

O ORGANIZACJI I OPŁACIE PRACY W SPÓŁDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH

W październiku 1958 r. odbyła się w Bukareszcie z inicjatywy Rady Wzajemnej Pomocy krajów socjalistycznych konferencja poświęcona zagadnieniom spółdzielczości produkcyjnej. Przedstawiono następujące referaty: 1) o środkach organizacyjno-gospodarczego umocnienia gospodarstw zespołowych, 2) o zasadach organizacji i opłaty pracy, 3) o zasadach normowania prac, oraz 4) o zasadach prowadzenia księgowości.

Poniższy artykuł został opracowany na podstawie referatów wygłoszonych przez Bułgarię, Czechosłowację, Rumunię oraz Związek Radziecki.

W latach 1955—58 zostały stworzone na ogół we wszystkich krajach socjalistycznych dogodniejsze warunki dla wzrostu produkcji rolnej i podniesienia wydajności pracy. Zniesienie lub obniżenie wysokości obowiązkowych dostaw, podniesienie cen produktów rolnych, sprzedaż spółdzielniom traktorów i większych maszyn lub stworzenie ściślejszych powiązań spółdzielni z państwowymi ośrodkami maszynowymi, przyznanie spółdzielniom szerszych możliwości wykorzystywania ich specyficznych warunków przyrodniczych, ekonomicznych i społecznych przy organizowaniu produkcji zespołowej itd. — przyczyniły się do wzrostu materialnego zainteresowania członków w rozwoju zespołowego gospodarstwa, wyzwoliły ich inicjatywę w poszukiwaniu bardziej racjonalnych rozwiązań problemów organizacyjnych i gospodarczych w każdej z osobna spółdzielni. W miarę wzrastania i umacniania się zespołowych form gospodarowania udoskonaliły się formy organizacji pracy i sposoby opłaty za pracę. W ostatnich latach wprowadzono wiele różnorodnych zmian w tej dziedzinie.

Poszukiwanie nowych form organizacji i opłaty pracy wynikało z potrzeby wydawniejszego wykorzystania techniki i pracy członków spółdzielni oraz maksymalnego zwiększenia materialnego zainteresowania spółdzielców w rozwoju ich zespołowych gospodarstw.

W coraz większym stopniu inicjatywę w rozwiązywaniu sposobów organizacji i opłaty pracy pozostawia się członkom spółdzielni, bowiem praktyka wykazała, że najlepiej zdają egzamin te formy, które wynikały z inicjatywy ich samych, gdyż były one dostosowane do konkretnych warunków każdej spółdzielni (określonego arealu gospodarstwa, stopnia mechanizacji, rezerw siły roboczej itd.).

* *

*

W organizacji pracy jako podstawowa jednostka występuje głównie stała brygada produkcyjna ze stałym składem pracujących oraz ze stałym wyposażeniem w określone środki produkcji. Jest ona uznawana za najbardziej prawidłową formę organizacji pracy.

W poprzednim okresie w ramach określonych gospodarstw istniał podział na brygady według gałęzi produkcji, np. brygady polowe, hodowlane, dla produkcji pasz, warzywnicze oraz specjalistyczne, np. dla uprawy winorośli, budowlane itp. Było to podyktowane koniecznością podziału zdolnych do pracy według określonych umiejętności i zamiłowań, potrzebą zwiększania ich kwalifikacji, a także pozwalało to na specjalizację w mechanizacji procesów produkcyjnych.

Jednakże taki podział miał i swoje ujemne strony, gdyż nie zawsze zapewniał pełne i równomierne wykorzystanie siły roboczej w ciągu całego roku. Ponadto istnienie samodzielnych brygad dla produkcji pasz w wielu wypadkach nie zdawało egzaminu. Często brak wydzielonych płodozmianów paszowych oraz niski stopień mechanizacji przy uprawie pasz i ich przygotowaniu (np. silosowanie) powodowały, że brygady te nie były w stanie nadażyć z pracami w okresach natężenia robót a ich praca nie mogła być rozłożona równomiernie w ciągu roku. Przekazanie produkcji pasz brygadzie polowej też nie zawsze zdawało egzamin. W większości wypadków brygady polowe nie doceniały znaczenia produkcji pasz w wyniku czego nie była w dostatecznym stopniu zapewniona baza paszowa dla hodowli zespolowej.

Rozwiązanie tego problemu w Bułgarii poszło w dwóch kierunkach:

- 1) likwidowano brygady dla produkcji pasz i łączono poszczególne fermy hodowlane z brygadami polowymi,
- 2) nie likwidowano brygad paszowych, a łączono je z brygadami hodowlanymi pod jednym kierownictwem.

W pierwszym wypadku brygada polowa stała się bardziej zainteresowana w produkcji pasz (nie tylko pod względem ilości, ale i jakości), bowiem była zainteresowana w dochodach z produkcji zwierzęcej.

W drugim wypadku obie brygady są pod jednym kierownictwem zootechnika. Ma on dwóch pomocników, z których jeden jest odpowiedzialny za produkcję pasz, a drugi za hodowlę. Ponadto osoby zatrudnione w brygadzie paszowej są członkami rodzin osób zatrudnionych w hodowli, a opłata za pracę przy produkcji pasz jest uzależniona od wypełnienia planu przez fermę hodowlaną. Trudno jest w pełni ocenić efektywność tych nowych form (są to bowiem roczne, a co najwyżej dwuletnie doświadczenia), jednak praktyka pokazała, że polepszyło się zaopatrzenie w paszę tak pod względem ilości jak i jakości.

W celu pełnego i równomiernego wykorzystania siły roboczej w ciągu roku zaczęły powstawać brygady mieszane (głównie w Bułgarii) oraz brygady kompleksowe (głównie w Związku Radzieckim)¹.

Brygada mieszana polega na obsłudze więcej niż jednej gałęzi produkcji, np. produkcji polowej i winorośli lub polowej i sadowniczej itp. Według oceny bułgarskiej system ten daje pozytywne rezultaty, aczkolwiek ma on wiele wad, np. trudności zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanego kierownictwa wielogałęzowych brygad, trudności kontroli wykonywanych prac. W takich brygadach konieczne staje się formowanie grup wyspecjalizowanych robotników, wyznaczanie specjalistów jako pomocników brygady itp. Ponadto jest on słuszny tylko w wypadku odpowiedniej struktury upraw, gwarantującej równomierne rozłożenie prac w ciągu roku.

W spółdzielniach dużych, jednoczących nieraz po kilka wsi powstają brygady kompleksowe. Co przedstawia sobą ten nowy typ brygady, wykaże na przykładzie kolchozu im. Stalina (rejon dnipropietrowski). Koicho ten w roku 1955 zorganizował 3 kompleksowe brygady o następującym składzie:

Wyszczególnienie	1	2	3
Ilość pracujących	148	140	238
Powierzchnia gruntów ornych (w ha)	1730	1630	270
w tym			
zboża	1090	1080	—
przemysłowe	90	90	—
warzywa, arbuzy, ziemniaki	70	70	270
Powierzchnia sadów (w ha)	—	—	210
Pogłowie bydła (szt.)	260	190	—
Pogłowie trzody chlewnej (szt.)	500	500	—
Pogłowie owiec (szt.)	1100	—	—
Drób (szt.)	—	—	3970

¹ Brygady mieszane i kompleksowe występują także i w pozostałych krajach socjalistycznych.

W pierwszej i drugiej brygadzie brygadierzy posiadają pomocników-specjalistów od hodowli, a w trzeciej — od uprawy warzyw i owoców oraz specjalnego księgowego. Główna zaleta tego systemu polega na tym, że brygadierzy w ramach poszczególnych brygad kompleksowych mają duże możliwości manewrowania zasobami siły roboczej co pozwala na szybsze wykonanie robót oraz (w mniejszym zakresie) wykorzystanie istniejących rezerw siły roboczej poprzez organizowanie dodatkowych gałęzi produkcji.

Ponadto ułatwia on organizację pracy w spółdzielniach łączących wsie oddalone od siebie — poszczególne wsie stają się brygadami kompleksowymi.

W ramach tych brygad powstają grupy specjalistyczne oraz ogniwa dla upraw szczególnie pracochłonnych, a w niewielkim stopniu zmechanizowanych.

Aczkolwiek są wprowadzane brygady mieszane i kompleksowe, to jednak duża część spółdzielni produkcyjnych utrzymuje w dalszym ciągu brygady specjalistyczne dla gałęzi produkcji wymagających wykwalifikowanego kierownictwa i pracowników (warzywnictwo szklarniowe, uprawa winorośli, bawełny itd.), gdyż zapewniają one większą specjalizację pracy, a zatem i pełny rozwój tych gałęzi produkcji.

Praktyka bułgarska wykazuje, że dopiero im bardziej wyspecjalizowana jest produkcja, tym bardziej potrzebne są brygady specjalistyczne.

W mniejszych spółdzielniach produkcyjnych (np. w Czechosłowacji, gdzie wsie są na ogół stosunkowo niewielkimi jednostkami administracyjnymi) nie ma podziału na brygady — natomiast są organizowane stałe grupy produkcyjne, np. polowa, hodowlana, dla uprawy winorośli itd.

W krajach, w których traktory i większe maszyny są w dyspozycji państwowych ośrodków maszynowych istnieją poszukiwania nowych form usprawniających współpracę między spółdzielnią a POM.

Praktyka bułgarska wychodząc z założenia, że dotychczasowa dwutorowość dyspozycji (spółdzielnia i POM) w jednym procesie produkcyjnym obniża jakość wykonanych prac i ujemnie wpływa na wyniki produkcyjne, wprowadza wspólne brygady, np. traktorowo-polowe lub traktorowo-winoroślowe pod jednym kierownictwem (w Bułgarii takich brygad jest dopiero 43). Łączenie brygad polega na przydzielaniu z POM każdej brygadzie, np. polowej, potrzebnej ilości traktorów wraz z niezbędnym kompletem maszyn i narzędzi przyłącznych. Połączoną brygadą kieruje brygadier polowy lub agronom, a brygadier brygady traktorowej spełnia rolę mechanika brygady (czasem taki mechanik pracuje w dwóch brygadach).

Brygadier za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie w gotówce z POM, a ze spółdzielni w dniówkach obrachunkowych. Mechanik zasadnicze wynagrodzenie otrzymuje z POM, a spółdzielnia dolicza mu dniówki obrachunkowe wg określonych zasad.

Ta nowa organizacja pracy dała wiele pozytywnych wyników, np. prace są szybciej i lepiej wykonywane, zwiększyło się wykorzystanie traktorzystów. Do braków tej nowej formy należy: zbyt duży personel kierowniczy, wynagrodzenie brygadiera pochodzące z dwóch źródeł i wynagrodzenie mechanika, które nie jest związane z rezultatem produkcyjnym.

W NRD brygada traktorowa państwowego ośrodka maszynowego podlega bezpośrednio kierownictwu przewodniczącego spółdzielni. System ten prowadzi do racjonalnego wykorzystania maszyn, zabezpieczenia prawidłowości procesów produkcyjnych, daje możliwości zatrudnienia traktorzystów w innych pracach w zespołowym gospodarstwie, jeśli traktor i maszyny z przyczyn zasadniczych nie są w danej chwili wykorzystane.

Są opracowane zasady wg których członkowie spółdzielni i traktorzyści mieliby jednakowy udział w premiach za produkcję ponadplanową.

Przy uprawie roślin pracochłonnych organizacja pracy w brygadzie opiera się na ogniwach. Tworzenie ogniów dla prac przy uprawie zbóż (w większym stopniu zmechanizowanych) nie jest wskazane.

Praktyka wykazała, że ogniwa nie powinny być zbyt duże (maksimum do 25—30 osób) najlepsze zaś wyniki dają ogniwa o składzie 10—12—15 osób. Na ogół w ogniwach winny być zgrupowane osoby o jednakowej zdolności do pracy co ma podstawowe znaczenie dla wzmocnienia dyscypliny pracy oraz podniesienia i jakości pracy.

Dość często w ramach ogniw są stosowane w ostatnich latach dwie nowe formy organizacji pracy (w Polsce znane od początku rozwoju ruchu spółdzielczości produkcyjnej) a mianowicie akord rodzinny (tzw. u nas „ogniwa rodzinne”) oraz akord indywidualny.

Akord rodzinny polega na tym, że każdej rodzinie, w zależności od ilości osób zdolnych do pracy, przydziela się na cały okres produkcyjny określoną działkę jakiejś bardzo pracochłonnej rośliny, na której rodzina wykonuje wszystkie prace ręczne.

Biorąc pod uwagę, że w większości krajów opłata pracy (ewentualnie premiowanie) jest uzależniona od stopnia wykonania planowej produkcji, forma rodzinnego akordu — na skutek materialnego zainteresowania członków — daje dobre wyniki.

Na marginesie tej sprawy warto przytoczyć jeden z argumentów wysuwanych przez delegację bułgarską przeciw tej formie pracy, że często doprowadza ona do fizycznego wyczerpania członków spółdzielni na skutek intensywności pracy i zbyt długiej długości dnia pracy.

Oczywiście nie jest to forma przyszłości, ale przy niskim poziomie mechanizacji, przy braku nawyków pracy kolektywnej, może ona mieć zastosowanie dając dobre rezultaty.

Różnica między akordem indywidualnym a rodzinnym polega na tym, że daną działkę pracochłonnej uprawy przydziela się członkowi ogniwa (może, mu pomagać rodzina), a jeżeli nie może wykonać prac na niej (choroba, wezwanie do wojska), to pracę tę wykonuje całe ogniwo wspólnie, po drugie — zbiór jest dokonywany wspólnie. Wszyscy są obowiązani równocześnie wychodzić do pracy i stosować się do ustalonego rozkładu dnia i wymagań agrotechnicznych.

Zaletą tych dwu form pracy polega jeszcze i na tym, że brygadierzy nie potrzebują stale wymierzać wykonanej pracy, dzięki czemu mają więcej czasu na kierownictwo i kontrolę pracy.

Z powyższego omówienia form organizacji pracy wynika, że w różnych warunkach i etapach rozwoju spółdzielni produkcyjnych można stosować różne formy organizacji pracy, zachowując naturalnie ogólne zasady socjalistycznej organizacji pracy. Nie można wskazać takich konkretnych form organizacji pracy, któreby w jednakowym stopniu nadawały się dla różnych spółdzielni znajdujących się w różnych warunkach i na różnych etapach rozwoju.

*
*
*

Aczkolwiek we wszystkich krajach dniówka obrachunkowa jest nadal podstawowym miernikiem wyceny włożonej pracy i udziału w dochodzie zespołowego gospodarstwa, to jednakże w ostatnim okresie zmienia się jej charakter, a nawet w niektórych spółdzielniach Związku Radzieckiego jest likwidowana.

Dniówka obrachunkowa odegrała ważną rolę w organizacyjno-gospodarczym umocnieniu się zespołowych gospodarstw. Jednakże system ten miał wiele braków.

Po pierwsze — nie zawierał on bodźców materialnego zainteresowania we wzroście produkcji i wydajności pracy. Członkowie starając się wypracować jak najwięcej dniówek obrachunkowych nie interesowali się zbytnio wynikami produkcyjnymi zapominając o tym, że ich osobisty dochód zależy nie tylko od ilości wypracowanych dniówek obrachunkowych, ale w większym jeszcze stopniu od wysokości osiągniętych plonów i wydajności hodowli. W takiej sytuacji nie czuli się oni gospodarzami wspólnego gospodarstwa, ale robotnikami najemnymi. Było im obojętne jakim sposobem umacnia się i bogaci ich spółdzielnia.

Po drugie — każdy członek był obowiązany stale brać udział w pracy zespołowej, ale opłata jego pracy była regulowana w końcu roku, po zakończeniu rocznej działalności gospodarstwa. Tak więc w ciągu roku pracujący kredytowali swoją pracę zespołowemu gospodarstwu.

Po trzecie — każdy pracujący wiedział jedynie ile będzie miał zaliczonych dniówek obrachunkowych za wykonanie określonej pracy, natomiast nie znał on jej opłaty co w rezultacie zmniejszało materialne zainteresowanie w rozwoju zespołowego gospodarstwa.

Te braki naruszały zasady prawidłowego kojarzenia interesów osobistych i społecznych w spółdzielniach produkcyjnych.

Poszukiwania nowych sposobów opłaty za pracę poszły zasadniczo w kierunku wprowadzenia takich zasad, które by w jak największym stopniu wpływały na materialne zainteresowanie członków w rozwoju zespołowej produkcji i wzroście wydajności pracy.

W Czechosłowacji za osiągnięcia planowanej produkcji zalicza się dniówki obrachunkowe według ilości wykonanych norm pracy, natomiast za produkcję ponadplanową wypłaca się wyłącznie premie pieniężne w wysokości określonego pro-

centu jej wartości (wg ceny rynkowej lub ceny ustalonej przez spółdzielnię, jeśli nie istnieje cena rynkowa).

Wypłata premii wyłącznie w gotówce (a nie w dniówkach obrachunkowych) ma tę zaletę, że nie mnoży ilości dniówek obrachunkowych oraz zwiększa dochody tylko tym brygadam, grupom, ogniwom lub poszczególnym pracującym, którzy przyczynili się do przekroczenia planowanej produkcji. Ponadto zaoszczędza pasz, które musiałyby być wydane na dniówki obrachunkowe przez co istnieje możliwość zwiększenia zespolowej hodowli.

W produkcji roślinnej są stosowane trzy rodzaje premii za uzyskanie produkcji ponadplanowej:

a) premia za przekroczenie ponadplanowego zadania, która jest wydawana za pracę przy uprawie takich roślin jak zboża, oleiste, buraki cukrowe, cykorja, ziemniaki, kukurydza, pastewne, nasiona koniczyny i buraków cukrowych,

b) premia za osiągnięte ponadplanowe wpływy — jest stosowana przy takich uprawach, jak wczesne ziemniaki, len, konopie, chmiel, tytoń, warzywa i ich nasiona, kwiaty i ich nasiona, winorośl, zioła aromatyczne i lecznicze. W tym wypadku premia w dużym stopniu zależy od jakości i właściwej pory wystawienia danego produktu na sprzedaż,

c) premia za specjalne wyniki produkcyjne. Np. jeśli w danej spółdzielni odczuwającej brak siły roboczej członkowie zobowiązują się do zwiększenia areału pod burakami cukrowymi (np. więcej niż 1 ha w przeliczeniu na 1 rodzinę) — wówczas otrzymują oni dodatkową premię.

W produkcji zwierzęcej są także stosowane trzy rodzaje premii:

a) za przekroczenie produkcji planowanej,

b) za obniżenie planowanych nakładów paszowych na jednostkę produkcji,

c) za specjalne wyniki produkcyjne (np. za bydło wpisane do ksiąg zarodowych).

Np. premia za przekroczenie planowanej produkcji mleka obliczona jest w sposób następujący: pracownik obsługujący krowy dojne — za każdy litr mleka (wyprodukowanego ponad plan), o zawartości 3,5% tłuszczu — otrzymuje 20—35% wartości rynkowej 1 l mleka.

W Rumunii za osiągniętą produkcję ponadplanową wydaje się 20—30% jej wartości (naturaliami lub gotówką) przy uprawie zbóż, słonecznika, ziemniaków i warzyw, 30—40% przy uprawie kukurydzy oraz 40—50% przy uprawie buraków cukrowych, tytoniu i bawełny. W przypadku nie wypełnienia planu w wyniku niedbałości członków, niektóre spółdzielnie zmniejszają członkom ilość dniówek o tyle procent na ile nie został wypełniony plan — jednakże ogólne zasady nie pozwalają zmniejszać więcej niż 10%.

W Bułgarii poza wymienionymi sposobami opłaty za pracę istnieją i inne. Niektóre spółdzielnie przeszły na opłatę pracy wyliczoną od 100 kg uzyskanej produkcji na podstawie planowanego zbioru oraz nakładów pracy w dniówkach obrachunkowych. Aczkolwiek ten sposób okazał się zrozumiały dla członków i przyjął się w dużej części spółdzielni, to jednakże stosowany przy uprawie wczesnych warzyw, winorośli, tytoniu i owoców przynosił negatywne rezultaty. Spółdzielcy dążąc do ilościowego zwiększenia produkcji zaniedbywali jej jakość i terminy dostaw. Dla usunięcia tych braków niektóre spółdzielnie zaczęły wprowadzać zaliczanie dniówek obrachunkowych nie od ilości osiągniętej produkcji, ale od wartości produkcji dostarczonej na rynek.

W ostatnich latach w szeregu spółdzielni robione są próby zdążające do powiązania opłaty za pracę nie tylko ze zwiększeniem produkcji, ale i z jednoczesnym obniżeniem kosztów produkcji.

Przy tym systemie każda jednostka produkcyjna spółdzielni (brygada, ogniwo, ferma, przedsiębiorstwo) przechodzi na rozrachunek gospodarczy. Każda taka jednostka jest zainteresowana w zwiększeniu produkcji, zmniejszeniu nakładów materiałowych i pracy — słowem są stwarzane bodźce dla prowadzenia oszczędnej gospodarki.

System ten jednak wymaga szczegółowego planowania tak przychodów jak i rozchodów (wielkości produkcji, nakładów materiałowych i pracy itd.) dla każdej odrębnej jednostki produkcyjnej.

Ponadto wymaga on wykwalifikowanego kierownika, prawidłowej organizacji pracy oraz prawidłowej księgowości. W razie nieumiejętnego stosowania tego spo-

sobu opłaty za pracę można doprowadzić do niepożądanych skutków np. niedocenia- nie niektórych upraw i gałęzi produkcji uważanych przez spółdzielców za mało do- chodowe, niesprawiedliwy podział dochodu między członkami pracującymi w róż- nych gałęziach, wprowadzenie nieuzasadnionych, oszczędności materiałów i pracy, które mogą doprowadzić do obniżenia produkcji itp.

Wraz z nowymi sposobami opłaty pracy członków spółdzielni pojawiają się nowe formy opłaty personelu kierowniczego: przewodniczących, brygadzystów, kierow- ników itd.

W części spółdzielni zalicza się im określoną ilość dniówek obrachunkowych mie- sięcznie, a w końcu roku zwiększa się lub zmniejsza o tyle procent na ile procent zo- stał przekroczony lub niewykonany plan dochodów gospodarstwa zespołowego.

W niektórych spółdzielniach przewodniczący otrzymuje ilość dniówek obrachun- kowych zależną od wysokości rocznego dochodu spółdzielni, np. za każdy milion lewów dochodu otrzymuje 35 lewów miesięcznie. Pozostały personel kierowniczy otrzymuje odpowiedni procent wynagrodzenia przewodniczącego.

Największe zmiany przechodził system dniówki obrachunkowej w Związku Ra- dzieckim.

Pierwszą zmianą wprowadzoną do klasycznego systemu dniówki obrachunkowej, w celu zwiększenia materialnego zainteresowania pracujących w wynikach produkcji, było przyznawanie premii (określony procent wypracowanych dniówek obrachunko- wych) za przekroczenie średnich wyników danej spółdzielni — średnich plonów, średnich udojów itd.

Sposób ten ulepszo wprowadzając premię za ponadplanową produkcję. Poszcze- gólnym brygadam lub ogniowom dopisuje się taki procent dniówek obrachunkowych, zużytych przy określonej uprawie, o ile przekroczono plan na tym odcinku.

Dalszą zmianą było zlikwidowanie premii w dniówkach obrachunkowych (nie- potrzebne mnożenie ilości dniówek), a wprowadzenie premii w naturaliach (tylko przy niektórych uprawach w gotówce). Brygady czy ogniwa miały prawo rozdziele- nia między swoich członków 25—50% osiągniętej ponadplanowej produkcji.

Sposób ten odegrał dużą rolę w zwiększeniu materialnego zainteresowania człon- ków rezultatami ich pracy, jednakże nie był radykalnym ulepszeniem systemu opłaty pracy.

W poszukiwaniu bardziej racjonalnych form opłaty pracy niektóre spółdzielnie zaczęły przechodzić na zaliczanie dniówek obrachunkowych w zależności od uzyska- nej produkcji (od 1 q zboża, od 1 l mleka, od 1 kg mięsa itp.). Sposób ten był pierw- szym zasadniczym zwrotem w systemie opłaty za pracę. System ten bardzo szybko przyjął się przy pracach w hodowli, natomiast w produkcji roślinnej nie znalazł zbyt szerokiego uznania. Wynikało to z faktu, że plony w produkcji roślinnej nie zależą wyłącznie od ilości i jakości wkładu pracy, a w dużym stopniu — od warunków kli- matycznych.

Aby przybliżyć opłatę pracy do okresu wykonywania pracy wprowadzono kilka- krotnie w ciągu roku zaliczkowanie członków gotówką, które różnie przekształciło się w stałe zaliczkowanie miesięczne.

Jednakże zaliczkowanie było różnej wysokości w poszczególnych miesiącach (róż- ne przychody gotówkowe) i latach (różna wysokość plonów).

Wychodząc z założenia, że pracujący chcieliby otrzymywać stałe miesięczne wy- nagrodzenie w gotówce zaczęto wprowadzać tzw. gwarantowaną opłatę za jednostkę pracy (dniówkę obrachunkową). Na czym ona polega?

1) Członkowie spółdzielni ustalają, według możliwości ich zespołowego gospodar- stwa, wysokość gwarantowanej opłaty w gotówce i naturaliach (jest to jakby średnia wysokość dniówki obrachunkowej z wielu lat).

2) Członkowie według zaliczonych dniówek obrachunkowych oraz wysokości gwa- rantowanej opłaty uzyskują stałe miesięczne wynagrodzenie w gotówce. Naturalia są wydawane w końcu roku.

3) Pozostały dochód spółdzielni po odliczeniu miesięcznych wypłat jest dzielony na dwie części: jedna z nich jest przeznaczona na dopłatę do funduszu dniówek obrachunkowych, z drugiej części tworzy się fundusz gwarantowanej opłaty na przy- szłość. W wypadku zmniejszenia się dochodów spółdzielni i niemożności pokrycia gwarantowanej opłaty z bieżących czy rocznych dochodów, odpowiednie sumy dla pokrycia braków są przekazywane z owego funduszu.

W 1957 r. niektóre spółdzielnie w Związku Radzieckim przeszły do gwaranto- wanej opłaty pracy bez dniówki obrachunkowej. Wycena za wykonanie określonej normy pracy jest wyrażona nie w dniówkach obrachunkowych, ale w gotówce.

Wszystkie prace w produkcji roślinnej podzielono na 8 grup w zależności od ponoszonego przy nich trudu, wymaganych kwalifikacji i ważności ich dla procesu produkcyjnego. Np. za wykonanie dziennej normy lekkich i prostych prac (w I grupie) wypłaca się 10 rubli, przy pracach ciężkich i odpowiedzialnych w 8 grupie — 30 rubli. Pozostałe prace są opłacane w odpowiednich proporcjach.

W produkcji roślinnej opłata pieniężna jest wyliczana od wykonanych norm dziennych pracy, natomiast w hodowli od uzyskanej produkcji. Ponadto opłata za produkcję ponadplanową jest wyższa aniżeli za produkcję uzyskaną w wysokości zamierzonej, np. za 1 litr mleka uzyskanego w ramach planu płaci się 13 kopiejek a za litr mleka ponadplanowego — 20 kopiejek.

Przejdźcie na gwarantowaną opłatę z dniówką obrachunkową czy też bez niej jest drugim poważnym zwrotem w systemie opłaty pracy.

*
* * *

Delegacje poszczególnych krajów uczestników Rady Wzajemnej Pomocy po zapoznaniu się z referatami na temat sposobów organizacji i opłaty pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych oraz po dyskusji przyjęły następującą rezolucję:

„Konferencja stwierdza, że w praktyce rolniczych spółdzielni produkcyjnych istnieją różne sposoby prawidłowego rozwiązywania zagadnień organizacji i opłaty pracy zgodnie z konkretnymi miejscowymi warunkami i specyfiką kraju.

Konferencja dowiodła, że doświadczenia rolniczych spółdzielni produkcyjnych potwierdziły żywotność stałej brygady produkcyjnej i wykazały, że jest ona w dalszym ciągu podstawową i prawidłową formą organizacji pracy w spółdzielniach

W spółdzielniach wielu krajów, w zależności od stopnia rozwoju różnych gałęzi produkcji rolnej gospodarstwa zespołowego, od technologii produkcji tych gałęzi, od stopnia zmechanizowania robót oraz od kwalifikacji członków spółdzielni — organizowane były specjalistyczne brygady produkcyjne w warzywnictwie, sadownictwie, uprawie winorośli i innych gałęziach. Organizacja pracy w tych specjalistycznych brygadach dawała pozytywne rezultaty.

Dobre rezultaty dała też praca mieszanych brygad produkcyjnych, a w niektórych krajach i brygad kompleksowych.

We wszystkich krajach w brygadach produkcyjnych są organizowane ogniwa. Istniejącym wewnątrz brygady ogniwom przydziela się rośliny, których uprawa jest jeszcze słabo zmechanizowana i wymaga znacznych nakładów pracy ręcznej.

Udoskonalenie współpracy między stałymi brygadami spółdzielni a brygadami traktorowymi POM jest zagadnieniem, któremu należy poświęcać szczególną uwagę w każdym kraju, gdzie są stosowane różne formy współpracy między połowymi i traktorowymi brygadami — w zależności od miejscowych warunków.

W celu dalszego udoskonalenia form organizacji pracy w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, konferencja uważa za konieczne prowadzić w dalszym ciągu prace dla pogłębienia tych zagadnień.

Konferencja podkreśliła szczególne znaczenie podnoszenia materialnego zainteresowania członków spółdzielni w uzyskiwaniu wysokich rezultatów produkcyjnych. Dużą rolę powinno odgrywać regularne wydawanie miesięcznych zaliczek pieniężnych czy też zaliczek wypłacanych w innych terminach w zależności od miejscowych warunków. Praktyka niektórych spółdzielni w tworzeniu dla tego celu specjalnych funduszy okazała się słuszną.

Opłata pracy, stosowana w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych krajów socjalistycznych, oparta na zasadzie opłaty związanej z ilością wykonanej pracy, coraz bardziej jest wiązana z rezultatami produkcyjnymi i przechodzi przez różne formy i sposoby, np. podstawowa opłata za wykonanie pracy, podstawowa opłata w zależności od uzyskanej produkcji w ramach planu, wydawanie dodatkowej opłaty za ponadplanową produkcję, gwarantowana opłata w naturze i naturaliach, bądź tylko w naturaliach.

Analizując te różne formy i sposoby opłaty pracy praktykowane bądź w szerokim zakresie, bądź w niektórych rolniczych spółdzielniach produkcyjnych, konferencja uważa za konieczne kontynuowanie wspólnych wysiłków dla uzyskania najbardziej prawidłowego rozwiązania tych problemów, uwzględniającego warunki każdego kraju.

Konferencja podkreśla ciekawe doświadczenia Związku Radzieckiego, Czechosłowacji i innych krajów w zakresie ograniczania części dochodu podzielnego, realizowanej w naturaliach, w celu podniesienia produkcji towarowej gospodarstwa zespołowego i gotówkowej opłaty za pracę”.

Opr. S. Paško