

SBORNÍK
ČESKOSLOVENSKÉ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÝCH VĚD

Zemědělská ekonomika

K otázkám nových forem odměňování za práci v JZD

7

ROČNÍK 6 (XXXIII) – PRAHA, ČERVENEC 1960

CENA 10 Kčs

SBORNÍK

Československé akademie zemědělských věd

ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

Řídí redakční rada: *dopisující člen ČSAZV Karel Svoboda, kandidát ekonomických věd (předseda), doc. dr. Alois Grolig, kandidát ekonomických věd inž. Jaromír Havlíček, dopisující člen ČSAZV inž. dr. Alois Hrubeš, kandidát ekonomických věd Dmitrij Choma, kandidát ekonomických věd inž. Josef Krilek, inž. Ctibor Ledl, dopisující člen ČSAZV inž. Ladislav Sobotka, Otto Soukup, kandidát ekonomických věd inž. Mikuláš Šebesta. — Vedoucí redaktor Bohuslav Vávra*

© Československá akademie zemědělských věd, Praha 1960

Obsah — Содержание — Content — Inhalt

K otázkám nových forem odměňování v JZD	
K вопросу новых форм оплаты труда в ЕСХК	
Zu den Fragen neuer Formen der Arbeitsvergütung in den JZD	545
Koťátko J.: Rozdělování podle práce v socialistické družstevní zemědělské velkovýrobě	547
Kurský L.: Zásady nových forem odměňování za práci v JZD	557
Formánek B.: Předpoklady pro zavedení nového způsobu odměňování	569
Kadlec J.: K některým otázkám tarifikace zemědělských prací	585
Schimmerling H.: Zkušenosti z nových způsobů odměňování v JZD	597
Pekár J.: Garantovaná odmena v JRD Réca	605
РЕЗЮМЕ к вопросу новых форм оплаты труда в ЕСХК	611
Zusammenfassung zu den Fragen neuer Formen der Arbeitsvergütung in den JZD	616
Diskuse	
Urbánek L.: Vytvářet velká družstva na vědeckém podkladě	621
Ježek L.: Některé otázky z problematiky velikosti závodů v příměstském pásmu	623
Kritiky a recenze	
Palášthy E.: K niektorým metodickým otázkam započítavania krmív do vlastných nákladov živočišnej produkcie	625
Z vědeckého života	
Problémy ekonomické efektivity staveb v živočišné výrobě	631
Zemědělská ekonomika v zahraničí	
Zkušenosti se zaváděním peněžní odměny za práci v Sovětském svazu a v Bulharsku	633

Příloha

Statistické přehledy: Výsledky hospodaření JZD v roce 1959

Rozdělování podle práce v socialistické družstevní zemědělské velkovýrobě

Akademik Jiří KOŤÁTKO

Rychlý rozvoj výrobních sil zemědělství v zemích socialistického tábora a zejména v Sovětském svazu se projevuje ve stálém vzestupu objemu tržní zemědělské výroby, ve snižování vlastních nákladů a v růstu produktivity práce. V souvislosti s tím je v poslední době věnována značná pozornost otázkám rozdělování podle práce v socialistické družstevní velkovýrobě.

* * *

Marxismus-leninismus pohlíží na výrobu, rozdělování, směnu a spotřebu jako na rozdílné stránky organicky jednotného procesu — společenské výroby. Přitom nejdůležitější stránkou je výroba, neboť charakterem i stupněm výroby je dán i ráz rozdělování hmotných statků.

V kapitalistické společnosti jsou výrobní prostředky v rukou vykořisťovatelů a proto jsou i materiální hodnoty rozdělovány podle množství kapitálu a v zájmu kapitalistů; působí tu zákon hodnoty, zisk a pozemková renta. Růst kapitalistické výroby přispívá k obohacování hrstky vykořisťovatelů, vede k zbídačování pracujících a projevuje se v zostřování protikladů mezi vlastníky výrobních prostředků a námezdně pracujícími. Tak např. ve Spojených státech amerických netvoří třída kapitalistů ani jednu desetinu obyvatelstva, avšak dostává se jí ve formě zisku a renty více než poloviny celého národního důchodu. To jsou výsledky kapitalistického výrobního systému a kapitalistického způsobu rozdělování materiálních hodnot.

V socialistické společnosti jsou výrobní prostředky v rukou pracujících a postavení člověka není tedy podmíněno kapitálem, nýbrž jeho prací. Proto tu dochází i k rozdělování materiálních hodnot v zájmu pracujících — podle množství, jakosti i společenského významu vykonané práce. Čím je úroveň socialistické výroby vyšší, tím více a lépe jsou uspokojovány hmotné a kulturní potřeby lidu. Neustálý vzestup výroby materiálních hodnot pro maximální uspokojení stále rostoucích potřeb pracujících je charakteristickým znakem období socialismu i kladení základů komunistické společnosti. Tak např. na uspokojování hmotných i kulturních potřeb obyvatelstva Sovětského svazu připadají téměř tři čtvrtiny národního důchodu, přičemž i ostatek náleží lidu a je určen k rozšiřování socialistické výroby i k jiným společenským potřebám. Socialistický výrobní způsob a jím vytvořená socialistická forma rozdělování hmotných statků slouží tedy zájmům všeho lidu.

Je zřejmé, že tu jde o přímý vztah mezi neustálým rozvojem socialistické výroby a stále vyšším stupněm uspokojování hmotných i kulturních potřeb pracujících.

cího lidu na podkladě socialistických zásad rozdělování podle práce v celém národním hospodářství. Nelze ovšem zapomínat, že ke zvýšení výroby vede nejen socialistické uvědomění, ale právě tak i materiální zájem pracujících a proto spravedlivé odměňování žádá plnou péči a pozornost.

Vladimír Iljič L e n i n rozpracoval podrobně hlavní zásady rozdělování podle práce za socialismu a mnohokrát zdůrazňoval nutnost vytvořit hmotnou zainteresovanost pracujících na společenské práci. Výslovně uvedl, že je možno přivést milióny pracujících ke komunismu „*ne přímo, na základě nadšení, nýbrž pomocí nadšení, které probouzí velická revoluce, na základě osobního zájmu, na základě osobní zainteresovanosti*“. A právě této hmotné zainteresovanosti pracujících je třeba v odpovídající formě socialistického rozdělování podle práce a v duchu socialistických zásad spravedlivého jejího odměňování využít jako mohutného prostředku k neustálému rozvoji výroby — k zvyšování její intenzity, k vzestupu produktivity práce, k zrychlení tempa rozšířené reprodukce a k snižování vlastních nákladů, tj. k stálému zhospořádání výrobního procesu.

Soudruh N. S. C h r u š č o v řekl ve svém projevu na XXI. sjezdu KSSS o rozdělování hmotných statků v období přechodu od socialismu ke komunismu: „*V nynější etapě je hlavním měřítkem podílu, který každý dostává od společnosti při rozdělování výrobků, práce, její množství a jakost.*“ Sjezdová rezoluce pak zdůraznila, že rozdělování podle práce zajišťuje hmotnou zainteresovanost pracujících na výsledcích výroby a podporuje vzestup produktivity práce, zvyšuje kvalifikaci pracovníků a zdokonaluje výrobní techniku; současně má i významnou úlohu výchovnou, neboť vštěpuje lidem socialistickou disciplínu, rozvíjí morální podněty k práci a přispívá k tomu, že se práce stává obecnou a povinnou potřebou.

V socialistickém zemědělství existují dosud dvě formy rozdělování podle práce. Na státních statcích se uskutečňuje rozdělování podle práce formou mezd; mzda jakožto specifická kategorie kapitalistického výrobního systému se však za socialismu svým obsahem od základu liší, neboť je součástí národního důchodu, který je mezi pracovníky rozdělován podle množství a jakosti jejich práce. V družstvech je pak rozdělování podle práce uskutečňováno tak, že se rozděluje část peněžních i naturálních důchodů JZD podle pracovních jednotek.

* * *

Již před hromadnou kolektivizací zemědělské výroby v Sovětském svazu počátkem první pětiletky se některé kolchozy pokoušely o odměňování práce formou mzdy, avšak nízký stupeň výroby, nepatrná výše peněžních důchodů a nedostatek potřebných peněžních rezerv uskutečnění tohoto opatření zabránily. Po stanovení peněžních sazeb za zemědělské práce nebyly totiž některé kolchozy s to vyrovnat se s kolchozníky za práce, které vykonali. Proto se také tato forma odměňování práce nerozšířila. Právě tak se nemohl rozšířit způsob rozdělování podle potřeb, obvyklý zvláště v celé řadě zemědělských komun, neboť daleko předběhl nutný historický vývoj. Ve většině kolchozů byly důchody rozdělovány rovnostářsky podle stravníků nebo podle pracovníků nebo podle vložených podílů — což však nikterak nepřispívalo k osobní zainteresovanosti kolchozníků na výsledcích jejich vlastní práce.

Naopak byly učiněny dobré zkušenosti s rozdělováním důchodů podle pracovních jednotek, přičemž jimi se rozumělo množství práce potřebné ke splnění denní výkonové normy při středně obtížných a složitých zemědělských pracích. S ohledem na kladné zkušenosti těchto kolchozů doporučil VI. sjezd sovětu SSSR v březnu roku 1931 ve svém usnesení „*O výstavbě kolchozů*“ všem kolchozům Sovětského svazu pracovní jednotku jakožto měřítko práce a pomůcku při rozdělování důchodů

podle práce. Tak se všeobecně rozšířilo používání pracovní jednotky v soustavě odměňování v kolchozech a bylo po více než čtvrt století jedinou a výlučnou formou odměňování práce v družstvech.

Je třeba říci, že zavedení pracovní jednotky odpovídalo vývojovému stupni výrobních sil a stavu ekonomiky kolchozů v oné době. Pomocí pracovní jednotky začaly kolchozy plánovat a evidovat vynaloženou práci, začaly rozdělovat důchody podle množství a jakosti práce. Počtem odpracovaných jednotek byla posuzována pracovní aktivita kolchozníků a určován podíl jejich účasti na rozdělování společenských důchodů. Je nesporné, že pracovní jednotka jako ekonomická kategorie vyjadřující jednotku množství práce a podílu kolchozního rolníka na výsledku hospodaření družstva, sehrála historicky významnou úlohu v rozvoji kolchozní ekonomiky a byla proto obecně považována za její neoddelitelnou součást.

Právě tato okolnost však více než po čtvrt století bránila v hledání nových pokrokovějších forem odměňování práce v kolchozech, neboť se poukazovalo na to, že vznik jakékoliv předem zaručené odměny by byl v rozporu se samou podstatou kolchozu jako artělového hospodářství, znamenal by odstranění rozdílu mezi kolchozy a sovchozy a vedl by prý nevyhnutelně k dezorganizaci kolchozní výroby.

Klasikové marxismu-leninismu Marx, Engels a Lenin došli sice k zásadnímu závěru, že práce má být odměňována podle jejího množství i jakosti, avšak zároveň zjistili, že i při dodržování této zásady mohou existovat různé formy tohoto odměňování. V procesu rozvoje výroby rostou totiž výrobní síly, zvyšuje se výroba a mění se i formy odměňování. Forma odměňování může pak dále popohnat, avšak také nepříznivě ovlivnit rozvoj výroby, protože zvyšuje nebo brzdí hlavní ekonomický stimul — hmotnou zainteresovanost pracovníka na výsledcích výroby.

Kromě toho je nyní již jasno v tom, že důvodem vzniku pracovní jednotky nebyl vznik kolchozního vlastnictví samého, nýbrž ekonomické podmínky v dobách jeho vytvoření i hromadného rozvoje, a to především výrazná převaha naturálního hospodářství nad tržní výrobou, rozhodná převaha naturálního podílu pracovní jednotky nad její částí peněžitou. Jestliže vycházíme ze správné a osvědčené zásady marx-leninského učení, že systém odměňování musí odpovídat úrovni výrobních sil i výrobních vztahů, musíme tedy objektivně posoudit, v čem se dnešní stupeň rozvoje socialistického zemědělství liší od vývojového stupně v dobách zavedení pracovní jednotky a kriticky přihlédnout k nedostatkům této ekonomické kategorie, jež se zvláště ostře projevují za podstatně změněných podmínek.

* * *

Socialistická družstevní zemědělská velkovýroba v Sovětském svazu se během uplynulých tří desetiletí rozvinula způsobem, pro který nenalzáme v dějinách zemědělství obdoby v žádné zemi na světě. Někdejší kolchozy, jež byly z valné části hospodářstvími naturální povahy, se změnily v mohutné celky s vysokým stupněm mechanizace i chemizace výrobního procesu a ve velkohospodářství, orientovaná vysloveně na tržní velkovýrobu. Peněžní důchody kolchozů, jež činily v roce 1932 4,6 miliardy rublů, vzrostly v roce 1956 na 94,5 miliardy a v roce 1959 převýšily 150 miliard, tj. stouply třicetkrát. Jestliže dříve při malém rozsahu fondu osobní spotřeby připadalo v některých kolchozech až 90 % na naturálie a někdy jen 10 % na peněžitou část pracovní jednotky, pak dnes i při rychlém růstu fondu osobní spotřeby připadá 50 až 80 % hodnoty pracovní jednotky na jejich peněžitou část a jen zbytek na naturálie. Ve středoasijských svazových republikách dosahuje dnes peněžitý podíl pracovní jednotky již téměř 90 %. Kromě toho je již ve všech kolchozech zavedeno měsíční až čtvrtletní zálohování kolchozníků penězi.

To znamená, že rozsah i struktura fondu osobní spotřeby se podstatně změnily, že byly již vytvořeny podmínky pro přechod k novým, pokrokovějším formám odměňování a že pracovní jednotka musí nutně vykazovat značné nedostatky, jestliže její funkci — jako obecné formy odměňování práce v družstvech — zkoumáme z hlediska marx-leninské poučky, že systém odměňování musí odpovídat úrovni výrobních sil a výrobních vztahů.

Tyto nedostatky se již projevují celkem dávno. Pracovní jednotka nevyjadřuje určitý výdělek kolchozníků v rublech nebo v množství produktů do doby konečného rozdělení důchodů koncem roku a proto dostatečně nepřispívá ke zvýšení hmotné zainteresovanosti kolchozníků na růstu výroby. Z toho důvodu byla již v letech 1940-41 zavedena doplňková odměna za práci, a to v penězích i v naturáliích, za překročení plánovaných výnosů zemědělských plodin i užitkovosti hospodářských zvířat. Doplňkové odměny působily příznivě na zvyšování hmotné zainteresovanosti kolchozníků, avšak neodstraňovaly četné nedostatky základní odměny za práci.

V čem jsou základní nedostatky dnešní pracovní jednotky?

Hovořil o nich dne 28. prosince 1958 na plenárním zasedání ÚV KSSS soudruh N. S. Chruščov, když řekl:

„Až dosud byla v kolchozech měřítkem práce spotřebované na jednotku produkce pracovní jednotka. Může však pracovní jednotka objektivně vyjadřovat množství práce vynaložené na výrobu určitých produktů? Pracovní jednotka nevyjadřuje nějaké konkrétní množství práce nebo času. V jednom kolchoze se za splněnou normu započítává 1¹/₂ pracovní jednotky, v jiném pak za stejnou normu a za stejnou práci má kolchozník započítány 3 pracovní jednotky. Za tohoto stavu nemůže být pracovní jednotka pokládána za správné, objektivní měřítko práce vynaložené na výrobu produkce. Neměly by se zavést pokrokovější formy hodnocení práce? Spotřebovanou práci lze vypočítat časem, např. v hodinách nebo v nějakých jiných ukazatelích. Nám v tomto směru není třeba nějak omezovat iniciativu kolchozníků.“

Vycházejíce z tohoto základního postřehu při kritickém hodnocení dnešní funkce pracovní jednotky můžeme dále říci, že tato ztěžuje výpočet vlastních nákladů a brzdí tím úsilí o jejich snižování. Kromě toho kolchozníci sice znají počet jimi odpracovaných pracovních jednotek, avšak teprve koncem roku se dozvědí, kolik dostanou za svou práci v uplynulém roce. Tato odměna kolísá nejen podle různých kolchozů, avšak vykazuje i značné nesrovnalosti uvnitř každého z nich, neboť — vyjadřujíc jednotku podílu na výsledku práce celého kolchozu — zvýhodňuje nebo poškozuje jednotlivé pracovníky. Dalším velkým nedostatkem pracovní jednotky je okolnost, že i výplata záloh na ni kolísá podle měsíců a vykazuje — zejména v polní výrobě — nakupení vyplácených záloh v období špičkových polních prací a jejich naprostý nedostatek v zimním období.

Všechny tyto i jiné nedostatky tradičního způsobu odměňování v pracovních jednotkách ukazují, že v dnešních podmínkách mohutného rozvoje výrobních sil kolchozního zřízení se pracovní jednotka stává již přežitkem, zvláště ve srovnání s daleko pokrokovějšími způsoby odměňování práce v sovchozech a v socialistickém průmyslu. Nepodněcuje dostatečně iniciativu kolchozníků a svou nejistou povahou i složitou mechanikou nečiní práci v kolchozech hledanou a přitažlivou, nepřispívá k upevnění organizačního pořádku a k vzestupu pracovní disciplíny i morálky. Začíná být brzdou rozvoje kolchozní výroby v tak významné oblasti, jakou je odměňování práce.

V duchu těchto úvah si již v roce 1957 položili někteří přední pracovníci kolchozního zřízení spolu se sovětskými politickými a zemědělskými ekonomy správnou otázku: Proč by vlastně kolchozy nemohly hodnotit a odměňovat práci svých členů přímo v peněžní formě, bez pracovních jednotek? Proč by i v kolchozech nemohl být zaveden — tak jako v sovchozech nebo v průmyslu — systém zaručené peněžní odměny za včasné a kvalitní splnění výkonové normy? Proč by nemohl zmizet složitý mechanismus zařazování norem do obtížnostních tříd, jejich převod na pracovní jednotku a vyjadřování peněžité i naturální hodnoty pracovní jednotky na konci roku? Proč by nemohla vůbec zmizet ekonomická kategorie pracovní jednotky a vzniknout nová forma rozdělování podle práce, podobná mzdě a spočívající v jednoduchém peněžitém hodnocení výkonových norem?

Vycházejíce z přesvědčení, že tento způsob je možný, odstranili v Sovětském svazu již v roce 1957 na čtyřech vybraných kolchozech pracovní jednotky a směle přešli k výlučně peněžitému odměňování práce. V roce 1958 zavedlo tento způsob již 100 kolchozů, a to vesměs s kladnými zkušenostmi a výbornými výsledky. Na podzim téhož roku byl uskutečněn důkladný rozbor nově vzniklé problematiky a závěry sděleny — se souhlasem stranických i vládních míst — několika tisícům předních kolchozů. V prosinci 1958 se ve svém projevu zmínil o této otázce soudruh N. S. Chruščov. Od jara 1959 jsme pak svědky přechodu mnoha a mnoha tisíc kolchozů na novou formu odměňování práce. Celý proces rychle pokračuje a znovu zesílil počátkem letošního roku.

Na čem je založen nový způsob odměňování a za jakých podmínek jej možno uvést v život?

Především je nutno, aby peněžitá část pracovní jednotky výrazně převládla nad částí naturální a aby se v družstevním hospodářství vžilo vyplácení pravidelných měsíčních záloh. Obě tyto podmínky jsou již téměř ve všech sovětských kolchozech splněny.

Poté dochází k druhé etapě vývoje, kterou je zaručené vydávání měsíčních záloh na pracovní jednotky v plánované a předem stanovené výši. Aby toto opatření mohlo být uskutečněno, začaly mnohé kolchozy podstatně omezovat vydávání naturálií, přecházet na vědecky zdůvodněné technické normování práce, usilovat o snižování vlastních nákladů i o zvyšování produktivity práce. Především však začaly vytvářet provozně zajišťovací fondy, z nichž je v případě potřeby zaručená měsíční záloha na pracovní jednotku doplňována. To znamená vlastně již počátek přechodu na peněžní odměňování bez pracovních jednotek. Tak jako z peněžní zálohy na pracovní jednotku vzniká zaručená měsíční odměna, z této pak vzniká peněžní odměňování bez pracovní jednotky, což je vlastně jen logickým dovršením celého procesu vývoje.

Hlavním úkolem je tu zajistit plynulé peněžní příjmy pro hospodářství družstva během celého roku a zvláště pro výplatu měsíční zaručené odměny na pracovní jednotku či pro výplatu peněžní odměny bez pracovní jednotky. Toto úsilí — zajistit plynulé peněžní příjmy během celého roku, jež hraje tak nesmírně kladnou úlohu v ekonomice kolchozů přecházejících na peněžité odměňování práce — může počítat v podstatě se třemi zdroji: jsou to vlastní peněžní příjmy kolchozů, rezervy z minulých let, vyjádřené v provozně zajišťovacím fondu, a zálohy vyplácené státními výkupními organizacemi na smluvní objem výroby. Na peněžní odměňování práce je obvykle určena podstatná část fondu osobní spotřeby, kdežto zbytek je rozdělován ve formě prémie; nadto je pak — po zjištění výsledku celoročního hospodaření kolchozu — rozdělována mezi členy i část čistého důchodu.

Celá soustava peněžní odměny podle pevných peněžních sazeb za jednotku práce nebo jednotku výrobku vypadá tedy tak, že sazby v pracovních jednotkách pro všechny kolchozní práce se nahrazují peněžními sazbami za splněnou výkovou normu, že odměna za práci se zaručuje stanovenou úrovní peněžních sazeb z vlastních prostředků, že peníze se vyplácí měsíčně, že rozdělení naturálních důhodů na pracovní jednotku se nahrazuje prodejem naturálií kolchozníkům zpravidla za výkupní nebo realizační cenu a že peněžní odměna bez pracovní jednotky přechází do celkových nákladů jako pracovní náklady. Jde tedy o soustavu velmi jednoduchou, každému jasnou i srozumitelnou a vyznačující se tím, že výše odměny každého člena kolchozu nyní již závisí jen na jeho vlastní pili i pracovitosti, na jeho kvalifikaci a na množství, jakosti i společenském významu jím vykonané práce.

Jaké jsou dosavadní zkušenosti s peněžitou odměnou, počítanou na základě výkonových norem v kolchozech, které touto cestou odstranily starý způsob odměňování v pracovních jednotkách?

Zaručená peněžní odměna především pronikavě zlepšila pracovní disciplínu a podstatně zvýšila pracovní aktivitu kolchozů. Místo nedostatku pracovníků se postupně objevuje jejich přebytek, což umožňuje zavádět intenzivnější výrobu. Výpomoc z měst zmizela i u velmi intenzivně hospodařících příměstských kolchozů. Objevily se nové pracovní zdroje: i staří chtějí dále pracovat a nově zavedený způsob zaručené peněžní odměny za práci má zvláštní přitažlivost pro mládež. K případům pracovní absence nebo opožděného příchodu i předčasného odchodu z práce téměř nedochází.

Dříve bylo mnoho sporů s výkonovými normami a místy byl značný odpor proti jejich zpevňování. Nyní jdou v kolchozech s peněžitou odměnou normy rychle nahoru. Kolchoznice si berou na starost ne 15 krav, ale 25, ošetřovatelé koní ne 10 koní, ale 50; u složité mlátičky, kde dříve pracovalo 8 lidí, stačí dnes 4 pracovníci, jejichž denní výkon nadto stoupl o třetinu; výkony mnohých traktoristů se zvýšily ze 300 na 700 hektarů střední orby. Ukazuje se, že peněžní forma odměňování nemění jen způsob odměny za práci, ale zasahuje hluboko i do její organizace, vede k snižování vlastních nákladů — mění základní postoj k práci a celý život kolchozníků.

Naturálie se kolchozníkům nerozdělují, nýbrž prodávají za pevné ceny. Kolchozníci již nejezdí prodávat mléko na kolchozní trh, zrna si kupují jen tolik, kolik potřebují a nechovají také tolik hospodářských zvířat na svých záhumencích, neboť jejich hlavní zájem je dnes již upřen na práci v kolchozu. Naturálně peněžní vztahy jsou nahrazovány vztahy tržně peněžními, a to nejen mezi státem a kolchozem, ale i mezi kolchozem a kolchozníky.

Mění se i způsob plánování a dřívější čtvrtletní plán je nahrazován měsíčním plánem výroby i peněžních příjmů a výdajů. Zatímco dříve se plánovalo v abstraktních pracovních jednotkách, počítá se dnes ve zcela konkrétních normách a penězích. To vede k vytváření prvků chozrasčotu a k přechodu na výrobně finanční plán — k této nejspolehlivější cestě pro sledování a snižování vlastních nákladů.

Kvalita výrobků, prodávaných kolchozníkům, stoupá, což vede k úsilí o zvyšování kvality celé tržní výroby; kolchozník, který platí za naturálie hotovými penězi, výrobek podřadné jakosti odmítá. Kromě toho se mění i struktura sortimentu výrobků, kupovaných kolchozníky: nechtějí již zrna, ale mouku, nechtějí jen mléko, ale také tvaroh, smetanu a sýry. Roste rozsah pomocné přidružené výroby a síť prodejen spotřebního zboží, vzrůstá materiální i kulturní úroveň života kolchozníků.

Zájem o záhumenkové hospodářství klesá. Dříve se tam hospodařilo velmi intenzivně a peněžní příjmy ze záhumenků činily v průměru polovinu celkových příjmů kolchozníků. Nyní, po zavedení pevných peněžních odměn, se pracovní aktivita kolchozníků ve společném hospodářství zvyšuje a příjmy z tohoto zdroje rychle rostou. Poznává se, že záhumenky jsou brzdou vzestupu příjmu kolchozů a proto v některých kolchozech dochází k jejich omezování a dokonce i k rušení, přičemž kolchozníci si ponechávají jen malou zahrádku a zřikají se — s ohledem na možnost přímého nákupu kvalitních potravin — i záhumenkových krav. Toto omezování záhumenkového hospodářství se neděje cestou administrativní, nýbrž probíhá v organickém procesu ekonomického vývoje: s růstem peněžních příjmů z kolchozu a s růstem možnosti výhodného nákupu hotových výrobků klesá pochopitelně zájem o záhumenkové hospodářství.

Zavádění peněžní odměny pomáhá také zmírňovat neblahou sezónnost práce v zemědělství. Pravidelnost peněžních příjmů, zaměstnanost během celého roku a jiné nutné předpoklady pro správné uplatňování zaručené peněžní odměny v kolchozech, vyžadují totiž plynulou, dobře organizovanou, intenzivní i vysoce produktivní zemědělskou výrobu. To je důležité zvláště u těch kolchozů, jejichž výroba byla dosud jednostranně zaměřena. Zmírňování vlivů sezónnosti práce se dosahuje při zavádění zaručené peněžní odměny především rozšiřováním některých odvětví, zajišťujících celoroční práci s vysokou tržní produkcí, zvláště v prvním pololetí roku. Jde zejména o živočišnou výrobu a zelinářství. Kolchozy rozšiřují stavy skotu a prasat, zřizují velké drůbežárny a v zelinářství budují pařeniště, skleníky a hangáry. Velký význam pro kolchozníky má zvláště raná zelenina, zajišťující vysoké peněžní příjmy v prvních čtvrtletích roku. Po převzetí strojní techniky od STS zřizují kolchozy také strojní dílny i pro větší opravy a zajišťují tak práci mechanizaátorským kádrům v zimních měsících. Rovněž budování různých zpracovatelských podniků (mlýnů, mlékáren a mícháren krmiv, konzerváren apod.) účinně přispívá k postupnému řešení problému sezónnosti práce v kolchozech.

V sovětském kolchozním zemědělství vstupují tedy letos již do čtvrtého roku zkušenosti s peněžní odměnou za práci, a to ve stále širším měřítku. Dosavadní výsledky přímého peněžního hodnocení výkonových norem bez pracovních jednotek ukázaly však již přesvědčivě, že společenská výroba těchto kolchozů se stále rychleji rozvíjí a že hmotný blahobyt kolchozníků neobyčejně roste. V rostlinné a živočišné výrobě se projevuje její zvýšení o celé desítky procent, peněžní důchody kolchozů i průměrné roční peněžní příjmy kolchozníků se v mnohých případech i zněkolikanásobují a přitom je obecně vykazován pokles vlastních nákladů. To ukazuje, že nové formy peněžní odměny za práci jsou správnými a pokrokovými a že je možné jich používat při současné úrovni rozvoje výrobních sil a tržně peněžních vztahů. Zkušenost také ukazuje, že největšího efektu při zavádění peněžní odměny bylo dosaženo právě u těch kolchozů, které vykazují střední úroveň hospodaření i zámožnosti. Je to pochopitelné, neboť nejlepší kolchozy hospodařily zatím dobře i s pracovní jednotkou a u slabých kolchozů je značným problémem vytvoření provozně zajišťovacích fondů k zajištění plynulého příjmu peněz a k postupnému zmírňování vlivu sezónnosti práce.

Velká pozornost peněžní formě odměny za práci v družstvech je věnována i v socialistickém zemědělství Bulharské lidové republiky. I když počet družstev, v nichž byla zavedena peněžní odměna za práci, byl v roce 1959 zatím ještě nevelký, i tu jsou zkušenosti velmi dobré. Základem nové soustavy je i zde peněžní vyjádření výkonové normy bez použití pracovní jednotky. Získané výsledky i zde ukazují, že tento zásah měl značný vliv na vzestup výroby, na růst

produktivity práce i na snižování vlastních nákladů. Současně je zdůrazňována výhoda okolnosti, že družstevníci přímo vidí a ihned sledují peněžité výsledky své konkrétní práce, což má mimořádně velký vliv na růst jejich pracovní aktivity. V roce 1960 se chystá k přechodu na peněžní odměňování za práci velmi značný počet bulharských družstev. Přitom však bulharští soudruzi zdůrazňují, že peněžní odměňování za práci může přinést dobré výsledky jen v těch hospodářstvích, která jsou ekonomicky a organizačně upevněna, která vykazují rytmický příliv peněz po celý rok a která mají rezervní finanční prostředky akumulované v provozně zajišťovacím fondu. Současně je zdůrazňována potřeba dobré evidence a účetní soustavy přecházející postupně na chozrasčot, jakož i školených pracovníků, kteří by organizovali a uváděli v život nový způsob odměňování. Ve světle bulharských zkušeností je také jedním ze základních úkolů kategorizace hlavních druhů prací a stanovení vhodných peněžních sazeb za splnění výkonových norem.

* * *

Pokud jde o možnost uplatnění sovětských zkušeností s peněžním odměňováním práce v družstvech v československých poměrech, není nejmenšího sporu o tom, že za předpokladu dosažení určitého stupně v rozvoji výrobních sil družstevního zemědělství mají tyto sovětské zkušenosti obecnou platnost a že je jich možno použít i v jiných zemích socialistického tábora.

Jak to dnes vypadá v československém družstevním zemědělství, pokud jde o vytváření předpokladů postupného přechodu na peněžní odměňování práce v JZD?

Proces združstevňování rolnické malovýroby je u nás zhruba ukončen; to znamená, že o našem zemědělství se dá již mluvit jako o zemědělství v podstatě družstevním a socialistickém. Nyní máme úkol: rychle rozvíjet výrobní síly na vytvořené již družstevní velkovýrobní základně. Nové formy odměňování, používané v kolchozech, podstatně přispívají k žádoucímu rozvoji výrobních sil, protože stupňují ekonomické podněty hmotné zainteresovanosti družstevníků na výsledcích výroby. Z toho plyne nutnost, abychom se sovětskými zkušenostmi na tomto úseku ihned, hluboce a vážně zabývali, zkoumali podmínky pro jejich uplatnění a po důkladné přípravě směle sáhli k jejich zavádění.

Uvažujeme-li o našich konkrétních podmínkách pro zavádění peněžní odměny za práci, zjišťujeme, že u nás již dávno vykazujeme význačnou převahu peněžní části pracovní jednotky nad její částí naturální a že u nás je zcela obvyklým zjevem vyplácení značně vysokého procenta peněžních záloh na pracovní jednotky. To znamená, že vlastně již máme vytvořeny některé předpoklady přechodu na nové, pokrokovější formy odměňování práce v družstvech, na zavádění peněžní odměny za práci bez pracovní jednotky.

Je však třeba se zamyslet nad skutečností, že ani v Sovětském svazu, kde kolchozy hospodaří již tři desítky let, se dosud nestal přechod na nové formy odměňování práce zatím zjevem všeobecným a pronikl teprve asi do pětiny všech kolchozů. Není tomu tak proto, že by se tyto nové formy neosvědčily, nýbrž především z toho důvodu, že zásahy převratné povahy v oblasti tak životně důležité, jakou je odměňování práce, je nutno obezřetně připravit. A to platí i pro nás.

V našich podmínkách jde především o to, aby hospodářství družstva bylo alespoň na středním stupni vyspělosti, tj. vykazovalo alespoň uspokojivý stav výroby a slušnou úroveň peněžních důchodů, pokud možno rovnoměrně rozložených během roku. S tím přímo souvisí i důležitá okolnost, že při přechodu na peněžní

odměňování práce v družstvech se ve velké většině případů neobejdeme bez dostatečného provozně zajišťovacího fondu, který by spolu s běžnými příjmy družstva a s plynulou výplatou záloh na smluvní objem výroby pomáhal vyrovnávat výkyvy v peněžních příjmech v důsledku sezónnosti práce. Provozně zajišťovací fond je těžko řádně vybavit během jediného roku, a to zvláště během takového roku, který vykazuje jen průměrné výrobní výsledky! To bude největší obtíž, kterou budeme musít u nás překonat při přechodu na peněžní odměňování v družstvech, aby nedocházelo k nezdařeným pokusům při zavádění nových pokrokovějších forem odměňování práce a pak i k návratu ke staré formě odměňování podle pracovních jednotek. Nelze také spoléhat na to, že družstvům, která neuváženě a nepřipraveně přejdou na nový způsob odměňování a chtěla by v něm bez svého vlastního přičinění vidět jednoduché východiště z chyb a nedostatků své práce, bude stát ze svých prostředků kryt provozní schodky a nějakou pochybnou formou subvencí hradit potřebu finančních prostředků družstvu při výplatě peněžních částek za splnění výkonové normy. Konečně je třeba říci, že po zavedení nové soustavy peněžní odměny za práci by měly být splněné výkonové normy pohotově, v měsíčních lhůtách družstvem honorovány, neboť soustavné nedodržování této samozřejmé zásady by neprospělo dobré pověsti opravdu pokrokového opatření.

Ostatně o problémech aplikace sovětských zkušeností s peněžním odměňováním práce v družstvech v podmínkách československého zemědělství bude ještě více a podrobněji řečeno v dalších statích tohoto čísla sborníku.

* * *

Po dovršení výstavby socialismu v naší vlasti a v příští etapě kladení základů komunistické společnosti bude třeba rychleji postupovat při řešení stěžejního úkolu našeho národního hospodářství, kterým je postupné odstraňování rozdílu mezi průmyslem a zemědělstvím, mezi městem a vesnicí. To znamená i na vysoce důležitém úseku odměňování práce bude třeba přiblížit podněty a způsoby hmotné zainteresovanosti v zemědělství zkušenostem i výsledkům z naší vysoce vyspělé, skvěle organizované a mohutnou produktivitu práce vykazující průmyslové výroby. Není nejmenšího sporu o tom, že zavádění peněžní odměny za práci v družstvech je významným stupněm vývoje na této cestě a je proto zásahem politicky správným, ekonomicky účinným a vývojově pokrokovým. Je tedy účelné, aby po hlubokém rozboru celé problematiky nových forem odměňování práce a po organizačních i jiných přípravách bylo peněžní odměňování práce zaváděno i v našich družstvech.

* * *

V závěru tohoto úvodu k řadě statí o nových formách odměňování práce v družstvech bych chtěl říci ještě několik slov.

Když jsem se koncem března tohoto roku vrátil ze Sovětského svazu, byl tam přechod na nové pokrokové formy odměňování práce v plném rozmachu.

A nejen to! Sovětští soudruzi se chystají k dalšímu kroku vpřed. Uvažující o odkrytí cesty k rychlejšímu tempu v úsilí o přiblížení vesnice městu a zemědělství průmyslu i v oblasti odměňování práce, staví si smělý cíl úplné likvidace rozdílu odměňování za práci v kolchozech i sovchozech, a to ve formě i úrovni této odměny. Jde tu o vývoj celkem samozřejmý. Jakmile bylo řečeno, že budoucnost patří peněžní odměně za práci v družstvech, a jakmile byla současně vyslovena zásada, že by odměna za práci v kolchozech neměla být obecně vyšší než za práci v sovchozech, odkrývá se tu cesta ke sblížení odměn za práci v obou těchto sektorech socialistického zemědělství. Nejde tu o nějaké mechanické sjednocování forem a úrovně odměny. Již proto ne, že dosa-

vadní způsob odměňování práce vykazuje v kolchozech i v sovchozech značné nedostatky, které by neměly přejít do nového, jednotného způsobu odměňování práce v celém socialistickém zemědělství. Je tu však jasná perspektiva i jasný cíl: za účasti předních pracovníků sovětského socialistického zemědělství a předních představitelů sovětské politicko-ekonomické i zemědělsko-ekonomické vědy přezkoumat podmínky a vyjádřit se, na jakých zásadách by bylo možno zavést pro celé socialistické zemědělství Sovětského svazu jednotnou soustavu odměňování práce — k čemuž je ovšem zavedení peněžního odměňování za práci v kolchozech nezbytným předpokladem. Úvahy o tomto vysoce významném problému pokročily již tak daleko, že široká Vsesvazová porada odborníků i významných praktiků z oblasti odměňování práce další postup při řešení této otázky jednomyslně schválila.

Zásady nových forem odměňování za práci v JZD

Inž. Ladislav KURSKÝ

*Kabinet pro studium ekonomických podnětů rozvoje socialistického zemědělství
ČSAZV, Praha*

Úvod

Zásady a soustava odměňování práce v JZD jsou správné jen tehdy, jestliže jsou spjaty s konkrétními výsledky a úkoly družstevního hospodářství v daném období jeho rozvoje. Nemůže tedy existovat žádná neměnná soustava odměňování, která by platila v každé době a za každých podmínek, protože odměna, jako konkrétní forma uplatňování ekonomického zákona rozdělování podle množství a jakosti vykonané práce, je přímo závislá na podmínkách výroby a je z nich odvozena. Proto každý i sebelepší systém odměňování nezůstává v průběhu dalšího rozvoje výroby a ekonomiky JZD, v průběhu dalšího růstu výrobních sil a upevňování výrobních vztahů v zemědělství neměnným, nýbrž neustále se prohlubuje a zdokonaluje.

Dosavadní soustava odměňování, uskutečňovaná pracovní jednotkou, vznikla na počátečním stupni rozvoje družstevní ekonomiky, za podmínek nízké úrovně výrobních sil v zemědělství, málo rozvinuté výroby, zvláště výroby tržní, při nízkých peněžních důchodech a za nedostatečně vyvinutých zbožně peněžních vztazích mezi průmyslem a zemědělstvím. Za takovýchto ekonomických a výrobních podmínek byla pracovní jednotka jedinečnou a vhodnou formou uskutečňování socialistické zásady odměňování podle množství a kvality vykonané práce. Pracovní jednotka se stala účinným nástrojem v boji s rovnostářstvím a přispěla velkou měrou k zavedení pořádku do evidence práce a rozdělování družstevních důchodů podle práce. Odměňováním pracovní jednotkou bylo dosaženo osobní hmotné zainteresovanosti každého družstevníka na výsledcích jeho práce a na zvyšování výroby společného hospodářství.

Pracovní jednotka, i když průběhem doby měnila svůj charakter a obsah, se dosud v našich JZD zachovala a je hlavní mírou práce a spotřeby, i když její pokroková úloha a samotná existence za současných zcela změněných podmínkách je problematická.

V posledních letech jednotná zemědělská družstva značně rozšířila svou výrobní základnu, ekonomicky se zkonsolidovala a upevnila, a to za vydatné pomoci státu. Vybavení družstev základními výrobními prostředky neustále stoupá. Jestliže hodnota základních výrobních prostředků v JZD na 1 ha činila v roce 1953 1669 Kčs (z toho stavby 463 Kčs a stroje 211 Kčs), pak v roce 1958 vzrostla o plných 168 %, tj. na 4477 Kčs (z toho stavby 2256 Kčs, tj. o 387 % a stroje

Kčs 555, tj. o 163%). Družstva každoročně zvyšují svůj podíl na investiční výstavbě. Dokumentuje to růst nedělitelných fondů (tab. I).

Čisté peněžní příjmy jednotlivých zemědělských družstev na jeden hektar zemědělské půdy se zvýšily v roce 1958 proti roku 1953 o 106 %.

Mohutný růst socialistického průmyslu vytváří další příznivé podmínky pro rozvoj tržních vztahů mezi městem a vesnicí. Sféra tržních vztahů se dále rozšiřuje

I. Růst nedělitelných fondů JZD v ČSR na 1 ha zemědělské půdy

Rok	Kčs	Index
1953	482	100
1954	882	183
1955	1303	271
1956	1708	354
1957	1841	382
1958	1944	403

možností nákupu zemědělských strojů, traktorů a dopravních prostředků. Nový výkupní systém a nové výkupní ceny účinně podporují iniciativu družstev a jejich hmotný zájem na zvyšování tržní výroby. Zjednodušení systému plánování zemědělské výroby vytváří lepší předpoklady pro důslednější využívání přírodních a ekonomických podmínek v jednotlivých družstvech, lepší podmínky pro uplatnění velkovýrobních forem hospodaření a pro rozvíjení účelné specializa-

ce. Zúrodňování půd melioracemi a výstavba hospodářských budov za vydatné pomoci státu, další koncentrace výroby a posilování družstev odbornými kádry vytvářejí příznivé předpoklady pro další rozvoj výrobních sil a výrobních vztahů. Tyto změněné výrobní a ekonomické podmínky si přímo vynucují dokonalejší způsob rozdělování podle práce, vyšší a pokrokovější formy odměňování. Nedostatky pracovní jednotky v současné nové etapě družstevního zřízení jsou již příliš zřetelné. Časový nesoulad mezi vykonanou prací a odměnou za ni, kolísavá nezaručená hodnota pracovní jednotky, často vysoký podíl naturálií v odměně, upevňující naturální vztahy uvnitř družstva a umožňující nezdravý rozvoj záhumenkového hospodářství družstevníků (na úkor společného hospodářství), nepřímot pracovní jednotky při vyjadřování skutečných pracovních zásluh jednotlivce, obtíže se zjišťováním vlastních nákladů apod., stávají se brzdou důsledného uplatňování socialistických zásad odměňování práce. Setrvávat na odměňování pomocí pracovních jednotek by také znamenalo brzdit další rozvoj výrobních sil v družstevním zemědělství.

Některé nové formy odměňování

Novou pokrokovou formou odměňování v současné době je peněžní odměna bez pracovní jednotky, která vznikla v kolchozním hospodářství Sovětského svazu jako logické dovršení všech předcházejících forem a způsobů odměňování. Vznikla z pracovní jednotky přes některé přechodné formy, jako je zaručená peněžní záloha a zaručená odměna za práci (pevná pracovní jednotka).

Zaručená záloha na odpracované pracovní jednotky, na rozdíl od běžného zálohování, uplatňovaného až dosud v našich družstvech, se liší především svou výší a stabilitou. To, že záloha představuje větší část peněžní hodnoty pracovní jednotky, není výjimkou, nýbrž pravidlem. Zaručená záloha ne-

představuje již určité procento pravděpodobné hodnoty pracovní jednotky v hotovosti, nýbrž pevně stanovenou částku z její plánované hodnoty. Stanovená záloha je pro družstvo závazná a nemůže se měnit ani během roku, ani na konci roku. Družstvo tedy není oprávněno ji zvyšovat nebo snižovat podle očekávaných výsledků v daném roce. V případě, že by hodnota pracovní jednotky při závěrečném vyúčtování na konci roku nedosáhla ani zálohované částky, nevzniká družstvu nárok na vrácení poskytnutých přeplatků. Zaručená záloha se vydává pravidelně každý měsíc v hotovosti podle počtu odpracovaných jednotek. Poskytnuté zálohy zúčtuje družstvo se členy při konečném vyúčtování na konci roku. Zbývající část hodnoty pracovní jednotky se vydává jako dosud ve formě doplatků.

Tato nová forma zálohy na odpracované pracovní jednotky zvyšuje význam zálohování jako vhodného hmotného stimulu především v těch družstvech, kde dosud nejsou vytvořeny příznivé podmínky pro přechod na vyšší, dokonalejší způsob odměňování, na peněžní odměňování bez pracovní jednotky. Zaručená záloha svou předem stanovenou a zaručenou výší vnáší prvek stability do odměňování za práci družstevníků, a její úroveň, stanovená nad obvyklou hranici 50 % hodnoty pracovní jednotky, zmírňuje dosud značnou nerovnoměrnost v osobních důchodech družstevníků během roku.

Řada našich předních družstev zaručenou zálohu již v praxi uskutečňuje. Zálohu ve výši 50 % plánované hodnoty pracovní jednotky vydává pravidelně každý měsíc podle množství pracovních jednotek, a to bez ohledu na konečnou jejich hodnotu. Tuto kladnou zkušenost předních družstev v zálohování odpracovaných pracovních jednotek bude žádoucí zakotvit v nových zásadách odměňování ve formě zaručené zálohy na pracovní jednotku.

Dovoluje-li to finanční stav družstva, lze stanovenou hranici záloh neustále zvyšovat, až konečně vyplácet celou hodnotu pracovní jednotky již během roku. Vzniká tak vyšší forma odměňování, zaručená odměna za práci (zaručená nebo pevná pracovní jednotka). Pevně stanovená peněžní hodnota pracovní jednotky je pro družstvo závazná a vyplácí se v plné výši pravidelně každý měsíc bez doplatků na konci roku. Zvyšování nebo snižování hodnoty pracovní jednotky během roku se nepřipouští. Měsíční odměna družstevníka se řídí počtem odpracovaných jednotek. Přirozeně, že hodnota pracovní jednotky, její výše, je závislá na částce, určené k rozdělení mezi družstevníky podle celkového počtu odpracovaných pracovních jednotek. V případě, že jejich plánovaný počet se překročí, nutno i částku určenou k rozdělení zvýšit o příslušné prostředky, odpovídající zvýšenému jejich počtu, a to z rezervních peněžních fondů nebo z jiných finančních zdrojů družstva. Správnému stanovení fondu osobní spotřeby je proto třeba věnovat mimořádnou pozornost a předem počítat s určitou peněžní částkou jako s nutnou rezervou. V případě neúrody, živelních pohrom apod. zajišťuje se stanovená úroveň pracovní jednotky rezervními peněžními prostředky. Dosažených vyšších, nadplánových důchodů lze částečně využít ke zvýšení odměny družstevníků, vhodnější však je použít celé této částky k vyšší dotaci rezervních peněžních fondů a ostatních společenských fondů, zvláště nedělitelného fondu. Zaručená odměna za práci vede k plné stabilizaci osobních příjmů družstevníků ze společného hospodářství, k záruce plné výše odměny bezprostředně po vykonání jednotlivých prací, odstraňuje nerovnoměrnost osobních důchodů družstevníků během roku.

Zaručená záloha na odpracované pracovní jednotky i plná zaručená odměna za práci (pevná PJ) jsou sice přechodnými, avšak svým charakterem novými, progresivními formami odměňování, které vznikly dalším rozvíjením a zdokonalováním běžného měsíčního zálohování pracovních jednotek. Při těchto odměnách zůstává pracovní jednotka ještě zachována, i když u zaručené odměny za práce plní již jen evidenční úlohu. V plně šíří zůstává zachováno i rozdělování naturálních důchodů na odpracované pracovní jednotky.

Zcela odlišnou formou odměňování je peněžní odměna bez pracovní jednotky. Zde již pracovní jednotka ztrácí i svou zbývající funkci evidenční. Peněžní odměnou bez pracovní jednotky se dovšuje proces upevňování pracovní jednotky, nastává její kvalitativní změna a dostává konkrétní peněžní obsah. Peníze přebírají funkci míry množství a kvality vykonané práce i míry podílu družstevníka na společných důchodech. Je nejvhodnější formou odměňování, odpovídající současným výrobním a ekonomickým požadavkům družstevního zemědělství. Zahrnuje v sobě všechny výhody a přednosti zaručené odměny za práci, avšak zároveň vytváří předpoklady nebo již odstraňuje všechny dosavadní nedostatky, vyplývající z existence pracovní jednotky.

Peněžní odměna bez pracovní jednotky odstraňuje časový nesoulad mezi vykonanou prací a odměnou za ni, a v důsledku toho i nerovnoměrně rozložený osobní důchod družstevníků během roku (nízké zálohy, vysoké doplatky) ze společného hospodářství. Odstraňuje velký časový odstup mezi evidencí práce a jejím oceněním. Každá družstevníkem vykonaná práce je ihned oceněna přímo v penězích. Odměna družstevníků podle splněných a pevně oceněných výkonových norem se vyplácí pravidelně každý měsíc v hotovosti. Bezprostřední odměna za vykonanou práci příznivě působí na pracovní aktivitu družstevníků, neboť umožňuje, aby si názorněji uvědomili souvislost mezi svou prací a mezi odměnou. Plná a pravidelná peněžní výplata odměny bez pracovní jednotky podstatně snižuje ekonomický význam záhumenkového hospodářství, které až dosud slouží k doplnění nízkých a během roku nerovnoměrně rozložených osobních příjmů družstevníků ze společného hospodářství. Pravidelnější rozložení odměny družstevníkům odstraňuje též negativní působení dosavadních vysokých doplatek ke konci roku na trh spotřebních předmětů.

Peněžní odměna bez pracovní jednotky zaručuje a stabilizuje základní odměnu družstevníků. Úroveň peněžních sazeb za jednotku práce nebo za jednotku výrobku je pevně stanovena a nemění se během roku ani na konci roku. Vliv výrobních a ekonomických výsledků družstva v daném roce na základní odměnu družstevníků se tak prakticky vylučuje. Výše výdělku každého člena družstva závisí jen na jeho osobní pracovitosti, kvalifikaci a na množství i kvalitě vykonané práce ve společném hospodářství. Tato peněžní odměna upevňuje důvěru družstevníků v hospodářskou stabilitu a perspektivy družstva, zvyšuje jejich zájem o práci ve společném hospodářství. Zaručená, stabilizovaná peněžní odměna, poskytovaná pravidelně během roku, je přitažlivá zejména pro mládež, která často dává přednost práci v průmyslu před zemědělstvím.

Peněžní odměna bez pracovní jednotky odstraňuje naturální vztahy uvnitř družstva. Dosavadní rozdělování naturálních důchodů mezi družstevníky nahrazuje prodejem zemědělských produktů. Prodejem naturálií se plně uspokojuje osobní

spotřeba družstevníka a jeho rodiny, jakož i potřeba zemědělských produktů pro dovolený počet záhumenkového zvířectva. Omezují se však takové záporné zjevy, jako je vydávání naturálií na úkor dotace fondu osiv a krmiv, zvyšování počtu záhumenkového zvířectva v důsledku nadměrného množství naturálií, změkčování norem a zařazování jednotlivých zemědělských prací do vyšších tarifních tříd k získání co největšího počtu pracovních jednotek a tím i naturálií, a konečně i spekulativní odprodej vydávaných naturálií a přebytků záhumenkového hospodářství nezemědělskému obyvatelstvu za poměrně vysoké ceny. Peněžní odměna bez pracovní jednotky tak přispívá k řešení souladu mezi zájmy družstva a společnosti na jedné straně a zájmy družstevníka na druhé straně při řešení otázky spotřeby zemědělských výrobků.

Zavedením peněžní odměny bez pracovní jednotky se vytvářejí předpoklady pro přesnější výpočet vlastních nákladů na výrobu určitého produktu. Při dosavadním způsobu odměňování pracovní jednotkou se náklady na výrobu určitého produktu zaznamenávají ve dvou nesrovnatelných ukazatelích v penězích (materiálové náklady) a v pracovních jednotkách (pracovní náklady). Protože konečná hodnota pracovní jednotky je určena až na konci roku, není výše nákladů v jednotlivých výrobních skupinách nebo v jednotlivých farmách v průběhu výrobního procesu ve skutečnosti stanovena. Kromě toho bývá v jednotlivých družstvech konečná hodnota pracovní jednotky různá. Ve družstvech ekonomicky slabých nekryje často ani nutný produkt, vytvořený prací družstevníků, a naproti tomu ve vyspělých, ekonomicky zkonsolidovaných družstvech obsahuje i část nadproduktu. Skutečná odměna podle odpracovaných pracovních jednotek nevyjadřuje vždy správně tu část nákladů živé práce, která představuje nutnou práci, tj. produkt pro sebe. Proto také vlastní náklady, určené podle skutečného hodnocení pracovní jednotkou, nelze v různých družstvech srovnávat, a dokonce ani v jednom družstvu po několik roků za sebou. Kdyby totiž náklady, vynaložené na živou práci, byly počítány podle skutečné odměny za pracovní jednotky, došlo by k umělému zvyšování vlastních nákladů v předních a ke snižování v zaostávajících družstvech. Při výpočtu vlastních nákladů produkce podle smlouveného hodnocení pracovní jednotky (pevně stanovená hodnota PJ podle výše odměny za práci dělníků na státních statech) se rovněž nepřihlíží ke skutečným pracovním nákladům jednotlivého družstva. Zavedením peněžní odměny bez pracovní jednotky se však vytvářejí předpoklady pro přesnější zjišťování vlastních nákladů. Peněžní odměna bez pracovní jednotky umožňuje vyjádřit spotřebu živé práce i výrobních prostředků jednotně, v penězích. Pevně stanovené úkolové peněžní sazby usnadňují sledovat náklady ve všech odvětvích během roku a umožňují srovnávat je s výsledky výroby. Zavedením peněžní odměny bez pracovní jednotky se vytvářejí podmínky pro podstatné snížení rozdílu v úrovni základní odměny družstevníků. Slabá družstva, kde tato úroveň odměny je nízká, mohou se využitím všech vnitřních zdrojů, upevňováním norem a sazeb za jednotku práce nebo výrobku a odstraněním neproduktivních nákladů přiblížit úrovni společenské odměny za jednotku práce nebo výrobku. Družstva s vysokými důchody stanoví základní odměnu ve výši průměrné společenské odměny a zbytek plánovaného fondu, určeného k rozdělování, použijí k výplatě pobídkových odměn a k doplnění provozně zajišťovacích fondů. Tak se úroveň základní odměny v jednotlivých družstvech vzájemně přiblíží a výpočet vlastních nákladů se tím podstatně zjednoduší.

Peněžní odměna bez pracovní jednotky tedy umožňuje nejen správnější zjišťování vlastních nákladů, ale i porovnání nákladů s výsledky výroby, výpočet čistého důchodu a stupeň rentability hlavních výrobních odvětví. Všechny tyto ukazatele pak umožňuje porovnávat se stanovenými plánovanými úkoly a usnadňuje tak zavedení chozrasčotu do družstevní výroby.

Peněžní odměna bez pracovní jednotky vytváří předpoklady i pro správnou regulaci úrovně odměny družstevníků podle ekonomické zásady, aby růst produktivity práce byl rychlejší než růst osobních důchodů družstevníků. Uplatňováním této zásady se dosáhne žádoucí míry rozšířené reprodukce společného hospodářství a růstu rentability výroby.

V praxi dosud často dochází k záměně peněžní odměny bez pracovní jednotky se zaručenou odměnou (pevnou PJ), přestože tyto dvě formy odměňování se od sebe kvalitativně liší. Peněžní odměna bez pracovní jednotky má tyto charakteristické znaky:

1. Stanovená výkonová norma u jednotlivých druhů zemědělských prací se oceňuje podle obtížnostních tříd, nikoli jako dosud v pracovních jednotkách, ale přímo v penězích. Proto i úkolové sazby za jednotku produkce nebo za jednotku práce v pracovních jednotkách se nahrazují peněžními sazbami. Velmi důležité je proto správně stanovit úroveň peněžních sazeb, kterou určuje každé družstvo samostatně podle svých výrobních a finančních možností. Výše peněžních sazeb by měla odpovídat společenskému ocenění jednotlivých zemědělských prací podle dosaženého stupně produktivity práce v zemědělství. Měla by dosahovat úrovně peněžních sazeb uplatňovaných na státních statcích. Protože však odměnu družstevníků zajišťuje družstvo z vlastních prostředků, bude výše peněžních sazeb v jednotlivých družstvech zatím různá a bude záviset především na celkové úrovni rozvoje jejich ekonomiky, na celkovém počtu stanovených výkonových norem a též na rezervních peněžních prostředcích. Bylo by však žádoucí, aby vyspělá družstva stanovila peněžní sazby na úrovni peněžních sazeb státních statků. V ostatních družstvech, kde úroveň peněžních sazeb bude nižší, by měli mobilizací všech vnitřních rezerv ve výrobě, revizí výkonových norem, snížením neproduktivních nákladů a též pomocí pohotových peněžních rezerv (PZF) urychleně dosáhnout úrovně peněžních sazeb státních statků. Rozvojem ekonomiky a růstem produktivity práce v jednotlivých družstvech bude možno v budoucnu odstranit rozdíly v úrovni peněžních sazeb.

Při přechodu z dosavadního způsobu odměňování pracovními jednotkami na peněžní odměnu bez nich mohou se peněžní sazby stanovit třím způsobem: a) využitím pracovní jednotky, b) převzetím norem a sazeb státních statků, c) kombinací norem a sazeb družstevních a státních statků.

Nejčastější a nejjednodušší je způsob první, tj. stanovení peněžních sazeb pracovními jednotkami. Družstva berou za základ jejich průměrnou peněžní hodnotu z posledních let (3—5 let), kterou lze pokládat celkem za ustálenou. Tuto hodnotu ještě poněkud sníží, aby měli prostředky na prémieový fond a eventuální peněžní rezervu. Takto stanovenou peněžní hodnotou lze snadno přepočítat sazby v pracovních jednotkách, protože v podstatě jde o vynásobení dosavadních jejich sazeb stanovenou její peněžní hodnotou. Tak např. družstvo na základě posledních pěti let stanoví hodnotu pracovní jednotky, sníženou o určitou částku, na 15 Kčs.

Je-li některá výkonová norma oceněna dvěma jednotkami, oceňují se 30 Kčs. Tímto způsobem se ocení všechny zemědělské práce. Podobně lze nahradit úkolové sazby za jednotku práce nebo výrobku v PJ peněžními sazbami. Je přirozené, že při použití pracovní jednotky pro stanovení peněžních sazeb se úplně zachovává již dříve stanovený poměr při ocenění jednotlivých prací i poměr mezi oceněním prací v jednotlivých odvětvích.

Stanovená úroveň peněžních sazeb je pro družstvo závazná a během roku se nemůže měnit.

2. Základní odměna se zaručuje stanovenou úrovní peněžních sazeb z vlastních prostředků družstva a doplácí se měsíčně v plné výši bez doplatku na konci roku. Základní odměna se vydává buď podle počtu úkolových sazeb za jednotku práce (podle množství vykonané práce), nebo podle počtu úkolových sazeb za jednotku výrobku (podle výsledků práce). Aby družstevník byl hmotně zainteresován na výsledcích své práce, je správnější stanovit základní odměnu podle úkolových sazeb za jednotku výrobku. Avšak stanovení peněžních sazeb za jednotku výrobku je možné jen v těch odvětvích, kde se produkce v průběhu roku získává poměrně stejnoměrně, kde objem výroby v jednotlivých letech vykazuje jen nepatrné odchylky a kde pracovní proces se celkem kryje s výrobním procesem. Peněžní sazby za jednotku produkce jsou tedy vhodné pro jednotlivé úseky živočišné výroby, pro skleníkové zelinářství, v přidružené výrobě, v dopravě a v závlahovém hospodářství. V rostlinné výrobě pak převládá základní odměna podle peněžních sazeb za jednotku práce a zainteresovanost družstevníků na výsledcích jejich práce se uskutečňuje výslednými prémie. Základní odměna se poskytuje jen za plánovaný objem práce a za výrobky do výše plánu. Za mimořádné pracovní výkony a za výrobky nad plán se poskytují jen prémie. Výše základní odměny každého družstevníka závisí na počtu jednotek práce nebo jednotek výrobku a na úrovni jejich peněžního ocenění. Základní odměna se vyplácí měsíčně v plné stanovené výši.

Aby základní odměna mohla být nerušeně vyplácena pravidelně každý měsíc v plné výši, potřebuje družstvo dostatek vlastních peněžních prostředků, pravidelně rozložených po celý rok. Ve družstvech s vyspělou živočišnou výrobou a s výrobou rané zeleniny jsou peněžní příjmy rozloženy pravidelněji a výplata měsíčních odměn nečiní obtíží. Ve družstvech, která jsou zaměřena převážně na pěstování obilí a technických plodin, se nedostává peněz v prvních dvou čtvrtletích roku. Tento dočasný nedostatek peněžních prostředků se musí zajistit z provozně zajišťovacího fondu, který se ve druhém pololetí opět doplní. Rezervní peněžní prostředky mají zvlášť důležitou úlohu při peněžním odměňování bez pracovních jednotek. Kromě již uvedené úlohy při překonávání časového nesouladu mezi peněžními příjmy a výdaji v prvních měsících roku, zajišťují rezervní prostředky i stanovenou výši odměny v případě neúrody a jiných nepředvídaných událostí. Slouží však i k zajištění vyšší úrovně peněžních sazeb, než které by byly stanoveny podle předpokládaných hospodářských výsledků v příštím roce. Rezervní prostředky tak stabilizují odměnu družstevníků v jednotlivých letech. Peněžní zálohy družstev se nevytvářejí naráz, nýbrž postupně, každoroční dotací provozně zajišťovacích fondů. Rozsah pohotových peněžních rezerv bude záviset na celkové úrovni ekonomiky družstva, na výši běžných peněžních příjmů a na jejich rozložení během roku, na

organizaci výroby a práce jednotlivých družstev, a konečně i na využívání dosavadní pomoci státu ve formě krátkodobých provozních úvěrů ke krytí materiálových nákladů a záloh od výkupních organizací na smluvní objem výroby.

3. Dalším charakteristickým znakem peněžní odměny bez pracovní jednotky je, že dřívější rozdělování naturálních důchodů na pracovní jednotky se nahrazuje prodejem naturálií za ceny stanovené družstvem. Zavedením této peněžní odměny se naturálie v hodnotovém vyjádření stávají organickou složkou celkové odměny družstevníka. Setrávat na dosavadním obvyklém způsobu rozdělování naturálií mezi družstevníky by znamenalo opomenout naturální část odměny a snižovat úroveň peněžních sazeb. Odměňováním pracovními jednotkami vznikl u družstevníků nesprávný názor, jako by naturálie byly poskytovány bezplatně. Proto přechod na prodej naturálií bude zpočátku obtížný a bude se projevovat snaha i při novém způsobu odměňování zachovat dřívější formu rozdělování naturálií mezi družstevníky. O tom svědčí první naše zkušenost při zavádění nových forem odměňování, kdy družstvo po přechodu na zaručené odměňování vydává na 100 Kčs odměny určité množství zemědělských produktů. Tento postup není správný. Předně snižuje úroveň peněžních sazeb i peněžní odměnu, vylučuje z pracovních nákladů hodnotu naturálií a konečně zachovává a upevňuje ve družstvech dosavadní již nežádoucí naturální vztahy.

Aby si družstevníci názorněji uvědomili, že naturálie při novém způsobu odměňování tvoří součást celkové odměny, a aby se přesvědčili, že prodejem naturálií nejsou nijak poškozováni, bylo by možno při poskytování zemědělských produktů přechodně zvolit tento postup: Stanovený objem naturálií, určený k rozdělení mezi družstevníky v hodnotovém vyjádření, se převádí do fondu odměny a předem se určí, jaký podíl základní odměny připadne na naturálie (např. ze 100 Kčs základní odměny připadá na naturálie x Kčs). V případě, že družstevník by neměl zájem o zemědělské produkty, obdržel by plně stanovenou výši základní odměny. Tento způsob poskytování naturálií je rozšířen v kolchozech na Ukrajině a přechodně by mohl být uplatňován i u nás.

Při prodeji zemědělských produktů se stává objem naturálií, určených k tomuto účelu, součástí celkové tržní produkce družstva a zvyšuje tak plánované peněžní příjmy společného hospodářství. Družstevník dostává svou odměnu v plně stanovené výši a zemědělské produkty nakupuje podle potřeby za pevně stanovené ceny. Tento způsob poskytování naturálií je jednodušší a správnější, a doporučuje se k nejširšímu uplatnění.

Objem zemědělských produktů, určených k prodeji družstevníkům, se stanoví předem tak, aby byly zajištěny všechny smluvní závazky družstva vůči státu a řádná dotace stanovami předepsaných fondů. Naturálie, prodávané družstevníkům, se stávají součástí celkové tržní produkce družstva. Nárok jednotlivých družstevníků na množství jim odprodaných naturálií se řídí kritériem, stanoveným družstvem. Množství poskytovaných naturálií by však nemělo přesahovat míru osobní spotřeby člena družstva a jeho rodiny, jakož i potřeby dovoleného počtu záhumného zvířectva. Nárok na množství naturálií může být vázán na podmínku odpracování minimálního počtu výkonových norem ve společném hospodářství.

Při prodeji naturálií je velmi důležité správně stanovit ceny naturálií. V kolchozech Sovětského svazu se prodávané zemědělské produkty oceňují různě. Naturálie se prodávají za státní výkupní ceny, za státní maloobchodní ceny, za ceny odpovídající vlastním nákladům, za ceny kolchozního trhu nebo za průměrné realizační ceny. Z našeho hlediska nejlépe vyhovují státní výkupní ceny. Realizace zemědělských produktů za státní výkupní ceny umožňuje nejen hradit vlastní náklady družstva, ale i získat prostředky pro vnitrodružstevní akumulaci. Jsou velmi vhodné i v tom případě, že družstevník nemá zájem o naturálie, takže družstvo má možnost bez jakýchkoli ztrát prodat tyto produkty státu a za prostředky, získané za tyto výrobky, může hradit peněžní odměnu družstevníků. Ohodnocení naturálií ve výkupních cenách umožňuje plánování veškeré tržní produkce včetně naturálií v jednotných cenách.

Ceny, odpovídající vlastním nákladům, jednak snižují úroveň peněžních sazeb a jednak nezajišťují výhody, vyplývající z tržní produkce (prostředky pro rozšířenou reprodukci). U jednotlivých zemědělských produktů se vlastní náklady zjišťují až po ukončení výrobního procesu, takže vzniká otázka, jak vyúčtovávat naturálie u jednotlivých družstevníků během roku. Státní maloobchodní ceny však nevyhovují, protože vedou k umělému zvyšování peněžních sazeb. V případě, že by družstvo mělo hradit neodebrané naturálie družstevníkům v penězích podle státních maloobchodních cen, znamenalo by to ztrátu pro společné hospodářství. V našich podmínkách bude vhodné stanovit pro všechna družstva jednotné ocenění naturálií, a to v jednotných výkupních cenách.

Prodej naturálií bude nutno postupně nahrazovat prodejem hotových výrobků (mouka, máslo, mléko, maso apod.). Velkou úlohu může sehrát i závodní stravování za nízké ceny (vlastní náklady). Nejenže sníží zájem družstevníků o naturálie, ale umožní zapojit co nejvíce pracovníků, zvláště žen, do společného hospodaření.

4. Posledním charakteristickým znakem peněžní odměny bez pracovní jednotky je, že odměna za práci družstevníků přichází do celkových nákladů jako pracovní náklady. Fond odměny (částka určená pro odměnu družstevníků) se stanoví podle finančního stavu družstva. Netvoří se však živelně jako zbytek celkových peněžních důchodů po úhradě spotřebovaných výrobních prostředků, po splnění závazků vůči státu (daně, pojistné, úroky apod.) a po dotaci společenských fondů, nýbrž jako závazná část provozních nákladů.

Z plánované hrubé produkce v hodnotovém vyjádření se odečtou celkové náklady na výrobu, včetně pracovních nákladů. Ostatek prostředků tvoří čistý důchod družstva, ze kterého se vydělují částky ke splnění závazků vůči státu (daně, pojistné, úroky apod.), a společenské fondy se dotují podle stanov družstva. Zbytku čistého důchodu se používá k doplnění provozně zajišťovacího fondu i k dodatečné odměně družstevníků za mimořádné pracovní a výrobní výsledky. V případě, že tato zbývající část čistého důchodu je dosti vysoká, je žádoucí, aby část peněžních prostředků byla přesunuta i do nedělitelného fondu k dalšímu rozšíření výroby. V případě, že celkové náklady na výrobu, částky určené ke splnění povinností vůči státu a k dotaci společenských fondů překračují objem hrubé produkce, používá se pro zvýšení peněžních důchodů rezervních finančních prostředků. V krajním případě, kdy družstvo nemá ani dostatek rezervních peněžních prostředků, snižuje se rozsah fondu odměny. Fond odměny při novém způsobu odměňování má tedy

představovat náklady na živou práci. V našich podmínkách bude však v některých družstvech po určité přechodnou dobu obsahovat i část čistého důchodu. Proto i rozdělení fondu odměny bude vykazovat určité zvláštnosti.

Celý fond odměny se rozděluje mezi družstevníky podle splněných a oceněných výkonových norem jen zcela výjimečně tam, kde by úroveň peněžní odměny byla zatím velmi nízká. Nové formy odměňování totiž vyžadují širšího uplatnění prémiového systému. Zejména v rostlinné výrobě, kde převážná část prací se odměňuje podle úkolových sazeb za jednotku práce, mají mimořádný význam jak jednorázové prémie vydávané během roku za včasné a kvalitně vykonané práce, tak i prémie poskytované zpravidla na konci roku za lepší než plánované výsledky. Proto je žádoucí a nutné, aby z celkového fondu odměny byla vyhrazena určitá část na prémiování družstevníků.

Nejlépe budou postupovat ta družstva, která celkový fond odměny rozdělí na tři části:

- a) fond základní odměny,
- b) prémiový fond,
- c) fond dodatečné odměny (chozrasčotní fond).

Fond základní odměny je plně zaručen a je vyhrazen pro rozdělování mezi družstevníky podle úkolových sazeb za jednotku práce nebo výrobků (podle počtu výkonových norem). Tvoří podstatnou část, zpravidla 70—75 % z celkového fondu odměny. Rozsah fondu základní odměny se bude řídit celkovým objemem fondu odměny, plánovaným počtem výkonových norem a stanovenou úrovní peněžních sazeb. Větší počet výkonových norem, vysoká úroveň peněžních sazeb nebo malý objem fondu odměny znamenají také stanovení vyššího procenta fondu základní odměny. Fond základní odměny má v budoucnu představovat společenské ocenění práce, náklady na živou práci.

Prémiový fond je určen na jednorázové prémie během roku za včasné a kvalitně vykonané práce. Jejich rozsah by měl činit 5—10 % z celkového fondu odměny. Tato částka se také zaručuje.

Zbytek fondu odměny se pak vyhrazuje k dodatečné odměně družstevníků na konci roku ve formě premií za lepší než plánované výsledky, za překročení plánovaných hektarových výnosů a užitkovosti, za snížení plánovaných nákladů apod. Tato částka se rozděluje diferencovaně podle dosažených výsledků jednotlivců a pracovních skupin. Podíl dodatečné odměny by měl činit 20 % z celkového fondu odměny. Dodatečnou odměnu družstvo sice řádně naplánuje, ale nemůže ji zaručit, protože její skutečná výše závisí na konečných výsledcích družstva. Rozděluje se proto mezi družstevníky podle stanoveného klíče, a to zpravidla až na konci roku. V případě nutnosti slouží i jako eventuelní peněžní rezerva pro záruku základní odměny. V některých družstvech bude fond dodatečné odměny již představovat část čistého důchodu, v budoucnu pak bude tvořit ve všech družstvech tu část čistého důchodu, která bude určena k rozdělování mezi družstevníky podle výsledků jejich práce.

Podle uvedeného bude tedy tato skladba celkového fondu odměny: 70—75 % základní odměna, 5—10 % jednorázové prémie během roku a 20 % prémie na konci roku.

V případě, že by družstvo dosáhlo lepších hospodářských a výrobních výsledků než původně plánovalo, získává i dodatečný čistý důchod. Tyto nadplánové

prostředky lze rozdělit mezi družstevníky. Měli bychom však k tomu přikročit opět podle toho, jakou úroveň bude mít základní odměna družstevníků. Bude-li mít základní odměna vysokou úroveň, je lepší tyto přebytkové peněžní prostředky přesunout do provozně zajišťovacího fondu a vytvořit si tak větší rezervu pro případ nepříznivých let.

Odměna každého družstevníka bude tedy složena ze zaručené základní odměny, vydávané pravidelně každý měsíc podle splněných úkolových sazeb za jednotku práce nebo výrobku, a z prémie, poskytovaných během roku a na konci roku.

Nové formy odměňování, zvláště pak peněžní odměna bez pracovní jednotky, vyžadují i nové řešení odměny vedoucích pracovníků družstev. Současný systém je jednoduchý a všem družstevníkům srozumitelný. Základní odměna tvoří podstatnou část celkové odměny vedoucího pracovníka a její výše je závislá jak na rozsahu vykonané práce, tak i na výsledcích práce celého družstva. Rozsah práce je určen podle několika málo snadno zjistitelných, kontrolovatelných a během roku se jen nepatrně měnících ukazatelů (výměra půdy, stav plemenic, rozsah speciálních plodin). Tím, že základní odměna se určuje v pracovních jednotkách, je i bezprostředně závislá na výrobních a hospodářských výsledcích celého družstva. Kromě toho zápočet pracovních jednotek za délku vykonávání funkce stabilizuje vedoucí kádry družstva, oceňuje jejich zkušenosti, znalosti a kvalifikaci. Základní odměna předsedy JZD, její výše, je pak rozhodující pro odměnu ostatních vedoucích pracovníků družstva, jejichž odměna je stanovena určitým podílem (70 % až 90 %) z odměny předsedy JZD. Kladem dosavadního systému je i to, že základní odměna je měsíční odměnou, stanovenou předem určitým počtem pracovních jednotek podle rozsahu a obtížnosti vykonávané funkce. Kromě základní odměny mají vedoucí pracovníci nárok i na prémie za dosažené lepší než plánované hospodářské výsledky.

Po zavedení peněžní odměny bez pracovní jednotky, stanoví se i odměna vedoucích pracovníků určitou peněžní částkou, která se vydává pravidelně každý měsíc v pevně stanovené výši. Odstraněním pracovních jednotek a stanovením pevné odměny se však vylučuje žádoucí vliv výsledků práce celého družstva na celkovou odměnu vedoucích pracovníků. Proto také základní odměna, stanovená jen podle dosavadních nepřímých ukazatelů (výměra půdy, počet plemenic) by již nepodněcovala ke zvyšování výroby a ke správnému využití prostředků a práce, vložených do společného hospodářství. Nová forma odměňování tedy vyžaduje, aby základní odměna vedoucích pracovníků byla odstupňována podle přímého výsledného ukazatele, jako je hrubá produkce, hrubé peněžní příjmy nebo čisté peněžní příjmy. Protože peněžní příjmy vystihují převážně tržní produkci družstva, bude vhodnější odstupňovat základní odměnu předsedy JZD podle výše hrubé produkce a intenzity oblasti, v níž se družstvo nachází. Kromě toho bude nutno zachovat i vliv délky vykonávání příslušné funkce na výši základní odměny vedoucího pracovníka. Základní odměna předsedy družstva, stanovená podle výše hrubé produkce, by měla představovat 70–80 % jeho celkové odměny. Prémiová složka by se pak podílela na celkové odměně 20–30 % a poskytovala by se podle plnění plánu čistých peněžních příjmů.

Základní odměna předsedy JZD a její výše by měla zůstat i nadále základem pro výpočet (stanovení podílu) základní odměny ostatních vedoucích pracovníků podle dosavadní praxe.

Z uvedené charakteristiky peněžní odměny bez pracovní jednotky vyplývá, že přechod na tuto novou formu odměňování se může uskutečnit jen za určitých předpokladů. Především musí mít družstvo dostatek vlastních peněžních prostředků, zejména k překlenutí časového nesouladu mezi peněžními příjmy a výdaji, zvláště v prvních měsících roku. Dalším důležitým předpokladem je zavedení pořádku do normování a tarifikace zemědělských prací. Je to důležité z hlediska správného stanovení peněžních sazeb i z hlediska fondu odměny. Nesprávný postup při normování i tarifikaci snižuje úroveň peněžních sazeb, porušuje bilanci příjmů a výdajů, a eventuálním neoprávněným překročením fondu odměny se může vážně ohrozit celý nový systém odměňování za práci. Neméně důležitým předpokladem pro zavedení peněžního odměňování je pořádek v organizaci a evidenci práce, v plánování, financování a v účetní evidenci.

Peněžní odměňování bez pracovních jednotek je v nové etapě rozvoje družstevního zřízení formou nejlépe vyhovující zásadě rozdělování podle množství a kvality práce. Je to vyvrcholení všech dřívějších snah zdokonalit formy hmotných pobídek družstevníků k dosažení dalšího zvýšení intenzity výroby a produktivity práce při dodržování zásad hospodárnosti.

Přechod na peněžní odměnu družstevníků není pouhé nahrazení pracovní jednotky peněžními sazbami. Tuto záměnu lze úspěšně uskutečnit ve družstvech, kde společné hospodářství je na vysokém stupni rozvoje, takže zajišťuje stabilitu peněžních důchodů, a kde je dobře organizovaná finanční soustava při dostatečném objemu peněžních prostředků k pravidelnému vyplácení peněžní odměny po celý rok. Pokud jde o družstva ekonomicky slabá, mohou dosáhnout peněžní odměny bez pracovní jednotky všestranným upevňováním společného hospodářství a stálým zvyšováním peněžních záloh na pracovní jednotky. Pracovní jednotku nelze nahradit, ta musí odumřít za předpokladu, že hospodářství družstva je všestranně vyspělé, má vysokou tržní výrobu, a tím i dostatek peněžních prostředků.

Přechod na peněžní odměnu za práci je velkým krokem vpřed v rozvoji výrobních vztahů v družstevním socialistickém zemědělství. Poskytuje velké možnosti pro růst tvůrčí iniciativy družstevníků a pro nový mohutný vzestup výrobních sil družstevní vesnice. Současně je i velmi významným krokem v procesu sblížování dvou forem odměňování práce v hospodářstvích všelidového a skupinového vlastnictví.

Předpoklady pro zavedení nového způsobu odměňování

Dr. Bohumil FORMÁNEK

*Kabinet pro studium ekonomických podnětů rozvoje socialistického zemědělství
CSAZV, Praha*

Úvod

Nový způsob odměňování práce v jednotných zemědělských družstvech nelze zavádět, dokud nejsou pro něj vytvořeny určité předpoklady, které se dotýkají sféry výroby a oběhu družstevního produktu. Kromě toho je nutno učinit určitá technicko-organizační i administrativní opatření. Rozsah těchto opatření bude rozdílný podle jednotlivých forem odměňování, tj. podle zaručené měsíční zálohy na pracovní jednotky (PJ), podle zaručené odměny za práci a podle peněžní odměny bez pracovních jednotek.

Nový způsob odměňování nevyžaduje zvýšení celkových nákladů na živou práci v družstvu. Ve srovnání s nynějším způsobem vyplácení zálohy ve výši 50 % očekávané hodnoty na pracovní jednotku se však zvyšují částky vyplácené jako zaručená odměna, popřípadě i vyšší zaručená záloha během roku. Místo až koncem roku, vyplácí se každý měsíc hotově rozdíl mezi dosavadní 50 % zálohou a zvýšením, které navrhujeme 20 % u základní odměny, popř. 10 % u běžných premií, celkem tedy 20–30 %. Rovněž zaručená záloha může být podle Vzorových stanov zvýšena o 30 % celkového fondu odměny. Zbývajících 20 % celkového fondu odměny je při zaručeném odměňování určeno pro dodatečnou odměnu, a při záloze jako doplatek na pracovní jednotku, které se rozdělují až ke konci roku, a to podle výsledků hospodaření.

Vyplácení vyšších částek na odměnu, než v původní výši 50 % očekávaných peněžních příjmů, má pro hospodaření družstva dvojí důsledky:

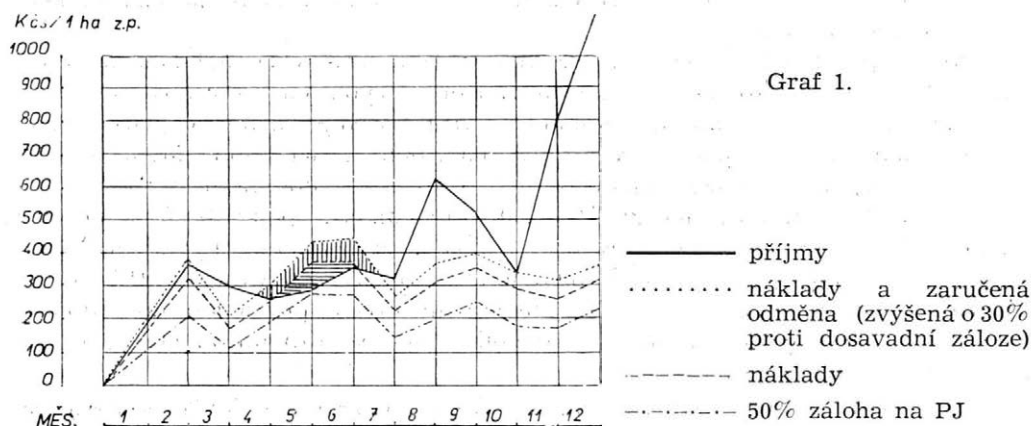
1. značně se zvyšuje potřeba peněžních prostředků na výplatu vyšších odměn během roku,
2. snižuje se zdroj vlastních peněžních prostředků, kterými družstva financují náklady na výrobu.

Ježto družstva vyplácejí během roku jenom polovinu očekávané odměny za práci, vkládají druhou polovinu této odměny do oběžných prostředků, především v rostlinné výrobě. Tak se družstva sama financují polovinou své plánované odměny za práci. Potřeba oběžných prostředků je částečně kryta z vlastních zdrojů a o to se snižuje celková potřeba bankovního provozního úvěru, pokud družstvo ovšem úvěru používá.

Vyplácejí-li se tedy odměny za práci vyšší, než je polovina plánované odměny, znamená to, že družstvo snižuje vlastní zdroj ke krytí oběžných prostředků, urč-

ných především pro náklady rostlinné výroby, a naopak o tyto částky se zvyšuje tlak na peněžní zdroje družstva. Oba tyto jevy však nepůsobí nepříznivě během celého roku. Potřeba oběžných prostředků v zemědělství je nepravidelná, což v tomto odvětví národního hospodářství vyplývá ze zvláštností reprodukčního procesu a z celého koloběhu oběžných prostředků.

Jednou ze zvláštností zemědělské výroby je, že výrobní proces je dlouhodobý, přičemž mezi výrobním a pracovním procesem vzniká časový nesoulad, a výroba má sezónní charakter. Pracovní proces v rostlinné výrobě probíhá na začátku výrobního procesu (příprava půdy, setí, sázení), pak až během vegetace (ošetřování, kultivace) a konečně při sklizni. Výrobní období a pracovní období se rozcházejí, přičemž mezi jednotlivými pracovními obdobími je několikaměsíční období klidu, kdy však výrobní proces probíhá nadále. V jednotlivých etapách prací je tak vkládáno různé množství oběžných prostředků, což vede k sezónnosti jejich potřeby. Oběžné prostředky jsou vynakládány nestejnoměrně během výrobního procesu. Náklady neustále narůstají, potřeba peněžních prostředků roste až do sklizně, kdy jejich celková výše přechází v nové produkci ze sféry výroby do sféry oběhu. Realizací je koloběh oběžných prostředků dokončen a družstvo má k dispozici hotové peníze, které mohou být opět vloženy do výrobního procesu. Sezónnost působí tedy v koloběhu oběžných prostředků tak, že během výrobního procesu se v jednotlivých pracovních obdobích nahromadí nestejnoměrně velké množství oběžných prostředků, vázaných ve výrobě po celou dobu výrobního procesu, které se pak naráz uvolní až po sklizni. V prvním pololetí roku se tedy jeví značná potřeba peněžních prostředků, která se zvyšuje ještě tím, že se vyplácí vyšší odměny za práci.



Graf 1 znázorňuje, jak ve vybraných družstvech náklady spolu s 50% zálohou převyšují příjmy v jednotlivých měsících a jak se tento rozdíl zvětšuje při zaručené odměně, zvýšené o 30% z celkového fondu odměny.

Předpoklady finanční

Pro nový způsob odměňování je tedy nutno zajistit dostatek peněžních prostředků. Abychom mohli stanovit, jakým způsobem a v jaké výši je máme zajistit, je nutno učinit rozbor jednotlivých zdrojů financování výroby ve družstvech. Zdroje financování výroby jsou vlastní a cizí. Vlastní zdroje v JZD jsou peněžní příjmy

družstev, prostředky provozního zajišťovacího fondu a fondů kulturního a sociálního. Cizí zdroje jsou úvěr bankovní a obchodní a pohledávky dodavatelských organizací.

Vlastní zdroje financování provozu

Nejdůležitějším zdrojem k úhradě krátkodobých potřeb družstva jsou příjmy družstva, které tvoří především tržby z výroby živočišné, rostlinné, přidružené a pomocné za prodané výrobky, za práce a služby. Mezi příjmy patří též náhrady od pojišťovny za oběžné prostředky. Příjmy družstva v Kčs na jeden hektar zemědělské půdy v jednotlivých čtvrtletích roku 1958 spolu s náklady a zálohami na pracovní jednotky ukazuje tabulka I:

I.

Ukazatel	Čtvrtletí				1958 celkem
	I.	II.	III.	IV.	
	Kčs				
příjmy	295	439	885	1367	2986
náklady	161	475	321	461	1418
zálohy na PJ	87	174	215	682*)	1158

*) s doplatkem na konci roku

Příjmy, jako hlavní zdroj úhrady provozních potřeb družstva, kryjí náklady a zálohy na pracovní jednotky v I. čtvrtletí roku. Nestačí však hradit uvedené výdaje ve II. čtvrtletí, což znamená, že některé materiálové náklady jsou kryty úvěrem. Pro zavedení nových forem odměňování je důležité, aby příjmy kryly takové náklady, které nelze úvěrovat. Jde o zálohy na pracovní jednotky, daně, dávky, poplatky, pojistné, přiděly fondům, úroky apod. Tyto neúvěrovatelné náklady v Kčs na jeden hektar zemědělské půdy v roce 1958 jsou uvedeny v tabulce II, a to zvláště zaručená odměna, zvýšená o 30 % proti dosavadní záloze, a ostatní neúvěrovatelné náklady.

II.

Ukazatel	Čtvrtletí				1958 celkem
	I.	II.	III.	IV.	
	Kčs				
zvýšená odměna	145	293	358	130	926
neúvěrovatelné výdaje	32	95	64	92	283
neúvěrovatelné výdaje celkem	177	388	422	222	1209

Příjmy v jednotlivých čtvrtletích stačí k úhradě neúvěrovatelných výdajů. Předpokládáme-li, že na ostatní výdaje lze poskytnout krátkodobý provozní úvěr, jsou podle schematické tabulky celkem dány předpoklady pro zavedení vyšší zaručené odměny.

Ostatní vlastní zdroje ve srovnání s příjmy nemají podstatný význam pro financování nákladů a jsou poměrně nízké: provozně zajišťovací fond činí 23 Kčs, sociální fond 74 Kčs a kulturní fond 18 Kčs na jeden hektar zemědělské půdy. Tyto fondy mají i své účelové určení.

Kromě toho lze použít ke krytí sezónní provozní potřeby i dočasně volných prostředků na investičním účtu družstva v bance.

Z uvedených propočtů je patrné, že hlavním zdrojem ke krytí sezónních výdajů jsou peněžní příjmy družstva a že ostatní zdroje mají jen menší význam.

Běžný účet

Veškeré peněžní prostředky družstva k financování provozu, k platebnímu a zúčtovacímu styku, jakož i k vybírání hotovostí jsou soustředěny na běžném účtu. Stav peněžních prostředků na běžném účtu ukazuje též na finanční situaci družstva. Vklady družstev na běžných účtech v jednotlivých čtvrtletích, převedeny na jeden hektar zemědělské půdy, v indexu k 1. I. 1958 za rok 1958 ukázaly tento pohyb:

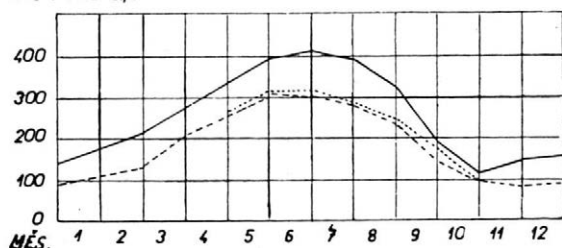
1. I. 100, 1. IV. 26,3, 1. VII. 24,8, 1. X. 41,0, 31. XII. 107,8.

V prvních dvou měsících v roce dochází k prudkému poklesu prostředků na běžném účtě, protože se vyplácí doplatky na pracovní jednotky. Od března do konce června se na účtech projevují jen nevelké změny, a to v důsledku úhrad provozních nákladů a záloh na pracovní jednotky z běžných příjmů. V této době jsou nejnižší stavy na účtu. Od června pak nastává růst prostředků na běžném účtu, který je porušen v měsíci září a říjnu, a to v důsledku vyšších nákladů na sklizeň okopanin (brambory, cukrovka) a chmele. Zajímavé je, že v období, kdy je nejnižší stav na běžném účtu, zůstává na něm nevyčerpaná částka (v roce 1958 činil tento zůstatek 300 milionů Kčs). V tomto zůstatku jsou nevyčerpané zbytky prostředků z minulých měsíců, nové prostředky, získané ze živočišné výroby, zvláště za realizované mléko, vejce a prasata, jakož i příjmy z jiných odvětví, a peněžní prostředky provozně zajišťovacího, kulturního a sociálního fondu. I této částky může být využito pro odměňování.

Cizí zdroje

Aby bylo možno uskutečnit rozbor jednotlivých cizích prostředků, určených pro financování provozu družstev, uvádíme graf 2, ve kterém jsou zaznamenány stavy provozního úvěru, zálohy od výkupních organizací a odklady placení za práce STS v jednotlivých měsících roku 1958 na jeden hektar zemědělské půdy. Z grafu je patrné použití jednotlivých zdrojů v každém měsíci a jejich vzájemný vztah.

Kčs / 1 ha z.p.



Graf 2.

- odklad placení za práce STS a zároveň celková potřeba finančních prostředků
- zálohy od výkupních organizací
- stavy provozního úvěru

Úvěr bankovní

Státní banka poskytuje družstvům krátkodobé úvěry na nákup všech druhů materiálových provozních potřeb (hnojiva, osiva, krmiva, pohonné látky, mazadla, náhradní díly atd.) a na zaplacení faktur za energii a za práce a služby pro hlavní výrobní činnost v rostlinné a v živočišné výrobě, i pro pomocné provozy a údržbu. Banka neposkytovala do 1. října 1959 úvěr na zaplacení faktur za práci STS, na mzdy zaměstnanců a na náklady za brigády. Po 1. říjnu 1959 mohou být povoleny krátkodobé úvěry i pro tyto účely. Provozní úvěr je nejdůležitějším cizím zdrojem, který slouží k úhradě sezónních provozních nákladů.

Stavy provozních úvěrů v přepočtu na jeden hektar zemědělské půdy v roce 1958 se za jednotlivá čtvrtletí v indexu k 1. I. 1958 měnily takto:

1. I. 100, 1. IV. 232,2, 1. VII. 349,4, 1. X. 173,5, 31. XII. 103,4.

Podle čerpání provozních úvěrů v jednotlivých měsících můžeme sledovat, jak sezónní náklady zemědělské výroby jsou během roku vyrovnávány tímto úvěrem. V měsíci prosinci začíná pomalu růst potřeba prostředků na provoz a předzásobení, koncem ledna začíná prudce stoupat až do konce května, pak pomalu slábne a koncem června nastává obrát. Stavy úvěru se pomalu snižují, od konce července prudce klesají až do konce září, kdy se křivka stavu úvěru začíná opět vyrovnávat.

Využití provozního úvěru družstvy v letech 1955 až 1959, uvedené v tabulce III, rovněž ukazuje na finanční situaci družstev:

III.

Rok	Celkový počet JZD	Počet	Procento
		JZD používajících úvěr	
1955	6 795	5 828	86
1956	8 016	7 005	87
1957	8 553	7 271	85
1958	11 820	10 418	88
1959	12 405	11 093	90

Z tabulky III je zřejmé, že o něco více než 10 % všech družstev v Československu nepoužívalo vůbec od roku 1955 do roku 1959 provozního úvěru. Jde průměrně o 1300 družstev. Uvedená družstva jsou finančně soběstačná a kryjí nejen trvalou potřebu oběžných prostředků z vlastních finančních zdrojů, ale i celou sezónní potřebu.

V těchto družstvech jsou — pokud jde o finanční prostředky — nepochybně dány podmínky pro zavedení zaručené odměny. Potvrzuje to i další rozbor. V roce 1958 bylo rozděleno členům za pracovní jednotky včetně prémie na jeden hektar zemědělské půdy 1158 Kčs. Výdaje družstva činily 1418 Kčs a z nich náklady na výrobu 1156 Kčs. Z toho spotřeba nakoupených osiv a sadby, hnojiv a steliv činila 567 Kčs, tj. polovinu peněžních nákladů na výrobu, odměny za práci STS, které lze nyní úvěrovat, 259 Kčs, tj. necelou čtvrtinu nákladů. I když jde o celostátní data, nelze pochybovat o tom, že kdyby družstva, která nepoužívala provozního úvěru, chtěla využít prostředků, jimiž hradí provoz, k proplacení odměny zvýšené o 30 % za celý rok, tj. 347 Kčs na jeden hektar, měla by k tomuto účelu dostatek

prostředků, protože by mohla získat úvěr na provozní náklady ve výši 567 Kčs na jeden hektar zemědělské půdy, na práce dosud vykonávané STS 259 Kčs na jeden hektar zemědělské půdy a popřípadě úvěr na další úvěrovatelné náklady. Přitom však jde pouze o překonání obtíží v prvním pololetí. Ve družstvech nevyužívajících provozní úvěr jsou — jak patrně z uvedeného rozboru — po finanční stránce vytvořeny předpoklady pro zavedení zaručené odměny a zaručené vyšší zálohy.

U některých družstev, nepoužívajících dosud provozního úvěru, bude nutno k zavedení zaručeného odměňování krýt úvěrem sezónní náklady první poloviny roku. U těchto družstev však narazíme na určitý odpor. O používání úvěru vládne totiž nesprávný názor. Někteří družstevníci, a hlavně funkcionáři, se domnívají, že družstva, která používají úvěru na krytí sezónních zásob, jsou špatně hospodařící. Za dobře hospodařící družstvo se pokládá jen takové, které nepoužívá provozního úvěru.

Nutnost používat provozního úvěru ve většině družstev vyplývá z neshody, která vzniká mezi potřebou a vlastními zdroji v určitém období. Tato neshoda nemusí být však následkem špatného hospodaření družstva, ale vyplývá jen z časového nesouladu mezi provozními finančními zdroji a jejich potřebou. Tento časový nesoulad je důsledkem koloběhu družstevních prostředků, který vyplývá, jak již bylo vpředu uvedeno, ze sezónnosti zemědělské výroby. Je naprosto nesprávné považovat provozní úvěr za znak hospodářské slabosti družstva. Vhodnou propagační činností je tedy nutno působit na družstevníky, aby změnil nesprávný a dost rozšířený názor o používání úvěru.

Podle platných předpisů může banka poskytnout úvěr ke krytí provozních nákladů i tehdy, když družstvo má dostatek vlastních prostředků. Může dokonce proplatit částky faktur, které družstvo již zaplatilo z vlastních účtů, a výnos takto poskytnutého úvěru zúčtovat družstvu na jeho běžném účtu. Taková operace družstvu usnadňuje, že prostředky, které zůstanou zachovány na běžném účtu, mohou být použity k výplatě zaručených odměn za práci nebo k úhradě takových dluhů, které nelze úvěrovat. Stávalo se však, že nebyly propláceny z úvěru faktury, pokud byly prostředky na běžném účtu. V době, kdy ještě nedochází k realizaci produkce rostlinné výroby, bude třeba, aby pobočky Státní banky vyšší měrou pomáhaly družstvům poskytováním úvěrů.

O významu provozního úvěru svědčí i ta skutečnost, že 1. července 1958 dosahuje výše provozních úvěrů téměř výše příjmů družstev z jednoho hektaru zemědělské půdy.

Obchodní úvěr

Družstva dostávají zálohy na tržby za zemědělské produkty od výkupních podniků a od strojních a traktorových stanic odklady placení úplat za práce STS až po sklizni. Uvedené zálohy a odklady placení jsou vlastně formou obchodního úvěru, poskytovaného družstvům.

Zálohy od výkupců

Družstvům jsou poskytovány výkupními organizacemi peněžitá zálohy na plánované tržby za smluvní dodávky plodin. Tyto zálohy jsou vypláceny pravidelně ve dvou splátkách: např. záloha činí u cukrovky 30 %, a to 10 % po zasetí a 20 % po vyjednání a po druhé okopávce, u čekanky a brambor 20 %, a to po zasetí 10 % a 10 % po poslední oborávce, u chmele 50 %, a to 20 % po řezu a 30 %

před česáním, u obilovin 15 %, a to u jařin po zasetí a u ozimů po jarním ošetření atd. Proti úvěrům jsou zálohy čerpány v jiných obdobích, a to první záloha od května do července, druhá od srpna do konce září, kdy stav záloh dostupuje vrcholu. Pro krytí sezónních potřeb nejsou zálohy dostatečně využívány. Jejich objem činí asi 8 % provozních úvěrů.

Zálohy od výkupců nejsou u nás družstva mnohdy využívány. Naproti tomu v sovětských kolchozech jsou tyto zálohy důležitým zdrojem pro hrazení sezónních nákladů i pro výplatu odměn za práci družstevníků. Také zálohy na tržby některých plodin jsou v Sovětském svazu vyšší než u nás a poskytují se i na produkci živočišnou, ale jen části jich (polovina) může být použito k odměňování. Toto nižší používání záloh u nás se vysvětluje tím, že družstva s provozním úvěrem vystačí a nežadají zálohy na obiloviny. To proto, že procento zálohy stanovené pro obiloviny je tak nízké, že družstvům nestojí za to, aby plnila všechny formality spojené s výplatou záloh, a spokojí se tudíž s provozním úvěrem. Také intenzivní živočišná výroba má na to svůj vliv. Zálohy na cukrovku, chmel a víno žadají družstva proto, že zálohy jsou podstatně vyšší než u ostatních plodin, a protože uvedené plodiny vyžadují více pracovních nákladů. Od 1. října 1959 je možno úvěrovat práce brigádníků, jichž se používalo při pracích u cukrovky a u chmele, což povede k dalšímu používání úvěru místo záloh od výkupců.

Odklad placení za práce STS

Se strojními a traktorovými stanicemi mohou družstva sjednat, že faktury za práce STS zaplatí až po sklizni plodin, pro které byly práce konány, nejpozději však do konce roku. Sezónní potřeba oběžných prostředků v družstvu je tak kryta z položek státního rozpočtu, určených na výdaje STS. Odklad splátek sjednávala družstva proto, že banka donedávna neposkytovala úvěr na práce stanic. Od 1. září 1959 je možno úvěrovat i faktury za práce STS. Tak družstvům odpadl jeden ze zdrojů, který odstraňoval zvýšenou potřebu peněžních prostředků v prvním pololetí roku a nastává přesun na bankovní provozní úvěr, který se tím ovšem zvyší.

Stav odložených pohledávek za práce stanic v indexu k 1. I. 1958 činil v jednotlivých čtvrtletích roku 1958 v procentech:

1. I. 100, 1. IV. 121,8, 1. VII. 181,7, 1. X. 41,0, 1. XII. 103,5 %.

Změny ve stavech odložených pohledávek souvisí s pracemi vykonanými stanicemi. Pohledávky, splatné po sklizni, narůstají nejvíce od září do konce roku, kdy jejich objem činí přes polovinu, a dosáhnou svého maxima k 1. červenci 1958. V této době dosáhl stav pohledávek STS, jichž placení je odloženo až po sklizni, téměř jedné třetiny objemu krátkodobého provozního úvěru poskytovaného bankou. Odklad placení za práce stanic byl tedy družstva dosti využíván.

Družstva mají nyní vlastní stroje a podstatnou část prací budou konat vlastními mechanizačními prostředky. Význam odkladu placení za práce STS se tedy sníží, popř. zanikne z toho důvodu, že i na práce STS poskytuje Státní banka provozní úvěr. Jenom družstva ekonomicky slabá, která nemají dostatek prostředků na nákup strojů, budou dále používat práce stanic a výhodného bezúročného odkladu placení faktur za jejich práce. Protože družstva vlastní mechanizační prostředky, vznikají nové náklady na jejich provoz, jako např. na pohonné látky, mazadla a na náhradní díly, na které lze poskytnout krátkodobý provozní úvěr. Vznikají též náklady na živou práci vlastních traktoristů, mechanizátorů a různých pracovníků, které úvěrovat nelze. Tyto změny si nesporně vyžádají zvýšení provozního úvěru na úkor odkladu placení za práce stanic.

Celková potřeba finančních prostředků k úhradě provozu

Rozbory jednotlivých zdrojů finančních prostředků vlastních i cizích nám ukázaly jejich stavy, změny, jakož i příčiny těchto změn v jednotlivých čtvrtletích a měsících. Celková potřeba je tedy především kryta ze dvou zdrojů: z peněžních příjmů družstva a z úvěrů, poskytnutých na provoz Státní bankou.

Jako každá celostátní souhrnná statistická data, tak i tato nemohou být směrodatná pro každé družstvo jak co do výše, tak co do času. V kukuřičné a řepařské oblasti může být nižší potřeba provozního úvěru a projeví se i dříve než v oblasti bramborářské a horské. Potřebu finančních prostředků lze ovšem v konkrétních podmínkách zpřesnit.

Úvěr na odměny za práci

Státní banka neposkytuje krátkodobý provozní úvěr na odměny za práci členů v JZD. Vyplývá to ze zásady materiálního krytí úvěru. V souvislosti se zavedením zaručené odměny se objevily hlasy, doporučující povolení tohoto úvěru. Bylo by jistě možno v řadě družstev úvěrovat přímo odměnu za práci členů místo toho, aby byly bankou úvěrovány provozní náklady, a odměna hrazena z vlastních zdrojů. Vzniklo by ovšem nebezpečí přeplatku na vyšší zálohu nebo na zaručenou odměnu. Nové formy odměňování družstevníků se proto zajišťují z vlastních prostředků družstva. Nedoporučuji proto v nynější době zavedení úvěru na výplatu zaručeného odměňování, protože v případě přeplatku by to družstva vedlo k tomu, že by žádala státní pomoc, která by znamenala zatížení státního rozpočtu a snižovala by jejich morálku. Úvěrování odměny za práci členů družstva by mohlo být zavedeno na zkoušku jen v opravdu konsolidovaných družstvech.

Finanční prostředky, získané provozním úvěrem, nemohou být použity k úhradě odměny za práci členů družstva a mají být materiálně kryty. Odměna za práci členů družstva může být hrazena z vlastních prostředků na běžném účtu a z cizích prostředků jenom ze záloh od výkupních organizací. Vlastní prostředky jsou především tržby za realizaci družstevní produkce a prostředky společenských fondů (kromě nedělitelného), zvláště pak fondu provozního a zajišťovacího. Zavedení nových forem odměňování si vyžádá zvýšení potřeby finančních prostředků v I. pololetí. Sezónní potřebu oběžných prostředků bude proto třeba krýt vyšší měrou provozním úvěrem — pokud to zásady pro financování a úvěrování družstev dovolují — a používat vlastních zdrojů a záloh od výkupních organizací pro účely odměňování, jakož i na potřeby, které nelze úvěrovat (např. odvody daní a pojistného a na krytí trvalých provozních potřeb).

Výše provozního zajišťovacího fondu (PZF)

není Vzorovými stanovami určena, jako je tomu u jiných fondů. Při poskytování vyšší zálohy na pracovní jednotku než 50 % částky, která na ni připadne v penězích, je stanoveno v článku 18 Vzorových stanov. Je v něm uvedeno, že rozdíl mezi 50 % a poskytnutou vyšší zálohou musí být plně kryt PZF, vytvořeným v minulých letech. Proto při zavedení zaručené zálohy vyšší než v dosavadní padesátiprocentní výši je nutno celý rozdíl zajistit provozním zajišťovacím fondem.

Při stanovení výše PZF pro zabezpečení zaručené odměny je nutno postupovat podle toho, na jak dlouhé období má PZF plnit tuto zajišťovací funkci. To proto, že PZF může sloužit jako rezerva:

1. ke krytí potřeby peněžních prostředků na výplatu zaručené odměny po dobu sezónní potřeby peněžních prostředků (minimální objem PZF);

2. pro výplatu zaručené pevné odměny během celého roku pro případ neúrody a plánem nepředvídaných disproporcí ve výrobě;

3. pro zabezpečení výplaty zaručené odměny z důvodů uvedených v bodě 2. na období delší než jeden rok (maximální objem PZF).

Minimální objem PZF

Krytí pracovních nákladů peněžními prostředky v jednotlivých měsících bude záviset

a) na výši a rozložení příjmů družstva, především na tržbách z rostlinné a živočišné výroby,

b) na výši výdajů, zvláště na výši výrobních nákladů a jejich rozložení,

c) na množství a výši ocenění spotřebovaných pracovních jednotek nebo odpracovaných výkonových norem. Pro úhradu materiálových a pracovních nákladů po dobu sezónnosti nutno využít všech zdrojů materiálových, jako jsou fond krmiv, osiv, zásoby umělých hnojiv atd., a finančních zdrojů vlastních i úvěrových. Na jejich výši, na správném plánování a ekonomickém využití bude záviset i úhrada přechodně chybějících prostředků z PZF.

Rozložení příjmů, nákladů, záloh na pracovní jednotky v Kčs a počet odpracovaných jednotek v JZD v procentech v jednotlivých čtvrtletích roku 1958 k jejich celoročnímu objemu ukazuje tab. IV:

IV.

Ukazatel	Čtvrtletí				1958 celkem
	I.	II.	III.	IV.	
	v procentech				
příjmy	9,9	14,7	29,6	45,8	100
náklady	11,4	33,5	22,6	32,5	100
zálohy	7,6	15,0	18,6	58,8*)	100
pracovní jednotky	14,0	25,9	29,9	30,2	100

*) s doplatkem na konci roku

Příjmy JZD v celostátním měřítku činí v polovině roku 1958 jen 24,6 % celoročních příjmů (v I. čtvrtletí 9,9 % a ve II. 14,7 %), kdežto náklady v prvním pololetí činí 44,9 % celoročních nákladů (v I. čtvrtletí 11,4 %, ve II. 33,5 %) a množství pracovních jednotek, spotřebovaných v prvním pololetí, činí 39,9 % jejich celoročního množství. Příjmy ve II. čtvrtletí nestačí celostátně krýt ani náklady bez odměn za pracovní jednotky. Schodek mezi příjmy a náklady na živou i mrtvou práci musí být kryt z vlastních prostředků na běžném účtu z předcházejícího období, z provozního krátkodobého úvěru, pokud to zásady pro úvěrování družstev dovolují, ze záloh od výkupních organizací a zbytek z prostředků PZF. Pro účely odměňování stačí však zajistit celé zvýšení zaručené odměny ve výši 20—30 % celkového fondu odměny za první pololetí a není tedy třeba zajišťovat v PZF prostředky pro krytí celého schodku mezi příjmy a náklady, který bude zpravidla hrazen provozním úvěrem.

Za předpokladu, že v prvním pololetí se vyplácely zálohy ve výši 40 % (podle celostátních dat přesně 39,9 %) celkového množství spotřebovaných pracovních

jednotek a za předpokladu, že zaručená odměna má být zvýšena o 20 %, popř. 30 %, musela by činit rezerva 8 %, popř. 12 % celkového fondu odměny. Tento minimální objem provozního zajišťovacího fondu, vypočtený podle celostátních ukazatelů, je tak vysoký, že za první pololetí roku — proti dosavadní záloze vyplácené ve výši 50 % — kryje zvýšení zaručené odměny o 20 až 30 % anebo celou základní odměnu (ve výši 80 % celkového fondu odměny) průměrně na dva měsíce. Jsou-li v CVFP veškeré náklady kryty příjmy, pak minimální objem PZF pro účely odměňování je postačující, aby v prvním pololetí kryl disproporce, které v tomto období mohou nastat při výplatě zaručené odměny. Obdobným způsobem lze podle výše zaručené pracovní jednotky a množství odpracovaných pracovních jednotek v první polovině roku stanovit v každém družstvu minimální objem PZF pro účely odměňování.

Kromě toho bude nutno v konkrétním případě pro každé jednotlivé družstvo stanovit skutečný objem provozního zajišťovacího fondu. Objem PZF pro účely odměňování se musí rovnat částce, která nemůže být kryta během roku z běžných příjmů pohotovými prostředky na běžném účtu a zálohami od výkupních organizací. Předpokládáme, že materiální náklady a ostatní výdaje jsou hrazeny z uvedených zdrojů a zvláště pak krátkodobým provozním úvěrem, poskytnutým Státní bankou. Jestliže by nestačily tyto zdroje k úhradě materiálových a jiných nákladů, pak v PZF by musela být zajištěna částka ke krytí těchto rozdílů. V případě, že družstvo nechce plně nebo vůbec používat krátkodobého provozního úvěru a záloh od vykupujících organizací, pak objem PZF musí být tak veliký, aby kryl celý sezónní rozdíl mezi příjmy a výdaji.

Provozní zajišťovací fond k zabezpečení zaručené odměny po dobu jednoho roku

Má-li PZF po celý rok zajišťovat zaručenou odměnu, měl by být tak vysoký, aby zabezpečoval:

- a) zvýšení odměny proti dřívějším zálohám ve výši 50 % hodnoty pracovní jednotky,
- b) rozdíl premii nyní plánovaných a dříve během roku vyplácených a
- c) popřípadě i část odměny dosud vyplácené jako záloha ve výši 50 % hodnoty pracovní jednotky.

Navrhovaná pevná pracovní jednotka je vyšší o 20 % než dosud vyplácená 50 % záloha na pracovní jednotky. U těch družstev, která dosud nevyplácela prémie během roku, přichází v úvahu též zvýšení o 10 % fondu odměny. PZF musí tedy zajistit pro případ hospodářských ztrát během roku plnou částku 20 %, popř. až 30 % celkového fondu odměny. Znamená to, že zaručuje čtyř- až pětíměsíční průměrnou základní odměnu. Tato částka je naprosto postačující, aby mohla hradit veškeré nedostatky prostředků v prvním pololetí na výplatu základní odměny a premii v tomto období.

Další otázkou je, zda PZF má tvořit rezervu i pro zajištění 50 % výše hodnoty pracovní jednotky. Domnívám se, že to není třeba. V letech 1953—1957 činil počet přeplatkových družstev, tj. takových, kde při konečném rozdělování nestačily příjmy pokrýt vyplacenou 50 % zálohu, 3—4 % všech JZD.

Ani nepříznivé podmínky v roce 1959 nevedly k tomu, aby bylo třeba vytvořit zvláštní rezervní fond pro zajištění výplaty 50 % zaručené odměny. Ukazuje se však, že je bezpodmínečně nutné utvořit rezervu pro zvýšenou výplatu pracovních jednotek během roku po dobu sezónnosti (minimum) i pro celé roční období.

Zkušenosti roku 1959 ukázaly, že při nepříznivých přírodních podmínkách může dojít ke spotřebování prostředků, určených pro zaručené odměňování. V takovém případě by družstvo nemělo pro příští rok zabezpečeny zvýšené částky pro základní odměnu a pro běžné prémie. Bude-li v nastávajícím roce průměrná úroda, bude mít družstvo možnost doplnit plně nebo alespoň částečně PZF. Avšak případy hospodářských ztrát v rostlinné i živočišné výrobě, objevující se po dva roky za sebou, nejsou v zemědělské výrobě ojedinělé. Proto při déle trvajících nepříznivých přírodních a ekonomických jevech je nutno pamatovat s rezervou k úhradě prostředků na odměňování. Tato rezerva by měla činit opět 20–30 % celkového fondu odměny, takže celková částka PZF pro účely odměňování na dobu dvou roků by měla činit 40–60 % z celkového fondu odměny. Zkušenosti sovětských kolchozů ukazují, že rezerva ve výši 50–60 % fondu odměny je postačující.

Vytvořit jen pro účely odměňování tak vysoký PZF nelze naráz. Kolchozům se zpravidla doporučuje dotovat přechodný fond tak, aby svým objemem představoval 30–50 % fondu osobní spotřeby. Domnívám se, že rezerva v PZF ve výši 50–60 % celkového fondu osobní odměny je rovněž skutečně maximální, neboť vyšší rezerva by znamenala, že tyto prostředky by ležely pro družstvo nevyužity na účtě v bance, a že by nebyly využity ke zvyšování intenzity zemědělské výroby.

Dosavadní výpočty byly konány za předpokladu, že základní odměna bude tvořit 70 % a běžné prémie 10 % celoročního fondu odměny a PZF bude sloužit jen pro účely odměňování. Objem PZF bude přirozeně záviset na stanovení výše základní odměny a běžných premií. Čím vyšší bude základní odměna a prémie vyplácené během roku, tím větší je nutnost provozního zajišťovacího fondu. Při stanovení nižší základní odměny a běžných premií nemusí mít družstvo tak vysokou celoroční rezervu pro případ nedodržení výše zaručené pevné odměny. Může se však omezit na minimální objem PZF na krytí sezónního nesouladu mezi dosaženými příjmy a výdaji na odměnu za práci.

Výše PZF bude ovšem záviset i na základech, ze kterých budeme vycházet při určení celkového fondu odměny. Při určování tohoto základu je nutno vycházet z výše pracovní jednotky, dosahované za delší období, nejméně za tři roky. Průměrná pracovní jednotka za toto období může být základem pro zaručenou pevnou odměnu. Nutno ovšem uvážit, zda tento průměr má být ponechán ve výši 100 % nebo má-li být snížen. Snížení bude závislé na tom, jakým procentem bude stanovena základní odměna. Při našem návrhu základní odměny ve výši 70 % dosavadního průměru pracovní jednotky může být vzat za základ 100% průměr. Čím vyšší však bude základní odměna a čím více se bude přibližovat 100% průměru pracovních jednotek, tím spíše bude nutno uvažovat o srážce. Tak v Proseňnicích byla v roce 1959 vzata za základ základní odměna ve výši 100% průměrně dosahované odměny za čtyři roky, přičemž srážka činila 9 % z průměru. Tento zbytek sloužil jako odměna za překročení plánovaných výsledků. Ukázalo se, že 91 % průměrně dosahované odměny na pracovní jednotky bylo příliš vysoké a že družstvo mohlo jen s krajním vypětím pevnou odměnu dodržet. Správnému stanovení základu pro zaručenou odměnu je nutné věnovat pozornost, protože zaručená odměna má zůstat po několik let ve stejné výši.

Na výši PZF má také vliv skutečnost, že družstvo pěstuje speciální plodiny. Tak ve družstvech pěstujících chmel, zeleninu, víno, osiva apod., je dosahováno vysokých tržeb, které mají vliv na výši pracovní jednotky. V případě neúrody speciálních plodin vzniká však nebezpečí značného poklesu odměny na pracovní

jednotku. V těchto družstvech musí být tedy dostatečný PZF především předpokladem pro zavedení zaručené odměny.

Výše provozního zajišťovacího fondu, tak jako ostatních fondů (nedělitelného, sociálního a kulturního), bývá vyjádřena procentem z hrubých peněžních příjmů (HPP). Nyní se v člancích našich ekonomických časopisů doporučuje výše PZF 15 % HPP. Při navrhované metodě výpočtů jsme vycházeli z toho, jak se PZF, zajišťující zaručené odměňování v minimální výši, pro běžný rok a v maximální výši, podílí na celkovém fondu odměňování. Máme-li vyjádřit výši PZF, zajišťující zaručené odměňování procentem z HPP, musíme vyjít z přidělu členům za pracovní jednotku a jejich podílů na HPP, který v roce 1957 činil celostátně 42,0 % a v roce 1958 38,8 %.

Kdybychom vycházeli z celostátního průměru přidělu členů za pracovní jednotku ve výši zhruba 40 % HPP, pak by minimální objem PZF činil 3,2 % až 4,8 % HPP, PZF zajišťující plánované odměny po dobu jednoho roku 8 % až 12 % HPP a maximální objem PZF 20 % HPP. Všimneme-li si však, jak se procentuálně podílí příděly členům za pracovní jednotky na HPP v jednotlivých oblastech, zjistíme velké rozpětí mezi nimi. Nejvyšší byl příděl v kukuřičné oblasti v českých krajích (48,1 %) a nejnižší v horské oblasti v českých krajích (31,0 % HPP). Určit správné rozpětí přídělu v procentech z HPP je tedy velmi obtížné. Domnívám se, že stanovení výše PZF pro účely odměňování metodou určení procentuálního podílu celkového fondu odměny každému družstvu na základě již uvedených metod je daleko přesnější a jistější.

Podle znění čl. 14 Vzorových stanov je možnost použití PZF velmi široká. PZF bývá používáno během prvního pololetí ke krytí nejrůznějších nákladů materiálových, jako na nákup krmiv, osiv, strojených hnojiv, pohonných hmot atd., dále k úhradě nákladů za práce STS nebo na výplatu mezd traktoristům, brigádníkům aj. Takovými výdaji může být PZF úplně vyčerpán a další zárukou jsou vlastně jen zásoby a nedokončená výroba, ve kterých jsou uloženy prostředky PZF. Takovým způsobem mohou být během roku prostředky PZF odňaty k účelům odměňování. Ve druhé polovině roku — po realizaci produkce — vrátí se v případě dobrých hospodářských výsledků použité prostředky zpět do PZF a mohou být použity pro odměňování, ale v nepříznivém případě jsou ztraceny pro přímé upevnění pracovní jednotky. Tento stav byl až dosud podporován tím, že prostředky PZF byly uloženy s ostatními peněžními prostředky na běžném účtu a některé pobočky Státní banky se zdráhaly poskytnout úvěr, když zde byly prostředky k úhradě provozních nákladů. Nyní mohou být prostředky sociálního, kulturního a provozního zajišťovacího fondu uloženy odděleně od ostatních provozních prostředků. Mohou však kdykoliv během roku být družstvem použity k provozním účelům, ovšem s nebezpečím, že nebude dostatek prostředků PZF pro odměňování. Navrhují proto, aby PZF byl rozdělen na dvě samostatné části. První část by sloužila k účelům odměňování, druhá část jako rezerva k úhradě provozních aj. nákladů během roku, popř. jako rezerva pro více let. Část PZF, sloužící k odměňování, by směla být použita jen k úhradě nákladů živé práce družstevníků podle předem stanovených výplatních podmínek. Výše tohoto PZF pro odměňování by byla určena podle navrhované metodiky a správně plánována v CVFP.

Dosavadní vývoj PZF je patrný z tohoto sestavení:

	1956	1957	1958
Kčs na 1 ha zem. půdy	20,5	23,1	32,0
procento z HPP	0,7	0,7	1,1

Částky provozního zajišťovacího fondu jsou tedy velmi nízké a byly během roku 1959 podstatně spotřebovány. Nyní činí jen 250 miliónů Kčs. Má-li tedy PZF konat svou zajišťovací funkci pro účely odměňování, je tedy nutno dostatečně jej dotovat přídělů v předem určené výši, obdobně jako je tomu u ostatních družstevních fondů, řádně jej plánovat a prostředky sloužící k odměňování oddělit.

Rozbor finančního zabezpečení zaručeného odměňování ukázal, že jej lze zavádět především ve družstvech s pravidelnými příjmy během roku a s vysokou hodnotou pracovní jednotky. Zámožnost družstev a vysoká pracovní jednotka nejsou však jedinými a dost spolehlivými ukazateli pro zavedení zaručené odměny. V konsolidovaných družstvech lze začít s pevnou odměnou ihned, jakmile je zajištěna alespoň minimální výše PZF pro odměňování. Zavedení zaručené odměny za práci nelze však doporučit ve družstvech ekonomicky neupevněných a zaostávajících, i když se takové tendence letošního roku v některých družstvech projevovaly.

Další předpoklady

Kromě finančních záruk, jako je zvláště PZF, musí být i další předpoklady, především ve sféře výroby. Zaručená odměna vyžaduje určitou pravidelnost peněžních příjmů družstva během celého roku. Proto ke zvýšení tržní produkce v první polovině roku bude třeba zvyšovat užitek a stavy skotu, zvláště pak krav, neboť tržby za mléko jsou právě jedním z pravidelných zdrojů příjmů během celého roku. Dále bude nutno rozšířit zástav skotu a prasat na žír a organizovat jej tak, aby jejich prodejem se pozvedly tržby v první polovině roku. V rostlinné výrobě má veliký význam pro odstranění sezónnosti zelinářství. Pěstování rané zeleniny i polní zeleniny zajišťuje vysoké peněžní příjmy v prvních dvou čtvrtletích. Problém sezónnosti výroby a práce pomáhá zmírnit i rozšiřování přidružené a pomocné výroby.

Reálný a přesný celoroční výrobní a finanční plán

Pro zavedení zaručené odměny je důležitým předpokladem i reálné a přesné vypracování celoročního výrobního a finančního plánu (CVFP) na příslušný rok. Ve finančním plánu v rozpočtu peněžních příjmů a jejich rozdělení je plánován počet pracovních jednotek celkem a příděl členům na pracovní jednotky a prémie v penězích. Příděl členům na pracovní jednotky spolu s příděl družstevním fondům je závislý na výši čistých peněžních příjmů, které se jeví jako rozdíl mezi příjmy — hlavně tržbami rostlinné, živočišné a ostatní výroby — a výdaji — hlavně náklady na výrobu bez nákladů na živou práci —, a které jsou v rozpočtu plánovány na jednotlivá čtvrtletí.

Rozpočet peněžních příjmů a jejich rozdělení je soubornou tabulkou, která je výslednicí plánu rostlinné, živočišné a ostatní výroby, plánu potřeby pracovních jednotek pro všechna odvětví a plánu vlastních nákladů a jednotlivých dílčích rozpočtů. Jakákoli disproporce v plánu výroby, v tržbách, v nákladech a v počtu pracovních jednotek může způsobit, že v jednotlivých měsících nebude dostatek finančních prostředků pro vyplacení zaručené odměny. Schodek musí pak být uhrazen z PZF. Sestavení plánu na nereálných základech a dokonce jen pro dosažení vysoké pracovní jednotky, což se v některých družstvech děje, by znamenalo spotřebování provozního zajišťovacího fondu a event. i návrat od zaručené odměny k vyplacení záloh v plánovaném nebo příštím roce. Proto je reálný plán ve všech

podrobnostech jeho jednotlivých částí bezpodmínečným předpokladem pro zavedení zaručené odměny.

V celoročním výrobním a finančním plánu družstva je zvláštní rozpočet potřeby a úhrady provozních prostředků, podle kterého se zjišťují přebytky a nedostatky provozních prostředků v jednotlivých čtvrtletích jakožto rozdíl mezi příjmy a výdaji. Tento rozpočet má však bilanční charakter a jeho účelem je zjištění potřeby provozních úvěrů na výdaje v běžném roce, na splátky provozních úvěrů, douvěrování výdajů uskutečněných v minulém roce a zjištění zůstatku peněžních prostředků koncem čtvrtletí. Na základě tohoto rozpočtu povoluje pak Státní banka krátkodobý provozní úvěr. Tento rozpočet pro potřeby zaručeného odměňování je nevyhovující a musí být proto rozepsán na měsíční období.

V měsíčním rozpočtu by měl být v příjmech jednotlivého měsíce plánován zůstatek peněžních prostředků z minulého měsíce, příjmy z běžného hospodářství, zvláště tržby za prodané výrobky všech odvětví a inkaso pohledávek. Nabíhání těchto příjmů musí být známo k jednotlivým termínům. Plán finančních nákladů by měl být též rozepsán k jednotlivým platebním termínům a specifikován podle jednotlivých výdajů, jako jsou: vyrovnání závazků z předcházejícího období, splátky úvěrů a úroky, daně a pojištění, náklady na výrobu, výdaje z prostředků sociálního a kulturního fondu a převod přídělu do nedělitelného fondu. Rovněž fond základní odměny a běžných premii by měl být podrobně rozepsán na jednotlivé měsíce, popř. podle výrobních skupin právě tak, jako plán potřeby pracovních jednotek, který je součástí CVFP, a při odměňování bez pracovních jednotek také počet pracovních dnů. Takovým způsobem by se zjistil ke dni výplaty stav peněžních prostředků a jejich potřeba.

Reálný plán potřeby a úhrady provozních prostředků, rozepsaný a zpřesněný pro jednotlivé měsíce, není již jen záležitostí účetního, ale všech funkcionářů. Potřeba peněžních prostředků před každou měsíční výplatou základní odměny, event. běžných premii, nutí předsedu, vedoucí jednotlivých výrobních skupin, účetního a revizní komisi, aby vyhledávali nové zdroje peněžních příjmů, uvažovali, jak zvýšit výrobu, zvláště tržní výrobu, kde odkryt rezervy a kde snižovat vlastní náklady. Zavedení zaručené odměny vede tedy k chozrasčotnímu způsobu hospodaření v JZD.

Podle dosavadních zásad odměňování za práci JZD jsou představenstvo družstva i revizní komise povinny sledovat a kontrolovat správnost započtení pracovních jednotek. Přitom nejméně jednou za čtvrt roku a koncem roku se má porovnávat množství skutečně započtených pracovních jednotek za vykonané práce a skutečně dosažené výsledky ve výrobních skupinách a četách s plánem pracovních jednotek v CVFP. Skutečná výše pracovní jednotky se zjistí až ke konci roku, ale k její úpravě může dojít i během roku na základě čtvrtletní a měsíční kontroly. V případě, že se na pracovní jednotku vyplácí jen 50% záloha, lze nesprávně vyplacenou vyšší zálohu v důsledku překročení pracovní jednotky uhradit z doplatku na pracovní jednotky. Překročení pracovní jednotky proti plánu a skutečná její hodnota se však pravidelně projeví až ke konci roku. Bylo-li při zaručené odměně vyplaceno více, než odpovídá plánu, vzniká neodvratně přeplatek, který nelze již srazit ze zálohy, ale jedině z pracovní jednotky v příštím období, popř. jej uhradit z PZF. Při zaručené odměně je proto nutný nejen reálný roční, čtvrtletní a měsíční plán, ale i důsledná pravidelná měsíční kontrola započtených pracovních jednotek, zda odpovídají jejich plánované spotřebě na určitý výkon a plánu vlastních nákladů na jednotku výroby. Při překročení fondu odměny v jednom měsíci nastanou ihned obtíže s výplatou zaručené odměny, musí se nalézt příčiny a nedostatky odstranit.

Bez přesné, včasné a pravidelné měsíční kontroly není možno zavádět nový způsob odměňování.

Se zavedením zaručené odměny se sleduje jak v plánu, tak i v účetní evidenci základní odměna, běžné prémie a dodatečné odměny, a to ve zúčtování příjmů se členy a ve výkazech ročních i měsíčních.

Některé změny v plánování a evidenci

Pro zavedení zaručené peněžní odměny bez započtení pracovních jednotek nutno učinit opět některé změny v plánování a v evidenci, zvláště v prvotní. Ve všech částech plánu, tj. v plánu hlavních úkolů, v plánu rostlinné a živočišné výroby i ostatních odvětví, je dosud uváděna potřeba živé práce a odměna za ni počtem pracovních jednotek. Odměny za práci se místo v pracovních jednotkách uvádějí přímo v Kčs. Též v plánu vlastních nákladů a v rozpočtech se kalkulují pracovní náklady bezprostředně v korunách. Tak je družstevníkům umožněno sledovat přímo vlastní náklady výroby na jednotku produkce v celém družstvu i uvnitř družstva u jednotlivých výrobních skupin a v budoucnu srovnávat je i s jinými družstvy, aniž se přitom používá smluvené hodnoty pracovní jednotky (například 25 Kčs). Zavedení zaručené odměny bez pracovních jednotek je tedy důležitým chozrasčotním opatřením.

Tím, že v plánu a v účetních záznamech uvedeme namísto pracovní jednotky odměnu za práci v Kčs, zmizí nám ovšem ukazatel potřeby pracovních jednotek, nutných k vykonání určité práce nebo k vyrobení určitého množství produktů. Spotřeba práce v pracovních jednotkách neodráží sice konkrétní množství práce nebo doby na výrobu jednotky produkce skutečně vynaložené, ale přece jen je — i když nepřesným — ukazatelem vynaložené práce, event. produktivity práce. Při odměňování pracovní jednotky je proto vhodné evidovat pracovní účast družstevníků na práci v družstvu a spotřebu práce na určitý výkon nebo výrobek v pracovních dnech a v jejich částech (hodinách).

V účetní evidenci nastává zavedením peněžního odměňování bez pracovních jednotek zjednodušení. V pracovním záznamu člena se již nevede počet pracovních jednotek za vykonanou práci, ale přímo odměna v Kčs. Rovněž na kartách plodin se nyní zaznamenává odměna v korunách místo v pracovních jednotkách. Podobně při vyúčtování odměny ošetřovatelů v živočišné výrobě se uvádějí úkolové sazby a započítávají odměny v korunách. Účetní družstva na výplatní listinu přenášejí ze záznamů prvotní evidence odměny, uváděné v korunách. Chceme-li však znát, kolik dní, na které práci nebo výrobku bylo pracováno, pak v pracovním záznamu člena i na kartách plodin a ve vyúčtování odměny ošetřovatelům zvířat musíme uvádět počet pracovních dní a hodin.

Rovněž v plánu, zvláště v dosavadním plánu potřeby pracovních jednotek (budoucím plánu práce), na kartách plodin a všude tam, kde je uváděna potřeba pracovních jednotek, je nutno mimo vyjádření odměny v korunách uvádět též počet pracovních dnů a části dnů (hodin), potřebných k vykonání práce nebo výroby produktu.

Při peněžním odměňování bez pracovních jednotek umožní nám upravená evidence v plánovacích i v účetních záznamech sledovat pracovní náklady v peněžním vyjádření, tj. v korunách, i v časovém vyjádření, tj. v pracovních dnech a hodinách.

Změny v rozdělování dosažených peněžních výsledků

Při novém způsobu odměňování dochází též ke změnám v rozdělování dosažených peněžních výsledků družstva. Nyní se peněžní příjmy rozdělují na konci roku z jejich skutečně dosažené výše. Dochází proto ke změnám proti plánované výši pracovních jednotek i proti výši přidělů jednotlivým fondům. Příděly fondům ve výši předepsané stanovami určitým procentem z HPP mají být ovšem dodrženy.

Při zaručené odměně nastává však změna v tom směru, že částky, určené pro základní odměnu a běžné prémie, jsou během roku pevné. Mění se jen částka fondu dodatečné odměny, která se rozděluje ke konci roku jako prémie za splnění plánu, event. za překročení plánu, za snížení nákladů, za úsporu krmiv a za dosažení jiných chozrasčotních ukazatelů.

V případě, že čisté peněžní příjmy budou nižší než plánované, musí se nejdříve uhradit příděly do družstevních fondů, a nestačí-li k tomu, pak je nutno použít té části PZF, která není určena pro odměňování. Zbytku může být pak použito k výplatě dodatečných odměn. Jsou-li čisté příjmy nízké proto, že nebyly splněny plánované výnosy a že byly překročeny náklady, pak nemohly být přiznány prémie za splnění plánu a snížení nákladů.

Bude-li dosaženo vyšších čistých příjmů než plánovaných, vzniká dodatečný důchod. Jeho větší část se rozdělí do družstevních fondů, menší se přidělí do fondu dodatečné odměny k dalšímu rozdělení diferencovaně na různé prémie nebo přímo mezi družstevníky podle dosažených příjmů. Tento poslední způsob nevzbuzuje ovšem dostatečný zájem na splnění chozrasčotních ukazatelů.

Při odměňování bez pracovní jednotky není dosud odměna za práci součástí peněžních nákladů družstva. V případě, že by základní odměna, která se stává skutečnou odměnou za práci, byla vzata do nákladů a rovněž i odpisy základních prostředků, pak by čistý příjem družstva byl zároveň jeho čistým důchodem a byl by obdobou zisku ve státních průmyslových podnicích. Tento čistý příjem by byl rozdělen především do družstevních fondů a dále družstevníkům jako podíl na zisku ve formě dodatečných premií.

V družstvech, která chtějí zavést nový způsob odměňování, musí kromě výrobních a ekonomických předpokladů být také dobrá politická úroveň členů, zvláště funkcionářů družstev. Vedoucí pracovníci musí být nejen odborně, ale i politicky vyspělí, aby dovedli správně chápat další rozvoj ekonomiky i výrobních vztahů družstev. Nemalou úlohu při tom má pomoc vesnické organizace KSČ a místního národního výboru.

V článku jsou uvedeny některé předpoklady, které je nutno v družstvech vytvořit dříve, než přistoupíme k zavedení některé z forem pokrokového způsobu odměňování. Družstevníci mohou zjistit na základě rozboru jednotlivých ukazatelů za poslední dva roky sami, zda takové předpoklady mají, musí ovšem přitom postupovat rozvážně.

K některým otázkám tarifikace zemědělských prací

Inž. Jaroslav KADLEC

Výzkumný ústav zemědělské ekonomiky ČSAZV, Praha

Úvod

V období příprav na zavádění nových forem odměňování práce v jednotných zemědělských družstvech pronikavě vzrostl význam normování práce nejen v oblasti organizace a plánování práce, zvyšování její produktivity a snižování vlastních nákladů výroby, ale i v oblasti stanovení individuální odměny za vykonanou práci. V tomto směru čerpají jednotná zemědělská družstva i ze zkušeností státních a jiných statků našeho státního socialistického sektoru. Dochází často ke srovnávání jednotlivých prvků tarifní soustavy, platné pro státní statky, se systémem odměňování v jednotných zemědělských družstvech a je nebezpečí, že by mohlo docházet k některým mylným závěrům, pramenícím z neinformovanosti.

Ve svém pojednání se pokusíme srovnat oba systémy v oblasti tarifikace prací, a to s cílem naznačit některá možná řešení vybraných otázek tarifikace při přechodu na nové formy odměňování práce v jednotných zemědělských družstvech.

Vysvětlení a zdůvodnění našich návrhů vyžaduje, abychom se zabývali nejprve charakteristikou některých základních kategorií, používaných v oboru normování práce.

Obsah pojmu tarifikace

Pojem tarifikace práce proniká do naší odborné literatury z ruštiny a používá se jej pro označení normativní činnosti, zaměřené na určení kvalifikace pracovníka, pověřeného splněním daného pracovního úkolu. Stupeň potřebné kvalifikace je udáván třídou, přičemž nejnížší třída odpovídá nejnížšímu stupni požadované kvalifikace. Protože u kvalifikační charakteristiky pracovníka jsou vždy uvedeny i příklady prací, jež má pracovník ovládat, jsou tím do stejné kvalifikační třídy současně zařazeny i vyznačené práce.

Někdy se tarifikační činnost omezuje jen na zařazování prací (a nikoliv pracovníků) do pracovních tříd. V takových případech dáváme obvykle přednost názvu *třídění prací*. (Naproti tomu se dosud neužívá názvu „třídění povolání“, ačkoliv se určování potřebné kvalifikace pracovníků v podstatě kryje — např. v tarifním kvalifikačním katalogu — se zařazováním povolání do tříd.)

Pojmu tarifikace se často užívá i v širším významu než jak jsme uvedli. Vede k tomu okolnost, že určování potřebné kvalifikace pracovníků není činností samo-

účelnou, ale je zaměřeno nejen na plánovitou přípravu a rozmístování pracovních sil, ale i na stanovení odměny za práci podle zásluhy. Proto je někdy snaha rozšířit obsah pojmu tarifikace, především i na stanovení základní (tarifní) odměny za práci.

V dalším textu omezíme význam pojmu tarifikace práce jen na určení kvalifikačních požadavků na pracovníka a na zařazování prací do tarifních tříd. Budeme se proto zabývat problematikou třídění prací a povolání, a stanovením tarifních stupnic a tarifních koeficientů. Ze svých úvah vyloučíme některé další otázky, které s daným tematem souvisí, např. otázku vhodné formy odměny za práci a zásady pro stanovení její výše.

Názvu tarifikace prací dáváme přednost před jiným používaným termínem — hodnocení práce. Nejde totiž o hodnocení práce, ale požadavků, které klade na pracovníka splnění jeho pracovního úkolu.

Tarifikace součástí normování práce

Úkolem normování práce je stanovit, jakým způsobem má být normovaná práce hospodárně vykonávána, jaké kvalifikace a kolik pracovního času je za daných podmínek třeba k jejímu vykonání.

Normování pracovních postupů je nejen nezbytnou součástí stanovení výkonových norem jako podkladu pro výpočet úkolových sazeb, ale má prvořadou důležitost i pro všechny ostatní činnosti, při nichž se normování práce uplatňuje, tj. i při odměňování prací podle odpracovaného času. Stanovení požadavků na kvalifikaci pracovníků, nutnou ke splnění daného pracovního úkolu, je nutné nejen k vytvoření požadované kvality výsledků práce, ale i pro hospodárné rozmístování pracovních sil. Třetí součástí normování práce je normování spotřeby práce, tj. tvorba výkonových norem, norem obsluhy nebo normativů početních stavů.

Z hlediska organizace normování práce tvoří všechny tři uvedené jeho složky nedílný celek a žádnou z nich nelze řešit izolovaně. Z hlediska metodiky jsou si blízké především stanovení pracovních postupů a norem spotřeby práce. Ve srovnání s nimi je metodika tarifikace práce poněkud odchylná a proto je vhodné se jí zabývat odděleně.

Otázka tarifikace práce úzce souvisí především s problémem hledání vhodného měřítka vykonané práce.

Problém měřítka lidské práce

Protože lidská práce je zdrojem blahobytu společnosti, je třeba ji vynakládat účelně a hospodárně. K plánovité organizaci práce nezbytně potřebujeme měřítka množství lidské práce.

K měření lidské práce však nelze použít stejných jednotek jako pro měření práce fyzikální, neboť lidská práce je složitým fyziologickým procesem.

Pro měření lidské práce používáme zatím jen různých porovnávacích měřítek, jejichž použitelnost je do značné míry omezována některými předpoklady.

Jde především o tato měřítka:

1. čas spotřebovaný na práci (event. vyjádřený počtem pracovníků),
2. výsledek práce, vyjádřený v technických jednotkách,
3. kombinace obou předešlých měřítek, tj. výsledek práce za jednotku času.

Čas spotřebovaný na práci je spolehlivým měřítkem vykonané práce za předpokladu, že jde o práci stejné složitosti a vykonávanou se stejnou pracovní intenzitou.

Složitostí práce nazýváme souhrn požadavků, které klade práce na pracovníka. Existují práce jednoduché, jež kladou na pracovníka malé nároky, a práce velmi složité, jež může vykonávat jen pracovník vysoce kvalifikovaný. Mezi krajními stupni složitosti práce existuje řada mezistupňů.

Složitou práci tvoří současně konané práce jednoduché; je umocněnou prací jednoduchou. Za jednotku času vytváří větší hodnotu než práce jednoduchá, a to tím větší hodnotu, čím je složitější. K vykonávání složitých prací je potřeba speciální profesionální přípravy, různě velkých teoretických a praktických znalostí, zručnosti a odpovědnosti. Pro označení složité práce se užívá i termínu práce kvalifikovaná.

Intenzitou práce nazýváme rychlost vynakládané fyzické a duševní práce. Za stejných podmínek a při stejné složitosti práce vykoná za jednotku času větší množství práce ten pracovník, který pracuje intenzivněji.

Za uvedených předpokladů může být tedy pracovní čas jistým, i když ne zcela přesným měřítkem množství vykonané práce. Avšak ani pro složitost práce ani pro její intenzitu nemáme zatím objektivních měřítek. Vypomáháme si tím, že práce třídíme podle stupně složitosti do různých tříd a intenzitu práce se snažíme odhadnout porovnáváním pracovního tempa (pracovní rychlosti), s nímž jsou vykonávány jednotlivé části operace, s normálním pracovním tempem.

Problematika odhadu pracovního tempa při práci, známého v praxi pod názvem odhad aktivity, je velmi složitá a vymyká se předmětu našeho pojednání. Protože však na intenzitě práce je do značné míry závislý výsledek práce, tj. produkce, vyjádřená v technických jednotkách, usuzujeme v praxi na intenzitu práce podle procenta plnění technicky zdůvodněné normy.

V praxi se ovšem jen zřídka stává, že by dva stejně kvalifikovaní pracovníci pracovali se stejnou intenzitou (není-li ovšem jejich stejná pracovní intenzita vynucena chodem stroje). Proto je čas spotřebovaný na práci zpravidla jen nepřesným měřítkem vykonané práce a používáme jej jen v těch případech, kdy pracovní intenzita je dána chodem výrobního zařízení nebo kdy nemůžeme najít ani přibližného ukazatele pro množství vyrobené nebo zpracované produkce. V takových případech pak předpokládáme, že pracovník, který pracoval dvě hodiny, vykoná dvakrát tolik práce než ten, který pracoval na práci stejné složitosti hodinu. Předpokládáme tedy, že oba pracovali se stejnou intenzitou.

Je-li odpracovaný čas podkladem pro stanovení odměny za práci, jsou hledána opatření, která by zajišťovala dodržování předpokládané úrovně intenzity práce (např. opatření k dodržování pracovní disciplíny apod.). Je samozřejmé, že i v takových případech je třeba práci normovat, aby byly získány podklady pro její účelnou organizaci, plánování aj.

Výsledek práce, tj. množství produkce vyjádřená v technických jednotkách, může být měřítkem množství vykonané práce za předpokladu, že na každou jednotku pracovního úkolu (jednotku produkce), jež má být měřítkem práce, je třeba stejného množství živé práce.

Ve většině případů tomu tak ovšem není. Spotřeba času na jednotku je obvykle závislá na řadě různě vlivných faktorů trvání operace. Faktory působí na spotřebu času různým směrem, ve smyslu kladném nebo záporném. Patří mezi ně např. technickoorganizační podmínky, za nichž je práce konána, zapracovanost

a únava pracovníka, mění se vlastnosti předmětu práce aj. Proto bývá množství zpracované produkce, vyjádřené v technických jednotkách, jen přibližným měřítkem množství vynaložené práce.

Lze jej použít jen v těch případech, kdy jde o stejný druh produkce, vyráběné nebo zpracovávané za zcela nebo přibližně stejných pracovních (technickoorganizačních) podmínek. Pak lze předpokládat, že pracovník, který vyrobil nebo zpracoval dvě jednotky produkce, vykonal dvakrát tolik práce než pracovník, který zpracoval za stejných podmínek jednu jednotku téže produkce.

Pro uvedené předpoklady, jež bývají jen zřídka splněny, je použitelnost počtu technických jednotek jako měřítka množství vykonané práce jen omezená, nehledě na to, že i pak jde o ukazatele, jehož přesnost může být různě veliká.

Třetím měřítkem, používaným pro měření vynaložené lidské práce, jsou *normy spotřeby práce*. Udávají normativní, tj. předpokládanou, plánovanou, předem stanovenou spotřebu času na splnění daného pracovního úkolu. Vznikají kombinací obou uvedených měřítek: množství produkce v technických jednotkách a pracovního času.

V podstatě jsou normy spotřeby práce měřítkem výkonnosti pracovní síly. Jejich existence je založena na předpokládané normální výkonnosti, vyjádřené buď normální spotřebou času na jednotku výrobku (norma času) nebo počtem zpracovaných jednotek za jednotku času (norma množství), počtem obsluhovaných osob nebo zvířat, či počtem osob, potřebných k obsluze daného stroje (normy obsluhy) aj.

Normy spotřeby práce jsou přesnějšími ukazateli množství vynaložené práce než délka odpracovaného času nebo počet vyrobených nebo zpracovaných jednotek, ačkoliv ani ony nejsou měřítka zcela přesnými a svými hodnotami se společensky nutné spotřebě času jen blíží.

Použití každého z uvedených, běžně používaných měřítek práce předpokládá rozlišení prací podle jejich složitosti. Tarifkace práce je nezbytným předpokladem měření lidské práce.

Závěrem k otázce měřítka lidské práce shrnujeme: nejvhodnějším a koneckonců jedině možným jednoduchým měřítkem vynaložené lidské práce je spotřebovaný pracovní čas, ovšem za předpokladu, že lidé pracují se stejnou pracovní intenzitou, se stejnou výkonností a že jde o práce stejně kvalifikované. Ve skutečnosti však pracující nejsou stejně výkonní a jejich výkonnost měříme technicky zdůvodněnými normami spotřeby práce, ani nekonají práce, jež vyžadují stejné kvalifikace. Proto je třeba rozlišovat práce podle jejich jakosti.

Tarifkace práce má zvlášť velký význam v oblasti rozdělování. Tam k měřítkům množství a jakosti práce přibývá i hledisko společenského významu práce.

Důvod existence pracovních tříd

Bylo již uvedeno, že při dané společensky průměrné pracovní výkonnosti je rozhodujícím měřítkem vykonané lidské práce její složitost. Práce složitější vytváří více hodnot, čili je produktivnější než práce jednoduchá.

Z teoretického hlediska by bylo možno seřadit všechny existující práce do víceméně souvislé řady, počínající prací nejjednodušší a končící prací nejsložitější. Pro praxi je však účelné seskupit práce do několika málo pracovních tříd tak, aby v každé třídě byly práce, vyžadující stejnou nebo přibližně stejnou kvalifikaci dělníka.

V souvislosti s tím je třeba řešit tři základní otázky: jakým způsobem, podle jakých hledisek a do kolika tříd práce třídit.

Hlediska pro třídění prací

Volba hledisek pro třídění prací je jedním ze základních otázek tarifikace práce. Jednotlivé práce kladou různé a často i zcela odlišné požadavky na pracovníka. Výčet všech takových požadavků a zhodnocení jejich vlivu by bylo velmi nesnadné.

Máme-li sestavit pokud možno jednoduchý a pro každého pracovníka srozumitelný systém třídění prací, jsme nuceni vybrat ze všech hledisek jenom nejdůležitější, tj. taková, která u pracovníka vytvářejí zájem o zvyšování jeho kvalifikace.

Potřeba postupného zvyšování kvalifikace pracovníků v zemědělství roste se stoupající mechanizací výroby, provázenou vzrůstající délkou práce. Třebaže při zespolečenštění výrobních prostředků vede pracující ke zvyšování kvalifikace jejich změněný poměr k práci, je třeba podpořit jejich snahu i zvýšením hmotné zainteresovanosti. Proto je pro ně vytvářena perspektiva, že se zvýšením kvalifikace nejenže dosáhnou vyšší produktivity práce, ale že budou dány i předpoklady pro dosažení vyšší odměny za práci.

S tříděním prací máme zatím patnáctileté zkušenosti, čerpáme však z daleko bohatších zkušeností sovětských. V roce 1945, kdy bylo u nás započato se sestavováním Státního katalogu prací pro práce dělníků v různých odvětvích národního hospodářství, bylo pro zařazování prací do tříd zvoleno těchto pět požadavků, jež klade práce na pracovníka:

1. **z n a l o s t i**, získané jednak teoretickým školením, vyučením a výcvikem, jednak zapracováním, zkušeností a praxí;
2. **z r u č n o s t**, dovednost, obratnost;
3. **o d p o v ě d n o s t**, jednak věčná za výrobek a výrobní prostředky, která se dá vyjádřit v penězích, jednak morální, za ochranu zdraví nebo životů spolupracovníků nebo svěřených osob;
4. **n a m á h a v o s t**, jak tělesná (námaha svalů, vliv polohy při práci), tak i nervová;
5. **z t ě Ź u j í c í v l i v y p r o s t ř e d í** (teplota a vlhkost vzduchu, nečisté a rušivé prostředí, nebezpečí úrazu a nemoci).

Volba uvedených pěti hledisek byla ovlivněna skutečností, že při sestavování Státního katalogu prací byly zásadně tříděny práce a nikoliv dělníci, kteří je měli vykonávat.

Naproti tomu při sestavování nového tarifního kvalifikačního katalogu, platného na státních statcích od 1. ledna 1959, šlo o zařazování povolání, resp. jednotlivých stupňů téhož povolání do tříd. Rozhodujícími hledisky byl stupeň potřebných znalostí a dovedností, stupeň odpovědnosti a namáhavosti prací, jež má pracovník daného povolání znát a ovládat.

V publikacích, určených členům jednotných zemědělských družstev a pojednávajících o zařazování zemědělských prací do tříd, byla doporučována tato hlediska: obtížnost práce, potřebná kvalifikace a důležitost práce pro družstevní výrobu. V osmi publikacích bylo doporučeno přihlížet i k složitosti práce, v jednom případě k naléhavosti práce, v jednom ke ztíženému pracovnímu prostředí a v jednom k odpovědnosti pracovníka.

Z uvedeného stručného přehledu kvalifikačních hledisek, používaných dosud v zemědělství, je zřejmé, že za rozhodující hlediska jsou považována složitost práce a její namáhavost. Na státních a jiných statcích státního socialistického sektoru byla uvažována i požadována odpovědnost pracovníka při práci. V jednotných zemědělských družstvech se naopak přihlíží k důležitosti práce pro výsledky hospo-

daření družstva. V Sovětském svazu se kolchozům doporučuje, aby při zařazování prací přihlížely k obtížnosti, složitosti, důležitosti a včasnosti vykonané práce.

Stupeň složitosti práce je souhrnným označením pro požadované teoretické a praktické znalosti, pro zkušenost, zručnost a přesnost v práci, získané školením, výcvikem a praxí a pro odpovědnost, kterou má pracovník při práci.

Jak práce jednoduchá, tak i práce složitá může být buď lehká nebo těžká, více nebo méně fyzicky a nervově namáhavá. Pracovník při ní musí vynakládat více nebo méně svalové a nervové energie za jednotku času, více nebo méně se při práci unaví. Je proto spravedlivým požadavek, zařazovat namáhavější práce — při jinak stejných kvalifikačních požadavcích, jež práce klade na pracovníka — do vyšších kvalifikačních tříd. Namáhavost práce je právem považována za jedno z rozhodujících hledisek při tarifickaci prací.

Jednotným zemědělským družstvům je dále doporučeno, aby při zařazování prací do tříd přihlížely i k významu práce pro družstevní výrobu, tj. k vlivu, který má daná práce na výsledky hospodaření družstva. Vychází se přitom z poznatku, že některé práce vytvářejí pro družstvo vyšší hodnoty než stejné množství jiných, třeba stejně složitých prací. Proto jsou takové pro družstvo významnější práce, preferovány zařazením do vyšší kvalifikační třídy. (Při tarifickaci prací na státních statcích nebylo toto hledisko zatím uplatněno.)

Naproti tomu ve státních zemědělských podnicích bylo při klasifikaci prací přihlíženo ke ztíženým pracovním podmínkám, za nichž jsou některé práce konány. Jde o práce v prašném a zdraví škodlivém prostředí, o práce konané za vysokých teplot, o práce, při nichž je zvýšené nebezpečí onemocnění nebo úrazu. Ve srovnání se stejně složitými a stejně namáhavými pracemi, konanými v normálním pracovním prostředí, vyvolávají práce za ztížených podmínek větší opotřebení pracovní síly nebo je při nich riziko náhlého značného opotřebení pracovní síly. Jsou proto práce konané za ztížených pracovních podmínek právem lépe honorovány než stejně složitá a stejně namáhavá práce, konané za normálních podmínek.

Vyšší odměna byla při používání Státního katalogu prací zajišťována tím způsobem, že práce ve ztíženém pracovním prostředí byly zařazovány o 1—2 třídy výše než stejně složitá a namáhavá práce konané v prostředí normálním. Tato praxe vedla však k tomu, že při překročení nebo nesplnění výkonové normy se příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí měnil, ačkoliv v něm pracovník strávil stejnou dobu, jako při stoprocentním plnění výkonové normy. Tato skutečnost byla jedním z hlavních důvodů, proč nebylo při sestavování tarifních kvalifikačních katalogů přihlíženo k vlivu pracovního prostředí. Větší opotřebení pracovní síly ve ztíženém prostředí je kompenzováno zvláštním mimořádným příplatkem za každou hodinu, odpracovanou za ztížených pracovních podmínek. Na výši příplatku nemá vliv třída, do níž je práce zařazena, ale stupeň škodlivosti pracovního prostředí.

Přitom ovšem musí být naší hlavní snahou nadále zlepšovat pracovní prostředí natolik, aby nutnost příplatku brzy odpadla.

Metody zařazování prací do tříd

Východiskem při třídění prací jsou popisy prací. U každé práce je třeba vyznačit stupeň velikosti třídícího hlediska (např. stupeň složitosti, namáhavosti atd.). Obvykle se ovšem nevypracovávají popisy všech prací, ale jen prací typických, které jsou uváděny jako příklady. Po celkovém zhodnocení každé práce jsou práce seřazeny od nejjednodušších k nejsložitějším. Každá další práce se do

řady začleňuje buď prostým srovnáním s již zařazenými pracemi nebo bodovacím systémem. Z praktických důvodů se vzniklá řada prací rozdělí do několika málo skupin.

Počet pracovních (kvalifikačních) tříd

Stupeň, do něhož jsou zařazeny práce, vyžadující stejné nebo přibližně stejné kvalifikace pracovníka, nazýváme pracovní třídou. (Jiné názvy: třída práce, mzdová třída, tarifní třída aj.). Zařazujeme-li do tříd jednotlivá povolání, užíváme spíše názvu kvalifikační třída.

O vhodném počtu tříd rozhoduje především povaha výrobního procesu a rozmanitost prací. Při jednoduchých výrobních procesech s omezeným počtem druhů lidské práce vystačíme s menším počtem tříd, u složitých výrobních procesů, v nichž vedle prací jednoduchých jsou i práce vyžadující vysoké kvalifikace pracovníků, je třeba vytvářet větší počet tříd.

Při tvorbě Státního katalogu pro zemědělství byl přijat systém osmi tříd v souladu s tříděním prací v ostatních odvětvích národního hospodářství podle zásad celostátní parity. Ukázalo se však, že počet tříd v zemědělství skutečně používaných je nižší, že praxe vystačí s 5–6 třídami. Přesto však byl i při zavádění tarifního kvalifikačního katalogu (TKK) ve státním zemědělském sektoru zachován osmitřídní systém klasifikace zemědělských povolání. A opět praxe potvrdila, že vystačí s pěti třídami, i když uvažujeme současně ruční, potažní a traktorové práce v rostlinné a veškeré práce v živočišné výrobě. Svědčí o tom zjištěné údaje o odpracovaných hodinách v jednotlivých kvalifikačních třídách TKK na vybraných státních statcích, kde 75 % zemědělských prací bylo zařazeno do 4. třídy, 19 % do 3. třídy a jen zbývajících 6 % prací bylo rozptýleno do 2., 5. a 6. třídy. První, sedmá a osmá třída TKK se vůbec nevyskytla. *)

Jednotná zemědělská družstva nepřevzala osmitřídní tarifní systém státních statků a od svého vzniku používají soustavy sedmitřídní. Avšak i tam se ukázalo, že práce, zařazené do první třídy, se prakticky vůbec neobjevují a do druhé třídy se zařazují obvykle jen práce odměňované podle odpracovaného času. Z toho lze soudit, že i jednotná zemědělská družstva by vystačila s 5–6třídní tarifní soustavou.

Pomůcky pro zařazování prací do tříd

Pro zařazování prací do tříd byly vypracovány pomůcky, tzv. katalogy prací. Nejdůležitější z nich je Státní katalog prací (SKP) a tarifní kvalifikační katalog (TKK). První vyšel v roce 1950 (s platností od 1. března 1950), druhý v roce 1958 (s platností od 1. ledna 1959).

Pro jednotná zemědělská družstva byly vydávány jen seznamy vybraných operací, zařazených do jednotlivých tříd, bez bližšího popisu prací nebo požadavků, jež práce kladou na pracovníka. Avšak spolu se zásadami pro třídění prací, umožnily tyto jednoduché pomůcky družstvům zařadit do pracovních tříd postupně všechny práce, jež se u nich objevily.

Mzdový tarif, tarifní sazba

Zvláštní význam má tariface práce pro její odměňování, neboť základní odměna za práci je odstupňována podle pracovních tříd. Ve státních podnicích je pro každou pracovní (kvalifikační) třídu stanoven odlišný mzdový tarif. V jednotných zemědělských družstvech je odměna za práci — ať již je vyjádřena

*) Jde o údaje z období od počátku přestavby do 31. XII. 1959.

v pracovních jednotkách nebo v penězích — rovněž odstupňována podle pracovních tříd. (Pro označení této odměny není zatím běžně zaveden odborný název. V našem pojednání ji budeme označovat úkolová nebo časová **t a r i f n í s a z b a**.)

Mzdový tarif (tarifní sazba) je základní odměnou za práci určité jakosti (např. určité složitosti, namáhavosti a společenského významu), stanovenou za jednotku času, odpracovanou při normální pracovní výkonnosti.

Z uvedené charakteristiky vyplývá:

1. mzdový tarif (tarifní sazba) je základní odměnou, to znamená, že vedle tarifní odměny může existovat další doplňková, premiová nebo jiná složka odměny za práci;

2. tarifní odměny jsou odstupňovány podle pracovních (kvalifikačních) tříd;

3. tarif je stanoven pro normální pracovní výkonnost.

O problému, jak zajistit normální pracovní výkonnost při práci odměňované podle odpracovaného času, jsme se již zmínili. Při úkolové odměně za práci považujeme na normální pracovní výkonnost takové úsilí pracovníka, při němž je dosaženo splnění technicky zdůvodněné výkonové normy nebo při němž jsou dodržovány normy obsluhy.

Na výši tarifů mohou mít vliv i další faktory. Jde např. o okolnost, zda je práce odměňována podle odpracovaného času nebo podle množství vynaložené živé práce, společenský význam daného výrobního odvětví aj.

Význam mzdového tarifu spočívá především v tom, že přímo určuje výši základní odměny za práci. Tarifní sazba v JZD, vyjádřená v pracovních jednotkách, stanoví konkrétní velikost podílu družstevníka na té části výsledku hospodaření, jež byla určena k přímé osobní spotřebě družstevníků. Na výši tarifní (tj. základní) odměny bývají obvykle závislé některé další složky výdělku pracujícího (prémie, různé příplatky, náhrady aj.).

Za jednotku času bývá u tarifních odměn volena buď hodina (u většiny dělnických povolání), den (v JZD) nebo měsíc (u administrativních a technických zaměstnanců, vedoucích pracovníků v JZD).

Vzájemná závislost mzdových tarifů (tarifních sazeb) co do jejich velikosti je určena tarifními koeficienty a tarifní stupnicí.

Tarifní koeficienty a tarifní stupnice

Předpokládáme-li, že tarif první pracovní třídy se rovná jedné, a vyjádříme-li relativní velikost tarifu zvolené vyšší třídy ve vztahu k velikosti třídy první, vypočteme tím tarifní koeficient. Tarifní koeficient udává, oč je tarif dané třídy vyšší než tarif třídy základní (nejnižší).

Tarifní koeficienty seřazeny vzestupně, vytvářejí tarifní stupnici, která má tolik stupňů, kolik je tarifních (kvalifikačních) tříd.

Každá tarifní stupnice je charakterizována absolutním a relativním růstem tarifních koeficientů a svým rozpětím.

Absolutní růst tarifních koeficientů je podmíněn jejich seřazením ve stupnici vzestupně podle absolutní velikosti. Absolutní rozdíl mezi sousedními tarifními koeficienty se zpravidla směrem k vyšší třídě zvětšuje a jen výjimečně je u všech tříd tarifní stupnice stejný. Příkladem takové výjimky je stupnice, používaná dosud v kolchozech Sovětského svazu a v našich jednotných zemědělských družstvech. Absolutní rozdíl mezi dvěma sousedními třídami je vždy 0,25 trudodne, resp. 0,25 pracovní jednotky. Absolutní růst tarifních koeficientů se rovná 0,50 (viz tabulka I).

I. Stupnice tarifů v pracovních jednotkách pro JZD

Pracovní třída	1	2	3	4	5	6	7
tarifní sazba v PJ	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00
tarifní koeficient	1	1,50	2,00	2,50	3,00	3,50	4,00
absolutní růst	—	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
relativní růst	—	50	33	25	20	17	14

Častěji jsou však tarifní stupnice konstruovány tak, aby se absolutní rozdíl tarifních koeficientů postupně zvětšoval od nejnižší k nejvyšší třídě. Má to za následek, že např. přechod z práce zařazené do 5. třídy na práci zařazenou do 6. třídy znamená pro dělníka větší zvýšení tarifní odměny za práci, než přechod z práce zařazené do 2. třídy na práci 3. třídy. Toto opatření má posílit zájem pracujících na zvyšování jejich kvalifikace. Příklad takové stupnice uvádíme v tab. II.

II. Tarifní stupnice pro mechanizované práce na státních statcích po přestavbě dělnických mezd, platná od 1. I. 1959

Pracovní třída	1	2	3	4	5	6	7	8
úkolový tarif Kčs/hod.	3,30	3,65	4,00	4,55	5,15	5,85	6,65	7,50
tarifní koeficient	1	1,10	1,21	1,38	1,56	1,77	2,02	2,27
absolutní růst	—	0,10	0,11	0,17	0,18	0,19	0,25	0,25
relativní růst	—	10	10	14	13	12	14	12

Vedle absolutních rozdílů mezi jednotlivými tarifními koeficienty si všímáme i rozdílů relativních. V zemědělství byly dosud uplatněny tarifní stupnice, u nichž relativní rozdíly tarifních koeficientů tvořily křivku: a) degresivní, b) lineární, c) lomenou.

III. Tarifní stupnice pro zaměstnance státních statků, starší 18 let, platná od 1. 3. 1950 do 31. 5. 1953

Pracovní třída	1	2	3	4	5	6	7	8
časový tarif Kčs/hod.	8,20	9,20	10,30	11,50	12,90	14,50	16,20	18,20
tarifní koeficient	1	1,12	1,25	1,40	1,57	1,77	1,98	2,22
absolutní růst	—	0,12	0,13	0,15	0,17	0,20	0,21	0,24
relativní růst	—	12	12	12	12	12	12	12

Degresivní průběh bývá považován obvykle za nežádoucí, neboť se tím oslabuje pobídka ke zvyšování kvalifikace a k přechodu na práci ve vyšších kvalifikačních třídách. Příkladem takové tarifní stupnice je stupnice uvedená v tabulce I. (Výhodou této stupnice ovšem je jednoduchost a lehká srozumitelnost základní stupnice tarifních sazeb v pracovních jednotkách.)

Lineární průběh měla stupnice zavedená v zemědělství v roce 1950 (viz tabulka III).

U stupnic, u nichž se relativní růst tarifních koeficientů průběhem stupnice mění, je důležitý celkový trend lomené křivky. Ten mívá ve většině případů stoupající tendenci. Je tomu tak u stupnice v tabulce II i u stupnice, používané v JZD 25. únor, na okrese Kolín, kterou uvádíme jako poslední ukázkou tarifních stupnic v tabulce IV.

IV. Stupnice tarifů v JZD 25 únor, platná od 1. I. 1960 (v 6. třídě uvedena sazba pro traktoristy na pásových traktorech)

Pracovní třída	1	2	3	4	5	6	7
tarif Kčs/hod.	—	16,00	17,60	20,80	24,00	26,40	32,00
tarifní koeficient	—	1	1,10	1,30	1,50	1,75	2,00
absolutní růst	—	—	10	20	20	25	25
relativní růst	—	—	10	12	12	12	12

Poměrem tarifních koeficientů nejvyšší a nejnižší třídy je dáno rozpětí tarifní stupnice. Čím větší je rozpětí stupnice, tím větší je podnět ke zvyšování kvalifikace pracujících. Konkrétní rozpětí stupnice je však určováno s ohledem na předpokládaný počet dělníků v jednotlivých třídách a na plánovaný mzdový fond (fond osobní spotřeby).

Zatímco na státních statcích je rozpětí osmitřídní tarifní stupnice (viz tabulka III) zhruba 1 : 2,25, je rozpětí stupnice v JZD podle Vzorových stanov (tab. I) 1 : 4 při sedmitřídní tarifní stupnici, v JZD 25. únor 1 : 2 (šestitřídní stupnice) a v Sovětském svazu byla v kolchozech běžná devítitřídní stupnice s rozpětím 1 : 5.

V poslední době jsme svědky snah snížit v jednotných zemědělských družstvech nejen počet pracovních tříd, ale i rozpětí tarifních stupnic.

Podíl tarifu na celkové odměně za práci

Tarif je sice základní složkou odměny za práci, nebývá však složkou jedinou. Proto je třeba řešit otázku, jak veliký podíl z celkové odměny za práci má připadat na tarif. Velikost podílu bude při odměně podle odpracovaného času záviset především na velikosti prémiové složky výdělků, při úkolové odměně na kvalitě výkonové normy, na výkonnosti pracovníka při práci, na výši premií aj.

Při přestavbě soustav dělnických mezd v našem národním hospodářství se vycházelo z předpokladu, že při práci v úkole bude tarif činit 75—85 % celkové odměny za práci a při práci v časové mzdě 80—90 % mzdy. Úloha mzdových tarifů tím měla být posílena a jejich podíl na celkové odměně za práci zvýšen.

Všechny katalogy prací a tarifní stupnice byly vytvořeny jako normy pro určité organizační a technické podmínky, za určitého stupně rozvoje výrobních sil a výrobních vztahů. Tak jako každou normu, je třeba i tyto vždy přizpůsobovat změnám podmínek.

S rozvojem techniky, se zaváděním nové, dokonalejší technologie a lepších pracovních metod porostou požadavky na kvalifikaci dělníka. Naproti tomu s rozvojem mechanizace a se zlepšováním organizace práce se bude snižovat namáhavost prací.

Návrhy opatření v oboru tarifikace prací v jednotných zemědělských družstvech

S ohledem na sledovanou tendenci přiblížit systém odměňování členů jednotných zemědělských družstev mzdové soustavě pro dělnická povolání na státních statcích, doporučujeme zvážit možnosti zavedení těchto opatření, jejichž vhodnost byla zčásti zdůvodněna v předcházejícím textu:

1. Sjednotit hlediska pro třídění prací v JZD a na státních statcích. Práce třídit podle jejich složitosti, namáhavosti a významu pro družstvo (statek). Podle nových jednotných tarifikačních hledisek zrevidovat zařazení zemědělských prací do tříd. Tímto opatřením (a některými dále uvedenými úpravami v oblasti tarifikace) by byla vytvořena solidní základna pro odstranění některých dosavadních zbytečných rozdílů v obou tarifikačních soustavách. Jednotný systém třídění prací by umožňoval větší srovnatelnost některých důležitých plánovacích, organizačních a kontrolních ukazatelů.

2. Snižit počet tarifikačních tříd na šest. Vycházíme z předpokladu, že by bylo užito jediného šestitřídního systému pro všechny práce v zemědělství. Jestliže by byla pro zvláště složité práce zavedena odlišná klasifikace, bylo by možno snížit počet pracovních (kvalifikačních) tříd na čtyři. Dáváme však přednost jednotnému třídícímu systému. Upozorňujeme na okolnost, že v zemědělství se nadále projevují silné snahy o větší rovnostářství v odměňování práce. Tuto skutečnost je třeba mít na zřeteli při posuzování statistických výkazů o zařazení prací do tříd a o kvalitě výkonových norem v některých jednotných zemědělských družstvech a státních zemědělských podnicích.

3. Snižit rozpětí šestitřídní tarifní stupnice pro JZD na 1 : 2,0. Dosavadní rozpětí tarifní stupnice, používané v jednotných zemědělských družstvech (1 : 4,0), se jeví jako zastaralé, neodpovídající změnám podmínek. Do značné míry bylo ovlivněno regresivním průběhem tarifní křivky. Hodnoty relativních rozdílů prudce klesaly, zejména v prvních dvou (neužívaných) třídách. Bez prvních dvou pracovních tříd bylo rozpětí zbývajících pěti tříd 1 : 2,0.

4. Dosavadní regresivní tarifní křivku, používanou v JZD, nahradit křivkou s průběhem lineárním nebo progresivním. Všem jednotným zemědělským družstvům by bylo doporučeno používat jednotné tarifní křivky.

Progresivní průběh tarifní křivky by vyvolával větší snahu družstevníků o zvyšování jejich kvalifikace. Podpořil by zájem mládeže o kvalifikovaná zemědělská povolání, jejichž význam pro družstvo se stoupající mechanizací neustále poroste.

5. Základní tarif pro první třídu stanovit v družstvu podle výše plánovaného fondu osobní spotřeby, podle plánu práce a průměrné pracovní třídy v družstvu. Průměrná pracovní třída by byla stanovena váženým průměrem, přičemž váhou

by byl plán práce v časových jednotkách (v pracovních dnech nebo lépe v hodinách). Tak jako se dnes jednotná zemědělská družstva navzájem liší hodnotou plánované pracovní jednotky, tak by se po přijetí navrhovaného systému navzájem lišila hodnotou základního tarifu první třídy.

Uplatnění popsané metody v družstvech brání zatím okolnost, že ani plán práce není sestavován v hodinách ani není vedena evidence odpracovaného času v hodinách. Je proto nutno za daných okolností vyřešit otázku výpočtu průměrné pracovní třídy. Z plánovaného počtu pracovních jednotek a pracovní třídy by bylo nutno vypočítat plánovaný (tj. normovaný) počet pracovních dní. Hodina by byla ve výpočtech nahrazena pracovním dnem.

6. Zavést evidenci odpracovaného času v hodinách. Tento požadavek vyplývá nejen z předešlého textu, ale má velký význam pro normování práce, pro sledování produktivity práce, pro zjišťování vlastních nákladů a pro plánování a organizaci práce v jednotných zemědělských družstvech vůbec.

7. Tarifní sazby v jednotných zemědělských družstvech stanovit tak, aby základní odměna činila asi 80 % celkové odměny za práci. Tím upevnit význam tarifu pro celkovou odměnu za práci.

8. Práci v úkolu odměňovat podle technicky zdůvodněných norem, které by byly splnitelné v průměru na 105—115 %. Je to předpoklad správného uplatnění výkonových norem ve výrobě, v plánování, v organizaci a v odměňování práce.

9. I v jednotných zemědělských družstvech zavést příplatky za práce, konané v obtížném a zdraví škodlivém prostředí. Celková výše příplatku by se řídila počtem odpracovaných hodin v takovémto prostředí. Tím by se sjednotil způsob odměňování prací v obtížném prostředí. Družstvům by bylo výslovně doporučeno, která pracovní prostředí mají být považována za obtížná a zdraví škodlivá.

10. Umožnit družstvům, aby některé, jmenovitě vybrané práce odměňovala podle odpracovaného času. Šlo by především o práce:

- a) pro něž nelze stanovit technicky zdůvodněné normy,
- b) u nichž je obtížná nebo nemožná kontrola množství a jakosti vykonané práce,
- c) u nichž je stanovení technicky zdůvodněných norem příliš složité a nákladné, takže zavedení úkolové odměny za práci by bylo nevhodné,
- d) u nichž je kladen důraz především na kvalitu a nikoliv na množství práce, přičemž požadovanou kvalitu nelze zajistit vhodným prémieovým systémem.

Pro práce, odměňované podle odpracovaného času, by měl platit tarif asi o 10—15 % nižší, než za práce téže kvalifikační (pracovní) třídy, konané v úkolu.

Zkušenosti z nových způsobů odměňování v JZD

Inž. Hanuš SCHIMMERLING

Výzkumný ústav zemědělské ekonomiky ČSAZV, pobočka Brno

V roce 1958 byla z iniciativy Výzkumného ústavu zemědělské ekonomiky ČSAZV poprvé v našich podmínkách zavedena zaručená odměna za práci (pevná pracovní jednotka), a to v JZD Dluhonice a Prosenice (okr. Přerov). Obě družstva dosahovala již po dobu několika let příznivých výrobních a hospodářských výsledků, byla dobře vybavena výrobními prostředky i pracovními silami. (Tabulka I). Také vedoucí kádry uvedených JZD byly na žádoucí odborné a politické úrovni.

Před zavedením pevné pracovní jednotky bylo nutno učinit v uvedených družstvech několik ekonomicko-organizačních opatření:

a) ekonomický rozbor výsledků hospodaření v předešlých dvou letech, který měl ukázat příčiny některých nedostatků ve výrobě a stanovit nejúčinnější opatření k jejich odstranění.

b) kontrolu a úpravu celoročního výrobně-finančního plánu, zejména pokud jde o reálnost stanovených výrobních úkolů, zajištění výrobně-organizačních opatření a tím dosažení pravidelných finančních příjmů.

c) prověrku výkonových norem, které jsou spolehlivým základem nového způsobu odměňování.

d) rozpracování plánu příjmů a vydání podle jednotlivých měsíců.

e) projednání otázky krátkodobých úvěrů na úvěrovatelné položky.

f) vypracování plánu urychleného dobudování dostatečného provozního zajišťovacího fondu.

g) projednání případných záloh na budoucí sklizeň od výkupních organizací.

Na základě uvedených rozborů a opatření byla v JZD Dluhonice a Prosenice stanovena stálá pracovní jednotka ve výši 25,— Kčs. Obě JZD dosahovala v předešlých letech pracovní jednotku vyšší než Kčs 30,—.

Při zavádění zaručené odměny nestačilo stanovit jen reálnou výši stálé pracovní jednotky, ale bylo třeba zjistit, do jaké míry je potřeba oběžných prostředků v jednotlivých měsících kryta běžnými příjmy z výroby družstev. Příjmy a vydání nejsou, jak známo, v průběhu roku rovnoměrné. Hlavně první měsíce roku vykazují finanční nedostatek, který vyplývá z převahy plateb nad příjmy peněžních prostředků. V tabulce II je uveden zjednodušený rozpočet příjmů a výdajů (státní bankou úvěrovatelných a neúvěrovatelných) podle jednotlivých čtvrtletí plánovaných a skutečně dosažených v jednotlivých měsících v roce 1958. Poslední řádek tabulky ukazuje přebytky, popřípadě nedostatky finančních prostředků. Z tabulky je patrné, že nedostatek prostředků trval prakticky po dobu sedmi měsíců.

Protože družstvo mělo jen poměrně malý provozní zajišťovací fond, bylo třeba kryt zvýšenou potřebu finančních prostředků, která nastává zejména v důsledku sezónního charakteru prací v rostlinné výrobě, krátkodobým provozním úvěrem státní banky. Družstvo čerpalo úvěr prakticky na všechny úvěrovatelné položky a vy-

I. Růst hodnoty základních výrobních prostředků na 1 ha zemědělské půdy

JZD	Základní prostředky	1957		1958*)		1959	
		Kčs	index	Kčs	index	Kčs	index
Dluhonice	základní stádo a tažná zvířata	1190,5	100	1367,7	114,9	1432,2	120,3
	stavby	6737,1	100	5660,5	84,0	5653,1	83,9
	stroje a dopravní prostředky	1257,1	100	1235,4	98,3	1715,3	136,4
	nářadí, přístroje a zařízení	107,2	100	143,6	133,9	148,7	138,7
	sadové porosty, vinice, chmelnice	—	—	—	—	—	—
	rozestavěné stavby	658,0	100	913,9	138,9	1085,3	164,9
	sadové porosty, vinice a chmelnice ve výstavbě	—	—	—	—	—	—
	pozemky	—	—	—	—	—	—
	základní prostředky celkem	9949,9	100	9321,1	93,7	10034,6	100,8
Prosenice	základní stádo a tažná zvířata	1699,7	100	1803,7	108,1	1995,7	117,4
	stavby	5525,0	100	5007,4	90,6	6012,1	108,8
	stroje a dopravní prostředky	662,4	100	643,4	97,1	1211,2	182,9
	nářadí, přístroje a zařízení	592,1	100	543,2	91,7	738,6	124,9
	sadové porosty, vinice, chmelnice	188,2	100	166,8	88,6	165,6	88,0
	rozestavěné stavby	178,1	100	412,2	231,4	557,6	313,1
	sadové porosty, vinice a chmelnice ve výstavbě	—	—	—	—	—	—
	pozemky	3,6	100	3,2	88,9	3,2	88,9
	základní prostředky celkem	8849,1	100	8579,9	96,9	10684,0	120,7

*) Dočasné zpomalení tempa růstu je způsobeno přístupem posledních jednotlivě hospodařících rolníků do JZD.

užívalo zákonitých možností odkladu plateb za služby STS. I když byl krátkodobý úvěr v prvních dvou letech v Prosenicích do velmi značné míry čerpán, zachovaly si prostředky provozního úvěru charakter zdroje pro krytí sezónní potřeby a úvěr byl řádně splacen.

V JZD Dluhonice hospodařili před zavedením pevné peněžní odměny tři roky bez čerpání krátkodobého provozního úvěru Státní banky. Změny ve způsobu odměňování způsobily, že družstvo si po dobu dvou let zažádalo o provozní úvěr.

Naše příklady potvrzují, že při zavádění nových forem odměňování se zvyšuje úloha krátkodobého úvěru v JZD. Ukázalo se rovněž, že v podmínkách družstev v řepařské oblasti by měl provozně zajišťovací fond (za předpokladu jeho výhradního využití ve formě „fondu odměn“) při nejmenším kryt pracovní náklady na dobu průměrných tří měsíců. Výpočet je ovšem závislý na struktuře rozpočtu příjmů a výdajů (hlavně na specializaci a intenzitě rostlinné výroby), na podílu tržeb ze živočišné výroby, na sezónnosti prací a na jiných vlivech.

II. Přebytky nebo nedostatky peněžních prostředků v JZD Prosenice za rok 1956 (v tisících Kčs)

Ukazatel	I. čtvrtletí				II. čtvrtletí					III. čtvrtletí					IV. čtvrtletí					Celkem 1958	
	I. + II.	III.	P*)	S*)	IV.	V.	VI.	P	S	VII.	VIII.	IX.	P	S	X.	XI.	XII.	P	S	P	S
peněžní příjmy ŽV — povinné dotázky	56	89	107	145	67	76	80	130	223	9	40	54	5	103	38	44	81	208	163	450	634
živ. výroba — volný prodej	36	32	106	68	64	28	65	291	157	35	58	86	81	179	40	103	100	430	243	908	647
rostl. výroba — pov. dotávka	—	—	—	—	—	—	4	—	4	14	109	16	145	139	78	1	279	216	358	361	501
rostl. výroba — volný prodej	—	3	—	3	8	10	9	20	27	7	75	12	85	94	44	5	225	313	274	418	398
ostatní	4	7	9	11	3	3	13	17	19	7	17	2	21	26	17	19	52	23	88	70	144
peněžní příjmy celkem	96	131	222	227	142	117	171	458	430	72	299	170	337	541	217	172	737	1190	1126	2207	2324
náklady celkem	60	54	209	114	49	101	164	238	314	66	113	96	219	275	79	92	113	220	284	886	987
dotace NF úhrnem	—	—	17	—	18	—	—	36	18	—	36	3	27	39	21	—	122	100	143	180	200
dotace SF + KF	—	—	14	—	—	—	5	21	5	—	—	—5	25	—5	—	—	180	185	180	245	180
odměna za práci	107	60	72	167	65	80	86	303	231	73	92	90	215	255	70	98	136	306	304	896	957
přebytek prostředků	—	17	—	—	10	—	—	—	—	—	58	—	—	—	47	—	186	379	215	—	—
nedostatek prostředků	71	—	90	54	—	64	84	140	138	67	—	14	149	23	—	18	—	—	—	—	—

*) P = plán, S = skutečnost.

Družstva Dluhonice a Prosenice nevyužila možností získat zálohy od výkupních organizací.

Vyplacení plné výše pracovních jednotek za odpracované normy práce v pravidelných měsíčních intervalech — místo poskytování dosavadní zálohy na pracovní jednotky ve výši Kčs 10,— — způsobilo značnou změnu struktury průměrného osobního důchodu pracovníků v jednotlivých úsecích výroby. Roční příjem pracovníků družstva byl rozložen rovnoměrněji a zejména byl odstraněn nevhodný způsob poskytování vysokých doplateků na konci roku, i když v roce 1958 ještě způsob doplateků zůstal zachován. Tyto doplatky činily např. v JZD Dluhonice v roce 1957 65 % průměrné odměny pracovníka, v roce 1958 však jen 16,6 %. Průměrná roční odměna stálého pracovníka družstva v rostlinné výrobě se zvýšila o 273,20 Kčs, tj. o 3,4 % proti roku 1957. Tento růst byl způsoben pravidelnější docházkou pracovníků do práce. V JZD Dluhonice a Prosenice nejenže byla stanovena pevná pracovní jednotka, ale zvýšila se značně i dotace společenských fondů. Prudký růst fondů, který je patrný z tabulky III, ukazuje reálné vyhlídky na brzké vytvoření dostatečného fondu odměn (PZF) v Dluhonicích.

III. Dotace fondů na jeden hektar zemědělské půdy v JZD Dluhonice (v letech 1957 až 1959)

		1957	1958	1959
nedělitelný fond	Kčs index	413,4 100,0	593,0 141,0	868,6 210,1
provozní zajišťovací fond	Kčs index	89,3 100,0	555,3 621,8	352,2 394,4
sociální fond	Kčs index	163,8 100,0	185,1 113,0	354,5 216,4
kulturní fond	Kčs index	48,2 100,0	59,2 122,8	63,8 132,4

Poprvé v historii JZD Dluhonice se stalo, že zájem o práci byl někdy vyšší než možnosti soudobé organizace práce a výroby. Tyto zkušenosti potvrdily předpoklad, že zavádění pevné pracovní jednotky klade mimořádně velké požadavky na důsledné plánování a řízení výroby družstva. Jak je zřejmé z tabulky II., vyžaduje pravidelná výplata odměn, aby byl také zajištěn pravidelný příliv peněžních prostředků. Družstva, která zavádějí peněžní odměnu v plné výši pracovní jednotky, musí počítat zejména s vysokou potřebou peněžních prostředků v období, kdy pracovní náklady na rostlinnou výrobu jsou sice značné, ale kdy tento úsek výroby nepřináší téměř žádné příjmy. Krytí potřeby peněžních prostředků se může dít jen pomocí příjmů ze živočišné, popříp. přidružené výroby, a to cestou vhodné organizace výroby. Zkušenosti v JZD Dluhonice i Prosenice ukázaly, že nový způsob odměňování mobilizoval mnoho rezerv družstva a že přiměl představenstva k takovým opatřením ve výrobě, která způsobila přesun tržeb do období zvýšené potřeby prostředků. Např. v JZD Prosenice, kde dlouhotrvající sucho způsobilo pokles v předpokládaných příjmech za cukrovku (Kčs 282 020,— proti plánovaným Kčs 439 000,—, tj. snížení o 35,8 %), vyžádala si potřeba krytí zaručených odměn za práci zjištění možnosti náhradního zdroje příjmů. Proto urychleně přikročili k budování rychlovýkrmu prasat s mechanickými krmítky, čímž dosáhli dodatečných tržeb, které pomohly krytí nedostatek prostředků a udržet stálou pracovní jednotku, i přes neúrodu hlavní plodiny — cukrovky. Přehledná tabulka IV. ukazuje absolutní růst celkových peněžních příjmů proti roku 1957 v obou družstvech, což je třeba hodnotit jako přímý

IV. Růst peněžních příjmů na jeden hektar zemědělské půdy

JZD		1957		1958		1959	
		Kčs	index	Kčs	index	Kčs	index
Dluhonice	příjmy ze živočišné výroby celkem	2645,7	100,0	2424,0	91,6	3467,8	131,1
	příjmy z rostlinné výroby celkem	2696,1	100,0	3542,6	131,4	3256,3	120,8
	ostatní příjmy	417,6	100,0	406,4	97,3	274,0	65,6
	příjmy úhrnem	5759,4	100,0	6373,0	110,6	6998,1	121,5
Prosenice	příjmy ze živočišné výroby celkem	3692,2	100,0	3791,7	102,7	4184,9	113,3
	příjmy z rostlinné výroby celkem	2998,0	100,0	2659,4	88,7	2436,5	81,3
	ostatní příjmy	383,3	100,0	425,7	111,1	519,7	135,6
	příjmy úhrnem	7073,5	100,0	6876,8	97,2	7141,0	100,9

výsledek nového odměňování. V JZD Dluhonice je růst poměrně rychlejší, především z těchto důvodů:

1. výrobní úroveň družstva byla v roce 1957 podstatně nižší než v Prosenicích, takže se výrobní opatření projevila mnohem zřetelněji,

2. družstvo přešlo k výhodné specializaci v semenářství, které se ukázalo zejména v roce 1958 jako velmi výnosné odvětví,

3. družstvo se věnovalo v roce 1958 zlepšení živočišné výroby, zejména pokud jde o ozdravení základního stáda, což se začalo projevovat v roce 1959.

V JZD Prosenice, kde byla již počáteční výrobní intenzita vysoká, udržela se úroveň celkových příjmů i přes poměrně nepříznivé podmínky v letech 1958 a 1959. Živočišná výroba a ostatní příjmy stačily vyrovnat značný pokles v rostlinné výrobě, což je za daných podmínek třeba hodnotit jako značný úspěch.

Zavedením nového odměňování se změnila struktura tržeb v živočišné výrobě, jak vyplývá z tabulky V.:

V. Měsíční peněžní příjmy ze živočišné výroby (v %) — JZD Prosenice

Rok	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	I.—VI. *)	VII.	VIII.	IX.	X.	XI.	XII.	VII.—XII. *)	
1957	8,3	4,1	7,3	9,1	4,9	9,4	43,1	8,0	7,0	10,7	5,7	6,1	19,4	56,9	100
1958	3,1	4,0	9,5	10,2	8,2	11,3	46,3	3,3	7,7	10,9	6,2	11,5	14,1	53,7	100
1959	4,2	7,8	7,8	9,1	6,3	13,1	48,3	4,6	6,3	9,5	9,0	9,2	13,1	51,7	100

*) I—IV = první pololetí, VII—XII = druhé pololetí

Z tabulky V. je zřejmý přesun tržeb živočišné výroby do prvních měsíců roku (1959), zatímco v letech před zavedením pevné odměny se soustředily prodeje dobytka na konec roku, aby byla pokryta potřeba finančních prostředků pro doplatky na pracovní jednotky.

Vedle základní odměny ve stálých peněžních sazbách vydávala sledovaná družstva v roce 1959 prémie podle prémiového řádu, vypracovaného s použitím zásad III. celostátního sjezdu JZD. Prémie byly jak v Dluhonicích, tak i v Prosenicích stanoveny odlišně podle podmínek a potřeb JZD. Vyplácely se tyto dva druhy premií:

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Prémie jednorázové
v průběhu roku | } | a) v rostlinné výrobě za včasné a kvalitní vykonání naléhavých neb mimořádně namáhavých prací,

b) v živočišné výrobě za splnění některých ukazatelů jakosti. |
| 2. Prémie za dosažení a překročení plánovaných hektarových výnosů v rostlinné výrobě a plánované užitkovosti v živočišné výrobě. | | |

Pro výplatu jednorázových premií byla v celoročním výrobním a finančním plánu JZD Prosenice určena částka 10 % (Kčs 101 800,—) z celkového fondu odměn a částka Kčs 28 500,— pro prémie za dosažení plánovaných úkolů (tj. asi 2,8 % z úhrnu fondu odměn), která funguje jako výnosová prémie s nižším základem než stánový CVP. Prémiová odměna za dosažení ukazatelů výrobního plánu byla stanovena zejména tam, kde ukazatele plánu byly pro svou výši již málo povzbuzující (cukrovka a ječmen) a u těch odvětví, která měla pro družstvo mimořádnou důležitost (zejména pícniny).

První zkušenosti s vyplacením prémiových odměn ukázaly, že dodatková odměna je nutnou součástí nové soustavy odměňování. Je-li v důsledku zaručené základní odměny zabezpečen určitý minimální osobní důchod pro každého pracovníka, svede tato okolnost některé družstevníky k tomu, aby odpracovali jen tolik norem, kolik považují pro zajištění svých potřeb za nutné. V takových případech měla prémie jako dodatečný stimul zvláštní význam.

V roce 1959 se osvědčily mimořádným způsobem prémie za včasné a kvalitní splnění pracovních úkolů v rostlinné výrobě. Např. v JZD Prosenice, kde tato prémie dosáhla u cukrovky 9,5 % ze základní odměny, způsobila, že průměrný hektarový výnos družstva byl 324,— q/ha. Tímto výsledkem, který byl dosažen přes mimořádně těžké povětrnostní podmínky, bylo dokázáno, že pracovní úsilí družstevníků může alespoň zčásti vyrovnat nepřízeň počasí. Také v jiných úsecích výroby se prémie osvědčily, i když jejich rozsah nebyl v roce 1959, s ohledem na slabší výsledky výroby, veliký.

V JZD Dluhonice byly v průběhu roku vypláceny v živočišné výrobě prémie za narození a odchovaná mláďata dojníc a prasnic, v ostatní výrobě pak některé zvláštní odměny pro stavební skupinu atd. Prémie za výrobní výsledky podle překročení ukazatelů plánu tvořily 85,5 % (56 265,27 Kčs) z celkové částky připadající na prémie (65 774,76 Kčs). Tato částka odpovídá výrobě dosažené nad plán. Byla rozdělena úměrně podle práce členů družstevních kolektivů v jednotlivých úsecích výroby. Pracovník, který v roce 1959 neodpracoval takové množství práce, které by odpovídalo hodnotě 3750 Kčs, neměl nárok na prémie.

Je ovšem zřejmé, že na každého jednotlivého pracovníka nepřipadá již stejný podíl dodatkové odměny, jak tomu bylo dříve u doplatků na pracovní jednotku. Pracovníci družstev si nezvykli na nový způsob odměňování, který pochopitelně vyžaduje i jiný způsob osobní spotřeby rodin družstevníků. Zatímco starší členové ve výlučně zemědělských rodinách projevují tendenci zachovat si navyklý způsob života (systém doplatků jim vyhovoval mnohem lépe), je zřejmé, že pro mladší jednotlivce i rodiny s dětmi, představuje nová forma odměňování jedinou cestu k vyrovnanému domácímu rozpočtu. Tuto okolnost nám osvětluje zájem mladých pracovníků o vstup do družstev se zaručenou peněžní odměnou. V roce 1959 vstoupilo do JZD Dluhonice pět mladých pracovníků a na inzerát, ve kterém se hledá odborný pracovník do živočišné výroby, se přihlásilo 80 uchazečů. Otázka pracovních sil zde přestala být problémem právě tak jako v Prosenicích, kde je zejména u zemědělských učňů velký zájem o stálé zaměstnání v JZD.

VI. Celková a hrubá produkce na jednoho přepočteného pracovníka (ve stálých cenách)

	1957		1958		1959	
	Kčs	index	Kčs	index	Kčs	index
celková produkce —						
JZD Dluhonice	22.205	100	23.390	105,3	25.701	115,7
JZD Prosenice	30.892	100	26.697	86,4	31.413	101,7
hrubá produkce —						
JZD Dluhonice	20.975	100	23.013	109,7	25.443	121,3
JZD Prosenice	27.430	100	26.252	95,7	28.062	102,3

Přes některé nedostatky v organizaci výroby a práce lze pozorovat vzestupnou linii produktivity práce, zejména pokud jde o podíl produkce na jednoho pracovníka (tabulka VI.).

Jiní ukazatelé však signalizují, že pracovní náklady tvoří stále ještě neúměrně vysoký podíl vlastních nákladů výroby, takže se přímo vnucují další opatření, směřující k jejich soustavnému snížení. Je zřejmé, že opět půjde především o využití ekonomické páky hmotné zainteresovanosti.

Z á v ě r

Zkušenosti z JZD Dluhonice a Prosenice lze zatím shrnout takto:

Během prvních dvou let se nový způsob odměňování osvědčil a vzbudil zájem u mnoha JZD.

1. Upevnila se pracovní morálka členů JZD a zvýšila se pracovní aktivita sezónních pomocníků z obce.

2. Upevnila se důvěra družstevníků v hospodářskou stabilitu a ve vývojové perspektivy JZD, což se projevilo při získání nových pracovních sil, zejména mládeže.

3. Sledování výrobního a finančního plánu JZD se stalo reálnou nutností zejména pro odpovědné vedoucí pracovníky, neboť nový způsob odměňování si vyžádal operativního řízení výroby.

4. Výrobní výsledky obou družstev mají vzestupnou tendenci, a to přes nepříznivé povětrnostní podmínky v letech 1958 a 1959.

5. Příjmy pracovníků zůstaly v podstatě na stejné průměrné úrovni, avšak jejich rozložení během roku je v důsledku výplaty celé hodnoty pracovní jednotky příznivější. K tomu ještě přichází spravedlivější hodnocení pracovníků prémie za výsledky výroby.

6. Dotace společných fondů — zejména sociálního a kulturního — se značně zvýšila, což se opět projevilo na růstu životní úrovně družstevníků a urychlilo překonání kulturních rozdílů mezi městem a vesnicí.

Zkušenosti prvních let po zavedení zaručené odměny na pracovní jednotku ukázaly také některé záporné vlivy a nedostatky:

1. Pevná pracovní jednotka byla stanovena příliš vysoko, zvláště s ohledem na okolnost, že družstva poskytovala svým členům ještě navíc naturálie.

2. Relativně vysoká pracovní jednotka (Kčs 25,—) zajišťovala pracovníkům takový výdělek, že se v některých případech projevil určitý pokles pracovní aktivity (JZD Prosenice). Teprve zavedení a důsledné uplatňování prémie (hlavně prémie za včasné splnění sezónních prací) tyto negativní jevy odstranilo.

3. Nedostatky tarifikace a stanovení norem se projevily při peněžním vyjádření odměny za splněnou normu práce velmi názorně.

4. Byly také odhaleny nesprávné relace ve vztahu mezi jednotlivými pracemi a odvětvími, mezi tzv. mužskými a ženskými pracemi (potažní a ruční práce) atd.

5. V důsledku dvou za sebou následujících, hospodářsky poměrně nepříznivých let se výrazně projevila nutnost dostatečných rezerv v provozním zajišťovacím fondu, který zejména v JZD Prosenice nebyl v dostatečné míře vybudován.

Uvedené nedostatky vznikly především proto, že vedoucí pracovníci JZD povolili někdy konzervativním tendencím pracovníků. Nicméně se ukázalo, že v organizačně, ekonomicky a politicky konsolidovaných družstvech, kde výrobní a hospodářské výsledky se vyvíjejí příznivě a kde společné fondy jsou pravidelně dotovány, je zavedení zaručené odměny poměrně snadné.

Garantovaná odmena v JRD Réca

Jozef PEKÁR

Výskumný ústav poľnohospodárskej ekonomiky ČSAPV, Bratislava

Na Slovensku pevná peňažná odmena se začala zavádzať v tomto roku na niektorých popredných družstvách. Na základe metodiky vypracovanej kand. ekonom. vied inž. M. Šebestom (na základe sovietskych i niektorých našich skúseností) bolo už v novembri 1959 instruovaných 20 JRD vybraných poverením pôdohospodárstva i ďalších JRD, najmä v krajoch Bratislava a Košice. Zásady a postup pri zavádzaní pevnej odmeny objasňovali pracovníci VÚPE i radom prednášok a populárno-vedeckých článkov. Výskumný ústav poľnohospodárskej ekonomiky v Bratislave konkrétne zaviedol takúto odmenu aj na svojich dvoch výskumných oporných bodov. Jeden z týchto oporných bodov je JRD Réca v okrese Galanta.

JRD Réca bolo založené v roku 1950 a teraz hospodári na 683 ha poľnohospodárskej pôdy vo výrobnnej oblasti kukuričnej. Družstvo pred pristúpením na pevnú peňažnú odmenu bolo dosť dobre skonsolidované, i keď nepatrilo medzi popredné JRD v okrese a svojimi výrobnými výsledkami sa zaraďovalo skôr medzi priemerné JRD. Nemalo ani potrebný zabezpečovací fond v peniazoch na konci roku 1959.

JRD Réca bolo vybrané pre pevné peňažné odmeňovanie na podklade toho, že v družstve je pomerne dobre zladená rastlinná a živočíšna výroba, že v obci je početne silná a dobre pracujúca stranícka organizácia, ktorá bude iniciatívne pomáhať. Pracovníci ústavu prejednali zásady garantovanej odmeny so správou JRD a tiež DO KSS. Po prejednaní započali prípravné práce, v ktorých boli predovšetkým ekonomicky zhodnotené posledné predchádzajúce roky. Hlavné zameranie prác bolo na zhodnotenie plnenia plánu tržieb a čerpania nákladov v jednotlivých mesiacoch. Na tomto podklade sa dospelo k hrubým predstavám o časovom rozložení peňažných príjmov a nákladov a o približnej potrebe prevádzkového úveru. Pritom pracovná jednotka sa ohodnocovala v rôznej výške. Na podklade týchto teoretických prepočtov sa ukázalo, v akej výške je zhruba možné pevnú odmenu stanoviť. V ďalšej časti boli preskúmané nákladové položky. S najväčšou dôkladnosťou boli preskúmané výkonové normy a zrovnané so smernými normami, a tak bola stanovená správna potreba PJ.

Mnoho pozornosti sme venovali vypracovaniu CVFP na rok 1960. Aby výrobné úlohy mohli byť reálne posudzované, boli vypracované viacročné priemery rôznych výrobných ukazovateľov, ako výnosy, úžitkovosť ap. Pri vypracovaní plánu boli využívané v širokej miere poznatky a skúsenosti všetkých pracovníkov. Zvlášť veľká pozornosť bola venovaná záväzkom na plnenie a prekročenie výrobných úloh, ktoré si jednotliví pracovníci dali v rámci odpovede na Přešovskú výzvu. Záväzky boli pojaté do plánu a po dôkladnom zvážení niektorých ukazovateľov ešte aj prekročené. Napr. výroba mäsa sa v CVFP plánuje takto:

Družstvo si vo výrobe mäsa dalo záväzok zvýšiť výrobu oproti 1959 o 21,8 % a po preskúmaní všetkých možností sa ukázal predpoklad zvýšenia výroby až o 28,3 %. Len týmto opatrením sa mohla zvýšiť trhovacia produkcia o 110 q mäsa. Tak tomu bolo

I.

Rok	Výroba mäsa na 1 ha p. p. v kg			
	hovädzie mäso	bravčové mäso	ostatné	spolu
1958	64,3	73,3	5,0	142,6
1959	68,7	115,2	8,9	192,8
1960	81,0	145,5	21,0	247,5

aj u iných produktov. U niektorých produktov, kde sa záväzok zdal nereálne postavený, bolo potrebné tento poopraviť a prípadne i znížiť, ako tomu bolo napr. u pšenice, kde agronóm najprv plánoval 30 q z 1 ha. Keď sa však preskúmali všetky možnosti a predpokladaný výnos 30 q sa zrovnal s niekoľkoročným priemerom, ktorý u pšenice bol 26 q, museli sme záväzok znížiť na 28 q. Tak sa postupovalo pri celom výrobnom pláne. I pri zostavovaní finančného plánu sa postupovalo reálne a realizačné možnosti i ceny sa nenasadzovali, ale väčšinou sa používali priemerné ceny jednotlivých skupín. Po zostavení jednotlivých naturálnych ukazateľov plánu dospeli sme k týmto súhrnným ukazovateľom:

II.

Ukazovatele na 1 ha poľnohospodárskej pôdy	Rok			Rast oproti roku 1959 v %
	1958	1959	1960	
tržná produkcia	3870	3940	5776	46,0
prídel fondom celkom	669	965	1302	35,0
naturálne peňažné príjmy určené družstevníkom	2221	2080	2734	31,4

Z prehľadu je vidieť rast výroby za jednotlivé roky ako aj rast vnútrodružstevnej akumulácie. Výška tržnej produkcie je zčasti ovplyvnená aj novými cenovými opatreniami, ktoré sa celkove na uvedenom JRD priaznivo odrazili. Pomerne prudký rast tržnej výroby bol umožnený mobilizáciou skrytých rezerv vo výrobe ako aj správnejším zameraním výroby, ktorá sa na družstve začína uplatňovať. Družstvo sa špecializuje v živočíšnej výrobe na rýchlovýkrm ošípaných a u hovädzieho dobytku na dojnice, u hydiny hlavne na vodnú hydinu. Rastlinná výroba bude zameraná tak, aby produkovala dostatok produktov na zmluvný predaj a vnútornú spotrebu, avšak hlavne tak, aby produkovala dostatok krmív pre živočíšnu výrobu. Preto sa rozšíri a zintenzívni pestovanie kukurice, aby bol dostatok tvrdého jadra pre ošípané, vysejú dostatočné plochy lucerky a silážnych plodín tak, aby bolo dostatok šľavnatého krmiva pre dojnice po celý rok.

Mimo starostlivého zostavenia CVFP, v ktorom boli odhalené značné výrobné rezervy, sme predovšetkým zlepšili organizáciu práce a zaviedli lepšie a spravodlivejšie hospodárenie s pracovnými jednotkami. I keď družstvo koncom roku nemalo vytvorený zabezpečovací fond v peniazoch, je potrebné vysvetliť, že sa na pevnú odmenu pripravovalo už koncom minulého roku. Svoje zásoby, hlavne zvierat, nevybrakovalo, ale počítalo s predajom až na začiatku nasledujúceho roku. Preto plnenie plánu tržieb začalo pravidelne hneď od začiatku roku. Výrobnofinančný plán bol preto rozpracovaný nielen na jednotlivé štvrťroky, ale aj na jednotlivé mesiace, a to podľa výrobných odvetví: kravy, ostatný dobytok, prasnice, výkrm ošípaných, hydina; v rastlinnej výrobe na jednotlivé výrobné skupiny, čaty (tabačiarске, zeleinárske apod.).

Rozpracovanie plánu podľa jednotlivých mesiacov je uvedené na zvláštnych prílohách k CVFP, ktoré sme vyhotovili. Na nich sa sleduje plnenie plánu hrubej produkcie, tržnej produkcie, čerpanie pracovných jednotiek, vlastné náklady na jednotku výrobku a spotrebu živín. Len takto rozpracovaný plán umožňuje pravidelne mesačne sledovať plnenie plánu u každej výrobnéj jednotky a operatívne zasahovať do výroby, či už pri zlepšení krmnej techniky alebo organizácie práce a hmotnej zainteresovanosti pracovníkov pomocou prémie. O reálnosti plánu a jeho pravidelnom plnení za prvé dva mesiace tohto roku svedčí nasledujúci prehľad:

III.

Mesiac	Plnenie plánu tržieb v Kčs			
	rok 1959	rok 1960		% plnenia
		plán	skutočnosť	
január	29 800	153 240	151 417	98,8
február	98 680	199 166	188 287	94,5

Z uvedeného vidíme, že tržby za prvé dva mesiace sú o 211 224 Kčs vyššie ako za tú istú dobu v predchádzajúcom roku pri nezvýšených nákladoch. Pre takéto pravidelné nabíehanie plánu tržieb podľa jednotlivých mesiacov boli vytvorené materiálne predpoklady vo výrobe, ktoré sa zatiaľ s menšími časovými výkyvmi aj plnia. Kontrola bola zavedená nielen u tržieb, ale prísna hospodárnosť bola zavedená aj u nákladov (ako materiál na opravy, drobné predmety apod.), u ktorých bolo konštatované na výročnej členskej schôdzi, že sú príliš vysoké. Ďalej bola zavedená osobná zodpovednosť vedúcich pracovníkov jednotlivých úsekov za presné a plánovité čerpanie noriem a pracovných jednotiek.

Tieto opatrenia umožnili JRD v Réci prechod na garantované odmeňovanie. i keď družstvo nemalo vytvorený zabezpečovací fond v peniazoch, ale iba v natu-
ráliach. Na krytie nákladov na výrobu družstvo použilo od ŠB normálny krátkodobý prevádzkový úver (v prvom polroku sú príjmy menšie ako výdaje). Keď porovnáme dosiahnuté tržby za prvý polrok 1959 s úplnými výdajmi (náklady na výrobu, pracovné náklady, dotácie fondom), dostaneme schodok zhruba 500 000 Kčs pri odmene za prácu 10 Kčs na 1 PJ. Takáto záloha na PJ sa vtedy vyplácala. To isté zrovnanie v roku 1960 nám ukazuje schodok iba 380 000 Kčs pri odmene 18 Kčs na 1 PJ (pevná základná odmena na 1 PJ je 16 Kčs plus priemerne 2 Kčs plánovanej prémie). To nám ukazuje, že hoci odmena za prácu v dôsledku zavedenia pevnej peňažnej odmeny v roku 1960 podstatne stúpla, nároky na úverové zdroje od štátu nestúpili, ale naopak poklesli o 120 000 Kčs. To znamená, že garantovaná odmena pri odhalení rezerv a zlepšení organizácie práce ako aj správneho zamerania výroby a pravidelného plnenia plánu se dá zaviesť aj bez toho, že by podstatne stúpili nároky na úverové zdroje od štátu, nehovoriac už o prednostiach tých JRD, ktoré majú vytvorené zabezpečovacie fondy. Pri prechode na garantované odmeny by sa dali použiť hlavne v prvých mesiacoch aj zálohy od výkupných podnikov, s ktorými JRD uzatvárajú zmluvy. Garantovaná a pravidelne vyplácaná odmena môže tiež aj na slabších JRD zmobilizovať sily družstevníkov ako ich rodinných príslušníkov, aj keď pevná odmena tu bude zpočiatku nižšia než v popredných družstvách. Jej zavedenie by aj tu znamenalo prechod na nový, vyšší stupeň podnikovej ekonomiky.

Výška garantovanej odmeny a jej zloženie

Na JRD v Réci bola pre rok 1960 stanovená pevná peňažná odmena 20 Kčs na 1 PJ. (PJ sa tu ešte zatiaľ používajú ako pomôcka pri prechode na odmeňovanie podľa výkonových noriem.) Základná pevná odmena na 1 pracovnú jednotku sa vy-

pláca vo výške 16 Kčs, tj. 80 % z celkovej predpokladanej odmeny. K základnej odmene patria ešte prémie, na ktoré sa počíta 10 %, ďalších 10 % ostáva ako rezerva do konca roku. Mimo tejto rezervy družstvo predpokladá dotovať zabezpečovací fond 3,5 % z celkových príjmov družstva. Ostatné fondy plánuje dotovať nasledovne: nedeliteľný fond 14 %, sociálny 3 %, kultúrny 1 % z celkových plánovaných príjmov. Naturálne časť odmeny sa počíta vydávať na 100 Kčs základnej odmeny do výšky samozásobiteľskej dodávky a zbytok uhradiť v peniazoch.

Významnou súčiastkou garantovanej odmeny sú prémie, na ktoré je aj na JRD v Réci kladený veľký dôraz a u niektorých sa počíta so štvrtročným vyplácaním. Okrem základnej odmeny podľa vykonanej práce budú sa vyplácať prémie:

Jednorázové v priebehu roku:

a) v rastlinnej výrobe za včasné a kvalitné prevedenie naliehavých a namáhavých prác,

b) v živočíšnej výrobe za splnenie niektorých ukazovateľov akosti,

c) v ostatnej výrobe za kvalitné a včasné prevedenie zvlášť namáhavých prác.

Prémie poskytované jednorázovo v priebehu roku sa riadia hlavne podľa ukazovateľov akosti a včasného plnenia plánovaných úloh, zvlášť u tých produktov, na ktorých má podnik zvýšený záujem a kde zavedenie jednorázových prémieí má konkrétny odraz pri zvyšovaní výroby.

Jednorázové prémie tvoria časť odmeny podľa zásluhy, preto sú vyplácané ihneď po skončení prác. Stanovia sa na základe rozhodnutia predstavenstva JRD a podľa potrieb výroby.

Prémie za prekročenie plánu výroby sa budú vyplácať skupine, čate po zbere úrody, alebo v živočíšnej výrobe po prekročení plánu výroby.

Táto prémie sa v rastlinnej výrobe bude vyplácať tak, že sa zväžia všetky plodiny, ktoré mala skupina alebo čata pridelené, a to tým, že sa porovná dosiahnutá hrubá produkcia s plánovanou. Pri prekročení výnosu bude skupine vyplatená prémie z dosiahnutej nadprodukcie.

Pri porovnávaní produkcie sa musí zväžiť aj plnenie tržnej produkcie, v ktorej sa odráža kvalita výrobkov. V prípade neodôvodnených výkyvov je možné sumu určenú na vyplácanie prémie znížiť alebo naopak zvýšiť.

Pri výpočte sa bude prihliadať na plánované materiálové náklady na výrobu. V prípade ich neoprávneného zvýšenia tieto odpočítať o percento zvýšenia z dosiahnutej nadprodukcie, alebo opačne, pri znížení nákladov pripočítať úsporu k nadprodukcii. Z takto stanovenej čiastky dať prémie, a to pri splnení plánu produkcie od 100—110 % vyplatiť 10—15 % z nadprodukcie,

od 110—120 % vyplatiť 15—20 % z nadprodukcie a

od 120—130 % vyplatiť 20—25 % z nadprodukcie.

U plodín, ako cukrovka, kukurica, ktoré zatiaľ budú rozdelené do individuálneho obrábania, sa stanoví zvlášť plán výnosov pre jednotlivé parcelky a po zbere budú vyplatené prémie v Kčs vo výške 15 % z dosiahnutej nadplánovanej produkcie (čo bude vyžadovať preváženie úrody z jednotlivých parceliek). Tieto plochy budú odpočítané z výmery u poľnej skupiny.

Rozdeľovanie na jednotlivých členov skupiny alebo čaty sa prevedie podľa základnej odmeny, z čoho sa vylúčia príležitostní pracovníci (na tých, ktorí budú mať v individuálnom obrábaní plodiny sa toto uznesenie nevzťahuje).

Tabačiarstva čata má nárok na prémie pri prekročení plánu tržnej produkcie a neprečerpaní plánu pracovných jednotiek. Prémie u čaty sa vypočíta po realizovaní produkcie, a to diferencovane od 10—25 % z prekročenia tržnej produkcie, ako u ostatnej výroby. V prípade prečerpania PJ sa odmena o percento prečerpania zníži, v opačnom prípade pri úspore PJ sa odmena zvýši.

Zeleninárska čata má nárok na prémie za rovnakých podmienok ako tabačiariska čata, a to od 10—25 % z prekročenia tržnej produkcie.

V živočišnej výrobe budú prémie za prekročenie plánu výroby vyplácané pravidelne mesačne (súčasne so základnou odmenou).

Traktoristi budú okrem jednorázových prémie, na návrh vedenia JRD, dostávať aj prémie za znižovanie nákladov na Ø hektár (úspora pohonných hmôt a opravy) podľa praxe, ktorá bola zaužívaná u STS.

Prémie za znižovanie vlastných nákladov

Tieto prémie majú družstvá viesť k hospodárnemu vynakladaniu nákladov. Zatiaľ budú mať veľký význam hlavne v živočišnej výrobe, kde sa budú sledovať mesačné vlastné náklady a na tomto podklade štvrtročne rozdeľovať aj prémie za úspory. Rozdeľovať sa bude od 20—30 % zo získanej úspory. V hotovosti sa však vypláť zálohove len polovica tejto odmeny. Druhá polovica zostáva ako rezerva a vypláť sa pri vyúčtovaní koncom roka.

Prémie za podané zlepšovacie návrhy sú zamerané hlavne na podávanie podnetných návrhov na zlepšenie organizácie práce a jej mechanizácie. Podat' zlepšovaci návrh má právo každý pracovník. Keď sa návrh prijme a uplatní, navrhujúci má dostať peňažnú odmenu až do výšky 20 % z úspor, ktoré sa zlepšovacím návrhom získajú.

Prémie pre vedúcich pracovníkov sú zamerané na plnenie povinnosti voči štátu a splnenie výrobnno-finančného plánu tak tržieb ako aj nákladov. Vedúcim pracovníkom jednotlivých úsekov (ako zootechnik, agrónóm, skupinár apod.) sa stanoví prémie tak, že sa zvýši o 50 % oproti priemeru všetkých prémie, pripadajúcich na jedného pracovníka v danej výrobnej skupine. Prémia sa zavádza pri úspore PJ tak, že sa zvýši základná odmena vedúciho pracovníka o % úspory, v opačnom prípade sa odmena zníži o % prečerpania.

Funkcionári, tj. predseda, účtovník, skladník, pokladník, predseda revíznej komisie a strážnik dostanú prémie za prekročenie plánovaných čistých peňažných príjmov: pri prekročení do 20 % prémie 10 % z čiastky prevyšujúcej plán, pri prekročení nad 20 % prémie 15 % z čiastky prevyšujúcej plán. Čiastka sa medzi jednotlivých funkcionárov rozdelí podľa ich dôležitosti, tj. podľa základnej odmeny.

Členom revíznej komisie sa môže priznať prémie za zistené neoprávnené výdaje alebo neoprávnené priznané PJ, ktoré na ich návrh správa nariadi uhradiť (vo výške 15 % zo zistenej sumy).

Prémie vedúcim pracovníkom sa vyplatia len vtedy, keď družstvo splnilo všetky povinnosti voči štátu a plne dotovalo družstevné fondy. Členská schôdza má možnosť zrušiť niektoré stanovené prémie, ak sa ukáže, že by táto prémie už nemala podstatný vplyv na plnenie výrobných úloh.

Pracovník, ktorý neodpracoval množstvo práce v hodnote 3 000 Kčs (150 PJ), nemá nárok na prémie.

* * *

V záujme ďalšieho zvýšenia družstevnej produkcie nesmí družstevné výrobné sily ostať na jednej úrovni, ale musia sa nepretržite vyvíjať. To vyžaduje stále zlepšovane foriem organizácie výroby zavedením správnych a zodpovedajúcich vzťahov medzi družstevníkmi a družstvami.

Z tohto hľadiska má nový systém odmeňovania prvoradá význam, a to nielen pre popredné družstvá, ktorých hospodárstvo prináša veľké dôchodky, ale aj pre slabšie. Zavedenie pevného peňažného odmeňovania v družstvách ekonomicky slabších zväčší hmotnú zainteresovanosť družstevníkov na akosti práce, zvýši jej produktivitu a pomôže dosiahnuť na týchto základoch rýchlejšiu rast výroby. Pevná peňažná odmena za prácu, i keď nie veľká, ale zabezpečená a pravidelne vyplácaná

v priebehu všetkých mesiacov v roku dáva družstevníkovi dobré hmotné zabezpečenie. Zároveň dáva tiež správny smer vo vedení hospodárstva, keďže núti vedúcich pracovníkov JRD viesť podnik hospodárne a rentabilne. Okrem toho dáva všetkým členom jasnú predstavu o tom, akým spôsobom, kde a kedy sa vytvárajú pramene príjmov a aké výdavky vzniknú v jednotlivých mesiacoch alebo štvrťrokoch. Takouto stálou a podrobnou kontrolou hospodárenia JRD zabezpečuje sa rovnomerné plnenie plánu hrubej a tržnej výroby, rozšírená reprodukcia a tým stále vyšší rast dôchodkov družstva a družstevníkov.

РЕСЮМЕ

к вопросу новых форм оплаты труда в ЕСХК

Бурное развитие производительных сил сельского хозяйства в странах социалистического лагеря, особенно в Советском Союзе, проявляется в неустанном повышении объема товарного сельскохозяйственного производства, в снижении себестоимости и в росте производительности труда. В связи с этим за последнее время уделяется большое внимание в социалистическом кооперативном крупном производстве вопросам распределения по труду. Настоящая форма и содержание трудового дня подвергаются критическому анализу и ищутся новые, более прогрессивные формы оплаты труда.

Из новых форм оплаты труда, применяемых в последнее время в колхозах Советского Союза, в первую очередь, заслуживают внимания те, которые способствуют стабилизации оплаты труда и устраняют недостатки трудового дня. Речь идет прежде всего о гарантированной оплате трудового дня и постепенном внедрении регулярной денежной оплаты без трудового дня.

В советском колхозном сельском хозяйстве уже на протяжении четырех лет проводятся во все большем масштабе опыты с денежной оплатой труда. Полученные результаты от непосредственной денежной оценки норм выработки без трудового дня, однако, уже убедительно доказали, что общественное производство этих колхозов неустанно развивается и одновременно повышается материальное благосостояние колхозников. В растениеводстве и животноводстве это проявляется в их повышении на целые десятки процентов; денежные доходы колхозов и среднегодовые денежные доходы колхозников во многих случаях увеличиваются в несколько раз, причем, как правило, наблюдается понижение себестоимости. Все это свидетельствует о том, что новые формы денежной оплаты труда правильны и прогрессивны и что их можно использовать при современном уровне развития производительных сил и товарно-денежных отношений.

Поскольку речь идет о возможном использовании в наших условиях советского опыта с денежной оплатой труда, нет никакого сомнения в том, что этот советский опыт — при условии достижения определенной ступени в развитии производительных сил кооперативного сельского хозяйства — имеет общее применение и что его можно использовать также и в других странах социалистического лагеря.

* * *

Существующая система оплаты труда, выраженная в форме трудового дня, возникла на первоначальной ступени развития кооперативной экономики, в условиях низкого уровня производительных сил в сельском хозяйстве, слабо развитого производства, особенно товарного, при низких денежных доходах и недостаточно развитых товарно-денежных отношениях между промышленностью и сельским хозяйством.

При таких экономических и производственных условиях трудовой день являлся единственно возможной и соответствующей формой осуществления социалистического принципа оплаты труда по количеству и качеству произведенной работы. Трудовой день стал эффективным в борьбе с «уравниловкой», он в большой мере способствовал упорядочению учета труда и распределению кооперативных доходов по труду. Изменившиеся производственные и экономические условия прямо требуют более совершенной формы распределения по труду, более высокой и прогрессивной формы его оплаты. Недостатки трудового дня в настоящем новом этапе кооперативного строя проявляются уже слишком резко. Сохранение оплаты труда в трудовом дне означало бы торможение дальнейшего развития производительных сил в кооперативном сельском хозяйстве.

Новой передовой формой оплаты труда в настоящее время является денежная оплата без трудодня, возникшая в колхозном хозяйстве Советского Союза и прошедшая некоторые переходные формы, как, например, гарантированное денежное авансирование и гарантированная оплата труда (твердый уровень трудодня). Гарантированное авансирование трудодня в отличие от общепринятого авансирования, применяемого до сих пор в наших ЕСХК, отличается по своему уровню и стабильности. При введении гарантированной оплаты труда твердая денежная стоимость трудодня является обязательной для кооператива и выплачивается в течение года в полном объеме без дополнительных начислений в конце года. Хотя гарантированное авансирование трудодня и гарантированная оплата труда (твердый уровень трудодня) являются переходными, однако по своему характеру они представляют новые, более прогрессивные формы оплаты труда, возникшие в результате дальнейшего развития и усовершенствования текущего ежемесячного авансирования трудодня. При такой оплате труда трудодень остается еще в силе, хотя его значение при гарантированной оплате труда ограничивается только одним учетом. Равным образом и распределение натуральных доходов по трудодням сохраняется в полной мере.

Совершенно другой формой оплаты труда является денежная оплата без трудодня. В этом случае трудодень уже теряет даже эту последнюю функцию, т. е. функцию учета. Денежная оплата без трудодня завершает процесс укрепления трудодня; происходит ее качественное изменение и трудодень получает конкретное денежное содержание. Деньги принимают на себя функцию оценки количества и качества произведенного труда и доли члена кооператива в общественных доходах. Такая оплата является самой рациональной формой оплаты, отвечающей современным производственным и экономическим требованиям коллективного сельского хозяйства. Она включает в себя все выгоды и преимущества гарантированной оплаты труда (твердый уровень трудодня), и одновременно устраняет или создает предпосылки для устранения существующих недостатков, вытекающих из наличия трудодня.

Денежная оплата без трудодня устраняет диспропорции по времени между произведенным трудом и его оплатой. Она гарантирует и стабилизирует основную оплату труда членов кооператива, и устраняет также натуральные связи внутри кооператива. Денежная оплата без трудодня создает предпосылки для более точного определения себестоимости, равно как и для взаимного сравнения затрат с результатами производства, а также для исчисления чистого дохода и степени рентабельности основных производственных отраслей. Она способствует сравнению всех этих показателей с установленными плановыми заданиями и облегчает также внедрение хозрасчета в кооперативное производство.

Денежная оплата отличается следующими характерными признаками:

1. Установленная норма выработки отдельных видов сельскохозяйственных работ оценивается согласно тарифной сетке не в трудоднях, как это имело место до сих пор, а непосредственно в деньгах. Поэтому сдельные расценки на единицу продукции или единицу труда в трудоднях заменяются денежными расценками. Уровень денежных расценок определяет кооператив согласно своим производственным и финансовым возможностям. При переходе от существующей формы оплаты трудодня к денежной оплате без трудодня, денежные расценки можно устанавливать тремя способами: а) при помощи трудодня, б) заимствованием норм и расценок от госхозов, в) комбинацией норм и расценок кооперативов и госхозов.

2. Основная оплата труда гарантируется установленным уровнем денежных расценок из собственных средств кооперативов и выплачивается в полном размере ежемесячно без дополнительных начислений в конце года. Основная оплата выплачивается или согласно сдельным расценкам за единицу продукции, или согласно сдельным расценкам за единицу труда. Денежные расценки за единицу продукции применяются, в первую очередь, в животноводстве, в тепличном овощеводстве, в подсобном хозяйстве, в транспорте и в орошаемом земледелии. В растениеводстве, в свою очередь, преобладает основная оплата согласно денежным расценкам на единицу труда.

3. В результате введения денежной оплаты без трудодня натуроплата в стоимостном выражении превращается в органическое слагаемое общей оплаты труда члена кооператива. Существовавшее раньше распределение натуральных доходов по трудодням заменяется продажей натуральных продуктов по ценам, установленным кооперативом. В наших условиях целесообразно ввести во всех кооперативах

единую оценку натуральных продуктов, а именно, в единых заготовительных ценах.

4. Последним характерным признаком денежной оплаты без трудодня является положение, что оплата труда членов кооператива переходит в качестве трудовых затрат в общие затраты. Фонд оплаты труда (сумма, установленная для оплаты труда членов кооператива) определяется в зависимости от финансового состояния кооператива. Однако он образуется не стихийно, в качестве излишка от общих денежных доходов после покрытия затраченных основных средств производства, после выполнения обязательств по отношению к государству (налоги, страхование, проценты и т. п.) и после отчислений в общественные фонды, но как обязательная составная часть эксплуатационных затрат. Весь фонд оплаты труда распределяется между членами кооперативов после выполненных установленных норм выработки только в порядке исключения там, где уровень денежной оплаты труда был бы до сих пор слишком низким. Следовательно, новые формы оплаты труда требуют более широкого применения системы премий. Лучше всего будут поступать те кооперативы, которые распределят весь фонд оплаты труда на: а) фонд основной оплаты труда, б) фонд премий, в) фонд дополнительной оплаты труда (фонд хозяйства). Дополнительный чистый доход кооператив распределяет по установленному ключу.

Новые формы оплаты труда, в частности денежная оплата без трудодня, требуют и нового решения оплаты труда руководящих работников ЕСХК. Основная оплата труда председателя кооператива, установленная по объему валовой продукции, должна составлять 70—80 процентов от общей оплаты. Доля премий представляла бы 20—30 % этой общей оплаты, и предоставлялась бы после выполнения плана чистых денежных доходов. Основная оплата труда председателя ЕСХК и ее размер должны и впредь служить основой для исчисления (определения доли) основной оплаты других руководящих работников согласно существующей практике.

* * *

Новые формы оплаты труда в ЕСХК нельзя внедрять до тех пор, пока не существует соответствующих предпосылок для их введения, которые были бы тесно связаны с областью производства и оборота кооперативного продукта. Помимо этого нужно осуществить соответствующие мероприятия технико-организационного и административного характера. Объем этих мероприятий будет различен в зависимости от отдельных форм оплаты труда, т. е. от гарантированного ежемесячного авансирования трудодня, гарантированной оплаты труда (твердый уровень трудодня) и денежной оплаты без трудодня.

Для новой формы оплаты труда необходимо обеспечить соответствующее количество денежных средств. Оплата труда членов кооперативов может возмещаться из собственных средств на текущем счете, а из заемных средств — только из авансов заготовительных организаций. Денежные средства, приобретенные путем производственного кредита, не должны быть в настоящее время использованы для покрытия оплаты труда членов кооператива и должны быть материально обеспечены. Собственными средствами являются, в первую очередь, выручки от реализации кооперативной продукции и средства общественных фондов (кроме неделимого), в частности переходящего фонда. Введение новых форм оплаты труда требует повышения денежных средств в первом квартале. Поэтому необходимо будет покрывать сезонную потребность в оборотных средствах в большей мере при помощи производственного кредита, поскольку этого допускают принципы финансирования и кредитования кооперативов, и пользоваться собственными источниками и авансами заготовительных организаций для оплаты труда и потребностей, при которых нельзя пользоваться кредитом.

При определении размера переходящего фонда для обеспечения гарантированной оплаты труда необходимо действовать в зависимости от того, в течение какого периода времени переходящий фонд должен выполнять свое назначение. Минимальный объем переходящего фонда покрывает потребность в денежных средствах для гарантированной оплаты труда на протяжении сезонной потребности в денежных средствах; он составляет 8—12 % от общего фонда оплаты труда. Этот минимальный объем переходящего фонда, исчисленный по общегосударственным показателям, настолько высок, что он обеспечивает повышение гарантированной оплаты труда в первом полугодии на 20—30 % по сравнению с существующим авансом, составляющим 50 %, или он покрывает всю основную оплату труда (в размере

80 % от общего фонда оплаты труда) в среднем в течение двух месяцев. Переходящий фонд, необходимый для обеспечения гарантированной оплаты труда, в течение одного года, в случае неурожая и предусматриваемых планом диспропорций производства, должен обеспечить сумму, представляющую 20—30 % от общего фонда оплаты труда. Это означает, что он обеспечивает 4—5-месячную среднюю основную оплату труда. Максимальный переходящий фонд составляет резервы для гарантированной оплаты труда на период свыше одного года. Общая сумма переходящего фонда, предназначенная для оплаты труда в течение 2 лет, должна была бы составлять 40—60 % от общего фонда оплаты труда. Нельзя сразу образовать переходящий фонд в таком размере, но его можно создавать постепенно при помощи отчислений.

Исчисления объема переходящего фонда проводились с учетом того, что основная оплата труда будет составлять 70 % и текущие премии 10 % от годового фонда оплаты труда и что переходящий фонд будет служить лишь для оплаты труда. Объем переходящего фонда будет, конечно, зависеть от установленного размера основной оплаты труда и текущих премий.

Размер переходящего фонда так же, как и размер других общественных фондов, как правило, выражается в процентах от валовых денежных доходов. Если исходить из общегосударственных средних показателей, характеризующих начисления членам кооперативов по трудодням в размере около 40 % валовых денежных доходов, то минимальный объем переходящего фонда составлял бы 3,2—4,8 % от валовых денежных доходов, переходящий фонд, обеспечивающий планируемую оплату труда на протяжении одного года — 8—12 % от валовых денежных доходов и максимальный объем переходящего фонда — 20 % от валовых денежных доходов. Однако определение размеров переходящего фонда для оплаты труда по методу установления процентной доли от общего фонда оплаты труда кооператива более точно и более надежно.

Кроме денежных гарантий, какими является в частности переходящий фонд, должны быть обеспечены и дальнейшие предпосылки, главным образом в сфере производства. Гарантированная оплата труда требует известной регулярности денежных доходов в течение всего года. Это обеспечивает прежде всего передовое животноводство, далее — выращивание скороспелых овощей и расширение подсобного и вспомогательного производства. Не менее важной предпосылкой для введения гарантированной оплаты труда является порядок в организации и учете труда, в планировании и в бухгалтерском учете.

* * *

В период подготовки к внедрению новых форм оплаты труда в ЕСХК существенно возросло значение нормирования труда не только в области его организации и планирования, повышения его производительности и в понижении себестоимости производства, но и в области определения индивидуальной оплаты произведенной работы. Тарификация работ имеет особенно большое значение в области распределения, где помимо количества и качества работ нужно учитывать и общественное значение труда.

Учитывая проводимую тенденцию — приблизить систему оплаты труда членов ЕСХК к денежной системе зарплаты рабочих госхозов, необходимо будет осуществить соответствующие мероприятия, целесообразность которых обоснована в настоящей работе. Необходимо будет в первую очередь обобщить точки зрения на классификацию работ в ЕСХК и госхозах. Работы нужно распределить в зависимости от их трудоемкости и значения для кооператива (госхоза). Необходимо снизить число разрядов тарифной сетки до 6. Далее — снизить диапазон тарифной 6-тирядной сетки, предназначенной для ЕСХК до 1 : 20. Существующую понижающуюся тарифную кривую, применяемую в ЕСХК — заменить кривой линейной или прогрессирующей. Основным тариф для I разряда следует устанавливать в кооперативах в зависимости от размера планового фонда личного потребления, в зависимости от плана работ и среднего рабочего разряда, применяемого в ЕСХК. Далее необходимо ввести учет отработанного времени в часах. Тарифные расценки в ЕСХК устанавливать с тем, чтобы основная оплата составляла около 80 % от общей оплаты труда. Сдельную работу следует оплачивать согласно технически обоснованным нормам, которые можно было бы выполнить в среднем на 105—115 %. И в ЕСХК следует ввести дополнительные начисления за работы, выполняемые в трудной и вредной для здоровья среде. Кооперативам необходимо предоставить возможность опла-

чивать определенные виды работ в зависимости от отработанного времени. На работы, оплачиваемые согласно отработанному времени, следует распространить тариф приблизительно на 15 % ниже, чем на работы такого же квалификационно-трудового разряда, выполняемые сдельно.

* * *

Опыт советских колхозов с новыми формами оплаты труда уже и в настоящее время используется некоторыми нашими кооперативами. Речь идет пока о небольшом числе экономически и организационно консолидированных ЕСХК, которые ищут формы оплаты труда, отвечающие достигнутому уровню развития производительных сил кооператива.

В 1958 году по инициативе Научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства ЧСАСХН впервые в наших условиях была введена гарантированная оплата труда (твердый уровень трудодня), а именно, в ЕСХК Длугонице и Просенице (район Пршеров). В обоих этих кооперативах достигались в течение нескольких лет благоприятные производственные и хозяйственные результаты; эти ЕСХК были хорошо оснащены основными средствами производства и рабочей силой, что способствовало экспериментальному переходу к новым формам оплаты труда.

В течение первых двух лет новая форма оплаты труда оправдалась и вызвала интерес многих ЕСХК. Укрепилась трудовая мораль членов ЕСХК и их доверие к экономической стабильности, а также улучшились дальнейшие перспективы кооператива. Изучение производственно-финансового плана ЕСХК стало реальнейшей необходимостью, в частности для ответственных руководящих работников. Производственные результаты обоих кооперативов характеризуются возрастающей тенденцией. Доходы работников остались по существу на том же уровне (прежний уровень оплаты труда был высоким), однако их распределение в течение года — в результате распределения всей стоимости трудодня — более благоприятно. Отчисления в общественные фонды значительно возросли. Новые формы оплаты труда вскрыли и некоторые недостатки. Было установлено, что стоимость твердого трудодня слишком высока. Недостатки тарификации и установления норм проявились в денежном выражении оплаты труда за выполненную норму выработки весьма выразительно. Возникла необходимость иметь достаточные резервы переходящего фонда, который в частности в ЕСХК Просенице не был создан в соответствующей мере.

В Словакии твердую денежную оплату начали вводить в некоторых передовых кооперативах в этом году. Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства в Братиславе, например, ввел такую оплату труда в своих двух научно-исследовательских опорных пунктах. Одним из этих опорных пунктов является ЕСХК Реца, район Галанта. В этом кооперативе ввели твердую денежную оплату труда на 1960 года в размере 20 крон чел. за один трудодень. Трудодень пока применяется в качестве пособия при переходе на оплату труда согласно денежным расценкам. Основная твердая оплата за трудодень выплачивается в размере 16 крон чел., что составляет 80 % от общей предусматриваемой оплаты труда. К основной оплате труда относятся также и премии, для которых отчисляется 10 % и дальнейшие 10 % остаются в качестве резерва до конца года. Наряду с этим резервом отчисления в переходящий фонд составляют 3,5 % от общих доходов этого кооператива. Кооператив придает большое значение премированию.

Первый практический опыт с новыми формами оплаты труда показывает, что в кооперативах организационно консолидированных экономически и политически, в которых производственные хозяйственные результаты развиваются благоприятно, в которых проводятся регулярные отчисления в общественные формы, ввести гарантированную оплату труда сравнительно легко.

* * *

Переход на денежную оплату труда является большим шагом вперед в развитии производственных отношений коллективного земледелия. Он предоставляет большие возможности для роста творческой инициативы членов кооперативов и для нового мощного подъема производительных сил кооперативной деревни. Одновременно он является и важным шагом в процессе сближения двух форм оплаты труда в сельском хозяйстве — всенародной и кооперативной (групповой) собственности.

ZUSAMMENFASSUNG

zu den Fragen neuer Formen der Arbeitsvergütung in den JZD

Die rasche Entwicklung der Produktivkräfte in der Landwirtschaft der Länder des sozialistischen Lagers, vor allem der Sowjetunion, äußert sich in einem ständigen Anstieg des Umfangs der landwirtschaftlichen Marktproduktion, in der Senkung der Selbstkosten und in der wachsenden Arbeitsproduktivität. Im Zusammenhang damit widmet man jetzt den Fragen der Vergütung der geleisteten Arbeit in der sozialistischen genossenschaftlichen Großproduktion große Aufmerksamkeit. Die heutige Form und der Inhalt der Arbeitseinheit werden kritisch analysiert, und es werden neue, fortschrittlichere Formen der Vergütung gesucht.

Unter den neuen Vergütungsformen, die in der letzten Zeit in den Kollektivwirtschaften der Sowjetunion zur Anwendung kommen, verdienen besonders diejenigen beachtet zu werden, die zur Stabilisierung der Arbeitsvergütung führen und die Mängel der Arbeitseinheiten beseitigen. Es handelt sich vor allem um eine gesicherte Vergütung der Arbeitseinheit und um stufenweise Einführung einer regelmäßigen Geldentlohnung ohne Anwendung von Arbeitseinheiten.

In den sowjetischen Kollektivwirtschaften werden Erfahrungen mit der geldlichen Arbeitsentlohnung bereits das vierte Jahr gemacht, und zwar in einem ständig wachsenden Ausmaße. Die bisherigen Ergebnisse der direkten geldlichen Bewertung von Leistungsnormen ohne Arbeitseinheiten haben jedoch bereits den überzeugenden Beweis dafür gebracht, daß sich die gesellschaftliche Produktion dieser Kollektivwirtschaften immer schneller entwickelt und daß der materielle Wohlstand der Kollektivbauern ungewöhnlich rasch zunimmt. Die pflanzliche und tierische Erzeugung steigt um Dutzende Prozent, die Geldeinnahmen der Kollektivwirtschaften und die durchschnittlichen Jahreseinnahmen der Kollektivbauern erreichen in vielen Fällen das Mehrfache, und dabei wird ein allgemeines Sinken der Selbstkosten ausgewiesen. Dies ist ein Beweis dafür, daß die neuen Formen der geldlichen Arbeitsentlohnung richtig und fortschrittlich sind und daß man von ihnen bei dem heutigen Entwicklungsstand der Produktivkräfte und der geldlichen Marktbeziehungen Gebrauch machen kann.

Soweit es sich um die Möglichkeit der Einführung sowjetischer Erfahrungen mit der geldlichen Arbeitsentlohnung in unseren Verhältnissen handelt, gibt es keinen Zweifel darüber, daß die sowjetischen Erfahrungen — die Erreichung einer bestimmten Entwicklungsstufe der Produktivkräfte innerhalb der Kollektivwirtschaft vorausgesetzt — allgemeingültig sind, und daß man auch in anderen Ländern des sozialistischen Lagers davon Gebrauch machen kann.

* * *

Das bisherige, auf der Arbeitseinheit aufgebaute Vergütungssystem war auf der anfänglichen Entwicklungsstufe der genossenschaftlichen Ökonomik entstanden, wo sich die landwirtschaftlichen Produktivkräfte auf einem niedrigen Niveau befanden, die Erzeugung — vor allem die Markterzeugung — wenig entwickelt war, die Ware-Geld — Beziehung zwischen der Industrie und der Landwirtschaft eine unzureichende Entwicklung aufwiesen und die Geldeinnahmen niedrig waren.

Unter solchen ökonomischen und Produktionsbedingungen war die Arbeitseinheit die einzig mögliche und geeignete Form der Verwirklichung des sozialistischen Grundsatzes über die Entlohnung nach Menge und Qualität der geleisteten Arbeit. Die Arbeitseinheit wurde zu einem wirksamen Instrument im Kampf gegen die Gleichmacherei und trug in bedeutendem Maße zur Schaffung der Ordnung in der Arbeitsevidenz und in der Verteilung der Genossenschaftseinnahmen gemäß der geleisteten Arbeit bei. Die veränderten ökonomischen und Produktionsbedingungen erzwingen jedoch direkt eine vollkommenerere Verteilungsmethode gemäß der geleisteten Arbeit, eine höhere und fortschrittlichere Form der Vergütung. Die Mängel der Arbeitseinheiten in der gegenwärtigen neuen Etappe der genossenschaftlichen Entwicklung sind bereits zu deutlich. Man würde außerdem die weitere Entwicklung der Produktivkräfte in der genossenschaftlichen Landwirtschaft hemmen, wenn man auf der Vergütung nach Arbeitseinheiten beharren würde.

Die neue fortschrittliche Form der Vergütung ist in der Gegenwart die Geldentlohnung, die keine Arbeitseinheiten mehr kennt und in der Kollektivwirtschaft der Sowjetunion aus einigen Übergangsformen (z. B. garantierter Geldvorschuß und

garantierte Arbeitsentlohnung d. i. feste Arbeitseinheit) entstanden ist. Der **garantierte Vorschuß auf geleistete Arbeitseinheiten** zeichnet sich durch seine Höhe und Stabilität aus im Unterschied zu den laufenden Vorschüssen, die bis jetzt in unseren JZD üblich waren. Nach der Einführung der garantierten Arbeitsentlohnung ist der festgesetzte geldliche Gegenwert der Arbeitseinheit für die Genossenschaft bindend und wird im Laufe des Jahres in voller Höhe und ohne Zusatzzahlungen am Jahresende ausgezahlt. Der garantierte Vorschuß auf die geleisteten Arbeitseinheiten und die volle, garantierte Arbeitsentlohnung (feste Arbeitseinheit) stellen zwar provisorische, doch ihrem Charakter gemäß neue, progressive Vergütungsformen dar, die durch die weitere Entwicklung und Vervollkommen der laufenden monatlichen Bevorschußung von Arbeitseinheiten entstanden sind. Bei dieser Vergütungsmethode bleibt die Arbeitseinheit noch erhalten, wenngleich sie bei der garantierten Arbeitsentlohnung nur noch eine Evidenzrolle spielt. Auch die Verteilung von Naturalbezügen auf die geleisteten Arbeitseinheiten bleibt in vollem Umfange erhalten.

Eine gänzlich abweichende Vergütungsform bildet die **Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten**. Hier verliert die Arbeitseinheit sogar ihre letzte Funktion, nämlich als ein Instrument der Evidenz. Die Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten vollendet den Festigungsprozeß der Arbeitseinheit, die sich qualitativ verändert und einen konkreten in Geld ausgedrückten Inhalt erhält. Das Geld fungiert nun als mengen- und qualitätsmäßiger Maßstab der geleisteten Arbeit und des Anteils des Genossenschaftsbauern an den gemeinsamen Einkünften. Es stellt die geeignetste Vergütungsform dar, die den gegenwärtigen ökonomischen und Produktionsanforderungen der Kollektivwirtschaft entspricht. Es enthält alle Vorzüge und Vorteile der garantierten Arbeitsentlohnung (feste Arbeitseinheit), und gleichzeitig beseitigt oder schafft es die Voraussetzungen für die Aufhebung bisheriger Mängel, die mit der Existenz der Arbeitseinheit verbunden waren.

Die Geldentlohnung ohne Arbeitseinheit beseitigt die Zeitspanne zwischen der geleisteten Arbeit und der darauf entfallenden Vergütung. Sie garantiert und stabilisiert den Grundlohn der Genossenschaftler. Die Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten schafft die Voraussetzungen sowohl für eine genauere Feststellung der Selbstkosten, als auch für das Vergleichen der Selbstkosten mit den Produktionsergebnissen, für die Berechnung des Reineinkommens und der Rentabilitätsstufe der Hauptproduktionszweige. Sie ermöglicht den Vergleich dieser Kennziffern mit den festgesetzten Planaufgaben und erleichtert auf diese Weise den Übergang zur wirtschaftlichen Rechnungsführung im Rahmen der genossenschaftlichen Produktion.

Die Geldentlohnung hat folgende charakteristische Merkmale:

1. Die festgesetzte Leistungsnorm für die einzelnen Arten der landwirtschaftlichen Arbeit wird nach dem Schwierigkeitsgrad bewertet und zwar nicht mehr wie bisher in Arbeitseinheiten, sondern direkt in Geld. Deshalb werden auch die Leistungstarife für die Produktions- oder Arbeitseinheiten nicht mehr in Arbeitseinheiten ausgedrückt, sondern durch Geldtarife ersetzt. Die Höhe der Geldtarife bestimmt die Genossenschaft nach ihren Produktions- und Finanzierungsmöglichkeiten. Beim Übergang von der bisherigen Vergütungsmethode auf Grund der Arbeitseinheiten zur Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten können die Geldtarife auf dreierlei Art festgesetzt werden: a) anhand der Arbeitseinheit, b) durch Übernahme der für die Staatsgüter geltenden Normen und Tarife, c) durch eine Kombination der genossenschaftlichen Normen und Tarife mit denjenigen der Staatsgüter.

2. Die Grundentlohnung wird durch die festgesetzte Höhe der Geldtarife durch eigene Mittel der Genossenschaft garantiert und in voller Höhe, ohne Nachtragszahlungen zum Jahresende, monatlich ausgezahlt. Die Grundentlohnung wird entweder nach den Leistungstarifen je Produktionseinheit oder nach den Leistungstarifen je Arbeitseinheit berechnet. Die Geldtarife je Produktionseinheit kommen hauptsächlich in der tierischen Erzeugung, im Treibhaus-Gemüsebau, in der angegliederten Produktion, im Transport und in der Bewässerungswirtschaft vor. In der pflanzlichen Produktion herrscht die Grundentlohnung nach Geldtarifen für die Arbeitseinheit vor.

3. Durch die Einführung der Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten werden die in Geld ausgedrückten Naturalien zu einem organischen Bestandteil der Gesamtentlohnung des Genossenschaftsbauern. Die bisher übliche Verteilung der Naturaleinkünfte nach den Arbeitseinheiten wird durch den Verkauf der Naturalien zu Preisen, die von der Genossenschaft festgesetzt werden, ersetzt. Unter unseren Verhältnissen erscheint es als geeignet, für alle Genossenschaften die Naturalienpreise einheitlich festzusetzen, und zwar in Form von einheitlichen Aufkaufpreisen.

4. Das letzte charakteristische Merkmal der Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten besteht darin, daß die Arbeitsentlohnung der Genossenschaftsbauern in den Gesamtkosten als Arbeitsaufwand aufgeht. Der Entlohnungsfonds (der für die Entlohnung der Genossenschaftler ausgesetzte Betrag) wird entsprechend dem finanziellen Stand der Genossenschaft festgesetzt. Aber er entsteht nicht automatisch als ein Restbetrag der Gesamtgeldeinnahmen nach Bezahlung der verbrauchten Produktionsmittel, nach Erfüllung der Verpflichtungen gegenüber dem Staat (Steuern, Versicherungsprämien, Zinsen u. ä.) und nach Dotierung der gesellschaftlichen Fonds, sondern als ein Pflichtteil der Betriebskosten. Der gesamte Entlohnungsfonds wird unter die Genossenschaftsbauern nach der Erfüllung und Bewertung der Leistungsnormen ausnahmsweise nur dann völlig aufgeteilt, wenn die Geldentlohnung vorläufig noch sehr gering wäre. Die neuen Entlohnungsformen erfordern nämlich eine breitere Anwendung des Prämiensystems. Die beste Methode für die Genossenschaft wird darin bestehen, daß der gesamte Entlohnungsfonds wie folgt eingeteilt wird: a) Fonds der Grundentlohnung, b) Prämienfonds, c) Fonds für nachträgliche Entlohnungen (Fonds für wirtschaftliche Betriebsführung). Das nachträgliche Reineinkommen wird von der Genossenschaft nach einem festgesetzten Schlüssel verteilt.

Die neuen Vergütungsformen, vor allem die Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten, erfordern auch eine neue Regelung der Arbeitsvergütung der leitenden Kader in den JZD. Die Grundvergütung des Vorsitzenden der Genossenschaft, die nach der Höhe der erzielten Bruttoproduktion bestimmt wird, sollte 70—80 % der Gesamtvergütung darstellen. Der Prämienanteil würde 20—30 % der Gesamtvergütung ausmachen, die je nach der Erfüllung des Plans der Netto-Geldeinnahmen zu gewähren wäre. Die Grundvergütung des JZD-Vorsitzenden und ihre Höhe sollte auch weiterhin als Unterlage für die Berechnung (Bestimmung des Anteils) der Grundvergütung der übrigen leitenden Funktionäre im Sinne der bisherigen Praxis bleiben.

* * *

Die neue Vergütungsmethode kann man in den JZD nicht einführen, sofern bestimmte Voraussetzungen dazu nicht geschaffen sind, die sich auf das Produktionsgebiet und den Umlauf des Genossenschaftsproduktes beziehen. Außerdem sind bestimmte technisch-organisatorische und administrative Maßnahmen zu treffen. Der Umfang dieser Maßnahmen wird je nach den Vergütungsformen verschieden sein, d. h. je nachdem es sich um einen garantierten monatlichen Vorschuß auf die Arbeitseinheiten, oder um garantierte Arbeitsentlohnung (feste Arbeitseinheit) oder um Geldentlohnung ohne Arbeitseinheiten handelt.

Für die neue Vergütungsmethode sind genügend Geldmittel sicherzustellen. Die Arbeitsentlohnung der Genossenschaftsmitglieder kann aus dem laufenden Konto mit eigenen Mitteln und bei fremden Mitteln nur aus Vorschußgeldern der Aufkaufsorganisation bezahlt werden. Durch Betriebskredite aufgebrachte Geldmittel dürfen bisher noch nicht zur Entlohnung der von den Genossenschaftsmitgliedern geleisteten Arbeit verwendet werden, sondern müssen materiell gedeckt sein. Zu den eigenen Mitteln gehören vor allem Einnahmen aus der genossenschaftlichen Produktion und Mittel der gesellschaftlichen Fonds (mit Ausnahme des unteilbaren Fonds) und besonders des Betriebssicherungsfonds. Die Einführung der neuen Vergütungsformen wird im ersten Halbjahr erhöhte Ansprüche an die Finanzmittel stellen und es wird daher notwendig sein, den Saisonbedarf an Umlaufmitteln in einem größeren Ausmaße durch Betriebskredite zu decken, soweit es die Finanzierungs- und Kreditierungsgrundsätze für Genossenschaften zulassen, und die eigenen Einnahmequellen sowie Vorschüsse der Aufkaufsorganisationen für Entlohnungszwecke und für solchen Bedarf zu verwenden, auf den kein Kredit aufgenommen werden kann.

Die Festsetzung der Höhe des Betriebssicherungsfonds zur Deckung der garantierten Entlohnung hat sich darnach zu richten, wie lange der Betriebssicherungsfonds seine Sicherungsfunktion ausüben soll. Der minimale Umfang des Betriebssicherungsfonds deckt den Geldmittelbedarf für die Auszahlung der garantierten Entlohnung für die Dauer des Saisonbedarfs an Geldmitteln und macht etwa 8 bis 12 % des Gesamtentlohnungsfonds aus. Dieser Minimalumfang des Betriebssicherungsfonds, der auf Grund von gesamtstaatlichen Kennziffern berechnet wird, ist so hoch, daß er eine Erhöhung der garantierten Entlohnung um 20 bis 30 % in der ersten Hälfte des Jahres gegenüber dem bisherigen 50%igen Vorschuß oder die gesamte Grundentlohnung (d. s. 80 % des Gesamtentlohnungsfonds) durchschnittlich für zwei Monate deckt. Der zur Sicherstellung der garantierten Entlohnung auf ein Jahr nötige

Betriebssicherungsfonds muß im Falle einer Mißernte oder von Disproportionen in der Erzeugung, die im Plan nicht berücksichtigt worden sind, ausreichen, um 20 bis 30 % des Gesamtentlohnungsfonds zu decken. Das bedeutet, daß er die durchschnittliche Grundentlohnung für 4 bis 5 Monate sicherstellt. Der maximale Betriebssicherungsfond bildet die Reserve für die garantierte Entlohnung auf die Dauer von über einem Jahr. Die Gesamtsumme des Betriebssicherungsfonds für Entlohnungszwecke auf die Dauer von zwei Jahren sollte 40 bis 60 % des Gesamtentlohnungsfonds betragen. Einen so hohen Betriebssicherungsfond kann man nicht mit einem Schlag, sondern nur durch schrittweise Zuführungen bilden.

Bei der Berechnung des Betriebssicherungsfonds-Umfanges setzte man voraus, daß die Grundentlohnung 70 %, die laufenden Prämien 10 % des ganzjährigen Entlohnungsfonds betragen werden und daß der Betriebssicherungsfond nur den Entlohnungszwecken dienen wird. Der Betriebssicherungsfonds-Umfang wird natürlich von der festgesetzten Höhe der Grundentlohnung und der laufenden Prämien abhängig sein.

Ähnlich wie bei den übrigen gesellschaftlichen Fonds, pflegt die Höhe des Betriebssicherungsfonds auch durch einen Prozentsatz von den Brutto-Geldeinnahmen ausgedrückt zu werden. Gehen wir von der gesamtstaatlichen Durchschnittsvergütung der Mitglieder für die Arbeitseinheiten in einer Höhe von etwa 40 % der Brutto-Geldeinnahmen aus, so würden der Minimalumfang des Betriebssicherungsfonds 3,2 % bis 4,8 % der Brutto-Geldeinnahmen, der Betriebsicherungsfond zur Sicherstellung der auf ein Jahr geplanten Entlohnungen 8 % bis 12 % der Brutto-Geldeinnahmen und der Maximalumfang des Betriebssicherungsfonds 20 % der Brutto-Geldeinnahmen betragen. Die Festsetzung der Höhe des Betriebsicherungsfonds für Entlohnungszwecke nach der Methode der Bestimmung des prozentuellen Anteils am Gesamtentlohnungsfonds ist jedoch genauer und verlässlicher.

Außer den finanziellen Garantien (vor allem Betriebssicherungsfonds) müssen noch weitere Voraussetzungen, und zwar besonders auf dem Produktionsgebiet, gesichert sein. Die garantierte Entlohnung erfordert eine gewisse Regelmäßigkeit der Geldeinnahmen im Laufe des ganzen Jahres. Dafür garantiert vor allem eine hochentwickelte tierische Erzeugung, Anbau von Frühlügemüse und Entfaltung der angegliederten und Hilfsproduktion. Eine nicht minder wichtige Voraussetzung für die Einführung der garantierten Entlohnung bildet eine ordentliche Arbeitsorganisation und -evidenz auf dem Gebiete der Planung und der Buchführungskontrolle.

* * *

In der Vorbereitungszeit vor der Einführung der neuen Arbeitsentlohnungsformen in den JZD stieg die Bedeutung der Arbeitsnormen nicht nur auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation und -planung, der Steigerung ihrer Produktivität und der Senkung der Selbstkosten durchdringend an, sondern auch auf dem Gebiet der Festsetzung der individuellen Vergütung für die geleistete Arbeit. Die Aufnahme der Arbeit in Tarife ist von einer besonders großen Bedeutung auf dem Gebiet der Verteilung, wo es zu den Maßstäben nach Menge und Qualität der Arbeit auch der Gesichtspunkt der gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeit hinzutritt.

Mit Rücksicht auf die verfolgte Tendenz — das Vergütungssystem der JZD-Mitglieder dem Lohnsystem der Arbeiterberufe auf den Staatsgütern näherzubringen — wird man gewisse Maßnahmen treffen müssen, deren Eignung im diesbezüglichen Text begründet wird. Die Gesichtspunkte für die Arbeitsklassifizierung der JZD und der Staatsgüter müssen vereinheitlicht werden. Die Arbeiten sind nach ihrer Kompliziertheit, Intensität und Bedeutung für die Genossenschaft (das Staatsgut) zu klassifizieren. Die Zahl der Tarifklassen ist auf 6 herabzusetzen. Die Spannweite der Sechsklassen-Tarifskala für die JZD ist auf 1:2,0 zu verringern. Die bisherige degressive Tarifkurve der JZD ist durch eine Kurve mit linearem oder progressivem Verlauf zu ersetzen. Allen JZD wäre die Anwendung der einheitlichen Tarifkurve zu empfehlen. Der Grundtarif für die I. Klasse soll in der Genossenschaft nach der Höhe des geplanten Fonds des persönlichen Bedarfs, sowie nach dem Arbeitsplan und nach der durchschnittlichen Arbeitsklasse der Genossenschaft festgesetzt werden. Die abgeleistete Arbeitszeit soll in Stunden ausgedrückt und evidiert werden. Die Tarifsätze der JZD sind so zu bestimmen, daß die Grundentlohnung etwa 80 % der Gesamtentlohnung ausmacht. Die Leistungsarbeit ist nach technisch begründeten Normen, die im Durchschnitt zu 105 bis 115 % erfüllt werden können, zu entlohnen. Auch die JZD sollen Zuschläge für Arbeiten einführen, die unter schwierigen und gesundheitsschädigenden Umständen geleistet werden. Die Genossenschaften sollen

das Recht haben, bestimmte, namentlich angeführte Arbeiten im Zeitlohn zu vergüten. Für die im Zeitlohn geleisteten Arbeiten soll ein um etwa 15 % niedrigerer Tarif gelten als für die Entlohnung der Arbeiten derselben Qualifikations-(Arbeits-)klasse im Leistungslohn.

* * *

Die Erfahrungen der sowjetischen Kollektivwirtschaften mit den neuen Entlohnungsmethoden werden bereits von einigen Genossenschaften bei uns ausgewertet. Es handelt sich vorläufig um eine kleinere Anzahl von ökonomisch und organisatorisch gefestigten JZD, die nach einer Methode suchen, die der erreichten Entwicklungsstufe der genossenschaftlichen Produktionskräfte entsprechen würde.

Im Jahre 1958 wurde auf Initiative der Forschungsinstituts für Agrarökonomik der ČSAZV zum erstenmal bei uns die garantierte Arbeitsentlohnung (feste Arbeitseinheiten) eingeführt, und zwar in den JZD Dluhonice und Prosenice (Bezirk Přešov). Die beiden Genossenschaften wiesen bereits seit einigen Jahren günstige Produktions- und Wirtschaftsergebnisse auf und waren sowohl mit Produktionsmitteln als auch mit Arbeitskräften gut versorgt, wodurch der versuchsweise Übergang zur neuen Entlohnungsform ermöglicht wurde.

In den ersten zwei Jahren bewährte sich die neue Entlohnungsmethode, und zahlreiche JZD interessierten sich dafür. Die Arbeitsmoral der Genossenschaftler und ihr Vertrauen zur wirtschaftlichen Stabilität und zu den Entwicklungsaussichten der Genossenschaft festigten sich. Besonders für die verantwortlichen leitenden Funktionäre wurde die Verfolgung des Produktions- und Finanzplans der Genossenschaft zu einer greifbaren Notwendigkeit. Die Produktionsergebnisse beider Genossenschaften weisen eine steigende Tendenz auf. Die Einkünfte der Werktätigen blieben im Wesentlichen auf dem früheren Stand (das frühere Vergütungsniveau war hoch), aber ihre Verteilung über das ganze Jahr ist infolge der Auszahlung des gesamten Wertes der Arbeitseinheiten günstiger. Die Zuführungen zu den gesellschaftlichen Fonds erfuhren eine beträchtliche Steigerung. Die neue Vergütungsmethode führte auch zur Entdeckung gewisser Mängel. Es zeigte sich, daß der Wert der Arbeitseinheit zu hoch festgesetzt war. Die in Geld ausgedrückte Vergütung für die erfüllten Arbeitsnormen enthielt in einer sehr anschaulichen Weise die Mängel der Tarif- und Normenfestsetzung. Es zeigte sich deutlich die Notwendigkeit ausreichender Reserven im Betriebssicherungsfonds, der namentlich in der Genossenschaft Prosenice nicht in genügendem Umfange vorhanden war.

In der Slowakei begann man in diesem Jahr die feste Geldentlohnung in einigen fortgeschrittenen Genossenschaften einzuführen. Das Forschungsinstitut für Agrarökonomik der ČSAZV in Bratislava hat diese Entlohnungsmethode auch auf seinen beiden dortigen Forschungsstützpunkten eingeführt. Einer davon ist die JZD Réca im Kreise Galanta. Diese Genossenschaft bestimmte als feste Geldentlohnung für das Jahr 1960 20 Kčs je Arbeitseinheit. Die Arbeitseinheit dient vorläufig als ein Behelf beim Übergang zur Entlohnung nach Geldtarifen. Von der festen Grundentlohnung je Arbeitseinheit gelangen Kčs 16,— zur Auszahlung, demnach 80 % der vorausgesetzten Gesamtentlohnung. Zur Grundentlohnung gehören außerdem noch Prämien, die mit 10 % veranschlagt werden, und weitere 10 % verbleiben aus Reserve zum Jahresschluß. Außer dieser Reserve führt die Genossenschaft an den Reservefonds 3,5 % der Gesamteinnahmen der Genossenschaft ab. Die Genossenschaft legt dem Prämiensystem eine große Bedeutung bei.

Die ersten praktischen Erfahrungen mit den neuen Entlohnungsnormen zeigen, daß sich die Einführung der garantierten Entlohnung verhältnismäßig leicht in solchen, in bezug auf ihre ökonomische und politische Organisation gefestigten Genossenschaften einführen läßt, deren Produktions- und Wirtschaftsergebnisse einen günstigen Verlauf nehmen.

* * *

Der Übergang zur Geldentlohnung für die geleistete Arbeit ist ein großer Schritt nach vorwärts in der Entwicklung der Produktionsbeziehungen in der Kollektivwirtschaft. Er bietet große Möglichkeiten für die Entwicklung der schöpferischen Initiative der Genossenschaftsbauern und für die mächtige Entfaltung der Produktionskräfte des Genossenschaftsdorfes. Zugleich ist er auch ein sehr bedeutungsvoller Schritt im Annäherungsprozeß der beiden Formen der Arbeitsvergütung in der volks- und gruppeneigenen Wirtschaft.

VYTVÁŘET VELKÁ DRUŽSTVA NA VĚDECKÉM PODKLADĚ

Ve svém příspěvku chci ukázat, jaký význam má vytváření velikých hospodářských celků slučováním jednotných zemědělských družstev. Dotknou se přitom zvláště možnosti využití moderní techniky v malých a velkých JZD.

Od počátku roku 1960 se ve větším rozsahu uskutečňuje slučování JZD, aby tak byly vytvořeny hospodářské celky s lepší možností uplatnit moderní techniku a technologii, koncentraci a specializaci v zemědělské výrobě.

V lednu a v únoru letošního roku jsem pracoval v okrese Bystřice nad Pernštýnem, v bramborářské výrobní oblasti. Okres měl připraven návrh, která JZD by se měla sloučit. Podle tohoto rozvrhu vznikají nová JZD s podstatně rozdílnými výměrami od 250 do 1000 ha zemědělské půdy. Již z těchto rozvrhů je patrné, že vodítkem okresu pro stanovení nových celků nebyl vědecký rozbor, který by ukázal ekonomický efekt nových opatření. Otázka koncentrace, specializace, moderní technologie, využití techniky jako podmiňky pro podstatné zvýšení produktivity práce a intenzity výroby nebyly vědeckým podkladem pro slučování těchto JZD.

Ekonomický efekt takového slučování družstev může však být nepatrný a může tak vzniknout politická překážka pro vytvoření skutečně vědecky odůvodněných hospodářských celků. Přitom musím poznamenat, že bez revolučního zásahu do dosavadního výrobního způsobu ve většině JZD Českomoravské vysočiny by nemohly být splněny úkoly, které určil tříletý plán do roku 1965.

Jako příklad uvádím JZD Zlatkov. Situace v tomto JZD se velmi podobá mnoha jiným malým JZD Vysočiny: výměra 236 ha zemědělské půdy, z toho 176 ha orné, 50 členů JZD, tři traktory, 10 koní, ustájení dobytka roztržštěné v nevyhovujících stájích, užitek nízký. Průměrný věk družstevníků přes 50 let. Na své tři traktory má družstvo jen jednoho traktaristu, stroje jsou proto nevyužity a je nutno chovat 10 koní. Normy jsou zde, zejména v živočišné výrobě, měkké a s ohledem na nepatrnou mechanizaci a k věku družstevníků ani jiné nemohou být. Je zde vysoká spotřeba pracovní jednotky, čímž jsou v nadměrném množství

odčerpávána i jádrná krmiva ze společného hospodaření cestou naturálních odměn. Svépomocná výstavba kravína ještě dále zvyšuje počet pracovních jednotek a naturálních odměn. Potřeba jaderných krmiv proto není kryta, užitek dobytka není zajištěn a nejsou též vytvářeny předpoklady pro zlepšení tohoto stavu. Nejlepším východiskem z takového stavu je jen vytvoření velkých hospodářských celků, neboť se domnívám, že sloučením několika JZD vytvořený celek:

1. bude mít kvalifikované odborníky, kteří budou mít větší zájem pro uplatnění moderní techniky a technologie;

2. lépe může pečovat o sociální a kulturní potřeby členů, zajistí lépe doplnění stavu pracovníků mladými členy, vytvoří vyšší pracovní kázeň, politicky lépe zajistí splnění svých úkolů;

3. plným využitím pracovní kapacity vytvoří předpoklad pro společný záhumenek, popř. bezzáhumenkové JZD. Dosavadní záhumenky bývají často brzdou rozkvětu společného hospodaření. Hustota dobytka na půlhektarovém záhumenku je vysoká, záhumenková půda spotřebuje též neúměrně velké množství mrvy a zvířata veliké množství krmiv na úkor společného hospodaření;

4. může lépe využít pracovníky v přidružené výrobě, lépe zajistit svépomocnou výstavbu, lépe pečovat o údržbu a využití mechanizačního parku a buľov JZD;

5. umožní ekonomicky dobře využít moderní techniku a technologii, povede k nižší spotřebě pracovních jednotek, k úspoře potažných sil, k lepšímu využití půdy a tím zajistí i lepší krmivový fond;

6. takový velký hospodářský celek zejména pak povede k vnitrodružstevní specializaci a využitím nejmodernější techniky k vyšší produkci, intenzitě výroby a k vyšší produktivitě práce.

S ohledem na zmíněné nedostatky malých JZD je zřejmé, že vědecky zdůvodněný zásah do způsobu hospodaření je nutno dělat urychleně, má-li se předejít škodám a má-li být vytvořena správná základna pro úkoly našeho zemědělství ve třetí pololetce. Je také zřejmé, že nyní způsob slučování JZD by ve mnoha případech takovou základnu neposkytl. Bylo proto velmi žádoucí, aby byl vypracován vědecky zdůvodněný podklad pro vytváření takových hospodářských celků, které by poskytovaly záruku, že zemědělská produkce a produktivita práce v zemědělství se bude zvyšovat v míře stanovené třetím pětiletým plánem.

Elaborát Výzkumného ústavu zemědělské ekonomiky ČSAV položil vlastně na ekonomické vážky otázku, jaká je nejvhodnější velikost JZD, aby se v něm mohly uplatňovat nejvýznamnější faktory, které působí na zvýšení produktivity práce a intenzity zemědělské výroby. Tyto faktory lze rozdělit do tří hlavních skupin:

První skupinu představuje *technika* – to jsou stroje a nářadí, jichž se používá v zemědělství, resp. jejichž výroba je plánována pro nejbližší dobu.

Druhou skupinu představuje *technologie*, to jsou opatření k řízení fyzických, chemických, biologických a jiných postupů v zemědělské výrobě.

Třetí skupinu představuje *organizace výroby*, to jsou opatření, která vytvářejí správné formy kooperace a rozdělení práce, směřují ke správnému vybavení výrobními prostředky, ke správné specializaci, k zavádění racionálních forem organizace pracovních postupů, k využívání přírodních a ekonomických podmínek atd.

Předběžné sdělení Výzkumného ústavu zemědělské ekonomiky se zabývá všemi těmito faktory a bere je v úvahu při posuzování nejvhodnější velikosti JZD. Zkoumá izolovanou působnost jednotlivých faktorů a jejich působnost při vzájemné součinnosti.

K závěru o ekonomicky zdůvodněné velikosti JZD dospívají autoři správně až tehdy, když zvážili působnost a význam těch činitelů produktivity práce a intenzity výroby, kteří jsou na velikost hospodářského organismu nejnáročnější.

Zmíním se zde o prvním činiteli, tj. o používání a plánování techniky našeho zemědělství. V materiálu jsou zkoumány vztahy mezi produktivitou práce, které dosahuje velkovýrobní technika, a mezi

velikostí závodu. Je číselně na mnoha příkladech ukázáno:

a) jaká je spotřeba času na jeden hektar polních prací při různé velikosti honů,

b) jaká výměra závodu odpovídá plnému využití mechanizačního parku, je-li použito různých technologických postupů při výrobě a sklizni plodin.

Z hlediska spotřeby času na jeden hektar polních prací je přesně odůvodněno, že u většiny polních prací činí minimální velikost honů 30 ha. Vyšší výměra honů je sice také ještě příznivá pro úsporu času, avšak rozdíly se již neprojevují tak výrazně jako při výměře do 30 ha. Již tato skutečnost naznačuje, že při dnešní průměrné výměře honů není zdaleka kryt požadavek optimální velikosti honů, ba že není většinou ani kryt požadavek, aby výměra honů nebyla nižší než je směnová norma např. traktoru DT 54 při orbě, podmytce nebo orba, setí, sečení samovazem a při jiných pracích, které ani nevyžadují příliš velké výměry pro plnění výkonové normy. Již tedy vztahy velikosti honů a směnových norem představují brzdu produktivity práce – a ta se bude s novými, stále výkonnějšími stroji nadále rozšiřovat.

Pokud jde o požadavek, aby bylo plně využito mechanizačního parku a jednotlivých mechanizačních prostředků i při použití moderní technologie, ukazuje materiál, že velikost zemědělského závodu by musela být nejméně dvojnásobná, než je nyní průměrná velikost JZD (tj. 850 až 1000 ha zemědělské půdy proti nyní nejším 344 ha).

Již tyto výpočty naznačují, že k dobrému využívání moderní techniky mají předpoklady jen veliká JZD. Malá JZD nemají ani podmínky pro ekonomické využití strojů nejen s ohledem na výměru svých honů, ale i pokud jde o časové využití s ohledem na výměru pěstovaných plodin. Malá velikost honů brání též ekonomickému využití tažné síly traktorů, účelnému spojování a využívání agregátů, což je rovněž podmínkou pro zvyšování produktivity práce.

Nízké časové využití moderních strojů v malých JZD přináší družstvům další ztráty morálním opotřebením strojů. Fyzické opotřebení strojů se odráží ve změně jejich vlastností. Morální opotřebení sice nevyvolává změny na stroji samém, ale již před jeho fyzickým opotřebením přestává uspokojovat současné požadavky, protože se objevily nové, dokonalejší a produktivnější stroje. Nízké časové využití strojů může tedy v malých JZD sice prodloužit životnost strojů, pokud ovšem nebyly vystaveny nepříznivým povětrnostním vlivům, což v malých JZD je

častým zjevem, avšak prodloužení životnosti by bylo malou náhradou, když morální opotřebení stroje přinutí družstvo stroj vyřadit a nahradit strojem modernějším a výkonnějším.

V malých JZD se též vyskytují další příčiny nízkého využití strojů. Je to důsledek nedostatku mechanizačních kádřů, traktoristů a opravářů. Veliká JZD mohou tento nedostatek snáze překlenout, mají větší výběr pracovníků na traktorech a opravářské práce, snáze mohou též vyplnit mezeru, dojde-li k poruše jednoho traktoru, jenž v malém JZD představuje značné procento z celého strojového vybavení družstva. V živočišné výrobě se projevuje ještě výrazněji možnost velkých JZD využívat moderní techniky a technologie ke zvýšení produkce a produktivity práce.

To vše svědčí o nutnosti spojovat JZD v ekonomicky výhodné hospodářské celky.

Výpočty, uvedené v materiálu, vycházejí z takové úrovně intenzity zemědělské výroby, kterou předpokládají směrnice ke třetímu pětiletému plánu, a s takovou velkovýrobní technikou a technologií, kterou je možno postupně realizovat ve většině našich výrobních podmínek.

Připomínám proto, jaký význam by mělo ukázat nyní na příkladu jednoho okresu v každé výrobní oblasti, jak by zde vypadaly zemědělské závody v jednotlivých etapách, ve kterých by se uskutečňovalo budování navrhovaných vel-

kých závodů. Domnívám se totiž, že k vytváření navrhovaných velkovýrobních závodů lze přistoupit ještě dříve, než bude k dispozici předpokládaná výstavba, stav a kvalita kádřů, soustava strojů, specializace apod. V jednotlivých etapách bude nutno jít k cíli, jež ukazují přesné počty předloženého materiálu.

V jednotlivých etapách hospodářského rozvoje se jistě objeví značné odchylky od uvedených výpočtů. Kvalifikace pracovníků, nastupující technika, technologie a specializace, stav cest pro družstevní dopravu apod. nebudou hned zpočátku na předpokládané úrovni. Velikost JZD je však nutno řešit okamžitě tak, aby se nemusela měnit v dohledné budoucnosti. Již při dosavadní výstavbě, technice a kvalitě pracovníků bude navrhovaná velikost JZD umožňovat, aby se uplatňovaly postupně pokrokové prvky, směřující k růstu produkce, intenzity výroby a produktivity práce. Správně stanovená velikost JZD bude základnou pro nástup moderní, socialistické velkovýroby.

Předložený materiál považuji za klíč k rozřešení nejrůznějších problémů v hospodářské činnosti JZD. I když to bude cesta velkého úsilí a velikých nákladů, kterých si vyžádá realizace závěrů uvedených v materiálu, pokládám ji za správnou, neboť je to cesta vedoucí urychleně k vyšší úrovni našeho zemědělství.

Dr. Ladislav URBÁNEK

NĚKTERÉ OTÁZKY Z PROBLEMATIKY VELIKOSTI PODNIKŮ V PŘÍMĚSTSKÉM PÁSMU

(Budování zemědělských podniků se zaměřením na výrobu zeleniny)

Zelinařství je jedním z nejvýznamnějších odvětví zahradnické výroby a socialistické zemědělské výroby vůbec, neboť zelenina zaujímá velmi důležité místo v nutričních hodnotách a v normách výživy člověka.

Význam zeleniny pro lidskou výživu není určován jenom obsahem jejích kalorických látek, ale také obsahem různých látek ochranných, zejména vitamínů, které zvyšují a někdy i podněcují odolnost lidského organismu vůči chorobám. Zelenina také obsahuje různé minerální soli a kyseliny, které usnadňují organismu, aby si osvojil různé ostatní potraviny (maso, moučné výrobky atp.).

Specifičnost řešení otázky velikosti socialistických zemědělských závodů

v příměstském pásmu, zaměřených především na pěstování rychlené a polní zeleniny, vyplývá z těchto rozdílů proti běžné rostlinné a živočišné výrobě:

1. Při nejintenzivnějším pěstování zelenin se stává půda více prostředkem než přirozenou podmínkou (viz příprava zemin), neboť ji lze přepravovat jako stanoviště rostlin na nejrůznější místa. (Rovněž se zavádí pěstování zeleniny ve vodních roztocích.)

Důležitý rozdíl je dále v časté změně pracoviště (každá zelinařská plodina mění během kultivace několikrát své stanoviště — skleníky, pařeniště, volná půda). U zelenin dosahujeme také větší plošné koncentrace; stanoviště i pracoviště se měří na čtverečné metry. Je

vysoká intenzita využití půdy a používání zavlažovacích systémů.

2. Při pěstování zeleniny vylučujeme do značné míry působnost přírodních podmínek pěstováním na zasklených plochách.

3. Po stránce pracovní je třeba věnovat rostlinám zvýšenou péči, neboť děláme více pracovních úkonů a operací u jedné plodiny a na malém prostoru. Dále jsou to velké požadavky na ruční práci (složitost práce a velké požadavky na kvalifikaci) a nízký stupeň mechanizace. Ve skladbě nákladů činí podíl na ruční práci 40 až 55 % celkových vlastních nákladů výroby. V zahradnické výrobě jsou absolutní pracovní náklady na jeden hektar až padesátkrát vyšší proti polní výrobě. Je uplatňován vyšší stupeň pravidelnosti v opakování operací a úkonů a možnost uspořádání práce v linkách jako v průmyslu (při balíčkování sadby ap.).

4. Příliv finančních příjmů je plynulejší, tržby za jednotku plochy jsou podle druhu výrobku pětikrát až stokrát vyšší než u běžné polní výroby.

5. Při pěstování zeleniny je uplatňována úzká specializace, která má větší možnosti a v některých podmínkách je jedinou cestou k vyšší a jakostnější produkci. Po stránce řízení výroby vyžaduje vysokou odbornou a ekonomicko-organizační zdatnost vedoucích pracovníků.

Pro speciální určení velikosti JZD (na základě výše uvedených skutečností) v příměstském pásmu je nutno tyto rozdělit do skupin a velikost určovat pro každou skupinu zvlášť:

I. skupina

Zelinařské podniky (zemědělský podnik s vysokou tržní produkcí

zelinařské výroby — hlavní odvětví výroby), charakterizované:

plochou zeleniny nad 10 ha, podílem zelinářství na celkových peněžních příjmech nejméně 30 % a podíl zelinářské plochy z celkové orné půdy nad 6 %.

II. skupina

Zelinařící podniky, charakterizované:

plochou zeleniny od 5 do 10 ha, podílem zelinářství na celkových peněžních příjmech 10 až 30 % a podíl zelinářské plochy z celkové orné půdy od 2,5 do 6 %.

III. skupina

Zemědělské podniky s doplňkovou zelinářskou výrobou, které nedosahují ukazatelů uvedených u I. a II. skupiny (neuvádějí se proto ukazatele velikosti zelinářské plochy).

Ukazatele, určující velikost JZD (hrubá produkce, peněžní příjmy, intenzita výroby, odpracované pracovní jednotky atd.), budou u zelinářského a zelinářícího podniku zpravidla vyšší, ale hlavní ukazatele (výměra zemědělské půdy a stavy hospodářských zvířat) budou podstatně nižší než u zemědělských podniků všeobecného (běžného) zaměření.

Pro splnění úkolů v zelinářské výrobě je třeba stanovit minimální velikost socialistických zemědělských podniků v příměstském pásmu a pro jednotlivé skupiny zvlášť.

Inž. Ludvík JEŽEK,

Vysoká škola zemědělská, Brno

K NIEKTORÝM METODICKÝM OTÁZKAM ZAPOČÍTAVANIA KRMÍV DO VLASTNÝCH NÁKLADOV ŽIVOČÍŠNEJ PRODUKCIE

Podľa súčasne používanej metodiky vyčísľovania hospodárskych výsledkov štátnych majetkov nie sú vykazované finančné výsledky verným výrazom hospodárskej činnosti podniku bežného roku, lebo sú silne ovplyvnené výsledkom z predchádzajúceho roku. Toto prelínanie má svoj pôvod v charaktere poľnohospodárskej výroby a vo vzájomnej väzbe jednotlivých výrobných odvetví, v ktorej rozhodujúcu úlohu hrá medziprodukt.

Ak došlo ku prekročeniu plánovaných vlastných nákladov výrobkov, určených pre vnútropodnikovú výrobnú spotrebu, vplyvom vysokých skutočných vlastných nákladov (v ktorých sú tieto výrobky ako zásoby prenášané do nasledujúceho roku), dochádza v bežnom roku k zhoršeniu plánovaného a potom aj skutočného finančného výsledku aj napriek všestranne priaznivým výrobným výsledkom a režimu hospodárnosti. A naopak, priaznivý finančný efekt v bežnom roku môže byť viac zásluhou nízkych nákladov minuloročného medziproduktu a prenesenia dôsledkov neho hospodárnosti v zásobách do nasledujúceho roku, ako zásluhou kvality hospodárenia bilancovaného obdobia.

Ak rozdiel medzi plánovanými a skutočnými nákladmi, vynaloženými v jednom roku na časť medziproduktu v zásobách, ktorá je určená na výrobnú spotrebu v budúcom roku, kvalifikujeme ako „zisk“ alebo „stratu“, potom táto čiastka pozitívne alebo negatívne upravuje finančný výsledok nasledujúceho obdobia.

V doterajšej praxi štátnych majetkov dochádza hlavne u krmív, ktoré tvoria podstatnú časť výrobných zásob vlastnej produkcie, k trvalému prekračovaniu plánovaných vlastných nákladov a tým aj k zhoršovaniu výsledkov jedného roka vplyvom neho hospodárnosti výroby krmív v minulom roku.

V prípade krmív ide však o súčasne medziodvetvové vzťahy, vzťahy medzi odvetvami rastlinného charakteru a odvetvami živočíšnej výroby, ktoré spôsobujú prenesenie ekonomického efektu pestovania krmných plodín do finančných vý-

sledkov a kvalitatívnych ukazateľov živočíšnej výroby. V bežnej praxi sa tento problém nastoľuje ako prenášanie strát resp. zisku z rastlinnej výroby do živočíšnej so všetkými už spomenutými dôsledkami.

Pretože — odhliadnuc od atypickej priemyselnej výroby — vo výrobných zásobách, prenášaných z jedného roka do druhého, majú rozhodujúci podiel výrobky rastlinného pôvodu (a medzi nimi hlavne krmivá), vplyv prekračovania vlastných nákladov produkcie v jednom roku na finančné náklady nasledujúceho roku sa do značnej miery prekrýva s prenášaním vyšších nákladov z rastlinnej výroby do vlastných nákladov živočíšnej výroby a adekvatne tomu aj do jej celkových finančných výsledkov.

Zdá sa tedy na prvý pohľad celkom pochopiteľným, že pokusy o eliminovanie finančného efektu hospodárskej činnosti jedného roka na finančné výsledky hospodárenia štátneho majetku nasledujúceho roka sa súčasne púšťajú do riešenia otázky „prenášania strát z rastlinnej do živočíšnej výroby“.

*

Takto formuluje problém s: J. Hrubý, ktorý v príspevku „*Některé doplňující návrhy pro zlepšení finančních výsledků státních statků*“, publikovanom v zborníku ČSAZV - Zemědělská ekonomika, č. 2. r. 1960, predložil podrobne zdôvodnený návrh na jeho riešenie. Navrhovaná úprava vychádza z terajšej situácie na štátnych majetkoch, ktorá je v celomajetkovom priemere charakterizovaná pravidelným prekračovaním pláno-

vaných vlastných nákladov medziproduktu a v dôsledku toho jednak „prenášaním strát z rastlinnej do živočíšnej výroby“ a jednak cez jeho zásoby prenášaním nepriaznivých hospodárskych výsledkov z jedného obdobia do nasledujúceho.

Z nastoleného komplexu vyberáme otázku krmív, ktorú budeme v našej úvahe komentovať, pretože na tomto úseku je s. Hrubý vo svojej koncepcii najdôslednejší a aj preto, lebo podiel krmív vlastnej výroby je na uvažovanej problematike rozhodujúci.

Autor vidí riešenie v tom, že krmoviny by sa oceňovali pevnými cenami, stanovenými na úrovni priemerných plánovaných vlastných nákladov, v ktorých by vstúpili do vlastných nákladov živočíšných výrobkov tak v bežnom ako aj nasledujúcom roku. Diferencia medzi skutočnými nákladmi krmív a ich štátnymi cenami (diferencia, ktorá za dnešného stavu sa predpokladá pasívna) mala by sa evidovať ako osobitná časť finančného výsledku štátneho majetku, pre ktorú by potom platil aj osobitný spôsob finančného usporiadania v danom roku. Ide tu o akúsi analógiu realizácie vo vzťahu odvetví vyrábajúcich krmoviny a konzumujúcich odvetví živočíšnej výroby.

Týmto riešením by sa bezpochyby docielil hlavný zámer — odstránenie vplyvu prekračovania vlastných nákladov z jedného roka na druhý. Tým by sa súčasne — podľa autorovho ponímania — vyriešil aj problém prenášania „strát“ z rastlinnej do živočíšnej výroby.

Súдруh Hrubý označuje svoj návrh za prechodný, dokiaľ nedôjde ku konsolidácii finančných pomerov na štátnych majetkoch. Pod tým treba rozumieť dosiahnutie stavu, pri ktorom v celomajetkovom (v celoodvetvovom) meradle nebude dochádzať k trvalému prekračovaniu plánovaných vlastných nákladov krmivných plodín. I keď navrhované riešenie znamená citeľné narušenie niektorých princípov socialistickej ekonomiky v hospodárení štátnych majetkov, ako na to ďalej poukážem, bolo by možné sa s ním zmieriť, pokiaľ by išlo doslovne o provizorium s krátkodobou platnosťou. Nebol by to jediný prípad prechodných ústupkov od zásad socialistickeho hospodárenia, vynútených mimoriadnymi pomermi na štátnych majetkoch.

Navrhované riešenie nemožno však ponechať bez výhrad z dvoch dôvodov. Za prvé preto, lebo si nárokuje vyriešiť finančné vzťahy medzi rastlinnou a živočíšnou výrobou, a to eliminovaním prenášania t. zv. strát z jedného odvetvia do druhého. Za druhé preto, že autor podopiera svoj návrh politicko-ekonomickou

argumentáciou, ktorá — pokiaľ by sa ukázala byť správnou — vonkoncom by nemohla mať provizórny dosah, ale nevyhnutne bolo by jej treba priznať (a tým aj doporučovanému projektu zisťovania a vyčísľovania hospodárskych výsledkov štátnych majetkov) všeobecnú platnosť.

*

Venujme pozornosť najhlavnejším ekonomickým hľadiskám, z ktorých súdruh Hrubý vychádza pri zdôvodňovaní svojho návrhu.

1. Predovšetkým treba sa pozastaviť pri niektorých formuláciách v otázke vlastných nákladov. Je zrejmé, že započítavaním krmív vlastnej výroby v štátnych cenách (v terminológii autora — „odovzdávacích cenách“) namiesto vo výške ich skutočných vlastných nákladov do nákladov živočíšnych produktov by tieto prestali vyjadrovať skutočné náklady spotrebovaných výrobných prostriedkov a živej práce, ktoré boli na ne podnikom vynaložené. Dôsledné realizovanie navrhovanej metodiky započítavania by znamenalo, že tak majetky ako aj naša spoločnosť stratili by možnosť zistiť objektívnu výšku skutočných vlastných nákladov živočíšnych produktov. Vyčíslené náklady by len čiastočne vyjadrovali kvalitu činnosti štátnych majetkov vo výrobe živočíšnych produktov, lebo by neodrážali hospodárnosť v rozhodujúcej nákladovej položke — v krmivách.

Tejto nevyslovenej námietke čelí súdruh Hrubý predovšetkým tým, že skutočné vlastné náklady v podniku výrobných krmív, pokiaľ prekračujú plánovanú výšku, a v dôsledku toho aj vysoké skutočné vlastné náklady živočíšnej produkcie nevyjadrujú výšku ich spoločensky nutných nákladov. Pokiaľ by sa uznávali tieto skutočné vlastné náklady, podľa jeho názoru by to vyvolalo „nereálnosť hodnoty príslušných výrobkov“.

Nazdávam sa, že s. Hrubý podáva problém všeobecne teoreticky i s ohľadom na riešenie otázku zjednodušene. Je treba veľmi presne diferencovať individuálne a priemerné (odvetvové) vlastné náklady. Odchylky individuálnych vlastných nákladov od spoločensky nutných sú prejavom individuálneho úsilia podniku o zníženie vlastných nákladov, alebo naopak neuspokojivého režimu hospodárnosti. Individuálna hodnota produkcie, odvodená z individuálnych vlastných nákladov, je potom normálnym, ekonomicky zdôvodneným výsledkom rozličnej kvality činnosti podniku. Vzťah individuálnych vlastných nákladov ku spoločenským sa rieši prostredníctvom ceny, ktorá je mierou spoločenského uznania individuálnych vlastných nákladov a to tým, že bazírujú

na spoločenských nákladoch zvýšených o plánovanú ziskovú prirážku. Preto v danom prípade vysoké skutočné vlastné náklady krmív a ich vplyvom zvýšené náklady živočíšnych produktov nespôsobujú nereálnosť ich hodnoty. Ekonomicky odôvodnené sú tieto skutočné vlastné náklady krmív — a to bez ohľadu na ich reláciu k plánovanej —, ktoré sú spoločensky uznané realizačnými cenami.

Ak máme na mysli celoodvetvové, priemerné skutočné náklady, žiada sa predovšetkým odpovedať na otázku, ako môže dochádzať k disproporcii medzi priemernými a spoločensky nutnými nákladmi. Veď priemerné vlastné náklady — ak máme použiť doslovnú formuláciu učebnice politickej ekonómie — sú „peňažným vyjadrením príslušnej časti spoločenskej hodnoty“, teda vyjadrením spoločensky nutných nákladov, t. j. množstva práce, ktorú vynakladajú podniky vyrábajúce rozhodujúce množstvo výrobkov príslušného odvetvia. Možno síce pripustiť pre poľnohospodársku výrobu výnimku, že priemerné skutočné náklady v jednotlivých rokoch pôsobením výkyvov poveternostných podmienok môžu kolísť okolo spoločensky uznaných vlastných nákladov. Podľa formulácie s. Hrubého však v danom prípade dochádza pravidelne k protirečeniu medzi skutočnými priemernými a spoločensky nutnými nákladmi. Ako viďme, toto protirečenie je vysvetliteľné pojmami s. Hrubého, že spoločensky nutné náklady sú určené priemernými plánovanými nákladmi.

Tu sme u podstaty veci: zatiaľ čo skutočné vlastné náklady sú odrazom objektívnej situácie — neuspokojivej ekonomiky pestovania krmných plodín, odrazom „dosiaľ pre širokú prax nevyriešenej technológie“ a „nedostatočnej mechanizácie zberu, ktorá je na čas pomerne náročná a kde pri tradičnom spôsobe dochádza k veľkým stratám“, plánované vlastné náklady, autorom povýšené na spoločensky nutné, sú výsledkom nesprávnej plánovanej praxe, o ktorej príspevok s. Hrubého so znalosťou veci podáva rad presvedčivých dôkazov.

Pripusťme, že nízka efektívnosť výroby krmív a tým adekvátne skutočné vysoké náklady živočíšnych produktov sú spôsobené subjektívnymi momentami, zatiaľ čo plánované náklady vyjadrujú reálne možnosti z hospodárnenia pestovania krmovín. Ak tieto plánované náklady zodpovedajú tým nákladom živočíšnych produktov (a cez ne odvodené nákladom krmív), ktorým sa realizačnými cenami dostáva uznania spoločenskej nutnosti, potom takisto skutočné náklady nerozhodujú o spoločenskej hodnote týchto produktov, ale o individuálnej hodnote, objektívne

existujúcej nezávisle na tom, či ju hodnotíme ako reálnu alebo nereálnu. Z toho ovšem vyplýva praktický uzáver, že buď plánované náklady krmív a živočíšnych produktov, ktoré sa používajú na štátnych majetkoch, sú nereálne a nemôžu plniť funkciu spoločensky nutných nákladov, alebo plánované náklady síce vyjadrujú objektívne možnosti zníženia nákladov krmív a živočíšnych výrobkov, ale nie sú podložené praktickou hospodársko-organizátorskou činnosťou na štátnych majetkoch.

V jednom i v druhom prípade nemožno teda vychádzať z teoretickej argumentácie s. Hrubého, ani sa uspokojiť s nominálnou úpravou nákladov na krmivá vlastnej produkcie, poľahky nákladov živočíšnych výrobkov. Zrejme kľúč k riešeniu bezpochyby závažnej otázky v ekonomike štátnych majetkov leží niekde inde: buď zosúladiť spoločenských nákladov s priemernou dosiahnutou výrobnou-ekonomickou úrovňou výroby krmív na štátnych majetkoch alebo energickým usporiadaním technických a technologických podmienok pestovania krmných plodín, primerane všeobecne dosiahnuteľnému stupňu racionalizácie. Správnejšie — k problému treba pristupovať z oboch strán.

2. Nemožno súhlasiť s náhľadom autora ani na *vlastné náklady ako ukazovateľa úrovne hospodárskej činnosti podniku*. Vlastné náklady vyjadrujú v peňažnej forme náklady spredmetnenej a živej práce, vynaložené v podniku na výrobu produkciu. Objektívne plnia svoju funkciu len vtedy, keď sú v nich presne zachytené výrobné náklady podniku. Tak pre podnik ako aj pre spoločnosť sú viac — menej bezcenné vlastné náklady, ktoré kvantitatívne nie sú v súlade s ekonomickým obsahom tejto kategórie.

Za druhé — jedným z oporných bodov návrhu na prerušenie kontinuity skutočných nákladov krmív a nákladovej položky na krmivá vo vlastných nákladoch živočíšnych výrobkov je tvrdenie, že ukazovateľ skutočných vlastných nákladov má všeobecne objektívnu vyjadrovaciu schopnosť čo do kvality činnosti podniku len v prípade, že nedošlo k prekročeniu plánovaných vlastných nákladov. V opačnom prípade — vraj — sú ukazovateľom úrovne hospodárnenia len v bežnom roku. Keď by sme dôsledne akceptovali tento názor v poľnohospodárskom podniku a nielen vo vzťahu krmoviny — živočíšna produkcia, potom v podniku dočasne nerentabilnom alebo s niektorými nerentabilnými odvetviami, resp. v prípadoch jednorázovej stratovosti v dôsledku podpriemerných poveternostných podmienok vlastné náklady by sa stali zväčša bezcennými a zbytočnými, pretože pri výky-

voch výrobných výsledkov by sa mohli použiť ako objektívne meradlo len v obmedzenom rozsahu. Prerušením kontinuity v evidencii vlastných nákladov s objektívne prebiehajúcimi výrobnými procesmi v podniku vlastné náklady stratili by schopnosť vyjadrovať znižovanie vlastných nákladov, čiže funkciu nástroja zákona neustáleho zvyšovania produktivity spoločenskej práce.

Je však ťažko zdôvodniteľné, prečo súdruh Hrubý suspendoval platnosť ukazovateľa vlastných nákladov len za podmienok prekročenia plánovaných vlastných nákladov, keď doslovne všetky jeho uzávery by bolo možné aplikovať aj v prípadoch zníženia plánovaných vlastných nákladov krmív. Táto nedôslednosť je celkom pochopiteľná, ak domyslíme všetky dôsledky tejto koncepcie v teórii i v praxi socialistickej ekonomiky. Bolo by to priznaním, že zisťovanie vlastných nákladov v poľnohospodárskych podnikoch má veľmi obmedzený význam.

3. Bez poznámky nemožno ponechať ani *podujatie poľnohospodárskeho podniku*, diametrálne sa rozchádzajúceho s koncepciou organického charakteru poľnohospodárskeho podniku s mnohostrannou výrobou. Sústava výrobných odvetví, ktorá predstavuje poľnohospodársky podnik, nie sú paralelne prebiehajúce a na seba nezávislé úseky výrobnej činnosti, ale výrobný a ekonomický organizmus, v ktorom sa vytvorili zložité prirodzené i ekonomické väzby medzi jednotlivými výrobnými procesmi. Návaznosť výrobných procesov medzi jednotlivými odvetviami nie je len pohyb výrobných v naturálnej forme, ale aj kolobeh hodnôt. Presné sledovanie tohto pohybu v peňažnej forme je základom podnikovej ekonomiky. Preto aj pohyb prekročených vlastných nákladov z jedného odvetvia do druhého považujeme ekonomicky za plne zdôvodnený a nemožno ho kvalifikovať za prenášanie straty z jedného odvetvia do druhého.

Tým menej možno akceptovať v súvislosti s danou problematikou šablono-vité rozdeľovanie výrobnej činnosti poľnohospodárskeho podniku na t. zv. hlavné odvetvia — rastlinnú a živočíšnu výrobu, napriek tomu, že pri ekonomických rozboroch sa toto delenie u nás veľmi často používa. Nemám v úmysle úplne poprieť účelnosť rozlišovania rastlinnej a živočíšnej výroby (napr. výpočet celkovej hodnoty výroby pre sledovanie jej trendu, zisťovanie štruktúry tržieb a pod.). Avšak zostavené ukazovatele ekonomickej efektívnosti globálne podľa t. zv. hlavných výrobných odvetví, najmä v ktorých vystupujú hodnoty vlastných nákladov, čistého dôchodku a rentability, sú neporovna-

teľné a bez ďalšieho ekonomického rozboru diferencovane podľa jednotlivých výrobných odvetví majú praneopatrnú cenu pre riadenie hospodárstva.

Už sám fakt, že rastlinná produkcia zahrňuje mnohonásobne väčší podiel medzi-produktu ako živočíšna, ktorý sa zhodnocuje (t. j. na neho vynaložené vecné a pracovné náklady sa spoločensky uznávajú) výlučne cez živočíšnu produkciu, dosvedčuje, že jednak porovnateľnosť finančných výsledkov oboch úsekov je veľmi relatívna, jednak z hľadiska kontinuity hodnototvorného procesu sú ďaleko užšie vzťahy medzi mnohými odvetviami rastlinnej a živočíšnej výroby ako trebárs medzi niektorými odvetviami rastlinného charakteru. Preto podstatu prenášania „strát“ nemožno vidieť v prenášaní vplyvov prekročených plánovaných vlastných nákladov z rastlinnej výroby do živočíšnej a na tom základe ho riešiť, ale z konkrétneho odvetvia rastlinného charakteru do konkrétneho odvetvia živočíšneho. Potom sa problém ukáže v inom svetle a odpadnú aj dôvody hľadať inú formu riešenia v pripadocn započítavania medzi-produktu rastlinného pôvodu a spotrebovaného opäť v rastlinnej výrobe (osivá) a inú pri spotrebovaní rastlinného produktu v odvetví živočíšnej výroby (krmivá).

Domnievam sa, že tendencia eliminovať ekonomické vplyvy medzi t. zv. hlavnými odvetviami má svoj pôvod v zamieňaní výrobných odvetví za organizačne-výrobné, vnútropodnikové útvary čiže prevodzovne (farmy, výrobné skupiny, atď.). Najmä v súvislosti s prehľbovaním vnútropodnikového chozraščotu má mimoriadny význam zisťovanie výsledkov jednotlivých prevádzok a v tej súvislosti dôsledné vylučovanie vonkajších vplyvov. Pre tieto ciele máme však poruke rozborové metodiky, ktorými možno — primerane daným podmienkam — vyčíslí stupeň úsilia príslušného kolektívu pracujúcich a jeho podielu na výrobných a finančných výsledkoch.

4. Dôležité miesto v návrhu s. Hrubého zaujíma formulácia charakteru *finálneho produktu*. Na rozdiel od bežne tradovaného pojatia, ktoré finálnosť produktu posudzuje z hľadiska podniku, prekláda autor definíciu: všetky poľnohospodárske výrobky v okamihu skončenia výrobného procesu v určitom výrobnom odvetví sú výrobkami finálnymi. Za tým malo by ovšem nasledovať ako logický dôsledok započítavanie medzi-produktu do ďalšej výrobnej spotreby v tom istom i v inom výrobnom odvetví štátnymi výkupnými cenami. Tým viac, že autor podopiera svoje pojatie finálneho produktu argumentom, že sú na ne tiež stanovené výkupné ceny.

Nemožno než jednohlasne nesúhlasiť s týmto výkladom pojmu finálneho produktu. Finálnosť produktu je určovaná prechodom z výroby do sféry obehu, čiže realizáciou, a to bez ohľadu na to, či v prírodnej forme ide o hotový výrobok, polotovár alebo surovinu. Finálnymi produktami sú výrobky nie preto, že sú na ne stanovené výkupné ceny, ale naopak, že sú predmetom realizácie.

5. Uvedené názory na pojmá vzťahov výrobných odvetví v rámci poľnohospodárskeho podniku ako aj na finálny produkt sú východiskom, z ktorého autor logicky došiel k systému t. zv. vnútornej realizácie. V hospodárskej činnosti štátnych majetkov je zavádzaná vnútropodniková realizácia v tvorby investičných prostriedkov. I keď podľa nášho názoru vec nie je dôsledne a jednotne riešená (rozdielny spôsob stanovenia realizačnej ceny stavebno-montážnych celkov a zvierat zaradovaných do základného stáda), má v tomto prípade používanie vnútornej realizácie plné opodstatnenie. Aplikovanie tohto systému na oblasť medziproduktu, resp. len na jej časť (krmné plodiny), vedie k tomu, že súvisiace odvetvia si „predávajú“ a „nakupujú“.

Podstatné ovšem je, že analógia realizácie a vnútropodnikovej realizácie v tomto prípade prehladá diametrálnu odlišnosť čo do ekonomického obsahu a účelu. Účelom realizácie, ktorá je dôsledkom chozraščotnej, ekonomickej samostatnosti socialistického podniku, je získať efektívne finančné prostriedky na uhradenie nákladov výroby a porovnaním príjmov z realizácie s vynaloženými nákladmi zistiť rentabilitu hospodárskej činnosti podniku. Naproti tomu u navrhovanej vnútornej realizácie nejde ani o spoločenské uznanie výrobnej produkcie (produkty sa „realizujú“ za fiktívne ceny), ani o vytvorenie reálnych zdrojov uhrádzovania nákladov výroby. Výsledok vnútornej realizácie krmív vlastnej výroby mal by čiste formálnu, účtovne-evidenčnú povahu, a pokiaľ toho výsledok realizácie jednotlivých živočíšnych produktov – vplyvom úpravy ich vlastných nákladov – nevyjadroval by objektívne výsledok príslušného odvetvia.

Dovolil som si poukázať len na niektoré momenty návrhu s. Hrubého, a to na tie, ktoré predstavujú hlavné a teoreticky zdôvodňované oporné body jeho riešenia. Na konkrétnom a podrobnom rozbere bolo by možné výrazne ilustrovať opodstatnenosť uvedených námietok a nepoužitelnosť i neúčelnosť navrhovaného spôsobu eliminovania, t. zv. prenášanie strát z jedného roka na druhý. Domnievam sa, že vôbec nejde o prenášanie strát, ale o prenášanie hodnoty výrobkov (hodnoty

v prenesenom slova zmysle, danej úrovňou skutočných vlastných nákladov) v plnom súlade s princípmi socialistickej politickej ekonomie a so špecifickými stránkami výrobných procesov v poľnohospodárstve.

*

Je však v tejto súvislosti celkom na mieste sa zapodievať týmito otázkami: ako pri hodnotení hospodárskeho výsledku štátneho majetku bežného obdobia vylúčiť vplyv predchádzajúceho roka, ako zisťovať ekonomickú efektívnosť jednotlivých výrobných odvetví bez vplyvu súvisiaceho odvetvia a ako zisťovať zásluhu vnútropodnikových útvarov na výsledkoch pri vylúčení vonkajších vplyvov.

K prvej otázke: Východisko treba hľadať v náprave plánovacích praktík, ktoré pod vplyvom vysokých nákladov zásob, prenášaných z minulého roka, upravujú pre bežné obdobie plánované náklady krmív a tým aj náklady živočíšnych produktov na nereálnu úroveň. Reálne stanovené náklady plánovanej produkcie krmív sú porovnateľnou základňou, ktorá umožňuje pri rozbere finančného výsledku presne vyčíslit vplyv minulého obdobia a čiastočne zastaviť circulus vitiosus prekračovania plánovaných vlastných nákladov.

Tým súčasne sa vyrieši aj disproporcja medzi skutočnými a spoločensky nutnými nákladmi, ktoré sú vyjadrené v realizačných cenách živočíšnych výrobkov. Pokiaľ by hľadisko reálnosti plánovania vlastných nákladov sa nedalo zosúladiť s požiadavkou odstrániť túto disproporciu, buď je potrebné preskúmať správnosť realizačných podmienok živočíšnych výrobkov (v zložke pevných dotácií) alebo – a to snáď na prvom mieste – dôrazne riešiť neuspokojivé pomery vo výrobnej oblasti s oveľa väčšou energiou ako doposiaľ.

K druhej otázke: Rozborové metodiky poskytujú, myslím, dostatok možností a jednoduchých prostriedkov ako v číselnom vyjadrení ekonomickej efektívnosti jednotlivého odvetvia oddeliť napr. vplyv prekročenia nákladov krmív vlastnej produkcie od podielu úsilia, resp. neehospodárnosti samotných pracovníkov v živočíšnej výrobe. Ostatné tieto rozbery sa bežne používajú a potvrdzujú, že cieľ, ktorý sa sleduje návrhom s. Hrubého, možno dosiahnuť aj bez znehodnotenia objektívnosti a vyjadrovacej schopnosti ukazovateľa vlastných nákladov a iných hodnotových ukazovateľov.

Tretia otázka čiastočne súvisí s predchádzajúcou, ale predsa tvorí osobitnú problematiku, ktorá prekračuje rámec prediskutovanej témy.

Príspevok s. Hrubého načrel do aktuálneho úseku podnikovej ekonomiky, ktorá zanedlho stane sa veľmi živou aj na JRD. Domnievame sa totiž, že oceňovanie medziproduktu stálymi (výkupnými) cenami na JRD je dočasným opatrením,

podmieneným počiatočnými ťažkosťami vedenia náročnej evidencie vlastných nákladov výroby.

*Dopisujúci člen ČSAPV
Eugen PALÁŠTHY*

PROBLÉMY EKONOMICKÉ EFEKTIVNOSTI STAVEB V ŽIVOČIŠNÉ VÝROBĚ

Na výrobněekonomické fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze se dne 11. května t. r. konala obhajoba kandidátské disertační práce inž. Jarmily Matouškové „Problémy ekonomické efektivity staveb v živočišné výrobě“. Práce je rozdělena do tří základních kapitol.

První kapitola je věnována *teoretickým a metodickým problémům zjišťování ekonomické efektivity investic do zemědělství a ekonomické efektivity provozních budov* jako jedné ze součástí základních výrobních fondů socialistického zemědělského závodu. Autorka vychází z teze, že nejdůležitějším kritériem pro zjišťování ekonomické efektivity zemědělských investic je úspora společenské práce. Toto hledisko, kterého je použito u K. Marxe v I. dílu Kapitálu při výpočtu efektivity zavádění strojů, jde podle názoru autorky použít též u provozních budov a zařízení v živočišné výrobě.

Ve své většině totiž tyto budovy a zařízení nepůsobí významnou měrou na růst objemu produkce (i když je částečně též ovlivňují), nýbrž svým stavebním řešením a svým vnitřním vybavením vnitrostrojovou mechanizací působí především na úsporu vlastních nákladů v provozu objektu. Skutečnost, že provozní budovy jsou jen jedním ze tří základních činitelů výroby, je sledování a přesné vyjádření ekonomické efektivity daného objektu ztíženo biologickým charakterem živočišné výroby, probíhající uvnitř objektů, a značným vlivem vnějších přírodně-klimatických činitelů. Výpočty ekonomické efektivity jednotlivých objektů v živočišné výrobě, i když nejsou v důsledku uvedených okolností zcela přesné, jsou však velmi důležité jak pro posouzení různých variant stáji v období projekce, tak pro sledování efektivity investic do staveb jako jednoho z činitelů intenzifikace živočišné výroby socialistických zemědělských závodů. V další části kapitoly autorka kriticky hodnotí různé soustavy ukazatelů pro zkoumání ekonomické efektivity investic, navrhované československými, sovětskými a polskými

ekonomy. Na základě jejich zhodnocení si pro další, konkrétní rozbor ekonomické efektivity deseti stájí pro dojnice zvolila tuto soustavu ukazatelů:

1. ukazatelé množství minulé práce, ztělesněné v objektech (investiční náklady na jeden kus, podíl amortizace na jeden kus),

2. ukazatelé, charakterizující používanou technologii výroby a úroveň vlastních nákladů (spotřeba pracovního času na jeden kus, spotřeba krmiv a steliv na jeden kus, přímé náklady v korunách na jeden kus),

3. ukazatelé růstu objemu a kvality produkce (užitkovost zvířat, objem hrubé produkce ze sledované stáje).

Tyto ukazatele pak doplňuje ukazatelé, charakterizující ekonomickou efektiv-

nost hospodaření $\left(\frac{HP}{VN}\right)$ a rentabilitu vý-

roby $\left(\frac{\dot{C}D}{VN}\right)$ ve sledovaném výrobním od-

větví, tj. v chovu dojnic.

Ve druhé kapitole „*Rozbor ekonomické efektivity deseti vybraných stájí pro dojnice*“ je analyzována ekonomická efektivnost různých typů stájí pro dojnice, budovaných v letech 1952 až 1958, včetně experimentálních volných stájí na hluboké podestýlce. V rozboru se jednoznačně ukazují přednosti lehčích typů staveb bez půdních skladovacích prostorů s přístavěnými sklady, které nevyžadují vysokých investičních nákladů, přinášejí úsporu tradičních stavebních materiálů a umožňují svépomocnou formu výstavby. Sledované objekty prokázaly, že tyto lehké stáje se vhodně přístavěnými nebo adaptovanými skladovacími prostory vyžadují zhruba stejné pracovní náklady na

dopravu krmiv do stáje, jako objekty s půdními skladovacími prostory. Rozbor struktury investičních nákladů ukazuje, že o efektivnosti objektů, tj. o maximální úspoře vlastních nákladů, rozhoduje především technická dokonalost objektů, tzn. vybavení vnitrostájovou mechanizací a uplatnění nové technologie živočišné výroby. Nejnížší spotřeby pracovního času na jeden kus — 15 až 16 minut na kus a den — bylo dosaženo u obou sledovaných volných stájí na hluboké podestýlce, u nichž na strojní zařízení připadalo 16 až 27 % celkových investičních nákladů a na vlastní stavbu (kostru) jen 3400 až 4000 Kčs na každou dojnici. V objektech s tradiční technologií chovu dojnic, v nichž činil podíl nákladů na mechanizační zařízení zhruba 7 až 8 % a náklady na stavbu až 9000 Kčs na jednu dojnici, činila potřeba pracovního času 24 až 26 minut na jeden kus a den. Při rozboru vlivu staveb na objem produkce ze sledovaných stájí dochází autorka k závěru, že vliv staveb na užitkovost ustájených dojnic není podstatný. V adaptovaných objektech s dostatečnou krmivovou základnou bylo za sledované období 1955 až 1958 dosahováno vyšší užitkovosti než v některých nákladných novostavbách, v nichž bylo podceněno správné krmení a ošetřování dojnic. V závěru druhé kapitoly uvádí autorka propočet míry rentability výroby mléka ve sledovaných stájích a propočet návratnosti vložených investičních prostředků z úspory vlastních nákladů, dosažených ve společné stáji ve srovnání s malovýrobou. U lehkých, méně nákladných staveb lze dosáhnout podle uvedených údajů splacení investičních nákladů z úspory vlastních nákladů ve srovnání s malovýrobou již za tři roky, zatímco u nákladných objektů, např. u typu 55 M, až za 15 let. Porovnání zjištěných ukazatelů ekonomické efektivnosti sledovaných typů stájí s ukazateli projektů ukazuje na některé nedostatky v práci projektantů, zejména na přecenění možností úspory živé práce ve stájích i na technologii a organizaci výstavby objektů v JZD (prodlužování doby výstavby, plýtvání stavebním materiálem atd.).

Ve třetí kapitole „Metodika zkoumání ekonomické efektivnosti staveb v živočišné výrobě“ shrnuje autorka své názory na účelnost a použitelnost jednotlivých, dosud běžně používaných ukazatelů ekonomické efektivnosti staveb v živočišné výrobě. Na základě praktické prověrky různých ukazatelů rozdělila při rozboru deseti objektů pro dojnice jedenáct ukazatelů na dvě skupiny:

1. základní ukazatele, tj. investiční náklady na jeden kus, potřeba pracovního času na jeden kus, vlastní náklady na jeden kus, lhůta splacení investičních nákladů z úspory vlastních nákladů,

2. pomocné ukazatele, tj. ukazatele objemu produkce, ukazatele ekonomické efektivnosti hospodaření a rentabilita výroby ve sledovaném výrobním odvětví.

Rozdělení uvedených ukazatelů je učiněno podle toho, do jaké míry a jak přesně mohou odrážet ekonomickou efektivnost daného objektu. V pomocných ukazatelích se vedle působení staveb odráží též řada jiných činitelů, např. množství použitých oběžných prostředků, tj. krmiv, kvalita základního stáda, cenové relace, proporce v rozdělení hrubého důchodu na osobní a čistý důchod atd.

Kandidátská práce Jarmily Matouškové obsahuje řadu teoretických poznatků k dosud plně neobjasněné problematice ekonomické efektivnosti staveb v zemědělské výrobě, jakož i původní výzkumný materiál, který shromáždila vlastním průzkumem ve sledovaných zemědělských závodech. Obsahuje však též řadu sporných problémů, které je třeba ještě dále zpracovat. Jde např. o stanovisko autorky, že nejdůležitějším ukazatelem ekonomické efektivnosti staveb v živočišné výrobě je ukazatel lhůty splacení investičních nákladů z úspory vlastních nákladů nebo od něho odvozený ukazatel roční amortizace objektu, roční úspory vlastních nákladů v objektu, dále objasnění významu ukazatelů ekonomické efektivnosti staveb, vztažených na jednotku vyrobené produkce, o vyjasnění významu ukazatele čistého důchodu a míry rentability v soustavě ukazatelů ekonomické efektivnosti zemědělských staveb a o řadu jiných otázek. (km)

ZKUŠENOSTI SE ZAVÁDĚNÍM PENĚŽNÍ ODMĚNY ZA PRÁCI

V roce 1957 zavedly na území Sovětského svazu zaručenou peněžní odměnu za práci celkem čtyři kolchozy. Rok poté přijalo tuto novou formu odměňování bez pracovních jednotek asi 60 kolchozů a v roce 1959 již více než 4000 kolchozů, tj. asi sedm procent z celkového jejich počtu. Také v Bulharské lidové republice se v zemědělských výrobních družstvech uplatňují nové formy odměňování práce a v roce 1959 zavedla zaručené měsíční odměny již celá řada družstev.

Uvedeme několik příkladů o významu a způsobu zavádění zaručené peněžní odměny ze sovětské a bulharské literatury.

Kolchoz „13 let Oktabra“ krasnogorského okresu Moskevské oblasti byl dříve ekonomicky slabým hospodářstvím. K dokončení některých prací v rostlinné výrobě bylo třeba každým rokem využívat pomoci mnoha cizích pracovních sil. Po lednu 1957, kdy tento artěl přešel k peněžnímu odměňování práce, se hospodářská situace zlepšila. Zvýšila se pracovní aktivita členů, takže v letech 1957 a 1958 se zúčastnilo společenské výroby o 15 procent více kolchozníků. V nynější době již není třeba výpomocných cizích pracovních sil a veškeré zemědělské práce se v artělu vykonávají vlastními silami.

Značně se zvýšil i objem výroby. Osevní plochy byly rozšířeny v roce 1958 o 15 % proti roku 1956, stavy skotu se zvýšily o 30 % a stavy prasat téměř čtyřnásobně. Peněžní důchody vzrostly v roce 1958 proti roku 1956 2,2krát, nedělitelný fond 3,2krát, hodnota základních výrobních prostředků o 58 %. Důchody kolchozníků ze společného hospodářství vzrostly v roce 1958 ve srovnání s rokem 1956 o 80 procent.

*

Kolchoz „Bolševik“ šostkinského okresu Sumské oblasti přešel k peněžním odmě-

nám v únoru roku 1957. Od té doby se značně zvýšil objem společenské výroby. Početní stavy skotu se v roce 1958 zvýšily proti roku 1956 o 45 %, z toho stavy krav o 34 procent, stavy prasat o 44 % a drůbeže více než 2,2krát. Všechny zemědělské práce se vykonávají včas a vlastními silami. Zvýšily se i hektarové výnosy. Peněžní důchody se za tuto dobu zvýšily o 37 %, nedělitelný fond dvojnásobně a odměny kolchozníků ze společenské výroby o 18 %.

*

Zavedením zaručené peněžní odměny za práci dosáhlv dobré výsledky také kolchoz idritského okresu Pskovské oblasti.

V lednu 1959 přešli ve všech kolchozech tohoto okresu k peněžním odměnám za práci. Ihned se zvýšila pracovní aktivita. Jestliže v prvním pololetí roku 1958 pracovalo v kolchozech okresu ve společenské výrobě 3500 lidí, tak v prvním pololetí 1959 se zúčastnilo prací již 4200 pracovníků, tj. o 700 více. V kolchozech tohoto okresu se nejen úspěšně plní všechny zemědělské práce, ale i výstavba, kterou dříve konaly cizí pracovní skupiny. Rozvíjí se i přidružená výroba. V živočišné výrobě se vytvořily stálé kádry pra-

covníků a vytížení každého pracovníka na farmách se zvýšilo 2- až 2,5krát.

V celém okrese se zvýšila zemědělská výroba i peněžní důchody kolchozníků. Tak např. za první pololetí 1959 se ve srovnání s příslušným obdobím roku 1958 zvýšila výroba masa dvojnásobně, z toho vepřového 2,8krát. Odměny kolchozníků stouply téměř na dvojnásobek.

*

Všesvazový vědeckovýzkumný ústav zemědělské ekonomiky vypracoval metodiku používání zaručené peněžní odměny za práci v kolchozech. Podle ní se mají peněžní sazby pro každý plánovací rok stanovit propočtem.

Při propočtech ekonomicky zdůvodněných sazeb je nutno vzít za základ výši fondu odměn za práci na normované potažní a ruční práce a pracovní náklady ve dnech lidské práce v přepočtu na první třídu tarifní stupnice.

Tak např. v kolchoze „Serp i molot“ v Pskovské oblasti se má podle plánu v roce 1960 dosáhnout peněžního důchodu 4 200 000 rublů. Výdaje jsou podle

rozpočtu stanoveny takto: 20 % na doplnění nedělitelných fondů, tj. 840 000 rublů, 22 % na výrobní prostředky, tj. 924 000 rublů, na daně z příjmů a pojistné 400 000 rublů, na příspěvky do společenských fondů 12,5 % (2 % na sociální fond, 0,5 % na kulturní fond, 5,5 % na doplnění provozních prostředků a 4,5 % na doplnění provozního fondu na odměny za práci), tj. celkem 524 000 rublů; celkové výdaje na uvedené účely činí tedy 2 688 000 rublů, čili 64 % celkového důchodu. Na odměnu za práci připadá 1 512 000 rublů, z toho odměna za práci mechanizátorů, administrativního a správního personálu a za normované práce činí 302 000 rublů. Na odměnu za normované potažní a ruční práce připadá 1 210 000 rublů.

V tomto kolchoze byla stanovena tarifní stupnice o šesti třídách na všechny potažní a ruční práce, včetně prací v živočišné výrobě. V tabulce spotřeby práce na rok 1960 je počítáno s pracovními náklady ve dnech lidské práce podle jednotlivých odvětví hospodářství a kvalifikačních tříd v této výši:

I.

Hospodářské odvětví	Třídy						celkem
	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.	
rostlinná výroba	5 200	8 400	5 700	4 300	3 450	2 450	29 450
živočišná výroba	350	1 150	5 900	5 100	7 000	4 900	24 400
přidružené podniky, běžná výstavba a opravy	—	400	1 600	2 200	3 800	3 000	11 000
celkem v hospodářství	5 550	9 950	13 200	11 600	14 250	10 300	54 850
tarifní koeficienty	1,00	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00	—
celkem dní lidské práce v přepočtu na práce I. třídy	5 550	11 940	18 480	18 580	25 650	20 600	100 800

Sazby na výkonovou normu v I. kvalifikační třídě by bylo třeba stanovit tak, že fond odměny za potažní a ruční práce (1 210 000 rublů) by se dělil dny lidské práce, které jsou uvedeny u I. kvalifikační třídy (100 800). Podle usnesení kolchoz-

níků o peněžní odměně bylo však rozhodnuto nepoužít pro zaručené sazby za výkonovou normu celého fondu odměn za práce, nýbrž jen 75 % jeho výše.

Proto při stanovení sazby za výkonovou normu se tedy nesmí brát pro výpočet

celý fond odměn za práci (1 210 000 rublů), nýbrž jen jeho garanční část, tj. 907 500 rublů $\left(\frac{1\,210\,000 \times 75}{100}\right)$. Dělíme-li částku garančního fondu odměny za práci, tj. 907 500 rublů, dny lidské práce uvedenými v I. kvalifikační třídě, tj.

100 800, dostaneme peněžní sazbu za výkonovou normu v I. třídě — 9 rublů.

Použijeme-li tarifních koeficientů, snadno vypočítáme peněžní sazby za výkonovou normu u všech ostatních kvalifikačních tříd, které v tomto případě činí (tabulka II):

II.

Kvalifikační třídy	I.	II.	III.	IV.	V.	VI.
tarifní koeficienty sazby v rublech:	1,00	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00
a) při úkolové práci	9	10,80	12,60	14,40	16,20	18,00
b) při práci v časové odměně	8,10	9,70	11,30	12,90	14,50	16,20

Čtvrtina fondu odměn za práci je rezervována pro případ možných odchylek mezi skutečným a plánovaným plněním důchodů, což dává plnou jistotu, že zaručené sazby jsou reálné. Ve stejné výši, 75 % celkového fondu, se vyplácí v kolchoze „Serp i molot“ měsíční zarušená odměna vedoucím pracovníkům.

Výdělek kolchozníků, vypočítaný podle zaručených sazeb, musí být měsíčně vyplácen v celé výši beze srážek. Zbývající částí fondu odměn za práci je nutno použít jako hmotné pobídky kolchozníků v průběhu prací a na konci roku, podle toho, jak byl splněn výrobní plán a plán vlastních nákladů produkce, tj. na podkladě chozrasčotu.

* * *

Některé sovětské zkušenosti mají obecný význam a běžně se využívají při zavádění peněžních odměn za práci v zemědělských výrobních družstvech v lidových demokraciích. Tak je tomu např. v Bulharské lidové republice, kde se velmi intenzívně rozvíjejí pokrokové formy odměňování za práci družstevníků. Také z Bulharska uvádíme příklad přechodu na zaručenou peněžitou odměnu za práci. Jde o zemědělské výrobní družstvo (TKZS) Dragoman, kraj Sofie, které za pomoci pracovníků Ústavu zemědělské ekonomiky v Sofii zavedlo zaručenou peněžní odměnu za práci a uplatnilo chozrasčot ve všech výrobních skupinách.

Základním momentem při přechodu na zaručenou peněžní odměnu bylo určení výše této odměny. Podle usnesení představenstva a členské schůze byla oceněna pracovní norma, která se v zásadě rovnala jedné pracovní jednotce, na 10 leva. Byl sestaven úplný seznam pracovních norem, přičemž se finančně rozlišuje stupeň obtížnosti práce. Tak např. část prací při pěstování a ošetřování plodin v rostlinné výrobě je rozdělena do pěti skupin, s peněžním oceněním do 12 leva. Mezi každou skupinou je přibližně rozdíl 2,50 leva. U nejobtížnějších prací je hodnoceno splnění normy 25 levy.

Také normy v živočišné výrobě byly vyčísleny v penězích. V kravíně se platí dojiči za nadojených 100 l mléka 13 leva, na narozené tele 70 leva, za zabřezlou krávu po zjištění březosti 10 leva; v ovčíně za 100 l ovčího mléka 53 leva, na 10 kg přírůstku jehňat 10 leva, za 35 kg vlny 12,50 leva apod.

Úplné vyčíslení odměny za práci bylo učiněno i u všech vedoucích pracovníků, kterým byly dříve připisovány pracovní jednotky globálně. Měsíční plat vedoucích skupin je podle početnosti skupin a podle charakteru výroby 400 až 500 leva měsíčně. Přibližně stejný plat mají i vedoucí skupin v živočišné výrobě.

Podle stanovených norem (pracovních výkonových norem) a jejich peněžního vyčíslení se vypočítává podle pracovního

výkonu družstevníka výše jeho měsíční peněžní odměny, která se vždy vyplácí na začátku příštího kalendářního měsíce. Vyplácení odměny je zaručeno každý měsíc, což značně zvýšilo pracovní aktivitu družstevníků.

Aby mohlo být zajištěno pravidelné měsíční odměňování za práci, byl začátkem roku vypracován podrobný plán příjmů a vydání, včetně plánu zaručených měsíčních odměn. Eventuální nedostatek prostředků pro zaručené měsíční odměny kryje představenstvo v některých měsících krátkodobým úvěrem.

Měsíční zaručená odměna je hlavním důchodem družstevníků TKZS Dragoman. Aby byla ještě více podnícena materiální zainteresovanost na výsledcích výroby a včasném zakončení prací, mají význam i doplňkové odměny, které se vyplácejí z části čistého důchodu družstva. Část

čistého důchodu se potom rozděluje podle určeného klíče. V družstvu Dragoman bylo stanoveno, že při překročení plánu příjmů bude mezi družstevníky příslušné výrobní jednotky rozděleno 30 procent z celkové výše nadplánu. Při nesplnění plánů příjmu se bude odečítat 30 procent z případných doplňkových odměn. Srážky družstevníků jdou jen na účet těchto doplňkových odměn, v žádném případě se však nesmějí týkat zaručené měsíční odměny, kterou družstevník běžně dostává.

Zkušenosti se zaručenou odměnou v zemědělském družstvu Dragoman dokazují, že tato forma odměny za práci je vhodná a její zavádění a zlepšování přispěje k rozvoji zemědělských družstev, a to zejména ke zvýšení jejich organizační a ekonomické úrovně.

Ši

Podepsáno k tisku dne 23. června 1960

K otázkám zjišťování a rozboru efektivity zemědělské výroby

Определение и анализ эффективности сельскохозяйственного производства

**Ermittlung und Analyse der Effektivität (des ökonomischen Nutzeffekts)
der landwirtschaftlichen Produktion**

Socialistická zemědělská velkovýroba vytváří pro růst efektivity československého zemědělství nejlepší předpoklady. Na druhé straně však současný stav evidence, a především zjišťování a sledování vlastních nákladů v družstvech, umožňuje jen s velkými obtížemi učinit zcela přesný a všestranný rozbor efektivity zemědělské výroby. Kromě toho existují i názorové rozdíly v chápání ekonomické efektivity, jejich jednotlivých složek a jejího vyjádření.

V předložených pracích se proto snažíme zdůvodnit naše pojetí ekonomické efektivity zemědělské výroby a vyjádřit efektivity v soustavě ukazatelů, které by umožnily zjišťovat, sledovat a plánovitě ovlivňovat vývoj efektivity.

Na rozdíl od pracovníků Výzkumného ústavu Gosplánu (jejichž publikované práce o metodách zjišťování efektivity zemědělské výroby jsme měli k dispozici) neděláme ve stejné míře rozbor srovnatelné efektivity výroby jednotlivých zemědělských výrobků a odvětví zemědělské výroby. Kromě uvedených nutných metodických etap, která má umožnit, aby v praxi byly vytvořeny lepší předpoklady detailnějšího rozboru v závodech, okresech a krajích, se domníváme, že v našich podmínkách nemají tyto otázky takovou závažnost jako v Sovětském svazu, kde výrobní podmínky jednotlivých oblastí se mnohem více odlišují a kde srovnání efektivity jednotlivých výrobků značně pomáhá jejich správnému rozmístění. Tím ovšem nechceme tvrdit, že otázka správného rozmístění výroby je u nás již vyřešena; poukazujeme jen na různý stupeň naléhavosti tohoto řešení.

V současné etapě jsme dali do popředí otázky zjišťování a plánovitě ovlivňování efektivity zemědělství jako odvětví národního hospodářství, protože takovýto rozbor ukazuje na rezervy růstu efektivity v zemědělství i v ostatních odvětvích národního hospodářství. Do popředí jsou dávány také otázky zvýšení účinnosti řízení zemědělství, a to tím, že analyzujeme efektivity zemědělské výroby podle skupin zemědělských závodů. Tento rozbor umožňuje, aby v krátké době byly realizovány skryté a snadno dostupné zdroje růstu efektivity a současně aby byla zvýšena i ekonomická úroveň pracovníků, kteří dělají rozbor efektivity v závodech i na vyšších stupních řízení.

V první části našeho souboru článků se zaměřujeme na teoretické zdůvodnění navrženého postupu při rozboru efektivity, aniž bychom naše úvahy omezovali současným stavem dostupných podkladů. Po vymezení pojmu ekonomické efektivity objasňujeme kategorie intenzity zemědělské výroby a produktivity práce, správné vyjádření objemu zemědělské produkce a vlastních nákladů.

Aniž budeme předbíhat, můžeme říci, že v rozboru efektivnosti československého zemědělství nutno brát v úvahu vývoj výroby, vývoj vlastních nákladů, produktivity práce a důchodů. Protože při rozboru efektivnosti je třeba uvádět všechny tyto faktory do vzájemných souvislostí, musíme je vyjádřit co nejspolehlivěji odpovídajícími ukazateli. Dospěli jsme k závěru, že dosavadní ukazatelé vyžadují pro účely zkoumání efektivnosti určitého zpřesnění, aby byla zajištěna jejich srovnatelnost v čase i místě. Tak jsme byli nuceni uvažovat o započítávání tzv. meziprojektu do hrubé produkce, o srovnatelném oceňování vynaložené práce při propočtu vlastních nákladů, o zjištění srovnatelného čistého důchodu atd. Současně jsme byli nuceni, vycházejíce z vymezení pojmu intenzity zemědělské výroby a produktivity práce, zabývat se způsoby, jež mají tyto kategorie číselně zachytit a stanovit z nich ty, které jsou relativně nej přesnější. Pokud jde o produktivitu práce, přiklonili jsme se k závěru, že v současné době již nelze vystačit s běžně používanými ukazateli vyjadřujícími produktivitu živé práce.

Teprve po řešení těchto otázek, jež podmiňují správný rozbor efektivnosti našeho zemědělství, přistoupili jsme ke konkrétní charakteristice vývoje efektivnosti československého zemědělství v minulých letech a ve třetí pětiletce.

V závěru jsme se pokusili ukázat příklad praktického rozboru efektivnosti zemědělství, kterého lze použít zejména na úrovni okresů. Letošní územní reorganizace vnáší změny do souboru družstev spadajících do starého a nového okresu. V těchto nových okresech je pak nutná určitá výchozí vývojově srovnatelná analýza, která objasní základní zdroje růstu efektivnosti zemědělské výroby, jichž by mělo být využito. Navazujeme zde na komplexní rozbor družstev na úrovni okresů, zpracovávané většinou z iniciativy stranických orgánů v roce 1959*.

Řešení teoreticko-metodických otázek je předpokladem rozboru efektivnosti a vyplývá z něho řada praktických závěrů. Aby tyto závěry mohly být vyvozeny, je třeba určitého návrhu, který je třeba všestranně prověřit. Pokusili jsme se podle našich možností takový návrh podat.

Domníváme se, že otázky, které jsou v člancích jednotlivých autorů zkoumány, vyvolají mezi pracovníky na teoretickém i hospodářském úseku další podněty a názory na řešení závažného úkolu účinného ekonomického ovlivňování růstu efektivnosti zemědělské výroby.

C. Sc. Jaroslav DUPAL,
vědecký redaktor příspěvků ke zjišťování
a rozboru efektivnosti zemědělské výroby

*) Např. komplexní rozbor hospodaření JZD v okrese Praha-západ.

Výsledky hospodaření JZD v roce 1959

Následující tabulky zahrnují výsledky hospodaření JZD v roce 1959 ve srovnání s rokem 1958. Všechny ukazatele jsou propočteny pro lepší srovnatelnost na 1 ha zemědělské půdy, a to: ukazatele charakterizující stav koncem roku na zemědělskou půdu z 31. prosinci 1959, ostatní ukazatelé na zemědělskou půdu k 1. červenci 1959.

Současně jsou všude propočteny strukturální ukazatelé v procentech, vyjadřující skladbu jednotlivých souhrnných ukazatelů.

Pramenem všech ukazatelů je propočet ze sumarizace výsledků ročních souhrnných výkazů JZD.

a) Struktura hrubé zemědělské produkce JZD k 31. XII. 1959 na 1 ha zemědělské půdy

Ukazatel		ČSR			České kraje			Slovensko		
		Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
hrubá produkce	z rostlinné výroby	2246	55,6	104,1	2450	55,9	102,1	1864	54,9	111,0
	z živočišné výroby	1407	34,8	112,0	1586	36,1	112,0	1073	31,6	113,0
	zeměděl. výroby celkem	3653	90,4	107,2	4036	92,0	105,9	2937	86,5	111,8
	z nezemědělské výroby	387	9,6	117,0	349	8,0	111,8	457	13,5	124,9
celková produkce		4040	100,0	108,0	4385	100,0	106,5	3394	100,0	113,4

Pramen: Roční výkaz JZD

b) Peněžní příjmy JZD a jejich rozdělení k 31. XII. 1959 na 1 ha zemědělské půdy

Ukazatel		ČSR			České kraje			Slovensko		
		Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
peněžní příjmy	z rostlinné výroby	1024	32,4	91,8	1073	31,6	89,9	933	34,4	96,5
	z živočišné výroby	1652	52,3	115,1	1885	55,5	114,7	1213	44,8	117,8
	z ostatní výroby	464	14,7	106,7	419	12,3	104,2	552	20,4	110,6
hrubé peněžní příjmy celkem		3140	99,4	105,2	3377	99,4	104,3	2698	99,6	108,1
převod z provozně zajišť. fondu a nákladů nekrytých důchody		17	0,6	.	19	0,6	.	11	0,4	.
úhrnem		3157	100,0	105,8	3396	100,0	104,8	2709	100,0	108,5
rozdělení peněžních příjmů	poplatky státu	185	5,9	105,1	187	5,5	107,5	183	6,7	102,8
	výdaje na výrobu	1233	39,1	106,7	1304	38,4	104,8	1099	40,6	111,3
	změny ve stavu a úpr. peněžních příjmů	81	2,5	94,2	86	2,5	92,5	72	2,7	100,0
	čisté peněžní příjmy	1658	52,5	105,7	1819	53,6	105,3	1355	50,0	78,4
	úhrnem	3157	100,0	105,8	3396	100,0	104,8	2709	100,0	108,5

Pramen: Roční výkaz JZD

c) Rozdělení čistých peněžních příjmů JZD na 1 ha zemědělské půdy k 31. XII. 1959

Ukazatel	ČSR			České kraje			Slovensko		
	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
příděl: nedělitelnému fondu	339	20,5	136,1	370	20,3	134,1	279	20,6	140,9
na splátky zápujček členů	17	1,1	94,4	21	1,2	100,0	8	0,6	66,7
provoz. zaj. fondu	22	1,3	68,8	23	1,3	69,7	21	1,5	70,0
sociálnímu fondu	91	5,5	107,1	103	5,7	107,2	69	5,1	107,8
kulturnímu fondu	29	1,7	111,5	32	1,8	106,7	23	1,7	121,0
členům na prémie	23	1,3	102,2	29	1,5	122,4	12	0,9	60,0
členům na PJ	1137	68,6	100,2	1241	68,2	99,4	943	69,6	102,8
čisté peněžní příjmy celkem	1658	100,0	105,7	1819	100,0	105,3	1355	100,0	107,6

Pramen: Roční výkaz JZD

d) Struktura výdajů na výrobu na 1 ha zemědělské půdy k 31. XII. 1959

Ukazatel			ČSR			České kraje			Slovensko		
			Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
výdaje na výrobu celkem			1233	100,0	106,7	1304	100,0	104,8	1099	100,0	111,3
z toho 1)	spotřeba nakou- pených	osiv a sadby	123	10,0	98,4	128	9,8	95,5	112	10,2	103,7
		hnojiv	138	11,2	115,0	149	11,4	115,5	119	10,8	117,8
		krmiv a steliv	288	23,4	129,7	298	22,9	129,0	270	24,6	131,7
odměny STS			172	13,9	66,4	176	13,5	65,4	167	15,2	69,6
mzdy			60	4,9	125,0	47	3,6	115,4	84	7,6	135,5

¹⁾ nevyčerpává celkové výdaje na výrobu

Pramen: Roční výkaz JZD

e) Struktura základních prostředků JZD k 31. XII. 1959 na 1 ha zemědělské půdy

Ukazatel			ČSR			České kraje			Slovensko		
			Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
zákl. stádo a tažná zvířata			1031	20,0	107,2	1134	20,5	107,2	841	18,7	108,4
stavby			2802	54,2	124,1	2985	54,0	127,2	2462	54,8	118,0
stroje a dopravní zařízení			763	14,8	137,0	871	15,8	134,2	563	12,5	148,2
stavby rozestavěné			368	7,1	76,3	343	6,2	70,3	414	9,2	88,1
nářadí, přístroje a zařízení			140	2,7	85,4	137	2,5	85,9	145	3,2	84,2
sadové porosty, vinice a chmelnice			57	1,1	47,1	54	1,0	120,3	63	1,4	122,7
ostatní			5	0,1	79,4	5	0,0	73,4	4	0,2	.
základní prostředky celkem			5166	100,0	115,4	5529	100,0	140,2	4492	100,0	94,5

Pramen: Roční výkaz JZD

f) Hospodářské prostředky JZD na 1 ha zemědělské půdy k 31. XII. 1959

Ukazatel	ČSR			České kraje			Slovensko		
	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
aktiva:									
základní prostředky	5166	64,2	115,4	5529	63,9	116,3	4492	65,1	113,9
zásoby	2105	26,2	141,9	2292	26,5	144,0	1759	25,5	138,1
finanční prostředky	631	7,8	92,8	730	8,4	90,9	447	6,5	100,4
ostatní aktiva	141	1,8	70,5	108	1,2	74,5	201	2,9	65,5
aktiva celkem	8043	100,0	117,6	8659	100,0	118,7	6899	100,0	115,5
pasiva									
členské podíly	260	3,2	102,0	388	4,5	104,0	23	0,3	85,2
nedělitelný fond	3351	41,7	172,4	3572	41,8	171,1	2940	42,6	176,5
fond osiv a sadby a fond krmiv	793	9,9	138,2	882	10,2	134,0	624	9,0	152,2
provozně zajišťovací fond	86	1,0	103,6	93	1,1	104,5	74	1,1	100,0
fond bytové výstavby	1	0,0	—	0,0	0,0	—	0,0	0,0	—
vlastní zdroje celkem	4489	55,8	157,2	4934	57,0	153,8	3661	53,0	168,2
účelové fondy a naturální příjmy	114	1,4	116,3	126	1,5	156,0	91	1,3	118,2
úvěrové zdroje	1931	24,0	82,0	1772	20,4	82,5	2225	32,3	80,8
dluhy	1509	18,8	98,4	1826	21,1	99,8	922	13,4	95,7
pasiva celkem	8043	100,0	117,6	8659	100,0	118,7	6899	100,0	115,5

Pramen: Roční výkaz JZD

g) Struktura nedělitelného fondu k 31. XII. 1959 na 1 ha zemědělské půdy

Ukazatel		ČSR			České kraje			Slovensko		
		Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58	Kčs	%	index 59/58
nedělitelný fond celkem		3351	100,0	171,6	3572	100,0	171,1	2940	100,0	174,1
z toho připadá na	zdrůžstevněný majetek	304	9,1	107,1	390	10,9	109,2	143	4,9	102,2
	příděly z peněžních příjmů	898	26,8	128,6	1004	28,1	128,4	701	23,8	131,4
	přírůstky zvířat	502	15,0	326,8	548	15,3	353,5	418	14,2	276,5
	přírůstky investic	447	13,3	153,6	461	12,9	159,0	419	14,3	144,3
	subvence a dary	1200	35,8	228,0	1169	32,7	232,4	1259	42,8	219,8

Pramen: Roční výkaz JZD