

SOCIOLOGICKÉ ASPEKTY BRIGÁDNYCH FORIEM ORGANIZÁCIE PRÁCE A ODMEŇOVANIA V POĽNOHOSPODÁRSTVE

G. Blaas, R. Haspra, F. Mach

BLAAS, G. — HASPRA, R. — MACH, F. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Sociologické aspekty brigádnych foriem organizácie práce a odmeňovania v poľnohospodárstve*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 31-40.

V súčasnom období úsilia o zdokonaľovanie organizácie a riadenia práce s cieľom zvýšiť efektívnosť využívania výrobných činiteľov v poľnohospodárskej výrobe osobitné miesto zaujíma uplatňovanie brigádnych foriem organizácie práce a odmeňovania. Rozvinutím stimulačných a výchovných funkcií vnútrokolektívnych vzťahov a rozšírením podmienok účasti na riadení výrobných procesov vytvárajú predpoklady pre rast iniciatívy a aktivity pracovníkov. Predpokladom pre fungovanie brigád je vytvorenie trvalých pracovných kolektívov.

pracovný kolektív; výrobná brigáda; organizácia práce; medziľudské vzťahy

Súčasný obdobie vývoja našej ekonomiky po vyčerpaní extenzívnych faktorov rastu naliehavo nastoľuje úlohu prechodu k intenzívnym formám rozvoja výrobných síl. To vyžaduje aj zmenu v účinnosti sústavy plánovitého riadenia národného hospodárstva a to nielen na celospoločenskej úrovni, ale najmä na úrovni výrobných a nevýrobných organizácií, vnútropodnikových útvarov a pracovných kolektívov.

Aj v poľnohospodárstve sme v súčasnom období svedkami hľadania a skúšania takých foriem vnútropodnikovej organizácie a riadenia, ktoré sú v súlade s potrebou vyššej efektívnosti využívania všetkých výrobných činiteľov, ako prvoradou hospodársko-politickou úlohou, formulovanou okrem iného aj na 4. plenárnom zasadnutí ÚV KSČ v októbri 1981. Cieľom tohoto snaženia je dosiahnutie jednotného pôsobenia plánovania, operatívneho riadenia a hmotného a nehmotného stimulovania v podnikových a vnútropodnikových kolektívoch družstiev a štátnych majetkov.

Kľúčovú úlohu tu zohráva aktivizácia ľudského činiteľa výroby využitím vhodných foriem a nástrojov riadenia. Preto sa riešenie tejto úlohy nezaobíde bez aktívneho využitia poznatkov viacerých vedných disciplín. Popri teórii organizácie a riadenia, organizácie pracovných procesov, podnikovej ekonomike a organizácii, ekonomie práce atď. prichádzajú k slovu aj sociologické a sociálnopsychologické poznatky z oblasti teórie pracovných kolektívov, sociológie riadenia, teórie motivácie, ergonómie a pod.

Typickým znakom brigádnych foriem organizácie práce a odmeňovania, ktoré podľa príkladu Sovietskeho zväzu sa experimentálne ove-

rujú aj u nás [Zásady ... 1982], je komplexné uplatňovanie nových prvkov v organizácii práce (kolektívna práca), plánovaní a chozrasčote (brigádny chozrasčot) a odmeňovaní (kolektívna úkolová alebo akordná mzda, kolektívne prémie) s cieľom výrazne posilniť iniciatívu pracovníkov pri plnení úloh vytvorením jasnej väzby medzi pracovnou odmenou a konečným výsledkom práce a rozvinutím podmienok pre prehlbenie účasti pracujúcich na riadení.

PRINCÍPY BRIGÁDNEJ FORMY ORGANIZÁCIE PRÁCE A ODMEŇOVANIA

Výrobný kolektív pracujúci brigádnou formou organizácie práce a odmeňovania charakterizujú tieto princípy (Fusko a Vrtiak 1982, Kovtjuk 1981, Krajčovič 1982, Štefančík 1982):

— Trvalosť pracovného kolektívu s trvalým pridelením pôdy, zvierat a potrebnej techniky, čo je základnou podmienkou uplatnenia brigádnej formy.

— Prechod od individuálnej organizácie práce ku kolektívnej. Brigáda sa stáva základným článkom podnikového kolektívu a najnižším stupňom organizácie a riadenia práce. Tvorí sa na princípoch delby a koncepcie práce tak, aby zabezpečila ucelený výrobný cyklus, t. j. sama vykonala všetky práce výrobného procesu a ukončila ho hotovými výrobkami. V rastlinnej výrobe sú to práce od prípravy pôdy cez ošetrovanie až po zber plodín a odovzdanie úrody. V živočíšnej výrobe napr. v chove prasníc sú to práce od pripustenia prasničky až po odovzdanie odstavčata do predvýkrmu, resp. výkrmu a pod.

— Plánovanie úloh brigáde sa uskutočňuje na princípoch chozrasčotu (brigádneho chozrasčotu) nielen v naturálnych kvantitatívnych a kvalitatívnych ukazovateľoch konečnej produkcie (objem produkcie, úžitkovosť, prírastky), ale aj v ekonomických ukazovateľoch (náklady, výkony, pomer nákladov k výkonom, pomer miezd k výkonom) na obdobie celého výrobného cyklu, to znamená v rastlinnej výrobe na celý rok. Stanovením ďalších ukazovateľov (napr. úspora materiálových nákladov, spotreba PHM, časové využitie techniky atď.) sa sledujú chozrasčotné prístupy kolektívu ku zvyšovaniu hospodárnosti výroby. Na prijímanie vyšších úloh oproti plánu je brigáda zainteresovaná vyššími (progresívnymi) sadzbami prémie a odmien. Brigáda sa zúčastňuje na tvorbe plánu.

— Uplatnenie princípu vedeckej organizácie práce na základe využitia komplexných noriem, ktoré slúžia pre plánovanie výroby, spotreby materiálových nákladov, práce a pre hmotnú zainteresovanosť. Na základe tohoto postupu sa navrhujú najefektívnejšie pracovné postupy, analyzujú sa vzájomné vzťahy pracovníkov, aby sa dosiahli čo najvyššie pracovné výkony a konečný výsledok produkcie. Tu sa využívajú združené normy potreby práce, technologické karty plodín a technologicko-organizačné karty chovov zvierat, nákladové normatívy plodín a výrobkov ŽV, normy spotreby PHM, materiálu a pod.

— Uplatnenie kolektívnych foriem odmeňovania. Hmotná zainteresovanosť je závislá od konečných výsledkov práce celej brigády. Základná časť mzdy (odmeny) je stanovená od normatívne stanovenej potreby práce (na základe technologických kariet, združených noriem potreby práce, normatífov prácnosti). Výsledková prémia sa brigáde

stanoví v závislosti od dosiahnutia a prekročenia plánovaného množstva konečnej produkcie stanoveným koeficientom. Medzi členov kolektívu sa základná časť mzdy (odmeny) i prámia rozdeľujú podľa pracovnej účasti každého člena brigády. Odporúčajú sa uplatniť: kolektívna úkolová mzda, kolektívna podielová mzda, ale aj kolektívna zmiešaná mzda a kolektívna prémia.

— Vymedzenie postavenia kolektívu z hľadiska vnútropodnikového ekonomického riadenia, t. j. chozrasčotné postavenie formou hospodárskeho, alebo nákladového strediska (nie je podmienkou v každom prípade, napr. ak postačuje stimulácia kolektívu väzbou kolektívnej odmeny na naturálne vyjadrené výsledky).

— Zvýšenie právomoci kolektívneho rozhodovania:

a) o prínose jednotlivca ku kolektívnemu výsledku, vzájomná kontrola kvality práce a výkonu členmi brigády (dôležitá pri odmeňovaní, predovšetkým stanovením podielu na výsledkovej prémii);

b) pri organizovaní pracovných procesov, vylepšovaní a racionalizácii technologických procesov, kontrole materiálneho zabezpečenia a pod. (ide predovšetkým o využívanie prvkov iniciatívy vo vzťahu k splneniu a prekročeniu plánovanej produkcie);

c) pri prijímaní výrobných úloh plánu a prípadných zvýšených úloh (nie je možné meniť plán v priebehu výrobného procesu, alebo direktívne stanovovať úlohy rozpisom);

d) pri prijímaní a uvoľňovaní členov, ustanovení vedúceho, udeľovaní ocenení v rámci vnútropodnikovej súťaže a pod. (brigáda má právo vylúčiť nedisciplinovaných členov, porušujúcich technologické postupy, normy, dosahujúcich nízke výkony a pod.).

— Rozvoj súdružských vzťahov vzájomnej spolupráce a pomoci prejavujúcich sa zastupovaním v prípade neprítomnosti, osvojením si obsluhy viacerých strojov a pracovných postupov, resp. operácií, vyrovnanosťou kolektívu čo do kvalifikovanosti a výkonnosti, výchovou mladých spolupracovníkov a pod.

FORMOVANIE KOLEKTÍVU BRIGÁDY

Brigádna forma organizácie práce a odmeňovania je jednou z kolektívnych foriem, ktoré využívajú stimulačný účinok kolektivismu v práci. Vychádza sa z postulátu, že kolektívna práca je produktívnejšia ako individuálna. Príčinou tohoto javu je, ako na to poukázal Marx vo svojej klasickej analýze práce, súťaživosť, „zvláštna životná sila“, vznikajúca pri spoločnej práci viacerých jednotlivcov. Vývoj spoločenských vied neskôr potvrdil a rozvinul tento základný poznatok a to najmä v tom zmysle, že ľudia v pracovnom procese nie sú súborom izolovaných jednotlivcov, ale tvoria spoločenské útvary, ktoré riadia správanie sa svojich členov pomocou zvláštnych sociálnych mechanizmov ovplyvňovania. Marxistická sociológia a sociálna psychológia si vytvorila teóriu pracovného kolektívu, ktorá hovorí, že v podmienkach socialistických výrobných vzťahov je pracovným kolektívom vedome organizované zjednotenie pracovníkov na základe spoločného cieľa, s ktorým sa jeho členovia stotožnili. Medzi členmi kolektívu sa vytvára a upevňuje systém medziľudských vzťahov a väzieb, ktoré majú cha-

rakter súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci. V tomto poňatí má pracovný kolektív viacero funkcií:

- Technicko-výrobnú, t. j. zabezpečiť určitú výrobu alebo vykonávanie pracovných operácií alebo služieb, ako to vyplýva z potrieb podniku alebo inej organizácie.

- Sociálno-výchovnú, t. j. pôsobiť na formovanie osobnosti svojich členov v smere, aby sa stotožňovali s úlohami kolektívu a s cieľmi socialistickej spoločnosti, aby ich prijali za svoje a v dôsledku toho prejavovali uvedomelú disciplínu a iniciatívu v práci.

- Sociálno-reprodukčnú, čo znamená zabezpečovať vývoj vzťahov medzi členmi kolektívu tak, aby sa vyvíjali v súlade so sociálnoekonomickými vzťahmi v celej spoločnosti, vzťah k socialistickému vlastníctvu, rozdeľovanie podľa množstva a kvality práce, vzťahy súdružskej spolupráce a vzájomnej pomoci.

Pracovný kolektív má nezastupiteľnú úlohu vo výchove človeka. Prostredníctvom svojich cieľov, pravidiel správania sa, sociálnych hodnôt a noriem, zabezpečuje zosúladovanie záujmov jednotlivca so záujmami spoločnosti. Od správneho fungovania kolektívu závisí plnenie výrobných úloh, efektívnosť využívania základných prostriedkov, materiálu a pracovného času. Vzťahy v kolektíve medzi radovými pracovníkmi a medzi vedúcim a kolektívom sú dôležité pre rozvoj iniciatívy socialistického súťaženia a účasti na riadení.

Ako píše Ma k e j e n k o a kol. [1979] „pochopiť zákonitosti utvárania a fungovania kolektívov je základnou podmienkou maximálneho využívania spoločenskej práce a zvyšovania efektívnosti výroby“.

Hlavné črty pracovného kolektívu sú tieto:

- Kolektív vzniká na základe požiadaviek technologickej delby práce a kooperácie v podniku.

- Má spoločný kolektívny cieľ, ktorý je daný jeho úlohou pri plnení výrobné-ekonomických a sociálnych cieľov podniku.

- Vykonáva spoločnú pracovnú činnosť, členovia kolektívu pri plnení svojich pracovných funkcií bezprostredne, pravidelne a dlhšie obdobie spolupracujú.

- Jeho členovia sa sami za kolektív pokladajú.

- V kolektíve sa vytvára zvláštny systém medziľudských vzťahov, a to nielen podľa postavenia pri plnení pracovných úloh, ale aj na základe emocionálnych a sociálno-psychologických vzťahov.

- Kolektív má pocit spolupatričnosti, jeho hodnoty a ciele sú výrazom hodnôt, potrieb a cieľa jeho členov, kolektív vytvára svoje vlastné normy správania sa.

K tomu, aby pracovný kolektív mohol plniť svoje sociálne funkcie, je potrebné, aby mal vytvorené organizačno-technické predpoklady fungovať ako trvalý sociálny útvar. V poľnohospodárstve, najmä v rastlinnej výrobe, predpoklady pre vznik trvalého kolektívu vytvára územný a výrobný (plodínový) typ pracovného kolektívu. Pri uplatnení technologickeho typu vytvárania kolektívov, okrem niektorých výnimiek, je možný len dočasný pracovný kolektív. Potrebu trvalosti sociálnych kontaktov so spolupracovníkmi radíme medzi významné sociálne potreby pracovníkov. Empirický výskum v kolektívoch traktoristov-mechanizátorov [Blaas a kol. 1979] potvrdil toto tvrdenie. Jednoznačnú

preferenciu pracovného zaradenia s tými istými spolupracovníkmi uviedlo 20 % respondentov, miernejšiu preferenciu 40 %. Iba tretina respondentov vyjadrila ľahostajnosť k stálosti spolupracovníkov a nepatrný podiel (6,2 %) sa vyjadril, že preferuje permanentnú zmenu spolupracovníkov.

Sociálne stimulačné mechanizmy vychádzajúce z podstaty kooperovanej práce, o ktoré sa opierajú princípy kolektívnych foriem organizácie práce a odmeňovania, môžu fungovať iba pri určitej trvalosti interakčných, komunikačných a preferenčných konfigurácií v pracovných kolektívoch. Preto je žiadúce, aby aj v prípadoch, kedy je nutné organizovať prácu v dočasných pracovných skupinách, obsadzovanie strojov a strojových komplexov sa uskutočňovalo zohratými, relatívne trvalými skupinami, s minimálnymi zmenami. Túto požiadavku potvrdzuje aj výsledok citovaného sociologického prieskumu, podľa ktorého 75 až 90 % traktoristov-mechanizátorov v skúmaných podnikoch uprednostňuje prácu v skupinách trvalého zloženia.

VÝBER ČLENOV A ZLOŽENIE BRIGÁDY

Pri ustanovovaní brigády platí princíp dobrovoľnosti. Tento princíp, zakotvený v Zásadách pre experimentálne overovanie brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania, sa mnohokrát nesprávne chápe, akoby išlo o obmedzenie právomoci vedenia podniku. V podstate ide o to, že dobrovoľné rozhodnutie kolektívu prejsť na kolektívnu formu práce a odmeňovania je výrazom nevyhnutnej stmelenosti a súdržnosti kolektívu. Bez vzájomnej dôvery, poznania výkonnosti a kvalifikovanosti členov kolektívu navzájom, bez spoločných cieľov, nemôže prijsť brigádna forma očakávaný efekt. Treba si uvedomiť, že pri tejto forme závisí zárobok jednotlivca nielen od jeho vlastného výkonu, ale aj od intenzity a kvality práce ostatných členov, ktorí sa podieľajú na konečnom výsledku práce brigády. Takto brigáda automaticky nemôže medzi sebou trpieť lajdákov, takých, ktorí prácu len predstierajú.

Samotné zloženie brigády podľa profesie, špecializácie a osobnej kvalifikačnej triedy sa pochopiteľne určuje podľa výrobných úloh brigády, jej vybavenosti strojmi a použitého technologického postupu. To je objektívna požiadavka pre splnenie úloh brigády. Na druhej strane pracovná disciplína, ochota k spolupráci a k pomoci spolupracovníkom, úsilie o čo najvyšší výkon, závisia od povahových čŕt ľudí, ich potrieb, postojov, morálneho presvedčenia, vôľových vlastností, svetozraku a politicko-spoločenskej angažovanosti. Tieto vlastnosti brigáda zohľadňuje pri výbere svojich členov, ale najmä dotvára v priebehu spoločnej práce uplatňovaním svojho výchovného vplyvu. Hlavným nástrojom výchovného vplyvu je kolektívna mienka, ďalej uznanie (prestíž), ktoré v kolektíve získavajú najlepší pracovníci, kolektívne rozdeľovanie kolektívnej časti odmeny podľa zásluh, ale aj sankcie až po vylúčenie člena z brigády.

Osobitnú úlohu pri formovaní pracovného kolektívu zohráva faktor veku. Ovplyvňuje kolektívne vzťahy i jeho správanie sa ako celku. Ak v pracovných kolektívoch dominujú mladí pracovníci, kolektív je orientovaný na zvyšovanie výkonu, rast zárobkov a pod. Kolektívy s dominanciou starších sú zamerané na udržanie dosiahnutého, t. j. napr. na

zachovanie určitých profesijných výsad, na nemennosť výkonových noriem, trvalosť pracovného miesta a spolupracovníkov.

Vekove homogénny kolektív sa obyčajne rýchlo zohrá, ľahko sa vytvoria spoločné záujmy, ciele aj štandardné formy vzájomného styku. To všetko môže prispievať k jeho dobrej pracovnej výkonnosti. Na druhej strane takýto kolektív je voči sebe málo kritický, ľahko sa dá strhnúť k jednostranným, extrémnym postojom i konaniu, čo sa prejavuje v nereálnych požiadavkách voči vedeniu podniku, odmietaní spolupráce s inými skupinami alebo vedúcimi, v skupinovej solidarite typu „falošného kamarátstva“ a pod.

Vekove heterogénny kolektív môže mať spočiatku ťažkosti pri budovaní sústavy medziľudských vzťahov, menej však sa uzatvára do seba a je vyrovnanejší. Veková diferenciacia členov uľahčuje deľbu pracovných úloh a autority v kolektíve.

Pravda, všeobecne spoľahlivý recept nie je možno predpísať. Je však v praxi overenou skúsenosťou, že starší pracovníci s prirodzenou autoritou, odbornými vedomosťami a pracovnými a životnými skúsenosťami sú v kolektívoch prínosom nielen z hľadiska odborného rastu, ale aj celkového dozrievania mladých spolupracovníkov. Platí to najmä o vyučencoch a absolventoch odborných škôl v prvých fázach pracovnej adaptácie.

Záujmy a potreby členov kolektívov rôznorodo ovplyvňujú vnútrokolektívny život. Mnohé z nich sa spájajú s primárnymi sociálno-demografickými znakmi ako je vek, pohlavie, rodinný stav, počet detí a pod. Ďalšie rozdiely plynú z nerovnakého vzdelania, rozdielov v obsahu práce, sociálneho pôvodu atď. Veľký význam majú individuálne záujmy a záľuby (koníčky).

Hmotné záujmy (dobro zarobiť) sú najvýraznejšie u mužov, mladých a stredných vekových kategórií. Potreby viažúce sa na pracovný čas (dĺžka, smenový režim) a blízku dochádzku sú typické pre mladé ženy — matky a vôbec vydaté ženy. Pri zostavovaní pracovných kolektívov treba prihliadať aj na záujmy pracovníkov, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu diaľkovým štúdiom a ostatné skupiny pracujúcich s potrebou osobitnej úpravy pracovného času (dochádzka do zamestnania, štúdium, starostlivosť o deti).

Spoločné zaradenie pracovníkov, medzi ktorými už existujú pospolitostné vzťahy z obce, ulice a pod., prispieva k vytvoreniu dobrých medziľudských vzťahov v kolektíve a dokonca uľahčuje organizáciu práce a riadenie skupiny. Súčasne však nie je žiadúce, aby sa konfliktné vzťahy z bydliska prenášali aj na pracovisko.

VEDÚCI BRIGÁDY

Naše Zásady pre experimentálne overovanie brigádnej formy organizácie a odmeňovania na rozdiel od praxe v ZSSR nepoznajú princíp voľby vedúceho brigády. Vedúceho stanovuje hospodárske vedenie s prihliadnutím na názor členov brigády.

Treba však zdôrazniť, že právomoc brigády rozhodovať o svojom vedúcom nie je samoúčelná. Súvisí to s tým, že v každom kolektíve sa vyskytnú jednotlivci, ktorí získavajú na základe určitých vlastností autoritu, stávajú sa tzv. neformálnymi vodcami kolektívu. Požívajú dô-

veru kolektívu, ktorý ich uznáva za svojho predstaviteľa, ktorého poverujú zastupovaním svojich záujmov voči hospodárskemu vedeniu.

Sociometrické výskumy [Blaas 1979] ukázali, že napr. v kolektívoch traktoristov-mechanizátorov takéto postavenie získavajú pracovníci s úplnou kvalifikačnou prípravou (vyučení), vykonávajúci najnáročnejšie práce, s dlhšou praxou (minimálne 10 rokov, ale obyčajne okolo 20 rokov), 40—50-roční (výnimočne i mladší), skúsení odborníci, s možnosťou častých pracovných kontaktov s ostatnými spolupracovníkmi. Na základe svojich osobných vlastností a správania sa, odborných vedomostí a zručností i organizačných schopností získavajú uznanie ostatných členov kolektívu. Vďaka tomu majú možnosť vplývať na kolektív, na jeho vzťah k pracovným úlohám, pracovnú disciplínu a zodpovednosť za výsledky. Preto sa hospodárski vedúci pri zabezpečovaní plnenia plánovaných úloh môžu oprieť predovšetkým o týchto pracovníkov, ktorí vďaka svojmu postaveniu v kolektíve pôsobia na zladžovanie cieľov a záujmov pracovného kolektívu a hospodárskeho vedenia. V spomínanom výskume sa potvrdilo, že uvedení „neformálni vodcovia“ sú pracovne a spoločensky aktívnejší ako ostatní členovia, majú vyhranenejšie názory a sú preto pripravení zúčastňovať sa na riadení.

Z uvedeného vyplýva, že vedúcich brigád je potrebné navrhovať z radov pracovníkov, ktorí sa vyznačujú uvedenými znakmi a poskytovať čo najširší priestor rozhodovaniu o vedúcom brigády samotným kolektívom.

ÚČASŤ NA PLÁNOVANÍ A HODNOTENÍ VÝROBNÝCH ÚLOH

Princíp kolektívnej zodpovednosti brigády za výrobné výsledky je neodlučiteľný od jej kolektívnej účasti na prijímaní a stanovovaní plánovaných úloh i hodnotení výsledkov.

Pri dovedení vnútropodnikového chozrasčotu až do pracovných kolektívov to znamená, že kolektív má mať možnosť posúdiť úlohy predložené hospodárskym vedením a vypracovať svoj „ústretovej“ plán. Nikto nepozná tak dobre možnosti a rezervy vo výkonoch a úspore nákladov ako pracovníci, ktorí výrobné úlohy bezprostredne plnia. Stotožnenie sa kolektívu s úlohami, ich prijatie za svoje, je jedným z významných stimulov ich plnenia. Stotožnenie sa s úlohami plánu je predpokladom spojenia osobných, kolektívnych a spoločenských záujmov na pracovisku. Podobnú úlohu zohráva aj hlboká informovanosť členov brigády o všetkých výrobných otázkach. Tak ako pri stanovení úloh, aj pri informovaní a hodnotení zohráva nezastupiteľnú úlohu skutočne neformálne organizovanie výrobných porád.

Brigádna forma podnecuje tvorivosť a rozvoj duševných schopností radových pracovníkov tým, že časť riadiacich funkcií, najmä bezprostredné organizovanie pracovných procesov, ponecháva samotnej brigáde. Aby túto úlohu mohli členovia brigády splniť, je potrebné, aby neustále zvyšovali svoju odbornosť a profesionálne majstrovstvo. Súčasne je to významný moment prehlbovania účasti pracujúcich na riadení socialistického hospodárstva.

MEDZILUDSKÉ VZŤAHY

Z uvedeného vyplýva, že skutočným kľúčom k úspechu brigády sú dobré medziludské vzťahy. K ich rozvinutiu smeruje tak mechanizmus vytvorenia brigády, ako aj kolektivismus pri prijímaní úloh a rozdeľovaní kolektívnej odmeny, spoločná zainteresovanosť na výsledku. V brigáde musí prevládať vzájomná dôvera, ochota k spolupráci, čestnosť, vzájomná podpora, porozumenie, prispôsobivosť, ale aj kritičnosť, nekompromisnosť a zásadovosť. Tieto vlastnosti ešte samotným spoločným záujmom o dosiahnutie vyššieho zárobku nevznikajú. Predpokladajú kultúrnu vyspelosť v správaní sa, uvedomelosť, spoločenský a politický rozhľad a ďalšie vlastnosti osobnosti socialistického človeka.

ZÁVER

Brigádne formy organizácie práce a odmeňovania predstavujú tvorivú praktickú aplikáciu marxistickej teórie pracovného kolektívu. Pretože v našom poľnohospodárstve má ich uplatnenie zatiaľ charakter experimentu usmerňovaného centrálnou riadiacou sférou (Pokyny... 1982), aj štúdium sociologických stránok tejto progresívnej organizačnej formy má do značnej miery modelový charakter. Na základe doterajších skromných poznatkov z praxe (Haspra a kol. 1982) možno konštatovať, že vzhľadom na špecifický charakter poľnohospodárskej výroby nie je možné v plnej miere a bezprostredne preberať vzory kolektívnych foriem organizácie práce v priemysle, stavebníctve a iných odvetviach sekundárnej a terciárnej sféry. Je potrebné rozpracovať a overiť rozličné špecifické varianty jednotlivých prvkov týchto foriem a vychádzať pritom:

- z osobitostí a princípov organizácie práce, vyplývajúcich z oddeleného priebehu pracovných a výrobných procesov, ako aj z priestorového rozloženia pracovného predmetu v rastlinnej výrobe;
- z rôznorodosti technologického vybavenia a koncentrácie živočíšnej výroby;
- zo značnej miery stochastickej závislosti materiálových a pracovných vkladov do výroby a výrobných výsledkov;
- z využívania princípov družstevného spoločenského vlastníctva a im adekvátnych prejavov vo vedomí ľudí, tradícií a zvyklostí;
- z rozvíjania špecifických foriem hmotnej a nehmotnej stimulácie, napr. naturálnej a podielovej odmeny atď.

Možno tiež konštatovať, že v praxi sa doteraz uplatňujú brigádne formy organizácie práce a odmeňovania výrazne nekomplexne. Preferuje sa predovšetkým výsledková kolektívna prémie. Zaostáva uplatňovanie prvkov zdokonaľovania organizácie práce, foriem kontroly a hodnotenia výsledkov a pod. Za málo doriešené oblasti, na ktoré je potrebné zamerať pozornosť, možno pokladať:

- otázky tvorby organizačného rámca kolektívov brigád (trvalé brigády) a veľkosti brigád,
- postavenie brigád v systéme vnútropodnikového plánu a chozrasčotu (ukazovatele, evidencia nákladov a výsledkov atď.),
- dôslednejšie využívanie výkonových noriem, normatívov materiálnej a energetickej spotreby a reálnych normatívov produkcie pri plánovaní výrobných úloh brigád,

— rozpracovanie riešenia problémov spojených so stanovením primárnej úrovne a progresivity výsledkových prémie a tvorby mzdových prostriedkov na ich výplatu,

— zmenu postavenia prevádzkových technikov a tzv. skupinárov v súvislosti s preberaním niektorých pracovno-organizačných funkcií brigádami,

— rozpracovanie účasti brigád na tvorbe plánov.

Literatúra

BLAAS, G. a kol.: Formovanie výrobného kolektívu v podmienkach štruktúrálnej prestavby poľnohospodárstva. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1979.

FUSKO, Z. — VRTIAK, V.: Riadenie brigád v sústave vnútropodnikového chozrasčotu. In: Brigádne formy odmeňovania a organizácie práce. Zborník ČSVTS. B. Bystrica 1982.

HASPRÁ, R. a kol.: Metodické odporúčanie na overovanie a uplatňovanie zásad brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1982.

KOVŤUK, A.: Zásady tvorby pracovných brigád a ich vnútorná organizácia. [Záverečná správa.] Bratislava, ČSV ŰPSV 1981.

KRAJKOVIČ, T.: Brigádne formy odmeňovania práce. In: Brigádne formy odmeňovania a organizovania práce. Zborník ČSVTS. B. Bystrica 1982.

MAKEJENKO, M. M. — NEGRU-VODE, A. S. — SEDÝCH, I. V.: Ekonomika spoločných poľnohospodárskych a poľnohospodársko-priemyselných podnikov a združení. Bratislava, Príroda 1979.

ŠTEFANČÍK, J.: Význam vývoja brigádnych foriem organizácie práce a odmeňovania v zdokonalenej sústave plánovitého riadenia národného hospodárstva. In: Brigádne formy odmeňovania a organizácie práce. Zborník ČSVTS. B. Bystrica 1982. Pokyny na postup politicko-organizačnej a technickej prípravy a priebehu experimentálneho overovania brigádnych foriem organizácie práce a odmeňovania. MPVŽ SSR 25. mája 1982.

Zásady pre experimentálne overovanie brigádnej formy organizácie práce a odmeňovania. Praha, FMPSV, ŰRO 9. júla 1982.

Došlo dňa 25. 2. 1983

БЛААС, Г. — ГАСПРА, Р. — МАХ, Ф. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Социологические аспекты бригадных форм организации и оплаты труда в сельском хозяйстве. Sbor. ŰVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 31-40.

В настоящий период стремлений к совершенствованию организации и управления труда в целях повышения эффективности применения производственных факторов в с/х производстве особое место занимают бригадные формы организации и оплаты труда. Рост стимулирующих и воспитательных функций внутриколлективных отношений и расширение условий для управления производственными процессами обуславливают рост инициативы и активности трудящихся. Для функционирования бригад необходимы постоянные рабочие коллективы.

рабочий коллектив; производственная бригада; организация труда; отношения между людьми

BLAAS, G. — HASPRÁ, R. — MACH, F. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): Sociological Aspects of Work Organisation and Remuneration in Form of Brigade-Work in Agriculture. Sbor. ŰVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 31-40.

During the present period of efforts for improving work organisation and management with the aim to increase the effectiveness of utilizing the production factors in agricultural production, introduction of brigade-work in work organisation and

remuneration has taken a special place. By developing the stimulation and education functions of relationships inside a collective and by extending the conditions of participation in the control and management of production process, prerequisites for the growth of initiative and activity of workers are given. Formation of permanent work collectives is a prerequisite of the proper functioning of these brigades. work collective; production brigade; organisation of work; inter-personal relations

Adresa autorov:

Ing. Gejza Blaas, CSc., ing. Rudolf Haspra, CSc., ing. František Mach, CSc.,
Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55,
824 80 Bratislava
