μονάδα-δαπάνη
100	110	-	110	1,10
110	110	-	110	1,00
121	110	11-10%	114,40	0,945
132	110	22-20%	118,80	0,90
143	110	33-30%	123,20	0,861
154	110	44 -40%	127,60	0,828

Το πριμ στην πιο πάνω περίπτωση είναι 40%, το βασικό ημερομίσθιο 110δρχ. και η πρότυπη παραγωγή 110 τεμ.

$$\text{Η ανά μονάδα δαπάνη} = \frac{\text{Συνολική αμοιβή}}{\text{Ημερήσια παραγωγή}}$$

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Το σημαντικότερο πλεονέκτημα είναι η μείωση του εργατικού κόστους κατά μονάδα παραγόμενου προϊόντος.

Το αίσθημα της ασφάλειας που παρέχει το σύστημα στους εργαζόμενους (ύπαρξη κατώτατου μισθού).

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

- Τα κίνητρα είναι πολύ αδύνατα και δεν βοηθούν καθόλου την αύξηση της παραγωγικότητας μιας και τα χρήματα που θα πάρει ένας εργάτης υψηλής αποδοτικότητας θα είναι ελάχιστα υψηλότερα απ' τα χρήματα που θα πάρει ένας εργάτης που δεν παράγει τις καθορισμένες μονάδες στον πρότυπο χρόνο.

Το σύστημα Halsey μπορεί να αποδώσει μόνο όταν τα πρότυπα χρόνου είναι χαμηλά και μπορούν εύκολα να υπερσκελισθούν.» (Η αμοιβή της εργασίας - Συστήματα και μέθοδοι αμοιβής, Krebs E. και Fadeuilhe P., Εκδ. Πάμισος, Αθήνα 1979, σ. 41-42)

5.3.2. Σύστημα rowan

«Όπως στο προηγούμενο σύστημα έτσι και σε αυτό ο εργάτης έχει ένα κατώτατο όριο μισθού για παραγωγή κάτω της πρότυπης.

Για την ολοκλήρωση ενός έργου καθορίζεται ορισμένη χρονική διάρκεια σαν πρότυπη απόδοση) και για κάθε χρόνο μικρότερο του πρότυπου καταβάλλεται δώρο.

Ο τρόπος υπολογισμού του δώρου διαφέρει απ' τον προηγούμενο.

Το δώρο στο σύστημα ROWAN δεν είναι ένα σταθερό ποσοστό αλλά ποικίλλει ανάλογα με τον χρόνο που εξοικονομήθηκε πολλαπλασιάζεται με τη βασική αμοιβή του εργάτη.

α) π.χ. Ωριαία αμοιβή 100 δρχ.

Πρότυπος χρόνος 8 ώρες

Πραγματικός χρόνος 6 ώρες

έχουμε οικονομία 2 ωρών δηλαδή 25% του ημερομισθίου άρα ο εργάτης θα πάρει την βασική του αμοιβή 6 ώρες X 100 δρχ. = 600 δρχ. και ένα δώρο 25% X του βασικού μισθού που είναι 600 δρχ.

$25\% \times 600 = 150$ Άρα $150 + 600 = 750$ δρχ. βαθμού πάρει, ο εργαζόμενος για απασχόληση 6 ωρών.

β) π.χ. Ωριαία αμοιβή 100 δρχ.

Πρότυπη ωριαία παραγωγή 20 τεμ .

Πραγματική παραγωγή 25 τεμ .

Ο εργάτης εξοικονόμησε το 1/4 της ώρας.

Άρα $1/4 \times 100 = 25$ δρχ. δώρο

1 ώρα X 100 δρχ Βασικός μισθός

$25 + 100 = 125$ δρχ. ωρομίσθιο

Με το σύστημα αυτό το άμεσο εργατικό κόστος κατά μονάδα παραγωγής ελαττώνεται.. Η ελάττωση αυτή γίνεται, μεγαλύτερη όταν η παραγωγή υπερβεί το πρότυπο όριο.

Παράδειγμα

Ωρομίσθιο	Πρότυπος Χρόνος	Πραγματοποιηθ. ώρες	- Εξοικονόμηση Χρόνου	Συνολική αμοιβή	ανάμονάδα δαπάνη
			—	100	2.00
			10%	99	1.98
			20%	96	1.92
			30%	91	1.82
10	10	10			
10	10	9			
10	10	8			
10	10	7			

έστω σε πρότυπο χρόνο 10 ώρες παράγονται 50 μονάδες ανά μονάδα

$$\text{δαπάνη είναι} = \frac{\text{Συνολική αμοιβή}}{50 \text{ μονάδες}}$$

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ

Το βασικό πλεονέκτημα του συστήματος αυτού είναι, η μεγάλη μείωση του εργατικού κόστους ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος για παραγωγή πάνω απ' την πρότυπη, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιείται σε επιχειρήσεις που θέλουν μεγάλη αύξηση της παραγωγής, με μικρό κόστος.

Ένα δεύτερο πλεονέκτημα είναι το ότι οι αμοιβές των εργαζομένων μεγαλύτερες απ' ότι στο σύστημα Haisey, οπότε και τα κίνητρα για αύξηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων περισσότερο.»(Η αμοιβή της εργασίας ,Krebs E. και Fadeuilhe P. ,Συστήματα και μέθοδο αμοιβής Εκδ. Πάμισος , Αθήνα 1979,σ. 52-55)

5.3.3. ΣΥΣΤΗΜΑ GANTT

«Σύμφωνα με το σύστημα αυτό οι εργαζόμενοι παίρνουν ένα προκαθορισμένο κατώτατο μισθό για παραγωγή κάτω της πρότυπης.

Αν ο εργάτης δεν κατορθώσει να εκτελέσει το έργο που του ανατέθηκε στον καθορισμένο χρόνο παίρνει τον κατώτατο μισθό αλλά θεωρείται ότι έχει

αμοιβή, οπότε $6 \text{ δρχ.} \times 30 \text{ τεμ.} = 180 \text{ δρχ.}$ θα είναι, η αμοιβή του εργάτη.

Η επίδραση του συστήματος αυτού στο κόστος παραγωγής ανά μονάδα προϊόντος είναι, η εξής : Όταν η παραγωγή είναι χαμηλή το άμεσο εργατικό κόστος ανά μονάδα προϊόντος είναι υψηλό και ελαττώνεται γρήγορα όταν η παραγωγή πλησιάζει, στο πρότυπο όριο. Μετά το όριο αυτό το κόστος άμεσων εργατικών ανά μονάδα προϊόντος παραμένει σταθερό.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το σύστημα αυτό μπορεί να πετύχει μόνον όταν τα πρότυπα παραγωγής είναι υψηλά και φτάνονται σπάνια απ' τους εργαζομένους.

Πλεονεκτήματα

Το ισχυρότερο ίσως πλεονέκτημα για τους εργαζόμενους κυρίως είναι ο κατώτερος μισθός.

Τα όχι ισχυρά κίνητρα για αύξηση της παραγωγής και τα υψηλά πρότυπα παραγωγής.»(Η αμοιβή της εργασίας, Krebs E. και Fadeuilhe P. ,Συστήματα και μέθοδο αμοιβής, Εκδ. Πάμισος, Αθήνα 1979,σ. 56-59)

5.3.4. Συστήματα Emerson

«Το σύστημα αυτό υποδείχτηκε από τον αμερικάνο μηχανικό

Harrington B. Emerson. Σύμφωνα με τον EMERSON ο εργάτης παίρνει τον κατώτατο μισθό του αν εκτελέσει τα 2/3 του έργου που του ανατέθηκε μέσα στον προκαθορισμένο χρόνο.

Αν η εργασία του δεν ξεπερνά: τα 2/3 του έργου τότε ο εργάτης δεν αμοιβεται, ενώ όταν το παραγόμενο έργο είναι. μεγαλύτερο από το προκαθορισμένο τότε ο εργάτης θα λάβει επιπλέον χρηματικό βραβείο με την μορφή ποσοστών πάνω στον κατώτατο μισθό.

Το δε ποσοστό αυτό είναι τόσο μεγαλύτερο όσο μεγαλύτερο τμήμα του έργου εκτελεί ο εργάτης στον προκαθορισμένο χρόνο εργασίας του.

Πλεονεκτήματα

Τα ισχυρά κίνητρα για παραγωγή πάνω της πρότυπης.

Ο περιορισμός της απόδοσης του κάθε εργαζόμενου στα 2/3 της πρότυπης παραγωγής και πάνω.

Μειονεκτήματα

- Η μη ύπαρξη μισθού για παραγωγή κάτω από τα 2/3 της πρότυπης παραγωγής και η ύπαρξη ψυχρότητας στις σχέσεις των εργαζομένων με την επιχείρηση.»(Η αμοιβή της εργασίας, Krebs E. και Fadeuilhe P. ,Συστήματα και μέθοδο αμοιβής, Εκδ. Πάμισος Αθήνα 1979,σ. 58-60)

5.3.5. Συστήματα Bedaux

«Ο Bedaux ανέπτυξε και εισήγαγε την μονάδα "B" για την μέτρηση της απόδοσης. Η μονάδα " B " ισούται με την ποσότητα της εργασίας η οποία μπορεί να παραχθεί από έναν μέσο εργαζόμενο υπό κανονικές συνθήκες και κανονική ταχύτητα εργασίας μέσα σ' ένα λεπτό, Η μονάδα B " συμπεριλαμβάνει 60 "B" και οι 60 "B" μονάδες αμείβονται με τον κατώτατο όριο μισθού ο οποίος καταβάλλεται ακόμα κι όταν ο εργαζόμενος δεν παράγει 60 "B" μονάδες. Απ' τον Bedaux για τον καθορισμό της μονάδας "B" αποτιμώνται οι απαιτήσεις της εργασίας, οι ειδικές γνώσεις, ο χρόνος εκπαίδευσης, η υπευθυνότητα, η ικανότητα σκέψης, οι επιδράσεις του περιβάλλοντος κ . λ . π . Όταν ο εργαζόμενος υπερσκελίζει τις 60 "B" μονάδες τότε αμοίβεται με ένα πρόσθετο δώρο ποσοστιαίο επί του βασικού μισθού και το οποίο είναι : 10,67 % για παραγωγή μέχρι 70 "B" και 33,33% για παραγωγή μέχρι 80 «B», πέρα απ' το σημείο αυτό το επίδομα μικραίνει έτσι ώστε να περιορισθεί η υπερένταση των μισθωτών και των μηχανημάτων.

Πλεονεκτήματα

- Το σύστημα παρέχει τα απαιτούμενα κίνητρα για την αύξηση της παραγωγής όπως επίσης και τα αντικίνητρα για την μείωση αυτής όταν η παραγωγή ξεπεράσει το όριο άριστης απόδοσης 80 "B".

- Υπάρχει ένας βασικός μισθός.

- Η πρότυπη παραγωγή είναι προσιτή (60 "B").

Μειονεκτήματα

Το πιο σπουδαίο μειονέκτημα είναι ο καθορισμός των πρότυπων 60 "B" μονάδων ο οποίος απαιτεί εξειδίκευση του προσωπικού που θα κάνει τον καθορισμό και γνώσεις όχι μόνο οικονομικές αλλά κοινωνικές και εργασιακές .»,(Η αμοιβή της εργασίας ,Krebs E. και Fadeuilhe P. ,Συστήματα και μέθοδο αμοιβής, Εκδ. " Πάμισος " Αθήνα 1979,σ. 64-68)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Τα συστήματα επιδοματικής αμοιβής (πριμ) παρ' ότι έχουν μεγαλύτερο κόστος απ' τα συστήματα χρονικής αμοιβής και από τα συστήματα αμοιβής βάσει αποδόσεως προτιμούνται απ1 τις επιχειρήσεις, γιατί είναι ένα συμβιβαστικό στάδιο ανάμεσα στην χρονική αμοιβή και στην αμοιβή βάση αποδόσεως και συνδυάζουν την ποσότητα με την ποιότητα.

Η ποιότητα εξασφαλίζεται από τον κατώτατο μισθό αποδόσεως και η ποσότητα εξασφαλίζεται με τα κίνητρα τα οποία περιεχούν τα διάφορα συστήματα επιδοματικής αμοιβής για αύξηση της παραγωγικότητας εν αντιθέσει, με την χρονική αμοιβή.

Τα κίνητρα είναι, αρκετά ισχυρά και ως προς τους εργαζόμενους και ως προς την επιχείρηση. Ως προς τους εργαζόμενους τους παρέχουν μια ικανοποιητική αμοιβή σε τυχόν αύξηση της απόδοσης τους. 2ς προς την επιχείρηση την Βοηθούν στο να αυξήσει την παραγωγή και στις περισσότερες πε-

ριπτώσεις να μειώσει το άμεσο εργατικό κόστος σνα μονάδα προϊόντος.

Τα πιο πάνω συστήματα παρουσιάζονται στις επιχειρήσεις με διάφορες παραλλαγές. Οι σπουδαιότερες είναι η διαφορά των ποσοστών (%) του πριμ και η ομαδική αμοιβή μετά δώρου σε ομάδες εργασίας με ίδιο αντικείμενο και την ίδια εργασιακή εμπειρία.

Τα συστήματα αμοιβής μετά δώρου (επίδομα) που αναφέρθηκαν πιο πάνω έχουν σαν στόχο την σύνδεση των μισθών με την παραγωγή.

Αυτή η σύνδεση μπορεί να επιτευχθεί μόνον όταν :

- Η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα δεν θίγει το βασικό σύστημα αμοιβής των εργαζομένων
- και όταν η επιλογή του συστήματος αμοιβής που θα εφαρμοσθεί σε κάθε επιχείρηση αποτελεί αντικείμενο διαπραγματεύσης διοίκησης και εργαζομένων.

Οι γνώμες βέβαια για τα συστήματα επιδοματικής αμοιβής (πριμ) ποικίλλουν ανάλογα.

Υπάρχουν αυτού που ισχυρίζονται ότι τα πριμ είναι τα μόνα μέσα που μπορεί να χρησιμοποιήσει η επιχείρηση για να αποφευχθούν οι, απώλειες χρόνου και να διατηρηθεί ρ, παραγωγή σε ένα αρμόζων επίπεδο. Υπάρχουν όμως και αυτοί που ισχυρίζονται, ότι τα πριμ αποδόσεως ευθύνονται, για τον υποβιβασμό της ποιότητας και ότι δημιουργούν ένα κλίμα ανταγωνισμού και δυσπιστίας μέσα στην επιχείρηση. Στο μόνο πράγμα που συμφωνούν και οι

δύο πλευρές είναι η αύξηση της παραγωγικότητας η οποία επιτυγχάνεται μέσα απ' τα συστήματα επιδοματικής αμοιβής.

Οι διαφορετικές αυτές γνώμες ώθησαν σαν τα ατομικά συστήματα επιδοματικής αμοιβής (πριμ) να εξελιχθούν σε ομαδικά συστήματα. Έτσι ώστε να αποφευχθεί το κλίμα δυσπιστίας και ανταγωνισμού που αναπτύσσεται μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου κλάδου.

5.4 Συστήματα αμοιβής βάση του καθαρού αποτελέσματος της επιχείρησης " συμμετοχή στα κέρδη "

Στο σύστημα αυτό οι αποδοχές των εργαζομένων είναι, μεγαλύτερες όταν η επιχείρηση πηγαίνει, καλά και μικρότερες όταν η επιχείρηση κλονίζεται από οικονομική κρίση.

Σκοπός του συστήματος αυτού είναι να τονισθεί το ενδιαφέρον των εργατών για την επιχείρηση και να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους.

Ως σύστημα η συμμετοχή στα κέρδη σημαίνει την καταβολή στους εργαζόμενους της επιχείρησης ένα μέρος των κερδών επί πλέον του βασικού τους ημερομισθίου.

Η απλούστερη μορφή του συστήματος αυτού υπάρχει όταν ο επιχειρηματίας κατά την σύνταξη του ισολογισμού ενός έτους με καλά κέρδη αποφασίζει να καταβάλλουν στους εργαζόμενους ένα ποσοστό των κερδών σαν δώρο. Η παροχή δε αυτή δεν είναι υποχρεωτική και για τις επόμενες χρήσεις αλ-

λά χαριστική για την χρήση με τα καλά κέρδη.

Αυτού του είδους οι καταβολές δεν πρέπει να συγχέονται με άλλα προγράμματα συμμετοχής στα κέρδη στα οποία ο τρόπος συμμετοχής είναι καθορισμένες εκ των προτέρων.

Το Διεθνές Συνέδριο Συμμετοχής στα κέρδη το 1889 στο Παρίσι καθόρισε ότι : Συμμετοχή στα κέρδη είναι η πληρωμή (μετά από συμφωνία και καταρτισμό προγράμματος) ενός ποσοστού των κερδών της επιχείρησης, μεταβλητό κατά την κρίση του εργοδότη, σε ένα σημαντικό μέρος του τακτικού προσωπικού της επιχείρησης.

Τα προγράμματα συμμετοχής στα κέρδη μπορούν να καταταγούν σε τρεις κατηγορίες 1) απλή συμμετοχή στα κέρδη 2) Συμμετοχή στα κέρδη με τη μορφή διανομής μετοχών στους εργατές και κάποια μορφή συνεταιριστικής συμμετοχής. 3) Συμμετοχή στα κέρδη με τη μορφή διανομής μετοχών στους εργατές χωρίς συνεταιριστική συμμετοχή.

5.4.1 Ειδή συμμετοχής στα κέρδη

Κέρδη μιας επιχείρησης είναι το ποσό των χρημάτων που παραμένει όταν καλυφθούν όλα τα έξοδα της λειτουργίας της επιχείρησης καθώς οι αποδοχές των εργαζομένων.

Εκεί όμως που ένα μέρος των κερδών διανέμεται στο προσωπικό επικρατεί η συνήθεια να καταβάλλεται πρώτα ένα μέρος στους τακτικούς μετόχους, της τάξης του 5% των κερδών και πάνω και να διανέμονται τα υπό-

λοιπα κέρδη μεταξύ των εργατών και των μετόχων βάση συμφωνημένου σχεδίου.

Ορισμένα σχέδια προβλέπουν οι εργάτες να παίρνουν το μισό των επιπλέον κερδών ανάλογα με το ημερομίσθιο τους και ότι οι ειδικευμένοι τεχνίτες θα παίρνουν περισσότερα απ' τους ανειδίκευτους.

Άλλα πάλι σχέδια ορίζουν ότι το μισό των κερδών θα διανέμεται μεταξύ των εργατών και το υπόλοιπο μισό μεταξύ των μετόχων και διευθυντών της επιχείρησης.

Στα περισσότερα σχέδια διανομής κερδών προβλέπεται, ότι μόνον εργάτες απασχολούμενοι, για 12 μήνες και πάνω στην επιχείρηση έχουν δικαίωμα συμμετοχής στα κέρδη. Μερικά δε συστήματα συμμετοχής στα κέρδη ορίζουν ότι όσο περισσότερα είναι, τα έτη εργασίας του εργάτη τόσο μεγαλύτερο θα είναι, το ποσοστό συμμετοχής στα κέρδη.

Στα περισσότερα όμως συστήματα το σύνολο των διανεμητέων κερδών κατανέμεται ανάλογα με το ύψος των αποδοχών του κάθε εργαζόμενου.

Τα πιο πάνω ισχύουν και στα συστήματα διανομής μετοχών στους εργάτες με μια μικρή διαφορά. Η διαφορά αυτή είναι ότι οι εργάτες υπολογίζονται και σαν μέτοχοι και συμμετέχουν στα κέρδη κι ως εργάτες και ως μέτοχοι. Το πιο συνηθισμένο σύστημα είναι η διανομή μετοχών στους εργάτες αντί χρημάτων π. χ. ένας εργάτης που έχει, να παίρνει 20.000 ως συμμετοχή του στα κέρδη θα πάρει 20.000 σε μετοχές ή 20 μετοχές των 1000 δρχ.

Άλλες πάλι εταιρίες καταβάλλουν την συμμετοχή στα κέρδη και σε μετρητά και οι μετοχές π.χ. 10.000δρχ. και 10 μετοχές των 1000δρχ.

Η απόκτηση μετοχών αποτελεί με τον τρόπο αυτό ένα πολύ σοβαρό κίνητρο για τους εργαζόμενους και τους κεντρίζει το ενδιαφέρον για τη δουλειά τους καθώς και για την επιχείρηση.

Με το σύστημα συνεταιρικής συμμετοχής των υπαλλήλων στην επιχείρηση οι εργάτες πέτυχαν να έχουν γνώμη και αυτοί στα όσα διαδραματίζονται στην επιχείρηση, μέσω των συμβουλίων εργασίας που παίρνουν μέρος. Σε μερικές δε επιχειρήσεις οι εργάτες μπορούν να πάρουν μέρος και στις γενικές συνελεύσεις των μετόχων με δικαίωμα ψήφου. Υπάρχουν όμως και μερικές - ελάχιστες - επιχειρήσεις όπου οι υπάλληλοι αντιπρόσωποι του προσωπικού μπορούν να εκλεγούν και μέλη του διοικητικού συμβουλίου της επιχείρησης.

5.4.2. Εξέλιξη των συστημάτων συμμετοχής στα κέρδη

Τα πρώτα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη εμφανίστηκαν στα μέσα του 19ου αιώνα στο Παρίσι. Από εκεί διαδόθηκαν στις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες εκείνης της εποχής (Η.Π.Α. , Αγγλία κ.λ.π.).

Η εξέλιξη βέβαια ήταν πολλή αργή γιατί μόνο λίγοι εργοδότες σε κάθε χώρα υιοθέτησαν αυτό το σύστημα. Μερικά απ' τα αγγλικά συστήματα επέζησαν 40-50 χρόνια και αποδείχτηκαν επιτυχή. Άλλα πάλι διήρκησαν πολύ

λίγο και σε περιόδους κρίσεως που η επιχείρηση είχε ζημιά εγκαταλείφθηκαν.

Σε χώρες όπως η Ινδία και το Πακιστάν υπάρχουν ετήσια επιδόματα που είναι άμεσα συνδεδεμένα με τα κέρδη και φτάνουν να είναι ίσα με τις αποδοχές δύο μηνών.

Στην Βενεζουέλα η συμμετοχή των εργατών στα κέρδη είναι υποχρεωτική και τα ποσοστά συμμετοχής ποικίλουν από 2% στις μικρές επιχειρήσεις έως 12% στις μεγάλες επί των ετησίων αποδοχών του εργαζομένου.

Στη Γαλλία το 1960 ψηφίστηκε νόμος γ La να ενισχύσει, τα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη.

Όπως βλέπουμε η εξέλιξη των συστημάτων συμμετοχής στα κέρδη τείνει προς την υποχρεωτική καθιέρωση τους.

Η στάση όμως των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την αρχή ήταν εχθρική. Τα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη χρησιμοποιήθηκαν από αρκετούς εργοδότες για την παρεμπόδιση της ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος και την παρεμπόδιση της απεργίας των εργαζομένων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστήριζαν ότι τα συστήματα αυτά προβάλλονται και χρησιμοποιούνται για να κρατηθούν οι μισθοί χαμηλά μιας και αποδυναμώνονταν όλο και πιο πολύ το συνδικαλιστικό κίνημα και η διαπραγμάτευση των αποδοχών των εργαζομένων.

Σ' αυτό το σημείο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις άρχισαν να διαπραγματεύονται ξεχωριστά με κάθε εταιρία τα κατώτατα όρια μισθού και κυρίως

με μεγάλες επιχειρήσεις όπου τα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη απέδιδαν ένα ικανοποιητικό εισόδημα στον εργαζόμενο.

Η διαπραγμάτευση ξεχωριστά με κάθε εταιρία παρουσιάστηκε για πρώτη φορά στις Η.Π.Α. και τείνει, να εξαπλωθεί και στις άλλες ανεπτυγμένες χώρες.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Τα συστήματα αμοιβής της εργασίας που παρουσιάστηκαν πιο πάνω είναι, τα πιο βασικά από αυτά-που υπάρχουν και, εφαρμόζονται, στις διάφορες επιχειρήσεις. Όλα συμβάλλουν λίγο πολύ στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην επιβίωση της επιχείρησης.

Η επιλογή για το ποιο σύστημα απ' όλα θα εφαρμοσθεί στην κάθε επιχείρηση εξαρτάται από πολλούς παράγοντες.

Μερικοί από αυτούς τους παράγοντες είναι : - Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες φοβούνται ότι θα χαθούν κεκτημένα δικαιώματα για τους εργαζόμενους και ότι θα αδρανοποιηθεί συνδικαλιστικά μια μερίδα εργαζομένων, αφού θα αμείβεται καλύτερα και δεν θα έχει λόγο να απέρρησε ή να υπακούσει στις εντολές των συνδικάτων.

Παράδειγμα:

Η απόπειρα που έγινε στην Ελλάδα τον Μάιο του 1988 από την κυβέρνηση, για σύνδεση της παραγωγικότητας με την αμοιβή στην επιχείρηση

ΔΕΗ Βρήκε αντίθετους τους συνδικαλιστές οι οποίοι δεν δέχτηκαν το νέο μισθολόγιο γιατί θα υπήρχαν διαχωριστικές "ταχύτητες" προς τα πάνω των μισθών. Το ίδιο έγινε την ίδια περίοδο (Μάιος -1988) και στις τράπεζες.

Οι τραπεζοϋπάλληλοι αντέδρασαν με απεργίες στην πρόταση της πολιτείας, να σπάσει το ενιαίο μισθολόγιο των τραπεζών και να εφαρμοσθεί μισθολόγιο κατά τράπεζα με Βάση τα " αποτελέσματα τους ".

Άλλος παράγοντας για την επιλογή του συστήματος που θα εφαρμοσθεί και ίσως πιο σπουδαίος, είναι :

- Ο καθορισμός των στόχων των επιχειρήσεων.

Αν οι στόχοι των επιχειρήσεων αποβλέπουν στην αύξηση της ποιότητας ή της ποσότητας των παραγόμενων προϊόντων ή και τα δύο.

Αν οι επιχειρήσεις ζητούν ποιότητα τότε εφαρμόζεται το σύστημα της χρονικής αμοιβής.

Αν οι επιχειρήσεις ζητούν ποσότητα τότε εφαρμόζεται το σύστημα αμοιβής βάσει αποδόσεως.

και αν οι επιχειρήσεις ζητούν και ποσότητα και ποιότητα εφαρμόζεται η επιδοματική αμοιβή ή η συμμετοχή στα κέρδη.

Όλα αυτά βέβαια που αναφέραμε πιο πάνω είναι δευτερεύοντες σκοποί, γιατί Βασικός σκοπός των επιχειρήσεων είναι η μείωση του κόστους παραγωγής και η αύξηση των κερδών.

Τέλος πρέπει να θυμόμαστε ότι οποιοδήποτε σύστημα και να εφαρμο-

σθεί πρέπει να πληρεί ορισμένους βασικούς κανόνες οι οποίοι είναι:

Η απλότητα του, η δικαιοσύνη και η ευχέρεια κατανόησης του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γρηγοριάδης Δ. : Θεωρία του Κόστους, εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1976
- Διεθνές γραφείο εργασίας : Μισθοί και ημερομίσθια-
σειρά μαθημάτων εργατικής εκπαίδευσεως,
Μετάφραση Αγνής Ρουσοπούλου,
Αθήνα 1965
- Ζάππα Β. : Λογιστική Κόστους Ι Έκθεση Β, εκδ. Σόκολη
Αθωνα 1990
- Krebs E. και Fadeuilhe P. : Η αμοιβή της
εργασίας - Συστήματα και μέθοδο αμοιβής
εκδ. Πάμισος, Αθήνα 1979
- Κουκιάδης Γ. : Εργατικό Δίκαιο,
εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα 1995
- Παππάς Ν. : Αξιολόγηση και έλεγχοι της
αμοιβής της εργασίας, εκδ. Σόκολη
Θεσσαλονίκη 1973
- Τσακλακάνος Α. : Θεωρία και Λογιστική κόστους για λήψη επιχειρηματι-
κών αποφάσεων, εκδ. Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη 1983