

NIEKTORÉ POZNATKY Z VOLIEB RIADITELOV A SAMOSPRÁVNÝCH ORGÁNOV ŠTÁTNYCH PODNIKOV V PPOK SSR

F. Mach, Z. Šťastný

MACH, F. — ŠŤASTNÝ, Z. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Niektoré poznatky z volieb riaditeľov a samosprávnych orgánov štátnych podnikov v PPOK SSR*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 15-22.

S voľbami samosprávnych orgánov a riaditeľov štátnych poľnohospodárskych podnikov sú v procese prestavby hospodárskeho mechanizmu PPOK doteraz len veľmi malé skúsenosti. Štúdia predkladá poznatky a názory novozvolených členov rád pracovných kolektívov vybraných poľnohospodárskych podnikov na štruktúru a fungovanie samosprávnych orgánov, ako aj na podmienky, prípravu a priebeh volieb, na právomoci a zameranie činnosti nových riadiacich orgánov štátnych podnikov. Okrem zhodnotenia doterajších pozitívnych a negatívnych skúseností uvádza štúdia početné konkrétne odporúčania pre prípravu volieb i pre ďalšiu praktickú činnosť samosprávy, ktoré bude možné využiť v druhej etape zriaďovania štátnych poľnohospodárskych podnikov v ČSSR.

PPOK SSR; štátne podniky; voľby; samosprávne orgány; štruktúra a fungovanie; právomoci

Rozvoj socialistickej spoločnosti vyžaduje pristúpiť k novým progresívnym formám riadenia národného hospodárstva, ktoré zodpovedajú požiadavke urýchlenia sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti. Uznesenie 7. zasadnutia ÚV KSČ o komplexnej prestavbe hospodárskeho mechanizmu vychádza z potrieb skvalitňovania centrálneho riadenia a súčasne zo zvýšenia zodpovednosti a samostatnosti podnikovej sféry, čo prináša so sebou i zmeny v charakte riadenia i účasti pracujúcich na riadení.

Prestavba hospodárskeho mechanizmu v podmienkach štátnych poľnohospodárskych a potravinárskych podnikov kladie zvýšené nároky na prácu vedúcich hospodárskych pracovníkov. Podmienky uplatňovania úplného chozrasčotu a samofinancovania prinesú pracovným kolektívom a podnikom okrem určitých výhod aj riziká. Využitie predností a znižovanie rizík vyžaduje, aby pracovné kolektívy spolu so zakladateľom správne rozhodli, kto bude stáť v čele organizácie, kto bude svojimi rozhodnutiami ovplyvňovať úspešnosť, ekonomický a sociálny efekt podniku a jeho činnosti.

V súlade so Zákomom o štátnom podniku a komplexnou prestavbou hospodárskeho mechanizmu sa k 1. 1. 1989 vytvorilo v rezorte poľno-

hospodárstva a výživy SSR 44 nových štátnych podnikov. Pri príprave volieb samosprávnych orgánov a riaditeľov týchto štátnych podnikov bolo možné využiť prvé skúsenosti z 86 poľnohospodárskych podnikov, ktoré sa ustanovili v SSR k 1. 7. 1988. I napriek pomerne krátkemu obdobiu ich činnosti treba už teraz zovšeobecniť niektoré skúsenosti, ktoré však bude potrebné naďalej dopĺňať.

Kolektív riešiteľov oddelenia sociálneho rozvoja VÚEPP v Bratislave v rámci svojho výskumného programu v roku 1988 uskutočnil okrem iných výskumných programov k tejto problematike aj anketu s členmi rád pracovných kolektívov vybraných piatich poľnohospodárskych podnikov, väčšinou ŠM Západoslovenského kraja. Aj keď malý rozsah skúmaného súboru neumožňuje širšie zovšeobecniť získané poznatky, má táto prvá sociologická sonda význam pre poznanie, akým smerom treba orientovať ďalší výskum i praktické opatrenia pre zlepšenie činnosti socialistickej samosprávy v PPOK.

Výskum prebiehal spolu s poradenskou činnosťou a spoluprácou pri organizovaní volieb riaditeľov a orgánov samosprávy. Zaznamenáva hlavne prvé skúsenosti, postoje a názory členov rád pracovných kolektívov na štruktúru samosprávnych orgánov, na procedurálne, technické a organizačné otázky volieb a zameranie práce týchto orgánov. Členovia rád sa vyjadrovali aj ku spôsobu výberu kandidátov na funkciu riaditeľa podniku, k osobnostným a profesným vlastnostiam kandidátov a zaoberali sa aj obsahovým zameraním a činnosťou samosprávnych orgánov v podniku, deľbou práce medzi radou pracovného kolektívu a ROH, ako i možnými prekážkami v činnosti samosprávnych orgánov.

NÁZORY A POSTOJE ČLENOV RÁD

Výskum ukázal, že starostlivá príprava a oboznamovanie členov pracovných kolektívov s poslaním a úlohami socialistickej samosprávy v podniku sú dôležitým politicko-organizačným prvkom, ktorý podmieňuje nielen výber kvalitných kandidátov a úspešný priebeh volieb, ale vytvára predpoklady, aby sa samosprávne orgány stali skutočnými predstaviteľmi pracovného kolektívu.

Pri posudzovaní volieb riaditeľov štátnych podnikov je temer 80 % predstaviteľov rád pracovných kolektívov presvedčených, že na funkciu riaditeľa treba vyberať kandidátov konkurzným pokračovaním, a väčšina (60 %) si myslí, že k voľbám by mali kandidovať minimálne dvaja až traja kandidáti. Ak by mali respondenti zvažovať prednosti domácich kandidátov, ktorí v podniku pracujú a poznajú konkrétnu problematiku i ľudí, pred kandidátmi zvonka, ktorí nie sú zasa zviazaní neformálnymi vzťahmi s prostredím, majú väčšiu autoritu a môžu ľahšie presadzovať aj nepopulárne opatrenia, rozhodli by sa temer všetci opýtaní (91 %) pre domáceho kandidáta.

Spomedzi osobnostných predpokladov a vlastností človeka, ktorý má vykonávať funkciu riaditeľa, zostavili členovia rád nasledovné poradie:

1. profesionálna kvalifikovanosť,
2. schopnosť spolupracovať s ľuďmi,
3. morálno-politická vyspelosť,

4. socialistická podnikavosť,
5. schopnosť aktivizovať pracovný kolektív,
6. zameranie na uplatňovanie vedy a techniky.

Profesionálna kvalifikácia, stojaca na prvom mieste hodnotenia, je samostatnou, výraznou prioritnou vlastnosťou, ktorú respondenti požadujú od riaditeľa. Druhá volená vlastnosť — schopnosť spolupráce — je podľa ich hodnotení významove rovnocenná s dvomi ďalšími — morálno-politickou vyspelosťou a podnikavosťou. Možno usudzovať, že členovia rád pracovného kolektívu vcelku jednoznačne preferujú odbornosť a profesionálnu kvalifikáciu ako základný predpoklad pre vrcholovú vedúcu funkciu v podniku, pričom aj ostatné požiadavky vyjadrujú dosť presne súčasné predstavy o modernom riadení a myšlienkový trend prestavby.

Na druhej strane však tieto odpovede poukazujú v mnohom aj na to, čo niektorým súčasným vedúcim chýba: schopnosť spolupracovať s ľuďmi, podnikavosť a pod. Je však pravda, že to doterajší direktívno-administratívny princíp riadenia od nich ani nevyžadoval.

Ako prínosy samosprávnych orgánov predpokladá viac ako polovica dotazovaných (53,6 %), že sa zavedenie socialistickej samosprávy prejaví v celkovom miernom zlepšení vo všetkých oblastiach podnikových činností, a približne rovnaké skupiny po 20 % dotazovaných uvádzajú, že dôjde k výraznému zlepšeniu, resp. nepríde k zmene.

Pozitívny vývoj a zlepšenie sa bude týkať hlavne nasledovných podnikových činností a oblastí:

1. kvality výroby,
2. účasti pracujúcich na riadení,
3. zlepšenia práce s ľuďmi,
4. efektívnosti a hospodárnosti výroby,
5. poriadku a disciplíny vo výrobe.

Podrobnejšie porovnanie jednotlivých kvalitatívnych hodnotení ukazuje, že silné zlepšenie sa očakáva hlavne v oblasti práce s ľuďmi a účasti pracujúcich na riadení, kým mierne zhoršenie nastane podľa dotazovaných v dynamike miezd.

PRVÉ POZITÍVNE SKÚSENOSTI

V rezorte MPVŽ SSR sa osvedčilo v prvej etape prestavby organizačných štruktúr prijatie spoločného postupu straníckych orgánov, odborových a mládežníckych organizácií i hospodárskeho vedenia podniku. Vo volebných komisiách pracovali najlepší pracovníci, technici a robotníci, ktorí majú autoritu a dôveru pracovného kolektívu. Významná je z tohto hľadiska účasť zakladateľa z nadriadeného hospodárskeho a politického orgánu na príprave a samotnom priebehu volieb.

Náročné úlohy súvisia s voľbami delegátov zhromaždenia pracovného kolektívu. Účasť na prvých zhromaždeniach delegátov bola pomerne vysoká, a to od 93 do 100 %. V niektorých podnikoch sa prejavovala snaha voliť čo najmenej delegátov, čo sa zdôvodňovalo rôznymi prevádzkovými a kapacitnými možnosťami. V praxi sa vyskytli aj ojedinelé snahy vo väčšom počte zvoliť do zhromaždenia delegátov i rady pracov-

ného kolektívu vedúcich hospodárskych pracovníkov s odôvodnením, že budú kvalifikovane ovplyvňovať jej činnosť. Počet robotníkov na kandidátov rady pracovného kolektívu sa pohybuje od 45 do 60,7 %. Prax ukázala, že za delegátov zhromaždenia a členov rady treba vyberať najlepších pracovníkov, aby sa kolektív pracoviska plne stotožnil s ich výberom.

Pripomienky pracovných kolektívov boli zamerané aj na funkčné obdobie zhromaždenia delegátov. Uvádzali napríklad, že o tom, na akú dobu má byť zhromaždenie zvolené, má rozhodovať pracovný kolektív, resp. z jeho poverenia prvé zhromaždenie delegátov.

Jedným z prvých aktov ustanovených samosprávnymi orgánov je voľba riaditeľa. Ich prácu komplikovala počiatočná nejednotnosť výkladu postupov volieb, najmä čo do počtu kandidátov. Niektoré problémy sa prejavili aj pri pohovoroch kandidátov so zakladateľom. Vyskytli sa prípady, že vytypovaní kandidáti na funkciu riaditeľa štátneho podniku pri pohovoroch, na základe ktorých by boli navrhnutí za kandidátov, odmietajú kandidovať. Najčastejší dôvod uvádzajú, že doterajší riaditeľ má väčšie predpoklady vykonávať túto funkciu, ako i väčšie predpoklady byť zvoleným, a preto nechcú byť len kandidáti do počtu. Majú tiež psychologické zábrany, že v prípade, keď by neboli zvolení, budú v kolektíve pracujúcich považovaní za neschopných.

Základným predpokladom úspechu volieb je objektívny, náročný výber kandidátov na riaditeľa. Okrem politických a odborných predpokladov sa musí kandidát vedieť orientovať v ekonomike a organizácii podniku, v jeho sociálnej oblasti, ale i v technike a technológii, mať pochopenie pre inovácie, podnikateľské schopnosti, a čo je najdôležitejšie — musí mať prirodzenú autoritu, vedieť primerane jednať s ľuďmi. Znamená to teda mať kvality politické, odborné, organizačné a sociálne. Ideálne je, ak kandidát vyšiel z pracovného kolektívu a bol pripravovaný ako kádrová rezerva na vedúcu funkciu.

Skúsenosti z predvolebných zhromaždení ukázali, aký význam má volebný program kandidáta, jeho výrobná, ekonomická a sociálna koncepcia, vychádzajúca z analýzy súčasnej situácie a cieľov podniku. Voliči sa zaujímali o spôsob riešenia nahromadených problémov, či už technických, ekonomických, sociálnych alebo kádrových, čo je veľmi dôležité pre samotný akt volieb. Očakávali, ako ich kandidát dokáže presvedčiť o svojom optimálnom programe ďalšieho vývoja podniku.

Na funkciu riaditeľa sa nemajú navrhovať kandidáti, ktorí sa snažia predkladať povrchné ľúbivé volebné programy a vytyčujú nereálne ciele. Takýto prístup iba dočasne zvýši popularitu kandidáta, čo sa však v konečnom dôsledku obráti proti nemu. Je tu navyše nebezpečenie, že pri nesplnení nereálnych sľubov sa môže vytvoriť kritický náhľad i na nový prístup k voľbe riaditeľa pracovným kolektívom.

ZDOKONALOVAŤ PRÁCU S ĽUĎMI

Pozitívnu skúsenosťou je poznanie, že úspešný kandidát na riaditeľa sa musí k svojim voličom správať korektne, nenadradzovať sa, zdokonaľovať sa v umení práce s ľuďmi, vedieť si ich získať pre plnenie spoločných cieľov. Tieto vlastnosti vedúcich pracovníkov a štýl práce s ľuď-

mi sa často v minulosti podceňovali. Princíp voliteľnosti vyžaduje aktívny dialóg kandidáta na funkciu riaditeľa s pracovníkmi, musí sa zaujímať o názory ľudí, ktorých má riadiť v nových náročnejších podmienkach zvýšenej samostatnosti podniku. Na druhej strane je dôležité v pracovných kolektívoch vytvárať klímu, že nezvolenie niektorého kandidáta do funkcie neznamená pre neho prehru. Už kandidovanie na funkciu bolo veľkým ocenením jeho odborných kvalít.

Volebný program je potrebné zamerať nielen na riešenie technických či ekonomických problémov, ale i na sociálne aspekty, ako uspokojovať základné pracovné a životné podmienky členov pracovného kolektívu. Iné priority potrieb má pracovný kolektív zložený prevažne zo žien, iné má mládež alebo pracovníci v pred dôchodkovom či dôchodkovom veku. Voľby v niektorých organizáciách potvrdili, že kandidáti neboli úspešní i preto, že ich vystupovanie na verejných predvolebných zhromaždeniach bolo nepresvedčivé. Úspešný kandidát musí vystupovať pohotovo, zrozumiteľne, s jasným programom, čo je dôležitý predpoklad získania si priazne voličov. Primeraná sebadôvera, a to dôvera vo vlastné sily a schopnosti, je nevyhnutným predpokladom zvolenia a zastávania vedúcej funkcie.

V druhej etape prestavby organizačných štruktúr je potrebné sa poučiť zo skúseností a pri predstavovaní kandidátov vytvoriť dostatočný priestor pre oboznamovanie voličov s programom i kandidátom. Aj napriek tomu, že išlo v podnikoch prevažne o skúsených a dlhoročných pracovníkov rezortu, vyskytli sa i názory, že nie všetci kandidáti boli rovnocenní. Vytváral sa dojem, že k hlavnému kandidátovi sa prakticky hľadali protikandidáti, ktorí mali vždy menšie predpoklady uspieť vo voľbách.

Vzhľadom na to, že v podnikoch neboli ešte žiadne praktické skúsenosti z volieb, ich príprava bola na rôznej úrovni. Voliči si skôr uvedomujú svoje právo voliť, menej však zodpovednosť, ktorá je s každým ich rozhodnutím spojená.

V príprave volieb treba tiež upozorniť na možnosť úspechu zhovievavého kandidáta pred zásadovým a prísny vedúcim pracovníkom. Toto nebezpečenstvo si musia uvedomiť volebné komisie, ktoré sú povinné otvorene s voličmi hovoriť i o týchto úskaliach. Rozhodujúce pri výbere je celospoločenské a podnikové hľadisko a nielen subjektívne sympatie voliča voči kandidátovi. Tu zohráva dôležitú úlohu predovšetkým stranícka, ale aj odborová a mládežnícka organizácia spolu s hospodárskym vedením.

NIEKTORÉ ODPORÚČANIA PRE PRAX

Celkovo možno uviesť, že poznatky z prvej etapy prestavby organizačných štruktúr v rezorte MPVŽ SSR ukázali, že pri ustanovovaní samosprávnych orgánov a voľbách riaditeľov sa osvedčili tieto postupy:

— Spoločný prístup štátnych, straníckych a odborových orgánov pri zabezpečovaní prípravy návrhu ďalšieho rozvoja podniku, pri výbere kandidátov do samosprávnych orgánov a na funkcie riaditeľov štátnych podnikov — pri aktívnej účasti zástupcov vyšších orgánov na príprave a priebehu volebných aktov.

— Presvedčivá politicko-organizátorská práca komisí pre prípravu volieb samosprávnych orgánov a riaditeľa, dôsledné oboznamovanie voličov o výrobných, ekonomických, organizačných a sociálnych zámeroch organizácie v nových podmienkach, podrobné informácie o navrhovaných kandidátoch.

— Pri výbere kandidátov do samosprávnych orgánov uprednostňovať najlepších pracovníkov z výrobných či pracovných kolektívov, ktorí majú nielen odborné predpoklady, ale aj dôveru týchto kolektívov, a súčasne dodržať i hľadisko demografické, profesné, odvetvové i územné, dať možnosť pracovným kolektívom navrhovať kandidátov.

— V spolupráci so zakladateľom vyberať schopných kandidátov na funkciu riaditeľa predovšetkým z vlastných kádrových rezerv, ktorí majú potrebnú teoretickú i praktickú prípravu, poznajú dobre pracovný kolektív a vedia si vybrať pre plnenie stanovených úloh aj schopných spolupracovníkov.

— Na funkciu riaditeľa vyberať rovnocenných kandidátov, nepripustiť v tomto smere formálny prístup, komplexne zhodnotiť odborné a politické predpoklady pre výkon tejto funkcie.

— V dostatočnom predstihu a čo najširšie oboznamovať voličov s kandidátmi do samosprávnych orgánov a na funkciu riaditeľa, vrátane vystupovania ich samotných. Neurýchľovať priebeh volieb, pozorne sledovať nálady a postoje voličov.

— Vytvárať v pracovných kolektívoch klímu, že nezvolenie niektorého z viacerých kandidátov do funkcie riaditeľa nie je osobná prehra, ale neoddeliteľná súčasť volieb. Vytvoriť organizačno-technické predpoklady, aby kvalifikovaný a nezvolený kandidát na funkciu riaditeľa mal možnosť byť navrhnutý a zvolený do rady pracovného kolektívu.

— Vzhľadom na značné územné rozloženie veľkých poľnohospodárskych podnikov a na kapacitné a technické možnosti sústreďovať zhromažďovanie pracovného kolektívu podniku na jedno miesto, uskutočniť voľby podľa hospodárskych stredísk či organizačných útvarov tak, aby sa čo najviac pracovníkov malo možnosť vyjadriť k zloženiu rady a voľbe riaditeľa.

— Riaditeľ podniku by mal predkladať na rokovanie rady pracovného kolektívu alternatívne návrhy podnikateľskej činnosti podniku s odôvodnením pozitívnych i negatívnych aspektov jednotlivých návrhov. Takýto spôsob umožní členom rady orientovať sa pri rozhodovaní o optimálnom návrhu. Každé rozhodnutie musí hospodárske vedenie zdôvodniť a predložiť možnosti minimalizácie nepriaznivých tendencií. Podľa potrieb a možností je potrebné prizývať k prerokováaniu určitých podnikových strategických materiálov aj expertov, ktorí by sa odborne vyslovili k návrhu, čo umožní preklenúť podnikové hľadisko pri rozhodovaní.

— Pre čo najlepšie zvládnutie funkcie členov rád pracovných kolektívov je potrebné hneď v začiatkoch pôsobenia zabezpečiť ich základnú teoretickú i praktickú prípravu. Školenie treba postupne uskutočniť spoločne pre viaceré poľnohospodárske podniky s možnosťou vzájomnej výmeny skúseností z činností rád pracovných kolektívov v poľnohospodárskych podnikoch.

ZÁVER

Výsledky výskumu potvrdzujú, že socialistická samospráva v riadení má pre ďalší postup a rozvoj prestavby hospodárskeho mechanizmu veľký význam. Je jedným zo základných nástrojov prehlbovania demokracie a účasti pracujúcich na riadení a je potrebné napomáhať jej zdokonaľovaniu a prekonávať počiatočné problémy a ťažkosti pri jej zavádzaní.

Socialistická samospráva v riadení, spolu s uplatňovaním ekonomickej samostatnosti a princípov plného chozrasčotu v podnikovej sfére, je nesporne dôležitým článkom celkových zmien, ktoré majú zásadne zvýšiť ekonomickú efektívnosť a výkonnosť nielen odvetvia poľnohospodárstva, ale celej našej ekonomiky.

I napriek prvým, pomerne skromným skúsenostiam z volieb samosprávnych orgánov a riaditeľov možno konštatovať, že v tých organizáciách, kde sa uskutočnil výber kandidátov a voľby zodpovedne, stúplo vedomie vlastnej zodpovednosti v pracovnom kolektíve za rozhodovanie o tom, komu zveriť budúcnosť štátneho podniku. Osadenstvá týchto podnikov sa zaktivizovali pre splnenie náročných výrobných úloh v nových podmienkach. Čo je zásluhou i nových foriem kádrovej práce. Voľby hospodárskych vedúcich sa vcelku ukázali vhodným prostriedkom na zvyšovanie pocitu zodpovednosti pracujúcich za osud podnikov, čím prispievajú k formovaniu a prehlbovaniu ich úlohy ako socialistických hospodárov na pracovisku.

Celkove možno konštatovať, že rozvoj socialistickej spoločnosti si v súčasnej etape svojho vývoja vyžaduje uplatniť v systéme riadenia nové progresívne formy a prvky, ktorými bude možné realizovať všetky pozitíva ekonomickej prestavby hospodárskeho mechanizmu. Uplatnenie socialistickej samosprávy a nové demokratické formy pri voľbách a ustanovovaní riaditeľov štátnych podnikov sú prvým krokom tejto fázy zložitého procesu prestavby a je na pracovníkoch riadiacej sféry a praxe, aby sa tento proces úspešne rozvíjal.

Literatúra

AROJO, Z.: Socialistický podnik — samosprávny systém. Řízení Ekon., 1987, č. 1.
ŠTASTNÝ, Z.: Prehlbovanie účasti pracujúcich na riadení poľnohospodárskych podnikov. [Výskumná úloha.] Bratislava, VÚEPP 1988.
Zákon o štátnom podniku (č. 88 za 14. 6. 1988).

Došlo dňa 20. 2. 1989

MAX, Ф. — ШТАСТНЫ, З. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Bratislava): Некоторые аспекты выборов директоров и органов самоуправления государственных предприятий агропродовольственного комплекса СССР. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 15-22.

В области выборов органов самоуправления и директоров государственных сельскохозяйственных предприятий в процессе перестройки хозяйственного механизма накоплен весьма небольшой опыт. В статье приводятся взгляды вновь избранных членов советов трудовых коллективов отдельных сельскохозяйственных предприятий на структуру и функционирование органов самоуправления, на условия, подготовку и ход выборов, на полномочия и направление деятельности новых органов управления государственных предприятий. Кроме оценки накопленного положительного и отрицательного опыта в статье приводятся многочисленные конкретные рекомендации по

подготовке выборов и дальнейшей практической деятельности органов самоуправления, которые можно будет использовать на втором этапе создания государственных сельскохозяйственных предприятий в СССР.

агропродовольственный комплекс ССР; государственные предприятия, выборы, органы самоуправления; структура и функционирование; полномочия

MACH, F. — ŠŤASTNÝ, Z. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): *Some Experience from the Election of Directors and Self-Governing Authorities of State Corporations within the Agri-Food Complex of the Slovak Socialist Republic*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 15-22.

There is still little experience with the election of the self-governing authorities and directors of state corporations within the process of re-structuring of the economic mechanism. The paper contains some remarks and experience of the new elected members of Worker Collective Councils of selected farms, concerning the structure and function of the self-governing authorities, the conditions, preparation and course of the elections, the powers and lines of work of the new managing authorities of state corporations. Apart from an evaluation of the hitherto positive and negative experience, there are numerous actual recommendations for the preparation of the elections and other practical activities of the self-government which may be useful in the second stage of establishing state corporations in Czechoslovak agriculture.

agri-food complex of the Slovak Socialist Republic; state corporations; elections; self-governing authorities; structure and function; powers

MACH, F. — ŠŤASTNÝ, Z. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Einige Erkenntnisse aus den Wahlen der Leiter und der Selbstverwaltungsorgane der staatlichen Betriebe im ALK der SSR*. Sociol. Zeměd., 25, 1989 (1) : 15-22.

Mit den Wahlen für die Selbstverwaltungsorgane und der Leiter der staatlichen landwirtschaftlichen Betriebe gibt es im Prozeß der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus des ALK bisher nur sehr wenig Erfahrungen. Die Arbeit legt Erkenntnisse vor sowie Meinungen der neugewählten Mitglieder der Räte der Arbeitskollektive in ausgewählten Landwirtschaftsbetrieben zur Struktur und zum Funktionieren der Selbstverwaltungsorgane und auch über die Bedingungen, die Vorbereitung und den Verlauf der Wahlen, über die Rechte und die Zielrichtungen der Tätigkeit der neuen Leitungsorgane der staatlichen Betriebe. Neben der Wertung der bisherigen positiven und negativen Erfahrungen werden auch konkrete Empfehlungen gegeben für die Vorbereitung der Wahlen sowie die weitere Praxis der Tätigkeit der Selbstverwaltung. Diese können in der zweiten Etappe der Bildung von staatlichen Landwirtschaftsbetrieben in der ČSSR genutzt werden.

ALK der SSR; staatliche Betriebe; Wahlen; Selbstverwaltungsorgane; Struktur und Funktionieren; Rechte

Adresa autorov:

Ing. František Mach, CSc., Ing. Zdenek Šťastný, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 824 80 Bratislava
