

# NÁROKY NA DĚLNICKÉ PRACOVNÍ FUNKCE V ZEMĚDĚLSTVÍ VYPLÝVAJÍCÍ ZE SPOLEČENSKÉHO CHARAKTERU PRÁCE

A. Burian L. Parfus

---

BURIAN, A. — PARFUS, L. (Ústav racionalizace řízení a práce, Brno): *Nároky na dělnické pracovní funkce v zemědělství vyplývající ze společenského charakteru práce*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 21-30.

Dosud používaná kritéria klasifikace pracovních funkcí doplnili autoři o kritérium sociální zátěže, jejíž faktory silně ovlivňují výkon dané pracovní funkce. Jako faktory sociální zátěže byly vytipovány: perspektiva zvýšení platu, perspektiva zvýšení kvalifikace, perspektiva funkčního postupu, modernost pracovních prostředků a pracovních technologií, kulturnost pracovního prostředí, vhodnost rozložení pracovního času, výhodnost odměňování dané funkce ve srovnání s jinými funkcemi v podniku, míra zájmu pracovníků o danou funkci, míra duševní vyčerpanosti při výkonu dané pracovní funkce, míra fyzické vyčerpanosti při výkonu dané pracovní funkce a význam dané funkce pro podnik. Na základě odpovědí kvalifikovaných respondentů zjistili pořadí jednotlivých pracovních funkcí podle míry sociální zátěže a pomocí korelační analýzy získali celkové postavení jednotlivých faktorů sociální zátěže. V rostlinné výrobě vystupuje jako stěžejní faktor sociální zátěže nárok na zkulturnění pracovních podmínek, v živočišné výrobě kromě toho požadavky funkčního a platového postupu a možnosti zvyšování kvalifikace. Aktuálním požadavkem všeobecně se stává vyváženost fyzické a psychické náročnosti práce, její výhodné časové rozložení, modernost pracovních prostředků a kulturnost pracovního prostředí.

klasifikace pracovních funkcí; sociální zátěž; motivace; stimulace; odměňování

---

Proces kooperace, koncentrace a specializace výroby, kterým je charakterizován současný vývoj výrobních sil v našem zemědělství, má za následek změny ve struktuře, charakteru i náročnosti dělnických pracovních činností a funkcí. Tyto změny vyvolávají nutnost adekvátní mzdové diferenciaci, pro niž je jedním z nejdůležitějších podkladů co nejobjektivnější klasifikace pracovních činností a funkcí.

Proto tradiční soustavu kritérií, kterou obsahovala tzv. „analytická metoda klasifikace“, jsme při našich šetřeních doplnili o kritéria nároků na vykonavatele dělnických pracovních funkcí vyplývajících ze společenského charakteru práce.

Pojem „pracovní funkce“ jsme zvolili proto, že nejlépe vyjadřuje objekt našeho zkoumání. Je užší než profese, která nerozlišuje ani pracovní předmět (chmel, vinice, obiloviny), ani pracovní prostředek (sklízecí mlátička, traktor, samojízdný vyorávač ap.) a je širší než pracovní činnost, kterých uvnitř pracovní funkce může být celá soustava (jízda traktorem, běžná údržba, orba, setí, kultivace atd.).

**Profesi** (povolání) pro potřeby naší práce definujeme jako vývojem dělby práce ve společnosti historicky podmíněnou oblast pracovního uplatnění pracovníka vybaveného určitou (odpovídající) kvalifikací, vymezenou souborem pracovních činností, v jejímž rámci se pracovník často dále úžeji specializuje. Profesně jsou pracovníci připravováni v soustavě učebních oborů, jejichž označení používáme totožně jako označení profesí.

Pracovník v rámci své profese může být pracovně zařazen v zemědělské výrobě na různých výrobních úsecích (např. v chovu dojníc, odchovu telat, odchovu jalovic apod.) a v rámci určitého výrobního úseku na různých pracovištích (např. produkční stáj, porodna, profylaktorium apod.), kde může zastávat různé pracovní funkce (např. dojič, mlékař, krmič apod.).

Nároky na pracovní funkci vyplývající ze společenského charakteru práce zde chápeme jako jistý typ „sociální zátěže“, jež se promítá vůči svému nositeli, vytvářejíc atributy atraktivnosti či neatraktivnosti dané pracovní funkce, vyššího či nižšího sociálního statusu jejího vykonavatele.

Tak např. za kategorie pozitivně ovlivňující postavení konkrétní pracovní funkce v hodnotovém systému zemědělské populace můžeme označit modernost práce, výhodné rozložení pracovního času, perspektivy platového a funkčního postupu, možnost zvyšování kvalifikace, příznivé platové relace atd. Naproti tomu jsou kategorie snižující zájem o pracovní funkce, tedy vyjadřující i negativní hodnocení jejich parametrů, mezi něž patří vysoká míra fyzické, ale i psychické vyčerpanosti spojená s představou výkonu takové pracovní funkce, nízká míra „sociální důležitosti“ v daném sociálním prostředí a pochopitelně nedostatek znaků (rysů) směřujících k tvorbě pozitivní hodnoty dané pracovní funkce.

## **CÍL, PRACOVNÍ HYPOTÉZY A METODA VÝZKUMU**

Cílem této oblasti výzkumu bylo doplnit dosud používaná kritéria klasifikace pracovních funkcí o kritérium, jehož význam považujeme nejen za nezanedbatelný, ale i perspektivně rostoucí, a umožnit tak jejich přesnější hodnocení a odpovídající tarifní zařazení.

Hypotéza této oblasti výzkumu pracovních funkcí předpokládala, že nadměrně vysoká míra „sociální zátěže“ musí vytvářet takový stupeň neatraktivnosti, že dochází k některému z těchto řešení:

1. Daná pracovní funkce je obsazována jen kategoriemi pracovníků, jež nemají možnost jiného uplatnění.
2. Daná pracovní funkce musí být zastoupena pracovníky jiných profesí.
3. Daná pracovní funkce je obsazována díky kompenzaci extrémně vysokým satisfaktorem (nejčastěji platovým nebo časovým).

Proto je třeba k sociální zátěži přihlížet jako k jednomu z kritérií klasifikace pracovních funkcí.

Výzkum proběhl v letech 1978—1980 a jako příklad z něho vyjímáme 28 statisticky vyhodnotitelných pracovních funkcí:



1. pomocný pracovník v RV
2. pomocný pracovník v zahradnictví
3. pomocný pracovník v zahradnictví
4. pomocný pracovník ve chmelnici
5. pomocník strojíka u sušičky píce
6. traktorista v RV
7. traktorista ve vinici
8. traktorista v sadech
9. traktorista v zahradnictví
10. traktorista ve chmelnici
11. obsluha sklízecí řezačky
12. obsluha sklízecí mlátičky
13. zahradník — sadař
14. strojík v sušárně píce — mistr

1. nahaněč krav do dojírny
2. krmič (v kravíně K 174)
3. krmič ve velkokapacitním kravíně
4. stájník (v kravíně K 174)
5. ošetřovatel brojlerů
6. ošetřovatel nosnic
7. ošetřovatel ve velkokapacitním teletníku
8. ošetřovatel prasnic
9. ošetřovatel ve výkrmu prasat
10. ošetřovatel mladého dobytka
11. ošetřovatel — krmič ve výkrmu býků
12. dojič — ošetřovatel v kravíně K 174
13. dojič — ošetřovatel v kravíně K 90 - 120
14. dojič ve velkokapacitních kravíněch

Základní výzkumnou technikou byl standardizovaný interview s kvalifikovanými respondenty, se zápisem do hodnoticího schématu. Toto schéma obsahovalo sedm základních kritérií:

1. nároky na speciální znalosti pracovníka
2. fyzické nároky na pracovníka
3. psychické nároky na pracovníka
4. nároky vyplývající z působení fyzikálních faktorů pracovního prostředí
5. rizikovost práce
6. společenská odpovědnost
7. nároky vyplývající ze společenského charakteru práce (sociální zátěž)

Jednotlivým kritériím byla stanovena váha, odpovídající jejich významu u dělnických pracovních funkcí v současné době.

Kritérium „nároky na pracovní funkce vyplývající ze společenského charakteru práce“ se skládalo z 11 subkritérií (druhů nároků), z nichž každé dávalo možnost hodnocení v rozpětí 1 až 5 bodů (tab. I).

K jednotlivým „druhům nároků“ byl podán při interviewu stručný výklad, aby bylo dosaženo co možná jednotného hlediska respondentů:

Perspektiva zvýšení platu byla posuzována podle možností poskytovaných současným způsobem odměňování.

Perspektiva zvýšení kvalifikace odráží rovněž současný stav a možnosti základní i doplňkové profesní přípravy pouze v rámci dělnických povolání, nikoliv přechod na povolání nedělnická (do THP).

Perspektiva funkčního postupu je chápána v rámci hierarchie soustav dělnických pracovních funkcí. Nejde tedy o variantu přechodu na jiné (technickohospodářské) funkce.

Modernost pracovních prostředků a technologií je posuzována jen u těch, se kterými pracovník při výkonu pracovních činností manipuluje.

Kulturnost pracovního prostředí (čistota, pohodlí, klima) byla posuzována jen jako pracovní prostředí, ve kterém je bezprostředně realizována pracovní činnost.

| Poř.<br>číslo | Druh nároků                                                                    | Stupně nároků          |       |         |        |                         |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------|---------|--------|-------------------------|
|               |                                                                                | zane-<br>dba-<br>telná | mírná | střední | vysoká | extrém-<br>ně<br>vysoká |
| 1.            | perspektiva zvýšení platu                                                      | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 2.            | perspektiva zvýšení kvalifikace                                                | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 3.            | perspektiva funkčního postupu                                                  | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 4.            | modernost pracovních prostředků<br>a pracovních technologií                    | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 5.            | kulturnost pracovního prostředí<br>(čistota, pohodlí, klima)                   | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 6.            | výhodnost rozložení prac. času<br>(směnnost, sezónnost, rovnoměrnost)          | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 7.            | výhodnost odměňování dané funkce<br>ve srovnání s jinými funkcemi<br>v podniku | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 8.            | míra zájmu pracovníků o danou funkci                                           | 5                      | 4     | 3       | 2      | 1                       |
| 9.            | míra duševní vyčerpanosti při výkonu<br>dané pracovní funkce                   | 1                      | 2     | 3       | 4      | 5                       |
| 10.           | míra fyzické vyčerpanosti při<br>výkonu dané pracovní funkce                   | 1                      | 2     | 3       | 4      | 5                       |
| 11.           | význam dané funkce pro podnik                                                  | 1                      | 2     | 3       | 4      | 5                       |

Výhodnost rozložení pracovního času (směnnost, sezónnost a rovnoměrnost) byla hodnocena od krajně nevhodného rozložení (třísměnný provoz s prací v sobotu a v neděli) až po nejvýhodnější (jednosměnný provoz s normální i „zkrácenou“ délkou směny, volnými sobotami a nedělemi).

Výhodnost odměňování dané funkce ve srovnání s jinými funkcemi v podniku byla vyhodnocována pouze v rámci dělnických pracovních funkcí podle celkové úrovně odměn.

Míra zájmu pracovníků o danou funkci byla posuzována podle možnosti (snadnosti) zajištění náhrady za pracovníka, který tuto funkci přestane vykonávat.

Míra duševní vyčerpanosti byla hodnocena podle duševní únavy pracovníka po ukončení pracovní směny v dané funkci.

Míra fyzické vyčerpanosti byla hodnocena obdobně jako v předcházejícím případě, tj. jako celková fyzická únava po skončení pracovní směny v dané funkci.

Význam funkce pro podnik byl hodnocen opět v porovnání s ostatními dělnickými funkcemi v podniku. (Tato kategorie by měla mít opačný průběh, kdyby jí nebylo využito pro zařazení dělnických funkcí do tarifních tříd.)



## VÝSLEDKY VÝZKUMU

Pokud vezmeme v úvahu bodové hodnocení zkoumaných pracovních funkcí, dostáváme dvě pořadí limitovaná postavením faktoru „význam dané pracovní funkce pro podnik“. I. pořadí obsahuje hodnocení pro

II. Pořadí zkoumaných pracovních funkcí podle sociální zátěže — The order of the studied posts by social load

| Pracovní funkce                          | Pořadí I. | Bodový průměr | Pořadí II. | Bodový průměr |
|------------------------------------------|-----------|---------------|------------|---------------|
| <b>Rostlinná výroba</b>                  |           |               |            |               |
| Pomocný pracovník v RV                   | 1.        | 4,31          | 1.         | 4,44          |
| Pomocný pracovník ve vinici              | 2.—3.     | 3,71          | 3.         | 3,74          |
| Pomocný pracovník v zahradnictví         | 2.—3.     | 3,71          | 2.         | 3,75          |
| Traktorista v sadech                     | 4.        | 3,57          | 4.         | 3,73          |
| Traktorista ve vinici                    | 5.        | 3,53          | 5.         | 3,65          |
| Pomocný pracovník ve chmelnici           | 6.—7.     | 3,50          | 8.—9.      | 3,59          |
| Pomocník strojníka u sušičky píce        | 6.—7.     | 3,50          | 11.        | 3,50          |
| Zahradník sadař                          | 8.        | 3,47          | 6.—7.      | 3,60          |
| Traktorista v zahradnictví               | 9.        | 3,46          | 8.—9.      | 3,59          |
| Traktorista ve chmelnici                 | 10.       | 3,42          | 6.—7.      | 3,60          |
| Obsluha sklízecí řezačky                 | 11.       | 3,39          | 14.        | 3,40          |
| Obsluha sklízecí mlátičky                | 12.       | 3,33          | 10.        | 3,55          |
| Strojník v sušárně píce — mistr          | 13.       | 3,32          | 12.        | 3,49          |
| Traktorista RV                           | 14.       | 3,25          | 13.        | 3,44          |
| <b>Živočišná výroba</b>                  |           |               |            |               |
| Ošetřovatel brojlerů                     | 1.        | 3,84          | 1.         | 3,94          |
| Dojč — ošetřovatel (v K 174)             | 2.        | 3,65          | 2.—3.      | 3,79          |
| Ošetřovatel mladého dobytka              | 3.        | 3,63          | 2.—3.      | 3,79          |
| Dojč — ošetřovatel (v K 90 až K 120)     | 4.        | 3,56          | 4.         | 3,73          |
| Nahaněč krav do dojírny                  | 5.        | 3,49          | 7.         | 3,53          |
| Stájník (v K 174)                        | 6.        | 3,48          | 8.         | 3,60          |
| Ošetřovatel nosnic                       | 7.        | 3,45          | 6.         | 3,58          |
| Krmič (v K 174)                          | 8.        | 3,36          | 8.         | 3,46          |
| Ošetřovatel prasnic                      | 9.—10.    | 3,31          | 9.         | 3,43          |
| Krmič ve velkokapacitním kravině         | 9.—10.    | 3,31          | 10.        | 3,42          |
| Ošetřovatel — krmič ve výkrmu skotu      | 11.       | 3,29          | 11.        | 3,39          |
| Ošetřovatel ve výkrmu prasat             | 12.       | 3,24          | 13.        | 3,37          |
| Dojč ve velkokapacitním kravině          | 13.       | 3,21          | 12.        | 3,38          |
| Ošetřovatel ve velkokapacitním teletníku | 14.       | 3,20          | 14.        | 3,31          |

Všechny pracovní funkce uvádíme pro zjednodušení v mužském rodě. Předpokládá se však možnost obsazení jak muži, tak ženami, což by však pro klasifikaci a zejména pro stanovení sociální zátěže nemělo mít praktický dopad.

účely klasifikace a odměňování (čím vyšší význam, tím vyšší „zátěž“), II. pořadí je orientováno ryze sociologicky (čím nižší význam pracovní funkce pro podnik, tím vyšší zátěž pro pracovníka). Vzhledem k tomu, že jde o jeden z 12 faktorů sociální zátěže, není vliv jeho opačného hodnocení na pořadí jednotlivých pracovních funkcí výrazný.

Zjišťujeme, že rozpětí bodových průměrů pracovních funkcí v rostlinné výrobě je podstatně výraznější (1,06 a 1,0 bodu) než v živočišné výrobě (0,64 a 0,63 bodu) — tab. II. To by naznačovalo vyšší homogenitu „pracovních podmínek“ tvořících faktory sociální zátěže v živočišné výrobě, která postupně nabývá průmyslového charakteru a zbavuje se některých (zejména klimatických a prostorových) závislostí.

Průměry sociální zátěže obou souborů pracovních funkcí jsou si však velice blízké — v rostlinné výrobě 3,53 (3,65) bodu, v živočišné výrobě 3,43 (3,55) bodu.

Jiný náhled nám poskytuje sledování jednotlivých faktorů sociální zátěže. Vezmeme-li jejich průměrnou bodovou hodnotu za srovnávací znak, dostaneme pořadí, signalizující základní váhu každého faktoru (tab. III).

Pracovní funkce v rostlinné výrobě vykazují vysokou „zátěž“ danou bezperspektivností funkčního postupu a (zatím k tomu se vážící) nízkou perspektivou platového postupu. Za vysokou zátěž je zde považován faktor pracovního prostředí, bezprostředně odrážející variabilní situace práce v přírodě, kterou je třeba vykonávat i ve značně nepříznivých klimatických podmínkách. Tomu odpovídá i relativně vysoká zátěž daná nízkým zájmem o výkon těchto pracovních funkcí

III. Pořadí jednotlivých faktorů sociální zátěže podle bodových průměrů dosažených u všech zkoumaných pracovních činností — The order of social load factors by average scores assigned to all the studied work activities

| Faktor sociální zátěže                      | RV    |                | ŽV   |                |
|---------------------------------------------|-------|----------------|------|----------------|
|                                             | poř.  | bod. $\bar{x}$ | poř. | bod. $\bar{x}$ |
| Perspektiva funkčního postupu               | 1.    | 4,35           | 1.   | 4,75           |
| Perspektiva zvýšení platu                   | 2.    | 3,96           | 3.   | 4,09           |
| Kulturnost prac. prostředí                  | 3.    | 3,83           | 7.   | 3,33           |
| Míra zájmu o danou prac. funkci             | 4.—5. | 3,68           | 5.   | 3,57           |
| Výhodnost odměňování dané prac. funkce      | 4.—5. | 3,68           | 6.   | 3,37           |
| Perspektiva zvýšení kvalifikace             | 6.    | 3,67           | 2.   | 4,12           |
| Výhodnost rozložení pracovního času         | 7.    | 3,61           | 8.   | 3,29           |
| Význam dané prac. funkce pro podnik (I)     | 8.    | 3,59           | 4.   | 3,70           |
| Modernost prac. prostředků a technologií    | 9.    | 3,36           | 9.   | 3,12           |
| Míra fyzické vyčerpanosti při výkonu        | 10.   | 3,14           | 10.  | 2,96           |
| Míra duševní vyčerpanosti při výkonu        | 11.   | 2,58           | 12.  | 2,24           |
| Význam dané pracovní funkce pro podnik (II) | 12.   | 2,35           | 11.  | 2,36           |

I — čím vyšší význam, tím vyšší zátěž

II — čím nižší význam, tím vyšší zátěž



a ne příliš výhodné relace dosahované úrovně odměn vůči ostatním profesím.

Nižší míru zátěže představuje perspektiva zvyšování kvalifikace, rozložení pracovního času, úroveň „modernosti“ používání techniky a technologických procesů a vědomí, že daná pracovní funkce je chápána jako činnost pro podnik důležitá.

Do slaběji zatěžujících faktorů se pak řadí míra fyzické vyčerpanosti při výkonu zkoumaných pracovních funkcí.

Za „nezatěžující“ lze označit míru duševní vyčerpanosti a pocit nevýznamnosti, nedůležitosti dané pracovní funkce pro podnik.

V živočišné výrobě — i když základní struktura váhy jednotlivých faktorů zátěže se rostlinné výrobě podobá — dochází k některým odlišnostem, odrážejícím přece jen průmyslovější charakter práce.

Nejvýraznějším typem sociální zátěže zůstává nedostatečná perspektiva funkčního postupu, v podstatě i nepatrná šance na zvýšení platu, kterou však předbíhá (na rozdíl od RV) nízká perspektiva zvýšení kvalifikace. Akutní požadavek permanentního zajištění obsluhy zvířat zvyšuje pocit významu daných pracovních funkcí pro hladký chod podniku.

Zajímavou diferencí vůči RV je nižší hodnocení zátěže „nevhodným pracovním prostředím“, jež vyjadřuje buď adaptaci pracovníků ŽV na jejich pracovní prostředí, nebo pozitivní změny, k nimž v úrovni pracovního prostředí v ŽV dochází, či srovnání s krajně proměnlivým pracovním prostředím v RV.

Faktor zátěže nevhodným rozložením pracovního času je v ŽV ještě nižší než v RV, což signalizuje rovněž buď značnou míru adaptace (nebo jen stanovisko expertů), nebo snad i operativnost zemědělských podniků v zacházení s pracovní dobou pracovníků (hlavně žen) v ŽV.

Jiný náhled do funkce jednotlivých faktorů sociální zátěže nám prostředkovává korelační analýza. V rámci každého výrobního odvětví jsme provedli korelaci pořadí faktorů sociální zátěže jednotlivých pracovních funkcí navzájem. Zjišťovali jsme váhu postavení, již lze jednotlivým faktorům sociální zátěže daného výrobního odvětví přiznat. Pořadí vlivu jednotlivých faktorů v tvorbě sociální zátěže ukazuje tab. IV. (Faktory sociální zátěže, jejichž korelační koeficient nedosahuje statisticky významné hodnoty, neuvádíme.)

Z tohoto pořadí (i z hodnot korelačních koeficientů) můžeme pak vyvodit několik zajímavých poznatků:

1. V rostlinné výrobě vykazuje nejsilnější vazbu na úroveň sociální zátěže výhodnost odměňování dané pracovní funkce — její výhodnost proti ostatním pracovním funkcím sociální zátěž snižuje, nevýhodnost zátěž zvyšuje. K tomu se úzce pojí i míra zájmu o příslušnou pracovní funkci, již lze chápat jako důsledek působení ostatních faktorů. Specifické postavení zaujímá faktor „duševní zátěž“. Čím vyšší je duševní náročnost (v rámci zkoumaných pracovních funkcí), tím méně je pocítována zátěžová složka. Jinak řečeno: v rámci zkoumaných pracovních funkcí působí psychická složka jako pozitivní atribut. A naopak — nedostatek požadavků na psychickou stránku práce je pocítován jako handicap pracovní funkce, jako sociální zátěž.

Další pořadí zaujímají faktory: perspektiva zvýšení platu, význam dané pracovní funkce pro podnik, modernost pracovních prostředků

IV. Pořadí vlivu jednotlivých faktorů v tvorbě sociální zátěže podle velikosti korelačního koeficientu — The order of the effect of different factors on the formation of social load by the magnitude of the correlation coefficient

| Pořadí                  | Faktor sociální zátěže                                                   | Korel. koef. |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Rostlinná výroba</b> |                                                                          |              |
| 1.                      | Výhodnost odměňování dané funkce ve srovnání s jinými funkcemi v podniku | 0,8856       |
| 2.                      | Míra zájmu pracovníků o danou funkci                                     | 0,8165       |
| 3.                      | Míra duševní vyčerpanosti při výkonu dané pracovní funkce                | -0,8025      |
| 4.                      | Perspektiva zvýšení platu                                                | 0,7545       |
| 5.                      | Význam dané funkce pro podnik                                            | 0,7252       |
| 6.                      | Modernost pracovních prostředků a technologií                            | 0,7131       |
| 7.                      | Kulturnost pracovního prostředí (čistota, pohodlí, klima)                | 0,7015       |
| 8.                      | Míra fyzické vyčerpanosti při výkonu dané pracovní funkce                | 0,4908       |
| <b>Živočišná výroba</b> |                                                                          |              |
| 1.                      | Výhodnost rozložení pracovního času (směnnost, sezónnost, rovnoměrnost)  | 0,5669       |
| 2.                      | Perspektiva zvýšení kvalifikace                                          | 0,5024       |
| 3.                      | Míra zájmu pracovníků o danou funkci                                     | 0,5018       |
| 4.                      | Modernost prac. prostředků a technologií                                 | 0,4841       |
| 5.                      | Perspektiva zvýšení platu                                                | 0,4658       |
| 6.                      | Míra duševní vyčerpanosti při výkonu dané pracovní funkce                | -0,4580      |
| 7.                      | Kulturnost pracovního prostředí (čistota, pohodlí, klima)                | 0,4423       |

a technologií a kultura pracovního prostředí. Jejich „nedostatek“ je pocítován v relaci všech zkoumaných pracovních funkcí jako výrazná sociální zátěž.

Oproti „pozitivní funkci“ duševní náročnosti je vyšší fyzická náročnost na výkon pracovní funkce chápána jako významná zátěž. (To potvrzují i výsledky našich dřívějších průzkumů, kde psychická náročnost práce je přijímána jako její „přednost“, kdežto fyzická náročnost je vykládána jako reziduum výrobní zaostalosti.)

2. V živočišné výrobě do okruhu rozhodujících faktorů sociální zátěže vstupují: výhodnost rozložení pracovního času, perspektiva zvýšení kvalifikace, modernost pracovních prostředků a technologií a kulturnost pracovního prostředí, jež se odrážejí v „úrovni zájmu pracovníků podniku o danou funkci“. Nárok na duševní složku pracovní funkce (zkoumaného typu) je podobně jako v rostlinné výrobě chápán jako faktor sociální zátěž snižující.

Porovnáme-li všechna kritéria, jimiž jsme analyzovali dosažené výsledky průzkumu sociální zátěže, zjišťujeme, že uvnitř faktorů tvořících atributy sociální zátěže se formují dva dominantní okruhy:

— okruh aktuálních výhod [výhodnost odměňování ve srovnání s jinými funkcemi, výhodnost rozložení pracovního času, kulturnost pracovního prostředí, modernost pracovních prostředků],



— okruh perspektiv (perspektiva funkčního postupu, perspektiva zvýšení platu a perspektiva zvýšení kvalifikace).

Specifické postavení zaujímá požadavek jisté „vyladěnosti“ psychologické a fyzické náročnosti a hodnocení významu pracovní funkce pro podnik.

Míra zájmu o danou funkci je pak spíše výslednicí všech faktorů sociální zátěže, než jejich ústrojným partnerem — i když sám nezájem o určitou pracovní funkci se zpravidla váže k její nízké sociální prestiži a působí tedy negativně, zátěžově.

Pořadí podle bodových průměrů jednotlivých faktorů sociální zátěže i podle korelační analýzy pořadí těchto faktorů u všech zkoumaných pracovních funkcí naznačuje jednak vysokou vyrovnanost požadavků na aktuální výhody i perspektivy, jednak nezanedbatelnou diferenciaci uvnitř zkoumaných oborů zemědělské výroby. Pořadí pracovních funkcí získané prvním tříděním (podle bodových průměrů sumy faktorů sociální zátěže uvnitř dané funkce) ověřuje logickou strukturu přijatých kritérií.

## ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Faktory, jež autoři včlenili do prvků „sociální zátěže“, prokazují významnou vazbu na úroveň zájmu pracovníků podniku o výkon dané pracovní funkce. Nedostatek tohoto zájmu musí pak být kompenzován buď zvýšenou (a ne vždy oprávněnou) peněžní stimulací, nebo výhodami jiného typu, aby příslušné pracovní funkce byly obsazeny a vykonávány.

Bylo by proto vhodné (chceme-li snížit tlak „sociální zátěže“ u daných pracovních funkcí) hledat již nyní řešení odstraňující zejména bezperspektivnost funkčního a platového postupu, která způsobuje, že mladý pracovník po několika letech praxe dosahuje své „stropové“ pracovní funkce a platu a nezřídka si pak klade otázku „co dál“, aniž by měl šanci na optimistickou odpověď. Snad by jistým řešením mohla být výrazná vazba na délku praxe a kvalitu výkonu se zavedením klasifikačních subkritérií u každé pracovní funkce (s titulem „mladší“, „starší“, „vedoucí“ apod.), jež by dávala možnost výraznější funkční a platové diferenciaci.

Pro rostlinnou výrobu se stává aktuálním důslednější zkulturnění pracovních podmínek: práce bez sociálních zařízení, bez úkrytů před nepohodou apod. se stává (zejména pro mladou generaci) nezajímavou až odpudivou.

Pro živočišnou výrobu (ale do značné míry i pro rostlinnou) bude pak vhodné vázat funkční i platový postup na širší možnosti zvyšování kvalifikace, jež by měla účinně napomáhat řešení všech aktuálních problémů i inovací týkajících se daných pracovních funkcí.

Při tvorbě pracovních náplní jednotlivých pracovních funkcí bude nutno citlivěji vyvažovat podíl fyzické a duševní složky práce, jež lze spojovat s rostoucími nároky na modernost pracovních prostředků a kulturnost pracovního prostředí. Oblasti řízení a organizace práce pak vystává úkol umět zacházet s pracovním časem svých podřízených tak, aby byl efektivně využit, a přitom respektoval i jejich potřeby a zájmy.



## Literatura

BURIAN, A.: Funkčnost jednotlivých typů a forem dosud používaných odměn a návrh na jejich doplnění o efektivní inovace v čs. zemědělství. [Závěrečná zpráva.] Brno, ÚŘRP 1980.

PARFUS, L.: Klasifikace perspektivních dělnických pracovních činností a funkcí v zemědělství. [Závěrečná zpráva.] Brno, ÚŘRP 1980.

PARFUS, L. — BURIAN, A.: Návrh jednotného způsobu klasifikace hlavních zemědělských profesí a pracovních funkcí. [Závěrečná zpráva.] Brno, ÚVSH 1975.

Došlo dne 16. 11. 1981

БУРИАН, А. — ПАРФУС, Л. (Институт рационализации управления и труда, Брно): Требования к рабочей трудовой функции в сельском хозяйстве, вытекающие из общественного характера работы. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 21-30.

Применяемые до сих пор критерии классификации рабочих функций авторы дополнили критерием социальной загрузки, факторы которой оказывают сильное влияние на выработку данной рабочей функции. Как факторы социальной загрузки были выбраны: перспектива повышения зарплаты, перспектива повышения квалификации, перспектива функционального передвижения, современность рабочих средств и рабочих технологий, культурность рабочей среды, пригодность распределения рабочего времени, пригодность оплаты данной функции по сравнению с другими функциями в предприятии, степень заинтересованности работников в данной функции, степень душевной усталости при выполнении данной трудовой функции, степень физической усталости при выполнении данной трудовой функции и значение данной функции для предприятия. На основе ответа, квалифицированных опрошенных лиц был установлен порядок отдельных трудовых функций согласно степени социальной загрузки и при помощи корреляционного анализа определено общее положение отдельных факторов социальной загрузки. В растениеводстве в качестве основного фактора социальной загрузки является требование к повышению культурных трудовых условий, в животноводстве кроме этого, требования функционального повышения и повышения зарплат, также возможности повышения квалификации. Актуальным требованием в общем, становится выравнивание физической и психической требовательности к труду, его выгодное распределение по времени, современность средств производства и культурность рабочей среды.

классификация рабочих функций социальная нагрузка; мотивировка; стимуляция; оплата труда

BURIAN, A. — PARFUS, L. (Institute of Management and Labour Rationalization, Brno): *The Requirements for Worker Posts in Agriculture Ensuing from the Social Nature of Work*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 19, 1983 (1) : 21-30.

The criterion of social load whose factors considerably influence the performance of a given worker has been added to the currently used criteria of the classification of work posts. The following factors were put forth as those of social load: prospect of pay rise, prospect of qualification improvement, prospect of advance in posts, modern technology and equipment, cultural standard of working environment, suitability of work time distribution, good remuneration for work at the given post as compared with other functions in the enterprise, interest of workers in holding the given post, psychical fatigue from working at the given post, physical fatigue from working at the given post, and importance of the post for the enterprise. The order of posts was arranged by the social load rate on the basis of responses obtained from qualified respondents and the over-all positions of the individual social load factors were determined by means of correlation analysis. In plant production the requirement for a higher cultural standard of working conditions was found to be the main factor and in animal production, in addition to the same factor as in plant production, high importance is attached to the requirement for advance in posts and for pay rise, and the need for obtaining higher qualifications. A balance between the physical and psychical exertion, good time distribution of work, modern technology and good cultural standard of environment are generally the most urgent requirements.

work post classification; social load; motivation; stimulation; remuneration for work

---

### Adresa autorů:

Doc. JUDr. PhDr. Antonín Burian, CSc., ing. Ludvík Parfus, Ústav racionalizace řízení a práce, Smetanova 49, 656 01 Brno

---