

SOCIÁLNOEKONOMICKÉ ASPEKTY ČINNOSTI BRIGÁDNYCH KOLEKTÍVOV

R. Haspra

HASPRÁ, R. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Sociálno-ekonomické aspekty činnosti brigádnych kolektívov*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeméd., 23, 1987 (2) : 131-140.

Na základe poznatkov z overovania rozoberá príspevok vecnú a obsahovú stránku činnosti kolektívov pracujúcich na princípe brigádnej formy. Činnosť brigádnych kolektívov rozčleňuje do štyroch základných oblastí, ktoré na seba nadväzujú. Rozoberá otázky tvorby, organizácie a riadenia brigádnych kolektívov, uplatnenie chozrasčotných princípov, systém hmotnej zainteresovanosti a niektoré sociálne stránky ich činnosti. Článok môže prispieť k jednotnému usmerneniu činnosti brigádnych kolektívov.

organizácia; riadenie; pracovný kolektív; vnútropodnikový chozrasčot; hmotná zainteresovanosť; sociálne procesy

Poznatky a skúsenosti získané z overovania brigádnej organizácie práce a odmeňovania v období 1983 až 1985 umožňujú prijať záver, že ju možno pokladať za perspektívnu a progresívnu. Pozitívne výsledky sa prejavili zvlášť vo využívaní prvkov kolektivismu pri plnení výrobných úloh, zhospodárňovaní výrobného procesu a zvyšovaní kvality výrobkov, čo v konečnom dôsledku prinášalo rast produktivity práce. Chozrasčotné princípy plnenia výrobných úloh spájané s hmotnou stimuláciou podľa dosahovaných výsledkov práce brigádnu organizáciu práce a odmeňovania potvrdili ako účinnú formu vnútropodnikového chozrasčotu na úrovni prvotných pracovných kolektívov.

Brigádnu organizáciu práce a odmeňovania (ďalej len brigádnu formu) možno charakterizovať ako typ kolektívnej organizácie práce a odmeňovania využívajúci kolektivismus k iniciatívnejmu konaniu. Za kolektív pracujúci na princípe brigádnej formy možno označiť ten, ktorý:

- je článkom vnútropodnikového riadenia, na ktorý sa plánujú výrobné úlohy za jeho aktívnej spoluúčasti;
- aktívne sa zúčastňuje riadenia výroby a práce v rámci brigády, k čomu je vybavený právomocami a zodpovednosťou;
- uplatňuje pokrokové smery organizácie práce s cieľom rastu jej produktivity, hospodárnosti a kvality výrobkov;
- pracuje podľa chozrasčotných princípov pri preberaní a plnení výrobných úloh, na splnení ktorých je hmotne zainteresovaný a odmena každého jednotlivca je závislá od jeho prínosu na celkových výsledkoch brigády;
- prijímanie a kontrolu plnenia výrobných úloh, MTZ na ich splnenie a systém odmeňovania brigády zakotví v socialistickej dohode medzi kolektívom brigády a hospodárskym vedením podniku.

Z uvedeného vyplýva, že brigádna forma prehľbuje vnútropodnikový chozrasčot, lebo jeho princípy umožňuje uplatniť nielen v pracovných kolektívoch, ale aj u jednotlivcov. Túto formu preto nemožno pokladať za nový typ chozrasčotu, ale je možné ju rozvíjať len v priamej väzbe na vnútropodnikový chozrasčot. Možno ju uplatniť len v tých podnikoch, kde sa uplatňuje metóda vnútropodnikového chozrasčotu ako nástroj riadenia. Z tohoto aspektu možno označiť brigádnu formu organizácie práce a odmeňovania ako brigádny chozrasčot. Preto v podnikoch, v ktorých nie sú rozpracované zásady vnútropodnikového chozrasčotu, jeho pravidlá a princípy vzťahov medzi chozrasčotnými útvarmi, nie je možné uplatniť brigádnu formu organizácie práce a odmeňovania.

Ďalšie postupné zavádzanie a uplatňovanie princípov brigádnej formy v rezorte poľnohospodárstva a výživy treba pochopiť ako dlhodobý proces, v ktorom sa musí uplatniť súčinnosť štátnych, hospodárskych a odborných orgánov alebo orgánov ZDR.

Postup na tvorbu konkrétnych brigádnych kolektívov treba spracovávať do podnikového projektu zavádzania brigádnej formy. Projekt vypracuje realizačná skupina, zložená z odborníkov — vedúcich hospodárskych pracovníkov, ďalej zástupcov straníckej odborovej organizácie, resp. ZDR a zástupcov budúcich brigád. Vypracovanie projektu musí vychádzať z analýzy súčasného stavu podmienok v oblasti organizácie, riadenia, úrovne plánovania výrobných úloh, uplatňovania vnútropodnikového chozrasčotu, materiálo-technického zabezpečenia výroby, systému odmeňovania, podmienok rozvoja pracovnej iniciatívy a rozvoja socialistického súťaženia, predovšetkým činnosťou BSP. Analýza sa musí stať východiskom pre stanovenie cieľov, ktoré sa majú splniť zavedením brigádnej formy. Ciele treba rozpracovať v oblasti výroby, ekonomiky a sociálneho rozvoja.

Na základe výsledkov overovania pre ďalšie širšie uplatňovanie princípov brigádnej formy v konkrétnych kolektívoch možno vedeniam podnikov odporúčať nasledovný postup:

V oblasti tvorby, organizácie a riadenia brigádnych kolektívov

Okrem uvedených princípov brigádnej formy musí brigádny kolektív zabezpečovať celý výrobný technologický proces, plné využitie pracovných síl počas roka (aspoň 70—80 % disponibilného fondu pracovného času), stálosť pracovného kolektívu, využitie pridelených mechanizačných prostriedkov a kolektívnosť v rozhodovaní vo vnútornom riadení brigády.

Z hľadiska organizácie a riadenia treba vychádzať zo základného predpokladu, že každá brigáda je organizačnou jednotkou v rámci vnútropodnikovej organizačnej štruktúry. Brigádou by sa teda mala stať už existujúca organizačná jednotka, len vo výnimočných prípadoch sa môže vytvoriť i nová organizačná jednotka.

Z uvedených aspektov brigádny kolektív v poľnohospodárskom podniku môže vystupovať:

— pri odvetvovej jednostupňovej organizačnej štruktúre ako jednotka organizácie práce v RV, ŽV, technických službách i pomocnej výrobe;

— pri odvetvovej dvojstupňovej organizačnej štruktúre ako jednotka organizácie práce alebo prevádzka RV, ŽV, v prípade, že prevádzka má veľký počet členov (viac ako 20 pracovníkov), čo sťažuje jej riadenie, možno uplatniť brigádno-skupinovú formu, t. j. že brigáda sa rozdelí na viac jednotiek organizácie práce (skupín, čiat), a to podľa pestovaných plodín v RV alebo podľa druhov, resp. kategórií zvierat v ŽV (brigádno-skupinovú formu je možné využiť predovšetkým v špecializovaných veľkokapacitných farmách ŽV);

— pri územnej organizácii ako hospodárstvo pri početne nižších kolektívoch (do 20 členov) ako jednotka organizácie práce, pri počte členov nad 20 uplatniť brigádnú skupinovú formu (podľa výrobných objektov v ŽV alebo skupín plodín v RV).

Pri určovaní výrobného zamerania možno odporúčať, aby sa brigádne kolektívy zameriavali:

— v RV na pestovanie všetkých plodín v rámci osevného postupu alebo viacerých plodín v špeciálnej RV — tvorbu brigádnych kolektívov na 1—2 plodiny odporúčame len výnimočne, lebo sťažuje organizáciu, riadenia i odmeňovanie, podmienkou je dostatočná koncentrácia výmery pôdy, strojové vybavenie, možné je uplatnenie i u plodinových systémov;

— v ŽV na chov jednej kategórie zvierat, jeden výrobok alebo medzi-produkt — v rámci uzavretého obratu stáda (napr. farma ošipaných) i u viac kategórií, ale s uplatnením brigádno-skupinovej formy;

— v technických službách, resp. pomocnej výrobe na hlavné výrobné činnosti.

Z hľadiska časového trvania odporúčame vytvárať brigádne kolektívy:

— trvalého charakteru na obdobie celého výrobného, technologického procesu (v RV) alebo na plánovacie hospodárske obdobie — 1 rok (v ŽV, technických službách, pomocnej výrobe);

— dočasného charakteru na vybrané výrobné, technologické procesy, napr. zberové práce v RV, (len ojedinele) — treba ich pokladať za prechodnú, nižšiu vývojovú fázu tvorby brigádneho kolektívu, pretože nesplňajú všetky princípy kladené na brigádnú formu.

Veľkosť každého brigádneho kolektívu určuje rozsah výroby, ktorý brigáda zabezpečuje a ktorý je daný výmerou poľnohospodárskej pôdy, počtom chovaných zvierat a pod. Pri stanovení počtu pracovníkov sa musí vychádzať z normatívnej potreby ručnej a strojovej práce.

Neodporúčame vytvárať brigády v rámci úseku RV, ŽV.

Pri ustanovovaní brigádnych kolektívov dbať na dobrovoľnosť členov pri vstupe do brigády, čím sa zaväzujú pracovať podľa princípov brigádnej formy. Profesionálne zloženie kolektívov musí zodpovedať výrobnému zameraniu a rozsahu požadovaných prác. Do brigád teda zaraďovať aj opravárov, závlahárov, strážnikov, zásobovačov a pod., teda profesie, ktoré ovplyvňujú konečný výsledok brigády.

Výber na voľbu vedúceho robí na návrh brigády. Vedúci musí mať prirodzenú autoritu, odborné vedomosti a schopnosť viesť ľudí. Za vedúcich odporúčame vyberať technikov (agronóm, zootechnik, mechanizátor, majster a pod.) na úrovni základných jednotiek organizá-

cie práce i prevádzok. U nižších štrukturovaných útvarov — skupín v početne veľkých brigádach (u brigádno-skupinovej formy) za vedúcich navrhovať predákov. Takto postupovať aj v prípade tvorby brigád podľa výrobných objektov.

V početne veľkých brigádach vytvárať radu brigády ako pomocný riadiaci orgán vedúceho. Radu brigády tvoria navrhnutí členovia alebo vedúci skupín. Vedúceho brigády na jej návrh schvaľuje riaditeľ podniku po prerokovaní s príslušným orgánom ROH alebo predseda JRD s predstavenstvom JRD. Právomoc vedúceho brigády deleguje riaditeľ, predseda JRD. O všetkých zásadných otázkach činnosti kolektívu rozhoduje porada brigády.

V oblasti uplatňovania chozrasčotných princípov

Pri uplatňovaní princípov vnútropodnikového chozrasčotu v brigádnej forme odporúčame vychádzať z podnikových pravidiel vnútropodnikového chozrasčotu.

Ak sa princípy chozrasčotu majú presadiť v každej brigáde, kolektív musí mať charakter samostatného chozrasčotného útvaru. Aby nenarastala administratívna náročnosť, brigádne kolektívy sa musia začleniť do existujúcej vnútropodnikovej organizačnej a chozrasčotnej štruktúry. Pribeh overovania brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania (BFOPO) potvrdil, že doteraz uplatňovaný model hospodárskych a nákladových stredísk sa osvedčuje pri aplikácii na brigádne kolektívy. Preto brigádne kolektívy odporúčame začleňovať do vnútropodnikových chozrasčotných štruktúr:

- ako hospodárske strediská u kolektívov utvorených v rámci osevného postupu v RV, ďalej u brigád vytváraných v špeciálnej RV (ovocné sady, vinohrady, zelenina a pod.), u brigád v špecializovaných farmách v ŽV a brigád na hospodárstvach pri územnej organizácii;

- ako nákladové strediská u kolektívov utvorených na pestovanie jednej alebo skupiny plodín v poľnej výrobe (plodinové systémy) alebo v špeciálnej RV, u výrobných brigád v ŽV a u skupín v skupinových brigádach ŽV pri uzavretom obrať stáda;

- ako dočasné nákladové strediská u dočasných brigád tvorených podľa technologických liniek (zber krmovín, kukurice, silážovanie, sušenie a tvarovanie krmív a pod.).

Neodporúčame vytvárať veľké úsekové hospodárske strediská pre brigádne kolektívy.

K stanoveniu výrobných úloh brigádam treba pristupovať ako k jednej z najdôležitejších úloh pri zabezpečovaní činnosti brigád. Veľmi dôležité je určiť objektívne výrobné úlohy, a to na základe zhodnotenia dosiahnutých výsledkov za posledných 3—5 rokov. Skúsenosti potvrdili, že pri plánovaní materiálových nákladov a spotreby práce slúžia ako nevyhnutný podklad technologické karty a podnikové technicko-hospodárske normy a normatívy. Bez nich nie je možné určiť objektívny plán produkcie, nákladov, spotreby práce, ale ani kontrolu a hodnotenie výsledkov, ako aj zvyšovanie hospodárnosti celého výrobného procesu.

Výber a počet ukazovateľov plánu, kontroly a hodnotenia výsledkov závisí od toho, či brigáda pracuje ako hospodárske alebo nákladové stredisko, či ich výrobky sú určené k vnútropodnikovej

spotrebe alebo na realizáciu. Zasadou musí zostať, aby sa do dohôd použili iba také ukazovatele, ktoré členovia brigád môžu bezprostredne ovplyvniť, od plnenia ktorých je závislý i objem základnej a pohyblivej zložky prostriedkov na odmeňovanie.

Brigádam v RV odporúčame plánovať osevné plochy, priemerné hektárové úrody, objem produkcie spolu i členenej podľa akostných tried, limit spotreby nafty a priame materiálové náklady na techniku.

V živočíšnej výrobe ako naturálne ukazovatele použiť stavy zvierat, priemernú úžitkovosť, objem produkcie, limity jadrových krmív.

Z hodnotových ukazovateľov treba plánovať objem produkcie alebo tržieb za realizované výrobky v bežných cenách, objem prostriedkov na odmeňovanie členených na základnú a pohyblivú zložku, ktorá by mala predstavovať aspoň 20 % ročnej odmeny (mzdy).

Overovanie potvrdilo, že pre sledovanie, kontrolu a hodnotenie prijatých úloh výstupné zostavy AIS nie sú prispôsobené plne týmto potrebám. Problém je aj v tom, že sociálno-ekonomické informácie na stredných počítačoch sa spracovávajú len v mesačných alebo štvrtročných intervaloch. Informácie o plnení úloh v priebehu mesiaca sa preto musia čerpať z prvej evidencie, čo je administratívne značne náročné a sťažuje komparáciu plánu so skutočnosťou. V tejto oblasti sa žiada aj skvalitniť ekonomickú prípravu technických pracovníkov brigád a podniku, pretože priebežné informácie o výsledkoch činnosti brigád sú pre členov veľmi dôležité hlavne z hľadiska zhospoďárňovania výrobného procesu.

Pri aplikácii chozrasčotných princípov činnosti brigád treba rešpektovať i vymedzenie naturálno-vecných vzťahov medzi kolektívami v rastlinnej a živočíšnej výrobe, prípadne ostatnými chozrasčotnými útvarmi, a to v zmysle zásad zakotvených v podnikových pravidlách pre uplatňovanie vnútropodnikového chozrasčotu. Ide hlavne o termíny a podmienky poskytovania prác a služieb na princípe vnútropodnikových cien, ako aj o spôsob sankcionovania pri ich nesplnení.

Stanovené výrobné úlohy i ústretový plán, systém ich kontroly a hodnotenie dosiahnutých výsledkov sa spracuje do socialistickej dohody, ktorú uzavrie brigáda s hospodárskym vedením podniku.

V oblasti hmotnej zainteresovanosti

Odmeňovanie ako dôležitý prvok brigádnej formy je logickým zvýšením chozrasčotu. Správne organizovaná hmotná zainteresovanosť aktivizuje tvorivú iniciatívu a kolektív motivuje k splneniu stanovených úloh. Tým je možné zabezpečovať vyššiu úroveň vnútropodnikového chozrasčotu i výchovu nového človeka so socialistickým vzťahom k práci. Odmeňovanie preto nemožno chápať účelove, ako sa to v priebehu overovania často potvrdilo, že brigádna forma sa použila ako prostriedok na zvýšenie zárobkov alebo odmien. Pri zavádzaní brigádnej formy preto treba klást dôraz a dodržiavať realizáciu vzťahu hmotnej zainteresovanosti podľa skutočne dosiahnutého konečného výsledku pracovnej činnosti kolektívu a nie podľa množstva odvedenej práce. Konečný výsledok práce treba chápať z hľadiska úrovne organizačnej jednotky, v rámci ktorej je brigáda vytvorená a na ktorú sa plánujú a hodnotia výrobné úlohy brigády príslušnými ukazovateľmi.

Základným princípom v oblasti odmeňovania brigád je princíp kolektivismu, ktorý chápeme v zmysle hmotnej zainteresovanosti na spo-

ločných výsledkoch celej brigády. V podmienkach rastlinnej výroby, pri tvorbe brigád na výrobovom (plodinovom) princípe nie je možné v plnom rozsahu, to znamená i do základnej zložky miezd, zaviesť kolektívne formy odmeňovania. Členovia brigády v priebehu roka vykonávajú práce prakticky pri všetkých plodinách osevného postupu strediska. Práce súvisiace s výrobou produkcie, ktorá je predmetom dohody, tvoria malý podiel z ročného objemu odpracovaných hodín. Za takýchto okolností je nevyhnutné každého člena brigády odmeňovať v základnej zložke mzdy individuálne podľa množstva práce v príslušnom zúčtovacom období, ktorú odviezol na všetkých plodinách.

Výrobová brigáda je kolektívne zainteresovaná na spoločných výsledkoch prostredníctvom kolektívnej prémie, ktorá sa vypláti v čase, keď je známa dosiahnutá produkcia v množstve i v kvalite. Nevýhodou výrobového typu brigád v rastlinnej výrobe je i skutočnosť, že je obťažné brigádu zainteresovať na úspore počtu pracovníkov a pohonných hmôt. Je zložitá a evidenčne náročné objektívne preukázať pracovné náklady a spotrebu napr. pohonných hmôt vo vzťahu k jednej — dvom plodinám.

V činnosti výrobových brigád v rastlinnej výrobe a hlavne v type dočasných brigád sa nemôžu plne prejavíť všetky pozitívne stránky brigádnej formy. Z toho dôvodu sú cieľovým riešením brigády, ktoré zabezpečujú celý osevný postup v rámci hospodárskeho strediska. V takomto prípade možno do odmeňovania členov brigád premietnuť kolektivismus v plnom rozsahu tvorby a perspektívne i rozdeľovania celého zárobku. Toto sa uskutočňuje v etape plánovania (prideľovania) celkovej kolektívnej mzdy brigády a pri rozdeľovaní mzdových prostriedkov medzi jednotlivých jej členov.

Do základnej zložky miezd patria všetky tarifné mzdy, vrátane príplatkov. Určia sa na základe dôkladného rozpracovania technologických kariet pre jednotlivé plodiny, platných noriem spotreby práce a platných mzdových predpisov (kvalifikačné katalógy na určenie príslušnej tarifnej triedy, úpravy odmeňovania robotníkov, na určenie stupnice mzdových taríf a príplatkov). K tarifným mzdám sa prirátajú mzdové náklady na bežné technicko-organizačné straty, opravy a pod., určené na základe rozboru z predchádzajúcich období. Odporúčame ich paušalizovať do výšky 15 % tarifných miezd (odmien). Základná zložka miezd sa určí absolútnou čiastkou.

Pobádaciú zložku mzdových prostriedkov tvoria prémie a odmeny, ktorých objem sa zvyšuje o úsporu mzdových nákladov patriacich do základnej zložky miezd (úspora pracovníkov, hospodárnejšie vynakladanie tarifných miezd a pod.).

Výsledková prémie sa určí v závislosti od úrovne plnenia stanovenej ukazovateľa plánovaných úloh, a naopak sa výrazne zníži pri jeho neplnení. Môže sa určiť sadzbou za jednotku produkcie vyrobenej navyše plánu, alebo určenou čiastkou pri prekročení plánovaných úloh. Je to veľmi dôležité pre dosiahnutie potrebnej motivačnej účinnosti, a to v brigádach na všetkých úsekoch výroby. Kolektívne výsledkové prémie a odmeny by mali predstavovať najmenej 15—20 % celkového ročného objemu miezd brigády.

Dôležitou súčasťou kolektívnej zainteresovanosti je rozdeľovanie priznaných mzdových prostriedkov v základnej i pobádacej zložke. Použijú sa vhodne zvolené mzdové formy.

Na rozdelenie kolektívneho zárobku brigády medzi jednotlivých jej členov možno použiť priamy alebo nepriamy spôsob rozdeľovania. Na tých úsekoch činnosti brigád, kde je možné merať kvantitatívne i kvalitatívne stránky práce členov a hospodárnosť, a to je možné zabezpečiť na podstatnej väčšine úsekov výroby, sa rozdeľovanie uskutočňuje pomocou osvedčených mzdových foriem *p r i a m o*.

V súčasnej etape rozvoja brigádnej formy je vhodné na úseku *r a s t l i n n e j v ý r o b y* uplatniť úkolovú mzdu (odmenu), ktorej účinnosť je úmerná kvalite výkonových noriem a úrovni kontroly množstva a kvality vykonanej práce.

Poznatky z uplatňovania brigádnej formy organizácie a odmeňovania v poľnohospodárstve ukázali, že najmä v podmienkach rastlinnej výroby nebude možné v tarifných zložkách miezd používať kolektívnu úkolovú mzdu, kolektívnu podielovú mzdu alebo inú kolektívnu formu mzdy. Ide o dlhodobý výrobný proces a kvalifikačne rôzne náročné práce v celej technológii výroby.

Úroveň noriem spotreby práce je v poľnohospodárskych podnikoch zväčša dobrá a nie sú ani objektívne prekážky pre spoľahlivú kontrolu množstva a kvality práce u jednotlivcov. Odporúčame preto zatiaľ v základných zložkách zotrvať pri individuálnom spôsobe odmeňovania. Perspektívne sa však budú presadzovať kolektívne formy odmeňovania v plnom rozsahu mzdových prostriedkov s cieľom posilňovať vzájomnú spoluprácu členov brigády, zjednodušovať evidenciu, podporovať účelnejšiu deľbu práce a zárobku.

Brigádna forma organizácie práce a odmeňovania by však zďaleka nenaplnila svoju funkciu pri prehlbovaní kolektivismu, keby sa neuplatnila zjednocujúca pobádacía časť mzdy, ktorou sú *k o l e k t í v n e v ý s l e d k o v é p r é m i e* za dosiahnutie určených výrobných a ekonomických výsledkov.

V kolektívoch, v ktorých sa overovalo uplatnenie brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania, sa takmer všeobecne zvolil taký spôsob rozdeľovania kolektívnej výsledkovej prémie, pri ktorom 70—80 % sa rozdelilo podľa pracovnej účasti členov brigády a 20—30 % na základe individuálneho hodnotenia jednotlivých členov vedúcim brigády a nadriadeným pracovníkom. Jednoznačne treba povedať, že takýto prístup je nesprávny. Mechanicky sa tu prevzala dikcia z predpisov platná pre kolektívnu úkolovú a podielovú mzdu. Kolektívna výsledková prémie sa môže rozdeliť podľa vopred určeného spôsobu so zreteľom na mieru zásluh jednotlivých členov brigády na dosiahnutí celkového výsledku.

Kolektívna časť zárobku brigády sa rozdeľuje podľa vnútorných pravidiel, ktoré musia byť rozpracované v štatúte brigády. Spôsob rozdelenia a kritériá podľa ktorých sa budú členovia brigády hodnotiť, by mal posúdiť kolektív pred začiatkom svojej činnosti. Odporúča sa použiť obdobné kritériá, aké sa používajú pri uplatňovaní osobného ohodnotenia. Hodnotí sa najmä:

- pracovná výkonnosť,
- viacprofesnosť,
- kvalita práce,
- hospodárnosť,
- pracovná a technologická disciplína,
- iniciatíva.

Možno použiť i iné hľadiská pre rozdeľovanie kolektívnej časti zárobku, primerané daným podmienkam. Každý pracovník sa podľa vopred určených kritérií zhodnotí napríklad v piatich stupňoch hodnotenia, resp. podľa bodov (vynikajúci, nadpriemerný, priemerný, podpriemerný, nevyhovujúci). Výsledky majú zodpovedať určeným požiadavkám: priemerný pracovník — čiastočné výhrady; podpriemerný pracovník — vážne nedostatky, nutná sústavná kontrola; nevyhovujúci — zvýšená prevýchova, resp. vylúčenie z kolektívu. Jednotlivým stupňom hodnotenia sa priradia body tak, aby sa vytvoril priestor pre výraznú diferenciáciu. Súčet bodov členov brigády tvorí základňu pre rozdelenie kolektívnej prémie. Hodnotenie treba prerokovať s kolektívom. Výhrady voči jednotlivým členom sa musia uviesť konkrétne a otvorene so zámerom výchovného pôsobenia na pracovníka.

V podmienkach živočíšnej výroby je najvhodnejšou mzdovou formou viacfaktorová mzda s väzbou časti tarify na produkciu s diferencovanou sadzbou podľa kvality produkcie a s časťou vyjadrujúcou normu obsluhy. Táto forma odmeňovania je v poľnohospodárskych podnikoch zvládnutá, preto nie je potrebné sa ňou podrobnejšie zaoberať. V súčasnom období sa overuje nutnosť uplatňovania podielovej mzdy u ošetrovateľov dojníc, pri ktorej je mzda celého kolektívu závislá od tržieb za vyrobené mlieko.

Aj u brigád vytvorených na úseku živočíšnej výroby bude správne uplatňovať v základných zložkách miezd individuálne formy odmeňovania. Skúsenosti z kolektívneho spôsobu odmeňovania ukázali, že po istom čase ich uplatňovanie poklesla úžitkovosť, pretože niektorí jednotlivci za takýchto okolností podstatne zľavili v starostlivosti o zvieratá. Záleží preto v prvom rade od vyrovnanosti a celkovej vyspelosti kolektívu, či sa rozhodne pre individuálne alebo kolektívne spôsoby odmeňovania v tarifných zložkách miezd.

Rozdelenie kolektívnej výsledkovej prémie podľa princípov rozvedených v RV je potrebné realizovať predovšetkým u brigád na úseku živočíšnej výroby. Súčasná úroveň prémie a odmien pracovníkov živočíšnej výroby však nedosahuje ani 10 % celkovej ročnej mzdy pracovníka, a to i napriek tomu, že sa tu dosahujú nadpriemerné zárobky. Svedčí o tom, že v tarifných mzdách nie je poriadok (používa sa nízka úžitkovosť pre určenie sadzieb). Je preto potrebné preveriť normy obsluhy a aktualizovať východiskovú základňu pre určenie sadzieb za produkciu a získať takto zdroje pre zvýšenie pobádacích zložiek mzdy.

V oblasti sociálnych procesov

Brigádna forma organizácie práce a odmeňovania, popri iných faktoroch, podnecuje tvorivosť a rozvoj duševných schopností radových pracovníkov tým, že časť riadiacich funkcií, najmä bezprostrednú organizáciu práce, ponecháva samotnej brigáde. Dochádza tak k rozvoju prvkov samoriadenia, samoorganizovania a ku zvýšeniu zainteresovanosti pracovníkov na účasti a na riadení. Toto reálne zapojenie má významné ekonomické i sociálne dôsledky. Zvyšuje sa nielen participácia na organizácii a riadení práce, ale i celková spokojnosť pracovníkov a upevňuje sa skupinová kontrola a disciplína.

Sociálnou podstatou brigádnej formy, popri prehlbovaní kolektívneho charakteru organizácie práce, je tiež zvyšovanie riadiacich, rozho-

dovacích a kontrolných prvkov priamo v pracovnej náplni každého člena brigádneho kolektívu. Týmto nastáva postupne posun v prekonávaní sociálnych rozdielov medzi riadiacou a výkonnou prácou v poľnohospodárskom podniku. Preto v súčasných brigádnych kolektívoch sa ukazuje nutnosť venovať väčšiu pozornosť kvalifikačnému rastu pracovníkov, najmä v robotníckych profesiách.

V úspešných brigádnych kolektívoch dochádza k postupnému splyňovaniu formálnych a neformálnych štruktúr. Nežiadúce sú v brigádach záporné neformálne štruktúry, zložené z pracovníkov, ktorých často spája aj to, že majú spoločný záporný vzťah k iným pracovníkom a snažia sa dosiahnuť zvláštne osobné ciele, ktoré prinášajú výhody len členom tejto neformálnej podskupiny a spravidla proti záujmom podniku a spoločnosti.

Základným znakom vyspelých brigád je kolektivismus, ktorý sa má prejavovať kolektívnym hľadaním nových, efektívnejších postupov a metód práce, rýchlym šírením nových, pokrokových prvkov v práci, v ochote pomôcť a rozdeliť sa o skúsenosti, v učení sa od najlepších spolupracovníkov, vo vysokej náročnosti a principiálnosti vo vzťahu k sebe i k druhým pracovníkom.

V záujme rozvíjania vnútrokolektívnych vzťahov a kolektívneho vedenia odporúčame venovať mimoriadnu pozornosť formám, ktoré rozvíjajú medziludské vzťahy mimo bezprostredného pracovného procesu. Napríklad prideľovanie pracovných úloh uskutočňovať za prítomnosti všetkých členov brigády, pravidelne poriadat' výrobné porady a podobne.

Vzťahy hmotnej zainteresovanosti a hmotného stimulovania vyžadujú, aby sa ustavične usmerňovali a riadili. Z tohoto dôvodu je treba zabezpečiť úplné a vyčerpávajúce informácie o výrobných úlohách a o hmotnom stimulovaní v kolektíve. Brigáda, alebo jednotliví členovia brigády nesmú mať privilégia nepodložené reálnou prácou, pretože sa to negatívne prejavuje na kolektívnosti. Nehmotné stimuly je potrebné spočiatku spájať s hmotnými oceneniami pracovníka.

Významný vplyv na vnútropodnikové vzťahy má i materiálno-technické zabezpečenie práce. Poruchy materiálových tokov vytvárajú nielen problémy vo výrobných organizáciách, ale majú aj negatívny dopad na plánovitosť a racionálne orientovaný výrobný proces. Tým, že sa narušuje pracovný a výrobný proces, negatívne sa ovplyvňuje riadiaca úloha vedúcich, ale aj pracovná morálka pracujúcich, a nevytvárajú sa predpoklady pre tvorivú iniciatívu pracujúcich.

Literatúra

- BERNÁT, J. a kol.: Aplikácia vnútropodnikového chozrasčotu v podmienkach brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1984.
- BUCHTA, S. a kol.: Riadenie sociálnych procesov v brigádnych kolektívoch. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1984.
- HASPRÁ, R. a kol.: Metodické odporúčania na uplatnenie brigádnej formy v poľnohospodárstve. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1985.
- HASPRÁ, R. a kol.: Metodické odporúčania na overovanie a uplatňovanie zásad brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1982.
- HASPRÁ, R. a kol.: Vypracovanie a overenie typových projektov brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1983.

MUNKOVÁ, M. a kol.: Tvorba organizačných jednotiek pre uplatnenie brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1984.

PEKÁR, J. a kol.: Zdokonaľovanie brigádnych foriem odmeňovania v poľnohospodárskych podnikoch. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1984.

Došlo dňa 27. 1. 1987

ГАСПРА, Р. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Социально-экономические аспекты деятельности бригадных коллективов. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 23, 1987 (2) : 131-140.

На основе данных обследований рассматривается деловая и тематическая стороны работы коллективов трудящихся на принципе бригадной формы. Работа этих коллективов расчленяется на 4 основные области, которые взаимосвязаны. Приводятся образование, организация и управление коллективами, хозрасчетные принципы, система материальной заинтересованности и некоторые социальные стороны их работы. Статья может способствовать унифицированию работы бригадных коллективов.

организация; управление; рабочий коллектив; внутрихозяйственный хозрасчёт; материальная заинтересованность; социальные процессы

HASPRA, R. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): *Socio-economic Aspects of the Activity of Brigade Teams*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 23, 1987 (2) : 131-140.

The working and economic aspects of the activity of the groups working on the principle of brigade management are analyzed on the basis of a survey. The activities of these groups are divided into four basic ranges, closely associated with each other. The problems analyzed in the paper include those of the formation, organization and management of these brigade teams, the use of the cost-accounting principles, system of material interest, and some social aspects of brigades' activity. The paper can contribute to a unified orientation of the work of the brigade teams.

organization; management; worker team; farm cost-accounting system; material interest; social processes

HASPRA, R. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Sozial-ökonomische Aspekte der Tätigkeit von Brigadekollektiven*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 23, 1987 (2) : 131-140.

Ausgehend von Erkenntnissen aus Überprüfungen werden im Beitrag die formalen und inhaltlichen Seiten der Tätigkeit von Werkstätigenkollektiven auf dem Gebiet der Brigadeform untersucht. Diese wird in vier Grundbereiche eingeteilt, die aufeinanderfolgen. Es sind das Fragen der Bildung von Brigaden, ihrer Leitung und Organisation, die Nutzung der wirtschaftlichen Rechnungsführung, das System der materiellen Interessiertheit und einige soziale Aspekte ihrer Tätigkeit. Der Beitrag kann zur einheitlichen Ausrichtung der Brigadearbeit beitragen.

Organisation; Leitung; Arbeitskollektive; innerbetriebl. wirtschaftl. Rechnungsführung; mat. Interessiertheit; soz. Prozesse

Adresa autora:

Ing. Rudolf Haspra, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianská 55, 824 80 Bratislava
