

Plačne tegobe

S plačami je težko, če ne celo nemogoče, ujeti pravo mero. Nikoli niso dovolj visoke. Večina je prepričana, da prispeva več, kot dobi, zato bi bilo torej edino prav, da bi zaslužili več. Težava je, da ljudje običajno precenjujemo svojo vlogo pri doseganju rezultatov. Raziskovalci so to preverjali tako, da so člane tima po zaključeni nalogi zaprosili, da v odstotkih ocenijo svoj doprinos h končnemu rezultatu. Skoraj vsak član tima je sebi pripisal visok pomen, tako da je njihov skupni seštevek krepko presegel 100 odstotkov. Ljudje pač težko objektivno presodimo naš dejanski vpliv, še težje (si) priznamo realen prispevek drugih.

Zato smo toliko bolj občutljivi na razmerja. Razmerje določa, kje znotraj neke skupine sem jaz. Umestitev posameznikove plače sporoča, ali je njegovo delo, s tem pa tudi on sam, vrednoteno bolje ali slabše glede na druge. Zato je dejanski znesek pogosto manj pomemben od relativnega. Kadar se plačni zneski spreminjajo, se vse tresse. Tudi če bi vsi dobili več, a ne v enakem deležu, bi to porušilo dotedanje ravnotežje in ljudi to vznemirja.

Tegobe enotnega plačnega sistema v javnem sektorju to slikovito ponazarjajo. Ko ena skupina doseže spremembo na bolje, začne v sistemu vreti in prej ali slej izbruhnejo zahteve po povrnitvi prejšnjih razmerij, a na višji ravni. Bolj kot višina plače boli spremenjeno razmerje. A ne glede na prizadeta razmerja, so letošnje zahteve sindikatov javnega sektorja povsem zunaj stvarnosti. Pri tem je celotna logika utemeljena takole: ker so dobili zdravniki, so do dviga upravičeni tudi vsi ostali. Kakšnega utemeljevanja milijardne povišice z boljšim delom, rastočo kakovostjo in učinkovitostjo v tej retoriki ni. Sindikati javnega sektorja te povezave ne vidijo in jih tudi ne zanima. Sicer bi že zdavnaj ne samo pristali, ampak zahtevali, da se sedanji sistem napredovanja javnih uslužbencev, po katerem se pozitivne ocene dela

praviloma vrednotijo nekritično (letno to pomeni 70 milijonov evrov višjo plačno maso), preoblikujejo v učinkovit in izvedljiv variabilni del nagrajevanja. Toda v tem primeru bi v javnem sektorju morali imeti učinkovita merila za nagrajevanje, v ospredje bi stopila kakovost in hitrost storitve, pogovarjali bi se o zadovoljstvu uporabnikov, povečala bi se vloga vodij ... Kot državljani bi bili deležni boljše storitve. Zakaj potem sindikati temu nasprotujejo?

Ker lahko. Ker smo uporabniki ovce, ki sicer nergajo, a nič več kot to. Ker, razen gospodarstva, tudi v sedanjih napovedih stavk ni slišati ogorčenja državljanov, ki nedopustno dolgo čakajo na prvi ambulantni pregled (ko smo okrepili primarno zdravstvo z dodatnimi zdravniki, so se napotitve k specialistom povečale za 40 odstotkov, pri čemer je ocena, da je polovica vseh napotitev nepotrebna in vodi v kolaps sistema), ali družin, ki čakajo na gradbeno dovoljenje že 270 dni, kar je 43 dni dlje kot pred desetimi leti, ali staršev šolarjev, ki kljub bistveno manjšim razredom kot v tujini ugotavljajo, da naši otroci najmanj radi od vseh v državah OECD hodijo v šolo, ali ... Primerov je neskončno, a kot državljani nekako ne uspemo povezati, da imamo pravico, da zahtevamo kakovostno storitev in da imamo dolžnost, da zavrnamo neupravičen račun, ki nam ga želi izstaviti sindikat javnega sektorja.

V razpravo o plačah v javnem sektorju je treba nujno pripeljati dimenzijo kakovosti, učinkovitosti in prijaznosti. Tako kot v gospodarstvu dvigujemo plače šele potem, ko je bilo nekaj ustvarjeno, se mora ta logika zasidrati tudi v javnem sektorju. Boljše delo in hitrejša storitev ustvarjata vrednost; vrednost ustvarja prostor za dvig plač. Take zahteve ne bo težko utemeljiti, podpreti in doseči. Dobro delujoč in zadovoljen javni sektor je tudi v interesu gospodarstva. gg

Tako kot v gospodarstvu dvigujemo plače šele potem, ko je bilo nekaj ustvarjeno, se mora ta logika zasidrati tudi v javnem sektorju.

mag. Sonja Šmuc
generalna direktorica GZS



Foto: Zare Modlic