

VĚDECKÝ ČASOPIS



ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

3

ROČNÍK 26 (LIII)

PRAHA

BŘEZEN

1980

CENA 10 Kčs

ČESKOSLOVENSKÁ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÁ

ÚSTAV VĚDECKOTECHNICKÝCH INFORMACÍ

PRO ZEMĚDĚLSTVÍ

Vědecký časopis ZEMĚĚLSKÁ EKONOMIKA

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 ZEMĚĚLSKÁ 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 и пищевой промышленности. Издает Чехословацкая сельскохозяйственная академия — Институт научно-технической информации по сельскому хозяйству. Выход в свет ежемесячно. Редакция 120 56 Прага 2, Слезска 7.

■
The scientific journal ZEMĚĚLSKÁ EKONOMIKA publishes studies, analyses and scientific treatises about the solved research tasks in the sphere of the agricultural economics and the economics of food — production industry. 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 ZEMĚĚLSKÁ EKONOMIKA veröffentlicht Studien, Analysen und wissenschaftliche Abhandlungen über die gelösten Forschungsaufgaben auf dem Gebiet der Ökonomie der Landwirtschaft und Nahrungsmittelindustrie. Herausgegeben von der Tschechoslowakischen landwirtschaftlichen Akademie — Institut für wissenschaftlich-technische Information der Landwirtschaft. Erscheint monatlich. Redaktion 120 56 Prag 2, Slezská 7.

Hledáme-li rezervy rozvoje našeho zemědělství, bylo by vhodné obrátit pozornost na prvním místě na využití zemědělské pracovní síly a její kvalifikace.

To proto, že československé zemědělství, vzhledem k výrobním podmínkám, se musí stále více orientovat na intenzivní cestu svého rozvoje, a také proto, že zvýšení produktivnosti zemědělské pracovní síly lepším využitím její kvalifikace přinese vysokou efektivnost při zvyšování objemu a kvality zemědělské výroby.

Cílem článku je upozornit na tyto možnosti, a to zdokonalením měření využití zemědělské pracovní síly ve vztahu k úrovni její kvalifikace, složitosti práce a jejího měření.

DISKUSE

Otázkami využití pracovní síly a její kvalifikace a především efektivnosti vzdělání se zabýval Strumilin (1979). Dalším sovětským autorem zabývajícím se touto problematikou z hlediska stanovení koeficientů podle stupňů školního vzdělání je V. J. Komarov. Otázkami kvalifikace v souvislosti s ekonomickým přínosem se v NDR zabýval H. Meier a měřením složitosti práce v MLR J. Kovács. V USA publikoval práce o vlivu kvalifikace na ekonomický růst E. Denison.

U nás se problémy využití pracovních sil a jejich kvalifikací ve vztahu k rozvoji reprodukčních procesů, jakož i měřením složitosti práce především zabývají Kalinová (1970), L. Malecká, A. Kamiač, O. Schmidt a F. Zeman.

Otázky kvalifikace a jejího využití jsou velmi složité, ale i velmi aktuální, a proto jsme se pokusili o jejich řešení v oblasti zemědělství.

VÝZNAM KVALIFIKACE PRO ROZVOJ ZEMĚDĚLSTVÍ

Intenzivní rozvoj našeho zemědělství si vyžaduje využití veškerých rezerv. Jednou z nejdůležitějších je zvyšování kvalifikace pracovní síly v zemědělství a její maximální využití. Zvyšování kvalifikace a její lepší využívání má význam pro každý reprodukční proces, a tedy i pro zemědělský reprodukční proces.

„Kvalifikaci tvoří politická vyspělost, třídní uvědomělost, požadovaný stupeň teoretických znalostí a vědomostí, dovedností a návyků, všeobecného rozhledu a intelektu, morálních vlastností a osobních schopností.“¹⁾

V užším smyslu je kvalifikace způsobilost vykonávat na základě zvláštních znalostí, dovedností, zkušeností a schopností práce určitého stupně složitosti.

Kvalifikovaná práce vyžaduje větší rozsah teoretických znalostí a praktických dovedností než práce nekvalifikovaná.

Souhrn znalostí, dovedností, schopností a zkušeností je chápán jako kvalitativní stránka obsahu kvalifikace. Z ekonomického hlediska je rozhodující kvantitativní vymezení kvalifikace, podle kterého je kvalifikace produktem odborné přípravy.

Kvalifikace je vlastnost získaná pracovní silou, umožňující zvyšovat úroveň její schopnosti vytvářet užité hodnoty.

Kvalifikace neexistuje sama o sobě, ale jen jako vlastnost konkrétní pracovní síly, která ji musí realizovat jako užitnou hodnotu.²⁾

Kvalifikace je soustavou prvků, o nichž již bylo dříve hovořeno.

Jednotlivé prvky v této soustavě nejsou vzájemně zastupitelné, i když v různém čase i prostoru a při určité profesi nebo funkci mohou více nebo méně vystupovat do popředí. Např. školní vzdělání nemůže být nahrazeno praxí a naopak.

Obtížnou otázkou je metodika měření úrovně kvalifikace.

Jsme toho názoru, že kvalifikace je výsledkem politické a odborné přípravy, ve které je školní vzdělání, rozšířené o další vzdělání (např. postgraduální, pomaturitní, vědeckou přípravu), jejím významným obsahem.

Zatím se nepodařilo vypracovat takovou metodiku, podle které by bylo možné agregovaně vyjádřit další složky kvalifikace, jako jsou zkušenosti a dovednosti i individuální vlastnosti a schopnosti. Proto jsme při určování úrovně kvalifikace vzali za základ školní vzdělání.

Pro bodové ohodnocení dosaženého stupně vzdělání jsme vzali za základ délku jednotlivých stupňů školního vzdělání s přihlédnutím k průměrné době návratnosti nákladů na vzdělání, čili k přínosu jednotlivých kategorií pracovníků pro rozvoj společnosti.

Jsme si vědomi toho, že určení bodů pro jednotlivé kategorie pracovníků není zcela přesné, a proto v dalším období budeme tuto problematiku dále zkoumat. Doufáme, že připomínky a náměty odborníků z vysokých škol, vědeckých ústavů a praxe nám pomohou bodovou soustavu zpřesnit.

Pokusíme se zdůvodnit, proč jsme pro základ bodové soustavy vzali školní vzdělání. Potíže s přesným stanovením bodů pro jednotlivé kategorie pracovníků mají svůj původ již ve vztahu jednoduché a složité práce.

Tvrzení, že práce složitá je znásobená práce jednoduchá, je logické a lze s ním teoreticky souhlasit. Když ale chceme toto znásobení konkrétně provést, tj. chceme stanovit, jakým číslem máme znásobit jednotky práce jednoduché, abychom vyjádřili množství práce složité, nebo jinak řečeno určit, kolik jednotek práce jednoduché obsahuje jednotka práce složité, začínají vznikat problémy.

Proto jsme hledali pro vytvoření bodového systému, tj. pro stanovení počtu bodů jednotlivých kategorií pracovníků takový základ, který je

¹⁾ Usnesení předsednictva ÚV KSČ Ke kádrové a personální práci (6 XI. 1970)

²⁾ Kvalifikace jako celek i její jednotlivé prvky jsou užitnými hodnotami.

možné poměrně snadno zjistit a kvantifikovat, a proto bylo použito za základ výpočtu dosažené školní vzdělání.

Vzdělání považujeme za významný prvek kvalifikace, který umocňuje politickou vyspělost a třídní uvědomělost i morální vlastnosti a osobní schopnosti. Je nezbytným předpokladem, aby se mohla plně uplatnit praxe pro zvyšování úrovně pracovní síly.

Vzdělání můžeme rozdělit do dvou hlavních skupin: vzdělání organizované společností a samovzdělání.

Hlavním článkem první skupiny je školní vzdělání. Školní vzdělání však ještě samo o sobě nezvyšuje kvalifikaci, ale teprve tehdy, když je využíváno v teorii a praxi pro rozvoj společnosti.

Školní vzdělání je zvláštním druhem užité hodnoty. Je to produkt soustavné poznávací a osvojovací činnosti, souborně nazývané studiem.

Uvažovali jsme doplnit tuto základnu výpočtu ještě délkou praxe, ale po konzultacích, především s odborníky z praxe, jsme od tohoto úmyslu upustili. Vedlo nás k tomu to, že praktických zkušeností lze nabýt i bez vzdělání, ale množství nabytých praktických zkušeností i jejich účinnost je závislá na nabytém školním vzdělání. Jen v oblasti určitého stupně vzdělání lze nabýt určitého množství a kvality praktických zkušeností. Sama pracovní síla nemůže tuto bariéru překročit, nezíská-li další stupeň vzdělání. Určitým způsobem lze si své praktické zkušenosti rozšířit i bez dalšího stupně vzdělání, a to formou získávání zkušeností od spolupracovníků, ale to je již jiný proces, který patří v podstatě do oblasti samoreprodukce pracovní síly. Dále jsou známé skutečnosti, že jeden pracovník s praxí pětiletou má lepší pracovní výsledky než jiný pracovník téže profese, který má praxi 20 let. Délka praxe je tedy velmi variabilním faktorem z hlediska množství získaných zkušeností a jejich přínosu k rozvoji např. zemědělské výroby, vyjádřeného množstvím a kvalitou výrobků.

Proto jsme se při stanovení počtu bodů neopírali o druh a délku praxe, protože:

- a) praxe téhož druhu může mít velmi různý obsah a kvalitu;
- b) praxe téhož druhu i téže délky velmi rozdílně působí na úroveň kvalifikace pracovní síly;
- c) stejná délka téhož druhu praxe má velmi různý efekt, vyjádřený např. množstvím a kvalitou výrobků nebo výkonů;
- d) zjišťování délky praxe a hlavně úrovně její kvality a jejího působení na množství a kvalitu výrobků a výkonů je možné jen v menších podnicích, kde je známa kvantita i kvalita výkonů jednotlivých pracovníků vzhledem k délce jejich praxe.

Jsmo proto toho názoru, že hodnocení praxe body a jejich započítání do kvalifikační úrovně je možné jen u jednotlivců nebo malých pracovních kolektivů. Zjišťování délky praxe a její kvality v nadpodnikovém šetření je zatím prakticky neuskutečnitelné, protože neexistují o ní ani v okresních, ani v krajských a celostátních statistických přehledech žádné údaje. (Ani v jednotlivých zemědělských podnicích nejsou pravidelně vedeny záznamy o délce praxe a její účinnosti.)

Proto jsme vzali za základ bodové soustavy školní vzdělání, o jehož délce i úrovni existují přesné a rychle zjistitelné údaje.

Soustava ukazatelů hodnotící kvantitativní stránku reprodukce pracovní síly je poměrně bohatá. Horší je již situace, chceme-li hodnotit kvalitativní stránku tohoto reprodukčního procesu.

Proto návrhem na zjišťování kvalifikační úrovně a kvalifikačního efektu vzniká snaha vyplnit alespoň dílčím způsobem mezeru v soustavě ukazatelů hodnotících kvalitativní stránku reprodukčního procesu pracovní síly.

Význam a popis ukazatelů

Hlavní význam obou ukazatelů spočívá v tom, že hodnotí kvalitativní stránku reprodukce pracovní síly v zemědělství a rozšiřuje soustavu ukazatelů kvalitativní povahy.

Užití obou ukazatelů zdůrazňuje význam kvalifikace pro rozvoj výrobních sil v zemědělství.

Vliv kvalifikace na výsledky výroby patří do skupiny kvalitativních faktorů, působících na vývoj zemědělského reprodukčního procesu.

Zjišťování vlivu každého kvalitativního faktoru na výrobní proces a zvláště na výrobní proces v zemědělství je velmi obtížné. To proto, že faktorová analýza, tj. určení pořadí podle intenzity, v jaké působí jednotlivé faktory dané soustavy na průběh a výsledky zemědělského reprodukčního procesu, není zatím propracována, a dále proto, že sám proces kvalifikace a metody hodnocení její účinnosti v oblasti zemědělství se stávají teprve v poslední době předmětem podrobnějšího ekonomického zkoumání.

Problém hodnocení úrovně kvalifikace a jejího působení na zemědělský reprodukční proces začíná již v oblasti rozlišování práce jednoduché a složité a v přepočtu hodin práce jednoduché na složitou a opačně.

Lze říci, že teoreticky se tento problém jeví jako jasný, ale praktické propočty čekají teprve na uskutečnění.

Popis obou ukazatelů, tj. kvalifikační úrovně a kvalifikačního efektu, a způsob jejich určení formou výpočtu je snahou alespoň o dílčí řešení.

Kvalifikační úroveň např. v zemědělském podniku nebo okrese zjišťujeme tak, že rozdělíme pracovníky nebo JZD podle vzdělání do skupin a každé skupině určíme určitý počet kvalifikačních bodů.

Celkový počet kvalifikačních bodů podniku získáme tak, že počet pracovníků určité skupiny násobíme počtem kvalifikačních bodů a všechny body sečteme.

Počet bodů pro jednotlivé skupiny pracovníků byl určen v podstatě podle počtu let školního vzdělání, přičemž základní vzdělání bylo ohodnoceno jedním bodem (tab. I).

Tab. II je rozšířena o počet skupin pracovníků a určení kvalifikačních bodů za praxi.

Této tabulky je možné použít při hodnocení kvalifikační úrovně u jednotlivců a těch pracovních kolektivů, kde je přesně známé množství a kvalita práce pracovních sil, kvalifikace, délka praxe a její vliv na úroveň pracovní síly a výsledky její práce.

Vzhledem k tomu, že náročnost zemědělského reprodukčního procesu je stále vyšší, potřebují zemědělské podniky pracovní síly se stále vyšší kva-

lifikací opírající se o vzdělání. Proto jsou v tabulce uvedeny i skupiny pracovníků s vědeckými a vědecko-pedagogickými tituly, dosaženými obhajobami kandidátských a doktorských disertačních prací a oponentními řízeními na jmenování docentů a profesorů.

I. Skupiny pracovníků podle vzdělání a počet kvalifikačních bodů

Skupina	Vzdělání	Počet kvalifikačních bodů
1	základní	1
2	vyučen	5
3	střední odborné	10
4	úplné střední odborné	14
5	vysokoškolské	20

II. Skupiny pracovníků podle vzdělání a počet kvalifikačních bodů podle vzdělání a praxe

Skupina	Vzdělání	Počet kvalifikačních bodů za vzdělání	Délka praxe — počet kvalifikačních bodů		Celkový počet kvalifikačních bodů
			délka praxe	počet bodů	
a	b	c	d*)	e	f
1	základní	1	bez určité délky praxe	0,5	c + e
2	vyučen	5	15	1,0	c + e
3	SO	10	12	1,0	c + e
4	ÚSO	14	10	1,1	c + e
5	VŠ	20	5	1,1	c + e
6	VŠ + CSc. a odbor.as.	30	4	1,1	c + e
7	VŠ, CSc. a doc.	40	4	1,2	c + e
8	VŠ a DrSc.	50	3,5	1,2	c + e
9	VŠ, DrSc. + doc., prof. + CSc.	60	3,5	1,4	c + e
10	VŠ, DrSc. a prof.	80	2,0	1,4	c + e

*) Délku praxe rozumíme od doby, kdy dosáhl pracovník určitého stupně vzdělání, vědeckého nebo vědecko-pedagogického titulu.

Významným problémem při řešení otázek kvalifikace je měření složitosti práce (tab. III).

III. Měření složitosti práce

Práce			Počet bodů	Počet hodin práce podle stupňů k hodině práce		Kvalifikační stupeň podle FMTIR
skupina	druh	stupeň		II.4	III.4	
I.	jednoduchá	—	1	20,00	80,00	—
II.	složitá	1	5	4,00	16,00	E
		2	10	2,00	8,00	D
		3	14	1,43	5,71	D
		4	20	1,00	4,00	C
III.	velmi složitá	1	35	0,57	2,28	II.b
		2	50	0,40	1,60	II.a
		3	60	0,33	1,33	I.b
		4	80	0,25	1,00	I.a

Práci podle složitosti můžeme v oblasti zemědělství a z hlediska potřeb našeho zkoumání rozdělit do tří skupin:

1. práce jednoduchá,
2. práce složitá,
3. práce velmi složitá.

Jednoduchá práce je produktem pracovní síly, kterou charakterizuje základní vzdělání.

Složitou práci můžeme rozdělit do čtyř stupňů. Do prvního stupně patří pracovní síly vyučené, do druhého se vzděláním středním odborným, do třetího s úplným středním odborným vzděláním a do čtvrtého stupně se vzděláním vysokoškolským.

Velmi složitou práci můžeme rozčlenit rovněž do čtyř stupňů. Předpokladem pro ni je vysokoškolské vzdělání. Do prvního stupně patří pracovníci s kandidaturou věd, odborní asistenti a docenti, do druhého stupně pracovníci s doktorátem věd, do třetího stupně docenti s doktorátem věd a profesori s kandidaturou věd a do čtvrtého stupně profesori s doktorátem věd.

Kvalifikační úroveň v zemědělském podniku nebo v okrese podle podniků, v kraji podle okresů nebo v republice podle krajů zjistíme tak, že celkový počet kvalifikačních bodů dělíme počtem hektarů zemědělské půdy nebo počtem trvale činných osob:

$$Kú = \frac{kvb}{\text{ha z. p.}}$$

$$Kú = \frac{kvb}{lčp}$$

kde: $Kú$ — kvalifikační úroveň

kvb — kvalifikační body

$lčp$ — trvale činní pracovníci

IV. Struktura trvale činných pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství v ČSSR podle vzdělání (k 1. 2. 1978)

Ukazatel	Trvale činní pracovníci celkem	Vzdělání a počet trvale činných pracovníků									
		základní		vyučení		střední odborné		úplné střední odborné		vysokoškolské	
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
ČSSR celkem	883 640	576 116	65,2	200 504	22,7	30 745	3,5	61 896	7,0	14 379	1,6
Muži	489 380	255 429	52,2	166 193	34,0	19 127	3,9	36 651	7,5	11 980	2,4
Ženy	394 260	320 687	81,4	34 311	8,7	11 618	2,9	25 245	6,4	2 399	0,6
ČSR celkem	553 985	328 696	59,3	150 818	27,2	22 702	4,2	42 587	7,7	9 182	1,6
Muži	299 935	131 888	44,0	120 879	40,3	13 738	4,6	25 912	8,6	7 518	2,5
Ženy	254 050	196 808	77,5	29 939	11,8	8 964	3,5	16 675	6,6	1 664	0,6
SSR celkem	329 655	247 420	75,0	49 686	15,2	8 043	2,4	19 309	5,8	5 197	1,6
Muži	189 445	123 541	65,2	45 314	23,9	5 389	2,8	10 739	5,7	4 462	2,4
Ženy	140 210	123 879	88,4	4 372	3,1	2 654	1,9	8 570	6,1	735	0,5

Pramen: DSÚ, Čs. statistika 1978. Výpočty — výzkum katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno

V. Struktura trvale činných pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství v ČSSR podle kvalifikačních bodů k 1. 2. 1978

Ukazatel	Počet kvalifikačních bodů celkem	Vzdělání a počet kvalifikačních bodů									
		základní		vyučení		střední odborné		úplné střední odborné		vysokoškolské	
		kvalifikační body		kvalifikační body		kvalifikační body		kvalifikační body		kvalifikační body	
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
ČSSR celkem	3 040 210	576 116	18,9	1 002 520	33,0	307 450	10,1	866 544	28,5	287 580	9,5
Muži	2 030 378	255 429	12,6	830 965	40,9	191 270	9,4	513 114	25,3	239 600	11,8
Ženy	1 009 832	320 687	31,7	171 555	17,0	116 180	11,5	353 430	35,0	47 980	4,8
ČSR celkem	2 089 664	328 696	15,7	754 090	36,1	227 020	10,9	596 218	28,5	183 640	8,8
Muži	1 386 791	131 888	9,5	604 395	43,6	137 380	9,9	362 768	26,2	150 360	10,8
Ženy	702 873	196 808	28,0	149 695	21,3	89 640	12,8	233 450	33,2	33 280	4,7
SSR celkem	950 546	247 420	26,0	248 430	26,1	80 430	8,5	270 326	28,4	103 940	11,0
Muži	643 587	123 541	19,2	226 570	35,2	53 890	8,4	150 346	23,3	89 240	13,9
Ženy	306 959	123 879	40,4	21 860	7,1	26 540	8,6	119 980	39,1	14 700	4,8

Pramen: Výpočty — výzkum katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno.

Kvalifikační efekt zjišťujeme tak, že hrubou produkcí celkovou (HPC) a hrubou produkcí zemědělskou (HPZ) dělíme celkovým počtem kvalifikačních bodů.

$$K_{ef} = \frac{HPC}{kvb} \quad K_{ef} = \frac{HPZ}{kvb}$$

kde: K_{ef} — kvalifikační efekt
HPC — hrubá produkce celková
HPZ — hrubá produkce zemědělská
kvb — kvalifikační body

V tab. IV až IX jsou uvedeny výpočty o kvalifikační struktuře, úrovni a efektu na příkladech republik, kraje, okresů a podniků.

V tab. IV je uvedena struktura trvale činných pracovníků v ČSSR podle republik a v členění na muže a ženy podle dosaženého vzdělání.

V tab. V je struktura trvale činných pracovníků ve stejném členění jako v tab. IV, ale podle kvalifikačních bodů.

V tab. VI až IX jsou přehledy o struktuře trvale činných pracovníků v JZD Jihomoravského kraje podle vzdělání a jednotlivých okresů a o kvalifikační úrovni a kvalifikačním efektu.

VI. Struktura trvale činných pracovníků v JZD Jihomoravského kraje podle vzdělání a okresů k 1. 2. 1978

Okres	Počet osob trvale činných celkem	Vzdělání a počet trvale činných pracovníků									
		základní		vyučení		střední odborné		úplné stř. odborné		vysokoškolské	
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Blansko	6 436	3 625	56,3	1 817	28,2	3 97	6,2	474	7,4	123	1,9
Brno-venkov	10 195	5 794	56,8	3 189	31,3	375	3,7	609	6,0	228	2,2
Břeclav	9 871	6 187	62,7	2 638	26,7	323	3,3	565	5,7	158	1,6
Gottwaldov	7 293	3 918	53,7	2 253	30,9	326	4,5	635	8,7	161	2,2
Hodonín	9 587	6 057	63,2	2 672	27,9	214	2,2	514	5,4	130	1,4
Jihlava	6 816	4 238	62,2	1 805	26,5	244	3,6	435	6,4	94	1,4
Kroměříž	6 896	4 630	67,1	1 430	20,7	310	4,5	423	6,1	103	1,5
Prostějov	7 270	4 537	62,4	1 913	26,3	220	3,0	508	7,0	92	1,3
Třebíč	11 714	7 958	67,9	2 529	21,6	449	3,8	645	5,5	133	1,1
Uherské Hradiště	8 098	5 543	68,5	1 765	21,8	201	2,5	469	5,8	120	1,5
Vyškov	6 111	4 017	65,7	1 384	22,7	241	3,9	365	6,0	104	1,7
Znojmo	10 508	7 720	73,5	1 853	17,6	271	2,6	556	5,3	108	1,0
Žďár n. S.	10 598	6 801	64,2	2 467	23,3	590	5,6	614	5,8	126	1,2
Jihomoravský kraj	111 393	71 025	63,8	27 715	24,9	4 161	3,7	6 812	6,1	1 680	1,5
Muži	55 151	24 825	45,0	22 234	40,3	2 694	4,9	3 986	7,2	1 412	2,6
Ženy	56 242	46 200	82,1	5 481	9,8	1 467	2,6	2 826	5,0	268	0,5

Pramen: Statistické informace KS ČSÚ Brno

Výpočty — výzkum katedry ekonomiky zemědělství, VŠZ Brno

V tab. IX, X a XI jsou obdobné přehledy týkající se JZD okresu Kroměříž.

Z údajů v tabulkách vidíme, že v okresech i jednotlivých zemědělských podnicích existuje různé využití kvalifikace pracovních sil, porovnáme-li dosažený kvalifikační efekt s kvalifikační úrovní, nebo že vyššího kvalifikačního efektu bylo dosahováno v nezemědělské výrobě JZD proti výrobě zemědělské.

VYUŽITÍ UKAZATELŮ V PRAXI

Vzhledem k omezenému rozsahu článku uvedeme využití obou ukazatelů jen na jednom příkladu.

Potřebné údaje o využití ukazatelů se budou týkat JZD Kostelec. Údaje o tomto JZD jsou v tab. IX, X a XI.

U JZD Kostelec budeme zjišťovat, jaký objem hrubé zemědělské produkce připadá na jednotlivé skupiny pracovníků a na jednoho pracovníka určité skupiny. Podkladem výpočtu budou kvalifikační body.

VII. Struktura trvale činných pracovníků v JZD Jihomoravského kraje podle okresů a kvalifikačních bodů k 1. 2. 1978

Okres	Počet kvalifi- kačních bodů	Vzdělání a počet kvalifikačních bodů									
		základní		vyučení		střední odborné		úplné střední odborné		vysoko- školské	
		kvalifikační body									
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Blansko	25 776	3 625	14,1	9 085	35,2	3 970	15,4	6 636	25,8	2 460	9,5
Brno-venkov	38 575	5 784	15,0	15 945	41,3	3 750	9,7	8 526	22,1	4 560	11,9
Břeclav	33 677	6 187	18,4	13 190	39,1	3 230	9,6	7 910	23,5	3 160	9,4
Gottwaldov	30 553	3 918	12,8	11 265	36,9	3 260	10,7	8 890	29,1	3 220	10,5
Hodonín	31 353	6 057	19,3	13 360	42,6	2 140	6,8	7 196	23,0	2 600	8,3
Jihlava	23 673	4 238	17,9	9 025	38,1	2 440	10,3	6 090	25,7	1 880	8,0
Kroměříž	22 862	4 630	20,2	7 150	31,3	3 100	13,6	5 922	25,9	2 060	9,0
Prostějov	25 254	4 537	18,0	9 565	37,9	2 200	8,7	7 112	28,1	1 840	7,3
Třebíč	36 783	7 958	21,6	12 645	34,4	4 490	12,2	9 030	24,6	2 660	7,2
Uherské Hradiště	25 344	5 543	21,9	8 825	34,8	2 010	7,9	6 566	25,9	2 400	9,5
Vyškov	20 537	4 017	19,6	6 920	33,7	2 410	11,7	5 110	24,9	2 080	10,1
Znojmo	29 639	7 720	26,0	9 265	31,3	2 710	9,1	7 784	26,3	2 160	7,3
Žďár n. S.	36 152	6 801	18,8	12 335	34,1	5 900	16,3	8 596	23,8	2 520	7,0
Kraj celkem	380 178	71 025	18,7	138 575	36,5	41 610	10,9	95 368	25,1	33 600	8,8
Muži	246 679	24 825	10,1	111 170	45,0	26 940	10,9	55 804	22,6	28 240	11,4
Ženy	133 199	46 200	34,7	27 405	20,6	14 670	11,0	39 564	29,7	5 360	4,0

Výpočty — výzkum katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno

VIII. Kvalifikační úroveň a kvalifikační efekt v JZD Jihomoravského kraje podle okresů k 1. 2. 1978

Okres	HPZ		HPC		Kvalif. úroveň		Kvalif. efekt	
	celkem	na 1 ha z. p.	celkem	na 1 ha z. p.	na 1 ha z. p.	na 1 os. tv. čin.	z HPZ	z HPC
	tis. Kčs	Kčs	tis. Kčs	Kčs	koef.	koef.	Kčs	Kčs
Blansko	451 677	11 367	628 498	15 817	0,682	4,043	17 523	24 383
Brno-město	130 364	28 526	202 937	44 406	—	—	—	—
Brno-venkov	719 594	16 087	951 548	21 272	1,002	3,997	186 54	24 667
Břeclav	818 853	16 452	1 081 925	21 737	1,021	3,563	24 314	32 126
Gottwaldov	381 502	11 257	1 338 599	39 500	1,015	4,255	12 486	43 812
Hodonín	699 731	14 494	932 724	19 321	0,914	3,527	22 317	29 749
Jihlava	595 524	11 000	676 439	12 494	0,595	3,624	25 156	28 574
Kroměříž	586 350	15 131	756 959	19 534	0,590	3,315	25 647	33 110
Prostějov	738 515	16 159	830 299	18 167	0,679	3,608	29 243	32 877
Třebíč	1 002 698	12 134	1 149 854	13 915	0,527	3,221	27 259	31 260
Uh. Hradiště	553 707	13 393	793 109	19 184	0,896	3,446	21 847	31 293
Vyškov	591 936	15 021	670 126	17 006	0,625	3,493	28 822	32 630
Znojmo	998 131	14 730	1 133 648	16 730	0,720	3,061	33 676	38 248
Žďár n. Sáz.	792 386	10 478	933 233	12 340	0,587	3,506	21 918	25 814
Celkem kraj	9 060 968	13 563	12 079 898	18 111	0,748	3,568	23 833	31 774

Prameny: Výzkum katedry ekonomiky zemědělství, VŠZ Brno

IX. Struktura trvale činných pracovníků v JZD okresu Kroměříž podle vzdělání k 1. 2. 1978

Podnik	Počet osob trv. č. celkem	Kvalifikace (dosažené vzdělání)									
		základní		vyučení		střední odborné		úplně střed. odb.		vysokoškolské	
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Hulín	312	167	53,5	95	30,5	7	2,2	37	11,9	6	1,9
Kostelec	907	646	71,2	183	20,2	21	2,3	50	5,5	7	0,8
Koryčany	548	339	61,9	156	28,5	9	1,6	36	6,6	8	1,4
Kvasice	762	566	74,3	117	15,3	33	4,3	34	4,5	12	1,6
Martinice	184	127	69,0	37	20,1	4	2,2	12	6,5	4	2,2
Morkovice	1326	811	61,2	370	27,8	63	4,8	62	4,7	20	1,5
Roštín	161	93	57,8	38	23,6	20	12,4	7	4,3	3	1,9
Zahnašovice	384	218	56,8	89	23,2	48	12,5	25	6,5	4	1,0
Záříč	187	122	65,2	42	22,5	1	0,5	19	10,2	3	1,6
Zborovice	323	191	59,1	65	20,1	38	11,8	23	7,1	6	1,9
Zdounky	216	141	65,3	54	25,0	2	0,9	16	7,4	3	1,4
Žalkovice	235	109	46,4	75	31,9	31	13,2	18	7,7	2	0,8
Kroměříž	673	604	89,7	—	—	19	2,9	38	5,6	12	1,8
Bystřice	678	496	73,1	109	16,1	14	2,1	46	6,8	13	1,9
Celkem JZD	6896	4630	67,1	1430	20,7	310	4,5	423	6,2	103	1,5

Pramen: Výzkum katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno

Takto vypočtené údaje porovnáme s údaji ve stejných skupinách pracovníků, vypočtenými jen podle počtu pracovníků, bez přihlédnutí k jejich vzdělání.

V tab. XII je vypočten podíl HPZ, který má připadnout na určitou skupinu a jednotlivce vzhledem ke vzdělání pracovníků skupiny. Mezi jednotlivými výsledky jsou podstatné rozdíly, vyplývající z různé úrovně vzdělání.

X. Struktura trvale činných pracovníků v JZD okresu Kroměříž podle kvalifikačních bodů k 1. 2. 1978

JZD	Počet kvalifi- kačních bodů	Vzdělání a počet kvalifikačních bodů									
		základní		vyučení		střední odb.		úplné střed. odborné		vysoko- školské	
		kvalifikační body									
		počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
Hulín	1 350	167	12,4	475	35,2	70	5,2	518	38,3	120	8,9
Kostelec	2 611	646	24,8	915	35,0	210	8,0	700	26,8	140	5,4
Koryčany	1 873	339	18,1	780	41,7	90	4,8	504	26,9	160	8,5
Kvasice	2 197	566	25,8	585	26,6	330	15,0	476	21,7	240	10,9
Martinice	600	127	21,2	185	30,8	40	6,7	168	28,0	80	13,3
Morkovice	4 559	811	17,8	1 850	40,6	630	13,8	868	19,0	400	8,8
Roštín	641	93	14,5	190	29,6	200	31,2	98	15,3	60	9,4
Zahnašovice	1 573	218	13,9	445	28,3	470	30,5	350	22,2	80	5,1
Zářičí	668	122	18,3	210	31,4	10	1,5	266	39,8	60	9,0
Zborovice	1 338	191	14,3	325	24,3	380	28,4	322	24,0	120	9,0
Zdounky	715	141	19,7	270	37,8	20	2,8	224	31,3	60	8,4
Žalkovice	1 086	109	10,0	375	34,5	310	28,6	252	23,2	40	3,7
Kroměříž	1 566	604	38,6	—	—	190	12,1	532	34,0	240	15,3
Bystřice	2 085	496	23,8	545	26,1	140	6,7	644	30,9	260	12,5
Okres celkem	22 862	4 630	20,2	7 150	31,3	31 00	13,6	5 922	25,9	2 060	9,0
Muži	15 234	1 752	11,5	6 060	39,8	2 100	13,8	3 542	23,2	1 780	11,7
Ženy	7 628	2 878	37,7	1 090	14,3	1 000	13,1	2 380	31,2	280	3,7

Výpočty — výzkum katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno

Z tab. XIII vidíme, že nepřihlížíme-li ke kvalifikaci (vzdělání) pracovní síly, je množství, které má vyrobit jeden pracovník, u všech pěti skupin stejné.

Na podkladě této tabulky můžeme usuzovat, zda je nebo není využito jednotlivých skupin nebo i jednotlivých pracovníků ve skupinách s přihlédnutím k jejich vzdělání. Stupeň využití může mít tedy vliv i na počet pracovníků ve skupině a v důsledku toho v celém podniku.

Kvalifikačního efektu může být tedy využito nejen jako ukazatele

XI. Kvalifikační úroveň a kvalifikační efekt v JZD okresu Kroměříž k 1. 2. 1978

Podnik	HPZ		HPC		Kvalif. úroveň		Kvalif. efekt	
	celkem	na 1 ha z. p.	celkem	na 1 ha z. p.	na 1 ha z. p.	na 1 os. trv. čin.	z HPZ	z HPC
	tis. Kčs	Kčs	tis. Kčs	Kčs	koef.	koef.	Kčs	Kčs
Hulín	28 747	18 547	37 157	23 972	0,871	4,327	21 294	27 524
Kostelec	77 678	16 872	105 694	22 957	0,567	2,879	29 750	40 480
Koryčany	39 841	13 872	51 055	17 777	0,652	3,418	21 271	27 258
Kvasice	52 642	15 166	64 298	18 524	0,633	2,883	23 961	29 266
Matínice	20 244	16 445	24 376	19 802	0,487	3,261	33 740	40 627
Morkovice	103 104	15 019	137 112	19 973	0,664	3,438	22 616	30 075
Roštín	16 696	14 173	18 976	16 109	0,544	3,981	26 047	29 604
Zahnašovice	41 083	16 579	50 691	20 456	0,635	4,096	26 118	32 226
Zářičí	10 180	14 119	12 934	17 939	0,927	3,572	15 240	19 362
Zborovice	30 497	14 481	39 982	18 982	0,635	4,142	22 793	29 882
Zdounky	22 972	15 702	29 832	20 391	0,489	3,310	32 129	41 723
Žalkovice	30 495	15 924	36 029	18 814	0,567	4,621	28 080	33 176
Kroměříž	66 924	16 303	76 862	18 724	0,382	2,327	42 736	49 082
Bystřice	45 247	10 794	71 961	17 166	0,497	3 075	21 701	34 514
Celkem — JZD	586 350	15 131	756 959	19 534	0,590	3,315	25 647	33 110

Pramen: Výzkum katedry ekonomiky zemědělství, VŠZ Brno

XII. Výpočet na podkladě kvalifikačních bodů

Skupina vzdělání	HPZ v Kčs připadající na celou skupinu pracovníků	HPZ v Kčs připadající na jednoho pracovníka skupiny
Základní	19 264 141	29 820
Vyučení	27 187 301	148 564
SO	6 214 241	295 916
ÚSO	20 817 705	416 355
Vysokoškolské	4 194 612	599 230
Celkem	77 678 000	—

hodnotícího využití vzdělání v zemědělských podnicích, ale i jako hlediska při plánování kvalifikovaných pracovních sil a jejich rozmísťování do jednotlivých zemědělských podniků.

Významné je zjištění, že v jednom podniku nebo okrese je přebytek kvalifikovaných sil a ty nejsou plně využity, zatímco v jiném podniku nebo okrese je jich nedostatek. Podkladem pro toto zjištění může být právě ukazatel kvalifikačního efektu.

Skupina vzdělání	HPZ v Kčs připadající na celou skupinu pracovníků	HPZ v Kčs připadající na jednoho pracovníka skupiny
Základní	55 325 242	85 642
Vyučení	15 672 634	85 642
SO	1 798 495	85 642
ÚSO	4 282 133	85 642
Vysokoškolské	599 496	85 642
Celkem	77 678 000	85 642

Nových ukazatelů kvalifikační úrovně a kvalifikačního efektu může být samozřejmě použito i pro hodnocení úrovně hospodaření na státních statcích, ale nejenom tam, ale i v každém jiném podniku a jiných odvětvích národního hospodářství.

Nejefektivnější je ovšem použití ukazatelů ve výrobní sféře a ve výrobních podnicích, pro něž byli především konstruovány.

Snažili jsme se zjišťovat údaje o délce praxe a její kvalitě, ale výsledky zjišťování byly nepřesné, a proto jsme započítávání bodů za ni zatím neprováděli.

Kvalifikační efekt můžeme vyjadřovat nejen pomocí hrubé produkce na jeden kvalifikační bod, ale může to být třeba i pomocí ceny projektu, ceny staveb nebo podle množství a kvality splněných úkolů, např. v oblasti služeb. To závisí na tom, v jakém podniku (výrobním či nevýrobním) nebo pro jakou skupinu pracovníků bodový systém využití kvalifikace použijeme.

Shrneme-li využití bodového systému pro členění pracovních sil do skupin podle vzdělání, můžeme říci, že slouží především:

- a) k měření složitosti práce,
- b) k hodnocení využití kvalifikace pracovních sil,
- c) k plánování počtu pracovních sil,
- d) jako podklad k přesnějšímu stanovení odměn.

ZÁVĚR

Cílem předloženého článku bylo upozornit na neustále se zvyšující význam kvalifikace v zemědělství v souvislosti s pracovní silou, působící v tomto důležitém odvětví národního hospodářství, a poukázat dále na význam organizovaného vzdělání pracovní síly v zemědělství a dosavadní soustavu ukazatelů, hodnotící její využití.

Zvláštní pozornost byla věnována novým hodnotícím ukazatelům využití pracovní síly, a to ukazatelům kvalifikační úrovně a kvalifikačního efektu.

Jsme si vědomi toho, že předkládáme k veřejnému posouzení článek, který může vyvolat určitou diskusi týkající se především návrhu bodového systému, ohodnocujícího jednotlivé stupně vzdělání.

Mohou být kladeny otázky, proč bodová soustava je právě taková a ne jiná. Proč byl třeba stupeň školního vzdělání — střední odborné — ohodnocen deseti body a ne devíti nebo jedenácti body, nebo proč vysokoškolské vzdělání nebylo ohodnoceno třeba osmnácti nebo dvaadvaceti body místo námi uvedených dvaceti bodů.

Podle našeho názoru má problém kvantifikace školního vzdělání širší souvislosti, týkající se především kvantifikace jednoduché a složité práce a kvantifikace kvalifikace jako faktoru zvyšujícího schopnost pracovní síly vyrábět užité hodnoty. Tyto problémy jsou zatím v procesu řešení.

Pro vytvoření soustavy ohodnocující jednotlivé stupně školního vzdělání jsou brány různé základy, např. náklady na vzdělání. My jsme použili modifikované délky školního vzdělání.

Kvantifikace jevů působících jako kvalitativní faktory je novým problémem, a proto nechť kritika vezme laskavě v úvahu i rčení, že co je nové, není dokonalé, a co je dokonalé, není nové.

Literatura

KALINOVÁ, L.: Máme nedostatek pracovních sil? Praha, Svoboda 1979.

STRUMILIN, S. G.: Problémy ekonomiky práce. Praha, Svoboda 1979.

Statistické informace KS ČSÚ Brno.

Výzkumné materiály katedry ekonomiky zemědělství VŠZ Brno.

Došlo dne 3. 10. 1979

Adresa autora:

Prof. dr. ing. Alois Grolig, DrSc., Vysoká škola zemědělská, Zemědělská 1—3, 662 65 Brno

Kvalifikace pracovní síly v zemědělství a její využití

Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3, s. 129—143. — 13 tab., lit. 4

zemědělství, pracovní síly, kvalifikace, složitost práce, plánování, analýza, ukazatele, teoretické pojednání

Článek se zabývá významem a využitím kvalifikace pracovní síly v zemědělství, zjišťovaným pomocí dvou nových ukazatelů: kvalifikační úrovně a kvalifikačního efektu, kterých může být využito k měření složitosti práce, hodnocení využití kvalifikace pracovních sil, plánování jejich počtu a jako podkladu k přesnějšímu stanovení výše odměn. K členění pracovních sil podle vzdělání je použito bodového systému.

Hmotná zainteresovanost se často pokládá za obecnou kategorii, která není závislá na třídně ekonomických změnách, jimiž společnost prochází. Takto je možno kategorii hmotné zainteresovanosti charakterizovat jen tehdy, když se chápe jako obecně logická kategorie, která vyjadřuje obecná abstraktní určení hmotné zainteresovanosti. V reálném ekonomickém vývoji nabývá však hmotná zainteresovanost zcela určitých, měnících se forem a zcela určitého, měnícího se obsahu. Její obsah i formy jsou podmíněny především třídně ekonomickou strukturou společnosti.

Z uvedených důvodů je nutné i ke zkoumání hmotné zainteresovanosti v různých typech socialistických podniků přistupovat historicky a uvědomovat si neustálé závislost hmotné zainteresovanosti na měnící se formě výrobních vztahů, působících a uplatňujících se v různých typech podniků.

TYPY HMOTNÉ ZAJINTERESOVANOSTI

Hmotná zainteresovanost jako výraz ekonomických zájmů výrobců nabývá výrazně třídní charakter především v kapitalistické společnosti. Hmotná zainteresovanost v kapitalistické výrobě je rozdělena a je vázána různým, a to protikladným způsobem na dělnickou třídu a na třídu kapitalistů. Mezi tím je řada mezistupňů v závislosti na tom, jak mezistupňovitě je rozvrstvena celá kapitalistická společnost. Zatímco hmotná zainteresovanost dělnické třídy — a v podniku hmotná zainteresovanost každého dělníka — v sobě tají ty základní prvky, jimiž je charakterizována hmotná zainteresovanost socialistických výrobců, je hmotná zainteresovanost buržoazie — a v podniku každého kapitalisty — protikladná zájmu dělníků a protikladná zájmu socialistických výrobců. Dělník jako personifikace práce působící ve výrobním procesu se projevuje ve společenských vztazích jiným typem hmotné zainteresovanosti než kapitalista, který je personifikací ve výrobním procesu fungujícího kapitálu. Jako se v historickém vývoji vytváří protiklad mezi prací a kapitálem, tak se stává protikladnou i hmotná zainteresovanost dělníka a kapitalisty.

S rozvojem soukromého vlastnictví výrobních prostředků a zejména se vznikem kapitalistického vlastnictví výrobních prostředků vznikají v zásadě dva základní typy hmotné zainteresovanosti:

a) hmotná zainteresovanost pracovního typu, čili pracovní hmotná zainteresovanost;

b) hmotná zainteresovanost vlastnického typu, čili podnikatelská hmotná zainteresovanost.

Podstatným a určujícím rysem pracovní hmotné zainteresovanosti je skutečnost, že výrobce získává (přivlastňuje si) důchod na základě vynakládání své vlastní práce a že tento důchod slouží k reprodukci jeho pracovní síly, k uspokojování jeho osobních potřeb.

Podstatným a určujícím rysem podnikatelské hmotné zainteresovanosti je skutečnost, že výrobce si přivlastňuje (získává) důchod na základě vlastnictví výrobních prostředků, resp. kapitálu, a že tento důchod slouží především rozšířené reprodukci kapitálu.

Podstatou realizace pracovní hmotné zainteresovanosti je přivlastňování hodnoty vytvořené nutnou prací, čili přivlastňování nutného produktu, podstatou realizace podnikatelské hmotné zainteresovanosti je přivlastňování hodnoty vytvořené nadprací, čili přivlastňování nadhodnoty.

Realizace hmotné zainteresovanosti pracovní i podnikatelské se projevuje v různých ekonomických kategoriích, které charakterizují tvorbu a zejména rozdělování hodnoty vytvářené v podniku. V zásadě jde o kategorie pracovního nákladu podniku pokud jde o pracovní hmotnou zainteresovanost a kategorie zisku podniku pokud jde o podnikatelskou hmotnou zainteresovanost.

Malorolnický a zejména středněrolnický podnik je přechodným, nevyhraněným sociálně ekonomickým typem zemědělského podniku. Vlastnictví výrobních prostředků v něm splývá s vlastnictvím pracovní síly v jedné osobě. Proto v něm také splývá pracovní hmotná zainteresovanost s podnikatelskou hmotnou zainteresovaností v společnou hmotnou zainteresovanost, která se realizuje v přivlastňování tzv. důchodu rodiny. Vzhledem k tomu, že v důchodu rodiny reálně zaujímá přivlastňovaný čistý výnos nepodstatný podíl (Ledl 1962), je důchod rodiny především realizací pracovní hmotné zainteresovanosti. Soukromé vlastnictví výrobních prostředků, z něhož vyvěrá podnikatelská hmotná zainteresovanost, je zde jen nezbytnou podmínkou k reprodukci pracovní síly a k realizaci pracovní hmotné zainteresovanosti.

Vznik a vývoj hmotné zainteresovanosti v socialistických zemědělských podnicích má spojitost s hmotnou zainteresovaností v podnicích kapitalistických a rolnických. Přesto vlivem zásadních změn v charakteru výrobních vztahů se mění také třídě ekonomický obsah hmotné zainteresovanosti. Rozhodující skutečností, která charakterizuje socialistické výrobní vztahy v zemědělství, je odstranění antagonismu mezi prací a kapitálem. Vlastnické a podnikatelské funkce v socialistických zemědělských podnicích přestaly být protikladné k ekonomickým zájmům pracujících. Stalo se tak zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků a vznikem všelidového, případně skupinového vlastnictví výrobních prostředků.

Přes uvedené skutečnosti zůstávají zachovány uvedené základní typy hmotné zainteresovanosti, tj. pracovní a podnikatelská hmotná zainteresovanost, i v socialistických zemědělských podnicích, neboť zůstává rozdíl mezi podnikatelskými a pracovními funkcemi v zemědělském podniku, vyplývající z toho, že vlastník výrobních prostředků není totožný s pracovníkem. Tento rozdíl zůstává zachován i v družstevním vlastnictví, jestliže máme na mysli vztah mezi jednotlivými pracovníky a vlastníkem výrobních prostředků, kterým je kolektiv družstevníků jako jeden nedílný celek.

Základní typ pracovní hmotné zainteresovanosti nabývá v socialistických zemědělských podnicích různých forem:

1. Hmotná zainteresovanost individuální, která je výrazem ekonomických zájmů jednotlivých pracovníků či dílčích skupin pracovníků spojených pracovními funkcemi v organizaci pracovních procesů. V této individuální hmotné zainteresovanosti může jít

- a) o hmotnou zainteresovanost základních pracovníků,
- b) o hmotnou zainteresovanost vedoucích pracovníků.

2. Hmotná zainteresovanost kolektivní, která je výrazem ekonomických zájmů kolektivů pracovníků spojených rámcem podniku, příp. jeho organizační jednotky.

Toto členění hmotné zainteresovanosti má svůj objektivní základ. Objektivní základ má především rozdělení na hmotnou zainteresovanost individuální a kolektivní. Individuální hmotná zainteresovanost vyplývá z osobních zájmů, které se uspokojují na základě vynakládání osobní, individuální práce. Kolektivní hmotná zainteresovanost vyplývá taktéž z osobních zájmů pracovníků, ale zájmů toho druhu, že je objektivně nelze (nebo není ekonomicky účelné) uspokojovat odděleně ze zdrojů, jimiž disponuje individuálně každý pracovník, ale pouze ze zdrojů vytvářených všemi pracovníky podniku, které jsou vlastněny vlastním podnikem a jsou jim poskytovány k uspokojování příslušných osobních zájmů pracovníků.

Rozdělení hmotné zainteresovanosti na hmotnou zainteresovanost základních pracovníků a vedoucích pracovníků odpovídá různé úloze a funkci těchto dvou skupin pracovníků v hospodářské činnosti podniku. Osobní ekonomické zájmy obou uvedených skupin pracovníků jsou v zásadě stejné, i když se mohou v průměru realizovat odlišným způsobem. Rozdílná je však jejich úloha v hospodářské činnosti, k jejímuž splnění je možno hmotnou zainteresovanost využít.

Ze společenského vlastnictví výrobních prostředků vyplývá, že všechny skupiny pracovníků plní funkci vlastníků výrobních prostředků a působí v hospodářské činnosti podniku na vytváření, udržování i rozšiřování společenského vlastnictví výrobních prostředků. Všechny skupiny pracovníků tedy v zásadě plní v hospodářské činnosti podnikatelské funkce a vyjadřují zájmy společenského vlastníka. Míra uplatnění zájmů společenského vlastníka a z toho vyplývající míra plnění podnikatelských funkcí je však u různých skupin pracovníků velmi rozdílná. Vedoucí hospodářští pracovníci tvoří skupinu pracovníků, která je speciálně určena k tomu, aby zabezpečovala realizaci zájmů vlastníka, aby veškerou hospodářskou činnost řídila v zájmu upevňování a rozšiřování společenského vlastnictví výrobních prostředků. Tato skupina pracovníků funguje pouze a jen z pověření a v zájmu vlastníka. V tom se funkce řídicích hospodářských pracovníků socialistického podniku v zásadě neliší od funkce obdobných pracovníků kapitalistického podniku. Zásadní odlišnost je v charakteru vlastníka a vlastnictví výrobních prostředků.

Motivace práce, pracovní-právní vztah k podniku je u vedoucích pracovníků obdobný jako u pracovníků ostatních. Rozhodující odlišnost je však v charakteru práce, kterou vykonávají. Rozhodující, určující funkcí těchto pracovníků je funkce podnikatelská. Této skutečnosti se musí přizpůsobit i využití hmotné zainteresovanosti k motivaci a podpoře specifických podnikatelských funkcí vedoucích pracovníků.

Funkce základních pracovníků je především funkcí pracovní, zaměře-

nou na výrobu užitných hodnot. Činnost těchto pracovníků je zaměřena v rozhodující míře na bezprostřední pracovní úkoly. Vliv každého jednotlivého pracovníka na celopodnikové procesy je značně omezený. Jeho pracovní činnost se uplatňuje a projevuje především v bezprostředních výrobních a pracovních výsledcích a pouze v souhrnu všech pracovníků vytváří celopodnikové výsledky, které jsou základem rozvoje podniku a realizace zájmu vlastníka. Využití hmotné zainteresovanosti musí být proto odlišné od využití hmotné zainteresovanosti vedoucích hospodářských pracovníků.

V souvislosti s klasifikací typů hmotné zainteresovanosti se někdy hovoří o tzv. podnikové hmotné zainteresovanosti na rozdíl od hmotné zainteresovanosti osobní. V obdobném smyslu člení hmotnou zainteresovanost také učebnice politické ekonomie (Politická ekonomie — Praha, Svoboda 1978), v níž se na str. 446 píše:

„Soustava hmotné zainteresovanosti se realizuje prostřednictvím široké škály stimulů. Rozlišujeme dvě oblasti (dvě roviny) stimulování, které kromě vzájemné vazby vyjadřují i svou samostatnost a zvláštnosti:

a) Hmotné stimulování pracovníků, které působí ve sféře rozdělování pracovních důchodů. Základním zdrojem je mzda.

b) Ekonomické stimuly podniků, působící ve sféře rozdělování a znovurozdělování zisku prostřednictvím soustavy ekonomických nástrojů. Týkají se zejména tvorby podnikových fondů a jejich použití.“

Takzvaná podniková hmotná zainteresovanost se zde chápe jako hmotná zainteresovanost podniku. Podniku se zde přisuzuje vlastnost „mít hmotný zájem“, tj. vlastnost ryze osobní, vázaná vždy na člověka. Jestliže toto stanovisko přijmeme, pak musíme nezbytně podnik vymezit personálně, jako vymezený soubor osob. Tak se to v podstatě v uváděné učebnici také děje. Na str. 542 je socialistický podnik definován takto:

„Podnik je kooperací socialisticky sdružených výrobců, která v rámci společenské dělby práce vykonává hospodářskou činnost, kterou byla společností pověřena. Podnik tedy není jen právně organizační jednotkou, ale především ekonomickým subjektem, který vyjadřuje složitý souhrn vztahů výroby, rozdělování, směny a spotřeby.“

Socialistický podnik je zde v podstatě definován jako kolektiv pracovníků. Jestliže je socialistický podnik definován jako kolektiv pracovníků (kooperace socialistických výrobců), jak bude definován kapitalistický podnik, jestliže zachováme historickou i logickou souvztažnost těchto pojmů? Co je tím obecným (historicky trvalejším), co z určitého ekonomického útvaru (či jevu) činí „podnik“ a co je to specifické, co z podniku tvoří „kapitalistický“ či „socialistický“ podnik?

Pravděpodobně po rozboru výkladu podniku v zmíněné učebnici politické ekonomie dojdeme k závěru, že specifické znaky socialistického podniku proti kapitalistickému jsou v tom, že socialistický podnik je dílčí kooperací celospolečenské kooperace socialistických výrobců, na niž je závislá a již je podřízená a v níž a pouze v níž je relativně samostatná, zatímco kapitalistický podnik je vůči ostatním podnikům absolutně samostatným. (V této souvislosti nám jde pouze o rozbor definice podniku, nikoli o rozbor výrobních vztahů, jež se v podnicích či prostřednictvím podniků projevují a uplatňují.)

Jestliže uvedené skutečnosti, vedle řady dalších souvisejících s cha-

rakterem výrobních vztahů, jsou specifickými znaky socialistického podniku, pak podnik obecně jako kategorie zboží výroby je charakterizován tím, že je to „kooperace výrobců“. Ale opravdu tímto určením můžeme definovat např. obecné znaky kapitalistického podniku? Je kapitalistický podnik opravdu sdružením výrobců? Jestliže ano, co rozumíme výrobcí v tomto určení? Jsou to dělníci, či vlastníci výrobních prostředků? A nebo kapitalistický podnik je něco zcela jiného, s čím socialistický podnik nemá naprosto nic společného? Jsou kapitalistický podnik a socialistický podnik dva pojmy, mezi nimiž je pouze jazyková souvislost, ale které postrádají jakoukoli souvislost logickou a historickou a které označují dva kvalitativně zcela odlišné jevy?

Všechny tyto otázky se odvíjejí ze základní definice socialistického podniku a ona sama má rozhodující význam též pro charakteristiku hmotné zainteresovanosti.

Prevezměme definici podniku jako dílčí kooperace socialistických výrobců a zkoumejme obsah té tzv. podnikové hmotné zainteresovanosti.

Jak vyplývá z uvedeného citátu, je podstata a obsah realizace podnikové hmotné zainteresovanosti v tom, že podnik (tj. kolektiv pracovníků) dostává k dispozici část zisku, tedy i část vytvořeného čistého důchodu, vytváří z něho podnikové fondy a používá je k uskutečnění své hospodářské činnosti. Podstata a obsah samé podnikové hmotné zainteresovanosti je tedy v zájmu kolektivu pracovníků disponovat vytvořeným čistým důchodem a používat ho v hospodářské činnosti. Jestliže některý státní orgán tuto snahu disponovat čistým důchodem — a logicky dovozeno tedy také z něho akumulovanou hodnotou včetně této hodnoty přeměněné v konkrétní druhy výrobních prostředků — omezuje, pak to kolektiv pracovníků musí považovat jako násilný zásah zvenčí a bude se mu bránit.

Jestliže existuje zájem pracovního kolektivu na vlastní dispozici s akumulovanou hodnotou, pak tu musí být příslušný ekonomický základ vzniku tohoto zájmu. Ten může být buď v současné existenci vlastnictví akumulované hodnoty kolektivem pracovníků, nebo alespoň v potenciální možnosti vzniku tohoto vlastnictví.

Jestliže se přijme koncepce podnikové hmotné zainteresovanosti jako ekonomického zájmu kolektivu pracovníků na disponování akumulovanou hodnotou a jestliže se současně bere v úvahu skutečnost, že ve velkém socialistickém podniku lze toto disponování akumulovanou hodnotou uskutečnit jen prostřednictvím vyčleněné skupiny vedoucích hospodářských pracovníků, pak z toho vyplývá, že vedoucí hospodářští pracovníci jsou vykonavateli vůle a zájmu kolektivu všech pracovníků podniku. Pokud se v této funkci musí řídit příslušnými hospodářskými směrnici, je to pro ně vnější omezení ve volném rozhodování.

Touto skutečností však socialistický podnik přestává být organickou součástí celospolečenské kooperace. Naopak se s cíli celospolečenské kooperace dostává do rozporu a musí být mocenskými (politickými) prostředky, právními opatřeními socialistického státu omezován a začleňován do celospolečenské kooperace. Původní předpoklad, zahrnutý v definici socialistického podniku, se tak dostává do rozporu s důsledky, které z něho při aplikaci tzv. podnikové hmotné zainteresovanosti vyplývají. Definice socialistického podniku sama, nebo pojetí podnikové hmotné zainteresovanosti se ukazují nesprávným.

Celý rozebíraný systém vztahů lze bez vnitřních rozporů aplikovat pouze

v případě skupinového vlastnictví výrobních prostředků, v němž skutečně působí skupinový ekonomický zájem kolektivu družstevníků podmíněný skupinovým vlastnictvím výrobních prostředků a v němž vedoucí hospodářští pracovníci jsou vykonávatelé zájmu a vůle družstevního kolektivu jako jediného, přímého a nedílného vlastníka výrobních prostředků. Avšak aplikován na státní podniky, musí vést buď k vnitřním rozporům, nebo k návratu k tzv. podnikovému vlastnictví se všemi jeho ekonomickými a politickými důsledky.

Domnívám se, že s ohledem na rozpory uváděného pojetí socialistického podniku a z něho vyplývající podnikové hmotné zainteresovanosti je nutno obojí odmítnout. Socialistický podnik je nutno definovat jako objektivní ekonomický útvar, v němž pracovníci vystupují jen jako jeho prvky; je nutno ho definovat jako formu, již se uskutečňuje hospodářská činnost. Definice socialistického podniku bude mít své obecné určení, které je výrazem logické souvislosti s definicí jakéhokoli jiného typu podniku a vyjadřuje historickou souvislost socialistických podniků s historicky předcházejícími typy podniků a současně musí mít své specifické určení, které z definice podniku tvoří definici socialistického podniku a které je vyjádřením specifických znaků, které odlišují socialistický podnik od jakéhokoli jiného typu podniku. Obecně se *podnikem rozumí souhrn ekonomických procesů, jež tvoří uzavřený obrot hodnoty uskutečňovaný ve všech fázích obratu hospodářskými prostředky téhož vlastníka (těchže vlastníků) a v jeho zájmu jedním řídicím (podnikatelským) orgánem, jemuž jsou hospodářské prostředky přiděleny vlastníkem do operační správy a dispozice.*

Podnik je v tomto určení definován nikoli jako souhrn osob, ale jako souhrn ekonomických procesů, dějů, jevů určitého charakteru. To podstatné je v tom, že tyto procesy tvoří uzavřený obrot hodnoty, který ve všech jeho fázích se děje prostřednictvím hospodářských prostředků téhož vlastníka (těchže vlastníků). Toto obecné určení podniku vyhovuje jak kapitalistickému, tak malorolnickému, tak socialistickému podniku. Je tedy obecné.

Specifické společensko-ekonomické znaky podniku jsou dány charakterem výrobních vztahů, které se v podniku a prostřednictvím podniku uskutečňují, tedy především vzájemným vztahem přímých výrobců, tj. pracovníků, kteří se svou pracovní silou a prací účastní tvorby hodnoty, a vlastníka hospodářských prostředků. Tento vztah je podmíněn všeobecně vlastnickými vztahy panujícími ve společnosti i konkrétními převlastňovacími, tj. rozdělovacími procesy, jež se uskutečňují v rámci obratu hodnoty. To vše má svůj základ v charakteru vlastníka hospodářských prostředků a v charakteru vlastnictví hospodářských prostředků. Pro socialistický podnik je specifické, že vlastníkem hospodářských prostředků je společenský vlastník — společnost nebo kolektiv pracovníků, vlastnictví hospodářských prostředků je společenské — všelidové nebo družstevní, a rozdělování nově vytvořené hodnoty mezi pracovníky se děje podle vkladu práce.

Jestliže se takto bude definovat socialistický podnik, pak:

a) mu nelze přisuzovat vlastnosti osobní, tedy také ne hmotnou zainteresovanost, a nelze uvažovat o podnikové hmotné zainteresovanosti ve smyslu zainteresovanosti podniku;

b) hmotná zainteresovanost všech pracovníků podniku je osobní hmotnou zainteresovaností;

c) vedoucí hospodářští pracovníci jsou vykonavateli vůle a zájmů společenského vlastníka a jejich osobní hmotná zainteresovanost se musí uskutečňovat takovými formami, jež by podporovaly plnění jejich specifických, tj. podnikatelských funkcí — jejich ekonomickým zájmem je zájem na přivlastnění osobního důchodu, nikoli zájem na přivlastnění čistého důchodu;

d) zájem na přivlastnění a akumulaci čistého důchodu má společenský vlastník, který k jeho uskutečnění využívá osobní hmotné zainteresovanosti vedoucích hospodářských pracovníků i hmotné zainteresovanosti základních pracovníků.

ŘEŠENÍ HMOVNÉ ZAJTERESOVANOSTI VEDOUČÍCH HOSPODÁŘSKÝCH PRACOVNÍKŮ V SOCIALISTICKÝCH ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

Při stanovení konkrétních forem i konkrétního obsahu hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků socialistických zemědělských podniků nutno vycházet z uvedených obecných hledisek. Především je nutno zdůraznit, že hmotná zainteresovanost vedoucích pracovníků socialistických zemědělských podniků má charakter pracovní hmotné zainteresovanosti. Toto zdůraznění má svůj praktický význam. U některých vedoucích pracovníků se mnohdy setkáváme se snahou volně, neomezeně disponovat vytvořeným a realizovaným čistým důchodem a používat ho jako zdroje rozšířené reprodukce hospodářských prostředků a výroby podle vlastního uvážení. S tímto postojem se setkáváme nejen u vedoucích pracovníků podniku, ale ve velké míře také u vedoucích pracovníků vnitropodnikových organizačních jednotek — závodů, provozů ap. Přistoupit na takovéto pojetí hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků by nutně muselo vést:

- k rozporu mezi celkovou (podnikovou či nadpodnikovou) koncepcí rozvoje výroby a její realizací ve vnitropodnikových organizačních jednotkách;

- k neúčelnému tříštění zdrojů rozšířené reprodukce a k překážkám v jejich účelné koncentraci;

- k neúčelné a škodlivé diferenciaci ekonomického rozvoje jednotlivých podniků i vnitropodnikových organizačních jednotek.

I když čistý důchod podniku se tvoří v hospodářské činnosti jednotlivých organizačních jednotek, nemusí být v nezměněné výši v dané organizační jednotce použit. Aby taková tendence nevznikala, musí být hmotná zainteresovanost vedoucích pracovníků organizační jednotky nezávislá na skutečném rozdělení a použití čistého důchodu. Hmotná zainteresovanost vedoucích pracovníků z hlediska zájmu společenského vlastníka na vytváření zdrojů rozšířené reprodukce hospodářských prostředků musí být zaměřena na tvorbu čistého důchodu, nikoli na jeho rozdělení. Realizace hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků podniku a jeho organizačních jednotek musí být závislá:

- a) na velikosti zdrojů vytvořených pro zvýšení osobního důchodu vedoucích pracovníků;

- b) na objemu práce vynakládané každým vedoucím pracovníkem;

- c) na objektivním výsledku, který přináší hospodářská činnost řízená jednotlivým vedoucím pracovníkem.

Jednou ze základních otázek systému hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků je objektivní vymezení výsledku (výsledků) hospodářské činnosti a jeho vyjádření v příslušném kvantitativním ukazateli (kvantitativních ukazatelích).

Rozbor výsledku hospodářské činnosti zemědělského podniku není předmětem tohoto článku. Samostatným zkoumáním této problematiky se došlo k vymezení výsledku hospodářské činnosti a k jeho vyjádření v příslušných ukazatelích.

Výsledek hospodářské činnosti zemědělského podniku je vyjádřen těmito ukazateli:

a) míra vlastní produkce $e' = \frac{q}{{}^0q}$

kde: q — skutečná vlastní produkce na 1 ha zemědělské půdy
 0q — plánovaná vlastní produkce na 1 ha zemědělské půdy

b) míra produktivity společenské práce $f' = \frac{{}^0n}{n}$

kde: 0n — plánovaný srovnatelný výrobní náklad na 1 Kčs výkonů
 n — skutečný srovnatelný výrobní náklad na 1 Kčs výkonů

c) míra plnění plánu tržní produkce $g' = \frac{g}{{}^0g}$

kde: g — skutečná tržní produkce
 0g — plánovaná tržní produkce

d) míra výnosnosti $v' = \frac{\Delta z}{v_{nor}} + 1$

kde: Δz — překročení (nesplnění) plánovaného zisku
 v_{nor} — normativní výnosy

Vycházíme z toho, že jednotlivé složky výsledku hospodářské činnosti jsou si vzájemně rovnocenné a tudíž rovnocennými jsou i ukazatele, které je vyjadřují. Proto souhrnný koeficient výsledku hospodářské činnosti je součinem uvedených ukazatelů:

$$k = e' \cdot f' \cdot g' \cdot v'$$

V následujícím návrhu systému hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků státních, vnitřně členěných zemědělských podniků se vychází z těchto konkrétních principů, které odpovídají uvedeným obecným hlediskům:

a) Zdroje doplňkového osobního důchodu vedoucích pracovníků, čili zdroje hmotné zainteresovanosti se vytvářejí celopodnikově.

b) Vedoucím pracovníkům v rámci všech forem jejich hmotné zainteresovanosti je možno rozdělit jen tolik, kolik činí vytvořené zdroje (včetně rezerv vytvořených v minulých letech).

c) Každý kolektiv vedoucích pracovníků určité organizační jednotky má nárok na dodatečný osobní důchod v závislosti na rozsahu a míře odpovědnosti své práce, vyjádřených souhrnem základních platů vedoucích pracovníků příslušné organizační jednotky, a na výsledku jímí řízené hospodářské činnosti, který je vyjádřen součinem příslušných ukazatelů.

d) Na organizační jednotky je možno rozdělit ty zdroje hmotné zainteresovanosti, jež jsou přiděleny jim nadřizené organizační jednotce.

e) Každý vedoucí pracovník příslušné organizační jednotky má nárok na dodatečný osobní důchod v závislosti na rozsahu a míře odpovědnosti jeho práce, který je vyjádřen jeho základním platem.

VYTVÁŘENÍ ZDROJŮ REALIZACE HMOVNÉ ZAINTERESOVANOSTI

Zdrojem realizace hmotné zainteresovanosti řídicích pracovníků podniku je fond odměn. Tento fond je vytvářen především každoročními přídělky ze zisku podniku. Podmiňujícími ukazateli přídělu do fondu odměn jsou:

- plnění plánované vlastní produkce podniku,
- plnění plánované tržní produkce podniku do státních fondů.

Vlastní procentní příděl prostředků ze zisku do fondu odměn se zjistí násobkem normativu přídělu do fondu odměn a korigujícího koeficientu pro jednotlivá pásma plnění plánu zisku. Za základ se bere bilanční zisk upravený o dotace a subvence, čili tzv. upravený zisk. Jednotlivá pásma zisku jsou stanovena v rozmezí do 100 %, 100—110 % a nad 110 % plnění. Při neplnění podmiňujících ukazatelů se příděl prostředků do fondu odměn krátí úměrně neplnění těchto ukazatelů v proporci:

- za 1 % nesplnění plánované vlastní produkce o 2 % až do 25 %,
- za 1 % nesplnění plánované tržní produkce o 2,5 % až do 25 %.

Systém hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků se uskutečňuje formou čtvrtletních prémie, které dostávají vedoucí pracovníci bezprostředně působící ve výrobní sféře podniku — vedoucí provozů, vedoucí provozních středisek a technici zařazení do provozů, a formou podílů na hospodářském výsledku (formou ročních odměn), kterými jsou hmotně zainteresováni ředitelé podniků a závodů a další řídicí pracovníci podniku a závodů.

Zdrojem realizace hmotné zainteresovanosti je fond odměn, který se vytváří v souladu s vyhláškou ministerstva práce a sociálních věcí č. 157/75 Sb. z 28. 12. 1975.

Fond odměn poskytuje prostředky na fond prémie a fond podílů. Výše přídělu prostředků na prémie a podíly z fondu odměn se stanoví v závislosti na plnění plánu zisku pro každé stanovené ziskové pásmo. Příslušná částka se zjistí násobkem upraveného zisku (v příslušném pásmu), normativu čerpání z fondu odměn a korigujícího koeficientu. Celkový objem prostředků na prémie a podíly je součtem přídělů jednotlivých pásem zisku. Příděl prostředků na prémie a podíly je závislý na podmiňujících ukazatelích. Při nesplnění těchto podmiňujících ukazatelů se příděl prostředků na prémie a podíly krátí úměrně neplnění v proporci:

- za 1 % nesplnění plánované vlastní produkce o 2,5 % až do 25 % celkem,
- za 1 % nesplnění plánované tržní produkce o 3 % až do 25 % celkem.

Fond prémie vedoucích pracovníků se vytváří na začátku roku a určí se stanoveným procentem z plánovaného objemu prostředků na prémie a podíly celkem. Tento plánovaný objem prostředků na prémie a podíly se stanoví násobkem plánovaného upraveného zisku podniku

I. Rozdělení fondu podílů

Organizačně řídicí jednotka — pracovníci	Základní mzda (plat)	Míra			Korigovaná mzda (plat)	Podílová sazba	Fond podílů org. řídicí jednotky	Rozvrhová sazba	Podíly pracovníků
		vlastní produkce	pro- duktiv. spol. práce	výnos- nosti					
OBOROVÝ PODNIK	100 500				99 995	2,0041	200 403	x	200 403
Ředitelství oborového podniku	23 300	1,0460	1,0000	0,9750	23 766	x	47 629	2,0441	47 629
— ředitel	5 500	x	x	x	5 610	x	x	x	11 243
— hlav. inženýr	5 100	x	x	x	5 202	x	x	x	10 425
— hlav. ekonom	4 800	x	x	x	4 896	x	x	x	9 812
— ved. útvaru KPP	4 100	x	x	x	4 182	x	x	x	8 381
— ved. útvaru investic	3 800	x	x	x	3 876	x	x	x	7 768
OZ-01	11 600	1,0728	0,9869	0,9515	11 686	2,0041	23 420	x	23 420
Ředitelství	11 600	1,0728	0,9869	0,9515	11 686	x	23 420	2,0189	23 420
— ředitel	4 200	x	x	x	4 231	x	x	x	8 479
— hlav. inženýr	3 900	x	x	x	3 929	x	x	x	7 875
— hlav. ekonom	3 500	x	x	x	3 526	x	x	x	7 066
OZ-02	11 350	1 1510	0,9879	0,9561	12 339	2,0041	24 729	x	24 729
Ředitelství	11 350	1 1519	0,9879	0,9561	12 339	x	24 729	2,1787	24 729
— ředitel	4 300	x	x	x	4 675	x	x	x	9 368
— hlav. inženýr	3 600	x	x	x	3 913	x	x	x	7 844
— hlav. ekonom	3 450	x	x	x	3 751	x	x	x	7 517
OZ-03	13 650	0,9871	0,9721	0,9538	12 492	2,0041	25 035	x	25 035

Ředitelství	13 650	0,9871	0,9721	0,9538	12 492	x	25 035	1,8340	25 035
— ředitel	4 200	x	x	x	3 844	x	x	x	7 703
— hlav. inženýr	3 700	x	x	x	3 386	x	x	x	6 786
— hlav. ekonom	3 600	x	x	x	3 295	x	x	x	6 602
— ved. útvaru KPP	2 150	x	x	x	1 967	x	x	x	3 944
OZ-04	11 650	1,0600	1,0300	0,9944	12 648	2,0041	25 348	x	25 348
Ředitelství	11 650	1,0600	1,0300	0,9944	12 648	x	25 348	2,1757	25 348
— ředitel	4 250	x	x	x	4 614	x	x	x	9 247
— hlav. inženýr	3 800	x	x	x	4 125	x	x	x	8 268
— hlav. ekonom	3 600	x	x	x	3 909	x	x	x	7 833
— hlav. ekonom	3 600	x	x	x	3 909	x	x	x	7 833
OZ-05	7 700	0,9599	1,0311	0,9986	7 610	2,0041	15 251	x	15 251
Ředitelství	7 700	0,9599	1,0311	0,9986	7 610	x	15 251	1,9806	15 251
— ředitel	4 100	x	x	x	4 052	x	x	x	8 121
— hlav. ekonom	3 600	x	x	x	3 558	x	x	x	7 130
OZ-06	13 400	0,9727	0,9720	0,9473	12 002	2,0041	24 053	x	24 053
Ředitelství	13 400	0,9727	0,9720	0,9473	12 002	x	24 053	1,7950	24 053
— ředitel	4 100	x	x	x	3 672	x	x	x	7 360
— hlav. inženýr	3 700	x	x	x	3 314	x	x	x	6 642
— hlav. ekonom	3 650	x	x	x	3 180	x	x	x	6 372
— ved. útvaru KPP	2 050	x	x	x	2 050	x	x	x	3 679
OZ-07	7 850	1,0160	0,9788	0,9546	7 452	2,0041	14 935	x	14 935
Ředitelství	7 850	1,0160	0,9788	0,9546	7 452	x	14 935	1,9025	14 935
— ředitel	4 350	x	x	x	4 130	x	x	x	8 276
— hlav. ekonom	3 500	x	x	x	3 322	x	x	x	6 659

a normativu čerpání z fondu odměn na prémie a podíly. V průběhu roku (čtvrtletně) se z něho vyplácí prémie řídicím pracovníkům na základě hodnocení dosažených výsledků hospodaření podle stanovených pravidel. Čtvrtletně se pak pracovníkům vyplácí odpovídající částka na základě hodnocení výsledku výroby.

Fond podílů řídicích pracovníků se určí na konci roku stanoveným procentem z celoročního objemu prostředků na prémie a podíly; o zbývající nevyčerpanou část se na konci roku doplní fond prémie.

Způsob rozdělení fondu prémie podniku na závody, provozy a provozní střediska je stejný jako způsob rozdělení fondu podílů. Je zřejmé z tab. I. Hlavními veličinami tohoto způsobu jsou:

- korigované mzdy,
- prémiová sazba,
- podílová sazba.

Korigovaná mzda je násobkem skutečné základní mzdy vedoucího pracovníka a koeficientu výsledku hospodářské činnosti příslušné organizační jednotky.

Prémiová sazba v dané organizační jednotce je poměrem fondu prémie přiděleného organizační jednotce a korigovaných mezd řídicích pracovníků dané organizační jednotky.

Podílová sazba v dané organizační jednotce je poměrem fondu podílů přiděleného organizační jednotce a korigovaných mezd vedoucích pracovníků dané organizační jednotky.

Rozvrhová sazba v dané organizační jednotce je poměrem mezi fondem podílů přiděleným k rozdělení příslušným vedoucím pracovníkům a úhrnem základních mezd (platů) těchto pracovníků.

V naznačeném systému hmotné zainteresovanosti vedoucích pracovníků je řada dílčích problémů, které souvisejí s různými variantami plnění výsledku hospodářské činnosti a které pro omezený rozsah nelze v tomto článku řešit. Hlavní princip naznačeného systému je v důsledném rozdělování celopodnikově vytvořených zdrojů podle rozvrhové základny, již jsou korigované mzdy (platy), a v důsledné diferenci rozdělení na jednotlivé organizační jednotky podle přesně stanovených kritérií a ukazatelů výsledků hospodářské činnosti. Důsledně je tedy dodržována závislost mezi přidělem prostředků jednotlivým organizačním jednotkám a celopodnikově vytvořenými zdroji hmotné zainteresovanosti.

SOUHRN

Předložená stať pojednává o problematice hmotné zainteresovanosti jednak z hlediska teoretického vymezení charakteru a forem hmotné zainteresovanosti, jednak z hlediska aplikace obecných zásad v podnikové praxi. V teoretické části se klasifikuje hmotná zainteresovanost vlastnického typu a hmotná zainteresovanost pracovního typu. Zdůvodňuje se závislost typu hmotné zainteresovanosti na charakteru výrobních vztahů. Z toho se odvozuje pracovní charakter hmotné zainteresovanosti v socialistických podnicích. V souvislosti s rozdělením hmotné zainteresovanosti v socialistických podnicích na individuální a kolektivní je uvedena argumentace proti názvu i pojetí tzv. podnikové hmotné zainteresovanosti.

Hmotná zainteresovanost v zemědělských podnicích je aplikována na vedoucí pracovníky. Podstatnými rysy je důsledná závislost pohyblivé složky odměny (prémii, podílů) na výsledcích hospodářské činnosti a diferencované rozdělení zdrojů pohyblivé odměny v závislosti na výsledcích organizačních jednotek, řízených příslušnými vedoucími pracovníky. Výsledek hospodářské činnosti je kvantitativně vyjádřen součinem míry vlastní produkce, míry společenské produktivity práce a míry výnosnosti.

Literatura

LEDL, C.: Účel a cíl výroby JZD. [Kandidátská disertace.] Praha 1962. — VŠZ Praha. Fakulta provozně ekonomická.

Došlo dne 20. 8. 1979

Adresa autora:

Prof. ing. Ctibor Ledl, DrSc., Vysoká škola zemědělská, 160 21 Praha-Suchbát

Hmotná zainteresovanost vedoucích pracovníků

Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3, s. 145—157. — 1 tab., lit. 2

zemědělství, úroveň podniku, hmotná zainteresovanost, odměňování, pohyblivá složka odměn, výsledky hospodaření, produktivita

Hmotná zainteresovanost v zemědělských podnicích je v článku posuzována z hlediska teoretického vymezení charakteru a forem. Je aplikována na vedoucí pracovníky. Podstatnými rysy je důsledná závislost pohyblivé složky odměny (prémii, podílů) na výsledcích hospodářské činnosti a diferencované rozdělení zdrojů pohyblivé odměny v závislosti na výsledcích organizačních jednotek. Výsledek hospodářské činnosti je kvantitativně vyjádřen součinem míry vlastní produkce, míry společenské produktivity práce a míry výnosnosti.

Zatiaľ čo tvorba organizačných štruktúr je v súčasnom období v poľnohospodárskych podnikoch predmetom cielavedomej politicko-organizátorskej práce, riadiace štruktúry sa vyvíjajú viac-menej živelne. Je to dôsledok pôsobenia pohodlia, konzervativizmu a rutiny vedúcich pracovníkov z podmienok bývalých menších a vzájomne nekooperujúcich podnikov, kde sa riadiaca štruktúra vytvárala na základe jednoduchých funkcionálnych vzťahov, ako napr. podnikový agronóm — vedúci komplexne mechanizovanej brigády, resp. poľnej pracovnej skupiny, podnikový zootechnik — vedúci chovateľskej skupiny alebo priamo čaty.

Vo veľkých, kooperačne previazaných podnikoch sa tieto vzťahy skomplikovali, zabezpečovanie riadiacej hierarchie a súčinnosti sa stalo náročnou úlohou, vyžadujúcou si zabezpečiť presný chod hospodárskeho a sociálneho mechanizmu tak, aby riadiaca práca nielen registrovala a napravovala, ale aby riadila vo vlastnom slova zmysle. Pri napravovaní, ktoré dnes v časti poľnohospodárskych podnikov prevláda a doslovne nahrádza riadiacu činnosť, vzniká situácia, že opatrenia sú prijaté s oneskorením, kedy motívy stimulujúce ich realizáciu sú už prerušené, kedy sa objavuje nezdar, zaostávanie, kedy sa situácia verejne kritizuje a je jasné, že je potrebná náprava. Prekonanie tohto stavu je podmienené práve vytvorením a zabezpečením funkčného pôsobenia výkonnej riadiacej štruktúry podniku, k čomu základný predpoklad vytvárajú odvetvové organizačné štruktúry.

Pod riadiacou štruktúrou rozumieme vzťahy medzi ľuďmi a útvarmi, predstavované tzv. hierarchickou informačnou výmenou. Riadiaca štruktúra dotvára a oživuje organizačnú štruktúru v tom, že:

- upresňuje stupne riadenia;
- vytvára riadiace funkčné miesta a určuje normy riaditeľnosti;
- vymedzuje úlohy, právomoc a zodpovednosť každého funkčného miesta;
- stanovuje kompetenčné vzťahy nadriadenosti, podriadenosti i závislého partnerstva vedúcich pracovníkov;
- inštaluje koordinačné nástroje.

Základnou otázkou racionalizácie riadiacej štruktúry je upresnenie stupňov riadenia, ktoré sa významovo odlišujú od organizačných stupňov. Zvýšenie účinnosti riadenia v poľnohospodárskych podnikoch si vyžaduje inštalovať plochú riadiacu štruktúru, kedy medzi hlavným riadiacim orgánom a riadením výkonnej zložky neexistujú žiadne medzičlánky. Prednosti dvojstupňovej riadiacej štruktúry spočívajú v skrátení reťaze príkazov

a tým v presnejšej a rýchlejšej komunikácii, v znížení potreby vedúcich pracovníkov, v dôslednejšej kontrole, v účinnejšej koordinácii, v prehĺbení hmotnej a morálnej zainteresovanosti vedúcich pracovníkov za výsledky výroby, v uľahčení zladenia individuálnych, skupinových a celopodnikových záujmov. Dvojstupňová riadiaca štruktúra je prístupnejšia aj pre uplatnenie automatizovaných systémov riadenia.

Závažnou otázkou riadiacich štruktúr, bezprostredne súvisiacou s počtom riadiacich stupňov je kapacita riadenia, či riadiace rozpätie. (Literatúra používa okrem toho termíny riadiaci volumen či rozpon, norma riaditeľnosti, norma kontroly). Kapacita riadenia vyjadruje počet osôb, ktoré sú bezprostredne podriadené jednému vedúcemu pracovníkovi. Riadiace rozpätie ovplyvňuje riadiace usporiadanie v podniku v tom, že jeho zužovaním stúpa výška riadiacej štruktúry a predlžuje sa reťaz príkazov, a naopak pri jeho rozširovaní sa riadiaca štruktúra sploštuje a príkazová reťaz skracuje. Pre vzájomnú závislosť týchto faktorov riadiacej štruktúry sa musia v každom podniku, na každom riadiacom stupni, u každého funkčného miesta a jeho nositeľa nájsť hranice parity.

Vyvážená parita vo výške štruktúry a rozpone riadiacej kapacity znamená, že sa rieši a prijme kvalifikované rozhodnutie o všetkých dôležitých otázkach, že rozhodnutia neskreslene preniknú až na koncovku výroby, že sa zabezpečí ich dôsledná kontrola a hlavne bezovýškové plnenie. Z teoretického hľadiska takéto paritné podmienky vznikajú pri širšom riadiacom rozpätí a nižšej riadiacej štruktúre. Pritom treba zdôrazniť, že norma riadiaceho rozpätia, všeobecne platná pre všetky podniky a riadiace stupne neexistuje, ale treba ju uplatňovať individuálne na základe výsledkov rozboru, sledujúceho najvýraznejšie pôsobiace faktory.

V riadiacej práci, kde prevládajú tvorivé, nerovnomerné a ťažko merateľné činnosti, nemožno použiť priame formy normovania, ktoré sa uplatňujú pri opakujúcich sa rutinných prácach. Normovanie riadiacej práce musí byť tvorivou činnosťou a to tým viac, že ide o súčasť riadiacej práce. Normy riadiacej kapacity a počtu technicko-hospodárskych pracovníkov vôbec sú dôležitými elementmi vedeckej organizácie riadiaceho procesu. Týmto predstavám zodpovedajú metódy nepriameho normovania, ktoré odzrkadľujú vzájomnú podmienenosť medzi početným stavom riadiaceho personálu a stupňom koncentrácie výroby a intenzifikácie reprodukčného procesu a na základe toho vytvárajú racionálnu riadiacu štruktúru podniku, odstraňujú subjektívizmus pri organizácii riadiacich činností. Predložený príspevok ukazuje jednu z alternatív nepriameho normovania počtu technicko-hospodárskych pracovníkov.

DOSIAHNUTÉ VÝSLEDKY

Nepriamy prístup k normovaniu riadiacej práce je založený na kombinácii logickej analýzy a metód ekonomicko-matematickej štatistiky. Úlohou logickej analýzy je vytypovať rozhodujúce faktory pre objem riadiacich prác a tým aj pre početnosť technicko-hospodárskych pracovníkov. Verifikácia hypotézy sa uskutočňuje pomocou korelačnej závislosti, ktorá logický predpoklad potvrdzuje, alebo ak sa pri určitom ukazovateli nezmestí preukazná závislosť, analyzuje pôsobnosť iného faktora.

Z tab. I, zostavenej na základe výsledkov korelačnej analýzy, ktorá zachytáva súbor podnikov bližšie charakterizovaných v predchádzajúcom

príspevku autora (Hrmo 1980) vyplýva, že v nadpriemerných socialistických poľnohospodárskych podnikoch je početnosť technicko-hospodárskych pracovníkov najvýraznejšie ovplyvnená faktormi a úrovňou intenzifikácie reprodukčného procesu, charakterizovanými pracovnou vybavenosťou podniku ($r = 0,914$), úrovňou výkonov ($r = 0,775$) a nákladov ($r = 0,767$) na jednotku plochy.

I. Korelačná matica faktorov utvárania riadiacej štruktúry poľnohospodárskeho podniku

Analyzované faktory	x_6	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5
Počet THP na 1000 ha p. p. x_6	1	-0,519	0,769	0,690	0,914	0,775
Výmera p. p. v ha x_1	-0,519	1	-0,445	-0,412	-0,574	0,377
Náklady na 1 ha p. p. x_2	0,769	-0,445	1	0,754	0,852	0,857
Hodnota ZVP na 1 ha p. p. x_3	0,690	- 0,412	0,754	1	0,769	0,904
Počet prac. na 1000 ha p. p. x_4	0,914	-0,574	0,852	0,769	1	0,860
Výkony na 1 ha p. p. x_5	0,775	0,377	0,857	0,904	0,860	1

Tab. II ukazuje, že v 307-člennom súbore zlúčených JRD sa do kategórie nadpriemerných podnikov, ktorých hospodárske výsledky sú podmienené v značnej miere vysokým stupňom organizácie a riadenia a tým aj efektívnosti (produktivity) práce technicko-hospodárskych pracovníkov, dostali podniky, v ktorých úroveň miery rentability za roky 1976 až 1977 dosiahla v nížinnej oblasti 23,1 % a viac, v horskej a podhorskej oblasti 10,6 % a viac. Medzi skupinou JRD priemerných a nadpriemerných na jednej strane a medzi skupinou JRD priemerných a podpriemerných boli vyčlenené hraničné pásma, ktoré predstavujú predpokladaný 5 % podiel z celkovej početnosti. Na základe toho skupiny podnikov, členené podľa stupňa ekonomickej konsolidácie, nadobúdajú 30 % rozsah z hustoty rozdelenia početností pôvodného súboru JRD.

II. Základná analytická štruktúra súboru zlúčených JRD

Skupina JRD	Nížinné	Podhorské a horské
Stupeň konsolidácie	úroveň miery rentability	úroveň miery rentability
nadpriemerné	23,1 % a viac	10,6 % a viac
priemerné	11,3 % – 21,3 %	0,2 % – 9 %
podpriemerné	9,5 % a menej	– 1,4 % a menej

Vyššia úroveň rentability výroby je priamo spojená s vyššou úrovňou plánovania, organizačnej štruktúry podniku, sústavy vnútro podnikovej hmotnej zainteresovanosti, využitia výpočtovej a riadiacej techniky vôbec, účasti pracujúcich na riadení, organizácie pracovných procesov. Účinnosť každej uvedenej zložky riadiaceho režimu poľnohospodárskeho podniku je podmienená racionálnou delbou práce na riadiacej vertikále i horizontále. Delba riadiacej práce sa pritom v značnej miere zabezpečuje cez rast početného stavu a kvalifikácie technicko-hospodárskych pracovníkov.

V zmysle údajov tab. III sa vo vykonanej analýze táto tendencia prejavila v dvoch polohách:

III. Riadiaca vybavenosť zlúčených JRD

Skupina JRD	Počet THP na 1000 ha p. p.		Z toho vysokoškôľákov	
	nížinná oblasť	horská oblasť	nížinná oblasť	horská oblasť
nadpriemerné	19,2	13,9	2,4	1,8
podpriemerné	17,0	13,7	2,3	1,7

— vo vyššej riadiacej vybavenosti popredných podnikov voči zaostávajúcim,

— vyššou potrebou technicko-hospodárskych pracovníkov v nížinnej oblasti v porovnaní s podhorskými a horskými družstvami.

Tieto polohy v základných rysoch platia aj vo vzťahu ku kvalifikačnej štruktúre THP, keď v riadiacej štruktúre nadpriemerných a nížinných družstiev sa uplatňuje viac vysokoškôľákov. Z toho možno dedukovať, že hospodárska prosperita podniku je determinovaná zdôvodneným počtom a kvalifikáciou vedúcich pracovníkov, že intenzívnejší typ výrobného zamerania zvyšuje nároky na riadiacu vybavenosť podniku.

V porovnaní s výsledkami výskumu z NDR, podľa ktorých rast fondovej vybavenosti poľnohospodárskych podnikov nevyžaduje zvyšovanie početnosti riadiaceho personálu, sa v našom výskume v uvedenom vzťahu prejavila úzka spojitosť ($r = 0,690$). Na druhej strane sa potvrdili závery autorov z NDR, že s rastom veľkosti podniku sa relatívna potreba technicko-hospodárskych pracovníkov znižuje ($r = -0,519$). Hodnovernosť korelačnej závislosti potvrdzuje porovnanie skutočných hodnôt t -testu s tabuľkovými hodnotami (tab. IV).

Párové korelácie nemôžu v dostatočnej miere charakterizovať vplyv vybraných faktorov na počet technicko-hospodárskych pracovníkov. Presné normatívy sa získajú len prepočítaním regresných funkcií, ktoré zachytávajú vplyv všetkých normotvorných faktorov.

Z mocninovej funkcie, ktorá je najadekvátnejšia povahe riešeného problému, sme v tab. V odvodili modely, ktoré vyjadrujú normatívne závislosti pre podniky v nížinnej a horskej výrobnjej oblasti. Pri dosadení skutočných hodnôt jednotlivých normotvorných faktorov možno z regresných modelov vypočítať zdôvodnený počet technicko-hospodárskych pracovníkov pre konkrétny podnik. Objektívnejší je pritom model, vzťahujúci

početnosť riadiaceho aparátu na pracovnú vybavenosť podniku, ktorá charakterizuje typ jeho výrobnjej štruktúry a potenciálne predpoklady pre intenzifikáciu reprodukčného procesu.

IV. Konfrontácia skutočných a tabuľkových testových hodnôt

Analyzované faktory	Koefficient korelácie		
	skutočný	tabuľkový pri hľadaní významnosti	
		= 0,05	= 0,01
x_1	-0,519	0,433	0,548
x_2	0,767	0,433	0,548
x_3	0,690	0,433	0,548
x_4	0,914	0,433	0,548
x_5	0,775	0,433	0,548

V. Modely optimalizácie počtu technicko-hospodárskych pracovníkov

Oblasť	Mocninové regresné modely	Identifikácia znakov
nižinná	$x_6 = 10^{-0,30309} \cdot x_1^{-0,01213} \cdot x_2^{0,11359} \cdot x_3^{0,79547} \cdot x_4^{0,64205} \cdot x_5^{0,72190}$ $x_7 = 10^{1,72417} \cdot x_1^{-0,1285} \cdot x_2^{0,11291} \cdot x_3^{0,70313} \cdot x_4^{0,36247} \cdot x_5^{0,71691}$ $r = 0,636$	r — korelačný koeficient x_1 — výmera p. p. v ha x_2 — náklady na 1 ha x_3 — hodnota ZVP na 1 ha x_4 — počet prac. na 1000 ha x_5 — hodnota výkonov na 1 ha x_6 — počet THP na 100 prac. x_7 — počet THP na 100 prac.
horská	$x_6 = 10^{-1,52741} \cdot x_1^{-0,12300} \cdot x_2^{0,13001} \cdot x_3^{0,00807} \cdot x_4^{0,70656} \cdot x_5^{0,26064}$ $r = 0,846$ $x_7 = 10^{0,46061} \cdot x_1^{-0,11783} \cdot x_2^{0,13711} \cdot x_3^{0,09895} \cdot x_4^{0,31127} \cdot x_5^{0,24428}$ $r = 0,402$	

Stanovenie zdôvodneného počtu technicko-hospodárskych pracovníkov možno považovať za klasickú úlohu teórie riadenia. Skúsenosti pokrokovej praxe pritom ukazujú, že zabezpečiť presné plnenie úloh s relatívne nízkym počtom pracovníkov riadiaceho a správneho aparátu podniku

(RASA) znamená dôležitý predpoklad pre zvýšenie efektívnosti poľnohospodárskej výroby.

Výchova a rozvoj kvalifikácie THP na jednej strane a náklady na réžiu správy a riadenia poľnohospodárskeho podniku na strane druhej predstavujú vysoký podiel na úhrade reprodukčného procesu a to tým viac, že riadiaca práca nemá priamy produktívny charakter. Zaradovanie a využívanie THP v riadiacej štruktúre podniku preto vyžaduje rovnakú, ba vzhľadom na tvorivý charakter ich práce vyššiu pozornosť ako nadobúdanie a exploatáciu investične najnáročnejších strojových komplexov a zaříadení.

Nemôže sa však jednať o znižovanie počtu THP za každú cenu. Na prvý pohľad veľmi progresívne normy riadenia môžu viesť k tomu, že sa dôsledne nesplnia všetky funkcie riadenia, resp. že sa nevytvoria podmienky pre duševnú hygienu riadiacej práce. To ukazuje na potrebu objektívnych podkladov pre vypracovanie projektov na zdokonaľovanie riadenia a pre oceňovanie efektívnosti riadiacej práce. Nastoluje sa požiadavka vypracovať vhodný metodický aparát a na základe neho neustále budovať a aktualizovať normatívnu základňu, ktorá bude stimulovať pokrok riadenia. Každý prístup v oblasti tvorby a kádrového obsadzovania riadiacej štruktúry podniku musí byť založený na normatívoch, vychádzajúcich z výmožností vedy a pokrokovej praxe.

Zjednodušená aplikácia navrhutej metódy nepriameho normovania potreby technicko-hospodárskych pracovníkov je obsažená v tab. VI, vychádzajúcej z upraveného regresného modelu, ktorý je založený na absolútnych hodnotách normotvorných faktorov. Hodnota normotvorných faktorov je vyjadrená reláciami zlúčených JDR s nadpriemernými hospodárskymi výsledkami, pričom podniková veľkosť je predstavovaná minimálnou veľkovýrobnou koncentráciou špecializovanej výrobnotechnologickej jednotky, odvodenou v našom predchádzajúcom príspevku (Hrmo 1980).

Predložená metóda je síce náročná na evidenciu a výpočtové práce, na druhej strane však výrazne zdokonaľuje doterajšie normatívne metódy, ktoré majú viac empirický ako vedecký charakter. Ich základom je analógia, pri ktorej sa za východisko berú vyspelé podniky, pričom nimi prijaté normatívy sa korigujú cestou expertného zhodnotenia vplyvu spravidla iba jedného faktora a rozširujú sa na všetky podniky. Naproti tomu navrhovaná metóda aplikuje súčasne viaceré normotvorné faktory, čo zvyšuje presnosť normovania. Normatívy technicko-hospodárskych pracovníkov možno pomocou nej obnovovať vo väzbe na zmeny vo výrobnjej štruktúre, na odovzdávanie určitých funkcií do medzipodnikových kooperačných a integračných zoskupení, na zavedenie automatizovaných systémov riadenia ap. Náročnosť výpočtových prác je riešiteľná prostredníctvom výpočtovej techniky, pričom normatívne prepočty sa dajú spresniť odvodením regresných modelov pre každú kategóriu riadiaceho a správneho personálu podniku podľa príslušných normatívnych faktorov. V každej skupine THP je iné poradie, prípadne aj zostava faktorov určujúcich objem riadiacich prác. Regresné modely dovoľujú tieto rozdiely zachytiť a tým zohľadniť v normovacích prácach. Na základe toho je možné objektívne hodnotiť a formovať procesy zdokonaľovania podnikových riadiacich štruktúr.

Normovanie počtosti riadiaceho aparátu je dôležitý nástroj pre kon-

štituovanie a obsadzovanie funkčných miest na jednotlivých stupňoch riadiacej štruktúry, v utváraní ktorej vo veľkých zlúčených podnikoch doteraz prevláda živelnosť nad cieľavedomosťou, účelnosťou a racionálnymi prístupmi. Funkčné miesta sa vytvárajú skôr pre disponibilné kádrové zdroje, ako pre skutočné potreby riadenia. Systém riadiacich funkčných miest však musí kádre vyhľadávať a nie naopak mechanicky sa im prispôbovať.

VI. Aplikácia regresných modelov výpočtu potreby THP

Oblasť	Ukazovateľ	Na 1 ha (u pracovníkov na 1000 ha)	Celkom
nížinná	výmera pôdy v ha (x_1)		2 400
	náklady (x_2)	9 500	28 000 tis.
	hodnota ZVP (x_3)	16 000	38 400 tis.
	počet pracovníkov (x_4)	225	540
nížinná	hodnota výkonov (x_5)	15 000	36 000 tis.
	počet THP celkom (x_6) = $10^{-1,36324} \cdot x_1^{0,31333} \cdot x_2^{0,11251} \cdot x_3^{0,78323} \cdot x_4^{0,63753} \cdot x_5^{0,71691}$		
	počet THP celkom (x_6)		47
podhorská a horská	výmera pôdy v ha (x_1)		1 900
	náklady (x_2)	7 500	14 250 tis.
	hodnota ZVP (x_3)	13 000	24 700 tis.
	počet pracovníkov (x_4)	160	304
podhorská a horská	hodnota výkonov (x_5)	10 500	19 950 tis.
	počet THP celkom (x_6) = $10^{-2,4730} \cdot x_1^{0,019744} \cdot x_2^{0,13711} \cdot x_3^{0,00857} \cdot x_4^{0,68863} \cdot x_5^{0,24528}$		
	počet THP celkom (x_6)		27

Najhoršia situácia vzniká vtedy, keď sa objavuje snaha umiestniť do riadiacej štruktúry všetkých vedúcich pracovníkov bývalých samostatných menších podnikov bez ohľadu na to, či na výkon nového funkčného miesta budú stačiť alebo nie. Nemožno nesúhlasiť s prístupom kádrovej politiky v Sovietskom zväze, podľa ktorého zaslúžilého funkcionára z minulosti treba primerane ohodnotiť, funkčne a hmotne zabezpečiť podľa schopností, politickej a odbornej vyspelosti. Zaradenie na funkčné miesto, pre výkon ktorého nie je dostatočne kvalifikovaný a ani si nemôže kvalifikačné predpoklady doplniť, nie je odmenou, ale trestom, pretože postupom času sa stále viac demaskuje jeho neschopnosť pre plnenie náročných úloh. Zároveň sa demoralizujú podriadení pracovníci, ktorí pri nekvalifiko-

vanom vedení nemôžu byť úspešní. V konečnom dôsledku stráca celý podnik, ktorý bez cieľavedomého riadenia nedokáže efektívne využiť svoje vecné a osobné činitele rozvoja, efektívne zhodnotiť potenciálne zdroje pre splnenie a prekročenie plánovaných úloh.

Funkčné miesta v riadiacej štruktúre však nemožno vždy etablovať tak, aby to bolo z hľadiska fungovania systému riadenia ideálne, ale aj vzhľadom na disponibilné zdroje, s prihliadnutím na ich schopnosti, prípadne na nedostatočnú kvalifikáciu. Okrem toho je pri obsadzovaní riadiacich funkčných miest potrebné vychádzať z noriem vnútrodružstevnej demokracie, z kritérií kádrovej a personálnej práce, z princípov demokratického centralizmu a účasti pracujúcich na riadení. Riadiaca štruktúra sa musí funkčnými miestami obsadzovať tak, aby všetky funkčné úlohy riadenia podniku boli pokryté a súčasne aby nedochádzalo k duplicite.

SÚHRN

Príspevok demonštruje metódu nepriameho normovania počtu technicko-hospodárskych pracovníkov. Uplatnená metóda je založená na kombinácii logickej analýzy a metód ekonomicko-matematickej štatistiky. Za normotvorné faktory počtu technicko-hospodárskych pracovníkov boli vytypované: pracovná a fondová vybavenosť, úroveň výkonov a nákladov podniku na jednotku plochy. Z mocnínovej funkcie boli odvodené modely, ktoré vyjadrujú normatívne závislosti. Po dosadení skutočných hodnôt jednotlivých normotvorných faktorov možno z regresných modelov vypočítať zdôvodnený počet technicko-hospodárskych pracovníkov pre konkrétny podnik.

Literatúra

HRMO, V.: Faktory prehlbovania koncentrácie a špecializácie poľnohospodárskej výroby. Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 2.

Došlo dňa 29. 5. 1979

Adresa autora:

Prof. ing. Valér Hrmo, CSc., Vysoká škola poľnohospodárska, 949 67 Nitra

METODICKÁ ČÁST

Důležitým zdrojem informací o stavu pracovních sil v zemědělství jsou soupisy osob činných v zemědělství, organizované podle zákona č. 21/1971 Sb. o jednotné soustavě sociálně ekonomických informací a podle usnesení vlády ČSSR ze dne 12. dubna 1972 č. 97 o schválení některých statistických zjišťování u obyvatelstva, na celém území ČSSR. V posledních letech jsou soupisy organizovány vždy zhruba dvakrát za pět let.¹⁾

Soupisy osob činných v zemědělství poskytují přehled nejen o počtech pracovníků podle jednotlivých sektorů v zemědělství, ale i o jejich věkové struktuře (počínaje rokem 1965 vždy v pětiletých věkových kategoriích).

Poslední soupis osob činných v zemědělství byl proveden k 1. únoru 1978; byly jím sledovány všechny osoby trvale činné v zemědělství, 15leté a starší, tj. narozené v roce 1962 a dříve, ve všech zemědělských závodech (i zahrádknických, školkařských, viničních, rybničních apod.).

Na rozdíl od předchozích soupisů osob činných v zemědělství byly soupisem k 1. únoru 1978 sledovány jen osoby trvale činné v zemědělství, a nikoliv již osoby pomáhající v JZD a v zemědělských závodech JHR. A naopak k 1. únoru 1978 byl soupis osob — na základě požadavků ústředních orgánů — rozšířen o hledisko kvalifikace pracovníků v zemědělství, a to v rozdělení podle hlavních činností.

Vykazující jednotkou při tomto soupisu byly:

1. Zemědělské podniky ústředně plánované a řízené MZVŽ ČSR, resp. MPV SSR.
2. Zemědělské podniky ústředně plánované a řízené ostatními resorty (včetně Státního statku hlavního města Prahy).
3. Ostatní státní a veřejný sektor krajský plánovaný.
4. Státní statky řízené zemědělskými územními orgány.
5. Společné zemědělské podniky (SZP) se zemědělskou činností.

¹⁾ Kromě soupisů osob činných v zemědělství poskytuje státní statistika další údaje o pracovních silách v zemědělství z běžných statistických, příp. z ročních výkazů za zemědělské podniky socialistického sektoru, především za státní statky a JZD.

Ve Statistických ročenkách ČSSR jsou publikovány v souvislé časové řadě srovnatelné údaje o průměrných ročních počtech pracujících v národním hospodářství podle odvětví, tj. i za zemědělství celkem (podobně též stavy pracovníků ke konci roku), zpracované na podkladě celostátních bilancí pracovních sil v národním hospodářství (za roky, kdy nebyl proveden soupis osob činných v zemědělství, se pro účel těchto bilancí ve FSÚ zpracovává odhad počtu jednotlivě hospodařících rolníků).

6. JZD.

7. Místní národní výbory, které provedly soupis za zemědělské závody JHR.

Podle uvedených sektorů byly údaje při zpracování výsledků soupisu osob činných v zemědělství členěny.

Ve vykazujících jednotkách, uvedených pod bodem 1 až 3, byli při soupisu osob uváděni pouze ti pracovníci, kteří jsou svou stálou činností bezprostředně spjati se zemědělskou prvovýrobou, tzn. že do soupisu nebyli zahrnuti např. výzkumní pracovníci vědeckých ústavů a vědeckých laboratoří, kontrolních a zkušebních ústavů apod., a naopak byli soupisem podchyceni např. ošetřovatelé hospodářských zvířat, pracovníci zelinářských závodů komunálních apod.

Ve státních statcích řízených zemědělskými územními orgány (bod 4) byli do soupisu zahrnuti všichni stálí pracovníci.

V zemědělských podnicích zahrnutých pod bod 5 byl do soupisu uveden pouze skutečný počet zaměstnanců příslušných SZP (při soupisu byli pracovníci v zásadě vykazováni vždy v té organizaci, v níž jsou placeni za provedenou práci).

V JZD se pod pojmem osoby trvale činné rozumějí ti pracovníci, pro něž je práce v JZD jedinou nebo hlavní činností a u nichž je předpoklad celoročního vytižení v souladu s plánem potřeby práce v JZD. Do pracovníků rostlinné výroby byly uváděny osoby, které pracují v roce alespoň 130 dnů. Mezi trvale činné osoby v JZD byli zahrnuti členové JZD i stálí zaměstnanci, kteří jsou v trvalém zaměstnaneckém poměru k JZD. Do soupisu osob k 1. 2. 1978 byli uvedeni i ti pracovníci, kteří sice ke dni soupisu ve vlastním JZD nepracovali, ale u nichž se — v souladu s plánem práce JZD — pracovní vytižení v JZD předpokládá, tzn. kteří k 1. 2. 1978 splňovali podmínku, že mají charakter trvale činných pracovníků (byli zahrnuti např. i ti, kteří byli tč. práce neschopní, na školení, na vojenském cvičení nebo tč. vykonávali veřejnou funkci).

V zásadě do soupisu osob trvale činných v zemědělství nebyli uvedeni pracovníci, kteří tč. vykonávali vojenskou prezenční službu, ani učni, ani ženy na mateřské dovolené a další mateřské dovolené (při soupisu k 1. únoru 1978 nebyly důsledně ani v JZD započítávány ženy na mateřské dovolené a další mateřské dovolené). Soupisu dále nepodléhali pracovníci STS ani pracovníci jiných služeb pro zemědělství (tzn. že nebyli zahrnuti např. pracovníci melioračních družstev, melioračních stavebních sdružení, zemědělských stavebních podniků, Agrostavů apod.).

Jako osoby trvale činné v zemědělských závodech JHR jsou při soupisech uváděni hospodáři 18letí a starší a příslušníci jejich rodin 15letí a starší, jejichž jediným nebo hlavním povoláním (zdrojem obživy) je práce v zemědělství a v šetřeném zemědělském závodě trvale pracují. Předpokládá se, že v závodech JHR s výměrou zemědělské půdy do 0,50 ha (s výjimkou závodů intenzívně hospodařících — zahradnických, viničních atd.) by se neměly vyskytovat osoby trvale činné. Důchodci, ženy v domácnosti apod. byli zapsáni jen ve výjimečných případech, pokud skutečně v zemědělském závodě JHR trvale pracují. Jestliže některá osoba v zemědělském závodě JHR má současně trvalé zaměstnání (hlavní zdroj obživy) v zemědělském podniku socialistického sektoru (např. na státním statku) a přitom ještě hospodáři na vlastní nebo najaté půdě, byla při soupisu osob zapsána

jako trvale činná jen v zemědělském podniku socialistického sektoru a nebyla již uvedena jako trvale činná ve svém vlastním zemědělském závodě (aby nebyla táž osoba při soupisu počítána dvakrát).

Všechny zemědělské podniky socialistického sektoru uváděly při soupisu osob k 1. 2. 1978 údaje o osobách trvale činných podle věku i v rozdělení na:

a) osoby ve funkcích odměňovaných podle předpisů pro technicko-hospodářské pracovníky,

b) dělníky včetně provozních a obsluhujících pracovníků, tř. 5 B JKZ (v JZD manuální pracovníky).

Přitom pracovníci uvedení pod bodem b byli při soupisu osob k 1. únoru 1978 — z hlediska věku — dále členěni podle činnosti na pracovníky ve výrobě rostlinné, živočišné, přidružené nebo v ostatních výroбах a činnostech.

Do kategorie osob trvale činných v rostlinné výrobě byli zařazeni pracovníci, kteří pracují pouze nebo převážně v rostlinné výrobě. Byli sem zahrnuti i ti, kteří v rostlinné výrobě pracují po dobu sezóny a v zimním období pracují v přidružené výrobě nebo v jiné činnosti. Byli zde vykázáni traktoristé a kombajnéri, kočí a ostatní pracovníci rostlinné výroby.

Do kategorie osob trvale činných v živočišné výrobě byli zařazeni pracovníci, kteří pracují pouze v živočišné výrobě nebo kteří v živočišné výrobě odpracují větší počet pracovních dnů než v ostatních výroбах a činnostech. Byli zde vykázáni ošetřovatelé dojníc, ostatního skotu, prasnic, ostatních prasat, ovcí, drůbeže a ostatní pracovníci živočišné výroby.

Do kategorie osob trvale činných jen v přidružené výrobě byli zařazeni ti pracovníci, kteří skutečně pracují pouze v přidružené výrobě; to znamená, že zde nebyli zahrnuti pracovníci, kteří pracují v zemědělské činnosti a v období vegetačního klidu pracují v přidružené výrobě (nebyli zde vykázáni ani v případě, když v přidružené výrobě odpracovali více dnů než v zemědělské činnosti).

V kategorii osob trvale činných v ostatních výroбах a činnostech byli uvedeni ti pracovníci, kteří pracují na úsecích, které napomáhají zemědělské činnosti, to znamená např. pracovníci opravářských dílen, stavební činnosti sloužící zemědělství, koláři, kováři, řidiči nákladních aut a závozníci, pracovníci ve skladech, hlídači, členové závodní stráže, pracovníci závodních jídelen, uklízečky apod.

Na rozdíl od uvedeného členění podle druhu činnosti u manuálních pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství nebyli takto — tj. z hlediska věku a současně z hlediska činnosti ve výrobě rostlinné, živočišné, přidružené nebo v ostatních výroбах a činnostech — členěni pracovníci uvedení pod bodem a, tzn. technicko-hospodářští pracovníci (THP), a to ani když někteří z THP v dané činnosti pracují. Pracovníci řídicí činnosti a všichni ostatní pracovníci odměňovaní podle předpisů pro THP byli při soupisu osob trvale činných v zemědělství k 1. 2. 1978 — z hlediska jednotlivých věkových kategorií — vykazováni úhrnně, bez ohledu na to, ve které činnosti v zemědělském podniku pracují.

Údaje o osobách trvale činných v zemědělských podnicích socialistického sektoru byly při soupisu k 1. 2. 1978 sledovány — kromě věku a činnosti — i podle dosaženého vzdělání. Přitom za dosažené vzdělání pracovníka byl považován nejvyšší stupeň dokončeného vzdělání.

Hledisko vzdělání bylo při soupisu osob trvale činných v socialistickém

sektoru zemědělství sledováno zvlášť za kategorií THP a zvlášť za kategorií manuálních pracovníků, a to vždy v rozdělení do pěti stupňů, tj. na vzdělání:

- vysokoškolské,
- úplné střední odborné,
- střední odborné,
- po vyučení (učňovská škola, učiliště),
- základní (nevyučení).

Za vysokoškolské vzdělání bylo považováno vzdělání ukončené řádným studiem na vysokých školách, tj. formou denního studia nebo formou studia při zaměstnání (zakončené státní závěrečnou zkouškou). Mezi pracovníky s dosaženým vysokoškolským vzděláním byli zahrnuti i absolventi podnikových institutů, nahrazujících — v rámci resortu — vysokoškolské vzdělání (tzv. vyšší odborné vzdělání).

Za úplné střední odborné vzdělání bylo považováno ukončené vzdělání na střední odborné škole nebo na bývalých vyšších odborných školách apod. (vzdělání zakončené maturitou). Při soupisu osob činných v zemědělství byli mezi pracovníky s úplným středním odborným vzděláním zahrnuti i pracovníci s úplným středním všeobecným vzděláním (zakončeným maturitou na 12letých a 11letých středních školách, gymnáziích, býv. reálkách apod.), případně i pracovníci vyučení v oborech zakončených maturitou. Dále sem byli zahrnuti i absolventi jednoleté zemědělské školy pro předsedy JZD, zakončené maturitou z odborných předmětů.

Za střední odborné vzdělání bylo při soupisu osob činných v zemědělství považováno ukončené vzdělání na odborné škole, bývalých nižších odborných školách (např. dvouletá mistrovská škola, nižší hospodářská škola apod.).

Mezi pracovníky vyučené byli zahrnuti i absolventi závodní školy práce, pokud tímto způsobem získali výuční list.

Při vykazování stupně dosaženého vzdělání u kategorie THP byli tito pracovníci rozdělováni podle druhů činnosti, v nichž výhradně nebo převážně pracují, tzn. že při sledování úrovně kvalifikace byli odděleně vykazováni THP ve výrobě rostlinné, živočišné, přidružené či v ostatních výrobcích a činnostech (na rozdíl od vykazování THP z hlediska věku, kdy THP byli sledováni v jednotlivých věkových kategoriích úhrnně, tzn. bez ohledu na to, ve které výrobě nebo činnosti pracují). Z hlediska úrovně kvalifikace byli zvlášť vykazováni i THP, pracující přímo na podnikovém ředitelství nebo na jemu odpovídajícím stupni řízení v JZD.

ZHODNOCENÍ VÝVOJE PRACOVNÍCH SIL V ZEMĚDĚLSTVÍ V POSLEDNÍCH LETECH

Podle výsledků soupisu osob trvale činných v zemědělství k 1. únoru 1978, jehož metodika byla popsána, bylo v zemědělství v ČSSR celkem 906 tis. trvale činných pracovníků, tj. o 84 tis. (o 8,5 %) méně než k 1. únoru 1975.

V dlouhodobém vývoji počet pracovních sil v zemědělství soustavně klesá. Jejich průměrný roční úbytek v letech 1956—1960 dosahoval 96 tis. osob, v letech 1961—1965 se snížil na 33 tis. a v letech 1966—1969 na

15 tis. V průběhu 5. pětiletky vzrostl průměrný roční úbytek pracovníků ze zemědělství na 28 tis. a ve stejné výši byl i v období mezi posledními soupisy, tj. od 1. 2. 1975 do 1. 2. 1978.

K soustavnému snižování celkových počtů pracovníků v zemědělství dochází zejména v důsledku rostoucího stupně vybavení zemědělských podniků mechanizací, plánovitého rozvoje koncentrace a specializace výroby, postupující socializace zbývajících JHR a vyššího přirozeného úbytku v souvislosti s relativně vysokým zastoupením pracovníků v poproduktivním věku.

Zatímco v roce 1948 se pracovníci v zemědělství v ČSSR podíleli na celkovém počtu pracovníků v národním hospodářství 40,4 %, v roce 1977 to bylo již jen 13,3 %. V ČSR se za stejné období podíl pracovníků v zemědělství na celkovém počtu osob v národním hospodářství snížil ze 32,9 % na 11,9 % a v SSR ze 60,2 % na 16,7 %.

V roce 1977 připadalo na 1 osobu trvale činnou v zemědělství v ČSR 18,2 obyvatele, v SSR 14,2 obyvatele a v průměru za ČSSR 16,7 obyvatele (což je zhruba trojnásobek ve srovnání s rokem 1948).

Při soustavném poklesu celkových počtů pracovních sil v zemědělství výrazně roste úroveň produktivity práce v tomto odvětví. V průměru za rok 1978 bylo podle předběžných údajů dosaženo na 1 pracovníka v zemědělství téměř 83 tis. Kčs hrubé zemědělské produkce (ve stálých cenách roku 1967), tj. o 12,3 % více než v roce 1975, o 45,8 % více než v roce 1970 a 4,5krát více než byla úroveň produktivity práce v zemědělství v poválečném období.

Z celkového počtu 906 tis. trvale činných osob k 1. 2. 1978 pracovalo 635 tis. (tj. 70,1 %) v JZD, 238 tis. (tj. 26,2 %) ve státním sektoru, 11 tis. (tj. 1,2 %) ve společných zemědělských podnicích (SZP) a 22 tis. (tj. 2,5 %) v zemědělských závodech JHR.

K největšímu úbytku v počtech pracovníků v posledních letech dochází u JHR. V prvních letech 6. pětiletky však ve srovnání s 5. pětiletkou výrazně vzrostl průměrný roční úbytek pracovníků ze socialistického sektoru zemědělství (tab. I).

1. Přehled o vývoji počtu pracovníků v zemědělství v ČSSR podle sektorů

v tis. osob

Sektor	Osoby trvale činné v zemědělství						
	k 1. 12. 1965	k 1. 2.			průměrný roční úbytek (—), přírůstek (+) abs.		
		1970	1975	1978	4. pětiletka	5. pětiletka	6. pětiletka (do 1. 2. 1978)
Státní	292	267	252	238	—6,25	—3,00	—4,67
SZP	.	2	8	11	+0,50	+1,20	+1,00
JZD	726	716	671	635	—2,50	—9,00	—12,00
JHR	174	147	59	22	—6,75	—17,60	—12,33
Zemědělství úhrnem	1 192	1 132	990	906	—15,00	—28,40	—28,00

Počet trvale činných pracovníků v JZD v ČSSR se za poslední tři roky snížil o 35 tis. osob (tj. o 5,3 %); na celkovém poklesu pracovníků v čs. zemědělství se tedy úbytek pracovníků v JZD podílel 42 %. Ve státním sektoru zemědělství se za poslední tři roky snížil počet pracovníků o 15 tis. (tj. o 5,8 %); na celkovém poklesu pracovníků v zemědělství se úbytek ve státním sektoru podílel 17,5 %.

Jediný sektor v zemědělství, kde dochází ke zvyšování počtu pracovníků (a to v obou národních republikách), jsou SZP, kde však zatím v ČSSR pracuje jen 11 tis. osob (nepočítáme-li pracovníky ze sdružených podniků), tj. 1,2 % z celkového počtu pracovních sil v zemědělství.

Tendence ve vývoji počtu pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství se projevila i v rychlejším růstu výměry půdy na 1 pracovníka proti období 5. pětiletky. V JZD připadalo na 1 trvale činného pracovníka v roce 1975 6,2 ha zemědělské půdy (tj. za celou 5. pětiletku zvýšení o 0,7 ha) a v roce 1978 6,8 ha (tj. za tři roky zvýšení o 0,6 ha). Ještě rychleji — ve srovnání s 5. pětiletkou — vzrostla výměra na 1 pracovníka ve státních statcích, na něhož v roce 1975 připadalo 8,7 ha zemědělské půdy (tj. za pět let zvýšení o 0,6 ha) a v roce 1978 9,5 ha (tj. za tři roky zvýšení dokonce o 0,8 ha).

V průměru za ČSSR připadá na 1 osobu trvale činnou v zemědělství 7,6 ha zemědělské půdy (tj. o 130 % více než v roce 1948) a 5,4 ha orné půdy (tj. o 135 % více než v roce 1948).

Z celkového počtu osob trvale činných v zemědělství v ČSSR k 1. 2. 1978 bylo 497 tis. mužů a 409 tis. žen. Celkový pokles počtu pracovníků v čs. zemědělství za poslední tři roky ovlivnily převážně ženy, jejichž počet se ve srovnání s rokem 1975 snížil o 13,3 %²⁾. Počet mužů poklesl v té době o 4,2 %. Na celkovém počtu pracovníků v zemědělství se v současné době ženy podílejí 45,2 % (v JZD činí podíl žen 46,6 %, ve státním sektoru 39,4 %).

Do roku 1970 bylo v čs. zemědělství více žen než mužů, po roce 1970 se jejich podíl na celkovém počtu pracovníků v zemědělství postupně snižuje. Je tomu tak především v souvislosti s rozvojem mechanizace a postupným snižováním rozsahu ruční práce a také v důsledku vysokého podílu žen, které jsou již v důchodovém věku.

Podíl žen v zemědělství se v posledních letech snižuje v obou národních republikách, přičemž v ČSR zůstává zastoupení žen v zemědělství dosud vyšší (46,1 %) než v SSR (43,6 %). Vyšší podíl žen v ČSR než v SSR je v socialistickém sektoru zemědělství, kdežto u JHR přetrvává vyšší podíl žen v zemědělských závodech JHR na Slovensku, kde k 1. 2. 1978 tvořily ženy více než 70 % z celkového počtu JHR.

Rozvoj mechanizace a nových technologií v zemědělské výrobě, jakož i současně probíhající koncentrace a specializace výroby umožňují sice postupné snižování celkových počtů pracovních sil v zemědělství, které však musí být nezbytně doprovázeno soustavnějším zlepšováním kvalitativního složení pracovních sil v zemědělství. Z tohoto hlediska je významná úroveň věkové struktury, která je důležitým předpokladem jak pro celkově žádoucí průběh reprodukce pracovních sil v zemědělství, tak pro

²⁾ Snížení počtu žen trvale činných v zemědělství k 1. 2. 1978 ve srovnání s 1. 2. 1975 je poněkud ovlivněno i tím, že v roce 1978 v JZD nebyly důsledně započítávány ženy na mateřské dovolené a další mateřské dovolené.

náležitě efektivní využití mechanizačních prostředků a úspěšné zavádění nových technologických metod v zemědělské výrobě.

Z hlediska dlouhodobého vývoje docházelo, zejména v období padesátých let, ke zhoršování věkového složení pracovních sil v zemědělství. Později (v letech 1961 až 1967) značně nepříznivá věková struktura pracovníků v zemědělství stagnovala. Teprve od roku 1967 se tato situace začala mírně zlepšovat, a to výrazněji až po roce 1970. Toto zlepšování věkové struktury pracovních sil v zemědělství probíhalo hlavně v důsledku celkově se zlepšujících výsledků hospodaření přímo v zemědělských podnicích a s tím souvisejícím růstem průměrných odměn a též vlivem opatření, přijatých centrálními orgány v oblasti stabilizace pracovních sil v zemědělství (např. soustava účelových subvencí z prostředků stabilizace pracovních sil, systém výhod pro bytovou výstavbu v zemědělství).

K dalšímu mírnému zlepšení věkové struktury došlo i v období od 1. 2. 1975 do 1. 2. 1978 (tab. II).

II. Vývoj věkové struktury trvale činných pracovníků v zemědělství v ČSSR v %

Věkové kategorie	1. 2. 1956	1. 12. 1965	1. 2.		
			1970	1975	1978
Z celkového počtu trvale činných pracovníků v zemědělství bylo ve věku:					
15—19 let*)	7,4	4,3	3,4	3,0	2,4
20—39 let	28,1	28,9	31,4	36,4	40,3
poproduktivním**)	.	26,7	26,5	21,1	17,8
z toho 60 a více let	14,5	19,7	20,1	17,8	13,7

*) k 1. 2. 1956 věková kategorie 14—19 let

**) tj. u mužů 60 a více let, u žen 55 a více let

Pozitivní na vývoji věkové struktury pracovních sil v zemědělství ve srovnání s rokem 1975 je především růst podílu pracovníků v nejproduktivnějším věku 25—39 let, jejichž podíl se za poslední tři roky zvýšil z 29,2 % na 33,4 % z celkového počtu pracovníků v zemědělství, tj. o 4,2 bodu. V JZD v ČSSR se za stejné období podíl pracovníků v této věkové kategorii zvýšil o 4 body, tj. na 32,0 %, a ve státních statcích dosáhl 39,1 %, tzn. že se zvýšil o 2,9 bodu.

Ke zlepšení věkové struktury pracovních sil v zemědělství též přispěl pokles počtu pracovníků v poproduktivním věku; jejich podíl na celkovém počtu pracovních sil v zemědělství se proti roku 1975 snížil z 21,1 % na 17,8 %, tj. o 3,3 bodu. V JZD v ČSSR se za stejné období podíl pracovníků v poproduktivním věku snížil o 2,7 bodu, tj. na 19,9 %, a ve státních statcích klesl podíl těchto pracovníků o 1,8 bodu, tj. na 9,2 %.

V absolutním vyjádření za poslední tři roky odešlo ze zemědělství celkem 47 tis. osob v poproduktivním věku, což představuje více než polo-

vinu (55,6 %) z celkového úbytku pracovníků v čs. zemědělství za toto období.

Částečné zlepšení věkové struktury pracovníků v zemědělství za poslední tři roky se projevilo ve snížení průměrného věku pracovníků v zemědělství v ČSSR ze 43,7 roku v roce 1975 na 43 roků, přičemž v JZD v ČSSR se za stejné období průměrný věk pracovníků snížil ze 44,5 na 43,8 roku; ve státních statcích naopak mírně vzrostl (ze 39,4 na 39,6 roku).

V zemědělství jsou v celostátním průměru starší ženy než muži. Ke snížení průměrného věku došlo opět i v období 1975–1978 spíše u mužů (ze 42,7 na 41,6 roku) než u žen (ze 44,8 jen na 44,6 roku). Znamená to, že se ještě více prohloubil rozdíl ve výši průměrného věku mužů a žen trvale činných v zemědělství; ženy trvale činné v zemědělství jsou nyní v průměru o tři roky starší než muži.

Ve všech pětiletých věkových skupinách pracovníků v zemědělství mladších 40 let je vždy vyšší zastoupení mužů než žen (tab. III).

III. Zastoupení mužů a žen v mladších věkových skupinách v ČSSR k 1. 2. 1978

v tis. osob

Věkové kategorie	Pracovníci v zemědělství k 1. 2. 1978 celkem	V tom	
		muži	ženy
15–19 let	22	16	6
20–24 let	62	42	20
25–29 let	105	71	34
30–34 let	106	63	43
35–39 let	92	49	43
15–39 let celkem	387	241	146

K 1. 2. 1978 bylo v zemědělství 42,7 % pracovníků ve věku 15–39 let, přičemž u mužů připadalo na tyto mladší věkové skupiny 48,6 % z celkového počtu, kdežto u žen jen 35,7 % z celkového počtu žen trvale činných v zemědělství.

Na věkové složení žen působí skutečnost, že ženy v tomto věku nebývají v pracovním poměru v důsledku plnění mateřských povinností.

Celkový vývoj věkové struktury pracovníků v zemědělství je do značné míry ovlivňován náborem mládeže ze základních devítiletých škol, tj. především náborem do učebního poměru v zemědělství nebo přímo na pracovní místa v zemědělských podnicích.

Nábor mládeže do zemědělství se dlouhodobě neplnil, což nepříznivě působilo na věkovou strukturu pracovníků v zemědělství. Nízký počet mladých lidí získávaných pro zemědělství souvisel do určité míry s tím, že přes trvale pokračující sbližování podmínek života mladých lidí v zemědělství s podmínkami mladé generace žijící ve městě zůstávalo postavení zemědělské mládeže — v důsledku specifík života na vesnici a charakteru práce v zemědělství — pro chlapce a děvčata méně přitažlivé. Mimoto počet

mladých lidí nastupujících do zemědělství souvisel i s celkovými možnostmi v oblasti zdrojů pracovních sil v čs. národním hospodářství.

V posledních letech se plány náboru mládeže do zemědělství podstatně snížily a procento jejich plnění se začalo zvyšovat; ve skutečnosti však celkový počet mládeže získané do zemědělství se v absolutním vyjádření stále snižoval (z 18,7 tis. v roce 1971 na 12,4 tis. chlapců a děvčat v roce 1977). V roce 1978 se v celostátním průměru poprvé po mnoha letech poněkud proti předchozímu roku zvýšil plán náboru mládeže do zemědělství a v souladu s tím vzrostl i skutečný počet mladých lidí získaných v roce 1978 do zemědělství (na 12,7 tis. osob).

Zastoupení děvčat, získaných do učebního poměru v zemědělství, v posledních letech poněkud roste (z 15,8 % v roce 1970 na 21,8 % v roce 1978). Vzhledem ke každoročně poměrně nízkému náboru děvčat do zemědělství se nemůže dosud málo příznivá věková struktura žen trvale činných v zemědělství v příštích letech výrazněji zlepšit.

K 1. 2. 1978 pracovalo v socialistickém sektoru zemědělství v ČSSR celkem 884 tis. osob, z toho bylo 112 tis. (12,7 %) technickohospodářských pracovníků a 772 tis. (87,3 %) dělníků či provozních a obsluhujících pracovníků (v JZD manuálních pracovníků).

Z uvedených 112 tis. THP pracovalo 19,5 % v rostlinné výrobě, 18,4 % v živočišné výrobě, 1,7 % v přidružené výrobě, 17,1 % v ostatních výroбах a činnostech a 43,3 % na podnikovém ředitelství (nebo na jemu odpovídajícím stupni řízení v JZD).

Ze 772 tis. dělníků a ostatních pracovníků (v JZD manuálních pracovníků) pracovalo 34,6 % v rostlinné výrobě, 34,9 % v živočišné výrobě, 4,0 % v přidružené výrobě a 26,5 % v ostatních výroбах a činnostech.

V ČSR je v socialistickém sektoru zemědělství poněkud vyšší zastoupení THP (13,6 % z celkového počtu osob trvale činných v daném sektoru) než v SSR (11,3 %). Rozdělení THP podle základních druhů činnosti (tj. ve výrobě rostlinné, živočišné atd.) je v obou republikách zhruba stejné. Dělníků a ostatních pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství (v JZD manuálních pracovníků) pracuje však v ČSR v rostlinné výrobě relativně méně než v živočišné výrobě, kdežto v SSR je tomu právě naopak. Působí zde do určité míry i skutečnost, že v ČSR je poněkud vyšší vybavení zemědělských podniků mechanizačními prostředky — zejména pro polní práce, čímž je současně umožněno i celkově relativně nižší vybavení pracovníky; v socialistickém sektoru zemědělství v ČSR připadá 7,47 ha zemědělské půdy na 1 pracovníka, v SSR 6,97 ha.

V JZD v ČSSR se pouze přidruženou výrobou k 1. 2. 1978 zabývalo 28 tis. manuálních pracovníků, tj. 4,4 % z celkového počtu osob trvale činných v tomto sektoru, což znamená zhruba stejné zastoupení jako při předchozím soupisu osob činných v zemědělství v roce 1975. Podíl pracovníků v JZD, zabývajících se pouze přidruženou výrobou, byl vyšší na Slovensku (5,2 %) než v ČSR (3,8 %). Přidružená výroba může poskytnout pracovníkům — hlavně z rostlinné výroby — možnost výdělku i v období vegetačního klidu a mimo pracovní špičku v zemědělské výrobě. Rozvoj přidružené výroby v JZD však musí být přiměřený, aby její neúměrné rozšíření nebránilo rozvoji zemědělské výroby.

Ženy v socialistickém sektoru zemědělství byly k 1. 2. 1978 zastoupeny ze 44,6 % na celkovém počtu pracovníků v tomto sektoru, přičemž v rostlinné výrobě činil jejich podíl 48,8 %, v živočišné výrobě 68,0 %, v při-

družené výrobě 36,4 %, v ostatních výroбах a činnostech 14,4 % a ve funkcích THP 35,9 %.

Ženy se tedy v průměru nejvíce uplatňují v živočišné výrobě (ve státních statcích je podíl žen v živočišné výrobě 62,8 %, v JZD dokonce 69,9 %). V JZD v SSR je zastoupení žen v živočišné výrobě poněkud nižší (59,3 % z celkového počtu osob trvale činných v živočišné výrobě) než v JZD v ČSR, kde jsou v živočišné výrobě ženy zastoupeny více než třemi čtvrtinami z celkového počtu pracovníků v této činnosti.

Zastoupení žen v živočišné výrobě při porovnání JZD a státních statků se v celostátním měřítku od sebe příliš neliší (v průměru za ČSSR se v obou sektorech pohybuje zhruba mezi 60 až 70 %), ale v rostlinné výrobě je v tomto směru mezi oběma sektory mnohem výraznější rozdíl. V rostlinné výrobě JZD činí podíl žen 52,9 %, ale ve státních statcích jen 30,4 % z celkového počtu pracovníků v dané činnosti příslušného sektoru. Kromě výrobního zaměření to souvisí s poněkud vyšším stupněm mechanizace ve státních statcích a v důsledku toho i s větší možností nahražování ruční práce žen stroji, a to právě připadá v úvahu hlavně v rostlinné výrobě.

Ve funkcích THP (bez ohledu na to, ve kterém oboru nebo činnosti pracují) je podíl žen ve státních statcích 37,0 %, v JZD 35,2 %. Ve funkcích THP, pracujících na podnikovém ředitelství nebo na jemu odpovídajícím stupni řízení v JZD, je však zastoupení žen relativně vyšší jak ve státních statcích (49,2 %), tak v JZD (51,8 %). Projevuje se zde to, že ženy — technickohospodářské pracovnice — obsazují především pracovní místa v administrativě a méně již místa techniků přímo ve výrobě.

Průměrný věk pracovníků v JZD je v hlavních výrobních činnostech, tj. v rostlinné a v živočišné výrobě, poněkud vyšší než v úhrnu za JZD celkem (tab. IV).

IV. Průměrný věk pracovníků v JZD v ČSSR k 1. 2. 1978

	Průměrný věk v JZD		
	celkem	z toho ve výrobě	
		rostl.	živočiš.
Muži	42,3	42,8	47,1
Ženy	45,6	50,6	44,5
Celkem	43,8	46,9	45,3

V. Zastoupení pracovníků v mladších věkových skupinách v JZD v ČSSR k 1. 2. 1978 podle činnosti

	Z celkového počtu osob trvale činných v JZD v ČSSR je % ve věku		
	15—19	20—24	25—29
JZD celkem	2,1	6,3	11,1
v tom ve výrobě:			
rostlinné	2,5	5,5	8,7
živočišné	0,8	3,0	7,3
přidružené	1,8	8,5	16,1
ostatní	3,6	10,0	16,4
ve funkcích THP	1,4	8,8	15,6

V živočišné výrobě JZD je průměrný věk pracovníků celkem nižší než v rostlinné výrobě, ale u mužů trvale činných v živočišné výrobě je tomu právě naopak; průměrný věk mužů v živočišné výrobě JZD přesahuje

47 let. Relativně větší zastoupení žen v živočišné výrobě však způsobuje, že u pracovníků celkem v živočišné výrobě JZD je průměrný věk 45,3 roku, tzn. nižší než v rostlinné výrobě.

I když průměrný věk pracovníků celkem v živočišné výrobě JZD je poněkud příznivější než v rostlinné výrobě JZD, z hlediska věkového složení je situace u pracovníků v živočišné výrobě JZD (ale i státních statků) méně příznivá, zejména v tom směru, že ve všech nižších věkových skupinách jsou mladí pracovníci v živočišné výrobě poměrně méně zastoupeni než v ostatních výrobních činnostech (tab. V).

Zatímco v průměru za JZD celkem se za poslední tři roky zastoupení pracovníků v nejproduktivnějším věku 25—39 let zvýšilo o 4 body (tj. na 32 % z celkového počtu pracovníků), v živočišné výrobě JZD zastoupení pracovníků v tomto věku vzrostlo za stejné období jen o 2,6 bodu (tj. na 27,3 % z celkového počtu pracovníků v živočišné výrobě JZD).

Také při porovnání podílu pracovníků v uvedené věkové skupině 25—39 let v roce 1978 s údajem za rok 1970 se ukazuje markantní rozdíl mezi vývojem věkového složení v průměru za JZD celkem (kde se proti roku 1970 zvýšilo zastoupení těchto věkových kategorií o 9,2 bodu) a vývojem v živočišné výrobě JZD (kde došlo za stejné období ke zvýšení podílu pracovníků v nejproduktivnějším věku jen o 6,2 bodu).

Tento méně příznivý vývoj ve věkovém složení pracovníků v živočišné výrobě nastal v důsledku dlouhodobého neplnění plánu nábory mládeže do zemědělství, a to právě především pro živočišnou výrobu. I v posledních třech letech, kdy se vůbec poprvé podařilo poněkud překročit celostátní úhrn podnikových plánů nábory mládeže do zemědělství, byl plán na učební obor chovatel hospodářských zvířat v roce 1976 splněn jen na 82,6 %, v roce 1977 na 75,8 % a v roce 1978 na 81,7 %, u učebního oboru chovatel drůbeže v roce 1976 na 88,4 %, v roce 1977 na 85,5 % a v roce 1978 jen na 77,1 %. Souvisí to s tím, že pracovní podmínky v živočišné výrobě jsou dosud pro mládež méně přitažlivé.

Zatímco pracovníci v nejproduktivnějším věku jsou tedy v živočišné výrobě poměrně méně zastoupeni, podíl pracovníků v poproduktivním věku je v živočišné výrobě výrazně nižší než v rostlinné výrobě, a to hlavně v JZD.

Vůbec nejnižší podíl pracovníků v poproduktivním věku je u THP. V průměru za JZD celkem připadalo k 1. 2. 1978 na pracovníky v poproduktivním věku 19,9 % z celkového počtu osob trvale činných v JZD, přičemž v rostlinné výrobě to bylo 32,5 %, v živočišné výrobě 16,5 %, v přidružené 10,4 %, v ostatních výrobních a činnostech 17,0 %, ale ve funkcích THP to bylo jen 3,4 %.

Vysoké zastoupení pracovníků v poproduktivním věku v rostlinné výrobě JZD souvisí do značné míry s tím, že v rostlinné výrobě zbývá ještě dosti ruční práce, kterou často vykonávají pracovníci v důchodovém věku. Jsou to převážně ženy ve věku nad 55 let, které v JZD v rostlinné výrobě pracují ve velkém počtu; těchto žen v poproduktivním věku je v rostlinné výrobě JZD dokonce 43,6 % z celkového počtu žen v rostlinné výrobě tohoto sektoru, kdežto v živočišné výrobě JZD připadá na ženy ve věku nad 55 let jen 14,9 %. Podíl mužů v poproduktivním věku (nad 60 let) činí v JZD jak v rostlinné, tak v živočišné výrobě zhruba jednu pětinu z celkového počtu mužů v uvedeném výrobním úseku.

V souladu s uplatňováním vědeckotechnického pokroku v zemědělství

a s postupující koncentrací a specializací výroby dochází ke změnám v profesní struktuře pracovníků v zemědělství. Zároveň se mění poměr mezi počtem THP a manuálních pracovníků, tzn. že při poklesu podílu manuálních pracovníků roste podíl THP.

V JZD vzrostl podíl THP na celkovém počtu stálých pracovníků z 9,0 % v roce 1970 na 11,8 % v roce 1977 a ve státních statcích se za stejné období zvýšil z 12,3 % na 14,4 % z celkového počtu stálých pracovníků.

Ve státních statcích je podíl THP relativně vyšší než u JZD. Nejvyšší je zejména v těch krajích, kde jsou vytvořeny oborové podniky státních statků (např. v kraji Západočeském činí podíl THP 17,5 %, v Severomoravském 15,7 % a Jihočeském 15,3 % z celkového počtu stálých pracovníků ve státních statcích).

Počty manuálních pracovníků se v posledních letech v souvislosti s růstem mechanizace rychle snižují; v JZD se jejich počty za první dva roky 6. pětiletky proti roku 1975 snížily o 45 tis., tj. o 8,0 %, ve státních statcích o 6,7 %. Přitom nejrychleji se snižuje počet pracovníků v rostlinné výrobě.

Naopak relativně nejvíce vzrůstá počet řidičů nákladních aut a závozníků (v JZD za poslední dva roky vzrostl jejich počet o 18,9 %). Poměrně rychle se zvyšuje též počet trvale činných manuálních pracovníků v pomocných a obsluhujících činnostech JZD, tj. řemeslníků a pracovníků v dílnách (za poslední dva roky se zvýšil o 6,5 %).

Důležitým předpokladem zdárného rozvoje zemědělství je náležité kvalitativní složení pracovních sil v tomto odvětví; charakteristickým znakem kvalitativního složení je — kromě věkové struktury — i úroveň kvalifikace pracovníků, vyjádřená stupněm dosaženého vzdělání.

Přehled o současném stavu ve vybavení zemědělských podniků kvalifikovanými pracovníky podává tab. VI.

VI. Počty pracovníků v socialistickém sektoru zemědělství v ČSSR podle stupně dosaženého vzdělání k 1. 2. 1978

Sektor	Počet pracovníků						
	celkem	v tom s dosaženým vzděláním*)					
		vysokoškolským (VŠ)	úplným středním odborným (ÚSO)	středním odborným (SO)	VŠ + ÚSO + SO celkem	vyučení	základním (nevyučení)
Soc. sektor zemědělství celkem	883 640	14 379	61 896	30 745	107 020	200 504	576 116
Z toho JZD	635 259	8 565	38 672	21 262	68 499	137 264	429 496

*) Dosaženým vzděláním pracovníka se rozumí nejvyšší stupeň dokončeného vzdělání. Obsahová náplň jednotlivých stupňů vzdělání je uvedena v metodické části na str. 170.

V socialistickém sektoru zemědělství bylo podle šetření k 1. 2. 1978³⁾ kvalifikační složení u technickohospodářských pracovníků (bez ohledu na to, ve kterém oboru nebo činnosti THP pracují) následující: na osoby se vzděláním vysokoškolským připadalo 12,6 %, se vzděláním úplným středním odborným 48,8 %, se středním odborným 16,8 %, vyučených bylo 6,3 % a s pouze základním vzděláním bylo 15,5 % z celkového počtu THP.

Manuální pracovníci v socialistickém sektoru zemědělství mají převážně (téměř ze tří čtvrtin) jen základní vzdělání a zhruba jen jedna čtvrtina jich je vyučených (v SSR je pouze 16,3 % z celkového počtu manuálních pracovníků vyučeno). Především v hlavních výroбах (rostlinné a živočišné) je poměrně málo vyučených pracovníků. Zatímco v průměru za socialistický sektor zemědělství v ČSSR je z celkového počtu manuálních pracovníků 25,1 % vyučeno, v rostlinné výrobě je to jen 20,3 % a v živočišné výrobě pouze 11,3 % (z toho v SSR v rostlinné výrobě je jen 11,4 % a v živočišné dokonce jen 4,0 % vyučených manuálních pracovníků).

Relativně nejméně vyučených manuálních pracovníků je v zemědělství ve Východoslovenském kraji, kde v živočišné výrobě JZD je vyučeno jen 1,9 % z celkového počtu manuálních pracovníků na tomto důležitém úseku zemědělské výroby, přičemž 97,8 % osob má pouze základní vzdělání. Ve státních statcích je nejnižší podíl vyučených dělníků v živočišné výrobě v Západoslovenském kraji (3,9 %).

Malé zastoupení vyučených pracovníků v zemědělství je především u žen; zatímco např. v JZD v ČSSR připadá na vyučené pracovníky v rostlinné výrobě 18,2 % a v živočišné výrobě 10,1 % z celkového počtu manuálních pracovníků v dané činnosti, pak vyučených žen v rostlinné výrobě JZD je jen 5,5 % a v živočišné výrobě 8,9 % z celkového počtu žen manuálně pracujících v příslušné výrobě JZD.

Úroveň kvalifikace v zemědělství nejvýstižněji charakterizuje počet kvalifikovaných pracovníků ve vztahu k celkovému počtu osob trvale činných v zemědělství (tab. VII). Zatímco v roce 1973 připadalo v JZD v ČSSR na tisíc osob trvale činných 74,1 odborníka se vzděláním vysokoškolským nebo středoškolským (z toho 9,2 odborníka se vzděláním vysokoškolským), v roce 1978 je to již 107,9 pracovníka se vzděláním vysokoškolským a středoškolským celkem (a z toho 13,5 pracovníka se vzděláním vysokoškolským). Uvedená příznivá tendence ve vývoji úrovně kvalifikace v JZD však může být mírně ovlivněna i v důsledku poněkud rozdílné metodiky při soupisu odborníků v roce 1973 a soupisu osob trvale činných v zemědělství v roce 1978.

Situace v úrovni kvalifikace pracovníků v zemědělství je charakteristická tím, že ve vybavení zemědělských podniků kvalifikovanými pracovníky — při vyjádření vztahu mezi počtem kvalifikovaných

³⁾ Údaje o kvalifikaci pracovníků ze soupisu osob trvale činných v zemědělství k 1. 2. 1978 nejsou metodicky zcela totožné s údaji sledovanými při soupisu odborníků v národním hospodářství, a to vzhledem k poněkud odlišné obsahové náplni ukazatelů u jednotlivých stupňů dosaženého vzdělání (viz str. 170).

Kromě toho za socialistický sektor zemědělství celkem není zcela vhodné porovnání údajů k 1. 2. 1978 se soupisem odborníků též proto, že v soupisu osob trvale činných v zemědělství k 1. 2. 1978 byli zahrnuti v sektoru ústředně plánovaných a řízených zemědělských podniků (MZVŽ či ostatními resorty) a v ostatním státním a veřejném sektoru krajsky plánovaném pouze ti pracovníci, kteří jsou svou stálou činností bezprostředně spjatí se zemědělskou prvovýrobou (viz str. 168).

VII. Počty kvalifikovaných pracovníků na 1 000 osob trvale činných celkem v socialistickém sektoru zemědělství k 1. 2. 1978

Území	Soc. sektor zemědělství			Z toho JZD		
	na 1 000 osob trvale činných v daném sektoru připadá osob*)					
	se vzděláním		vyučených	se vzděláním		vyučených
	VŠ + SŠ celkem	z toho VŠ		VŠ + SŠ celkem	z toho VŠ	
ČSSR	121,1	16,3	226,9	107,9	13,5	216,1
ČSR	134,5	16,6	272,2	121,5	13,4	263,7
SSR	98,8	15,8	150,7	87,6	13,6	145,9

*) tj. technickohospodářských pracovníků, dělníků (v JZD manuálních pracovníků) a ostatních pracovníků

pracovníků k celkovému počtu osob trvale činných v zemědělství — přetrvávají výrazné rozdíly mezi jednotlivými kraji a zejména okresy.

ZÁVĚR

K 1. únoru 1978 bylo v zemědělství v ČSSR celkem 906 tis. trvale činných pracovníků. V dlouhodobém vývoji se jejich počet stále snižuje, zejména v důsledku rostoucího stupně vybavení zemědělských podniků mechanizací, plánovitého rozvoje koncentrace a specializace výroby, postupující socializace zbývajících jednotlivě hospodařících rolníků a vyššího přirozeného úbytku v souvislosti s relativně vysokým zastoupením pracovníků v poproduktivním věku.

Celkový pokles počtu pracovníků v čs. zemědělství za poslední tři roky ovlivnily převážně ženy, jejichž počet se snižuje rychleji než počet mužů.

V zemědělství dochází ke zlepšování věkové struktury pracovních sil, k čemuž přispěl především značný pokles počtu pracovníků v poproduktivním věku. Průměrný věk pracovníků v zemědělství činí 43 roky; přitom u žen pracujících v zemědělství je vyšší (44,6 roku) než u mužů (41,6 roku).

V zemědělství dochází ke změnám v profesní struktuře; při poklesu podílu manuálních pracovníků roste podíl technickohospodářských pracovníků. Souvisí to s uplatňováním vědeckotechnického pokroku v zemědělství a s rozvojem koncentrace a specializace výroby.

Manuální pracovníci v socialistickém sektoru zemědělství mají převážně (téměř ze tří čtvrtin) jen základní vzdělání a zhruba jedna čtvrtina je vyučených.

U technickohospodářských pracovníků v zemědělství připadalo k 1. 2. 1978 na pracovníky se vzděláním vysokoškolským 12,6 %, se vzděláním úplným středním odborným 48,8 %, se středním odborným 16,8 %, vyučených bylo 6,3 % a pouze se základním vzděláním 15,5 %.

Je třeba, aby otázky soustavného zlepšování struktury pracovních sil v zemědělství z hlediska věku i kvalifikace byly neustále středem pozornosti řídicích orgánů, a to nejen centrálních, ale i přímo ve vedení samotných zemědělských podniků, protože náležité kvalitativní složení pracovních sil v zemědělství je jedním z důležitých předpokladů pro efektivní využívání výrobních prostředků v zemědělském podniku a pro další růst intenzity zemědělské výroby a produktivity práce.

Došlo dne 6. 5. 1979

Adresa autorky:

Ing. Jaroslava Glaserová, Federální statistický úřad, Sokolovská 142, 186 13 Praha 8

Metoda sledování pracovních sil v zemědělství a jejich vývoj v posledních letech

Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3, s. 167—181. — 7 tab.

zemědělství, úroveň republiky, pracovní síly, jednorázové statistické šetření, analýza

Článek pojednává o výsledcích šetření osob činných v zemědělství ČSSR. V první části se uvádí metodika včetně podrobné náplně zjišťovaných ukazatelů o pracovních silách v zemědělství z hlediska věku, činnosti a úrovně kvalifikace. Druhá část obsahuje vlastní analýzu vývoje pracovních sil v čs. zemědělství na podkladě výsledků soupisu, naposledy organizovaného k 1. únoru 1978, ve srovnání se stavem v předchozích letech. Ukazuje se, že při celkově klesajících počtech pracovníků v čs. zemědělství se poněkud zlepšuje jejich věková, profesní i kvalifikační struktura.

HRMO V., Vysoká škola poľnohospodárska, 949 67 Nitra

Príspevok k problému normovania počtu technicko-hospodárskych pracovníkov v riadiacej štruktúre

Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3, s. 159—166. — 6 tab., lit. 1

zemědělství, úroveň podniku, technicko-hospodářští pracovníci, normování, ekonomicko-matematická statistika, modelování

Príspevok demonštruje metódu nepriameho normovania počtu technicko-hospodárskych pracovníkov. Uplatnená metóda je založená na kombinácii logickej analýzy a metód ekonomicko-matematickej štatistiky. Za normotvorné faktory počtu technicko-hospodárskych pracovníkov boli vytypované: pracovná a fondová vybavenosť, úroveň výkonov a nákladov podniku na jednotku plochy. Z mocninovej funkcie boli odvodené modely, ktoré vyjadrujú normatívne závislosti. Po dosadení skutočných hodnôt jednotlivých normotvorných faktorov možno z regresných modelov vypočítať zdôvodnený počet technicko-hospodárskych pracovníkov pre konkrétny podnik.

V usnesení 13. zasedání ÚV KSČ bylo zdůrazněno, že efektivnímu rozvoji zemědělsko-potravinářského komplexu musí odpovídat zdokonalování soustavy plánovitého řízení, metody i formy řídicí práce na všech stupních. Dále bylo podtrženo, že za významný zdroj mobilizace rezerv k plnění náročných úkolů je nutno považovat rozvoj iniciativy pracujících. Rovněž Hlavní směry dalšího rozvoje státních statků schválené předsednictvem ÚV KSČ 5. 9. 1975, přímo ukládají povinnost zdokonalovat úroveň vnitropodnikového řízení a tam, kde jsou pro to podmínky, postupně přecházet na odvětvový systém řízení. Je nesporné, že v úrovni řídicí práce, v její kvalitě a účinnosti je skryta jedna z významných rezerv ekonomického růstu a že na ní závisí do značné míry úroveň společenské produktivity práce. Zvýšení kvality řídicí práce a její zvědečtění je zároveň jedním z prostředků racionalizace práce v zemědělství a zatím opomíjených prostředků racionalizace práce vůbec.

Při sociálně ekonomické analýze na oborovém podniku Velkovýkrmy, která předcházela zpracování plánu sociálně ekonomického rozvoje, byla provedena rovněž poměrně rozsáhlá analýza úrovně řízení a vedení pracujících a na tomto základě byla zkvalitněna úroveň řídicí práce na všech stupních řízení oborového podniku.

K provedení průzkumu bylo využito empiricko-výzkumné metody kombinované s matematicko statistickou metodou. Vlastnímu provedení průzkumu předcházela předběžný průzkum, který měl u 64 pracovníků závodu Pardubice, tvořících výběrový soubor, ověřit reakci dotazovaných na formulaci otázek a ověřit celkovou strukturu dotazníků. Po vyhodnocení předvýzkumu byla řada otázek přeformulována, některé vypuštěny a některé otázky byly do dotazníku nově zařazeny.

Terénní sběr informací byl proveden v 9 z 10 závodů oborového podniku a na ředitelství oborového podniku v Praze. Výběrový soubor byl vybrán dvoustupňovým kvótním výběrem, přičemž kvótními znaky byly pohlaví, profesní struktura a závod. Průzkum byl proveden technikou dotazníků a celkově bylo získáno 2243 dotazníků. Porovnáním základního a výběrového souboru bylo zjištěno, že z hlediska kvótních znaků není mezi nimi výrazných rozdílů a že výběrový soubor je reprezentativní. Dotazník obsahoval 143 otázek, z toho tři otázky byly otevřené. Ze souboru otázek bylo 21 otázek zaměřeno k problematice stability pracovníků, 15 otázek k atraktivitě závodů a podniku, 6 otázek ke kvalifikaci, 6 otázek k pracovnímu klimatu, 14 otázek k angažovanosti, 5 otázek k informovanosti, 2 otázky k typům řízení, 4 otázky k typům vedení lidí. Technikou škálování u všech těchto skupin byla vytvořena kontinua — soubory odpovědí respondentů, které byly jako celky korelovány s příslušnými otázkami dotazníku. 20 otázek zjišťovalo osobní údaje dotazovaných. Průzkum byl po

kódování početně zpracován pomocí samočinného počítače Minsk 33 ve Výzkumném ústavu ekonomiky zemědělství a výživy. Byly počítány absolutní a relativní četnosti v řádcích i sloupcích, MacNamarův test (znaménkové schéma), Pearsonův kontingenční koeficient C_{norm} , kritérium χ^2 -kvadrát a Kendallův koeficient.

Při formulaci otázek k zjištění typů řízení a vedení lidí bylo použito vzorových jednání a chování vedoucích, která jsou charakteristická pro jednotlivé typy řízení a vedení. Otázky č. 3 a 4 podávají charakteristiku typu řízení: autoritativního (kód č. 1–2), paternalistického (kód č. 3–4), byrokratického (kód č. 5–6), konzultativního (kód č. 7–8) a demokratického (kód č. 9–10). Ostatní kombinace tvoří smíšený typ řízení. V praxi většinou neexistují vyhraněné typy vedoucích pracovníků a jejich jednání je charakteristické pro různé typy vedoucích. Odpovědi na otázky č. 5–8 vytvářejí kontinuum „typu vedení“ (souhrnná otázka č. 9). Typ vedení se vytváří součtem kódů. Úkolový typ má kód č. 1 u všech čtyř otázek, sousedský typ kód č. 2, lhostejný typ kód č. 3, kompromisní kódy č. 4 a týmový typ kódy č. 5.

Otázka č. 3 a 4 – Charakteristické rysy řídicí činnosti vedoucího

kód — Rysy řídicí činnosti	otázka 3		otázka 4		celkem	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
1 Přesně vyžaduje plnění úkolů, které přiděluje bez konzultace se zaměstnanci	366	16,3	—	—	366	16,3
2 Přísně kontroluje plnění úkolů	375	16,7	82	3,7	457	20,4
3 Zaměstnanci jsou při uspokojování svých potřeb závislí na vedoucím	174	7,8	65	2,9	239	10,7
4 Vedoucí má při řízení otcovský postoj skýtající ochranu zaměstnancům	116	5,2	50	2,2	166	7,4
5 Zakládá si na své hodnosti a na všem, co je s ní spojeno	91	4,1	114	5,1	205	9,2
6 K rozhodování potřebuje směrnice a předpisy	37	1,6	37	1,7	74	3,3
7 Neostýchá se požádat o radu podřízeného, jestliže cítí, že může přispět k dosažení cíle kolektivu Vítá návrhy svých podřízených a využívá jejich talentů	354	14,8	236	10,5	590	26,3
8 Obvykle přesvědčuje o správnosti svých rozhodnutí místo udělení příkazů	59	2,6	107	4,8	166	7,4
9 Má zájem rozvíjet schopnosti svých podřízených a je ochotný delegovat na ně pravomoc Poskytuje jim ochotně informace k plnění pracovních úkolů	52	2,3	433	19,3	485	21,6
10 Uděluje spíše všeobecné instrukce než konkrétní příkazy, činí své podřízené odpovědné za výsledky práce	23	1,0	251	11,2	274	12,2
12 Nemohu posoudit	284	12,7	438	19,5	722	32,2
13 Neuvedeno	312	13,9	430	19,2	742	33,1

kód — Otázka č. 5 — Charakteristika jednání vedoucího

	absol.	relat.
1 Má maximální zájem o výrobu a minimální zájem o lidské vztahy; vládne železnou rukou; plánuje a kontroluje veškerou práci	320	14,3
2 Má minimální zájem o výrobu a maximální zájem o vztahy mezi pracovníky; provádí libivou politiku; za hlavní cíl považuje udržet morálku svých podřízených na výši	65	2,9
3 Má minimální zájem o výrobu i lidské vztahy; dělá jen tolik, kolik musí; provádí „přetřásí politiku“ a odsune se stranou, dojde-li ke konfliktu	102	4,6
4 Naléhá na podřízené jen tolik, aby výkon byl přijatelný; požaduje slušnou práci za slušný plat; usiluje o dosažení rovnováhy mezi výrobními a lidskými vztahy	264	11,8
5 Má maximální zájem o výrobu i lidské vztahy; využívá týmového úsilí při dosahování úkolů; opírá se o kolektiv spolupracovníků při řízení i plánování úkolů	774	34,5
12 Nemohu posoudit	406	18,1
13 Neuvedeno	312	13,9

kód — Otázka č. 6 — Jednání vedoucího při řešení konfliktů:

1 Potlačí konflikt silou své pravomoci	163	7,3
2 Snaží se konflikty urovnat, aby každý byl spokojen	655	29,2
3 Vyhýbá se řešení a nechce být do věci zapleten	159	7,1
4 Usiluje o nalezení kompromisu při řešení konfliktu	88	3,9
5 Řeší konflikty tak, jak se vyskytnou, bez průtahů v kolektivu lidí	442	19,7
12 Nemohu posoudit	426	19,0
13 Neuvedeno	310	13,8

kód — Otázka č. 7 — Jednání vedoucího při hodnocení (výkonů) podřízených

1 Říká jim, co je špatné a co je nutno dělat, aby své chyby napravili. Někdy se vyjadřuje takto: „Když se Vám to nelíbí, můžete jít“	302	13,5
2 Vždy zdůrazňuje dobré kvality svých podřízených	102	4,6
3 Mlčí, není-li požádán svým nadřízeným, aby zhodnotil výkon svých podřízených	166	7,4
4 Váží každé slovo, aby si byl jist, že podřízení rozumějí důvodům jeho hodnocení	168	7,5
5 Vždy říká podřízeným pravdu a poukazuje na jejich klady i na jejich nedostatky. Nazývá věci pravým jménem	792	35,3
12 Nemohu posoudit	411	18,3
13 Neuvedeno	302	13,5

kód — Otázka č. 8 — Charakteristika rozhodování vedoucích

1 Spoléhá na vlastní vědomosti, zkušenosti a dovednosti	586	26,1
2 Sonduje myšlenky a názory představených tak, aby jeho rozhodnutí bylo přijatelné	380	16,9
3 Vyhýbá se rozhodnutím, přenechává někomu jinému, aby věc rozhodli	124	5,5
4 Manipuluje se zaměstnanci tak, aby došel ke kompromisnímu řešení	113	5,0
5 Činí rozhodnutí založená na týmovém úsilí	206	9,2
12 Nemohu posoudit	510	22,7
13 Neuvedeno	324	14,4

kód — Otázka č. 9 — Kontinuum „Typ vedení“

1 úkolové	670	29,9
2 sousedské	408	18,2
3 lhotejné	527	23,5
4 kompromisní	434	19,4
5 týmové	204	9,1

ÚROVEŇ ŘÍZENÍ

Odpovědi na otázky řízení ukázaly na dosti značné rezervy v řídicí činnosti ve všech závodech. Řízení na dobré úrovni hodnotilo pouze 49,8 % pracovníků. I když výslovně špatnou úroveň uvedlo jen 4,4 % respondentů, je třeba přihlídnout ke stavu, že 30 % dotázaných hodnotí řízení jako „ani dobré, ani špatné“ a 15,8 % se odpovědi vyhnulo.

a) Úroveň řízení podle názoru pracovníků podle vzdělání

Nejvýše hodnotí úroveň řízení pracovníci s vysokoškolským vzděláním, ale i se středním odborným vzděláním. Jen pracovníci s neukončeným vysokoškolským vzděláním mají i zde negativní stanovisko, jako téměř ve všech postojích k základním otázkám průzkumu. Nejnižší hodnotí úroveň řízení pracovníci se základním neúplným vzděláním a vyučení pracovníci s 3—4letou učební dobou. Tito pracovníci také hodnotili řízení nejvíce jako špatné. Vzhledem k tomu, že pracovníci s vyšším vzděláním jsou ve vyšších funkcích a hodnotili své nadřízené ve funkcích vedoucích oddělení, hospodářství, úseku i podniku, je možno činit závěr, že úroveň řízení ve vrcholných orgánech je na vyšším stupni než na úrovni techniků a pracovníků.

b) Názory na úroveň řízení podle pracovišť

Názory na úroveň řízení odrážejí situaci na jednotlivých úsecích a jejich problematiku. Protože otázky řízení vytvářejí předpoklady i vazby pro řadu dalších vztahů, zejména spokojenosti v různých rovinách, nepřekvapuje, že nejméně pozitivně hodnotí úroveň řízení pracovníci opravárenských středisek a dílen (39,1 % jako dobré), pracovníci stavební výroby (44,1 %), dopravy (41,5 %) a pracovníci skladu, tj. středisek pomocných služeb. Pracovníci hlavních odvětví živočišné a rostlinné výroby hodnotí řízení lépe než je průměr. Nejvýše oceňují úroveň řízení pracovníci ve vedení podniků, kde je uskutečněno řízení na nejvyšší úrovni. Jako problematické se ukazuje řízení na úrovni hospodářství, středisek a provozů. Z technickohospodářských pracovníků hodnotí úroveň řízení nejvýše vedoucí hospodářství a středisek i provozů (67,5 %), technici (63 %), vedoucí pracovníci závodů (58,8 %), obdobně jako administrativní pracovníci (58,3 %).

Z dělnických profesí hodnotí úroveň řízení nejvýše pracovníci specializované rostlinné výroby (61,5 %), ošetřovatelé prasat 54,5 %, ostatní manuální pracovníci (51,3 %), pracovníci ostatní RV (51,4 %). Nejnižše opět opraváři (39,4 %), pracovníci stavební výroby (39,4 %), ale i traktoristé (42,6 %). Pod průměrem jsou i ošetřovatelé skotu a ostatního dobytka (47 %). Tyto názory dělnických profesí potvrzují názory pracovníků celých pracovišť. Potvrzují negativnější hodnocení řízení ve střediscích pomocných služeb a v odvětví chovu skotu a na úseku řízení pracovníků pracujících s mechanizačními prostředky.

NÁZORY NA TYP ŘÍZENÍ

Dotazovaní pracovníci měli podle charakteristických znaků zakotvených v odpovědích typovat charakteristické rysy řídicí činnosti svých bezprostředních vedoucích. Šlo především o vytypování těchto hlavních typů řízení: autoritativního, byrokratického a demokratického s mezitypem paternalistickým a konzultativním. Vzhledem k poměrně značné náročnosti na respondenty neodpovědělo na otázky dosti vysoké procento dotázaných (46,1 %). Protože v praxi jsou jednoznačné typy vedoucích vzácné, je i procento odpovědí pro charakteristické typy vedení a řízení nižší. Nejvíce vedoucích patří mezi autoritativní typ řízení (16,3 %); 12,2 % pracovníků hodnotí vedoucí jako demokratický typ, 3,3 % jako typ byrokratický a po 7,4 % jako typ paternalistický a konzultativní. Smíšených typů je 7,3 %. Také při tomto hodnocení se ukazují značné rezervy při uplatňování pokrokových a vědeckých metod řízení.

a) Názory na typ řízení podle profesí a pracovišť

V odvětví rostlinné výroby převažuje autoritativní řízení (20,5 % dotazovaných). Demokratický typ vedoucích má v tomto odvětví 11,0 % dotázaných. Autoritativní typ řízení převažuje ještě na úseku dopravy (21,5 %), zatímco demokratický typ je uplatňován více ve vedení závodů a ve vedení hospodářství, na úseku MTZ, ale i opravárenských středisek. Paternalistický typ řízení existuje ve větší míře na úseku rostlinné výroby a v administrativních úsecích. Konzultativní typ je uplatňován ve větší míře než je průměr v živočišné výrobě, ve stavebnictví a v opravárenských dílnách. V živočišné výrobě převažuje také autoritativní způsob řízení.

Obdobné hodnoty potvrzuje i rozbor podle dělnických profesí. Byrokratický způsob řízení uvedli ve větší míře jen pracovníci specializované rostlinné výroby.

Vedoucí technickohospodářští pracovníci uvedli ve značné míře existenci autoritativního způsobu řízení, kromě techniků, kteří většinou hodnotili řízení jako demokratické (18,5 %). Vedoucí THP také na druhé straně ve větší míře uvedli, že jsou řízení demokraticky. Vyskytuje se u nich ve větší míře i konzultativní alternativa řízení. U této skupiny vedoucích pracovníků se téměř nevyskytuje paternalistický typ řízení. Vedoucí THP však ve větší míře než ostatní pracovníci uváděli také byrokratický způsob řízení, stejně jako technici a administrativní pracovníci.

NÁZORY NA TYP VEDENÍ

Podle charakteristických znaků jednání měli respondenti určit odpovídající typ svého bezprostředně nadřízeného vedoucího. Na celkový typ vedení lidí — úkolový, sousedský, lhostejný, kompromisní a týmový — se usuzovalo podle čtyř znaků: celkové charakteristiky jednání, postupu při řešení konfliktů, způsobu hodnocení práce či výkonů podřízených a chování při rozhodování.

Z celkového přehledu vyplývá, že v závodech oborového podniku převažuje úkolový typ vedoucího (29,9 %), jehož jednání je v podstatě adekvátní autoritativním formám řízení. Charakterizuje jej maximální zájem o plnění plánu výroby, ale již méně zájem o interpersonální vztahy, vystupuje autoritativně ve všech otázkách, konflikty potlačuje silou své pravomoci, je sebevědomý, spoléhá na vlastní zkušenosti. Zdá se, že je příliš mnoho pracovníků, kteří řadí své vedoucí do mezitypů, které existují mezi úkolovým typem vedení a typem týmovým, který je nejlepší (61 % pracovníků). Jde o typy nevyhraněné, s typickými vadami řízení a vedení, které neodpovídají vědeckým metodám řízení. Jde o typ sousedský, lhostejný, ale i kompromisní. Nejočekávanější typ vedení — týmový typ — je zastoupen zatím komplexně jen 9,1 %.

Zařazení do tohoto typu vedení znemožňují některé činnosti vedoucích, které neodpovídají tomuto typu. Zatímco podle celkových charakteristik jednání vedoucích pracovníků a hodnocení práce a výkonů odpovídá charakteristice týmového typu nepoměrně více vedoucích, snižuje možnost komplexního hodnocení podle tohoto typu jednání vedoucích při rozhodování, které v převážné míře odpovídá úkolovému typu a typu autoritativního řízení (26,1 % případů).

a) Zařazení vedoucích do typů podle osobních charakteristik

Rozdíly v názorech mezi muži a ženami jsou nevýznamné. Ženy hodnotí nepatrně více vedoucí jako typy sousedské, lhostejné a kompromisní; muži naopak více jako úkolové a týmové.

Pokud jde o vzdělání, se stoupajícím stupněm vzdělání stoupá i průměr hodnocených vedoucích týmového typu (vysokoškoláci uvádějí 22 %, středoškoláci kolem 17 %, ale pracovníci se základním vzděláním něco přes 4 %). U úkolového typu vedení je tomu obráceně — s vyšším stupněm vzdělání klesá počet těchto typů vedoucích, a naopak (vysokoškoláci cca 15 %, středoškoláci 18 %, vyučení 34 % a se základním vzděláním kolem 40 %).

Uvedeným závěrům odpovídá i hodnocení dílčích kritérií jednotlivých typů vedení lidí, zejména obecné charakteristiky vedoucích a hodnocení práce relativně k celkovým hodnotám zjištěným průzkumem.

Ze zjištění je možno činit zevšeobecnění, že na úrovních vedení závodů jsou uplatňovány pozitivnější typy řízení a vedení lidí. Zde by také mělo být těžiště týmového způsobu vedení lidí. Hlavní problém zlepšování úrovně řízení se koncentruje do nižších článků řízení, i když nelze přehlížet ani úroveň závodů. U některých činnostech vedoucích je možno hodnotit jednání vedoucích jako týmové až v 60 % případů. Procento vedoucích kteří odpovídají požadavkům na týmový způsob řízení, se pohybuje mezi 16–22. Z průzkumu a odpovědí vedoucích pracovníků vyplynulo, že vyšší vedoucí mají vyšší předpoklady pro týmový způsob vedení lidí. Tento předpoklad se opírá i o motivační činitele jejich práce.

b) Typ vedení podle pracovišť

Na výrobních a obslužných úsecích převažuje úkolový typ, zatímco ve vedení závodů vysoko nad průměr převažuje typ týmový (22,6 %). Pod průměrem hodnocení vedoucích ve skupině „týmový typ“ jsou úseky MTZ.

Uvedené tendence se projevují i v hodnocení dílčích otázek, které charakterizují typ vedení. Zajímavé názory vyjadřují technickohospodářští pracovníci, kteří mohou nejlépe posoudit úroveň řízení a jeho charakteristiky. Podle stupně postavení THP a jejich názorů možno usuzovat na úroveň řízení v rovině závodu nebo na řízení na úrovni hospodářství a středisek. U vedoucích pracovníků závodů a vedoucích hospodářství převažuje kompromisní typ vedení (47,1 % a 30 %). U těchto skupin pracovníků je naopak týmový typ uváděn velmi málo — u vedoucích pracovníků závodů jen u 6,9 % dotázaných a u vedoucích hospodářství v 15 %.

Technici hodnotí týmové vedení v širší míře — v 21 %, ale i u nich převažuje hodnocení vedení kompromisního typu (30,5 %). Vedoucí hospodářství uvádějí ve zvýšené míře i úkolový typ vedení (22,5 %).

Při hodnocení typu vedení podle dílčí klíčové otázky chování či jednání vedoucích pracovníků závodů i u vedoucích hospodářství vysoko převažuje úkolový typ (52,9 % a 45 %). U techniků dosahuje 29,5 %. Ostatní typy se vyskytují nepoměrně méně. Průzkum prokázal, že v řídicí činnosti jsou značné rezervy, že jen v poměrně malé míře odpovídá současným potřebám a vývojovým tendencím řízení zemědělské velkovýroby.

ÚČAST PRACUJÍCÍCH NA ŘÍZENÍ

Mírně nadpoloviční většina (55,1 %) pracovníků uvedla, že na jejich pracovištích jsou konány pravidelně (tj. alespoň jednou za dva měsíce) výrobní porady. Ve 35,5 % případů jsou konány nepravidelně. Jen na každém šestnáctém pracovišti (6,7 %) se neorganizují vůbec. Zajišťování výrobních porad je méně příznivé než bylo zjišťováno výzkumy v průmyslu, kde jsou výrobní porady konány pravidelně (např. ze zaměstnanců hutního závodu jen 17,1 % uvádělo, že se na jejich pracovištích porady konají velmi málo). Je však příznivější v porovnání se stavebnictvím (v jednom z průzkumů pouze 24,4 % stavebních dělníků uvedlo, že se na jejich pra-

covištích konají pravidelné výrobní porady, 45,2 % že se konají někdy a 13,4 % že se nekonají nikdy).

Organizace výrobních porad v zemědělských podnicích by se měla blížit k úrovni průmyslu. To znamená během pěti let docílit toho, aby se nevyskytovala pracoviště, kde nejsou výrobní porady vůbec konány, a aby se o polovinu snížil počet pracovišť, kde jsou konány nepravidelně. Tak aby alespoň na třech čtvrtinách pracovišť byly konány pravidelně.

Dvě třetiny pracovníků vykazují pravidelnou návštěvnost výrobních porad, pětina (19,3 %) nepravidelnou. 11,6 % pracovníků, tj. každý devátý, se výrobních porad nezúčastní, v tom více než polovina z toho prostého důvodu, že na jejich pracovištích nejsou výrobní porady organizovány. Návštěvnost výrobních porad se pohybuje na úrovni průmyslu, kde v jednotlivých výzkumech byly zjišťovány 8–16 % podílů těch, kteří nechodí na výrobní porady, a je dokonce příznivější ve srovnání s průměrem šesti šetřených průmyslových souborů, kde činí 14,1 %.

Účast na výrobních poradách pochopitelně závisí především na tom, zda a jak pravidelně jsou konány. Konají-li se porady pravidelně, účastní se jich také pravidelně 82,6 % pracovníků. Lze spolehlivě očekávat, že stane-li se pravidelné konání výrobních porad všeobecným jevem na všech pracovištích, stoupne tím podíl jejich pravidelných účastníků z dosavadních 66 % asi na 80 %, tj. asi o osminu. Absence na výrobních poradách je z 57 % způsobena tím, že výrobní porady se nekonají. Lze tedy očekávat, že při pravidelném konání výrobních porad se podíl absentujících sníží o více než polovinu.

Celková úroveň podílů pracujících na řízení byla ve výzkumu zjišťována tím způsobem, že pracovníci hodnotili, jak velký vliv z hlediska podílu na řízení mají členové jejich kolektivu na činnosti svých pracovišť. 23,5 % (tj. skoro čtvrtina) hodnotila tento vliv jako velký, 25,2 % (čtvrtina) jej nepovažuje ani za velký, ani za malý, 16,7 % (šestina) za malý a 30,23 % (tři desetiny) to nemůže posoudit. Účast na řízení je kolektivní záležitostí. Proto lze předpokládat, že tam, kde pracovníci nedovedou posoudit vliv svých spolupracovníků na řízení, je tento vliv ve skutečnosti malý nebo žádný. Ukázalo se, že na polovině pracovišť je vliv pracovníků na řízení malý, na čtvrtině střední a na čtvrtině velký. Tento výsledek nemůžeme bezprostředně konfrontovat s výsledky průzkumu v průmyslových závodech, neboť tam byli pracovníci dotazováni na svou vlastní účast na řízení, nikoliv na účast svých spolupracovníků. Svou vlastní účast pa hodnotili velmi skromně: v průměru tří průmyslových souborů jen 8,5 % dotázaných uvedlo svou vyšší účast, 25,6 nižší účast a celých 65,9 % žádnou účast. Je pravděpodobné, že kdyby pracovníci v zemědělských podnicích byli dotazováni na svou vlastní účast na řízení, blížil by se výsledek této situaci. Nicméně lze soudit, že reálná účast na řízení zde není celkově nižší než je běžné v průmyslových závodech. Je zde ale v každém případě velmi široký prostor pro její další zvyšování.

Závisí-li na pravidelnosti konání výrobních porad účast na těchto poradách, pak se to přirozeně promítá i do jejich vlivu na úroveň celkového podílu na řízení. Přitom se ukázalo, že nepravidelné konání výrobních porad sice poněkud snižuje počty těch pracovišť, kde podíl na řízení je malý nebo žádný (na 56 % ve srovnání s 68 %, příznačnými pro ta pracoviště, kde se výrobní porady nekonají), avšak nezvyšuje počty pracovišť s velkým podílem na řízení. Dochází v tom dokonce rovněž k poklesu (analogicky

15 % ve srovnání s 18 %). Významnou podmínkou výrazného zvýšení podílu na řízení je pravidelné konání výrobních porad. Teprve tehdy se podíl velmi aktivních zvyšuje na 30 %, tj. téměř na dvojnásobek jejich podílů tam, kde se výrobní porady konají nepravidelně nebo vůbec nekonají. Naproti tomu podíl pasivních se snižuje na 38 %, tj. přibližně o dvě třetiny. Stane-li se pravidelné konání výrobních porad všeobecným jevem na všech pracovištích zemědělských podniků, lze očekávat, že podíl pracovišť, kde se pracovníci aktivně účastní řízení, stoupne z dosavadních 23 % na 30 %, tj. téměř o třetinu. Naproti tomu podíl pracovišť bez účasti na řízení klesne z dosavadních 47 % na 38 %, tj. asi o čtvrtinu.

Nejde však jen o to, aby se výrobní porady pravidelně konaly. Na těch pracovištích, kde to již je zajištěno, zůstává stále 38 % těch, kteří jsou při účasti na řízení pasivní. Zde je třeba výrobní porady zbavit formalismu, učinit je obsahově pro pracovníky zajímavějšími a navodit takovou atmosféru, aby se neostýchali vznášet v diskusi kritické připomínky a cenné, i když prostými slovy vyjádřené návrhy.

SOUHRN

Potřeba dalšího, kvalitativně vyššího rozvoje zemědělství v současné etapě budování rozvinuté socialistické společnosti si vynucuje nezbytně i zvýšení úrovně řídicí činnosti. V zkvalitnění úrovně řídicí práce je skryta jedna z významných rezerv dalšího ekonomického růstu i možnost rozšíření prostoru pro seberealizaci pracovníků ve vlastním pracovním procesu. Provedený průzkum úrovně řídicí práce v devíti závodech OP Velkovýkrmny u více než 2000 pracovníků umožnil zjistit názory pracujících na různých rovinách řízení na celkovou úroveň řízení a zjistit typy řízení a vedení lidí, které v těchto závodech existují.

Výzkum ukázal na hlavní rezervy v řídicí činnosti, které jsou na základě získaných poznatků postupně využívány. Rovněž výzkum účasti pracujících na řízení prokázal, že i v této oblasti existují nevyužité rezervy. Reálná účast pracujících na řízení podniku je sice zhruba na stejné úrovni jako v průmyslových podnicích, ale pro zvýšení jejího efektu je ještě třeba odstranit všechny stopy formalismu a stimulovat v podniku takovou atmosféru, aby všichni pracovníci přinášeli kritické připomínky i cenné návrhy na nová řešení problémů zemědělské velkovýroby.

Literatura

Kolektiv: Závěrečná zpráva o výsledcích sociologického průzkumu v oborovém podniku Velkovýkrmny. Praha, VÚEZVŽ 1977.

Došlo dne 23. 2. 1979

Adresa autora:

Ing. Zdeněk Krůček, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Výsledky průzkumu úrovně řízení a vedení pracujících v zemědělství

Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3, s. 183—191. — lit. 1

zemědělství, úroveň podniku, řízení, anketa, analýza

V příspěvku je provedena analýza úrovně řízení a vedení pracujících v oborovém podniku Velkovýkrmny. V reprezentativním souboru 2 243 pracujících byly zjištěny jejich názory na úroveň řízení, typ řízení a typ vedení podle osobních charakteristik a podle pracovišť. Dále jsou analyzovány otázky účasti pracujících na řízení.

VYŘEŠENÉ ÚKOLY Z OBLASTI VÝZKUMU SOCIÁLNÍHO PLÁNOVÁNÍ A VÝPOČETNÍ TECHNIKY V ZEMĚDĚLSKO-POTRAVINÁŘSKÉM KOMPLEXU

Ve Výzkumném ústavu ekonomiky zemědělství a výživy v Praze byly v roce 1978 vyřešeny tyto úkoly z oblasti výzkumu sociálního plánování a výpočetní techniky v zemědělsko-potravinářském komplexu:

Jiříčka, M.: *Sociální plánování a jeho nástroje v systému plánovitě řízení zemědělství.* Na základě teoreticky podložené koncepce plánování sociálního rozvoje a jeho nástrojů v podmínkách ZPoK je proveden rozbor dosavadního stavu sociální analýzy, sociálního výkaznictví, informační soustavy a normativů sociálního rozvoje, na jehož základě se formulují návrhy řešení. Vyústěním závěrečné zprávy je konkrétní návrh začlenění plánu sociálního rozvoje do soustavy plánovitě řízení v zemědělství. Formulují se ukazatele, nezbytné pro zahrnutí plánu sociálního rozvoje kolektivů pracovníků do systému plánování zemědělství na úrovni resortu, středního článku řízení a zemědělského podniku, a to zároveň s ukazateli analytickými.

Šíma, J.: *Návrhy na použití normativů v systému plánovitě řízení zemědělství v oblasti zlepšování životních a pracovních podmínek.* Sociální normativy koncipované jako orientační normativy nákladovosti sociálních činností a materiálně technické vybavení zemědělských podniků pro tyto činnosti jsou formulovány v úzké návaznosti na ekonomiku podniku a jejich materiálně technickou základnu. Tyto normativy se dělí na globální, stanovující rozsah a úroveň sociálního rozvoje podniku jako celku, a na dílčí orientační normativy, stanovující rozsah a úroveň jednotlivých sociálních činností podniku (podnikové vzdělávání, závodní zdravotnictví, předškolní zařízení, závodní stravování atd.). Výpočet normativů ztěžují nedostatky v datové bázi. Jejich praktické uplatnění na podnikové i nadpodnikové úrovni vyžaduje další fázi ověřování, experimentování a prohlubování metodických přístupů k tvorbě těchto normativů.

Jiříčka, M.: *Faktory fluktuace a stabilizace pracovních sil v zemědělských podnicích a návrh na omezení fluktuace soustavou ekonomických a mimoekonomických nástrojů.* Práce vychází z teorie mobility a motivace pracovních sil a z poznatků jiných výzkumů v oblasti stabilizace a fluktuace zemědělských pracovníků. Vlastní zjištění jsou diferencována podle příslušnosti sledovaných pracovníků k různým typům zemědělských podniků vzhledem ke stupni zapojení do mezipodnikových kooperačních a integračních vazeb a k různým sociálním skupinám z hlediska sociálněpersonálních,

profesních a dalších osobnostních znaků. Jsou uvedeny hlavní příčiny flukтуаčních tendencí, rozdily ve stupni stabilizace u jednotlivých skupin zemědělských pracovníků. U hlavních okruhů faktorů je ukázán jejich vliv na postoje pracovníků k zemědělskému podniku a k práci v zemědělství. Vlastní výsledky jsou srovnány s poznatky dalších výzkumů v rámci ZPoK. Vyústěním práce je Návrh soustavy ekonomických a mimoekonomických nástrojů na omezení fluktuace pracovních sil v zemědělství, který vychází ze všech okolností, jež působí na zemědělské pracovníky, a představuje praktická doporučení pro správné jednání s pracovníky a k vytváření podmínek pro jejich participaci na cílech zemědělského podniku.

Krůček, Z.: *Komplexní péče o osoby se změněnou pracovní schopností pracující v zemědělství v systému sociálního plánování.* Zpráva přináší informace o sociálním postavení občanů se změněnou pracovní schopností, pracujících v zemědělství v současné etapě rozvoje zemědělské velkovýroby. Stanovuje specifické problémy těchto pracovníků, jejich rozsah, naléhavost a na těchto základech navrhuje, jak tyto úkoly řešit. Je provedena analýza zaměstnanosti a struktury pracovníků se změněnou pracovní schopností v československém zemědělství. Na základě šetření v reprezentativním souboru osob jsou charakterizovány pracovní a mimopracovní podmínky osob se změněnou pracovní schopností v československém zemědělství. Dále je provedena analýza životní úrovně osob se změněnou pracovní schopností a úrovně péče zemědělských podniků o zkoumané pracovníky. Na tomto základě jsou zformulovány závěry práce, které vyúsťují v metodický návrh péče o pracovníky se změněnou pracovní schopností v zemědělském podniku. V přílohové tabulkové části jsou statisticky doložena některá tvrzení a hypotézy textové části práce.

Kavka, M.: *Analýza algoritimizovatelnosti řídicích prací na FMZVŽ.* Na základě průzkumu ve zbývajících 11 útvech FMZVŽ byl dokončen popis věcného obsahu a logických návazností řídicích činností a s nimi souvisejících informací. Forma a způsob zápisu odpovídají požadavkům zpracování získaných údajů do potřebných analytických sestav pomocí samočinného počítače. Jsou heslovitě pře-

psány jednotlivé úkoly útvarů FMZVŽ, obsažené v Organizačním řádu ministerstva. Každý úkol je vyjádřen pomocí 7 charakteristických znaků při použití 6 slovníků a číselníků. Takto vzniklý model organizačního řádu rovněž umožňuje strojové zpracování obsažených údajů do požadovaných analytických sestav.

Princ, J.: *Experimentální ověření převodu velkých datových souborů*. Zpráva zahrnuje metodu, která byla použita pro experimentální ověření možnosti převodu velkých datových souborů zapsaných na MGP v kódu GOST na kódu EBCDIC spolu s ekonomickým vyhodnocením navržené a ověřené metody.

Dědečková, H.: *Vliv řízení tvorby ASŘ v zemědělství a výtživě na účinnost budovaného systému*. Informace o řešení časové etapy za rok 1978. Teoreticko-metodický základ pro cílově orientovanou tvorbu ASŘ v zemědělství a výtživě: popis pojetí cílového modelu ASŘ, souhrnná charakteristika tohoto systému. Obecné vymezení prostoru, ve kterém probíhá vývoj ASŘ v ZPoK. Vztah mezi řízením tvorby ASŘ a účinností budovaného systému: řídicí činnosti působící na výši nákladů na vývoj a provozování automatizačních úloh a řídicí činnosti působící na dosažení přínosu aplikací automatizace. Doporučení vyplývající z výsledků řešení etapy.

Fejfar, J.: *Metodické pokyny pro automatizované zpracování Jednotného plánu RVT zemědělství a výtživě*. Metodické pokyny jsou určeny pro pracovníky FMZVŽ, MZVŽ ČSR, MZVŽ SSR a veškerá pracoviště vědeckovýzkumné základny, která mají pověření pro koordinaci výzkumných úkolů resortu zemědělství a výtživě za účelem získání podkladů pro automatizované zpracování státního plánu RVT, státního plánu ekonomického výzkumu, státního plánu základního výzkumu a resortního plánu rozvoje vědy a techniky.

Sklenář, L.: *Základní normativy k plánu výroby*. Normativní hodnoty jsou většinou členěny podle republik, krajů i plánovacího období a diferencovány z hlediska působení rozhodujících přírodních a výrobních faktorů. Diferenciace byla provedena v závislosti na charakteru jednotlivých úseků zemědělské výroby a míry kvantifikovatelných vlivů přírodních faktorů. V rostlinné výrobě to jsou výrobní oblasti, technologie výroby, odrůdy a zavlažování. V živočišné výrobě plemena, technologické systémy, pořadí laktace, pohlaví a věk zvířat. Soubor normativů zahrnuje okruhy spotřeby osiv a sadby, hektarové výnosy, ztráty při skladování a přepravě výrobků, užitkovost zvířat a natalitu, úhyn, brakování a převody u jednotlivých kategorií zvířat a směrné živé váhy zvířat.

Kundrát, J., Kralíček, J., Matějovský, M.: *Speciální databáze pro plánování zemědělské výroby*. Závěrečná zpráva obsahuje první variantu teoreticko-metodické základny

pro tvorbu speciální databáze pro plánování zemědělské výroby a tvorbu automatizovaných systémů modelů pro sestavování plánů v zemědělství na jednotlivých úrovních řízení. Při tvorbě metodické základny se vychází z poznatků systémové vědy a ekonomické kybernetiky a je učiněn pokus o definování ekonomického systému zemědělství a systému plánování. Přílohou textové části je příklad využití databáze při tvorbě kompletního plánu zemědělské výroby.

Foltýn, I., a kol.: *Automatizace rozsáhlých systémů modelů*. Zpráva obsahuje popis a výsledky řešení metodologických principů a realizace typového programového zabezpečení pro rozsáhlé automatizované systémy modelů, které vznikají v oblasti plánování a řízení zemědělství a výtživě. Práce je rozdělena do 6 kapitol a 4 příloh. Navazuje na výsledky řešení z r. 1977, popsané v práci: Foltýn, Hynar: *Obecné principy a programová realizace automatizace systémů modelů* (VÚEZVŽ Praha 1977). Typové programové vybavení pro rozsáhlé systémy modelů bylo realizováno v jazyku PL 1/OS, částečně FORTRAN IV/OS na počítači 3. generace EC 1040. Programové vybavení má charakter obecného modulárního programového systému. Práce obsahuje shrnutí základních pojmů (kap. 1), popis konstrukce a charakteristiku vstupních modulů (kap. 2), sestavovacích modulů (kap. 3), výpočtových modulů (kap. 4), výstupních modulů (kap. 5), různých pomocných modulů a speciálních a služebních programů (kap. 6), které tvoří základ typového programového vybavení pro automatizaci systému ekonomicko-matematických modelů velkých rozsahů, vznikajících v oblasti plánování a řízení zemědělství a výtživě (i jině). Přílohy obsahují vývojové diagramy obecného sestavovacího a výstupního modulu, popis parametrických vět pro oba moduly včetně ukázek jejich využití. V práci uvedené typové programové vybavení bylo použito pro výpočet rozsáhlého systému modelů Automatizovaný systém modelů pro rozmístění zemědělské výroby v nadpodnikové sféře (VÚEZVŽ 1978), obsahujícího cca 800 000 vstupních údajů, 1500 výpočtů úloh lineárního programování a strukturální analýzy a 1500 výstupních tabulek.

Januš, M., a kol.: *Automatizovaný systém modelů pro rozmístění zemědělské výroby v nadpodnikové sféře*. Zpráva se zabývá vypracováním automatizovaného systému modelů, který může sloužit jako nástroj pro vypracování podkladového materiálu nezbytného pro řešení problematiky výhledového rozmístění zemědělské výroby v nadpodnikové sféře. Zvýrazněním exaktní složky vytváří předpoklady pro to, aby řídicí praxe přešla na kvalitativně vyšší stupeň v jedné z významných a pracovní náročných činností v plánování zemědělské výroby.

Ing. Milena Hajná, VÚEZVŽ Praha

NOVÁ UČEBNICE O EKONOMICE SPOLEČNÝCH A ZEMĚDĚLSKO-PRŮMYSLOVÝCH PODNIKŮ

M. M. Makajenko, A. S. Negru-Vode, J. V. Sedych: Ekonomika mězchozjajstvennych i agro-promyšlennych predpriatelj i ob'edinenij. Moskva, Kolos 1977, 448. stran.

V roce 1977 vyšla v moskevském nakladatelství Kolos učebnice s názvem *Ekonomika společných a zemědělsko-průmyslových podniků* a sružení, určená posluchačům fakult pro zvýšení kvalifikace vedoucích pracovníků a specialistů v zemědělství a studentům zemědělských vysokých škol. Autory učebnice jsou známí odborníci na tyto otázky — ekonomové M. M. Makejenko, A. S. Negru-Vode a Ju. V. Sedych. Učebnice odpovídá svým názvem i obsahem speciálnímu předmětu, kterému se vyučuje na zemědělských vysokých školách a zemědělských fakultách. Cílem tohoto předmětu je studium zákonitosti formování a fungování nových forem organizace společenské výroby, které se v posledních letech rozvíjejí v zemědělství SSSR a dalších socialistických zemích. Posluchači v něm mají být seznámeni se základními formami mezipodnikové kooperace, které existují v současné době v zemědělství a v zemědělsko-potravinářském komplexu, s jejich organizační strukturou, systémem řízení v různých druzích a formách mezipodnikových zařízení, společných zemědělských podniků a zemědělsko-průmyslových sružení a se základními problémy jejich vnitřních a vnějších ekonomických vazeb. V učebnici je shromážděn bohatý faktický materiál, který charakterizuje jednotlivé stránky výrobně hospodářské činnosti těchto druhů podniků a sružení. Je to první učebnice vydaná k danému předmětu v SSSR.

Uvedenou publikaci charakterizují všechny typické znaky učebnic — především zahrnuje výklad předmětu v celé šíři, jsou v ní rozbrány všechny základní otázky uvedené problematiky, a zároveň představuje shrnutí dosavadních poznatků, k nimž se ekonomická teorie v této oblasti dopracovala. Tyto charakteristické znaky uvedené publikace z ní činí důležitý zdroj poznání i pro československé ekonomy.

Učebnice má celkem 11 kapitol. Jejich výčet nám může ukázat, jak komplexně je celý přednášený kurs pojat a s čím vším je možno se v učebnici seznámit.

První a druhá kapitola podávají základní charakteristiku mezipodnikové kooperace v zemědělství a zemědělsko-průmyslové integrace jako nových forem organizace společenské výroby, typických pro období rozvinutého socialismu.

Rozebírají se v nich především předpoklady nezbytné pro rozvoj mezipodnikové kooperace a integrace v zemědělství a v zemědělsko-potravinářském komplexu a poukazuje se na to, že rozvoj mezipodnikové kooperace a integrace je na určitém stadiu rozvoje výrobních sil a výrobních vztahů objektivní nutností. Současně s tím je v nich podána základní charakteristika různých forem mezipodnikové kooperace a integrace, které se v současné době rozvíjejí. Především jsou tyto kapitoly velmi zajímavé pro širší okruh čtenářů, a proto se k jejich hlavním myšlenkám v dalším ještě vrátíme.

Třetí kapitola je věnována rozboru systému řízení mezipodnikových zařízení a zemědělských výrobních sružení, jeho principům a metodám a rozboru struktury řídicího aparátu těchto organizací.

V dalších kapitolách se pak čtenáři mohou postupně seznámit se systémem plánování a se základny organizace výroby v mezipodnikových zařízeních a sruženích. Dalších pět kapitol je zaměřeno na jednotlivé problémy ekonomiky mezipodnikových kooperací a integrací: mezipodnikových kooperací a integrací: podává se výklad problematiky základních fondů a jeho koloběhu, technické úrovně výroby, organizace prvocovního procesu (organizace práce, normování práce, produktivity práce a odměňování), problematiky vlastních nákladů, jejich plánování a zjišťování, rozebírají se podrobně otázky financování jednotlivých stránek činnosti společných zemědělských a zemědělsko-průmyslových podniků a sružení a jejich jednotlivých ekonomických celků.

Poslední kapitola poukazuje na problémy formování národohospodářského zemědělsko-průmyslového komplexu a na zdokonalování vazeb zemědělství s ostatními odvětvími národního hospodářství.

Z výčtu názvů jednotlivých kapitol je zřejmá šíře problémů, kterými se učebnice zabývá a s jejichž konkrétním řešením ve společných zemědělských podnicích, v zemědělsko-průmyslových podnicích a sruženích v současné době v SSSR je možno se z publikace poučit. Je v nich možno se především dozvědět, jak se řeší některé vnitřní problémy ekonomiky, řízení a financování v těchto nových článcích zemědělské výrobní základny,

jak se upravují vztahy v dělbě činnosti a ekonomických pravomocí mezi jednotlivými podniky a jejich společnými zařízeními a sdružením jako celkem a na jakých principech jsou založeny dodavatelsko-odběratelské vztahy mezi podniky uvnitř sdružení i mimo ně atd. Tyto problémy budou jistě zajímat především specialisty z jednotlivých úseků ekonomického výzkumu, případně ze sféry řídicí hospodářské praxe.

V této informaci o uvedeném učebnici se budeme zabývat podrobněji problémem, o němž se často diskutuje v poslední době jak v československé ekonomické literatuře, tak mezi řídicími národohospodářskými pracovníky. Jde o *otázku vzniku a vývoje různých typů mezipodnikové kooperace a integrace a dalších forem sdružování zemědělských, případně zemědělských a průmyslových podniků*.

Autoři vycházejí především z toho, že rozvoj mezipodnikové kooperace a integrace mezi kolchozy navzájem i mezi kolchozy a státními podniky je vyvolán ekonomickými potřebami, působením ekonomických zákonů, především zákona souladu výrobních vztahů s charakterem a úrovní rozvoje výrobních sil. Mezipodniková kooperace a zemědělsko-průmyslová integrace se mohou stát v současné době základem dalšího rozvoje specializace a koncentrace zemědělské výroby, neboť další zvěšování jednotlivých podniků je nežádoucí, a přitom výstavba některých zařízení a objektů jak v zemědělské výrobě, tak ve sféře výrobních služeb vyžaduje koncentraci výrobně ekonomického potenciálu řady podniků.

Současná etapa rozvoje mezipodnikové kooperace je charakterizována tím, že do společných sdružení vstupují kromě kolchozů i sovchozy a další státní podniky. Spoluúčast sovchozů a kolchozů ve výrobních kooperacích a sdruženích vede k tomu, že se vytvářejí státně družstevní podniky a sdružení, čímž roste úroveň reálného zespolečnění výroby a práce a vytvářejí se předpoklady pro přechod k jednotné všelidové formě vlastnictví. Další cesty rozvoje družstevního vlastnictví a jeho sbližování se státním vlastnictvím vidí autoři práce ve sdružování zdrojů kolchozů a sovchozů při organizaci společných podniků, sovchozně kolchozních a meziodvětvových podniků a sdružení. V učebnici se rozebírají podrobněji jednotlivé typy horizontální i vertikální integrace, které se rozvíjejí v současné době v ekonomice SSSR i některých dalších socialistických zemí:

1. Nejvyšší formou mezipodnikové kooperace a integrace je vytváření společných zařízení a podniků řízených společnými řídicími orgány. Tato mezipodniková zařízení a společné zemědělské podniky mohou mít různou náplň činnosti. V zásadě existují mezipodniková zařízení a společné zemědělské podniky s následujícími zaměřením:

— na poskytování výrobně technických

a vědeckovýrobních služeb zemědělským nebo průmyslovým podnikům

- na výrobu zemědělských výrobků;
- na zpracování zemědělských surovin;
- na výstavbu sociálních, kulturních a dalších zařízení.

Nejrozšířenějšími jsou v současné době podniky a sdružení zaměřená na poskytování různých druhů služeb (projektování, výstavbu a výrobu stavebních materiálů, na stavebnictví, na opravy a užívání strojního a traktorového parku, na chemizaci zemědělství, výrobu krmných směsí, na meliorace atd.) a dále podniky a sdružení zaměřená na výrobu určitých druhů zemědělských výrobků, především živočišných produktů (na výkrm skotu, prasat, drůbeže, na pěstování osiv a sadby, ovoce a zeleniny atd.).

2. V posledních letech dochází nejen k rozvoji společných podniků a organizací, vytvářených na základě kooperace mezi zemědělskými podniky, ale především k vytváření různých druhů výrobních sdružení, zaměřených na zemědělskou výrobu jako celek. V práci se zdůrazňuje, že zatímco při organizaci společných zemědělských podniků se zpravidla spojuje jen část prostředků kooperujících podniků, zapojuje se při vytváření výrobních sdružení do kooperace veškerý ekonomický potenciál spolupracujících podniků. Činnost jednotlivých podniků sdružených v rámci výrobního sdružení se prostřednictvím smluv a dalších nástrojů řízení podřizuje zájmům sdružení jako celku. Na základě zapojování kooperujících podniků do jednotného systému řízení a plánování dochází k formování společných podniků a organizací služeb, prohlubuje se specializace výroby v jednotlivých podnicích. Současně s tím je možné na základě centralizace zdrojů jednotlivých podniků provádět jednotnou vědeckotechnickou politiku.

V současné době se výrobní sdružení v zemědělství vytvářejí v SSSR na základě územně odvětvového, odvětvového nebo územního principu, což závisí na specifice odvětví, na dosažené úrovni dělby práce a specializace. V oblastech a odvětvích, kde není rozvinuta specializace jednotlivých podniků na úzký omezený okruh vyráběných zemědělských výrobků, se vytvářejí především územní výrobní sdružení. Naopak v oblastech a odvětvích, kde bylo dosaženo relativně vysokého stupně specializace, se vytvářejí výrobní sdružení na základě územně odvětvového principu. Odvětvová výrobní sdružení vznikají na základě podniků specializujících se na chov drůbeže, prasat, plemenných zvířat, na výrobu osiv atd. Důležitým principem je, že do územních i odvětvových sdružení vstupují na stejných principech jak kolchozy, tak i sovchozy.

Územní výrobní sdružení mohou být, jak ukazuje praxe v různých republikách SSSR, řízena a spravována buď aparátem hlavního (vedoucího) podniku, jehož ředitelem je zároveň

generálním ředitelem celého výrobního sdružení, nebo samostatným řídicím aparátem, který je volen zástupci všech sdružených sovkhozů a kolchozů. V prvním případě vykonávají řídicí funkce specialisté (technologové a organizátoři výroby) hlavního (vedoucího) podniku, který je k tomu vybavuje odpovídajícími pravomocemi i ve vztahu ke všem ostatním podnikům, jež se ve sdružení spojily.

V druhém případě — při vzniku územních výrobních sdružení, do nichž jsou zapojeny všechny kolchozy a sovkhozy daného administrativního okresu a které se v posledních letech vyvíjejí v řadě okresů jednotlivých republik — se vytváří samostatný řídicí aparát územního výrobního sdružení. Taková sdružení rozvíjejí svou činnost především na základě vytváření společných podniků specializovaných na výrobu určitých druhů zemědělských výrobků, specializovaných podniků a zařízení poskytujících jednotlivým zemědělským podnikům výrobní služby atd. Dochází k prohlubování dělby práce mezi podniky, ke zmenšování počtu zemědělských výrobků vyráběných v jednotlivých podnicích. Důležitou úlohu mají taková výrobní sdružení a jejich aparát při rozmišňování plánovaných dodávek rostlinných a živočišných výrobků do jednotlivých podniků, při rozvoji vztahů vůči dodavatelům a odběratelům, které zabezpečuje sdružení jako celek za jednotlivé podniky atd.

V práci se uvádějí schémata, z nichž je patrná struktura řídicího aparátu různých typů společných zemědělských podniků a odvětvových i územních výrobních sdružení zemědělských podniků.

Obě uvedené formy kooperace a integrace zemědělských podniků je možno považovat za kooperaci, případně integraci horizontální.

3. Současně s rozvojem různých druhů společných zemědělských podniků a územních výrobních sdružení zemědělských podniků se v SSSR rozvíjejí i nové formy ekonomických vazeb, kooperace a integrace, mezi zemědělskými a průmyslovými (zpracovatelskými) podniky. Kooperace a integrace mezi zemědělskými a zpracovatelskými podniky se vyvíjí v následujících základních formách:

— Ve formě zemědělsko-průmyslových podniků, kdy se v rámci jednoho specializovaného chozrasčotního podniku sdružuje výroba zemědělských výrobků, jejich zpracování a realizace finálních výrobků. Příkladem takových podniků kombinátního typu jsou sovkhozy-závody, které představují nový typ mezi-odvětvového podniku. Ekonomickým základem a nejdůležitějším předpokladem vytváření takových podniků je odvětvová specializace a koncentrace výroby. Jednotlivé provozy — jak zemědělské, tak průmyslové — ztrácejí při vzniku těchto zemědělsko-průmyslových podniků svou ekonomickou a právní samostatnost a přecházejí v rámci jednotného vý-

robně finančního plánu a řízení na vnitropodnikový chozrasčot.

Zemědělsko-průmyslové podniky se rozvíjejí nejen ve státním sektoru, ale i v kolchozech, které budují buď samostatně, nebo ve spolupráci s dalšími kolchozy vlastní zpracovatelské provozovny, sklady atd. Kolchozy-závody se rozvíjejí především v oblastech zemědělství specializovaného na pěstování vinné révy, ovoce a zeleniny a vznikají buď na základě budování vlastních nových zpracovatelských kapacit v kolchozech, nebo na základě spojení (integrace) specializovaných zemědělských podniků a podniků zpracovatelského průmyslu.

— Další formou zemědělsko-průmyslové integrace jsou zemědělsko-průmyslové kombináty a sdružení, které vznikají sdružením několika zemědělských podniků (sovkhozů a kolchozů) specializovaných na výrobu 2—3 základních tržních produktů a několika průmyslových podniků zaměřených na jejich zpracování. Součástí kombinátů a sdružení jsou právně a ekonomicky samostatné zemědělské a průmyslové podniky — chozrasčotní jednotky, které jsou nicméně řízeny jednotným aparátem na základě jednotného výrobně finančního plánu. V rámci kombinátů a sdružení se zabezpečují výrobní služby pro zemědělské i průmyslové podniky, zásobování zemědělských i průmyslových podniků nezbytnými výrobními prostředky atd. Zemědělsko-průmyslová sdružení se vytvářejí na základě odvětvového nebo územně odvětvového principu, může jít buď o specializovaná, nebo komplexní zemědělsko-průmyslová sdružení. Komplexní zemědělsko-průmyslová sdružení jsou založena na integraci právně a ekonomicky samostatných zemědělských podniků (sovkhozů i kolchozů) a podniků zpracovatelského průmyslu, spojených územně, organizačně a technologicky. Zajišťují výrobu, zpracování a odbyt několika druhů finálních výrobků. Taková sdružení soustřeďují značné finanční, materiální technické i pracovní zdroje. Centralizace řízení umožňuje koncentrovat zdroje na výstavbu dalších objektů, zabezpečovat společně pro některé nebo všechny podniky výrobní služby různého druhu, dopravu, chemizaci, zásobování rozhodujícími druhy výrobních prostředků, odbyt finálních výrobků atd.

4. Posledním typem sdružení, jemuž je věnována v práci pozornost, jsou vědecko-výrobní sdružení, v nichž se sdružují vědeckovýzkumný ústav (jako hlavní a vedoucí organizace), vývojové či projekční a experimentální organizace se zemědělskými nebo zemědělsko-průmyslovými podniky, sovkhozy či kolchozy. Výzkumné ústavy a podniky si ve vědeckovýrobních sdruženích uchovávají svou ekonomickou a právní samostatnost. Současně s tím je právním a ekonomickým subjektem i sdružení jako celek. V těchto typech sdružení dochází k přímému organizačnímu

i ekonomickému propojení mezi vědou, výzkumem, vývojem a ověřovací i masovou výrobou specializovanou na určitý druh zemědělských výrobků, případně i na jejich zpracování.

Jedním z prvních vědeckovýrobních sdružení bylo v SSSR sdružení pro výrobu éterických olejů, jehož součástí je Vsesvazový vědeckovýzkumný ústav, specializovaná konstrukční organizace, experimentální závod, pokusná stanice a výrobní podniky zemědělské i zpracovatelské. Řeší všechny problémy spojené s technologií pěstování příslušných plodin (vč. šlechtění osiv), se zpracováním zemědělských surovin a výrobou finálních výrobků.

Vědeckovýrobní sdružení je v rámci zemědělsko-potravinářského komplexu několik desítek — pro všechna z nich je typické spojení vědeckovýzkumné organizace přímo na sériovou výrobu. Velká část těchto vědeckovýrobních sdružení v zemědělství je zaměřena na vývoj a výrobu potřebného výchozího materiálu (osiv, sadby, plemenných mláďat hospodářských zvířat) nejen pro potřeby sdružených zemědělských podniků, ale pro všechny zemědělské podniky příslušného územního celku. Proto jejich součástí jsou kromě specializovaných výzkumných ústavů a vývojových a pokusných stanic i zemědělské podniky zabezpečující masovou výrobu superelit a elit osiv, sadby a hospodářských zvířat v dosta-

tečném rozsahu pro ostatní specializované podniky daného území či odvětví.

Některá vědeckovýrobní sdružení jsou budována jako vědeckovýrobní celky, kde jednotlivé složky ztrácejí svou ekonomickou a právní samostatnost, u některých z nich však zůstává právní a ekonomická subjektivita jednotlivých složek zachována. Přesto však se výzkum, vývoj i výroba v rámci vědeckovýrobních sdružení vykonávají na základě jednotného záměru a plánu, což umožňuje nejen zkrátit cestu od výzkumu do výroby, ale i dosáhnout v tomto cyklu jako celku maximálního efektu.

Ze stručného přehledu obsahu prvních dvou kapitol je zřejmé, které z existujících zemědělských organizací jsou předmětem rozboru v dané publikaci. V ostatních kapitolách učebnice se pak rozebírají podrobně jednotlivé problémy a aspekty ekonomiky těchto společných zemědělských a zemědělsko-průmyslových podniků a sdružení. Uvedená učebnice i ji odpovídající předmět přednášený na vysokých školách zemědělských jsou tak věnovány problematice podniků nového typu, které se odlišují svou vnitřní strukturou, řízením i ekonomikou od tradičních zemědělských podniků. To, že se těmito novými problémy sovětští ekonomové na této úrovni zabývají, by mělo být podnětem i pro naše pracovníky výzkumu, vysokých škol i hospodářské praxe.

Ing. Josef Hubáček, CSc., Vysoká škola ekonomická, A. Zápotockého 4, 130 67 Praha 3

PODNETNÁ PUBLIKACE K EKONOMICE VÝROBY OBILNIN A ZVYŠOVÁNÍ JEJICH KVALITY

A. I. Stěpanov: Ekonomika proizvodstva i povyšeniya kačestva zerna. Moskva, izdatel'stvo „Kolos“, 1978, 287 str.

Důraz na zvyšování ekonomické efektivity produkce obilnin je jedním z ústředních bodů jak v usneseních XV. sjezdu KSČ, tak i v závěrečích XXV. sjezdu KSSS. V roce 1978 vyšla v Moskvě podnětná kniha A. I. Stěpanova: Ekonomika výroby a zvyšování kvality obilnin, která se tímto aktuálním tématem velmi podrobně zabývá. Název publikace sám o sobě svědčí o záměru autora přiblížit čtenáři problematiku, která je klíčovou otázkou rozvoje celé zemědělské výroby. Práce je členěna po stručném úvodu do šesti kapitol.

V úvodu je zdůrazněn význam produkce obilnin, jejíž úroveň je jedním ze základních ukazatelů úspěšného rozvoje celého zemědělství. Vyzdvihuje se význam ekonomické analýzy rozvoje tohoto odvětví, s jejíž pomocí se zobecní poznatky o uplynulých jevech na všech stupních cíle zemědělské výroby. Práce zvyšování tržní produkce obilnin, otázku zlepšování její struktury a kvality a společ-

ensky žádoucím směrem usměrňovat současně i budoucí výrobní procesy v této oblasti.

V první kapitole jsou podrobně osvětleny některé nejvýznamnější jevy a tendence rozvoje světové produkce obilnin. Při analýze těchto tendencí se autor zaměřuje na charakteristiku základních ekonomických zákonitostí rozvoje obilnářství v podmínkách vědeckotechnického rozvoje, všímá si procesů koncentrace a specializace výroby, hodnotí vliv struktury a charakteru zemědělsko-průmyslového komplexu na toto odvětví v zemích s vyspělým zemědělstvím. Značnou pozornost věnuje autor otázkám struktury světové produkce obilnin a základním směřům technického rozvoje v této oblasti. Podrobně jsou charakterizovány metody řešení bílkovinného problému, organizace krmivové základny živočišné výroby a produkce krmného obilí. Autor se zaměřuje rovněž na hodnocení základních tendencí rozvoje světového agrárního trhu

obilnin a v daných souvislostech hodnotí i úlohu a postavení socialistických zemí na tomto trhu.

Zvláštní pozornost je věnována charakteristice obilnářství v evropských socialistických zemích a perspektivám zabezpečení rostoucích potřeb obilnin, přičemž je analyzován i rozvoj obilnářství v USA, Kanadě, Argentině, Australii a Francii, tj. ve vyspělých kapitalistických zemích, jejichž produkce obilnin výrazně ovlivňuje světovou obilní situaci.

V důsledku prohlubující se mezinárodní dělby práce, odlišné ekonomické vyspělosti jednotlivých zemí, jakož i různé úrovně jejich soběstačnosti se obilniny staly jednou z nejvýznamnějších položek zahraničního obchodní výměny. Autor velmi podrobně analyzuje vývojové tendence zahraničního obchodu obilím jak v celosvětovém měřítku, tak i v rámci společenství zemí RVHP.

Na základě zhodnocení stavu a tendencí v rozvoji obilnářství členských zemí RVHP autor dochází k jednoznačnému závěru, že evropské socialistické země nedisponují jen výsoce vyspělým zemědělstvím, ale jsou vybaveny všemi rozhodujícími předpoklady úspěšného řešení obilního problému.

Druhá kapitola pojednává o současných ekonomických problémech, souvisejících s produkcí obilnin v Sovětském svazu. Velká pozornost je věnována zvláštnostem rozvoje tohoto odvětví, charakteristice temp a možnostem růstu produktivity práce, problematice výroby a nákupu jednotlivých plodin jak pro přímou spotřebu, tak i pro krmné účely, se zvláštním zřetelem na hlavní produkční oblasti výroby obilnin v SSSR.

Třetí kapitola rozebírá problematiku rozvoje materiálně technické základny v dané oblasti. Intenzifikace zemědělské výroby je procesem ekonomického a technického rozvoje, směřujícího k maximálnímu zvyšování zemědělské produkce. Tento proces, projevující se růstem nákladů, souvisí s růstem mechanizačního vybavení zemědělských podniků, se zvyšováním a rozšiřováním aplikace průmyslových hnojiv a chemických přípravků na ochranu rostlin, s meliorační činností a se zdokonalováním technologických postupů ve všech odvětvích zemědělské výroby. Racionální využití všech intenzifikačních faktorů přispívá ke zvyšování produkce a její kvality a tím i ke zvyšování efektivity výroby.

Autor podrobně charakterizuje působení těchto faktorů v obilnářství, přičemž hlavní pozornost je věnována problematice racionálního využití půdy, vědeckotechnického pokroku, mechanizace a chemizace zemědělské výroby a otázkám meliorací, tj. hlavním faktorům intenzifikace.

Velmi pozitivně je třeba hodnotit snahu autora kvantifikovat ekonomický efekt jednotlivých intenzifikačních opatření při posuzování jejich vlivu na základní ukazatele výroby i kvality produkce.

Podrobný rozbor ekonomiky výroby pšenice je obsahem čtvrté kapitoly, přičemž hlavní pozornost složitého problému zvyšování kvality obilnin v celém svém rozsahu je soustředěna na silné) a tvrdé pšenice.

Kvalita obilnin bezprostředně ovlivňuje realizační ceny i celkovou rentabilitu výroby. Z ekonomického hlediska je problém růstu kvality produkce součástí celkové problematiky zvyšování efektivity společenské výroby a je zvláště významný v obilnářství, kde požadavky na kvalitu neustále rostou. Autor doporučuje hodnotit kvalitu produkce z řady hledisek, tj. technicko-chemického, tržního i ekonomického, a uzavírá, že růst objemu tržní produkce silných a tvrdých odrůd pšenice při klesajících vlastních nákladech umocňuje i finální ekonomický efekt. Zvyšování produkce silných a tvrdých odrůd pšenice je však spojeno s celou řadou závažných problémů, jejichž charakteristika a možné cesty řešení jsou v knize podrobně rozvedeny.

V páté kapitole pojednávající o faktorech zvyšování kvalitativních ukazatelů výroby pšenice je hlavní pozornost věnována otázkám tvorby cen a stanovení parametrů kvality jak pro konečnou produkci, tak i pro jednotlivé články reprodukčního procesu. Autor vychází z pojetí, že bez přesného stanovení kvalitativních ukazatelů produkce nelze optimálně řešit žádnou ze základních otázek ekonomiky výroby pšenice, kterými jsou mj. plánování objemu výroby, výčíslení ekonomické efektivity investic, aplikace vědeckotechnických poznatků v praxi, otázky produktivity práce a mzdových nákladů, tvorby cen, vlastních nákladů aj. Znamená to tedy, že problém kvality produkce je kardinální otázkou úspěšného řešení produkce obilí. Lze se domnívat, že autorovo stanovisko a jeho podrobněji v kapitole uvedené zdůvodnění je v dané etapě rozvoje obilnářství plně oprávněné a najde pozitivní ohlas i v rámci širokého aktivu odborníků pracujících v dané oblasti.

Poslední, šestá kapitola, je věnována problematice snižování vlastních nákladů a zvyšování rentability produkce obilnin v SSSR. Autor podrobně charakterizuje vlastní náklady jako ekonomickou kategorii, která je syntetizujícím ukazatelem celého reprodukčního procesu, uvádí jednotlivé faktory ovlivňující jejich výši, rozebírá příčiny růstu vlastních nákladů v posledních letech, poukazuje na hlavní nedostatky v metodice jejich výpočtu, navrhuje opatření k překonání těchto nedostatků a konkretizuje základní směry snižování vlastních nákladů.

Závěrem autor hodnotí systém plánování pevných nákupů obilnin, zvyšování nákupních cen, stimulační dodávek nad plán zvýšenými cenami, uplatňování příplatků a premií za

1) Nejvyšší kvalita měkká pšenice s vysokým obsahem lepku

zvýšení produkce a prodeje do státních fondů. Praktické uplatnění těchto opatření přispělo k vyrovnání ekonomických podmínek rozvoje všech sovchozů a kolchozů a vytvořilo příznivější prostor pro plynulý chod reprodukčního procesu.

Charakteristika základních problémů zvyšování produkce a kvality zrnin jednoznačně ukázala, že existují značné možnosti dalšího rozvoje tohoto odvětví. Současná ekonomika klade nové a kvalitativně vyšší požadavky na produkci zrnin, jejichž řešení je možné pouze na vědeckém základě při zabezpečení odpovídající materiálně technické základny a maximálním využití všech vnitřních rezerv zemědělských podniků. O to aktuálnější je publikace A. I. Stěpanova, vycházející ze všestranného a kvalifikovaného zhodnocení uplynulého vývoje a naznačující možné směry dalšího efektivního rozvoje odvětví výroby obilnin. Proto publikace tohoto typu patří k těm, k nimž se čtenář bude rád vracet, neboť

obsahuje řadu zajímavých podnětů a původních myšlenek. Navíc autor bohatě využívá statických podkladů nejen ze Sovětského svazu, ale i ze zahraničí, a to nikoliv staticky, ale vždy dynamicky v porovnání s dosaženým stupněm rozvoje. Je nepochybné, že k věcnosti a názornosti uváděných skutečností značně přispěl tento doprovodný statistický materiál.

V naší odborné literatuře není dosud mnoho takových prací, spočívajících na podrobných propočtech a kalkulacích, které by podávaly celkový obraz o této rozhodující oblasti zemědělské výroby. Další předností publikace je zobecnění a úzké propojení množství teoretických poznatků s potřebami a zkušenostmi provozní praxe. Lze si proto jen přát, aby byla široce používanou pomůckou pro všechny odborníky, zabývající se problematikou efektivnosti produkce zrnin i celé zemědělské výroby.

Ing. Josef Vološin, CSc.

Grolig A.: Kvalifikace pracovní síly v zemědělství a její využití	129
Ledl C.: Hmotná zainteresovanost vedoucích pracovníků	145
Hrmo V.: Príspevok k problému normovania počtu technicko-hospodárskych pracovníkov v riadiacej štruktúre poľnohospodárskych podnikov	159
Glaserová J.: Metoda sledování pracovních sil v zemědělství a jejich vývoj v posledních letech	167
Krůček Z.: Výsledky průzkumu úrovně řízení a vedení pracujících v zemědělství	183

Z vědeckého života

Hajná M.: Vyřešené úkoly z oblasti výzkumu sociálního plánování a výpočetní techniky v zemědělsko-potravinářském komplexu	193
---	-----

Recenze

Hubáček J.: Nová učebnice o ekonomice společných a zemědělsko-průmyslových podniků	195
Vološin J.: Podnětná publikace k ekonomice výroby obilnin a zvyšování jejich kvality	198

Příloha

Statistické přehledy o čs. a zahraničním zemědělství (Energetická náročnost zemědělství)	
--	--

СОДЕРЖАНИЕ

Гролиг А.: Квалификация рабочей силы в сельском хозяйстве и ее применение	129
Ледл Ц.: Материальная заинтересованность руководящих работников	145
Грмо В.: Статья о проблеме стандартизации числа технико-административных работников в руководящей структуре сельскохозяйственных предприятий	159
Глазерова Я.: Метод исследования рабочей силы в сельском хозяйстве и ее развитие за последние годы	167
Кручек З.: Результаты исследования уровня управления и руководства работающими в сельском хозяйстве	183

Из научной жизни

Гайна М.: Решенные задачи в области научного исследования социального планирования и вычислительной техники в агро-пищепромышленном комплексе	193
---	-----

Рецензии

Губачек Й.: Новый учебник по экономике межхозяйственных и агро-промышленных предприятий	195
Волошин Й.: Инициативная публикация об экономике производства зерновых и повышении их качества	198

Приложение

Статистические обзоры о чехословацком и зарубежном сельском хозяйстве (Энергетическая сложность сельского хозяйства)	
--	--

CONTENTS

Grolig A.: Qualifikation and Utilization of Labour Force in Agriculture	129
Ledl C.: Material Incentives of Executive Workers	145
Hrmo V.: Problems of Standardising the Number of Clerical Staff in the Structure of Management of Agricultural Enterprises	159
Glaserová J.: Method of Following the Labour Forces in Agriculture and their Development during the Recent Years	167
Krůček Z.: Research Results on the Level of the Control and Management of Workers in Agriculture	183

Science Life

Hajná M.: Tasks Solved in the Field of the Research on Social Planning and Computer Technique in the Agricultural and Food Production Complex	193
---	-----

Reviews

Hubáček J.: A New Textbook on the Economy of Joint and Agro-industrial Enterprises	195
Vološin J.: Motivating Publication on Economics of Grain Production and on Improving Grain Quality	198

Supplement

Statistical Surveys of Agriculture in Czechoslovakia and Abroad (Demand of Energy in Agriculture)	
---	--

INHALT

Grolig A.: Qualifikation der Arbeitskraft in der Landwirtschaft und ihre Ausnützung	129
Ledl C.: Materielle Interessiertheit leitender Beschäftigten	145
Hrmo V.: Beitrag zum Problem der Normierung der Zahl von Beschäftigten in der technisch-ökonomischen Sphäre in der Leitungsstruktur von Landwirtschaftsbetrieben	159
Glaserová J.: Methode des Verfolgens der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft und ihre Entwicklung in den letzten Jahren	167
Krůček Z.: Ergebnisse der Forschung des Niveaus der Leitung der Beschäftigten in der Landwirtschaft	183

Vom Wissenschaftsleben

Hajná M.: Gelöste Aufgaben aus dem Bereich der Forschung der Sozialplanung und der Rechentechnik im Komplex der Land- und Ernährungswirtschaft	193
--	-----

Rezensionen

Hubáček J.: Neues Lehrbuch über die Ökonomik Gemeinsamer und Agrarindustriebetriebe	195
Vološin J.: Anregende Publikation zur Ökonomik der Produktion von Getreidearten und ihre Qualitätserhöhung	198

Beilage

Statische Übersichten über die tschechoslowakische und ausländische Landwirtschaft (Energetische Ansprüchigkeit der Landwirtschaft)	
---	--

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 vyřizuje 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

o československém a zahraničním zemědělství
PŘÍLOHA ČÍSLO 3 ČASOPISU ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

ČÍSLO

3

1980

ENERGETICKÁ NÁROČNOST
ZEMĚDĚLSTVÍ

Vývoj a struktura energetických zdrojů v zemědělství k 1. lednu

Druh energetického zdroje	Měrová jednotka	1961	1966	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Energetické zdroje celkem (= 100 %)	tis. kW	5 133	7 941	9 614	10 202	10 704	11 230	11 816	12 689	13 309	14 143	15 120
Mechanické zdroje celkem	tis. kW	4 972	7 843	9 550	10 142	10 652	11 187	11 780	12 657	13 281	14 118	15 096
v tom: traktory	tis. kW	1 738	3 528	4 289	4 553	4 838	5 153	5 426	5 723	5 863	6 032	6 262
%	%	33,9	44,4	44,6	44,6	45,2	45,9	45,9	45,1	44,1	42,6	41,4
nákladní automobily včetně speciálních	tis. kW	635	941	1 392	1 498	1 621	1 776	1 957	2 268	2 548	2 880	3 215
%	%	12,4	11,9	14,4	14,7	15,1	15,8	16,6	17,9	19,1	20,4	21,3
sklizecí mlátičky	tis. kW	272	556	845	946	1 003	1 034	1 098	1 270	1 371	1 586	1 632
%	%	5,3	7,0	8,8	9,3	9,4	9,2	9,3	10,0	10,3	11,2	10,8
ostatní samojízdné stroje, stacionární spalovací motory apod.	tis. kW	318	285	210	197	201	222	267	404	455	516	614
%	%	6,2	3,6	2,2	1,9	1,9	2,0	2,2	3,2	3,4	3,6	4,0
elektromotory	tis. kW	2 009	2 533	2 814	2 948	2 989	3 002	3 032	2 992	3 044	3 104	3 373
%	%	39,1	31,9	29,3	28,9	27,9	26,7	25,7	23,6	22,9	22,0	22,3
Tažná síla zvířat	tis. kW	161	98	64	60	52	43	36	32	28	25	24
%	%	3,1	1,2	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Stupeň motorizace	%	96,9	98,8	99,3	99,4	99,5	99,6	99,7	99,8	99,8	99,8	99,8

Celkový instalovaný výkon motorů traktorů, výkon připadající na 100 ha zemědělské a orné půdy k 1. lednu

Rok	ČSSR			ČSR			SSR		
	celkový výkon	výkon připadající na 100 ha půdy		celkový výkon	výkon připadající na 100 ha půdy		celkový výkon	výkon připadající na 100 ha půdy	
		zemědělské	orné		zemědělské	orné		zemědělské	orné
	kW	kW/100 ha		kW	kW/100 ha		kW	kW/100 ha	
1966	3 464 540	48,8	68,4	2 380 702	53,3	71,2	1 083 838	41,1	63,1
1967	3 543 042	50,0	70,2	2 483 268	55,7	74,4	1 059 774	40,3	62,1
1968	3 717 250	52,5	73,9	2 612 168	58,7	78,4	1 105 082	42,1	65,0
1969	3 881 183	55,0	77,4	2 750 045	61,9	82,8	1 131 138	43,1	66,8
1970	4 058 514	57,6	81,1	2 886 023	65,1	87,1	1 172 491	44,8	69,5
1971	4 258 322	60,6	85,4	3 037 222	68,8	91,8	1 221 100	46,7	72,7
1972	4 508 420	64,2	90,5	3 227 770	73,1	97,7	1 280 650	49,1	76,5
1973	4 791 884	68,4	96,4	3 383 020	76,7	102,4	1 408 864	54,2	84,6
1974	5 098 704	72,9	102,9	3 590 180	81,5	108,6	1 508 524	58,2	91,5
1975	5 365 223	76,9	108,8	3 769 808	85,7	114,0	1 595 415	61,9	98,3
1976	5 662 113	81,6	115,7	3 990 232	90,9	120,6	1 671 881	65,7	105,3
1977	5 795 419	83,8	118,4	4 097 155	93,5	123,6	1 698 264	67,0	107,6
1978	5 955 239	86,3	121,7	4 212 044	96,4	127,0	1 743 195	68,9	110,7
1979	6 184 949	90,0	126,8	4 384 133	100,8	132,6	1 800 816	71,5	114,7
Index 1979 1970	152,4	156,2	156,4	151,9	154,8	152,2	153,6	159,6	165,0

Rok	ČSSR			ČSR			SSR		
	celkem	z toho		celkem	z toho		celkem	z toho	
		kolové	pásové		kolové	pásové		kolové	pásové
1966	27,6	25,7	39,9	27,1	25,3	39,7	28,9	26,6	40,1
1967	27,9	26,1	40,0	27,4	25,7	39,8	29,1	26,9	40,2
1968	28,5	26,5	40,8	28,0	26,2	40,6	29,8	27,4	41,2
1969	29,1	27,2	41,2	28,6	26,9	41,1	30,5	28,2	41,4
1970	30,2	28,3	41,7	29,7	28,0	41,7	31,6	29,3	41,8
1971	31,2	29,5	42,2	30,7	29,1	42,2	32,7	30,6	42,2
1972	32,8	31,2	43,4	32,2	30,8	43,4	34,4	32,6	43,3
1973	34,4	33,1	44,1	33,6	32,4	44,2	36,5	35,1	43,8
1974	36,1	35,0	45,3	35,2	34,1	45,3	38,7	37,5	45,5
1975	37,8	36,7	46,8	36,7	35,6	46,4	40,9	39,7	47,4
1976	39,9	38,3	52,5	38,6	37,7	51,6	43,1	41,4	53,9
1977	41,1	39,6	54,3	39,7	38,3	53,4	44,8	43,1	55,8
1978	42,7	41,2	56,5	41,0	39,8	55,3	47,3	45,5	58,5
1979	44,3	42,8	58,6	42,4	41,2	57,6	49,4	47,7	60,3
Index 1979 1970	146,7	151,2	140,5	142,8	147,1	138,1	156,3	162,8	144,3

Ukazatele o spotřebě paliva hlavními mechanizačními prostředky v roce 1978*) na státních statech

Druh stroje	ČSSR				ČSR				SSR			
	průměrný počet sledovaných strojů	průměrná spotřeba paliva na			průměrný počet sledovaných strojů	průměrná spotřeba paliva na			průměrný počet sledovaných strojů	průměrná spotřeba paliva na		
		1 stroj za rok	odpracovanou hodinu	sklizený hektar		1 stroj za rok	odpracovanou hodinu	sklizený hektar		1 stroj za rok	odpracovanou hodinu	sklizený hektar
	ks	litry			ks	litry			ks	litry		
Traktory celkem	25 709	5 648	3,9	×	20 322	5 317	3,8	×	5 391	6 892	4,2	×
v tom	23 505	5 519	3,7	×	18 804	5 230	3,7	×	4 703	6 676	3,9	×
kolové												
pásové	2 204	7 033	7,1	×	1 518	6 411	7,1	×	688	8 407	7,1	×
Nákladní automobily celkem	4 551	9 615	4,8	×	3 374	9 219	4,7	×	1 177	10 751	5,0	×
Sklízecí mlátičky obilní celkem	3 473	2 669	8,2	20,1	2 612	2 640	8,1	19,5	861	2 756	8,4	22,1
z toho												
SK-5, SK-6	1 072	2 581	8,6	24,1	792	2 639	8,5	23,5	280	2 416	8,9	26,2
E-512, E-516	1 840	3 154	8,2	18,4	1 374	3 080	8,2	17,8	467	3 371	8,3	20,2
Ořezávače chrástu šestiřádkové	85	2 227	6,0	13,3	64	2 292	6,1	13,2	21	2 029	5,8	13,7
Sklízecí cukrovky šestiřádkové	103	4 093	12,9	28,5	78	4 410	13,8	29,7	25	3 110	10,1	24,3
Samojízdné řezačky												
E-280	376	6 774	8,9	14,1	285	7 136	9,0	13,4	92	6 645	8,4	17,8
SPS-420	220	7 706	9,9	15,0	160	8 028	10,2	14,8	60	6 842	9,1	15,6
Samojízdné žací mačkače E-301	401	3 152	5,7	7,1	300	3 329	5,5	6,7	101	2 628	6,2	8,9

*) Údaje z výběrového šetření o využití zemědělské techniky

Ukazatele o spotřebě paliva hlavními mechanizačními prostředky v roce 1978*) ve vybraných JZD

Druh stroje	ČSSR				ČSR				SSR			
	průměrný počet sledo- vaných strojů	průměrná spotřeba paliva na			průměrný počet sledo- vaných strojů	průměrná spotřeba paliva na			průměrný počet sledo- vaných strojů	průměrná spotřeba paliva na		
		1 stroj za rok	odpra- covanou hodinu	sklizený hektar		1 stroj za rok	odpra- covanou hodinu	sklizený hektar		1 stroj za rok	odpra- covanou hodinu	sklizený hektar
ks	litry			ks	litry			ks	litry			
Traktory celkem	25 694	5 393	3,7	×	17 745	4 841	3,5	×	7 955	6 620	3,9	×
v tom												
kolové	23 288	5 297	3,5	×	16 391	4 762	3,4	×	6 902	6 566	3,7	×
pásové	2 406	6 328	6,0	×	1 354	5 809	6,6	×	1 053	6 996	5,5	×
Nákladní automobily celkem	4 724	10 013	4,8	×	2 578	9 379	5,0	×	2 147	10 775	4,7	×
Sklizecí mlátičky obilní celkem	3 338	2 415	7,7	17,0	2 079	2 258	7,7	16,4	1 259	2 675	7,8	17,9
z toho												
SK-5, SK-6	842	2 479	8,2	17,6	502	2 322	8,4	18,7	340	2 710	8,0	16,3
E-512, E-516	1 757	2 940	7,7	16,4	1 067	2 774	7,7	15,4	690	3 197	7,7	17,9
Ořezávače chrástu šestiřádkové	117	2 515	6,6	14,4	81	2 645	6,8	14,6	37	2 228	6,1	13,7
Sklizeče cukrovky šestiřádkové	120	4 226	11,7	24,8	81	4 549	12,2	25,8	39	3 554	10,4	22,4
Samojízdné řezačky												
E-280	264	5 321	6,7	14,6	150	5 951	6,9	15,5	114	4 489	6,5	13,2
SPS-420	237	6 483	7,7	14,1	143	6 559	7,5	13,2	95	6 368	8,0	15,8
Samojízdné žací mačkače E-301	310	1 963	4,4	5,8	191	2 078	4,1	5,5	120	1 780	5,0	6,4

*) Údaje z výběrového šetření o využití zemědělské techniky, uskutečněného ve 435 JZD, tj. 24,5 % celkového počtu

Ukazatele o spotřebě paliva hlavními mechanizačními prostředky v roce 1978*) podle krajů

Území, kraj	Státní statky					Vybraná JZD				
	průměrná spotřeba paliva v litrech na									
	odpracovanou hodinu			sklizený hektar	sklizenou t zrnin	odpracovanou hodinu			sklizený hektar	sklizenou t zrnin
	traktory celkem	nákladní automobily	sklizecí obilní mlátičky			traktory celkem	nákladní automobily	sklizecí obilní mlátičky		
ČSSR	3,9	4,8	8,2	20,1	5,3	3,7	4,8	7,7	17,0	3,8
ČSR	3,8	4,7	8,1	19,5	5,1	3,5	5,0	7,7	16,4	3,7
SSR	4,2	5,0	8,4	22,1	5,7	3,9	4,7	7,8	17,9	4,1
Středočeský	3,5	5,1	8,9	21,0	4,9	3,5	4,9	8,3	16,0	3,7
Jihočeský	3,7	4,3	6,7	18,4	4,7	3,5	4,5	8,0	17,1	4,3
Západočeský	3,9	4,6	8,1	19,1	5,5	3,4	4,1	9,0	20,5	5,2
Severočeský	3,7	4,8	9,4	20,8	6,2	3,6	6,4	7,1	16,3	4,1
Východočeský	4,1	4,3	7,3	19,6	5,1	3,9	5,4	6,8	15,3	3,6
Jihomoravský	4,1	4,1	6,4	16,3	3,9	3,4	5,1	7,6	16,3	3,2
Severomoravský	4,1	5,0	7,6	18,4	5,0	3,9	4,4	7,1	15,3	3,6
Západoslovenský	4,1	4,9	8,3	19,2	4,0	4,0	4,7	8,5	17,0	3,5
Středoslovenský	3,8	4,9	6,9	19,8	5,8	3,5	4,7	6,1	17,8	4,6
Východoslovenský	4,7	5,3	9,6	26,9	9,0	4,0	4,6	7,6	20,6	6,5

*) Údaje z výběrového šetření o využití zemědělské techniky

Spotřeba paliv a energie při provozu bubnových sušáren v zemědělství za rok 1978 — sušárny úhrnem

Území, kraj	Počet sušáren	Celková spotřeba paliva			Spotřeba elektrické energie celkem	Průměrná spotřeba na 1 hodinu provozu sušárny				Spotřeba měrného paliva	
		lehký topný olej	zemní plyn	svítí-plyn		paliva			elek-trické energie	celkem	na 1 t úsušků
						lehkého topného oleje	zemního plynu	svítí-plynu			
ks	t	tis. m³		tis. kW	kg	m³		kW	tmp		
ČSSR	727	207 836	61 247	89 391	162 449	173	220	537	99	406 937	0,297
ČSR	514	147 289	36 261	89 390	115 700	174	229	544	99	293 079	0,340
SSR	213	60 547	24 986	1	46 749	169	209	—	98	113 858	0,225
Hlavní město Praha	2	573	—	—	332	148	—	—	86	808	0,486
Středočeský	97	26 050	2 804	11 733	17 707	192	221	529	104	45 710	0,380
Jihočeský	45	9 651	—	8 893	7 670	130	—	582	85	17 993	0,246
Západočeský	56	14 319	—	18 951	12 683	167	—	666	111	29 531	0,306
Severočeský	55	15 974	—	15 627	11 396	167	—	559	92	30 227	0,297
Východočeský	72	23 476	435	6 859	15 714	156	134	476	94	36 975	0,325
Jihomoravský	122	42 736	30 895	—	35 049	213	240	—	106	95 478	0,384
Severomoravský	65	14 510	2 127	27 327	15 149	147	161	487	90	36 357	0,342
Západoslovenský	128	38 716	20 317	1	32 464	193	228	—	112	77 754	0,224
Středoslovenský	34	7 940	2 021	—	5 399	139	138	—	75	13 501	0,246
Východoslovenský	51	13 891	2 648	—	8 886	139	166	—	77	22 603	0,215

Spotřeba paliv a energie při provozu bubnových sušáren v zemědělství za rok 1978 — sušárny typu BS-6

Území, kraj	Počet sušáren	Celková spotřeba paliva			Spotřeba elektrické energie celkem	Průměrná spotřeba na 1 hodinu provozu sušárny				Spotřeba měrného paliva	
		lehký topný olej	zemní plyn	svítí-plyn		paliva			elek-trické energie	celkem	na 1 t úsušků
						lehkého topného oleje	zemního plynu	svítí-plynu			
	ks	t	tis. m³		tis. kW	kg	m³		kW	tmp	
ČSSR	470	103 814	27 114	50 994	91 023	134	163	411	85	202 420	0,287
ČSR	357	80 045	16 943	50 994	70 887	137	172	411	88	157 313	0,320
SSR	113	23 769	10 171	—	20 136	124	149	—	78	45 107	0,211
Hlavní město Praha	2	573	—	—	332	148	—	—	86	808	0,486
Středočeský	75	14 262	1 808	6 081	10 873	140	197	360	85	25 169	0,339
Jihočeský	37	8 359	—	5 734	6 866	129	—	478	89	14 614	0,228
Západočeský	37	9 193	—	6 173	7 655	144	—	359	95	16 004	0,311
Severočeský	39	7 927	—	8 102	6 902	128	—	372	83	15 172	0,275
Východočeský	58	16 220	434	6 859	12 462	132	134	476	89	26 743	0,318
Jihomoravský	67	14 778	14 700	—	15 784	150	176	—	87	37 593	0,379
Severomoravský	42	8 733	1	18 045	10 013	132	—	431	91	21 210	0,341
Západoslovenský	47	9 237	5 502	—	9 410	124	147	—	84	19 296	0,213
Středoslovenský	26	4 945	2 021	—	3 859	122	138	—	70	9 278	0,241
Východoslovenský	40	9 587	2 648	—	6 867	126	166	—	75	16 533	0,194