

VĚDECKÝ ČASOPIS



ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

3

ROČNÍK 25 (LII)
PRAHA
BŘEZEN
1979
CENA 10 KčS

ČESKOSLOVENSKÁ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÁ
ÚSTAV VĚDECKOTECHNICKÝCH INFORMACÍ
PRO ZEMĚDĚLSTVÍ

Redakční rada

Prof. ing. Karel Svoboda, CSc. (předseda), doc. ing. Milan Brannický, CSc., ing. Emil Divil, CSc., prof. dr. ing. Alois Grolig, DrSc., ing. Zdeněk Hoffmann, CSc., doc. ing. Dimitrij Choma, CSc., prof. Jaroslav Kabrhel, ing. Jaroslav Korbíni, CSc., ing. Jaroslav Kunc, CSc., prof. ing. Jaroslav Píř, CSc.

Za vedení časopisu odpovídá prof. ing. Karel Svoboda, CSc.

Redaktorka ing. Hedvika Malíková

© Ústav vědeckotechnických informací pro zemědělství, Praha 1979

■
Vědecký časopis ZEMĚDELSKÁ EKONOMIKA uveřejňuje studie, rozbor a vědecká pojednání o vyřešených úkolech výzkumu v oboru ekonomiky zemědělství a potravinářského průmyslu. Vydává Československá akademie zemědělská — Ústav vědeckotechnických informací pro zemědělství. Vychází měsíčně. Redakce: 120 56 Praha 2, Slezská 7, telefon 257541, 254451. Celoroční předplatné Kčs 120,—.

■
Научный журнал ЗЕМЕДЕЛЬСКАЯ ЭКОНОМИКА публикует обзоры, анализы и научные статьи о решенных заданиях по научному исследованию в области экономики сельского хозяйства. Издаёт Чехословацкая сельскохозяйственная академия — Институт научно-технической информации по сельскому хозяйству. Выход в свет ежемесячно. Редакция 120 56 Прага 2, Слезска 7.

■
The scientific journal ZEMĚDELSKÁ EKONOMIKA published studies, analyses and scientific treatises about the solved research tasks in the sphere of the agricultural economics. Published by the Czechoslovak Academy of Agriculture — the Institute of Scientific and Technical Information for Agriculture. Issued monthly. Editorial office 120 56 Prague 2, Slezská 7.

■
Die wissenschaftliche Zeitschrift ZEMĚDELSKÁ EKONOMIKA veröffentlicht Studien, Analysen und wissenschaftliche Abhandlungen über die gelösten Forschungsaufgaben auf dem Gebiete der Ökonomik. Herausgegeben von der Tschechoslowakischen landwirtschaftlichen Akademie — Institut für wissenschaftlich-technische Information der Landwirtschaft. Erscheint monatlich. Redaktion 120 56 Prag 2, Slezská 7.

K DALŠÍMU ROZVOJI OSOBNÍ HMOTNÉ ZAJINTERESOVANOSTI PRACUJÍCÍCH V ZEMĚDĚLSTVÍ

Odměna za práci v socialismu zaujímá v národním hospodářství důležité místo. Je hlavním nástrojem osobní hmotné zainteresovanosti pracujících na přínosu a výsledcích jejich práce pro společnost a tím i pro sebe.

Naše zemědělství v posledních třiceti letech přešlo od soukromého malo-výrobního podnikání k rozvinuté socialistické zemědělské velkovýrobě. Tento vývoj ovlivnil výrazně přeměny v oblasti odměňování. Výše i skladba (formy a typy) odměn odrážely výrobní a ekonomický rozvoj, projevující se jak růstem produkce, tak zvyšováním produktivity práce, ale i postupným růstem mezd a odměn v zemědělství.

Princip socialistické společnosti odměňovat podle množství, kvality a společenské důležitosti práce byl v celém zemědělství plně uplatněn a postupně prohlubován v závislosti na výrobních, ekonomických i sociálních podmínkách zemědělských podniků a organizací, tak jak postupovalo jejich zakládání, konsolidace i rozvoj, vyúsťující do koncentrace a specializace. Společenský zájem o soulad mezi úrovní mezd a odměn a dosahovanou produktivitou práce byl uplatňován i ve složitých podmínkách zemědělské výroby, ovlivňované řadou biologických, půdních, klimatických a jiných faktorů.

XIV. sjezd KSČ zhodnotil úspěchy, jichž dosáhlo naše zemědělství, a potvrdil nastoupenou cestu v oblasti odměňování — postupně vyrovnávat odměny pracovníků v zemědělství s úrovní mezd pracovníků v národním hospodářství. V současné době se odměny za práci v zemědělství co do výše tomuto záměru přibližují.

Celý soubor opatření, jimiž byl ovlivňován a regulován vývoj odměňování v zemědělství, sledovat cíl působil v konkrétní výrobně ekonomické situaci na pracovní aktivitu a angažovanost lidí a na odstraňování neodůvodněné diferenciace mezi jednotlivými organizacemi, zejména jednotlivými zemědělskými družstvy.

Procesy koncentrace, kooperace a specializace zemědělské výroby vyžadují kvalifikované zásady v odměňování v souladu s principy mzdové politiky, vedoucí k dalšímu prohloubení účinnosti osobní hmotné zainteresovanosti pracujících v zemědělství v měnících se výrobně ekonomických i sociálních podmínkách.

Byla plně uplatněna racionalizace práce a mzdových soustav a v družstevním sektoru se přistoupilo k ověřování jednotné soustavy odměňování za práci v JZD, založené na stejných principech při respektování specifík zemědělského družstevnictví.

V další etapě půjde o zabezpečení proporcionálního vývoje odměn za práci v zemědělství s odměnami v ostatních odvětvích.

Na základě toho bude dále upevňován politicko-ekonomický svazek třídy družstevních rolníků s dělnickou třídou. Tomu bude podřízena i politika odměňování za práci v jednotných zemědělských družstvech.

Plánovitý rozvoj zemědělství musí být podporován stále vyšší zainteresovaností pracovníků na zvyšování výroby a její efektivity při současném zlepšování kvality práce i výrobků. Formy i zaměření všech složek odměňování musí v souladu s mzdovou koncepcí a diferenciacními záměry umožňovat operativní řešení mzdových systémů a být orientovány na kvalitativní stránky výroby, které pracovník nebo kolektiv pracovníků bezprostředně ovlivňuje.

Toto tematické číslo chce seznámit členáře jak s vývojem odměňování v čs. zemědělství a s používanými formami a typy odměn, tak i poukázat na řadu otázek, jež bude třeba v blízké i vzdálenější budoucnosti řešit, má-li odměna za práci plnit funkce, jež v socialistické společnosti má.

Ing. Miroslav Turek, pracovník FMZVž

SOCIALISTICKÝ PRINCIP ODMĚŇOVÁNÍ

Po roce 1948 se začal v zemědělství ČSSR uplatňovat socialistický princip odměňování práce. Mzdy pracovníků ve státním sektoru a odměny¹⁾ pracovníků družstevního sektoru měly být stanoveny v závislosti na množství, kvalitě a společenském významu vykonávané práce.

Množství práce se dá obecně stanovit podle skutečně vynaložené pracovní doby při náležitě intenzitě práce a dokonalém využití pracovní doby. Náležitou intenzitu práce a dokonalé využití pracovní doby lze zajistit buď lidským faktorem (angažovaností pracovníků, soustavnou kontrolou), nebo technickým (stálým chodem technického nebo technologického zařízení, prací ve skupině, systémem pásové výroby apod.). Stanovíme-li množství vynaložené práce podle skutečně odpracované doby, používáme odměny (mzdy) časové.

Poněvadž stanovit množství skutečně vykonané práce při její náležitě intenzitě a využití pracovní doby je mnohdy obtížné nebo nemožné, používá se k měření vykonané práce normativní pracovní doby náležitě intenzity nebo normativního výkonu za zvolenou jednotku pracovní doby. Při stejnorodé práci a stejném technickém vybavení je také možné stanovit množství vynaložené práce podle množství produkce vyrobené pracovníkem.

Kvalitou práce rozumíme její složitost, vyžadující určitou úroveň kvalifikace pracovníků. Do složitosti patří též fyzická a psychická obtížnost práce a odpovědnost pracovníka, kterou určitá práce s sebou nese, a v některých zemích (BLR) také výrobní podmínky, při nichž se práce koná.

Kvalitu práce vyjadřujeme prakticky zařazením prací do tarifních tříd. Dochází-li k častému střídání prací zařazených do různých tarifních tříd, nebo lze-li rozsah práce v různých tarifních třídách obtížně sledovat, vyjadřuje se kvalita práce mzdovým tarifem přiznané osobní třídy.

¹⁾ I když pojem mzda a odměna byl formulován ve vyhlášce 157 federálního ministerstva práce o sociálních věcech o usměrňování mzdového vývoje ze dne 9. 12. 1975 tak, že za mzdy jsou považovány veškeré prostředky organizace k odměňování činností konaných v pracovněprávních vztazích a za odměny jsou považovány prostředky mimo pracovní vztahy, považujeme za historicky zdůvodněné používání pojmu mzda pro pracovníky státního sektoru a pojem odměna pro pracovníky JZD (u nich do úplného uplatnění soustavy „racionalizace práce a mzdových soustav“). Toto pojetí není ostatně v rozporu s pojetím FMPSV. Pojem odměna používáme dále jako obecné označení peněžních i naturálních prostředků, které získá pracovník za vykonanou práci.

Společenský význam práce se vyjádří vyší centrálně stanovených mzdových tarifů pro jednotlivé třídy práce a u dělníků specialistů také osobními platy.

Vedle zajištění souladu mezi celkovou odměnou, množstvím, kvalitou a společenským významem vykonané práce se požaduje, aby socialistické odměňování harmonicky spojovalo zájmy pracovníků a kolektivů se zájmy podniků a společnosti, působilo na růst produktivity práce, zajistilo zájem pracovníků na zvyšování výroby při dodržování požadované kvality, vytvářelo podmínky pro efektivní využívání materiálových nákladů, podněcovalo racionalizaci práce a bylo pro pracovníky srozumitelné.

VÝVOJ V UPLATŇOVÁNÍ SOCIALISTICKÉHO PRINCIPU ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ

Socialistický princip odměňování začal být po roce 1948 v zemědělství uplatňován především u manuálních pracovníků, a to v jednotlivých sektorech postupně a diferencovaně. Pokusili jsme se rozčlenit celkový vývoj odměňování manuálních pracovníků obou sektorů do určitých etap, které jsme ve shodě s dnešní terminologií nazvali soustavou²⁾ odměňování.

Soustavy odměňování jsme nazvali podle hlavního nebo nově zavedeného kritéria pro stanovení odměny.

Soustavy odměn dělíme podle sektorů a v nich podle funkce pracovníků ve výrobním procesu (pracovníci manuální a technickohospodářští).

Zatímco odměňování technickohospodářských pracovníků lze od roku 1948 charakterizovat jako relativně ustálené (základním kritériem byla vyhodnocená funkce a základní odměnou měsíční plat), podléhalo odměňování manuálních pracovníků větším změnám, jak je patrné pro pracovníky státních statků z tab. I a pro pracovníky JZD z tab. II. Tabulka státních statků se týká vývoje základních a doplňkových odměn, tabulka JZD pouze základních odměn.

Součástí všech soustav základních odměn na státních statcích byly příplatky za práci přesčas, v noci a ve dnech pracovního klidu a ve třetí a čtvrté soustavě též příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, náhrady mzdy při časových ztrátách za pohotovostní službu. U JZD byly tyto příplatky uplatněny teprve v současně zaváděné soustavě racionalizace práce a mzdových soustav (RPMS).

Ve vývoji odměňování v zemědělství lze stopovat tyto tendence:

1. V první fázi vývoje (léta padesátá) přechod v základní odměně od formy odměny převážně časové k formě odměny převážně úkolové.
2. Při odměně úkolové přechod u výkonové normy od normy směnového množství práce k normě času na jednotku množství a k normě obsluhy.
3. V druhé fázi vývoje (léta šedesátá) přechod od zásady odměňovat všechny práce v úkole k zásadě odměňovat práce podle jejich povahy a výrobních podmínek odměnou úkolovou, časovou a odměnou podle výsledků výroby.

²⁾ Soustavou (systémem) socialistického odměňování rozumíme soubor pravidel a kritérií, jimiž se stanoví v socialistické společnosti mzdy a odměny a jimiž má být podněcována hmotná zainteresovanost pracovníků socialistické společnosti a realizován socialistický princip odměňování. Soustava je charakterizována způsobem stanovení mezd a odměn, jejich poměrem a výší, počtem tarifních tříd a dalšími znaky.

I. Vývoj soustav odměňování manuálních pracovníků na státních statcích

Po- řadí sou- stav	1. Název soustavy 2. Přibližná působnost v letech 3. Trvání let	Jak se převážně vyjadřovaly				Hlavní kritéria pro prémie		
		množství práce			kvalita práce a právní stránka počet tarif. tříd	rostlinná výroba	živočišná výroba	pomocná výroba
		rostlinná výroba	živočišná výroba	pomocná výroba				
1	Smišená (přechodná)	1. Měsíční plat + deputát 2. Hodinové odměny 3. Úkol pro se- zónní práce	—	—	Profese a délka praxe	Prémie za pře- kročení 8hod. výkonu do 15 % úkolové mzdy	Za produkci (dojivost, od- chov mláďat, prodej)	1. Výkonnostní 2. Za účast při sezónních pracích 3. Za splnění plánu oprav
	1949—1951 2							
2	Podle zásluhy 1952—1958 6	1. Úkol podle směn. norem množství (zákl. práce), traktor- isté a kombaj- néři jako v STS	Podle produkce (diferenciace podle stupně mechanizace)	Měsíční plat podle třídy převážně vyko- návané práce	Státní katalog práce (SKP) používáno 6 tříd z 8 možných	Za překročení 6 směn. výkon. norem v týdnu Za provedení klíčov. úkolů Za překročení plán. výnosů do 50 % úkol. mzdy	Za překročení a měsíč. a roč. plánu Za mimořádné výkony	1. Výkonnostní 2. Za splnění plánu oprav
3	Mzdová přestavba 1959—1972 13	1. Úkolová podle norem času 2. Časová — oboje indivi- duál. a kolektiv. podle podmínek podniku	Smišená podle produkce a počtu ošetřov. zvířat	Měsíční plat v rozpětí podle dlouhodobého hodnocení	Odvětvový ta- rif. kvalif. ka- talog (TKK) 8 tříd Kvalifikační třídy	Podle zásad státní mzdové komise výkonnost. do 25 % úkol. mzdy	Za překročení měs. a roč. plánu Za mimořádné výkony	1. Výkonnostní 2. Za splnění plánu oprav
4	RPMS (Racionali- zace práce a mzdových soustav) od roku 1973	1. Úkolová 2. Časová 3. Smišená podle podmí- nek podniku	Smišená podle produkce a počtu ošetřov. zvířat	Měsíční plat v rozpětí podle dlouhodobého hodnocení	Zákoník práce Speciál. kata- logy pro RPMS Osobní kvalif. třídy	Vydány obecné směrnice, podle nichž vedoucí pracovníci volí kritéria podle místních podmínek		

II. Vývoj soustav odměňování manuálních činností v JZD

Pořadí soustav	Název soustavy Přibližná působnost od do	Jak se vyjadřovaly			Charakter tarifní křivky	Příčiny zániku (změny) soustavy
		množství práce	kvalita práce			
			počet tarif. tříd	rozpětí tarif. stupnic		
1	Prostá časová odměna 1949—1950	počet odpracovaných hodin	—	—	—	práce hodnocena stejně
2	Systém PJ 1950—1964	výkonová norma	7	1 : 4	degre-sivní	nedostatečná stimulace pracovníků, nevyrovnaný příjem, nezaručená odměna
3	Peněžní odměna 1964—1972	výkonová norma	6	1 : 2	progre-sivní	nízký počet tříd — stupnice neumožnila vyšší zařazení pracovníků s novou technikou různé tarif. soustavy v JZD a stát. státech bránily rozvoji kooperace
4	Zdokonalená soustava 1972—1976	výkonová norma	8	1 : 2,4	lineární	potřeba vytvořit prostor pro širší uplatnění komplexní socialistické racionalizace
5	RPMS 1974	výkonová norma	9 (8)	1 : 2,75	lineární	stejný systém odměn v obou sektorech i v odvětvích národního hospodářství

4. Od prémie za plnění výkonových norem k premiím za výsledky výroby nebo za splnění klíčových operací ovlivňujících výsledky výroby (včasné a kvalitní provedení práce).

5. Od rozdílnosti odměňování v obou sektorech k jejich sblížování až k základům pro jejich sjednocení (sedmdesátá léta).

6. Od systémů platných pouze pro zemědělství k integrovaným systémům odměn platných pro celé národní hospodářství.

Při studiu soustav odměňování jsme dospěli k těmto dalším závěrům:

7. Ve všech soustavách se lišila v řadě podrobností formální stránka odměňování daná souborem pokynů, předpisů a nařízení centrálních orgánů od praktické (neformální) stránky odměňování, jak ji uplatňovali vedoucí pracovníci zemědělských podniků. Tyto deformace byly tím větší, čím složitější, podrobnější a konkrétnější byly vydané předpisy.

8. Žádná soustava nebyla ve svém trvání a působení ostře a časově ohraničena a nebyla zavedena naráz k určitému termínu ve všech země-

dělských podnikcích. Byla naopak zaváděna postupně a k jejímu zavedení bylo vždy třeba určitého politicko-organizačního působení.

9. V žádné soustavě, i když se o to v zemědělství usilovalo, se dosud nepodařilo do všech důsledků dokonale uplatnit všechny uvedené aspekty socialistického odměňování a sladit je se zájmy členů socialistické společnosti.

Lze to zdůvodnit nejen dvojakým charakterem mezd a odměn, ale také dalšími faktory. Dvojaký charakter mezd a odměn se projevuje v tom, že mzdy a odměny vystupují především ve formě pracovních nákladů a jako takové mají vztah ke snižování nákladů na jednotku produkce, což je jedním z důležitých cílů socialistické výroby. Na druhé straně mzdy a odměny vystupují jako pracovní důchody a jako takové mají přispět k naplnění základního cíle socialismu — zvyšovat hmotnou a kulturní úroveň pracujících.

HLAVNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ UPLATNĚNÍ SOCIALISTICKÉHO PRINCIPU ODMĚŇOVÁNÍ

Z celé řady faktorů ovlivňujících uplatnění socialistického principu odměňování si všimneme pouze tří: biologičnosti zemědělské výroby, existence dvou sektorů v zemědělství a situace v reprodukci pracovních sil v národním hospodářství ČSSR.

Zvláštnosti zemědělské výroby a jejich vliv na odměňování

Biologický charakter zemědělské výroby a její závislost na půdě jako základním výrobním prostředku způsobují, že výsledky zemědělské výroby trvale ovlivňuje několik faktorů, z nichž vyšší úrodnost půdy a lepší poloha pozemku se projevují ve vyšším čistém důchodu jako diferenciální renta I. Shodným směrem působí také příznivý průběh počasí, charakterizovaný množstvím, rozdělením a druhem vodních srážek, průběhem teplot, směrem a silou větrů a dalšími faktory.

Vlivem uvedených okolností vzniká při odměňování a zvláště při použití doplňkových odměn v rostlinné výrobě několik problémů, např. jak uspořádat doplňkové odměny, aby vliv diferenciální renty I a vliv příznivého vývoje počasí se neodrážel nadměrně vysokým podílem ve výsledných odměnách, především doplňkových.

Druhý problém při odměňování vzniká ze sezónnosti potřeby práce v rostlinné výrobě. V zimním období, kdy se v rostlinné výrobě lidská práce téměř nevynakládá, nevzniká možnost (není-li organizována přidružená výroba) odměňovat pracovníky podle množství užitečně vykonané práce.

Důsledkem sezónnosti potřeby práce je také používání diferencované pracovní doby v rostlinné výrobě, což ovlivňuje nepravidelnou výši odměn v jednotlivých měsících roku.

Z uvedeného lze vyvodit další závěr, který prostupuje všemi soustavami odměňování v obou sektorech, a to že odměna pracovníků v rostlinné výrobě s sebou nese řadu hůře řešitelných problémů než odměňování v živočišné výrobě, v níž se poměrně brzy ustálila forma smíšené odměny podle produkce a počtu krmných dní. Tato forma se v podstatě udržela až do současné doby.

Biologičnost rostlinné výroby ztěžuje uplatnění principu odměny podle množství a kvality vykonané práce také v tom, že rostlinná výroba má

plošný charakter, obsahuje značný počet pracovních operací, které nelze sestavit do neměnného (technologického) výrobního postupu a které se realizují ve velmi pestrých výrobních podmínkách. Jen pro zajímavost uvádíme, že k vyjádření pestrosti výrobních podmínek v rostlinné výrobě je třeba uvádět ve sbornících více než 1500 variant výkonových norem rostlinné výroby.

Aniž bychom si činili nárok na patřičnou hloubku a propracovanost řešení uvedených problémů, chceme naznačit možné přístupy k jejich řešení s tím, že na jiném místě a při jiné příležitosti se věnujeme jejich řešení podrobněji.

V důsledku působení diferenciální renty I na výsledky rostlinné výroby není podle našeho názoru účelné vázat v rostlinné výrobě průběžné prémie přímo na naturální výsledky výroby. Za vhodnější lze považovat vazbu průběžných premií na dodržení agrotechnických lhůt, na dodržení ukazatelů kvality práce a na úsporu nákladů spojených s použitím mechanizačních prostředků. Výsledné prémie formou podílů je účelné vázat na hospodářské výsledky v těch výrobně organizačních jednotkách, jimž byly svěřeny konkrétní úseky výroby a v nichž výsledky výroby byly zhodnoceny srovnáním s plánovanými a normativně stanovenými.

Pro období zimního klidu, případně pracovních níží je třeba (a běžně se tak děje) pro pracovníky rostlinné výroby zajistit další vhodné zaměstnání a tím také možnost vyplácení odměn za společensky užitečnou práci a ovlivnit kladně stabilizaci pracovníků. Další zaměstnání je možno zajistit u řidičů zemědělských strojů jejich zaměstnáním v dílnách, k čemuž je předpokladem dvouprofesní kvalifikace, nebo v dopravě, u pomocných pracovníků pak organizováním vhodné přidružené výroby nebo kooperací s některými odvětvími s potřebou práce v zimních měsících (potravinářský průmysl).

Vyjádřit objektivně vliv různorodých výrobních podmínek v rostlinné výrobě na výkonové normy mechanizovaných prací je stále otevřeným problémem. K jeho úspěšnému řešení může přispět používání minipočítačů, jimiž bude možno tvořit podle závazné metodiky a s použitím vybraných celostátně platných normativů času potřebné varianty výkonových norem podle vyskytujících se místních výrobních podmínek.

Vliv existence dvou sektorů na odměňování pracovníků v zemědělství a diferenciaci odměn podle profesí

Odlišný vývoj a odlišná forma společenského vlastnictví ovlivňovaly v minulosti i formy odměňování u státních statků a jednotných zemědělských družstev. Plánovitý rozvoj socialistické společnosti a hospodářské výsledky JZD přispěly však k podstatnému sjednocení systémů a forem odměňování obou sektorů. V současně zaváděné soustavě odměňování nazývané „racionalizace práce a mzdových soustav“ (RPMS) se tvoří základní mzdy obou sektorů jak podle jednotlivých výkonových norem, tak podle jednotných kvalifikačních katalogů tarifních stupnic a v podstatě také podle jednotných tarifů.

V současné době spočívá podstatný rozdíl mezi oběma odměnami obou sektorů v okolnosti, že odměny pracovníků státních statků jsou vypláceny jako hrubé a že z vyplacených odměn je pracovníkům srážena daň ze mzdy. U členů JZD nejsou odměny individuálně zdaněny a jsou

čistě, neboť daňový systém JZD je odlišný od daňového systému státních statků.

Dřívější rozdíly ve výši odměn mezi pracovníky státních statků a JZD mizí, jak se lze přesvědčit srovnáním tab. III a IV. Při srovnání odměn pracovníků státních statků a JZD je třeba odměny pracovníků JZD zvýšit zhruba o 15 %.

III. Vývoj měsíčních odměn manuálních pracovníků v JZD ČSSR v letech 1970–1976

Poř. čís.	Profese	Rok 1970	Po- řadí	Rok 1973	Po- řadí	Rok 1974	Po- řadí	Rok 1975	Po- řadí	Rok 1976	Po- řadí
1	Traktoristé a kombajnéri	1 963	2	2 386	2	2 450	2	2 524	2	2 566	2
2	Řidiči a závozníci	2 154	1	2 527	1	2 513	1	2 641	1	2 694	1
3	Koči	1 615	7	1 911	8	1 983	8	2 035	8	2 041	7
4	Ostatní pracovníci RV	901	13	1 044	13	1 124	13	1 205	13	1 308	13
5	Ošetřovatelé dojnic	1 743	4	2 142	4	2 160	4	2 192	4	2 262	4
6	Ošetřovatelé ostatního skotu	1 526	9	1 879	9	1 929	9	1 982	9	2 080	9
7	Ošetřovatelé prasnic	1 810	3	2 153	3	2 270	3	2 293	3	2 312	3
8	Ošetřovatelé ostatních prasat	1 684	6	1 953	6	2 015	7	2 036	7	2 091	8
9	Ošetřovatelé ovcí	1 600	8	1 927	7	2 032	6	2 181	6	2 282	6
10	Ošetřovatelé drůbeže	1 332	12	1 575	12	1 639	12	1 652	12	1 717	12
11	Ostatní pracovníci ŽV	1 373	11	1 619	11	1 689	11	1 744	11	1 832	11
12	Prac. v dílnách a řemeslníci	1 715	5	2 061	5	2 124	5	2 160	5	2 237	5
13	Prac. stavebních čet a skupin	1 500	10	1 773	10	1 853	10	1 921	10	2 004	10

Z tab. III a IV lze zjistit jednak rozdíly mezi odměnami těchto profesí u obou sektorů zemědělské výroby, jednak rozdíly v odměnách mezi různými profesemi těchto sektorů i pořadí jejich odměn. Na prvním místě podle výše odměn jsou u obou sektorů řidiči automobilů, traktoristé a kombajnéri, za nimi vybrané profese živočišné výroby v pořadí ošetřovatelé prasnic, dojnic, pak pracovníci dílen a řemeslníci, pracovníci ostatních profesí živočišné výroby, ošetřovatelé ovcí, prasat, kočí, ošetřovatelé ostatního skotu a drůbeže a na posledním místě ostatní pracovníci rostlinné výroby.

Srovnání vývoje struktury odměn podle základních a pohyblivých složek odměn u pracovníků obou sektorů v ČSSR v letech 1970 až 1976 uvádí tab. V. Je patrné, že podíl základních a doplňkových složek odměn je u obou sektorů zhruba stejný. Zajímavé je, že v průběhu uvedených let došlo u obou sektorů ke snížení pohyblivých složek odměn, i když teoreticky se předpokládalo, že podíl pohyblivých složek bude vzrůstat.

IV. Vývoj měsíčních odměn manuálních pracovníků na státních statcích ČSSR v letech 1970 až 1976

Poř. čís.	Profese	Rok 1970	Pořadí	Rok 1973	Pořadí	Rok 1974	Pořadí	Rok 1975	Pořadí	Rok 1976	Pořadí
1	Traktoristé a kombajnéri	2 178	3	2 457	2	2 549	2	2 620	2	2 659	2
2	Řidiči a závozníci	2 311	1	2 509	1	2 626	1	2 681	1	2 727	1
3	Koči	1 895	7	2 124	9	2 207	9	2 259	8	2 304	9
4	Ostatní pracovníci RV	1 291	11	1 464	13	1 542	13	1 589	13	1 647	13
5	Ošetřovatelé dojníc	2 001	4	2 365	4	2 420	5	2 414	5	2 473	5
6	Ošetřovatelé ostatního skotu	1 788	8	2 081	10	2 150	10	2 166	10	2 259	10
7	Ošetřovatelé prasnic	2 192	2	2 432	3	2 540	3	2 571	3	2 537	4
8	Ošetřovatelé ostatních prasat	1 977	6	2 192	6	2 265	6	2 258	9	2 324	8
9	Ošetřovatelé ovci	1 986	5	2 356	5	2 496	4	2 523	4	2 646	3
10	Ošetřovatelé drůbeže	1 566	9	1 775	11	1 846	11	1 902	11	1 987	11
11	Ostatní pracovníci ŽV	1 510	10	1 707	12	1 743	12	1 807	12	1 864	12
12	Prac. v dílnách a řemeslníci	.	.	2 172	7	2 263	7	2 298	6	2 356	6
13	Prac. stavebních čet a skupin	.	.	2 156	8	2 225	8	2 267	7	2 333	7

Údaje o měsíčních odměnách dělnických profesí v JZD a státních statcích v ČSSR do roku 1974 jsou čerpány ze statistických ročenek.

Údaje za rok 1975 a 1976 byly čerpány ze statistických výtahů P₁-04 FSÚ

V. Srovnání vývoje struktury odměn podle druhů odměn u pracovníků obou sektorů v ČSSR v letech 1970—1976

Rok	Základní odměny		Prémie a odměny			Podíly		Pohyblivé složky celkem	
	JZD	státní statky	JZD	státní statky		JZD	státní statky	JZD	státní statky
				nákladové	z FO				
1970	86,18	87,17	5,65	6,31	—	8,17	6,52	13,82	13,83
1971	86,46	87,80	5,27	6,86	—	8,27	5,34	13,54	12,20
1972	85,75	86,91	5,28	7,26	0,58	8,97	5,25	14,25	13,09
1973	85,06	85,84	5,76	7,78	0,68	9,18	5,70	14,94	14,16
1974	86,51	86,70	5,69	7,10	0,80	7,80	5,40	13,49	13,30
1975	88,90	88,73	5,30	6,14	0,73	5,79	4,40	11,09	11,27
1976	88,77	89,25	6,55	6,19	0,98	4,68	3,58	11,23	10,75

Vztah reprodukce a fluktuace pracovních sil a diferenciacie jejich odměn

Diferenciaci v odměňování rozumíme utváření velikostních proporcí a relací v odměnách, čili rozdíly v odměnách pracovníků a pracovních kolektivů jednotlivých národohospodářských odvětví, podniků a jejich vnitropodnikových útvarů.

Na utváření mzdových relací působí, jak uvádí Brčák (1974), objektivní a subjektivní kritéria. Za objektivní hlediska třeba považovat:

1. nezbytné náklady na reprodukci pracovních sil;
2. rozdíly v charakteru a výsledcích práce jednotlivců a pracovních kolektivů v celém národním hospodářství;
3. situaci v oblasti pracovních sil, nabídku a poptávku po pracovních silách a mzdové preference;
4. celkovou hospodářsko-politickou a sociální situaci v zemi i mnohé mezinárodní aspekty;
5. směry a potřeby hospodářského rozvoje společnosti, určované komunistickou stranou.

Ze všech kritérií diferenciacie odměn vystupovalo v minulosti a vesměs dosud vystupuje v ČSSR nejvíce do popředí kritérium „situace v oblasti pracovních sil a mzdové preference“, a to především u pracovníků výrobních profesí.

Svědčí o tom kromě obecně známých tendencí o přechodu pracovníků do odvětví s vysokými odměnami také autorem provedené výzkumy.

Při prvním výzkumu, provedeném v roce 1974, jsme zkoumali převážně v Jihomoravském kraji názory 45 kombajnérů na žádoucí výši odměny a spokojenost s ní, příp. tendence pracovníků ke fluktuaci, kdyby odměna nedosahovala žádoucí výše. Výsledky průzkumu jsou uvedeny v tab. VI.

Podrobnější průzkum kritérií diferenciacie odměny u většího počtu pracovníků dělnických povolání (140 případů) byl proveden v roce 1975.

VI. Znalost výše odměny, spokojenost s ní a tendence k fluktuaci u kombajnérů v roce 1974

Ukazatel (otázka)		% podíl případů
Představa o výši odměny je u pracovníka fixována v		95,6
Představa vznikla	podle minulého roku	25,0
	porovnáním s jinými pracovníky rostlinné výroby	20,0
	porovnáním s pracovníky v průmyslu nebo dopravě	22,5
	podle nároku rodiny a sociálních potřeb	7,5
	podle kvalifikace, praxe a obtížnosti práce	25,0
Žádoucí výše odměny — je alespoň za příznivých podmínek — dosažena		89,2
Pracovník by pomýšlel na odchod, kdyby nedosahoval žádoucí výše odměny		52,2

Průzkum autora v závěrečné zprávě (Čalkovský 1975)

Anonymní řízenou anketou u rozhodujících dělnických funkcí (traktoristů, pracovníků rostlinné výroby, pomocné výroby, dojiček) bylo stanoveno pořadí voleb 13 vytyčených kritérií, jež lze seskupit do 4 svodných skupin uvedených v tab. VII.

VII. Svodné skupiny kritérií na dělnickou odměnu podle názoru pracovníků dělnických funkcí

Označení skupiny	Absolutní frekvence voleb v prvé třetině kritérií		Pořadí skupiny kritérií
	počet	%	
Co nejvyšší nebo stejná odměna ve srovnání s pracovníky obdobných profesí	263	47,04	1
Funkce odměny s ohledem na pracovníky (množství, kvalita a společenský význam práce)	194	34,70	2
Funkce odměny s ohledem na podnik (zvyšování kvalifikace, setrvání v podniku, rozmisťování pracovníků, plnění úkolů podniku, jednoduchost odměn)	102	18,26	3
Celkem	559	100,00	

Průzkum autora v závěrečné zprávě (Čalkovský 1975)

Prvá skupina vyjadřuje výši odměny, druhá funkci odměny s ohledem na pracovníka, třetí funkci odměny s ohledem na podnik a čtvrtá srozumitelnost odměny.

Z obou uvedených průzkumů lze vyvodit ve vztahu k reprodukci a fluktuaci pracovních sil tyto závěry:

1. Pracovníci dělnických funkcí mají reálnou představu o výši odměny své skupiny, kterou získají především porovnáním odměny své funkce s odměnami ostatních dělnických funkcí v podniku a v jiných odvětvích národního hospodářství.

2. Výše odměny musí být na dostatečné úrovni. Část pracovníků je ochotna odejít do odvětví s vyšší odměnou, kdyby v zemědělství nedosahovali očekávanou výši odměny.

3. Za očekávanou odměnu odpovídající požadované úrovni chtějí pracující dodat požadované množství a kvalitu práce.

4. Ohled na zájmy podniku jako kritérium pro diferenciaci odměn se v současnosti výrazně neprojevuje, protože výše odměn je v podstatě málo závislá na ekonomických výsledcích podniku.

Uváděné čtyři tendence bere určitým způsobem v úvahu také nově zaváděná soustava RPMS. Jejím zhodnocení je věnován zvláštní příspěvek.

VÝHLEDOVÉ TENDENCE V ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH SIL V ZEMĚDĚLSTVÍ ČSSR

Lze předpokládat, že v nejbližší budoucnosti se začne výrazněji než dosud projevovat vliv vědeckotechnické revoluce na odměňování. Nás zajímá především problém, zda a v jakém směru dojde ke změnám v síle působnosti jednotlivých socialistických principů odměňování a ke změně forem, příp. soustav odměňování v zemědělství.

Lze plně souhlasit se Schmidtem, který se zabýval výhledem odměňování v průmyslu, že množství práce jako faktor odměny mělo největší význam v období rukodilné výroby. V průběhu dvacátého století, kdy „množství práce na jednoho dělníka vyjadřované jeho produktivitou mnohonásobně vzrostlo, klesl podstatně vliv dělníka na toto množství a tento vliv bude nadále klesat“ (Schmidt 1973, str. 12).

V období komplexní mechanizace bude operátor téměř bez vlivu na produkci strojů. Člověk bude ovšem odpovědný za chod stroje, za chod automatizované linky, čili bude odpovědný nikoli za dílčí výsledek práce, ale za celkový výsledek práce.

Kvalita práce bude podle Schmidta důležitou determinantou odměny, bude však u ní klesat význam volných faktorů, avšak zesilovat význam schopností a kvalifikace.

V zemědělství lze podle našeho názoru očekávat uplatnění obdobných tendencí především také proto, že mnohé z nich se již začínají místně projevovat.

Při plném uplatnění prvního socialistického principu odměňování se odměna přesouvá od odměny za jednotlivé operace k odměně za soubor operací v pracovních etapách, jako je např. zasetí, sklizeň apod. Mění se také forma odměny. Skupinově vykonávané mechanizované operace se začínají odměňovat jednak úkolovou mzdou kolektivní, jednak časovou mzdou, přičemž se zesiluje význam a vliv odměny za vysokou kvalitu pracovního procesu a snížení sklizňových ztrát ve formě průběžných a výsledných prémie a podílů na hospodářských výsledcích pracovních kolektivů.

Odměňování podle kvality práce (složitosti) se přesouvá od odměny za kvalitu jednotlivých operací k odměně za souhrnnou kvalitu práce vykonávanou určitou profesí nebo profesní specializací. Tento princip se již např. uplatňuje zaváděním osobních tříd v soustavě RPMS.

Otevřenou otázkou zůstává dosud vztah věku a výše odměny, uplatnění principu, zda odměna by měla s věkem stoupat příp. klesat, či zda ve výši odměny by se měla projevit věrnost určitému povolání nebo věrnost určitému odvětví. Tento problém je možno řešit a začíná se místně řešit osobním ohodnocením pracovníků. Všeobecné a úplné uplatnění tohoto principu má podle našeho názoru již charakter sociálně společenský a socialistická společnost musí zvážit, kdy a u jakých odvětví jej bude moci uplatnit. Pro uplatnění zavedeného principu v zemědělství lze však uvést několik důvodů. Především třeba zvážit význam zemědělství pro výživu národa v období, kdy potraviny se stávají strategickou surovinou, vliv mobilních mechanizovaných prací na zdravotní stav a výkonnost řidičů zemědělských strojů i nepříznivé faktory pracovního prostředí, zvláště v živočišné výrobě. Poslední dvě okolnosti (vedle jiných) ovlivňují také stále trvající fluktuaci pracovních sil v zemědělství.

Důsledné a úplné uplatnění uvedeného principu (určitá vazba výše odměny na počet let služby v zemědělství) by ostatně mohlo být omezeno vazbou na kladené výsledky periodického pracovního hodnocení.

Uvedené výhledové tendence pro odměňování pracovníků podle zásluh bude třeba uplatňovat postupně, vytvořit pro ně předpoklady (především zdokonalit vnitropodnikové řízení) a využít také zkušeností těch podniků, které některé z uvedených principů již uplatnily.

SOUHRN

Po charakteristice podstaty socialistického principu odměňování se v první části příspěvku sleduje, jak byl tento princip aplikován v soustavách odměňování státního a družstevního sektoru v ČSSR v letech 1948 až 1978.

Od odměny časové koncem let čtyřicátých se v letech padesátých přecházelo k odměně převážně úkolové, která se vyvíjela od normy směnového množství přes normu času za jednotku výkonu k normě času za soubor operací.

U pohyblivých složek odměny se přecházelo od prémie za plnění výkonových norem k prémie za včasnost a kvalitu operací, případně za výsledky výroby. Dále je poukázáno na sbližování forem odměn obou sektorů a na sbližování principů a výše odměn všech sektorů národního hospodářství.

V druhé části příspěvku je pojednáno o hlavních faktorech ovlivňujících uplatnění socialistického principu odměňování, jako jsou zvláštnosti zemědělské výroby, existence státního a družstevního sektoru v zemědělství, situace v oblasti pracovních sil a potřebná diferenciací odměn.

Ve třetí části jsou nastíněny tendence v odměňování, které se pravděpodobně uplatní vlivem postupného zavádění výsledků vědeckotechnické revoluce do zemědělství.

Příspěvek je doložen pěti tabulkami, z nichž první dvě sledují vývoj soustav odměn v jednotlivých sektorech, další tři vývoj výše a struktury odměn manuálních pracovníků a poslední dvě vztah odměn k některým aspektům ovlivňujícím reprodukci pracovních sil.

Literatura

BRČÁK, J.: Rozdělování podle práce a problémy životní úrovně za socialismu. Praha, SNP 1974.

ČALKOVSKÝ, S.: Model odměňování ve vyspělé socialistické společnosti. [Závěrečná zpráva]. Brno, Ekonomické pracoviště ÚVSH 1975.

SCHMIDT, O. a kol.: Otázky vývojové a příjmové diferenciací v československé společnosti. [Studie a materiály.] Bratislava, 1973.

Došlo dne 12. 10. 1977

Adresa autora:

Doc. ing. Svatopluk Čalkovský, CSc., Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

FUNKCE JEDNOTLIVÝCH DRUHŮ ODMĚN HMOTNÉ A NEHMOTNÉ POVAHY V HODNOTOVÉM SYSTÉMU ZEMĚDĚLSKÉ POPULACE (SOCIOLOGICKÉ PŘÍSTUPY)

Odměňování práce je multidimenzionální kategorií, jejíž realizace je nejen ekonomická, ale i politická a sociální. Ovlivňuje pracovní výkon a spokojenost pracovníků, strukturuje společenské nazírání na kvantitativní a kvalitativní parametry práce i na její důležitost v daném ekonomicko-sociálním kontextu.

Odměna za práci bývá zužována často jen na oblast mzdy (na její základní i doplňkové, prémiové a ostatní složky). Tato simplifikace má svoje zdůvodnění:

- mzda je v socialistické společnosti rozhodujícím prostředkem obživy,

- mzda je nejmarkantnější součástí definice pracovního vztahu,

- mzda je nejpravidelnějším symbolem ocenění vykonané práce.

Ze sociologického hlediska (od něhož nelze eliminovat i některé aspekty ekonomické) tedy poskytuje mzda za socialismu:

- nezbytný předpoklad reprodukce pracovní síly,

- vytváří podmínky pro dosažení určité životní úrovně a pro realizaci určitého životního stylu,

- svou relací vůči mzdám ostatních pracovníků působí jako zdroj pracovní satisfakce (spokojenosti) nebo dissatisfakce (nespokojenosti),

- na základě toho a ve vztahu ke stadiu sociálního vývoje pracovníka stimuluje (nebo nestimuluje) pracovní výkon.

Výrazným socialistickým znakem mzdy je její relační charakteristika; pracovník zpravidla není uspokojen v takové míře její absolutní velikostí (jež mu dává možnost jisté úrovně materiálního „blahobytu“), jako její relací vůči mzdám spolupracovníků, vůči mzdám pracovníků stejné profese v jiných podnicích a v jiných resortech i vůči mzdám pracovníků jiných profesí, jež by měly vyjadřovat srovnání kvantitativních a kvalitativních parametrů a společenských kritérií hodnocení různých typů pracovních činností.

Tomu odpovídá obecně přiznaná oprávněnost tvrzení, že by nebylo dosaženo ani vyšší míry pracovní satisfakce, ani vyššího výkonu, kdyby na pracovišti byly všem pracovníkům bez rozdílu zvýšeny příjmy na úroveň platu nejlépe placeného pracovníka.

Relační působení peněžní odměny má jistá pravidla:

- Záleží na tom, ve kterém stadiu sociálního (sociálně ekonomického) vývoje se odměňovaný pracovník nachází; proč vlastně pracuje a co od práce očekává. (V primárním stadiu sociálního vývoje poskytuje

plnou pracovní satisfakci zajištění životního minima. V dalším stadiu nastupuje potřeba maximálního výdělku jako prostředku k dosažení stále rostoucích nároků na materiální vybavenost. Ve třetím stadiu probíhá již hluboká diferenciací satisfakčních faktorů, orientovaná na přitažlivý životní styl, který může mít nejrůznější podoby. Čtvrté stadium předpokládáme až s dosažením komunismu, kdy práce ztrácí zcela svoji zabezpečovací funkci — funkci zdroje obživy — a stane se podle slov Karla Marxe „přirozenou potřebou člověka, v níž pracovník bude dosahovat realizace svých schopností a jejich tvůrčího rozvoje“.)

— Záleží i na tom, jaké celkové úrovně příjmů pracovník dosahuje, poněvadž stimulační efekt odměny (prémie, výkonového ohodnocení atd.) je nikoliv reakcí na nominální výši této odměny, ale na její relativní podobu, na její procentuální vztah k základnímu platu, k celkové výši příjmů, k odměnám poskytovaným ostatním pracovníkům.

Skutečnost, že peněžní odměna (mzda, plat) vystupuje nejvýrazněji jako motivační, satisfakční i dissatisfakční prvek v řadě sociologických (i jiných) výzkumů, má rovněž svoje logické zdůvodnění:

— Je nejpřesněji definovatelná; k jejímu vyjádření stačí několik číslic, přičemž se dosahuje jejího denního, měsíčního i celoročního průměru bez jakýchkoliv obtíží.

— Je zavedeným statistickým ukazatelem, pomocí něhož se provádějí nejrůznější analýzy, komparace, vývojové studie, časové řady. Mluví-li se o odměňování práce, většina účastníků má zpravidla na mysli jediné — peněžní odměnu.

— Je nejsnadněji zjištěitelná; jsou k ní nejpřístupnější podklady, lze lehce kontrolovat pravdivost výpovědi respondentů, argumentace kategorií mzdy působí nejvěrohodněji.

— V podobě dissatisfaktoru (důvodu fluktuace nebo k vyjádření pracovní nespokojenosti) se jeví použití argumentu „nízké peněžní odměny“ nejvhodnějším. Neútočí bezprostředně ani proti vedení, ani proti spolupracovníkům, nenapadá mezilidské vztahy, organizaci práce, ba dokonce nežádá ani zamyšlení nad uspořádáním pracovní doby nebo nad nedostatky pracovního prostředí. Navíc tento důvod zvýšené fluktuace je vůči podniku (tedy vůči vedení i osazenstvu) „pozitivní“ tím, že „směrem nahoru“ argumentuje ve prospěch zvýšení platů celému osazenstvu a současně podpirá tvrzení, že „objektivní situace“ vedení podniku je obtížná. (Tuto skutečnost jsme ověřili výzkumem více než 300 fluktuujících pracovníků v zemědělství.)

— Ve většině výzkumů satisfakčních faktorů práce se zpravidla zkoumá pořadí jednotlivých satisfaktorů a konstatuje se, že mzda zaujímá první nebo jedno z prvních míst. Toto (v podstatě správné) tvrzení však postrádá hlubší analýzu: nevyjadřuje totiž podíl satisfakce dané výši mzdy na celkové pracovní satisfakci. Proto namnoze stačí, aby poklesla např. úroveň spokojenosti s pracovním kolektivem (s mezilidskými vztahy na pracovišti) a pracovník fluktuje do jiného podniku, kde získá stejnou nebo i nižší odměnu, přičemž nám do dotazníku jako důvod odchodu napíše „neutrální“ výpověď, již je „možnost vyššího příjmu“, „rodinné poměry“ apod.

— Obecně platí, že každý pracovník očekává od práce určité množství satisfakcí, podle sociálního vývoje, v němž se nachází. Nedostatečné uspokojení jedním satisfaktorem (např. charakterem práce nebo úrovní

pracovního prostředí) musí být vynahrazeno vyšší mírou uspokojení satisfaktorem jiným — třeba vyšší odměny.

Pod těmito zornými úhly vstupuje sociologie do teorie odměňování práce a nabízí tak dynamické přístupy, respektující aktuální situaci našeho zemědělství.

Naše zemědělská populace prošla v průběhu života jediné generace vývojem, který se dříve rozkládal na celá staletí. Přitom je však třeba počítat s tím, že procesy koncentrace a specializace zemědělské výroby, jež budou nadále probíhat i do budoucna, výrazně ovlivní její postavení, její životní úroveň, její způsob života, její hodnotové systémy a tedy i její vztah ke škále „odměn“, jež práce (pracovní poměr jakéhokoliv typu) nabízí. Klíč k posouzení funkčnosti (působnosti, efektivnosti) odměn lze spatřovat právě v hodnotovém systému odměňované society. Bylo by nadbytečné prokazovat, že jeden „objekt“ může mít za odlišných okolností diametrálně odlišnou „hodnotu“ pro člověka: doušek vody pro žízničho a pro tonoucího je dostatečným příměrem.

Z celé řady výzkumných prací zachycujících dílčí hodnotové orientace základních societ uvnitř zemědělské populace ČSSR (Burian 1970, 1971, 1973, 1974; Burian, Novák 1975) bylo lze zobecnit tři rozhodující „okruhy přístupů“ k materiálním a nemateriálním objektům, jimž se pak podřizuje celý systém hodnot člověka nebo skupiny:

— První je poznamenán jistou netečností vůči aktuálním společenským hodnotám, určitou minimalizací nároků na materiální vybavenost, na spotřebu, na kulturní a rekreační vyžití, odmítáním jevů jako je „životní tempo“, „zvýšené pracovní úsilí“, „nadměrná angažovanost“, „vysoká životní úroveň“, „atraktivní životní styl“. Znakem takto vymezené skupiny lidí je určitá „minimální“ hranice požadavků, jež se může individuálně do jisté míry lišit, ale jež v podstatě vždy má svoje vymezené limitní hodnoty. Je proto ochotna vyvinout tolik úsilí, aby dosáhla alespoň dolního limitu (např. určité úrovně stravování, bydlení, odívání), ale při dosažení horního limitu (který nebývá ve velkém rozpětí od dolního) ztrácí zájem o další růst této úrovně, nehledá a nestanoví další cíle, cítí se plně saturována, nastupuje pocit satisfakce a odmítání jakýchkoliv impulsů zvenčí, jejichž důsledkem by bylo narušení dosavadního stavu věcí. Vůči sociálnímu a pracovnímu prostředí tato skupina zpravidla nejedná agresivně: není ambiciózní, nehledá cesty k osobní kariéře, její nároky na parametry pracovního prostředí jsou vesměs zanedbatelné, stejně jako postoje vůči životnímu prostředí, v nichž převažuje snaha zachovat to, co je, neměnit, nemodernizovat, ale ani neničit ve jménu techniky, civilizace, výroby atd. Vůči výkonovým kritériím je tato skupina inertní. Po dosažení horního limitu potřeb (v rámci rozpětí konkrétního minima) není zde žádný další motivační zdroj, a proto všechny stimulatory výkonu selhávají.

Tuto skupinu tvoří vesměs lidé s oslabenými sociálními kontakty, s menším počtem rodinných i příbuzenských vazeb nebo lidé bránící se „sociální kontrole“ či ztrátě „intimního soukromí“.

— Druhý okruh základních přístupů jednotlivců i societ vůči nejrozličnějším hodnotám vychází z principu maxima: ze snahy dosáhnout co nejvyšších příjmů, co největšího materiálního vybavení, co nejrychlejšího služebního postupu, co nejpřednějšího místa v podniku, v instituci,

v organizaci, co nejbohatšího sortimentu všech znaků, vysokého sociálního statusu atd. Dominantou snahou se stává homogenizace s přitažlivými vzory, jež mohou být měněny postupně za vzory stále vyšší kategorie. Dochází k soutěži ve vlastnění co největšího počtu co nejexkluzivnějších předmětů a „objektů“: vilek, bytů, automobilů, rekreačních zařízení, jejich vybavení, obsahu šatníků, drahých prostředků pro sport a pro pěstování koníků. Rozhodujícím stimulem výkonu se stává obecný ekvivalent všech materiálních hodnot, jež jsou symbolem tohoto „stadia sociálního vývoje“ — peníze. Nejprřednějším motivem jednání je potřeba mít, vlastnit vše, co je za dané situace dosažitelné, případně pokusit se i o změnu této situace.

Jde o výkonové stadium, ale současně i o stadium, jehož důsledky v socialistické společnosti mohou být v rozporu se společenskými zájmy, mohou vést ke konzumnímu způsobu života a vytvářet podmínky pro procesy odcizení, v nichž se člověk stává zajatcem zákona stálého hromadění prostředků a předmětů, jež vyžadují stále více „investic“ do své údržby, do udržení „vlastnického práva“. Je tedy třeba stále více vydělávat, aby rostl „inventář“, k jehož využívání nemůže dojít pro nedostatek času, který je stále více spotřebováván procesem pořizování, udržování, vlastnění. Propadnout zákonům tohoto procesu znamená pustit se do honičky za nedosažitelným maximem, poněvadž vždy se objeví někdo, kdo vlastní o něco víc nebo alespoň něco jiného, trh nabízí stále jiné, modernější výrobky atd.; hranice nenasyčenosti není dána a obvykle po dosažení původně stanovených cílů se vzápětí satisfakční požadavek přesouvá na cíle další, vyšší, náročnější.

Člověk v tomto procesu odcizení věcem, práci i lidem (neboť vše to je jen prostředkem, nic z toho není cílem) se oddává za jistých okolností konzumnímu způsobu života: potřeba reprezentovat věci, jež vlastní, ho nutí k tomu, aby přijímal návštěvy, které budou uváděny v úžas, v jejichž očích vzroste jeho autorita, jejichž prostřednictvím srovná to, čeho dosáhl, s tím, čeho dosahují (samozřejmě v oblasti materiální vybavenosti) ti ostatní. Je nucen k tomu, aby předvedl, co má (jde přece o jistou soutěž), ale na druhé straně ztrácí prestiž u jiných kategorií lidí, když současně prokazuje, že věci, jež vlastní, nedokáže adekvátně využívat.

— Třetí okruh přístupů k hodnotám má „výběrový (racionální) charakter“. Člověk si postupně uvědomuje funkčnost — afunkčnost — disfunkčnost objektů, jimiž je obkloповán. Potřeba sociální nápodoby, materiální homogenizace, snahy dosáhnout všech prestižních znaků skupiny, k níž se jednotlivec počítá nebo s níž se srovnává, je značně oslabována. Růst ideové, politické, kulturní a vzdělanostní úrovně člověka vede k racionálním přístupům vůči hodnotám. Diktát módy a formálních kritérií přestává fungovat. Člověk sám hledá a vybírá objekty, jež mohou optimálně uspokojovat jeho potřeby. A shledává, že zdaleka ne největší množství, ba ani nejvyšší kvalita nebo nejšpičkovější technika mu mohou nejlépe vyhovovat. Přestává se snažit o největší vilu (s obrovskými nároky na úklid a údržbu), o nejvybavenější domácnost (s desítkami poruchových spotřebičů), o nejexkluzivnější automobil (s těžce dosažitelným servisem a vysokými pojistkami), o stakusovou garderóbu (zastarávající a zabírající stále více obytného prostoru), o celou řadu rekreačních zařízení (jimž je třeba celoročně sloužit, aby proces jejich zkázy byl co nejvíce zpomalen) atd. Dochází k uvědomění si skutečnosti, že každá

věc je nejen služebníkem nabízejícím určité pohodlí a služby, ale i pánem, vyžadujícím určitou péči a údržbu, nárokuje si často více času, než uspoří. Dominantní hodnotou se stává „atraktivní“ model života. Hodnota mít je nahrazena hodnotou mít se, jež nemusí mít vůbec spotřební-požitkářský, konzumní charakter. Naopak právě zde se mohou začít na plno rozvíjet sociální kategorie „dobrých mezilidských vztahů“, „celospolečensky užitečné práce“, „společenské angažovanosti“ atd., předurčené pro systémy, které se zbavily antagonistických třídních rozporů, vykořisťování, pravidla „homo homini lupus“. Proto také teprve zde se nabízí i prostor pro neomezený rozvoj kategorií etických a estetických.

Vůči stimulaci výkonu je toto stadium daleko náročnější než předchozí. Peníze ztrácejí svoji všemocnou funkci. Ta spočívá v možnosti získávat věci. Pro užívání získaných věcí je třeba dosáhnout zcela jiných „předpokladů“: volného času, rezervy fyzických a duševních sil, rostoucí úrovně vzdělání, kultivace osobnosti atd. Potřeba mít se je chápána jako potřeba kulturně žít, žít na určité úrovni ekonomických možností, sociálních vztahů, při respektování vysokých etických a estetických hodnotových kritérií. Žít tak nejen ve volném čase, ale i v práci, poněvadž obě sféry jsou od sebe v tomto smyslu neodlučitelné. Tím se také výrazně naplňují představy klasiků marxismu o obsahu života v socialismu a komunismu (Marx 1961).

Poněvadž tyto tři přístupy k chápání hodnot, k vytváření určitých hodnotových systémů a k jistým způsobům zacházení s objekty, jež vstupují (nebo nevstupují) do těchto systémů, nejsou vázány jen na socialistickou společnost, považujeme je za stadia sociálního vývoje člověka (skupiny), jehož může být dosaženo v kterékoliv sociálně ekonomické formaci, poskytuje-li pro ně nutné materiální předpoklady.

Empirickými výzkumy naší zemědělské populace, provedenými na reprezentativních souborech 462 vedoucích a 4819 řadových pracovníků všech oblastí zemědělské výroby (Burian 1977), jsme ověřili teorii stadií sociálního vývoje, procentuální zastoupení jednotlivých stadií i některé významné vazby vůči hodnotovým systémům.

U řadových pracovníků bylo do I. stadia zařazeno 9,24 %, do II. stadia 60,58 % a do III. stadia 30,18 %.

Vedoucí pracovníci se řadili do I. stadia 1,5 %, do II. stadia 32,9 %, do přechodu ke III. stadiu 23,6 % a do III. stadia 42,0 % (tamtéž str. 21 a 22).

Této struktuře stadií sociálního vývoje odpovídá i struktura hodnotových systémů:

— U vedoucích pracovníků stála nejvýše orientace na nemateriální hodnoty, druhé místo zaujaly hodnoty poskytované prací, třetí orientace na atraktivní životní styl a poslední místo materiální hodnoty.

— U řadových pracovníků první místo obsadila orientace na materiální hodnoty, kdežto všechny další obsadily podstatně méně výrazná místa v pořadí: nemateriální, pracovní, životní styl.

Obsah jednotlivých hodnotových okruhů se u obou souborů téměř nelišil, zato pořadí hodnot významně signalizuje rozdíly, jež se budou zákonitě promítat i do satisfakce funkce různých typů odměn.

V okruhu materiálních hodnot:

— u řadových pracovníků nejvyšší místa zaujímají: vilka, domek, byt (688 bodů), automobil (496 bodů), vysoká životní úroveň — materiálně chápáná, ale nespecifikovaná (249 bodů), peníze jako předpoklad realizace zatím nejasných materiálních cílů (245 bodů) a vybavení domácnosti (194 bodů);

— u vedoucích pracovníků: vilka, domek byt (589 bodů), vybavení domácnosti (298 bodů), vysoká životní úroveň — nespecifikovaná (152 bodů), automobil, autoprívěs (137 bodů) a peníze (133 bodů).

Všechny ostatní materiální hodnoty nedosahují ani 50 bodů, proto je zde neuvádíme.

V okruhu nemateriálních hodnot:

— u řadových pracovníků nejvýše vystupují: volný čas, dovolená (602 bodů), zdraví (312 bodů), dobrá práce (201 bodů), dobré rodinné zázemí (150 bodů), dobré mezilidské vztahy (149 bodů), kultura, rekreace, cestování, sport (147 bodů);

— u vedoucích pracovníků: zdraví (435 bodů), volný čas, dovolená (406 bodů), dobré mezilidské vztahy (277 bodů), dobré rodinné zázemí (265 bodů), dobrá práce (129 bodů), kultura, rekreace, cestování, sport (126 bodů).

V okruhu hodnot orientovaných vůči práci (tedy vůči nejvýznamnějším satisfaktorům práce):

— u řadových pracovníků obsadily první místa: peníze (456 bodů), seberealizace (357 bodů), dobré pracovní podmínky a prostředí (214 bodů), dobré mezilidské vztahy (191 bodů), modernost práce (153 bodů), volný čas (106 bodů), společenské uznání dané práce (93 bodů), jistoty (88 bodů);

— u vedoucích pracovníků: seberealizace (515 bodů), dobré mezilidské vztahy (413 bodů), společenské uznání dané práce (149 bodů), jistoty (114 bodů), dobré pracovní podmínky (103 bodů), volný čas (98 bodů), dobrá organizace práce (95 bodů), peníze (86 bodů).

Ideální model života

— u řadových pracovníků by na základě tohoto výzkumu bylo lze definovat těmito základními hodnotami (nad 100 bodů): dostatek peněz (413 bodů), maximální materiální vybavení (412 bodů), volný čas (158 bodů), dobré rodinné zázemí (158 bodů), moderní, dobrá práce (135 bodů), atraktivní životní styl (105 bodů);

— u vedoucích pracovníků dobré rodinné zázemí (379 bodů), úspěch v práci, perspektiva, seberealizace (193 bodů), atraktivní životní styl (179 bodů), volný čas (169 bodů), spokojenost (blíže nespecifikovaná) (167 bodů), maximální materiální vybavenost (148 bodů), společenský prospěch a uznání práce (104 bodů), zajímavá práce (102 bodů), dostatek peněz (101 bodů).

Srovnáme-li uvedené hodnotové okruhy obou souborů zemědělských pracovníků a přihlédneme-li k bodovým hodnotám, jež jsme pro orientaci rovněž uvedli (tamtéž str. 28), můžeme konstatovat, že satisfakční funkce peněžní odměny — i když si u řadových pracovníků uchovává první místo — je již zatlačována součtem hodnot, jimiž je třeba seberealizace a volný čas, nebo dobré pracovní podmínky a pracovní prostředí, dobré mezilidské vztahy a modernost práce.

Posun z II. do III. stadia sociálního vývoje lze registrovat i v našich výzkumech, které jsme provedli s pětiletými odstupy.

Důkazem je i rozdíl v hodnotových orientacích řadových a vedoucích pracovníků, stále rostoucí nezájem o práce v nočních směnách, ve dny pracovního klidu, o přesčasy atd., jimiž se představa „ideálního způsobu života“ narušuje.

Je třeba proto počítat s tím, že pro dosahování optimálního výkonu pracovníků bude v budoucnu třeba nejen správně nakládat se všemi formami peněžních odměn, ale především vytvářet dostatečný prostor pro seberealizační funkci práce a pro její sepětí s představou atraktivního socialistického způsobu života.

Literatura

BURIAN, A.: Faktory pracovní motivace v zemědělství. [Závěrečná zpráva.] Praha, MZVŽ ČSR, Brno ÚVSH 1974.

BURIAN, A.: Hodnotové systémy pracovníků čs. zemědělství a diferenciací nároků na pracovní satisfakci. [Závěrečná zpráva.] Praha, FMZVŽ, Brno, ÚVSH 1977.

BURIAN, A.: Osobnost studentstva a motivace studia na VŠZ. [Závěrečná zpráva.] Praha, MŠ ČSR, Brno, VŠZ 1973.

BURIAN, A.: Sociologické aspekty stabilizace pracovních sil okresu Jihlava. [Závěrečná zpráva.] Brno, VŠZ 1971.

BURIAN, A.: Vliv industrializace na postavení žen pracujících v našem zemědělství. [Závěrečná zpráva.] Brno, VŠZ 1970.

BURIAN, A. — NOVÁK K.: Vliv vědy a techniky na počet, strukturu profesí a kvalifikaci technicko-hospodářských pracovníků na státních statcích. [Závěrečná zpráva.] Brno, VŠZ 1975.

MARX, K.: Soukromé vlastnictví a komunismus. Praha, SNPL 1961, s. 93.
Zpráva ÚV KSSS a další úkoly strany ve vnitřní a zahraniční politice. Materiály XXV. sjezdu KSSS. Praha, Svoboda 1976, s. 71.

Došlo dne 17. 9. 1978

Adresa autora:

JUDr. PhDr. Antonín Burian, CSc., Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

**Funkce jednotlivých druhů odměn hmotné i nehmotné povahy v hodnotovém systému
zemědělské populace (Sociologické přístupy)**

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 143—149. — lit. 8

zemědělství, životní způsob, odměňování, kategorizace, potřeby obyvatel, sociologie, teoretické pojednání

Autor se věnuje analýze sociálních aspektů všech druhů hmotných a nehmotných odměn v zemědělství. Tyto aspekty odměňování jsou posuzovány především z hlediska hodnotového systému zemědělské populace. Kategorizují se postoje této populace k odměňování a na základě výzkumu je vyjádřeno jejich procentuální zastoupení. Z výzkumu vyplývá i pořadí a váha hmotných a nehmotných statků a vysoké nároky pracovníků v zemědělství na životní způsob.

Rozvoj jednotných zemědělských družstev v letech 1970—1973, ekonomické i organizační upevnění JZD a velmi dobré výrobní a ekonomické výsledky se výrazně projevily i v růstu průměrných odměn členů a pracovníků jednotných zemědělských družstev. V těchto letech došlo k vyrovnání úrovně průměrné odměny členů jednotných zemědělských družstev s průměrnou odměnou pracovníků státního sektoru. Zatímco v roce 1970 představovala úroveň průměrné odměny dosažená v JZD České socialistické republiky při promítnutí 15,5 % sazby daně ze mzdy 96,1 % průměrné mzdy dosažené v tomto roce na státních statcích řízených OZS a KZS, v roce 1973 představovala úroveň průměrné odměny v JZD již 100,9 % průměrné mzdy dosažené na státních statcích. Vzhledem k vyššímu podílu ostatních pracovníků rostlinné výroby v JZD byla však úroveň průměrné odměny s připočtením daně ze mzdy u všech ostatních kategorií pracovníků již podstatně vyšší než úroveň průměrné mzdy na státních statcích. Úroveň rezervních fondů jednotných zemědělských družstev a ekonomická stabilita převážné většiny družstev současně umožňovala zabezpečit podnikovou záruku základních odměn i ostatních forem odměn poskytovaných z nákladových odměn, kterou většina družstev v tomto období v praxi v podstatě realizovala. Současně s tímto vývojem se začal v zemědělství prosazovat i proces kooperace mezi zemědělskými organizacemi, mezi družstvy navzájem i mezi družstvy a ostatními zemědělskými organizacemi. V tomto období již odpadly důvody vazby základní tarifní odměny na důchodovou situaci družstev a naopak vznikla potřeba sjednotit úroveň základních tarifů a úkolových sazeb za jednotku práce.

V těchto podmínkách se v jednotlivých družstvech začínají projevovat nedostatky dosud platného způsobu peněžního odměňování uplatněného po roce 1964. Obecně vysoká úroveň ekonomiky většiny družstev se spolu s pravomocí družstva při stanovení úrovně tarifní odměny a při vyčlenění objemu prostředků na odměňování projevila neúnosnou diferenciací odměn mezi jednotlivými družstvy, která často nebyla podložena diferenciací v ekonomických výsledcích — např. v rentabilitě výroby, ale byla většinou ovlivněna subjektivní představou vedoucích pracovníků družstev na potřebnou úroveň celkové průměrné odměny.

Nedostatky v tarifním zařazení prací v šestitřídní sestavě, které u většiny prací nebylo vůbec provedeno popř. neobsahovalo zařazení pracovních operací s novými stroji a v nových technologiích, se spolu s nedostatky v oblasti normování práce projevilo v nezdůvodněné, subjektivními

názory pracovníků i orgánů jednotlivých družstev ovlivněné diferenciací odměn mezi jednotlivými skupinami pracovníků. Tato skutečnost byla způsobena především neúměrnou diferenciací sazeb základních odměn stanovených za jednotku práce, které nebyly podloženy ani tarifní třídou práce a příslušným tarifem, ani normami spotřeby času.

Značná část družstev v tomto období přebírá, vzhledem k nedostatkům a nedostatečnému propracování šestitřídní soustavy peněžního odměňování, principy a zásady osmitřídní tarifní soustavy, platné do této doby na státních statcích. Tyto principy a zásady však nebyly uplatňovány dosti důsledně, došlo k nedostatkům v přiznávání kvalifikačních tříd pracovníkům, k zahrnutí pohyblivých složek odměny do úkolových sazeb a nedošlo k zlepšení ani v oblasti normování práce. Živelnost tohoto vývoje a tvorby vlastních systémů odměňování, které nebyly v souladu s celospolečenskými principy mzdové politiky, byla zhoršována i nedostatkem kvalifikovaných pracovníků na úseku ekonomiky práce, neboť většina družstev, včetně velkých sloučených družstev, neměla úsek ekonomiky práce obsazen kvalifikovaným pracovníkem.

Uvedené skutečnosti v oblasti ekonomiky družstevního sektoru nejen umožnily, ale současně s nedostatky v oblasti ekonomiky práce vyvolaly nutnost centrálního usměrnění vývoje odměn pravidly platnými pro stanovení objemu prostředků na odměny v plánu družstev i ve skutečnosti v souladu s růstem objemu výkonů a současně i potřebu jednotné soustavy odměňování, která by zabezpečovala realizaci socialistického principu odměny podle množství a kvality vykonané práce.

Základem každé mzdové soustavy, tedy i soustavy odměňování v JZD, je tarifní soustava, kde jsou hodnoceny a tříděny manuální práce a technickohospodářské funkce podle kvality práce a podle ostatních pracovních, výrobně organizačních a společensko-sociálních podmínek práce.

Součástí tarifní soustavy je pak soustava kvalifikačních katalogů dělnických povolání a technickohospodářských funkcí a soustava centrálně stanovených tarifních stupnic a mzdových tarifů.

Ve státním sektoru se po ověřování racionalizace práce a mzdových soustav v roce 1972 tato soustava postupně uplatňovala od roku 1973. Představovala mzdovou soustavu vypracovanou na základě nejnovějších poznatků a současných požadavků na účinnost mzdové soustavy. Vzhledem ke shodnosti pracovních, výrobně organizačních i společensko-sociálních podmínek práce v družstevním a státním sektoru zemědělství byly principy a zásady platné při racionalizaci práce a mzdových soustav ve státním sektoru zemědělství převzaty i při propracování nové soustavy v jednotných zemědělských družstvech. Současně se uplatnění nové soustavy spojilo v souladu s potřebami vyrovnání pracovního postavení členů družstev s postavením pracovníků v pracovníprávních vztazích s aplikací základních ustanovení zákoníku práce, a to v roce 1974 formou doplnku stanov jednotlivých družstev, v roce 1976 pak již přímo na základě ustanovení zákona č. 122/1975 Sb. o zemědělském družstevnictví a nařízení vlády Československé socialistické republiky č. j. 138/1975 Sb., kterým se provádějí některá ustanovení zákona č. 122/1975 Sb. o zemědělském družstevnictví.

Nová soustava odměňování za práci v jednotných zemědělských družstvech a postup při jejím ověřování byla v roce 1973 schválena předsednictvem vlády ČSSR a ověřování bylo zahájeno v roce 1974 ve 118

vybraných JZD v ČSSR. Po zhodnocení výsledků a k získání širších poznatků a zkušeností bylo ověřování rozšířeno v roce 1976 na dalších 348 JZD a v roce 1977 na 350 JZD. Koncem roku 1977 bylo odměňováno podle nové soustavy odměňování v ČSSR cca 50 % členů družstev.

ZÁSADY NOVÉ SOUSTAVY ODMĚŇOVÁNÍ V JZD

Při propracování nové soustavy odměňování v JZD se vycházelo z těchto základních principů:

— Zařazení prací do tarifních tříd a pracovníků do osobních tříd odpovídá jednotné celostátní klasifikaci prací a povolání a bylo převzato ze státního sektoru, neboť neexistují objektivně platné důvody pro odlišná kritéria pro diferenciaci pracovních činností a pro vyjádření stupně složitosti, obtížnosti, odpovědnosti a namáhavosti, tj. v podstatě pro vyjádření kvality pracovních činností vykonávaných pracovníky družstevního sektoru zemědělství. Vzhledem k tomu je v jednotných zemědělských družstvech uplatněna devítitřídní tarifní soustava u manuálních pracovníků a 17třídní tarifní soustava u technickohospodářských pracovníků, obdobně jako v ostatních odvětvích národního hospodářství.

— Úroveň hodinových a měsíčních tarifů byla stanovena na základě mzdových tarifů centrálně stanovených pro státní sektor zemědělství po odpočtu určité úrovně průměrné sazby daně ze mzdy — u tarifních stupnic platných pro manuální pracovníky v průměrné výši cca 15 %, u technickohospodářských pracovníků v průměrné výši 15–20 % podle úrovně základního měsíčního tarifu. Vzhledem k tomu, že rozpětí tarifních stupnic u manuálních pracovníků je shodné s rozpětím tarifních stupnic platných ve státním sektoru a představuje rozdíl mezi 1. a 9. třídou 1 : 2,75, u technickohospodářských pracovníků je vzhledem k progresivitě uvažované průměrné sazby daně ze mzdy rozdíl mezi 1. a 17. třídou nižší — ve státním sektoru 1 : 5,1, u družstev 1 : 4,8.

Centrální stanovení úrovně základních tarifů na úrovni státního sektoru a současně i na úrovni odvětví s obdobnými pracovními, technicko-organizačními a sociálně ekonomickými podmínkami práce odpovídá dosažené ekonomické úrovni družstev a realizaci socialistického principu odměny podle množství a kvality vykonané práce, kdy kvalita vykonané práce se vyjadřuje tarifem třídy této práce. Socialistická společnost tak vytváří základní předpoklad pro dosažení parity odměn v zemědělství a u družstevního sektoru zvlášť s úrovní odměn v ostatních odvětvích národního hospodářství.

Závislost úrovně základní odměny členů družstev na důchodové situaci družstva neodpovídala z celospolečenského hlediska principům odměny podle množství a kvality vykonané práce, který mohl být realizován pouze v rozdělení důchodu družstva mezi členy jednotlivého družstva. Zajištění parity odměn družstevních rolníků se mzdou pracovníků v ostatních odvětvích je třeba považovat za jeden z rozhodujících úspěchů socialistické společnosti. Naopak ponechání možnosti zvýšit v závislosti na důchodové situaci družstva základní tarifní odměnu nad úroveň tarifní soustavy platné ve státním sektoru by narušilo společensky žádoucí mezi-odvětvovou diferenciaci a srovnatelnost podle složitosti vykonávané práce se všemi následnými nežádoucími jevy.

Závislost odměny členů družstev na důchodové situaci družstva se zaměřuje především na podíly na hospodářských výsledcích popř. na ostatní formy odměn poskytované z fondu odměn, jehož úroveň je závislá na úrovni zisku (zdrojů) dosaženého družstvem. V souvislosti s tím je třeba postupně zabezpečit, aby úroveň dotace fondu odměn a podíl odměn vyplacených z fondu odměn odpovídaly v průměru cca 8 % z celkových prostředků určených na odměny.

— V družstvech byly uplatněny odvětvové výkonové normy v souladu s potřebou obnovení účinnosti normativní základny při ohodnocení množství práce vykonané pracovníkem a byly stanoveny zásady pro užívání forem odměn podle podmínek jednotlivých pracovišť.

— V družstvech byla uplatněna délka pracovní doby odpovídající délce pracovní doby platné ve státním sektoru, spolu s příplatky a náhradami odměny odpovídající aplikaci základních ustanovení zákoníku práce na podmínky družstevního sektoru.

— Uplatnění nové soustavy odměňování bylo spojeno s prohloubením vnitropodnikového řízení, racionalizací řídicí práce, zlepšením organizace práce, uplatněním diferencované pracovní doby a s technicko-organizačními opatřeními na úseku výroby a ekonomiky.

— Jedním z rozhodujících úkolů při uplatnění nové soustavy byl úkol zabezpečit uplatnění nové soustavy v rámci vlastních zdrojů družstva včetně zabezpečení dostatečné úrovně rezervních fondů pro zajištění podnikové záruky základních odměn.

ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ OVĚŘOVÁNÍ NOVE SOUSTAVY ODMĚŇOVÁNÍ

Z výsledků ověřujících družstev vyplývá, že mzdově politických cílů ověřování nové soustavy odměňování bylo v podstatě dosaženo. Došlo k posílení socialistických principů odměňování za práci v souladu s potřebami dalšího rozvoje družstev, k odstranění živelnosti a nedostatků v odměňování pracovníků a členů družstev, k odstranění subjektivně stanovených norem a sazeb za jednotku práce a k uplatnění technicky zdůvodněných norem. Družstva přistoupila k hlubšímu propracování premiových řádů a pravidel pro používání ostatních pobídkových forem odměny a k postupnému odstraňování nezdůvodněné diferenciace mezi jednotlivci a mezi jednotlivými skupinami pracovníků. Naprostá většina ověřujících družstev velmi zodpovědně zabezpečila uplatnění kvalifikačních katalogů a zařazení pracovníků do osobních tříd podle celostátně platných hledisek a podle vykonávané práce, což působí za zvýšený zájem pracovníků o zvyšování kvalifikace. Je možno říci, že uplatnění kvalifikačních katalogů, ať již se jedná o zařazení prací nebo přiznávání osobních tříd, je u ověřujících družstev na dobré úrovni, o čemž svědčí i průměrná úroveň přiznaných osobních tříd, která je v souladu se stanovenými předpoklady. Došlo i k posílení pohyblivých složek odměny, jejichž podíl byl v družstvech vzhledem k subjektivně stanoveným základním sazbám za jednotku práce nedostatečný.

Ověřující družstva zlepšila i úroveň evidence o práci, odpracované době, formách odměn i pracovnících.

Aplikace ustanovení zákoníku práce při jednotné úpravě pracovních vztahů členů ověřujících družstev se projevila jako úprava plně odpovídá-

jící současnému stupni rozvoje výrobních sil v družstevním sektoru. Na základě těchto pozitivních výsledků byla tato úprava převzata do zákona o zemědělském družstevnictví, do vzorových stanov a vzoru pracovního řádu JZD.

Výsledky ověřování nové soustavy odměňování za práci v JZD současně ukázaly, že při sjednocení základních principů odměňování a jednotné úpravě pracovních vztahů členů družstev nedochází k oslabení principů družstevního vlastnictví. Centrálně stanovené zásady odměňování — především uplatnění jednotné klasifikace prací a povolání a centrálně stanovených tarifů — ponechávají dostatečný prostor pro rozvoj vnitrodružstevní demokracie a iniciativy družstevníků i dostatečný prostor pro osobní hmotnou zainteresovanost jednotlivců a kolektivů družstev na zlepšování výrobních i ekonomických výsledků a na dalším rozvoji družstva.

Jednotná soustava odměňování se ukázala i jako jeden z předpokladů pro rozvoj mezipodnikové a mezisektorové spolupráce v současném procesu koncentrace a specializace výroby.

I proces slučování družstev v posledním období dokazuje opodstatněnost nové soustavy odměňování, neboť i neověřující sloučená družstva při zpracování vlastní soustavy odměňování většinou převzala principy nové soustavy odměňování. Tak např. i když k 1. 1. 1978 ověřovalo novou soustavu odměňování necelých 50 % družstev, uplatňuje v ČSR kvalifikační katalogy u manuálních pracovníků 85 % družstev a tarifní křivku platnou v nové soustavě pro manuální pracovníky cca 83 % družstev. Přitom některé kraje sjednotily používání tarifní křivky u manuálních pracovníků v naprosto převážné většině družstev — např. v kraji Jiho-moravském úroveň tarifní křivky u manuálních pracovníků je shodná s tarifní křivkou stanovenou v nové soustavě odměňování u 97 % družstev.

PŘEDPOKLADY DALŠÍHO UPLATNĚNÍ NOVÉ SOUSTAVY ODMĚŇOVÁNÍ

Předpokládá se ukončit období ověřování nové soustavy v roce 1978. Úkolem řídicích orgánů je zabezpečit v roce 1978 přípravu postupného uplatnění soustavy odměňování v ostatních JZD a prohloubení ověřovaných zásad v jednotlivých ověřujících družstvech.

U neověřujících družstev je třeba zabezpečit, aby nebyly porušovány socialistické principy odměňování ve vlastních soustavách odměňování, která tato družstva uplatňují, s tím, že vnitropodniková pravidla odměňování nemohou být v rozporu se zásadami uplatňovanými v nové soustavě odměňování.

U ověřujících družstev půjde především o odstranění některých dílčích nedostatků v používání forem odměn, o postupné prohlubování hmotné zainteresovanosti vnitropodnikových útvarů v souladu s propracováním a uplatněním nejvhodnějších systémů vnitropodnikové organizace a s úrovní vnitropodnikového plánování a evidence, o zlepšení mzdové praxe v oblasti uplatnění odvětvových norem a o prohloubení podnikových koncepcí mzdové diferenciaci pro příští období.

Celkové zhodnocení ověřování, jeho průběhu i výsledků bude spolu

s návrhem definitivních zásad jednotné soustavy odměňování za práci v JZD a zásad jednotného postupu politicko-organizačního zabezpečení zavádění jednotné soustavy předloženo příslušným orgánům koncem roku 1978 s tím, že se počítá s projednáním těchto zásad a závěrů na IX. sjezdu JZD.

Došlo dne 14. 9. 1978

Adresa autora:

† Ladislav Procházka, ministerstvo zemědělství a výživy ČSR, Těšnov 65, 110 06 Praha 1

Odměna pracovníků nejen v zemědělství, ale i v ostatních odvětvích národního hospodářství se skládá z několika složek. Podstatnou část tvoří tzv. tarifní odměna, která se vyplácí za to, že pracovník vykonal jisté množství práce o určité složitosti, náročnosti. Například zoral nebo zasel stanovenou plochu nebo ošetřoval určitou dobu několik kusů zvířat. Za vyšší výkon (větší počet zpracovaných hektarů nebo ošetřených zvířat) dostává úměrně zvýšenou odměnu.

V zemědělství se však dnes již nevyžaduje pouhé mechanické vykonávání práce. Naopak se klade velký důraz na to, aby pracovník svou dobrou prací ovlivnil pokud je to možné buď kvalitu výrobku, nebo aby se jeho socialistický přístup k práci projevil v úspoře materiálu, energie, zkrácení agrotechnických lhůt, a aby tudíž ve svých důsledcích vedl ke snížení vlastních nákladů na jednotku výrobku. Tento přístup k práci není zhodnocen v tarifní odměně, ale v pohyblivé složce odměny, především v prémiech.

Prémie je forma odměny, která se vyplácí podle zásad prémiového řádu za kvalitativní výsledky práce nebo za mimořádné pracovní výkony. Prémie se mají poskytovat za výsledky práce, které podnik předem určí měřitelnými a kontrolovatelnými ukazateli, které pracovníci bezprostředně ovlivňují a za které odpovídají. V závislosti na plnění těchto ukazatelů se stanoví výše prémie.

Prémiování jednotlivců i kolektivů se řídí prémiovými řády, které vypracovávají podniky na základě technicko-ekonomických rozborů, v nichž se zaměřují zejména na hlavní úkoly jednotlivých pracovišť. Podle výsledků rozborů se pak konkretizují jednotlivá ustanovení prémiového řádu, zejména výše sazby a průběh prémie. Prémiové ukazatele musí být jednoduché, srozumitelné a jejich plnění musí být kontrolovatelné. V zájmu prémiování je třeba stanovit co nejmenší počet ukazatelů, které vyjadřují základní požadované úkoly, hlavně cíle a výsledky práce, jichž má být dosaženo. V tomto příspěvku se zaměřím na prémiové řády a prémiové ukazatele z hlediska potřeb živočišné výroby, především skotu.

SOUČASNÉ ZAMĚŘENÍ UKAZATELŮ PRÉMIOVÝCH ŘÁDŮ

Rozbory dosavadních prémiových řádů ukazují na mnohé nedostatky. Ty spočívají jednak ve výběru ukazatelů (zaměřených především na výkon, nikoli na kvalitu), jednak ve vytvoření podmínek pro výplatu prémie (ně-

kteří pracovníci mají možnost získat prémie vysoké, na jiné se však nevztahuje téměř žádný premiový ukazatel a prémie se jim přiznávají koncem roku často paušálně, bez ohledu na plnění úkolů). Dalším nedostatkem je, že u většiny premiových řádů nelze zjistit, jaké celkové částky budou asi vyplaceny za splnění určitého souboru ukazatelů, například za překročení výkonů, za zlepšení kvality práce nebo výrobků, za snížení nákladů apod. Tyto údaje nejsou sledovány ani v evidenci zemědělských podniků.

Rozbor dosavadní situace je ukázán na příkladu 27 premiových řádů z roku 1974, 1975 a 7 dalších z roku 1976. Tyto premiové řády byly vybrány jak z JZD, tak ze státních statků. Ukazatele pro výplaty jednotlivých premií byly shrnuty do větších skupin a byla z nich sestavena přehledná tabulka (tab. I).

I. Zaměření premiových řádů v živočišné výrobě

Ukazatele premiového řádu	1974—1975 četnost výskytů	%	1976 četnost výskytů	%
Za průměrnou užitkovost všech svěřených zvířat	253	64,7	180	67,1
Za splnění ukazatelů reprodukčního procesu	57	14,6	34	12,7
Za kvalitu práce	14	3,6	9	3,4
Za kvalitu výrobku	13	3,3	19	7,1
Za mimořádné práce	16	4,0	14	5,2
Za snižování nákladů	38	9,8	12	4,5
Celkem	391	100,0	268	100,0

Uvedený přehled není nejpřesnějším měřítkem, protože se týká pouze ukazatelů, za které lze vyplatit větší nebo menší sumy premií, nikoli celkového množství vyplacených peněz. S touto výhradou lze tabulky informativně použít, protože se v podnicích nevede žádná evidence výplat premií podle jednotlivých ukazatelů.

V živočišné výrobě jsou prémie orientovány převážně na užitkovost svěřených zvířat. Plnění a překračování tohoto ukazatele je jistě žádoucí, ale nelze zapomínat, že v živočišné výrobě se základní odměna vyplácí především za užitkovost, a tak obě složky odměny, základní odměna i prémie, jsou orientovány stejným směrem a nepodporují plnění dalších úkolů, jako je zlepšování kvality práce, snižování nákladů, spotřeby jadrných krmiv aj.

ROZBOR A DOPORUČENÍ VHODNÝCH PRÉMIOVÝCH UKAZATELŮ PRO CHOV SKOTU

Protože výroba vajec a vepřového masa přechází ze zemědělských podniků ve stále větší míře do společných zemědělských podniků, zaměří se následující rozbor pouze na chov skotu. Obdobně jako pro jiné účely, rozděluje se i pro účely prémiování skot do těchto hlavních kategorií: dojnice, prvotelky, telata, jalovice a býci na výkrm. Každá kategorie má odlišné požadavky na ošetřování a podle toho je třeba usměrňovat i ukazatele premiových řádů.

Dojnice

Prémie za užitkovost svěřených zvířat

Tento ukazatel je v zemědělských podnicích v živočišné výrobě nejrozšířenější. Může mít různé podmínky výplaty, například:

- Za splnění celoročního plánovaného úkolu ve výrobě mléka pro celý kolektiv nebo pro jednotlivé ošetřovatele. Splnění lze zjistit až ke konci kalendářního roku.

- Za splnění a překročení $\varnothing$ denní užitkovosti na 1 kus. Je to stejný ukazatel jako předchozí a rovněž může být zjištěn až po ukončení kalendářního roku. Například JZD Dubné vyplácelo 20 Kčs za každých 100 l mléka nad plán, JZD Prešovice jednorázově 600—4250 Kčs.

- Za překročení plánované výroby mléka na jednotlivá čtvrtletí nebo měsíce. Plnění ukazatele je možno kontrolovat v kratších obdobích než 1 rok, takže vyplácená prémie může operativněji přispívat k rovnoměrnému plnění plánu. Např. JZD Dolní Bukovsko vyplácelo 100 Kčs za splnění plánu výroby a 20 Kčs za každých 100 l nad plán.

- Za splnění plánu výroby mléka u jednotlivých krav podle laktační křivky. Tento způsob je náročnější na zootechnickou práci i na evidenci. Laktační křivka pro každou úroveň užitkovosti a každé plemeno se dá vypočítat a potom kontrolovat jednou měsíčně na základě kontroly užitkovosti. Cílem je dosáhnout perzistence laktační křivky. Vyšší denní užitkovost než ta, která odpovídá laktační křivce, klade vyšší nároky na organismus a vede k nadměrné spotřebě krmiva. Uvedený ukazatel by měl sloužit spíše k prémiování techniků než k prémiování kolektivu ošetřovatelů dojnic. Popsaný způsob se používal např. na Státním statku Třeboň.

- Prémie za splnění úkolu ve výši 90—99 %. Při tomto způsobu se vyplácela již nižší prémie za splnění úkolu těsně pod hranici 100 % a při překročení úkolu se stupňovala. K uvedenému prémiování jsou výhrady, neboť prémie se může vyplatit a plán zůstat nesplněn. Z tohoto důvodu se její rozšiřování příliš nepropaguje. Z hlediska pracovníků je však tento způsob přitažlivější, neboť někteří z nich nejsou od počátku roku hned přesvědčeni o možnosti překročení zvyšujících se plánů. V takovém případě by prémie za překročení úkolu mobilizovala pracovníky až ke konci roku, když by viděli reálnost splnění úkolu. Nižší prémie za splnění úkolu do 100 %, kombinovaná s vyšší premii za překročení úkolu, působí na pracovníky v mnohem delším časovém období. Např. JZD Kovářov vyplácelo při splnění výroby mléka na 95—100 % 2 % z celkové odměny, při splnění na 101—105 % 4 % a při splnění na 106 a více % 6 % z celkové odměny.

Všechny druhy premií podporující splnění a překročení úkolu lze doporučit. Nutno však brát ohled na to, že základní odměna v živočišné výrobě je převážně vázána na užitkovost a zvyšuje se úměrně podle nadojeného množství, tedy i podle % překročení plánu. Proto by toto hledisko nemělo ovlivňovat celou premii, ale jen její část. Dále by měly být omezeny nebo vyloučeny takové systémy premiových ukazatelů, které umožňují vyplácet prémie v průběhu roku, ale nejsou vázány na zdůvodněný plán výroby mléka a jeho celoroční plnění. Místo stanovené prémie za splnění plánu ve výši 95–100 % je vhodnější stanovit premii za 100 % plnění plánu, při jeho překročení stanovit sazbu progresivní, např. za každé 1 % nad plán 3 % premií ze základní částky a při jeho nesplnění regresivní sazbu, např. za každé 1 % nesplnění snížit celkovou premii o 5 %.

Vážným problémem je celková výše premií při splnění nebo překročení plánu. Prémie musí být dostatečně vysoká, aby pracovníky v průběhu roku mobilizovala — například za splnění plánu výroby vyplatit 1000–3000 Kčs každému ošetřovateli.

Jestliže se však stanoví celoroční prémie za litry mléka nadojeného nad plán (např. 0,20–0,50 Kčs za 1 litr), může dojít k situaci, že pracovníci s velkým úsilím překročí plán výroby mléka o několik desítek litrů na ošetřovatele, ale celková prémie za tuto práci bude nepatrná, i když činí 0,50 Kčs za každý litr nad plán.

Prémie za kvalitu práce a výrobků

Jen v malém počtu případů bylo zjištěno vyplácení prémie za čistotu mléka. Tento ukazatel by se měl více používat, neboť čistota mléka závisí plně a výhradně na práci ošetřovatelů. O hodnocení čistoty informuje mlékárna zemědělský podnik průběžně a upravuje podle ní výkupní cenu za mléko.

Rovněž prémie za vyšší tučnost mléka se poskytuje jen ojediněle. Zvýšení tučnosti mléka závisí na dodojování a na přípravě vemene. Pokud se pro určitý genetický typ dosahuje nízká tučnost (např. 3,7 %), lze stanovit jako premiový ukazatel její zvýšení na 3,9–4,0 %. Premiový ukazatel by však již nesplnil svůj úkol, jestliže by se v podniku běžně dosahovala horní hranice tučnosti mléka.

Prémie jako paušální příplatek k práci

V živočišné výrobě se vyskytuje zřídka a není pro ni opodstatnění. Např. jedno JZD vyplácelo paušálně 10 Kčs za každých 100 nadojených litrů. S takovým způsobem zvyšování výdělků ošetřovatelům nelze souhlasit.

Prémie za plnění ukazatelů reprodukčního procesu

Tento druh prémie má napomáhat k vytváření předpokladů pro včasné připouštění dojníc, dobrou péči o vysokobřezí dojnice, o dobrý průběh porodu a odstavu telat, čímž by se vytvářely podmínky pro vysokou užitkovost celého stáda. Patří sem:

— Prémie za připuštění dojnice a zjištění březosti. Je to velmi častá premie, která bývá většinou diferencována podle toho, zda březost byla zjištěna po 1. nebo až po 2. inseminaci. Např. JZD Želiv vyplácí za zjištění březosti po 1. inseminaci 100 Kčs, po druhé 50 Kčs.

— Za docilení určitého % zabřeznutých krav po 1. inseminaci. Např. JZD Dříteň vyplácí při 60 % zabřeznutí 100 Kčs koncem roku.

U uváděných JZD se tyto premie rozdělovaly mezi všechny ošetřovatele.

Ukazatel týkající se březosti je v zemědělských podnicích velmi častý. Z hlediska ošetřovatele však není úplně vhodný. Z inseminovaných krav zabřezne po 1. inseminaci max. 60 %, přičemž výši % neovlivňuje pouze ošetřovatel, ale též býk, semeno, technik, případně další vlivy. Důležitější by bylo vyplácet premii za každé zjištění a nahlášení říje, protože mnohé říjící se krávy se přehlédnou a termín inseminace a zabřeznutí se prodlužuje. Bylo by též možné tuto premii určit jen pro ty pracovníky, kteří mají o průběhu říje nejlepší přehled, tj. pro naháněče, dojiče a technika, a vynechat z této premie krmiče. Rozhodně však je třeba udělat vše pro to, aby se včas nahlásily všechny říjící se krávy.

Prvotelky

U prvotetek byly zjištěny následující premiové ukazatele:

— Za užitkovost zvířat po uzavření laktace (např. 100–300 Kčs). Takto stanovená premie je správně zaměřená, kontrolní stáje prvotetek mají sloužit k tomu, aby se podle dosažené laktace zjistila vhodnost zvířat k dalšímu chovu.

— Za mimořádné práce, např. za naučení prvotelky na strojní dojení, se v jednom JZD vyplácelo 50 Kčs. Účelnost takového ukazatele je problematická, neboť na strojní dojení je třeba naučit všechny prvotelky a tudíž tato práce má být ohodnocena v základní odměně na základě správně stanovených norem času.

Telata

— Za užitkovost svěřených zvířat. Ukazatel může mít různé formy. Např. státní statek Protivín vyplácel za splnění plánovaného přírůstku 0,70–0,80 kg na kus a den 450–500 Kčs čtvrtletně, JZD Laziště vyplácelo obdobnou premii celoročně ve výši 1200–1800 Kčs pro kolektiv ošetřovatelů.

Dříve byla snaha omezovat přírůstky telat horní hranicí, což mělo zajistit jejich dobrou kondici a vhodnost k dalšímu chovu. Dnes se ukazuje výhodnější dosahování vyšších denních přírůstků, aby mladý skot mohl být dříve připuštěn. Premie jsou proto správně vztaženy na dosahování plánovaných přírůstků a jejich překračování.

— Za snížení ztrát. V tomto případě jde o snížení úhynu telat, resp. o dosažení minimálního % úhynu. Např. JZD Boubín vyplácelo při úhynu do 4 % premii 400 Kčs, při úhynu do 3 % 800 Kčs a při úhynu do 2 % premii 1200 Kčs. Premie za snížení úhynu není nejvhodnější. Správnější by bylo stanovit operativní premii za snížení vysokého úhynu na přijatelnou hranici. Jestliže je stanovena vysoká premie za 2 % úhynu, vede to ke snaze uchovat ve stádě i zvířata nevhodná k dalšímu chovu místo toho, aby se včas poslala na nutnou porážku.

Obdobnou premii je i premie za převedení telat ve stanovené váze do dalšího chovu (zjistili jsme sazbu 2—150 Kčs za 1 kus). Prakticky je to premie za to, že tele po dobu ošetřování neuhynulo. Proto je zbytečné ji znovukombinovat s premii za snížení úhynu.

Obdobný rozbor premiových ukazatelů byl proveden i u jalovic a býků na výkrm (Vaněček 1977), ale rozsah článku neumožňuje uvádět další fakta.

NÁVRH METODIKY PRO SESTAVOVÁNÍ PRÉMIOVÝCH ŘÁDŮ

Sestavování premiových řádů je ponecháno na pravomoci zemědělských podniků a doporučení nadřízených orgánů jsou jen rámcová. Zemědělské podniky při sestavování premiových řádů vycházejí především z vlastních zkušeností a z vlastní praxe. Pro ty podniky, které chtějí provést ve svých premiových řádech větší změny, doporučuji přihlédnout k těmto hlediskům:

a) Premiový řád by měl umožnit, aby po splnění stanovených premiových ukazatelů měl každý pracovník nárok na přibližně stejnou premii vzhledem k základní tarifní odměně, např. 10 nebo 15 %. To však neznamená, že každý pracovník dostane stejnou odměnu v premiích. Plnění výrobních úkolů a na nich závislých premiových ukazatelů bude u každého pracovníka poněkud odlišné, a proto i výsledné % premii se bude u jednotlivců lišit. Stejně tak plánované % premii v poměru k tarifní mzdě bude vyjadřovat jinou odměnu u pracovníka zařazeného nebo vykonávajícího práce ve IV., V. nebo VI. tarifní třídě.

b) Kromě toho některé profese, specializace nebo i jednotlivci mohou být pro premiování zvýhodněni. Jestliže podnik může poskytnout na premie v průměru například 10 % částky tarifních mezd, potom se celková částka rozdělí tak, že některým specializacím se bude plánovat jen 8 %, jiným 10 % nebo 15 %, podle jejich významu pro podnik. Takto stanovené a plánované % premii (nebo přímo určitá suma peněz) se dá u jednotlivých skupin pracovníků do poměru s plánovanými ukazateli pro výplatu premii a vypočte se sazba za jednotku nebo celkem za každý ukazatel. Je to tedy obdoba výpočtu základní odměny za užítkovost, kdy se dává do poměru plánovaná roční odměna s plánovanou roční užítkovostí, u smíšené odměny plánovaná roční odměna se dává do závislosti jak s plánovanou roční výrobou, tak i s plánovaným počtem krmných dnů apod.

Příklad výpočtu premiových sazeb u ošetřovatele dojníc

Plánovaná roční tarifní mzda 42,5 hodin $\times$ 52 týdnů $\times$ 8 Kčs 17 680 Kčs
navíc 10 % na premie 1 760 Kčs

Předpokládejme, že premie má být vázána na tři ukazatele:

1. za splnění čtvrtletních plánů (narůstajícím způsobem od počátku roku) 25 % 442 Kčs
2. za splnění ročního plánu výroby 50 % 884 Kčs
3. za každé nahlášení říje 25 % 442 Kčs

Sazby za splnění jednotlivých ukazatelů budou následující:

1. za splnění čtvrtletního plánu výroby mléka $442 : 4$ 110 Kčs čtvrtletně
2. za splnění ročního plánu výroby mléka 884 Kčs ročně
3. za nahlášení říje:

při normě obsluhy 20 ks se ročně nahlásí 100 %, tj. 20 říjí, z toho po 1. inseminaci zabřežne 60 % a zbývá znovu nahlásit 8 ks, celkem 28 ks, tj. $442 : 28 = 15,80$ Kčs za každé nahlášení.

Uvedené řešení by umožnilo lépe zaměřovat prémie potřebným směrem, například by bylo možné vypracovat takový premiový řád, podle kterého by bylo vázáno v podniku:

- 20 % všech premií na překračování výkonů,
- 30 % všech premií na překračování plánu výroby,
- 20 % všech premií na dosažení úspor,
- 15 % všech premií na osobní ohodnocení nadřizenými pracovníky,
- 15 % všech premií na plnění ukazatelů reprodukčního procesu.

Dosavadní premiové řády a způsoby jejich sestavování toto členění neumožňují (lze to provést jen odhadem) a ani z evidence nelze snadno zjistit, zač byla prémie skutečně vyplacena.

Uvedeným hlediskům odpovídá tento postup při sestavování premiových řádů:

1. V podniku se stanoví celoroční množství premií a vyjádří se v % z tarifní mzdy pracovníků.

2. U každého manuálního pracovníka v podniku se stanoví plánovaná tarifní mzda za rok včetně plánu přesčasových hodin. Podle ní a % premií v podniku se vypočítá celková suma v Kčs, která připadá na 1 pracovníka.

3. Podle profesí a specializací zařadíme všechny pracovníky do několika skupin, především podle pracovní účasti a technologické návaznosti jejich činností. Nemělo by jít jen o ošetřovatele, ale i o další pracovníky dělnických profesí, např. opraváře, případně i o THP.

4. V těchto skupinách sečteme všechny prostředky na prémie a získáme tak celkovou sumu prostředků pro celou skupinu.

5. Podle důležitosti některých profesí, specializací nebo i jednotlivců pro podnik se provede mezi jednotlivými skupinami diferenciací částek na prémie tak, aby celková podnikem plánovaná částka nebyla překročena.

6. Pro jednotlivé skupiny pracovníků se stanoví hlavní směry premiových ukazatelů, např.:

- splnění a překročení plánovaných ukazatelů výroby,
- získání úspor (nákladů, materiálu, snižování ztrát),
- splnění dílčích ukazatelů reprodukčního procesu v živočišné výrobě a splnění dílčích ukazatelů (agrotechnických) v rostlinné výrobě,
- překračování výkonových norem a sezónních výkonů strojů,
- zvyšování kvality práce i výrobků.

Finanční částky na jednotlivé skupiny ukazatelů lze předem plánovat a tím usměrňovat hmotnou zainteresovanost pracovníků podle potřeb podniku.

Výhody navrhovaného řešení

1. Na každého pracovníka v podniku je plánovaná určitá částka premií a podmínky její výplaty. Každý pracovník bude na počátku roku vědět, jakou maximální částku může dostat.

2. Nový způsob umožňuje stanovit vhodný poměr jednotlivých druhů premií (prémie za splnění plánu, za úspory, za kvalitu práce aj.)

3. Protože se neeviduje výplata premií podle jednotlivých premiových ukazatelů ani skupin, umožňuje tento způsob plánování premií získat podrobný přehled o dotacích pro hlavní premiové ukazatele a tak do jisté míry poskytovat informace, které by se musely jinak získávat pracně z prvotní evidence.

4. Regulace výše prémie pro jednotlivé specializace a pracovníky je obsažena již v prémiovém řádu a nemusí se provádět až na konci roku vyrovnáváním a nivelizací pomocí různého osobního ohodnocení, jehož výše neodpovídá zásluhám jednotlivých pracovníků.

5. Prémie lze plánovat všem pracovníkům buď stejným % podle tarifní mzdy, nebo upraveným % podle tarifní mzdy (podle významu dané profese pro podnik).

6. Je zajištěno čerpání prémie podle narůstajícího plnění podmínek pro jejich přiznání. Pokud by se některé podmínky nesplnily a prémie nečerpaly, připadla by tato částka na konci roku k rozdělení podle rozhodnutí vedoucích pracovníků.

7. Jako nevýhodu navrhovaného řešení lze uvést vyšší nároky na sestavování prémiového řádu, především na způsob rozplánování jednotlivých částek.

Literatura

VANĚČEK, D.: Zhodnocení pracovního procesu v nových typech stáji a model spotřeby času pro nově navržené technologie a stáje. [Závěrečná zpráva.] České Budějovice, VŠZ 1977.
Prémiové řády 34 zemědělských podniků.

Došlo dne 14. 9. 1978

Adresa autora:

Doc. ing. Drahoš Vaněček, CSc., Vysoká škola zemědělská, 370 05 České Budějovice

Rozvoj výrobních sil v československém zemědělství, jako důsledek prosazujícího se vědeckotechnického rozvoje, se promítá do růstu koncentrace a specializace zemědělské výroby. Požadavek růstu produkce rostlinné výroby v předstihu před živočišnou výrobou zdůvodňuje technické i organizační inovace do výrobního procesu rostlinné výroby. Nutnou součástí tohoto procesu je i průběh inovačních zásahů do sféry řízení. Dotýká se všech jeho nástrojů, tedy i odměňování jako instrumentu nepřímého, ekonomického řízení.

Význam odměny jako motivátoru pracovní aktivity odměňovaných dokládá pozornost stranických a vládních orgánů věnovaná problematice odměňování. Promítla se ve vypracování „racionalizace práce a mzdových soustav“. Tento soubor opatření sjednocuje kritéria diferenciací odměn v rámci celého národního hospodářství. Zavádí jednotnou devítitřídní tarifní stupnici pro dělnické profese a sedmnáctitřídní stupnici pro platové odstupňování funkcí technickohospodářských pracovníků. Pro klasifikaci prací a technickohospodářských funkcí byla použita jednotná analytická metoda.

Vedle mzdové technické opatření přinesla „racionalizace práce a mzdových soustav“ uplatňovaná v družstevním sektoru pod názvem „Jednotná soustava odměňování“ i úpravu řady pracovně právních vztahů v družstvech, s cílem eliminovat rozdíly mezi sektory.

Uplatnění „racionalizace práce a odměňování“ vytvořilo prostor pro aktivizaci soustav odměňování ve velkovýrobních technologiích.

SOUČASNÝ STAV ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE

Odměňování práce se realizuje prostřednictvím motivačně funkčního využití jednotlivých strukturních součástí odměny¹⁾. Respektování socialistických zásad odměňování je zabezpečeno centrálně stanovenými obecně platnými zásadami pro odměňování. Ty tvoří rámec pro konkrétní vnitropodnikové systémy hmotné zainteresovanosti.

Organizující úloha centrálně stanovených zásad pro systémy hmotné zainteresovanosti se realizuje prostřednictvím struktury odměny a forem odměny.

¹⁾ Vzhledem k rozhodujícímu podílu družstevního sektoru na zemědělské výrobě v ČSSR vychází argumentace z terminologie platné pro JZD.

Jednotlivé složky celkového výdělků pracovníka, z nichž je každá kvantifikována podle určitých pravidel, vytváří strukturu odměny (tab. I).

Rozhodující váha na celkové odměně přísluší tarifní odměně. Je nositelem žádoucí výdělkové diferenciaci podle náročnosti vykonávané práce, vyjádřené její klasifikací podle obtížnosti (namáhavosti) a kvalifikační náročnosti. Zatržení práci je dáno centrálně.

Úkolový nad výdělek promítá vyšší než průměrnou intenzitu práce, při práci v úkole, kdy měřítkem množství vykonávané práce není běžný odpracovaný čas, ale čas normativní. Úkolový nadvýdělek je regulován sledováním plnitelnosti objektivizovaných výkonových norem, která nemá v průměru překročit 115 %.

Příplatky, odměny a náhrady k základní odměně; svou povahou přísluší k základní odměně, evidují se však zvlášť. Promítají zvýšené působení ztěžujících podmínek práce nad úroveň promítnutou v základní odměně. Jejich poskytování je upraveno centrálně.

Průběžné prémie a odměny jsou nástrojem hmotné zainteresovanosti na plnění úkolů podnikově žádoucích a vhodně doplňují motivační působení základní odměny. Umožňují promítat v odměně pracovní aktivitu, která operativně vychází vstříc aktuálním potřebám výroby a dosažení lepších výsledků práce co do kvality a kvantity. Poskytování této složky odměny si upravují jednotlivé podniky samy, prostřednictvím prémieových řádů.

Podíly na hospodářském výsledku slouží svou bezprostřední kvantitativní vazbou na velikost hospodářského výsledku (zisku) k dosahování vysoké hospodárnosti výroby a využívání výrobních rezerv. Podniky je vyplácejí pracovníkům podle konkrétních vnitropodnikově zpracovaných pravidel. Zpravidla systémem podílů k základní či nákladové odměně.

Podíl jednotlivých složek na celkové odměně lze ilustrovat údaji zjištěnými v souboru JZD uplatňujících jednotnou soustavu odměňování v Jihomoravském kraji (tab. II).

Formy odměny

Vlastní aktivní působení jednotlivých součástí odměny jako prostředku dosažení optimální aktivity odměňovaných v pracovním procesu je dosahováno používáním vhodných forem základní a doplňkové odměny a využitím systému příplatků.

Tím, jak vymezují závislost mezi časem, odměnou a výsledkem práce, umožňují formy odměny orientovat zájem odměňovaných na jednotlivé parametry pracovního procesu.

Výbor forem odměn pro vypracování vnitropodnikových soustav hmotné zainteresovanosti je v pravomoci podniku. Obecně platné předpisy obsahují pouze výčet standardních forem odměn s doporučením, v jakých podmínkách je lze účelně využít.

Jednotlivé formy odměn lze ve vazbě na členění celkové odměny (tab. I) rozčlenit na formy základní odměny a formy doplňkové odměny.

I. Schéma struktury individuální odměny

Celková odměna	Základní odměna	Tarifní odměna
		Úkolový nadvýdělek
		Příplatky, odměny a náhrady
	Doplňková odměna	Průběžné prémie a odměny
		Podíly na hospodářském výsledku

II. Struktura průměrného hodinového výdělku

Kategorie pracovníků	Ø hod. zákl. odm. vč. přípl. v Kčs	Z toho			Podíl zákl. odm. vč. přípl. na celk. %
		tarifní odměna %	úkolový nadvýdělek %	příplatek a náhrady %	
Traktoristé a kombajnéri	10,40	68,85	19,61	11,54	82,80
Řidiči nákl. aut a závozníci	10,21	75,42	18,41	6,17	79,39
Ostat. prac. v RV	7,65	79,48	9,67	10,85	86,44
THP	11,07	98,13*)	—	6,96	92,00

*) Úroveň tarifní odměny je vypočtena ze středu tarifního rozpětí, což je hodnota korespondující s příslušnými tarifními sazbami branými za základ u dělnických profesí

Formy základní odměny

a) Časová odměna

Výdělek se kvantifikuje jako násobek mzdového tarifu a odpracovaného času. Je vhodná především tam, kde převažuje zájem na kvalitě a bezpečnosti práce, rovnoměrném výkonu, zvyšování kvalifikace pracovníků a rozvoji jejich schopností a iniciativy. Používá se zejména u prací, kde dochází k častému střídání různorodých pracovních činností, které omezuje možnost předem stanovit spolehlivě a hospodárně pracovní postup a požadované výsledky práce nebo jejich spolehlivé zjišťování a kontrolu. Přestože časová odměna nevyjadřuje formální vazbu na výkon, na výkon vázána je. Objektivním podkladem je pracovní úkol zpravidla směnový (denní), ale i týdenní, měsíční apod. Doplní-li se motivační

působení základní odměny odměnou doplňkovou vázanou na splnění pracovního úkolu, zvýrazní se vazba na výkon i formálně a bezprostředně se promítne i v odměně.

b) Úkolová odměna

Výdělek se mění podle plnění výkonových norem. Při vyšším plnění norem nebo při větším počtu jednotek výsledku práce roste i odměna. Při plnění stanoveného úkolu na 100 % odpovídá výdělek zpravidla tarifní odměně. Je vhodná především tam, kde dominuje zájem na plnění a překračování výkonových norem, kde charakter práce umožňuje předem hospodárně stanovit pracovní postup a normy spotřeby práce při spolehlivé kontrolovatelnosti jejího množství a kvality. Používá se tam, kde pracovníci mohou vlastním úsilím a iniciativou výrazně ovlivnit kvantitativní výsledky vykonávané práce. Podkladem vazby na kvalitu výsledku práce je vyžadování standardní kvality. Formálního zvýraznění zájmu na kvalitě a tím i vyšší hmotné zainteresovanosti lze dosáhnout využitím doplňkové odměny vázané na kvalitativní ukazatele výsledku práce.

Využívání jednotlivých forem základní odměny v současné zemědělské praxi je do značné míry ovlivněno dřívější preferencí úkolové odměny a následnou tradicí. Důsledkem je situace, že jako používanou formu základní odměny udávají pracovníci zemědělských podniků téměř jednoznačně úkolovou formu odměny. Při hlubším pohledu na skutečný podíl úkolové odměny však zjistíme její pouze 50 % zastoupení.

Tuto skutečnost lze doložit výsledky průzkumu realizovaného v JZD Hodějice a potvrzeného orientačním průzkumem ve vybraném souboru JZD Jihomoravského kraje (tab. III).

III. Podíl úkolové a časové formy odměny v JZD Hodějice

Vybrané kategorie pracovníků	Hodiny práce			Čerpání odměn		
	celkem %	z toho		celkem %	z toho při	
		v úkolové odměně %	v časové odměně %		úkolové odměně %	časové odměně %
Traktoristé a kombajnéri	100	40	60	100	48	52
Ostatní prac. RV	100	58	42	100	59	41

Vedle toho však existují zemědělské podniky ve zkoumaném souboru, které při mechanizovaných pracích v rostlinné výrobě používají výhradně časovou formu základní odměny. V řadě zemědělských podniků je využívána při sklizňových pracích u obilí v zásadě časová odměna. Časová forma odměny se stále více prosazuje i u seťových prací.

Jako důvod používání časové odměny a rozšiřování jejího zastoupení jsou uváděny dva základní důvody:

- možnost motivovat pracovníky ke kvalitním výsledkům práce,
- možnost účinně usměrňovat výši individuálních odměn.

a) Prémie

Jsou kvantifikovány v závislosti na předem určených měřitelných a kontrolovatelných výsledcích práce. Doplňují základní formy odměny zejména v tom, že zvyšují jejich pobídkovost a eliminují nepříznivé vedlejší účinky. Prémie jsou poskytovány pracovníkům za takové technické a ekonomické ukazatele výsledku práce, které vlastní práci významně ovlivňují a za které odpovídají. Ukazatele prémieování je třeba volit tak, aby snaha po dosažení prémie vedla k prokazatelnému přínosu pro podnik bez ohrožování zdraví a bezpečnosti při práci a bez porušování technologie výroby.

Prémieování se řídí prémieovými řády vypracovanými organizací. Jeho ustanovení mají být konkrétní, stručná, jednoduchá a srozumitelná.

b) Odměny

Na rozdíl od prémie, stimulujících převážně opakovatelný výkon, jsou odměny zaměřeny na dosažení výsledků práce, které nelze předem specifikovat prostřednictvím prémieových řádů. Jsou využívány tam, kde nelze stanovit předem exaktní závislost mezi plněním ukazatele a výší výdělku, nebo v případech, kdy úspěšné plnění úkolu je výsledkem mimořádné osobní iniciativy pracovníka.

c) Podíly na hospodářském výsledku

Podíly na hospodářském výsledku slouží k upevnění souladu mezi zájmem odměňovaného pracovníka a zájmem podniku a celé společnosti. Poskytují se za dlouhodobé (roční) výsledky hospodaření podniku nebo vnitropodnikového útvaru. Jejich pobídkovost se realizuje tak, že počátkem roku předpokládaný objem prostředků na podíly se váže v pravidlech pro jeho rozdělování na ukazatele charakterizující hospodaření podniku případně vnitropodnikových jednotek. Výše podílů jednotlivých pracovníků je diferencována podle hledisek, které charakterizují míru vlivu nebo zásluh pracovníka na dosaženém hospodářském výsledku.

Podíly na hospodářském výsledku nejsou rovněž plně pobídkově využívány. Poskytují se v závislosti na hospodářském výsledku podniku, většinou bez ohledu na výsledky jednotlivých odvětví, výrobních skupin apod.

Jako důvody jsou uváděny:

- obava z výraznější diferenciací,
- problém s plánováním a stanovením ukazatelů k hodnocení výsledků výrobních skupin,
- pracnost evidence vzhledem k nestálosti pracovních kolektivů.

Obdobně jako u základní odměny je i celkové využívání forem doplňkových odměn vzhledem k preferenci úkolové formy odměny v předchozích letech orientováno spíše na kvantitativní ukazatele výsledků pracovního procesu. Tento stav je zřejmý z údajů zjištěných u zkoumaného souboru JZD o struktuře průběžných prémie a odměn (tab. IV).

Kategorie pracovníků	Průběžné premie a odměny	Premie a odměny vázané na				
		výkon	snížení ztrát	splnění agr. lhůt	kvalita práce	splnění celoročních úkolů
Traktoristé a kombajnéri	100 %	82 %	8 %	4 %	4 %	2 %
Řidiči automobilů a závozníci	100 %	100 %	—	—	—	—
Ostatní prac. RV	100 %	86 %	—	—	14 %	—

VÝROBNÍ A PRACOVNÍ PODMÍNKY VE VELKOVÝROBNÍCH TECHNOLOGIÍCH

Zprůmyslňování rostlinné výroby je produktem prosazující se vědeckotechnické revoluce. Vědeckotechnická revoluce jako komplex radikálních změn však neprobíhá na všech pracovištích daného výrobního odvětví současně a rovnoměrně. Probíhá podle toho, jak do zavedené a ustálené technologie zasáhne aplikace vědeckého objevu. Tato technologická revoluce má zpravidla vedle podstatného vlivu na snížení počtu pracovníků též vliv na povahu jejich práce. Dřívější ruční výrobní operace nebo ruční úkony spojené s obsluhou výrobního zařízení jsou nahrazovány automatizací a chemizací. Místo opakované manuální činnosti nastupuje dohled na chod nového zařízení a odstraňování poruch v jeho činnosti. Toto vymezení vědeckotechnického pokroku má ve velkovýrobních technologiích rostlinné výroby zcela konkrétní rysy. Proces zprůmyslňování rostlinné výroby se promítá v komplexní mechanizaci pracovních procesů, nesoucí s sebou vedle úbytku ruční práce i hlubší dělbu práce. Narůstá potřeba práce vysoce kvalifikované. Skupinové nasazení strojů a práce v komplexně mechanizovaných linkách přináší individualizování pracovního procesu.

Vysoce výkonné biologické výrobní prostředky mají diferencované požadavky na průběh pracovního procesu, jehož tempo je dáno vztahem mezi technickými parametry mechanizačního prostředku a vysoce diferencovanými požadavky výrobní technologie.

Nákladné a stále složitější mechanizační prostředky, násobící účinnost lidské práce, vyžadují stále kvalifikovanější obsluhu. Kladou i zvýšené nároky na údržbu a opravy. Optimální využívání mechanizačního prostředku prodlužuje jeho životnost a předchází potřebě oprav.

Pracovní proces realizovaný kolektivem pracovníků tvořících osádky skupinově nasazených strojů či mechanizačních prostředků, tvořících technologickou linku, vyžaduje stále výrazněji důslednou koordinaci. Vystává potřeba, aby jeho průběh bezprostředně řídil technickohospodářský pracovník. Počet podřízených výrobních pracovníků je třeba orientovat tak, aby ucelené technologické zásahy prováděl relativně stálý kolektiv.

CÍLE HMOTNÉ ZAJINTERESOVANOSTI

Obecným cílem hmotné zainteresovanosti je soulad hmotných zájmů odměňovaných pracovníků s cíli vnitropodnikového řízení. Je nutno skloubit individuální zájem se zájmem podniku.

Objektivní základ pro vnitropodnikové řízení ve sféře výrobního a tedy i pracovního procesu vytváří prosazující se vědeckotechnický rozvoj. Vyžaduje tedy i adekvátní průmět do systému hmotné zainteresovanosti.

Pod tímto zorným úhlem lze vymezit i funkci základní a doplňkové odměny.

Základní odměna

Základní odměna by měla stimulovat ty činitele, jejichž prosazování je dlouhodobě žádoucí. Její konstrukce by měla umožňovat zainteresovanost na růstu kvalifikace jako kritériu, které má kardinální význam pro plné uplatnění VTR, a měla by dále:

- vytvářet předpoklady materiálních perspektiv i pro ty pracovníky, kteří již dosáhli cílové funkce, a přispívat tak ke stabilizaci pracovních sil;

- diferencovaně promítnout dlouhodobou či trvalou pracovní aktivitu a spolehlivost a vytvářet takové relace v odměně pracovníků téže profese, které tomu odpovídají.

Základní odměna by výhledově měla být méně závislá na objemových ukazatelích výsledků pracovního procesu, ovlivňovaných spíše technikou a technologií než odpracovaným časem a intenzitou jeho využití. Měla by výrazněji ohodnocovat kvalifikovanost a dlouhodobě prokazované pracovní úsilí.

Doplňková odměna

Doplňková odměna by měla podle konkrétních podmínek podniku hmotně zainteresovávat pracovníky na dosažení žádoucích cílů spíše krátkodobého charakteru. Měla by stimulovat:

- dosažení lepších výsledků práce co do kvality a kvantity (průběžné prémie);

- pracovní aktivitu, která operativně vychází vstříc aktuálním potřebám výroby či provozu (průběžné odměny);

- dosahování vysoké hospodárnosti výroby a využívání výrobních rezerv (odměny za výsledky hospodaření).

U manuálních pracovníků by těžiště doplňkové odměny mělo být v pohyblivé složce odměny poskytované v průběhu roku. U vedoucích a technickohospodářských pracovníků by jako hlavní zřetel hmotné zainteresovanosti doplňkovou odměnou měla být využita celoroční výsledná zainteresovanost formou roční odměny vedoucích pracovníků.

NÁVRH ÚČINNÝCH SYSTÉMŮ ODMĚŇOVÁNÍ

Poznatky z výzkumu dokládají, že základní odměna pracovníka spíše stabilizuje. Doplňková odměna svou možnou diferenciací bezprostředně motivuje k výkonu, kvalitě, hospodárnosti. Je třeba vytvořit komplexně

působící systém komplementárně působících forem základní a doplňkové odměny.

Efektivní výroba vyžaduje hospodárné vynakládání prostředků. Ve sféře odměňování se hospodárnost týká využití kvalifikace pracovníků a hospodárného čerpání mzdových prostředků. Nutný průmět kvalifikovanosti práce do velikosti odměny vzájemně kloubí oba faktory. Realizace hospodárnosti vyžaduje zpracovat a plnit plán potřeby kvalifikace a rozmístění pracovníků a rozpis mzdových prostředků na jednotlivé výrobní útvary a skupiny řízené jediným odpovědným vedoucím.

Odměňování pracovníků dělnických profesí

Požadavek zainteresovávat základní odměnou na rozvoji dlouhodobě působících činitelů růstu výkonnosti vyžaduje i adekvátní diferenční kritéria.

Jako dlouhodobě žádoucí směry orientace pracovní aktivity lze vyvodit:

- zvyšování kvality práce, a to nejen co do konkrétních kvalitativních ukazatelů výsledků pracovního procesu, ale i realizované kvalifikace jako předpokladu zvyšování kvalitativní úrovně celého pracovního i výrobního procesu;

- prohlubování hospodárnosti pracovního procesu jako důsledku jeho optimálního průběhu prostřednictvím iniciativního a plynulého plnění stanovených pracovních úkolů.

Promítnutí uvedených žádoucích směrů orientace pracovní aktivity v soustavě hmotné pobídky se dotýká hmotné zainteresovanosti odměňovaných na růstu kvalifikace, využití kvalifikace, kvalitě provedené práce, iniciativním a plynulým plnění pracovních úkolů a splnění stanoveného pracovního úkolu.

Nástrojem hmotné zainteresovanosti pracovníků na kvalitativních parametrech jejich práce je přiznaná osobní třída. Měřítkem množství práce je skutečně odpracovaný nebo normativně odvozený čas.

Osobní třída

Její motivační působení spočívá v pravidlech pro používání kvalifikačního katalogu při přiznávání osobních tříd pracovníkům. Průmyslově realizovaná rostlinná výroba vyžaduje úpravu kritérií pro přiznání osobních tříd.

Posouzení pracovníka podle jeho použitelnosti by mělo nahradit dosavadní kritérium „převážně vykonávané práce“. Použitelností je rozuměna podnikem pravidelně využívaná schopnost pracovníka kvalitně vykonávat práce zařazené do příslušného kvalifikačního stupně. Zde vycházíme ze skutečností zjištěných výzkumem, a to že i u dělnických profesí zemědělského provozu vznikají neformální pracovní funkce, jejichž náročnost na pracovníka je dána nejsložitějšími pracemi, které pracovník v rámci své „funkce“ vykonává. Zastoupení jednotlivých „pracovních funkcí“, včetně jejich kvalifikačních nároků by se vyjadřovalo v podnikových plánech potřeby kvalifikace a rozmístění pracovníků.

Vlastní zařazení pracovníka do osobní třídy by prováděla mzdová komise podle stanoveného plánu potřeby kvalifikace a rozmístění pra-

covníků za účasti bezprostředního nadřízeného zařazovaného pracovníka, a to tak, že by byl zařazen podle profese do té kvalifikační třídy příslušného kvalifikačního stupně, pro niž splňuje všechny tři stanovené požadavky (kvalifikační stupeň, praxi, použitelnost) při vykonávání uložených prací.

Osobní třída by měla být diferenciačním kritériem základní odměny. Měla by nahradit třídu vykonávané práce, užívanou dosud při výpočtu odměny.

Množství práce

Optimální využití ukazatele množství práce v rostlinné výrobě průmyslového charakteru předpokládá doplnit zájem o kvalitativní parametry pracovního procesu i zájmem o plynulost, kvalitu a výsledně i hospodárnost pracovního procesu. Nástrojem by mělo být vyjadřování množství práce jako ukazatele odměňování, diferencované podle charakteru práce.

Podle měřitelnosti lze jednotlivé práce rozdělit na:

- obtížně normovatelné práce, resp. ty, pro něž nejsou zpracovány normativní podklady o spotřebě času;

- práce, pro něž normativy potřeby času zpracovány jsou.

Jednotlivé práce v rostlinné výrobě mají svá specifika, která je žádoucí diferencovaně promítat do zainteresovanosti pracovníků.

V zásadě se jedná o práce, u nichž převažuje zájem podniku na množství (např. doprava), a práce, u nichž je těžištěm zájmu na kvalitě provedení (setí).

Promítnutí uvedených souvislostí do ukazatele odměny vyžaduje využívat jako hlavního kritéria pro posouzení množství práce úroveň plnění stanoveného pracovního úkolu.

Pracovní úkol pro práce obtížně normovatelné by byl vyjadřován počtem hodin, které má pracovník odpracovat při jejich vykonávání. Úroveň plnění by byla zajišťována kontrolou průběhu práce.

U prací, pro něž je stanovena norma (normativ) času, by pracovní úkol byl stanoven prostřednictvím normativů potřeby času a reálného času, po který má pracovník dané práce vykonávat.

Zainteresovanost na množství práce by se realizovala důsledným vyžadováním plnění pracovních úkolů v kvantitě i stanovené kvalitě jako důkazu o správném fungování zařazení a správném přiznání osobní třídy. V případě neplnění stanovených úkolů by pracovník byl přeřazen o třídu níž.

K prohloubení zainteresovanosti na splnění stanovených úkolů lze využít na výkon orientované pobídkové složky odměny. Převažující zájem na množství práce by bylo možno promítat vázáním odměny za splnění pracovního úkolu bezprostředně k jednotce jeho velikosti. U prací, u nichž není vhodné použít norem, a u prací, u nichž převažuje zájem na kvalitě, by odměna za splnění pracovního úkolu k jednotce jeho velikosti přímo vázána nebyla. Nutnou podmínkou pro proplacení odměny za splnění pracovního úkolu by bylo splnění úkolu ve stanoveném množství a kvalitě.

Pobídkovost odměny

Stanovením kritérií pro diferenciaci odměny prostřednictvím osobní třídy a pracovního úkolu byly zároveň vymezeny směry motivačního působení.

Osobní třída zainteresovává na růstu kvalifikace a zároveň na její realizaci v pracovním procesu. Vyžadované splnění pracovního úkolu orientuje zájem na plynulé iniciativní provádění určených prací.

Kvantifikace jednotlivých složek odměny, reagujících na kvalitativní (osobní třída) a kvantitativní (pracovní úkol) parametry pracovního procesu by měla vycházet z povahy parametrů a zároveň z možností, které centrálně stanovené obecně platné předpisy vytvářejí.

Odměna za realizovanou kvalitu práce (doloženou osobní třídou odměňovaného) by měla být kvantifikována v závislosti na odpracovaném čase (tarif příslušející přiznané osobní třídě krát počet odpracovaných hodin). Odměna za splnění pracovního úkolu by měla vycházet z normativní potřeby času na jeho provedení.

Struktura odměny

Z výzkumu struktury odměny pracovníků dělnických profesí v rostlinné výrobě zemědělských podniků vyplynulo, že stávající základní odměna umožňuje plně pokrýt obě navrhované složky odměny v následující struktuře:

— tarifní odměna	75 %
— složka reagující na množství práce	25 %

Tarifní odměna se složkou reagující na množství práce je zdrojově pokryta stávající základní odměnou. Přitom je motivačně vyvážená a prakticky uvolňuje celou stávající průběžnou doplňkovou odměnu pro hlubší, chozrasčotní zainteresovanost pracovníků dělnických profesí, u nichž zpravidla hospodárnostní zainteresovanost celoroční (podíl na výsledku hospodaření) není dostatečně účinná. Tím jsou vytvořeny předpoklady pro sjednocení doplňkového odměňování mezi pracovníky dělnických profesí a technickohospodářskými pracovníky.

Odměňování technickohospodářských pracovníků

Závazný systém měsíčních platů v rozpětí jako formy základních odměn u technickohospodářských pracovníků omezuje inovační zásahy do sféry jejich odměňování pouze na doplňkovou odměnu (s výhradou hlavních vedoucích pracovníků podniků, odměňovaných roční odměnou podle ukazatelů určených jim nadřízeným orgánem).

Zprůmyslňování rostlinné výroby vyžaduje přechod v odměňování ke kvalitativním ukazatelům. Znamená to zaměřit pozornost na hospodárnostní ukazatele.

Zefektivnění odměňování vyžaduje soustředit prostředky na doplňkové odměňování v rámci fondu odměn a jejich rozdělování funkčně koncipovat.

Současné uplatňovaný systém podílů na výsledku hospodaření by bylo vhodné rozšířit v systém komplexně pojaté výsledkové zainteresovanosti. Výsledkové prémie by byly členěny podle časového použití na průběžné výsledkové prémie a celoroční výsledkové prémie.

Zdrojem výsledkových prémie by byl fond odměn. Tím by se v zemědělském podniku vytvořila následující struktura odměn:

základní odměna včetně příplatků odměn a náhrad	
a složky nákladové odměny vázané na kvantitativní ukazatele	80—85 %
průběžné výsledkové prémie a výsledkové prémie celoroční	15—20 %

Výsledková prémie by měla být poskytována jako kolektivní prémie vázaná na výsledky konkrétního vnitropodnikového útvaru, majícího charakter hospodářského či nákladového střediska. Uvnitř útvaru by byla prémie rozdělována v poměru k základním odměnám.

Podkladem pro stanovení výsledkových premií by byly vhodné ukazatele charakterizující výsledky výrobního procesu, např. plnění plánovaných ukazatelů hrubé zemědělské produkce v běžných cenách v poměru k přímým nákladům.

U technickohospodářských pracovníků by byla hmotná zainteresovanost vázána i na dodržení rozpisu mzdových prostředků v rámci jimi řízených útvarů.

PŘÍPLATKY, NÁHRADY A ODMĚNY K ZÁKLADNÍ ODMĚNĚ

Příplatky, náhrady a odměny jsou závazně stanovené centrálně. Jejich posláním je promítnout v odměně zejména:

- mimořádné ztěžující vlivy prostředí (zdraví škodlivé podmínky, riziko spojené s ošetřováním plemenných a dostihových koní, práci v noci, přes čas, o sobotách, nedělích a svátcích);

- obzvlášť iniciativní přístup k práci (osobní ohodnocení);

- mimořádně zvýšenou odpovědnost (příplatky za vedení volné pracovní čety);

- vykonávání prací, které nejsou hlavní činností pracovníka (paušalizace pravidelného vykonávání prací mimo čas zahrnutý v základní odměně);

- přerušovaný výkon práce (stálý zvláštní pracovní poměr v rostlinné výrobě, smluvní závazek pracovníků rostlinné výroby k mimosezónní práci v živočišné výrobě).

Z výčtu i specifikace je patrné, že příplatky, náhrady a odměny mohou splnit svou motivační funkci tehdy, jestliže jsou důsledně uplatněny a jejich použití maximálně zjednodušeno, aby aplikace byla srozumitelná pro pracovníky a oceňována jako spravedlivé ohodnocení dalších podmínek příslušné práce.

ODMĚNY ZA VÝSLEDKY HOSPODAŘENÍ

Posláním odměn za výsledky hospodaření je motivovat pracovníky k dosahování vysoké hospodárnosti výroby a využívání výrobních rezerv. Dosahuje se toho tím, že výše prostředků z výsledků hospodaření určených na doplňkové odměňování je bezprostředně závislá na jeho výši.

Motivační účinnost současného odměňování za výsledky hospodaření (podíl na hospodářském výsledku) je však podvázána skutečností, že v úvahu je brán pouze hospodářský výsledek celoroční, který je znám až koncem roku, a až tehdy lze tedy odměny vyplácet. Tato časová odtrženost vynaložené práce a odměny za ni zejména u manuálních pracovníků způsobuje, že pobídkovost není dostatečná.

Funkční využití zainteresovanosti na hospodářském výsledku vyžaduje rozčlenění podniku na jednotlivé výrobní útvary chozrasčotního charakteru jako objekty nepřímého ekonomického vnitropodnikového řízení. Tak lze neanonymně zajišťovat jejich podíl, velikost zásluh na celo-

podnikovém výsledku. To vytváří předpoklady nejen pro celoroční, ale i pro průběžné posouzení úspěšnosti výrobního procesu a tím i pro diferenciaci jak celoroční, tak i průběžné výsledkové zainteresovanosti.

Proto sloučením zdrojů na doplňkové odměňování průběžné a celoroční v systém výsledkových prémie lze dosáhnout vyšší pobídkovosti. Odměny vázané na výsledek hospodaření, členěné na průběžné a celoroční výsledkové prémie, mohou adekvátněji promítat specifika motivace pracovníků dělnických profesí i pracovníků v technickohospodářských funkcích.

Celoroční výsledková zainteresovanost — jako těžiště doplňkové odměny — může plnit beze zbytku svou funkci zejména u vedoucích technickohospodářských pracovníků, kteří přímo ovlivňují hospodaření podniku a u nichž bezprostřední informovanost o ekonomickém dění v podniku zesiluje motivační působení. U pracovníků dělnických profesí by výsledková zainteresovanost měla být orientována především na ty ukazatele, které již v průběhu roku charakterizují efekt práce pro podnik a jeho hospodářské výsledky.

SOUHRN

Práce podává nástin řešení problému tvorby funkčního systému odměňování práce v rostlinné výrobě průmyslového charakteru.

Vychází z analýzy současného stavu v odměňování práce z hlediska struktury a používaných forem základní a doplňkové odměny. Obsahuje rámcový popis vlivu vědeckotechnického rozvoje na výrobní a pracovní podmínky a ve vazbě na cíle hmotné zainteresovanosti uvádí možný průběh v soustavě odměňování.

Výsledkem je návrh systému odměňování sjednocujícího doplňkové odměňování pracovníků dělnických profesí a pracovníků v technickohospodářských funkcích prostřednictvím průběžných a celoročních výsledkových prémie. U základní odměny pracovníků dělnických profesí je navrhováno využití časové odměny ve výši tarifu s odměnou za splnění stanoveného pracovního úkolu.

Návrh je koncipován tak, aby rámcově odpovídal současným obecně platným zásadám odměňování a přitom vyhovoval i výhledovým požadavkům na funkční systém hmotné zainteresovanosti.

Došlo dne 21. 9. 1978

Adresa autora:

Ing. Jiří Novotný, Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

Jedním z předpokladů dalšího růstu zemědělské výroby je efektivnější využití všech prostředků, kterými disponují zemědělské podniky. K řešení tohoto problému je nutno orientovat hmotnou zainteresovanost všech pracovníků zemědělské výroby tak, aby odměna zhodnocovala nejen kvantitativní výsledky výroby, ale rovněž výsledky kvalitativní.

Aplikace zásady odměňovat podle kvalitativních výsledků výroby v zemědělství je ovšem složitější záležitostí než v ostatních odvětvích národního hospodářství. V zemědělství nejde jen o kvalitu zemědělských výrobků, která je při normálních výrobních podmínkách dána do značné míry biologickou schopností živého organismu tvořit výrobky „standardní biologické kvality“, ale také o obecnou vyšší kvalitu výroby, danou optimálním poměrem mezi výnosy a náklady, maximální hospodárností výroby, maximálním využíváním materiálu, energie i lidské pracovní síly.

SOUČASNÝ STAV V ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V ŽIVOČIŠNÉ VÝROBĚ

Hmotná zainteresovanost u dělnických profesí je v současné době v převážné většině zemědělských podniků zaměřena na kvantitativní hlediska. Potvrzuje to rozbor odměňování pracovníků z 25 zemědělských podniků. V základní mzdě je používána forma úkolové mzdy, kdy jsou stanoveny sazby za jednotku produkce (l, kg, ks). Průběžné prémie jsou převážně vázány na kvantitativní ukazatele a mnohdy jsou využívány jako pevný příplatek základní mzdy. Vazba na kvalitativní ukazatele, především na hospodárnost výroby, je používána v minimálním rozsahu. V provedeném průzkumu byly rovněž sledovány podíly jednotlivých druhů prémie na celkových vyplacených prémiech.

Tak např. u ošetrovatelů dojníc ze sledovaného souboru zemědělských podniků byla zjištěna následující struktura vyplacených prémie za rok:

prémie zaměřené na reprodukční proces	4	%
prémie za rozdojení	2	%
prémie za plnění plánu výroby	47,3	%
výkonnostní prémie	44,7	%
prémie za kvalitu výrobku (tučnost mléka)	2	%
prémie celkem	100	%

Z přehledu podílů jednotlivých prémie je patrné, že v praxi jsou prémie převážně zaměřeny na kvantitativní ukazatele. Tím je pobídkovost prémie v živočišné výrobě shodně orientována s účinností základní mzdy.

Odměny z fondu odměn poskytované pracovníkům formou podílů na hospodářském výsledku jsou převážně vázány na výsledky celého podniku. Většina zemědělských podniků rozděluje podíly bez ohledu na výsledky jednotlivých odvětví a výrobních skupin. Z této praxe vyplývá malá motivační účinnost podílů na hospodářské výsledky, a proto je pracovníci v nižších organizačních útvarech nepřijímají jako odměnu za výsledek své pracovní činnosti.

Zvýšení efektivity systému odměňování má umožnit Racionalizace práce a mzdových soustav v státním sektoru a Jednotná soustava odměňování v družstevním sektoru. Zemědělské podniky nevyužily dosud plně této možnosti jak k přehodnocení používaných systémů, tak ani k aplikaci vhodných a účinnějších forem mezd. Je ovšem nutno uvést, že pro výraznější orientaci hmotné zainteresovanosti na kvalitativní výsledky výroby nebyly dosud plně vytvořeny podmínky. Dosud chybí metodické pokyny k vnitropodnikovému plánování, evidenci, kalkulaci, vnitropodnikové ceny, normativy nákladů apod., potřebné pro aplikaci chozrasčotních principů jako podkladu pro prémiování a diferenciaci podílů na hospodářském výsledku.

Jestliže chceme uplatnit vazbu hmotné zainteresovanosti na kvalitativních výsledcích výroby, je nutné si ujasnit, které mzdové složky lze k tomu využít. K tomuto účelu by měly být využity podíly na hospodářském výsledku, ale vzhledem k jejich vázanosti na celoroční výsledek a tím časově omezené motivační působnosti je vhodné zaměřit na kvalitativní ukazatele rovněž prémie poskytované v průběhu roku. Při stanovení premiových ukazatelů však musí být dodržena zásada, aby individuální mzda působila motivačně jako celek, jednotlivé složky se vzájemně doplňovaly a přitom nebyly vázané na stejné nebo obdobné ukazatele. Tedy není žádoucí současný stav, kdy základní mzda je odměnou za množství výrobku a prémie jsou obdobně zaměřeny.

PROBLEMATIKA ZÁKLADNÍ MZDY V ŽIVOČIŠNÉ VÝROBĚ

Základní mzda pracovníků v živočišné výrobě má být orientována na plnění pracovního procesu v rozsahu stanoveném normou obsluhy ve stáji. To znamená, aby pracovník byl odměněn za plnění pracovních operací v rozsahu stanoveném normou obsluhy a pracovním řádem. Za plnění pracovních činností je pracovník odměněn podle tarifního zařazení ve vyšší tarifní mzdy.

Pro dodržení uvedených souvislostí je důležitá volba vhodné formy základní mzdy. V současné praxi v živočišné výrobě jsou převážně používány forma mzdy za produkci a smíšená forma mzdy.

Hlavní předností formy mzdy za produkci je spatřována v bezprostřední vazbě mzdy na výsledek pracovního procesu. Rovněž není zanedbatelná jednoduchost výpočtu mzdy a srozumitelnost této formy pro pracovníky v živočišné výrobě. Jejím nedostatkem je, že odměňovaným uniká podstata této formy — nutná souvislost mezi růstem užítkovosti a poklesem mzdy (sazby) za jednotku produkce. Zůstává skryto, že mzda vychází z potřeby času na vykonání práce, z příslušného tarifu a odpovídající produkce. Při jejím použití je nutná průběžná úprava sazeb za produkci v souladu s dosahovanou užítkovostí a normou obsluhy. Tyto úpravy však při nedostatku pracovníků v živočišné výrobě jsou obtížným zásahem.

Stabilizace sazeb za produkci při růstu užítkovosti způsobila růst základní mzdy na úkor prémiové složky. Rovněž působí obtíže aplikace formy mzdy za produkci tím, že celá složka základní mzdy je výhradně orientována na množství výrobků. Tím je mzda v průběhu roku nerovnoměrná a je umožněno dosahování vysokých úkolových nadvýdělků.

Nedostatky formy mzdy za produkci poněkud tlumí v současné praxi postupně uplatňovaná smíšená forma mzdy, při níž je 40 % základní mzdy vázáno na úkolovou mzdu vyjádřenou sazbou za krmný den a 60 % činí mzda za produkci. Kladem této formy je vyrovnanější úroveň základní mzdy v průběhu roku v důsledku snížení podílu mzdy za produkci. K nedostatkům je nutno přičíst vyšší pracovní náročnost při výpočtu mzdy a především členění tarifní mzdy.

Smíšenou formu v základní mzdě pracovníků v živočišné výrobě nepovažujeme za výhodnou proto, že se pouze předchází neopodstatněnému růstu mzdy na základě nesprávně stanovených sazeb za produkci a možnosti vysokých úkolových nadvýdělků. Protože forma mzdy za produkci je vysoce motivačně účinná, domníváme se, že by bylo vhodnější přesunout ji do prémiové složky.

Rovněž je otázkou, zda mzda za krmný den, především ve velkovýrobních zařízeních, je funkční. Pracovník v živočišné výrobě musí vykonat rozsah pracovních činností na základě normy obsluhy. Nemůže, nebo by neměl ošetřovat více zvířat než stanoví norma obsluhy. Tedy podíl základní mzdy vyjádřený sazbou za krmný den by měl být stálý. Rozdíl rozsahu pracovních činností při běžných provozních výkyvech ve stavu zvířat zejména při vyšších normách obsluhy není tak výrazný, aby musel být rozlišen rozdílnou mzdou. Např. ošetřovatel mladého skotu vykonává ve stájích s výkonnou mechanizací stejný rozsah pracovních činností, jestliže ošetřuje 230 nebo 250 kusů zvířat.

Jestliže vycházíme z předpokladu, že v živočišné výrobě se rozsah pracovního procesu stejnoměrně denně (příp. za směnu) opakuje a základní mzda je odměnou za plnění tohoto pracovního procesu, není nutné používat formu úkolové mzdy. Při přesně stanoveném rozsahu pracovních činností je vhodné použít časovou formu mzdy, která nám může umožnit případnou diferenciaci pracovníků podle kritérií — délky praxe, kvalifikace apod. Dále tato forma umožňuje provedení srážky ze mzdy za nesplnění pracovní činnosti (např. čištění zvířat apod.), a to podílem, který se rovná potřebě pracovního času na nesplněnou pracovní činnost.

Časová forma v základní mzdě vylučuje úkolový nadvýdělek a je tedy tvořena pouze tarifní mzdou, tím se vytváří prostor pro účinnou úroveň prémiové složky. Zesiluje se podíl premii a zvyšuje se jejich pobídkovost.

PRŮBĚŽNÉ PRÉMIE V ŽIVOČIŠNÉ VÝROBĚ VE VAZBĚ NA KVALITATIVNÍ UKAZATELE

Použití časové formy základní mzdy však vyžaduje motivačně účinnou prémiovou složku, která doplňuje základní mzdu. V této prémiové složce realizované formou měsíčních premii může být uplatněna i forma mzdy za jednotku produkce. Domníváme se, že právě v těchto premiích by mohla být uplatněna vazba odměny na kvalitativních výsledcích vý-

roby. Zvýšení účinnosti průběžných premií a jejich orientace na kvalitativní hlediska výroby vyžaduje však využívat formy, které nejsou v zemědělské praxi v širším měřítku používány.

Uplatnění takové formy premií umožňuje současný systém výkupu mléka podle jakosti na základě resazurinového testu a systém příplatků za zařazení vykupovaného mléka do jakostních tříd. Na podkladě tohoto výkupního systému navrhuje premií konstruovanou jako podíl na tržbě za dodané mléko, přičemž výše premie je diferencována podle dosažené třídy jakosti výrobku.

Při uplatnění tohoto systému jsou pracovníci odměňováni tarifní mzdou ve formě časové mzdy a premií ve formě podílu na tržbách, který je vyjádřen sazbou za 100 Kčs dosažených tržeb za vyrobenou produkci. Úroveň premiové sazby je však rozdílná podle dosažené třídy jakosti. Při stanovení premiových sazeb za 100 Kčs tržeb je nutné vycházet z příslušného hodinového tarifu, zařazení práce v kvalifikačním katalogu, normy obsluhy, délky pracovní doby, z úrovně plánované výroby ve stáji, stanovení úrovně tržeb na základě letní a zimní ceny a úrovně příplatků za jakost mléka podle zařazení zemědělského podniku. Pro přehlednost uvádíme schematicky příklad odměňování ošetřovatelů dojníc.

Základní údaje: Ve stáji je stanovena norma obsluhy 15 kusů dojníc. Plánovaná roční užitkovost činí 3000 litrů mléka. Pracovníci jsou zařazeni v VI. tarifní třídě. Podkladem pro výpočet premie je tržní cena 1 l mléka v zimním období 2,50 Kčs a příplatky za 1 l podle třídy jakosti: I. třída 0,40 Kčs, II. třída 0,30 Kčs, III. třída 0,10 Kčs. Při uvedené normě obsluhy a plánované užitkovosti vyrobí jeden pracovník ve stáji 123,28 litrů mléka za den.

Postup stanovení premiových sazeb za 100 Kčs tržeb (tab. I) je poměrně jednoduchý. Základem je stanovení plánu denní tržby na 1 pracovníka uvedené ve sloupci 3. Je samozřejmé, že růstem výroby se tržba zvyšuje a naopak, rovněž je tržba ovlivněna dosaženou tučností mléka. Tarifní mzda ve sloupci 4 je vypočtena za sedmihodinovou pracovní dobu a vychází z předpokládané úrovně III. tarifní stupnice. Výraznější diferenciaci premií podle jakosti výrobků zajišťuje rozdílná úroveň základu premie. Základ premie je stanoven jako podíl tarifní mzdy a pro jednotlivé třídy

I. Stanovení premiových sazeb za 100 Kčs tržeb

Třída jakosti mléka	Tržba za 1 vč. přípl.*) v Kčs	Celk. denní tržba na 1 prac. v Kčs	Tarif. mzda za den v Kčs	Zvolená výše premie v % z tarif. mzdy	Premie za 1 den (směnu) v Kčs	Premiové sazby za 100 Kčs tržeb v Kčs
1	2	3	4	5	6	7
I	2,90	357,51	57,40	50	28,70	8,02
II	2,80	345,18	57,40	30	17,10	4,95
III	2,60	320,52	57,40	15	8,55	2,66

*) při základní tučnosti mléka 3,6 %

je tento podíl různý. Pro I. třídu tvoří základ prémie 50 % tarifní mzdy, pro II. třídu 30 % a pro III. třídu 15 % (viz sl. 5). Uvedenou diferenciaci nepovažujeme za neměnnou, nemusí být vždy v této navrhované úrovni. Zemědělské podniky, které v průběhu roku dosahují převážně I. jakostní třídy, mohou diferenciaci zúžit a nebo upravit tak, aby odpovídala místním podmínkám.

Stanovení rozdílných základů prémie považujeme za nutné z toho důvodu, že prémie je vlastně podíl na celkové tržbě a tím je snížen účinek rozdílné úrovně příplatku za jakost produkce. Pokud by se použila pouze úroveň příplatků za základ pro stanovení prémie, nebyly by dostatečné rozdíly ve výši prémie podle dosažených tříd jakosti a tím by nebyla zajištěna motivace na dosažení vyšší kvality. Konkretizace tohoto diferencičního poměru i celkové prémie je závislá na dosahované úrovni odměny v jednotlivých zemědělských podnicích.

Postup stanovení prémie zakončuje výpočet sazeb za 100 Kčs tržeb, které se určují pro jednotlivé jakostní třídy na základě plánované tržby na jednoho pracovníka za den a zvoleného základu prémie za den (směnu), který je rozdílný v jednotlivých třídách:

$$S_{p1} = \frac{P_{z1} \cdot 100}{U_1}$$

kde: S_{p1} — premiová sazba za 100 Kčs tržeb pro I. třídu

P_{z1} — zvolený základ prémie pro I. třídu

U_1 — plánovaná tržba na pracovníka za den v I. jakostní třídě

Obdobný je výpočet pro druhou a třetí jakostní třídu. V případě dělby práce, např. jsou-li v kolektivu pracovníků specializované profese (krmiči, dojiči), je nutné respektovat podíl pracovních činností specializovaných pracovníků a rozdílnost pracovní doby.

Výhodnost tohoto způsobu odměňování lze spatřovat především v tom, že aktivizuje zájem pracovníků na výsledcích výroby a na kvalitě výrobků. Tím, že je prémie vázaná na tržby, je odměnou podchycena vazba na množství vyrobeného mléka, na dosažení vyšší tučnosti mléka a v neposlední řadě na dosažení požadovaných jakostních parametrů výrobků objektivně hodnocených resazurinovým testem. Konstrukce odměny stájových pracovníků — tarifní mzda v časové formě s prémie za plnění kvantitativních a kvalitativních ukazatelů zaručuje, že pohyblivá složka vázaná na tržbu se pohybuje ve výši cca 30 % základní mzdy a je dostatečně účinná. Dalším kladem je, že případné sezónní výkyvy ve výrobě nemohou podstatně nepříznivě ovlivnit rovnoměrnou úroveň odměny.

Z nevýhod je nutné upozornit na nedostatečný počet odběru vzorků v průběhu měsíce a nevhodnou metodiku stanovení průměrné třídy jakosti za měsíc. Podle našich průzkumů jsou odebrány v zemědělských podnicích pouze dva vzorky na testování v průběhu měsíce. Domníváme se, že se situace zlepší tak, aby byly odstraněny nedostatky dosud uplatňovaného systému stanovení třídy jakosti, který zatím nezaručuje plně objektivní hodnocení. Další nevýhodou je nesoulad mezi výrobním a dodávkovým obdobím. V některých zemědělských podnicích vzhledem k termínům a kapacitě stanic výpočetní techniky jsou prováděny uzávěrky výroby již před koncem měsíce, a tak výrobní období není totožné s obdobím, ve kterém je stanovena třída jakosti výrobku. Rovněž je nutné zajistit, aby vyúčtování tržeb z odběratelského závodu (mlékárny) nebylo opožděné, ale

bylo možno je využít pro účely odměňování. V neposlední řadě je třeba vidět i ten problém, že každý nový systém odměňování pracovníků v živočišné výrobě, především ošetrovatelů dojníc, nebude přijat bez výhrad, neboť zde působí tradice dlouho používané a zafixované formy mzdy za jednotku produkce.

Obdobně jako u pracovníků při výrobě mléka je možno použít tuto konstrukci odměny při odměňování pracovníků v dalších chovech živočišné výroby. Není ovšem možné provést vazbu pohyblivé složky odměny na tržnost produkce u všech pracovníků živočišné výroby. Systém lze aplikovat u pracovníků při výkrmu skotu a prasat i přes to, že při výrobě masa není pravidelný prodej produkce jako při výrobě mléka. V těchto případech, kde není možno vázat prémii na tržnost, je vhodné orientovat premii na naturální ukazatele s přihlédnutím k vynaloženým nákladům.

DOPLŇKOVÉ ODMĚNY VÁZANÉ NA KVALITATIVNÍ UKAZATELE

Jestliže uvedený systém premií umožňuje vazbu odměny na kvalitu výrobků (např. čistotu a tučnost mléka, úroveň tržeb za živočišné výrobky apod.), nepostihuje však další kvalitativní ukazatele výroby — hospodárnost a nákladovost. Jsme toho názoru, že by bylo obtížné postihovat i v živočišné výrobě tyto ukazatele za tak krátké období jako je měsíc. Proto považujeme za vhodnější realizovat vazbu odměny na hospodárnost ve čtvrtletních premiích a v podílech na výsledcích hospodaření. Přitom orientace podílů by měla být zaměřena převážně na výsledky jednotlivých výrobních skupin, farem příp. jednotlivých stájí. Metodicky je tento problém řešen podle vztahu výkonů (HZP) a přímých nákladů vůči plánu (Kálavský 1977). Podstatnějším rozšíření diferenciace podílů podle výsledků jednotlivých výrobních skupin brání především současná úroveň vnitropodnikového plánování výroby a nákladů.

Výhradní uplatňování vazby odměny na kvalitativní výsledky výroby v doplňkové odměně po skončení roku je nevýhodné pro velký časový odstup od vykonané práce. Proto považujeme za vhodné část prostředků zdrojově vycházejících z fondu odměn (odměn z rozdělení zisku) využít na prémii v průběhu roku a v živočišné výrobě je uplatňovat ve formě čtvrtletních premií. Kvantifikace prostředků na tyto prémii musí samozřejmě vycházet z možností jednotlivých zemědělských podniků. Domníváme se však, že by bylo účelné zálohově uvolnit přibližně polovinu prostředků plánovaných na podíly na čtvrtletní prémii. Zaměření těchto premií by mělo být výhradně vázáno na plnění kvalitativních ukazatelů, tj. na hospodárnost výroby a snižování nákladů. Dosud však nejsou plně propracované vztahy mezi vnitropodnikovými útvary — nejsou používány vnitropodnikové ceny, nejsou k dispozici normativy nákladů a další ukazatele vnitropodnikové ekonomiky, na které by premiové systémy mohly být vázány.

Přesto i za současného stavu je možno uplatnit premii vázané na hospodárnost výroby, a to v těch podnicích, kde jsou sledovány vlastní náklady na jednotku výrobku v jednotlivých útvarech živočišné výroby. Premiovat je možno dosaženou úroveň přímých nákladů na jednotku výrobku ve vztahu k plánu formou jednorázové čtvrtletní premie. Námět takovéto premie uvádíme na příkladu zemědělského družstva, kde bylo provedeno stínové ověřování. Podstatou premie je mimo kvantifikaci

prémiových prostředků určení plánovaných přímých nákladů na jednotku výrobku pro útvary příp. stáje v jednotlivých čtvrtletích.

Je samozřejmé, že podmínkou úspěšnosti tohoto systému je odpovědné hodnocení kvality krmiv a rozdílné užítkovosti v jednotlivých střediscích, což jsou faktory výrazně ovlivňující úroveň přímých nákladů na jednotku výrobku. Přesto se domníváme, že mnohé zemědělské podniky mají již dostatek zkušeností a jsou schopny reálně určit plánovanou úroveň nákladů na jednotku výroby. Návrh konstrukce prémie naznačujeme na následujícím příkladě.

Kvantifikace prostředků na prémie vychází z úrovně průměrné celoroční odměny, jež činila v uvedeném družstvu 25 000 Kčs. Při předpokládané výši podílů 8 % celkových odměn připadá na 1 pracovníka v průměru 2000 Kčs. Uvažujeme-li o použití poloviny těchto prostředků na prémiování v průběhu roku, připadá v průměru na jednoho pracovníka čtvrtletní prémie ve výši 250 Kčs.

II. Dosažené náklady na jednotku výrobku v produkčních střediscích za čtvrtletí

Středisko	Ø počet dojnic	Ø užítkovost	Přímé nákl. na 1 l mléka	
			celkem Kčs	krmiva Kčs
1	216	8,94	2,62	1,61
2	192	8,15	2,97	1,81
3	168	8,56	2,78	1,58
4	275	9,26	2,44	1,56
5	247	10,07	2,27	1,37
Plán přímých nákladů			2,64	1,57

V zemědělském družstvu měla produkční střediska v živočišné výrobě jednotnou plánovanou úroveň přímých nákladů v důsledku stejné úrovně krmných dávek a dosažované užítkovosti.

Pro prémiování je vhodné použít přímé náklady oproštěné od mzdových nákladů a tím vázat prémie na materiálové náklady nebo výhradně na krmiva, jak jsme to provedli v tomto příkladě. Diferenciace prémie je provedena tím způsobem, že ve střediscích, která dodržela plánovanou úroveň nákladů na jednotku výrobku, byla přiznána každému pracovníkovi čtvrtletní prémie ve výši 250 Kčs. Pro prémiování bylo stanoveno rozpětí plnění plánovaného ukazatele v rozmezí 80—110 %. V tomto rozpětí odstupňovaném po 10 % byla stanovena rozdílná úroveň prémie:

% plnění ukazatele	náklady na jednotku výrobku	čtvrtletní prémie	celkem za rok
110 % a výše	1,42 Kčs	300 Kčs	1 200 Kčs
100 % a výše	1,57 Kčs	250 Kčs	1 000 Kčs
90 % a výše	1,72 Kčs	150 Kčs	600 Kčs
80 % a výše	1,82 Kčs	50 Kčs	200 Kčs

Úroveň diferenciacie prémie je znázorněna pouze schematicky, lze ji stanovit i odlišným způsobem podle potřeb a množství zemědělských podniků. V uvedeném příkladu by každý pracovník v 5. středisku obdržel prémii ve výši 300 Kčs, ve 4. středisku 250 Kčs, v 1. a 3. středisku 150 Kčs a ve 2. středisku 50 Kčs.

Může být poukázáno na to, že výše prémie není dostatečně účinná. Domníváme se, že lze využít i prostředků z nákladových odměn pro výraznější zhodnocení úspěšných výsledků. Podstatou této prémie je především aktivizace zájmů pracovníků na hospodárnosti výroby. Proto se domníváme, že uvedená výše prémie není podstatná, rozhodující je vazba prémie na tyto kvalitativní ukazatele s cílem podpořit vědomí manuálních pracovníků, že ekonomika výroby na jejich pracovišti není jen záležitostí techniků.

Rovněž je nutno si uvědomit, že ačkoliv je prémie vztažena k materiálovým nákladům, je v podstatě výrazně ovlivněna dosahovanou výrobou, protože vyšší výroba v důsledku vyšší užitkovosti zvířat snižuje úroveň materiálových nákladů na jednotku výrobku. Z tohoto důvodu je možno chápat tyto prémie i jako odměnu za dosahovanou užitkovost ošetřovaných zvířat.

Tento systém čtvrtletních premií vychází ze stálého počtu pracovníků a je konstruován na základě jednorázové prémie, tedy nemůže výrazně změnit plánovaný objem prostředků na prémie a tedy ani ohrozit vývoj odměňování v zemědělském podniku. Prostředky, které nejsou vyčerpány na čtvrtletní prémie, lze přesunout k prémiování celoročních výsledků.

Účinnost navrhovaného způsobu prémiování se zvýší, bude-li současně spojen s prémiováním vedoucích pracovníků. Zejména u provozních techniků je účelné vázat jejich prémie na plnění některých rozhodujících ukazatelů, stanovených pro prémiování ošetřovatelů zvířat.

Vazba hmotné zainteresovanosti na ekonomiku výroby má ovšem širší možnosti než uvedený námět čtvrtletních premií, na kterém naznačujeme požadavek vysoké úrovně vnitropodnikového plánování výroby a nákladů a především seriózního rozpisu plánu na jednotlivé výrobní útvary. Je nutné si uvědomit, že vazba hmotné zainteresovanosti na ekonomiku výroby v jednotlivých výrobních útvarech může odstranit formálnost ve stanovení a sledování výrobních úkolů.

SOUHRN

Zvýšení účinnosti průběžných premií v živočišné výrobě a především orientace na kvalitativní výsledky výroby vyžaduje používat nové formy. Jako příklad uvádíme využití podílové formy mzdy v prémiové složce. Prémie je konstruována jako podíl na tržbě za dodané mléko, přičemž výše prémie je diferencovaná podle dosažené třídy jakosti výrobku. Dále je uveden námět čtvrtletní prémie za hospodárnost výroby, která je vázaná na plnění plánovaných přímých nákladů na jednotku výroby. Oba náměty mají přispět k řešení problematiky vazby hmotné zainteresovanosti na kvalitativní výsledky výroby.

Literatura

- KÁLAVSKÝ, M.: K problematice vnitropodnikovej hmotnej zainteresovanosti v poľnohospodárskych podnikoch. Zeměd. Ekon., 23, 1977, č. 9.
- STOJAR, B.: Rozbor používaných systémů doplňkových odměn a návrh na zvýšení osobní hmotné zainteresovanosti na výsledcích výroby. [Závěrečná zpráva.] Brno, ÚVSH 1976.

Došlo dne 21. 9. 1978.

Adresa autora:

Ing. Bohumír Stojar, Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

Hmotná zainteresovanost na kvalitativních výsledcích živočišné výroby

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 177—185. — 2 tab.

zemědělství, odměňování, živočišná výroba, prémiový řád, analýza, prognóza, aspekty aplikace

Autor uvádí současný stav odměňování v živočišné výrobě, zabývá se problematikou základní mzdy v živočišné výrobě, kterou doporučuje doplnit prémiovou složkou, kde by mohla být uplatněna vazba odměny na kvalitativní výsledky výroby. Uvádí příklady výpočtu. Dále je uveden námět čtvrtletní prémie za hospodárnost výroby, která je vazaná na plnění plánovaných přímých nákladů na jednotku výroby. Dochází k závěru, že vazba hmotné zainteresovanosti na ekonomiku výroby v jednotlivých výrobních útvarech může odstranit formálnost ve stanovení a sledování výrobních úkolů.

Hluboké strukturální změny v JZD Jihomoravského kraje v letech 1970 až 1976 měly významný dopad na kvalitativní a kvantitativní stránku odměňování. Jelikož rok 1976 představoval již určité ustálení počtu JZD v kraji, naskýtá se možnost zhodnocení vlivu přestavby zemědělství, jejíž první fáze, tj. vytvoření výrobních celků potřebné velikosti, byla ve své základní podobě prakticky dokončena.

Ještě na počátku sedmdesátých let byla situace v odměňování v JZD kraje značně odlišná a rozdíly mezi jednotlivými družstvy dosahovaly velmi často neúměrné výše. To mělo pochopitelně dopad sociologického charakteru a často vedlo k odchodu kvalitních pracovníků z JZD s nižší úrovní odměňování do JZD vyspělejšího, anebo do jiných odvětví. Tyto a další faktory vedly obvykle k většímu prohlubování rozdílů mezi vyspělými družstvy a pro řešení takových problémů nebylo již někdy dosti prostředků uvnitř samotných JZD.

Rychlý postup vědeckotechnické revoluce výrazně zasáhl i zemědělství a vynutil si rozsáhlé přeměny ve smyslu koncentrace, kooperace a specializace. Tyto přeměny však vyžadovaly zvětšení velikosti zemědělského podniku na takovou míru, aby mohlo být racionálně využito nových výkonných mechanismů, technologických postupů a moderních forem řízení. Proto začalo slučování JZD, které nabylo největší intenzity v roce 1975. Výsledkem bylo snížení počtu JZD, který v roce 1970 činil 1226 podniků, na 328 podniků v roce 1977, tj. o 73,3 %, takže počet JZD tvoří v roce 1977 téměř čtvrtinu počtu roku 1970. Slučovaná družstva přebírala formy hospodaření nejvyspělejších podniků dané skupiny, tj. logicky i vyspělé formy odměňování. Tím se rychle vyrovnaly markantní rozdíly existující před slučováním a nové celky se po stránce hospodaření i odměňování staly značně homogennějšími.

Výsledky tohoto velice náročného a složitého procesu, kterým JZD Jihomoravského kraje prošla ve sledovaných letech 1970 až 1976, jsou z hlediska hodnocení vývoje odměn tematickým cílem této studie. V jednotlivých kapitolách je nastíněn vývoj odměňování v souborech JZD jednotlivých okresů Jihomoravského kraje, zhodnocena opodstatněnost tohoto vývoje na základě ekonomických výsledků i ve srovnání s vývojem v jiných odvětvích. Konečně pak jsou uvedeny výsledky zkoumání vlivu slučování na poměry uvnitř souboru JZD z hlediska disproporcí v odměnách mezi jednotlivými podniky. V závěru studie jsou zjištěné poznatky shrnuty jako podklad pro naznačený postup ve mzdové politice v dalším období.

Při hodnocení vývoje odměn bylo použito přepočtu odměn na jednoho pracovníka, neboť tento ukazatel umožňuje srovnání s jinými odvětvími. Pro doplnění bylo v případě zkoumání poměrů v odměňování uvnitř souboru JZD použito též přepočtu odměn celkem na 1 ha zemědělské půdy.

VÝVOJ ODMĚN V JZD OKRESŮ JIHMORAVSKÉHO KRAJE

V tab. I, která je základem zkoumání vývoje odměňování v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje, jsou uvedeny průměrné hrubé měsíční odměny na jednoho pracovníka v JZD. Přepočet na hrubou měsíční odměnu byl uskutečněn z toho důvodu, že se odměna v JZD stává srovnatelnou s odměnou v jiných odvětvích národního hospodářství a tato srovnatelnost je podmínkou objektivního hodnocení úrovně odměňování v JZD. Čisté odměny v JZD jsou zvýšeny o daň ze mzdy a průměrná měsíční odměna obsahuje všechny druhy odměn za práci bez ostatních osobních výdajů. Metodika propočtu průměrných měsíčních odměn v JZD je uvedena v Hospodářském zpravodaji č. 21 ze 14. října 1975.

K hodnocení vývoje hrubých měsíčních odměn na jednoho pracovníka v JZD jednotlivých okresů bylo použito lineárních rovnic, neboť podle hodnot koeficientu determinace tento model ve všech případech vyhovuje. Variabilitu vývoje odměn charakterizuje za uvedené časové období připojený variační koeficient vyjádřený v procentech:

Blansko	$y_i' = 1271 + 146 x_i;$	$r^2 = 0,99;$	$V = 18,6 \%$
Brno-město	$y_i' = 2500 + 77 x_i;$	$r^2 = 0,87;$	$V = 6,6 \%$
Brno-venkov	$y_i' = 1606 + 121 x_i;$	$r^2 = 0,98;$	$V = 13,4 \%$
Břeclav	$y_i' = 1722 + 118 x_i;$	$r^2 = 0,85;$	$V = 13,3 \%$
Gottwaldov	$y_i' = 1841 + 115 x_i;$	$r^2 = 0,75;$	$V = 13,2 \%$
Hodonín	$y_i' = 1557 + 93 x_i;$	$r^2 = 0,86;$	$V = 11,8 \%$
Jihlava	$y_i' = 1680 + 116 x_i;$	$r^2 = 0,96;$	$V = 12,6 \%$
Kroměříž	$y_i' = 1466 + 114 x_i;$	$r^2 = 0,88;$	$V = 14,6 \%$
Prostějov	$y_i' = 1745 + 111 x_i;$	$r^2 = 0,75;$	$V = 13,4 \%$
Třebíč	$y_i' = 1470 + 146 x_i;$	$r^2 = 0,96;$	$V = 16,9 \%$
Uh. Hradiště	$y_i' = 1473 + 131 x_i;$	$r^2 = 0,95;$	$V = 15,5 \%$
Vyškov	$y_i' = 1575 + 110 x_i;$	$r^2 = 0,92;$	$V = 13,0 \%$
Znojmo	$y_i' = 1817 + 94 x_i;$	$r^2 = 0,83;$	$V = 10,6 \%$
Žďár nad Sáz.	$y_i' = 1540 + 138 x_i;$	$r^2 = 0,96;$	$V = 15,6 \%$
kraj celkem	$y_i' = 1608 + 120 x_i;$	$r^2 = 0,98;$	$V = 13,3 \%$

Vývoj průměrných měsíčních odměn na jednoho pracovníka byl mezi jednotlivými soubory JZD okresů Jihomoravského kraje značně nerovnoměrný, jak je ostatně patrné i z grafu (obr. 1).

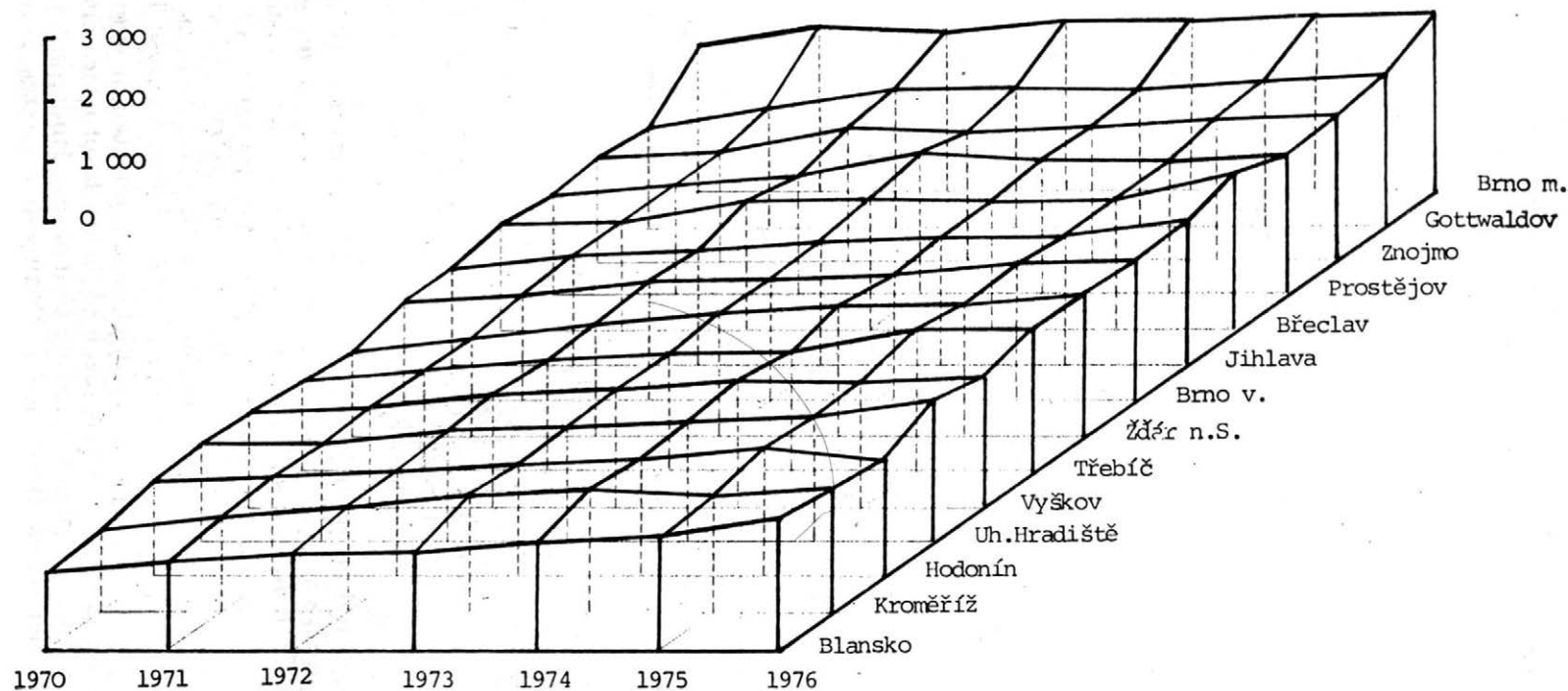
Z uvedených rovnic vyplývá, že největší průměrný roční přírůstek průměrných hrubých odměn v JZD byl v okrese Blansko a Třebíč, a to 146 Kčs, nejnižší v okrese Brno-město, kde činil 77 Kčs. Nad průměrným ročním přírůstkem odměn v JZD Jihomoravského kraje celkem, který činil 120 Kčs, byly okresy Brno-venkov, Žďár nad Sázavou, Třebíč, Uherské Hradiště a Blansko. Pod průměrným přírůstkem odměn byly okresy Brno-město, Gottwaldov, Znojmo, Prostějov, Břeclav, Jihlava, Vyškov, Hodonín a Kroměříž.

Okres	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Blansko	1 278	1 430	1 588	1 672	1 813	1 976	2 203
Brno-město	2 396	2 688	2 656	2 771	2 790	2 859	2 960
Brno-venkov	1 580	1 726	1 896	1 988	2 033	2 235	2 327
Břeclav	1 708	1 767	2 104	2 115	2 146	2 153	2 537
Gottwaldov	1 634	1 970	2 321	2 294	2 246	2 375	2 465
Hodonín	1 532	1 633	1 762	1 800	1 996	2 141	1 985
Jihlava	1 616	1 827	1 992	2 036	2 123	2 204	2 401
Kroměříž	1 356	1 570	1 741	1 936	2 016	1 985	2 054
Prostějov	1 639	1 817	1 960	2 373	2 221	2 201	2 332
Třebíč	1 475	1 616	1 790	1 905	1 930	2 304	2 336
Uherské Hradiště	1 512	1 590	1 759	1 840	1 951	2 044	2 368
Vyškov	1 541	1 607	1 867	1 951	2 109	2 100	2 160
Znojmo	1 755	1 828	2 186	2 087	2 244	2 288	2 304
Žďár nad Sázavou	1 474	1 658	1 879	2 015	2 154	2 156	2 342
Kraj celkem	1 563	1 708	1 927	1 994	2 089	2 187	2 310

Výrazně vysoké odměny z hlediska hodnot rovnic a z hlediska úrovně odměn dosažené v Jihomoravském kraji v roce 1976 byly v okresech Brno-město, Gottwaldov, Břeclav, Jihlava a Žďár nad Sázavou. Z hlediska variability odměn časové řady let 1970 až 1976, vyjádřené variačním koeficientem, by byla na základě zjištěných skutečností vhodná hlubší analýza zejména v okrese Žďár nad Sázavou, neboť variabilita je způsobena převážně rychlým růstem odměn a koresponduje s průměrným ročním přírůstkem časové řady.

Vývoj odměn byl od roku 1971 do roku 1975 charakteristický plynulým poklesem jejich variability mezi jednotlivými okresy Jihomoravského kraje. V roce 1970 činil variační koeficient odměn v JZD okresů 16,7 %, v roce 1975 již 10,0 %. V roce 1976 variabilita nepatrně vzrostla a hodnota variačního koeficientu činila 10,1 %. Příčinou tohoto zvýšení variability byl výrazný nárůst odměn v okresech Blansko, Břeclav, Jihlava, Uherské Hradiště a Žďár nad Sázavou a pokles úrovně odměn v okresech Hodonín.

Interval pro rok 1976 vytvořený přičtením a odečtením jedné směrodatné odchylky od průměru odměn všech okresů v tomto roce činil 2077 ; ; 2543 a pod dolní hranici tohoto intervalu jsou okresy Hodonín a Kroměříž a nad horní hranici okres Brno-město. Pomine-li se okres Brno-město,



1. Diferenciace průměrných hrubých měsíčních odměn v Kčs na 1 pracovníka v JZD okresů Jihomoravského kraje v letech 1970 až 1976

který byl po stránce řízení zemědělství od roku 1977 sloučen s okresem Brno-venkov, pak značně nízké odměny vykazují okresy Hodonín a Kroměříž. Na základě srovnání s výsledky předchozího výzkumu by bylo vhodné podrobit odměňování v souborech JZD těchto okresů hlubší analýze.

Zmíněný pokles variability hodnot průměrných odměn mezi okresy Jihomoravského kraje však v žádném případě neznamená, že mezi jednotlivými soubory JZD okresů nejsou v odměňování průkazné rozdíly. Snižování variability pouze ukazuje na tendenci k jejich odstranění. Z hodnot rovnic lineárních trendů je zřejmé určité pořadí úrovně odměňování vymezené variačním rozpětím, které v roce 1976 představovalo rozdíl mezi odměnami okresu Brno-město a Hodonín ve výši 975 Kčs hrubé odměny na jednoho pracovníka v JZD. Značně vysoká hodnota variačního rozpětí nastoluje otázku, jsou-li mezi jednotlivými okresy skutečně průkazné rozdíly v úrovni odměňování. Za tímto účelem byly hodnoty hrubé měsíční odměny uvedené v tab. I podrobeny matematickému zkoumání pomocí jednofaktorové analýzy variance (tab. II). Jelikož $F_{vyp.} = 5,78 > F_{tab.}$ pro $P = 0,01 = 2,44$, je rozdíl mezi průměrnou hrubou odměnou na jednoho trvale činného pracovníka v JZD mezi okresy Jihomoravského kraje vysoce průkazný.

II. Analýza variance průměrných hrubých měsíčních odměn v JZD okresů Jihomoravského kraje v letech 1970–1976

Příčina proměnlivosti	Součet čtverců	Stupně volnosti	Variance	F
Faktor	5 442 797,00	13	418 676,69	5,78
Reziduum	6 082 264,80	84	72 407,91	
Totál	11 525 061,80	97		

Tyto rozdíly nemají v žádném případě souvislost s působením diferenciální renty, jak by se mohlo na první pohled jevit. Zjišťuje-li se například průkaznost rozdílu mezi průměry odměn v okrese Gottwaldov, kde převládá výrobní oblast bramborářsko-ovesná, a v okrese Hodonín s převládající oblastí řepářskou, pak je možno zjistit větší průměr odměn v okrese Gottwaldov s horšími výrobními podmínkami. K důkazu průkaznosti těchto rozdílů bylo použito t – testu, což je v podstatě speciální případ analýzy variance. Pokud jde o oba zmíněné okresy, je $t_{vyp.} = 2,58 > t_{tab.}$ pro $P = 0,05 = 2,18$, takže rozdíl je průkazný.

ODMĚŇOVÁNÍ V JEDNOTLIVÝCH PROFESÍCH

V tab. III jsou uvedeny průměrné čisté měsíční odměny podle jednotlivých profesí pracovníků v JZD Jihomoravského kraje, a to za první a poslední rok sledované časové řady. Při výpočtu variability těchto odměn mezi profesemi v jednotlivých letech bylo zjištěno, že variační koeficient,

který v roce 1970 činil 22,0 %, postupně v průběhu let klesal a v roce 1976 dosáhl již hodnoty 17,5 %. Toto zjištění by mohlo být nesprávně vysvětlováno jako důkaz projevů nivelizace v odměňování, ačkoliv příčina jevu spočívá v částečném vyrovnání úrovně odměn některých profesí, u nichž se odměny pohybovaly na enormě nízké hladině.

III. Průměrné čisté měsíční odměny pracovníků v JZD v KČS

Kategorie pracovníků	1970	1976	Index 1976/70
Trvale činní pracovníci celkem	1 392	2 012	144,5
Traktoristé a kombajnéri	1 920	2 531	131,8
Řidiči nákl. aut a závozníci	2 183	2 750	125,9
Koči	1 592	2 119	133,1
Ostatní pracovníci rostlinné výroby	875	1 360	155,4
Ošetřovatelé dojníc	1 675	2 269	135,5
Ošetřovatelé ostatního skotu	1 499	2 124	141,7
Ošetřovatelé prasnic	1 745	2 289	131,2
Ošetřovatelé ostatních prasat	1 639	2 064	125,9
Ošetřovatelé ovcí	1 611	2 454	152,3
Ošetřovatelé drůbeže	1 312	1 836	139,9
Ostatní pracovníci živočišné výroby	1 419	1 975	139,2
Pracovníci přidružené výroby	1 568	1 931	123,2
Pracovníci v dílnách a řemeslníci	1 644	2 196	133,6
Pracovníci stavebních čet a skupin	1 433	1 967	137,3
Technickohospodářští pracovníci	1 939	2 369	122,2
Ostatní pracovníci	893	1 417	158,7

Přičteme-li k průměrné odměně jednoho pracovníka v roce 1970 plus a minus jednu směrodatnou odchylku, vznikne interval 1051 ; 1732, pod jehož dolní hranici jsou odměny kategorií ostatních pracovníků rostlinné výroby a kategorií ostatních pracovníků JZD. Obě tyto kategorie vykazují také největší nárůst odměn, jak je patrné z hodnot indexů 1976/1970. Dále bylo nutno zvýšit odměnu v kategorii ošetřovatelů ovcí, neboť podhodnocení této profese bylo jednou z příčin neúspěchů, pokud se při zavádění chovů ovcí vyskytly, jako například v povodí řeky Svatky na okrese Žďár nad Sázavou. Stejně tak bylo nutno výrazněji zvýšit odměny v kategorii ošetřovatelů ostatního skotu, aby byla udržena a zvýšena úroveň výsledků práce v této profesi. Nad hranici daného intervalu byly odměny v kategorii traktoristů a kombajnérů, řidičů nákladních aut a závozníků, ošetřovatelů prasnic a technickohospodářských pracovníků.

Přičtením a odečtením jedné směrodatné odchylky od průměru odměn pracovníků v JZD Jihomoravského kraje v roce 1976 vznikne interval 1644 ; 2370, pod jehož dolní hranici jsou odměny ostatních pracovníků rostlinné výroby a ostatních pracovníků v JZD a nad horní hranici odměny traktoristů a kombajnérů, řidičů nákladních aut a závozníků a ošetřovatelů ovcí.

I přes značné zvýšení odměn v kategorii ostatních pracovníků rostlinné výroby a ostatních pracovníků JZD zůstávají tedy obě tyto kategorie pod dolní hranici intervalu vytvořeného plus a minus jednou směrodatnou odchylku od průměru odměn JZD kraje. Přitom kategorie ostatních pra-

Profese	Výrobní oblast				
	kukuřičná	řepařská	bramborářská	bramb.-ovesná	horská
Traktoristé a kombajnéri	2 520	2 566	2 521	2 505	2 317
Kočí	2 202	2 154	2 068	2 033	2 158
Ostatní pracovníci rostlinné výroby	1 583	1 240	1 369	1 317	1 202
Ošetřovatelé dojníc	2 374	2 222	2 265	2 297	2 220
Ošetřovatelé ostatního skotu	2 224	2 075	2 120	2 140	2 247
Ošetřovatelé prasnic	2 299	2 212	2 305	2 419	2 863
Ošetřovatelé ostatních prasat	2 229	2 015	2 041	2 048	2 175
Ošetřovatelé ovcí	2 646	2 708	2 123	2 301	1 750
Ošetřovatelé drůbeže	1 008	1 797	1 753	1 796	2 625
Ostatní pracovníci živočišné výroby	2 014	2 033	1 974	1 670	1 808
Pracovníci přidružené výroby	2 120	1 838	1 995	1 872	1 998
Pracovníci v dílnách a řemeslníci	2 161	2 233	2 211	2 122	2 194
Pracovníci stavebních čet a skupin	2 073	1 932	1 964	1 889	2 289
Řidiči nákladních aut a závozníci	2 737	2 814	2 738	2 623	2 705
Ostatní pracovníci	1 448	1 395	1 634	1 550	2 281

covníků rostlinné výroby je nejvíce zastoupenou kategorií v JZD kraje vůbec a tvoří 18,5 % všech pracovníků. Další přiblížení úrovně odměn v této kategorii k dolní hranici intervalu vytvořeného plus a minus jednou směrodatnou odchylkou od průměru je tedy přijatelné, aniž by bylo možno uvažovat o nivelizačních tendencích.

Pokud jde o odměny nad horní hranici zmíněného intervalu, je třeba uvážit, že traktoristé a kombajnéri jsou nositeli mechanizace v zemědělském podniku a vzhledem k jejich kvalifikaci ve vztahu k ostatním kategoriím je preference odměn této kategorie nezbytná. Rovněž odměny řidičů nákladních aut a závozníků je třeba ponechat na takové úrovni, která by zaručila, že tito pracovníci nebudou odcházet za vyššími odměnami do státního sektoru. Odměny ošetřovatelů ovcí sice přesahují horní hranici intervalu vytvořeného plus a minus jednou směrodatnou odchylkou, avšak zkušenosti ze slovenských zemědělských podniků ukazují, že mimořádně vysoké hodnocení práce kvalifikovaných ošetřovatelů ovcí je důvodné a i v podmínkách Jihomoravského kraje bude nutno s tímto faktem počítat.

Variační rozpětí mezi nejvyšší odměnou, které bylo dosaženo v kategorii řidičů nákladních aut a závozníků, a nejnižší, jež byla vykázána v kategorii ostatních pracovníků rostlinné výroby, činilo v roce 1970 1390 Kčs a v roce 1976 1308 Kčs. Nelze tedy v žádném případě považovat snižování variability odměn mezi profesemi za projev nivelizačních tendencí, ale za snahu zvýšit nejnižší odměny při trvající preferenci vysoce kvalifikovaných prací.

Dosažená úroveň odměn podle jednotlivých profesí nastoluje otázku, zda rozdíly v odměnách mezi profesemi jsou průkazné, tj. zda je odměňování skutečně denivelizováno, a dále pak, zda některá z profesí není v určité výrobní oblasti preferována. Za tímto účelem byly odměny jednotlivých profesí rozděleny podle výrobních oblastí Jihomoravského kraje (tab. IV) a uvedené hodnoty byly zkoumány pomocí dvoufaktorové analýzy variance (tab. V).

V. Analýza variance odměn v JZD Jihomoravského kraje podle profesí a výrobních oblastí v roce 1976

Příčina proměnlivosti	Součet čtverců	Stupně volnosti	Variance	F
Profese	7 813 906,0	14	558 136,1	14,43
Oblasti	254 528,6	4	63 632,2	1,65
Reziduum	2 165 270,4	56	38 665,5	
Totál	10 233 705,0	74		

Pokud jde o rozdíl v odměnách mezi profesemi, je $F_{vyp.} = 14,43 > F_{tab.}$ pro $P = 0,01 = 2,60$, takže rozdíl v odměňování mezi profesemi je vysoce průkazný, což potvrzuje předchozí tvrzení, že soubor JZD je v odměňování jednotlivých profesí denivelizován.

Z výsledků analýzy variance je dále patrné, že v případě zkoumání rozdílů v odměnách podle výrobních oblastí je $F_{\text{vyp.}} = 1,65 < F_{\text{tab.}}$ pro $P = 0,01 = 3,69$, takže rozdíl v odměňování mezi výrobními oblastmi je neprůkazný. To potvrzuje rovněž závěry v první kapitole této studie, že rozdíly v odměňování mezi jednotlivými okresy nemají naprosto žádnou souvislost s působením diferenciální renty a že jsou zcela jiné povahy.

OPODSTATNĚNOST ÚROVNĚ ODMĚN V JZD

Na základě zjištěných trendů vývoje odměňování v jednotlivých okresech lze vytvořit prognózu, ve kterých letech převýší soubory JZD těchto okresů průměrnou hrubou mzdu pracovníků v průmyslu (tab. VI).

VI. Průměrné mzdy pracovníků v průmyslu Jihomoravského kraje v Kčs

1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
1 903	1 969	2 044	2 111	2 190	2 271	2 339

Extrapolací lineární rovnice $y_i = 1824 + 74 x_i$ byla konstruována prognóza hodnot hrubých mezd v průmyslu Jihomoravského kraje a srovnávána s extrapolovanými hodnotami hrubých odměn v JZD jednotlivých okresů. Výjimečně a dočasně převyšovaly v některých letech sledované časové řady úroveň mezd v průmyslu již dříve některé soubory JZD, jako například v roce 1972 a 1973 soubor JZD okresu Břeclav, v roce 1973 a 1974 okresu Prostějov, v roce 1975 okresu Třebíč a v roce 1972, 1974 a 1975 okresu Znojmo. Za současného stavu vývoje by v roce 1977 převýšila průměrná hrubá měsíční odměna na jednoho pracovníka průměrnou hrubou mzdu pracovníka v průmyslu kraje v souborech JZD okresů Brno-venkov, Prostějov, Třebíč a Znojmo. V okresech Blansko a Vyškov by k převýšení této úrovně došlo v roce 1979, v okrese Kroměříž v roce 1981 a v okrese Hodonín až v roce 1988. V okresech Břeclav, Jihlava, Uherské Hradiště a Žďár nad Sázavou přesáhly hrubé odměny v souborech JZD hrubou mzdu pracovníků v průmyslu Jihomoravského kraje v roce 1976 a v okrese Gottwaldov již v roce 1971. Průměrná odměna v souboru JZD okresu Brno-město převyšovala tuto úroveň ve všech letech sledované časové řady. Pokud jde o soubor JZD Jihomoravského kraje celkem, dosáhne pravděpodobně průměrná hrubá měsíční odměna na jednoho pracovníka úrovně průměrné hrubé mzdy pracovníka v průmyslu Jihomoravského kraje v roce 1977.

V zájmu rovnoměrného vývoje odměňování v těch okresech, ve kterých v roce 1976 a 1977 došlo k vyrovnání odměn na úroveň průmyslu kraje, nemělo by tempo ročního přírůstku odměn přesahovat hodnotu stanovenou KZS, přičemž by mělo být přihlédnuto k průměrnému ročnímu tempu přírůstku mezd v průmyslu Jihomoravského kraje, které v letech 1970 až 1976 činilo 3,5 %.

Přes zjištěnou diferenciaci ve vývoji odměn v JZD jednotlivých okresů je vývoj v souboru JZD Jihomoravského kraje jako celku zcela opodstatně-

ný a příznivý. Důkazem je i vývoj mzdových nákladů včetně naturálií ve vztahu k vývoji výkonů celkem (tab. VII). Vývoj výkonů celkem je charakterizován lineárním trendem podle rovnice

$$y'_i = 7\,191\,074 + 536\,445 x_i \quad (r^2 = 0,94)$$

a vývoj mzdových nákladů rovněž lineárním trendem podle rovnice

$$y'_i = 2\,221\,935 + 77\,916 x_i \quad (r^2 = 0,94)$$

přičemž průměrné meziroční tempo přírůstku činilo v uvedených časových řadách 6,0 % u výkonů a 3,1 % u mzdových nákladů včetně naturálií. Korelační závislost mezi oběma ukazateli je charakterizována vysoce průkazným korelačním koeficientem $r = 0,985$, takže těsnost závislosti mezi výkony jako nezávisle proměnnou a mzdovými náklady jako závisle proměnnou je velmi vysoká. Významným jevem je i skutečnost, že podíl mzdových nákladů na výkonech neustále klesá, s výjimkou roku 1976, který se vyznačoval složitými podmínkami vlivem sucha, což vedlo ke snížení výkonů.

VII. Srovnání vývoje výkonů a mzdových nákladů vč. naturálií v souboru JZD Jihomoravského kraje v tis. Kčs

Rok	Výkony celkem	Mzdové náklady vč. naturálií	Podíl mzdových nákladů na výkonech v %
1970	7 646 720	2 253 288	29,5
1971	8 101 178	2 357 594	29,1
1972	8 810 169	2 508 874	28,5
1973	9 409 251	2 560 024	27,2
1974	10 233 906	2 651 955	25,9
1975	10 731 002	2 696 737	25,1
1976	10 425 741	2 706 711	26,0

Z hlediska vztahu mzdových nákladů k výkonům je tedy růst odměn v JZD zcela opodstatněný, z hlediska srovnání průměrné hrubé odměny na jednoho pracovníka v JZD Jihomoravského kraje s průměrnou hrubou mzdou pracovníka v průmyslu je úroveň odměn v souboru JZD rovněž přijatelná. Nepříznivá je však diferenciací mezi okresy, jak je nastíněna v předchozím textu.

PŮSOBNÍ PŘESTAVBY ZEMĚDĚLSTVÍ NA ODMĚNY V JZD

Aby bylo možno postihnout vliv slučování JZD na vývoj odměn, bylo nutno uskutečnit zkoumání v uceleném souboru JZD. Za tímto účelem byl vybrán okres Žďár nad Sázavou, který je jednak největším okresem Jihomoravského kraje, v průměru odměn na jednoho pracovníka v letech 1970 až 1976 je zhruba ve středu pořadí okresů kraje, přitom se však vyznačuje značnou dynamikou odměn na jednoho pracovníka a v roce 1976 bylo v sou-

boru JZD tohoto okresu dosaženo průměrné hrubé odměny, která přesáhla průměrnou hrubou mzdu pracovníka v průmyslu Jihomoravského kraje.

Při hodnocení vývoje odměn bylo v případě tohoto zkoumání použito přepočtu odměn na 1 ha zemědělské půdy, neboť tento ukazatel se jeví pro objektivní posuzování situace uvnitř souboru jako poměrně vhodný.

Výsledkem procesu slučování JZD byl pokles variability odměn na 1 ha zemědělské půdy. Variační koeficient se v období největšího slučování v roce 1974 sice přechodně zvýšil, avšak rozdíl v úrovni odměn mezi JZD byly na konci roku 1976 menší než na počátku pětiletí. V roce 1970 měla Pearsonova míra nesouměrnosti kladnou hodnotu, což znamená, že více než polovina JZD měla průměrnou odměnu na 1 ha zemědělské půdy nižší než činil aritmetický průměr souboru (tab. VIII). Příčinou byl zjevně neúředný rok, který postihl valnou část JZD. V období před hlavní etapou slučování JZD, tj. v roce 1971, měla však Pearsonova míra nesouměrnosti zápornou hodnotu, což znamená, že více než polovina JZD vykazovala odměny na 1 ha zemědělské půdy vyšší než činil aritmetický průměr souboru. Rozdíly v úrovni odměn byly však tehdy mezi družstvy podprůměrnými a nadprůměrnými značně velké, což mělo negativní psychologický dopad na členy družstev s nízkou odměnou.

VIII. Charakteristiky variability a nesouměrnosti hodnot odměn na 1 ha zemědělské půdy v okrese Žďár nad Sázavou

Charakteristika	1970	1971	1974	1975	1976
Směrodatná odchylka v Kčs	693	752	612	547	531
Variační koeficient v %	24,4	16,9	23,4	15,4	15,8
Pearsonova míra šikmosti	+0,290	-0,185	+0,354	+0,666	-0,431

V období slučování, tj. hlavně v letech 1974 a 1975, měla Pearsonova míra nesouměrnosti hodnotu kladnou, což znamená, že v těchto letech měla většina JZD úroveň odměn na 1 ha zemědělské půdy nižší než činil aritmetický průměr souboru. Jde v podstatě o analogický jev, jaký byl zjištěn v rozdělení četností JZD podle výše hrubé zemědělské produkce na 1 ha zemědělské půdy, neboť existuje návaznost odměňování na tento ukazatel.

V roce 1976 nabyla již Pearsonova míra nesouměrnosti opět záporné hodnoty, takže v tomto roce byla již větší část JZD úrovní odměňování na 1 ha zemědělské půdy nad průměrem souboru, a to i přes neúrodnost zmíněného roku. Pokud by bylo možno vycházet z ukazatele odměn na 1 ha zemědělské půdy, pak by tento jev mohl znamenat postupující konsolidaci sloučených JZD, ale na druhé straně vytváření nových, znovu se prohlubujících rozdílů mezi konsolidovanými a podprůměrnými družstvy. Konečnou odpověď na otázku, zda tato tendence v souboru JZD zkoumaného okresu a konečně i celého Jihomoravského kraje trvale poroste, může poskytnout pouze komplexní analýza.

Vývoj odměňování v souboru JZD Jihomoravského kraje je ze zjištěných skutečností možno označit jako vcelku pozitivní. Zkoumání, které bylo především zaměřeno na období let 1970 až 1976, ve svých výsledcích ukázalo, že variabilita mezi jednotlivými soubory JZD okresů Jihomoravského kraje se sice v odměnách na jednoho pracovníka snižuje, avšak výsledky analýzy variance dokazují, že mezi okresy jsou vysoce průkazné rozdíly v tomto ukazateli.

Rozdíly v odměňování mezi okresy nemají žádnou souvislost s působením diferenciální renty, jak ostatně dokazují i výsledky dvoufaktorové analýzy variance, podle nichž nejsou žádné průkazné rozdíly v odměňování mezi výrobními oblastmi.

Zmíněná dvoufaktorová analýza variance dále dokázala, že existují vysoce průkazné rozdíly v odměňování mezi jednotlivými profesemi v JZD. To znamená, že snižování variability odměn mezi profesemi, které se v letech 1970 až 1976 projevilo, není projevem nivelizačních tendencí, ale snahy vyrovnat odměny v těch profesích, ve kterých byly výrazně podhodnoceny.

Při zkoumání poměrů v odměňování uvnitř souboru JZD vybraného okresu bylo zjištěno, že spolu s postupující konsolidací sloučených JZD existují tendence ke vzniku nových rozdílů v úrovni odměňování mezi nimi, takže další vývoj bude nutno v tomto směru cílevědomě sledovat.

V období sledovaných let prodělal tedy soubor JZD Jihomoravského kraje v důsledku slučování kvalitativní i kvantitativní přeměny, které nesporně přispěly ke konsolidaci nových výrobních celků. Dynamika tohoto vývoje byla v relaci s výkony a přes uvedené disproporce mezi okresy je možno vývoj odměňování v Jihomoravském kraji označit jako jeden z nejpozitivnějších a nejvýznamnějších důsledků rozsáhlé přestavby zemědělství, který vytvořil podmínky pro postupné zavádění racionalizace mzdových soustav a zajistil jednu z důležitých podmínek dalšího rozvoje zemědělské výroby.

Došlo dne 11. 1. 1978

Adresa autora:

Ing. Václav Janda, Krajská správa Českého statistického úřadu, Chotárkova 2,
601 59 Brno

ČALKOVSKÝ S., Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

Vývoj a tendence v odměňování pracovních sil v zemědělství

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 131–142. — 7 tab., lit. 3

zemědělství, odměňování, historický přehled, prognóza, teoretické pojednání

Autor uvádí historický přehled a analýzu forem odměňování v socialistickém zemědělství ČSSR. Analyzuje vliv hlavních faktorů ovlivňujících uplatnění socialistického principu odměňování. Nastiňuje vývoj odměňování v období vědeckotechnické revoluce. V tabulkových přehledech uvádí vývoj průměrných odměn pracovníků v zemědělství podle sektorů za leta 1970–1976.

PROCHÁZKA L., ministerstvo zemědělství a výživy ČSR, Těšnov 65, 110 06 Praha 1

Jednotná soustava odměňování v JZD

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 151–156.

JZD, odměňování, nová soustava odměňování

Autor přistupuje ke kritickému hodnocení soustavy odměňování v JZD, platné po roce 1964. Uvádí principy nové soustavy odměňování, která se od roku 1974 experimentálně ověřovala ve vybraných JZD. Koncem roku 1977 bylo odměňováno podle nové soustavy odměňování cca 50 % členů JZD v ČSSR. Formuluje zásady pro uplatňování nové soustavy odměňování ve všech JZD.

VANĚČEK D., Vysoká škola zemědělská, 370 05 České Budějovice

Uplatnění premiových řádů v JZD

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 157–164. — 1 tab., lit. 2

JZD, odměňování, premiový řád, chov skotu, aspekty aplikace

Autor se ve svém příspěvku zabývá problémem formulace, fungování, případně zlepšeného využívání premiových řádů v JZD. Svou pozornost soustřeďuje na živočišnou výrobu. Doporučuje využívat premii spíše k podpoře plnění ukazatelů kvalitativních před kvantitativními. Formuluje premiové ukazatele pro jednotlivé kategorie chovu skotu. Uvádí způsob jejich výpočtu.

NOVOTNÝ J., Ústav pro vědeckou soustavu hospodaření, ekonomické pracoviště, Smetanova 49, 602 00 Brno

Systém odměňování za práci v rostlinné výrobě průmyslového charakteru

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 165–176. — 4 tab.

zemědělství, rostlinná výroba, VTR, ideový návrh

Příspěvek podává návrh tvorby funkčního systému odměňování práce v rostlinné výrobě průmyslového charakteru. Vychází z analýzy současného stavu v odměňování práce z hlediska struktury a používaných forem základní a doplňkové odměny. Výsledkem výzkumu je návrh systému odměňování, sjednocujícího doplňkové odměňování pracovníků dělnických profesí a pracovníků v technickohospodářských funkcích prostřednictvím průběžných a celoročních výsledkových premií. U základní odměny pracovníků dělnických profesí je navrhováno využití časové odměny ve výši tarifu s odměnou za splnění stanoveného pracovního úkolu. Návrh je koncipován tak, aby rámcově odpovídal současným obecně platným zásadám odměňování a přitom vyhovoval i výhledovým požadavkům na funkční systém hmotné zainteresovanosti.

Analýza vývoje odměňování v JZD Jihomoravského kraje

Zeměd. Ekon., 25, 1979, č. 3, s. 187—198. — 8 tab., 1 graf

JZD, úroveň kraje, úroveň okresu, odměňování, analýza srovnávací

V souborech JZD okresů Jihomoravského kraje byl zkoumán vývoj hrubých měsíčních odměn trvale činných pracovníků. Byly zjištěny průkazné rozdíly v odměňování mezi okresy, avšak vývoj v celém kraji se jeví jako velmi pozitivní a je v souladu s výkony. Odměňování jednotlivých profesí je průkazně denivelizováno. Soubory JZD se po období slučování konsolidovaly a ve většině okresů bude v roce 1978 odměňování na úrovni průmyslu kraje.

Turek M.: K dalšímu rozvoji osobní hmotné zainteresovanosti pracujících v zemědělství	129
Čalkovský S.: Vývoj a tendence v odměňování pracovních sil v zemědělství ČSSR	131
Burian A.: Funkce jednotlivých druhů odměn hmotné a nehmotné povahy v hodnotovém systému zemědělské populace (Sociologické přístupy)	143
Procházka L.: Jednotná soustava odměňování v JZD	151
Vaněček D.: Uplatnění prémiových řádů v JZD	157
Novotný J.: Systém odměňování za práci v rostlinné výrobě průmyslového charakteru	165
Stojar B.: Hmotná zainteresovanost na kvalitativních výsledcích živočišné výroby	177
Janda V.: Analýza vývoje odměňování v JZD Jihomoravského kraje	187

Příloha

Statistické přehledy o čs. a zahraničním zemědělství (Porovnání rozvoje zemědělství zemí RVHP s ostatními zeměmi a světovým průměrem)

СОДЕРЖАНИЕ

Турек, М.: К дальнейшему развитию личной материальной заинтересованности трудящихся в сельском хозяйстве	129
Чалковский С.: Развитие и тенденция в оплате труда рабочей силы в сельском хозяйстве ЧССР	131
Буриан А.: Функция отдельных видов оплаты труда материального и нематериального характера в системе оценки сельскохозяйственной популяции (Социологический подход)	143
Прохазка Л.: Единая система оплаты труда в ЕСХК	151
Ванечек Д.: Внедрение премиальных систем в ЕСХК	157
Новотны Й.: Система оплаты труда за труд в растениеводстве промышленного характера	165
Стояр Б.: Материальная заинтересованность в количественных результатах животноводства	177
Янда В.: Анализ развития оплаты труда в ЕСХК Южноморавского района	187

Приложение

Статистические обзоры о чехословацком и зарубежном сельском хозяйстве (Сравнение развития сельского хозяйства стран СЭВ с остальными странами и со средними мировыми данными)

CONTENTS

Turek M.: Further Development of Individual Material Interest of Workers in Agriculture	129
Čalkovský S.: Development and Trends of Rewarding Labor in Czechoslovak Agriculture	131
Burian A.: Functions of the Different Kinds of Material and Immaterial Rewards in the Value System of the Agricultural Population (Sociological Approaches)	143
Procházka L.: The Unified System of Rewarding on Cooperative Farms	151
Vaněček D.: The Application of Bonus Regulations on Cooperative Farms	157
Novotný J.: The System of Rewards for Work in the Plant Production of Industrial Character	165
Stojar B.: Material Interest in the Qualitative Results of Animal Production	177
Janda V.: An Analysis of the Development of Rewards on South-Moravian Cooperative Farms	187

Supplement

Statistical Surveys of Agriculture in Czechoslovakia and Abroad (Comparison of Development of Agriculture in CMEA Member Countries with the Other Countries and the World Average)

INHALT

Turek M.: Zur weiteren Entwicklung der persönlichen materiellen Interessiertheit der Werktätigen in der Landwirtschaft	129
Čalkovský S.: Die Entwicklung und Tendenzen der Entlohnung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft der ČSSR	131
Burian A.: Die Funktion der einzelnen Entlohnungsarten materiellen und nichtmateriellen Charakters im Wertsystem der landwirtschaftlichen Population (Soziologisches Herangehen)	143
Procházka L.: Einheitliches System der Entlohnung in der LPG	151
Vaněček D.: Anwendung der Prämienordnungen in den LPG	157
Novotný J.: System der Entlohnung für die Arbeit in der industriemäßigen Pflanzenproduktion	165
Stojar B.: Die materielle Interessiertheit an den qualitativen Ergebnissen der Tierproduktion	177
Janda V.: Die Analyse der Entwicklung der Entlohnung in den LPG im Südmährischen Bezirk	187

Beilage

Statistische Übersichten über die tschechosl. und ausländische Landwirtschaft (Vergleich der Entwicklung der Landwirtschaft der RGW-Länder mit anderen Ländern und mit dem Weltdurchschnitt)

Rozšiřuje Poštovní novinová služba. Objednávky a předplatné přijímá PNS — ústřední expedice tisku, administrace odborného tisku, Jindřišská ulice 14, 110 00 Praha 1. Lze též objednat u každé pošty i poštovního doručovatele. Objednávky do zahraničí vytižuje PNS — expedice tisku, oddělení vývozu tisku, Jindřišská ulice 14, 110 00 Praha 1. Vytiskl TISK, knižní výroba, n. p., Brno, závod 3, 737 36 Český Těšín.

STATISTICKÉ PŘEHLEDY

ČÍSLO

3

o československém a zahraničním zemědělství

PŘÍLOHA ČÍSLO 3 ČASOPISU ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

1979

POROVNÁNÍ ROZVOJE ZEMĚDĚLSTVÍ ZEMÍ RVHP S OSTATNÍMI ZEMĚMI A SVĚTOVÝM PRŮMĚREM

Zemědělská a orná*) půda v roce 1976

Země	Celková rozloha v tis. ha	Zemědělská půda			Orná půda*)		
		v tis. ha	podíl na celk. rozloze v %	v ha na 1 obyvatele	v tis. ha	podíl na zem. půdě v %	v ha na 1 obyvatele
Svět celkem v mil. ha ¹⁾	13 577	4 552	33,5	1,15	1 506	33,1	0,38
Členské země RVHP celkem ²⁾	2 506 830	736 954	29,5	2,02	277 764	37,7	0,76
Podíl zemí RVHP na světě celkem v %	18,5	16,2	×	×	18,4	×	×
ČSSR	12 788	6 990	54,7	0,47	5 258	75,2	0,35
Bulharsko	11 091	6 198	55,9	0,71	4 323	69,7	0,49
Maďarsko	9 303	6 757	72,6	0,64	5 471	81,0	0,52
NDR	10 818	6 293	58,2	0,37	4 998	79,4	0,30
Polsko	31 268	19 151	61,2	0,56	15 038	78,5	0,44
Rumunsko	23 750	14 955	63,0	0,70	10 512	70,3	0,49
SSSR	2 240 220	551 058	24,6	2,15	231 214	42,0	0,90
Belgie	3 310	1 685	50,9	0,17	900	53,4	0,09
Francie	54 703	32 067	58,6	0,61	18 730	58,4	0,35
Itálie	30 123	17 524	58,2	0,31	12 348	70,5	0,22
Kanada	997 614	67 170	6,7	2,90	43 709	65,1	1,89
Nizozemsko	3 695	2 073	56,1	0,15	843	40,7	0,06
NSR	24 858	13 269	53,4	0,22	8 050	60,7	0,13
USA	936 312	429 830	45,9	2,00	188 330	43,8	0,88
Velká Británie	24 482	18 568	75,8	0,33	6 975	37,6	0,12

*) vč. mnoholetých výsadeb

¹⁾ rok 1975

²⁾ zemědělská a orná půda bez Kuby

Země	1950*)	1960	1970	1975	1976	1977
Svět celkem	75	95	120	134	137	140
Členské země RVHP celkem	64	96	127	138	144	148
ČSSR	88	102	125	142	138	151
Belgie	.	96	117	116	119	123
Francie	72	95	116	127	123	132
Itálie	76	92	120	128	124	122
Kanada	96	91	106	122	137	130
Nizozemsko	81	100	128	149	150	151
NSR	79	99	116	122	119	123
USA	86	94	109	129	133	138
Velká Británie	72	89	116	121	118	120

*) za kapitalistické země rok 1952

Sklizeň zrnin celkem

v tis. t

Země	Průměr let			1975	1976	1977	Index 1977 Ø 61–65
	1951–55	1961–65	1971–75				
Svět celkem v mil. t	783	1 030	1 377	1 405	1 529	1 506	146
Členské země RVHP celkem	131 103	180 547	255 721	214 836	303 108	274 279	152
Podíl zemí RVHP na světě celkem v %	16,7	17,5	18,6	15,3	19,8	18,2	×
ČSSR	4 963	5 658	9 436	9 423	9 237	10 459	185
Belgie	.	1 837	1 924	1 588	1 840	2 106	115
Francie	16 618	25 435	39 736	35 827	32 425	41 374	163
Itálie	13 577	14 712	16 874	17 553	17 209	15 148	103
Kanada	28 991	28 248	35 882	37 224	44 876	39 334	139
Nizozemsko	1 749	1 944	1 352	1 129	1 170	1 144	59
NSR	12 071	14 766	21 338	21 340	19 183	21 518	146
USA	135 020	170 208	232 254	250 052	258 039	262 684	154
Velká Británie	8 706	11 985	15 444	14 115	13 658	15 176	127

Sklizeň zrnin na 1 obyvatele

v kg

Země	Průměr let			1975	1976	1977	Index 1977 Ø 61—65
	1951—55	1961—65	1971—75				
Svět celkem	311	326	360	354	373	365	112
Členské země RVHP celkem	467	556	717	592	829	726	131
ČSSR	387	405	647	637	619	696	172
Belgie	.	197	197	157	165	206	105
Francie	389	534	762	677	608	779	146
Itálie	285	289	307	315	307	268	93
Kanada	1946	1493	1624	1631	1946	1676	112
Nizozemsko	167	162	101	83	85	82	51
NSR	245	266	357	357	322	362	136
USA	842	898	1104	1171	1200	1212	135
Velká Británie	171	223	276	252	244	271	122

Sklizeň pšenice

v tist.

Země	Průměr let			1975	1976	1977	Index 1977 Ø 61—65
	1951—55	1961—65	1971—75				
Svět celkem	196 380	254 399	358 713	355 824	417 478	388 134	153
Členské země RVHP celkem	53 358	79 137	114 858	90 425	125 502	120 778	153
Podíl země RVHP na světě celkem v %	27,2	31,1	32,0	25,4	30,1	31,1	×
ČSSR	1 437	1 779	4 360	4 202	4 807	5 214	293
Belgie	.	826	924	724	932	952	115
Francie	9 090	12 495	17 119	15 013	16 089	18 770	150
Itálie	8 136	8 857	9 530	9 610	9 528	6 800	77
Kanada	14 919	15 364	15 092	17 078	23 523	18 420	120
Nizozemsko	318	606	676	528	710	661	109
NSR	3 158	4 607	7 133	7 014	6 702	7 181	156
USA	29 331	33 040	47 889	58 102	58 444	55 175	167
Velká Británie	2 575	3 520	5 033	4 488	4 773	5 155	146

Sklizeň brambor celkem

v tis. t

Země	Průměr let			1975	1976	1977	Index 1977 Ø 61–65
	1951–55	1961–65	1971–75				
Svět celkem	246 835	283 072	295 965	286 973	287 554	307 234	109
Členské země RVHP celkem	126 125	148 030	157 656	151 196	152 803	145 581	98
Podíl země RVHP na světě celkem v %	51,1	52,3	53,3	52,7	53,1	47,4	×
ČSSR	8 240	5 635	4 571	3 565	4 214	3 760	67
Belgie	.	1 673	1 377	1 306	879	1 310	78
Francie	14 539	13 297	7 807	7 228	5 200	6 470	49
Itálie	3 059	3 850	3 019	2 943	3 043	3 310	86
Kanada	1 655	2 098	2 204	2 754	2 651	2 488	119
Nizozemsko	4 110	3 773	5 540	5 003	4 783	5 752	152
NSR	24 657	22 230	13 858	10 853	9 808	11 347	51
USA	9 850	12 365	14 257	14 512	16 033	15 941	129
Velká Británie	7 721	6 889	6 483	4 551	4 789	6 571	95

Sklizeň brambor na 1 obyvatele

v kg

Země	Průměr let			1975	1976	1977	Index 1977 Ø 61–65
	1951–55	1961–65	1971–75				
Svět celkem	94	89	78	72	71	74	83
Členské země RVHP celkem	449	456	443	417	419	385	84
ČSSR	643	404	313	241	282	250	62
Belgie	.	180	141	125	86	128	71
Francie	340	279	150	137	98	122	44
Itálie	65	76	55	53	54	59	78
Kanada	111	111	100	121	115	106	95
Nizozemsko	391	315	412	367	348	414	131
NSR	501	401	232	181	165	191	48
USA	67	65	68	68	75	74	114
Velká Británie	152	128	116	81	85	117	91

Početní stavy skotu

v tis. ks

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem v mil. ks	807	965	1 125	1338	1 346	.	139 ²⁾
Členské země RVHP celkem ¹⁾	80 678	101 674	129 512	146 067	144 916	147 796	145
Podíl zemí RVHP ¹⁾ na světě celkem v %	10,0	10,5	11,5	10,9	10,8	.	×
ČSSR	4 303	4 387	4 288	4 555	4 654	4 758	108
Belgie	2 020	2 721	2 715	3 105	3 011	3 016	111
Francie	15 606	19 502	21 737	24 119	24 247	23 600	121
Itálie	8 293	9 399	8 721	8 153	8 446	8 813	94
Kanada	7 945	10 704	11 993	14 016	13 704	.	128 ²⁾
Nizozemsko	2 659	3 507	4 201	4 956	4 969	4 528	129
NSR	10 854	12 867	14 026	14 430	14 493	14 520	113
USA	80 569	97 534	114 578	131 826	127 976	.	131 ²⁾
Velká Británie	10 311	11 771	12 804	14 764	14 013	13 696	116

¹⁾ ve všech letech bez Kuby²⁾ index 1976/1960

Početní stavy prasat

v tis. ks

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem	295 445	524 600	626 945	659 465	644 523	.	123 ^{*)}
Členské země RVHP celkem	51 026	98 808	112 610	117 998	120 123	132 045	134
Podíl zemí RVHP na světě celkem v %	17,3	18,8	18,0	17,9	18,6	.	×
ČSSR	3 802	5 962	5 530	6 683	6 820	7 510	126
Belgie	1 142	1 772	3 722	4 750	4 765	4 937	279
Francie	6 582	8 603	11 386	12 031	12 028	12 050	140
Itálie	4 026	4 142	9 224	8 814	8 888	9 097	220
Kanada	4 792	5 003	6 460	5 913	5 485	.	110 ^{*)}
Nizozemsko	1 561	2 955	5 650	7 279	7 506	7 354	249
NSR	9 492	15 776	19 323	20 234	19 805	20 728	131
USA	58 895	55 506	67 439	55 062	49 602	.	89 ^{*)}
Velká Británie	3 363	5 724	8 088	7 540	7 932	8 204	143

^{*)} index 1976/1960

Výroba masa celkem (v mrtvé hmotnosti)

v tis. t

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977 1960
Svět celkem	49 907	80 470	104 095	118 927	121 648	125 642	156
Členské země RVHP celkem*)	8 447	13 939	19 374	24 729	23 188	24 577	176
Podíl zemí RVHP*) na světě celkem v %	16,9	17,3	18,6	20,8	19,1	19,6	×
ČSSR	648	802	1 098	1 349	1 322	1 383	172
Belgie	365	619	860	1 021	1 002	1 035	167
Francie	2 431	3 792	4 193	4 709	4 833	4 850	128
Itálie	740	1 192	2 496	2 894	2 989	3 076	258
Kanada	1 114	1 492	2 045	2 154	2 258	2 296	154
Nizozemsko	395	727	1 378	1 623	1 675	1 729	238
NSR	1 589	2 802	3 849	4 075	4 181	4 292	153
USA	12 821	17 468	22 633	23 256	25 379	25 651	147
Velká Británie	1 242	2 172	2 682	2 933	2 796	2 820	130

*) ve všech letech bez Kuby

Výroba masa na 1 obyvatele (v mrtvé hmotnosti)

v kg

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977 1960
Svět celkem	20	27	29	30	30	30	111
Členské země RVHP celkem*)	31	45	56	68	64	67	149
ČSSR	52	59	77	91	89	92	157
Belgie	41	65	89	101	99	101	155
Francie	58	83	83	89	91	91	110
Itálie	16	24	47	52	53	54	225
Kanada	81	83	96	94	98	98	118
Nizozemsko	39	63	106	119	122	125	198
NSR	33	53	66	68	70	72	136
USA	84	97	110	109	118	118	122
Velká Británie	24	40	48	52	50	50	125

*) ve všech letech bez Kuby

Výroba mléka celkem

v tis. t

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem	259 091	342 071	396 181	425 648	432 672	439 418	128
Členské země RVHP celkem	54 489	90 359	117 236	129 218	128 707	134 669	149
Podíl země RVHP na světě celkem v %	21,0	26,4	29,6	30,4	29,7	30,6	×
ČSSR	3 642	4 093	4 978	5 562	5 485	5 601	137
Belgie*)	3 103	3 885	3 749	3 869	3 900	3 904	100
Francie	15 333	23 856	28 267	30 910	31 060	31 286	131
Itálie	7 950	10 652	9 995	9 760	9 811	9 915	93
Kanada*)	7 051	8 057	8 314	7 752	7 693	7 500	93
Nizozemsko*)	5 437	6 838	8 238	10 221	10 538	10 300	151
NSR	13 498	19 478	21 893	21 628	22 189	22 524	116
USA*)	52 349	56 841	53 053	52 311	54 592	55 704	98
Velká Británie*)	9 935	12 080	12 972	13 937	14 388	14 470	120

*) mléko kravské

Výroba mléka na 1 obyvatele

v kg

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem	104	114	109	107	107	107	94
Členské země RVHP celkem	203	291	338	348	344	357	123
ČSSR	294	300	347	376	368	373	124
Belgie*)	359	424	388	383	384	381	90
Francie	376	522	557	584	583	589	113
Itálie	169	211	187	174	175	175	83
Kanada*)	513	450	390	340	334	320	71
Nizozemsko*)	538	596	632	743	766	742	124
NSR	278	366	374	362	373	379	104
USA*)	344	308	259	245	254	257	83
Velká Británie*)	196	231	233	248	257	258	112

*) mléko kravské

Výroba slepičích vajec

v mil. ks

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem	173 623	241 400	397 733	446 620	452 565	453 000	188
Členské země RVHP celkem	20 121	43 239	63 328	87 235	86 565	92 378	214
Podíl zemí RVHP na světě celkem v %	11,6	17,9	15,9	19,5	19,1	20,4	×
ČSSR	1 607	2 267	3 733	4 499	4 492	4 639	205
Belgie	1 917	2 904	4 336	3 890	3 700	3 770	130
Francie	7 211	8 500	12 000	12 980	12 877	13 116	154
Itálie	4 933	6 373	10 510	10 980	11 041	11 334	178
Kanada	3 809	5 413	5 728	5 274	5 144	5 211	96
Nizozemsko	2 120	5 825	4 652	5 094	5 231	5 325	91
NSR	3 949	7 895	15 377	15 786	15 912	15 950	202
USA	62 998	63 948	69 373	66 647	67 092	67 743	106
Velká Británie	7 285	12 924	15 048	14 035	14 088	14 246	110

Výroba slepičích vajec na 1 obyvatele

v ks

Země	1950	1960	1970	1975	1976	1977	Index 1977/60
Svět celkem	70	81	110	113	112	112	138
Členské země RVHP celkem	75	139	183	236	237	245	176
ČSSR	130	166	260	304	301	309	186
Belgie	222	317	434	385	364	368	116
Francie	173	186	224	245	242	247	133
Itálie	105	128	196	197	197	200	156
Kanada	277	302	269	231	223	222	74
Nizozemsko	210	507	357	373	380	384	76
NSR	83	148	274	264	267	268	181
USA	414	354	339	312	312	312	88
Velká Británie	144	247	270	250	251	254	103

Prameny dat: publikace statistického odboru RVHP (od roku 1970 vč. Mongolska, od průměru let 1971–75 vč. Kuby) a ročenka FAO