

Z VĚDECKÉHO ŽIVOTA

AKTUÁLNÍ SOCIOLOGICKÉ OTÁZKY STABILIZACE PRACOVNÍKŮ V ZEMĚDĚLSTVÍ Z HLEDISKA MOTIVAČNÍCH A HODNOTOVÝCH FAKTORŮ

Pod tímto názvem byl ve dnech 5.—7. 5. 1986 uspořádán sekci sociologie zemědělství a venkova Čs. sociologické společnosti při ČSAV v Domě vědeckých pracovníků v Alšovicích u Železného Brodu vědecký seminář. Zúčastnili se jej zástupci deseti výzkumných pracovišť, zabývajících se sociologickou problematikou.

Seminář byl zaměřen na různá hlediska stabilizace pracovních sil v zemědělských podnicích, zejména na problémy motivace, pracovní spokojenosti a na předpoklady stabilizace v jednotlivých oblastech života a práce.

Všechny přednesené reeferáty měly velmi dobrou úroveň a vycházely především z vlastní výzkumné činnosti jednotlivých vědeckých kolektivů.

Z jednání semináře vychází sborník, který zprostředkuje zájemcům informace o jednotlivých tematických okruzích a přiblíží nové poznatky, kterých bylo ve výzkumu dosaženo.

Seminář zahájil jménem výboru sekce sociologie zemědělství a venkova doc. JUDr. PhDr. Antonín Burian, CSc., z Ústavu racionalizace řízení a práce v Brně, který zároveň vystoupil s prvním diskusním příspěvkem. Uvedl, že pod pojmem *stabilizace pracovních sil* nelze chápat stagnaci, ustrnutí a zrigidnění lidského potenciálu připoutáním vůči danému typu organizace. Takový stav by nutně vedl ke ztrátě obměny a výběru pracovníků, k poklesu „indikačních schopností“ pracovních podmínek a atraktivnosti práce v různých sektorech, resortech a podnicích.

Za stabilizaci pracovních sil považuje takový stav, kdy jejich početní rozložení je vůči struktuře organizace upevňováno a upřesňováno, ale kvalitativní parametry lidského činitele se dynamicky vyvíjejí v souladu s potřebami daného systému, kvantitativně „kopírují“ a v kvalifikačních nárocích přiměřeně předstihují jeho technický, technologický a organizační rozvoj a napomáhají jeho akceleraci.

Takováto stabilizace pracovních sil je pro fungování každého podniku nezbytná, neboť:

- teprve po určité době zaškolení, zapracování, seznámení se s nejbližším technickým vybavením a sociálním prostředím (která se složitostí a kvalifikovaností práce vzrůstá) je pracovník schopen podávat výkon, jehož parametry odpovídají nárokům na daný typ práce kladeným;

- teprve po relativně zevrubném „zvládnutí“ výrobně ekonomického a sociálního systému podniku, po získání jasných představ o lidech, technice a úrovni fungování tohoto systému dochází k potřebné identifikaci pracovníka s podnikem;

- teprve „identifikovaní pracovníci“ jsou schopni angažovaně jednat ve prospěch podniku a formovat pracovní kolektivy, způsobilé rozvíjet pracovní iniciativu, vychovávat své členy a působit pozitivně na ostatní.

Dále doc. Burian uvedl, že kritériem pro hodnocení úspěšnosti stabilizačního procesu by měla být pozitivní odpověď na otázky:

- má podnik (organizace, resort) počet pracovníků odpovídající požadavku efektivního plnění uložených úkolů v potřebných časových lhůtách a teritoriálním rozmístění;

- odpovídá demografická a zejména kvalifikační struktura pracovníků nárokům výrobních, pracovních, organizačních a řídicích procesů;

- udržuje si „kvalitu“ lidského faktoru přiměřený předstih před „technickou“ úrovní těchto procesů;

- jsou prostředky, jimiž se dosahuje těchto stabilizačních parametrů, úměrné ekonomickému efektu.

Pokud kterákoliv z uvedených otázek je zodpovězena negativně, zákonitě se projevuje (nebo projeví se) jako patologické narušení funkcí daného útvaru, omezující nejen plnění jeho pracovních (výrobních) úkolů, ale i umrtvující hodnotu základních prostředků a investic a paralyzující úroveň všech řídicích a organizačních činností.

Každá zaměstnavatelská organizace pracovníkům nabízí pracovní místo odpovídající určité profesi a kvalifikaci, odměnu za práci odpovídající v podstatě zařazení pracovníka do příslušné stupnice a třídy tarifně kvalifikačního katalogu, pracovní podmínky dané úrovní technického a sociálního vybavení, s určitou úrovní mezilidských vztahů (daných úrovní řízení a organizace práce, sociálním klimatem a pracovní atmosférou konkrétních pracovišť), perspektivy funkčního, platového nebo sociálního vzestupu, jistoty dané sociálním zákonodárstvím i specifickými možnostmi podniků a vazbu na životní podmínky odpovídající typu lokality, kde se pracovní proces realizuje, kde se i bydlí, nebo kam se musí dojíždět. Z této relativně široké palety nabízených pracovních „satisfaktorů“ má každý jiný význam (tedy i jinou hodnotu) pro jednotlivé kategorie pracovníků, a navíc — každý může mít i různě veliký odklon od průměru nebo normy (pokud taková norma existuje).

V závěru vystoupení shrnul doc. Burian poznatky o stabilizaci pracovních sil v našem zemědělství do tří hlavních bodů:

1. Zvýšená pozornost musí být věnována těm faktorům, jež znevýhodňují pracovní a životní podmínky zemědělské populace vůči pracovníkům ostatních resortů.

2. K dosažení paritních pracovních podmínek je nutno považovat za nejnaléhavější oblasti:

- zvyšování úrovně řídicích a organizačních procesů,
- zlepšování technické i sociální vybavenosti práce,
- zdokonalování hmotné i nehmotné stimulace pracovního a společenského chování,
- rozvíjení seberealizačního obsahu a podmínek práce.

3. Ke kompenzaci nevýhodných životních podmínek bude třeba přistupovat aktuálně především v pánevních a odlehlých (pohraničních) oblastech, kde deficit požadovaných prvků zdravého a kulturního životního prostoru je nejtěžší. Tento stav bude třeba řešit perspektivně likvidací nebo alespoň omezováním vlivu negativních faktorů. V nejbližší době bude pak nutno využít kompenzace jinými výhodami, zejména stabilizačními příspěvky a výhodami v oblasti bydlení.

Na referát doc. Buriana vhodně navázala ing. Stella Nedělová, CSc., z Ústavu racionalizace řízení a práce svým příspěvkem *Procesy kvalifikace jako stabilizačního faktoru*. Po úvodu, ve kterém nastínila význam a úlohu vzdělání a kvalifikace v soudobé socialistické společnosti i konkrétně v zemědělství, seznámila přítomné se současným stavem a vývojovými tendencemi kvalifikační struktury v zemědělství a zemědělsko-potravinářském komplexu (ZPoK) ČSSR, ČSR a SSR do roku 1990. Ve stručném komentáři poukázala na skutečnost, že je v budoucnu nutno věnovat zvýšenou pozornost relacím uvnitř vzdělanostní struktury pracovníků ZPoK v obou republikách, ČSR i SSR.

Kvóty jednotlivých vzdělanostních kategorií mládeže pro ZPoK, plánované na 8. pětiletku, představují ve srovnání se skutečností 7. pětiletky výrazně racionálnější strukturu (v 7. pětiletce relace počtu učňů k počtu vysokoškoláků a středoškoláků představovala v ČSR 1,47 : 1 a na Slovensku dokonce 1,19 : 1), a to 1,86 : 1 až 2,87 : 1, přesto se však disproporce mezi ekonomicky odůvodněnou strukturou nástupové kvóty (4 : 1) bude nadále prohlubovat. Snadno si představíme, že automatický přesun středoškoláků a vysokoškolských absolventů do kategorie THP by vytvářel jejich nadprodukcí nad ekonomicky zdůvodněnou potřebou o 40–48 %, zatímco vyučených by chybělo cca 26 tisíc.

Z hlediska stabilizace kvalifikovaných pracovníků a současně využití jejich kvalifikace zůstává otevřený problém již stávajících minimálně 39 tisíc vysokoškoláků a středoškoláků, pracujících v zemědělské prvovýrobě na dělnických pracovních místech, jejichž počet bude zřejmě narůstat. Jedním z možných řešení je vytváření míst s bohatou pracovní náplní, tj. takových dělnických pracovních míst, která by svým obsahem a náročností cílevidně vytvářela dostatečný prostor pro plné uplatnění středoškolské, popř. i vysokoškolské kvalifikace.

Problémy profesní a zaměstnanecké stability shrnula ing. Nedělová do několika závěrečných bodů:

- Změny povahy a charakteru práce, vyvolané vědeckotechnickým rozvojem, jsou provázány přerozdělováním práce a v souvislosti s tím i vznikem nových modelů kvalifikace. Společnost je povinna pro získání kvalifikace nejen vytvořit sub-

jektivní podmínky, ale probudit zájem nositelů kvalifikace o její doplňování, rozšiřování i obnovování (rekvalifikaci).

— Úroveň využívání kvalifikace je třeba zvýšit vytvářením komplexních podmínek seberealizace kvalifikované pracovní síly, vhodným umísťováním kvalifikovaných pracovníků, využíváním specifických vlastností a zkušeností pracovníka.

— K optimalizaci stabilizace při zachování žádoucí profesní mobility kvalifikovaných pracovníků je třeba vytvářet podmínky pro spokojenost s vykonávanou prací. Zejména mladým pracovníkům je nutno zajistit možnosti získání vyšší kvalifikace a odborný a funkční postup s cílem utlumit ontogeneticky podmíněné flukтуаční tendence.

— U technicko-hospodářských pracovníků v odvětví zemědělství se jeví nevyužívání kvalifikace jako destabilizační faktor, zatímco zvýšená možnost uplatnění vlastní tvořivosti, schopností, znalostí, dovedností, nadání a využívání kvalifikace ukazuje významný stabilizující efekt.

— Je třeba zaměřit pozornost na žádoucí uplatnění absolventů středních odborných i vysokých zemědělských škol v dělnických profesích s vysokými kvalifikačními nároky, popř. „intelektualizovat“ tyto profese obohacováním pracovního procesu — zdokonalováním struktury pracovních funkcí, rozšiřováním jejich záběru, větší složitostí, posílením tvůrčích momentů a zvyšováním podílu duševních činností.

Doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., ve svém příspěvku *Problémy pracovnej motivácie vedúcich pracovníkov JRD a ŠM SSR* referoval o výzkumu zjišťování účinnosti motivačního systému, který byl prováděn ve 167 JZD a státních statcích na Slovensku. Z těchto zkoumaných podniků mělo 76 výborné hospodářské výsledky a 91 jich bylo zaostávajících.

V obou souborech mezi vedoucími pracovníky výrazně převažovali muži, ženy byly zastoupeny více mezi hlavními ekonomy. Dobré podniky se vyznačovaly vyšší stabilitou vedoucích pracovníků než podniky zaostávající. Souvisí to s kádrovým řešením problémů zaostávajících podniků, s jejich kádrovým posilováním, včetně zvyšování počtu vedoucích pracovníků s vysokoškolským vzděláním. Podle dosaženého vzdělání byla příznivější struktura v zaostávajících podnicích.

Možnost dosáhnout různých hodnot, potřeb či uspokojení na základě pracovní činnosti závisí od celé řady skutečností, např. od daných podmínek v podniku, od bližšího i vzdálenějšího okolí, organizace a řízení ekonomického mechanismu, celkového společenského klimatu apod., ale také od osobnostní struktury každého jednotlivce. Lidé mají rozdílné potřeby, přání, touhy a hodnotové systémy, proto i hodnocení přínosu práce pro uspokojení jejich potřeb je rozdílné.

Zvýšení úrovně kvality a efektivnosti práce vedoucích pracovníků si nutně vyžaduje zvýšení jejich motivace. Možnosti dalšího rozvoje motivace spočívají v komplexním působení jak všech faktorů hmotné stimulace, tak ve vytváření příznivějších podmínek pro seberealizaci, rozšíření prostoru pro samostatnou iniciativní práci, zvýšení pravomoci, vytvoření většího prostoru pro podnikání spojené s rozvážným používáním bohaté škály různých morálních ocenění a uznání.

Celkově se ukazuje, že nejúčinnějším stimulem je výrazné zvýšení platu, tedy hmotný stimul, zejména v zaostávajících podnicích. Je to stimul, který dává největší šance k aktivizaci vedoucích pracovníků. Proto se projevuje nutnost urychleného a důsledného uplatnění druhé etapy ZEUMS, osobního hodnocení v závislosti na kvalitě a výkonnosti práce, dlouhodobých výsledcích z hlediska zvyšování efektivnosti zemědělské výroby, efektivnosti vědeckotechnického pokroku a zvyšování kvality zemědělské výroby. Jestliže má být stimulace skutečně účinná, bylo by potřebné brát za základ pro celoroční odměny celý plat, včetně osobního hodnocení. K tomu je však třeba vytvořit prostředky.

Podle výsledků výzkumu je dalším nejúčinnějším stimulem rozšíření prostoru pro samostatnou iniciativní práci, zvýšení pravomoci vedoucích pracovníků a rozšíření prostoru pro socialistické podnikání na základě změn v řízení a ekonomickém mechanismu. Zde mají vedoucí pracovníci především na mysli omezení direktivního systému řízení, rozšíření nepřímých metod řízení, omezení administrativně byrokratických metod, omezení pravomoci OZS a jejich přeměnu na spíše poradensko-metodickou instituci atd.

Třetím nejúčinnějším stimulem je zlepšení spolupráce a mezilidských vztahů mezi vedoucími pracovníky, zejména v zaostávajících podnicích.

Čtvrtým okruhem stimulů je celá škála různých morálních uznání a ocenění. Je důležité zacházet s těmito stimuly velmi opatrně a zodpovědně, protože nic není tak demotivující, jako společenské ocenění na nepravém místě.

Mezi profesemi, věkovými a vzdělanostními skupinami, mezi muži a ženami jsou rozdílné postoje k motivaci. Účinné motivování proto vyžaduje individuální přístup ke každému vedoucímu pracovníkovi. Jenom na základě těchto znalostí a přístupu je možno dosáhnout úspěchu v řízení motivačních činností.

PhDr. Helena Pavlíčková se ve svém referátu *Kvalifikovaný výběr pracovníků pro pracovní funkce v zemědělství jako předpoklad stabilizace* zabývala třemi oblastmi adaptace pracovníků:

- oblastí sociální, kdy adaptace bezprostředně ovlivňuje průběh takových jevů, jako je stabilizace, fluktuace, aktivita, iniciativa aj.;

- oblastí psychologickou, kdy se předpokládá vztah mezi dobrou adaptací a spokojeností pracovníka a tím i omezení možností poruch chování plynoucích z maladaptace;

- oblastí ekonomickou, kdy úspěšná adaptace znamená pozitivní ovlivnění produktivity a výkonnosti pracovníka i kvality jeho práce.

Individuální odlišnosti mezi lidmi jsou značné. Z hlediska pracovního zařazení se projevují ve specifické způsobilosti člověka vzhledem k vymezenému souboru činností. Z tohoto hlediska může být pracovní zařazení člověka optimální, přiměřené nebo nežádoucí. Obecně je potřebné usilovat o dosažení souladu mezi člověkem a prací.

V oblasti psychologického posuzování člověka se vydělují dva základní přístupy. Klinický, který spočívá v psychologickém hodnocení zdravotního stavu člověka se zvláštním zřetelem k psychickým poruchám, a druhý, který lze označit jako kvalifikační a který záleží v psychologickém hodnocení člověka vzhledem k určitému možnému nebo předpokládanému společenskému a pracovnímu zařazení a s tím souvisejícími požadavky a činnostmi. Může usilovat o vydělení znaků, které mohou být zdrojem nesnází, neúspěchů či strádání příslušného člověka.

V závěru svého referátu uvedla dr. Pavlíčková několik příkladů psychologických průzkumů v resortu MZVŽ i jiných resortech. Upozornila, že psychologické posuzování způsobilosti člověka pro práci má přispívat k řešení významného úkolu hospodářské praxe a celé společnosti, kterým je optimální zařazení člověka ve společenském výrobním procesu. Z tohoto zorného úhlu znamená příslušná odborná psychologická práce značnou pomoc při řešení vážného společenského úkolu. A tak musí být chápána především příslušnými psychology — že je totiž psychologické posuzování způsobilosti člověka pro práci společensky angažovanou činností ve prospěch celé společnosti i jednotlivých pracovníků.

Ing. Marie Horalíková, CSc., z katedry řízení Vysoké školy zemědělské v Praze se ve svém příspěvku *Motivační faktory řídicích pracovníků v zemědělství* zmínila o základních vývojových tendencích v oblasti motivačních a hodnotových faktorů pracovníků v zemědělství. Na základě řady průzkumů z posledních let konstatovala, že oblast pracovní aktivity hraje v souladu se všemi předpoklady významnou roli v hodnotovém systému řídicích pracovníků v zemědělství. Na ověřovacím souboru, souboru řídicích pracovníků JZD a souboru řídicích pracovníků výrobních družstev statisticky doložila pořadí motivačních faktorů řídicích pracovníků. Celkově je zřejmé, že stupeň rozvoje československého zemědělství v podstatě smazal rozdíly mezi řadou charakteristik řídicí práce v zemědělství a ostatních odvětvích národního hospodářství. Z uvedených dat vyplývá, že faktory, které mohou přispět ke zlepšení úrovně spokojenosti řídicích pracovníků v zemědělských podnicích (JZD) a k jejich stabilizaci, jsou zvýšení informovanosti, zlepšení systému morální zainteresovanosti a uznání za práci v podniku, neustálé zlepšování úrovně mezilidských vztahů a podmínek spolupráce, k nimž přistupuje faktor hmotné zainteresovanosti — zlepšování platových podmínek. Jak ukázala další zkoumání, jedná se v oblasti hmotné zainteresovanosti nejen o důsledné dodržování principu odměňování podle množství a kvality vykonané práce, ale také o diferencované hodnocení práce rutinní a práce tvůrčí. Rovněž vhodný styl práce nadřízených, zajímavá práce a možnost uplatnit vlastní iniciativu zlepšují zájem řídicích pracovníků na výsledcích jejich činnosti.

Multidimenzionální charakter motivace by vyžadoval hlubší zkoumání vnitřních závislostí motivačních faktorů. Existují i další podmínky, které působí na stabilitu nebo naopak na mobilitu řídicích pracovníků v zemědělských podnicích — rozsah volného času, možnosti seberealizace ve volném čase, zabezpečení základních životních podmínek v místě bydliště a další, kterými bude nutno se zabývat v dalších etapách výzkumné činnosti.

Doc. PhDr. Ferdinand Koudelka, CSc., se ve svém vystoupení zaměřil na oblast bytů a bydlení jako na jeden ze stabilizačních faktorů pracovníků v země-

dělství. Na základě různých sociologických výzkumů z posledních let vyvozuje závěr, že byt a bydlení má pro zemědělce značnou základní materiální hodnotu a lze o něm uvažovat jako o významném stabilizačním faktoru. Bydlení chápe jako sociální proces, jako jev, jehož průběh směřuje k uspokojování fyziologických i psychologických potřeb člověka.

Další vývoj zemědělství vyžaduje získání a stabilizaci určitého počtu pracovních sil. Tyto pracovní síly potřebují bydlet. Na otázku „jak“ odpovídá doc. Koudelka:

— Rodinný domek je považován absolutní většinou zemědělců za nejvhodnější způsob bydlení. Je nutno přiblížit možnosti bydlení městským podmínkám při zachování specifík vesnice.

— Výstavba výrazné části bytů se bude realizovat formou úplné nebo částečné svépomoci, což se musí projevit ve volbě technologií, stavebního materiálu a s tím spojené potřebné malé i střední mechanizace.

— U rodinných domků je nutno počítat s větší výměrou stavební parcely než stanoví Instrukce MVT ČSR ze 6. června 1979 (požadavek na zhruba 650—800 m²).

— Byt musí brát ohled na specifiku zemědělské výroby, musí být ekonomický, energeticky výhodný a musí uspokojovat většinu požadavků jeho obyvatel.

— Při projektování je nutno respektovat nejen realizační fázi výstavby, ale i uživatelskou fázi, tj. jak záchovnou péči, tak i životní způsob a jeho nároky.

— Od existující unifikace bude účelné přejít ke specifickým typům rodinných domků, přičemž je nutno podle možnosti realizovat i vnitřní diferenciaci (tj. diferenciaci podle typů a velikosti domácností, druhu bydlení — rodinné, vícegenerační apod.).

— Zatímco rodinný domek je zemědělci považován zpravidla za celoživotní dílo, ve kterém se mají naplnit všechny požadavky a představy stavebníka, podložené jeho finančními náklady i fyzickou námahou, byt v bytovém domě je větší částí zemědělců považován za dočasné obydlí do doby realizace bydlení v rodinném domku (na způsobu realizace nezáleží — koupě, výstavba, dědictví apod.).

— Součástí bydlení je i malé domácí hospodářství, tj. zejména chov drobného zvířectva, které má být i při dodržování hygienických a veterinárních předpisů co nejbližší rodinnému domku.

— Rodinný domek (v menší míře i nízkopodlažní bytový dům) jako svébytná forma bydlení zemědělců zabezpečuje na vesnicích kontinuitu historického fondu ve stávající a navrhované zástavbě.

Závěrem doc. Koudelka konstatoval, že zemědělství zůstává svým pracovníkům dosti dlužno. Z uvedených příkladů a statistických údajů vyplývá, že byt je pro zemědělce jedním z důležitých stabilizačních faktorů. Byt musí odpovídat specifice bydlení zemědělců a charakteru zemědělské výroby. Těchto bytů je málo a naděje na řešení rozporu mezi potřebou a možnostmi výstavby není příliš velká.

Diskusní příspěvek ing. PhDr. Věry Majerové, CSc., se problémem stabilizace zabýval z hlediska *životního způsobu, rodinného života a životních plánů zemědělských pracovníků*. V celém způsobu života zemědělských pracovníků se výrazně projevují rysy současné vývojové etapy — náročnost zemědělské práce se sezónními výkyvy, dodatečné zatížení domácími pracemi a osobním hospodářstvím, důsledky nižší občanské vybavenosti vesnic, užší škála příležitostí ke kulturní a sportovní aktivitě, ale i vliv tradice, větší uzavřenosti a soběstačnosti rodin. Vzájemné vztahy mezi lidmi na vesnici jsou jak indikátorem, tak výsledkem formování socialistického životního způsobu. Jejich úroveň a kvalita do určité míry vyjadřují i systém platných a uznávaných norem a hodnot ve společnosti, místo člověka mezi lidmi, v práci i mimo práci.

Způsob jak se člověk chová k ostatním lidem je určován mnoha různými okolnostmi. Hrají v něm roli povahové vlastnosti, výchova, věk, celkový vývoj osobnosti, místo v životním cyklu, životní zkušenosti, fyzický a psychický zdravotní stav, momentální životní situace, stupeň sociální adaptability, ale i možnosti kontaktů apod. Způsob života rodiny je o to složitější, že soužití rodiny je kompromisem mezi názory a zájmy všech jejích členů a způsob jednání rodiny je výsledkem i objektivních podmínek, v nichž rodina žije.

Výzkumně byly stanoveny čtyři typy způsobu života rodin:

JAN — orientovaný na hmotné zabezpečení rodiny. Žije s rodinou skromně, šetrí, i když si může dovolit nákladnější způsob života. Rodina si pořizuje cenné věci a jejich zásada je, aby měli dostatek materiálních a z nich vyplývajících i sociálních jistot a finančních rezerv pro nečekané a složité životní situace.

MICHAL — orientovaný na materiální i kulturní spotřebu, užívání života. Rodina nevytváří žádné materiální nebo finanční rezervy, žije bezstarostně, v případě nedostatku prostředků využívá půjček.

JOSEF — plánuje výdaje promyšleně. Žije s rodinou celkem spokojeně, ale na nákladnější věci musí šetřit, nebo si je odřící.

FRANTIŠEK — se zaměřuje především na prestižní spotřebu. Žije s rodinou poměrně dobře, ale hlavní hledisko je okázalost, vlastnictví věcí, kterým by se ostatní lidé obdivovali, potřeba mít něco, co ostatní nemají.

Z hodnocení vyplynula jako výrazně kladný typ Josefova rodina, a jako výrazně záporný typ Františkova rodina. Zbývající dva typy rodin — Janova a Michalova, obsahují jak přitažlivé, tak méně přitažlivé prvky života, rozhodně se však v práních „jak žít“ objevují častěji než ve skutečném hodnocení života vlastní rodiny.

Stabilizovanost je spojena s dostatkem životních jistot, a určitá váhavost nebo nespokojenost se životem a prací v zemědělství se objevuje zejména u Františkovy a Michalovy rodiny.

Podobně i životní plány zemědělských pracovníků, které jsou nejvíce diferencovány věkem, směřují od uspokojení základních životních potřeb (bydlení, dobré pracovní podmínky, finanční rezervy, vybavenost domácnosti apod.) k budování rodinného zázemí, získání a udržení dobrých rodinných kontaktů, přátelských vztahů a sociálních jistot. Kromě toho se jako jeden z nejčastějších životních plánů objevuje u všech věkových skupin zájem o cestování, zejména do zahraničí.

Typy způsobu života a životní plány jsou pouze jedním z pohledů na širokou problematiku stabilizace zemědělských pracovníků a jsou dílčím přínosem, který pomáhá ilustrovat současnou etapu rozvoje naší vesnice.

Dalším referujícím byl PhDr. Karel Schwarz z Ústavu pro výzkum kultury v Praze, který poukázal na možnosti kulturního života jako faktoru stabilizace obyvatel ve venkovských obcích. Venkov dnes není jen bydlištěm zemědělských pracovníků, ale stále ve větší míře pracovníků nezemědělských podniků, kteří zčásti pracují v místě bydliště, ale hlavně dojíždějí za prací do jiných, především větších obcí nebo měst. Zdravý vývoj venkova tudíž vyžaduje stabilizaci nejen pracovníků v zemědělství, ale všech obyvatel venkova.

V závodech, jež mají své sídlo na venkově, spočívají hlavní nástroje stabilizace v pracovních podmínkách. Chybou je, že se tyto nástroje často považují za jediné. V současné ekonomické situaci, kdy výrobní proces a nepřímo i pracovní podmínky jsou mnohdy finančně výrazně limitovány, je třeba souběžně s možnostmi stabilizace zlepšováním pracovních podmínek hledat i jiné stabilizační faktory. U obyvatelstva dojíždějícího za prací mimo venkov jsou mimopracovní nástroje dokonce jedinou možností stabilizace. Mezi faktory tedy nemůže chybět ani kultura, resp. možnosti kulturního vyžití obyvatel.

Úlohu kultury při stabilizaci obyvatel spatřuje dr. Schwarz ve třech rovinách — v kultuře práce, v kulturní úrovni nezbytných činností v mimopracovní době a v kulturním životě ve volném čase. Ve svém příspěvku se soustředil na význam kulturního života ve volném čase jako stabilizačního faktoru. Na venkově jsou ve volném čase mnohem častěji než odpovídá oblibě vykonávány pěstitelské a chovatelské práce a všechny kulturní činnosti jsou naopak vykonávány méně často než odpovídá jejich oblibě. Mezi těmito činnostmi zvolna stoupá zájem o aktivní tvořivé kulturní činnosti.

Obyvatelé venkova provozují činnosti kulturního charakteru převážně v soukromí a návštěva kulturních zařízení má zatím jen doplňkový charakter. Stupeň vybavenosti stávajícími kulturními zařízeními je v závislosti na místních a regionálních podmínkách značně diferencovaný.

Shrnutí nejdůležitějších rozdílů kulturního života ve městě a na venkově vyvrací některé vžitě představy o venkovském způsobu života a naznačuje hlavní směry žádoucí stabilizace. Nejsilnější diferenciace se týkají nemovitostí, jež mají lidé na venkově k dispozici (dům, pole, pozemek, sad apod.), a domácích zvířat, o něž pečují (drůbež, králíci, prase apod.). Na venkově je vyšší podíl vícečlenných domácností a rodin s více dětmi, zejména nezaopatřenými. Venkovské obyvatelstvo se více podílí na veřejné a politické činnosti. Život ve venkovských lokalitách má více spontánní charakter než ve městě.

Dr. Schwarz vyslovuje domněnku, že kulturní náplň volného času bude mít pro obyvatele venkova již v blízké budoucnosti mnohem větší význam než nyní. Kulturní vyžití budou obyvatelé venkova stále častěji hledat nejen ve všední dny po práci (kdy zůstane v nejbližší době i nadále hlavní náplní sledování televize),

ale také o víkendech jak v místě bydliště, tak mimo ně, zejména o dovolené. V uspokojování těchto měnících se kulturních potřeb a zájmů je třeba hledat možnosti stabilizace obyvatel venkova a pracujících zemědělských podniků.

PhDr. Jaroslava Kadeřábková, CSc., a PhDr. Jan Pargač, CSc., z Ústavu pro etnografii a folkloristiku ČSAV seznámili přítomné s výsledky svých výzkumů, týkajících se stabilizace obyvatelstva pohraničí severovýchodních Čech. V příspěvku se zabývali některými stabilizujícími faktory v životě pohraniční vesnice, přičemž se zejména soustředili na podmínky pracovníků v zemědělství.

Stabilizaci pracujících v hospodářské sféře považují za významný moment pro stabilizaci společenskou a kulturní. Mezi těmito sférami je ovšem vztah, jehož konkrétní obsah je časově proměnlivý. Tento vztah je zvláště komplikovaný v pohraničí, kde problematika etnické konsolidace, společenské integrace a vyrovnávání rozdílnosti v kulturní úrovni je velmi složitá.

Prvořadou roli pro zemědělské osídlování měla kvalita a úrodnost zemědělské půdy, stav a rozsah hospodářských usedlostí. Cílem většiny zemědělských osídlenců bylo získat buď zemědělskou usedlost za účelem samostatného hospodaření, nebo řemeslnou živnost či rodinný domek s případnou možností doplňkového hospodaření na menším pozemku nebo alespoň na zahradě. Velký význam pro stabilizaci měly pracovní podmínky s očekávanou výší platu, s možností uplatnit vlastní kvalifikaci, s možností kvalifikačního růstu a dobrými vztahy v pracovních kolektivech. Zcela zvláštní místo zaujímal bytová otázka, protože získání domu nebo alespoň bytu bylo v poválečných letech, v době značné bytové nouze, jednou z motivací odchodu do pohraničí.

Pro stabilizaci pohraniční vesnice měla velký význam i úroveň služeb a občanské vybavenosti s možností kulturního a společenského vyžití. Kulturní a společenský život byl závažným stmelujícím činitelem už od počátku. Napomáhal navazovat a prohlubovat neformální společenské kontakty a tak přispíval k rozvoji mezilidských (lokálních a sousedských) vztahů. Otázka sociálních vztahů byla velmi citlivá, šlo totiž o překonávání nedůvěry a bariér mezi lidmi různého regionálního a etnického původu.

Všechny uvedené faktory brzdily, nebo naopak povzbuzovaly migrační tendence. Hned v průběhu osídlování nebo v následující etapě se část zemědělských osídlenců vrátila zpět do vnitrozemí, nebo odešla do města. Buď nebyli spokojeni s přiděleným majetkem, častěji však proto, že nezvládli zemědělskou výrobu v nových podmínkách, přecenili své síly a hospodařili na rozloze, kterou nestačili obdělávat ani se svými rodinami.

Úbytek pracovních sil byl řešen po roce 1953 dosídlováním vesnic. Dosídlenci už přišli do lepších poměrů než jejich předchůdci, byli zvýhodňováni půjčkami, MNV zajišťovaly nutné úpravy domů, dostávali záhumenkový příděl apod. Problémy v hospodaření JZD, a to i přes počáteční organizační úspěchy, však přece jen byly příčinou, že určitý odliv, zejména mladé generace, pokračoval. Základní kádr pracovníků v družstvech se však stabilizoval, bylo ho ovšem třeba stále doplňovat.

V druhé části příspěvku ukázali autoři na příkladu Broumovska vývoj životních podmínek jeho obyvatel z hlediska bydlení, práce, společenského i kulturního života, včetně námětů na zlepšení jednotlivých stabilizačních prvků.

Doc. ing. Hanuš Schimmerling, CSc., věnoval svůj příspěvek dialogu mezi sociologickým výzkumem a jeho uživateli. Upozornil, že určité obtíže, které se vyskytují někdy při zadání úkolů, vyplývají často z odlišného chápání vědního oboru. Zatímco zadavatelům jsou v podstatě známy oblasti působení i možnosti aplikace vědních poznatků z oborů živočišné výroby, mechanizace apod., dochází u sociologických výzkumů buď k podceňování, nebo i k přeceňování analytických, aplikačních a jiných možností. Z dlouholeté zkušenosti je však zřejmé, čím může sociologický výzkum přispět k řešení problémů rozvoje venkova a zemědělství, i to, co řešit nemůže. To lze shrnout následovně:

— Interpretuje systém norem, podle kterých jednají lidé na venkově, a vysvětluje jeho vnitřní rozpory, nedokáže však vytvořit systém norem, podle kterých mají jednat.

— Seznamuje řídící činitele se sociologickými dopady sociálních změn i s problémy, které doprovázejí rozvoj venkova a zemědělství, nedokáže ovšem přímo vyvolat sociální přeměny.

— Ukazuje cesty i překážky pro vhodné politicko-ekonomické záměry příslušných složek, nemůže však prosazovat opatření ke zlepšení životních podmínek venkova a k vytváření socialistického způsobu života na venkově a v zemědělství.

— Svými poznatky nabízí pomoc při rozhodování, při citlivém a pečlivém uvažování o živém subjektu (individuálním i sociálním), jeho ovlivňování a řízení, nedokáže však zbavit odpovědné činitele rozhodování a jeho důsledků.

Na základě své dlouholeté vědecké činnosti autor rozebral jednotlivé roviny sociologického výzkumu. Navrhl způsoby komunikace mezi vědou a praxí a zdůraznil nutnost dialogu mezi výzkumnou sférou a uživateli, především nutnost nalezení společného jazyka.

PhDr. Jiří Grepl z Ústavu sociálních analýz JZD Agrokombinát Slušovice se představil teoretickým příspěvkem *Atribuční procesy v psychologické analýze jednání osobnosti*. V něm vysvětlil, že problematika „každodenního vidění příčin“ se ve vědách o činnosti rozpracovává pod názvem „kauzální atribuce“. Teorie atribuce se zabývá percepcí kauzality rozhodujícího momentu řídící práce, hledá odpovědi na otázky, které praxe psychologií nejčastěji klade, a pomáhá při vysvětlování příčin a podmínek lidského jednání.

Jako velmi významná se ukazuje v motivačním modelu rozhodování pracovníka potřeba úspěšnosti. Lze ji popsat jako úsilí stupňovat maximálně vlastní schopnosti na optimální úrovni ve všech aktivitách. Motivace úspěšnosti podmiňuje, jak vysoké cíle si jedinec klade. Vysoká až přemrštěná rovina potřeby úspěšnosti vede nejednou k nerealistickému posouzení daných možností a tím k chování hraničícímu s hazardem. Při nízké rovině potřeby úspěšnosti se u vedoucího pracovníka objevují vedle extrémně rizikových také extrémně opatrné volby.

Každý člověk konfrontuje své chování se situací, do které se dostává. V osobnosti dobrého vedoucího můžeme vyzorovat mezi jeho reálným JÁ intenzivní napětí, protože pro toho, kdo se přiměřeně posuzuje a nepropadl nevyhlášenému sebeuspokojení, není vlastní sebepojetí něčím konečným. Stěží najdeme někoho žít tak, aby se dokázal sám před sebou všestranně a beze zbytku obhájit.

Vedoucí, který přiměřeně hodnotí, si zachovává uspokojivou míru osobní nezávislosti, chová se sociálně nevtíravě, dokáže nezáujatě zvažovat svoje klady a zápory. S tímto optimálním sebehodnocením souvisí efektivní rozhodování, širší a mnohostrannější zájmy o problémy lidí kolem sebe, zájem „svůj“ kolektiv pracovníků vést, vychovávat, vytvářet uvolněnou pracovní tvůrčí atmosféru.

Závěrem uvádí autor, že řídící pracovníci JZD Agrokombinát Slušovice své motivační úsilí odvíjejí především ze snahy stále zdokonalovat systém svého osobního stylu řízení i vlastní činnost a potřebnou aktivitu v kolektivu pracovníků svého úseku.

Jednání semináře uzavřela svým příspěvkem *Pracovní spokojenost a stabilizace veterinárních lékařů terénní služby* PhDr. Jana Šindelářová ze sociologického oddělení Ústavu pro další vzdělávání veterinárních lékařů v Brně. Podala podrobnou informaci o výzkumu pracovní spokojenosti a potenciální stabilizace a fluktuace obvodních veterinárních lékařů, který byl jejich pracovištěm proveden v roce 1986. Výzkum byl zaměřen na hodnocení faktorů pracovního prostředí a charakteru práce, na pracovní i mimopracovní spokojenost, hodnocení sociálního klimatu na pracovištích, ale i na problémy stabilizace a fluktuace pracovníků. Jak vyplynulo z tohoto i předcházejících výzkumů veterinárních lékařů, jsou faktory negativně ovlivňující pracovní satisfakci veterinárních lékařů terénní služby nejen v oblasti uspokojování materiálních potřeb (výše odměny, bydlení), ale čím dále tím více se přesouvají i do sféry uspokojování potřeby pozitivního sociálního klimatu (vztahy mezi lidmi obecně, vztahy nadřízených k podřízeným a naopak, pracovní a společenské perspektivy na pracovišti, dobrá organizace práce atd.).

Z výsledků výzkumu autorka vyvozuje, že řídící orgány by měly více než dříve hledat i v této oblasti zdroje požadovaného pracovního chování, optimálního výkonu pracovníků, možností jejich harmonického vývoje, ale i zdroje stabilizačních opatření. Domnívá se, že není správné problematiku stabilizace stále zplošňovat a redukovat na otázky limitovaných prostředků mzdové politiky.

Průběh a atmosféra semináře jsou dokladem dlouholeté a stabilní spolupráce mezi pracovními kolektivy jednotlivých výzkumných pracovišť. Jestliže myšlenky a podněty zde vyslovené dojdou alespoň částečného uplatnění při komplexním a efektivnějším řešení společensky závažných úkolů, které před sociologií po XVII. sjezdu KSČ stojí, pak o semináři lze říci, že splnil svůj cíl.

PhDr. ing. Věra Majerová, CSc.