

Obsah

Předmluva	11
Úvod	13
1. Stimulativní funkce mzdy	15
2. Vývoj mzdových forem	20
3. Druhy a členění mzdových forem	32
4. Základní mzdové formy	34
4.1 Časová mzda	34
4.11 Časová mzda prostá	36
4.11.1 Časová mzda prostá s pevným tarifem	36
4.11.2 Časová mzda prostá s rozpětím tarifů	37
4.11.3 Časová mzda s odstupňovaným tarifem	38
4.11.4 Přednosti a nedostatky časové mzdy prosté	39
4.12 Časová mzda diferencovaná	40
4.13 Časová mzda podle úkolů	42
4.14 Časová mzda s osobním ohodnocením, prémie a s výkonnostní odměnou	44
4.2 Úkolová mzda	45
4.21 Úkolová mzda přímá a nepřímá	45
4.22 Úkolová mzda individuální a kolektivní	46
4.22.1 Volná četa	46
4.22.2 Vázaná četa	48
4.23 Úkolová mzda nediferencovaná	49
4.23.1 Zjišťování úkolového výdělku	49
4.23.2 Záruka minimální mzdy	52
4.24 Úkolová mzda diferencovaná	55
4.24.1 Diferenciace při překročení normy	55
4.24.2 Diferenciace při plnění normy nad i pod 100 %	64
4.24.3 Diferenciace v celém průběhu	68
4.24.4 Použití diferencované úkolové mzdy	75
4.25 Akordní mzda	77
4.26 Použití úkolové mzdy	81
4.27 Přednosti a nedostatky úkolové mzdy	82
4.3 Podílová mzda	86
4.4 Smíšená mzda	89
4.41 Smíšená mzda úkolová	89
4.42 Smíšená mzda podílová	92

4.43 Smíšená mzda s více ukazateli	94
5. Doplňkové mzdové formy	100
5.1 Osobní ohodnocení	100
5.2 Prémie a výkonnostní odměny	107
5.21 Prémie	107
5.22 Výkonnostní odměny	108
5.23 Prémiové řády a směrnice pro poskytování výkonnostních odměn	113
5.23.1 Okruh pracovníků	114
5.23.2 Ukazatele	115
5.23.3 Výpočtová základna	121
5.23.4 Sazba a průběh	122
5.23.5 Rozdělování kolektivních premií a výkonnostních odměn	129
5.23.6 Období pro poskytování	131
5.23.7 Časová platnost	132
5.23.8 Pravomoc a odpovědnost za uplatňování a změny premiových řádů a směrnic pro poskytování výkonnostních odměn	134
5.3 Ostatní druhy odměn	135
5.31 Mimořádné odměny	135
5.32 Odměny za výsledky dosažené iniciativou pracujících v socialistickém soutěžení	138
5.33 Zvláštní odměny a zvýhodnění	142
5.4 Podíly na hospodářských výsledcích organizace	145
6. Některé zvláštní pobídkové soustavy	148
6.1 Systém Bedaux	148
6.2 Systém zaručené mzdy	157
6.21 Podstata a provedení	158
6.22 Výkonnostní mzda	160
6.23 Hospodárnostní premie	161
6.24 Postup	162
6.25 Závěr	164
6.3 Standardní a osobní mzda	166
6.4 Systém VAZ	169
6.41 Příplatek za odborné mistrovství	170
6.42 Příplatek za pracovní podmínky	171
6.43 Doplňková odměna za splnění normovaných úkolů	171
6.44 Prémie za snížení pracnosti	173
6.45 Závěr	173

7. Hmotná zainteresovanost podle zaměření	175
7.01 Výkon	175
7.01.1 Výkonnostní prémie	175
7.01.2 Úkolová prémie	178
7.01.3 Lineární prémie za uspořený čas	181
7.01.4 Degresivní prémie za uspořený čas (Rowan)	182
7.01.5 Prémie za vyšší výkon (Emerson)	185
7.01.6 Snížení pracnosti	187
7.02 Plán výroby	189
7.02.1 Prémie za splnění plánu výroby	190
7.02.2 Progresivita plánu	191
7.03 Rytmičnost výroby	197
7.04 Hospodářské smlouvy (zakázky, sortiment)	201
7.05 Jakost práce	206
7.05.1 Hmotná zainteresovanost	207
7.05.2 Ukazatele jakosti práce	208
7.05.3 Prémiování	209
7.05.4 Technická kontrola a komplexní ukazatel jakosti	220
7.05.5 Jakost ve stavebnictví	222
7.05.6 Morální zainteresovanost	223
7.06 Využití a osvojení kapacit	225
7.06.1 Ukazatel využití	226
7.06.2 Hmotná zainteresovanost	227
7.06.3 Záběh	228
7.06.4 Bezporuchovost	228
7.07 Stabilizace pracovníků	229
7.08 Spolupráce v kolektivu	231
7.08.1 Nutný kolektiv	232
7.08.2 Fakultativní kolektiv	233
7.08.3 Rozdělování kolektivního výdělku	235
7.08.4 Samosprávný kolektiv	238
7.08.5 Kolektiv podniku	241
7.09 Úspora pracovních sil	242
7.10 Vědeckotechnický rozvoj	247
7.10.1 Stimulace řešení úkolů VTR	249
7.10.2 Stimulace realizace úkolů VTR	252
7.10.3 Stimulace zavádění inovací ve výrobě	252
7.10.4 Využití mimořádných odměn	253
7.10.5 Odměňování vynálezů a zlepšovacích návrhů	254
7.11 Investiční výstavba	258

7.11.1 Přípravná dokumentace a investorský dozor	258
7.11.2 Projektová dokumentace a autorský dozor	259
7.11.3 Realizace staveb	262
7.11.4 Společné	263
7.12 Věcné úspory	264
7.12.1 Předpoklady	264
7.12.2 Ukazatele	265
7.12.3 Hmotná zainteresovanost	266
7.13 Bezpečnost práce	270
7.14 Diferenciace výdělků	272
7.15 Kombinace mzdových forem a zaměření hmotné zainteresovanosti	276
8. Hmotná zainteresovanost podle druhu činnosti	281
8.1 Vedoucí pracovníci organizace	281
8.2 Obslužné činnosti	283
8.21 Údržba a seřizování	283
8.22 Opravy	286
8.23 Doprava	287
8.3 Vícetřídňová obsluha	288
8.4 Automatické stroje	289
8.5 Proudová výroba	291
8.6 Obsluha výrobních jednotek	293
8.7 Domácké práce	295
8.71 Zvláštnosti domácké práce	295
8.72 Prémiování domáckých prací	296
9. Volba mzdových forem	298
9.1 Rozbory zaměření mzdových forem na úrovni vedení organizace	299
9.2 Výchozí předpoklady pro volbu mzdových forem na pracovišti	302
9.3 Volba mzdových forem na pracovišti	304
9.4 Mzdové formy a diferenciace výdělků	308
9.5 Mzdové formy a systém usměrňování mzdových prostředků	312
10. Rozbor účinnosti mzdových forem	318
10.1 Rozbor dosažení cílů, sledovaných zaměřením mzdových forem	318

10.2	Diferenciační důsledky mzdových forem	321
10.3	Rozbor vztahu mzdových forem k čerpání mzdových prostředků	325
11.	Kontrola mzdových forem	328
11.1	Pojem a cíl	328
11.2	Příprava a provedení	329
11.3	Postup	330
11.4	Předmět kontroly	334
12.	Řízení mzdových forem	336
13.	Úloha odborů při řízení a uplatňování mzdových forem	340
14.	Závěr	347

V širokém pojetí mzdového mechanismu má dnes klíčový význam systém hmotných pobídek k práci — mzdové formy. Jejich prostřednictvím se realizuje zainteresovanost a odpovědnost každého pracovníka na jemu uložených úkolech; prémie a odměny jsou prostředkem k prosazení zásluhovosti v odměňování a k prohloubení mzdové diferenciace. Umožňují plný průchod prací provázené a osvědčené zásadě, že měřítkem hmotného postavení každého jednotlivce musí být výsledky jeho vlastní práce a hospodaření.

Prote byl v komplexním programu „Zvýšení ekonomické účinnosti mzdových soustav v letech 7. pětiletky“ položen důraz na rozšíření a zkvalitnění základního norem spotřeby práce a na zdokonalení mzdových forem. Je-li společně úsilí o kvalitativní obrát orientováno časově již na první léta této pětiletky, je namístě připomenout, že jde o dynamický a nikoliv statický přístup k těmto důležitým stránkám odměňování. Že jde o nepřetržitý proces soustavného zdokonalování nástrojů mzdové politiky, což především platí o mzdových formách.

Kolektiv zkušených autorů z oblasti ekonomiky práce se ujal nelehkého, ale záslužného úkolu, aby na základě dlouholetých zkušeností vydal nové přepracované a rozšířené vydání „mzdových forem“, publikace, která se stane jistě osvědčeným průvodcem a pomocníkem ekonomům práce, přichází v pravý čas.

Umyslem autorů není mechanicky uplatňovat myšlenky, které jsou obsahem knižního zpracování. Vycházejí z toho, že publika-