

P R Z Y C Z Y N K I — M A T E R I A Ł Y

ELEONOR BIALSKI

Instytut Ekonomiki Rolnej

Warszawa

O MIERZENIU I OPŁACIE PRACY W SPÓŁDZIELNIACH PRODUKCYJNYCH

W ostatnich latach zaszły w spółdzielniach produkcyjnych pewne zmiany w sposobie mierzenia pracy i opłaty za pracę. W celu uchwycenia tych zmian przeprowadzono na początku 1960 roku badania ankietowe w 117 spółdzielniach produkcyjnych. Ankieta tą objęto spółdzielnie w trzech rejonach kraju¹. Poniżej podajemy wyniki tej ankiety.

Sposoby mierzenia wykonanej pracy

Sposoby mierzenia wykonanej pracy w spółdzielniach można by — w oparciu o opracowane ankiety — ująć w kilka zasadniczych grup:

I. Mierzenie wykonanej pracy oparte na zasadach wzorcowych norm pracy, wydane i zalecane przez Ministerstwo Rolnictwa w latach 1953—1955 (19% badanych spółdzielni). Większość prac wykonywanych w gospodarstwie podzielona jest na 7 grup, różniących się między sobą wielkością wysiłku, stopniem wymaganych kwalifikacji oraz ważnością danej pracy dla gospodarki zespołowej. Ocena wykonanej pracy ujęta jest normami, uwzględniającymi ilość wymaganej pracy w warunkach 10-godzinnego dnia.

II. Mierzenie wykonanej pracy na podstawie stałej dniówki, opartej na tak zwanym dniu „słonecznym”, 8-mio lub 10-godzinnym, albo też na podstawie godziny pracy (12% badanych spółdzielni).

III. Ta grupa jest kombinacją dwóch pierwszych. Jest ona najczęściej spotykana w spółdzielniach (69% badanych spółdzielni). Różnice w stosowaniu tych lub innych sposobów mierzenia wykonanej pracy zachodzą nie tylko między poszczególnymi działami produkcji, lecz również w ramach tego samego działu, czy też sprawności fizycznej osób zatrudnionych.

Należy podkreślić, że w wielu odpowiedziach ankiety myli się pojęcie normowanej oceny pracy ze zróżnicowaną dniówką, tzw. „słoneczną”, mierzoną również za pomocą dniówki obrachunkowej, jednakże niejednakowej dla wszystkich prac. W niektórych spółdzielniach w ten sposób mierzy się wykonaną pracę za pomocą czasu pracy, przy czym za godzinę zalicza się od 0,12 do 0,15 dniówki obrachunkowej, co również jest uznawane jako ocena według norm.

W spółdzielniach stosujących ocenę wykonanej pracy według czasu pracy, długość dziennego czasu pracy określa się na 8 lub 10 godzin. Szereg spółdzielni różnicuje długość dnia letniego i zimowego i przyjmuje, że latem za podstawę bierze się 10-godzinny dzień pracy, zimą 8-godzinny dzień pracy.

Prawie we wszystkich spółdzielniach województw południowo-wschodnich w produkcji zwierzęcej dominuje ocena akordowa. Forma mierzenia tych prac zbliżona jest do propozycji Tabeli Norm Wzorcowych. W województwach centralnych mamy już więcej spółdzielni, stosujących normy w hodowli w ujęciu mie-

¹ Podział na rejony omówiony jest w artykule autora zamieszczonym w bieżącym numerze „Zagadnień”.

sięcznym (15 spółdzielni), znacznie mniej rozpowszechnione są normy w ujęciu dziennym, to znaczy za obsługę określonej ilości inwentarza w ciągu dnia pracy (4 spółdzielnie).

W województwach bydgoskim i poznańskim można znaleźć jako miernik wykonanej pracy w hodowli znacznie więcej form odbiegających od szablonu norm wzorcowych. A więc mamy tu ocenę pracy od ilości obsługiwanych sztuk w skali dnia i w skali miesiąca, jak również ocenę pracy na podstawie czasu pracy (godzina, dzień). Jednakże na ogół ten ostatni sposób mierzenia pracy w hodowli jest zróżnicowany w zależności od rodzaju czynności czy grup inwentarza.

W produkcji roślinnej w województwach południowo-wschodnich dominuje w pracach dających się łatwo zmierzyć system prac normowanych. Większość, bo prawie 80% gospodarstw stosuje w praktyce normy, podając wymaganą wysokość zadań dziennych (na ogół nie odbiegających daleko od propozycji Tabeli Norm Wzorcowych). W części prac stosowane są inne sposoby mierzenia, jak dniówka stała, godzina pracy i inne.

W przedsiębiorstwach pomocniczych stosowane są również mieszane sposoby mierzenia wykonanej pracy, a więc normy pracy oceną za godzinę lub dzień pracy.

W województwach centralnych (warszawskim, łódzkim) najczęściej normowane są prace pielęgnacyjne przy burakach cukrowych (podobnie jak w województwach południowo-wschodnich), omłoty, sprzęt zbóż i okopowych, wożenie obornika. Prace podwórzowe, ogrodnicze w 85% są mierzone czasem pracy.

Większe bogactwo form i swoistych koncepcji znaleźć można w spółdzielniach poznańskich i bydgoskich. Rzadziej tu można znaleźć, nawet w produkcji polowej, zwarty i konsekwentnie stosowany system mierzenia wykonanej pracy o określonym układzie. Jako dominujący występuje tu system ujęty poprzednio grupą trzecią i stanowiący mieszaninę różnych form. Mamy więc tu prace mierzone za pomocą norm ustalanych na dzień 10- lub 8-godzinny, na godzinę, na miesiąc. Prace mierzone czasem są na ogół zróżnicowane i oceniane inaczej w zależności nie tylko od jakości robót, ale od pór roku, od kwalifikacji zatrudnionego itp.

Wydaje się, że owa różnorodność i giętkość w stosowaniu systemu mierzenia wykonanej pracy i jej opłaty (o czym będzie mowa niżej) ma swoje źródło w tendencji zmierzającej do stworzenia takich atrakcyjnych bodźców, które umożliwiłyby systematyczne i stałe zatrudnienie osób najbardziej pożądanym, zwłaszcza w warunkach niedoborów siły roboczej lub też niedostatecznej ilości ludzi o wymaganych w gospodarstwie kwalifikacjach. Należy sądzić, że cięży tu w dalszym ciągu dotychczasowy system norm nie zawierający tego rodzaju bodźców.

Rozpatrzmy z kolei wyżej omówione systemy mierzenia wykonanej pracy w spółdzielniach produkcyjnych w przekroju podstawowych kierunków produkcji (tabela 1).

Tabela 1

Zestawienie systemów mierzenia pracy według kierunków produkcji

Kierunki produkcji	Procent gospodarstw stosujących grupę mierzenia prac		
	I	II	III
Zbożowy	36	10	54
Hodowlany	19	5	75
Okopowy	7	26	66
Warzywniczy	—	10	90

Większe nasilenie oceny według norm w gospodarstwach o kierunku zbożowym jest zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że system norm jest na ogół związany z klasycznym systemem rozliczeń rocznych opartych na dniówce obrachunkowej. Ponadto należy wziąć pod uwagę stosunkowo mniejsze potrzeby gospodarstwa o kierunku zbożowym w zakresie nakładów pracy w porównaniu z gospodarstwami o kierunku bardziej pracochłonnym. Należy wnosić, że podobnie jak w spółdziel-

niach mniej zasobnych w siłę roboczą, normy wzorcowe nie stwarzają dostatecznie atrakcyjnych bodźców dla osób zatrudnionych w spółdzielniach prowadzących działy intensywne. Jak wspominałem, niewątpliwie odgrywa tu poważną rolę czynnik z tym związany, a mianowicie opłata za pracę, a raczej formy tej opłaty, które rozpatrzmy oddzielnie.

Normy pracy w spółdzielniach

Należałoby najpierw rozpatrzyć na tle ankiety, w jakiej mierze spółdzielnie stosujące w pełni lub częściowo system norm, zachowały lub odstąpiły od zasady podziału na 7 grup robót, od proponowanych przez Tabelę wysokości norm itp. Ankieta nie daje wyraźnej odpowiedzi na wszystkie pytania. Na przykład, na podstawie szeregu robót przytaczanych przez spółdzielnie oraz ich oceny w dniówkach obrachunkowych można stwierdzić rozbieżność taryfy opłat. W niektórych spółdzielniach ta rozbieżność sięga od 0,8 do 2 dniówek obrachunkowych. W innych rozbieżność cen jest mniejsza. Ankieta nie potwierdza stosowania przez spółdzielnie podziału na 7 grup według kryteriów Wzorcowych Norm Pracy. Natomiast stwierdzić można, że podane w ankietach przykłady robót normowanych nie zawsze znajdują się w przeznaczonych dla nich grupach norm wzorcowych.

W produkcji zwierzęcej dominują na ogół kryteria, sugestie i propozycje norm wzorcowych. Z wyjątkiem zaledwie 3 spółdzielni rejonu południowo-wschodniego, które wyłamują się z tych zasad, wszystkie na ogół wymierzają pracę członków na podstawie ilości zespołowych zwierząt, obsługiwanych w ciągu miesiąca. Jednocześnie mierzy się również przyrost pogłowia od obsługiwanych sztuk, jak również wysokość uzyskanej produkcji, na przykład żywca, mleka itp. Z wyjątkiem również nielicznych wypadków, czynność dojarki obejmuje na ogół — prócz czynności związanych z dojeniem — żywienie, czyszczenie krów, stanowisk itp. Jak wynika z ankiet obsługa 10 do 15 krów w skali miesięcznej oceniana jest w granicach 1 dniówki obrachunkowej od jednej sztuki. Praca przy dojeniu oceniana jest od ilości udojonego mleka w przeliczeniu około 1 dniówka obrachunkowa za 100 litrów udojonego mleka. Jak wspominałem, mierzy się również inną produkcję jako podstawę do dodatkowej opłaty, o czym będzie mowa niżej. Spółdzielnie trzymające się zasady Tabeli Norm Wzorcowych i nie odbiegające daleko od jej wskaźników, często zmieniają jednak formę mierzenia pracy. Stosuje się więc te same wskaźniki ilości sztuk obsługiwanych, ale nie w skali miesięcznej, lecz dziennej. Przy małych ilościach inwentarza sumuje się obsługiwane sztuki różnych rodzajów zwierząt w celu otrzymania orientacyjnej normy obsługi. W produkcji roślinnej, szereg robót, zwłaszcza konnych i mechanicznych, dotyczących uprawy gleby, orek, bronowania, robót żniwnych, jak koszenie ręczne i inne roboty gospodarcze, przy których istnieją ustabilizowane opinie co do rozmiaru wysiłku fizycznego przy ich wykonaniu i normy dziennej, nie odbiegają daleko od wskaźników w Tabeli Norm Wzorcowych. Na przykład, przy orce średniej, głębokiej, czy podorywce wykonywanej końmi, istnieją wypróbowane i tradycją przyjęte normy, różniące się jedynie szczególnie specyficznymi warunkami miejscowymi.

Natomiast w innych pracach na przykład przy uprawie warzyw, okopowych, nawożeniu, różnych pracach podwórzowych można zaobserwować większe rozbieżności w porównaniu z propozycjami norm wzorcowych.

Należy wnosić, że przyczyny owych rozbieżności tkwią nie tylko w bardziej skomplikowanym przystosowaniu przez spółdzielnie swoich projektów norm do miejscowych warunków, jak np. pojemność wozów, odległość pól, ich stopień zachwaszczenia, lokalne warunki glebowe i inne. Należy również wziąć pod uwagę, że w szeregu spółdzielniach — zwłaszcza mocniejszych pod względem techniczno-organizacyjnym — zachodzą zmiany w organizacji i technice procesów produkcyjnych zarówno w produkcji polowej, jak również w hodowli i związanych z tym transportach wewnątrzgospodarczych. W tych warunkach projekty norm wzorcowych nie odpowiadałyby w szeregu wypadkach nowo wprowadzonym w niektórych spółdzielniach zabiegom organizacyjnym i technicznym. Ta w pewnym stopniu — ograniczoność Tabeli Norm Wzorcowych była odczuwana przez przodujące — pod względem ekonomicznym i organizacyjnym — spółdzielnie już wcześniej.

Daje się również zaobserwować tendencje do zwiększenia taryfy dniówek obrachunkowych dla robót, wykonywanych w okresie pilnych prac sezonowych, jak

zniwa, pielęgnacja buraków, wykopki. Bywa też, że w tym czasie wysokość zadań akordowych celowo się obniża.

Długość dnia pracy jako podstawa do określania norm w większości spółdzielni została zachowana w myśl wskazań norm wzorcowych. Niektóre spółdzielnie trzymają się 8-godzinnego dnia pracy lub stosują te wskaźniki w sposób zróżnicowany.

Opłata za pracę i sposób jej stosowania

Opierając się na danych ankietowych można by istniejący system opłaty za pracę w spółdzielniach produkcyjnych scharakteryzować za pomocą następujących grup.

I. System oparty na klasycznych rozliczeniach rocznych ze spółdzielcami. Podstawową jednostką rozliczeniową jest dniówka obrachunkowa. Do tej grupy zaliczono również spółdzielnie, które zaliczują dorywczo w miarę posiadanych środków.

II. System opłaty oparty na dniówce obrachunkowej, jednakże rozliczenie ze spółdzielcami odbywa się za pomocą systematycznie dokonywanych zaliczek w naturaliach i pieniądzu, przy czym końcowe rozliczenie roczne stanowi jakby uzupełnienie wynagrodzenia za pracę, wykonywaną w ciągu roku.

III. System opłaty oparty częściowo tylko na dniówce obrachunkowej. W niektórych działach gospodarczych, albo też dla niektórych prac obowiązuje sposób rozliczenia za pomocą dniówki obrachunkowej i systematycznej zaliczki okresowej. Dla innych prac istnieją stałe uposażenia miesięczne, najczęściej gotówkowe, w formie wysokich miesięcznych zaliczek lub też opłaty pełnej.

Rozpowszechnienie poszczególnych systemów opłaty pracy w ankietowanych spółdzielniach produkcyjnych ukazuje tabela 2.

Tabela 2
Systemy opłaty pracy według grup

Rejon	Ilość gospodarstw zespolowych stosujących opłatę pracy według grup		
	I	II	III
Południowo-wschodni	21	24	14
Centralny	5	11	4
Poznańsko-bydgoski	—	—	39

W spółdzielniach rejonu południowo-wschodniego wysokość zaliczek oraz podstawa do jej ustalenia nie są jednakowe. Przeważa zaliczka w wysokości 60% od wycenionego ogólnego zarobku (80% spółdzielni). W pozostałych spółdzielniach stosujących zasadę zaliczkowania procentowego od ogólnego zarobku, odchylenia w wysokości zaliczki wahają się w granicach od 25% do 90%. W innych spółdzielniach stosuje się inną podstawę do ustalenia wysokości zaliczki, a mianowicie pewną określoną sumę od zarobku dziennego lub miesięcznego. Dotyczy to zwłaszcza tych spółdzielni, które mierzą wykonaną pracę według czasu dziennego lub godzinowego.

W spółdzielniach zaliczonych do grupy III, niektóre działy produkcyjne, niektóre prace lub niektóre funkcje opłacane są bezpośrednio w gotówce w skali godzinowej, dziennej lub miesięcznej np.: prace w hodowli, w przedsiębiorstwach pomocniczych, traktorzyści, księgowi, prace melioracyjne, przy produkcji materiałów budowlanych, w warzywnictwie.

Podstawę do określania wysokości zaliczki stanowi zarówno stosunek procentowy, jak również określona kwota od wartości zaliczonej dniówki obrachunkowej. Procent od zarobków waha się w granicach od 50 do 60%. Wysokość kwoty zaliczkowej od jednej dniówki obrachunkowej waha się od 7 do 20 zł.

Podobnie, jak w stosowanych miernikach pracy, również i formy opłaty odznaczają się szczególną różnorodnością i bogactwem koncepcji. Opłata gotówkowa stosowana jest w województwach zachodnich jako specyficzny bodziec służący do usprawnienia niektórych działów lub prac w ramach poszczególnych działów produkcji: a więc niektóre pilne prace pielęgnacyjne lub wykopkowe przy burakach i chmielu, prace wymagające szczególnego wysiłku fizycznego i szybkości wykonania, jak prace żniwne, niektóre prace funkcyjnych, stałe lub dorywczo opłacane, jak praca kowala, ogrodnika i szereg innych. Gotówką płaci się również za prace w święta.

W produkcji zwierzęcej opłata za 100 ltr dodatkowo udojonego mleka wynosi od 0,5 do 1,2 dniówki obrachunkowej. W spółdzielniach woj. bydgoskiego płaci się 20 gr od 1 litra dodatkowo udojonego mleka. Często spotyka się dodatkową opłatę za całość urodzonego miotu (0,5 dniówki obrachunkowej — spółdzielnia Rychwałd, woj. krakowskie), za dobrą kondycję zwierząt i staranną opiekę, za zdrowo odchowane cielę (prosię), za 100 kg przyrostu tuczniaka (5 dniówek obrachunkowych spółdzielnia Lisówek, woj. rzeszowskie) za 100 kg przyrostu prosiąt (8 dniówek obrachunkowych — j. w.), za wydajność mleka ponad 2200 ltr na krowę (za każde dodatkowe 100 ltr — 3 dniówki obrachunkowe, spółdzielnia Jurowce woj. rzeszowskie) i inne.

Podobne zasady dodatkowej opłaty pracy w produkcji zwierzęcej spotykamy we wszystkich rejonach. Jednak w spółdzielniach poznańsko-bydgoskich częściej spotykamy opłatę pracy za przyrost żywca, sprzedane bekony itp.

W produkcji roślinnej opłaty dodatkowe są stosowane raczej w działach prowadzonych intensywnie, jak warzywnictwo, przy szczególnie rentownych roślinach przemysłowych (chmiel, buraki). W ramach buraczanych działek rodzinnych stosuje się dodatkowe premie w gotówce i w cukrze. Charakterystyczny wypadek, świadczący o elastyczności w stosowaniu form opłaty za pracę występuje w spółdzielni Libertów, woj. krakowskie. Jeżeli członek spółdzielni wypracuje w tym gospodarstwie 100 dniówek obrachunkowych, to otrzymuje premię w wysokości 5 dniówek obrachunkowych dodatkowo na każde 100 zarobkowych dniówek obrachunkowych. Jeżeli grupa pracujących uzyska produkcję ponadplanową, to otrzymuje 10% wartości tej produkcji. Jeżeli z winy tej grupy nie uzyska się planowych dochodów i w rezultacie następują straty, wówczas odpisuje się 10% z wypracowanych dniówek na poczet strat.

W spółdzielni Dolsk, woj. poznańskiego domownicy-spółdzielcy byli niezadowoleni z obowiązującej taryfy opłat, gdyż uważali, że członkowie spółdzielni, otrzymujący tę samą opłatę mają dodatkowo — poza wartością wypracowanych dniówek obrachunkowych — korzyści materialne, płynące z różnych świadczeń, jak słoma, liście, działka przyzagrodowa i inne. Zarząd spółdzielni zatwierdził więc dla młodzieży premię w wysokości 5% ogólnego zbioru zboża, a kobietom wychodzącym do pracy wypłaca się poza dniówkami obrachunkowymi dodatkowo 20 zł za dzień pracy.

Wyżej przytoczone formy opłaty za prace stosowane w rozpatrywanych spółdzielniach, ujęte w przekroju grup spółdzielni rozbitych według ilości ha przypadających na jedną rodzinę przedstawia tabela 3.

Tabela 3

**Formy opłaty za pracę w zależności od zasobności
spółdzielni w siłę roboczą**

Ilość ha na 1 rodzinę	Procent spółdzielni stosujących opłatę według grup		
	I	II	III
do 4	12	10	7
4—7	10	12	11
7—10	4	13	14
pow. 10	—	—	24

Tabela 3, w sposób wyraźniejszy od poprzednich wskazuje na tendencję — ze strony mniej zasobnych w siłę roboczą spółdzielni — do zapewnienia sobie większego uczestnictwa i większej wydajności jednostkowej pracy drogą stosowania atrakcyjniejszych form opłaty za pracę, opartych głównie na gotówkowych rozliczeniach, systematycznych zaliczkach, opłatach za uzyskaną produkcję itp. Stosowany więc w tych warunkach system opłaty za pracę stanowi jak gdyby kompromis między popytem na siłę roboczą, dążnością do jej pełnego wykorzystania, a podażą i wymaganiami ze strony osób zatrudnionych, względnie kandydatów do zatrudnienia spośród spółdzielców, a zwłaszcza członków rodzin spółdzielców.

Zestawienie stosowanych w spółdzielniach form opłat w przekroju podstawowych kierunków produkcji daje nam w pewnej mierze odpowiedź, w jakich warunkach wzrasta popyt na siłę roboczą oraz — co jest niemniej istotne — w jakich warunkach istnieje możliwość realizacji form opłaty, opartych na rozliczeniach głównie gotówkowych (Tabela 4).

Tabela 4
System opłat za pracę
w zależności od kierunków produkcji

Kierunek produkcji	Procent spółdzielni w grupach opłat:		
	I	II	III
Zbożowy	41	36	23
Hodowlany	19	39	42
Okopowy	7	19	74
Warzywniczy	—	—	100

Jak wynika z tabeli 4 spółdzielnie produkcyjne o kierunku warzywniczym stoją wyłącznie formy III grupy opłat, co jest uzasadnione ze względu na wzmożone zapotrzebowanie na pracę jak i większe możliwości rozliczeń, charakterystycznych dla tej grupy. Podobnie też większe nasilenie opłat grupy trzeciej mamy w spółdzielniach o bardziej intensywnych kierunkach produkcji.

Prace młodzieży

Odpowiedzi uzyskane w ankietach na temat pracy młodzieży i form opłaty za pracę są stosunkowo bardziej wyczerpujące, dają dostateczną podstawę do podziału spółdzielni zatrudniających młodzież na następujące grupy:

Pierwsza grupa, to spółdzielnie, w których wszelkie prace gospodarcze wykonywane przez młodzież nie odbiegają pod względem ilości i jakości od prac wykonywanych przez dorosłych. Na równi z innymi stosowane są opłaty za pracę.

Druga grupa, to spółdzielnie, w których dla młodzieży przydziela się prace o odmiennym charakterze niż dla dorosłych. Wśród tych prac przeważają roboty, wymagające mniejszego wysiłku fizycznego, wykonywane w okresach sezonowych i pilnych robót polowych, przy maszynach, w gałęziach o określonym kierunku specjalistycznym itp. Natomiast sposób opłaty pozostaje taki sam jak dla innych osób zatrudnionych w spółdzielni.

Trzecia grupa, to spółdzielnie, w których zarówno jakość pracy, jak również sposób jej opłaty jest w odniesieniu do młodzieży odmienny.

W ankiecie najliczniej jest reprezentowana druga i trzecia grupa (98 na 118 badanych spółdzielni).

W spółdzielniach zaliczonych do grupy trzeciej dominują rozliczenia gotówkowe, realizowane pod postacią zaliczek gotówkowych miesięcznych lub bezpośredniej opłaty w gotówce.

Uczestnictwo młodzieży do lat 18 w pracy zespołowej wykazuje znaczne nasilenie w okresach sezonowych, zwłaszcza w czasie żniw. Należy przypuszczać, że

niemałą rolę odgrywa tu młodzież ucząca się. Stosunek młodocianych zatrudnionych średnio w miesiącu do osób starszych kształtuje się przeciętnie na 1 spółdzielnię, jak 1 do 16. Natomiast w miesiącach letnich, zwłaszcza w maju, czerwcu, lipcu i sierpniu oraz w okresie wykopków, uczestnictwo młodzieży w pracy zespołowej wzrasta dwu- trzy- i czterokrotnie.

Praca kobiet

Udział kobiet w pracach badanych spółdzielni nie wykazuje istotniejszych różnic między poszczególnymi rejonami. Przeciętnie na spółdzielnię w stosunku do pracy mężczyzn powyżej 18 lat wynosi on: w rejonie południowo-wschodnim — 26%, w woj. warszawskim i łódzkim — 26,5%, a w województwach zachodnich — 32,5%. W okresach nasilonych robót sezonowych, a w szczególności w okresie pielęgnacji okopowych, żniw i wykopków, uczestnictwo kobiet w pracy zespołowej znacznie wzrasta.

Warto tu wspomnieć o utrzymującej się w spółdzielniach formie ogniwa rodzinnego, złożonego głównie z kobiet, przy uprawie buraków cukrowych. Ta swoista forma organizacji pracy przy burakach cukrowych dominuje w spółdzielniach wszystkich badanych województw. Kobietom powierza się działki buraczane do pielęgnacji i wykopków. Zadania akordowe wymierza się albo za operacje cząstkowe, a więc za spulchnianie określonej jednostki powierzchni, pielenie, przerywkę, przecinkę, wykopki, albo też za całość obróbki. Wielkość działek powierzanych waha się w granicach od 0,2 ha do 1 ha. Wahania w stosowanych w tych pracach normach są znaczne. Rozliczenia za zadania akordowe w tego rodzaju pracach dokonywane są również z pominięciem dniówki obrachunkowej.

Podobnie, jak przy opłacie za pracę w innych działkach, formy opłat za pracę przy burakach są najbardziej różnorodne w województwach poznańskim i bydgoskim. A więc opłata tylko w gotówce lub częściowo gotówką, a częściowo cukrem. Za wykopki płaci się często liściami buraczanymi. W jednym wypadku nie stosuje się akordu, lecz przydziela się domownikom określoną ilość dniówek obrachunkowych za pracę na działce buraczanej.

Uwagi i wnioski

Z obecnej sytuacji w spółdzielniach produkcyjnych należy wnosić, że zmiany jakie wprowadzili i wprowadzają obecnie spółdzielcy w zakresie form oceny i opłaty pracy, stanowią bardziej lub mniej udaną próbę usunięcia wad i usterek dotychczasowego systemu norm wzorcowych. Rzecz zrozumiała, że inicjatywa spółdzielców, zmierzająca w kierunku dokonania odpowiednich zmian i wprowadzania nowych form — odpowiadających miejscowym potrzebom — rośnie w miarę zastrzania się problemów robocizny i w miarę uzyskiwania przez gospodarstwa takich wyników produkcyjnych, które umożliwiają stosowanie bardziej atrakcyjnych form opłaty za pracę. W tym stopniu, w jakim spółdzielcom udało się usunąć dotychczasowe usterki, wzmóc zainteresowanie materialne spółdzielców pracą zespołową i tym samym zwiększyć ich uczestnictwo w pracy i jej wydajność — w tym samym stopniu uznać należy te nowe formy za pozytywne i godne poparcia. Nie wydaje się, aby obecna sytuacja w spółdzielniach dawała podstawę do wątpliwości w celowość samego systemu normowania prac i jego podstawowych zasad. Podobnie też nie ma podstawy do stwierdzenia celowości nawrotu do dniówki opartej na mierniku czasu mimo, że jest ona niewątpliwie bardziej dostępna i bardziej zrozumiała dla przeciętnego spółdzielcy, zwłaszcza nowo wstępującego do zespołu. O odczuwanej przez spółdzielnie potrzebie różnicowania prac może świadczyć choćby ten fakt, że gospodarstwa, które wprowadziły u siebie czas wykonanej pracy jako miernik podstawowy, stosują go w sposób zróżnicowany.

Niezależnie jednak od opinii samych spółdzielców, których poszukiwania nowych form oceny i opłaty pracy nie wydają się godzić w samą zasadę normowania prac, należałoby wszystkie występujące w spółdzielniach systemy oceny i opłaty poddać konfrontacji w zestawieniu ze wskaźnikami efektywności nakładów pracy na poszczególnych odcinkach gospodarstwa. Podstawowym sprawdzianem wartości

tego lub innego systemu mierzenia wykonanej pracy i opłat, organizacji pracy, będzie poziom wydajności pracy uzyskiwany w tych warunkach. Kilka wniosków można by jednak już dziś wysunąć:

— Obecna sytuację w spółdzielniach produkcyjnych w zakresie poszukiwania przez nie skutecznych form oceny i opłaty pracy uznać należy za pożyteczne eksperymentowanie, jednak nie należy dopuścić do tego, aby gospodarstwa zespolone czerpały naukę jedynie z własnych doświadczeń. W tym celu należałoby — opierając się na istniejących już naszych własnych doświadczeniach oraz na doświadczeniach krajów socjalistycznych — zrewidować do niedawna zalecany system norm wzorcowych i zaproponować spółdzielniom nowe zasady bardziej odpowiadające aktualnym potrzebom gospodarstw¹.

Już dziś można wnosić, że w wszystkich spółdzielni w kraju nie można objąć jednolitym systemem oceny i opłaty pracy. Wydaje się, że konieczne okaże się opracowanie szeregu wariantów (dla odrębnych warunków produkcyjnych) w zakresie zarówno samej zasady normowania, jak i proponowanych norm. Trzeba przy tym odrębnie potraktować spółdzielnie w rejonach mniej zasobnych w robociznę, spółdzielnie odmienne pod względem intensywności i kierunków produkcji, co w znacznej mierze rzutuje na systematyczność opłaty pracy w gotówce. Należy wnieść nowe momenty w zakresie nowoczesnych metod organizacji procesów produkcyjnych i technizacji gospodarstw. Należy też ze szczególną dbałością potraktować problem sezonowości poprzez stworzenie dostatecznie skutecznych bodźców do pełnego zaspokojenia potrzeb gospodarstwa w robociznę i efektywność pracy w tych okresach.

W zakresie form opłaty za pracę należy system zaliczkowania miesięcznego, jak również trwałej zapłaty miesięcznej uznać za czynnik niewątpliwie zwiększający zainteresowanie materialne, jak również wydajność pracy. Z tych samych powodów należy uznać za objaw pozytywny stosowanie w spółdzielniach systemu opłat dodatkowych i premii. Należy w znacznym stopniu zwiększyć skalę stosowanych opłat dodatkowych we wszystkich podstawowych działach produkcyjnych gospodarstwa, zwiększyć różnorodność wskaźników w ilości i jakości uzyskanej zgodnie z planem i ponadplanowej produkcji. System opłat dodatkowych i premii winien zawierać w sobie obok bodźców dla zwiększenia produkcji również bodźce zainteresowania spółdzielców zmniejszeniem nakładów pracy na jednostkę produkcji.

Spółdzielnie, które z przyczyn obiektywnych nie są w stanie stosować takich form opłaty jak systematyczne zaliczkowanie (na skutek braku wpływów gotówkowych w ciągu roku), lub też opłaty dodatkowe i premie (na skutek braku danych, ewentualnie nieznanności metod planowania) należy przyjąć z pomocą stwarzając sprzyjające ku temu warunki.

System ewidencji w spółdzielniach produkcyjnych winien być w poważnej mierze podporządkowany powyższym wymogom poprzez stworzenie podstaw do planowania nakładów pracy w dniówkach roboczych w każdym dziale i gałęzi gospodarczej, metodą uproszczoną i dostępną dla praktyki. To samo dotyczy ustalenia wskaźników efektywności dla każdego odcinka gospodarstwa.

Inicjatywę spółdzielni produkcyjnych zmierzającą do utrzymania młodzieży w gospodarstwie i stworzenia jej w tym celu dogodnych warunków pracy i płacy należy potraktować ze szczególną uwagą. Niewątpliwie w tej inicjatywie mieści się próba rozwiązania poważnego problemu, próba stworzenia warunków zainteresowania młodzieży nie tylko pod względem materialnym, ale również pod względem odpowiadających młodzieży prac. Skuteczność stosowania tych, lub innych środków należy uwzględnić przy rewizji dotychczasowego systemu opłat. Z podobną uwagą należy potraktować pracę kobiet w spółdzielniach, których udział w pracach sezonowych długo jeszcze będzie odgrywał rolę decydującą o ich wynikach.

¹ Pewną próbą z tego zakresu są opracowane przez Krajową Radę Spółdzielczości Produkcyjnej (przy udziale IER) normy opublikowane w formie Informatora przez „Spółdzielnię Produkcyjną”.