

VĚDECKÝ ČASOPIS



ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

2

ROČNÍK 27 (LIV)
PRAHA
ÚNOR
1981
CENA 10 Kčs

ČESKOSLOVENSKÁ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÁ
ÚSTAV VĚDECKOTECHNICKÝCH INFORMACÍ
PRO ZEMĚDĚLSTVÍ

Redakční rada

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

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

Redaktorka ing. Hedvika Malíková

© Ústav vědeckotechnických informací pro zemědělství, Praha 1981

■
Vědecký časopis ZEMĚDĚLSKÁ 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 ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA 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 ZEMĚDĚLSKÁ 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 ZEMĚDĚLSKÁ 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.

SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉ POSTAVENÍ PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ A V POTRAVINÁŘSKÉM PRŮMYSLU V PODMÍNKÁCH VĚDECKOTECHNICKÉHO ROZVOJE

Změna životních a pracovních podmínek, zájmů a potřeb pracovníků v zemědělství a v potravinářském průmyslu je neodmyslitelnou součástí všech změn, kterými prochází československá společnost, zemědělství a venkov od začátku socializace. Rostoucí životní úroveň pracovníků a zlepšování jejich životních a pracovních podmínek spolu s řadou dalších změn vytvářejí předpoklady pro plný rozvoj pracujícího člověka v rámci celé společnosti, což je hlavním cílem socialistické společnosti. Problematika teoretického zkoumání životních a pracovních podmínek a s nimi souvisejících otázek — životní styl, životní způsob, životní úroveň, životní a pracovní prostředí atd. — má za sebou ještě poměrně krátkou historii a z hlediska komplexnosti nevytvořily doposud získané poznatky ucelenou teoretickou soustavu.

Způsob života jako kvalitativní komplex společenských potřeb lidí, způsobů jejich utváření a uspokojování je v podstatě určován základní charakteristikou společensko-ekonomického řádu, materiálními životními podmínkami lidí, především ekonomickým postavením jednotlivých společenských tříd a se změnou společensko-ekonomické formace jsou spojeny hluboké přeměny i ve způsobu života. Likvidace antagonistických tříd v procesu výstavby socialismu vytváří předpoklady postupné homogenizace podstatných rysů způsobu života. Východisko a základ, o které se opírá proces formování socialistického životního způsobu, tvoří ony rysy života dělnické třídy (cíle, hodnoty, přístupy), které určují a vyjadřují její rozhodující roli ve výstavbě nové společnosti.

S rozvojem výrobních sil socialistické společnosti dochází mezi dělnickou třídou a třídou družstevníků rolníků postupně ke sblížení a vyrovnávání rozdílů ve způsobu života, v životních a pracovních podmínkách pokud jde o jejich profil i všeobecnou úroveň. Na této půdě pak vyrůstá v socialistické společnosti mnohotvárnost životního způsobu jednotlivců jako výraz bohatství a rozmanitosti lidské osobnosti.

Sociálně ekonomické postavení se realizuje ve třech základních rovinách:

- a) jako určité postavení ve výrobním, resp. pracovním procesu,
- b) jako určitý podíl na životní úrovni,
- c) jako určitý stupeň ztotožnění s obvyklým způsobem života.

Jednotlivé roviny se vzájemně ovlivňují souhlasně i rozporně a za socialismu jde o protiklady, které mají neantagonistický charakter. Vzhledem k tomu, že všechny tři roviny realizace sociálně ekonomického postavení mají ucelku vícedimenzní charakter, i když v každé rovině je určitá dimenze nebo skupina dimenzí převládající, má i kategorie sociálně ekonomické postavení vícedimenzní charakter. Zahrnuje nejen životní hodnoty pocházející z ekonomické oblasti, ale i sociální životní hodnoty v nejširším smyslu tohoto slova.

Celkově sociálně ekonomické postavení je tedy výsledkem složitého procesu agregace dílčích postavení tříd, vrstev, skupin a jednotlivců v jednotlivých životních hodnotách. Velmi často jde o agregaci těžko souměřitelných veličin, přičemž každá životní hodnota nemá v určité vývojové etapě u různých skupin obyvatelstva stejnou váhu.

V současné době má mimořádný význam výzkum kategorie sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělství a v potravinářském průmyslu v souvislosti s postupujícím vědeckotechnickým rozvojem v tomto odvětví národního hospodářství. Strukturální přestavba zemědělsko-potravinářského komplexu představuje složitý politický, technický, ekonomický a sociální a tak vlastně komplexní společenský proces, v kterém nejde jen o pohyb půdy, strojů a zvířat, ale především o pohyb lidí, řidičů i řízených struktur v dynamice vědeckotechnického rozvoje. Proces vědeckotechnického rozvoje v zemědělsko-potravinářském komplexu se stává v podmínkách socialismu důležitým činitelem rozvoje všech stránek společenského života.

Charakteristika rozhodujících dílčích složek komplexní kategorie sociálně ekonomické postavení v současné etapě rozvoje zemědělství a potravinářského průmyslu tvoří obsahovou náplň předkládaného monolematického čísla. Příspěvky a poznatky vycházejí z výsledků výzkumné činnosti Výzkumného ústavu ekonomiky zemědělství a výživy za léta 1976—1979 a společně s knihou Z. Lamsera a J. Sůry „Člověk v socialistickém zemědělství“, vydanou v roce 1978 nakladatelstvem Svoboda poskytují teorii i praxi aktuální a relativně komplexní pohled na sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělsko-potravinářském komplexu.

Úvodní článek Charakteristika sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství v podmínkách vědeckotechnického rozvoje se zabývá základními otázkami a vymezením sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství.

Článek Olázky morálně politické stimulace zvyšování efektivity zemědělské výroby v podmínkách vědeckotechnického rozvoje se soustřeďuje na problematiku, která je integrální součástí problematiky socialistického řízení, zejména řízení sociálních procesů. Proces zvyšování ekonomické efektivity, jeho zabezpečování a řízení tvoří složitý systém podmínek, faktorů, melod a nástrojů. Tento systém lze rozčlenit především na věcné stránky a aspekty zvyšování efektivity, zahrnující převážně organizační, zčásti též ekonomické metody řízení, a na stránky a aspekty spojené s lidským faktorem a sociálním systémem jednotlivých výrobních organizací v zemědělství, které zahrnují částečně ekonomické metody řízení, hlavně pak metody ideové politického a morálního působení, opírající se o právní metody řízení, právní regulaci a stimulaci. Proky těchto základních subsystémů se kombinují a vytvářejí jednotlivé roviny systému zvyšování efektivity, v němž převažují buď věcné, nebo lidské, sociální aspekty reality, aspekty řízení věcných procesů nebo vedení lidí, zahrnující různé sféry jejich stimulace.

V příspěvku Zprůmyslnění zemědělství a proces sbližování mezi městem a vesnicí jde o zdůraznění úlohy vědeckotechnického rozvoje v socialistické zemědělské velkovýrobě a jeho různých výrobních, ekonomických a sociálních účinků. Zprůmyslnění zemědělství znamená novou kvalitu jak v postavení zemědělství v národním hospodářství, tak v postavení a v charakteru práce pracovníků v této zprůmyslněné výrobě. Zprůmyslnění zvýšilo ekonomickou vyspělost zemědělství jako odvětví, což se promítlo do důchodů, životní úrovně i způsobu života pracovníků v zemědělství. Vytváří tak významnou základnu pro pozitivní průběh procesu sbližování životních podmínek mezi městem a vesnicí.

Optimální rozvoj a využití pracovních sil jako nejúčinnější forma intenzifikace socialistického národního hospodářství předpokládá jejich důsledné vědecké řízení, tzn. vědecky řízenou reprodukci, formování a využití v podmínkách socialistických společenských vztahů. V souladu s ostatními odvětvími národního hospodářství probíhá i v československém zemědělství a potravinářském průmyslu proces intenzivní rozšířené reprodukce pracovní síly. Počet pracovníků ve sféře vlastní výroby sice soustavně klesá, ale roste kvalita pracovních sil především po stránce kvalifikační a v posledních letech dochází i k zlepšování věkové struktury, ke změnám profesní struktury atd. Tyto otázky jsou předmětem příspěvku Vliv vědeckotechnického rozvoje na změny struktury pracovních sil v zemědělství a v potravinářském průmyslu.

Systém výchovy a vzdělávání pracovníků v odvětví zemědělství a výživy je zpracován v návaznosti na projekt rozvoje československé výchovně vzdělávací soustavy. Jeho poslání je soustavně zvyšovat kvalifikaci pracovníků, zkvalitňovat jejich politickou a odbornou úroveň tak, aby všichni pracovníci byli připraveni k zabezpečení progresivního vývoje svěřeného úseku činnosti. Výchova a vzdělávání musí vycházet z potřeb praxe, být zaměřena na rozhodující politické a hospodářské úkoly odvětví, k zajištění potřebných aktuálních informací z oblasti vědy a techniky, organizace práce a řízení, k prohloubení specializace v oboru, na obnovu teoretických znalostí i praktických dovedností a na zvyšování účinnosti politického a odborného řízení. Tyto a další otázky jsou předmětem vědeckého rozboru těchto problémů v příspěvku Výchova a vzdělávání v zemědělství a v potravinářském průmyslu v podmínkách koncentrace a specializace výroby.

Článek Zdokonalený systém tvorby a usměrňování mezd a jeho ověřování v potravinářském průmyslu rozebírá problémy spojené se zavedením nového systému společenského usměrňování mezd jednak vzhledem ke zlořádnosti úkolu, které má potravinářský průmysl v ZPoK a tento komplex v celém národním hospodářství, jednak i s ohledem na specifiku rozvojových podmínek některých jeho oborů a výrobně hospodářských jednotek. Dále je charakterizována problematika uplatnění jednotlivých ukazatelů tvorby mzdových prostředků ověřovaných v systému i s návrhy na opatření a na postupné řešení zjištěných nedostatků.

V článku Pracovní motivace funkce mzdy v potravinářském průmyslu jsou shrnuty výsledky výzkumu účinnosti různých forem odměňování na motivaci pracovníků, je charakterizována problematika nehmotného odměňování a v souvislosti s motivací účast pracujících na řízení.

Ing. Jaroslav Kunc, CSc., vědecký redaktor

CHARAKTERISTIKA SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉHO POSTAVENÍ PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ V PODMÍNKÁCH VĚDECKOTECHNICKÉHO ROZVOJE

Vědeckotechnický rozvoj a zavádění vědeckotechnických poznatků do výroby a společenské praxe zemědělství byly v posledních letech rozhodující součástí celkového procesu socialistické rozšířené reprodukce. Obdobně jako v jiných odvětvích materiální výroby, byla to i v zemědělství cesta ke kvalitativním změnám v materiální základně výroby a v jiných oblastech, v charakteru práce a postavení člověka ve společenském výrobním procesu. Vědeckotechnický rozvoj je rozhodující i pro dosažení základních cílů dalšího rozvoje československého zemědělství jako odvětví národního hospodářství, ke zvýšení objemu vyrobených užitečných hodnot a zvýšení efektivnosti vynaložených vkladů. Na tomto základě vědeckotechnický rozvoj trvale ovlivňoval sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělství, jejich pracovní a životní podmínky.

Neustálé zvyšování úlohy vědeckotechnického rozvoje a růstu efektivnosti v dalším rozvoji zemědělství, obdobně jako v celém národním hospodářství, je zákonitostí výstavby socialistické společnosti a jejího přechodu do vyšší vývojové fáze.

Z celkové úlohy vědeckotechnického rozvoje v socialistické společnosti a jeho hlavních „strategických“ faktorů (zvyšování výroby, růst efektivnosti, proces integrace, dokonalejší využívání existujících výrobních sil atd.) lze odvozovat i jeho úlohu v etapě rozvoje socialistické zemědělské velkovýroby, kdy lze rozlišovat vědeckotechnický rozvoj a jeho úlohu v užším i širším pojetí. V užším pojetí jde o proces týkající se především hmotných stránek věcí, objektů atd., tj. o proces, jehož podstatou je rozšiřování a zdokonalování existujících výrob a speciálních technických prostředků. Z hlediska výrobních sil je to proces rozvoje převážně jejich věcných prvků, ke kterému dochází především s rozvojem technologií.

V širším pojetí jde o spojení s pozitivními změnami, ke kterým dochází především ve výrobních silách jako celku. Zrychlený vědeckotechnický rozvoj přináší i rychlejší změny profesní struktury, rozvoj výrobních prostředků mění strukturu pracovních míst atd.

NOVÝ CHARAKTER PRÁCE V ZEMĚDĚLSTVÍ

Změny, jimiž prošlo československé zemědělství za poslední dobu, se dotýkají všech základních oblastí, které mají vliv na postavení člověka v naší společnosti. Dotýkají se oblasti ekonomické, technické a sociální.

V rozvoji zemědělství sehrála v minulých letech velkou úlohu sou-

stavná péče socialistického státu o technický rozvoj tohoto důležitého odvětví. V objemu investic do zemědělství nešlo jen o růst dodávek nové techniky, o jejich kvantitu, ale především o jejich kvalitu, působící na přeměnu výrobních sil, na postupné zprůmyslňování a v některých případech automatizaci výrobních procesů.

I když uplatnění vědeckotechnického rozvoje nebylo rovnoměrné na všech úsecích a ve všech odvětvích výroby, byly vytvořeny materiální předpoklady pro dynamickou přeměnu výrobní základny socialistického zemědělství, která se projevuje nejen zvětšováním velikosti zemědělských podniků, ale také rozvojem a prohlubováním různých forem kooperace a integrace.

Vědeckotechnický rozvoj jako proces rozvoje výrobních sil je spojen s potřebou nové kvalifikace, v níž jsou vyjádřeny změny v obsahu i charakteru zemědělské práce. V ní je také koncentrovaně zachycena přeměna práce v moderních provozech zemědělské velkovýroby v určitý druh práce průmyslové. V socialistickém sektoru zemědělství k 1. 2. 1978 připadalo na 1000 osob trvale činných celkem 16 osob s vysokoškolským vzděláním, 105 osob se středoškolským vzděláním a 227 vyučených pracovníků.

Vědeckotechnický rozvoj je spjat také s prohlubováním dělby práce.

ZMĚNY V PODMÍNKÁCH PRÁCE A V PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ ZEMĚDĚLSKÝCH PRACOVNÍKŮ

Uplatňování vědeckotechnického pokroku v zemědělství, které se projevuje v prvé řadě v úrovni technického vybavení zemědělské výroby a ve využívání poznatků řady vědních disciplín, znamená pro zemědělské pracovníky především:

- přechod od méně mechanizovaných prací na práce technicky složitější a náročnější;

- v souvislosti s novými výrobními technologiemi a racionalizací výroby používání různých prostředků (např. chemických) nebo opatření (např. v biologické oblasti apod.), které se dříve využívaly v daleko omezenější míře nebo vůbec ne;

- novou organizací výroby a práce odpovídající používaným technologiím a zasahující svou přestavbou jak výrobně organizační jednotky, tak postavení jednotlivých pracovníků v procesu výroby.

Na základě výzkumných zjištění se mění jednotlivé znaky práce, vyjadřující její charakter. Specializací dochází k rozdělování jedné profese na více profesí. Zvýšené používání mechanizace vede ke specializaci pracovníků naplní soustředěných na obsluhu určité části mechanizovaných agregátů. Obecně se práce stává méně fyzicky namáhavá, ale vyžaduje soustavně pozornost, větší znalosti, vyšší odpovědnost a tím je duševně namáhavější a únavnější. Zúžení pracovního obsahu profesí nemusí znamenat (a jak ukázaly výzkumy, ani neznamená) snížení rozmanitosti práce a zvýšení její jednotvárnosti, protože se naopak prohlubují požadavky na pracovníkovu poznání problematiky jeho profese.

Spojení pracovníka s novou výrobní technologií a ekonomicko-organizačním uspořádáním výroby znamená pro něho změnit pracovní stereotyp a přijmout nový, odpovídající pracovní způsob. Tato okolnost nejenže hluboce zasahuje do života pracovníka, ale může být spojena i s ohrožením

zdraví (úrazy, nesprávné používání různých látek apod., které jsou výrazem nedokonalé adaptace na nové podmínky).

Zavádění a využívání nových výrobních technologií se bezprostředně promítá do pracovního prostředí. Zprůměrnění zemědělství je vesměs provázeno zlepšováním pracovního prostředí, vznikají moderní velkovýrobní provozy — např. ve SZP zaměřených na výrobu produktů živočišné výroby. Je však nutné stále dbát, aby optimální výrobně technologické podmínky byly řešeny v souladu s podmínkami pracovními.

V nově budovaných objektech a zařízeních pro zemědělskou výrobu by měly být respektovány požadavky pracovníků jak z hlediska fyzikálně chemických činitelů, tak hygienických, zdravotních a bezpečnostních. Zvláště závažné jsou tyto problémy v provozovnách starších, které je však třeba i nadále využívat. Přitom se zde v současnosti s touto problematikou spojuje jeden výrazný sociální element. Zatímco muži v zemědělství většinou vykonávají práce s vysokým stupněm mechanizace a obecně proto nacházejí častěji uplatnění ve velkovýrobních provozech, ženy naopak vykonávají většinou práce méně mechanizované. A jsou to právě ony, které převážně pracují v horším pracovním prostředí — v nízkokapacitních starších stájích, při ručních pracích v rostlinné výrobě atd.

Pokud má být využívání nové techniky a moderních technologií účelnější a efektivnější než tomu bylo u dříve používaných technologií, musí docházet k jejich správnému zapojení na ostatní zemědělskou, popř. i jinou výrobu. To vyžaduje dokonale řízení, které má vysokou úroveň ve všech svých složkách — v plánování, v organizaci, v operativním řízení i v kontrole. Z požadavků kvalifikovaného řízení vyplývají nároky na řídicí pracovníky současných zemědělských podniků, které se odrážejí v jejich náplni práce i ve způsobu jejího provádění.

Otázky řízení zemědělských podniků ve všech úrovních se stávají v současnosti klíčovým momentem dalšího rozvoje socialistického zemědělství u nás. Řídicí a organizační opatření vytvářená v důsledku koncentrace a technizace zemědělské výroby se promítají rovněž do dalších oblastí podmínek a prostředí zemědělské výroby.

Stupeň vlivu biologického charakteru práce v zemědělství se snižuje. Možnost nahradit ruční práci v rostlinné výrobě takřka ve všech fázích výroby způsobuje jednak zrychlení těchto prací, jednak jejich plánovitě a rovnoměrnější rozložení v průběhu roku. Stejně tak koncentrace živočišné výroby, její vysoké mechanizační vybavení a organizace výroby na úrovni průmyslového odvětví pomáhají při použití směnného provozu odstranit roztržitost práce v průběhu dne. Konečně i hygienicko-zdravotnická opatření a péče o ošetřovaná zvířata chrání před nákazami ošetřovatele a ostatní pracovníky živočišné výroby.

Následkem těchto okolností se zlepšují zejména časové podmínky práce v zemědělství. V převážné většině socialistických zemědělských podniků se délka dovolené řídí zákoníkem práce, obtíže někdy vznikají pouze kolem období, kdy může pracovník dovolenou nastoupit.

Ukazuje se, že dochází i ke snižování průměrné délky pracovního dne v zemědělství, a to zejména v nově vzniklých zemědělských podnicích. To dokumentuje srovnání výzkumů uskutečněných v roce 1974 a 1977, které ukazují, že zejména obvyklá délka pracovního dne je značně příznivější než bývala.

Obdobně jako pracovní doba a počet dnů souvislého pracovního volna

se přibližuje podmínkám pracovníků v ostatních odvětvích národního hospodářství, dochází v zemědělských podnicích i k soustředění denní pracovní doby do jednoho celku. Zvyšuje se počet provozů, kde je zastoupen dvou- směnný nebo třisměnný provoz, a to zejména v období sezóny.

Jiný obsah pracovních rolí podmiňuje jinou vazbu mezi nimi. Na pracovištích řadových pracovníků se většinou zvyšuje návaznost prací, tzn. nejde o nutnou spolupráci v jednom časovém úseku, ale v časové řadě.

Výrazně narůstá nutnost spolupráce a koordinace prací v oblasti řízení a organizace, a to nejen na úrovni zemědělského podniku, ale i na dalších nadpodnikových úrovních.

Kolektivní práce se dodnes používá i tam, kde práce sama nevyžaduje mezi pracovníky přímou kooperaci, ale kde společný postup urychluje danou činnost, i když každý pracovník je ve své práci nezávislý na ostatních.

Koncentrace zemědělské výroby spojená se soustředováním velkých územních celků do jedné ekonomicko-organizační jednotky přináší řadu změn i v osobním životě zemědělských pracovníků. Dochází ke zvyšování vzdálenosti mezi jejich bydlištěm a pracovištěm. Tato okolnost klade nové nároky na dopravu pracovníků do zaměstnání.

Další okolností, která se touto situací prohlubuje, je zajišťování stravování pracovníků. Dříve převažující způsob stravování, kdy pracovníci chodili na oběd domů, nelze již používat. Také tomu brání větší vzdálenost pracovišť a konečně i snaha zajistit zemědělským ženám větší možnost mimopracovního volného času. Přitom ve velkých zemědělských podnicích, které se rozkládají na několika tisících hektarech, nemůže stačit zřízení společného stravování na jednom místě, ale je třeba podle konkrétních okolností řešit stravování na více místech, aby se ho alespoň větší část pracovníků mohla účastnit.

S plošnou koncentrací výroby a s vytvářením nepřetržité pracovní doby narůstá i potřeba zařízení pro předškolní děti.

VÝVOJ ŽIVOTNÍ ÚROVNĚ PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ

Výrazným mezníkem, který ovlivnil vývoj československé vesnice, je socialistické zřízení, které na základě upevnění dělnicko-rolnického svazku umožnilo vznik socialistických zemědělských podniků a zajistilo rol-níkům reálné podmínky účasti na řízení společenské výroby a rozhodování společenských záležitostí. Zemědělská výroba uskutečňovaná v JZD a státních statech stále více nabývá všech rysů velkovýroby na moderní průmyslové základně.

Další změnou v existenci naší vesnice je získaná sociální jistota pracujících v zemědělství. Socialistický stát zabezpečil bez větších sociálně ekonomických výkyvů přechod drobných zemědělských výrobců do JZD. Společensky upevnil i postavení pracovníků státních statků, vznikly kvalitativně nové socialistické výrobní vztahy v zemědělství. Z této společenské změny pramení základní zdroj všech životních a sociálních jistot pracujících v zemědělství.

Životní úroveň pracujících v zemědělství odráží dosažený stupeň rozvoje celé socialistické ekonomiky, uspokojování ekonomických, politických, morálních, sociálních, fyzických a duchovních potřeb člověka i podmínek, za kterých se tyto potřeby realizují. Na základě rozvoje celé

socialistické ekonomiky roste i stupeň materiálního zabezpečování ekonomických a duchovních potřeb zemědělců.

Socialismus vytváří symbiózu mezi ekonomickými a duchovními potřebami člověka. Důležitou stránkou životní úrovně zemědělců je např. vytváření kvalifikačních předpokladů, péče o novou generaci, zdokonalování pracovních a životních podmínek, účast na sociálních vymoženostech, délka pracovní doby a volný čas, bezpečnost práce, možnost moderního bydlení, účast na kulturním životě atd.

Životní úroveň není pouze ekonomickou kategorií. Životní úroveň je společenský jev, který je výraznou součástí hospodářské politiky KSČ. V současné době charakterizujeme životní úroveň jako sociálně ekonomickou kategorii.

Z vymezení pojmu životní úrovně vyplývá i její obsah. Zahrnujeme sem takové veličiny, které lze především kvantitativně vyjádřit a sledovat. Jsou to tyto hlavní okruhy:

- diferencované odměňování za práci v rozvoji životní úrovně jako základní princip rozdělování v socialistické společnosti;
- spotřeba zboží dlouhodobého a krátkodobého charakteru (věcný obsah osobní spotřeby zemědělců);
- podmínky pro poskytování zdravotní a sociální péče, důchodového zabezpečení, vzdělání apod.;
- životní a pracovní prostředí a podmínky pracujících v zemědělství;
- možnost využití mimopracovního času včetně účasti na kulturním, sportovním a politickém životě.

Směrnice hospodářského a sociálního rozvoje ČSSR v letech 1976 až 1980 upozorňují, že v dalším rozvoji životní úrovně pracujících navazujeme na dosažený vysoký stupeň hmotné spotřeby, sociálních vymožeností a jistot širokých vrstev lidu a dále je budeme rozšiřovat a posilovat aktivní působení životní úrovně na rozvoj výrobních sil.

Do poloviny 60. let byly průměrné měsíční odměny za práci v zemědělství silně disparitní ve srovnání se mzdami v průmyslu a na této úrovni stagnovaly. V důsledku změn hospodářské politiky vůči zemědělství a rychlého rozvoje zemědělské výroby byla tato disparita od poloviny 60. let postupně překonávána.

V období 1967—1972 se zvýšily průměrné hrubé odměny v průmyslu o 25 %, ve státních statcích o 30,5 % a v JZD o 37,6 %. Průměrná výše pracovních odměn v JZD překročila úroveň mezd na státních statcích a její vývoj se poměrně rychle blíží průměrným odměnám v celém národním hospodářství. V roce 1973 již dosáhla vysokého stupně parity (96 bodů). Vzhledem k vyšším časovým nákladům práce v zemědělství je parita v hodinových odměnách podstatně nižší.

Výrazné byly rozdíly mezi profesními kategoriemi, a to v JZD i ve státních statcích. Nejvyšší odměny měli řidiči a závozníci, ITP, traktoristé a kombajnéri, nejnižší odměny byly zaznamenány u ostatních pracovníků v rostlinné výrobě a v zařízeních pro pracující. Velké rozdíly byly zaznamenány v odměňování mezi muži a ženami (částečně vlivem nepříznivé kvalifikační skladby). Vyšší odměny měly spíše střední věkové skupiny, nižší odměny nejmladší a nejstarší kategorie.

Úrovní úhrnných čistých rodinných příjmů překročily rodiny družstevních rolníků již v roce 1965 nejen úroveň rodin dělnických, ale i zaměstnaneckých. Tento vývoj se v dalším pětiletí s menšími výkyvy stabilizoval

a v roce 1970 dosáhly čisté rodinné příjmy na hlavu v domácnostech dělníků 14 403 Kčs, v domácnostech zaměstnanců 15 551 Kčs a v domácnostech družstevních rolníků 15 882 Kčs. Této vysoké úrovni příjmů bylo dosahováno při vyšších pracovních nákladech družstevních rodin především na úkor volného času. Průměrná měsíční odměna pracovníků v zemědělství a v průmyslu je v současné době přibližně vyrovnaná. V roce 1970 činila u pracovníků v zemědělství 1970 Kčs a u pracovníků v průmyslu 1982 Kčs, v roce 1978 v zemědělství 2434 Kčs a v průmyslu 2557 Kčs.

SOCIÁLNÍ POLITIKA A PÉČE O PRACOVNÍKY ZEMĚDĚLSKÝCH PODNIKŮ

Sociální politika je součástí celkové politiky socialistického státu a zahrnuje v nejširším slova smyslu otázku rozvoje sociálního života občanů státu. Vychází z dosaženého stupně sociálního zabezpečení obyvatelstva, řeší další rozvoj této péče v souladu se zvyšováním růstu národního důchodu, soustavně a plánovitě zvyšuje i životní úroveň osob, které se nemohou zúčastňovat pracovního procesu. Konkrétní sociální politika socialistického státu vůči zemědělským družstevníkům vychází z politicko-ekonomických směrnic KSČ a je zachycena v zákoně č. 121/1975 Sb. o sociálním zabezpečení.

Zákon o sociálním zabezpečení lze právem pokládat za významné opatření v oblasti sociální politiky. Svým rozsahem, všestranností a závažností se řadí k historickým dokumentům, jež byly z iniciativy KSČ v Československu po osvobození přijaty. Tímto zákonem byl také završen Sociální program, schválený XIV. sjezdem KSČ. Růst blahobytu lidu, jak zdůrazňuje XV. sjezd KSČ, široce pojatá sociální politika jsou závislé na plánovitěm vyjádření potřebných materiálových zdrojů. Přes všechny překážky, které bylo a je třeba překonávat, záměry sociálně politického programu jsou realizovány a životní úroveň celé naší společnosti se stále zvyšuje. Důchodové zabezpečení zemědělců v ČSSR je umožněno úspěšným rozvojem národního hospodářství, který ovlivnil dynamický rozvoj družstevních zemědělských podniků samých. Z nesnadných počátků se vyvinula JZD v dnešní výkonné hospodářské celky s velmi příznivým vývojem pracovních příjmů.

Ve smyslu závěrů XIV. sjezdu KSČ a na základě úspěšného plnění 5. pětiletého plánu přijaly ÚV KSČ, vláda ČSSR a Ústřední rada odborů zásady k dalšímu zdokonalování soustavy důchodového zabezpečení. Realizace těchto zásad prohloubila soustavu důchodového zabezpečení, zvýšila již dříve vyplácené důchody a tím byly posíleny životní a sociální jistoty obyvatelstva. Pro družstevní zemědělce byl zaveden jednotný systém důchodového zabezpečení, platící v celém národním hospodářství, čímž nastalo vyrovnání v systému důchodového zabezpečení.

V rámci sociální péče se v zemědělských podnicích poskytují zejména služby a zabezpečení v nemoci, výchovná a poradenská péče v oblasti rodinné a sociální atd.

K zabezpečení v nemoci se poskytují dávky nemocenského pojištění, podpora při ošetřování člena rodiny, věcné dávky, lázeňská péče. Dávky nemocenského pojištění jsou peněžité a náleží a poskytují se všem členům JZD místo pracovní odměny v případě, že pro nemoc, úraz nebo nařízenou karanténu nemůže pracovník dočasně vykonávat svou dosavadní pracovní činnost. Od roku 1968 se úplně vyrovnaly podmínky zabezpečení matky-družstevnice a dítěte s ostatními pracovníky.

Celkové náklady na sociální zabezpečení dosáhly v roce 1976 částku 36,2 mld Kčs a jejich podíl na národním důchodu činil 8,8 %. Podle ekonomických možností vytvořených rozvojem národního hospodářství se bude tato péče dále zlepšovat. Velkokorýsá sociální politika socialistického Československa i nadále přispívá k dalšímu upevňování životních a sociálních jistot pracujících.

Vedle socialistického státu musí významnou úlohu při zlepšování životních a pracovních podmínek, včetně kvalifikačních a sociálních opatření, sehrát i zemědělské podniky. Vliv podniků i jejich orgánů je nutno uplatňovat nejen ekonomicky při vzestupu životní úrovně pracujících, ale i politicky a sociálně při vytváření socialistického způsobu života. Společenská naléhavost těchto problémů byla vyjádřena usnesením vlády ČSSR č. 66/1974 a č. 139/1975. Toto usnesení dalo podnět k sestavování programů sociálního rozvoje pracovních kolektivů a komplexních programů péče o pracovníky na léta 1976—1980.

Hlavními úkoly zemědělských podniků v péči o pracovníky je zejména zlepšovat životní prostředí v celém areálu podniku včetně pracovních podmínek, snižovat pracovní úrazy, zřizovat a zabezpečovat provoz sociálních, hygienických a zdravotnických zařízení, zajišťovat a zvyšovat kulturu stravování a pomoc při řešení bytového problému, vytvářet možnosti pro vhodné a účelné využívání volného času, zejména další vzdělávání, kulturní a tělovýchovnou, sportovní, turistickou a rekreační činnost a soustavně pečovat o skupiny pracovníků vyžadující zvýšenou pozornost (ženy, mládež, důchodci).

ZÁVĚR

Celá socialistická přestavba zemědělství je uskutečňována na principech vedoucí úlohy dělnické třídy v čele s KSČ, na základě dobrovolnosti, materiální pomoci socialistického státu, postupu od nižších forem k vyšším, diferencovaného přístupu k jednotlivým sociálně ekonomickým skupinám rolnictva a kulturního rozvoje vesnice. Dosažené úspěchy potvrdily správnost politiky strany i platnost Leninova družstevního plánu v průmyslově vyspělé zemi.

Kvalitativní změnou bylo, že na vesnici se vytvořily socialistické výrobní vztahy, že v procesu revolučních přeměn naší vesnice se zformovala třída družstevních rolníků jako pevný spojenec dělnické třídy. V současné době význam tohoto svazku podtrhuje skutečnost, že přes 60 % nákladů v zemědělství představují dodávky průmyslu. Je tedy zabezpečování rozvoje zemědělské výroby stále více společnou věcí dělníků a rolníků nejen ve smyslu politickém, ale i ekonomickém. Výsledkem rozvoje výrobních sil v zemědělství je skutečnost, že se vyrovnala úroveň odměn družstevníků a dělníků, podobně se postupně vyrovnávají životní podmínky, životní úroveň a životní způsob mezi městem a vesnicí, mezi zemědělstvím a průmyslem.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autora:

Ing. Miroslav Jiříčka, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

Charakteristika sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství v podmínkách vědeckotechnického rozvoje

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 67—73

zemědělství, sociologie, životní úroveň, životní podmínky, pracovní podmínky, analýza, syntéza, výsledky výzkumu

Článek charakterizuje výsledky socialistické přestavby v hlavních kategoriích, které mají vliv na sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělství.

KRŮČEK Z., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Otázky morálně politické stimulace zvyšování efektivity zemědělské výroby v podmínkách vědeckotechnického rozvoje

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 75—84. — lit. 3

zemědělství, stimulace, stimulace morálně politická, RVT, efektivity

Článek vymezuje základní kategorie morálně politické stimulace pracovníků v zemědělství v současném období jako jednoho z faktorů zabezpečujících komplexní zvyšování efektivity výroby. Jsou analyzovány jednotlivé komponenty morálně politické stimulace a na tomto základě předkládány návrhy, jak zvyšovat účinnost morálně politické stimulace pracovníků v zemědělství.

TRNKOVÁ V. — KLAPOVÁ M., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Vliv vědeckotechnického rozvoje na změny struktury pracovních sil v zemědělství a potravinářském průmyslu

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 97—104. — 7 tab., lit. 5

zemědělsko-potravinářský komplex, pracovní síly, struktura věková, struktura profesní, RVT, kvalifikace

Článek je věnován vzrůstajícímu vlivu vědeckotechnického rozvoje na strukturu pracovních sil v ZPoK. V oblasti věkové, kvalifikační a profesní struktury došlo k příznivému obratu, projevu-jícím se ve snížení průměrného věku pracovníků, v rostoucí kvalifikační úrovni pracovníků a v rostoucím podílu pracovníků pracujících s mechanizačními prostředky. Pokles počtu pracovníků v prvovýrobě, rozšíření vědeckovýzkumné základny a všech oblastí, které zemědělské prvovýrobě slouží, je důsledkem dalšího rozvoje socialistických výrobních vztahů a pronikání vědy a techniky do celého odvětví.

Otázky morálně politické stimulace zvyšování efektivity výroby nejsou v našem národním hospodářství ani v zemědělství nové. Jednotlivé fáze rozvoje socialistického zemědělství byly provázeny adekvátními formami a metodami stimulace pracovníků. Postupně se měnilo i základní motivační zaměření stimulace, v jehož středu byly postupně tyto základní cíle:

- upevňování vztahu k socialistickému vlastnictví;
- upevňování vztahu k společné práci v socialistických zemědělských podnicích, kdy v popředí byly převážně otázky kvantity výroby;
- zaměření na otázky zvýšené kvality práce a kvality hospodaření.

V současném stupni vědeckotechnického rozvoje a v procesu industrializace a koncentrace zemědělské výroby vystupují do popředí jako základní cíle stimulace pracovníků komplexní otázky zvyšování ekonomické efektivity zemědělské výroby, přičemž jako cílová perspektiva se otevírají širší úkoly společenské efektivity zemědělství v rámci našeho národního hospodářství.

Otázky zvyšování ekonomické efektivity jsou v současné etapě kardinálními otázkami dalšího rozvoje celé socialistické společnosti. V zemědělství mají ovšem svá specifika, spojená s biologickým charakterem zemědělské výroby a se současným stupněm zespolčenštění zemědělské výroby i rozvojem lidského faktoru v zemědělství. Vztah věcných a lidských faktorů se v zemědělství výrazně mění, tak jako se mění relace živé a zhmotnělé práce. Pracovník v zemědělství dnes disponuje nesrovnatelně větší sumou zhmotnělé práce než tomu bylo dříve. Stupeň jeho motivovanosti k efektivní práci má proto relativně větší význam pro efektivnost výroby než tomu bylo kdykoliv v minulosti. Pracovník v zemědělství je stále více součástí členité výrobní organizace, složitého systému sociálních vazeb. Dochází k dalšímu výraznému vzestupu zespolčenštění zemědělské práce. Z těchto a z řady dalších důvodů vzrůstá v současném období význam morálně politické stimulace zvyšování efektivity zemědělské výroby.

MÍSTO A ÚLOHA MORÁLNĚ POLITICKÉ STIMULACE V CELKOVÉM SYSTÉMU ZABEZPEČENÍ RŮSTU EFEKTIVNOSTI VÝROBY

Otázky morálně politické stimulace jsou integrální součástí problematiky socialistického řízení, zejména řízení sociálních procesů. Stěpanjan a kol. (1973) navrhuje tuto klasifikaci typů metod socialistického řízení: organizační (nebo organizátorské) metody (ekonomická regulace

a stimulace), metody ideologického a morálního působení (regulace a stimulace) a právní metody (právní fixace, regulace a stimulace). Zdůrazňuje se zde význam metod ideově politického a morálního působení, které zahrnují nejen prostředky morálního, ale v ještě větší míře ideologického působení a jsou zaměřeny nejen na výchovu, ale bezprostředně na regulování a stimulaci aktivity pracujících, na řízení sociálních procesů.

Proces zvyšování ekonomické efektivity, jeho zabezpečování a řízení tvoří složitý systém podmínek, faktorů, metod a nástrojů. Tento systém lze rozčlenit především na věcné stránky a aspekty zvyšování efektivity, zahrnující převážně organizační, zčásti též ekonomické metody řízení, a na stránky a aspekty spojené s lidským faktorem a sociálním systémem jednotlivých výrobních organizací v zemědělství, které zahrnují částečně ekonomické metody řízení, hlavně pak metody ideově politického a morálního působení, opírající se o právní metody řízení, právní regulaci a stimulaci.

Prvky těchto základních subsystémů se kombinují a vytvářejí jednotlivé roviny systému zvyšování efektivity, v němž převažují buď věcné, nebo lidské, sociální aspekty reality, aspekty řízení věcných procesů nebo vedení lidí zahrnující různé sféry jejich stimulace.

Jednotlivé roviny a aspekty systému zvyšování ekonomické efektivity v zemědělství je možné členit na:

a) vědeckotechnické otázky (rozvoj vědeckých a technických poznatků a jejich aplikace, zavádění a využívání nové techniky apod.), které v zemědělství úzce navazují na

b) přírodní podmínky efektivity zemědělské výroby (kolísání a výkyvy v klimatických a jiných přírodních podmínkách)

c) technicko-organizační a praxeologické otázky racionalizace a zefektivnění výroby

d) ekonomicko-organizační problémy efektivity (např. otázky koncentrace a specializace výroby

e) ekonomické problémy efektivity (cenové relace zemědělských výrobků, relace inputu a outputu v zemědělských organizacích apod.)

f) sociálně ekonomické problémy efektivity (např. formy specializace a kooperace, otázky chozrasčotu a organizačního zabezpečení systému hmotné zainteresovanosti apod.), na které navazují

g) ekonomické otázky systému hmotné zainteresovanosti a odměňování

h) otázky zdokonalení sociální, profesní a kvalifikační struktury pracovníků

ch) otázky zlepšování pracovních podmínek pracovníků (charakter práce a její přitažlivost, časové podmínky práce, pracovní prostředí, hygienické podmínky a bezpečnost práce, doprava, společné stravování atd.)

i) otázky rozvíjení pracovní aktivity (inovační, všeobecné pracovní, sociálně politické)

j) otázky rozvoje účasti pracujících na řízení a identifikaci pracovníků s cíli, problémy a úkoly organizace

k) otázky systému výchovného působení na pracovníky a jeho zaměření na zvyšování efektivity

l) otázky péče o mimopracovní potřeby pracovníků a potřeby jednotlivých sociálních skupin pracovníků

m) otázky celkové pracovní seberealizace pracovníků (spokojenost

s prací, možnosti postupu, pracovní perspektiva, otázky mobility a fluktuace)

Při analýze uvedených, případně dalších možných rovin systému zabezpečování rozvoje ekonomické efektivity zjistíme, že jednotlivé roviny v systému převážně plní odlišné funkce:

1. Zabezpečování věcných podmínek rozvoje efektivity. Jde o zabezpečování věcných ekonomických, ale i lidských podmínek, pokud jsou chápány jako prvek věcného systému (např. optimalizace kvalifikačně profesní struktury pracovníků).

2. Vytváření příznivých podmínek pro možnost žádoucí motivace pracovníků. Sem patří všechny věcné, ale zejména sociální roviny systému, které rozvíjejí subjekt a vytvářejí strukturu osobnosti pracovníků příznivou pro pracovní motivaci, zejména ve směru rozvoje ekonomické efektivity výroby.

3. Zabezpečování motivační funkce. Funkci motivátorů, nebo častěji demotivátorů mohou plnit nepřímo téměř všechny uvedené prvky systému. Dezorganizace ve věcných aspektech výroby má přirozeně své demotivující účinky. Zvláště pro motivaci orientovanou na rozvoj efektivity je motivační vliv jednotlivých rovin systému významný.

Morálně politická stimulace v užším slova smyslu jakožto složka řídicího procesu, resp. procesu vedení lidí plní v podstatě pouze druhou a třetí funkci systému, resp. zabezpečuje některé podstatné úkoly žádoucího formování osobnosti pracovníků a úkoly motivace pracovníků k vyšší efektivity práce. Využívá prostředky ideově politického, společenského a kulturního působení na pracovníky zejména prostřednictvím výrobních a pracovních kolektivů.

Do morálně politické stimulace patří tedy bezprostředně otázky výchovného působení na pracovníky, otázky rozvíjení pracovní aktivity a otázky rozvoje účasti pracujících na řízení (roviny i, j, k).

V širším slova smyslu sem však patří i další roviny systému, formující motivační strukturu osobnosti pracovníků, jako jsou zlepšování pracovních i mimopracovních podmínek, rozvoj podmínek celkové pracovní sebe-realizace pracovníků atd. (roviny ch, l, m).

V nejširším slova smyslu pak mohou hrát úlohu morálně politické stimulace (případně destimulace) prakticky všechny prvky a roviny uvažovaného systému, včetně technicko-organizačních a čistě ekonomických, pokud jejich působení nabude morálně politického významu. Nepořádek v organizaci výroby, podstatné nedostatky v ekonomických vazbách (např. nevýhodné cenové relace výrobků), ale i dlouhodobé nepříznivé působení přírodních podmínek mohou za jistých okolností nabýt morálně politického významu, tak jak se promítají do sociálně ekonomických zájmů pracovníků. Platí zde plně Leninova teze o politice jako o koncentrovaném výrazu ekonomiky. Řešení těchto problémů má pak (v technické nebo ekonomické rovině) zároveň charakter morálně politického působení.

Z uvedeného je zřejmá těsná vazba morálně politické stimulace (v užším slova smyslu) na ostatní prvky a faktory rozvoje ekonomické efektivity zemědělské výroby. Mimo jejich komplexní působení nelze považovat morálně politickou stimulaci za účinnou. Platí to pro stimulaci pracovní aktivity vůbec, pro stimulaci rozvoje efektivity to však platí mnohem více vzhledem ke komplexnosti působení věcných, ekonomických

a sociálních prvků tohoto procesu. A naopak, bez morálně politické stimulace je působení ostatních faktorů zvyšování ekonomické efektivity neúplné.

METODY A NÁSTROJE MORÁLNĚ POLITICKÉ STIMULACE

V podstatě je můžeme rozdělit do dvou hlavních oblastí působení:

— v rovině ovlivňování motivace to je přesvědčování, agitace, propagování a pracovní a politicko-morální hodnocení (které úzce souvisí s odměňováním);

— v rovině působení na změnu struktury osobnosti jsou pak hlavními metodami výchovné působení a vzdělávání pracovníků.

Mezi metody působící v obou zmíněných rovinách lze zařadit účast pracujících na rozhodování a řízení zemědělské organizace. S touto metodou a projevem morálně politické stimulace úzce souvisí další, a to na jedné straně rozvíjení pracovní iniciativy (hlavně socialistické soutěžení a zlepšovatelско-novátorské hnutí) a rozvoj společensko-politické aktivity pracovníků na straně druhé. Vzhledem k omezenému rozsahu příspěvku je v něm soustředěna pozornost na hlubší rozbor metody pracovního a politicko-morálního hodnocení a na systém ideově výchovného působení na pracovníky, především na otázky výchovy a vzdělávání.

Pracovní a politicko-morální hodnocení pracovníků

Hodnocení, zvláště veřejné, v kolektivu, je významným nástrojem rozvíjení pracovní aktivity, iniciativy, morálky a podobných rysů osobnosti pracovníků. Tato komplexní metoda působí na většinu složek motivačního systému, a to jak z hlediska výchovného působení, tak i z hlediska zlepšení poznávacích procesů v jednání pracovníků. Pracovní a morálně politické hodnocení přispívá k dosažení vazby mezi odměňováním a ostatními morálně politickými stimuly.

S hodnocením souvisí využívání systému hmotných a morálních odměn a postihů (mimo vlastní pracovní odměnu), které předpokládá existenci vnitropodnikového systému (např. disciplinárního řádu), který respektuje obecná ustanovení v tomto směru a rozšiřuje je na základě vlastních místních podmínek na další oblasti. Ve většině zemědělských organizací je využívání těchto možností nedostatečné a většinou nejsou vyčerpávány ani možnosti, které určují celostátní směrnice pro jednotlivé druhy zemědělských organizací (např. Vzor pracovního řádu JZD). Přitom rozsah možností a případů, kdy lze využívat pozitivních a negativních sankcí, je široký a stejně tak může být vypracována dostatečná škála odměn a trestů. Využívání těchto nástrojů může značně přispět k vytváření pozitivních pracovních návyků a také pomáhat řešit kromě obecných jevů i takové okolnosti, které jsou pro zemědělskou organizaci v určité době závažné.

Využívání pozitivních a negativních sankcí nesmí být nikdy v rozporu se socialistickou morálkou a negativní opatření nesmí převládat nad pozitivními.

Výzkumná šetření ukázala, že přijímání odměn a trestů:

— usnadňuje, je-li v podniku zaveden a důsledně používán komplexní

systém odměn a postihů — pracovník předem ví, jak bude odměněn jeho pozitivní výsledek i jak bude potrestán jakýkoliv jeho přestupek;

— nejprůběžněji je přijímána hmotná odměna spojená s morální odměnou;

— nejsnáze snesitelné postihy jsou hmotné, jejichž oprávnění pracovník chápe a uznává (např. opravení práce bez nároku na odměnu), nejsou-li příliš vysoké;

— nejméně snesitelné jsou postihy morální (veřejné pokárání, důtka apod.) a ty postihy hmotné, které jsou příliš vysoké;

— účinnost vysoké hmotné odměny se zvyšuje, je-li zároveň doprovázena morální odměnou;

— morální odměny nedoprovázené hmotným oceněním mají nízký stimulační účinek, zvláště jsou-li nadužívány;

— zpožděné odměny jsou stimulačně méně efektivní než odměny bezprostřední (totéž platí i o potrestání).

Systém ideové výchovného působení

Tímto působením rozumíme především výchovu a vzdělávání. Zatímco výchově přísluší spíše působení na dlouhodobé, relativně trvalé, málo pohyblivé vlastnosti osobnosti, vzděláváním se rozumí působení na poměrně proměnlivé tvárnější rysy osobnosti (např. znalosti, dovednosti apod.).

Výchovné působení je vůči pracovníkům v zemědělství zprostředkováno řadou cest. Podobně jako v celém komplexu morálně politické stimulace projevují se vlivy z oblasti celospolečenské, zprostředkované zejména působením sdělovacích prostředků, dále jsou to vlivy dané resortní a sektorovou příslušností, vlivy jejich bezprostředního, ale i širšího sociálního okolí (všech skupin, kterých jsou zemědělství pracovníci členy), a to pracovního i mimopracovního. Důležitým prostředím výchovného působení je pracovní kolektiv. Sociální klima v kolektivu pozitivně nebo negativně ovlivňuje výchovné působení. Podmínkou a prostředkem výchovného působení je osobní příklad, zejména příklad nadřízeného.

Cílem výchovy je všestranně vzdělaný pracovník, který je specialistou ve svém oboru, má politický a odborný rozhled, chápe úkoly společnosti jako své vlastní, je to člověk s politickou odpovědností za pokrok v budování nového života a jeho způsob života je v souladu se socialistickou morálkou. Nejnáročnějším a nejobtížnějším úkolem je výchova k socialistickému způsobu života. Jde o problematiku komplexního ovlivňování lidí ve směru přetváření starého a vytváření nového individuálního, popř. skupinového systému hodnot. Obsahem ideové výchovného působení je osvojení si ideí marxismu-leninismu, upevnění socialistické pracovní morálky vytvářením nového poměru k práci a společnému vlastnictví a upevněním kolektivní spolupráce. Vytváření pozitivních pracovních návyků, dodržování pracovní kázně, osvojování si socialistického poměru ke společnému vlastnictví, navozování pozitivního poměru k inovacím, výchova ke kolektivismu a k soudružským vztahům se spolupracovníky a k pracovní obětavosti — to všechno jsou součástí ideové výchovného působení na zemědělské pracovníky.

Přitom u zemědělských pracovníků došlo právě v těchto vztazích v průběhu socializace zemědělství k nejvýraznějším změnám, obsahově

podstatně širším a ve svých důsledcích hlubším než u dělnické třídy.

V současné době je však tato historická přeměna dokončena a v zemědělství pracuje jen menšina bývalých individuálních rolníků, kdežto většinu představují pracovníci vychovaní za socialismu a na mnohých pracovištích s vysokou technickou vybaveností dokonce podíl pracovníků, kteří sem přešli z průmyslu a jiných odvětví, je vyšší než těch, kteří mají pracovní původ v zemědělství.

Ideově výchovné působení na zemědělské pracovníky v oblasti osvojování si principů socialistické pracovní morálky je nejsilnější ze strany jejich vedoucích pracovníků, celého vedoucího týmu zemědělské organizace, ze strany politicko-společenských organizací, jejich pracovních kolektivů a rovněž významnou cestu představuje působení různých typů škol a školení (a to i odborných) a příkladů z celé společnosti.

U zemědělských pracovníků lze v současné době zjistit ve srovnání s celospolečenským průměrem vysokou pracovní uvědomělost a pracovní obětavost, která mj. souvisí s nerovnoměrnými pracovními požadavky v průběhu roku, kdy přes technicko-organizační zlepšení existují stále pracovní vypjatá období, která zemědělské pracovníci považují za samozřejmou součást povolání.

I v této oblasti se ovšem setkáváme s problémy. Práce ve specializovaných a koncentrovaných zemědělských podnicích, které představují další stupeň zespolečnění zemědělské výroby, obsahuje určité prvky průmyslových metod, dosud pro zemědělství netypických. Vzrůstá tak důležitost pracovní a organizační kázně (přesně stanovená pracovní doba, soustředění lidí a strojů do jednoho výrobního objektu, zkvalitnění kontroly práce, nutnost práce ve skupině apod.). U řadových pracovníků bývají potíže s pochopením těchto nezbytností. Záleží pak především na autoritě a schopnostech vedoucích přesvědčit podřízené pracovníky, aby uvedené změny správně pochopili. Na tomto úseku jsou kromě získaných vlastních praktických zkušeností hlavní metodou výchovy přesvědčování a příklady.

Současná etapa vývoje zemědělství přináší zvýšené nároky také na poměr pracovníků ke zvládnutí vytčených úkolů. Bez aktivních a iniciativních pracovníků s uvědomělými postoji k práci není možné úkoly rozvoje socialistického zemědělství splnit. Vztah k práci u zemědělských pracovníků velmi silně souvisí s jejich poměrem k zemědělství, k zemědělské organizaci, v níž pracují, a se vztahem k vykonávané profesi (spokojenost se zemědělstvím a profesí se ukazuje vyšší než s pracovištěm a podnikem, ve všech případech je však velmi pozitivní — 75–90 %).

Podstatně složitější vztahy v poměru k zemědělské organizaci jsou tam, kde došlo k zásadním organizačním přesunům pracovníků, spojeným s jejich zapojením do nově vzniklých organizačních celků (např. při přechodu pracovníků do samostatných kooperačních zařízení), anebo kde vznikla nová samostatná, většinou specializovaná zemědělská organizace nebo organizační jednotka (ať již jde nebo nejde o právně samostatný subjekt), do které pracovníci nastoupili z jiných míst a která existuje teprve krátký čas.

Zejména při přeražení pracovníků do nových jednotek při komplexní kooperaci dochází k tomu, že zpočátku převládá negativní poměr k nové zemědělské organizaci nad pozitivním. Jako osobní nevýhody tohoto přeražení jsou nejčastěji uváděny snížená odměna a horší dostupnost pra-

coviště. Řadoví pracovníci častěji vyjadřují nižší spokojenost se zařazením do kooperace, a to zejména tam, kde jim tato změna nebyla předem dostatečně vysvětlena a oni na ni nebyli připraveni (55 %), z vedoucích pracovníků uvádí spokojenost se zapojením 84 %. Oba typy pracovníků uvádějí tyto nevýhody zapojení do kooperace: těžkopádné řízení, nadměrná administrativa, horší organizace výroby a zhoršení mezilidských vztahů. Pozitivní postoje ke kooperaci jsou častější u pracovníků s vyšší úrovní společensko-politické aktivity a s nadprůměrným pracovním výkonem.

Pozitivní vztah k práci u zemědělských pracovníků (základních typů zemědělských organizací) ukazují např. tato zjištění:

— čtvrtina pracovníků by bez váhání doporučila blízké osobě práci v zemědělství, v podniku a ve vykonávané profesi a další třetina by tuto práci doporučila s jistými výhradami;

— osmina pracovníků vylučuje možnost nesprávně provedené práce na svém pracovišti, 70 % pracovníků v případě lajdácké práce zaujalo aktivní postoj ve snaze o nápravu.

Výsledky zemědělské výroby (i ve ztížených podmínkách) dokazují, že pracovníci v zemědělství mají uvědomělý postoj k práci. Jisté nedostatky v tomto směru se projevují u mladých pracovníků, příslušníků kvalifikovaných, často netradičních zemědělských povolání, s krátkou praxí v zemědělství, kteří současné vymoženosti považují za samozřejmost. Zároveň tito pracovníci nejsou zvyklí na specifické vlastnosti zemědělské práce a jsou méně spokojeni s životem na vesnici. Jejich fluktuální tendence zvyšuje nedostatečné využívání kvalifikace, neodpovídající pracovní zařazení a také nedostatečná znalost a omezené možnosti pracovní perspektivy.

Poměr ke společnému vlastnictví se rovněž změnil proti období vzniku socialistických zemědělských podniků. Problémy se zde přesouvají do oblasti hospodárnosti, šetření strojů a materiálů, kvalifikované obsluhy.

S tím souvisí otázky poměru k novým věcem a kvalifikační připravenosti zemědělských pracovníků. Právě proto je třeba zlepšovat strukturu pracovníků zemědělských organizací z hlediska jejich kvalifikační a profesní připravenosti a orientovat se jak na další vzdělávání stávajících kádrů, tak na přijímání pracovníků z odborných škol a učilišť. Pozitivní poměr k inovacím nelze očekávat u pracovníků na konci jejich pracovní dráhy, se zaběhnutými, těžko měnitelnými pracovními stereotypy.

V obecné rovině pracovníci zemědělských organizací uznávají nutnost změn a zavádění inovací jako základní předpoklad dalšího rozvoje výroby. V intenzitě a směru názorů a postojů k inovacím se však projevuje značná individuální i skupinová variabilita (především mezi vedoucími pracovníky, hodnotícími „dopad“ inovací ve spojitosti s cíli a potřebami podniku, a řadovými pracovníky, hodnotícími důsledky zavádění inovací spíše z požit osobního očekávaného přínosu). V zemědělských organizacích většinou chybí informace, které by pracovníky připravovaly na uvažované zavádění inovací, a zároveň chybí sociologická (případně sociálně psychologická) příprava změn vyplývajících ze zavádění inovací. Také podíl pracovníků aktivně spolupracujících při zavádění inovací a přípravě jejich důsledků je velmi úzký (u řadových pracovníků téměř neexistuje).

Zatímco inovace v organizaci práce, v pracovních podmínkách a do jisté míry změny kvalifikace bývají přijímány kladně, zdrženlivé až zá-

porné přijímání změn lze očekávat v oblasti změn v charakteru práce (pokud je provádějí změny pracovního zařazení) a změny pracovní skupiny. Nesouhlas či zdrženlivost nemůžeme vykládat jako nepochopení nutnosti změn. Výhrady bývají spojeny s pocitem ohrožení potřeby jistoty a s obavami z neznámého, což lze odstranit (zároveň s oslabováním účasti iracionálních momentů při vytváření názorů a postojů k inovacím) zvýšením informovanosti již od přípravné fáze až po dokončení procesu zavádění inovací. Předávání informací (v zájmu vzbuzování důvěry pracovníků) však musí probíhat vhodným informačním kanálem (vedoucí, jiný pověřený pracovník, neformální diskuse na pracovišti) při efektivním zvládnutí informačního toku (příslušná informace se v pravý čas dostane k pravému pracovníkovi).

Kladné přijímání inovací podporuje použití mimořádných odměn spojené s morálním uznáním vycházejícím z osobního hodnocení pracovníků s ohledem na jejich vztah a aktivitu při drobných zlepšeních, příjmu inovací a jejich důsledků. Dále je nutné se při inovačních informacích nesusoustřeďovat pouze na vedoucí pracovníky, ale využívat dalších dostupných a ověřených prostředků k vytváření zájmu a kladného postoje k inovacím (hlavně exkurze, Dny nové techniky, zemědělské výstavy, hromadné sdělovací prostředky, odborný zemědělský film apod.).

Socialistická pracovní morálka se promítá do pracovního výkonu a do mezilidských vztahů v pracovním kolektivu. Proto, chceme-li dosáhnout pozitivních výsledků v uplatňování principu kolektivity, nelze vynechat zkoumání pracovních skupin a skupinových vztahů. Soudržnost skupiny vyjadřuje u členů vědomí příslušnosti ke skupině, k pevnému celku, založenému na pracovních a do jisté míry i mimopracovních vztazích.

Skupinová soudržnost je předpokladem uvědomělé společné účasti členů (participace) na plnění společných úkolů skupiny. V participaci pracovníků výrobní organizace se odráží příslušnost i k dalším širším společenským skupinám (podnik až socialistický stát). Vědomí široké příslušnosti zabraňuje možnosti negativního působení úzce skupinového zaměření. Na druhé straně výchova zaměřená ke skupině napomáhá vytvářet potřebné širší vědomí kolektivní sounáležitosti. Posilování kolektivismu vyžaduje využívat a rozvíjet nové pedagogické prostředky pro tento cíl. Jejich východiskem jsou poznatky sociálně psychologického studia malých skupin.

Ze sledování pracovních skupin v zemědělských organizacích vyplývá:

- Skupina s nadprůměrnými pracovními výsledky je charakterizována vyšším podílem jednotlivých pracovníků s nadprůměrným pracovním výkonem, pracujících ve skupině již delší dobu (nad 5 let), se širší pracovní spoluprací, závislou na vlastní volbě.

- V řadě zkoumaných postojových znaků se ukázalo, že pracovníci s vyšším pracovním výkonem jsou sociabilnější, ve svém pracovním kolektivu „ustavenější“, mají silnější vazbu na skupinu, lépe hodnotí své spolupracovníky, častěji mají ve skupině přátele a zároveň se domnívají, že zde nemají nepřátele.

- Pracovní a odborná úroveň spolupracovníků je hodnocena jako velmi dobrá nebo dobrá a nespokojenost v tomto směru nepůsobí jako flukтуаční faktor.

- Řadoví členové kolektivu diskutují o pracovních otázkách, častěji by měla být výměna názorů mezi řadovými pracovníky a bezprostředním

vedoucím, zejména však mezi nimi a vyššími nadřízenými a funkcionáři z řad ROH a KSČ.

— Pracovníci identifikovaní s podnikem pocházejí častěji ze skupin s malým až středním počtem členů, s nízkou mobilitou, ze skupin, kde vládne spokojenost se spoluprací a s pracovní a odbornou úrovní spolupracovníků.

— Pracovníkům v zemědělství vesměs záleží na pracovní pověsti vlastní i jejich pracovních skupin. Zejména členové početně menších stabilizovaných a z hlediska charakteru práce homogenních pracovních kolektivů pociťují silně svou skupinovou příslušnost.

Současná úroveň zemědělské velkovýroby klade vysoké nároky rovněž na spolupráci zemědělských pracovníků, a to o to více, že proces koncentrace výroby doprovází proces její specializace, spojený se vznikem řady diferencovaných, specializovaných profesí. Jejich práce souvisí s prací dalších pracovníků. Spolupráce tak nabývá nové, náročnější kvality, vyžaduje od pracovníků znalost všech souvislostí a návazností a zodpovědný přístup ke všem fázím pracovního procesu. Týmový přístup k práci je předpokladem úspěchu činnosti vedoucích pracovníků.

SOUHRN

Morálně politická stimulace ke zvyšování ekonomické efektivity zemědělské výroby se prosazuje prostřednictvím podněcování různých aktivit a činností zemědělských pracovníků. Účinnost morálně politické stimulace nelze ekonomicky vyjádřit, protože její působení neprobíhá osamoceně a izolovaně, ale vždy v souhrnu řady dalších faktorů.

Účinnost působení morálně politických stimulačních faktorů ovlivňují všechny skutečnosti, které působí na zemědělské pracovníky v jejich pracovním i mimopracovním životě. Hlavní úrovní, na níž se působení faktorů morálně politické stimulace nejvíce, nejsilněji a nejčastěji prosazuje, je u zemědělských pracovníků zemědělská organizace, ve které pracují. Vlivy z oblasti celospolečenské a dalších oblastí nadpodnikové sféry mají užší rozsah působení; nelze je pomíjet, ale jejich intenzita a rozsah jsou slabší a nemají nepřetržitý charakter.

Účinnost působení morálně politických stimulačních faktorů je zvláště ovlivňována jak stavem a úrovní objektivních podmínek zemědělských pracovišť (charakteristiky vlastní zemědělské organizace, pracovní prostředí, druh a charakter vykonávané práce, sociální prostředí, podmínky práce), tak stavem a úrovní řízení výroby a práce, vedení lidí, péče o pracovníky a hodnocení a odměňování pracovníků. Pokud uspořádání a fungování těchto oblastí života pracovníků nepůsobí všeobecně stimulačně k podněcování pozitivních pracovních a společenských aktivit a činností zemědělských pracovníků, může být stimulační uplatnění morálně politických faktorů pouze dílčí a omezené.

Základními metodami podle zařazení v procesu morálně politické stimulace je přesvědčování, agitace, propagování a pracovní a politicko-morální hodnocení.

Tyto metody se realizují ve všech okruzích morálně politického působení a jsou projevem a zároveň nástrojem působení faktorů morálně politické stimulace — výchovy a vzdělání pracovníků, účasti pracovníků

na spolurozhodování o vývoji jejich podniků, pracovní iniciativy, projeví se zvláště v účasti v socialistickém soutěžení a ve zlepšovatelském a novátorském hnutí, i politicko-společenské aktivity pracovníků.

Využívání působení morálně politické stimulace předpokládá nezbytnou diferenciaci faktorů podle znaků a charakteristik objektů tohoto působení, tj. podle příslušnosti zemědělských pracovníků do jednotlivých sociálně pracovních kategorií.

Účinnost působení faktorů morálně politické stimulace předpokládá jejich plánovitě a organické využívání v proporcionálně optimální kombinaci s dalšími stimulačními faktory v nepřetržitém a komplexně pojatém procesu, probíhajícím v podmínkách, které jeho rozvoj podporují.

Zároveň je třeba zdůraznit, že na současném stupni rozvoje našeho zemědělství, jeho zespolečenštění a vědeckotechnického rozvoje nabývá morálně politická stimulace pracovníků k vyšší efektivnosti výroby stále více na významu. Její další teoretické propracování a shrnutí nových zkušeností i jejich praktická aplikace jsou nezbytnou podmínkou úspěšného řízení socialistické zemědělské výroby v podmínkách vědeckotechnického rozvoje.

Literatura

KABRHEL, J. a kol.: Zemědělská politika KSČ. Praha, Svoboda 1977.

KRŮČEK, Z. a kol.: Otázky morálně politické stimulace zvyšování efektivnosti zemědělské výroby. [Interní materiál.] Praha, VÚEZVŽ 1979.

STĚPANJAN, G. A. a kol.: Leninizm i upravlenije socialnymi processami pri socializme. Moskva, Mysl 1973.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autora:

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

Procesy sbližování pracovních a životních podmínek mezi zemědělstvím a průmyslem a mezi vesnicí a městem jsou velice četné. Společným jmenovatelem těchto procesů je jejich mnohostrannost, komplexnost, obtížnost i dlouhodobost. Propojují mnoho stránek společenského vývojového procesu a uskutečňují se na mnoha úrovních. Mezi nejvýznamnější lze řadit zprůmyslňování československého zemědělství, rostoucí sociálně ekonomickou smíšenost venkovského obyvatelstva a jeho začlenění do profesní a územní mobility.

PŘEMĚNY VZTAHŮ MEZI ZEMĚDĚLSTVÍM A PRŮMYSEM

Jedním z podstatných příspěvků příznivého průběhu procesu sbližování pracovních podmínek mezi zemědělstvím a průmyslem a následně i životních podmínek mezi vesnicí a městem je zprůmyslnění československého zemědělství. Toto zprůmyslnění znamená novou kvalitu jak v postavení zemědělství jako odvětví v národním hospodářství a v růstu vkladů průmyslového původu do zemědělství (Divila a kol. 1978), tak v sociálně ekonomickém postavení a charakteru práce pracovníků ve zprůmyslněné zemědělské výrobě.

SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉ POSTAVENÍ PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ

Zprůmyslnění zemědělství a růst jeho ekonomické vyspělosti jako základního odvětví materiální výroby se promítlo, spolu s dalšími faktory, do úrovně důchodů pracovníků v zemědělství, do jejich životní úrovně a změn ve způsobu života. Znamenalo to celospolečensky významný posun ve sbližení, případně ve vyrovnání sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství s postavením pracovníků ve srovnatelných odvětvích národního hospodářství.

Sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělství, obdobně jako v jiných odvětvích, je utvářeno řadou faktorů, z nichž z hlediska provedených pozorování měly největší význam faktory ekonomické a sociálně právní.

V ekonomických faktorech v období páté a šesté pětiletky to byla především významná úloha odměny za práci ve všech jejích formách. Zde se podařilo dosáhnout v podstatě úplného vyrovnání úrovně mezd a odměn

dosahovaných v zemědělství s odměnami v ostatních srovnatelných odvětvích národního hospodářství.

Odměna za práci nepředstavuje ovšem jediný materiální zdroj života. Šlo rovněž i o vyrovnání v oblasti soustavy sociálně právních záruk, jež zabezpečují pracovní síle, která je z nejrůznějších příčin vyřazena z pracovního procesu, nárok na sociální zabezpečení (Divila, Nikl a kol. 1975). V této oblasti byl po předchozím vyrovnání podmínek nemocenského zabezpečení sjednocen i systém důchodového zabezpečení družstevních rolníků s ostatními pracujícími. Ke zlepšení sociální situace zasloužilých družstevníků byl pak v široké míře uskutečněn systém příplatků k jejich důchodům, převážně z FKSP jednotných zemědělských družstev.

Významným opatřením v procesu sbližování a vyrovnávání pracovních i mimopracovních podmínek bylo přijetí zákona o zemědělském družstevnictví. Tím se v oblasti pracovněprávních vztahů, s výjimkou některých specifík členského poměru, vyrovnává pracovněprávní postavení družstevních rolníků ve srovnání s pracovníky ostatních odvětví, a to ve všech základních oblastech (pracovní doba, dovolená, pracovní vztahy atd.).

Zlepšování sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství tak naplňuje cíle sbližování rozdílů mezi zemědělstvím a průmyslem a mezi vesnicí a městem, které se tu historicky ve vzájemném vývoji projevovaly.

ZPRŮMYSLŇOVÁNÍ PRÁCE V ZEMĚDĚLSTVÍ

Práce a pracovní síla zaujímají mimořádné postavení mezi ostatními produkčními faktory v zemědělství. Zprůmyslnění mění nejen postavení zemědělství jako odvětví, ale mění postavení jeho pracovníků ve výrobním a pracovním procesu, obsah i charakter jejich práce. Mění také celkové kvantitativní a kvalitativní proporce v potřebě a zdrojích pracovních sil (Lamsers, Šůra 1978).

Zprůmyslnění přináší do zemědělských povolání trvalé změny. Celá řada profesí dostává novou náplň, vznikají nové odbornosti, spojené s novou technikou, technologií, organizací výroby a řízením. Tento proces se prohlubuje a urychluje zejména v etapě vyšších forem koncentrace a specializace.

Zprůmyslnění přináší také další závažné jevy, především také z hlediska kvalitativních požadavků na práci a pracovníky v zemědělství. Dochází tu k určitému spojení růstu dané specializace s růstem určité „univerzality“. Např. traktorista, jehož profese představuje v rostlinné výrobě základní masovou výrobní odbornost, musí ovládat jak technickou stránku stroje, tak musí znát agrotechnické a další požadavky pěstovaných plodin. To se týká v plné míře i dalších pracovníků (profesí), zabezpečujících obsluhu složitých strojních linek, oprav a seřizování zemědělské techniky a dalších výrobních služeb.

Také zavádění velkovýrobních linek (kapacit) v živočišné výrobě vtiskuje např. ošetřovateli v tomto odvětví stále více charakter pracovníků v průmyslu a umožňuje organizovat základní výrobní a provozní jednotky na základě specializace a dělby práce.

V tomto směru lze například podle účasti (dělby práce) na výrobním procesu rozdělit pracovníky ve specializovaných provozech nebo jednotkách do čtyř základních skupin:

- přímí výrobní pracovníci (specializovaní i nespécializovaní), kteří jsou v přímém styku se zvířaty, přímo provádějí polní práce atd.;
- ostatní výrobní pracovníci (převážně ve službách zabezpečujících činnosti první skupiny);
- pomocní pracovníci;
- technickohospodářští pracovníci.

V pracovním a výrobním procesu ovlivňuje strukturu a vzájemnou proporci uvedených skupin pracovníků především použitá technologie. Uplatnění náročnějších technologií snižuje počet „přímých“ výrobních pracovníků a zvyšuje počty „ostatních“ výrobních pracovníků a naopak. Při vyšším stupni technologie se rovněž zvyšuje počet profesních specializací a vytváření skupin specializovaných profesí (Haspra a kol. 1978).

Zvláštní problém z hlediska skladby a vytváření pracovních kolektivů vzniká u „přímých“ výrobních pracovníků ve velkokapacitních objektech živočišné výroby, které představují určitou etapu zprůmyslnění živočišné výroby. Při jeho řešení nejde tak o kvantitativní hlediska (nábor pracovníků pro příslušná pracoviště velkokapacitních objektů se v důsledku poměrně příznivého pracovního prostředí i režimů práce daří), ale především o hlediska kvalitativní. Pracovní místa „přímých“ výrobních pracovníků tu zaujímají pracovní síly většinou bez jakékoliv kvalifikace pro příslušný obor. Tento problém je možné pozorovat jak v ČSR, tak v SSR, přičemž zvláště výrazný je u velkokapacitních kravinů, kde by mohl mít v blízké budoucnosti velmi vážné výrobní, ekonomické i sociální důsledky.

Zprůmyslnění práce v zemědělství souvisí přímo s dalším rozvojem materiálně technické základny, s výstavbou nových a rekonstrukcí, příp. modernizací objektů, především pak v živočišné výrobě. Tyto skutečnosti jsou do značné míry rozhodující pro další průběh celého procesu.

I když v posledních letech byla investiční výstavba přednostně zaměřena na živočišnou výrobu a pozitivně se vyvíjela situace v ustájení nosnic a ostatní drůbeže i v ustájení prasnic a částečně i ostatních prasat, projevuje se pomalejší vývoj především u skotu.¹⁾ Tuto situaci lze doložit údaji o vývoji kapacit ustájení v živočišné výrobě v letech 1970 až 1980 (tab. I).

Rozvoj materiálně technické základny spolu s investiční výstavbou představují ovšem jen jednu stránku procesu zprůmyslnění zemědělství, i když stránku velmi podstatnou. Druhým, neméně důležitým předpokladem je přizpůsobování pracovní síly v zemědělství měnícím se požadavkům.

Jde především o kvalitativní změny ve struktuře pracovníků na všech úrovních. Týká se to jak skladby řídicích a ostatních technicko-hospodářských pracovníků (kde probíhá poměrně příznivý vývoj z hlediska reprodukce pracovních sil), tak i všech kategorií manuálních pracovníků

¹⁾ V současné době je živočišná výroba v socialistickém sektoru provozována v 71 595 stájových objektech, z toho skot se chová ve 47 413, prasata v 18 180, drůbež v 5 001 a ovce v 1 000 objektech. Dojnice v počtu 367 tis. (19,6 %) jsou ještě ustájeny v kravinách do 96 kusů. Z toho cca 180 až 220 tis. dojnic je ještě ustájeno v malokapacitních stájích (15 až 40 kusů) bez mechanizace. Rovněž tak i ostatní skot v počtu cca 1 mil. kusů je ustájen v územně roztržštěných malokapacitních stájích. Jedná se především o jalovice a výkrm skotu. Přesto, že za poslední období bylo uvedeno do provozu pro dojnice cca 410 tis. a pro ostatní skot na 900 tis. nových ustájovacích míst, nepodařilo se dosud dořešit především územní roztržštěnost ustájení zhruba u 180 až 220 tis. dojnic.

dělnických profesí, kde zatím pozitivní vývoj (alespoň u některých profesí) neprobíhá požadovaným tempem. Proto také jedním z prvořadých faktorů kvalitativního zlepšování struktury pracovníků v zemědělství zůstává zlepšování odborné úrovně a profesní připravenosti v dělnických (manuálních) povoláních. Dokladem úsilí o řešení tohoto problému jsou i nově koncipované učební obory v zemědělství.

I. Vývoj koncentrace ustájení v živočišné výrobě 1970—1980 (socialistický sektor) v % stavů

	1970	1975	1980 plán
Dojnice			
— velkovýrobní způsob ustájení	26,6	34,8	48,2
— stáje nad 96 ks	40,1	36,4	32,2
— stáje do 96 ks	33,3	28,8	19,6
Ostatní skot			
— velkovýrobní způsob ustájení	8,2	18,8	36,8
— stáje nad 96 ks	40,4	29,2	26,6
— stáje do 96 ks	51,4	52,0	36,6
Prasnice			
— velkovýrobní způsob ustájení	23,9	40,9	55,0
— stáje nad 50 ks	23,8	19,4	24,4
— stáje do 50 ks	52,3	39,7	20,5
Ostatní prasata			
— velkovýrobní způsob ustájení	16,4	29,7	40,2
— stáje nad 500 ks	16,4	15,9	16,2
— stáje do 500 ks	67,2	54,4	43,6
Nosnice			
— velkovýrobní způsob ustájení	39,7	62,1	70,2
— objekty nad 4 tis. ks	46,9	31,3	25,5
— objekty do 4 tis. ks	13,4	6,6	4,3

Pramen: materiály FMZVž

Z probíhajících změn ve skladbě pracovníků jsou již pro nynější etapu charakteristické např. změny a rozdílnosti ve věkové struktuře, kdy v tzv. průmyslových povoláních v zemědělství (údržbáři, traktoristé-mechanizátoři, řidiči a jiní specialisté) je pro vyšší zájem mladých lidí věkový průměr příznivější než u „tradičních“ zemědělských profesí a také příslušné učební poměry jsou tu spíše naplňovány. Problémy zůstávají v odvětvích živočišné výroby, kde není plněn ani snížený plán učňů, zejména u hlavního učební oboru „chovatel hospodářských zvířat“, kde plán náboru učňů

byl splněn v roce 1977 na 75,8 % a v roce 1978 na 81,7 %. Počet učňů v oborech živočišné výroby se podílí jen asi 15 % na celkovém počtu pracovníků v tomto odvětví, přičemž skutečná potřeba je zhruba dvojnásobná. Přes relativně vysokou úroveň odměn tu zřejmě v rozhodující míře působí nepříznivý stav pracovního prostředí (včetně časových režimů práce) ve velkém počtu objektů živočišné výroby.

Pro proces zprůmyslňování je charakteristické pronikání „průmyslových“ prvků do práce v zemědělství. Lze také říci, že zprůmyslňování práce v zemědělství je spojeno s určitými charakteristickými znaky. V celém procesu jde v podstatě o dvě skupiny hlavních znaků: znaky, které jsou typické pro sblížování (vyrovnávání) charakteru práce v zemědělství s charakterem práce v průmyslu, a znaky, které jsou typické pro odlišnosti (diferenciaci) mezi oběma okruhy prací.

Mezi znaky přibližující (vyrovnávající) charakter zemědělské práce práci průmyslové patří především:

- nahrazování ruční práce strojovou, využívání strojů v ucelených strojních linkách na všech stupních výrobního a pracovního procesu;

- plánovitá koncentrace a specializace výroby, vytváření velkých specializovaných výrobních a organizačních jednotek, zabezpečujících optimální využití strojních soustav;

- vyčlenění některých výrobních činností do samostatných specializovaných výrobních jednotek (především výživa a ochrana rostlin, doprava, skladování, těžká mechanizace atd.);

- hromadnost, kvalitativní jednotnost, standardizace a spolehlivost dodávek;

- soustředování zemědělského provozu do stále menšího počtu stále větších výrobně provozních nebo výrobně obslužných a hospodářsko-organizačních souborů a komplexů;

- široké uplatňování výsledků vědeckotechnického rozvoje a uplatňování vědních disciplín, jako je pedagogika, psychologie a sociologie;

- nezbytnost trvalého zvyšování kvalifikace pracovníků;

- společně se zaváděním průmyslových metod ve výrobě i zlepšování pracovních a životních podmínek;

- vyrovnávání sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství s postavením pracovníků v průmyslu.

Mezi znaky odlišující (diferencující) charakter zemědělské práce od práce průmyslové patří především:

- biologický charakter výroby a práce s živými organismy;

- plošný charakter zemědělské výroby a zvláštnosti koncentrace jednotlivých výrobních odvětví;

- následnost a diskontinuita výrobních a pracovních procesů v rostlinné výrobě a omezení jejich opakovatelnosti v časové jednotce kratší než vegetační doba;

- specifika pracovního prostředí a ostatních pracovních podmínek (především také se zřetelem na sezónnost, pracovní režimy a pracovní dobu).

K dalšímu vývoji lze říci, že společným jmenovatelem procesu sblížování bude další prohlubování a rozšiřování hlavních znaků zprůmyslňování práce v zemědělství. Celému procesu pak bude napomáhat i určité oslabování vlivu znaků, odlišujících charakter zemědělské práce od průmyslové.

V profesní struktuře v zemědělství bude i nadále docházet k prolínání „tradičních“ prací a úkonů s pracemi a úkony novými, vytvářejícími obsah profesí průmyslového charakteru v zemědělství. Pozorování naznačují, že práce vykonávané v zemědělství se svým charakterem přibližují pracím vykonávaným v průmyslu spíše zvětšující se účastí „průmyslových“ profesí nebo prvků těchto profesí na zemědělské výrobě a růstem vkladů průmyslových odvětví do zemědělství. V obou odvětvích, v zemědělství i v průmyslu, se bude zvyšovat např. sepijatost manuálních pracovníků s technikou, s technickým prvkem prováděných prací, i když v průmyslu bude mít v průměru i v budoucnosti větší rozsah než v zemědělství.

SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉ PŘEMĚNY VESNICE

K procesu sbližování životních podmínek mezi vesnicí a městem přispívá řada nových, společensky významných jevů. Mezi takto celospolečensky významné jevy v procesu sbližování lze řadit současnou sociálně ekonomickou smíšenost československé vesnice z hlediska ekonomických aktivit jejích obyvatel a stále rostoucí pohyb obyvatelstva, především venkovského, za prací a dalšími cíli.

SOCIÁLNĚ EKONOMICKÁ SMÍŠENOST OBYVATEL VESNICE

Současná smíšenost československé vesnice z hlediska aktivit jejích obyvatel je výsledkem již po dlouhou dobu probíhajících přeměn, uskutečňujících se jak v zemědělství, tak v ostatních odvětvích. Základem tohoto vývoje byla socialistická industrializace celé československé ekonomiky, včetně socialistické přestavby zemědělství. Proto dnešní čs. vesnice nemá již zdaleka jen zemědělský charakter. Je ekonomicky, třídně i sociálně smíšená.

V zemědělství ČSSR bylo k 1. 2. 1978 celkem 906 tis. trvale činných pracovníků, což je o 84 tis. (o 8,5 %) méně než v roce 1975. V dlouhodobém vývoji počet pracovních sil v zemědělství trvale klesá. Jejich průměrný roční úbytek v letech 1956—1960 dosahoval 96 tis. osob, v letech 1961 až 1965 se snížil na 33 tis. osob a v letech 1966—1969 na 15 tis. osob. V průběhu 5. pětiletky vzrostl průměrný roční úbytek pracovníků ze zemědělství na 28 tis. a ve stejné výši byl i v období mezi rokem 1975 a 1978 (Glaserová 1980).

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 to bylo 11,9 %, v SSR 16,7 %).

Sociálně ekonomickou smíšenost obyvatel vesnice charakterizují především základní údaje o osobách ekonomicky aktivních podle velikostních skupin obcí. Pracující v zemědělství mají podle posledního sčítání (1970) absolutní převahu pouze v obcích do 100 obyvatel (54,9 %). Poté jejich podíl s rostoucí velikostí venkovské obce strmě klesá (ve velikostní skupině obcí do 1 tis. obyvatel je to 27,8 %, ve velikostní skupině do 2 tis. obyvatel již jen 19,8 %). Ubývání zemědělského obyvatelstva s rostoucí velikostí obce a stupněm urbanizace není ovšem v přímé závislosti s přibýváním obyvatelstva činného v průmyslu. Růst relativní četnosti „průmyslového“ obyvatelstva je plynulý jen k hranici 10 tis. obyvatel. Od této

hranice jeho podíl klesá ve prospěch terciární sféry, takže v našich městech s 50 až 100 tis. obyvatel představují pracovníci v průmyslu zhruba jednu třetinu všech ekonomicky aktivních obyvatel, přičemž ve skupině měst se 100 tis. a více obyvatel jejich podíl dále klesá (tab. II).

Tyto základní proporce a rozdíly v ekonomických aktivitách venkovské populace lze z hlediska procesu sbližování doplnit i o další jevy. Smíšenost není charakteristická jen pro vesnici jako celek, ale odráží se i v rodinách na vesnici. Na venkově žijí „čistě“ zemědělské rodiny již v menším počtu případů a převládají rodiny „smíšené“ s různou mírou napojení na zemědělství. To lze orientečně charakterizovat údaji ze sčítání (1970), kde pouze ve 41,9 % zemědělských domácností byli muž i žena ekonomicky činní v zemědělství. Tento proces postupující smíšenosti vesnických, dříve převážně zemědělských rodin je ovlivňován řadou faktorů, např. mírou místní (lokální) industrializace, polohou obce ve vztahu k pracovním příležitostem (v zemědělství i mimo zemědělství), dopravními poměry atd.

V rámci „smíšenosti“ vesnice dochází ve venkovském prostoru k rozdělení „vesnice“ a „zemědělství“, i když zemědělství zůstává i nadále hlavní územní složkou venkovského prostoru a je trvale významnou součástí ekonomické základny venkovských obcí. Rostoucí sociálně ekonomická smíšenost však podstatně přibližuje československou vesnici k městu a industrializace (včetně zprůmyslnění zemědělství) začlenila i vesnici do meziodvětvového a územního pohybu (mobility) obyvatelstva, probíhajícího rozmanitými směry — zpočátku převážně jednosměrně (od zemědělství k nezemědělským odvětvím), v poslední době i obousměrně.

SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉ ASPEKTY POHYBU (MOBILITY) OBYVATELSTVA

Prostorová koncentrace průmyslu a dalších výrobních a nevýrobních činností vede k tomu, že města a větší sídla se stávají tradičně místem mnohonásobné koncentrace — ekonomické, technické, demografické, kulturní i informační. S tím úzce souvisí vysoký pracovní i mimopracovní pohyb obyvatelstva, a to především venkovského.

Veškeré sociální jevy a procesy, tedy i procesy sbližování životních podmínek mezi vesnicí a městem, mají nejen významnou sociální a ekonomickou stránku, ale též významnou stránku prostorovou (územní). V dlouhodobém historickém vývoji vznikly mezi vesnicí a městem a mezi jednotlivými oblastmi naší republiky rozdíly co do úrovně i struktury ekonomiky, osídlení atd. Tyto rozdílnosti mají většinou velmi široké souvislosti. Souvisejí s úrovní rozvoje výrobních sil a výrobních vztahů, se stupněm dělby práce, s přírodními podmínkami, využitím přírodních zdrojů, fondů pracovních sil, s kvalifikačním a profesním profilem obyvatelstva a s celou řadou dalších významných faktorů (Musil 1977).

Pohyb obyvatelstva je potom určitým „mostem“, který do jisté míry překlenuje územní rozdíly mezi rozmístěním pracovních příležitostí (pracovišť) a jiných zařízení (např. sociální infrastruktura) na straně jedné a rozmístěním obyvatelstva (bydlišť) na straně druhé. Územní pohyb umožňuje překonávat nedostatek místních pracovních příležitostí, nedostatek občanské vybavenosti, příp. služeb. Umožňuje tedy překonávat určité disparity, a to nejen z hlediska jednotlivců, ale i z hlediska celospolečenských potřeb. Z hlediska sbližování životních podmínek mezi ves-

II. Základní data o osobách ekonomicky aktivních podle velikostních skupin obcí (ČSSR, ČSR, SSR)

Velikostní skupina obcí podle počtu bydlících obyvatel	Osoby ekonomicky aktivní			Pracující v zemědělství	Osoby ekonomicky aktivní pracující		
	celkem	muži	ženy		v obci bydlíště	v okrese mimo obec bydlíště	mimo okraj bydlíště
ČSSR — relativní čísla							
až 99	0,2	56,3	43,7	54,9	53,4	36,9	9,7
100 — 199	1,5	56,0	44,0	48,2	50,3	40,0	9,7
200 — 499	8,5	56,3	43,7	38,3	44,9	43,0	12,1
500 — 999	13,0	57,0	43,0	27,9	40,5	44,0	15,5
1 000 — 1 999	13,0	57,4	42,6	19,8	40,6	40,8	18,6
2 000 — 4 999	14,2	57,0	43,0	12,3	49,7	32,3	18,0
5 000 — 9 999	8,5	55,1	44,9	5,2	70,0	16,8	13,2
10 000 — 19 999	8,2	54,1	45,9	3,5	77,8	12,4	9,8
20 000 — 49 999	9,0	52,8	47,2	2,3	83,7	9,0	7,3
50 000 — 99 999	6,9	53,7	46,3	0,9	79,0	12,6	8,4
100 000 a více	17,0	52,3	47,7	0,6	94,2	—	5,8
Úhrn	100,0	55,2	44,8	13,2	63,6	24,1	12,3
ČSR — relativní čísla							
až 99	0,2	55,8	44,2	56,3	53,8	36,6	9,6
100 — 199	1,9	55,5	44,5	48,9	50,9	39,8	9,3
200 — 499	9,3	55,3	44,7	39,3	45,8	43,1	11,1
500 — 999	12,4	55,1	44,9	27,9	41,6	43,2	15,2
1 000 — 1 999	10,6	54,9	45,1	17,9	42,4	39,0	18,6
2 000 — 4 999	12,1	54,8	45,2	9,2	54,8	29,7	15,5

5 000— 9 999	8,6	54,5	45,5	3,9	68,5	18,2	13,3
10 000—19 999	8,4	53,2	46,8	3,0	76,6	13,1	10,3
20 000—49 999	8,0	52,0	48,0	1,9	83,3	8,1	8,6
50 000—99 999	9,2	53,8	46,2	0,9	78,4	13,0	8,6
100 000 a více	19,3	52,4	47,6	0,5	94,1	—	5,9
Úhrn	100,0	54,0	46,0	12,1	66,0	22,4	11,6
SSR — relativní čísla							
až 99	0,1	60,4	39,6	41,4	49,5	40,0	10,5
100— 199	0,6	59,8	40,2	42,3	44,7	41,8	13,5
200— 499	6,6	59,8	40,2	34,7	41,9	42,8	15,3
500— 999	14,6	61,0	39,0	28,0	38,2	45,8	16,0
1 000— 1 999	19,0	60,8	39,2	22,5	38,2	43,2	18,6
2 000— 4 999	19,4	60,4	39,6	17,1	41,7	36,2	22,1
5 000— 9 999	8,4	56,5	43,5	8,4	74,0	13,4	12,6
10 000—19 999	7,9	56,4	43,6	5,0	81,0	10,4	8,6
20 000—49 999	11,2	54,2	45,8	2,9	84,5	10,7	4,8
50 000—99 999	1,3	51,9	48,1	1,3	90,4	3,9	5,7
100 000 a více	10,9	51,9	48,1	1,1	94,7	—	5,3
Úhrn	100,0	58,2	41,8	15,8	57,6	28,2	14,2

Pramen: Sčítání lidu, domů a bytů (k 1. 12. 1970 v ČSSR) Praha. FSÚ 1971

nici a městem je pak třeba zdůraznit, že dojíždka do zaměstnání doplňuje vysoká mobilnost obyvatelstva i za jinými cíli (služby, kultura, rekreace atd. — Šíma 1979).

Pro rozsah dojíždky za prací platí obecný vztah — čím větší je obec trvalého bydliště, tím více nabízí svým obyvatelům pracovních příležitostí (a naopak). V celostátním průměru pracuje v obci svého trvalého bydliště 62,4 % ekonomicky aktivních obyvatel. V obcích do 2 000 obyvatel nachází v místě bydliště zaměstnání pouze 40,7 % ekonomicky aktivních. S rostoucí velikostí sídla vzrůstá podíl těch, kteří mohou pracovat přímo v místě svého trvalého bydliště (v obcích od 2 000 do 4 999 obyvatel je to 49,8 %, od 10 000 do 19 999 obyvatel 75,6 %, ve skupině měst od 20 000 do 49 999 obyvatel 81,7 % a ve městech nad 50 tis. obyvatel je to 88,7 % z ekonomicky činných osob).

Na území s vysoce rozvinutým a mnohostranným hospodářstvím (výrobní i nevýrobní sférou), zejména ve velkých průmyslových aglomeracích a velkých sídelních centrech, jsou dány předpoklady pro existenci téměř všech či alespoň většiny celostátně se vyskytujících profesních skupin. Čím mnohostrannější je ekonomika určitého území (oblasti), tím větší jsou zde možnosti pro přechody mezi jednotlivými profesemi i pracovišti. To se v současné době týká též zemědělství, kde zprůměrnění, široké pronikání vědeckotechnického rozvoje, velikost zemědělských podniků a rostoucí složitost jejich organizačních struktur, vznik společných zemědělských podniků a rozvoj kooperačních vztahů v návaznosti na prohlubující se specializaci a koncentraci vytváří řadu příležitostí a podmínek pro profesní a sociální mobilitu pracovníků v tomto odvětví.

Z hlediska procesů pohybu obyvatelstva (územní, profesní a sociální mobility) je významné, že objektivní složky mobility (bydliště, profese, pracoviště) doplňuje pohyb obyvatelstva jako jev sociální, který má řadu sociálně psychologických, sociologických a dalších momentů, které mohou tento pohyb usměrňovat, zrychlovat či zpomalovat.

V mobilitě různého typu nelze jevy zužovat jen na vztahy ke skladbě a rozmístění pracovních příležitostí, ale je nutné uvažovat i vztahy vyplývající z podmínek, předpokladů a znaků jednotlivců či skupin v procesu mobility. Působí tu věk, kvalifikace, dovednosti i sklon ke změně. Uplatňuje se tu vliv rodiny, způsobu bydlení, vazby k místnímu prostředí a mnoho dalších faktorů. Takto chápáná mobilita se pak ve svých sociálně ekonomických aspektech jeví jako určitá výsledná funkce přímého nebo zprostředkovaného vlivu (souhry) celého komplexu faktorů, přičemž některé faktory mohou mít v daných nebo konkrétních případech zcela specifickou váhu.

O úloze pohybu obyvatelstva v procesu sbližování životních podmínek mezi vesnicí a městem lze obecně říci, že vstup venkovského a v jeho rámci zemědělského obyvatelstva do vysoké mobility otevřelo prostor i pro další významné jevy, kdy každodenním nebo velmi častým kontaktem s městem si obyvatelé vesnic osvojují hodnoty života ve městě, přivýkají na životní úroveň městské populace, především na kvalitu a kvantitu sociální a technické infrastruktury města. To se pak zprostředkovaně promítá do všech životních hodnot (jev sociální nápodoby), majících odraz v životní úrovni a způsobu života na vesnici. Vysoká mobilnost a frekvence kontaktů vesnice s městem (a města s vesnicí, zejména ve formě víkendů či delších

pobytů městského obyvatelstva na chatě či chalupě) je tedy významným společenským jevem, který podstatně přispívá ke sbližování ve všech sférách života.

ZÁVĚR

Zprůmyslnění zemědělství je cestou pro změnu postavení tohoto odvětví v národním hospodářství, pro přeměny v charakteru a obsahu práce v zemědělství a přeměny sociálně ekonomického postavení pracovní síly v zemědělství ve vztahu ke srovnatelné pracovní síle mimo zemědělství.

V koncentrovaných a vysoce specializovaných zemědělských provozech se práce postupně mění z hlediska složitosti, nároků, technického vybavení, organizace a řízení v jistý druh práce průmyslové. Uplatňuje se příznivější uspořádání pracovní doby, rozšiřuje se směnnost a zlepšuje se pracovní prostředí.

Zprůmyslnění zemědělství a růst jeho ekonomické vyspělosti jako základního odvětví materiální výroby se promítl do úrovně důchodů pracovníků v zemědělství, do růstu jejich životní úrovně a do změn ve způsobu života na vesnici. Znamenalo to společensky významný posun ve vyrovnávání sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství ve srovnání s postavením pracovníků v jiných odvětvích národního hospodářství.

Socialistická industrializace celé ekonomiky ČSSR, včetně přestavby a zprůmyslnění zemědělství, byly jedním z hlavních faktorů sociálních a ekonomických přeměn československé vesnice a její prohlubující se smíšenosti z hlediska ekonomických aktivit venkovského obyvatelstva. Znamenalo to i začlenění vesnice a jejího obyvatelstva do stále rostoucí profesní a územní mobility.

Proces zprůmyslnění zemědělství, sociálně ekonomická smíšenost vesnice a pohyb venkovského obyvatelstva za prací i jinými cíli se budou dále prohlubovat. Podíl zemědělského obyvatelstva bude dále klesat. Přes tento pokles však zemědělství zůstane i nadále hlavní územní složkou venkovského prostoru a trvale významnou součástí ekonomické základny venkovských obcí.

Literatura

- DIVILA, E. et al.: Zemědělsko-průmyslový komplex a funkce jeho základních složek. VPE č. 139. Praha, EÚ ČSAV 1978.
DIVILA, E.—NIKL, J. et al.: Ekonomická hlediska nové etapy rozvoje zemědělství. Praha, Svoboda 1975.
GLASEROVÁ, J.: Metoda sledování pracovních sil v zemědělství a jejich vývoj v posledních letech. Zeměd. Ekon., 26, 1980, č. 3.
HASPRA, R. et al.: Pretváranie pracovných kolektívov živočišnej výroby v podmienkach jej koncentrácie a špecializácie. [Závěrečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1978.
LAMSER, Z.—SURA, J.: Člověk v socialistickém zemědělství. Praha, Svoboda 1978.
MUSIL, J.: Urbanizace v socialistických zemích. Praha, Svoboda 1977.
ŠÍMA, J. et al.: Sbližování životních podmínek mezi městem a venkovem. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1979.

Došlo dne 23. 6. 1980

Zprůmyslnění a proces sbližování životních podmínek mezi vesnicí a městem

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 85—96. — lit. 7

zemědělství, průmyslnění, aspekty sociální, sociologie, životní úroveň, analýza, syntéza, výsledky výzkumu

Zprůmyslnění zemědělství znamená novou kvalitu v postavení zemědělství v národním hospodářství, v růstu vkladů průmyslového původu do zemědělství a v charakteru práce ve zprůmyslněné zemědělské výrobě. Spolu se socialistickou industrializací celé ekonomiky ČSSR podstatně přispělo k sociálně ekonomické smíšenosti vesnice z hlediska ekonomických aktivit jejích obyvatel a k začlenění venkovského obyvatelstva do profesní a územní mobility. Zprůmyslnění zemědělství tak představuje významný příspěvek k pozitivnímu průběhu procesu sbližování životních podmínek mezi vesnicí a městem.

Adresa autora:

Ing. JUDr. Jiří Šíma, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

Jedním z nejdůležitějších faktorů dalšího rozvoje celé naší hospodářské soustavy je nepřetržité zavádění progresivních poznatků vědy a výzkumu do hospodářské praxe. Aplikace výsledků vědeckotechnického rozvoje je hlavní náplní intenzivního směru rozvoje národního hospodářství, přičemž vyčerpanost extenzivních zdrojů jenom podtrhuje jeho význam.

Obecně možno vědeckotechnický rozvoj definovat jako proces získávání nových poznatků o zákonitostech a podmínkách vývoje výrobních vztahů a výrobních sil. Důležitou součástí vědeckotechnického rozvoje je analýza konkrétních forem aplikovatelnosti výsledků vědy a výzkumu v praktických podmínkách výroby.

Tato definice umožňuje rozdělit vědeckotechnický rozvoj jednak na oblast získávání nových poznatků situovanou ve sféře vědeckovýzkumných ústavů a institucí, jednak na oblast využívání poznatků, charakterizovanou ve změnách výrobně technické základny.

Stejně jako ve většině ostatních odvětví národního hospodářství, je i v ZPoK pro současnou etapu vývoje typický poměrně rychlý rozvoj výrobních sil, založený na přednostním využívání intenzivních zdrojů.

Vědeckotechnický rozvoj se postupně stal jedním z určujících prvků rozvoje výrobních sil i v zemědělsko-potravinářském komplexu a důvodem změn v úrovni a struktuře jeho výrobně technické základny.

Vliv vědeckotechnického rozvoje na úroveň a strukturu výrobně technické základny zemědělsko-potravinářského komplexu možno posuzovat ze dvou základních hledisek. Prvním hlediskem jsou změny v úrovni technické a technologické vybavenosti komplexu, druhým hlediskem jsou změny v organizačním uspořádání, projevující se v tendenci ke koncentraci a specializaci výrobních jednotek.

Než však přejdeme k vyhodnocení působení vlivu vědeckotechnického rozvoje na výrobně technickou základnu zemědělsko-potravinářského komplexu, pokládáme za nutné v souladu s úvodní definicí stručně charakterizovat výzkumně vývojovou základnu (VVZ) zemědělsko-potravinářského komplexu (tab. I).

Tabulka dokumentuje růst počtu výzkumných pracovníků a rychlé zvyšování jejich kvalifikace změnou podílu vysokoškolsky vzdělaných odborníků. Hlubším rozбором však zjistíme některé nepříznivé prvky v odvětvové VVZ (Starnovský 1978). Je to především vysoký věkový průměr, zejména u tvůrčích pracovníků s vědeckou hodností, a nepříznivá oborová struktura (nedostatek specialistů v progresivních vědních oborech jako je genetika, fyziologie, biochemie, biofyzika a další). VVZ potravinářského průmyslu je z hlediska věkové struktury příznivější, ale oborová

skladba i celkový počet pracovníků VVZ potravinářského průmyslu zdaleka neodpovídá jeho skutečným potřebám, vezmeme-li v úvahu, že mu připadá vedle vlastní produkční sféry zemědělské i rozhodující úloha při zajišťování správné výživy obyvatelstva.

I. Analýza současného stavu tvůrčího potenciálu odvětvové VVZ v zemědělství a potravinářském průmyslu

		Pracovníci VVZ celkem	Z toho tvůrčí	V tom s vědec. hodnotí	Z celku odborníci	Z toho	
						VŠ	ÚSO
Zemědělství	1975	7 274	1 558	529	3 561	1 543	1 345
	1979	14 158	2 802	870	5 900	2 946	2 103
Potrav. průmysl	1975	1 700	536	85	1 123	520	414
	1979	2 211	648	123	1 278	691	436

Pramen: Výkaz FSÚ Struktura pracovníků ve výzkumné a vývojové základně

Stavy pracovníků vědeckovýzkumné základny nejsou sami o sobě objektivním argumentem pro hodnocení výsledků výzkumu v praxi. Posouzení vlastních změn v úrovni technické a technologické vybavenosti a v organizačních strukturách tento stav charakterizují výstižněji. Nejprve možno začít u vybavenosti pracovníků základními prostředky (tab. II).

II. Vybavenost pracovníků základními prostředky (v Kčs v zemědělství na 1 pracovníka, v průmyslu na 1 dělníka)

Odvětví	1970	1975	1978
	ceny roku 1967	ceny k 1. 1. 1977	
Zemědělství	98 314	148 968	193 589
Potravin. průmysl	213 862*	269 494	312 987
Průmysl celkem	192 373	232 176	276 201

* včetně výroby mrazírenské, žídelní a tabákové

Pramen: Statistická ročenka ČSSR, 1979

Růst vybavenosti pracovníků základními prostředky je v zemědělství mimořádný a dosahuje v rozmezí osmi let téměř dvojnásobné hodnoty. Hlavním důvodem tohoto vývoje je značný rozsah investičních prací a dodávek realizovaných v zemědělské výrobě. Rovněž potravinářský průmysl

vykazuje, při značně omezených zdrojích investičního charakteru, poměrně rychlý růst vybavenosti pracovníků základními prostředky.

Předchozí údaje možno doplnit o vývoj ukazatele vybavenosti pracovníků stroji a zařízením. Tento údaj má, podle našeho názoru, mnohem užší vazbu na prosazování výsledků vědeckotechnického rozvoje než je tomu u základních prostředků, které v dosti značném rozsahu (stavby) postihují pouze oblast prosté reprodukce. V zemědělsko-potravinářském komplexu ukazuje vývoj v jednotlivých letech tab. III.

III. Vybavenost pracovníků stroji a zařízením (v Kčs)

Odvětví	1970	1975	1978
	ceny roku 1967	ceny k 1. 1. 1977	
Zemědělství	22 941	37 831	50 572
Potravin. průmysl	93 911 *	120 973	152 916
Průmysl celkem	79 298	98 080	120 662

* včetně výroby mrazírenské, židelní a tabákové

Pramen: Statistická ročenka ČSSR 1979

Údaje obsažené v tabulce potvrzují, stejně jako předchozí ukazatel, rychlý růst vybavenosti pracovníků stroji a zařízením a současně prokazují vyšší míru amortizace a potřebu inovace strojního zařízení proti základním prostředkům celkem.

Růst vybavenosti novou technikou a snaha po jejím maximálním využívání pochopitelně zvyšuje nároky a potřebu energetických zdrojů. To je možno dokumentovat na spotřebě elektrické energie (tab. IV).

IV. Spotřeba elektřiny podle průmyslových odvětví

	1970	1975	1978
Průmysl celkem abs. (mil. kWh) na 1 dělníka (tis. kWh)	31 797 18,035	39 349 21,941	43 670 24,183
Potrav. průmysl abs. (mil. kWh) na 1 dělníka (tis. kWh)	1 031 7,231	1 345 9,242	1 467 9,839

Pramen: Statistická ročenka ČSSR, 1979

V zemědělství sehrává proces koncentrace a specializace daleko větší úlohu než v potravinářském průmyslu. Dosažený objem investic do zemědělství v minulém období znamenal další trvalý růst dodávek techniky

a dalších vkladů do výrobní základny zemědělství. I když uplatňování vědeckotechnického rozvoje nebylo rovnoměrné na všech úsecích a ve všech odvětvích výroby, byly vytvořeny materiální předpoklady pro dynamickou přeměnu výrobní základny socialistického zemědělství. Jejich nejvýznamnější součástí bylo rychlé tempo postupu koncentrace, probíhající především formou slučování podniků.

V současné době tvoří výrobní základnu našeho zemědělství co do četnosti i velikosti soubor zemědělských podniků od cca 500 ha zemědělské půdy do cca 75 tis. ha zemědělské půdy, s různými systémy vnitropodnikové organizace a řízení zejména ve větších výrobních celcích.

Přeměny výrobní základny se projevují nejen zvětšováním velikosti zemědělských podniků, ale také rozvojem a prohlubováním různých forem kooperace a integrace. Na těchto formách se podílejí nejen zemědělské podniky, ale i potravinářské podniky a podniky služeb. Do výrobní základny zasahují výrazně společné zemědělské podniky jako jedna z nejrozsáhlejších forem mezipodnikové kooperace v ČSSR.

Zavádění výsledků vědeckotechnického rozvoje bylo podmíněno poměrně rozsáhlými změnami ve sféře pracovních sil. Praktická aplikace výsledků rozvoje vědy a techniky si vyžádala změny v množství a kvalitě pracovních sil jak v zemědělství, tak v potravinářském průmyslu. Analýzu této problematiky nutno začít u vývoje celkových počtů pracovních sil v zemědělsko-potravinářském komplexu ve sledovaném období (tab. V).

V. Přehled o vývoji počtu pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu

Rok	Zemědělství		Potravinářský průmysl	
	počet trvale činných prac. v tis.	hrubá produkce na 1 prac. v Kčs	počet pracovníků v tis.	hrubá výroba na 1 prac. v Kčs
1970	1 132	56 780	188	356 140
1975	990	73 748	195	434 336
1978	906	84 373	196	474 024

Hrubá zemědělská produkce je vyjádřena ve stálých cenách roku 1967.

Hrubá výroba je uvedena ve srovnatelných velkoobchodních cenách podniků k 1. 1. 1977.

Pramen: Statistická ročenka ČSSR 1979, Statistická ročenka potr. průmyslu 1978

Tabulka dokumentuje, že zemědělská prvovýroba prochází v posledním desetiletí převratnými změnami jak v organizaci a řízení výrobní základny, tak i ve způsobu vynakládání práce. Zemědělství prochází etapou, kdy zprůmyslňování výroby, zavádění vysoce výkonné mechanizace, koncentrace a specializace vede k absolutnímu poklesu počtu pracovních sil při růstu objemu zemědělské produkce. V navazujícím potravinářském průmyslu byl přechod od řemeslné výroby k výrobě průmyslové proveden již dříve. Zvýšené nároky na výrobu potravinářských výrobků zajišťuje průmysl pomocí částečné modernizace, koncentrace výroby a racionaliza-

ními opatřeními s počtem pracovníků, který se od roku 1970 jen nepatrně zvýšil.

I v budoucnu lze počítat s tím, že v procesu dalšího uplatňování vědeckotechnického rozvoje zůstanou tendence snižování absolutního počtu trvale činných pracovníků v zemědělství a stagnace počtu pracovníků v potravinářském průmyslu zachovány.

Následkem rozdílných trendů vývoje pracovních sil v zemědělství podle sektorů dochází k posunům v sektorové struktuře pracovních sil. Nejvýraznější je pokles podílu soukromého sektoru, relativní růst společných zemědělských podniků, zvýšení podílů obou hlavních socialistických sektorů.

Pokles zaměstnanosti v zemědělství bude pokračovat i ve výhledovém období, a to v závislosti na dosaženém stupni rozvoje vědy a techniky a možnostech jeho využití. V prognostickém horizontu roku 1990 by mělo v československém zemědělství pracovat přibližně 700–750 tis. stálých pracovníků (Lamser, Sůra 1978). Existují však i odvážnější varianty, podle nichž bude v zemědělství v roce 1990 pracovat 640 tis. pracovníků (Jeníček, Kraus, Kochlíková 1975).

K poklesu počtu pracovníků však nedochází ve všech kategoriích. Počty technicko-hospodářských pracovníků zatím stoupají. Po roce 1980 by se měl tento růst zpomalit a v souvislosti s dalším zprůmyslněním zemědělství se předpokládá jejich mírný pokles.

Uvnitř skupiny manuálních pracovníků se v důsledku zavádění strojů dalších generací snižují početní stavy ostatních pracovníků rostlinné výroby a počty pracovníků v živočišné výrobě; lze očekávat růst početních stavů obslužných pracovníků ŽV a pracovníků v provozech služeb (příprava krmiv, pracovníci dílen, opraváři, údržbáři, pracovníci v dopravě atd.).

Jak již bylo dříve konstatováno, počty pracovníků v potravinářském průmyslu stagnovaly. Měnily se pouze podíly jednotlivých kategorií pracovníků při zachování téměř stejného počtu pracovníků průmyslu celkem (Klaková 1976).

Počty technicko-hospodářských pracovníků rostly v absolutním i relativním vyjádření při snížení počtu dělníků a ostatních pracovníků. Uvnitř kategorie dělníků docházelo ke změnám relací mezi dělníky výrobními, údržbovými, dopravními a ostatními. Počty výrobních dělníků klesaly na úkor růstu ostatních skupin. Jejich podíl se snížil z 61,4 % z celkového počtu dělníků v roce 1970 na 59,3 % v roce 1975 a dále klesá (Klaková 1978).

Za prioritní projev vlivu výsledků vědy a techniky na reprodukci fondu pracovních sil v zemědělsko-potravinářském komplexu lze považovat výrazné snížení stávajícího podílu pracovníků v poproduktivním věku, především velkého počtu žen, přičemž lze předpokládat, že neustále zdokonalovaná mechanizace prací omezí málo kvalifikované práce žen zejména v rostlinné výrobě a sníží namáhavost manipulačních prací v potravinářském průmyslu.

Doplnění pohledu o celkových počtech pracovních sil zemědělsko-potravinářského komplexu umožňují údaje o podílu žen na celkových stavech pracovníků. Do roku 1970 tvořily ženy v zemědělsko-potravinářském komplexu více než polovinu. Po tomto roce se začal jejich počet snižovat a v roce 1978 dosáhl 45,9 % celkového počtu pracovníků. Předpo-

kládá se, že v zemědělství bude i nadále docházet k posunu v relaci zaměstnanosti mužů a žen ve prospěch mužské kategorie pracovníků.

Uplatňování vědy a techniky klade rostoucí nároky na úroveň kvalifikace pracovní síly. V tomto případě je pojem kvalifikace zúžen na stupeň dosaženého vzdělání, tj. na požadovaný stupeň teoretických znalostí a vědomostí.

Výsledkem jsou i stále vyšší požadavky na počty pracovníků odborně připravených pro práci v zemědělství a potravinářském průmyslu. Statistické přehledy z minulých let dokumentují, že podíly pracovníků s vyšším stupněm vzdělání skutečně (v kontextu s potřebami) v minulých letech stoupaly. Toto zvýšení bylo zvláště výrazné v zemědělství, kde probíhá zavádění poznatků vědeckotechnického rozvoje zvláště intenzívně a kde na začátku zprůmyslňování středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaní pracovníci chyběli. Vývoj ukazuje tab. VI.

VI. Přehled o úrovni kvalifikace pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu

Stupeň vzdělání	1975		1977	
	zem.	potr.	zem.	potr.
	z celk. počtu pracovníků v %			
Odborníci celkem	10,9	17,9	13,1	18,0
VŠ	2,5	1,8	2,9	2,1
ÚSO	8,4	8,4	9,8	8,8
Vyučení	24,2	26,5	27,2	30,8

Pramen: Syntéza prognózy vývoje pracovních sil v zemědělsko-potravinářském komplexu v období let 1975–1990, Brno, ÚVSH 1977

Přes rychlý vývoj je kvalifikační struktura pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu proti jiným odvětvím národního hospodářství zatím výrazně pozadu.

Kvalifikace je úsekem, kde se vliv vědeckotechnického rozvoje projevuje nejzřetelněji, v ní jsou vyjádřeny změny, k nimž dochází v obsahu i v charakteru práce. V ní je také zachycena i přeměna práce v moderních zemědělských provozech v určitý druh práce průmyslové.

Rychlý růst kvalifikace jak v zemědělství, tak v potravinářském průmyslu se týká především vyučených dělníků a odborníků se středním a vysokoškolským vzděláním. Měřítkem těchto procesů může být současný i předpokládaný vývoj počtů těchto kategorií (tab. VII).

Pokles zaměstnanosti bude spojen s přechodem k výrobním metodám na průmyslovém základě a vyžádá si značnou účinnost a efektivní skladbu všech výrobních faktorů, změny v profesní struktuře pracovníků.

V souvislosti s novou dělbou práce a vznikem nové profesní struktury v zemědělství musela postupně všeobecnou kvalifikaci univerzálních rol-

níků nahradit specializovaná kvalifikace nositelů moderních zemědělských profesí.

Vědeckotechnický rozvoj přináší i rychlejší změny profesní struktury, rozvoj výrobních prostředků mění strukturu pracovních míst atd. Pronikání vědeckotechnického rozvoje vyvolává v tomto směru i početní posuny v profesní struktuře pracovníků v zemědělství (např. pokles počtu ošetřovatelů v živočišné výrobě — zejména drůbeže, prasat a ostatního skotu).

VII. Předpokládaný vývoj kvalifikační struktury pracovníků v ZPoK v ČSSR (v tis. osob)

Pracovníci	Odvětví	1975	1980	1985	1990
se základním vzděláním	zemědělství potr. průmysl	769,3 116,7	628,9 101,4	506,8 89,1	400,2 76,8
vyučení	zemědělství potr. průmysl	237,1 50,1	272,2 59,3	310,2 65,7	335,0 71,8
vyučení s maturitou	zemědělství potr. průmysl	x x	2,0 0,7	10,0 5,1	20,0 10,3
se stř. odb. vzděláním	zemědělství potr. průmysl	35,5 7,4	31,9 7,4	27,1 6,2	22,4 4,7
s ost. úplným stř. vzděláním (ÚSO, ÚSV)	zemědělství potr. průmysl	88,7 18,1	108,1 21,6	119,5 23,5	129,1 25,8
s vysokoškolským vzděláním	zemědělství potr. průmysl	26,7 3,4	34,6 5,1	42,4 8,3	49,8 10,0

V celkovém počtu pracovníků v zemědělství jsou zahrnuti i pracovníci zemědělských služeb (STS, Zem. stavby, Zemědělské zásobování a nákup apod.).

Pramen: Syntéza prognózy vývoje pracovních sil v ZPOK v období let 1975—1990, Brno, ÚVSH 1977

Vědeckotechnický rozvoj má vliv na změny v profesní skladbě pracovníků i v potravinářském průmyslu. V kategorii dělníků rostou počty pracovníků strojních, elektrotechnických a chemických profesí, mění se obsahová náplň znalostí profesí potravinářských. V kategorii technicko-hospodářských pracovníků se zvyšují počty pracovníků obsluhujících výpočetní techniku a pracujících s ní.

S otázkou kvalifikace úzce souvisejí některé další aspekty. Proto také problematiku kvalifikace a řešení problémů, které s ní souvisí, je třeba úzce spojit s celkovou otázkou rozvoje osobnosti.

Dosažení základních tendencí reprodukce pracovních sil, zejména kva-

litativních, je podmíněno nejen žádoucím vědeckotechnickým rozvojem ve vlastní zemědělské prvovýrobě a navazujících odvětvích, ale také vytvořením ostatních předpokladů, především v oblasti pracovních a životních podmínek pracovníků zemědělsko-potravinářského komplexu.

SOUHRN

Závěrem této stati pokládáme za nutné znovu zdůraznit, že vědeckotechnický rozvoj je jedním z hlavních činitelů dalšího rozvoje výrobních sil, směřujícím k vyšší úrovni uspokojování potřeb vyspělé socialistické společnosti. K prosazování vědeckotechnického rozvoje a k účinnému uplatňování jeho výsledků je ovšem nutné vytvořit řadu předpokladů mimo jiné i na úseku pracovních sil.

V průběhu předchozí analýzy se podařilo prokázat tyto základní skutečnosti:

— V zemědělsko-potravinářském komplexu dochází k poměrně rychlému zavádění výsledků vědeckotechnického rozvoje do výrobní a hospodářské praxe. Tuto skutečnost možno dokumentovat rostoucí hodnotou základních prostředků, strojního vybavení a energetickou náročností jak v absolutních hodnotách, tak v přepočtu na vybavenost pracovních sil.

— Technická inovace výrobní základny zemědělsko-potravinářského komplexu si vyžaduje kvalitativně novou strukturu jejího organizačního uspořádání, projevující se v tendencích ke koncentraci a specializaci výrobních jednotek.

V oblasti pracovních sil se projevuje působení vědeckotechnického rozvoje dvojím způsobem. Na jedné straně se samotná existence vědeckotechnického rozvoje a realizace jeho výsledků vyznačuje rostoucí potřebou vysoce kvalifikovaných pracovních sil, na straně druhé umožňuje využití jeho výsledků snižovat celkové stavy pracovníků, především u skupin manuálních profesí s nízkou úrovní kvalifikace.

Tento vývoj bude s neztenčenou intenzitou pokračovat i v příštích letech, takže se otázka zajištění dostatečného počtu pracovních sil s potřebnou kvalifikační úrovní stává prvořadým úkolem dalšího rozvoje zemědělsko-potravinářského komplexu a splnění plánovaných cílů ve výživě obyvatelstva.

Literatura

- JENÍČEK, V.—KRAUS, J.—KOCHLÍKOVÁ, B.: Perspektivy rozvoje zemědělství — časový horizont roku 2000. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1975.
KLAČOVÁ, M.: Analýza vývoje početní a kvalifikační struktury pracovníků v potravinářském průmyslu. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1976.
KLAČOVÁ, M.: Prognóza vývoje počtu a struktury pracovních sil v potravinářském průmyslu do roku 2000. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1978.
LAMSER, Z.—SÚRA, J.: Člověk v socialistickém zemědělství. Praha, Svoboda 1978.
STARNOVSKÝ, B.: Analýza odvětvové výzkumné a vývojové základny a návrh dlouhodobé koncepce přípravy tvůrčích pracovníků v resortní výzkumné a vývojové základně. Praha, ČSAZ 1978.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autorů:

Dr. Věra Trnková, Ing. Marie Klaková, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

13. zasedání ÚV KSČ o zemědělství uložilo ministerstvům zemědělství a výživy zavést pevný systém doškolování pracovníků ve spolupráci s resortem školství a společenskými organizacemi. Tento úkol je oprávněný proto, že v důsledku postupujícího vlivu vědeckotechnického rozvoje v zemědělské a potravinářské výrobě se zvyšují požadavky na kvalifikaci všech pracovníků. Kromě nutného doplňování vzdělání tam, kde dosud není požadovaná kvalifikace splněna, nabývá na důležitosti další vzdělávání, tzn. obnova poznatků, získávání specializace a rozšiřování kvalifikace pracovníků během pracovního života. Vybudování systému výchovy a vzdělávání pracovníků je záležitostí resortu, v některých případech však úspěšná realizace funkcí, cílů a obsahu různých forem doškolování přesahuje možnosti resortu, v jehož pravomoci je hlavně vytváření organizačních, kádrových a materiálních podmínek rozvoje výchovy a vzdělávání. Jde o případy, jejichž vyřešení je podmíněno i realizací legislativně právních opatření vlády.

Uvedené skutečnosti směřovaly ke snaze navrhnout zdokonalený systém výchovy a vzdělávání pracovníků v resortu, na němž se v současné době pracuje a před jehož zavedením se budou postupně experimentálně ověřovat jeho jednotlivé formy. Tento systém doškolování je zpracován v návaznosti na projekt rozvoje čs. výchovně vzdělávací soustavy. Vychází z potřeb praxe, je zaměřen na rozhodující politické a hospodářské úkoly odvětví, k zajištění potřebných aktuálních informací z oblasti vědy a techniky, organizace práce a řízení, k prohloubení specializace v oboru, na obnovu teoretických znalostí i praktických dovedností a také na zvyšování účinnosti politického a odborného řízení. Respektuje zvláštnosti výchovy a vzdělávání dospělých, uplatňuje odpovídající metody, formy a prostředky vyučování a doceňuje významnost osobnosti lektora ve výchovně vzdělávacím procesu.

V článku chceme podat informace o připravovaném zdokonalení systému výchovy a vzdělávání pracovníků v podmínkách moderní zemědělské a potravinářské velkovýroby, přiblížit jej jeho popisem a rozбором, včetně problémů a nedostatků, které je třeba přednostně vyřešit, a potřeb, které je nutno respektovat, aby navrhovaný systém výchovy a vzdělávání mohl plnit své funkce v praxi.

POPIS SYSTÉMU VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ ZPoK

Na systému výchovy a vzdělávání pracovníků v resortu se podílejí vysoké školy zemědělské a veterinární, potravinářské fakulty VŠCHT, SZTŠ a SOŠ potravinářského směru (řízené KNV), střední odborná učiliště

(řízená instituty, případně podniky nebo obory), podniková vzdělávací zařízení, stranické školy, instituty řízení, instituty resortní, stranická vzdělávací zařízení, systémy výchovy organizované ROH, SDR, SSM a VTS, Socialistickou akademií, jinými společenskými organizacemi a hromadné sdělovací prostředky. Kromě uvedených škol jsou odborníci pro resort zemědělství a výživy vychovávaní též na středních školách a některých fakultách vysokých škol nemajících přímo v názvu zemědělské nebo potravinářské zaměření (např. SEŠ, VŠE, vysoké školy technického a humanitního směru). Jde tedy o podíl různých výchovných subsystémů (školské, podnikové a mimoškolské soustavy), jejichž funkci řídí centrální, střední a podnikové orgány.

Ve výchově a vzdělávání pracovníků ZPoK se dosud projevovala tendence zvyšovat kvalifikaci především u vedoucích pracovníků a vybraných THP, a to v souvislosti se změnami systému organizace a řízení, s přechodem na novou účetní evidenci a automatizovaný systém zpracování informací. Pozornost se nevěnovala především masovému zvyšování kvalifikace pracovníků v živočišné a rostlinné výrobě. V příštím období je úkolem systému výchovy a vzdělávání dělníků odstranit tento nedostatek a zaměřit se na přípravu dělníků ke složení učňovských zkoušek. U kvalifikovaných dělníků vychází výběr dalších forem studia z inovace výroby, potřeby rekvalifikace, nových profesí, potřeby získávat pracovníky s oprávněním vykonávat specializované činnosti v rámci jejich profese. Talentovaní dělníci budou vybíráni ke studiu při zaměstnání na středních školách a jako kádrové rezervy k přípravě na výkon odpovědnějších funkcí. Výchova a vzdělávání příslušníků dělnických profesí se uskutečňuje v těchto základních formách: příprava ke složení učňovských zkoušek, specializační průprava, přeškolení, doškolování (vše na SÓU), studium při zaměstnání na středních školách, různé formy mimoškolní výchovy.

U THP bude výběr pracovníků k doškolování přizpůsoben především koncepčním záměrům organizace (výrobním i kádrovým) a také možnému perspektivnímu uplatnění pracovníků. Při výběru účastníků různých forem studia bude kladen důraz na dosažený stupeň a směr vzdělání, věk, a více než dosud bude brána v úvahu vykonávaná funkce. Hledisku pracovní funkce bude podřízeno i stanovení obsahu jednotlivých forem studia. Výchova a vzdělávání THP se uskutečňuje v těchto hlavních formách: nástupní praxe absolventů, pomaturitní a postgraduální studium, účelové školení, studium při zaměstnání na středních a vysokých školách, různé formy mimoškolní výchovy.

Vykonávaná funkce včetně perspektivních požadavků na ni kladených bude zdůrazněna i při výběru vedoucích pracovníků do příslušných forem doškolování. Důraz se bude klást i na osobní předpoklady a individuální přístup k pracovníkům vybíraným ke studiu. Průprava vedoucích pracovníků bude zahájena podle nového projektu a bude realizována ve dvou etapách (do XVI. sjezdu KSČ pro vybrané vedoucí pracovníky a po XVI. sjezdu KSČ pro všechny okruhy řídicích pracovníků podle vykonávané funkce). Programy přípravy budou orientovány na aktuální otázky politiky strany v oblasti řešení věcných úkolů a problémů zdokonalování soustavy řízení pro 7. pětiletku.

Mezi základní tendence pronikající do organizace přípravy vedoucích pracovníků patří dělba práce mezi stranickou, školskou a resortní (resp. nadresortní) vzdělávací soustavou a snaha institucionálně spojit výzkum

řízení s přípravou vedoucích pracovníků. Výběr kádrových rezerv bude probíhat na základě dlouhodobého hodnocení výsledků práce (po stránce odborné i politické) a s přihlédnutím k tendencím dalšího růstu pracovníka. Obsah jejich přípravy bude paralelní s přípravou vedoucích pracovníků, měl by však být vzhledem k menšímu množství zkušeností náročnější.

Důkladné přípravě kádrových rezerv pro výkon vedoucích funkcí je třeba věnovat zvýšenou pozornost, neboť v příštích 5–10 letech dojde ke značné obměně vedoucích pracovníků. Příprava vedoucích pracovníků a kádrových rezerv se uskutečňuje na základě vypracovaných individuálních programů osobního rozvoje, které obsahují některé z těchto hlavních forem výchovy a vzdělávání: pomaturitní nebo postgraduální studium, účelové školení, individuální příprava, studium při zaměstnání na středních a vysokých školách, různé formy mimoškolní výchovy.

13. plenárním zasedáním ÚV KSČ bylo stanoveno na úseku výchovy a vzdělávání pracovníků resortu zemědělství a výživy zkvalitnit kvalifikační strukturu pracovníků do roku 1985 takto:

1. zvýšit podíl plně kvalifikovaných dělníků ze 40 na 50 % v zemědělství a ze 36 na 45 % v potravinářském průmyslu;

2. zvýšit podíl pracovníků se středoškolským a vysokoškolským vzděláním na 20 % v zemědělství a na 17 % v potravinářském průmyslu (tab. I a II).

Výsledky uvedené v tabulkách signalizují jako větší problém splnění úkolu masového proškolení příslušníků dělnických povolání formou přípravy ke složení učňovské zkoušky, kde je dnešní stav školených pracovníků mnohem nižší než roční potřeba doplnění kvalifikace touto formou v příštích pěti letech. Splnění tohoto úkolu znamená soustředit se na budování potřebných kapacit v oblasti materiálně technického a kádrového zabezpečení doškolování dělníků.

ROZBOR SYSTÉMU VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V RESORTU ZEMĚDĚLSTVÍ A VÝŽIVY

Zvýšený zájem a pozornost věnovaná centrálními a středními články řízení odborné a politické přípravě pracovníků resortu vedly k zachycení hlavních nedostatků, které dosud brání zavedení pevného, celostátně platného systému výchovy a vzdělávání dospělých v resortu. Problémy, které je zde třeba přednostně řešit, můžeme rozdělit do pěti hlavních oblastí činnosti:

- a) plánování,
- b) organizace a řízení,
- c) kádrové zajištění,
- d) materiálně technické a finanční zajištění,
- e) modernizace výchovně vzdělávacího procesu.

V dalším textu se pokusíme nedostatky a potřeby systému doškolování rozebrat podle uvedených oblastí.

Plánování systému výchovy a vzdělávání

Novým prvkem v plánování je organické začlenění plánu výchovy a vzdělávání pracovníků resortu do dlouhodobých programů, pětiletých i prováděcích plánů kádrové a personální práce (dosud používaný termín).

I. Současný stav zvyšování kvalifikace pracovníků dělnických profesí, výhled a potřeba zvyšování kvalifikace do roku 1985 (přehled za resort zemědělství a výživy)

		1978	1985	Poznámka
Počet dělníků celkem	Z PP	926 357 155 000	820 000 155 000	Z = zemědělství celkem PP = potravinářský průmysl
Z toho vyučených a s vyšším vzděláním	Z PP	255 000 = 40 % 55 800 = 36 %	410 000 = 50 % 69 750 = 45 %	Uvedená procenta jsou z celkového počtu dělníků, rozdíl (1985 : 1978) je 155 000 dělníků v Z a 14 000 dělníků v PP, celkem = 169 000
Předpokládaný nástup absolventů učňovských oborů	Z + PP	10 500	82 000	Do oboru nastupuje cca 80 až 90 % absolventů učilišť
Rozdíl mezi fluktuací kvalifikovaných dělníků mimo obor a nástupem do oboru z jiných odvětví	Z + PP	+3 000	+19 000	
Počet pracovníků, pro něž je potřebné do r. 1985 zajistit zvyšování kvalifikace	Z PP celkem	x x	54 000 14 000 68 000	Půjde o školení formou přípravy ke složení učňovské zkoušky. Ročně bude třeba zajistit doplnění kvalifikace touto formou pro 9000 dělníků v Z a 2400 dělníků v PP (trojnásobný počet dnešního stavu)

II. Současný stav zvyšování kvalifikace THP a vedoucích pracovníků, výhled a možnost dosažení středoškolského (SŠ) a vysokoškolského (VŠ) vzdělání do roku 1985 (přehled za resort zemědělství a výživy)

		1978	1985	Poznámka
Počet THP a vedoucích pracovníků celkem	Z PP	213 643 38 000	217 000 38 000	Z = zemědělství celkem PP = potravinářský průmysl
Z toho se SŠ a VŠ vzděláním	Z PP	149 000 = 14,3 % 28 000 = 14,5 %	200 000 = 20 % 33 000 = 17 %	Uvedená procenta jsou z celkového počtu pracovníků, podíl z celkového počtu THP v roce: 1978 — Z = 69,8 %, PP = 73,7 % 1985 — Z = 92,2 %, PP = 86,8 % rozdíl (1985 : 1978) v Z = 51 000 THP a v PP = 5 000, celkem = 56 000 THP
Počet nastupujících absolventů	Z PP	6 600 1 070	39 600 6 420	Vzhledem k nedostatkům v TTKK a nižšímu počtu funkčních míst pro absolventy SŠ a VŠ nastupuje část do míst s předepsaným nižším vzděláním
Počet THP, kteří si zvyšují kvalifikaci studiem při zaměstnání	Z + PP	6 528	30 000	
Počet THP, u nichž je možné (při udržení dosavadního trendu) dosáhnout v roce 1985 SŠ a VŠ vzdělání	Z PP celkem	x x	51 600 25 000 76 600	Celkový možný počet převyšuje počet THP a vedoucích pracovníků, u kterých je nutné zvýšit vzdělání, aby byl splněn úkol dosáhnout 20 % (Z) a 17 % (PP) se SŠ a VŠ vzděláním. Je však na druhé straně třeba počítat s úbytkem odborníků fluktuací

Jen v tomto případě se plán výchovy a vzdělávání může stát nástrojem řízení kádrového, personálního a sociálního rozvoje. Nepříznivým momentem při plánování a kontrole plnění výsledků v oblasti výchovy a vzdělávání je, že dosavadní plány kádrové a personální práce nebyly dosud zařazeny do soustavy plánovitého řízení národního hospodářství. Je to v podstatě problém zasahující celou oblast sociálního plánování. Plánovací činností tak zůstává nepostižena jedna z hlavních součástí řídicí činnosti — práce s lidmi. Důsledkem této skutečnosti je oslabování vazeb mezi kádrovou a personální prací a reálnými hospodářskými výsledky.

Na základě současného vývoje lze předpokládat, že uvedený problém bude v blízké době řešen. Současně to však znamená i stanovení souboru závazných ukazatelů, normativů zkonstruovaných na základě statistických, účetních a sociologických informací, kvantifikovatelných a formou odpovídajících potřebě plánování, umožňujících jak plánování, tak i kontrolu plnění stanovených požadavků v této oblasti sociální reality. Stanovení souboru ukazatelů vhodných pro plánování však ještě bude vyžadovat hodně práce.

Plán výchovy a vzdělávání pracovníků má návaznost především na plán pracovníků a mzdových prostředků. Jako potřebné v první fázi prací na souboru ukazatelů pro výchovu a vzdělávání se jeví zavedení ukazatelů základní profesní skladby pracovníků a sledovat je ve všech organizacích ZPoK současně s věkovou strukturou pracovníků, a to v rozmezí 2—3letých období.

Organizace a řízení systému doškolování

Výzkumné práce zabývající se problémy a potřebami zdokonaleního systému výchovy a vzdělávání vytypovaly jako jeden z hlavních nedostatků v organizaci a realizaci doškolování pracovníků nízkou motivaci ke zvyšování kvalifikace v souvislosti s nezávazným zařazováním úkolů z této oblasti do komplexního hodnocení pracovníků, s nedostatečnou kontrolou těchto úkolů včetně vyvozování důsledků při jejich neplnění, s nedostatečným vyřešením návaznosti zvyšování kvalifikace pracovníků na hmotnou zainteresovanost, s některými zastaralými požadavky na kvalifikaci pracovníků zakódovanými v TKK dělnických povolání i THP, s otázkami hmotného zajištění a studijních úlev účastníků doškolování a konečně i s nedostatky v péči podniků o absolventy. Dalším větším problémem je nejednotnost v evidenci, statistice, rozbořech a hodnocení výsledků výchovy a vzdělávání pracovníků v organizacích.

Ve své většině je řešení těchto problémů záležitostí kádrové a personální práce na různých stupních řízení, která má v organizaci doškolování pracovníků klíčové postavení. Dosud trvajícím závažným nedostatkem kádrové práce je skutečnost, že ve všech organizacích resortu ještě nejsou ustaveny útvary výchovy a vzdělávání a že kádrové a personální úseky činnosti nejsou vždy dostatečně odborně zabezpečeny. Rezervy tedy lze hledat v dobudování podnikových útvarů výchovy a vzdělávání a v dalším rozvíjení kvalifikace odborníků pro tuto oblast činnosti.

Při výběru forem a účastníků vzdělávání je osvědčeným postupem vycházet z potřeby podniků, tedy z požadavků, které vyplývají z žádoucího rozvoje a zajištění výroby, respektovat individuální předpoklady a zájmy vybíraných pracovníků ke studiu a také přihlížet ke společenské

efektivnosti vynaložených prostředků. Kádrové a personální práci na různých úrovních řízení připadají při organizaci a realizaci výchovy a vzdělávání některé společné úkoly, ale také úkoly speciální, příslušející buď centrálnímu, nebo střednímu či podnikovému článku řízení. Jde o to, aby působení jednotlivých článků řízení bylo dostatečně koordinované, protože sladěné působení podporuje, zatímto nesladěné může brzdit fungování celého výchovně vzdělávacího systému.

Organizace výchovy a vzdělávání pracovníků resortu úzce souvisí s řízením tohoto úseku. Na řízení systému výchovy a vzdělávání se podílejí centrální (FMZVŽ, MZVŽ ČSR a SSR, Instituty výchovy a vzdělávání MZVŽ ČSR a SSR), střední (KZS, OZS, VHJ) i nižší články řízení (podniky a organizace). Všem článkům připadá příslušně podle stupně řízení celá řada úkolů při organizaci a realizaci výchovně vzdělávacího systému. Speciální úkoly připadají i ministerstvům školství a jednotlivým typům škol, neboť ve školské soustavě se realizuje podstatná část výchovy a vzdělávání pracovníků resortu zemědělství a výživy, a jsou to zejména její perspektivní formy — pomaturitní a postgraduální studium. Vyžaduje to ovšem spolupráci obou resortů. Představa o této spolupráci, vypracovaná na základě prognózy o počtu a kvalifikační struktuře pracovníků resortu do roku 1990, obsahuje:

- zřízení fakult pro vzdělávání dospělých na příslušných vysokých školách,
- vyčlenění potřebných kapacit pro realizaci pomaturitního a postgraduálního studia na středních a vysokých školách,
- určení zástupců pro výchovu dospělých na všech příslušných školách.

Tento problém není zatím na úrovni jednání ministerstev zemědělství a výživy s ministerstvem školství vyřešen.

Z analýzy současného stavu v konfrontaci s navrhovaným zdokonaleným systémem výchovy a vzdělávání dospělých vyplývá, že jeho organizace, řízení a realizace vyžaduje dokonalejší koncepční a organizační přípravu, které by měla předcházet řada politicko-legislativních opatření, z nichž za hlavní můžeme označit:

- vydání nových resortních směrnic a metodických postupů (příp. na základě nové vyhlášky vlády) pro realizaci hlavních forem výchovy a vzdělávání pracovníků všech kategorií;
- propracování koncepce, obsahů, časového rozvržení a počtu účastníků těchto forem vzdělávání;
- rozpracovat zásady pro zvyšování kvalifikace vedoucích pracovníků a kádrových rezerv;
- zpracovat jednotnou metodiku plánu výchovy a vzdělávání pracovníků a projednat jeho zařazení do ročních prováděcích a střednědobých hospodářských plánů resortu zemědělství a výživy a jimi řízených organizací;
- vymezit vazby systému výchovy a vzdělávání dospělých na kádrovou a personální práci a k jejich zabezpečení vydat pokyny;
- přehodnotit a upravit požadavky v TKK v souladu s potřebami rozvoje výroby, zlepšování kvalifikační struktury pracovníků a v návaznosti na novou čs. výchovně vzdělávací soustavu.

Vzhledem k počtu pracovníků, které je třeba dále vzdělávat, i k novým nárokům souvisejícím s modernizací výchovně vzdělávacího procesu se předpokládá vzrůst nároků i na kádrové zajištění systému výchovy a vzdělávání, a to jak kvantitativně, tak i kvalitativně. Nejnižší vzrůst nároků bude pocítován na vysokých školách, a to i v případě, že budou založeny speciální fakulty pro výchovu dospělých, o nichž se mluvilo v předchozím oddíle. Pedagogická činnost těchto fakult by totiž neměla být zajišťována speciálními učiteli, ale učiteli ostatních fakult a zhruba ze 40–50 % specialisty z praxe (výzkumné ústavy, hospodářská sféra, státní a politické orgány).

K výraznějšímu zvýšení počtu učitelských sil, jehož konkrétní stanovení bude možné až na základě rozborů situace v jednotlivých výchovně vzdělávacích zařízeních, bude muset dojít na středních školách a zejména na středních odborných učilištích. Orientačně můžeme stanovit zvýšení počtu učitelů o 20–30 na vysokých, o 70 na středních odborných školách a cca o 400–500 na středních odborných učilištích. Kromě kvantitativního vzrůstu požadavků na učitele je třeba počítat i se zvýšenými požadavky na jejich činnost, a tedy i na jejich přípravu. Systém přípravy lektorů včetně vyřešení odměňování za pedagogickou činnost ve výchově dospělých zatím není dostatečně propracován.

Materiálně technické a finanční zajištění systému výchovy a vzdělávání

Materiálně technické zabezpečení rozvoje systému výchovy a vzdělávání je obtížně řešitelný úkol, a to z hlediska výukové i ubytovací kapacity. Jde jednak o budování sítě vzdělávacích zařízení resortních institutů výchovy a vzdělávání, dále o potřebnou pomoc zemědělských a potravinářských organizací školským zařízením (např. ve vybavování moderními vyučovacími prostředky), o takové vybavení středních odborných učilišť, aby odpovídalo současným požadavkům na doškolování pracovníků, o budování školních závodů a provozů v podmínkách moderní zemědělské a potravinářské velkovýroby a také o potřebnou ubytovací kapacitu v internátech učilišť a škol pro doškolované pracovníky. Na výstavbu, dobudování a vybavení uvedených zařízení je třeba naplánovat potřebné investiční limity a prostředky.

Ustavením kádrové personálních útvarů a určením minimálního podílu pro vzdělávací účely z FKSP bez ohledu na hospodářské výsledky by vytvořeny dva základní předpoklady pro stabilizaci výchovně vzdělávací činnosti v podnicích a organizacích. Uvažujeme-li o zdrojích prohlubování finančního zabezpečení výchovně vzdělávací činnosti, nabízejí se dvě možné cesty — ve vyšší tvorbě a čerpání FKSP a ve hledání a využívání dalších zdrojů, jimiž mohou být provozní náklady, fond odměn nebo investiční výstavby, neboť výdaje na člověka jako na pracovní sílu můžeme pokládat za součást výrobních nákladů. Dosud byly shledávány nedostatky ve způsobu úhrady nákladů na výchovu a vzdělávání pracovníků. Výsledky výzkumů naznačují, že jako vhodné se jeví stanovení nákladů na jednoho pracovníka diferencovaně podle kategorie pracovníků, druhu a formy studia.

spočívá ve změnách v obsahu, metodách, formách a ve vyučovacích pomůckách a úzce souvisí s nároky na vzdělavatele dospělých. Změny se provádějí vzhledem k novým požadavkům na kvalifikovanost práce v souvislosti s koncentrací a specializací výroby. Novým požadavkům v obsahu práce podléhají spíše funkce THP, které se však nomenklaturně téměř nemění, méně se dotýkají dělnických profesí, kde však častěji dochází ke vzniku nových a zániku běžných profesí. To znamená, že zatímco u THP nabývají na důležitosti formy inovačního studia, u dělnických profesí půjde častěji o nutnost specializace a rekvalifikace doplněné inovacemi. Lze doporučit, aby obsah různých forem doškolování citlivě a pružně reagoval na technický rozvoj v příslušném oboru a byl více než kdy dříve podřízen praktické pracovní potřebě určité skupiny profesí nebo pracovních funkcí.

Výsledky výzkumů, které se mj. zabývaly i změnami v obsahu doškolování, zobeecněně naznačují, kterými oblastmi by se měla výuka více zabývat. Jde jednak o zařazování takových předmětů do výuky, kde je možné předpokládat vyšší tempo změn v důsledku technického rozvoje, a také o ty, jimiž na školách a učilištích dosud nebyla nebo byla věnována jen malá pozornost.¹⁾

Nutnost citlivého reagování obsahu forem výchovy a vzdělávání na potřeby praxe podporuje i známá skutečnost, že „dospělý žák“ očekává od učebního procesu co největší efekt pro svou pracovní činnost. Z toho pak plyne značná kritičnost nejen k obsahu, ale i k formám a metodám vyučování. Vyhovující je vyučování formou kombinace přednášek doplňovaných diskusí a konzultací interních a externích učitelů s malou převahou externích učitelů — specialistů z praxe.

V souladu s požadavky a zvláštnostmi výchovy dospělých vyhovují nejlépe všechny aktivizační metody vyučování, s důrazem na metodu dialogickou doplňovanou metodami demonstračními a vlastní praktické činnosti. Při použití všech metod se uplatňuje zásada vycházet co nejvíce z vlastních pracovních zkušeností posluchačů. Uvedené metody jsou nutně doplňovány individuálním samostatným studiem. Problémem zatím zůstává zajištění dostatečného množství a kvality veškerých učebních pomůcek včetně studijní literatury. Je nesporné, že v tomto ohledu se projevuje silná závislost řešení problému na iniciativě a zájmu samotných výrobních oborů o doškolování svých pracovníků.

SOUHRN

V současné době, vzhledem ke zvyšujícím se požadavkům na kvalifikaci v podmínkách koncentrace a specializace zemědělské a potravinářské výroby, se zdokonaluje systém výchovy a vzdělávání pracovníků ZPoK. Tento systém je zpracován v návaznosti na projekt rozvoje čs. výchovně vzdělávací soustavy a jeho zdokonalení je závislé i na postupném odstraňování nedostatků, vyskytujících se při plánování, organizaci, řízení a re-

¹⁾ Jde jmenovitě o tyto oblasti výuky: nová technika a technologie, obsluha a údržba výrobních linek a strojů, biochemie a biologie, základy veterinářství, ochrana a tvorba životního prostředí (uvedené předměty jsou společné pro dělníky i THP); a dále o projektování výrobních linek, řízení techniky a technologie, automatizaci a výpočetní techniku, organizaci práce a výroby, nové způsoby plánování a ekonomické nástroje řízení, sociologii a psychologii práce, teorii a praxi řízení (tento blok je určen THP).

alizaci systému výchovy a vzdělávání, při jeho kádrovém, materiálně technickém a finančním zabezpečení a v samotném vzdělávacím procesu. Klíčové postavení při organizaci a realizaci výchovně vzdělávacího systému mají kádrové a personální útvary, jejichž činnost může podpořit motivaci pracovníků ke vzdělávání.

Celkově lze dosažené výsledky ve výchově a vzdělávání pracovníků ZPoK hodnotit kladně a rozbor současné situace dokazuje, že při zachování dosavadního trendu vývoje jsou stanovené úkoly reálné a splnitelné. Předpokládá to však postupně řešit i další problémy, které byly v textu rozebírány, z nichž záležitostí resortu je především hledání optimálních cest v oblasti organizace a řízení systému výchovy a vzdělávání. Při řešení dalších oblastí (plánování systému výchovy a vzdělávání a modernizace výchovně vzdělávacího procesu) je nutná (a již byla zahájena) spolupráce s ministerstvy práce a sociálních věcí a školství.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autorek:

Helena Hudečková, prom. sociolog, ing. Iva Kopecká, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Celá sféra řízení našeho národního hospodářství i ekonomický výzkum jsou postaveny před úkol řešit mimořádně složité problémy. Jejich obtížnost je dána mimo jiné i novými vnitřními i vnějšími ekonomickými podmínkami, ve kterých systém plánovitého řízení působí, a novými úkoly, které je přitom nutno zvládnout. Požadavky na vyšší účinnost řízení vedou k navrhování a ověřování nových metod, principů a nástrojů ve všech sférách a na všech úsecích řídicí činnosti.

V uvedeném smyslu a v nových podmínkách má v soustavě plánovitého řízení významné a nové úkoly i sféra ekonomické motivace pracovních kolektivů. Jsou navrhovány a ověřovány nové konstrukce a nové nástroje i na úseku společenského usměřování mezd. Jejich cílem je zejména působit na změnu směru motivačního působení systému pomocí nových ukazatelů tvorby mzdových prostředků, zaměřených více než dosud na kvalitativní oblast reprodukčního procesu a na kvalitativní výsledky činnosti výrobně ekonomických komplexů v celé řídicí ose, počínaje úrovní výrobně hospodářských jednotek.

Při prosazování těchto nových směrů je třeba současně zabezpečovat i neustálé reprodukování objektivně vymezených podmínek pro žádoucí vývoj mzdových relací mezi jednotlivými odvětvími a obory v souladu se socialistickou zásadou odměňování „za stejnou práci stejnou odměnu“, ale i se zásadou z ní odvozenou — „za různou práci — za různé výsledky práce — odměnu diferencovanou“.

Systém společenského usměřování mezd je sice součástí soustavy plánovitého řízení, zároveň je však i významným nástrojem řízení státní mzdové politiky, tedy oblasti mimořádně důležité a citlivé. Při realizaci této politiky jde o to, aby i nový systém společenského usměřování mezd byl v zásadních principech uplatněn v rámci návrhů na zdokonalenou soustavu plánovitého řízení pro 7. pětiletku; jen ve zdůvodněných případech a ve specifických podmínkách s odvětvovými, příp. oborovými modifikacemi. Zejména z těchto důvodů je výzkumné řešení součástí plánu výzkumu i na úseku ekonomiky práce v potravinářském průmyslu.

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Výzkum systému společenského usměřování mezd je v obecné náplni vědní disciplíny o lidské práci součástí výzkumu společenských podmínek práce. Jeho zařazení do této sféry souvisí s relativně širokým pojetím obsahu a zaměření uvedeného společensko-vědního úseku; toto pojetí se

prosazuje] zejména v poslední době v pracích zahraničních i našich autorů.

Ve sféře výzkumu podmínek lidské práce, resp. hmotného a nehmotného stimulování k pracovnímu výkonu představuje problematika společenského usměrňování mezd hraniční úsek. Souvisí s výzkumem ekonomických nástrojů řízení a s dalšími úseky soustavy plánovitého řízení. Souvislosti a vazby, které charakterizují tento úsek vědní disciplíny, determinují důležitost, ale i obtížnost a složitost tématu.

Vědecké práce z poslední doby jsou u nás publikovány zejména z ekonomického pracoviště ČSAV (Brčák, Brýdlová 1974, Hejkal, Kovářiková, Ježek 1974 apod.), případně z VÚMPSV Bratislava. K objasnění některých složitých problémů přispěla kritická publikace autorů Derco, Kotlaba: *Mzda v ČSSR*, vydaná v roce 1977. Základními východisky a impulsy k výzkumným postupům se stala zejména usnesení XV. sjezdu KSČ a příslušných plén KSČ z poslední doby.

V soustavě plánovitého rozdělování národního důchodu jsou prostředky na mzdy a platy součástí fondu spotřeby; z tohoto aspektu se odvozuje jejich základní funkce v soustavě plánovitého řízení rozvoje národního hospodářství a celé socialistické společnosti — funkce regulační nebo také rozdělovací.

Vedle rozdělovací funkce mají mzdové prostředky současně i významnou funkci motivační. Plánovitě se sice přiděluje socialistickým podnikům a organizacím, ale v realizaci se systémově dotváří (usměrňuje) podle předem stanovených pravidel a principů. Usměrnění mezd v podnicích závisí na dosahovaných výsledcích činnosti — na plnění plánovaných úkolů.

Výše mezd a platů jednotlivých pracovníků se vymezuje v souladu s celostátně platnými zákonnými normami a předpisy. V zásadě se odvozuje z množství, kvality (kvalifikační náročnosti) a společenského významu (společenských podmínek) konkrétní práce; je však ovlivňována i výsledky činnosti podniků, resp. příslušných vnitropodnikových útvarů (které pracovník svoji prací prokazatelně ovlivňuje). K tomuto dotváření mezd jednotlivých pracovníků se používá mzdové formy „podíly na hospodářských výsledcích“.

Z těchto východiskových tezí, které si nečiní nárok na absolutní přesnost vyplývá, že mzda za socialismu vyjadřuje transformovaný vztah vycházející z plánovitého rozdělování finančních zdrojů vytvořených celou socialistickou společností — vztah, který směřuje ke každému jejímu pracujícímu členu. Mezi příjemce mzdy (pracovníka) a společnost (stát) vstupuje základní článek řízení (podnik — perspektivně výrobně hospodářská jednotka) jako významný mezistupeň a zároveň garant dosažení plánovaných dílčích výrobních a finančních cílů (výsledků). Splnění plánovaných úkolů ve hmotných a ve finančních ukazatelích podmiňuje dosažení globálních plánovaných cílů rozvoje společnosti ve všech vzájemných proporcích. Mzda za socialismu nevyjadřuje tedy vztah jen dvou subjektů, ale tří, a to:

1. společnosti (státu), která plánuje svůj rozvoj a tedy i určuje, jaká část vytvořených zdrojů se v dané etapě přidělí do fondu spotřeby — v něm i na mzdy a platy všech pracujících členů společnosti;

2. podniků (VHJ), které jsou garanty dosažení dílčích úkolů celkového plánu rozvoje společnosti; k jejich dosažení se jim plánovitě vymezují po-

třebné prostředky — mimo jiné i nutný počet pracovníků a tomu odpovídající mzdové prostředky;

3. jednotlivých pracovníků jako příjemců mezd, zájmově spojených jak se splněním stanovených úkolů a ukazatelů jejich konkrétního pracovního podniku, tak i s úkoly a cíli rozvoje celé společnosti.

Z uvedených vztahů se odvozuje úloha systému usměrňování mezd v soustavě rozdělování zdrojů společnosti a funkce tohoto prvku soustavy plánovitěho řízení ve mzdové motivační sféře a v organizaci odměňování.

Stát (společnost) může dotovat fond spotřeby v plánovaných proporcích — tedy i plánovanou výši mzdových prostředků podnikovým kolektivům tehdy, dosáhne-li se splnění úkolů a cílů rozvoje společnosti v globálu i ve hmotných a finančních ukazatelích. Z toho důvodu se při realizaci plánu v podnicích (VHJ) skutečná výše mezd, resp. zdroje mzdových prostředků pro výplaty příjemců mezd usměrňují (ve vztahu k plánu zvyšují nebo snižují) v závislosti na míře plnění vybraných ukazatelů podnikových plánů. V systému této úpravy (regulace) se používá specifických nástrojů, vztahů a principů, které mají zabezpečit soulad mezi dosaženými výsledky práce příslušných pracovních kolektivů (podniků — VHJ) a zdroji mzdových prostředků. Konstrukce těchto vztahů a volba vhodných ukazatelů je právě zásadním problémem zvyšování účinnosti systému společenského usměrňování mezd a jeho žádoucího zaměření v motivační sféře.

ZDOKONALENÝ SYSTÉM TVORBY A USMĚRŇOVÁNÍ MEZD A JEHO OVĚŘOVÁNÍ V POTRAVINÁŘSKÉM PRŮMYSLU

Po ukončení úvodní výzkumné fáze, která spočívala v analýze účinnosti a motivačního zaměření systému usměrňování mezd v potravinářském průmyslu, byl učiněn pokus o samostatnou novou konstrukci systému, použitelnou k experimentálnímu ověřování ve specifických podmínkách dvou vybraných podniků.

V návrhu se tvorba mezd dělila do dvou zdrojů. Nákladová sféra mzdových prostředků byla vymezena pro základní složku mezd, celá pobídková složka sloužící k úhradám prémie, odměn a podílů na hospodářských výsledcích měla být plánována a realizována z vytvořeného zisku. Jako kritériální ukazatel tvorby mezd v základní složce byl navrhován souhrn výrobních časových normativů, v pobídkové složce pak hospodářský výsledek nebo zisk. Systém byl rozpracován do soustavy vnitropodnikového řízení až po hospodářská (nákladová) střediska s důsledným využitím prvků vnitropodnikového chodrasčotu.

K realizaci takto konstruovaného mzdového experimentu však nedošlo jednak proto, že byl izolován jen na sféru usměrňování mezd, tj. jen na část celé soustavy plánovitěho řízení, jednak proto, že bylo třeba pro experimentující podniky stanovit výjimky a úpravy v soustavě odvodů do státního rozpočtu, v soustavě plánování, výkaznictví, v evidenci a v dalších sférách. Za těchto podmínek byla pochopitelná i snížená úroveň iniciativy ze strany vedení podniků i příslušných VHJ při přípravě realizace tak závažného experimentu.

Nový impuls do výzkumu přineslo na tomto úseku vydání Rámcových pravidel komplexního experimentu řízení efektivnosti a kvality koncem

roku 1977 a realizace experimentálního ověřování těchto pravidel i v resortu MZVŽ — jednak simulačním způsobem u vybraných prvků a od roku 1979 i reálně ve dvou vybraných VHH potravinářského průmyslu (Družbežářský průmysl Praha a Pivovary a sladovny Praha).

Pravidla byla relativně uceleným, komplexním nástrojem; úsek mzdové regulace je v nich součástí celé soustavy hmotné zainteresovanosti — má však specifickou a významnou úlohu ovlivňovat chování, jednání a ekonomické rozhodování výrobně ekonomických subjektů pomocí motivačních prostředků, zaměřených na nejdůležitější faktor společenské výroby — na lidského činitele.

I v komplexním experimentu je základním nástrojem řízení plán. Řízení plánem se důrazněji než dosud zaměřuje na efektivnost výroby a na kvalitativní výsledky práce; významným způsobem se akcentuje postavení střednědobého (pětiletého) plánu i na úseku hodnocení výsledků výroby a ekonomických a finančních ukazatelů plánu. Na dosažení plánované úrovně vybraných ukazatelů se zaměřuje i hmotná zainteresovanost a tvorba mzdových prostředků; v celé soustavě se v široké míře používají normativy podnikové hmotné zainteresovanosti.

Druhým významným principem ověřování soustavy je zásadně nová úloha a postavení výrobně hospodářské jednotky. V souladu se závěry XV. sjezdu KSČ má VHH být rozhodujícím článkem řízení, a to bez ohledu na dosavadní organizační statut. Experimentující VHH se stává základní jednotkou podnikového chozrasčotu, tvůrcem hospodářského plánu, subjektem odvodů do státního rozpočtu a garantem za dosažení plánovaných výsledků na všech úsecích — i ve sféře tvorby zdrojů mzdových prostředků.

Ověřovaný nový systém usměrňování mzdového vývoje se v souladu se základními záměry celé nově konstruované soustavy řízení zaměřil na změnu orientace motivačního působení tvorby mezd — aniž by uvolňoval nezbytné regulační principy a funkce. Motivační působení se integrálně orientovalo na plnění a překračování plánu vybraných ukazatelů ekonomické efektivnosti výroby.

Ve sféře tvorby mzdových prostředků vychází ověřovaná soustava — při zachování dvousložkového rozdělení zdrojů mezd — z nových struktur. Podobně jako ve vlastním výzkumném návrhu byly mzdové prostředky v experimentu rozděleny na:

a) základní složku — zahrnující rozhodující část mezd (k úhradám základních mezd včetně příplatků, náhrad a hodnoty naturálních požitků a k úhradám ostatních osobních nákladů);

b) pobídkovou složku — zahrnující mzdové prostředky k úhradám veškerých premii, odměn a podílů na hospodářských výsledcích pro všechny kategorie pracovníků.

Tvorba rozhodující části mzdových prostředků VHH — základní složky — se řídí plněním plánu ukazatele vlastních výkonů (bez vlivu zahraničního obchodu). Tento ukazatel nahrazuje v ověřovaném systému různé ukazatele typu hrubé výroby (celkové výkony, výrobu zboží), které byly užívány obecně v systému platném do konce roku 1980.

Ukazatel vlastních výkonů je konstruován odečtením spotřeby materiálu, finančních nákladů (mimo příspěvky na sociální zabezpečení) a komplexních dobropisů nákladů od výkonů a mimořádných výnosů (bez vlivu zahraničního obchodu). I když nebyvá v literatuře zahrnován mezi

vybrané ukazatele ekonomické efektivity, je zřejmě účinnějším stimulem žádoucí činnosti organizace než dosud používaný ukazatel celkových výkonů. Při ověřování se ukázalo, že používaná konstrukce má některé nedostatky; v systému připravovaném pro použití v 7. pětiletce se předpokládá použití ukazatele upravených vlastních výkonů, kde dochází k určitým změnám v konstrukci — tento nový ukazatel nebyl však předmětem ověřování ani vyhodnocování.

Motivační působení na zvyšování efektivity výroby bylo výrazně posíleno závislostí tvorby celé pobídkové složky mezd na vybraných ukazatelích ekonomické efektivity. V experimentu byly použity oba ukazatele, které byly k tomuto cíli v pravidlech vymezeny, a to ukazatel rentability k výrobním fondům a ukazatel rentability k výrobním činitelům. Ve výzkumu se jejich motivační účinnost stala jedním z úseků podrobnější analýzy. Její výsledky jsou uváděny v další části tohoto příspěvku, proto se nepopisují další podrobnosti ověřovaného systému. V některých částech byl již znovu modifikován pro použití v soustavě plánovitého řízení v 7. pětiletce, a to usnesením vlády ČSSR č. 42 z 31. 1. 1980. Principy tvorby mezd v pobídkové složce však tímto dokumentem změněny nebyly; je možno předpokládat, že výsledky našich analýz, příp. metodické postupy, které byly použity, mohou přispět k osvětlení některých problémů na tomto úseku.

INTENZITA MOTIVAČNÍHO PŮSOBNÍ JEDNOTLIVÝCH FAKTORŮ KOMPLEXNÍCH UKAZATELŮ EKONOMICKÉ EFEKTIVITY VE SFÉRE TVORBY POBÍDKOVÉ SLOŽKY MEZD

V systému tvorby pobídkové složky mezd byla na podkladě výsledků experimentujících VHJ za rok 1979 analyzována účinnost a intenzita motivačního působení obou použitelných vztahů, tj. ukazatele rentability k výrobním fondům a rentability k výrobním činitelům. Jde o relativně komplexní ukazatele ekonomické efektivity výroby:

$$RVF = \frac{Z}{ZP + Z_s} \qquad RVČ = \frac{Z}{ZP + Z_s + P_s}$$

kde: Z — zisk (bez vlivu zahraničního obchodu)

RVF — rentabilita k výrobním fondům

$RVČ$ — rentabilita k výrobním činitelům

ZP — průměrný stav základních prostředků v pořizovací ceně

Z_s — průměrný stav zásob

P_s — průměrný stav pracovníků (pro použití k tomuto účelu oceněných částkou 600 tis. Kčs za 1 pracovníka — podle pokynů FMPSV; tato částka představuje průměrné společenské reprodukční náklady)

V obou případech jde o vztahy, které z politicko-ekonomického hlediska vyjadřují míru zisku — v případě RVF ve vazbě k výrobním fondům, v případě $RVČ$ ve vztahu ke všem vázaným výrobním činitelům. V komplexním působení se celkový výsledek v obou ukazatelích zvyšuje růstem čítelů — tedy zvyšováním zisku a snižováním jmenovatelů, tj. výrobních fondů, nebo výrobních činitelů. Motivační působení směřuje k vyššímu využívání základních prostředků (směnnost), zásob (obrátkovost) a v případě ukazatele $RVČ$ i vyššímu využívání pracovních sil (vedle toho i k efektivní substituci živé práce).

V realizaci mají všechny dílčí faktory obou vzorců vztah k plánovaným hodnotám; motivační působení směřuje k překračování plánu (v případě zisku) nebo k úsporám plánovaných hodnot faktorů obsažených ve jmenovatelích vzorců.

Oba ověřované ukazatele mají ve své projektované účinnosti svá omezení a úskalí. Z těch, které mají obecnou platnost, se uvádějí:

— zisk a jeho objem mohou ovlivňovat i jiné faktory než průměrný stav výrobních fondů n bo činitelů;

— za předpokladu respektování objektivních hledisek při sestavování plánu se ve výsledcích obou ukazatelů uplatňuje zejména dynamika v odchylkách čitatele vzorců;

— ve všech odvětvích národního hospodářství i v potravinářském průmyslu budou mezi jednotlivými VHJ rozdílné podmínky pro využívání motivačních vlivů jednotlivých činitelů obou vzorců; např. v jednosměnných provozech je možné více překračovat plán obou ukazatelů zvyšováním směnnosti než v provozech nepřetržitých.

Obecně platné podmínky nevystihují jednu ze závažných specifík činnosti většiny VHJ potravinářského průmyslu; uplatňuje se v projektovaném tlaku na snižování stavu zásob. U některých druhů je společensky žádoucí, aby stavy zásob nebyly tímto prvkem v motivační sféře limitovány. Motivace na snižování zásob se může dostávat do rozporu s povinností některých oborů potravinářského průmyslu nakupovat a zpracovávat veškerou konstatovanou zemědělskou surovinu (někdy i mimo kontraktní povinnosti) z příslušného úseku zemědělské výroby. Společenský zájem na rychlém zpracování surovin tohoto druhu alespoň na polotovary je zcela nesporný.

Tyto argumenty byly uznány orgány, které rozhodovaly o modifikacích této části pravidel ověřovaných v potravinářském průmyslu. Bylo přijato rozhodnutí, aby se při používání obou ukazatelů ekonomické efektivnosti snižování vykazované stavy zásob (v plánu i ve skutečnosti) o ty položky, kde se z celospolečenských důvodů nemá vyvíjet motivační tlak na jejich limitování. V tomto smyslu byly upraveny podmínky v obou experimentujících VHJ.

V souvislosti s výzkumným ověřováním obou ukazatelů ekonomické efektivnosti byla formulována pracovní hypotéza vyjadřující názor, že i ve specifických podmínkách potravinářského průmyslu bude, při maximálně reálné konstrukci prováděcích plánů, nejvyšší míra motivačního působení směřovat vždy k překračování plánu zisku a jen minimálně k faktorům obsaženým ve jmenovateli obou vzorců.

K analýze byla použita metoda spočívající na matematické eliminaci vlivu jednotlivých faktorů komplexních ukazatelů ve vztahu k realizaci; metoda se dále popisuje a rozvádí na vybraném příkladu.

Ve vyjadřování dílčích prvků se používají tyto symboly:

- RVF_{pl} — rentabilita k výrobním fondům plánovaná
 Z_{pl} — zisk (bez vlivu zahraničního obchodu) plánovaný
 ZP_{pl} — plánovaný průměrný stav základních prostředků
 Zs_{pl} — plánovaný průměrný stav zásob
 PS_{pl} — plánovaný průměrný stav pracovníků oceněných částkou 600 000 Kčs na pracovníka
 RVF_{sk} — rentabilita k výrobním fondům, skutečnost
 Z_{sk} — zisk (bez vlivu zahraničního obchodu), skutečnost
 ZP_{sk} — průměrný stav základních prostředků, skutečnost
 Zs_{sk} — průměrný stav zásob, skutečnost
 PS_{sk} — průměrný stav pracovníků oceněných částkou 600 000 Kčs na pracovníka, skutečnost
 RVF_z — skutečná rentabilita k výrobním fondům vyjadřující pouze vliv faktoru zisku

Platí-li např., že

$$RVF_{sk} = \frac{Z_{sk}}{ZP_{sk} + Zs_{sk}} \quad \text{a} \quad RVF_{pl} = \frac{Z_{pl}}{ZP_{pl} + Zs_{pl}}$$

pak např. vliv plnění plánu eliminovaný na odchylky skutečného a plánovaného zisku označený RVF_z je vyjádřen vztahem

$$RVF_z = \frac{Z_{sk}}{ZP_{pl} + Zs_{pl}}$$

Obdobně se postupuje při stanovování vlivu odchylek v plnění plánu ostatních faktorů. Např. při vymezování faktoru základních prostředků v ukazateli $RVČ$ bude vzorec pro výpočet:

$$RVČ_{zp} = \frac{Z_{pl}}{ZP_{sk} + Zs_{pl} + PS_{pl}}$$

Symbol $RVČ_{zp}$ vyjadřuje rentabilitu výrobních činitelů eliminující vlivy odchylek od plánované úrovně zisku, zásob a pracovních sil — vymezuje tedy ve výsledku pouze vliv odchylky od plánované úrovně základních prostředků.

Jako příklad výpočtu byl zvolen výsledek tvorby mezd v pobídkové složce za rok 1979 ve VHJ Drůbežářský průmysl Praha. Používá se i soustava přepočítacích koeficientů, a to:

a) při překročení plánu kritériálního ukazatele (v případě uvedené VHJ se ověřuje použití ukazatele $RVČ$) 0,4

b) při nesplnění plánu kritériálního ukazatele 1,0

Údaje použité ve výpočtu (v tis. Kčs):

Z_{pl}^1) = 663 060 Kčs	Zs_{pl} = 498 438 Kčs
Z_{sk}^1) = 701 384 Kčs	Zs_{sk} = 522 314 Kčs
ZP_{pl} = 2 649 093 Kčs	PS_{pl} = 5 970 000 Kčs
ZP_{sk} = 2 628 764 Kčs	PS_{sk} = 5 965 200 Kčs

Plán pobídkové složky mezd = 221 842 Kčs.

Výpočet podle naznačených obecných postupů:

$$RVČ_{pl} = \frac{663\,060}{2\,649\,093 + 498\,438 + 5\,970\,000} = \frac{663\,060}{9\,117\,531} = 7,2723$$

$$RVČ_{sk} = \frac{701\,384}{2\,628\,764 + 522\,314 + 5\,965\,200} = \frac{701\,384}{9\,116\,278} = 7,6938$$

Skutečná tvorba mezd v pobídkové složce se zjišťuje tímto postupem:

plán ukazatele $RVČ$	= 7,2723
skutečnost $RVČ$	= 7,6938
rozdíl	= 0,4115
přepočítací koeficient 0,4	= 0,1686
skutečnost $RVČ$ po přepočtu	= 7,4409
plnění plánu v %	= 102,31

¹⁾ Oba údaje vyjadřují zisk bez vlivu zahraničního obchodu a po odpočtu částek za ne-kvalitní výrobu.

tvorba mezd v pobídkové složce = 226 967 tis. Kčs
 překročení plánu = +5 125 tis. Kčs

Překročení plánu tvorby mezd v pobídkové složce omezené na vliv faktoru zisku se zjišťuje takto:

$$RV\check{C}_z = \frac{701\,384}{2\,649\,093 + 498\,438 + 5\,970\,000} = \frac{701\,384}{9\,117\,531} = 7,6927\%$$

plán ukazatele $RV\check{C}$ = 7,2723
 rozdíl = 0,4204
 rozdíl po přepočtu (koef. 0,4) = 0,1682
 skutečnost $RV\check{C}_z$ po přepočtu = 7,4405
 plnění plánu v % = 102,30
 tvorba mezd v pobídkové složce = 226 944 tis. Kčs
 vliv překročení zisku = +5 102 tis. Kčs

Je zřejmé, že překročení plánu tvorby pobídkové složky mezd bylo ve VHJ Drůbežářský průmysl Praha ovlivněno ve vazbě na kritériální ukazatel $RV\check{C}$ téměř výhradně faktorem zisku; vliv odchylek od plánovaných hodnot sumy faktorů obsažených ve jmenovateli ukazatele $RV\check{C}$ ovlivnily celkové zvýšení tvorby jen nepatrně (částkou 23 000 Kčs). Ve struktuře zvýšené tvorby participuje tedy vliv zisku 99,6 %, vliv všech ostatních faktorů v komplexním působení pouze 0,4 %.

Podrobnou analýzou účinků jednotlivých faktorů obsažených ve jmenovateli kritériálního ukazatele tvorby pobídkové složky mezd ($RV\check{C}$) je možné kvantifikovat i jejich izolované působení a tedy vyjádřit a zhodnotit intenzitu motivačního působení jednotlivých výrobních činitelů v celkovém výsledku.

Analogickým postupem, který byl obecně odvozen, se dochází k těmto výsledkům:

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| a) vliv úspor průměrných stavů ZP | — zvýš. tvorby + 200 tis. Kčs |
| b) vliv překročení plán. stavu zásob | — sníž. tvorby — 222 tis. Kčs |
| c) vliv úspor v plán. stavu pracov. | — zvýš. tvorby + 45 tis. Kčs |

Výsledné saldo tvorby mezd v pobídkové složce
 vlivem celkových úspor v plánu výrobních činitelů + 23 tis. Kčs

Při celkovém téměř zanedbatelném motivačním účinku k úsporám všech výrobních činitelů se ve sféře tvorby pobídkové složky mezd vliv jednotlivých faktorů v této konkrétní VHJ přece jen projevil. Je zřejmé, že bez podrobnější analýzy by mohlo docházet k nesprávným závěrům, protože v komplexním působení použitého kritériálního ukazatele tvorby mezd se pozitivní a negativní účinky jednotlivých faktorů jmenovatele vzorce kompenzují do celkového vlivu, který může být, jako v tomto případě, minimální. Zcela evidentní je skutečnost, že vysoké ocenění pracovní síly v příslušném souhrnu výrobních činitelů tlumí (při relativní stabilitě průměrných stavů pracovníků) motivační intenzitu k ostatním faktorům (výrobním fondům). Je možné to prokázat tím, že provedeme kvantifikaci vlivu jednotlivých faktorů na tvorbu této složky mezd za stejných podmínek, ale za použití ukazatele RVF :

$$RVF_{pl} = \frac{663\,060}{2\,649\,093 + 948\,438} = \frac{663\,060}{3\,147\,531} = 21,0660\%$$

$$RVF_{sk} = \frac{701\,384}{2\,628\,764 + 522\,314} = \frac{701\,384}{3\,151\,078} = 22,2585$$

Kvantifikaci působení jednotlivých faktorů v obou kritériálních ukazatelích ukazuje tab. I.

I. Kvantifikace působení jednotlivých faktorů v obou kritériálních ukazatelích

Ukazatele a faktory	Úroveň plánu a tvorby mezd podle	
	<i>RVF</i> (tis. Kčs)	<i>RVČ</i> (tis. Kčs)
Plán pobídkové složky mezd celkem	221 842	221 842
Skutečná tvorba v pobídkové složce celkem	226 833	226 967
Překročení plánu tvorby mezd celkem	+4 991	+5 125
Z toho faktory:		
a) vyšší tvorba zisku	+5 102	+5 102
b) překročení výrobních fondů	-111	-22
c) úspory výrobních činitelů	-	+23
d) úspory základních prostředků	+555	+200
e) překročení zásob	-666	-222
f) úspory pracovních sil	-	+45

Analýza umožňuje formulovat tyto hlavní závěry:

1. V obou variantách kritériálních ukazatelů směřuje maximum mzdově motivační intenzity k překračování plánu zisku; intenzita tohoto působení je u obou zkoumaných ukazatelů tvorby mezd naprosto stejná.

2. Intenzita motivačního působení ke globálu výrobních fondů i k jeho oběma dílčím faktorům (*ZP*, *Zs*) je v ukazateli *RVČ* ve srovnání s ukazatelem *RVF* značně nižší.

3. Přímá motivace k úsporám pracovníků, vycházející z tohoto prvku systému tvorby mezd, je při použití ukazatele *RVČ* relativně zanedbatelná; vliv úspor plánovaného stavu pracovníků na tvorbu pobídkové složky mezd by se mohl uplatnit u těch organizací, kde se předpokládá použití investičně náročného typu rozvoje, příp. kde lze předpokládat rezervy v možnostech racionalizovat pracovní procesy.

4. V systému společenského usměrňování mezd lze oba analyzované ukazatele tvorby pobídkové složky mezd doporučit k použití pro úroveň základního článku řízení (v potravinářském průmyslu perspektivně úroveň VHI) a pro období minimálně roční. Použití ukazatelů ve vnitrooborové a vnitropodnikové sféře, příp. za období kratší než celý rok (čtvrtletí) nelze doporučit; zejména při méně reálném plánu by mohlo ve sféře tvorby

mezd docházet k nežádoucím výkyvům (nezdůvodnitelným tvrdostem i nezaslouženým výhodám).

SOUHRN

Po teoretickém úvodu je na podkladě výsledků ověřování nového systému usměrňování mzdových prostředků analyzován vliv používaných ukazatelů tvorby pobídkové složky mezd. U obou komplexních ukazatelů ekonomické efektivity výroby je za použití matematické eliminace zkoumán vliv jednotlivých faktorů ve sféře tvorby mzdových prostředků. Na podkladě kvantifikace je pak hodnocena intenzita motivačního působení obou ukazatelů v projektovaných směrech. Analýza se uzavírá návrhy, které je třeba dále ověřit ve specifických podmínkách jednotlivých VHJ potravinářského průmyslu.

Literatura

- BRČÁK, J.—BRÝDLOVÁ, H.: Aktuální otázky odměňování práce. [Interní publikace.] Praha EÚ ČSAV 1974.
DERCO, M.—KOTLABA, M.: Mzda v ČSSR. Praha, Práce 1977.
HEJKAL, J.—KOVÁŘÍKOVÁ, D.—JEŽEK, T.: Ekonomická stimulace v chovrasčotní sféře. Praha, EÚ ČSAV 1974.
KRAMEŠ, M.: Hmotná zainteresovanost pracovníků potravinářského průmyslu na kvalitativních výsledcích práce. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVŽ 1979.
Komplexní experiment řízení efektivity a kvality — rámcová pravidla.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autora:

Ing. Miroslav Krameš, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

V soustavě národního hospodářství je potravinářský průmysl po strojírenství druhým největším průmyslovým odvětvím. Podílí se 15,02 % na hrubé průmyslové výrobě a 7,24 % na počtu pracovníků. Nejsou to hodnoty zanedbatelné, ale také ne rozhodující, pokud jde o celospolečenské hodnocení tohoto odvětví. Jak zdůraznil XV. sjezd KSČ a 13. plenární zasedání ÚV KSČ, je nutný přesun od kvantitativních hledisek ke kvalitativním vzhledem ke skutečnosti, že „přes dosažené pozitivní výsledky celková úroveň zemědělství a potravinářského průmyslu ještě neodpovídá našim možnostem a rostoucím potřebám společnosti. Na některých důležitých úsecích, zejména v kvalitativních ukazatelích, není dosaženo žádoucích výsledků.“ (z usnesení 13. zasedání ÚV KSČ v březnu 1979)

V uplynulém období dosáhl potravinářský průmysl poměrně vysokého stupně výroby a vcelku uspokojoval kvantitativní stránku spotřeby potravin. Na současném stupni rozvoje socialistické společnosti je však nezbytné prosazovat především kvalitativní stránku výživy obyvatelstva jako nezbytnou součást zvyšování životní úrovně a celkové změny způsobu života pracujících ve smyslu zásad zdravé výživy. Pro splnění tohoto náročného a společensky významného úkolu bude třeba zaměřit pozornost zejména na intenzivní prvky zajišťování výroby, a to od hospodářského zpracovávání zemědělské produkce až po prohlubování vzájemných vztahů plánu reprodukce pracovních sil a jejich kvalifikace s plánováním celkového reprodukčního procesu. Nedílnou součástí zaměření je i cílevědomé vytváření a rozšiřování prostoru pro pracovní iniciativu jedinců i kolektivů a pro hmotnou i nehmotnou zainteresovanost pracovníků na hospodářských výsledcích své organizace.

Odměňování pracovníků patří mezi nejvýznamnější, ale také nejsložitější ekonomické nástroje v soustavě plánovitého řízení národního hospodářství. Jeho význam a složitost vyplývá z funkcí, které plní na různých úrovních řízení. Na makroekonomické úrovni jsou mzdové prostředky částí národního důchodu, určenou bezprostředně k osobní spotřebě pracovníků ve výrobních organizacích. Obdobně jako výše národního důchodu, je i výše mzdy přímo závislá na výši úhrnného společenského produktu a nepřímě závislá na výši výrobních prostředků spotřebovaných v procesu výroby k jeho vytvoření. Důsledkem toho je výše mzdy určována mimo jiné produktivitou společenské práce a efektivností využití výrobních prostředků.

Národní důchod zahrnuje vedle mzdových prostředků i akumulaci určenou k rozšíření socialistické výroby, zejména k pořízování nových výrobních prostředků a k uspokojování celospolečenských potřeb.

Rozdělování společenského produktu probíhá v socialistickém hospodářství plánovitě s tím, že státní plán určuje tempo růstu i výši úhrnného společenského produktu a národní důchodu i proporce mezi jeho jednotlivými částmi. Zásadou je, že národní důchod má růst rychleji než úhrnný společenský produkt a mzdy, aby se zajistila v žádoucí míře rozšířená socialistická reprodukce. Růst a výše mzdových prostředků tedy závisí na možnostech růstu úhrnného společenského produktu a na nutnosti tempa akumulace.

Na mikroekonomické úrovni je mzda součástí čisté produkce jednotlivých organizací, kterou je možno považovat za podíl národního důchodu v nich vytvořeného. Zahrnuje vedle mezd i zisk a jiné složky čistého důchodu. Výše mezd se určuje jednotlivým organizacím hospodářským plánem odvozeným ze státního plánu a systémem usměrňování, regulování. Vývoj mezd je tak závislý nejen na objemu výkonů, vyjadřovaném zejména realizovanou produkcí organizace, ale i na dalších faktorech, podmiňujících tvorbu čisté produkce a čistého důchodu organizace.

Z hlediska pracovníků je mzda odměnou za vykonanou práci, která slouží k uspokojování materiálních i nemateriálních potřeb jich samých i členů rodin na nich závislých. Výše odměny každého pracovníka je určena v zásadě množstvím, kvalitou a společenským ohodnocením práce a řídí se systémem mzdových předpisů, zahrnujících normy výkonu, tarifní třídy, prémiové řády atd.

Proces sledování různých hledisek, vztahů a funkcí mzdy z centra až k jednotlivým organizacím a pracovníkům představuje složitý a náročný plánovací proces. Jeho cílem je zajišťovat růst mezd v proporcích odvozených z úrovně národního hospodářství tak, aby byly dostatečným pracovním stimulem pro organizace i jednotlivce s přihlédnutím k zásluhám na splnění daných úkolů.

V extenzivně se rozvíjející ekonomice se plánování a usměrňování mzdového vývoje a jeho vliv na pracovní motivaci a hmotnou zainteresovanost zaměřuje na dosažení a zajištění maximálního objemu produkce. Proto je jeho předmětem hrubá výroba, výroba zboží nebo celkový odbyt. Takový přístup, který se poměrně dlouho praktikoval i v naší ekonomice, přispěl k dosažení vysokého tempa růstu výroby, ale projevoval se méně pozitivně v kvalitativní stránce reprodukce. Přinesl zvyšování materiálové náročnosti společenského úhrnného produktu a nepostihoval dostatečně neefektivní hospodaření s materiálovými a energetickými zdroji a s pracovními silami.

V 6. pětiletém plánu se proto usměrňování mezd zaměřilo více na hmotnou zainteresovanost jedinců i organizací na kvalitativní stránku procesu výroby. V obecně platném systému je sice základem usměrňování vývoje nákladových mezd objem realizovaných výkonů (tržeb ze všech podnikových činností), ale váže se na dodržování plánované materiálové náročnosti. Druhá část mzdových prostředků, realizovaná prostřednictvím fondu odměn, je důsledně závislá na kvalitativních ukazatelích činnosti organizací, jimiž jsou především zisk a rentabilita k výrobním fondům a struktura odbytu; tato tendence je ještě patrnější v komplexním experimentu řízení efektivnosti a kvality, realizovaném od roku 1978 ve vybraných průmyslových výrobně hospodářských jednotkách, a od roku 1979 i ve dvou potravinářských oborech (pivovary a sladovny a drůbežářský průmysl). Základní složka mezd se v nich realizuje v závislosti na objemu

a vývoji vlastních výkonů, které představují jednu z forem čisté produkce, odrážející tvorbu národního důchodu v příslušné organizaci. Pobídková složka mzdy zde představuje zhruba 20 % celkového objemu mezd a je závislá na rentabilitě k výrobním fondům a struktuře odbytu. Fond odměn je také závislý na objemu a efektivnosti vývozu a na kvalitě a technické pokrokovosti výrobků.

Z uvedených příkladů vyplývá jednoznačná tendence v usměrňování mezd na zvýšení jejich pracovně motivační účinnosti a hmotné zainteresovanosti pracovníků na kvalitativních výsledcích práce.

Proto jsme si v této souvislosti kladli otázku, jakou úlohu bude plnit v nových podmínkách usměrňování mezd např. racionalizace práce a mzdových soustav v potravinářském průmyslu, plánované průměrné výdělky, nehmotné odměňování pracujících a účast pracujících na řízení.

Výsledky, které uvádíme, vyplynuly ze sociálně psychologického šetření vzorku mistrů a výrobních dělníků ze dvou oborů potravinářského průmyslu (celkem 477 respondentů) a z analýzy polostandardizovaných rozhovorů s osmdesáti vedoucími pracovníky osmnácti výrobně hospodářských jednotek potravinářského průmyslu v ČSSR. Údaje se konfrontovaly se statistickými a dalšími materiály vztahujícími se k této problematice. Výzkum se realizoval v letech 1978 a 1979.

RACIONALIZACE PRÁCE A MZDOVÝCH SOUSTAV

Účinnost racionalizace práce a mzdových soustav na hmotnou zainteresovanost pracujících na kvalitativních výsledcích práce není v současné době podle našeho názoru dostačující. Při svém zavedení sice zmírnila v kategorii technicko-hospodářských pracovníků mzdovou nivelizaci, ale zaměřila se méně na perspektivní potřeby výroby v období vědeckotechnického rozvoje. Tato tendence se projevuje např. v nedostatečných požadavcích na kvalifikaci vedoucích kádrů, kteří bezprostředně ovlivňují výrobní proces, tj. mistrů. Prakticky až do 9. tarifní třídy nemusí mít mistři úplné středoškolské vzdělání. Nižší kvalifikace je pak spojena s nižší odměnou za práci a často pak i s nižší autoritou v pracovních kolektivech. Spolu s nedostatkem pracovních sil v potravinářském průmyslu jsou tyto faktory často příčinou malé odvahy mistrů rozdělovat pobídkovou složku mzdy diferencovaně podle kvalitativních výsledků práce.

Problematika kvalifikace se projevuje i u ostatních technicko-hospodářských pracovníků, protože např. až do 11. tarifní třídy se nepožaduje vysokoškolské vzdělání. V praxi se tato skutečnost projevuje ve snížených možnostech zařadit přiměřeně náročnější odborné profese, a to zejména v mechanizovaných a automatizovaných provozech. V těchto typech provozů se také projevuje negativně zařazování vedoucích pracovníků do tříd podle počtu zaměstnanců, protože pro moderní provozy je charakteristická nízká potřeba živé práce při vysokém objemu výroby, a tudíž i při vysokých nárocích na odpovědnost řídicí práce. Je sice možné žádat o výjimky, ale vyžaduje to čas a zatížení mnoha pracovníků. Vliv počtu pracovníků na výši odměny vedoucích může působit antistimulačně i v oblasti hospodaření s pracovními silami.

Kvalitativní výsledky práce je sice možno ohodnotit v pobídkových složkách mzdy, ale v praxi se tohoto prostoru nevyužívá vždy dostatečně

z mnoha důvodů subjektivních i objektivních, o nichž se zmíníme v souvislosti s plánovanými průměrnými výdělky.

Nedostatečná diferencovanost výdělků podle kvalitativních ukazatelů práce se projevuje často malým zájmem o pobídkové složky mzdy a preferováním co největšího podílu základní mzdy, jak vyplývá z těchto údajů, získaných v roce 1978:

Žadáný poměr základní a pobídkové složky mzdy (v %) ve vzorku 477 výrobních dělníků a mistrů:

poměr obou složek	50 : 50	75 : 25	85 : 15	95 : 5	100	ne- uvedeno	celkem
počet respondentů	0,8	2,9	20,3	39,0	30,2	6,8	100,0

PLÁNOVANÉ PRŮMĚRNÉ VÝDĚLKY

V souvislosti s šetřením vlivu vybraných mzdových faktorů na hmotnou zainteresovanost pracujících na kvalitativních výsledcích práce jsme se zaměřili také na úlohu plánovaných průměrných výdělků v potravinářském průmyslu. Průměrný výdělek je dán vztahem mezi počtem pracovníků a jejich mzdami; celkový objem mezd se rovná průměrnému počtu pracovníků násobenému průměrným výdělkem. Na tomto poměru je založena současná praxe plánování a nepřímo i regulování mzdového vývoje nejen v potravinářském průmyslu, ale i v ostatních průmyslových odvětvích. Je to vztah v podstatě jednoduchý a srozumitelný, který umožňuje diferencovaný vývoj mezd podle jednotlivých odvětví, případně i oborů a území s různou společenskou preferencí.

Problematická stránka tohoto způsobu spočívá v nutnosti dodržet v dané závislosti tři veličiny každou z nich — celkový objem mezd, průměrný počet pracovníků a průměrný výdělek — a to i za cenu velmi úzkého prostoru pro rozhodování organizací v těchto oblastech. Vytváří se tak jakýsi začarovaný kruh, z něhož se zatím nenašlo optimální východisko. Snaha o zachování růstu průměrných výdělků vede organizace k zaměstnávání plánovaného počtu pracovníků a v případě zvyšování celkového objemu mezd podle výkonů k nárokování dalších pracovníků v plánu na příští období.

Tato praxe často způsobuje, že se v organizacích zaměstnávají pracovníci z nízkou kvalifikací a relativně nižším výdělkem proto, aby bylo možno odměnit určitý počet specialistů a tvůrčích pracovníků přiměřeně jejich kvalifikaci a významu pro chod organizace. Tím se však brzdí snahy po odkrývání rezerv v počtu pracovních sil a iniciativa pracovníků ke zvyšování výkonů. Organizace naopak často považují za výhodnější udržovat v pracovních silách rezervy.

V této souvislosti je také možno se zabývat používáním ukazatele produktivity práce obecně v soustavě řízení a speciálně v oblasti řízení práce a mezd.

Produktivita práce se počítá jako objem výkonů na jednoho pracovníka. Používají-li se při tomto výpočtu ukazatele obsahující materiální

složku, jako je např. hrubá výroba, výroba zboží nebo výkony bez vlivu zahraničního obchodu, má tento ukazatel stejné nedostatky, jaké jsme uvedli při hospodaření pracovními silami: podporuje se materiálně náročná výroba a tlumí se stimulace ke snižování této náročnosti. Proto je vhodnější ukazatel produktivity práce měřené k vlastním výkonům, protože vyjadřuje podíl vlastních výkonů na jednoho pracovníka, a tedy do určité míry i tvorbu národního důchodu na jednoho pracovníka. V podstatě tedy vykazuje konečný efekt jedné pracovní síly pro národní hospodářství.

Obečným problémem ukazatele produktivity práce je skutečnost, že vztahuje výkony v jakékoliv formě jen na pracovníka a nebere v úvahu další činitel výroby, jakým jsou např. pracovní prostředky. Důsledkem toho je, že zvyšování produktivity práce nelze hodnotit v návaznosti na vybavenost pracovních sil technikou, a tudíž ani na investiční náročnost výroby. Společenská produktivita práce je však výslednicí všech činitelů výroby, a proto by bylo žádoucí ji měřit kromě dosavadních způsobů i takovými ukazateli, jako je účinnost základních výrobních prostředků a technického rozvoje. Tím by se vytvořily předpoklady pro objektivní posuzování růstu průměrných výdělků z titulu ušetření pracovních sil. Pokud by rostla takto měřená produktivita práce, neměly by se klást výdělkovým možnostem limity, ale naopak zaměřit hmotnou zainteresovanost na šetření pracovními silami, materiálem, energií a surovinami a formulovat tuto tendenci jako jedno z kritérií efektivnosti hospodářské činnosti organizace.

Na základě uvedených aspektů se domníváme, že plánované průměrné výdělky ztrácejí v současné etapě rozvoje socialistické společnosti svou funkci a oslabují pracovně motivační účinnost mzdy. Nepodporují hmotnou zainteresovanost organizací ani jedinců a pracovních kolektivů na šetření pracovními silami, materiálem, surovinami a energií a mají dopad i na rozvoj iniciativy pracujících. Organizace totiž často nemůže použít mzdové prostředky vytvořené zlepšovatelem hnutím, racionalizací práce apod. pro účely odměňování, pokud by tím přesáhla stanovený limit.

Z hlediska posílení pracovně motivační funkce odměňování v potravinářském průmyslu jsme uvažovali o revizi dosavadního systému regulování mzdových prostředků např. v tom smyslu, že by organizace měla určen plán výroby se všemi dosavadními parametry kvality i kvantity a tomu odpovídající mzdové prostředky, ale pak už by bylo převážně v její kompetenci, jak s těmito prostředky naloží. Je zcela samozřejmé, že i tento systém by se musel řídit určitou soustavou pravidel a že by vyžadoval důkladnou přípravu pro vytvoření předpokladů jeho účinného fungování.

Za základní předpoklady považujeme především:

- zvýšení pravomoci i odpovědnosti výrobně hospodářských jednotek v hospodaření mzdovými prostředky a pracovními silami;
- úpravu regulace pracovních sil;
- bilancování zdrojů a rozdělení pracovních sil na delší časové období a těsnější spojení s plánováním výkonů organizací a růstem produktivity práce;
- rozšíření prostoru pro pracovní motivaci prohloubením krátkodobého i dlouhodobého plánování a zdokonalováním výkonových norem na základě celostátních, resortních, oborových a podnikových dlouhodobějších koncepcí;
- zajištění optimální ekonomické relace mezi růstem celkových mezd

a růstem vlastních výkonů s tím, že produktivita práce měřená vlastními výkony by musela stoupat rychleji než průměrné výdělky;

— zajištění, aby efektivnější hospodaření pracovními silami nenarušilo soustavu kvalitativních a kvantitativních parametrů výkonů a výsledků činnosti a nešlo na úkor dodržování předpisů o bezpečnosti a hygieně práce;

— vytvoření předpokladů, aby zrušení plánovaných průměrných výdělků nenarušilo soustavu plánovitého řízení vývoje mezd tím, že by v některých oborech nebo odvětvích rostly výdělky neúměrně rychleji a narušila se tak stabilizovanost pracovních sil ve mzdově méně přitažlivých oborech nebo odvětvích;

— zajištění souladu mezi kritérii hmotné zainteresovanosti pracovníků ve výkupu zemědělských produktů, ve výrobě potravinářského zboží a v obchodě — v současné době na sebe často nenavazují nebo jsou dokonce zaměřena protichůdně;

— stanovení takových kritérií plnění plánu, která může pracovník svým osobním výkonem ovlivnit, a pak vázat plnění plánu výrazněji na systém odměn při jeho plnění a na systém postihů při jeho neplnění;

— prohloubení nároků na odbornou a politicko-společenskou odpovědnost vedoucích pracovníků na všech stupních řízení v souladu se zvyšováním jejich pravomoci v oblasti mzdové a v oblasti pracovních sil.

NEHMOTNÉ ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ A ÚČAST PRACUJÍCÍCH NA ŘÍZENÍ

Revize opatření proti překračování plánovaného tempa růstu průměrných výdělků by se měla projevit příznivě nejen ve zvýšení pracovní motivace, účinnosti mzdy, ve hmotné zainteresovanosti pracovníků na hospodářských výsledcích organizace a na hospodaření pracovními silami, ale také v celé oblasti nehmotného odměňování pracovníků, v iniciativě pracujících a jejich účasti na řízení. V současné době se na úrovni výrobně hospodářských jednotek potravinářského průmyslu prakticky nevyskytují čisté formy nehmotného odměňování jedinců a kolektivů za výsledky v socialistickém soutěžení. Většinou jsou spojeny s určitou, i když ne velkou částkou peněz nebo s poskytnutím odměny spadající do oblasti péče záводу o pracovníky. Velmi často se tak kompenzují nedostatky aplikace současného mzdového systému, který neumožňuje výraznější ocenění např. takových aspektů práce, jako je věrnost organizaci, vysoká stabilní profesionalita práce, úroveň společenské angažovanosti jedinců a kolektivů, tvůrčí iniciativa pracovníků apod. Pokud by se podařilo v systému hmotného odměňování tyto nedostatky odstranit, stalo by se nehmotné odměňování v rámci socialistického soutěžení nejvyšší formou ocenění aktivity pracovníků.

Vzhledem k uvedeným skutečnostem se v současné době jeví propojení nehmotného odměňování, např. získávání titulů a vyznamenání za výsledky v socialistickém soutěžení apod., s hmotnou odměnou jako nejúčinnější podněcování aktivity pracovníků a pracovních kolektivů.

Vytváření většího prostoru pro hmotnou zainteresovanost pracovníků by mělo kladně ovlivnit také formy účasti pracujících na řízení. Větší samostatnost výrobně hospodářských jednotek a jejich zájem na výsledcích hospodaření by podnítily angažovanost pracujících a vytvořily by

příznivé podmínky pro vstřícné plánování a pro přejímání náročnějších plánů výroby. V potravinářském průmyslu by byla výrazným stimulujícím faktorem také možnost použít část prostředků vytvořených iniciativou a angažovaností na zlepšování pracovního prostředí, strojního vybavení pracovišť apod.

Významným předpokladem plného rozvinutí všech forem socialistického soutěžení a účasti pracujících na řízení je kromě jiného stabilizovanost pracovníků, protože skutečný zájem na dlouhodobé prosperitě dílny, závodu nebo podniku může mít pouze pracovník, který nevidí v organizaci jen momentální zdroj výdělků, ale spojuje s ní také své další plány a rozvoj pracovní i sociální seberealizace.

Po této stránce naráží potravinářský průmysl na poměrně závažné problémy, jejichž příčina spočívá v širších pracovních podmínkách tohoto průmyslového odvětví.

Potravinářský průmysl plní své náročné úkoly za situace, kdy se komplikují podmínky vnitřního i vnějšího charakteru. Mezi nejzávažnější vnitřní faktory je nutno počítat nevyhovující věkovou a kvalifikační strukturu pracovních sil, která je ovlivňována vysokým podílem žen (49,2 %), z nichž je pouze 20 % vyučeno.¹⁾ Celkově je v potravinářském průmyslu vyučeno 37 % dělníků, ale z toho ve vykonávaném oboru pouze 25 %, zatímco např. v průmyslu celkem je to 40 %. Také kvalifikace technicko-hospodářských pracovníků je zhruba o jednu třídu nižší než v průmyslu celkem, což se projevuje zejména v nedostatku vysokoškolsky vzdělaných kádrů. Věkovou strukturu ovlivňuje nepříznivě poměrně vysoký počet pracovníků ve věku nad 60 let. Zatímco v průmyslu celkem představuje jejich počet 3,8 %, v potravinářském průmyslu je to 6,3 % s tím, že např. v cukrovarech činí v kampani počet důchodců až 70 %.

Nižší kvalifikace pracovníků se zcela logicky odráží i ve výši průměrných výdělků. Ve srovnání s pěti výrobními resorty (FMPE, FMHTS, FMVS, MP ČSR a SSR a MSv ČSR a SSR) byl v roce 1978 průměrný výdělek v potravinářském průmyslu 2387 Kčs v ČSR a 2230 Kčs v SSR, což znamená předposlední a poslední místo ve srovnávaných resortech. Průměrný hodinový výdělek činil ve srovnání s průmyslem celkem pouze 84,6 %. Relativně nižší výdělků nejsou podle našeho názoru dostatečně kompenzovány ani ostatními pracovními podmínkami; v roce 1978 připadalo např. z fondu kulturních a sociálních potřeb na jednoho pracovníka cca 550 Kčs, což je nejméně z pěti srovnávaných resortů. Opotřebenost základních prostředků je v potravinářském průmyslu naopak největší a představuje v ČSR 50,0 % a v SSR 35,5 %, přičemž značná část fondů je zcela odepsaných (v ČSR 27,3 % a v SSR 10,2 %). I když v posledních letech, a zejména v 7. pětiletce se objem investic zvýší, bude ještě přetrvávat rozpor mezi zpracovatelskými kapacitami potravinářského průmyslu a množstvím vykoupených surovin ze zemědělské prvovýroby.

K uvedeným faktorům se dále pojí nepopulární pracovní režim, vyžadující práci na směny, práci o sobotách a nedělích, časná nástupy do práce apod. Celková pracovní doba je asi o 7–8 % delší než v ostatních průmyslových odvětvích.

Mezi vnější podmínky ovlivňující rozvoj potravinářského průmyslu patří zejména ztížená situace na zahraničních trzích nesocialistických

¹⁾ Údaje jsou obsaženy v materiálech FSÚ a FMZVŽ za rok 1978.

států, odrážející se v možnostech dovozu surovin, vývozu potravinářského zboží apod.

Jak už jsme uvedli, i přes komplikující faktory se potravinářskému průmyslu daří poměrně dobře se vyrovnávat s uloženými úkoly co do objemu, kvality i sortimentu výrobků. Příznivě se vyvíjel inovační proces jak z hlediska nových potravinářských výrobků, tak i z hlediska zdravé výživy obyvatelstva, z hlediska potřeby výrobků šetřících čas, výrobků dietních apod. Dobré výsledky přinesla i soustavná péče o jakost zboží, a to i přes nižší kvalitu některých dodávaných surovin.

Významný podíl na splnění náročných úkolů má iniciativa pracujících, projevující se mimo jiné v počtu účastníků socialistického soutěžení a jeho ekonomických ukazatelích. V roce 1978 bylo zapojeno v různých druzích soutěží 90,3 % pracovníků, hodnota jejich závazků nad plán vyjádřená ziskem představovala v ČSSR 30 926 000 Kčs.

ZÁVĚR

Poukázali jsme na některé faktory ovlivňující rozvoj potravinářského průmyslu proto, abychom zdůraznily nutnost hledání nových a účinnějších forem hmotné zainteresovanosti pracovníků na kvalitativních výsledcích práce organizace i dalších forem iniciativy a účasti pracujících na řízení jako významných prvků intenzivně se rozvíjející ekonomiky. Jsme si současně vědomi, že přechod od kvantitativního zaměření výroby na kvalitativní je možno realizovat jenom postupně a po důkladné přípravě vzhledem k závažnosti problému. Jestliže je např. nutno v současné době konstatovat, že i přes opatření provedená nejvyššími centrálními orgány často nadále přetrvává v oblasti odměňování uvnitř organizací zaměření na kvantitativní ukazatele výkonů a výsledků činnosti, pak má tato praxe svoje příčiny. Tkíví zejména ve skutečnosti, že odměňování podle kvantitativních ukazatelů je „zavedené“, je poměrně jednoduché a relativně nenáročné na úlohu vedoucích pracovníků. Nevyvolává zpravidla větší konflikty mezi pracovníky na vertikální ani horizontální úrovni. Z těchto důvodů proto také nemají často vedoucí pracovníci, počínaje mistry, ani dostatečný zájem na diferencovaném odměňování podle kvality práce, ani odvahu k řešení problémů spojených s jeho zdůvodňováním jednotlivým pracovníkům nebo pracovním kolektivům.

O závažnosti a aktuálnosti řešení problému mzdového vývoje pomocí plánování tempa růstu průměrných výdělků svědčí skutečnost, že v souboru opatření ke zdokonalení soustavy plánovitého řízení národního hospodářství po roce 1980, schváleném předsednictvem ÚV KSČ a vládou ČSSR, se ukládá „zrušit opatření proti překračování plánovaného tempa růstu průměrných mezd a respektovat odchylky od plánovaného tempa, které odpovídají dosaženým výsledkům; o termínu tohoto zrušení bude rozhodnuto dodatečně. Zabezpečit, aby zvýšení průměrné mzdy z titulu růstu produktivity práce se výrazně projevilo v diferenciaci mezd jednotlivých pracovníků podle zásluh.“

V souvislosti s tímto opatřením se již také stanovil způsob, jakým se bude postupovat od roku 1981. Vyplývá z něj, že se opatření proti překračování plánovaných průměrných výdělků nebude uplatňovat u takového růstu výdělků, který přijme organizace ve vstřícném ročním prováděcím plánu nad úroveň průměrných výdělků stanovenou jí pro příslušný rok

v pětiletém plánu. Tohoto růstu lze dosáhnout snížením plánovaného počtu pracovníků, které povede ke zvýšení produktivity práce při dodržení plánovaného objemu mzdových prostředků určeného normativy. Opatření proti překračování tempa růstu plánovaných průměrných výdělků se však bude i nadále uplatňovat při růstu výdělků, který překročí úroveň přijatou organizací ve vstřícném ročním prováděcím plánu.

Pokud tedy budou chtít organizace využít možností poskytovaných souborem opatření, bude pro ně výhodné zahrnout úspory pracovníků vytvořené v rámci vstřícného plánování z iniciativy pracujících do ročního prováděcího plánu a neodkládat je do období realizace plánu. Takto docílené úspory mzdových prostředků se zčásti použijí pro odměňování pracovníků, kteří se o ně zasloužili — to znamená na zvýšení jejich průměrných výdělků, zčásti se použijí na zabezpečení konkrétních mzdově politických záměrů celého kolektivu pracovníků organizace.

Realizaci uvedeného opatření se posílí také v potravinářském průmyslu intenzivní způsoby hospodaření a celkově se rozšíří prostor pro pracovní motivaci formou hmotné zainteresovanosti jedinců i kolektivů tohoto průmyslového odvětví.

Zavádění nových progresivních prvků hospodaření bude klást zvýšené nároky na práci vedoucích pracovníků na všech úrovních řízení a bude vyžadovat soustavné zdokonalování systému práce s lidmi. Poskytne však nové podmínky pro aktivní formy iniciativy a účasti pracujících na řízení, které pomohou odstranit nežádoucí mzdovou uveličování, vedoucí ve svých důsledcích ke zprůměrnování výkonů a k útlumu pracovní angažovanosti.

SOUHRN

Ve fázi intenzivního rozvoje potravinářského průmyslu je žádoucí rozšiřovat prostor pro hmotnou zainteresovanost pracovníků na kvalitativních výsledcích práce organizací a hledat nové formy iniciativy, angažovanosti a účasti pracujících na řízení. V této souvislosti by bylo proto žádoucí doplnit v současném mzdovém systému kvantitativní kritéria kvalitativními a revidovat opatření proti překračování plánovaného tempa růstu průměrných výdělků. Současná praxe v odměňování, i přes opatření nejvyšších řídicích orgánů, nestimuluje dostatečně pracovníky k úsporám materiálu, surovin a energie ani k úsporám pracovních sil. Diferencovanější odměňování podle kvalitativních výsledků práce a činnosti by bylo impulsem i pro další rozvíjení iniciativy a účasti pracujících na řízení.

Došlo dne 23. 6. 1980

Adresa autorky:

PhDr. Vlasta Benešová, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

BENEŠOVÁ V., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Pracovní motivační účast vybraných prvků odměňování pracovníků v potravinářském průmyslu

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 125—133

potravinářský průmysl, motivace pracovní, odměňování, regulace pracovních sil, iniciativa pracujících, účast pracujících na řízení, hmotná zainteresovanost

Ve fázi intenzivního rozvoje potravinářského průmyslu je nutné posilovat pracovní motivaci rozšiřováním prostoru pro hmotnou zainteresovanost pracovníků na kvalitativních výsledcích práce organizací a hledáním nových forem iniciativy, angažovanosti a účasti pracujících na řízení. Významnou úlohu zde sehrává mimo jiné dosavadní mzdový systém, plánování průměrných výdělků a používaný způsob regulace pracovních sil.

KRAMEŠ M., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Zdokonalený systém tvorby a usměrňování mezd a jeho ověřování v potravinářském průmyslu

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 115—124. — 1 tab., lit. 5

potravinářský průmysl, odměňování, stimulace, ekonomický experiment, analýza, syntéza

První výsledky ověřování zdokonalené soustavy plánovitého řízení v potravinářském průmyslu se v příspěvku používají k analýze šířky stimulačního působení použitých ukazatelů tvorby a usměrňování pobídkových složek mzdových prostředků. Matematická eliminace umožňuje kvantifikovat účinnost jednotlivých motivačních faktorů v projektovaném komplexním zaměření. Z analýzy je vyvozena teze o absolutní převaze motivačního působení systému k překračování plánu zisku v obou ověřovaných ukazatelích ekonomické efektivity výroby.

HUDEČKOVÁ H. — KOPECKÁ I., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Výchova a vzdělávání pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu v podmínkách koncentrace a specializace výroby

Zeměd. Ekon., 27, 1981, č. 2, s. 105—114. — 2 tab.

zemědělsko-potravinářský komplex, pracovní síly, kvalifikace, doškolování, koncentrace, specializace, analýza, syntéza

Článek přináší informace o připravovaných změnách v systému výchovy a vzdělávání pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu. Na základě konfrontace dosavadního stavu s připravovaným zdokonalením systému jsou vytypovány hlavní problémy, soustředěné do pěti oblastí (plánování, organizace a řízení, кадровé zajištění, materiálně technické a finanční zajištění, modernizace výchovně vzdělávacího procesu), které je třeba řešit, aby zdokonalený systém mohl plnit své funkce. Závěrem jsou zhodnoceny možnosti (doložené číselnými údaji) splnění úkolů daných 13. zasedáním ÚV KSČ na úseku vzdělávání.

Z VĚDECKÉHO ŽIVOTA

K JUBILEU PROFESORA LOMA

Před osmdesáti lety, 4. února 1901, se narodil prof. dr. ing. František Lom, DrSc., nestor československých zemědělských ekonomů. V těchto dnech se bude ohlížel na svoji dlouholetou zásluhou vědeckou, pedagogickou i organizační práci, kterou vykonal ve svém dosavadním intenzivním, aktivním a plodném životě. S ním budou vzpomínat na jeho činnost, uvědomovat si ji a hodnotit ji i jeho mladší kolegové — jeho žáci, jeho blízcí spolupracovníci i ti, které svými literárními pracemi ovlivnil v jejich odborném vývoji. Všichni si budou uvědomovat, jaké je to obrovské množství poznatků, které soudruh Lom ve svých pracích shromáždil, jaké je to obrovské bohatství myšlenek, kterými podnítil vývoj zemědělské ekonomiky a řady dalších oborů s ekonomikou souvisejících, i jak byl každému nápomocen v jeho práci konkrétní radou a pomocí.

Význam díla profesora Loma čeká na svého hodnotitele. Profesor Lom je ve své odborné činnosti především zemědělským ekonomem a historikem zemědělství. Je těžko říci, která část jeho rozsáhlé vědecké práce převažuje. Je však možno tvrdit, že jeho vědecké bádání v oblasti zemědělské ekonomiky i v oblasti historie zemědělství tvoří jednotu a že obě tyto složky vědeckého profilu profesora Loma se vzájemně podporují. Své ekonomické názory opírá o rozsáhlé znalosti historické a svá zkoumání historická konfrontuje s názory ekonomickými. Proto také je dnes bez nadsázky zemědělským ekonomem, který nejobsáhleji zvládl také vývoj zemědělsko-ekonomických teorií a názorů.

Všichni, kdož spolupracovali s prof. Lomem a sledovali a studovali jeho vědecké práce vědí, že své vývoje v oblasti zemědělské ekonomiky opíral vždy také o znalosti dalších oborů, které na ekonomiku navazují, ať už jde o znalosti statistiky, účetnictví, zemědělské geografie a řady jiných oborů.

Široký vědecký obzor prof. Loma a jeho hluboká znalost zemědělství mu vždy umožňovaly na jedné straně chápat vznik nových oborů, které se postupně uplatňovaly v rozvoji zemědělství, chápat nově vznikající názory, a současně je na druhé straně kriticky hodnotit.

Názory prof. Loma měly vždy pokrokový charakter. Bylo to vedle jeho vědeckého přístupu k otázkám rozvoje zemědělství i jeho rodinné prostředí, z něhož vyšel, a jeho zaměstnání v zemědělské praxi, které přispěly, že vždy stál na straně pokroku proti reakci. Projevilo se to nejen v jeho zcela jednoznačném přiklonění se k snahám komunistické strany o vybudování socialistické velkovýrobní základny na vesnici, ale projevovalo se to již v prvním období jeho samostatné vědecké, výzkumné a pedagogické práce, v období první buržoazní republiky, kdy jako jeden z mladých zemědělských ekonomů se dostává do odborných sporů s jedním z hlavních představitelů české agrární velkoburžoazie, profesorem Brdlikem a jeho pomocníky. Jsou to nejenom otázky rozvoje zemědělské výroby v souvislosti s diskusí o zákonu o ubývající výnosech půdy, které se stavají předmětem sporu, ale i řada otázek sociálně ekonomického

charakteru, zejména otázek sociálně ekonomického postavení zemědělských malovýrobců v kapitalistickém zemědělství.

Při zkoumání sociálně ekonomických otázek československého zemědělství v období kapitalismu ukazuje prof. Lom na tíživé postavení rolnických malovýrobců, na nepříznivé vlivy, kterými na zemědělce působí kapitalistický systém svým tržním mechanismem, daňovým a úvěrovým systémem atd. I když tato kritika, kterou prof. Lom tehdy vedl proti kapitalistickému systému v zemědělství, nebyla kritikou marxistickou, byla jeho stanoviska relativně pokroková, vyjadřující nesouhlas s negativními důsledky kapitalistického systému v zemědělství a stavící se na obranu sociálních zájmů drobného zemědělského lidu. Toto ztotožnění se se zájmy drobného rolnictva přivedlo prof. Loma k tomu, že se přiklonil k zásadnímu řešení zaostalosti zemědělské malovýroby a že se stal obhájcem socialistického přebudování vesnice.

Profesor Lom vedle toho, že je významným vědeckým pracovníkem, je také dlouholetým pedagogem a vychovatelem zemědělského odborného dorostu. Je známo, že prof. Lom působil před válkou na Vysoké škole zemědělské v Brně, kde byl budovatelem oboru zemědělské ekonomiky a kde také na základě své vědecké a pedagogické práce získal v roce 1935 docenturu a v roce 1936 se stal profesorem. Na Vysoké škole zemědělské v Brně vychoval kolektiv odborníků, kteří po jeho přechodu do Prahy pokračovali v jeho díle. Svou vědeckou a pedagogickou prací ovlivnil také význačně odborný profil provozně ekonomické fakulty Vysoké školy zemědělské v Praze, kde jako vedoucí katedry zemědělské ekonomiky a děkan fakulty působil v letech 1956 až 1962. Na obou školách — na Vysoké škole zemědělské v Brně i na Vysoké škole zemědělské v Praze — vychoval velký počet mladých zemědělských odborníků, kteří dodnes vzpomínají na jeho věcný, klidný, utřídný přednes hlavních problémů zemědělské ekonomiky. K těmto mladým zemědělským odborníkům se řadí také absolventi potravinářské fakulty Vysoké školy chemicko-technologické v Praze, na níž přednášel a rozvíjel ekonomiku potravinářského průmyslu.

Pri osmdesiatinách profesora Loma nelze nevpomenout také početné skupiny vědeckých pracovníků, které připravil a vychoval v aspirantuře jako jejich školitel, a velkého počtu vědeckých pracovníků, jimž oponoval jejich vědecké práce a jimž tímto způsobem i jinak poskytl mnoho připomínek a rad do jejich další vědecké práce.

Velká rodina zemědělských ekonomů v Česko-

slovensku a mezi nimi i my, kteří jsme měli možnost s prof. Lomem bezprostředně spolupracovat a kteří se cítíme i vždy se budeme cítit jeho žáky, vzpomínáme dnes na našeho učitele s velkou úctou, láskou a vděčností. Přijeme mu ještě dlouhá léta pevného zdraví, dosavadní duševní svěžest i energii, kterou vždy oplýval. Při jeho osmdesátinách budeme všichni v myšlenkách s ním.

Prof. ing. Clibor Ledl, DrSc.

K PĀTDESĀTKE ING. JAROSLAVA KORBĀNIHO, CSc.

11. februāra 1981 sa dožíva päťdesiatich rokov námestník riaditeľa Výskumného ústavu ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva v Bratislave, ing. Jaroslav Korbini, CSc.

Narodil sa vo Vyšnej Boci, okres Liptovský Mikuláš, v rodine lesného robotníka.

Študoval na Vysokej škole poľnohospodárskej v Sofii odbor ekonomika a organizácia socialistického poľnohospodárstva. Od roku 1956 pracuje vo Výskumnom ústave ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva v Bratislave.

Počas svojej dvadsaťpäťročnej vedeckovýskumnej činnosti pracoval na širokom okruhu problémov, najviac sa však zaoberal otázkami nadpodnikovej ekonomiky, a to hodnotením a využívaním pôdneho fondu, rozmiestňovaním poľnohospodárskej výroby a riešením účinkov diferenciálnej renty pomocou ekonomických nástrojov. Spolupracoval na rajeonizácii poľnohospodárskej výroby, na vypracovaní novej koncepcie klasifikácie a klasifikačnom systéme poľnohospodárskeho pôdneho fondu SSR — sústave prírodných stanovišť, využívaní od roku 1964 v plánovitom riadení poľnohospodárstva. Významne sa podieľal na tvorbe nového systému úhrady reprodukčných nákladov a sadzieb odvodov poľnohospodárskych podnikov podľa prírodných stanovišť.

Významne prispel k rozpracovaniu koncepcných zásad a k formulovaniu koordinovaného interdisciplinárneho prístupu riešenia problémov bonitácie, ekonomického hodnotenia a budovania komplexného informačného systému o bonite a produkčno-nákladových predpokladoch poľnohospodárskeho pôdneho fondu a tým aj k rozvoju poznania ekonomiky poľnohospodárstva pre nadväzujúci špeciálny výskum rezortu poľnohospodárstva a výživy a pre riadiace orgány hospodárskej praxe. Jeho vedecké práce vo svojom súhrne významne prispievajú tak v teoretickej ako aj v hospodárskej sfére k zdokonaľovaniu plánovitého riadenia poľnohospodárstva. Obsiahnuté sú v 27 záverečných správach.

Ing. Korbini vypracoval mnoho štúdií, projektov, rozborov a koncepcných návrhov pre potreby stranických a rezortných orgánov, publikoval celý rad vedeckých prác, oponoval vyše stovky záverečných správ, metódik

výskumných úloh, kandidátskych, habilitačných a diplomových prác.

Bohaté teoretické poznatky a praktické skúsenosti odovzdáva riadiacej praxi aj ako člen krajskej poľnohospodárskej rady pre Stredoslovenský kraj.

Starostlivo vychováva vedeckých aspirantov a spolupracovníkov v svojich riešiteľských kolektívoch, prednáša poslucháčom VŠP ÚV KSS. Činný je tiež ako prekladateľ odbornej literatúry z bulharčiny.

Mnoho času a osobnej obetavosti venuje práci vo vedeckých radách viacerých výskumných ústavov a v redakčnej rade časopisu Zemědělská ekonomika, zúčastňuje sa práce v orgánoch ČSAZ a vo výbore Slovenskej spoločnosti pre poľnohospodársku, lesnícku a potravinársku vedu pri SAV.

Za úspešnú vedeckú, verejnú a spoločenskú činnosť ho rezort poľnohospodárstva a výživy vyznamenal titulmi vynikajúci i zaslúžilý pracovník poľnohospodárstva a výživy, obdržal pamätné medaily ÚV KSČ z príležitosti 50. výročia založenia KSČ, od ÚV KSČ a ÚV NF ČSSR k 30. výročiu SNP a májového povstania českého ľudu a oslobodenia Československa sovietskou armádou, od MPVŽ SSR pri príležitosti 25. výročia budovania socialistického poľnohospodárstva za významný podiel na rozvoji socialistickej poľnohospodárskej veľkovýroby, ako aj ďalšie čestné uznania.

Zdravé korene, z ktorých vyrástol, vrodená húževnatosť, pracovitosť, dobrosrdečnosť a priamosť, rodinné, pracovné, politické a spoločenské prostredie, to všetko sformovalo osobnosť Jaroslava Korbiniho — dobrého človeka a súdruha, kritického a náročnému riadiaceho pracovníka a spolupracovníka, úspešného organizátora vedeckého života a tvorivého vedeckého pracovníka. Pri jeho päťdesiatke mu úprimne do ďalších rokov želáme mnoho dobrého zdravia, pohody a úspechov v práci, aby mohol aj naďalej rozvíjať svoje schopnosti v prospech nášho poľnohospodárstva a našej socialistickej spoločnosti.

JUDr. Martin Oslrowský, CSc.

Kunc J.: Sociálně ekonomické postavení pracovníků v zemědělství a v potravinářském průmyslu v podmínkách vědeckotechnického rozvoje	65
Jiříčka M.: Charakteristika sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství v podmínkách vědeckotechnického rozvoje	67
Krůček Z.: Otázky morálně politické stimulace zvyšování efektivnosti zemědělské výroby v podmínkách vědeckotechnického rozvoje	75
Šima J.: Zprůmyslnění zemědělství a proces sblížení životních podmínek mezi vesnicí a městem	85
Trnková V., Klaková M.: Vliv vědeckotechnického rozvoje na změny struktury pracovních sil v zemědělství a potravinářském průmyslu	97
Hudečková H., Kopecká I.: Výchova a vzdělávání pracovníků v zemědělství a potravinářském průmyslu v podmínkách koncentrace a specializace výroby	105
Krameš M.: Zdokonalený systém tvorby a usměrňování mezd a jeho ověřování v potravinářském průmyslu	115
Benešová V.: Pracovně motivační účinnost vybraných prvků odměňování pracovníků v potravinářském průmyslu	125

Z vědeckého života

Ledl C.: K jubileu profesora Loma	135
Ostrovský M.: K pátédesátce ing. Jaroslava Korbiniho, CSc.	136

Příloha

Statistické přehledy o čs. a zahraničním zemědělství (Půdní fond — úbytky zemědělské a orné půdy podle krajů)

СОДЕРЖАНИЕ

Кунц Й.: Социально-экономическое положение работников сельского хозяйства и пищевой промышленности в условиях научно-технического развития	65
Йиříчка М.: Характеристика социально-экономического положения работников сельского хозяйства в условиях научно-технического развития	67
Крůчек З.: Вопросы морально-политического стимулирования при повышении эффективности сельхозпроизводства в условиях научно-технического развития	75
Шима Й.: Индустриализация сельского хозяйства и процесс сближения бытовых условий между городом и селом	85
Трнкова В., Клакова М.: Влияние научно-технического развития на структуру рабочей силы в сельском хозяйстве и пищевой промышленности	97
Гудечкова Г., Копецка И.: Воспитание и обучение работников сельского хозяйства и пищевой промышленности в условиях концентрации и специализации производства	105
Крамеш М.: Улучшенная система образования и регулирования зарплат и ее испытание в пищевой промышленности	115
Бенешова В.: Трудово-стимулирующее воздействие некоторых аспектов оплаты труда в пищевой промышленности	125

Из научной жизни

Ледл Ц.: К юбилею профессора Лома	135
Островски М.: К пятидесятилетию инж. Ярослава Корбиниги, канд. наук	136

Приложение

Статистические обзоры о чехословацком и зарубежном сельском хозяйстве (Земельный фонд — убыль сельскохозяйственной и пахотной земли по областям)

CONTENTS

Kunc J.: Socio-economic Position of Agricultural and Food-Industry Employees in the Conditions of Scientific and Technological Development	65
Jiříčka M.: Characteristics of the Socio-economic Position of Agricultural Employees in the Conditions of Scientific and Technological Development	67
Krůček Z.: Problems of Moral and Political Stimulation of Increasing Effectiveness of Agricultural Production in the Conditions of Scientific and Technological Development	75
Šíma J.: Industrialization of Agriculture and Process of Rapprochement of Living Conditions in the Village and in the Town	85
Trnková V., Klaková M.: Effect of the Scientific and Technological Development on Changes in the Structure of Labour Forces in Agriculture and Food Industry	97
Hudečková H., Kopecká I.: Training and Education of Agricultural and Food Industry Workers in the Conditions of Concentration and Specialization of Production	105
Krameš M.: Improved System of the Forming and Regulating of Wages and its Testing in Food Industry	115
Benešová V.: Working and Motivating Effectiveness of some Components of Remuneration of Workers in Food Industry	125
<i>Science Life</i>	
Ledl C.: On the Jubilee of Professor Lom	135
Ostrovský M.: Fifties Birthday of Ing. Jaroslav Korbini, CSc.	136

Supplement

Statistical Surveys of Agriculture in Czechoslovakia and Abroad (Land Fund — Losses of Agricultural and Arable Land according to Regions)

INHALT

Kunc J.: Sozial-ökonomische Stellung der Arbeiter in der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung	65
Jiříčka M.: Charakteristik der sozial-ökonomischen Stellung der Landarbeiter unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung	67
Krůček Z.: Fragen der moralisch-politischen Stimulation der Steigerung der Effektivität der landwirtschaftlichen Produktion unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Entwicklung	75
Šíma J.: Industrialisierung der Landwirtschaft und Annäherung der Lebensbedingungen zwischen Land und Stadt	85
Trnková V., Klaková M.: Einfluß der wissenschaftlich-technischen Entwicklung auf die Veränderungen der Struktur der Arbeitskräfte in der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft	97
Hudečková H., Kopecká I.: Erziehung und Ausbildung der Arbeiter in der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft unter den Bedingungen der Produktionskonzentration und -spezialisierung	105
Krameš M.: Verbessertes System der Bildung und Gleichschaltung der Löhne und dessen Überprüfung in der Nahrungsgüterwirtschaft	115
Benešová V.: Arbeitsmotivierte Wirksamkeit der gewählten Elemente der Vergütung der in der Nahrungsgüterwirtschaft tätigen Arbeiter	125

Zum Wissenschaftsleben

Ledl C.: Zum Jubiläum des Professors Lom	135
Ostrovský M.: Zu den Fünfzigern des Ing. Jaroslav Korbini, CSc.	136

Beilage

Statistische Übersichten über die tschechoslowakische und ausländische Landwirtschaft (Bodenfonds — Abnahme des landwirtschaftlichen Nutz- und Ackerbodens nach den einzelnen Bezirken)

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 ČÍSLA 2 ČASOPISU ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

ČÍSLO

2

1981

PŮDNÍ FOND — ÚBYTKY
ZEMĚDĚLSKÉ A ORNÉ PŮDY
PODLE KRAJŮ

Půdní fond podle stavu k 1. lednu 1980 v hektarech (vč. půdy nepatřící k zem. závodům)

Území, kraj	Orná půda				Zemědělská půda			
	celkem	z toho			celkem	z toho		
		státní statky	JZD	záhumenky		státní statky	JZD	záhumenky
ČSSR	4 857 257	966 123	3 238 310	47 634	6 923 549	1 377 099	4 322 508	121 800
ČSR	3 305 965	737 610	2 158 935	17 875	4 393 406	1 008 912	2 634 442	56 662
SSR	1 551 292	228 513	1 079 375	29 759	2 530 143	368 187	1 688 066	65 138
Hl. m. Praha	13 544	—	—	—	19 333	—	—	—
Středočeský	574 498	139 745	398 846	629	685 764	160 626	452 786	—
Jihočeský	416 944	57 122	313 327	913	591 358	97 189	409 744	4 777
								5 248
Západočeský	364 564	115 815	167 672	461	530 632	173 660	218 437	3 011
Severočeský	281 164	150 506	100 605	1 002	402 097	213 536	123 712	1 945
Východočeský	497 582	82 670	366 819	2 285	681 130	118 239	462 226	10 958
								18 204
Jihomoravský	744 888	82 488	568 881	8 261	915 473	100 486	668 417	12 519
Severomoravský	412 781	109 264	242 785	4 324	567 619	145 176	299 120	—
Hl. m. Bratislava	13 278	1 975	7 851	61	18 090	2 043	9 855	189
Západoslovenský	815 875	100 771	607 699	8 600	966 310	116 566	693 647	21 506
Středoslovenský	305 184	48 353	183 472	12 004	770 580	123 040	474 194	23 963
Východoslovenský	416 955	77 414	280 353	9 094	775 163	126 538	510 370	19 480

Půdní fond rozdělený podle kultur k 1. lednu 1980 v hektarech

Území, kraj	Orná půda	Chmelnice	Vinice	Zahrady	Ovocné sady	Louky	Pastviny	Zem. půda celkem
ČSSR	4 857 300	12 219	45 343	221 706	77 376	864 974	844 681	6 923 599
ČSR	3 305 956	10 764	14 685	148 912	53 812	583 108	276 196	4 393 433
SSR	1 551 344	1 455	30 658	72 794	23 564	281 866	568 485	2 530 166
Hl. m. Praha	17 949	—	11	4 163	888	639	378	24 028
Středočeský	570 102	3 582	232	23 441	13 406	49 178	21 345	681 286
Jihočeský	416 726	—	—	12 748	2 116	127 301	32 305	591 196
Západočeský	364 543	43	—	13 844	2 953	99 561	49 695	530 639
Severočeský	280 899	6 389	269	14 410	8 598	56 084	35 189	401 838
Východočeský	498 128	—	5	24 781	8 111	117 546	33 054	681 625
Jihomoravský	744 325	23	14 168	27 899	14 399	71 907	42 226	914 947
Severomoravský	413 284	727	—	27 626	3 341	60 892	62 004	567 874
Hl. m. Bratislava	11 700	—	905	2 015	665	273	491	16 049
Západoslovenský	817 443	1 440	21 575	29 822	10 757	39 965	46 938	967 940
Středoslovenský	305 245	—	3 721	18 149	5 663	154 464	282 997	770 239
Východoslovenský	416 956	15	4 457	22 808	6 479	87 164	238 059	775 938

Celkové snížení zemědělské a orné půdy v roce 1970—1980 v hektarech (bez půdy nepatřící k zemědělským závodům)

Území, kraj	1970		1975		1980		Rozdíl roku 1980 proti roku 1970		Index $\frac{1980}{1970}$	
	orná	zem.	orná	zem.	orná	zem.	orná	zem.	orná	zem.
ČSSR	5 001 771	7 048 902	4 931 188	6 975 201	4 842 679	6 838 949	—159 092	—209 953	96,8	97,0
ČSR	3 314 986	4 430 103	3 308 147	4 398 774	3 296 105	4 329 426	—18 881	—100 677	99,4	97,7
SSR	1 686 785	2 618 799	1 623 041	2 576 427	1 546 574	2 509 523	—140 211	—109 276	91,7	95,8
Hl. m. Praha	3 865	5 554	20 184	24 622	13 465	17 251	+9 600	+11 697	348,4	310,6
Středočeský	590 704	702 205	572 176	678 368	573 721	677 159	—16 983	—25 046	97,1	96,4
Jihočeský	407 223	600 403	410 819	596 324	416 386	586 885	+9 163	—13 518	102,3	97,7
Západočeský	355 479	534 846	356 674	528 577	363 673	519 735	+8 194	—15 111	102,3	97,2
Severočeský	283 984	407 826	282 180	404 136	277 652	394 077	—6 332	—13 749	97,8	96,6
Východočeský	502 978	683 280	501 754	679 644	496 986	674 524	—5 992	—8 756	98,8	98,7
Jihomoravský	752 092	924 446	748 580	919 312	743 113	906 941	—8 979	—17 505	98,8	98,1
Severomoravský	418 661	571 543	415 780	567 791	411 109	552 854	—7 552	—18 689	98,2	96,7
Hl. m. Bratislava	5 286	8 007	14 016	18 726	13 139	17 243	+7 853	+9 236	248,6	215,3
Západoslovenský	825 202	984 559	813 281	968 359	813 984	958 248	—11 218	—26 311	98,6	97,3
Středoslovenský	369 896	804 887	344 686	789 418	303 404	764 053	—66 492	—40 834	82,0	94,9
Východoslovenský	486 401	821 346	451 058	799 924	416 047	769 979	—70 354	—51 367	85,5	93,7

Skutečně obhospodařovaná zemědělská a orná půda k 1. lednu 1980 v hektarech

Území, kraj	Skutečně obhospodařovaná půda		Výměra na 1 obyvatele		Pozemky dočasně odňaté zem. výrobě		Dočasně neobdělávaná půda		Dočasné změny celkem	
	zem.	orná	zem.	orná	zem.	orná	zem.	orná	zem.	orná
ČSSR	6 804 486	4 831 367	0,45	0,32	21 079	15 757	98 034	10 176	119 113	25 933
ČSR	4 291 179	3 285 854	0,43	0,32	16 432	12 405	85 822	7 697	102 254	20 102
SSR	2 513 307	1 545 513	0,51	0,31	4 647	3 352	12 212	2 479	16 859	5 831
Hl. m. Praha	23 397	17 367	0,30	0,25	611	562	20	20	631	582
Středočeský	674 709	567 604			1 646	1 408	4 931	1 090	6 577	2 498
Jihočeský	565 776	415 378	0,86	0,61	886	642	24 534	706	25 420	1 348
Západočeský	498 360	361 732	0,60	0,41	2 419	1 207	29 860	1 604	32 279	2 811
Severočeský	389 515	274 516	0,34	0,24	6 224	5 130	6 099	1 253	12 323	6 383
Východočeský	675 592	497 136	0,54	0,40	828	556	5 205	436	6 033	992
Jihomoravský	906 880	740 364	0,45	0,36	2 477	1 999	5 590	1 962	8 067	3 961
Severomoravský	556 950	411 757	0,29	0,21	1 341	901	9 583	626	10 924	1 527
Hl. m. Bratislava	15 914	11 568	0,04	0,03	135	132	—	—	135	132
Západoslovenský	964 991	815 177	0,58	0,49	2 151	1 793	798	473	2 949	2 266
Středoslovenský	763 790	304 080	0,51	0,20	1 318	554	5 131	611	6 449	1 165
Východoslovenský	768 612	414 688	0,56	0,30	1 043	873	6 283	1 395	7 326	2 268

Celkový pohyb zemědělské a orné půdy za rok 1979 v důsledku změn trvalého charakteru v hektarech

Území, kraj	Zemědělská půda			Orná půda		
	ubylo	přibýlo	rozdíl	ubylo	přibýlo	rozdíl
ČSSR	34 960	6 974	-27 986	63 559	29 636	-33 923
ČSR	22 617	4 426	-18 191	34 425	23 832	-10 593
SSR	12 343	2 548	-9 795	29 134	5 804	-23 330
Hl. m. Praha	379	9	-370	255	9	-246
Středočeský	3 407	528	-2 879	5 379	2 674	-2 705
Jihočeský	2 832	710	-2 122	3 851	4 649	+798
Západočeský	4 004	970	-3 034	4 849	4 662	-187
Severočeský	3 235	312	-2 923	3 813	1 396	-2 417
Východočeský	1 610	341	-1 269	5 367	2 864	-2 503
Jihomoravský	4 454	731	-3 723	7 642	4 963	-2 679
Severomoravský	2 696	825	-1 871	3 269	2 615	-654
Hl. m. Bratislava	167	44	-123	74	14	-60
Západoslovenský	1 160	913	-247	1 572	2 605	+1 033
Středoslovenský	7 886	549	-7 337	15 555	1 042	-14 513
Východoslovenský	3 130	1 042	-2 088	11 933	2 143	-9 790

Úbytky orné půdy do ostatních kultur zemědělské půdy v roce 1979 v hektarech

Území, kraj	Ubylo orné půdy přeměnou na						
	chmelnice	vinice	zahrady	ovocné sady	louky	pastviny	celkem
ČSSR	822	797	1 486	2 123	28 108	21 843	55 179
ČSR	745	437	433	1 990	16 405	8 553	28 563
SSR	77	360	1 053	133	11 703	13 290	26 616
Hl. m. Praha	—	—	—	—	11	8	19
Středočeský	181	10	73	652	2 088	1 410	4 414
Jihočeský	—	—	38	9	2 845	561	3 453
Západočeský	5	—	18	72	2 381	1 456	3 932
Severočeský	521	35	29	416	813	866	2 680
Východočeský	—	—	71	179	3 432	1 255	4 937
Jihomoravský	—	392	122	631	3 771	1 721	6 637
Severomoravský	38	—	82	31	1 064	1 276	2 491
Hl. m. Bratislava	—	—	—	—	—	—	—
Západoslovenský	77	248	125	44	58	391	943
Středoslovenský	—	36	148	32	4 418	9 567	14 201
Východoslovenský	—	76	780	57	7 227	3 332	11 472

Úbytky zemědělské a orné půdy do nezemědělské půdy podle účelu použití v hektarech

Území, kraj	V roce 1979 ubylo na výstavbu											
	průmyslovou		občanskou a bytovou		zemědělskou		přehrad, rybníků a ostat. vodních staveb		jiné účely inv. povahy (komunikace apod.)		Celkem investiční výstavba	
	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné
ČSSR	800	561	2 391	1 310	667	462	1 180	447	1 254	750	6 292	3 524
ČSR	483	319	1 460	762	432	276	780	280	898	525	4 053	2 162
SSR	317	242	931	548	235	150	400	197	356	225	2 239	1 362
Hl. m. Praha	10	8	224	189	6	6	—	—	25	6	265	209
Středočeský	89	69	109	45	82	55	97	44	140	104	517	317
Jihočeský	35	20	111	36	63	25	114	9	96	59	419	149
Západočeský	26	15	87	35	50	30	122	20	83	29	368	129
Severočeský	86	53	270	112	72	51	59	18	263	201	750	435
Východočeský	39	21	129	88	37	21	51	16	80	40	336	186
Jihomoravský	68	45	246	120	74	60	250	140	94	38	732	403
Severomoravský	130	88	284	137	48	28	87	33	117	48	666	334
Hl. m. Bratislava	—	—	83	43	—	—	56	19	23	12	162	74
Západoslovenský	117	106	268	159	96	58	169	99	154	125	804	547
Středoslovenský	109	64	374	217	62	31	87	30	99	38	731	380
Východoslovenský	91	72	206	129	77	61	88	49	80	50	542	361

Území, kraj	V roce 1979 ubylo na									
	těžbu uhlí		ostatní těžbu (руды, земины a pod.)		zalesňování		ostat. plochy (devastované, za- mokřené apod.)		úbytky celkem	
	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné	zem. půdy	z toho orné
ČSSR	580	414	207	91	10 767	1 161	17 133	3 189	34 979	8 379
ČSR	577	412	122	59	4 348	567	13 515	2 661	22 615	5 861
SSR	3	2	85	32	6 419	594	3 618	528	12 364	2 518
Hl. m. Praha	—	—	—	—	79	7	35	20	379	236
Středočeský	—	—	13	5	458	101	2 417	541	3 405	964
Jihočeský	—	—	6	—	674	53	1 733	196	2 832	398
Západočeský	41	24	8	7	818	121	2 769	636	4 004	917
Severočeský	501	370	14	13	697	50	1 273	265	3 235	1 133
Východočeský	—	—	12	11	380	80	882	153	1 610	430
Jihomoravský	11	10	31	12	816	69	2 864	511	4 454	1 005
Severomoravský	24	8	38	11	426	86	1 542	339	2 696	778
Hl. m. Bratislava	—	—	—	—	5	—	—	—	167	74
Západoslovenský	3	2	68	16	102	6	204	58	1 181	629
Středoslovenský	—	—	17	16	4 735	568	2 403	390	7 886	1 354
Východoslovenský	—	—	—	—	1 577	20	1 011	80	3 130	461