

VĚDECKÝ ČASOPIS



ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA

7

ROČNÍK 35 (LXII)

PRAHA

ČERVEN

1989

CENA 10 Kčs

ČESKOSLOVENSKÁ AKADEMIE ZEMĚDĚLSKÁ

ÚSTAV VĚDECKOTECHNICKÝCH INFORMACÍ

PRO ZEMĚDĚLSTVÍ

Redakční rada

Prof. ing. Jiří Tvrdoň, CSc., (předseda), prof. ing. Milan Branický, CSc., RSDr. Rudolf Černý, prof. ing. Miroslav Grznár, DrSc., doc. ing. Josef Hurta, CSc., ing. Svatopluk Chalupa, CSc., prof. ing. Dimitrij Choma, DrSc., ing. Vladimír Jeníček, DrSc., doc. ing. Mária Kadlečíková, CSc., prof. ing. Ctibor Ledl, DrSc., doc. ing. Juraj Mikita, CSc., doc. ing. Zdeněk Myler, CSc., prof. ing. Jaroslav Píř, DrSc., prof. ing. Karel Svoboda, CSc., prof. ing. Endre Tóth, DrSc., doc. ing. Oldřich Tvrdoň, CSc., ing. Vladimír Vácha, CSc., doc. ing. Karel Vinohradský, CSc., doc. ing. Ivan Zoborský, CSc.

Za vedení časopisu odpovídá prof. ing. Jiří Tvrdoň, CSc.

Redaktorka ing. Hedvika Malíková

OBSAH

Jeníček V.: Vybrané aspekty sociálního rozvoje zemědělsko-potravinářského komplexu	527
Trnková V.: Úloha sociálně ekonomického rozvoje ZPoK v období přestavby hospodářského mechanismu	531
Marková C.: Územní aspekty sociálního rozvoje venkova	541
Němcová E.: Vývoj zabezpečení sociálního rozvoje v ZPoK	549
Buchta S.: Zmeny v riadení a financovaní sociálneho rozvoja v PPoK	561
Majerová V.: Pracovní podmínky žen v socialistickém zemědělství	571
Blažek K.: Cesty ke snižování pracovní neschopnosti v ZPoK	581
Horáliková M.: Motivace řídících pracovníků k tvůrčím přístupům v řízení	589
Pavličková H.: Problémové pracovní situace a jejich řešení vedoucími pracovníky v zemědělství	599

СОДЕРЖАНИЕ

Еничек В.: Отдельные аспекты социального развития агропродовольственного комплекса	527
Трнкова В.: Роль социально-экономического развития АПДК в период перестройки хозяйственного механизма	531
Маркова Ц.: Территориальные аспекты социального развития села	541
Немцова Э.: Уровень обеспечения социального развития в рамках АПДК ..	549
Бухта С.: Изменения в области управления и финансирования социального развития в рамках АПДК	561
Маерова В.: Условия труда женщин в социалистическом сельском хозяйстве	571
Блажек К.: Пути снижения нетрудоспособности в рамках АПДК	581
Гораликова М.: Мотивация руководящих работников к творческим подходам в управлении	589
Павличкова Г.: Проблемные трудовые ситуации и их решение руководящими работниками в сельском хозяйстве	599

VYBRANÉ ASPEKTY SOCIÁLNÍHO ROZVOJE ZEMĚDĚLSKO-POTRAVINÁRSKÉHO KOMPLEXU

Základním cílem programované kvalitativní modernizace čs. ekonomiky opírající se o přestavbu hospodářského mechanismu a věcnou restrukturalizaci je nejen kvalitativní rozvoj životní úrovně obyvatelstva, další zlepšení životních podmínek a kvality života společnosti v nejširším smyslu slova, ale současně i skutečné naplnění parametrů humanitní sociální civilizací varianty, zásadně situované mobilizací rozvoje a kultivací člověka a jeho tvůrčích schopností.

Urychlení sociálního rozvoje představuje cestu k realizaci nosných programových požadavků, která je v souvislosti zpětných vazeb na ekonomiku jedním z nejdůležitějších zdrojů, ale zároveň i podmínek urychlení ekonomického vývoje. Dominující závislostí mezi výkonností ekonomiky a využíváním tvůrčího potenciálu kvalifikované práce lidí se sociální rozvoj — faktor angažovanosti, motivace, aktivizace i kultivace pracovní síly — stává jednoznačně rozhodujícím předpokladem přechodu na intenzivní ekonomický růst. Kvalitativní změny v reálné společenské úloze a motivaci člověka patří ke kritickým prvkům dalšího sociálního rozvoje.

Ke strategickému jádru patří postižení rozpornosti dosavadního komplexu životních a sociálních podmínek zemědělství z perspektivy potřeb a požadavků budoucnosti. Některé aspekty, nesoucí již rysy budoucnosti, které jsou nositeli tendencí k sociální pasivitě a stagnaci či setrvačnosti extenzivního vývoje, již naopak nejsou přenosné do budoucnosti a budou dalším vývojem negovány. Řešení rozporu mezi novou kvalitou budoucnosti a současným stavem se zaměřuje především na uvolnění blokovaných potenciálů a latentních rezerv, na odhalení sociálních hybných sil, jež v podmínkách nového sociálně ekonomického mechanismu mají vést k dalšímu rozvoji sociální sféry života na vesnici a pracujících v zemědělství.

Nesporný základ dalšího sociálního rozvoje zvláště ve vztahu k mladé generaci v zemědělství představuje dynamizace a kvantitativní proměna komplexu životní úrovně. Východisko uváděného pojetí spočívá v rozvoji jeho složek, zvláště pak těch, které jsou spjaté s kvalitativní regenerací a dalším rozvojem tvůrčích fyzických a psychických sil jako dominujícím příkladem intenzivního vývoje zemědělství. Zkvalitnění dynamiky životní úrovně představuje v nadcházející etapě současně klíčový faktor oživení systému hmotné zainteresovanosti, velmi náročný na realizaci v souvislosti s výrazným tlakem na podstatné zvýšení efektivity zemědělství.

Základní cíle rozvoje životní úrovně v tomto období jsou velmi náročné. Vedle principiálního zvýšení technické úrovně a diferenciací nabídky spotřebního zboží půjde pak především o dynamický vzestup objemu i spektra placených služeb pro ženy, vyřešení bytových problémů mladých a podstatné rozevření dimenze a kvality reálného volného času, opírající se jak o omezení jeho velkých ztrát, tak o optimálně a zřejmě i diferencovaně rozvržené perspektivní zkrácení pracovní doby, kde by i zemědělství a vesnice měla adekvátně reagovat na proponované sociální změny.

K podstatným rysům sociálního rozvoje patří tedy především řešení rozporů, které se v této oblasti pod vlivem převážně extenzivního vývoje v minulosti vytvořily.

Předkládané monotematické číslo se zabývá řadou zásadních otázek sociálního rozvoje ZPoK. Nové podmínky vyplývající z přestavby hospodářského mechanismu dávají v oblasti sociálního rozvoje podnikům ZPoK velké možnosti, na druhé straně kladou daleko vyšší nároky než doposud.

Dobré hospodářské výsledky podniku jsou nutným a nezbytným předpokladem úspěšného rozvoje sociální oblasti. Ve srovnání s minulým obdobím bude vazba na hospodářské výsledky podniku daleko těsnější a počet sociálních aktivit zajišťovaných v závislosti na výsledcích hospodářské činnosti zřetelně vyšší.

Podmínkou dalšího účinného rozvoje sociální politiky organizací ZPoK je řešení *nejnaléhavějších úkolů v sociální oblasti, a to zvláště těch, které nemohou řešit organizace samy, ale na nichž se musí podílet celá společnost.* Charakteristickým rysem je *diferencovanost, neboť naléhavost v konkrétních organizacích bude různá, souvisí totiž s technicko-výrobními, ekonomickými, organizačními, geografickými i dalšími podmínkami, ale rovněž s dosaženou úrovní sociální vybavenosti a dosaženým stupněm sociálního rozvoje.*

Prioritní úkoly v sociální oblasti organizací ZPoK lze spatřovat především v *systematickém zlepšování životních podmínek na venkově, tj. v oblasti bydlení, zásobování, v rozvoji služeb a dopravy. Dále v zabezpečování bezpečnosti práce a ochrany zdraví pracovníků, což souvisí s úrovní pracovních podmínek a pracovního prostředí, ale rovněž s ekologickými podmínkami životního prostředí.*

Rovněž se jedná o vytvoření podmínek k účinné regeneraci fyzických a duševních sil pracovníků; předpokladem je vytvoření komplexního systému ochrany zdraví pracovníků (*rekondice, rekreace, lázeňská léčba apod.*), vytvoření podmínek pro kvalitní využití volného času, ale i podmínek pro politický, odborný a kulturní rozvoj pracovníků, projevující se v rozvoji jejich osobnosti, v osvojování socialistického způsobu života a práce a uplatňující se v rozvoji pracovní iniciativy a v angažovaném přístupu k práci.

V těchto souvislostech dozná rovněž *prostorová struktura značné změny s mnohostrannými důsledky pro život obyvatelstva; zdroje územního růstu se aktivizují, územní hlediska a jejich soulad s hledisky odvětvovými nabývá nové dimenze. Rozvoj společenských činností na venkově vede ke stupňování často protichůdných požadavků na využití venkovského prostoru. Při nedostatečné koordinaci vznikají v území, a to jak v sídlech, tak i ve volné krajině, četné územní střety.*

Prosazení pozitivního vlivu a vyváženého působení zemědělství na sociální rozvoj společnosti předpokládá dále *zdokonalovat jeho řízení v koordinaci s rozvojem ostatních odvětví a činností v území. Pro tento účel je zvláště naléhavé podstatně zlepšit koordinaci plánování rozvoje zemědělské výroby s oblastním a územním plánováním.*

Při praktickém uskutečňování současné urbanistické koncepce se výrazně preferuje *prvek koncentrace obyvatelstva, sociálních a technických činností a služeb, ale současně se nedostatečně zohledňuje odůvodněná decentralizace těchto činností v rámci jednotlivých typů sídel. Dochází k výrazným ekonomickým, demografickým a sociálním anomáliím v nestřediskových typech sídel, což se dostává do rozporu s potřebou využívat i v těch lokalitách půdní fond, zdroje a prostředky pro ekonomicky efektivní a společensky produktivní zemědělskou výrobu.*

V rámci přestavby dochází rovněž k zásadním změnám ve financování sociálního rozvoje. Použití zdrojů hospodářské činnosti se týká pouze těch oblastí sociálních činností, které bezprostředně souvisejí se zabezpečením výroby nebo činnosti organizace a jejím zefektivněním a racionalizací. Význam fondu kulturních a sociálních potřeb značně vzroste, u státních organizací je zajištěn povinným minimálním přídělem, u družstevních organizací rozsah jeho základního přídělu závisí na rozhodnutí družstva. Další tvorba fondu je závislá na ekonomické úspěšnosti organizace. Z uvedeného fondu jsou zajišťovány sociální aktivity s vazbou na reprodukci pracovní síly nad stanovenou úroveň hrazenou z vlastních nákladů a dále pak okruhy podnikových sociálních činností, které mají charakter kolektivní hmotné zainteresovanosti. Další zdroje, které lze použít k financování sociálního rozvoje, jsou poměrně omezené. Proto velmi záleží na tom, jak organizace ZPoK hospodaří a jak v důsledku toho zabezpečují sociální rozvoj svých pracovních kolektivů.

Výrazný specifický sociální aspekt představuje *zaměstnanost žen, která se vyznačuje dvěma základními aspekty. Prvním je vztah ženy k práci, její zájem a potřeba uplatnit kvalifikaci, znalosti a schopnosti, participace na finančním zajištění rodiny, možnost ekonomické*

a sociální seberealizace. Druhým aspektem jsou potřeby zemědělských a potravinářských podniků, zajištění výroby a zapojení žen do výrobního procesu.

Věková struktura žen ekonomicky činných v socialistickém zemědělství se sice pozvolna zlepšuje, ale nelze ji dosud považovat za příznivou. Průměrný věk žen je 42,7 roku, mladých žen do 29 let je pouze 16 %. V posledních deseti letech se celkově zvýšila kvalifikace pracovníků v zemědělství, ale diferenciací ve vzdělání stále ještě vyznívá v neprospěch žen.

Ženy budou ochotny trvale pracovat jen v takovém zaměstnání, kterým jim dovolí zvládnout péči o děti, rodinu a domácnost, bude vyhovovat jejich zdravotním předpokladům a nárokům na pracovní podmínky. Nejdůležitějšími předpoklady zaměstnanosti a stabilizace žen v zemědělských podnicích jsou kvalita pracovních podmínek, perspektivy v zaměstnání, úroveň odměňování, péče podniku o zaměstnané ženy a úroveň i kvalita životních podmínek v obci a území.

Zprůmyslnění a růst ekonomické vyspělosti zemědělství jako základního odvětví materiální výroby se promítá spolu s dalšími činiteli do sociální sféry, do důchodu pracovníků v zemědělství, do jejich životní úrovně a do změn ve způsobu života. Představuje celospolečenský významný posun ve sblížení, popřípadě ve vyrovnání sociálně ekonomického postavení pracovníků v zemědělství s postavením pracovníků ve srovnatelných odvětvích národního hospodářství.

V oblasti ekonomického působení to je především významná úloha odměny za práci ve všech jejích formách. Zde se v podstatě daří dosáhnout úplného vyrovnání úrovně mezd a odměn dosahovaných v zemědělství s ostatními srovnatelnými odvětvími národního hospodářství.

Odměna za práci nepředstavuje ovšem jediný materiální zdroj života. Jde rovněž o dosažení stejných podmínek v oblasti soustavy sociálně právních záruk, jež zabezpečují pracovníka, který je z nejrůznějších příčin vyřazen z pracovního procesu, tj. nároky na sociální zabezpečení. V této oblasti je (po předchozím zajištění těchže podmínek nemocenského zabezpečení) zcela sjednocen i systém důchodového zabezpečení rolníků s ostatními pracujícími.

Významným opatřením při sblížování a vyrovnávání pracovních i mimopracovních podmínek je zákon o zemědělském družstevnictví, neboť se v oblasti pracovněprávních vztahů vyrovnalo pracovněprávní postavení rolníků 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 vyrovnávání rozdílů mezi průmyslem a zemědělstvím.

Dosavadní výsledky zemědělské politiky, které budou akceptovány i v budoucnosti, lze shrnout v oblasti sociální takto:

- pracovní, sociální a jiné životní podmínky pracujících v zemědělství a v ostatních výrobních sférách se velmi sblížily;
- značná část pracovníků v zemědělství má stejně jako pracovníci v průmyslu a ve službách pětidenní pracovní týden (část pracuje ve směnném provozu);
- jejich vlastní sociální a zdravotní zabezpečení (rodiny včetně dětí) se neodlišuje od pracovníků jiných odvětví;
- zemědělci mají tytéž nároky na dovolenou jako ostatní pracující, je jim umožněn (převážně bezplatný) pobyt v rekreačních i léčebných zařízeních;
- průměrná mzda pracujících v zemědělství se zhruba rovná, popř. převyšuje mzdu pracujících v průmyslu;
- vybavení domácností předměty dlouhodobé spotřeby v zemědělských rodinách se nijak podstatně neliší od vybavení domácností dělníků nebo zaměstnanců, v některých případech je dokonce vyšší.

V rámci strategie přestavby hospodářského mechanismu se úsilí o další sociálně ekonomický rozvoj zemědělství a venkova nutně spojuje s růstem efektivnosti zemědělství a celého zemědělsko-potravinářského komplexu a tomu také budou nutně odpovídat změny v řídicím procesu, metodách plánování, konstrukci a funkci ekonomických nástrojů a v celkovém systému úhrady pro zemědělství.

Celkově lze shrnout, že sociální rozvoj představuje jednu ze základních cílových funkcí společenského mechanismu. Aktuálnost a naléhavost zajištění dalšího sociálního rozvoje v zemědělsko-potravinářském komplexu patří k nejpřednějším, ale strukturně a územně nejsložitějším.

Ing. Vladimír Jeníček, DrSc.
vědecký redaktor

Sociální sféra společnosti zahrnuje všechny sociální jevy a procesy a jako taková zabezpečuje sociální rozvoj společnosti a člověka. Protože tyto sociální procesy existují v dialektické jednotě s ekonomickými procesy, hovoříme o sociálně ekonomickém rozvoji.

Sociální rozvoj nelze posuzovat bez ekonomického rozvoje, jen jako jeho výslednici, ale vzhledem k docenění rozhodující role lidského faktoru jako jeho vnitřní součást a hybnou sílu.

Z hlediska vymezení kategorií sociálního rozvoje jsou významné především jeho dvě základní úrovně. Je to úroveň sociálního rozvoje probíhajícího na celospolečenské úrovni, naplňujícího cíle sociální politiky socialistického státu převážně ve formě společenské potřeby obyvatelstva. Dále je to úroveň podniku jako určitý systém péče o pracující a podnikové společenské spotřeby – v kombinaci s úrovní územní, v níž se uskutečňují prvky sociálního rozvoje územních celků.

Řešení úkolů sociální politiky musí vycházet z dosaženého stupně rozvoje společnosti. Na jedné straně může řešení sociálních otázek probíhat pouze v souladu s ekonomickými možnostmi společnosti a nikoliv podle nereálných představ a subjektivně motivovaných přání. Na druhé straně platí, že ekonomický rozvoj nelze zabezpečit bez zvyšování vlivu a účinnosti jeho sociálních souvislostí, a neřešení sociálních problémů může vést až k vytváření zábran pro další vývoj společnosti. Tyto vazby se projevují na všech úrovních řízení sociálních procesů. I v organizacích ZPoK jde při řízení péče o pracovníky o neustálé sladování zájmů podniku (uskutečnit všechny cíle vyplývající z náplně jeho činnosti) a zájmu pracovníků (realizovat očekávání, která spojují se svou prací v podniku).

Řízení sociálního rozvoje v období přestavby hospodářského mechanismu se stalo nezbytnou součástí celého systému řízení. Řízení sociálního rozvoje v ZPoK má široké souvislosti. Jejich společným jmenovatelem je mnohostrannost, komplexnost a dlouhodobost.

METODIKA A PODKLADY

Příspěvek vychází z řady výzkumů řešených ve VÚEZVž v letech 1986–1988 (Trnková a kol. 1987, Marková a Trnková 1988, Němcová a Trnková 1988). Navazuje rovněž na práce, které řeší tým pracovníků VÚEPP Bratislava (Mach 1988).

Zohledňuje všechny zásadní materiály vydané k přestavbě hospodářského mechanismu, které se vztahují k dané problematice:

- Zásady přestavby hospodářského mechanismu ČSSR
- Zákon o státním podniku
- Zákon o zemědělském družstevnictví
- Novela zákona o národních výborech
- Usnesení ÚV KSČ o komplexní přestavbě hospodářského mechanismu a jejím zabezpečení (schválené 7. zasedáním ÚV KSČ)
- Směrnice k zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu (schválená usnesením vlády ČSSR č. 29/1988)

SOCIÁLNÍ ROZVOJ PRACOVNÍCH KOLEKTIVŮ

V souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu dochází k zásadní změně v řízení sociálního rozvoje, které se stává záležitostí samotných organizací.

Hospodářské organizace samy budou rozhodovat o skladbě svých pracovních kolektivů a o zaměření své sociální politiky a k tomu si budou vytvářet potřebné finanční zdroje. Ponesou plnou odpovědnost za plánovité řízení personálního a sociálního rozvoje v souladu s obecně platnými předpisy. Úloha pracovního kolektivu v řízení organizace se posílí uplatněním socialistické samosprávy a některých forem účasti pracujících na řízení.

Z centra bude oblast sociálního rozvoje ovlivňována jednotným komplexním státním plánem, kterým budou vyhlášeny strategické cíle sociálně ekonomického rozvoje společnosti, a obecně platnými právními předpisy a vymezením zdrojů financování. Ruší se centrální plánování a metodické usměrňování personálních a sociálních činností.

Směrnice k zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu vytyčují, že personální činnosti podniků a ze sociálních činností péče o pracovní podmínky, podmínky pro rozvoj účinné závodní zdravotní péče a pro rozvoj racionálního stravování budou financovány z vlastních nákladů organizací. Zabezpečování těchto sociálních aktivit nad stanovený rámec a ostatních v podniku realizovaných sociálních činností a služeb se bude uskutečňovat z prostředků vázaných na hospodářský výsledek organizace.

Plány sociálního rozvoje jako základní nástroje řízení sociálního rozvoje se budou sestavovat na úrovni hospodářských organizací, případně jejich výrobních jednotek. Stanovit rozsah ukazatelů plánovaných úkolů, způsob jejich kontroly a hodnocení bude v kompetenci podniku a upouští se od jejich centrálního usměrňování. Tyto zásady jsou v souladu s výsledky výzkumu vedoucích pracovníků (květen 1987)¹⁾, kteří jednoznačně projevíli názor, že sociální rozvoj je záležitostí podniku, kde by měl být usměrňován centrálně vydanými pravidly. Varianta řízení sociálního rozvoje na základě celostátně stanovených směrnic prostřednictvím resortů po odvětvových liniích přes střední články řízení až po vlastní organizace

¹⁾ Výsledky uskutečněného terénního šetření, které bylo provedeno technikou řízeného rozhovoru s experty, kterými byli vedoucí pracovníci středního článku řízení u zemědělských organizací řízených OZS a s vedoucími pracovníky oborových podniků státních statků. Kromě těchto vedoucích pracovníků byly tytéž řízené rozhovory uskutečněny ve vybraných zemědělských organizacích s pracovníky KPÚ a na úrovni okresu s představiteli OV SDR. Výzkum byl uskutečněn v okrese Litoměřice, v okrese Kroměříž, v oborovém podniku Státní statky Šumava a v oborovém podniku Státní statky Tachov.

I. Podniková společenská spotřeba v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu (v Kčs) — Social consumption in enterprises, converted per capita of the average number of workers (in crowns)

Resort, odvětví, typ organizace	ČSSR		ČSR		SSR	
	1981	1986	1981	1986	1981	1986
Elektrotechnický průmysl	3 032	3 856	2 875	3 865	4 399	3 809
Hutnictví a těžké strojírenství	3 951	4 947	4 034	4 925	3 980	5 042
Všeobecné strojírenství	3 307	4 228	3 050	4 054	4 007	4 634
Paliva a energetika	4 257	6 453	4 259	6 521	4 243	6 111
Lehký průmysl	3 069	4 050	2 888	3 848	3 599	4 609
Stavebnictví	3 091	4 045	2 999	4 216	3 232	3 787
Lesnictví	2 132	2 443	1 842	2 530	2 459	2 326
Zemědělství a výživa celkem	1 860	3 088	2 015	3 406	1 593	2 556
Z toho:						
potravinářský průmysl	2 110	3 239	2 149	3 281	2 036	3 163
zemědělství celkem	1 815	3 061	1 990	3 429	1 517	2 456
z toho:						
státní statky	1 699	3 053	1 800	3 370	1 452	2 243
JZD	1 874	3 135	2 134	3 637	1 494	2 414

Pramen: FSÚ — výkaz Fondy Úč 3A — 02 a výkaz Vybrané ukazatele Úč 9A — 01 v územně organizačním a odvětvovém členění

byla všeobecně odmítnuta. Avšak zvolená varianta byla vždy doprovázena požadavkem na „rámcová pravidla“, „nějakou kontrolu nad podniky“, „metodiku“. Dotazovaní se oprávněně domnívali, že tímto způsobem je třeba zabezpečit kontinuitu rozvíjení podnikové sociální péče o pracovní kolektivy.

V podmínkách nového hospodářského mechanismu v ZPoK se počítá i nadále se zdroji společenské spotřeby:

- centralizovanými (fond stabilizace pracovních sil),
- decentralizovanými (podnikovými).

Rozhodující podíl zdrojů podnikové společenské spotřeby (PSS) budou tvořit podnikové prostředky, které se vytvoří podle výsledků hospodaření. Tím se prohloubí zásluhovost podnikových kolektivů v čerpání těchto prostředků a současně i diferenciací mezi podniky v uspokojování sociálních potřeb pracovníků.

Přestože došlo v minulých letech k výraznému nárůstu čerpání prostředků na PSS (zejména z provozních prostředků organizací), zůstává ZPoK hluboko za ostatními odvětvími národního hospodářství (rok 1986 — čerpání v přepočtu na 1 pracovníka činilo v resortu paliv a energetiky 6 453 Kčs, v resortu zemědělství a výživy 3 088 Kčs, nižší je pouze v lesnictví — 2 443 Kčs — podrobněji v následujícím článku).

Hlavní příčinou těchto rozdílů je odlišná struktura PSS v ZPoK a v ostatních odvětvích národního hospodářství (především v oblasti přípravy mládeže na povolání, dále pak vliv nižší koncentrace pracovníků a z toho plynoucí menší počet nákladných sociálních zařízení — vlastní rekreační střediska, předškolní zařízení apod.).

V následujících letech výrazně vzroste význam fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) jako zdroje financování sociálního rozvoje organizací (koncem 7. pětiletky představoval FKSP 42 % celkových zdrojů použitých na PSS, vyšší podíl představovaly provozní prostředky — 53 %). Rozhodování o čerpání FKSP bude od roku 1989 v pravomoci podnikového kolektivu. Je nesporné, že na podnikcích bude, kterým směrem povedou svou sociální politiku, a stejně tak — na základě hospodářských výsledků — kolik prostředků po splnění svých závazků a zabezpečení rozšířené reprodukce na ní určí. Lze předpokládat, že jednotlivé organizace nejlépe znají svou konkrétní situaci a nejnaléhavější úkoly, které je třeba řešit.

Ovšem za chozrasčotu a samofinancování podniku vzniká oprávněná obava, aby nedocházelo ke snižování prostředků na podnikovou společenskou spotřebu, a to buď z důvodů nedostatečných příjmů podniku, anebo z preferování osobní spotřeby. Lze očekávat, že za podmínek chozrasčotu a samofinancování podniků dojde uvnitř podniků jednak k tlaku na výraznou úsporu pracovních sil, která by vedla ke snížení mzdových a sociálních nákladů, jednak se budou prosazovat tendence ke snižování neproduktivních nákladů na sociální oblast.

Tomu do určité míry zabrání povinnost podniků zajistit stanovený povinný minimální příděl na FKSP k zajištění alespoň nezbytné úrovně sociálního rozvoje podnikových kolektivů. Minimální povinný příděl do FKSP nebude stanoven pro JZD, kde má přidělená část odpovídat výši zabezpečující uspokojování sociálně ekonomických a společenských potřeb členů včetně důchodců.

Všechny další prostředky podnikové společenské spotřeby budou vázány v hospodářských organizacích na skutečně dosahované hospodářské výsledky.

Nepředpokládáme, že JZD opustí všechno, co vybudovala v sociální péči o pracovníky, a přestanou se touto oblastí zabývat. V případě prosperujících podniků bude spíše opak pravdou. Jak však budou k zabezpečování sociálního rozvoje přistupovat zaostávající podniky? Omezování prostředků na sociální rozvoj v důsledku jejich celkového nedostatku se projeví snížením úrovně sociálního rozvoje podniků. Důsledkem bude nespokojenost či dokonce fluktuace pracovníků, což se nakonec zpětně projeví i v hospodářských výsledcích podniku.

Fond stabilizace pracovních sil jako centralizovaný zdroj PSS bude mít funkci finančně krýt společensky žádoucí sociální aktivity v podnicích, které si na to nevytvoří dostatek zdrojů. Bude tak působit proti extrémní diferenciaci v PSS, která by mohla vést k dalšímu prohloubení deformací ve struktuře pracovních sil v zaostávajících podnicích. V roce 1987 činil příspěvek na stabilizaci pracovních sil v průměru 170 Kčs na pracovníka. V mnoha případech byl však několikanásobně vyšší (na o. p. Státní statky Šumava činil okolo 2 000 Kčs na pracovníka).

PŘEDPOKLADY ZVÝŠENÍ ÚČINNOSTI SOCIÁLNÍ POLITIKY V ORGANIZACÍCH ZEMĚDĚLSKO-POTRAVINÁRSKÉHO KOMPLEXU

Změny, které přinese přestavba hospodářského mechanismu, budou znamenat i změny základních cílů sociální politiky podniků.

Je třeba si uvědomit, že zatím se sociální politika podniku soustřeďovala na uspokojování sociálních potřeb pracovníků, aby si podnik pracovníky udržel. Při-

tom řada realizovaných podnikových služeb a činností nebyla přímo spojena s hospodářskými cíli podniku a podporovala je jen nepřímě. Mimořádná pozornost byla věnována otázkám bydlení, neboť byt zůstává prioritním stabilizačním faktorem. Z dalších sociálních aktivit se jednalo především o rekreaci (ze strany pracovníků byl zájem o zahraniční a dětskou rekreaci), možnost závodního stravování, poskytování půjček, provozování předškolních zařízení.

Z okruhů souvisejících přímo s výrobní činností podniku je středem zájmu především zlepšování pracovního prostředí, rekonstrukce a modernizace sociálního zařízení. Oblast pracovního prostředí zůstává nejkritizovanějším okruhem sociálního rozvoje a nejpálčivějším problémem současného období.

Uvnitř organizací ZPoK bude mít sociální plánování a řízení smysl tehdy, nebude-li uskutečňováno izolovaně od ostatních činností těchto organizací.

Plánování a řízení sociálního rozvoje nelze uskutečňovat bez přímé návaznosti na plánování a řízení technicko-technologického a ekonomického rozvoje. Teprve spojení záměrů a opatření z těchto oblastí může zajistit skutečný soulad mezi nimi a vést k rozvoji všech podnikových činností. Řešení sociálních otázek práce, pracovních podmínek a podmínek pracovního prostředí bez skloubení s podmínkami používaných technologií, s organizací výroby a práce a s očekávaným ekonomickým výsledkem je vlastně nemožné.

Optimálním a žádoucím výsledkem by mělo být, aby každé opatření, které se uskutečňuje v pracovním procesu, bylo posuzováno nejen z hlediska technologického a ekonomického přínosu, ale také z hlediska zdravotních a ergonomických požadavků a sociálních a psychických vazeb a nároků. Konečně stejně důležitou otázkou je vytváření příznivého a podnětného sociálního klimatu na pracovišti. Tento úkol, kterému zatím řízení sociálního rozvoje věnovalo nejméně pozornosti, ačkoliv z hlediska identifikace pracovníků s cíli organizace patří k nejdůležitějším, se týká značně širšího okruhu otázek než pouze ze sociální oblasti.

Východiskem je pořádek v oblasti práce — správné zařazení pracovníků z hlediska jejich kvalifikace a vykonávané práce, odpovídající normy, spravedlivé hodnocení výsledků práce a u pracovníků znalost všech pravidel jejich hodnocení a odměňování.

Dalším předpokladem je promyšlené sestavování pracovních kolektivů z hlediska zajištění plnění pracovních úkolů i z hlediska sociálně profesních a psychologických znaků jednotlivých pracovníků. Diferencovaný přístup k pracovníkům podle jejich osobních charakteristik a vlastností je při řešení úkolů podnikové sociální politiky nezbytnou podmínkou její úspěšnosti. To se bude stále více projevovat při zabezpečování sociálních služeb jak v oblasti pracovních, tak i životních podmínek.

Postoje pracovníků k podniku neovlivňují jen okolnosti uplatňující se a působící v pracovní sféře, ale přirozeně i jejich životní podmínky. Na prvním místě to je úroveň bydlení, dále pak občanská a technická vybavenost obcí a dosažitelnost všech druhů služeb.

ZABEZPEČOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO ROZVOJE ÚZEMÍ

V našich současných podmínkách se sociální rozvoj realizuje ve složitých organizačních, vlastnických i uživatelských vztazích. Jeho základ představují obslužné systémy, organizované na územním principu a vesměs řízené v rámci hospodářství národních výborů. Souběžně s nimi ale fungují i obslužné systémy zajišťované socialistickými organizacemi.

Obdobně složité je i financování sociálního rozvoje. Jedna část zdrojů je tvořena položkami státního rozpočtu, další části pocházejí z vlastních příjmů národ-

ních výborů či z prostředků resortní sféry (FKSP a nákladové položky hlavní činnosti organizací). Podstatná část zdrojů i jejich použití tak jde mimo státní plán; vlastní tvorba zdrojů i jejich užití je do značné míry ovlivňováno rozhodnutími, sledujícími dílčí cíle a zájmy. Podíl socialistických organizací na sociálním rozvoji území se v posledních letech výrazně zvýšil. Řada podniků (na venkově především zemědělských) přebírá mimo svou hlavní činnost řadu úkolů z okruhu územně podmíněných faktorů sociálního rozvoje a zabezpečuje je nejen pro své vlastní pracovníky, ale i pro ostatní obyvatelstvo daného území. Ekonomická a sociální funkce organizace se však dostávají zčásti do rozporu. Podstatná část sociálních nákladů jde na vrub nákladů hlavní činnosti a ve svých důsledcích snižuje celkovou efektivnost podniku.

Současný stav je charakterizován nedostatečnými možnostmi územní sféry zabezpečit pro obyvatelstvo územních obvodů sociální služby v potřebném rozsahu a kvalitě. Nedostatečné možnosti národních výborů plynou (podle Markové a Trnkové 1988);

- z nedostatečného kádrového obsazení,
- z nedostatku finančních prostředků,
- z nedostatečné pravomoci potřebné prostředky získat.

Nedořešené zůstává dosud rozdělení úloh při uskutečňování sociálních činností mezi státem, resp. národním výborem a podniky. Souvisí to se zatím otevřenou otázkou účelného stupně, obsahu a forem decentralizace územní i hospodářské v podmínkách společenské přestavby.

Složitost situace a částečná protikladnost působení jednotlivých faktorů v oblasti sociálního rozvoje si vynucuje koncepční uspořádání sociálního rozvoje. Jako žádoucí se ukazuje:

— Orientovat podnikovou sféru v sociálním rozvoji na její hlavní a nezastupitelné úkoly související s okruhy pracovních podmínek a pracovního prostředí (ochrana a bezpečnost práce, závodní stravování, zvyšování kvalifikace apod.). Dodatkem by podniková sféra mohla zabezpečovat sociální činnosti, které přímo nesouvisí s pracovní činností, které však plní stimulační funkci pro pracovníky, jako je rekreace, zájezdy, kulturní a sportovní akce.

— Orientovat územní sféru na zabezpečování územně vázaných faktorů sociálního rozvoje (předškolní zařízení, školství, zdravotní péče, bydlení). U určitých okruhů bude docházet k překrývání (bydlení, předškolní péče, tělovýchovná a kulturní zařízení). I zde by však měla být dodržována zásada, že pomoc podnikové sféry při zabezpečování základních sociálních služeb, jež jsou zásadně záležitostmi územních orgánů, je třeba považovat za řešení mimořádné a pouze dočasné.

Vzhledem ke skutečnosti, že hlavním provozovatelem sociálních činností na venkově se mají stát národní výbory, je třeba, aby se zemědělské podniky o to více zaměřily na rozvoj podnikových sociálních aktivit.

Zajištění odpovídající úrovně sociálního rozvoje bude mít mimořádný význam, neboť bude jedním z předpokladů spokojenosti pracovníků, bude ovlivňovat jejich vztah k práci, ke spolupracovníkům a v neposlední řadě bude i důvodem ke stabilizaci či fluktuaci pracovníků.

PODMÍNKY PRO STABILIZACI VENKOVSKÉHO OBYVATELSTVA

Za jeden z hlavních úkolů současného období v oblasti sociálního rozvoje je třeba považovat vytvoření podmínek pro stabilizaci pracovníků ZPoK, pro stabilizaci venkovského obyvatelstva.

Pro zajištění stabilizace je třeba udělat řadu kroků jak ze strany organizací, tak ze strany národních výborů. I nadále platí, že stabilizace pracovníků v zemědělských organizacích lze dosáhnout jen neustálým zlepšováním sociálních podmínek v rámci podniku i mimo podnik.

Nepříznivě se projevuje snaha o postupnou integraci menších obcí do větších administrativních celků. Ve sloučených obcích zaniká společenská aktivita a život i určitá míra soběstačnosti a řízení (Marková a Trnková 1988). Všechny připravované změny v tomto smyslu je třeba před vlastní realizací řádně posoudit a zvážit jejich přínos z hlediska perspektivního rozvoje zemědělské výroby i venkovského prostoru.

Výzkumy (Trnková a kol. 1987, Marková a Trnková 1988) ukázaly, že počet malých obcí se rychle snižuje (tab. II). Ubývá mladých obyvatel a zvyšuje se věkový průměr. Tato skutečnost vyvolává závažné problémy v zajišťování pracovních sil zejména pro provozy živočišné výroby v těchto obcích.

Shodně se objevuje názor (Šťastný a Mach 1988), že se přeceňuje význam střediskových obcí. Preference těchto obcí v oblasti občanské a technické vybavenosti má negativní dopad nejen na obce nestřediskového typu ve spádové oblasti, ale projevuje se i v přidružených obcích dané střediskové obce, vzniklých v rámci integrace. Tyto obce spolu s obcemi spádové oblasti zaostávají v občanské a technické vybavenosti (chybí kanalizace, veřejné osvětlení, mají špatné spojení veřejnou dopravou, nedostatečné zásobování) v důsledku nedostatku finančních prostředků na vybavenost, které jsou přednostně poskytovány střediskovým obcím. Důsledkem je silná migrace z těchto míst.

Jedním z hlavních předpokladů usměrnění této nežádoucí migrace je stále zlepšování životních podmínek na venkově.

II. Struktura obcí ČSSR v letech 1960–1980 — Structure of communities in the ČSSR in the years 1960–1980

Velikostní skupina obcí	Počet administrativních obcí v %			Počet obyvatel v obcích v %		
	1960	1970	1980	1960	1970	1980
— 199	18,7	15,9	10,2	2,3	1,6	0,7
200 — 499	35,8	34,6	30,2	10,3	8,6	5,1
500 — 999	24,2	26,1	28,5	14,8	13,6	9,9
1 000 — 1 999	12,6	13,6	17,0	15,1	13,8	11,6
2 000 — 4 999	6,3	6,7	8,9	16,4	14,8	13,2
5 000 — 9 999	1,4	1,7	2,5	8,6	8,6	8,6
10 000 — 19 999	0,6	0,8	1,5	7,2	7,9	10,8
20 000 — 49 999	0,3	0,4	0,8	7,2	8,9	11,3
50 000 — 99 999	0,1	0,1	0,3	4,0	6,1	10,4
100 000 —	0,0	0,1	0,1	14,1	16,0	17,9
Celkem	11 963 obcí	10 602 obcí	7 503 obcí	12,3 mil. obyv.	14,3 mil. obyv.	15,3 mil. obyv.

Pramen: Vývoj společnosti ČSSR v číslech. Praha, FSÚ 1975

Sečítání lidu, domů a bytů k 1. 1. 1980 — rychlé výsledky. Praha, FSÚ 1981

Hlavními činiteli, které mohou tento vývoj ovlivnit, jsou národní výbory a podniky, jež na daném území hospodaří.

Přestavba hospodářského mechanismu vytváří předpoklady a zároveň bude vyžadovat zvýšení odpovědnosti národních výborů za podmínky života občanů v příslušném místě, okrese, kraji, kde budou odpovídat za komplexní sociálně ekonomický rozvoj.

Je nevyhnutelné přesně stanovit povinnosti národních výborů a vymezit podíl a formy účasti zemědělských, ale i ostatních podniků a organizací na zabezpečení sociálního rozvoje na venkově.

Úloha národních výborů v tomto směru bude značně posílena, jak vyplývá z novelizace zákona o národních výborech (zákon ČNR č. 115/1988 Sb.).

Novým ustanovením § 7 odst. 4 daného zákona se národním výborům svěřuje vymezování konkrétního podílu organizací na sociálním rozvoji územního obvodu. Ustanovení však předpokládá zvláštní zákony, např. o úpravě daní a poplatků, které dosud nebyly přijaty a které by při úpravě ekonomických nástrojů měly v budoucnu poskytnout národním výborům určitý prostor při tomto rozhodování.

V této souvislosti je třeba vypracovat účinný systém zainteresovanosti jednotlivých podniků na aktivní spoluúčasti při budování sociální a technické infrastruktury. Může jít např. o osvobození takto vynaložených finančních prostředků od daní, odvodů apod. Pro získání zdrojů na zlepšení životních podmínek ve venkovských obcích, zejména v malých tzv. nestřediskových sídlech, je žádoucí stanovit všem podnikům, které zde mají zdroje svých pracovních sil, povinnost odvádět část připravovaného odvodu z mezd do rozpočtu národního výboru obce, kde jejich pracovníci žijí, a ne do rozpočtu národního výboru podle sídla podniku. Uplatnění takového postupu v praxi umožní zabezpečovat zdroje pro vyrovnaný rozvoj infrastruktury venkovských obcí.

Cílem všech ekonomických a sociálních opatření musí být diferencované obnovení dynamiky základních složek sociálního rozvoje ve všech typech venkovského osídlení – i v malých nestřediskových sídlech, ve kterých se musí trvale stabilizovat a reprodukovat základna pracovních sil pro zemědělskou výrobu.

Stabilizaci pracovních sil v malých obcích, kde je reprodukce obyvatelstva nejvíce ohrožena, je třeba řešit integrovanými rozvojovými zásahy do hlavních prvků životních podmínek tak, aby se v těchto sídlech rozvíjel minimální standard infrastruktury a životních podmínek, a současně aby plně fungovalo jejich napojení do spádových center vyšší vybavenosti.

ZÁVĚR

Sociální rozvoj představuje jednu ze základních cílových funkcí společenského mechanismu. Přestavba hospodářského mechanismu dává v oblasti sociálního rozvoje podnikům velké možnosti, na druhé straně klade na podniky daleko vyšší nároky než dosud.

Dobré hospodářské výsledky podniku jsou nutným a nezbytným předpokladem úspěšného rozvoje sociální oblasti. Ve srovnání s minulým obdobím bude vazba na hospodářské výsledky podniku daleko těsnější a počet sociálních aktivit zajišťovaných v závislosti na výsledcích hospodářské činnosti vyšší.

Předpokladem dalšího účinného rozvoje sociální politiky organizací ZPoK je řešení nejnaléhavějších úkolů v sociální oblasti. Přitom je třeba podotknout, že jsou to úkoly, které nemohou řešit samotné organizace ZPoK, ale na jejich řešení se musí podílet celá společnost. Zároveň i tyto úkoly je třeba přijímat diferencovaně

— jejich naléhavost v konkrétních organizacích může být různá a souvisí s jejich technicko-výrobními, ekonomickými, organizačními, ale i dalšími podmínkami — např. geografickými, ale i s dosaženou úrovní sociální vybavenosti a dosaženým stupněm sociálního rozvoje.

Prioritní úkoly v sociální oblasti organizací ZPoK na příští roky jsou:

— zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví pracovníků — což souvisí s úrovní pracovních podmínek a pracovního prostředí, ale rovněž s ekologickými podmínkami životního prostředí;

— vytvoření podmínek k dokonalé regeneraci fyzických a duševních sil pracovníků — předpokladem je vytvoření komplexního systému ochrany zdraví pracovníků (rekondice, rekreace, lázeňská léčba apod.) a vytvoření podmínek pro kvalitní využití volného času;

— systematické zlepšování životních podmínek na venkově, především v oblasti bydlení, zásobování, rozvoje služeb, dopravy;

— vytváření podmínek pro politický, odborný a kulturní rozvoj pracovníků, projevující se v rozvoji jejich osobnosti, v osvojování socialistického způsobu života a práce a uplatňující se v rozvoji pracovní iniciativy a v angažovaném přístupu k plnění úkolů.

Každý nový krok přestavby se dotýká zájmu pracovníků, vytváří nové podmínky jejich práce a života a přetváří chování mnoha vzájemně na sebe působících skupin. Za těchto podmínek jsou pro řídicí orgány krajně nezbytné úplné, přesné a pravdivé informace o reálné situaci v každé sféře společenského života, o potřebách, zájmech, hodnotách a chování společenských skupin v té či oné situaci, stejně jako o možném vlivu jejich chování na společenské procesy.

Literatura

MACH, F.: Sociálně-ekonomické činitele řízení pracovních kolektivů. [Závěrečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1988.

MARKOVÁ, C. — TRNKOVÁ, V.: Hlavní determinanty v oblasti životních podmínek na venkově v komplexu podnik — území. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1988.

NĚMCOVÁ, E. — TRNKOVÁ, V.: Řízení sociálního rozvoje v ZPoK. Materiál pro 20. zasedání předsednictva ČSAZ. Praha, VÚEZV 1988.

ŠTASTNÝ, Z. — MACH, R.: Sociální rozvoj vidieka jako předpoklad plynulejší reprodukce pracovních sil v poľnohospodárstve. Ekon. Poľnohosp., 1988, č. 5.

TRNKOVÁ, V. a kol.: Nové směry zdokonalování plánovitého řízení sociálních procesů v zemědělství ČSSR. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1987.

Došlo 14. 12. 1988

TRNKOVÁ V., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha

Úloha sociálně ekonomického rozvoje ZPoK v období přestavby hospodářského mechanismu

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 531–540. — 2 tab., lit. 9, res. čes., rus., angl., něm.

ZPoK, rozvoj sociální, venkov, přestavba hospodářského mechanismu, národní výbory, výsledky výzkumu

Práce je věnována novému pojetí sociálního rozvoje v organizacích ZPoK, které vyplývá z přestavby hospodářského mechanismu. Zvýšení účinnosti plánování a řízení sociálního rozvoje předpokládá užší spolupráci na úrovni podnikové a územní. Článek zachycuje podstatné změny, které proběhnou v oblasti financování sociálního rozvoje, vymezení pravomocí, vztahu podniku a centra, podniku a národního výboru, formy účasti podniků na zajišťování sociálního rozvoje venkova.

ТРНКОВА В., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага

Роль социально-экономического развития агропродовольственного комплекса в период перестройки хозяйственного механизма

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 531–540. — 2 табл., лит. 9, рез. чешск., русск., англ., нем.

агропродовольственный комплекс, социальное развитие, сельская местность, перестройка хозяйственного механизма, национальные советы, результаты исследования

Анализируется новый подход к социальному развитию в организациях агропродовольственного комплекса, вытекающий из перестройки хозяйственного механизма. Рост эффективности планирования и управления социальным развитием тесно связан с углублением сотрудничества на уровне хозяйств и регионов. Дается характеристика будущих существенных изменений в области финансирования социального развития, определения полномочий, отношений между предприятием и центром, предприятием и национальным советом, приводятся формы участия предприятий в обеспечении социального развития села.

TRNKOVÁ V., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha

The Role of Socio-economic Development of the Agricultural and Food Production Complex in the Period of Restructuring of Economic Mechanism

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 531–540. — 2 tabs, refs 9, summaries in cs, ru, en, de

Agricultural and Food Production Complex, social development, countryside, restructuring of economic mechanism, national committees, results of research

The study is dedicated to a new concept of social development in the organizations of the Agricultural and Food Production Complex, which issues from the restructuring of economic mechanism. An increase in the effectiveness of planning and management of social development requires a closer co-operation at both enterprise and regional levels. The article deals with the substantial changes which are to take place in the financing of social development, specification of authority, relation between the enterprise and central authorities, enterprise and national committee, forms of participation of enterprises in materializing the social development of countryside.

TRNKOVÁ V., Forschungsinstitut für die Ökonomik der Landwirtschaft und Ernährung, Praha

Die Aufgabe der sozial-ökonomischen Entwicklung des ALK im Zeitraum der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 531–540. — 2 Tab., Lit. 9, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtsch.

ALK, soziale Entwicklung, Dorf, Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus, Nationalausschüsse, Forschungsergebnisse

Die Arbeit ist der neuen Auffassung der sozialen Entwicklung in den Organisationen des ALK gewidmet. Sie ergibt sich aus der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus. Die Erhöhung der Tätigkeit auf dem Gebiet der Planung und Leitung der sozialen Entwicklung setzt eine engere Zusammenarbeit auf der Ebene der Betriebe und der Territorien voraus. Dargelegt werden die grundlegenden Unterschiede und Veränderungen, die sich im Bereich der Finanzierung der sozialen Entwicklung ergeben, bei der Abgrenzung der Rechte, der Beziehungen zwischen Betrieb und Zentrum, Betrieb und Nationalausschuß sowie den Formen der Beteiligung der Betriebe an der Sicherung der sozialen Entwicklung auf dem Lande.

Adresa autorky:

RNDr. Věra Trnková, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

Jedním z hlavních nástrojů zabezpečování komplexního sociálně ekonomického rozvoje územních celků je sociální plánování. V rámci jednotlivých územních celků slouží jako nástroj k vyrovnávání sociální úrovně a může aktivně napomáhat při doplňování sociálně politických opatření, na kterých má zájem více podniků nebo území jako celek.

Pro sociální plánování je rozhodující stanovení základních proporcí pro rozvoj území z hlediska celospolečenského zájmu a celospolečenských potřeb. Cílem je zajistit co nejefektivnější využití materiálních, finančních, kvalifikačních a jiných zdrojů v rámci určitého územního celku k plnění úkolů sociálního plánu.

Plánování sociálního rozvoje územních celků se v posledních letech intenzivně rozpracovává ve všech socialistických státech. V SSSR je touto multidisciplinární problematikou zabývají odborníci různých profesí od konce šedesátých let. Dospěli ke komplexnímu systému sociálně ekonomického plánování, ve kterém plán sociálního rozvoje představuje jeho integrální část.

V ČSSR probíhaly obsáhlé diskuse o plánování sociálního rozvoje územních celků, které vyplynuly z potřeby propojování plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů s územními hledisky. Souvisejí i se zdokonalováním oblastního plánování a další plánovací činnosti na úrovni národních výborů. Důležitým podnětem pro plánování sociálního rozvoje na úrovni oblastí byla usnesení stranických a vládních orgánů o dalším zdokonalování řízení a plánování a potřeba lepšího využívání sociálních faktorů rozvoje.

METODOLOGICKÉ OTÁZKY ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍHO ROZVOJE V ZEMĚDĚLSTVÍ

Závažné otázky vyvstávají při zpracovávání problematiky sociálního rozvoje v zemědělské výrobě, která má na rozdíl od průmyslu celou řadu mnohdy neprávem přehlížených specifik. Už sama skutečnost, že zemědělská výroba má na rozdíl od ostatních odvětví národního hospodářství převážně plošný charakter rozmístění (i když u koncentrované a zprůmyslněné živočišné výroby se už uplatňuje i bodový charakter rozmístění) vyžaduje, aby při zkoumání procesů řízení sociálního rozvoje v zemědělství byly sledovány vždy příslušné vazby na charakter sledovaného územního celku. Pozornost je třeba zaměřit především na systematické rozpracování otázek řízení územního rozvoje. Zásadní význam pro jejich řešení má teorie vědeckého řízení a národohospodářského plánování, neboť plánovité řízení sociálního rozvoje a jeho vazeb na územní celky je ve své podstatě neustále se opakujícím procesem rozhodování o dalším vývoji jednotlivých sociálně ekonomických momentů, procesů a vztahů, které se liší co do dlouhodobosti i co do významu. Přitom

je třeba respektovat i zákon proporcionálního rozvoje různých ekonomických oblastí a odstraňovat nerovnoměrnosti v rozmístění hospodářství.

Územní sociální plánování má důležitou koordinační úlohu, protože dokáže integrovat vertikální řízení s horizontálním, rozvoj menších území s rozvojem větších územních celků i s rozvojem celé společnosti, což je zvláště důležité v podmínkách československého zemědělství.

Závažným problémem zůstává, že dosud není zcela vyjasněno postavení územního plánování sociálního rozvoje v soustavě řízení a jeho vztahy k oblastnímu hospodářskému plánování a k územnímu plánování. Nejsou zpracovány závazné normativy sociální vybavenosti územních jednotek ani systém plánovacích ukazatelů sociálního rozvoje.

Do plánu sociálně ekonomického rozvoje územního celku se promítají cíle a směry sociálního rozvoje resortu, odvětví a oboru zemědělství, určené koncepcí rozvoje a jí odpovídající ekonomickou a sociální politikou. K tomu přispívají cíle a směry oblastí, ve kterých se provozuje zemědělská výroba v jednotlivých závodech.

Základní úlohou sociálního plánování na nadpodnikové úrovni je být aktivním nástrojem při řešení problémů společensko-sociálního rozvoje určitého integrovaného celku. K tomu přistupují ještě dílčí úkoly, jako péče o životní a pracovní prostředí, sociální činnost, společenská aktivita, ideové výchovná činnost a kulturně společenská činnost.

Vzhledem k dostupnosti komplexních statistických materiálů se ukazuje nejúčelnější používat jako základní územní jednotku okres, i když v řadě případů s ní nelze vystačit. Například u společného zemědělského podniku je třeba brát v úvahu celé jeho zájmové území, které obvykle zasahuje do několika okresů. Sociální plánování v rámci jednotlivých okresů má význam jako nástroj k vyrovnávání sociální úrovně zemědělců v rámci větších územních celků.

Za hlavní strukturální prvky území možno považovat:

1. Velikost území, geografické podmínky, klimatické podmínky,
2. Obyvatelstvo (hustota, věková struktura, struktura podle pohlaví, sociální, kvalifikační a profesní struktura, stupeň mobility, míra aktivity obyvatelstva).
3. Zvláštnost ekonomiky (typologie podniků, institucí, ekonomický potenciál).

Pokud jde o strukturu vztahů v rámci územního celku, vznikají jednak vztahy mezi jednotlivými podniky a organizacemi působícími na daném území, jednak vztahy mezi podniky, organizacemi a místními orgány správy a řízení i vztahy mezi jednotlivými sociálními vrstvami obyvatelstva.

KOORDINACE ŘÍZENÍ SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉHO ROZVOJE ÚZEMNÍCH CELKŮ

Z hlediska koordinace sociálně ekonomického rozvoje územních celků má mimořádný význam vzájemná územní návaznost politicko-správní a zemědělsko-výrobní organizace. Nejde přitom jen o soulad sídel a územních (správních, hospodářských) obvodů střediskových obcí a socialistických zemědělských podniků, ale také o soulad sídel a územních (právních, hospodářských) obvodů jejich organizačních jednotek, tj. obvodů občanských výborů a středisek zemědělské výroby. V současné době činí poměr občanských výborů (mimo ty, které jsou přímo ve střediskové obci) a středisek zemědělské výroby v územním obvodu střediskové obce přibližně 2–4 : 1. Jinými slovy – v nestřediskových sídlech připadají v průměru na jedno středisko zemědělské velkovýroby přibližně tři občanské výbory.

Vesnice, které jsou sídly občanských výborů (a před sloučením obcí bývaly sídly samostatných národních výborů — MNV), jsou často nadále sídly základních organizací některých zájmových organizací (nejčastěji mysliveckého svazu). V některých případech jsou tyto vesnice nadále též sídly vesnických organizací KSČ, základních organizací Československého svazu žen, Socialistického svazu mládeže a podobně.

Je zřejmé, že rozdíly v počtu občanských výborů a středisek zemědělské výroby v jejich obvodech ztěžují koordinaci sociálně ekonomického rozvoje v rámci územních obvodů střediskových obcí.

Dalším závažným problémem, komplikujícím koordinaci sociálně ekonomického rozvoje územních celků, jsou difference v rozmístění zařízení občanského vybavení a služeb denní a časté potřeby a v jejich obslužných či spádových obvodech. Jde zejména o difference v rozmístění takových zařízení jako jsou mateřské školy, základní školy, pošty, obchody smíšeným zbožím, pohostinství, zdravotní střediska, kadeřnictví, sběrný opraven průmyslového zboží a jiné. Difference v rozmístění těchto zařízení a v jejich spádových obvodech působí obyvatelstvu malých venkovských sídel mnoho těžkostí a zbytečných časových ztrát. Místní národní výbory nemají možnost odvětvový přístup jednotlivých podniků občanského vybavení a služeb účinně ovlivňovat. Zvláště nepříznivě působí v tomto ohledu snaha jednotlivých podniků a organizací dosáhnout normativně plánovaných efektů (např. u Jednot průměrně plánovaného měsíčního obrátu na jednoho pracovníka v pohostinství či v obchodech smíšeným zbožím) a z tohoto podnikového pohledu pak koncentrovat tato zařízení.

Odvětvové a oborové názory převládají i u tak důležitých zařízení, jako jsou základní školy. Jsou pak uzavírány 1–5třídní školy, které by mohly v menších sídlech ještě po řadu let sloužit svému původnímu účelu, a děti z menších sídel musí denně dojíždět do vzdálených škol s přeplněnými třídami. Koncentrace základních škol je závažným faktorem, který nepříznivě ovlivňuje demografickou situaci v malých venkovských sídlech. Obtíže spojené s docházkou dětí do škol jsou jedním z nejčastějších důvodů migrace rodin s malými dětmi do střediskových obcí a poklesu atraktivity malých vesnic jako místa trvalého bydliště.

Velmi důležitým předpokladem účinné koordinace sociálně ekonomického rozvoje územních celků je zajištění vyhovující dopravní obsluhy všech sídel a jejich propojení se střediskovou obcí i mezi sebou navzájem. V tomto ohledu jsou opět výrazně znevýhodněna nejmenší sídla. Nejmenší sídla mají zpravidla jen několik autobusových spojů denně (v některých případech jde pouze o jeden pár spojů — ráno ve směru do většího města a odpoledne ve směru z města). Autobusové spoje řeší celkem uspokojivě přepravu osob za prací v průmyslu a službách, zpravidla však nevyhovují z hlediska dostupnosti pracovišť v zemědělství, ani z hlediska dojížděky za službami.

Obtížnost efektivního zabezpečení vzájemné dostupnosti venkovských sídel uvnitř územního obvodu střediskových obcí je dána mimo jiné velkým počtem výchozích i cílových míst přepravy a malým počtem cestujících. Pro tyto účely je dosavadní dopravní systém, založený na liniových velkokapacitních autobusech, neefektivní a těžkopádný, a proto sám o sobě neschopný uspokojit oprávněné přepravní nároky ve venkovských mikrooblastech. Odvětvový a podnikový přístup spojený se snahou stále více omezovat počet autobusových linek je další vážnou hrozbou z hlediska zabezpečení koordinace sociálně ekonomického rozvoje v úrovni venkovských mikrooblastí a přiměřené zalidněnosti venkovského prostoru.

PŘEDPOKLADY KOORDINACE ŘÍZENÍ SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉHO ROZVOJE

Nedoceneným předpokladem účinné koordinace sociálně ekonomického rozvoje územních obvodů střediskových obcí je dostatečně výkonný, dobře dostupný a spolehlivý informační systém. V současné době je v tomto ohledu situace velmi neuspokojivá, především v nejmenších venkovských sídlech. Denní přenos informací lokálního významu zajišťují obyvatelům malých obcí především poštovní zřízení, kteří auty do těchto sídel dojíždějí z poštovních úřadů. Při poměrně značně velkých obslužných obvodech a nedostatku času má však tento kontakt poštovních zřízenců s obyvateli čistě formální povahu a nedochází přitom k podrobnější výměně informací.

Velmi nedostatečný je z hlediska přenosu informací stupeň „telefonizace“ venkova. V mnoha malých sídlech existuje pouze jeden telefonní aparát (nebo jen několik těchto aparátů), umístěný zpravidla v některém obytném domě. Protože během dne jsou obyvatelé těchto domů v zaměstnání, a to v převážné většině případů v jiném sídle (ve střediskové obci, ve městě, v sousední vesnici aj.), a dům, kde se nachází telefon, je uzamčený, nemají obyvatelé malých sídel po většinu dne možnost telefonního spojení. Navíc v zimním období dochází často, zejména v horských a podhorských oblastech, v důsledku sněhových kalamit, námraz aj. k poruchám telefonního vedení. Poruchy telefonního spojení jsou častou příčinou toho, že se obyvatelé malých sídel nedovolají včas pomoci, což má v některých případech až tragické důsledky.

ÚLOHA NÁRODNÍCH VÝBORŮ V ZABEZPEČOVÁNÍ KOMPLEXNÍHO ÚZEMNÍHO ROZVOJE

Rozhodující postavení v koordinaci všech činností v území zaujímají městské a místní národní výbory. S růstem životní úrovně obyvatelstva a s rozšiřováním různorodých výrobních i ostatních činností se znásobuje potřeba účinné koordinace těchto aktivit v zájmu vyváženého bezkonfliktního sociálně ekonomického rozvoje v úrovni územních celků, představovaných právními obvody národních výborů ve střediskových obcích a ostatních městských i místních národních výborů.

Posílení koordinační funkce národních výborů v současné etapě rozvoje naší společnosti je nezbytným předpokladem toho, aby se podstatně zvýšila účinnost působení národních výborů, zejména při realizaci komplexního ekonomického a sociálního rozvoje územních obvodů. Jde především o to, aby národní výbory lépe využívaly vlastních materiálových a finančních zdrojů k plnění celospolečenských úkolů a k uspokojování potřeb občanů, aby účelněji ovlivňovaly účinné využívání pracovních sil, efektivnost investiční výstavby a hospodárnost při vynakládání všech prostředků.

Reforma rozpočtového hospodářství národních výborů, uskutečňovaná v rámci přestavby hospodářského mechanismu, by měla vytvořit podmínky k tomu, aby rozvoj územních obvodů byl v široké míře založen na samofinancování a zvýšila se hmotná zainteresovanost národních výborů na rozvoji územních obvodů a na výsledcích jejich hospodaření. Spolu s tím je třeba vytvořit podmínky pro dlouhodobé plánování národních výborů, založené na rozhodování o použití zdrojů, pro zainteresovanost národních výborů na dalším rozvoji podniků na jejich území i pro objektivizaci podílu podniků na zabezpečování komplexního rozvoje území.

Základním nástrojem řízení rozvoje území budou pětileté plány rozvoje územních obvodů, sestavované a schvalované příslušnými národními výbory. Budou především zabezpečovat proporce v rozvoji územních obvodů a sladovat rozvoj odvětví spadajících do působnosti národních výborů a odvětví ústředně řízených. Pětileté plány rozvoje územních obvodů, sestavované národními výbory vyššího stupně, budou rozpracovávat ve vztahu k národním výborům měst a obcí i ve vztahu k organizacím řízeným či zakládaným národním výborem vyššího stupně úkoly a normativy státního plánu, včetně subvencí a dotací. Plány komplexního ekonomického a sociálního rozvoje měst a obcí by měly dále rozpracovávat úkoly státního plánu, určovat rozhodující investice infrastrukturního charakteru a další významné investiční akce národních výborů a stanovovat priority komplexního rozvoje.

FINANČNÍ ZABEZPEČOVÁNÍ KOMPLEXNÍHO SOCIÁLNĚ EKONOMICKÉHO ROZVOJE

Rozvoj měst a obcí by měl být financován v zásadě z rozpočtů národních výborů základního stupně. V rozpočtových výhledech a rozpočtech národních výborů vyššího stupně by měly být založeny pouze dotační a subvenční vztahy národních výborů nižšího stupně ke státnímu rozpočtu a finanční vztahy ke státním organizacím, které jsou řízeny příslušným národním výborem vyššího stupně.

Nejvýznamnější částí vlastních rozpočtových příjmů národních výborů měst a obcí by se měl stát jejich podíl na výnosu odvodů (daní) podniků a družstev činných na jejich území do státního rozpočtu, a to způsobem a měrou, které odpovídají rozsahu a obsahu úkolů, které mají národní výbory ve svých územních obvodech plnit. Tyto příjmy rozpočtů národních výborů je třeba vymezit tak, aby činily podstatnou část jejich celkových příjmů a byly relativně stálé. Tyto odvody, respektive daně by měly plnit kritériální funkci a oceňovat společensky nutné náklady na vytváření obecných místních podmínek reprodukce ekonomických aktivit zabezpečovaných v rozpočtu národního výboru, včetně reprodukce pracovních sil. Měly by být proto konstruovány tak, aby mohly být místně vztaženy ke konkrétním ekonomickým činnostem prováděným v určitém územním obvodu základního stupně a plynuly především do rozpočtu národního výboru, v němž má organizace sídlo.

Vzhledem k objektivně existujícím rozdílům v podmínkách jednotlivých územních obvodů, pokud jde o strukturu ekonomických aktivit v území, demografickou strukturu (zaměstnanost, věkovou strukturu obyvatelstva) apod., bude zapotřebí doplňovat uvedené vlastní příjmy rozpočtů národních výborů globálními dotacemi ze státního rozpočtu, stanovenými jako závazný ukazatel rozpočtového výhledu. Použití účelové subvence je třeba omezit na financování jmenovitých investičních akcí realizovaných v rámci státních programů rozvoje infrastruktury (sociálních a ekologických). V úvahu připadá i účelové dotování rozpočtu národního výboru prostředky určenými k rozvoji určitého odvětví či oboru v jeho působnosti. Účelové subvence, respektive dotace by měly sloužit především k vyrovnávání hlubších disparit v rozvoji územních obvodů, vzniklých v důsledku minulého vývoje.

S výjimkou uvedených účelových subvencí, respektive dotací by neměla být omezována pravomoc národních výborů v zásadě samostatně rozhodovat o způsobu užití prostředků rozpočtu. Příslušné odvětvové ústřední orgány státní správy musí být přitom zmocněny kontrolovat v jednotlivých odvětvích společenské spotřeby (zvláště ve školství, zdravotnictví a sociální péči) plnění příslušných ukazatelů

(kritérií) státního plánu, tj. naplňování stanoveného základního standardu těchto odvětví v jednotlivých územních obvodech.

Aby mohly národní výbory plnit funkci koordinátora zabezpečení sociálně ekonomického rozvoje území, je nutné, aby měly dostatečně účinné nástroje ke koordinaci a regulaci činnosti podniků a družstev při zabezpečování proporcionálního rozvoje v územních obvodech. Národním výborům by především mělo být umožněno vázat jimi vydávaná souhlasná stanoviska k lokalizaci investic, k jejich zajišťování pracovními silami i kapacitami služeb, technickou a občanskou infrastrukturou a podmínkami životního prostředí na splnění konkrétních úkolů podniků či družstev při zabezpečování odpovídajícího rozvoje místní infrastruktury, jejíž kapacita je omezená a nemůže být rozšiřována z prostředků národních výborů, určených k její prosté reprodukci (pokud nejde o centrálně plánovaný a financovaný rozvoj).

Uvedené nástroje je nutno dále doplnit ekonomickými nástroji určenými k regulaci proporcí nižšího řádu v územním obvodu. První z nich by měly být nástroje cenového typu (úplaty za odběr vody a vypouštění odpadních vod, úplaty za odvoz a likvidaci tuhých domovních odpadů a podobně), které je třeba diferencovat tak, aby odpovídaly společensky nutným nákladům na poskytování určitých služeb ve specifických místních podmínkách. Integrální součástí soustavy odvodů a daní by se měly stát místní daně, určené k regulaci podílu organizací na rozvoji měst a obcí a usměrňující jejich činnost tak, aby se snažily ve vlastním zájmu sladit ji co nejlépe s potřebami rozvoje územního obvodu. Sazby místních daní by proto měly mít národní výbory právo diferencovat v centrálně stanovených mezích.

Dosavadní soustava plánování a finančního hospodaření národních výborů nezabezpečuje dostatečně proporcionální komplexní rozvoj území spravovaného příslušnými národními výbory a koordinaci činností jednotlivých ústředně řízených organizací v územním obvodu a organizací řízených národními výbory. Nedostatečná samostatnost národních výborů, zvláště základního stupně, při hospodaření s jejich rozpočtovými prostředky vede k nehospodárnostem, ke krátkodobému uvažování a rozhodování.

ZÁVĚR

V souvislosti s novou, kvalitativně velmi významnou vývojovou etapou, kterou prochází naše společnost v posledních letech, dozrává prostorová struktura národního hospodářství značné změny s mnohostrannými důsledky pro život obyvatelstva. Zdroje územního růstu se výrazně aktivizují, územní hlediska a jejich koordinace s hledisky odvětvovými nabývají nové váhy.

Rozvoj společenských činností na našem venkově vede ke stupňování často protichůdných požadavků na využití venkovského prostoru. Při nedostatečné koordinaci v důsledku těchto činností vznikají v území, a to jak v sídlech, tak ve volné krajině, četné územní střety.

V zájmu zvýšení pozitivního vlivu a vyváženého působení zemědělství na sociální a ekonomický rozvoj společnosti je nezbytné dále zdokonalovat jeho řízení v koordinaci s rozvojem ostatních odvětví a činností v území. Pro tento účel je zvláště naléhavé podstatně zlepšit koordinaci plánování rozvoje zemědělské výroby s oblastním a územním plánováním.

Dlouhodobý proces koncentrace ekonomických a sociálních aktivit a diferenciací jednotlivých funkcí sídelní struktury a územních celků urychluje proces komplexní změny ekonomických a sociálních charakteristik sídelních a územních celků.

Při praktickém uskutečňování současné urbanistické koncepce se výrazně preferuje prvek koncentrace obyvatelstva, sociálních a technických činností a služeb, ale současně se nedostatečně zohledňuje odůvodněná decentralizace těchto činností v rámci jednotlivých typů sídel. Dochází k výrazným ekonomickým, demografickým a sociálním anomáliím v nestřediskových typech sídel, což se dostává do rozporu s potřebou využívat i v těchto lokalitách půdní fond, ostatní zdroje a prostředky pro ekonomicky efektivní a společensky produktivní zemědělskou výrobu.

Literatura

- ILLNER, M.: Optimalizace řízení sociálního rozvoje v systémech podnik-územní celek. Podnik. Organiz., 1988, č. 7.
KOVÁŘ, J.: Vztah sociálního rozvoje územních celků k soustavě plánování národních výborů a socialistických organizací. [Výzkumná zpráva.] Ostrava, VÚROM 1985.
MARKOVÁ, C. — TRNKOVA, V.: Hlavní determinanty v oblasti životních podmínek na venkově v komplexu podnik-území. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVž 1988.
MARKOVÁ, C. — TRNKOVA, V., EHRENBARGEROVÁ, E.: Zhodnocení sociálně ekonomických důsledků rozvoje zemědělské výroby pro další rozvoj venkovského prostoru. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVž 1987.

Došlo 14. 12. 1988

MARKOVÁ C., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha

Územní aspekty sociálního rozvoje venkova

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 541–548. — lit. 4, res. čes., rus., angl., něm.

venkovský prostor, rozvoj sociální, rozvoj ekonomický, přestavba hospodářského mechanismu, národní výbory, výsledky výzkumu

Práce je věnována novým pohledům na řešení problematiky územního rozvoje venkova v období přestavby hospodářského mechanismu. V nových podmínkách se gestory sociálně ekonomického rozvoje území stávají národní výbory. Z hlediska koordinace sociálně ekonomického rozvoje územních celků má mimořádný význam vzájemná územní návaznost politicko-správní a zemědělsko-výrobní organizace. Článek ukazuje, jak se mění úloha národních výborů při zajišťování územního sociálního rozvoje a jak se posiluje jejich koordinační funkce.

МАРКОВА Ц., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага

Территориальные аспекты социального развития села

Земед. Экон., 35, 1989, № 7, с. 541–548. — лит. 4, рез. чешск., русск., англ., нем.

сельская местность, социальное развитие, экономическое развитие, перестройка хозяйственного механизма, национальные советы, результаты исследования

В статье рассматриваются новые подходы к решению проблематики территориального развития сельской местности в процессе перестройки хозяйственного механизма. В новых условиях ответственными органами за социально-экономическое развитие региона становятся национальные советы. С точки зрения координации социально-экономического развития территориальных единиц особую роль играет взаимная территориальная увязка политико-административной с сельскохозяйственно-производственной организацией. Анализируется изменение роли национальных советов в процессе обеспечения территориального социального развития, укрепление их координационной функции.

MARKOVÁ C., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha

Regional Aspects of Social Development of the Countryside

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 541–548. — refs 4, summaries in cs, ru, en, de

rural area, social development, economic development, restructuring of the economic mechanism, National Committees, results of research

New views of solving the problems of regional development of the countryside in the period of the restructuring of economic mechanism are shown. Under the new conditions, National Committees are to guarantee the socio-economic development of the region. In view of coordination of the social and economic development of regional units, extraordinary importance is attached to a territorial continuity between the structure of political administration and that of the organization of agricultural production. It is shown how the role of National Committees changes in the process of assuring the regional social development and how their coordinational function increases.

MARKOVÁ C., Forschungsinstitut für die Ökonomik der Landwirtschaft und Ernährung, Praha

Territoriale Aspekte der sozialen Entwicklung auf dem Lande

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 541–548. — Lit. 4, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtsch.

Ländlicher Raum, soz. u. ökonom. Entwicklung, Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus, Nationalausschüsse, Forschungsergebnisse

Dargelegt werden neue Ansichten auf die Lösung der Problematik der territorialen Entwicklung auf dem Lande im Zeitraum der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus. Unter den neuen Bedingungen werden die Nationalausschüsse zu den Paten der sozial-ökonomischen Entwicklung des Territoriums. Vom Gesichtspunkt der Koordinierung letzterer ist von außerordentlicher Bedeutung die gegenseitige territoriale Ergänzung der politisch-verwaltungsmäßigen und der landwirtschaftlich-produktionsmäßigen Organisation. Im Artikel wird angeführt, wie sich die Aufgabe der Nationalausschüsse ändert bei der Sicherung der territorialen sozialen Entwicklung und wie sich deren Koordinierungsfunktion verstärkt.

Adresa autorky:

RNDr. Cyrila Marková, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

Řešení problematiky řízení sociálního rozvoje v tak složité strukturovaném komplexu, jaký představuje zemědělsko-potravinářský komplex (ZPoK), jehož organizace se odlišují nejen náplní činností, ale i stupněm dosažené koncentrace a specializace, odvětvovou a sektorovou příslušností a dalšími okolnostmi, které se promítají do sociální struktury a charakteru sociálních procesů v těchto organizacích, vyžadovalo hledat způsoby, kterými by bylo možné objektivně vyjádřit a kvantifikovat dosaženou úroveň a projevující se trendy v zabezpečování sociálního rozvoje pracovníků ZPoK.

Řešitelský kolektiv dílčího úkolu Řízení sociálního rozvoje ZPoK zpracovává a vyhodnocuje od roku 1981 každoročně podrobnou analýzu finančního zabezpečení sociálního rozvoje i jednotlivých okruhů sociálních činností ve všech typech organizací ZPoK a provádí srovnání s výsledky dosaženými ve vybraných výrobních odvětvích národního hospodářství. Tento postup, i když nezachycuje výchozí stav sociální vybavenosti, umožňuje v současné době nejobjektivněji posuzovat rozsah a strukturu realizovaných sociálních aktivit a v časovém horizontu hodnotit projevující se tendence.

METODY

Analýza prostředků vynakládaných na sociální rozvoj vychází ze zpracování těchto podkladů:

a) Sledování a vyhodnocení údajů o vývoji použití fondu kulturních a sociálních potřeb a provozních prostředků organizací ZPoK v rámci podnikové společenské spotřeby v 7. pětiletce a v roce 1986 a 1987 ze státních výkazů Úč 3A-02 a Úč 9A-01 v tzv. územně organizačním a odvětvovém členění. Tyto podklady FSÚ zahrnují celé národní hospodářství a umožňují provádět srovnání mezi jednotlivými typy zemědělských organizací, mezi hlavními odvětvími resortu, mezi resortem a ostatními odvětvími národního hospodářství, a to v ČSR, SSR a ČSSR.

b) Přehledy MZVŽ ČSR a MPVŽ SSR týkající se hodnocení plnění plánů kádrového, personálního a sociálního rozvoje.

Z důvodů srovnatelnosti získaných výsledků jsme provedli u všech zjištění jejich přepočty na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu pracovníků. Tuto měrnou jednotku označujeme zkratkou 1 p. p.

VÝDAJE NA SOCIÁLNÍ ROZVOJ

Financování všech oblastí sociálního rozvoje je zabezpečováno z více zdrojů, jejichž použití dosud stanovovaly přesné směrnice. Prostředky vynakládané na sociální rozvoj zahrnují prostředky na investiční práce a dodávky a na neinvestiční výdaje.

Investiční náklady sociálního charakteru, určené na pořízení, rekonstrukci a modernizaci sociálních zařízení, jsou poměrně variabilní a v různých obdobích souvisejí s měnícími se potřebami organizací ZPoK a s různou povahou realizované výstavby. Je proto přesnější vyhodnocovat je za delší časové období. V tab. I uvádíme jejich rozsah v ZPoK ČSR a v ZPoK SSR za 1 průměrný rok 7. pětiletky v přepočtu na 1 p. p.

Zdroji investiční výstavby sociální povahy byly především fond výstavby, fond rozvoje, určitá část fondu kulturních a sociálních potřeb (jeho podíl činil však pouze 4,5%), dále jiné prostředky (zejména sdružené s jinými organizacemi) a úvěr.

V rámci ZPoK ČSSR uskutečňovaly v přepočtu na 1 p. p. největší rozsah investic sociálního charakteru organizace potravinářského průmyslu a v zemědělství státní statky. Investiční činnost sociálního charakteru naproti tomu byla nižší v JZD. V potravinářském průmyslu byl největší objem investičních prostředků věnován na zlepšování pracovního prostředí, výstavba bytů a ubytovacích zařízení stála na druhém místě. V zemědělských organizacích bylo pořadí na prvních dvou místech obrácené. Při tom JZD vydávala na bytovou výstavbu méně prostředků než státní organizace.

Mezi rokem 1981 a 1985 objem sociálních investic v ZPoK ČSR pravidelně vzrůstal, kdežto v ZPoK SSR se udržoval přibližně na stále stejné úrovni.

Neinvestiční výdaje na sociální rozvoj hradí organizace z provozních prostředků (v rozpočtových organizacích z rozpočtu), z ostatního rozdělení zisku a z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Ve státních organizacích se

- I. Objem investičních prací a dodávek sociálního charakteru v ZPoK ČSR a v ZPoK SSR za 1 průměrný rok 7. pětiletky (v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu v Kčs a v relativním vyjádření struktury použitých prostředků) — The volume of investments and deliveries of social character in the Agricultural and Food Production Complex in the ČSR and in the SSR per average year of the 7th Five-Year Plan period (converted per capita of the average number of workers, in crowns, and in relative expression of the structure of the means used)

Investiční náklady v ZPoK	ČSR		SSR	
	Kčs	%	Kčs	%
Objem prací a dodávek sociálního charakteru	1 770	100,0	1 695	100,0
Z toho:				
Výchovná a vzdělávací zařízení	72	4,0	170	10,0
Zlepšování pracovního prostředí	554	31,3	540	31,9
Zdravotnická zařízení	12	0,7	20	1,2
Stravovací zařízení	140	7,9	104	6,1
Byty a ubytovací zařízení	670	37,8	366	21,6
Rekreační zařízení	71	4,0	50	3,0
Kulturní zařízení	12	0,7	16	0,9
Tělovýchovná a sportovní zařízení	9	0,5	12	0,7
Předškolní zařízení	33	1,9	44	2,6
Ostatní sociální zařízení	197	11,2	373	22,0

Pramen: Evidence MZVž ČSR a MPVž SSR a vlastní výpočet

v tomto směru využívají i odborové prostředky. Další zdroj u všech organizací představují sdružené prostředky.

Proti větší variabilitě ve vynakládání prostředků na sociální investice je použití neinvestičních prostředků podnikové společenské spotřeby do jisté míry konstantnější, protože v řadě případů musí každoročně uspokojovat stejně se opakující potřeby pracovníků. Teprve rozdíly v jejich objemu a struktuře signalizují odlišnosti v zaměření sociálních aktivit a v časovém porovnání změny ve vývojových tendencích podnikové sociální politiky.

Z neinvestičních prostředků určených v organizacích na sociální rozvoj patří mezi základní zdroje provozní prostředky a FKSP, které zhruba pokrývají 95 % všech sociálních nákladů. Tyto dva zdroje jsou také jediné, které statistika eviduje. Proto pokud zde hovoříme o podnikové společenské spotřebě (PSS), máme na mysli souhrn sociálních aktivit hrazených z těchto dvou zdrojů.

Hospodaření s FKSP je zatím rozdílně upraveno pro organizace státního sektoru a pro JZD. Tyto odlišnosti se týkají zejména tvorby fondu, ale i některých pravidel ovlivňujících čerpání fondu. Z těchto důvodů představoval FKSP v JZD podstatně významnější a svým objemem důležitější zdroj prostředků na sociální rozvoj než ve státních organizacích. To bylo v 7. pětiletce zřejmé i na podílu FKSP z PSS, který v ČSSR v roce 1985 činil v JZD 46,9 %, kdežto ve státních statcích 30,8 % a v potravinářském průmyslu 34,8 %.

Toto zastoupení FKSP bylo v 8. pětiletce ovlivněno zvýšením povinného základního přídělů, který proti roků 7. pětiletky představuje dvojnásobek, a to ve státních organizacích 600 Kčs na 1 pracovníka a v JZD 750 Kčs na 1 člena. Zvýšení povinného základního přídělů spolu se změnami směrnic o použití FKSP způsobilo, že se podíl FKSP v rámci PSS v organizacích ZPoK ČSSR zvýšil, a to v potravinářském průmyslu na 39,6 %, ve státních statcích na 39,3 % a v JZD na 55,4 % (rok 1987).

Vývoj rozsahu čerpání FKSP (tab. II) je třeba zvláště posuzovat v letech 7. pětiletky a zvláště – vzhledem k uvedeným změnám – za první dva roky 8. pětiletky. V průběhu 7. pětiletky zaznamenalo čerpání FKSP v ZPoK nárůst o 29 % v ČSSR. Toto zvýšení bylo vyšší u organizací, jejichž výchozí úroveň čerpání FKSP byla nižší a přibližovala se rozsahu základního přídělů, kdežto tam, kde organizace využívaly i doplňkového přídělů, bylo zvýšení použití FKSP méně patrné. Došlo tedy k určitému vyrovnávání rozsahu čerpání FKSP na 1 p. p. mezi organizacemi ZPoK.

V prvních dvou letech 8. pětiletky vykázaly organizace ZPoK nárůst čerpání FKSP v rozsahu jaký byl předtím dosažen za celou pětiletku.

Prostředky FKSP jsou v průběhu posledních let pravidelně využívány ve shodných relacích v rámci resortu, v jeho hlavních odvětvích i v hlavních typech organizací. Vyšší rozsah použití FKSP v 8. pětiletce znamenal poměrně proporcionální zvýšení prostředků na většinu sociálních aktivit hrazených z fondu. Významněji se projevil ve zvýšení rozsahu půjček na řešení bytové situace pracovníků a v podílu příspěvků na tělovýchovu a sport.

Nejvíce prostředků z čerpání FKSP je v současné době v organizacích ZPoK použito na rekreaci pracovníků (vč. dětské rekreace) a na zlepšení bytové situace pracovníků prostřednictvím půjček na tyto účely. Na třetím místě stojí rozsahem použitých prostředků ideově výchovná a vzdělávací činnost, na čtvrtém příspěvky na závodní stravování. Z dalších okruhů, na které připadá více než 10 % z objemu čerpání FKSP, je třeba uvést v JZD prostředky na sociální výpomoci, zejména na příspěvky k nízkým důchodům členů – důchodců.

II. Vývoj celkového čerpání fondu kulturních a sociálních potřeb v ZPoK v 7. a 8. pětiletce (v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu v Kčs) — Development of total drawing of money from the Culture and Welfare Fund in the Agricultural and Food Production Complex during the periods of the 7th and 8th Five-Year Plan (converted per capita of the average number of workers, in crowns)

Čerpání FKSP		1981	1985	Index 85/81	1986	1987	Index 87/85
Zemědělství a výživa celkem	ČSR	1 041	1 335	128	1 556	1 705	128
	SSR	877	1 154	132	1 309	1 499	130
	ČSSR	981	1 267	129	1 463	1 627	128
Z toho: Potravinářský průmysl	ČSR	907	1 103	122	1 196	1 261	114
	SSR	873	1 093	125	1 298	1 419	130
	ČSSR	895	1 099	123	1 231	1 316	120
Zemědělství celkem	ČSR	1 067	1 378	129	1 623	1 789	130
	SSR	878	1 165	133	1 312	1 513	130
	ČSSR	997	1 297	130	1 505	1 683	130
V tom: JZD	ČSR	1 277	1 640	128	1 869	2 088	127
	SSR	904	1 208	134	1 329	1 625	134
	ČSSR	1 125	1 463	130	1 647	1 899	130
státní statky	ČSR	726	1 014	140	1 247	1 301	128
	SSR	583	910	156	1 076	1 097	120
	ČSSR	685	986	144	1 199	1 246	126

Pramen: FSÚ — výkaz Fondy Úč 3A-02 v územně organizačním a odvětvovém členění a vlastní výpočet

Druhým základním zdrojem PSS jsou provozní prostředky (náklady) organizací, které v rozpočtových organizacích nahrazují prostředky použité z rozpočtu.

Rozsah použití provozních prostředků souvisel vždy s rozsahem podnikových nebo sdružených zařízení sociálního charakteru a s realizováním činností souvisejících s reprodukcí pracovní síly v organizaci. Zatímco směrnice o FKSP přesně vytýčují úkoly a možnosti organizací, které mají v oblastech financovaných z FKSP, pak u použití provozních prostředků záleželo vždy více na vlastním rozhodnutí organizace, zda a v jakém směru a rozsahu je použijí v oblasti PSS. Z těchto důvodů se projevují v použití provozních prostředků větší rozdílnosti mezi organizacemi ZPoK, zejména vzhledem k jejich příslušnosti k jednotlivým odvětvím a sektorům, než je tomu u čerpání FKSP.

Zatímco vývoj čerpání FKSP probíhal v 7. pětiletce rovnoměrně a jeho nárůst v ZPoK odpovídal dosaženému zvýšení i v dalších resortech a odvětvích národního hospodářství (NH), došlo v použití provozních prostředků (tab. III) v ZPoK mezi rokem 1981 a 1985 k takovému zvýšení, které nemá obdoby v celém NH, kde nárůst provozních prostředků kolísal kolem 30 % za celou 7. pětiletku.

Použití provozních prostředků organizací ZPoK se za 7. pětiletku zvýšilo v ČSSR o 98 % (v ČSR o 110 %, v SSR o 71 %), a to nejen v organizacích státního sektoru, kde jejich podíl býval vždy vyšší, ale i v JZD, a to dokonce nejvíce (o 121 %). Toto zvýšené využívání provozních prostředků se projevilo v organizacích ZPoK především ve zvýšeném finančním zabezpečování závodního stravování, ve vyšších nákladech na přípravu mládeže na povolání (zejména v potravinář-

III. Vývoj celkového použití provozních prostředků (nákladů) organizací ZPoK na sociální rozvoj v 7. a 8. pětiletce (v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu v KČS) – Development of total expenditures of operating costs in the enterprises within the Agricultural and Food Production Complex for social development during the 7th and 8th Five-Year Plan periods (converted per capita of the average number of workers, in crowns)

Použití provozních prostředků		1981	1985	Index 85/81	1986	1987	Index 87/85
Zemědělství a výživa celkem	ČSR	974	2 049	210	1 850	1 869	91
	SSR	716	1 225	171	1 247	1 329	108
	ČSSR	879	1 740	198	1 625	1 664	96
Z toho: Potravinářský průmysl	ČSR	1 242	2 152	173	2 085	2 046	95
	SSR	1 163	1 886	162	1 865	1 929	102
	ČSSR	1 215	2 058	169	2 008	2 005	97
Zemědělství celkem	ČSR	923	2 030	220	1 806	1 835	90
	SSR	639	1 115	174	1 144	1 230	110
	ČSSR	818	1 683	206	1 556	1 603	95
V tom: JZD	ČSR	857	2 072	242	1 768	1 781	86
	SSR	590	1 055	179	1 085	1 168	111
	ČSSR	749	1 655	221	1 488	1 530	92
státní statky	ČSR	1 074	2 582	240	2 123	2 118	82
	SSR	869	1 219	140	1 167	1 395	114
	ČSSR	1 014	2 210	218	1 854	1 925	87

Pramen: FSÚ – výkaz Vybrané ukazatele Úč 9A-01 v územně organizačním a odvětvovém členění a vlastní výpočet

ském průmyslu), v rozšíření příspěvků na nábor a stabilizaci pracovníků (zvláště ve státních statcích), ve zvýšení prostředků na rekreační a na předškolní zařízení.

V prvních letech 8. pětiletky dochází v rozsahu použitých provozních prostředků na sociální rozvoj organizací ZPoK k výraznému útlumu tempa jejich růstu.

V ZPoK ČSSR je tento pokles nejvýraznější u prostředků na závodní stravování, a to zejména v zemědělství ČSR (na 1 p. p. v roce 1985 1 061 Kčs, v roce 1987 759 Kčs) a zde jak v JZD (relace 1987 : 1985 67,2), tak ve státních statcích (relace 66,3). Dochází také ke snížení použití provozních prostředků u podnikových rekreačních zařízení (relace v ZPoK ČSSR k roku 1985: 75,8).

Stagnuje rozsah prostředků použitých na předškolní zařízení, na zdravotnická, tělovýchovná a kulturní zařízení.

Naopak i v 8. pětiletce, a to dokonce s vyšším tempem než v 7. pětiletce, se zvyšuje roční nárůst provozních prostředků vynakládaných na přípravu mládeže na povolání a na výchovu a vzdělávání dospělých. Podstatně pomaleji se zvyšuje použití prostředků na nábor a stabilizaci pracovníků.

Zastavení růstu popř. snižování použití provozních prostředků je typické zejména pro JZD a státní statky v ČSR, v ZPoK SSR k tomuto útlumu nedošlo. Na základě podrobné analýzy statistických podkladů a podle zjištění terénního výzkumu můžeme konstatovat, že jak v JZD, tak ve státních statcích v ČSR dochází k úplné saturaci některých okruhů sociálních potřeb z oblastí uspokojovaných podnikovou sociální péčí. Ukazuje se, že v řadě organizací je naplněna potřeba míst v předškolních zařízeních, dostačuje kapacita stravovacích zařízení a uspokojeny

jsou i současné požadavky na kulturní a zájmovou činnost. V těchto oblastech budou v příštích letech finanční prostředky vynakládány pravděpodobně především na udržování, popř. zkvalitňování stávajícího rozsahu, který je dostatečný.

Stagnace použití provozních prostředků na podniková zdravotnická zařízení souvisí s převážně využívanou formou závodní zdravotní péče — lékařem pověřeným péčí o pracovníky, která nevyžaduje vlastních zařízení.

VÝVOJ PODNIKOVÉ SPOLEČENSKÉ SPOTŘEBY V ZPOK

V průběhu let 1981 až 1987 odpovídá vývoj PSS (tab. IV) vývoji jejích dvou komponentů — FKSP a provozních prostředků.

V 7. pětiletce vzrostla PSS v ZPOK ČSSR o 62 % (v potravinářském průmyslu o 50 %, v zemědělství o 64 %) a zvýšila se v přepočtu na 1 p. p. z 1 860 Kčs na 3 007 Kčs (v potravinářském průmyslu z 2 110 Kčs na 3 157 Kčs, v zemědělství z 1 815 Kčs na 2 980 Kčs). Nejprudší růst v ČSSR se projevil ve státních statcích.

V prvních dvou letech 8. pětiletky dochází i u PSS k útlumu jejího růstu ve srovnání s trendem 7. pětiletky. Toto zpomalení je však nižší než u použitých provozních prostředků, protože zde dochází ke kompenzaci zvýšeným čerpáním FKSP.

Struktura PSS v ZPOK ČSSR je v roce 1987 (tab. V) proporcionálně vyváženější než byla na konci 7. pětiletky. V roce 1987 připadalo na závodní stravování z objemu PSS 23,9 % (1985 — 29,9 %), na rekreaci pracovníků 14,9 % (1985 — 14,5 %), na půjčky pracujícím 11,9 % (1985 — 8,3 %), na přípravu mládeže na

IV. Vývoj podnikové společenské spotřeby v ZPOK v 7. a 8. pětiletce (v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu v Kčs) — Development of social consumption in the enterprises of the Agricultural and Food Production Complex in the periods of the 7th and 8th Five-Year Plan (converted per capita of the average number of workers, in crowns)

Podniková společenská spotřeba		1981	1985	Index 85/81	1986	1987	Index 87/85
Zemědělství a výživa celkem	ČSR	2 015	3 384	168	3 406	3 574	106
	SSR	1 593	2 379	149	2 556	2 828	119
	ČSSR	1 860	3 007	162	3 088	3 291	109
Z toho: Potravinářský průmysl	ČSR	2 149	3 255	151	3 281	3 307	102
	SSR	2 036	2 979	146	3 163	3 348	112
	ČSSR	2 110	3 157	150	3 239	3 321	105
Zemědělství celkem	ČSR	1 990	3 408	171	3 429	3 624	106
	SSR	1 517	2 280	150	2 456	2 743	120
	ČSSR	1 815	2 980	164	3 061	3 286	110
V tom: JZD	ČSR	2 134	3 712	174	3 637	3 869	104
	SSR	1 494	2 263	151	2 414	2 793	123
	ČSSR	1 874	3 118	166	3 135	3 429	110
státní statky	ČSR	1 800	3 596	200	3 370	3 419	95
	SSR	1 452	2 129	147	2 243	2 492	117
	ČSSR	1 699	3 196	188	3 053	3 171	99

Pramen: FSÚ — výkaz Fondy Úč 3A-02 a výkaz Vybrané ukazatele Úč 9A-01 v územně organizačním a odvětvovém členění a vlastní výpočet

V. Struktura podnikové společenské spotřeby neinvestičního charakteru v organizacích ZPoK v roce 1987 (v přepočtu na 1 pracovníka z průměrného evidenčního počtu v Kčs) — Structure of social consumption of non-investment character in the enterprises of the Agricultural and Food Production Complex in 1987 (converted per capita of the average number of workers, in crowns)

Agregované úseky sociálních činností		Resort zeměděl. a výživy	Potrav. průmysl	Zemědělství	JZD	Státní statky
1. Ideově výchovná a vzdělávací činnost	ČSR	253	177	267	321	193
	SSR	193	177	195	205	168
	ČSSR	229	177	240	272	186
2. Kulturní, společenská a zájmová činnost	ČSR	58	21	65	92	24
	SSR	54	16	61	68	66
	ČSSR	57	19	64	84	35
3. Výchova a vzdělávání dospělých	ČSR	142	117	147	116	143
	SSR	98	112	95	72	90
	ČSSR	125	115	127	98	129
4. Příprava mládeže na povolání	ČSR	351	876	252	122	277
	SSR	240	943	124	70	147
	ČSSR	309	900	203	101	242
5. Nábor a stabilizace pracovníků	ČSR	173	29	200	119	557
	SSR	158	50	176	165	379
	ČSSR	167	36	191	138	509
6. Půjčky pracujícím	ČSR	379	361	383	343	403
	SSR	389	604	354	251	446
	ČSSR	382	446	371	305	414
7. Zdravotní péče	ČSR	19	22	18	25	8
	SSR	24	21	25	25	16
	ČSSR	21	22	21	26	9
8. Závodní stravování	ČSR	905	618	959	1 184	819
	SSR	543	523	546	604	503
	ČSSR	768	583	801	945	735
9. Rekreační pracovníků	ČSR	483	459	487	496	451
	SSR	467	380	480	540	315
	ČSSR	478	433	485	514	414
10. Tělovýchovná a sportovní činnost	ČSR	59	34	64	83	32
	SSR	62	29	67	74	42
	ČSSR	59	32	65	80	33
11. Sociální výpomoci	ČSR	114	4	135	226	4
	SSR	62	7	72	104	4
	ČSSR	95	5	111	175	4
12. Předškolní zařízení	ČSR	154	127	158	190	164
	SSR	88	129	81	88	63
	ČSSR	128	128	128	147	138
13. Hygienická a sociální zařízení — zlepšování prac. podmínek	ČSR	6	3	6	8	1
	SSR	11	4	13	16	10
	ČSSR	8	4	8	11	4
14. Ostatní	ČSR	376	305	390	462	241
	SSR	399	248	425	478	233
	ČSSR	386	285	403	469	241

Pramen: FSÚ — výkaz Úč 3A-02 a Úč 9A-01 v územně organizačním a odvětvovém členění a vlastní výpočet

povolání 9,6 % (1985 – 8,4 %), na ideově výchovnou a vzdělávací činnost 7,1 % (1985 – 6,1 %), na nábor a stabilizaci pracovníků 5,2 % (1985 – 5,0 %), na předškolní zařízení 4,0 % (1985 – 4,3 %), na výchovu a vzdělávání dospělých 3,9 % (1985 – 3,4 %), na sociální výpomoci 3,0 % (1985 – 2,9 %), na tělovýchovu a sportovní činnost 1,8 % (1985 – 1,8 %), na kulturní, společenskou a zájmovou činnost 1,8 % (1985 – 2,5 %), na zdravotní péči 0,7 % (1985 – 0,7 %), na zlepšování pracovních podmínek 0,2 % (1985 nebylo součástí PSS), na ostatní sociální činnosti 12,0 % (1985 – 12,2 %).

Porovnání vývoje PSS v 7. pětiletce mezi ZPoK ČSR a SSR ukazovalo ve všech sledovaných letech, že finanční prostředky použité na 1 p. p. v ČSR byly vždy vyšší, a to jak v potravinářském průmyslu, tak zejména v zemědělství, a to u všech typů organizací. Rovněž vývoj růstu PSS v ZPoK SSR v 7. pětiletce probíhal pomaleji a představoval-li v ZPoK SSR rozsah PSS v roce 1981 z rozsahu v ČSR 77,7 %, pak v roce 1985 to bylo již pouze 70,3 %.

V 8. pětiletce se tempo růstu PSS na Slovensku nesnížilo a dochází k přibližování jejího rozsahu k PSS v ČSR. V roce 1987 činí v SSR PSS v potravinářském průmyslu v relaci k ČSR již 101 v zemědělství 76.

ROZSAH A STRUKTURA PSS V ZPoK A V OSTATNÍCH VÝROBNÍCH ODVĚTVÍCH A RESORTECH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ

Přes bouřlivý vývoj PSS v ZPoK ČSSR v 7. pětiletce, který neměl obdobu v žádném z výrobních resortů a odvětví NH, kde relace růstu PSS představovala mezi lety 1981 a 1985 v ČSSR 127 (ČSR 130, SSR 118), nedosáhly organizace ZPoK úrovně PSS v těchto ostatních výrobních odvětvích a resortech, a to zejména vzhledem k nízkému výchozímu stavu na začátku 7. pětiletky.

V ZPoK ČSSR činil rozsah PSS na 1 p. p. v roce 1985 z rozsahu PSS ve sledovaných výrobních odvětvích NH 69 % (v ČSR 77 %, v SSR 54 %).

V prvních letech 8. pětiletky nedošlo v tomto vztahu ke změnám. PSS ZPoK činila z PSS ostatních výrobních odvětví NH v ČSSR 69,1 %, v ČSR 76,8 %, v SSR 55,5 %. V ZPoK SSR je tato relace prohloubena navíc tou skutečností, že ostatní slovenská výrobní odvětví NH dosahovala vyšší rozsah PSS než v ČSR (relace 109,5 %).

Zemědělské organizace v ČSSR nedosáhly přes rychlejší tempo růstu PSS v průběhu 7. pětiletky úrovně PSS dosahované v roce 1985 v potravinářském průmyslu ČSSR a nedosahují jí ani v roce 1987 (relace 98). Tento rozdíl je dán vývojem PSS v zemědělských organizacích v SSR, v zemědělství ČSR byla PSS vyšší než v organizacích potravinářského průmyslu ČSR již na konci 7. pětiletky.

Opoždování vývoje rozsahu PSS v ZPoK ČSSR proti ostatním odvětvím NH, které ukazují výsledná čísla, je do jisté míry pouze zdánlivé.

V rozsahu PSS činil v roce 1987 rozdíl mezi ZPoK ČSSR a průměrem ostatních výrobních odvětví NH na 1 p. p. 1 472 Kčs v neprospěch ZPoK. Tento rozdíl vysvětluje do značné míry odlišná struktura PSS mezi ZPoK a ostatním NH. Jsou to především vysoké náklady na přípravu mládeže na povolání, které v průměru v ostatních odvětvích NH činily v přepočtu na 1 p. p. 1 324 Kčs, kdežto v ZPoK to bylo pouze 309 Kčs. Je to dáno tím, že větší část organizací, zejména zemědělských, nezřizuje a neprovozuje učňovská zařízení a náklady v této oblasti se týkají převážně jen zajištění provozního výcviku učňů. U organizací potravinářského průmyslu, které častěji učňovská zařízení zřizují a provozují, dosahují také použité prostředky na ně v přepočtu na 1 p. p. podstatně většího rozsahu – 900 Kčs v ČSSR. Obdobně jsou v ZPoK nižší vydání na výchovu a vzdělávání dospělých

(na 1 p. p. 125 Kčs proti 218 Kčs), které je organizováno a zabezpečováno převážně středními stupni řízení a omezeněji vlastními organizacemi. Poloviční rozsah připadal rovněž v ZPoK proti jiným odvětvím NH na prostředky na nábor a stabilizaci pracovníků (na 1 p. p. 167 Kčs proti 307 Kčs).

V těchto souvislostech se ukazuje rozdíl v rozsahu PSS mezi ZPoK a ostatními výrobními odvětvími NH již vysvětlitelnější. Navíc se zde uplatňují další okolnosti, které jsou způsobovány zejména charakterem zemědělských organizací — zvláště plošným uspořádáním výroby a její nižší koncentrací.

Nižší koncentrace výroby znamená, že jde o podniky spíše menší, s nižším počtem pracovníků, které nemohou disponovat takovým rozsahem finančních prostředků v sociální oblasti jako tomu zatím bylo u části průmyslových podniků a nemohou je použít na budování a provoz nákladných sociálních zařízení. To se projevuje zejména v zabezpečování rekreace ve vlastních zařízeních. Plošný charakter výroby spolu s rozptýleným bydlením zemědělských pracovníků v řadě míst hospodářského obvodu organizace způsobuje zároveň podstatně vyšší využívání územních sociálních služeb.

FINANČNÍ ZABEZPEČOVÁNÍ SOCIÁLNÍHO ROZVOJE ORGANIZACÍ ZPoK V PŘÍŠTÍCH LETECH

Od roku 1989, kdy vstupují organizace ZPoK do přestavby hospodářského mechanismu, dojde k zásadním změnám ve financování jejich sociálního rozvoje. Použití nákladů hospodářské činnosti se bude týkat pouze těch oblastí sociálních činností, které bezprostředně souvisejí se zabezpečením výroby nebo činnosti organizace a jejího zefektivnění a racionalizace. Význam FKSP značně vzroste, u státních organizací bude zajištěn povinným minimálním přidělem, u družstevních organizací bude rozsah jeho základního přidělu záviset na rozhodnutí družstva. Další tvorba fondu bude závislá na ekonomické úspěšnosti organizace. Z FKSP budou zajišťovány ty sociální aktivity, které půjdou v oblasti reprodukce pracovní síly nad stanovenou úroveň hrazenou z vlastních nákladů a dále pak okruhy podnikových sociálních činností, které mají charakter kolektivní hmotné zainteresovanosti. Další zdroje, které bude možné použít k financování sociálního rozvoje, budou poměrně omezené.

Proto bude v příštích letech velmi záležet na tom, jak budou organizace ZPoK hospodařit a jak v důsledku toho zabezpečí sociální rozvoj svých pracovních kolektivů. Nelze totiž zapomínat na to, že sociální rozvoj organizací je předpokladem jejich dalšího ekonomického rozvoje.

SOUHRN

Sledování vývoje finančního zabezpečení sociálního rozvoje organizací ZPoK ČSSR v letech 7. a 8. pětiletky ukázalo, že v průběhu 7. pětiletky došlo k výraznému vzrůstu finančních prostředků neinvestičního charakteru vynakládaných na podnikovou společenskou spotřebu v ZPoK, a to zvláště provozních prostředků organizací. Prvé dva roky 8. pětiletky znamenaly — zejména v ČSR — určitý útlum růstu provozních prostředků, naopak se zvýšilo využívání fondu kulturních a sociálních potřeb.

V současné době došlo k podstatné saturaci potřeb pracovníků, které spadají do oblasti podnikové společenské spotřeby, a to opět zejména v ČSR. Z toho lze

vyvozovat předpoklad, že rozsah finančních prostředků využívaný na některé okruhy podnikových sociálních činností se bude postupně udržovat ve stejné výši.

Rozdíly v rozsahu použitých prostředků na sociální rozvoj mezi ZPoK a jinými odvětvími NH jsou způsobeny jinou strukturou realizovaných podnikových sociálních činností. Vzhledem k tomu, že organizace ZPoK nezajišťují v plném rozsahu některé sociální aktivity, které jsou v organizacích jiných odvětví a resortů NH součástí jejich podnikové společenské spotřeby, dochází přes stále nižší objem podnikové společenské spotřeby v ZPoK k jejímu vyrovnání s ostatním národním hospodářstvím.

Pozitivní vývoj zabezpečování sociálního rozvoje organizací ZPoK je třeba udržet i v budoucnosti v podmínkách přestavby ZPoK, a to jak ve státním, tak v družstevním sektoru. Velké rezervy jsou zde ve využití koordinovaného postupu při řešení sociálního rozvoje mezi podnikovou a územní sférou, který by měl zajistit odstranění duplicitních řešení a efektivní využívání všech druhů zdrojů. K tomu je třeba vytvořit podmínky k delimitaci zabezpečování sociálních činností a služeb mezi podniky a územními orgány, která však nebude postrádat charakter úzké spolupráce.

Literatura

NĚMCOVÁ, E. a kol.: Vyhodnocení finančního zabezpečení sociálního rozvoje v ZPoK. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVŽ 1986.

NĚMCOVÁ, E. a kol.: Návrh základních směrů zabezpečení sociálního rozvoje v organizacích ZPoK pro další období. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVŽ 1987.

NĚMCOVÁ, E. – TRNKOVÁ, V.: Řízení sociálního rozvoje v zemědělství a potravinářském průmyslu. Podklad pro zasedání předsednictva ČSAZ dne 3. 10. 1988. Praha, VÚEZVŽ 1988.

Došlo 14. 12. 1988

NĚMCOVÁ E., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha

Vývoj zabezpečení sociálního rozvoje v ZPoK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 549–560. — 5 tab., lit. 7, res. čes., rus., angl., něm.

ZPoK, rozvoj sociální, zabezpečení finanční, analýza vývoje, výsledky výzkumu

V článku je ukázán vývoj finančního zabezpečení sociálního rozvoje v ZPoK v průběhu 7. pětiletky a v letech 1986 a 1987. Sociální výdaje jsou sledovány jednak v oblasti investičních nákladů sociálního charakteru, ale zejména v oblasti neinvestičních finančních prostředků. U těch je ukázán vývoj podnikové společenské spotřeby a jejích dvou hlavních komponentů — fondu kulturních a sociálních potřeb a provozních prostředků, a to z hlediska změn v rozsahu jejich použití a s ohledem na jejich strukturu při zabezpečování jednotlivých podnikových sociálních činností. U zásadních údajů jsou zvláště uvedeny výsledky v hlavních typech podniků ZPoK (potravinářský průmysl, státní statky, JZD), popřípadě rozdíly mezi výsledky v ČSR a SSR.

НЕМЦОВА Е., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага

Уровень обеспечения социального развития в рамках агропродовольственного комплекса

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 549–560. — 5 табл., лит. 7, рез. чешск., русск., англ., нем.

агропродовольственный комплекс, социальное развитие, финансовое обеспечение, анализ развития, результаты исследования

В статье дается характеристика финансового обеспечения социального развития в рамках агропродовольственного комплекса в 7 пятилетке и 1986–1987 годах. Анализируются инвестиционные и неинвестиционные затраты социального характера. В рамках неинвестиционных финансовых средств характеризуется развитие общественного потребления предприятий и его двух основных компонентов — фонда культурных и социальных потребностей и фонда производственных средств — как с точки зрения масштабов их использования, так и с учетом их структуры при реализации отдельных видов мероприятий предприятия социального характера. По важнейшим показателям приводятся результаты в основных типах предприятий агропродовольственного комплекса (пищевая промышленность, госхозы, единые сельскохозяйственные кооперативы), а также различия между результатами, полученными по ЧСР и ССР.

NĚMCOVÁ E., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha

Development of Financial Resources of Social Development in the Agricultural and Food Production Complex

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 549–560. — 5 tabs, refs 7, summaries in cs, ru, en, de

Agricultural and Food Production Complex, social development, financial resources, analysis of development, results of research

The development of financial resources for social development in the Agricultural and Food Production Complex during the 7th Five-Year Plan period and in the years 1986 and 1987 is shown in the article. Social spending is investigated in the sphere of investments of social character, but especially in the sphere of non-investment financial means. Within these, the development of social consumption in the enterprises and its two main components — the Culture and Welfare Fund and operating costs — is shown, both in view of changes in their use and with regard to their structure when securing particular welfare activities in the enterprises. Where the essential characteristics are concerned, results achieved in the main types of enterprises in the Agricultural and Food Production Complex (food industry, state farms and cooperatives farms) and the differences between the ČSR and the SSR, are mentioned separately.

Verlauf der Sicherung der sozialen Entwicklung des ALK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 549–560. — 5 Tab., Lit. 7, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtsch.

ALK, soziale Entwicklung, finanz. Sicherung, Entwicklungsanalyse, Forschungsergebnisse

Gezeigt wird der Verlauf der finanziellen Sicherung der sozialen Entwicklung des ALK im 7. Fünfjahrplan sowie in den Jahren 1986/87. Die Sozialausgaben werden verfolgt einmal im Bereich der Investkosten sozialen Charakters, vor allem aber im Bereich nichtinvestitioneller Finanzmittel. Bei letzteren wird der Verlauf des betrieblichen gesellschaftlichen Verbrauchs und dessen zwei Hauptkomponenten gezeigt: des Fonds der kulturellen und sozialen Bedürfnisse und der Betriebskosten und zwar vom Gesichtspunkt der Veränderungen im Umfang ihres Einsatzes und unter Berücksichtigung ihrer Struktur bei der Sicherung der einzelnen betrieblichen sozialen Tätigkeiten. Bei den grundsätzlichen Angaben werden gesondert die Ergebnisse der Haupttypen der Betriebe des ALK angeführt (Lebensmittelindustrie, Staatsgüter, LPG) resp. die Unterschiede in der ČSR und der SSR.

Adresa autorky:

Ing. Eva Němcová, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Riadenie sociálneho rozvoja v poľnohospodárskych podnikoch dozná v nových ekonomických podmienkach zásadných zmien. Decízna sféra túto oblasť decentralizuje na podnikovú úroveň, centrum bude vyžadovať z podnikovej sféry len ukazovatele z tých sociálnych oblastí, ktoré bude spätne ovplyvňovať, tzn. že do centra sa nebudú zo sociálnej sféry dostávať informácie, ktoré majú len jednostranný, pasívny informačný charakter. Informácie pre strategické sociálne oblasti sa stanú súčasťou celkového informačného systému zabezpečenia štátneho plánu PPOK. Sociálna politika sa stane nástrojom zvyšovania motivácie a zainteresovanosti pracovníkov. Bude flexibilná, tzn. že bude pružne reagovať na vznikajúce a formujúce sa potreby pracovného kolektívu. Sociálny rozvoj sa vymaní z tradične chápaného pojatia a aj v tejto oblasti bude dochádzať k určitej diverzifikácii. Sociálna politika sa v niektorých prípadoch nielen dostane mimo „brány svojho podniku“, ale rozšíri sa o nové oblasti a sféry, ktoré v minulosti neboli v jej obsahu. Pôjde nielen o zvýšenie diferenciácie a variability podnikového sociálneho rozvoja, ale i o jeho určitú „kultiváciu“.

ZMENY V RIADENÍ SOCIÁLNEHO ROZVOJA

Decízna sféra bude túto oblasť riadiť prostredníctvom dlhodobých rozvojových cieľov. Tieto strategické rozvojové ciele budú zakotvené predovšetkým v koncepcii rozvoja poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu a v ďalších programových dokumentoch. Pôjde nielen o kvalitatívne rozvojové ciele, ale i o kvantitatívne ciele a ukazovatele. Postulát jednoty hospodárskeho a sociálneho rozvoja sa musí prejavovať i v obsahovej náplni koncepcií, kde sociálna oblasť nemôže byť reprezentovaná len zámermi z oblasti reprodukcie pracovných síl a bytovej politiky. Zmyslom strategických rozvojových cieľov, ktorými centrum bude ovplyvňovať podnikovú sféru, bude dynamizácia sociálneho rozvoja z perspektívy potrieb a požiadaviek budúcnosti.

Sociálny rozvoj a využívanie jeho potenciálu (predovšetkým aktivizácia a tvorivosť pracovnej sily) sa stále viac stáva rozhodujúcim predpokladom prechodu k intenzívnemu ekonomickému rastu. Cieľom tu je uvoľniť bariéry a latentné rezervy ďalšieho sociálneho rozvoja, odhaliť sociálne hybné sily, ktoré povedú k mohutnému rozvoju sociálnej sféry ako nutnej podmienky rozvoja ekonomického potenciálu odvetvia.

Jedným z rozhodujúcich zdrojov dynamizácie sociálneho rozvoja a súčasne i konzekventnejšieho využitia súčasného kvalifikačného potenciálu je zmena charakteru a obsahu práce. Preto súčasťou tejto koncepcie musí byť i problematika

pracovných podmienok, ktoré sa v niektorých prípadoch stávajú brzdou podnikového sociálneho rozvoja (Krajčovič 1987). Kvalitatívna premena v tejto oblasti otvorí potenciál relatívne vysokej kvalifikácie pracovnej sily a súčasne sa môže stať základom pre vznik nových postojov k práci a k pozitívnym zmenám v hodnotovej orientácii pracujúcich.

Koncepcia rozvoja poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu bude obsahovať problematiku životných podmienok pracovníkov vrátane väzby podniku na sociálny rozvoj daného územia.

Centrum bude ovplyvňovať len rámcovo rozvojové a niekedy i útlmové proporcie sociálneho rozvoja, konkrétne sociálne riadenie v podniku nebude zviazané a predpísané určenými ukazovateľmi, necháva sa tu značná voľnosť pre vlastné tvorivé spracovanie.

Oblasť sociálneho rozvoja bude značne determinovaná zdrojovými možnosťami podniku. Tento aspekt v sociálnom rozvoji nemôžeme ani preceňovať, ale ani podceňovať. Skúsenosti ukazujú, že jednostranné zameranie na účelové výrobné investície neprináša také efekty, ako napríklad optimálne investície do ľudského potenciálu. Vklady a vložené prostriedky sa musia optimálne alokovať nielen do výroby, ale i do sociálnej sféry, do tvorivej ľudskej sily.

KVANTIFIKÁCIA ZMIEN VO FINANCOVANÍ PODNIKOVEJ SPOLOČENSKEJ SPOTREBY Z NÁKLADOV

Inštitucionálne zakotvené zmeny v riadení sociálneho rozvoja sa prejavajú i v zmenách vo financovaní sociálneho rozvoja. Princíp samofinancovania sa prejaví i v tejto sfére. Dôjde k významnému posilneniu väzby na vytvorené zdroje, efektívnosť a zásluhovosť, zvýši sa medzipodniková diferenciácia v sociálnom rozvoji.

V nových ekonomických podmienkach je zásadne náročnejší prístup podniku k finančným zdrojom s tým, že sa posilňuje význam a dôležitosť fondu kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP) a dochádza k určitému útlmu financovania z nákladov. Z nákladov sa bude financovať len výchova a vzdelávanie dospelých, príprava mládeže na povolanie, zdravotná starostlivosť a závodné stravovanie. Zámerne tu neuvádzame bezpečnosť a ochranu zdravia, ktorú chápeme ako nedielnu súčasť výrobných nákladov organizácie. Všetky zostávajúce sociálne aktivity budú financované z FKSP.

V diskusiách o financovaní sociálneho rozvoja sa často nastoľuje otázka stanovenia určitého povinného minima v podnikovej sociálnej politike, ktoré by malo funkciu sociálnej istoty. Je nesporné, že sociálna istota — neprítomnosť strachu z budúcnosti — je veľkou vymoženosťou, pozitívnou hodnotou socializmu. Doterajšie skúsenosti však ukazujú, že samozrejmalá existencia tejto sociálnej istoty je niekedy prekážkou ekonomickej efektívnosti, vedie k vyčerpaniu, v niektorých prípadoch až k zániku stimulov k výkonu. Dlhodobá existencia tejto sociálnej istoty spojená s ďalšími faktormi (rovnosť, znížené nároky na pracovnú disciplínu, sociálne príživníctvo, určitý stupeň ľahostajnosti a pasivity atď.) vedie k ekonomickej stagnácii, k stavu, kedy sa zabezpečenie tejto sociálnej istoty stáva problematické. Tento stav potom ešte znásobuje mzdová nivelizácia a ignorovanie princípu zásluhovosti, resp. odmeny za výsledok práce. Vedie k nevyužívaniu ľudského potenciálu, k znižovaniu spoločenskej produktivity práce, k úniku do odľahlej záujmovej špecializácie a k masovému rozširovaniu tieňovej (druhej) ekonomiky.

Sociálne istoty sa do určitej miery začali chápať ako samozrejmosť a viedli k osobnej i kolektívnej pohodlnosti, strate podnikavosti a neochote zdravo riskovať. Jednostranné spoliehanie sa na určitú úroveň sociálnych istôt a vymožeností sa

prejavilo napr. v tom, že pri možnosti voľby medzi sociálnou istotou a podmienenou sociálnou výhodou väčšina pracovníkov zvolila sociálnu istotu. Pritom aktívna sociálna politika predpokladá rozširovanie sociálnych istôt a vymožeností, ktoré vychádzajú z uspokojovania neustále sa rozvíjajúcich potrieb ľudí.

Na druhej strane nemôžeme pripustiť, aby neúmerný rozsah bezplatne poskytovaných služieb a výhod obmedzoval záujem pracovníkov o hospodárske výsledky a celkovú výkonnosť ekonomiky. Preto princíp sociálnych istôt musí byť vzájomne zviazaný s uplatňovaním väčšej diferenciácie v odmeňovaní, s rozvojom iniciatívy a aktivity pracujúcich a s princípmi sociálnej spravodlivosti.

V žiadnom prípade nechceme negovať princíp sociálnej istoty. Chceme však upozorniť na to, že v praxi musí byť aplikovaný v súčinnosti s ďalšími ekonomickými princípmi a mechanizmami. Len tak bude mať pozitívny spoločenský efekt a nestane sa brzdou v zvyšovacom produktivity spoločenskej práce.

Z pohľadu podnikovej sociálnej politiky zaraďujeme do najnutnejšieho sociálneho minima tieto aktivity:

- závodné stravovanie,
- zdravotnú starostlivosť vyplývajúcu zo zhoršených pracovných podmienok,
- kvalitatívnu a kvantitatívnu stránku reprodukcie pracovných síl (prípravu mládeže na povolanie, rekvalifikáciu pracovníkov, vzdelávanie).

Z hľadiska financovania týchto aktivít je evidentné, že sa predovšetkým financujú z nákladov (len u závodného stravovania sa poskytuje príspevok z FKSP tak, ako je to zatiaľ normatívne reglementované). Môžeme teda konštatovať, že minimálna podniková sociálna politika bude financovaná prevažne z nákladov organizácií. Pri kvantifikácii výdavkov, ktoré sme zaradili do sociálneho minima, by podľa výsledkov z roku 1987 v SSR u JRD išlo o čiastku 182,2 mil. Kčs, u ŠM 32,8 mil. Kčs a u potravinárskeho priemyslu 110,4 mil. Kčs, t. j. celkom ide o 325,4 mil. Kčs. Toto tzv. minimum v sociálnej politike podniku predstavuje u JRD 23,2 %, u ŠM 28 % a u potravinárskeho priemyslu 46,9 % z celkového neinvestičného čerpania (t. j. FKSP a podnikovej spoločenskej spotreby z nákladov) na sociálny rozvoj (údaje z roku 1987). Uvedené hodnoty však reprezentujú celý objem organizácií riadených rezortom MPVŽ SSR, preto celková čiastka za rezort bude vyššia.

I keď v JRD SSR je táto čiastka absolútne najvyššia, v relatívnom vyjadrení je naopak najmenšia, tzn. že v JRD je ešte relatívne dostatok priestoru na ostatné „nadstavbové“ aktivity. Najhoršia situácia sa ukazuje v potravinárskom priemysle, kde výdavky, ktoré sme zahrnuli do tohto minima, pohltili tri štvrtiny podnikovej spoločenskej spotreby z nákladov a takmer polovicu z celkovej podnikovej spoločenskej spotreby (t. j. FKSP a PSS z nákladov).

Pri zachovaní súčasného objemu podnikovej spoločenskej spotreby financovanej z nákladov sa bude financovať z týchto zdrojov (po legislatívnej úprave) u JRD ČSR len 65 % (vychádzame z roku 1987), u JRD SSR 44,8 %, u ŠM ČSR 52,4 %, u ŠM SSR 44,9 %, v potravinárskom priemysle ČSR 74,7 % a v potravinárskom priemysle SSR 78,3 %. To znamená, že tieto zmeny budú mať väčší negatívny dopad na financovanie podnikovej spoločenskej spotreby JRD a ŠM SSR, kde viac ako polovicu doterajšieho objemu PSS z nákladov bude nutné presunúť do režimu financovania FKSP, popr. do iných zdrojov, a v niektorých prípadoch ich úplne eliminovať.

V potravinárskom priemysle v ČSR a SSR vidieť, že výdavky, ktoré zostanú v režime financovania z nákladov, tvorí tri štvrtiny z celkového objemu PSS z nákladov, to znamená, že potravinársky priemysel dlhodobo čerpá z PSS z nákladov len výdavky, ktoré považujeme za nevyhnutné.

JRD a ŠM v ČSR v čerpaní PSS z nákladov vykazujú vyšší objem výdavkov, ktoré sme zaradili do tohto minima (a súčasne zostávajú v režime financovania PSS

z nákladov). Pri absolútnom vyjadrení výdavkov, ktoré by sa mali presunúť z oblasti financovania PSS z nákladov do FKSP, resp. do režimu financovania zo zisku, pôjde u JRD SSR cca o 172 mil. Kčs, u ŠM SSR o 31 mil. Kčs a u potravinárskeho priemyslu SSR o 33 mil. Kčs (ide o priemer za roky 1985–1987). V ČSR to robí u JRD 250,8 mil. Kčs, u ŠM 134 mil. Kčs a v potravinárskom priemysle 80,6 mil. Kčs.

Uvedená analýza naznačuje určité problémy s financovaním sociálneho rozvoja, najmä v tých podnikoch, ktoré budú mať nedostatok zdrojov. Na jednej strane sa však v poľnohospodárskych podnikoch táto zmena nemusí prejavíť okamžite, ale až po určitej dobe, pretože väčšina podnikov si vytvorila značné rezervy vo FKSP vo forme relatívne vysokých zostatkov a má teda určitú možnosť kompenzácie nedostatku voľných zdrojov. Tento predpoklad však neplatí všeobecne, pretože najvyšší objem zostatkov vo FKSP vykazovali prevažne poľnohospodárske podniky s najväčšou tvorbou zisku.

NÁVRH NA STANOVENIE MINIMÁLNEJ POTREBY ZDROJOV FKSP V JRD A PROBLÉMY FINANCOVANIA SOCIÁLNYCH AKTIVÍT Z FKSP

Veľmi diskutovanou otázkou je stanovenie povinného minima (tzv. základného prídelu) do FKSP. V minulosti sa to stanovilo pevnou povinnou čiastkou na jedného pracovníka, resp. normatívne zo zisku, poprípade mzdového fondu. Rozdiel v tvorbe FKSP medzi štátnymi a družstevnými podnikmi v poľnohospodárstve je evidentný a nedoriešenosť tejto problematiky dokumentuje i to, že Zákon o štátnom podniku v § 72 stanovuje, že „Federálne ministerstvo financií upraví všeobecne záväzným predpisom spôsob financovania podnikovej spoločenskej spotreby štátnych podnikov“. Na druhej strane Zákon o poľnohospodárskom družstevníctve v § 16 stanovuje povinnosť vytvoriť fond kultúrnych a sociálnych potrieb, ale v § 83 s účinnosťou od 1. 1. 1989 ruší vyhlášku Federálneho ministerstva poľnohospodárstva a výživy č. 24/1986 Zb. o FKSP v JRD.

V súvislosti s racionalizáciou rôznych noriem a predpisov sa v súčasnej dobe dostávame do situácie, že celý rad právnych noriem sa zrušil a nové normatívne predpisy sú významne poznačené úspornosťou a v niektorých prípadoch i veľmi obecnou dikciou. Ukazuje sa, že podniková prax na tento stav nie je dostatočne pripravená. Objavuje sa zvýšený výskyt požiadaviek výkladov obecných právnych noriem vo forme tzv. „jednotného usmernenia“, „predpisového spresnenia“ atď. Z uvedenej skutočnosti vyplýva, že podniková sféra v začiatkoch ekonomickej prestatby reaguje starými a navyknutými stereotypami. To je i príklad disparity v reglementácii čerpania FKSP v štátnych a družstevných organizáciách v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe.

Od 1. 1. 1990 sa pripravuje novelizácia vyhlášky č. 21/1986 Zb. o FKSP v štátnych organizáciách. V štátnych organizáciách stále platí povinný základný prídel (1,6 % z mzdového fondu, alebo 600 Kčs na pracovníka), zatiaľ čo u JRD tento povinný základný prídel nebude obligatórne stanovený. JRD tu pri tvorbe a čerpaní týchto prostriedkov budú mať voľnosť. Zastávame názor, že tento povinný základný prídel do FKSP u JRD by mal byť obligatórne stanovený.

Tab. I na základe vývoja čerpania aktivít FKSP za roky 1985–1987, ktoré považujeme za nevyhnutné minimum ukazuje, že v JRD ČSSR sa pohybuje táto čiastka okolo 600 Kčs na pracovníka. Táto čiastka však vychádza z vývoja čerpania FKSP za posledné tri roky. Tento vývoj bude zásadne determinovaný týmito skutočnosťami:

— presunom financovania PSS z nákladov do FKSP,

I. Stanovenie povinného základného prídela do FKSP v JRD ČSSR v prepočte na jedného pracovníka (variant nevyhnutné minimum) — Determination of the obligatory basic allocation to the Culture and Welfare Fund on cooperative farms in the ČSSR per worker (variant of essential minimum)

Aktivita	1985	1986	1987
Na zdravotnícke zariadenie a zdravotnícku starostlivosť	5,4	2,7	8,2
Na závodné stravovanie	212,3	222,2	253,1
Na jasle	0,7	1,3	1,7
Na MŠ	9,5	12,3	13,4
Na hygienické a sociálne zariadenia a pracovné prostredie	10,6	10,2	18,8
Na sociálne výpomoci	165,6	170,4	175,3
Ostatné čerpanie (príspevky učňom, na bytové účely, pomoc v nemoci, politicko-výchovná činnosť atď.)	118,5	117,4	126,5
Nevyhnutné minimum čerpania FKSP	531,6	536,5	597,0

Prameň: Vlastné výpočty z ÚBÚ MPVž SSR

- nárastom cien služieb a vstupov do poľnohospodárstva,
- stále sa zvyšujúcimi nárokmi a potrebami pracovníkov.

Tieto aspekty je nutné zohľadniť a zapracovať ich do zvýšenia normatívnej hodnoty povinného základného prídela. Len v presune financovania PSS z nákladov do FKSP u JRD ČSSR môžeme predpokladať zo sumy 422,8 mil. Kčs čiastku 253 mil. Kčs, t. j. 60 % (predpokladané úspory v týchto aktivitách, presun do iných zdrojov, resp. ich celkový útlm), táto čiastka potom reprezentuje v prepočte na 1 pracovníka 411 Kčs. To znamená, že o túto čiastku by mal byť základný povinný prídela zvýšený a tvoril by 1 000 Kčs na pracovníka (tab. I). Tento povinný základný prídela do FKSP by mal byť spoločensky garantovaný. Táto spoločenská garancia by mala byť krátkodobá (tri roky) s tým, že po tomto období by došlo k ekonomickej konsolidácii, resp. zániku.

Názory na tento problém sú značne odlišné. Zatiaľ čo FMF je zásadne proti povinnému základnému prídela do FKSP v JRD, FMZVž, Zväz družstevných roľníkov i samotné podniky tento návrh podporujú. Obava decíznej sféry zo spoločenskej garancie vyplýva predovšetkým z potenciálnej snahy o pridelenie ďalších prostriedkov z centrálnych zdrojov. (V SSR bolo v roku 1986 63 stratoých JRD, v roku 1987 vykázalo stratu 39 JRD, v nových podmienkach sa predpokladá zvýšenie tohto počtu.) Táto obava sa dá ľahko odstrániť tak, že by sa tieto prostriedky dodatočne nevyžadovali zo štátneho rozpočtu, ale z disponibilných zdrojov PPOK (fond sústavy a pod.), spoločenskú garanciu v tomto smere by prevzjal rezort ministerstva poľnohospodárstva a výživy.

Aj keď vyhláška č. 90/1986 o financovaní niektorých zariadení spoločenskej spotreby už umožnila čiastočný prevod financovania určitých sociálnych aktivít z nákladov do režimu financovania zo zisku (ostatné rozdelenie zisku), u štátnych organizácií sa predpokladajú ďalšie zmeny (od 1. 1. 1990) v tom zmysle, že príde

k ďalšiemu útlmu financovania podnikovej spoločenskej spotreby z nákladov a k posilneniu významu FKSP ako základného zdroja financovania sociálneho rozvoja. Táto zmena sa samozrejme prejaví i v JRD. Vzhľadom na to, že poľnohospodársko-potravinársky komplex ide do prestavby hospodárskeho mechanizmu s časovým predstihom, je v tomto smere nevyjasnený problém reglementácie týchto podstatných zmien v družstevnom sektore. Keď budeme vychádzať z hypotézy, že JRD budú od roku 1990 financovať svoj sociálny rozvoj podľa vzoru štátnych organizácií, ako budú financovať svoj sociálny rozvoj v roku 1989? V tomto smere tu môže nastať neprehľadná situácia, v ktorej sa bude podnik len veľmi obtiažne orientovať.

Zatiaľ čo v tab. I stanovujeme nevyhnutné minimum v prepočte na jedného pracovníka, tab. II stanovuje optimálne minimum čerpania FKSP u JRD ČSSR. Na základe analýzy čerpania za roky 1985–1987 u JRD ČSSR sme došli k názoru, že optimálne minimum čerpania FKSP v prepočte na pracovníka by malo predstavovať čiastku 700 Kčs. To znamená, že táto čiastka predstavuje hodnotu, ktorá by mala uspokojovať viac ako nevyhnutné minimum, t. j. uspokojenie najzákladnejších potrieb pracovníkov spojených s reprodukciou ich fyzických a duchovných síl.

II. Stanovenie povinného základného prídela do FKSP v JRD ČSSR v prepočte na jedného pracovníka (stanovenie optimálneho minima) – Determination of the obligatory basic allocation to the Culture and Welfare Fund on cooperative farms in the ČSSR per worker (determination of optimal minimum)

Aktivita	JRD
Nevyhnutné minimum (tab. I)	600
Na ideovo-výchovnú činnosť	35
Na kultúrno-záujmovú činnosť	48
Na ambulantnú liečebnú a rekondičnú činnosť	12
Odmeny a dary	10
	705

Prameň: Vlastné výpočty z ÚBÚ MPVž SSR

Vzhľadom na to, že financovanie niektorých aktivít, ktoré sa financovali z nákladov, nemôže prejsť do režimu financovania z FKSP (strata z bytového hospodárstva, z ubytovacích zariadení a pod.), predpokladá sa systém financovania z ostatného rozdelenia zisku.

Za spoločenskú spotrebu organizácií sa považujú len neinvestičné výdavky. V praxi však obsah neinvestičných výdavkov nie je obmedzený len na prevádzkové náklady, ale čiastočne obsahuje i výdavky na investície (napr. modernizácia základných prostriedkov z prevádzkových prostriedkov, nákup investičných prostriedkov z FKSP atď.). V nových ekonomických podmienkach sa podľa nášho názoru podiel týchto investičných prostriedkov najmä v štruktúre čerpania FKSP zvýši. Tento trend vidieť najmä u poľnohospodárskych podnikov s vysokými zosatkami vo FKSP, ktoré chcú využiť predovšetkým na tieto účely.

Aj keď budeme vychádzať z toho, že v tomto smere nebudeme podnikovej sfére určovať na aké účely majú tieto prostriedky využívať, musíme tu upozorniť na

určité nebezpečenstvo, že v situácii relatívneho nedostatku finančných prostriedkov sa dá predpokladať, že organizácie budú tieto zdroje využívať nie na spoločenskú spotrebu, ale na účely skôr výrobného charakteru, resp. na potreby uspokojujúce úzky okruh vybraných pracovníkov.

To, že v tomto smere nebude táto oblasť aspoň rámcovo reglementovaná, môže viesť k opačnému extrém, a to k snahe podnikov využívať tieto prostriedky na zvýšenie osobnej spotreby pracovníkov, resp. kompenzovať nimi (náhradnými formami) nedostatok pohyblivej zložky odmeny (fond odmien). V žiadnom prípade však nechceme zamedziť využívaniu prostriedkov PSS na investičné účely, resp. k ich doplnkovému stimulačnému pôsobeniu na výkonnosť pracovníkov. Chceme len upozorniť na určité potenciálne extrémne hranice týchto trendov, ktoré by pôsobili sociálne nežiadúcim spôsobom a viedli by k deformácii čerpania prostriedkov predovšetkým z FKSP.

Pri vymedzení novej úlohy a funkcií FKSP ako základného zdroja podnikovej spoločenskej spotreby je potrebné určiť aktivity, ktoré sú nevyhnutnou podmienkou reprodukcie pracovných síl (t. j. súvisia so základnou ekonomickou funkciou organizácie), aktivity, ktoré plnia túto úlohu len nepriamo, a aktivity, ktoré podniky môžu zabezpečovať len keď si na ne vytvoria dostatočné množstvo finančných zdrojov.

Aktivity, ktoré sú nevyhnutné pre reprodukciu pracovných síl, sme vymedzili pri stanovení povinného základného prídeltu do FKSP (t. j. zdravotnícka starostlivosť vyplývajúca zo sťažených pracovných podmienok, základné stravovanie, základná hygienická úroveň pracovného prostredia a pracovných podmienok, sociálne výpomoci a pod.).

Aktivity, ktoré pôsobia na reprodukciu pracovných síl len nepriamo, vymedzujeme takto: príspevky na vzdelávaciu a výchovnú činnosť, predškolské zariadenia, príspevky na učňov, na doplnkovú zdravotnícku starostlivosť, príspevky na stabilizačnú bytovú politiku atď.

Aktivity, ktoré organizácia môže zabezpečiť len keď si na ne vytvorí dostatočný objem zdrojov (tzv. nadstavbové aktivity) sú: rekreácia, telovýchovná a športová činnosť, kultúrno-záujmová činnosť, pôžičky, odmeny a dary atď.

Táto klasifikácia sociálnych aktivít v podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu, ktorá kladie dôraz na sociálnu orientáciu ekonomiky a na to, aby sociálna politika stimulovala ekonomický rozvoj a produktivitu práce, je dôležitá pre tvorbu reálneho podnikového sociálneho programu, pre stanovenie programových cieľov podnikovej sociálnej politiky, pre reálne zváženie vlastných možností a v konečnom dôsledku pre tvorbu motivačného programu podniku.

Vysoká územná rozptýlenosť poľnohospodárskych podnikov zvyšuje tlaky územných orgánov na participáciu poľnohospodárskych organizácií na sociálnom rozvoji danej lokality. Väzba poľnohospodárstva na vidiecke osídlenie, priestorová rozptýlenosť výrobných fondov v regióne a z toho vyplývajúca investičná a prevádzková náročnosť, zvyšujúce sa rozdiely v životných podmienkach poľnohospodárskych pracovníkov bývajúcich vo vidieckych sídlach a pod., to všetko zvyšuje požiadavky na prostriedky podnikovej spoločenskej spotreby.

Znížená dynamika tvorby národného dôchodku a napätosť štátneho rozpočtu spôsobujú, že v tejto oblasti, spadajúcej do kompetencie územných orgánov, nemôžeme očakávať výrazné zvýšenie prostriedkov z celospoločenských zdrojov. Preto stále pretrvávajú tlaky územných orgánov na poľnohospodárske podniky na spoluúčasť pri územnom sociálnom rozvoji. V nových náročných ekonomických podmienkach sa podniky vo zvýšenej miere týmto tlakom začnú brániť. Určitým riešením tejto situácie môže byť princíp dobrovoľnej participácie poľnohospodárskych podnikov na územnom sociálnom rozvoji (na rozvoji sociálnej infraštruktúry

ry, kultúrno-záujmových aktivít atď.) s tým, že o tieto príspevky by sa znížila základňa pre odvod do štátneho rozpočtu. Príspevky na územný sociálny rozvoj by sa odvádzali do rozpočtu príslušného národného výboru. Domnievame sa, že tento mechanizmus by bol obojstranne spoločensky prospešný a užitočný, mal by sa seriózne posúdiť a experimentálne overiť.

Na čerpaní prostriedkov FKSP sa podieľajú pracovníci nerovnomerne, dochádza k anonymnému čerpaniu, v niektorých prípadoch bez zohľadnenia princípu výkonnosti a zásluh. Tento stav je rozšírený najmä vo veľkých podnikoch, kde je nedostatočná vzájomná informovanosť, znížená možnosť interpersonálnych kontaktov, relatívne vysoká vzdialenosť od formálnych informačných centier a pod. Jednou z foriem, ktorá by odstránila túto deformáciu, by bolo pridelenie príslušného objemu týchto prostriedkov pracovným kolektívom vnútro podnikových organizačných jednotiek, ktoré by priamo rozhodovali o rozdeľovaní a čerpaní tohto fondu.

ZÁVER

Princípy prestavby hospodárskeho mechanizmu ovplyvnia nielen ekonomický, ale i sociálny rozvoj poľnohospodárskeho podniku. Riadenie sociálneho rozvoja sa bude viac koncentrovať na diferencovanú tvorbu dlhodobějších koncepcných cieľov zakotvených v dlhodobých sociálnych programoch, ktoré sa operatívne v kvalitatívnej i kvantitatívnej rovine rozpracujú do vykonávacích plánov poľnohospodárskych organizácií.

Ekonomické princípy riadenia sa zákonite prejavia i v zmenách financovania sociálneho riadenia. Posilní sa význam a dôležitosť FKSP a dôjde k určitému útlmu financovania PSS z nákladov. Politika sociálnych istôt sa nesmie stať brzdou vo zvyšovaní produktivity spoločenskej práce, ale musí podporovať rozvoj iniciatívy a aktivity pracujúcich a musí byť vhodne spojená s ekonomickými princípmi riadenia. V tejto súvislosti sa prikláňame k názoru, že FKSP by mal mať obligatórne normatívne stanovený povinný základný prídel, ktorý by bol spoločensky garantovaný z prostriedkov rezortu.

Voľnosť v používaní prostriedkov z FKSP u JRD sa môže prejavovať v určitých extrémnych formách ich použitia (použitie na výrobné investície, zvyšovanie osobnej spotreby, kompenzácie nedostatku prostriedkov vo фонде odmien atď.) a viedli by k deformácii čerpania týchto prostriedkov. Preto považujeme za účelné obecne a rámcovo použitie prostriedkov FKSP u JRD reglementovať.

Poľnohospodárske podniky zohrávajú významnú úlohu i v územnom sociálnom rozvoji. I keď novelizovaný zákon o národných výboroch vzťahy poľnohospodárskych organizácií k národným výborom vymedzí, tlaky územných orgánov na poľnohospodárske podniky budú stále pretrvávať. Dobrovoľná participácia poľnohospodárskych podnikov na územnom rozvoji by sa v ekonomickom mechanizme mala zohľadniť.

Literatúra

- BUCHTA, S.: Riadenie sociálneho rozvoja v podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1988.
- KRAJČOVIC, J.: Ekonomické otázky pracovného prostredia a bezpečnosť práce. Bratislava, 1987.
- Návrh koncepcie řízení podnikové společenské spotřeby. [Interní materiál.] Praha, FMF 1989.
- Pravidlá hospodárskeho mechanizmu v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe od 1. januára 1989.

Došlo 23. 12. 1988

BUCHTA S., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava

Zmeny v riadení a financovaní sociálneho rozvoja v PPOK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 561–570. — 2 tab., lit. 4, res. slov., rus., angl., něm.

ZPOK, sociální rozvoj, řízení, financování, společenská spotřeba podniková, aktivity sociální, jistoty sociální, sociální rozvoj územní, výsledky výzkumu

Práca sa zaoberá zmenami v riadení a financovaní sociálneho rozvoja v poľnohospodárskych podnikoch. Upozorňuje na väzbu sociálneho rozvoja na vytvorené zdroje a kvantifikuje zmeny vo financovaní podnikovej spoločenskej spotreby z nákladov v poľnohospodárskych podnikoch ČSSR. V nových ekonomických podmienkach sa výrazne zvýši diferenciácia v sociálnom rozvoji medzi jednotlivými poľnohospodárskymi podnikmi. Navrhuje obligatórnu minimálnu potrebu zdrojov do fondu kultúrnych a sociálnych potrieb, ktorá by bola rezortne spoločensky garantovaná, a zohľadnení podnikovej participácie na územnom sociálnom rozvoji.

БУХТА С., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава

Изменения в области управления и финансирования социального развития в рамках агропродовольственного комплекса

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 561–570. — 2 табл., лит. 4, рез. слов., русск., англ., нем.

агропродовольственный комплекс, социальное развитие, управление, финансирование, общественное потребление в хозяйствах, социальная активность, социальные гарантии, региональное социальное развитие, результаты исследования

В статье рассматриваются изменения в области управления и финансирования социального развития в сельскохозяйственных предприятиях. Подчеркивается зависимость социального развития от созданных ресурсов, приводятся количественные изменения в области финансирования общественного потребления предприятий за счет затрат сельскохозяйственных предприятий ЧССР. В новых экономических условиях резко увеличится дифференциация в социальном развитии между отдельными сельскохозяйственными предприятиями. Приводится объем обязательного минимального отчисления ресурсов в фонд культурных и социальных потребностей, гарантированного с общественной точки зрения в рамках ведомства с учетом участия предприятий в региональном социальном развитии.

BUCHTA S., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava

Changes in the Management and Financing of Social Development in the Agricultural and Food Production Complex

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 561–570. — 2 tabs, refs 4, summaries in sl, ru, en, de

Agricultural and Food Production Complex, social development, management, financing, social spending in enterprises, welfare activities, social securities, social development of a region, results of research

Changes in the management and financing of social development in agricultural enterprises are analyzed. Attention is paid to the relation of social development with the created resources, and there is a quantification of changes in Czechoslovak agricultural enterprises' social spending within their overall costs. The differentiation in social development between particular agricultural enterprises increases significantly in new economic conditions. The obligatory minimal requirement of resources for the Culture and Welfare Fund, which could be guaranteed by the society within the sector, is suggested, together with the possibilities of enterprises' involvement in the social development of the region.

Veränderungen bei der Leitung und Finanzierung der sozialen Entwicklung im ALK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 561–570. — 2 Tab., Lit. 4, Zus. in Slowak., Russ., Engl., Dtsch.

ALK, soz. Entwicklung, Leitung, Finanzierung, gesell. Verbrauch betriebl., soz. Aktivität, soz. Sicherheiten, soz. Entwicklung territ., Forschungsergebnisse

Behandelt werden die Veränderungen bei der Leitung und Finanzierung der sozialen Entwicklung in den landwirtschaftlichen Betrieben. Hingewiesen wird auf den Zusammenhang der sozialen Entwicklung mit der Schaffung der Quellen und quantifiziert werden die Veränderungen in der Finanzierung des betrieblichen gesellschaftlichen Verbrauchs aus den Kosten in den landwirtschaftlichen Betrieben der ČSSR. Unter den neuen ökonomischen Bedingungen wird bedeutend die Differenzierung bei der sozialen Entwicklung zwischen den einzelnen landwirtschaftlichen Betrieben wachsen. Es wird ein obligatorisches minimales Niveau des Bedarfs an Quellen für den Fonds für kulturelle und soziale Bedürfnisse vorgeschlagen. Diese sollte vom gesellschaftlichen Ressort garantiert werden und die betriebliche Beteiligung an der territorialen sozialen Entwicklung berücksichtigen.

Adresa autora:

PhDr. Stanislav Buchta, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 824 00 Bratislava

Vysoká zaměstnanost žen v ČSSR je skutečností, s níž je nutno trvale počítat. Systém výchovy pro chlapce i děvčata je koncipován jako příprava na výdělečnou činnost a typ nezaměstnané ženy, která se během svého života stará pouze o rodinu a domácnost, je spíše výjimkou. Tento vývojový trend má jistě řadu příčin, ovšem za nejdůležitější lze označit růst vzdělanosti žen a snahu tuto vzdělanost v životě uplatnit jak z hlediska ekonomického, tak i společenského.

Zvyšování životního standardu rodiny předpokládá, aby oba manželé byli většinu svého života zaměstnáni. Tato potřeba je zvláště intenzivní po uzavření sňatku, kdy vzniká množství výloh se získáváním a zařizováním bytu, narozením dětí, péčí o ně apod. Zejména v tomto období všechny uvedené potřeby (snaha po uplatnění kvalifikace, podíl na ekonomickém zajištění rodiny, zabezpečování chodu domácnosti a péče o děti) zpravidla kolidují. Celé období nezletilosti dětí, kdy větší část péče o ně (včetně ošetřování v nemoci) častěji přebírá matka, je obdobím určitého kompromisu mezi všemi zúčastněnými — zaměstnavatelem, rodinou a zaměstnanou ženou. Ani jednu ze svých funkcí by neměla žena vykonávat na úkor jiné, ani na úkor svých fyzických a duševních sil.

K tomu je nutné znát podrobně nejen okolnosti, za nichž pracuje žena v zaměstnání, ale i podmínky a způsob jejího života mimo zaměstnání. Prostřednictvím tazatelské sítě oddělení „pracovních zdrojů a sociálního rozvoje ZPoK“ Výzkumného ústavu ekonomiky zemědělství a výživy v Praze byla provedena dvě terénní šetření, která se na tyto otázky života žen zaměřila. První šetření bylo provedeno na podzim roku 1984 u 258 dotazovaných, z nichž bylo 110 žen. Týkalo se především problematiky rodiny a jejího fungování. Druhé terénní šetření bylo provedeno na podzim roku 1986 a zahrnovalo 261 zkoumaných žen. Reprezentativnost obou souborů z hlediska sektoru zemědělství a věku byla dodržena, z hlediska profesí zastoupení pracovníků živočišné výroby a administrativy mírně překročilo celostátní průměr.

PROFESNÍ ZAŘAZENÍ ŽEN V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

Ekonomická aktivita žen v zemědělství má vedle shodných obecných rysů zaměstnanosti i některé zvláštnosti.

V zemědělství je řada náročných prvků, od nepříjemných nebo obtížných až po zdraví ohrožující, které se větší či menší měrou v práci žen objevují.

Podíl ekonomicky aktivních žen v zemědělství je 40,9 % (1985), což je o 5,2 % méně než činí podíl žen v národním hospodářství.

Kvalifikace žen v zemědělství je nižší než kvalifikace mužů, dvojnásobně více žen má jen základní vzdělání (63 %), poloviční podíl je v kategorii vyučených

(21,3 %) a třetinový podíl žen je v kategorii vysokoškolsky vzdělaných (1,3 %). Přibližně stejná úroveň je pouze u středoškolsky vzdělaných mužů a žen (kolem 14,5 %).

Tomu odpovídá i profesní zařazení žen v zemědělských podnicích. Naprostá většina žen pracuje v manuálních profesích: 45,3 % v živočišné výrobě, 25,3 % v rostlinné výrobě, 11,1 % v ostatních výroбах a činnostech a 4,3 % v přidružené výrobě. V technickohospodářských funkcích pracuje 14 % žen, a to převážně v administrativě. Profesní zařazení mezi THP se týká ovšem zejména mladších kvalifikovaných žen. Ženy středního a staršího věku vykonávají většinou manuální práce, často fyzicky značně namáhavé. Pouze mezi ošetrovatelkami dojníc jsou skoro pětinou zastoupeny i mladé ženy do 29 let. Tato věková diferenciacce je výraznější v JZD než ve státních statcích.

Průměrný věk ekonomicky činných žen v zemědělství je relativně vysoký, k 1. 2. 1984 činil 41,4 roku, čemuž odpovídá i značná délka celkového pracovního zapojení – 44 % žen pracuje déle než 20 let a více než tři čtvrtiny žen déle než 10 let v zemědělství. Stabilita žen v zemědělských podnicích je navzdory některým nedostatkům v pracovních podmínkách relativně vysoká. Pro 30 % žen je současné zaměstnání jejich prvním zaměstnáním a cca 51 % žen měnilo zaměstnavatele pouze jednou. Větší fluktuace je v profesích živočišné výroby, zejména v profesích ošetrovatelka dojníc a ošetrovatelka ostatního skotu.

Změna pracovního místa po mateřské dovolené se častěji týká žen s nižší kvalifikací, zatímco ženy kvalifikovanější se častěji vracejí do původního místa. Ani potenciální fluktuace žen není výrazná. Skoro 70 % žen neuvažuje o žádné změně a chtěly by zůstat na stejném pracovišti a na téže pracovním místě. Asi 7 % žen by chtělo na stejné úrovni pracovního místa změnit náplň práce, 8,4 % by mělo zájem o pracovní (funkční) postup, ale bez zvyšování kvalifikace (např. délkou praxe) a 5 % žen by bylo ochotno si kvalifikaci zvýšit. Necelá 4 % žen by naopak chtěla přejít na méně náročnou práci.

Pro zkvalitňování věkové, kvalifikační a profesní struktury v zemědělských podnicích by bylo žádoucí stabilizování mladých pracovních sil s perspektivou odborného růstu (doplňováním kvalifikace či délkou praxe), s nimiž by se počítalo pro obsazení náročnějších pracovních míst a funkcí.

Z hlediska pracujících žen je rozhodující momentální životní situace a nutnost skloubení pracovních povinností s povinnostmi v rodině. V představách o pracovní perspektivě se vždy odráží možnosti, které žena vzhledem ke své rodinné situaci má. Zaměstnanost žen ovlivňuje také škála pracovních příležitostí v místě bydliště a v blízkém okolí.

PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ ŽEN V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

Práce v zemědělství má vzhledem ke svému přírodně biologickému charakteru řadu příznivých i nepříznivých prvků. Mezi přitažlivé aspekty patří především blízkost pracoviště a bydliště, práce na zdravém vzduchu, rozmanitost a zajímavost pracovních činností a relativně dobré výdělečné možnosti.

Nepříznivou skutečností je, že téměř všechny práce v rostlinné výrobě se vykonávají venku, pouze některé pod střechou (příprava osiv a sadby, posklizňová úprava a skladování, práce ve sklenících a foliovnicích). V živočišné výrobě je podíl prací vykonávaných venku poněkud nižší (pastevní chov hospodářských zvířat, volný chov vodní drůbeže, sklizeň zelené píce apod.).

Přímé vlivy počasí tedy působí během celého roku a mohou být i zdraví škodlivé (horko, mráz, déšť, vítr, náhlé změny teploty). Vnitřní mikroklima hospodář-

ských objektů je částečně ovlivněno klimatickými podmínkami, které působí zvenku a jejichž nepříznivé účinky nejsou vždy odstraněny nebo dostatečně kompenzovány stavebně technickými opatřeními (větráním, zateplením). Nepříznivé podmínky mikroklimatu bývají spojené zejména s vyšší vlhkostí, s nízkými nebo vysokými teplotami, případně s jejich střídáním. Řada činností v rostlinné i živočišné výrobě je spojena s procházením rukou a nohou.

Obtížným prvkem pracovního prostředí je prašnost. Jedná se jak o organické částice (peří, srst, drobné částice z plodin apod.), tak o minerální látky (částice půdy, chemických hnojiv). V prachu se často objevují příměsi alergenů.

Výskyt chemických škodlivin je poměrně značný, jedná se především o průmyslová hnojiva, přípravky k ochraně rostlin a hygienicko-veterinární prostředky. V živočišné výrobě patří k prvkům ohrožujícím zdraví také nebezpečí infekcí (Šíma, Blažek a Mašek 1985).

Pro ženy je velmi důležitým hlediskem uspořádání časových režimů. Směnnost je vázána na odvětví výroby a profesi. V jednosměnném nepřerušovaném provozu pracuje asi 43 % žen (administrativní pracovníce, technickohospodářské pracovníce, většina pracovníků rostlinné a přidružené výroby a pracovníce v ostatních manuálních profesích). Jednosměnný přerušovaný provoz je častější pouze u ošetrovatelek ostatních skotu (60 %), zatímco pracovníce v dalších profesích živočišné výroby (ošetrovatelky dojníc a pracovníce v ostatní živočišné výrobě) pracují v nadpoloviční většině ve dvousměnném provozu. V ostatní živočišné výrobě je také nejvyšší podíl (13 %) nepřetržitých provozů.

Problém časných ranních nástupů v profesích živočišné výroby není vyřešen a jako obtížný prvek práce je stále uváděn, ale v celkovém hodnocení denních časových podmínek práce se nedostává do popředí.

Poněkud překvapující je nezáměr o úpravu pracovní doby, a je vysvětlitelný pouze blízkostí rodičů, prarodičů a dalších příbuzných, kteří při výchově dětí mohou zaměstnaným ženám vypomoci. Ačkoliv 92 % z dotazovaných žen má děti, z toho skoro 70 % nezaopatřené, zájem o jakoukoliv úpravu pracovní doby byl minimální (u 9,8 % žen) a případy, že by organizace nechtěla umožnit úpravu pracovní doby, byly výjimečné (u 1,8 % žen). Zkrácenou pracovní dobu mají častěji pracující důchodkyně a ženy do třiceti let s jedním dítětem.

Významnější roli v hodnocení prvků pracovního prostředí a pracovních podmínek hraje věk. Starší ženy jsou častěji spokojené, mladší mají více výhrad; jednak proto, že jsou více zatíženy péčí o děti, a jednak proto, že mají vyšší nároky na celkovou úroveň pracovních podmínek.

Denní časové režimy jsou negativněji hodnoceny ve státních statcích než v JZD (24,6 % žen proti 7,9 % žen v JZD), přičemž se v tomto hodnocení nápadněji odráží dvousměnné a nepřetržité provozy. Celkově hůře jsou hodnoceny časové režimy týdně, zejména možnost volných sobot a nedělí. I když v posledních deseti letech bylo určitého pokroku dosaženo, skoro třetina žen není spokojena a v profesích živočišné výroby se nespokojenost pohybuje kolem 50 %.

Časové režimy jako celek se ale nedostávají na první místa negativně pocítovaných charakteristik práce (tab. I).

Srovnáme-li pořadí negativně hodnocených prvků práce v roce 1986 s výzkumem pracovních podmínek žen v roce 1977, musíme konstatovat, že změny, ke kterým došlo, nejsou výrazné.

Zhruba polovina žen vykonává práce fyzicky namáhavé. S rostoucím věkem zákonitě ubývá fyzických sil a zvyšuje se podíl negativního hodnocení.

Do popředí se dostává obava ze zdravotního ohrožení, přetrvávají stížnosti na nutnost manipulace s břemeny nad 15 kg a výhrady k hygienickým podmínkám a úrovni pracovního prostředí. To vše se týká především pracovníků živočišné výro-

I. Negativně hodnocené prvky pracovního prostředí — Negatively evaluated components of the working environment

Pořadí	Prvky pracovního prostředí	% žen
1.	fyzická namáhavost práce	50,6
2.	zdravotní ohrožení	36,8
3.	manipulace s břemeny nad 15 kg	36,4
4.	hygienické podmínky práce	35,6
5.	časový režim týdne (volné soboty a neděle)	29,1
6.	úroveň pracovního prostředí (pořádek, čistota)	25,3
7.	přesčasy	19,2
8.—9.	vztahy a nadřízenými	16,5
8.—9.	vztahy se spolupracovníky	16,5
10.	sezónnost během roku	15,7
11.	práce se zvířaty	14,6
12.	psychická náročnost práce	14,2
13.—14.	časový režim dne	12,6
13.—14.	vzdálenost pracoviště a bydliště	12,6
15.	noční směny	10,0
16.	práce venku v přírodě	8,4
17.	podmínky stravování	3,4

Pramen: Dotazníkové šetření pracovních a životních podmínek žen v zemědělství (1986)

by a hodnocení většiny prvků pracovního prostředí je horší ve státních statcích než v JZD.

Vezmeme-li v úvahu výpovědi dotazovaných žen a srovnáme je s výsledky veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany (BOZP) provedené v organizacích resortu MZVŽ ČSR v roce 1986, musíme konstatovat, že výhrady žen k pracovnímu prostředí a pracovním podmínkám (s výjimkou nutnosti zdvihání nadlimitních břemen) jsou podloženy i objektivním zjištěním kontrolních orgánů. Mezi zvláště sledované faktory patří problematika rizikových pracovišť. Proti stavu evidovanému při veřejných prověrkách BOZP v roce 1985 došlo v roce 1986 ke zvýšení, zejména u rizika hluchosti a rizika chemických látek. Další vzestup lze očekávat postupným prováděním kategorizace pracovišť orgány hygienické služby.

Také v oblasti hygienických podmínek zemědělské práce zůstává řada nevyřešených problémů. Hygienická zařízení chybějí nebo jsou nedostačující ve většině starších objektů živočišné a rostlinné výroby, dále chybějí na odloučených a vzdálených pracovištích, při provádění melioračních prací, chemických postřiků, žňových prací, výlovu rybníků apod. Zjištěným nedostatkem je rovněž skutečnost, že úklidu a údržbě těchto zařízení není věnována dostatečná pozornost.

Prověрка odhalila pracoviště s nevyhovujícím osvětlením (zhruba u 2 500 pracovníků, z nichž 46 % bylo žen), převážně s nízkou intenzitou světla, instalovanými nevhodnými osvětlovacími tělesy, nepravidelným mytím oken a někdy i s nadměrným šetřením elektrickou energií.

Dalších 2 425 pracovníků (46,5 % žen) pracuje v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách. Vyskytují se zejména ve starých stájích, kde není zajištěno řádné větrání. Nedostatkem je i nadměrná vzdušná vlhkost včetně zvýšených nebo snížených teplot ve sklepech, skladech a chladírnách, které postihují pracovníky, kteří v těchto prostorách pracují.

Údaj, který prověrka BOZP nepotvrzuje, je zdvihání nadlimitních břemen. Ačkoliv je zjevné, že asi třetina manuálně pracujících žen je nucena manipulovat s břemeny o nadlimitní hmotnosti z důvodů nedostatečné vybavenosti zemědělských provozů prostředky malé mechanizace, časté poruchovosti strojů a zařízení, nedostatku mužské pracovní síly a dispozičně nevhodných prostor ve staré zástavbě, zemědělské podniky tuto skutečnost nevykazují. Zdá se, že snazší než odstraňovat tento nedostatek je ignorovat jej.

I v tomto případě, podobně jako u odstraňování rizikových faktorů, je možno dosáhnout výraznějšího zlepšení pouze obměnou technologických linek, strojových zařízení, mechanizačních prostředků apod. tam, kde se počítá převážně s ženskou prací. Pokud nebude provoz organizován tak, aby vylučoval vynakládání nadměrné fyzické námahy, nemůžeme čekat zlepšení.

ZDRAVOTNÍ RIZIKA PRÁCE ŽEN V ZEMĚDĚLSTVÍ

Přechodem k velkovýrobnímu způsobu hospodaření v zemědělství se podstatně změnil charakter práce, pracovních režimů i pracovních míst. Pracovní podmínky jsou sledovány nejen z hlediska fyziologického, ale i z hlediska hygieny práce.

Veškerá projektová dokumentace na výstavbu a provoz zařízení zemědělské výroby je posuzována a schvalována hygienickou službou, aby nemohlo docházet k poškození zdraví pracujících.

Problematické zdravotních rizik práce je věnována pozornost jak ze strany pracovníků v zemědělství, tak ze strany zdravotnických institucí. Závažným ukazatelem zdravotního stavu pracovníků v zemědělství i celkové hygienické úrovně zemědělských provozů je výskyt chorob z povolání.

Kromě antropozoonóz, chorob typických pro toto odvětví, se setkáváme s otravami, nemocemi ze zvýšeného tlaku, vibrací, s nedoslýchavostí způsobenou nadměrným hlukem apod., což svědčí o podstatné změně charakteru zemědělské práce.

Během posledních deseti let se začalo projevovat zlepšení hygienické úrovně zemědělských provozů, větší důraz na dodržování zásad hygieny a bezpečnosti práce a zlepšení preventivní lékařské a hygienické péče. Klesl celkový počet chorob z povolání (z 1 189 nově hlášených případů v roce 1975 na 544 v roce 1984), došlo ke snížení absolutního počtu otrav (z 24 případů v roce 1975 na 19 v roce 1984). Výrazně poklesl počet infekčních onemocnění trichofytózou, která patřila mezi nejčastější a nejzávažnější lidské dermatofytózy (ze 710 případů v roce 1978 na 232 v roce 1984). Důvodem poklesu nemoci je zavedení imunizace skotu živou vakcínou československé výroby. U ostatních infekčních chorob (erysipeloïdózy, meningoencefalitidy, tularemie, toxoplasmózy, leptospirózy) počet onemocnění mírně kolísá.

Zvýšil se celkový počet kožních onemocnění (ze 125 případů v roce 1975 na 217 v roce 1984) a počet onemocnění v důsledku zvýšených vibrací a hluku.

Mezi nejčastějšími příčinami pracovní neschopnosti jsou na prvním místě onemocnění dýchacích cest, způsobené střídáním mikroklimatických podmínek při práci. Druhou nejčastější příčinou je onemocnění kostí a pohybového aparátu.

Počet pracovních úrazů v posledních letech poklesl, ale zvýšil se počet úrazů mimopracovních. Mírně klesá i počet onemocnění trávicího traktu (Pavličková a Zimová 1985).

Rozdíly v kvalitě pracovních podmínek mezi jednotlivými zemědělskými podniky jsou dosud značné. Přímá souvislost mezi úrovní pracovního prostředí a předpoklady pro výskyt chorob z povolání i četnost pracovních úrazů jsou evidentní.

U některých mechanizovaných prací v živočišné výrobě zůstává velký podíl těžké manuální práce (ošetřování vemene, rozdojování a dodojování při strojním dojení, příprava krmení apod.), kterou vykonávají ženy a která se odráží na jejich zdravotním stavu.

Jako důsledek vlivu pracovního prostředí a hygienických podmínek v profesích živočišné a rostlinné výroby, kde ženy tvoří většinu pracovníků, se vyskytují otravy, infekční choroby, kožní onemocnění, onemocnění dýchacích cest, kostí a pohybového aparátu.

V resortu MZVŽ ČSR činila průměrná pracovní neschopnost v roce 1986 4,55 % z průměrného počtu pracovníků s nemocenským pojištěním (z toho 5,01 % u žen a 4,23 % u mužů). Převážnou část tohoto podílu tvoří pracovní neschopnost pro nemoc (4,41 % u žen a 3,28 % u mužů). Pracovní i mimopracovní úrazy jsou častější u mužů (0,35 a 0,60 % proti 0,22 a 0,37 % u žen). Průměrná délka trvání jednoho případu pracovní neschopnosti je 16,39 dne (Výkaz o pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz za rok 1986).

Potravinářský průmysl se na tomto stavu podílí vyšším procentem průměrné pracovní neschopnosti (5,19 %), ale kratší průměrnou délkou trvání jednoho případu pracovní neschopnosti (13,12 dne).

Zemědělství se od průměru resortu MZVŽ liší poměrně málo. Ženy (včetně JZD) mají jak vyšší procento pracovní neschopnosti, tak delší trvání jednoho případu pracovní neschopnosti než muži. Ženy mají nižší podíl pracovních i ostatních úrazů než muži, ale při těchto úrazech mají delší pracovní neschopnost.

Relativně vysoká nemocnost žen je vyvolána řadou příčin. Odráží se v ní nepříznivé vlivy pracovního prostředí zejména v živočišné a rostlinné výrobě, značný nárůst rizikových těhotenství mladých žen (kdy nemocnost trvá i několik měsíců), ale bezesporu i určitý podíl „úcelové pracovní neschopnosti“ vyvolané celkovým pracovním přetížením žen povinnostmi v zaměstnání a v domácnosti.

Podle subjektivních výpovědí zemědělských žen má stále značné zdravotní potíže 8,4 % žen a 46,4 % žen pociťuje občasné zdravotní potíže, 22,2 % žen pociťuje zdravotní potíže málokdy a 23 % téměř vůbec. Zdravotní stav souvisí pochopitelně s věkem, mladé pracovnice si obvykle příliš nestěžují, teprve se vzrůstajícím věkem zdravotní obtíže sílí.

Nároky na zdravotnickou péči se zvyšují úměrně požadavkům celkového sociálního rozvoje v zemědělství.

Organizace a řízení zdravotnické péče v ČSSR vychází z principů platných pro péči o zdraví lidu, které jsou zakotveny jak v Ústavě ČSSR, tak i v základním zdravotnickém předpisu, kterým je zákon č. 20/1966 Sb., a rozvedeny v mnoha dalších prováděcích vyhláškách.

Tuto péči lze zhruba rozdělit na dvě velké oblasti — léčebně preventivní a hygienickou. Péče o venkovskou populaci se nijak neliší od tohoto základního systému a pochopitelně se specializuje na místní podmínky (Pavlíčková a Zimová 1985).

Zdravotní péče o pracující v ZPoK se poskytuje diferencovaně ve shodě s platnými předpisy. Jsou to zejména základní směrnice o poskytování obvodních zdravotnických služeb a poskytování zdravotnických služeb pracujícím na závodech (č. 15/1983 Věstníku ministerstva zdravotnictví ČSR), jakož i navazující metodická opatření (č. 16/1983 Věstníku MZd ČSR — Metodický návod o pracovních náplních zdravotnických pracovníků v obvodních službách, čl. 17/1983 Věstníku Mzd ČSR — Metodický návod o základním věcném vybavení ordinací lékařů poskytujících obvodní zdravotnické služby apod.).

Formy zdravotní péče o pracující jsou následující:

— závodní lékařská stanice, event. závodní obvodní středisko

- společné závodní zdravotnické zařízení
- lékař pověřený péčí o pracující
- závodní zdravotní péče v územním zdravotnickém zařízení o více obvodech
- otevřená závodní zdravotnická zařízení
- závodní gynekologická péče
- péče o chrup
- rehabilitační zařízení
- lékárny a výdejny léků
- ozdravovny, rekreační zařízení, noční sanatoria
- lázeňské domy (Návrh dalšího rozvoje . . . 1985)

Podle subjektivních názorů dotazovaných zemědělských žen je nejvyšší spokojenost s fungováním poraden pro děti (85,4 %), nejnižší s preventivními prohlídkami (19,2 %). V tomto hledisku se ovšem střetává nespokojenost s rozsahem péče a její dostupností s nespokojeností s kvalitou této péče.

Poněkud výmluvnější je hodnocení lékařské péče z hlediska územního členění. Výraznější nespokojenost zemědělských žen se objevuje v Severočeském a Jihomoravském kraji (týká se především péče odborných a zubních lékařů); relativně vysoká spokojenost s lékařskou péčí je ve Středočeském a Jihočeském kraji.

Zlepšování zdravotní péče musí probíhat současně po několika liniích, neboť zlepšení jednoho faktoru při stagnaci nebo zhoršení ostatních určujících faktorů nemůže přinést žádné podstatné výsledky.

Prvním okruhem problémů je zlepšování pracovního prostředí především cestou nových investic, rekonstrukcí, nových technologií, mechanizačních prostředků, pracovních nástrojů a nářadí, ochranných oděvů a pomůcek, dodržování zásad bezpečnosti při práci, hygienických předpisů apod. Zemědělských žen se tato problematika dotýká stejně jako mužů, navíc s přihlédnutím ke specifickým obtížím v době dospívání a těhotenství, při pravidelné měsíční indispozici a v klimakteriu.

Druhý okruh problémů zahrnuje zdravotní péči o zemědělské ženy. Týká se léčebně preventivní péče, vlastní zdravotnické a lékařské péče a oblasti hygieny práce. Zde je nutno sledovat především kvantitu.

Kvantita souvisí s rozmístěním a dostupností zdravotnických zařízení, kvalita souvisí s personální a materiální vybaveností zdravotnických zařízení. Obojí je snáze řešitelné v sídlech s větší koncentrací obyvatelstva, takže na venkově jsou podmínky zdravotnické péče problematičtější.

Třetí okruh zlepšování zdravotních podmínek zemědělských žen souvisí částečně s dvěma prvními problémovými okruhy. Je mu dosud věnována menší pozornost, i když rozhodně není zanedbatelný. Týká se celkového utváření způsobu života v jeho pracovní i mimopracovní části, se zdůrazněním těch prvků, které působí i na harmonický psychický a fyzický rozvoj osobnosti. Zahrnuje rozšíření zdravotnické osvěty o hygieně a bezpečnosti práce a prevenci, o rozpoznání a možných způsobech léčení chorob, o důsledcích alkoholismu a o drogových závislostech, o hlavních zásadách správné výživy, o významu tělovýchovy a udržování fyzické kondice, o duševní hygieně a utváření mezilidských vztahů, o řešení konfliktů a náročných životních situací apod. I zde se jedná o materiální hledisko (vybudování, adaptaci, rekonstrukci různých zařízení) a personální zajištění jejich provozu. Obojí je v rozptýleném venkovském osídlení problematičtější než u koncentrovaného osídlení, ale neřešitelné. Spíše musíme uvažovat o hierarchii jednotlivých prvků podle závažnosti a o jejich postupném zlepšování.

Zaměstnanost žen v socialistickém zemědělství má dva základní aspekty. Prvním je vztah ženy k práci, její zájem a potřeba uplatnit kvalifikaci, znalosti a schopnosti, podílet se na finančním zajištění rodiny, být v kolektivu a mít možnost ekonomické i sociální seberealizace. Druhým aspektem jsou potřeby zemědělských podniků, zajištění výroby a zapojení žen do výrobního procesu. Obě tato hlediska je nutno koordinovat.

Věková struktura žen ekonomicky činných v socialistickém zemědělství se sice pozvolna zlepšuje, ale nelze ji dosud považovat za příznivou. Průměrný věk žen je 42,7 roku a mladých žen do 29 let je pouze 16 %.

V posledních deseti letech se celkově zvýšila kvalifikace pracovníků v zemědělství, ale diferenciaci ve vzdělání stále ještě vyznívá v neprospěch žen.

Tyto charakteristiky určují možnosti současného uplatnění žen v socialistickém zemědělství a zároveň naznačují problémy, které je nutno řešit.

Progresivní rozvoj zemědělské výroby bude vyžadovat určitý stupeň kvalifikace u všech pracovníků. Mají-li ženy pracovat s mechanizací nebo technikou, která odstraní nebo alespoň sníží fyzickou námahu, musí splňovat kvalifikační předpoklady nutné k její obsluze. Je tedy nutné vyžadovat zaškolení, zaučení nebo vyučení žen podle povahy práce, kterou budou vykonávat.

Ženy budou ochotny trvale pracovat jen v takovém zaměstnání, které jim dovolí zvládat péči o děti, rodinu a domácnost bude vyhovovat jejich zdravotním předpokladům a nárokům na pracovní podmínky. Nejdůležitějšími předpoklady zaměstnanosti a stabilizace žen v zemědělských podnicích jsou kvalita pracovních podmínek, perspektivy v zaměstnání, úroveň odměňování, péče podniku o zaměstnané ženy a úroveň i kvalita životních podmínek v obci a území.

V zájmu zlepšení pracovních i mimopracovních podmínek zemědělských žen je nutná koordinace všech odpovědných orgánů a složek, neboť jednotlivé problémy je nutno řešit na různých úrovních organizace a řízení.

Literatura

- MAJEROVÁ, V. — ČERVINKOVÁ, D.: Návrh na zlepšení pracovních a životních podmínek žen ekonomicky činných v zemědělství v 8. a 9. 5LP. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVž 1987.
- PAVLÍČKOVÁ, H. — ZIMOVA, M.: Zdravotnická péče o zemědělskou populaci. Referát z mezinárodního kongresu medicíny vesnice, Lublin 1985.
- ŠÍMA, J. — BLAŽEK, K. — MAŠEK, J.: Vliv vědeckotechnického rozvoje na pracovní podmínky v zemědělství a potravinářském průmyslu. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVž 1983.
- Návrh dalšího rozvoje sítě zdravotnických a rehabilitačních zařízení v rámci zemědělsko-potravinářského komplexu v 8. 5LP. Praha, FMZVž 1985.
- Rozbor pracovní neschopnosti a nemocnosti pracovníků resortu MZVž ČSR za rok 1986 (Výkaz NEM UR 1 – 02). Praha, FSÚ 1987.
- Soupis osob trvale činných v zemědělství k 1. 2. 1984. Praha, FSÚ 1981.
- Statistická ročenka ČSSR. Praha, FSÚ 1986.
- Věstník ministerstva zdravotnictví ČSR č. 15, 16, 17/1983.
- Zpráva o výsledcích veřejné prověrky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany provedené v organizacích resortu MZVž ČSR v r. 1986. Praha, oddělení MZVž ČSR 1986.

Došlo 14. 12. 1988

MAJEROVÁ V., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha

Pracovní podmínky žen v socialistickém zemědělství

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 571–580. — 1 tab., lit. 9, res. čes., rus., angl., něm.

zemědělství, pracovní síly, ženy, podmínky pracovní, struktura profesní, prostředí pracovní, zdravotní rizika, výsledky výzkumu

Článek se zabývá pracovními podmínkami žen v zemědělských podnicích, zejména profesním zařazením žen, pracovním prostředím a zdravotními riziky práce. Přináší návrhy a doporučení k odstranění či limitování některých nepříznivých prvků zemědělské práce.

МАЕРОВА В., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага

Условия труда женщин в социалистическом сельском хозяйстве

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 571–580. — 1 табл., лит. 9, рез. чешск., русск., англ., нем.

сельское хозяйство, рабочая сила, женщины, условия труда, профессиональная структура, рабочая среда, опасность для здоровья, результаты исследования

В статье рассматриваются условия труда женщин в сельскохозяйственных предприятиях и, прежде всего, профессиональная структура женщин, рабочая среда и неблагоприятное влияние труда на состояние здоровья. Вносятся рекомендации и предложения по устранению или понижению отрицательных факторов сельскохозяйственного труда.

MAJEROVÁ V., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha

Working Conditions of Women in Socialist Agriculture

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 571–580. — 1 tabs, refs 9, summaries in cs, ru, en, de

agriculture, labour force, women, working conditions, professional structure, working environment, health risks, results of research

In this article are discussed working conditions of women in agricultural enterprises, especially the professional ranking of women, working environment and health risks of work. Proposals and recommendations are offered how to remove or reduce some unfavourable features of agricultural work.

Arbeitsbedingungen für die Frauen in der sozialistischen Landwirtschaft

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 571–580. — 1 Tab., Lit. 9, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtsch.

Landwirtschaft, Arbeitskräfte, Frauen, Arbeitsbedingungen, Berufsstruktur, Arbeitsmilieu, Gesundheitsrisiken, Forschungsergebnisse

Dargelegt werden die Arbeitsbedingungen für Frauen in Landwirtschaftsbetrieben, insbesondere die berufliche Eingliederung der Frauen. Ferner auch die Arbeitsumwelt sowie die gesundheitlichen Risiken der Arbeit. Es werden Vorschläge unterbreitet sowie Empfehlungen zur Überwindung resp. der Begrenzung einiger ungünstiger Elemente der landwirtschaftlichen Tätigkeit.

Adresa autorky:

Ing. PhDr. Věra Majerová, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy,
Dlážděná 6, 110 00 Praha 1

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz a z ní vyplývající nepřítomnost části pracovníků na pracovištích působí značné ztráty národnímu hospodářství a tedy i celé společnosti. Navíc se v posledních letech začínají zejména v některých odvětvích projevovat nepříznivé tendence, směřující po přechodném poklesu k opětovnému narůstání pracovní neschopnosti. Problematikou pracovní neschopnosti se zabýval XVII. sjezd KSČ a ve svých závěrech stanovil konkrétní úkoly, zaměřené na zkvalitňování péče o zdraví pracujících a na další snižování pracovní neschopnosti a především pracovní i mimopracovní úrazovosti ve všech odvětvích národního hospodářství.

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v ZPoK je v jednotlivých odvětvích různá. Nejvyšší procento pracovní neschopnosti pro nemoci, pro pracovní a ostatní úrazy a vysoký výskyt nemocí z povolání má potravinářský průmysl. Nemocnost a úrazovost v něm patří mezi nejvyšší mezi všemi odborovými svazy a projevuje vzestupnou tendenci. Proto na vyžádání ÚVOS pracovníků potravinářského průmyslu byl uskutečněn výzkum příčin vysoké pracovní neschopnosti v potravinářském průmyslu a možných cest k jejímu snížení (Blažek 1986). Ukazuje se, že vysoká pracovní neschopnost v potravinářském průmyslu je do značné míry působena vysokou pracovní neschopností zaměstnaných žen a je negativně ovlivněna především nepříznivým pracovním prostředím a v menší míře i řadou dalších faktorů.

Státní i družstevní sektor zemědělství mají sice poněkud příznivější nemocnost, ale rovněž velmi vysokou pracovní úrazovost. Navíc u řady základních povolání (traktoristé, řidiči samojízdných zemědělských strojů, ošetřovatelé skotu, dojičky) se vyskytují některá specifická onemocnění, která svědčí o nepříznivých podmínkách práce a pracovního prostředí a o značném ohrožování zdraví. Proto se v roce 1989 uskutečňuje další výzkum, zaměřený na směry a možnosti zdokonalování zdravotní péče o pracovníky v zemědělství a potravinářském průmyslu. Některé poznatky výzkumu z roku 1986 a vybrané výchozí aspekty a předpoklady připravovaného výzkumu tvoří náplň této práce.

ZDRAVOTNÍ STAV PRACOVNÍKŮ V ZPoK

Pro podrobnější sledování uvádíme vybrané základní ukazatele pracovní neschopnosti, zejména četnost případů na 100 pracovníků za rok (tab. I) a průměrné procento pracovní neschopnosti (tab. II) v členění pro nemoci, pro pracovní úrazy, pro ostatní úrazy a celkem, resp. podíl pracovníků, kteří denně chybějí na pracovištích, dále výskyt nemocí z povolání a výskyt rizikových praco-

I. Počet případů pracovní neschopnosti na 100 pracovníků v ZPoK ČSSR — Number of absences from work per 100 workers in the Agricultural and Food Production Complex in the ČSSR

Podniky	Rok	Pracovní neschopnost pro			
		nemoc	pracovní úrazy	ostatní úrazy	celkem
Zemědělství: — státní sektor	1985	71,23	3,68	8,27	83,18
	1987	69,72	3,55	8,51	81,78
— JZD	1985	64,86	3,88	8,03	76,77
	1987	65,44	3,68	8,51	77,64
Potravinářský průmysl	1985	89,36	4,57	9,41	103,34
	1987	89,18	4,79	9,94	103,91
Národní hospodářství celkem	1985	78,89	2,57	8,57	90,03
	1987	77,38	2,54	8,88	88,80

II. Průměrné procento pracovní neschopnosti v ZPoK ČSSR — Average percentage of absences from work in the Agricultural and Food Production Complex in the ČSSR

Podniky	Rok	Pracovní neschopnost pro			
		nemoc	pracovní úrazy	ostatní úrazy	celkem
Zemědělství: — státní sektor	1985	3,353	0,271	0,515	4,139
	1987	3,324	0,263	0,535	4,122
— JZD	1985	3,318	0,305	0,521	4,144
	1987	3,358	0,290	0,552	4,200
Potravinářský průmysl	1985	3,974	0,304	0,548	4,826
	1987	4,040	0,321	0,590	4,952
Národní hospodářství celkem	1985	3,606	0,194	0,526	4,326
	1987	3,591	0,193	0,550	4,333

viš' spolu s několika poznámkami o pracovní neschopnosti podle některých skupin diagnóz. Údaje týkající se pouze žen ukazuje tab. III a IV. Údaje jsou z Československé statistiky a ze Zdravotnické statistiky, většinou za ČSSR a za roky 1985 a 1987, některé za ČSR a rok 1986.

Je zřejmé, že v národním hospodářství je při srovnání roku 1985 a 1987 mírný pokles počtu případů na 100 pracovníků i průměrného procenta pracovní ne-

III. Počet případů pracovní neschopnosti žen na 100 žen v ZPoK ČSSR – Number of absences from work in women per 100 women in the Agricultural and Food Production Complex in the ČSSR

Podniky	Rok	Pracovní neschopnost žen pro			
		nemoc	pracovní úrazy	ostatní úrazy	celkem
Zemědělství: – státní sektor	1985	87,26	2,57	4,97	94,80
	1987	84,98	2,59	5,06	92,63
– JZD	1985	71,72	2,88	5,22	79,82
	1987	73,12	2,82	5,37	81,31
Potravinářský průmysl	1985	104,74	3,10	6,79	114,63
	1987	104,89	3,38	7,32	115,59
Národní hospodářství celkem	1985	90,62	1,54	5,19	97,35
	1987	89,00	1,56	5,44	96,00

IV. Průměrné procento pracovní neschopnosti žen v ZPoK ČSSR – Average percentage of absences from work in women in the Agricultural and Food Production Complex in the ČSSR

Podniky	Rok	Pracovní neschopnost žen pro			
		nemoc	pracovní úrazy	ostatní úrazy	celkem
Zemědělství: – státní sektor	1985	4,062	0,187	0,326	4,575
	1987	4,011	0,197	0,344	4,552
– JZD	1985	3,782	0,245	0,363	4,389
	1987	3,857	0,233	0,374	4,464
Potravinářský průmysl	1985	4,513	0,216	0,392	5,121
	1987	4,617	0,245	0,446	5,307
Národní hospodářství celkem	1985	4,165	0,114	0,343	4,621
	1987	4,147	0,117	0,365	4,628

schopnosti, s výjimkou ostatních úrazů, které trvale stoupají. Tento trend je v podstatě sledován i státním a družstevním sektorem zemědělství, s výjimkou pracovní neschopnosti pro nemoc a celkové pracovní neschopnosti v JZD, kde se jeví určitý vzestup.

Naproti tomu v potravinářském průmyslu za pracovníky celkem je ve sledovaném období vzestup ve všech ukazatelích, s výjimkou počtu případů nemocí na 100 pracovníků.

V ukazateli počet případů na 100 pracovníků má potravinářský průmysl:

— podstatně vyšší hodnoty než státní a družstevní sektor zemědělství ve všech ukazatelích;

— značně vyšší hodnoty než je průměr národního hospodářství, a to především u pracovních úrazů (v roce 1987 o více než 80 %);

— naopak státní i družstevní sektor zemědělství mají příznivější výsledky než je průměr národního hospodářství, s výjimkou pracovních úrazů.

V ukazateli průměrné procento pracovní neschopnosti má potravinářský průmysl téměř ve všech ukazatelích vyšší hodnoty než státní i družstevní sektor zemědělství i než průměr národního hospodářství.

V ukazatelích o pracovní neschopnosti žen pro nemoc a úraz se projevuje nepříznivé postavení potravinářského průmyslu ještě výrazněji. V ukazateli průměrné procento pracovní neschopnosti žen pro pracovní úrazy za rok 1987 je průměr národního hospodářství překročen jak státním sektorem zemědělství (o 68 %), tak JZD (o 99 %) a zejména potravinářským průmyslem (o 109 %).

Zajímavé jsou údaje, které se týkají nemocí z povolání, tedy nemocí, které jsou přímo vyvolány vykonáváním určité pracovní činnosti na určitém pracovišti a jsou způsobeny zvýšenými specifickými zdravotními riziky práce a prostředí. Jsou tedy průkazným indikátorem výskytu rizikových faktorů na jednotlivých úsecích ZPoK.

V roce 1984 bylo v celém národním hospodářství ČSSR hlášeno 4 591 nových případů nemocí z povolání, což představuje četnost 57 případů na 100 000 pracovníků. Ve stejném roce bylo v zemědělství (státní sektor i JZD) hlášeno 544 nových případů nemocí z povolání, tedy 46 případů na 100 000 pracovníků. V potravinářském průmyslu bylo v roce 1984 207 případů, což představuje relativní četnost 89 případů na 100 000 pracovníků, tj. o 56 % více než průměr národního hospodářství. Je to v přepočtu na 100 000 pracovníků vyšší výskyt než v řadě srovnatelných odborových svazů (dřevoprůmysl, lesní a vodní hospodářství má 78 případů, chemický, papírenský, sklářský a tiskařský průmysl 67 případů, kovoprůmysl 61 případů, stavebnictví a výroba stavebních hmot 32 případů, textilní, oděvní a kožedělný průmysl 29 případů, doprava a silniční hospodářství 20 případů).

V roce 1987 bylo v národním hospodářství ČSSR hlášeno celkem 5 136 případů nemocí z povolání, z toho ve státním sektoru zemědělství 231 případů (49 na 100 000 pracovníků), v JZD 441 (62) případů a v potravinářském průmyslu 221 (96) případů. Podle skupin onemocnění byla nejčastější infekční onemocnění, zejména přenosná ze zvířat (v zemědělství to bylo 358 případů a v potravinářském průmyslu 150 případů). Na druhém místě byla kožní onemocnění, na třetím nemoci z přetížení. Nedoslýchavost z nadměrného hluku byla v ZPoK uznána pouze ve 12 případech, otravy byly pouze v 11 případech, i když hluk a chemické škodliviny patří k velmi častým nepříznivým faktorům pracovního prostředí.

Při posuzování dlouhodobého vývoje se v národním hospodářství při porovnání roků 1976 a 1987 ukazuje celkový pokles nemocí z povolání (z 5 523 na 5 136 případů), který je ještě výraznější v zemědělství (z 1 344 na 672 případů, tedy na polovinu), ale vzestup nemocí z povolání v potravinářském průmyslu (ze 183 na 221 případů, tedy o 20 %). Jasně se ukazuje, že rizikové faktory, které vyvolávají výskyt nových nemocí z povolání, se daří příznivě ovlivnit v zemědělství, ale nikoliv v potravinářském průmyslu.

Další ukazatel, který dokresluje obraz o rizikových faktorech práce a pracovního prostředí v zemědělství a potravinářském průmyslu, je počet rizikových pracovišť a počet pracovníků na rizikových pracovištích. Stav v roce 1987 ukazuje tab. V.

Podniky (rok 1987)	Počet rizikových pracovišť	Pracovníci na rizikových pracovištích	
		počet	%
Zemědělství:			
— státní sektor	3 796	21 489	4,54
— JZD	3 357	19 361	2,71
Potravinářský průmysl	1 581	15 221	6,60
ZPoK celkem	8 734	56 071	3,95

Nejčastější je riziko hluku. Podíl pracovníků na rizikových pracovištích z celkového počtu pracovníků je v zemědělství, v potravinářském průmyslu i v celém ZPoK výrazně nižší (7,95 %) než je průměr národního hospodářství a zejména při srovnání s některými odborovými svazy. Např. odborový svaz pracovníků v hornictví má 24,71 % pracujících na rizikových pracovištích, odborový svaz chemie, skla a tisku 16,96 %, dřevoprůmyslu 15,93 %, textilního a kožedělného průmyslu 14,44 %, kovoprůmyslu 13,52 %. Podle předběžných dílčích průzkumů se však zdá, že v ZPoK je vyšší počet rizikových pracovišť a pracovníků na nich než bylo doposud vyhlášeno.

Ukazuje se, že vysoká pracovní neschopnost v potravinářském průmyslu je dána zejména vysokou pracovní neschopností žen. V roce 1986 (údaje za ČSR) byla pracovní neschopnost žen v potravinářském průmyslu o 27,1 % vyšší než průměr pracovní neschopnosti žen v národním hospodářství celkem (u mužů jen o 10,7 % vyšší).

Zvýšení pracovní neschopnosti žen v potravinářském průmyslu proti průměru národního hospodářství je výrazné zejména u skupin nemocí, na kterých se podílejí vysoká námaha, nepříznivé pracovní prostředí a nezbytnost hygienické ochrany potravin. Jsou to zejména infekční onemocnění (vyšší o 33,7 %), nemoci z prachu a alergenů (oční onemocnění o 44,9 %), přetížení a neuropsychická zátěž (nemoci oběhové soustavy o 33,9 %), fyzické přetížení, práce v chladu, v mokru (nemoci pohybového ústrojí o 30,0 %), vlivy prachu, infekce, pocení (kožní onemocnění o 65,5 %) a pracovní úrazy (o 103,4 %).

HLAVNÍ PŘÍČINY VYSOKÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Vysoká pracovní neschopnost v ZPoK a zejména v potravinářském průmyslu je multifaktoriální a je působena především vyšší pracovní neschopností zaměstnaných žen. Je výrazně nepříznivě ovlivněna značnou namáhavostí a vysokou intenzitou práce, která má značný podíl statické zátěže (práce v nefyziologických pracovních polohách a manipulace s břemeny), nutnost nahrazovat nedostatky v mechanizaci výroby v některých případech svalovou prací (často žen).

Rovněž výrazný je podíl nepříznivého pracovního prostředí (vysoká hluchost přesahující značně přípustné hranice, nadlimitní vibrace, nepříznivé podmínky mi-

kroklimatu s vysokými a nízkými teplotami a častým střídáním teplot, vlivy počasí, nadměrná prašnost, práce s jedovatými a zdraví škodlivými chemickými látkami, riziko poranění a infekce). Významnou roli hraje poměrně nízká technická úroveň výroby.

Na vysoké nemocnosti se v určité menší míře podílejí i různé další příčiny z oblasti struktury pracovních sil (značný podíl zaměstnaných žen, věková a kvalifikační struktura, obecný nedostatek pracovních sil), sezónní a kampaňová práce, sociálně ekonomické aspekty včetně péče o pracující a odměňování, úrovně a dostupnosti léčebně preventivní péče o zdraví pracovníků a zvýšená péče o hygienickou úroveň výrobků (pracovní neschopnost je nutná při každém podezření na infekci, minimálně do potvrzení diagnózy).

ZÁKLADNÍ SMĚRY PÉČE O ZDRAVÍ PRACOVNÍKŮ V ZPoK

Jako jsou komplexní a multifaktoriální příčiny nemocnosti a úrazovosti, musí být komplexní i účinné směry a přístupy k snižování nemocnosti a zlepšování zdravotního stavu pracovníků.

V první řadě je nutno snížit nadměrnou pracovní námahu a zátěž především zaměstnaných žen důsledným zaváděním komplexní mechanizace a postupně i automatizace výroby všude tam, kde je to možné a dostupné.

Velkou péčí je třeba věnovat vytváření kvalitního a zdravého pracovního prostředí už při projekci, výstavbě a modernizaci závodů a objektů.

Především je třeba odstraňovat riziková pracoviště a z nich v první řadě pracoviště zařazená do 4. kategorie podle kategorizace pracovišť prováděné hygienickou službou. Tam, kde nelze odstranit zdroje škodlivin, je nutno od nich oddělit pracovníky (automatizace, dálkové ovládání zdraví škodlivých postupů).

Oblasti péče o pracovní prostředí, o bezpečnou práci a ochranu zdraví pracovníků i všem aspektům sociálního rozvoje je třeba věnovat prvořadé místo, které jim právem náleží. Tato oblast musí být nejen závažnou a nezastupitelnou součástí řídicí práce, ale i důležitou náplní činnosti společenských organizací, iniciativy pracovníků a socialistického soutěžení. To je třeba plně dodržet i v podmínkách přestavby ekonomického mechanismu, kdy oblast sociálního rozvoje je cele v kompetenci státních podniků.

Je nezbytné zabránit, aby ženy vykonávaly pracovní činnosti, které jsou jim zakázané nebo které jsou pro ně nadměrné, nepřiměřené nebo mohou ohrozit jejich mateřskou funkci.

Velké úsilí je nutno věnovat celé oblasti péče o pracující, zejména otázkám závodního stravování, fyziologického režimu práce a odpočinku, vhodného bydlení, dopravy do zaměstnání, rekreace, zdravotní a rekondiční péče.

V oblasti léčebně preventivní péče je žádoucí úzká spolupráce s ústavy národního zdraví, aby kvalitní zdravotnická péče závodních anebo pověřených lékařů byla poskytována pokud možno všem pracovníkům ZPoK, a to i pracovníkům z malých a odloučených provozů a pracovišť. Velice by prospělo snížení počtu pracovníků na lékařské místo závodního nebo pověřeného lékaře zejména v případech, kdy je v podniku složitá zdravotnická problematika nebo kdy má lékař na starosti větší počet místně oddělených malých závodů nebo provozů.

Tam, kde je to možné, je třeba přiblížit zdravotní péči (včetně poskytování léků) k pracujícím a ve spolupráci s OÚNZ budovat zdravotní střediska a lékařské stanice v areálu centra podniků, přispívat na jejich vybavení moderní zdravotnickou technikou a podílet se na zřizování rehabilitačních pracovišť u závodních, sdružených i územních obvodních zdravotnických zařízení (kde by měli pracovníci

ZPoK přednost). Navazovat úzkou spoluprací se závodními a pověřenými lékaři zejména v oblasti prevence, zkvalitňování pracovního prostředí a ergonomických aspektů práce, při řešení otázek sociálního rozvoje a péče o pracující a využívat možností poskytování odměn popř. výhod zdravotnickým pracovníkům.

Velmi potřebné je postupné zavádění komplexní ambulantní i pobytové rekonvalescenční péče, která využitím souboru regeneračních opatření zaměřených na efektivní odstraňování nepřiměřené únavy pracovníků, prevenci poškozování zdraví z práce a pracovního prostředí, urychlené a dokonalejší zotavení fyzických i psychických sil, relaxaci a odstraňování nepříznivého vlivu neuropsychické zátěže, zvyšování odolnosti a otužilosti organismu pracovníků a naučení pracovníků zdravému a plnějšímu způsobu života má docílit celkové upevňování zdraví pracovníků a optimální výkonnost a tím i postupné zvyšování pracovní a životní pohody.

ZÁVĚR

Údaje o pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz a o jejich příčinách ukazují značné riziko ohrožení zdraví pracujících v ZPoK ČSSR. Vzhledem ke komplexním příčinám nemocnosti a úrazovosti je nezbytný i komplexní přístup k řešení, do něhož patří aktivní přístup vedoucích i řadových pracovníků, vytváření kvalitního pracovního prostředí, snižování nadměrné námahy a dokonalá péče o pracující včetně léčebně preventivní péče a rekondice. I když vybudování kvalitní rekonvalescenční péče a dalších oblastí péče o zdraví pracovníků je náročné a bude mnohdy i nákladné, tyto investice do pracovního člověka budou vždy patřit mezi nejefektivněji vynaložené prostředky.

Literatura

BLAŽEK, K. — MAŠEK, J.: Stanovení příčin vysoké pracovní neschopnosti v potravinářském průmyslu a možné cesty k jejímu snížení. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1986.

BLAŽEK, K. a kol.: Návrh směrů zlepšování pracovního prostředí a návrh priorit odstraňování současných zdravotních rizik práce v zemědělství a potravinářském průmyslu. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZV 1987.

Československá statistika. Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz (rok 1985 a 1987). Praha, FSÚ, ČSÚ, SSÚ 1986 a 1988.

Zdravotnická statistika ČSSR. Nemoci z povolání a profesionální otravy (rok 1984 a 1987). Praha, ÚZIS MZ 1985 a 1988.

Zdravotnická statistika ČSSR. Ukončené případy pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz (rok 1985 a 1986). Praha, ÚZIS MZ 1986 a 1987.

Došlo 14. 12. 1988

BLAŽEK K., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha

Cesty ke snižování pracovní neschopnosti v ZPoK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 581–588. — 5 tab., lit. 8, res. čes., rus., angl., něm.

ZPoK, pracovní neschopnost pro nemoc a úraz, prostředí pracovní, péče o pracovníky, péče zdravotnická, péče rekonvalescenční, výsledky výzkumu

Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v potravinářském průmyslu a pro pracovní úrazy v zemědělství překračuje výrazně průměr pracovní neschopnosti v národním hospodářství. Vysoká pracovní neschopnost je do značné míry způsobena vysokou pracovní neschopností zaměstnaných žen. Z celého komplexu příčin je významně negativně ovlivněna zejména nepříznivým pracovním prostředím, značnou namáhavostí a vysokou intenzitou práce, na které se podílí poměrně nízká technická úroveň výroby.

БЛАЖЕК К., Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага

Пути снижения нетрудоспособности в рамках агропродовольственного комплекса

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 581—588. — 5 табл., лит. 8, рез. чешск., русск., англ., нем.

агропродовольственный комплекс, нетрудоспособность, вызванная болезнями и травмами, рабочая среда, забота о работниках, медицинское обслуживание, забота в период выздоровления, результаты исследования

Уровень нетрудоспособности в связи с болезнями и травмами в пищевой промышленности, а также в связи с травмами в сельском хозяйстве значительно превышает средний уровень нетрудоспособности в народном хозяйстве. Высокий уровень нетрудоспособности в значительной степени вызван высоким уровнем нетрудоспособности занятых женщин. В рамках всего комплекса причин он вызван прежде всего неблагоприятной рабочей средой, значительной напряженностью рабочего процесса и высокой интенсивностью труда, вызванной, в частности, относительно низким техническим уровнем производства.

BLAŽEK K., Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha

Ways of Reducing Absences from Work in the Agricultural and Food Production Complex

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 581—588. — 5 tabs, refs 8, summaries in cs, ru, en, de

Agricultural and Food Production Complex, absences from work due to illness and injury, working environment, care of workers, medical care, reconditional care, results of research

Absences from work due to illness or injury in the food industry, and due to working injuries in agriculture, exceed significantly the average rate of absences in the national economy. The frequent absences from work are due to a great extent to frequent absences of employed women. There is a whole complex of causes, the most significant of which are the unfavourable working environment, labouriousness and high intensity of work, which is partly due to a comparatively low technological standard of production.

BLAŽEK K., Forschungsinstitut für die Ökonomik der Landwirtschaft und Ernährung, Praha

Wege zur Senkung der Arbeitsunfähigkeit im ALK

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 581—588. — 5 Tab., Lit. 8, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtsch.

ALK, Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall und Krankheit, Arbeitsumwelt, Fürsorge, Gesundheitsfürsorge, Rehabilitation, Forschungsergebnisse

Die Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit in der Lebensmittelindustrie sowie in der Landwirtschaft übersteigt bedeutend den Durchschnitt in der gesamten Volkswirtschaft. Dieser hohe Ausfall ist in bedeutendem Maße bedingt durch die große Zahl an beschäftigten Frauen. Im gesamten Komplex der Gründe dafür spielt eine bedeutende Rolle das ungünstige Arbeitsmilieu, die großen Anstrengungen bei der Arbeit sowie die hohe Arbeitsintensität. Weiter ist dies das relativ niedrige technische Niveau der Produktion.

Adresa autora:

MUDr. Karel Blažek, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážďená 6, 110 00 Praha 1

Strategie urychlení sociálně ekonomického vývoje, kterou na období do roku 2000 zvolila československá společnost, je velmi náročná na důsledné uplatňování nejnovějších poznatků vědy a techniky, na zdokonalování hospodářského mechanismu i na aktivizaci pracovní a společenské činnosti lidí. V zemědělsko-potravinářském komplexu, v němž přestavba hospodářského mechanismu uplatněna již od 1. 1. 1989, výrazně vzrostou požadavky na řídicí práci a řídicí pracovníky, protože bez nových a tvůrčích přístupů bude v podnicích stěží možné zabezpečit úplný chozrasčot a samofinancování.

Řídicí pracovníci se nebudou moci spokojit s převážně rutinními pracovními postupy, s využíváním osvědčených metod a technik práce, s řešením převahy operativních úkolů; budou nuceni překonávat konvenční způsoby myšlení a jednání, budou muset aktivně vyhledávat nové cíle a nové prostředky k jejich řešení.

CHARAKTERISTIKA TVŮRČÍCH PŘÍSTUPŮ K ŘÍZENÍ

Chápeme-li ve zjednodušené podobě tvořivost jako schopnost překonávat konvenční způsoby myšlení, jednání a chování, resp. schopnost řešit problémy, tj. situace, ve kterých chybí metoda řešení nebo informace potřebné k řešení, přičemž výsledek činnosti je něčím novým a užitečným, pak tvůrčí přístupy k řízení musí tyto charakteristiky obsahovat. V podnicích se můžeme setkat kromě tvořivosti inventivní (řešitelské) s dalším samostatným typem tvořivosti — tvořivostí inovační (realizační).

Inventivní tvořivost lze chápat jako objevy nových přírodních a společenských zákonů, objevy nových technických principů, navrhování nových řešení apod. Obsah inovační tvořivosti spočívá v pochopení nové myšlenky řešitele, ztotožnění se s ní, v jejím dalším rozpracování a dopracování v kontextu její transformace do konkrétní reality, tj. do inovace. Mnohdy se inovační tvořivost podceňuje a předpokládá se, že inventivní tvořivost vyžaduje více fantazie, intuice a tvořivého vnímání než inovační tvořivost, ale bez intuice se nelze obejít ani při realizaci nápadu.

Řídicí pracovníky musí ještě charakterizovat další typ tvořivosti — tvořivost organizačně řídicí. Řízení tvořivé práce jiných vyžaduje tvořivost od těch, kdo tuto práci řídí. Bez organizačně řídicí tvořivosti by nebylo možné rozvíjet a správně využívat předchozích dvou typů tvořivosti. V práci řídicích pracovníků se může projevat i tvořivost inventivní a inovační, ale těžiště tvořivosti je organizačně řídicího typu.

Obecně je obsahem organizačně řídicí tvořivosti umění řídit, tj. umění dokázat v konkrétních a neopakovatelných situacích tvůrčím způsobem aplikovat vědecké principy řízení, ale být schopen také prakticky řídit, tj. cílevědomě aktivizovat lidi a usměrňovat tuto aktivitu pro realizaci úkolů a cílů podniku. Obsah tohoto typu tvořivosti je možné vymezit do dvou částí:

1. podpora a využívání iniciativy a tvořivosti v práci podřízených, a to vytvářením vhodných podmínek rozvoje jejich iniciativy a tvořivosti v práci, správným zaměřením, kooordinováním a hodnocením této iniciativy a tvořivosti;

2. vyrovnáváním tendencí ke stabilitě a dynamice (rozvoji) řízené organizační jednotky tak, aby nebyla porušena její stabilita a současně nebyla bržděna ani její dynamika (Guláš 1980).

Pro vedoucího pracovníka je organizačně řídicí tvořivost subjektivním faktorem zkvalitňování a zefektivňování jeho řídicí práce, pro podřízené působí jako faktor jejich iniciativy a tvořivosti v práci. Lze právem požadovat, aby tento typ tvořivosti byl pro vedoucí pracovníky základním typem a byl od nich požadován. Řídicí pracovník by měl být hodnocen především za to, jak dokáže stimulovat práci svých podřízených, za výsledky jejich práce, ne pouze za to, co dokázal on sám. Znamená to změnit názor na chápání obsahu práce vedoucího pracovníka — hledat její těžiště ve stimulaci tvořivé aktivity podřízených.

Organizačně řídicí tvořivost není vázána jen na koncepční práci řídicích pracovníků. I operativní práce může být tvořivá, protože každý operativní problém nelze řešit podle známých vzorců a schémat a ne vždy jsou k dispozici všechny potřebné informace. Tyto nedostatky může překonávat řídicí pracovník jen svou tvořivostí.

Pokud nebude podrobněji empiricky prozkoumána otázka tvořivosti v řídicí práci, bude účelné hovořit o tvůrčích přístupech a vycházet z toho, že dosud uváděné poznatky jsou prvním stadiem zkoumání problému.

PŘEDPOKLADY TVŮRČÍCH PŘÍSTUPŮ V ŘÍZENÍ

Stejně jako kterákoliv jiná činnost, vyžaduje i tvůrčí činnost a tvůrčí produkt pro svoji realizaci řadu dílčích předpokladů a podmínek. Můžeme je shrnout do dvou skupin:

- objektivní faktory podmiňující tvůrčí přístupy k řízení, a to vlastnosti tvořivých situací a problémů samotných a pozitivní podmínky pro tvůrčí činnost;
- subjektivní faktory (vlastnosti subjektu) podmiňující tvůrčí přístupy k řízení.

Vlastnosti tvořivých situací a problémů zahrnují řadu dílčích charakteristik, které nová, netradiční, jedinečná řešení vyvolávají. Podle Hlavsy (1985) to jsou: rozpornost předmětu a neúplnost, resp. nepravdivost informací; volnost, otevřenost, možnost několika způsobů řešení; možnost optimalizace řešení; možnost dalších dimenzí a důsledků řešení; možnost protikladných řešení; možnost řetězovité odpovědi či řešení; složitost, více problémů; požadavek uplatnění osobní zkušenosti; špatná definice či formulace problémů; mnoho překážek v řešení; zvláštní forma problému (pravděpodobností apod.); překvapivost problému.

Řídicí situace, s nimiž se setkáváme v současných zemědělských podnicích a jež souvisejí se zaváděním vědeckotechnických poznatků do praxe, s koncepčním řešením problémů i s běžnou operativní činností, tyto charakteristiky mají:

- situace se stávají nepřehlednějšími, roste neurčitost podmínek a roste riziko očekávaného výsledku;

- roste variantnost řešení, tj. téhož výsledku lze docílit různými cestami;
- vzrůstají nároky na interdisciplinární řešení problémů;
- vzrůstají nároky na předstížení ostatních výrobců, tj. je nutná orientace na špičkové výsledky;
- rostou systémové důsledky dílčích opatření;
- rostou nároky na synchronizaci jednotlivých opatření, nároky na řešení vztahů čas – náklady, čas – efekt;
- rostou nároky na aktivitu při hledání nových cílů a nových cest řešení apod.

Připojíme-li k těmto charakteristikám řídicích situací ještě specificky zemědělské výroby jako výroby vysoce pravděpodobnostní, závislé na práci s biologickým materiálem a současně závislé na náhodných vlivech počasí, zjišťujeme, že problémy, které řeší v současnosti a budou řešit v budoucnosti řídicí pracovníci, jsou situacemi a problémy tvořivými.

Poněkud odlišná je situace v oblasti pozitivních podmínek pro tvořivou činnost. Je možné konstatovat, že dosud se podceňují podmínky pro tvořivou činnost i tato činnost sama.

Pozitivní podmínky pro tvořivou činnost zahrnují řadu faktorů:

- vlastní obsah práce ve smyslu podílu tvořivých a rutinních činností;
- pružnost organizačních a řídicích struktur, které musí umožnit vznik a činnost dočasných organizačních a řídicích jednotek specializovaných na řešení specifických problémů a situací;
- delegování úkolů, pravomoci a odpovědnosti, umožňující aktivní a iniciativní přístup k řešení úkolů na všech stupních řízení;
- způsob stanovení cílů a cest k dosažení cílů, na němž se musí podílet v diferencované míře všichni pracovníci podniku;
- styl řízení a řídicí práce, podněcující aktivitu a iniciativu;
- systém komunikací, všestranně a dostatečně rozvinutý;
- systém stimulování tvůrčí činnosti v podniku;
- kvalitu pracovních podmínek včetně technického vybavení práce a způsobu organizace práce;
- tvůrčí klima.

Jaký je postoj řídicích pracovníků k těmto předpokladům tvůrčích přístupů uplatňovaných v řízení, lze demonstrovat na výsledcích dílčího zkoumání, provedeného v souboru 311 technickohospodářských pracovníků čtyř JZD a jednoho závodu k. p. Zemědělské zásobování a nákup. Předpoklady pro tvůrčí řízení byly shrnuty do následujících skupin:

1. aktivní vyhledávání cílů, stanovení náročných cílů, které umožňují uplatnit vlastní iniciativu, ale přinášejí s sebou riziko;
2. ochotné přijímání inovací, ochota nést s nimi spojené riziko;
3. cílevědomé rozvíjení aktivity a tvůrčích přístupů, hmotná a morální stimulace aktivity a tvůrčí iniciativy;
4. optimální složení kolektivu řídicích pracovníků (ve většině mají být ochotni přijímat inovace, nést riziko, tolerovat tvůrčí odchylky od stereotypu);
5. pružné řídicí struktury, umožňující vytváření řešitelských a realizačních týmů, komplexní uzavírání procesů v organizačních jednotkách, delegování pravomoci na nižší stupně řízení, volný tok informací;
6. odměny za náročná řešení problémů s optimální mírou rizika, na druhé straně sankce za nedostatečně iniciativní řešení;
7. dělba práce mezi vyššími a nižšími stupni řízení při stanovení cílů, spoluúčast podřízených při formulování cílů, přihlížení i k osobním cílům a zaměření jednotlivců;

8. koordinace tvůrčích a rutinních přístupů s důrazem na tvůrčí výsledky, vytváření souladu cílů řídicích a řízených pracovníků, uplatňování kontroly s důrazem na dlouhodobé a zásadní výsledky;

9. důraz na dobré neformální vztahy, důvěra v lidi, vedení především spoluprací, sebedisciplína, vhodný styl řízení nadřízených pracovníků;

10. dobré pracovní prostředí a technické vybavení práce, dobrá organizace práce, možnost kontaktů s odborníky z vědecko-výzkumných institucí apod.

Při analýze výsledků zkoumání zjišťujeme, že řídicí pracovníci přikládají všem faktorům střední až vysoký význam (ve stupnici 0 až 5 bodů se průměrné hodnocení pohybuje od 3,36 do 4,56), přičemž průkazně vyšší nároky na všechny uvedené faktory uvádějí linioví řídicí pracovníci ZZN proti liniovým pracovníkům JZD i na rozdíl od štábních pracovníků vlastního podniku. V JZD nejsou průkazné rozdíly v nárocích liniových a štábních řídicích pracovníků.

Dílčí rozdíly v názorech řídicích pracovníků sledovaných souborů existují. Pracovníci ZZN kladou vyšší důraz na ochotu přijímat inovace, na tolerantnost, ochotu nést riziko, tj. na subjektivní předpoklady řídicích pracovníků a na převahu takových pracovníků v pracovních kolektivech, řídicí pracovníci JZD požadují především dobré pracovní prostředí a technické vybavení práce spolu s dobrou úrovní organizace práce i s možností kontaktů s odborníky (tab. I). Tyto názory vyplývají zřejmě z dosavadních možností, které v tomto směru řídicí pracovníci mají. U řídicích pracovníků JZD můžeme také sledovat větší rozdíly mezi názory

I. Předpoklady pro tvůrčí přístupy v řízení (pořadí faktorů) – Prerequisites for creative approaches to management (order of factors)

Předpoklady:	Pořadí v souboru:			
	JZD		ZZN	
	LP	ŠP	LP	ŠP
1. aktivní vyhledávání cílů	8.	10.	8.	6.
2. ochotné přijímání inovací	7.	9.	6.	7.
3. cílevědomé rozvíjení iniciativy a tvůrčích přístupů	4.	6.	4.	4.
4. optimální složení kolektivu řídicích pracovníků	2.	2.	1.	1.
5. pružné řídicí struktury	5.	4.	5.	5.
6. odměny za náročná řešení, sankce za nedostatek iniciativy	6.	7.	7.	8.–9.
7. dělba práce při stanovení cílů	10.	8.	9.	8.–9.
8. koordinace tvůrčích a rutinních přístupů s důrazem na tvůrčí výsledky	9.	5.	10.	10.
9. dobré neformální vztahy, důvěra v lidi, vedení spoluprací, spoluúčast	3.	3.	3.	3.
10. dobré pracovní prostředí a vybavení práce, dobrá organizace práce, kontakty s odborníky	1.	1.	2.	2.

LP – linioví pracovníci

ŠP – štábní pracovníci

II. Postoje a zájmy (výběr) – Attitudes and interests (selection)

Postoje, zájmy	Pořadí v souboru:			
	JZD		ZZN	
	LP	ŠP	LP	ŠP
Ochota podílet se na zavádění inovací	16.–17.	20.	20.–21.	25.
Ochota převzít nové úkoly	12.–13.	8.	4.–5.	10.–11.
Ochota převzít nové metody	11.	11.	20.–21.	5.
Ochota zapracovat se více prací	25.	18.	25.	20.
Ochota vyslechnout náměty podřízených	23.	24.	14.	15.–17.
Ochota převzít riziko	20.–22.	22.	16.	21.
Ochota spolupracovat s jinými	7.	6.–7.	13.	4.
Ochota delegovat s úkoly i pravomoc	16.–17.	25.	17.–18.	23.–24.
Ochota rozhodovat	9.	21.	3.	6.
Vztah k okolnímu prostředí	24.	17.	22.	22.
Vztah ke zvyšování kvalifikace	14.	13.	19.	12.–14.
Ochota dále se vzdělávat	20.–22.	14.	24.	7.–9.
Vztah k doplňování a obnovování poznatků	19.	16.	23.	10.–11.

liniových a štábních pracovníků na rozdíl od pracovníků ZZN. V ZZN jsou však v souboru respondentů zařazeni pouze štábní pracovníci na vyšší úrovni řízení, v JZD jsou respondenty i štábní pracovníci pracující na nižších úrovních řízení (účetní apod.). Štábní pracovníci JZD postrádají stimulaci tvůrčích přístupů, koordinaci tvůrčích a rutinních přístupů a důraz na tvůrčí výsledky, proto tyto faktory zdůrazňují.

Zdánlivě mají řídicí pracovníci JZD a ZZN pozitivní vztah k tvůrčímu řízení. Další analýza takový závěr problematizuje.

Subjektivní předpoklady k tvůrčím přístupům v řízení zahrnují podle Hlavsy (1985) úroveň poznávacích procesů, řadu osobnostních vlastností (schopnosti a osobnostní rysy), dynamiku osobnosti popsanou potřebami, zájmy, motivací, dále duševními stavy a prožíváním a vztažnými skupinovými kritérii (např. formováním specifických rolí apod.).

Soubor těchto předpokladů pro tvůrčí přístupy nebyl zkoumán v celém komplexu, provedený průzkum měl jiné cíle, nicméně dílčí charakteristiky lze využít a pomohou upřesnit postoj sledovaného souboru řídicích pracovníků k tvůrčímu řízení.

Zaměření osobnosti, charakterizované pětadvaceti postoji a zájmy, zahrnuje i ty, které se vztahují k přípravě budoucnosti, k perspektivním úkolům, k přijímání

rizika a vytváření tvořivé atmosféry. Jak dokazuje jejich pořadí, většina z nich se dostala až na poslední místa ve sledovaném souboru postojů a zájmů.

Přednostní postavení v tomto souboru postojů a zájmů mají: vztah k práci, vztah k profesi, vztah ke svěřeným prostředkům, vztah k uloženým pracovním úkolům, vztah k nadřízeným, podřízeným a spolupracovníkům apod., což jsou jistě významná hlediska, ale „příprava budoucnosti“ zůstala v pozadí.

Ty z postojů a zájmů, které se umístily v pořadí výše, se týkají nejen úkolů koncepčních, ale i aktuálních, průběžných. Je sice pravda, že i těm postojům, které jsou v pořadí na posledních místech, přikládají řídící pracovníci zhruba střední význam, ale v hodnotové orientaci mají podružnou úlohu (tab. II).

Průkazně nižší nároky kladou funkce na štabní řídící pracovníky proti pracovníkům liniovým, přičemž štabní pracovníci ZZN uvádějí vyšší nároky ve srovnání se štabními pracovníky JZD. Názory liniových řídících pracovníků v ZZN a JZD se od sebe neodlišují.

Rovněž v osobnostních rysech charakterizujících vztah k práci se odráží nízký význam, který přikládají řídící pracovníci kritériím spojeným s inovačními, tvořivými aspekty práce. Z celkového souboru 31 vlastností jsou většinou na posledních místech. Přestože jejich průměrné hodnocení dosahuje zhruba středního významu, v kontextu ostatních vlastností jsou podceněny. Znovu se prokázaly rozdílné nároky funkcí liniových a štabních řídících pracovníků. Štabní pracovníci JZD uvádějí průkazně nižší nároky svých funkcí než liniovní pracovníci JZD i ZZN i štabní pracovníci ZZN (tab. III).

I řada dalších osobnostních vlastností, které mají význam ve vztahu k tvůrčím přístupům, je řídícími pracovníky nedoceněna – např. nezávislost, soběstačnost,

III. Osobnostní rysy projevující se ve vztahu k práci (výběr) – Personality features appearing in the relation to work (selection)

Osobnostní rysy	Pořadí v souboru:			
	JZD		ZZN	
	LP	ŠP	LP	ŠP
Zájem o nové, zaujetí pro nové	26.	28.	25.	25.
Tolerantnost vůči tvůrčím odchylkám	30.	27.	30.	31.
Nekonvenčnost	29.	29.	29.	30.
Bohatá představivost	31.	31.	31.	30.
Podnikavost	24.–25.	30.	24.	28.
Adaptabilita	24.–25.	22.	16.–17.	16.
Iniciativnost	16.–17.	25.	6.	24.
Samostatnost	16.–17.	7.	14.–15.	5.–7.
Náročnost na kolektiv i na sebe	3.	13.–14.	8.–9.	18.
Motivace	27.	21.	20.–21.	13.–14.

průbojnost, dynamičnost, neovlivnitelnost apod. Řídící pracovníci mají rovněž tendenci podceňovat požadavky svých funkcí na myšlení, zejména pak ty, které se promítají do tvůrčích přístupů, tj. pohyblivost a proměnlivost myšlení, kombinační schopnosti, kritičnost a důslednost myšlení apod.

O řídicích pracovnících v zemědělství víme, že nemají (hodnoceno objektivně prostřednictvím psychodiagnostických testů) celou řadu vlastností potřebných k tvůrčímu řízení, nebo je mají jen v omezené míře.

Z hlediska pohledu na skutečnost a vztah řídicích pracovníků ke skutečnosti zjišťujeme, že řídicí pracovníci jsou do jisté míry kritičtí, rezervovaní, mají tendenci trvat na svých názorech, jsou houževnatí, mají tendenci spoléhat na sebe, brát na sebe odpovědnost, mají mírný sklon zkoumat. Pokud jde o sebe-koncepci a vyzrálост osobnosti, jsou v převážné většině případů emočně zralí, klidní, stálí, umírnění, svědomití, vytrvalí, odhodlaní, spolehliví, odpovědní, mají vyvinutou sebekontrolu a silnou vůli. Mají zformované sebepojetí, důvěřují si, jsou sebejistí. Dále jsou řídicí pracovníci mírně dominantní, tj. soutěživí, někdy útoční, samostatní, autorativní. Projevují určitou aktivitu, podnikavost a sociální smělost, zdaleka ne však na žádoucí úrovni.

Jsou obvykle společensky pohotoví, schopní kalkulovat, dovedou chápat jednání druhých, jistý stupeň aspirací, uhlazenost a do jisté míry i tendenci přizpůsobovat si pravidla jednání.

Řídící pracovníci v zemědělství mají sklon střízlivě uvažovat, být vážnější, mají spíše tendenci ke vztahovačnosti a podezřavosti než důvěřivosti a ukazuje se určitá vyváženost mezi praktikismem a nekonvenčností.

Z našich zkoumání však také vyplývá, že řídicí pracovníci mají tendenci respektovat uznávané myšlenky, tolerovat nesnáze plynoucí z tradic a „zaběhaných“ způsobů jednání, jsou v nižší míře ochotni experimentovat, pochybovat, zkoumat.

Tyto postoje a vlastnosti jsou jednoznačnou brzdou tvůrčího myšlení a jednání. Ale i řada vlastností, které byly v dřívější době považovány za pozitivní, se jeví jako překážka v tvůrčím řešení situací. Zjišťujeme např., že vzrůstá závislost řídicích pracovníků na mínění a názorech skupiny, což je v rozporu s tvůrčím myšlením.

MOTIVACE K TVŮRČÍMU ŘÍZENÍ

Dosud uváděné výsledky zkoumání ukazují, že řídicí pracovníci v zemědělství sice slovně proklamují svůj pozitivní vztah k tvůrčímu řízení, ale hlubší analýza jejich postojů a předpokladů ukazuje na odlišné závěry.

Doplňme tuto analýzu o další dimenzi. Je známo, že v přístupech člověka k řešení záťažových situací převládá podle okolností jednání motivované zaměřením na sebe, na zájmy kolektivu a na věc (individuální motivace, sociální motivace, činnostní motivace). Zároveň musíme brát v úvahu, že tvořivý potenciál osobnosti závisí na celkových rozumových schopnostech a na motivaci k jednání.

Z tohoto hlediska se odlišují tři typy tvořivosti:

— Produktivně stimulový typ, který projevuje tvořivost jen na vnější popud a jeho cílem je vyřešit zadaný úkol. Chybí mu vnitřní zdroj motivace.

— Heuristický typ, jehož činnost nemusí být stimulována vnějším podnětem a je nezávislá na uspokojivém hodnocení výsledku. Jeho motivace je vnitřní, má poznávací, tvůrčí charakter, ale jen v rámci řešeného úkolu.

— Kreativní typ, jehož motivace je pouze vnitřní. Má nový cíl — poznat podstatu jevu a změnit jej. Jeho činnost se rozvíjí nad „hranici říše nutnosti“. Výsled-

kem je nová teorie nebo koncepce činnosti, popř. převrat v dané sféře činnosti (Vlasova 1986).

Vezmeme-li v úvahu ještě základní motivační typy řídicích pracovníků – ekonomicko-racionální, sociálně altruistický, seberealizační a průkopnický, radikální typ (Kovačič 1985), můžeme odvodit, že *řídicí pracovník v zemědělství, zejména liniový, by měl být z hlediska tvořivosti heuristickým, výjimečně kreativním typem, jemuž by odpovídala orientace, zaměřenost na úkol, na věc, činnostní orientace a průkopnický typ motivace.*

V našich současných zemědělských podnicích takové postoje a orientace řídicích pracovníků nalézáme zřídka. Mezi řídicími pracovníky převládá orientace na interakce (sociální orientace) ve smyslu zájmu udržovat dobré mezilidské vztahy v kolektivní činnosti i za cenu nižší, popř. špatné výkonnosti, ve vztahu k úkolům jde o povrchní přístup, ztěžující vykonávání konkrétních úkolů a skutečnou pomoc ostatním. Jedná se o jakýsi druh falešného kolektivismu, vyhýbajícího se rozporům o kritice. Relativně vysoká je i orientace na sebe (individuální) jako očekávání odměny a uspokojení bez ohledu na vykonávanou práci i na kolektiv. Vysoká činnostní orientace nepřesahuje v souborech řídicích pracovníků 20 %.

Z hlediska motivačních typů převládá mezi mladými řídicími pracovníky ekonomicko-racionální a seberealizační typ, mezi staršími seberealizační a často sociálně altruistický typ. S typem průkopnickým se setkáváme zřídka. A pokud vůbec lze o tvořivosti hovořit, pak převládá její produktivně stimulový typ.

ZÁVĚR

Úroveň motivace k tvůrčí činnosti a tvůrčím přístupům v řízení je mezi řídicími pracovníky v zemědělství nízká. Nelze to však jednoznačně klást za vinu řídicím pracovníkům. Situační proměnné hrají v procesu motivace významnou roli. Dosaďovací důraz na bezprostřední operativní činnost (která sice nepostrádá prvky tvořivosti, je však nárazovitá a přetržitá), vyvolaný často nadřízenými orgány a dalšími institucemi, neznalost perspektiv podniku i perspektiv svých, pevné organizační a řídicí struktury, malá míra volnosti v rozhodování jak podniku, tak i jednotlivých řídicích pracovníků, maximální časový horizont pětiletého plánu, to vše tvořivost brzdilo.

Za situace, kdy přestavba hospodářského mechanismu řadu bariér odstraní, by se zdálo, že nic nebo téměř nic nebude tvůrčímu řízení bránit. To je však omyl, změna systému řízení nepovede automaticky ke změně názorů, postojů, vlastností a způsobů myšlení řídicích pracovníků. Naopak, komplex osobnostních charakteristik je nadán značnou rigiditou. Proto je nezbytné na jejich změnu aktivně působit – jak cílevědomou výchovou adekvátních postojů a způsobů myšlení v rámci cyklické přípravy řídicích pracovníků, tak i stimulací cílevědomé sebevýchovy. Jedná se o úkol nanejvýše aktuální a důležitý.

Literatura

- GULÁŠ, Š.: Iniciativa a tvorivosť pracujúcich ako faktor efektívnosti. Bratislava, Práca 1982.
GULÁŠ, Š.: Organizačno-riadiaca tvorivosť vedúcich pracovníkov a jej psychologické prvky. Syntéza, 1980, č. 1.
HLAVŠA, J.: Psychologické základy teórie tvorby. Praha, Academia 1985.
KOVAČIČ, V.: Psychológia pre vedúceho. Bratislava, Obzor 1985.
VLASOVA, A. CH.: Formování vlastností tvůrčí osobnosti v průpravě vedoucích hospodářských pracovníků. Podnik. Organiz., 40, 1986, č. 10.

Došlo 14. 12. 1988

HORALÍKOVÁ M., Vysoká škola zemědělská, Praha

Motivace řídicích pracovníků k tvůrčím přístupům v řízení

Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 589–598. — 3 tab., lit. 5, res. čes., rus., angl., něm.

zemědělský podnik, přestavba hospodářského mechanismu, pracovníci řídicí, tvůrčí přístupy v řízení, motivace, rysy osobnostní, teoretické pojednání

Má-li být v zemědělských podnicích důsledně uplatněna přestavba hospodářského mechanismu, musí dojít ke změnám v charakteru činnosti řídicích pracovníků a musí se změnit poměr mezi rutinními a tvůrčími přístupy k řešení situací a problémů. Charakter řídicích situací a problémů v současných podmínkách zemědělství tvořivý je, ale pozitivní podmínky pro rozvoj tvořivosti v řadě podniků chybějí i řídicí pracovníci sami postrádají řadu předpokladů, potřebných pro důsledné uplatňování tvůrčích přístupů ve své činnosti. Aby došlo k výrazné změně motivace k tvůrčímu řízení, je nutné změnit postoje řídicích pracovníků změnou situačních proměnných, vlivem cílevědomé výchovy žádoucích vlastností a stimulací sebevýchovy řídicích pracovníků.

ГОРАЛИКОВА М., Пражский сельскохозяйственный институт

Мотивация руководящих работников к творческим подходам в управлении

Zeměd. Ekon., 35, 1989, № 7, с. 589–598. — 3 табл., лит. 5, рез. чешск., русск., англ., нем.

сельскохозяйственное предприятие, перестройка хозяйственного механизма, руководящие работники, творческие подходы в управлении, мотивация, черты личности, теоретический обзор

Для коренной перестройки хозяйственного механизма в сельскохозяйственных предприятиях необходимо изменить характер деятельности руководящих работников, соотношение между рутинными и творческими подходами к решению возникших ситуаций и проблем. Возникшие ситуации и проблемы, требующие решения, носят в существующих условиях сельского хозяйства творческий характер, однако в ряде предприятий отсутствуют соответствующие условия для развития творческой работы, причем у самих руководящих работников отсутствует ряд предпосылок для последовательного воплощения в жизнь творческих подходов в их деятельности. Для коренного изменения мотивации к творческому управлению необходимо изменить взгляды руководящих работников путем изменения ситуационных переменных, целенаправленного воспитания требуемых свойств и стимуляции самовоспитания руководящих работников.

HORALÍKOVÁ M., University of Agriculture, Brno

Motivation of Managers for Creative Approaches to the Management

Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 589–598. — 3 tabs, refs 5, summaries in cs, ru, en, de

agricultural enterprise, restructuring of economic mechanism, managers, creative approaches to management, motivation, personality features, theoretical treatise

If the restructuring of economic mechanism in agricultural enterprises is to be thoroughly applied, changes must take place in the character of activities of managers and the proportions of routine and creative approaches to solving the situations and problems must also change. The character of managing situations and problems in contemporary conditions in agriculture is creative, but the positive conditions for development of creativity in a great number of enterprises are missing and the managers themselves lack a whole range of prerequisites needed for applying creative approaches to their managing activities. In order to achieve marked changes in motivation for creative management, it is necessary to change approaches of managers by changes in situation variables, by the influence of the purposeful education of managers, and by encouraging them in self-education.

Motivierung der leitenden Mitarbeiter zum schöpferischen Herangehen an die Leitung

Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 589–598. — 3 Tab., Lit. 5, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtech.

Landwirtschaftsbetrieb, Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus, leitend. Mitarbeiter, schöpf. Herangehen an die Leitung, Motivierung, Persönlichkeitszüge, theoret. Aspekte

Soll in der Landwirtschaft die Umgestaltung grundlegend realisiert werden, so muß es zu Veränderungen im Charakter der Tätigkeit der leitenden Mitarbeiter kommen. Das Verhältnis zwischen Routine und schöpferischer Tätigkeit bei der Lösung von Problemsituationen muß anders werden. Der Charakter der Leitungssituationen und -probleme unter den gegenwärtigen Bedingungen in der Landwirtschaft ist bereits schöpferisch, doch es fehlen positive Voraussetzungen für die Entwicklung des Schöpferturns in einer Reihe von Betrieben. Auch die Leiter vermissen eine Vielzahl von Voraussetzungen für die konsequente Durchsetzung des schöpferischen Herangehens bei ihrer Tätigkeit. Damit es zu einer spürbaren Veränderung der Motivation für die schöpferische Tätigkeit kommt, ist es erforderlich, daß die Haltung der Leiter selbst durch Veränderung der Voraussetzungen geändert wird und auch durch den Einfluß einer zielbewußten Anerziehung der erforderlichen Eigenschaften und der Stimulierung der Selbsterziehung der leitenden Mitarbeiter.

Adresa autorky:

Ing. Marie Horalíková, CSc., Vysoká škola zemědělská, 165 21 Praha 6-Suchbátov

Vedoucí pracovník v zemědělském podniku, tak jako každý jiný vedoucí pracovník, musí zvládat kromě výrobních a organizačních problémů také problémy mezi lidmi, vztahy na pracovišti a spokojenost podřízených pracovníků.

Je třeba řešit nejrůznější problémy týkající se technických otázek, problémy sociální i problémy v mezilidských vztazích. Jejich řešení je z největší části právě v rukou vedoucích pracovníků.

K úspěšnému zvládnutí problémových situací na pracovišti je zapotřebí jisté „kvalifikace“, pod kterou chápeme potřebné osobnostní vlastnosti, schopnosti a dovednosti. Pokud jimi vedoucí pracovník nedisponuje, je třeba si je vypěstovat, vycvičit se v nich, prohlubovat je a doplňovat.

V praxi zjišťujeme, že mnohý vedoucí pracovník se nestará a nezajímá o problémy svých podřízených, vůbec je neřeší nebo je řeší nedůsledně, leckdy ani neví, co a jak jeho podřízení dělají, co si myslí a jaké mají problémy. Někteří vedoucí pracovníci ani nejsou schopni vzniklé problémové situace řešit co možná optimálně, racionálním způsobem.

Strategie řešení problémových situací je totiž u většiny vedoucích pracovníků fixní, stabilní, tak jak si ji dotyčný někdy osvojil, aniž je ochoten připustit, že jeho způsoby řešení nejsou optimální. Proto někdo stabilně řeší problémové situace impulsivně, někdo agresivně, někdo spíše jejich řešení odkládá na neurčito.

Nepříznivé vlivy konfliktů a problémů na pracovišti jsou jednoznačné. Pokud se spory vyhroťí, vzniká mezi pracovníky napětí, které má časem nejen ekonomické, ale i zdravotní důsledky. Trvalé konfliktní situace vedou po jisté době k poruchám zdraví, dochází k chybným, nesoustředěným pracovním úkonům a nakonec i k úrazům.

Spousta nevyřešených či neřešených pracovních konfliktů má často za následek nežádoucí fluktuaci pracovníka.

Z těchto důvodů vznikla zhruba v 70. letech metoda aktivního sociálního učení, která si klade za cíl naučit pracovníky optimálním způsobem řešit problémové situace, v rámci skupinového nácviku se odnaučit nevhodným a špatným způsobům řešení konfliktů, a naopak si v kolektivu osvojit strategie řešení, které jsou všeobecně uznávané a hodnocené jako nejsprávnější.

METODA ASUP

Aktivní sociální učení programové (ASUP) není samoúčelné řešení problémových situací. Je zaměřeno na řešení konkrétních otázek života naší společnosti. Je specializováno na problémy, které se na pracovištích nebo i ve společenském sociálním styku nejčastěji vyskytují.

V první fázi (přípravné) se realizuje předběžný průzkum problémových situací na příslušných pracovištích (doprava, zemědělství, školství, služby aj.), jímž se zjišťuje závažnost a typ problémů a analyzuje se četnost jejich výskytu, jejich struktura, příčiny vzniku a způsoby řešení. Výběr příkladů pro řešení pracovních problémů musí vycházet z konkrétních pracovních situací, které řešitelé sami prožili a případně sami ve svém životě řešili.

Pro zjišťování problémových situací byl na katedře psychologie filozofické fakulty Univerzity J. E. Purkyně vypracován dotazník o dvou částech (Sedlák 1985). Prvá část byla specifikována na popis neshody, druhá na rozbor tohoto popisu podle základních zvolených kategorií. Zkoumaní mají popsat jednu z neshod, kterou sami prožili nebo řešili na pracovištích, a to podle vlastního uvážení. Nezáleží na tom, zda je popisována právě probíhající neshoda, nebo zda jde o pracovní neshodu již dávno vyřešenou.

V druhé fázi teprve probíhá vlastní ASUP. Pracovníci na základě modelových problémových situací řeší nácvikovou metodou zadané problémové situace ze svého pracovního prostředí. Účelem nácviku je upouštět od nevhodných zafixovaných strategií řešení, naučených v průběhu života, a osvojit si nejvíce akceptované a nejčastěji přijímané způsoby řešení.

Tento příspěvek se zabývá pouze první fází (přípravnou), tzn. rozбором získaných problémových situací u pracovníků v zemědělství. Další část (nácviková) bude možná až po vytvoření modelových problémových situací.

METODA ZJIŠŤOVÁNÍ PROBLÉMOWÝCH SITUACÍ

Pro zmapování problémových situací v zemědělství jsme si zkonstruovali modifikaci uvedeného dotazníku.

Tento dotazník byl po úvodní instrukci rozdělen na čtyři základní části. První část se týkala popisu vzniku a průběhu problémové situace, kde musel respondent popsat funkci a postavení osob, mezi nimiž vznikl problém, dále čeho se týkalo jádro problémové situace a v čem byla příčina vzniku problému.

Nejdůležitější částí tohoto popisu byl podrobný průběh řešení problému. Respondent pak problém zpětně hodnotil, především jeho řešení a dořešení, délku trvání a další ukazatele.

V druhé části se měl respondent rozhodnout, kde byla hlavní příčina vzniku problému, zda ve sféře technické, sociální nebo psychologické, a podrobně ji zhodnotit.

Třetí část se týkala řešení problému, především způsobu vyřešení, a ve čtvrté části respondenti hodnotili důsledky problému.

V závěru dotazníku bylo několik anamnestických údajů týkajících se věku, pohlaví, funkce v zaměstnání, praxe, počtu podřízených atd.

Dotazník byl anonymní, spoléhali jsme proto na jeho vysokou objektivitu a výpovědní hodnotu. Prezentován byl většinou hromadně při přednáškách z psychologie práce pro vedoucí pracovníky v zemědělství, kde byli respondenti předem seznámeni se základními principy metody ASUP.

CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU

Soubor tvořilo celkem 45 vedoucích pracovníků v zemědělství z nejrůznějších úseků zemědělské praxe. Ze 45 vedoucích pracovníků bylo 42 mužů a tři ženy, průměrný věk byl 37,2 roku (nejmladší 25, nejstarší 54).

Pohlaví respondentů

	abs.	rel.
Muži	42	93,3
Ženy	3	6,7
Celkem	45	100,0

Věk respondentů

Poř. č.	Rozsah (roků)	abs.	rel.
1.	25–29	6	13,3
2.	30–34	13	28,9
3.	35–39	8	17,7
4.	40–44	7	15,6
5.	45–49	7	15,6
6.	50–54	4	8,9
Celkem		45	100,0

Další identifikační charakteristiky

Průměrný věk v době konfliktu	= 34,5 roku
Nejnižší věk v době konfliktu	= 26 roků
Nejvyšší věk v době konfliktu	= 49 roků
Průměrný počet podřízených v době vzniku konfliktu	= 17 osob
Nejméně podřízených	= 2 osoby
Nejvíce podřízených	= 110 osob
Průměrná délka trvání konfliktu	= 2 roky, 3 měsíce
Nejkratší doba trvání konfliktu	= 3 minuty
Nejdelsí doba trvání konfliktu	= 16 roků

Jak vyplývá z těchto identifikačních charakteristik, průměrný věk v době konfliktu je poměrně nízký, tzn. většina problémů se vyskytuje u mladších vedoucích pracovníků bez větších zkušeností a znalostí v problematice vedení lidí.

U počtu podřízených v době konfliktu i u délky trvání vidíme, že je zde obrovský rozsah — od dvou osob až po 110, od tří minut trvání konfliktu až po vleklý konflikt v délce 16 roků!

Frekvenční zastoupení v jednotlivých kategoriích položek dotazníku se dozvíme z následujících údajů:

Věk v době konfliktu

Poř. č.	Rozsah (roků)	abs.	rel.
1.	26–30	16	35,5
2.	31–35	13	28,9
3.	36–40	5	11,1
4.	41–45	8	17,8
5.	46–50	3	6,7
Celkem		45	100,0

Počet podřízených v době vzniku konfliktu

Poř. č.	Rozsah	abs.	rel.
1.	0– 5 osob	23	51,2
2.	6–15 osob	9	20,0
3.	16–25 osob	5	11,2
4.	26–35 osob	2	4,4
5.	36–45 osob	2	4,4
6.	46–55 osob	2	4,4
7.	56 a více osob	2	4,4
Celkem		45	100,0

Délka trvání konfliktu

Poř. č.	Rozsah	abs.	rel.
1.	do 5 minut	1	2,2
2.	do 1 hodiny	3	6,7
3.	do 1 dne	2	4,4
4.	do 1 týdne	5	11,1
5.	do 1 měsíce	7	15,6
6.	několik měsíců až rok	15	33,3

7.	déle než rok	8	17,8
8.	trvá již desetiletí	4	8,9
Celkem		45	100,0

Další údaje nám vypovídají o celkové délce zaměstnání, dále o zastoupení pracovních funkcí našich respondentů a konečně o vlastní příčině problému.

Celková délka zaměstnání

Poř. č.	Rozsah	abs.	rel.
1.	0— 5 roků	7	15,6
2.	6—10 roků	11	24,4
3.	11—15 roků	9	20,0
4.	16—20 roků	4	8,9
5.	21—25 roků	5	11,1
6.	26—30 roků	4	8,9
7.	31—35 roků	5	11,1
Celkem		45	100,0

Funkce v zaměstnání

Poř. č.	Název funkce	abs.	rel.
1.	vedoucí pracovníci v JZD (hlavní agronom, hlavní zootechnik, vedoucí výroby aj.)	7	15,6
2.	THP — střední stupeň řízení	16	35,5
3.	vedoucí skladu, zásobování, odbytu, technolog	6	13,3
4.	mechanizátoři, mistři	7	15,6
5.	PAM, plánovači	5	11,1
6.	kádrový a personální útvar	4	8,9
Celkem		45	100,0

Příčina problému

Poř. č.	Příčina	abs.	rel.
1.	technická	14	31,1
2.	sociální	5	11,1
3.	psychologická	45	100,0

Příčina problému a její analýza byla pro nás nejdůležitější, a proto uvádíme i její členění v rámci dotazníku.

1. Příčina byla technická — problém vznikl:

- pro technickou vadu (jakou)
- pro poruchu technického zařízení (jakou)
- pro zhoršenou údržbu
- pro nedostatečně organizačně zajištěnou bezpečnost provozu z viny třetí osoby
- pro vznik výjimečné situace v provozu (jaké)
- jiné

2. Příčina byla sociální — problém vznikl:

- pro nevyspání
- pro špatné bydlení
- pro dlouhé dojíždění
- pro komplikace v rodinném životě (jaké)
- pro komplikace v zaměstnání (jaké)
- pro komplikace v osobním životě (jaké)
- pro jiný problém, který vznikl krátce předtím (jaký)
- jiné

3. Příčina byla psychologická – problém vznikl:

- a) pro nedostatky charakteru (které)
- b) pro zvláštnosti temperamentu (typu)
- c) pro nedostatek přizpůsobivosti (adaptace)
- d) pro nedostatečně vytvořené návyky v oblasti řízení
- e) pro nedostatečně vytvořené návyky v oblasti kontroly
- f) pro nedostatečně vytvořené společenské návyky
- g) pro poruchy v citové oblasti (které)
- h) pro agresivní chování
- ch) pro poruchy v oblasti vůle
- i) pro nedostatky v oblasti světového názoru
- j) pro nepřesné vyjadřování
- k) pro nepřesné informace
- l) pro nepochopení informace
- m) pro užití cizího slova
- n) pro nepozornost
- o) pro nadměrnou únavu
- p) pro přepracování
- r) pro vyčerpání
- s) pro konfabulace (sklon k nadměrné fantazii)
- t) pro předsudky (které)
- u) pro přemíru starostí (kterých)
- v) pro strach (z čeho, z koho)
- x) pro duševní poruchu (kterou)
- y) pro nemorální chování (jaké)
- z) pro nervozitu
- aa) pro nedůvěru
- bb) pro svárliвість
- cc) pro asociálnost
- dd) pro poruchu kázně
- ee) pro zvýšenou impulzivitu
- ff) pro sníženou sebekritičnost
- gg) pro neznalost předpisů (kterých)
- hh) pro nedodržení předpisu (kterého)
- ii) pro nedostatečnou seberegulaci
- jj) jiné (konkrétně)

INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

Předpokládáme, že se nám podařilo vytypovat nejčastěji se vyskytující situace, které zachycují vznik (příčinu), průběh a řešení různých typů konfliktů, typických pro zemědělskou praxi.

Obsahovou analýzou dotazníků a individuálních rozhovorů se prokázalo, že nejčastěji vznikají pracovní problémy v zemědělství mezi vedoucími pracovníky na rozdílném stupni řízení (ekonom – plánovač, předseda – agronom). Méně často probíhají konflikty mezi pracovníky na stejné úrovni řízení. Tento fakt je celkem pochopitelný, protože již z teorie je známo, že stav nadřízenosti a podřízenosti doprovází i jisté vymezení pravomoci a odpovědnosti a většina pracovních problémů je zaviněna právě porušováním této pravomoci a odpovědnosti.

Příčiny vzniku problému pramenily především z neznalosti předpisů, z nedodržování pracovní doby, z nejednotných názorů na řízení, z nedostatků ve vedoucí a řídicí funkci, z přerážení na neodpovídající funkci aj.

Jádro problémové situace se nejčastěji týkalo individuálního výkladu pracovních povinností, dále problémů se zásobováním, problémů v oblasti odměňování (malá diferenciací odměn), a největší počet problémů byl ve sféře mezilidských vztahů, především v některých negativních charakterových vlastnostech.

Při řešení či dořešení vzniklých problémových situací jednoznačně dominovala alternativa „neřeší se“, „nebylo dořešeno“, „neproběhlo vůbec žádné řešení problému“. Z dalších alternativ se objevilo častěji „povolání nadřízeného orgánu“,

„odchod pracovníka z podniku“, „přeřazení, změna funkce“ a zcela ojediněle se objevila alternativa „domluva a vzájemné vyjasnění“.

Z uvedeného vyplývá, že optimální varianta — racionální řešení problému, kdy se obě strany domluví a vzájemně si problém vyjasní — se vyskytuje naprosto ojediněle. Nejméně vhodná varianta — problém se neřešil vůbec — byla naopak tou nejčastější. V tomto směru je tedy opodstatněnost aplikace ASUP u pracovníků v zemědělství zcela jednoznačná.

ZÁVĚRY VZHELEDEM K IDENTIFIKAČNÍM CHARAKTERISTIKÁM A JEDNOTLIVÝM POLOŽKÁM DOTAZNÍKU

1. Soubor se skládal z 45 respondentů, vedoucích pracovníků v zemědělství. Ze skladby souboru je patrné, že vedoucí místa v zemědělství jsou zatím doménou mužů.

2. Průměrný věk byl 37,5 roku, nejmladšímu respondentovi bylo 25, nejstaršímu 54 roků. Nejčastěji je zastoupena věková kategorie 30–34 roků, tzn. mladších vedoucích pracovníků.

3. V době konfliktu byl průměrný věk 34,5 roku, rozpětí je zde od 26 do 49 roků. Maximum konfliktů vzniká u nejmladší kategorie, tj. mezi 26–30 roky. Odpovídá to zhruba pětileté praxi po ukončení VŠZ, kdy se většina absolventů dostává do vedoucí funkce (Burian 1984) a začínají se projevovat první nedostatky ve vysokoškolské přípravě. Zde je zapotřebí alespoň využít snahy absolventů po dalším zvyšování kvalifikace a formou postgraduálního studia nebo dalšího zvyšování kvalifikace tyto nedostatky v práci s lidmi a ve vedoucí funkci odstranit. S přibýváním lety se konfliktnost snižuje, slabý nárůst je v období 41–45 roků.

4. Průměrný počet podřízených v době vzniku konfliktu byl 17 osob, což znamená středně velký pracovní kolektiv. Zemědělství se pravděpodobně vyznačuje obrovským rozpětím v počtu podřízených — od dvou až po 110 podřízených. Z dotazníků vyplývá, že největší procento konfliktů vzniká především u malých a středně velkých kolektivů. Vysvětlujeme si to tím, že u větších kolektivů (nad 30 lidí) předpokládáme jisté mezistupně v řízení, tzn. existenci dalšího vedoucího např. brigády, skupiny, čety, takže bezprostřední kontakt vedoucího pracovníka je zprostředkován dalšími mezičlánky a tím pro něj odpadá spousta běžných problémových situací a jejich následné řešení.

U malých a středně velkých kolektivů (2–25 osob) je tedy situace nejsvícenější, vedoucí tohoto kolektivu má bezprostředně pod sebou všechny podřízené a všechny vznikající problémy musí dokázat sám řešit. V tomto směru má tento vedoucí pracovník relativně nejsložitější situaci.

5. Obdobná situace je u délky trvání konfliktu. Zde je průměrná doba trvání konfliktu 2 roky, 3 měsíce. Rozptyl je opět velmi široký — od 3 minut do 16 roků. Z údajů vyplývá, že nejfrekventovanější délka konfliktu je několik měsíců až jeden rok.

Velmi krátké konflikty trvající pár minut i vleklé několikaleté konfliktní situace bývají méně časté. Převažují konflikty dlouhodobější nad krátkodobými. Je to další argument, svědčící o nepřipravenosti a neschopnosti vedoucích pracovníků fundovaně a přitom rychle problémové situace řešit.

6. Nejčtenější kategorií je kategorie respondentů zaměstnaných 6–10 roků. Odpovídá to složení souboru, jaký jsme chtěli mít — jedná se o mladší vedoucí pracovníky.

7. Nejčastěji byla zastoupena kategorie THP — střední stupeň řízení. Na dalších místech to byla shodně kategorie mechanizátorů a mistrů a vedoucích pracovníků v JZD (15,6 %).

8. Jednou z nejzajímavějších položek dotazníku byla otázka týkající se příčiny problému. V našem souboru byly v převaze příčiny psychologického rázu (57,8 %), následovaly příčiny technické (31,1 %) a nakonec příčiny sociálního charakteru (11,1 %).

Toto zjištění zcela koresponduje s výsledky celostátního výzkumu asi 8 tisíc vedoucích pracovníků z různých oblastí národního hospodářství (Sedlák 1985), kdy technické příčiny se objevily v 16 % případů, sociální pouze v 5 % a psychologické příčiny se uplatnily v největší míře — v 79 %.

ZÁVĚR

Z uvedených výsledků vyplývá, že u vedoucích pracovníků v zemědělství se vyskytuje celá řada problémových pracovních situací, které nedokáží odpovídajícím způsobem řešit a vyřešit. Příčinou je jejich nedostatečná připravenost na řídicí funkci, kterou jim (jak vyplývá z našich předešlých výzkumů) neposkytla v dostatečné šíři vysoká nebo střední škola.

Je tedy třeba zaktivizovat mladé vedoucí pracovníky a současně i jejich nadřízené orgány a složky, aby se tyto nedostatky postupně odstraňovaly plánovitým, dopředu přesně připraveným programem aktivního sociálního učení. Vycházíme z toho, že metoda ASUP byla již aplikována u velkého množství pracovníků národního hospodářství (školy, doprava, zdravotnictví, služeb atd.) a že její efekt a výsledky jsou velmi dobré.

Práce v zemědělství má svá nezanedbatelná specifika. Spočívají např. v tom, že kromě technických příčin problémů (vady materiálu, poruchy strojů, zásobování) spolupůsobí ještě komplex faktorů přírodního charakteru — práce venku, v deštích, parnách, vlhku, práce sezónní, nárazovité (žně), nevýhodný pracovní režim, noční směny, dále i odpudivé pracovní prostředí (vepřiny, drůbežárny) — to vše tvoří složitost pracovních podmínek, náročnou i na psychiku lidí, na řízení lidí a na vzájemné vztahy na pracovišti.

V rámci příčin technického nebo sociálního charakteru se dá těžko hledat vina u vedoucího pracovníka, pokud z těchto důvodů vznikají problémové situace na pracovišti. Jak jsme se však zmínili při interpretaci výsledků, i v zemědělství převažují konflikty z příčin psychologického rázu.

Psychická vyrovnanost lidí pracujících v zemědělství, dobré mezilidské vztahy, pracovní motivace a především kvalifikované vedení lidí je nezbytným předpokladem nejen pracovní spokojenosti lidí, ale i vysoké efektivnosti výroby, o kterou nám jde především.

Účelem tohoto výzkumu bylo shromáždění a analýza podkladového materiálu v podobě typických problémových situací ze zemědělské praxe.

Na základě tohoto předvýzkumu, který se samozřejmě bude průběžně obohacovat o další problémové situace, se bude provádět výběr modelových, cvičných příkladů pro účely skupinového nácviku jejich řešení.

V další realizační fázi se vybrané, pokud možno homogenní skupiny pracovníků ze zemědělství zúčastní vlastního nácviku řešení problémových situací, nejlépe při příležitosti přednáškové činnosti nebo dalšího vzdělávacího procesu organizovaného zaměstnavatelem.

Předpokládáme, že popularizací ASUP při našich přednáškách pro zemědělskou praxi získáme řadu organizací a institucí, které budou mít zájem o zaškolení svých pracovníků metodami ASUP. Rádi bychom se tímto způsobem pokusili vytvořit u vedoucích pracovníků v zemědělství vhodné modely chování a optimální strategie řešení problémů a tím přispěli ke zkvalitnění řídicí práce v zemědělství.

Došlo 14. 12. 1988

PAVLÍČKOVÁ H., Ústav racionalizace řízení a práce, pracoviště Brno
Problémové pracovní situace a jejich řešení vedoucími pracovníky v zemědělství
Zeměd. Ekon., 35, 1989, č. 7, s. 599–606. — lit. 3, res. čes., rus., angl., něm.
zemědělství, pracovníci řídicí, aktivní sociální učení programové, příčina konfliktu, řešení, příklad do-
tazníkového šetření

Príspevok seznamuje s metodou aktivního sociálního učení programového (ASUP), jehož účelem je jednak stanovení typických problémových pracovních situací v daném odvětví, jednak nácvik jejich optimálního řešení. Článek se zabývá především první částí problému — analýzou základních problémových situací vedoucích pracovníků v zemědělství jako podkladovým materiálem pro budoucí nácvik optimálních strategií řešení. Cílem metody ASUP je zkvalitnění řídicí práce vedoucích pracovníků ve všech odvětvích.

ПАВЛИЧКОВА Г., Институт рационализации управления и труда, Брно
Проблемные трудовые ситуации и их решение руководящими работниками в сельском хозяйстве
Земед. Экон., 35, 1989, № 7, с. 599–606. — лит. 3, рез. чешск., русск., англ., нем.
сельское хозяйство, руководящие работники, активное программное социальное учение, причина конфликта, решение, иллюстрация примера анкетного обследования

V статье излагается метод активного программного социального учения (АПСУ), цель которого направлена на определение типичных проблемных трудовых ситуаций в данной отрасли и освоение их оптимального решения. Рассматривается прежде всего первая часть проблемы — анализируются основные проблемные ситуации руководящих работников сельского хозяйства, которые должны служить исходным материалом для будущего освоения оптимальных стратегий решения. Цель метода АПСУ заключается в повышении качественного уровня управления руководящих работников во всех отраслях.

PAVLÍČKOVÁ H., Institute for Management and Labour Rationalization, Brno
Conflictful Working Situations in Agriculture and How Managers Solve Them
Zeměd. Ekon., 35, 1989, No. 7, pp. 599–606. — refs 3, summaries in cs, ru, en, de
agriculture, managers, active social programmed teaching, reason of conflict, solution, an example of questionnaire inquiry

A method is presented of active social programmed teaching (ASUP), the purpose of which is partly to identify the typical conflictful working situations in the given sector, partly training in seeking optimum solutions. Special attention is paid to the first part of the problem: analysis of basic conflictful situations of managers in agriculture as a basic material for future training for optimum solving strategies. The goal of the ASUP method is to increase the quality of managerial work in all sectors of the national economy.

PAVLÍČKOVÁ H., Institut für die Rationalisierung der Leitung und der Arbeit, Brno
Problemsituationen bei der Arbeit und deren Lösung durch die leitenden Mitarbeiter in der Landwirtschaft
Zeměd. Ekon., 35, 1989, Nr. 7, S. 599–606. — Lit. 3, Zus. in Tschech., Russ., Engl., Dtech.

Landwirtschaft, leitend. Mitarbeiter, aktive soz. Programmlehre, Konfliktsgründe, Lösung, Beispiel für Umfrageuntersuchung

Dargelegt wird eine Methode der aktiven sozialen Programmlehre (ASPL) deren Ziel es ist, einmal typische Problemsituationen bei der Arbeit herauszuschälen im gegebenen Bereich, zum anderen, deren optimale Lösung zu trainieren. Der Beitrag befaßt sich ferner vor allem mit dem ersten Teil dieses Problems — der Analyse der wichtigsten Problemsituationen der leitenden Mitarbeiter in der Landwirtschaft als Unterlagenmaterial für künftiges Training einer optimalen Lösungsstrategie. Ziel dieser Methode ist es außerdem, die Leitungstätigkeit in allen Bereichen zu verbessern.

Adresa autorky:

PhDr. Helena Pavlíčková, Ústav racionalizace řízení a práce, pracoviště Botanická 68a,
656 01 Brno

CONTENTS

Jeníček V.: Certain Aspects of the Social Development of the Agricultural and Food Production Complex 527

Trnková V.: The Role of Socio-economic Development of the Agricultural and Food Production Complex in the Period of Restructuring of Economic Mechanism . . 531

Marková C.: Regional Aspects of Social Development of the Countryside 541

Němcová E.: Development of Financial Resources of Social Development in the Agricultural and Food Production Complex 549

Buchta S.: Changes in the Management and Financing of Social Development in the Agricultural and Food Production Complex 561

Majerová V.: Working Conditions of Women in Socialist Agriculture 571

Blažek K.: Ways of Reducing Absences from Work in the Agricultural and Food Production Complex 581

Horalíková M.: Motivation of Managers for Creative Approaches to the Management 589

Pavlíčková H.: Conflictful Working Situations in Agriculture and How Managers Solve Them 599

INHALT

Jeníček V.: Ausgewählte Aspekte der sozialen Entwicklung des Agrar-Lebensmittel-Komplexes 527

Trnková V.: Die Aufgabe der sozial-ökonomischen Entwicklung des ALK im Zeitraum der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus 531

Marková C.: Territoriale Aspekte der sozialen Entwicklung auf dem Lande 541

Němcová E.: Verlauf der Sicherung der sozialen Entwicklung des ALK 549

Buchta S.: Veränderungen bei der Leitung und Finanzierung der sozialen Entwicklung im ALK 561

Majerová V.: Arbeitsbedingungen für die Frauen in der sozialistischen Landwirtschaft 571

Blažek K.: Wege zur Senkung der Arbeitsunfähigkeit im ALK 581

Horalíková M.: Motivierung der leitenden Mitarbeiter zum schöpferischen Herangehen an die Leitung 589

Pavlíčková H.: Problemsituationen bei der Arbeit und deren Lösung durch die leitenden Mitarbeiter in der Landwirtschaft 599

Vědecký časopis ZEMĚDĚLSKÁ EKONOMIKA uveřejňuje studie, rozborů 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 25 75 41, 25 44 51. Celoroční předplatné Kčs 120,-. Vytiskl Tisk, knižní výroba, n. p., Brno, závod 3, 737 36 Český Těšín.

© Ústav vědeckotechnických informací pro zemědělství, Praha 1989,

Rozšiřuje PNS. Informace o předplatném podá a objednávky přijímá každá administrace PNS, pošta, doručovatel a PNS-ÚED Praha, ACT, Kafkova 19, 160 00 Praha 6, PNS-ÚED Praha, závod 02, Obránců míru 2, 656 07 Brno, PNS-ÚED Praha, závod 03, Gottwaldova tř. 206, 709 90 Ostrava 9. Objednávky do zahraničí vyřizuje PNS – ústřední expedice a dovoz tisku Praha, administrace vývozu tisku, Kovpakova 26, 160 00 Praha 6.