

PODNIKOVÁ STAROSTLIVOSŤ O PRACUJÚCICH V POTRAVINÁRSKOM PRIEMYSLE SSR

J. Barto

BARTO, J. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Podniková starostlivosť o pracujúcich v potravinárskom priemysle SSR*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeméd., 17, 1981 (2) : 93-105.

Článok zoznamuje čitateľov s výsledkami prieskumu názorov a postojov pracovníkov potravinárskeho priemyslu SSR. Prieskum bol uskutočnený formou ankety a bol zameraný na spokojnosť s vykonávanou prácou, s komplexnými programami starostlivosti o pracujúcich a na zameranie starostlivosti o pracovníkov zo strany vedenia podnikov. Výsledky ankety konfrontuje so skutočným stavom zisteným na podklade sumarizácie komplexných programov starostlivosti o pracujúcich v potravinárskom priemysle. Porovnanie objektívnej stránky so subjektívnou vedie k záverom, že potravinársky priemysel SSR v podnikovej starostlivosti o pracovníkov výrazne zaostáva nielen za podnikmi rezortu priemyslu SSR, ale aj za potravinárskym priemyslom ČSR. Riadiaca sféra by mala venovať zvýšenú pozornosť najmä zlepšeniu pracovného prostredia, pracovných podmienok a vo zvýšenej miere využívať investičné a prevádzkové prostriedky na ich riešenie.

anketa; triedenie; pracovné prostredie; pracovné podmienky; poradie dôležitosti; priority

Komplexné programy starostlivosti o pracovníkov znamenali novú etapu v rozvoji podnikovej starostlivosti o pracujúcich, formu prístupu k sociálnemu plánovaniu. Prechod k plánovaniu sociálneho rozvoja v siedmej päťročnici znamená novú vyššiu etapu, ktorá vyžaduje vedecký prístup k formulovaniu cieľov a ukazovateľov sociálneho plánu.

Sociálny plán musí stanoviť stupeň naliehavosti, priority, vymedziť skupiny pracujúcich, okruh osôb zainteresovaných na riešení jednotlivých sociálnych problémov. Tá však vyžaduje presnú znalosť situácie v závodoch, podnikoch, VHJ a v odvetví.

Najvhodnejšou metódou pre stanovenie potrieb pracujúcich, ich priorít v závode, podniku, VHJ, odvetví je uskutočnenie prieskumu názorov a postojov pracujúcich na riešenie sociálnych problémov, zisťovanie ich názorov a požiadaviek na zameranie podnikovej starostlivosti o pracujúcich.

Zisťovanie postojov, názorov a požiadaviek pracujúcich je zároveň jednou z foriem účasti pracujúcich na vypracovaní sociálnych plánov, resp. na ich kontrole, ich prehlbovaní a rozvíjaní. Je to forma účasti pracujúcich na riadení, ktorá je zatiaľ výnimočná, ale nedocenená a ktorú v budúcnosti treba podporovať a rozvíjať.

V súvislosti s prípravou sociálneho plánu na siedmu päťročnicu sme uskutočnili prieskum názorov a postojov pracovníkov potravinárskeho

priemyslu SSR pracujúcich priamo vo výrobe na spokojnosť s vykonávanou prácou, na informovanosť o komplexných programoch starostlivosti o pracovníkov, na ich hodnotenie i na zameranie podnikovej starostlivosti v ďalšom období. Prieskum sa uskutočnil v roku 1979 vo všetkých VHJ a odborových podnikoch formou ankety. Celkove bolo rozdáných 1650 dotazníkov, z ktorých bolo odovzdaných na spracovanie 1531.

Pri spracovaní výsledkov ankety sme ako triediace znaky — nezávisle premenné použili: pohlavie, vek, dĺžku práce v podniku, vzdelanie a kombinácie uvedených premenných. Triedenie podľa uvedených premenných umožnilo posúdiť stupeň diferenciácie subjektívne pociťovanej naliehavosti riešenia jednotlivých sociálnych problémov, čo je jedným z významných indikátorov pre určenie priorít a naliehavosti. Vychádzame pritom z hypotézy, že sociálne problémy pociťované rôznymi socio-demografickými skupinami ako naliehavé, majú sa riešiť prednostne ak nie sú v rozpore s perspektívnymi záujmami organizácie.

Percentuálne zastúpenie jednotlivých skupín v súbore respondentov je takéto:

1. podľa pohlavia: 42 % mužov, 58 % žien
2. podľa veku: do 30 rokov — 37,5 %; 31—45 rokov — 40,9 %; 46—55 rokov — 18,4 %; 56—60 rokov — 2,0 %; nad 60 rokov 1,2 %
3. podľa dĺžky práce v závode, podniku: do 1 roku — 4,2 %; 1—5 rokov — 31,8 %; 6—10 rokov — 29,5 %; nad 10 rokov 34,5 %
4. podľa vzdelania: základné — 48,8 %; učňovské — 39,3 %; stredoškolské — 11,9 %.

Štruktúra respondentov približne zodpovedá skladbe pracovníkov potravinárskeho priemyslu pracujúcich priamo vo výrobe.

Percento respondentov bolo v jednotlivých VHJ a odborových podnikoch veľmi rozdielne. Z technických príčin bolo možné zabezpečiť z 12 VHJ a odborových podnikov reprezentatívnosť prieskumu len u štyroch, a to: Pivovary a sladovne, Tabakový priemysel, Kozmetika a Tukový priemysel — Palma. V ostatných VHJ a odborových podnikoch nejde o reprezentatívny charakter prieskumu, pretože sa uskutočnil len v malom počte závodov.

Poznatky aj z týchto VHJ a odborových podnikov sú cenné, pretože pre potreby ankety boli vybrané priemerné závody ako z hľadiska výrobných výsledkov, tak aj z hľadiska pracovných podmienok. Preto sa domnievame, že pri reprezentatívnej vzorke by mohlo dôjsť len k nevýznamným odchýlkam.

Anketa bola strojovo spracovaná vo Výskumnom ústave ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva v Bratislave.

Spokojnosť, resp. nespokojnosť s vykonávanou prácou a jej jednotlivé faktory

Spokojnosť s vykonávanou prácou, s pracovným miestom je dôležitým socio-ekonomickým indikátorom. Vysoký stupeň spokojnosti je v úzkom vzťahu s iniciatívnym prístupom k pracovným úlohám. Na druhej strane dôsledky nespokojnosti sú opačné, negatívne vplyvajú na pracovnú výkonnosť jednotlivcov i celých pracovných kolektívov. Poznanie stupňa spokojnosti, ich príčin a jednotlivých faktorov umožňuje vedeniu VHJ, podnikov, závodov odstraňovať nedostatky a ovplyvňovať okolnosti, ktoré vedú k nespokojnosti pokiaľ je to v ich silách, rozširovať sféru a intenzitu pôsobenia faktorov spokojnosti a tým vplývať aj cez podnikovú sociálnu politiku na pracovné chovanie sa členov podnikového kolektívu a tak nepriamo ovplyvňovať aj výrobné a ekonomické výsledky.

V rozbere informácií získaných anketou sa sústreďíme hlavne na faktory nespokojnosti, ktorých riešenie by mohlo pomôcť zlepšiť podnikovú sociálnu klímu, postaviť ju na vyšší stupeň a tak posilniť stabilizačné faktory pracovných kolektívov v potravinárskom priemysle, v jeho jednotlivých VHJ a podnikoch.

Najvyšší stupeň spokojnosti s vykonávanou prácou a pracovným miestom je v Kozmetike, potom v Čs. tabakovom priemysle, vo VHJ LIKO a napokon v Hydinárskom priemysle. Vyšší stupeň spokojnosti v porovnaní s ostatnými VHJ a podnikmi neznamena, že tu niet nespokojných pracovníkov. Aj v týchto VHJ a podnikoch je časť pracovníkov nespokojná a má celý rad kritických pripomienok, najmä k pracovným podmienkam.

Výrazne najvyšší stupeň nespokojnosti je v Strojárňach potravinárskeho priemyslu, v ktorých až 16,7 % sa vyjadrilo, že sú nespokojní a 34,3 %, že sú čiastočne nespokojní. Teda celá polovica respondentov má vážne výhrady (ako ukáže ďalšia analýza) voči pracovnému prostrediu.

V ostatných VHJ a podnikoch je stupeň nespokojnosti značne nižší. Podľa poradia nasleduje VHJ Mliekárenský priemysel (10,3 % nespokojných, 12,1 % čiastočne nespokojných), VHJ Mlyny a pekárne (9,3 % nespokojných, 18,6 % čiastočne nespokojných), VHJ Pivovary a sladovne (8,7 % nespokojných, 15 % čiastočne nespokojných).

Na základe frekvenčného triedenia sme zistili, že u respondentov na spokojnosť s prácou vplýva najviac faktor zaujímavá práca. Z 12 VHJ a odborových podnikov ho v 10 VHJ respondenti zaradili na 1. miesto (okrem VHJ Cukor — cukrovinky a Strojární potravinárskeho priemyslu).

U väčšiny VHJ a odborových podnikov sa na 2. a 3. miesto umiestil faktor dobré vzťahy na pracovisku a dobrý vedúci.

Faktory ako dobré pracovné prostredie, ľahká a bezpečná práca, dobrá organizácia práce, dobrý zárobok, možnosť zvyšovania kvalifikácie a dobrá starostlivosť o pracovníkov sa dostali svojím významom na okraj záujmu respondentov. Vo väčšine VHJ a odborových podnikoch neboli ani označené ako faktory spokojnosti, len v menšine (tretine) respondenti ich uviedli na 3. až 5. mieste.

Pri rozbere faktorov nespokojnosti sme narazili na značnú nejednotnosť názorov respondentov. Umiestnenie jednotlivých faktorov na 1. miesto nebolo tak jednoznačné ako u faktorov spokojnosti.

Faktor práca zdraviu škodlivá sa na 1. miesto umiestil u týchto odborových podnikov a VHJ: Strojárne potravinárskeho priemyslu — 45,8 %, Vinárske závody 38,5 %, Pivovary a sladovne 30,2 %, Mliekárenský priemysel 21,1 %, Čs. tabakový priemysel 17,6 %. Ďalších päť VHJ a odborových podnikov ju umiestilo na 2. mieste (hydinársky priemysel 23,8 %, cukrovarnícky priemysel 22,4 %, Mlyny a pekárne 21,4 %, LIKO 18,8 %). Tento faktor, ktorý je z faktorov nespokojnosti najvýraznejší, treba urýchlene riešiť. Ide najmä o tieto škodliviny: hluk, vibrácie, vlhko, prach, atď.

Faktor nespokojnosti namáhavá a ťažká práca respondenti uviedli na prvom mieste v troch VHJ (Hydinársky priemysel — 32,5 %, Mäsový priemysel — 25,0 % a LIKO — 21,9 %), v ostatných VHJ a odborových podnikoch na 2. až 4. mieste.

Pri celkovom hodnotení sa na 3. mieste umiestil faktor nízky zárobok. Respondenti ho dávali na 2. až 4. miesto.

VHJ Mlyny a pekárne a cukrovarnícky priemysel uviedli na 1. mieste ako faktor nespokojnosti nočné smeny a nadčasovú prácu. Mäso priemysel tento faktor umiestil na 2. miesto; umiestnenie týchto faktorov na 1.—2. mieste u daných VHJ plne korešponduje so štatistickými údajmi z roku

1978 o nadčasovej práci. Uvedené tri VHJ sú najviac zaťažené nadčasovou prácou (VHJ Cukor — cukrovinky až 10,7 %). Keď vyčleníme z VHJ len cukrovarnícky priemysel, percento ešte vzrastie. VHJ Mlyny a pekárne v roku 1978 vykázali 9,9 % nadčasových hodín a VHJ Mäsový priemysel 7,2 %. Ako ďalšie významné faktory nespokojnosti respondenti uvádzajú zlú organizáciu práce, zlé vzťahy na pracovisku, ďaleko do práce, nedostatočnú starostlivosť o pracovníkov.

Keď triedime názory a postoje podľa jednotlivých skupín, celkove dochádza len k malým posunom v porovnaní s frekvenčnými údajmi. Zisťujeme, že pri hodnotení faktorov nespokojnosti dochádza k významnejšiemu posunu vo vekovej skupine nad 45 rokov a u pracovníkov s praxou nad 10 rokov. Táto kategória pracovníkov vo vyššej miere uvádza faktor zdraviu škodlivá práca ako všetky ostatné skupiny.

* Pri triedení tretieho stupňa (podľa jednotlivých sociálnych skupín v jednotlivých podnikoch, resp. závodoch) vystupuje do popredia špecifická situácia jednotlivých podnikov, resp. závodov. Tak napr. ako veľmi vážny problém sa ukázala dochádzka do práce (ďaleko do práce, zlé spoje) v závode Kozmetika v Leviciach, v ktorom 83,3 % žien do 30 rokov, t. j. vekove najviac zastúpená skupina, uviedla tento faktor nespokojnosti na 1. mieste.

V tomto postoji sa ukazuje skutočnosť, že pre mladé ženy má každá hodina mimopracovného času veľký význam, pretože na nich leží hlavná starosť pri výchove malých detí a o domácnosť.

Informovanosť o Komplexnom programe starostlivosti o pracovníkov a jeho hodnotenie

Z 12 VHJ a odborových podnikov je len v troch uspokojivá informovanosť, v ostatných je nedostatočná. Podnikové orgány, ani závodné, ale ani ZO ROH, nevyvinuli dostatočné úsilie na oboznámenie pracovníkov s jeho obsahom. Komplexný program sa preto nemohol stať záležitosťou pracujúcich, nemohla byť rozvinutá iniciatíva na jeho splnenie, ďalšie zdokonalenie a rozšírenie. Skúsenosti ukazujú, že otázke informovanosti v siedmej päťročnici u sociálnych plánov bude treba venovať podstatne vyššiu pozornosť.

Nedostatočná účasť pracujúcich pri tvorbe Komplexných programov má dôsledky na ich postoje pri hodnotení. V šiestich VHJ a odborových podnikoch menej ako 60 % pracovníkov vyjadrilo celkové uspokojenie s Komplexným programom. Najhoršia situácia je vo VHJ Mliekárenský, priemysel, v ktorej len 37,3 % respondentov vyjadruje uspokojenie s Komplexným programom, vo VHJ Pivovary a sladovne 46,8 %, vo Vinárskych závodoch 49,1 %, vo VHJ Mlyny a pekárne 53,5 %, v Tukovom priemysle — Palma 48,4 %, vo VHJ Mäso priemysel 59,4 %. V ostatných VHJ a odborových podnikoch sa spokojnosť s Komplexným programom pohybuje od 60 do 86 % (Kozmetika).

Uvedené výsledky naznačujú, že vo veľkej väčšine VHJ a podnikov sú percentuálne veľké skupiny, ktorých sociálne potreby nie sú v programe realizované. Pre stabilizáciu pracovníkov v potravinárskom priemysle a rast jeho významu bude v siedmej päťročnici nutné venovať podstatne väčšiu starostlivosť vyhotoveniu a realizácii sociálnych plánov na podklade znalosti diferencovaných potrieb a záujmov jednotlivých skupín pracujúcich.

K najdôležitejším operatívnym výsledkom ankety patrí zistenie názorov pracujúcich na zameranie starostlivosti o nich, zistenie poradia naliehavosti problémov, ktoré treba riešiť. Zistenie priorít dáva možnosti riadiacim orgánom sústrediť finančné prostriedky a organizačné úsilie na riešenie pre pracujúcich najdôležitejších problémov.

Vo všetkých VHJ a odborových podnikoch respondenti zhodne na 1. miesto dali požiadavku zlepšovania pracovného prostredia, s výnimkou Mlynskeho a pekárskeho priemyslu, u ktorého sa táto požiadavka ocitla na 2. mieste (25,6 %). 32,6 % respondentov dalo na 1. miesto požiadavku zvyšovanie zárobkov. Pri hlbšej analýze zisťujeme, že požiadavka na zvýšenie miezd sa vyskytuje predovšetkým u mužov (43,5 % respondentov stredného veku — 31—45 rokov). Pritom ide o 70 % vyučených mužov. Z vyučených mužov a žien požaduje zvýšenie zárobkov až 58 %. Sú to prevažne pracovníci v najvýkonnejšom veku, so značnými pracovnými skúsenosťami, ktorí súčasne predstavujú jadro výrobných pracovníkov. V rámci potravinárskeho priemyslu boli priemerné mesačné zárobky vo VHJ Mlyny a pekárne v dobe prieskumu (z roku 1978) síce dosť vysoké — 2392 Kčs, ale vzhľadom na vysoké percento nadčasových hodín (9,9 % vo VHJ) pokladá rozhodujúca časť pracujúcich úroveň miezd za nedostatočnú. Pritom treba zdôrazniť, že priemerné mesačné zárobky v podnikoch Ministerstva priemyslu SSR boli v tom istom roku o 104 Kčs vyššie ako vo VHJ Mlyny a pekárne. Pritom boli podstatne nižšie aj nadčasové hodiny (okolo 4 %).

V požiadavkách respondentov sú podstatné rozdiely medzi jednotlivými VHJ a podnikmi v oblasti zlepšovania pracovného prostredia. Tak napr. v Strojárňach potravinárskeho priemyslu až 56,3 % respondentov požaduje zlepšiť pracovné prostredie, na 2. mieste sú to Vinárske závody so 48,6 %, na 3. mieste je Mäsový priemysel s 37,5 % a na poslednom Tukový priemysel — Palma s 14,3 % respondentov.

Požiadavky frekventované kvantitatívne na 2. mieste v podnikovej starostlivosti o pracujúcich nie sú už tak jednoznačné a jednotné ako u 1. miesta. Diferencovanosť sa prejavuje aj v tom, že na 2. miesto sa v niektorých VHJ a podnikoch dostali v rovnakom početnom zastúpení dve oblasti starostlivosti.

Z 12 VHJ a odborových podnikov v piatich dali respondenti na 2. miesto požiadavku zvýšenia zárobku: VHJ LIKO — 25 %, VHJ Pivovary a sladovne — 20,3 %, Mliekárenský priemysel — 18,1 %, Tukový priemysel — Palma — 12,5 %, Strojárne potravinárskeho priemyslu — 12,3 %.

U ostatných VHJ a odborových podnikov sa na 2. mieste vyskytovali tieto činnosti:

- zvyšovať bezpečnosť práce (Cukrovarnícky priemysel — 26,0 % a Tabakový priemysel — 17,8 %);
- rozširovať a zlepšovať hygienické a sociálne zariadenie pracovísk (WC, umývárne, šatne, sušiarne) VHJ Mliekárenský priemysel — 18,1 % a VHJ Mäsový priemysel — 14 %);
- zlepšovať a rozširovať závodné stravovanie (Hydinársky priemysel — 13,7 % a Vinárske závody — 10,3 %;

- poskytnúť pomoc pri riešení bytového problému (Mäsový priemysel — 14 % a Vinárske závody — 10,3 %);
- zlepšovanie starostlivosti o zdravie pracujúcich (Kozmetika — 14,2 %), zlepšenie dopravy do zamestnania (tukový priemysel — 12,5 %).

Na 3. miesto respondenti zaradili tieto činnosti:

- rozšírenie a zlepšenie hygienických a sociálnych zariadení (Cukrovarnícky priemysel — 17,4 %, Pivovary a sladovne — 11,7 %, Mlyny a pekárne — 11,6 %, Kozmetika — 9,5 %, Tukový priemysel — Palma — 9,4 %);
- zvýšenie bezpečnosti práce (Mliekárenský priemysel — 11,4 %, Kozmetika — 9,5 %, Strojárne potravinárskeho priemyslu — 8,3 % a Mäsový priemysel — 7,8 %);
- zlepšenie a rozšírenie závodného stravovania (LIKO — 13,9 %, Tukový priemysel — 9,4 %);
- zvýšenie zárobku (Tabakový priemysel — 12,3 %, Vinárske závody — 8,5 %);
- zlepšenie starostlivosti o predškolské deti zamestnaných žien — jasle, škôlky (Hydinársky priemysel — 8,7 %).

Pri stanovení poradia dôležitosti riešenia sociálnych problémov je 4. miesto ešte diferencovanejšie ako 2. a 3. miesto. Na tomto mieste je najfrekvencovanejšou požiadavkou pomoc pri riešení problému (Pivovary a sladovne — 8,7 %, Cukrovarnícky priemysel 7,6 %, Čs. tabakový priemysel — 8,2 %, Mliekárenský priemysel — 7,6 %, Tukový priemysel — Palma — 6,2 %, Kozmetika — 6,2 %).

V oblasti podnikovej starostlivosti o pracujúcich (rozširovanie a zlepšovanie možností na rekreáciu cez dovolenku, rozširovanie a zlepšovanie možností na rekreáciu vo voľných dňoch (sobota, nedeľa, sviatky), zlepšenie podmienok pre kultúrne využitie voľného času, zlepšovanie podmienok pre telovýchovu, šport, starostlivosť o detskú rekreáciu, zavádzanie a rozširovanie služieb pre ženy, nie sú v štvrtine VHJ a odborových podnikov medzi požiadavkami vôbec zastúpené. Podľa výsledkov ankety treba doterajší rozsah uvedených činností pokladať za dostatočný. To však neznamená, že v jednotlivých závodoch niektoré uvedené činnosti u niektorých skupín vyžadujú rozšírenie a zlepšenie.

Pracovné prostredie, bezpečnosť práce, hygienické a sociálne zariadenia pokladáme za jednotlivé zložky pracovných podmienok. Keď ich zlúčime, otázka zlepšovania pracovných podmienok vystúpi pred všetkými ostatnými problémami výrazne do popredia. Požiadavky na zlepšovanie pracovných podmienok vyjadrili respondenti v jednotlivých VHJ a odborových podnikoch takto:

1. Cukrovarnícky priemysel	91,2 %
2. Strojárne potravinárskeho priemyslu	68,8 %
3. Mäso priemysel	59,3 %
4. Vinárske závody	57,1 %
5. Mliekárenský priemysel	55,2 %
6. Tabakový priemysel	49,7 %
7. Kozmetika	47,4 %
8. Mlyny a pekárne	46,5 %
9. LIKO	44,5 %

10. Pivovary a sladovne	44,3 %
11. Hydinársky priemysel	42,5 %
12. Tukový priemysel — Palma	25,1 %

Výraznú prevahu požiadaviek na zlepšovanie pracovných podmienok nad ostatnými je možné vysvetliť tým, že sa dotýka všetkých pracovníkov. Avšak už to nie je tak s ostatnými podnikovými činnosťami. Bytový problém môže mať veľká väčšina vyriešený, umiestnenie detí v predškolských zariadeniach sa taktiež dotýka len úzkej skupiny mladých ľudí. Rozvoj závodného stravovania, rekreácie, rozvoj kultúrnej a športovej aktivity vo voľnom čase závisí od rôznych faktorov — tradícia, rozdielnosť záujmov, vek a pod. Teda tu je dôležité skúmať postoje, požiadavky podľa jednotlivých skupín triedených podľa pohlavia, veku, vzdelania, dĺžky práce v podniku. Pri triedení postojov podľa uvedených znakov dochádza k väčším alebo menším posunom, odchýlkam od frekvenčných údajov.

K posunu dochádza najmä u požiadavky pomoc pri riešení bytového problému. Všeobecne u všetkých VHJ a odborových podnikov dochádza k výraznému posunu u vekovej kategórie do 30 rokov. U tejto kategórie žiada pomoc od podniku vo Vinárskych závodoch 23 % respondentov, v Čs. tabakovom priemysle 24,5 % respondentov, čím obsadila pri stanovení dôležitosti poradia 1. miesto. U mužov do 30 rokov sa to ešte prejavuje vo väčšej miere ako u žien tej istej vekovej skupiny. Je to tým, že muž sa stále pokladá za hlavu rodiny a tým sa starosť o získanie bytu prisudzuje predovšetkým jemu. Opačnú tendenciu zase vidíme pri získavaní miest pre deti v predškolských zariadeniach. Táto úloha sa zasa predovšetkým prisudzuje ženám.

Požiadavka na zvýšenie zárobku sa vo vyššej miere prejavuje u pracovníkov s dobou zamestnania nad 10 rokov, prevažne u vyučených, teda u kvalifikovaných pracovníkov s veľkými výrobnými skúsenosťami. Najmarkantnejšie sa to prejavuje v Tukovom priemysle — Palma, kde až 44,4 % respondentov s praxou nad 10 rokov žiada zvýšenie zárobku, čím sa táto požiadavka u tejto kategórie dostáva na 1. miesto.

Ďalšia všeobecná tendencia sa prejavuje u pracovníkov nad 45 rokov pri požiadavke zlepšovať pracovné prostredie. Táto požiadavka je značne naliehavejšia ako u mladších vekových kategórií. U tejto kategórie pracovníkov sa vo zvýšenej miere voči ostatným objavuje aj požiadavka zlepšiť starostlivosť o zdravie pracovníkov.

Významné poznatky boli získané pomocou otvorenej odpovede, v ktorej mali respondenti možnosť vyjadriť svoj názor na ostatné oblasti starostlivosti o pracujúcich a ktoré neboli uvedené v 15. uzatvorených odpovediach. Najfrekvencovanejšia požiadavka je na zníženie nadčasových hodín, zdokonalenie organizácie práce, vhodnejšiu úpravu pracovných režimov, v niektorých závodoch je to požiadavka vyriešiť závodné stravovanie (trnavský pivovar atď.).

Anketa ukazuje, že v potravinárskom priemysle je celý rad problémov, ktoré treba urýchlene riešiť, postaviť podnikovú sociálnu politiku na novú, vyššiu úroveň. Len touto cestou sa dosiahne zlepšenie situácie v stabilizácii pracovných síl, v identifikácii pracovníkov s úlohami podnikov a závodov.

I. Sociálne výdavky v potravinárskom priemysle SSR, ČSR a rezortu priemyslu SSR na jedného priemerného evidenčného pracovníka v rokoch 1975—1978 — Social expenses in food industry of the SSR, ČSR and in the industry of the SSR per one average employee in 1975—1978

Ukazovateľ	Potravinársky priemysel SSR			Potravinársky priemysel ČSR			Rezort priemyslu SSR		
	1975	1978	index 1978/75	1976	1978	index 1978/75	1975	1978	index 1978/75
Výdavky na sociálne účely na 1 pracovníka celkom v Kčs	2750	3998	145,4	4971	5375	108,1	5028,4	6834,8	135,9
z toho: — na investície	2221	3208	144,4	3256	3094	95,0	1907,9	2429,7	127,3
— ostatné náklady	529	790	149,3	1715	2281	133,0	3120,5	4406,2	141,2
z toho: — hradené z FKSP	224	413	184,4	462	530	114,7	387,7	499,9	128,9
— hradené účastníkmi	9,5	20	210,5	114	147	128,9	203,0	378,4	186,4
Výdavky na jednotlivé činnosti:									
— sociálny výskum	—	—	—	0,38	0,84	221,0	6,9	24,6	358,6
— výchova a vzdelávanie	217	299	137,8	281,0	245,0	87,2	632,2	852,5	134,8
— zlepšovanie prac. prostredia a OBP	999	2477	247,9	2535	2517	99,3	1024,5	2006,5	195,8
— starostlivosť o zdravie	71	105	147,9	184,0	227	122,7	176,4	273,7	155,2
— závodné stravovanie	103	103	100,0	257	315	122,6	414,8	580,5	139,9
— bytové účely a spoloč. ubytovanie	406	379	93,3	1012	1205	119,1	1478,7	1557,3	105,3
— telovýchova a šport	37	18	48,6	19	31	163,2	77,1	93,8	121,7
— kultúrna a záujmová činnosť	125	132	105,6	86	93	108,1	119,5	179,5	150,2
— rekreácia	174	177	101,7	219	241	110,1	261,6	390,9	148,4
— predškolské zariadenia	41	95	231,7	115	232	201,7	128,3	338,0	263,4
— soc. súťaž a zlepšovateľstvo, vynálezcstvo	173	134	77,5	144	177	122,9	147,0	150,1	102,0
— ostatné účely	54	79	146,3	118	91	77,1	561,4	387,9	69,0
Spolu	2400	3998	166,6	4971	5375	108,1	5028,4	6834,8	135,9
Príspevky na výstavbu, rekonštrukciu, modernizáciu a na prevádzku združených zariadení spolu	332	245	73,8	386	346	89,6	264,9	285,0	107,6
z toho: — investície	263	239	90,9	335	312	93,1	225,4	207,9	92,2
— ostatné náklady	68,5	6	8,7	51	34	66,7	39,5	77,1	195,2

II. Porovnanie sociálnych výdavkov v potravinárskom priemysle (PP) SSR s potravinárskym priemyslom ČSR a s rezortom priemyslu (RP) SSR na jedného priemer-
ného evidenčného pracovníka v r. 1978 (v %) — Comparison of social expenses
in food industry (PP) of the SSR with food industry of the CSR and the industry
(RP) of the SSR per one average employee in 1978 (in %)

Ukazovateľ	Sociálne výdavky vyjadrené indexom	
	PP ČSR/PP SSR	RP SSR/PP SSR
Výdavky na sociálne účely celkom	134,4	171,0
z toho: — na investície	96,4	75,7
— ostatné náklady	288,7	557,7
z toho: — hradené z FKSP	128,3	121,0
— hradené účastníkmi	735,0	1892,0
Výdavky na jednotlivé činnosti:		
— sociálny výskum	—	—
— výchova a vzdelávanie	81,9	285,1
— zlepšovanie prac. prostredia a OBP	101,6	81,0
— starostlivosť o zdravie	216,2	260,7
— závodné stravovanie	305,8	563,6
— výstavba a údržba bytov a ubytovní pracovníkov	317,9	410,9
— telovýchova a šport	172,2	521,1
— kultúrna a záujmová činnosť	70,4	136,0
— rekreácia	136,2	220,8
— predškolské zariadenia	144,2	355,8
— odmeny účastníkom soc. súťažení, zlepšovateľom a vynálezcom	132,1	319,4
— ostatné účely	114,2	490,4
Spolu	134,4	171,0
Príspevky na výstavbu a rekonštrukciu, modernizáciu a prevádzku združených zariadení celkom	141,2	116,3
z toho: — investície	130,5	87,0
— ostatné náklady	566,7	1285,0

Stupeň starostlivosti o pracujúcich v potravinárskom priemysle v porovnaní s potravinárskym priemyslom v ČSR a s rezortom priemyslu SSR

Výsledky ankety treba konfrontovať so skutočným stavom starostlivosti o pracujúcich. Samotný stav starostlivosti o pracujúcich len v potravinárskom priemysle nám nepovie veľa, preto ho porovnávame s potravinárskym priemyslom (PP) ČSR a s rezortom priemyslu SSR.

Porovnávanie so stavom starostlivosti v rezorte priemyslu SSR je plne odôvodnené. Ide o spotrebný priemysel (textilný, obuvnícky, dre-

III. Vybrané ukazovatele Komplexného programu starostlivosti o pracujúcich potravinárskeho priemyslu SSR, ČSR a rezortu priemyslu SSR na 100 pracovníkov — Some parameters of the Complex Programme of the Care of Workers in food industry of the SSR, CSR and the industry of the SSR per 100 employees

Ukazovateľ	potravinársky priemysel SSR	potravinársky priemysel ČSR	rezort priemyslu SSR
Priemerné mesačné zárobky v Kčs	2328,0	2448,0	2496,0
Čerpanie FKSP na 1 pracovníka v Kčs	650,5	726,1	
Fluktuácia v %	9,1	7,9	7,8
Počet študujúcich popri zamestnaní v %	2,1	1,5	4,0
Týždenný úväzok lekára v závod. zariadení	2,3	2,8	7,0
z toho odborných	0,7	0,8	2,3
Počet účastníkov lekárskeho preventívneho prehliadok	41,9	48,3	57,0
Priemerný počet podaných jedál celkom	32,2	50,7	35,6
Počet postelí v závodných rekreačných zariadeniach			
— s celoročnou prevádzkou	1,3	2,5	1,6
— so stravovacími službami	0,9	1,3	1,8
— v pionierskych táboroch	1,9	1,3	1,9
Počet žien pracujúcich na prácach ženám zakázaným celkom	5,8	3,4	0,8
z toho s bremenami nad 15 kg	4,7	2,4	0,2
Počet miest v závodných a združených predškolských zariadeniach			
— v jasliach	0,5	0,48	1,6
— v materských školách	0,9	3,14	3,2
Počet pracovníkov na úseku starostlivosti o pracujúcich	0,7	1,4	2,7

vársky, papiernícky, atď.), v ktorom pracuje 56 % žien, teda vyšší podiel ako v potravinárskom priemysle.

Tab. I až III svedčia o situácii v potravinárskom priemysle SSR, v potravinárskom priemysle ČSR a v rezorte priemyslu SSR v dobe prieskumu a ukazujú aj dynamiku rozvoja sociálnych výdavkov v rokoch 1975—1978, resp. v rokoch 1976—1978.

V roku 1978 boli výdavky na jedného pracovníka v PP ČSR vyššie o 34,4 % a v rezorte priemyslu SSR o 71 % (tab. I). Dynamika rozvoja sociálnych výdavkov v PP SSR je rýchlejšia ako v PP ČSR a v rezorte priemyslu SSR. To znamená, že v minulosti boli rozdiely v sociálnych výdavkoch ešte vyššie.

Výdavky v niektorých oblastiach jedného priemerného evidenčného pracovníka sú v rezorte priemyslu SSR niekoľkokrát vyššie ako v PP SSR (tab. II).

Vyšším výdavkom zodpovedajú aj rozsiahlejšie aktivity v jednotlivých sociálnych oblastiach (tab. III). V rezorte priemyslu SSR študuje

IV. Pracovná neschopnosť v podnikoch rezortu priemyslu SSR a v potravinárskom priemysle SSR — Absences due to illness in enterprises of the industry of the SSR and in food industry of the SSR

Rok	Odvetvie	Pracovná neschopnosť			
		pre nemoc	pre pracovné úrazy	pre ostatné úrazy	celkom
1976	MP SSR	3,157	0,159	0,467	3,783
	PP SSR	3,432	0,284	0,476	4,192
1979	MP SSR	3,168	0,134	0,449	3,752
	PP SSR	3,504	0,296	0,483	4,283

popri zamestnaní o 90 % viac pracovníkov ako v PP SSR. Týždenný úväzok lekárov v rezorte priemyslu SSR na 100 pracovníkov priemyslu je trikrát vyšší, v PP ČSR je vyšší o 44 %. Počet miest v rezorte priemyslu SSR v jasliach je 3,2-krát a v materských školách 3,5-krát vyšší ako v PP SSR. Počet pracovníkov na úseku starostlivosti o pracujúcich v rezorte priemyslu je vyšší takmer štyrikrát a v PP ČSR dvakrát.

Veľmi negatívnym javom v PP SSR je vysoký počet žien vykonávajúcich zakázané (ťažké) práce. V PP SSR tieto práce vykonáva podstatne viac žien ako v porovnávaných odvetviach. Oproti PP ČSR pracuje na miestach zakázaných ženám v PP SSR o 70 % viac žien a oproti rezortu priemyslu dokonca 7,2-krát viac žien. Ešte horšia situácia je v práci žien manipulujúcich s nadlimitnými bremenami. V porovnaní s PP ČSR pracuje v PP SSR o 96 % viac žien na týchto miestach a v porovnaní s rezortom priemyslu dokonca 23-krát viac.

V slovenskom potravinárskom priemysle nejde len o podstatne horšie pracovné podmienky pre ženy, ale v niektorých smeroch ide o celkovo horšie pracovné prostredie (v porovnaní s rezortom priemyslu SSR). V dôsledku nepriaznivejších podmienok je celková pracovná neschopnosť vyššia o 14,1 % (tab. IV).

V roku 1979 bola pracovná neschopnosť pre choroby vyššia o 10,6 % a pracovná úrazovosť 2,3-krát vyššia v potravinárskom priemysle SSR ako v rezorte priemyslu SSR.

V roku 1979 bola v potravinárskom priemysle zo všetkých odborových zväzov najvyššia celková pracovná neschopnosť. V pracovnej neschopnosti pre choroby bol PP SSR na 1. mieste, v pracovných úrazoch na 2. mieste hneď za baníctvom a energetikou (s rozdielom jednej tisíciny 0,296 a 0,297).

V potravinárskom priemysle býva tradične zo všetkých odborových zväzov najvyššia pracovná neschopnosť pre choroby. V pracovnej neschopnosti pre pracovné úrazy sa spravidla pohybuje na 1. alebo 2. mieste medzi odborovými zväzmi.

Horšie pracovné prostredie, nižší stupeň starostlivosti o pracujúcich, nižšie zárobky ako v rezorte priemyslu SSR, ale aj v porovnaní s potravinárskym priemyslom ČSR majú za následok vyššiu fluktuáciu pracovníkov na Slovensku.

Porovnávanie tabuliek sociálnych výdavkov a ukazovateľov starostlivosti o pracujúcich medzi PP SSR a PP ČSR a rezortom priemyslu

ukazuje oddôvodnenosť značnej nespokojenosti pracujúcich slovenského potravinárskeho priemyslu najmä so starostlivosťou o pracovné prostredie, pracovné podmienky a rast zárobkov, ako aj ich požiadavky na zlepšenie situácie v týchto oblastiach.

ZÁVER

Zvýšenie účinnosti sociálneho plánovania v siedmej päťročnici vyžaduje podstatne zvýšiť účasť pracujúcich na riadení, a to jednak na tvorbe plánov ako aj na ich kontrole.

Predovšetkým treba sústrediť pozornosť na odstraňovanie nepriaznivého pracovného prostredia (hlučnosti, vibrácie, prašnosti, vlhkosti) nepriaznivých pracovných podmienok, najmä odstránenie práce žien s nadlimitnými bremenami, rozšírenie a zlepšenie vybavenia hygienickými a sociálnymi zariadeniami a pod.

Veľmi naliehavým sa ukazuje aj zníženie nadčasovej práce, zdokonalenie riadenia, organizácie výroby a pracovného procesu.

Naliehavým problémom je aj zdokonalenie systému odmeňovania tak, aby za rovnakú prácu bola rovnaká odmena v porovnaní s ostatnými výrobnými rezortmi národného hospodárstva.

V záujme postupného odstránenia výrazného zaostávania u podnikovej starostlivosti o pracujúcich za PP ČSR a najmä za rezortom priemyslu SSR treba prostredníctvom využitia vnútorných rezerv získať ďalšie finančné zdroje (investičné aj prevádzkové) na ďalší rozvoj podnikovej starostlivosti o pracujúcich. Len jej ďalším rozvojom môže dôjsť k zníženiu vysokej fluktuácie a k relatívnej stabilite pracovníkov.

Došlo dňa 29. 12. 1980

БАРТО, Я. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Заботы предприятий о трудящихся пищевой промышленности в ССР. Сбор. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 93-105.

Статья знакомит читателей с анкетными данными в области мнений и позиций работников пищевой промышленности ССР. Опрос был ориентирован на удовлетворенность выполняемой работой и комплексными программами заботы о трудящихся, а также со стороны правления предприятий. Результаты анкеты сравниваются с действительным положением, установленным на базе суммаризации комплексных программ заботы о трудящихся в пищевой промышленности. Сравнение субъективных аспектов с объективными ведет к выводам, что эта забота заметно отстает не только от предприятий промышленного ведомства ССР, но и от пищевой промышленности за ЧСР. Руководящая сфера должна уделять больше внимания улучшению трудовой среды и условий, использовать в повышенной мере инвестиционные и производственные средства для их реализации.

анкета; классификация; среда и условия труда; очередность значения; приоритет

BARTO, J. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): *Care of Employees in Enterprises in Food Industry of the SSR*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 93-105.

The results of research on opinions and attitudes of employees in the food industry of the SSR are given. The research was carried out as a public inquiry and it aimed at such aspects as satisfaction with work, complex programmes of the care of workers and at orientation of the care of employees, executed by the enterprise

management. The inquiry results are compared with the actual state ascertained on the basis of the complex programmes of the care of employees in food industry. Comparison of the objective and subjective aspects leads to a conclusion that food industry of the SSR lags behind considerably as far as the care of employees in enterprises is concerned, not only in enterprises of the SSR, but also food industry of the CSR. Managers should pay special attention particularly to improvement of work environment and conditions and to utilize in an increased measure investment and production funds to solve the situation.

public inquiry; classification; work environment; work conditions; order of importance; priorities

BARTO, J. (Forschungsinstitut für Ökonomik der Landwirtschaft und Nahrungsgüterindustrie, Bratislava): *Betriebs Sorge um die Werktätigen in der Nahrungsgüterindustrie der SSR*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 17, 1981 (2) : 93-105.

Der Artikel macht Leser mit Ergebnissen der Forschung von Ansichten und Haltungen der Beschäftigten in der Nahrungsgüterindustrie der SSR bekannt. Die Forschung wurde durch die Form der Umfrage verwirklicht und auf die Zufriedenheit mit der geleisteten Arbeit, auf komplexe Programme der Arbeiterfürsorge und auf die Sorge um die Beschäftigten seitens der Betriebsleitung orientiert. Er konfrontiert die Ergebnisse der Umfrage mit dem wirklichen Zustand, der durch die Summation der komplexen Programme der Arbeiterfürsorge in der Nahrungsgüterindustrie festgestellt wurde. Die Vergleichung der objektiven Seite mit der subjektiven führt zu Schlußfolgerungen, daß die Nahrungsgüterindustrie der SSR in der Sorge des Betriebes um die Beschäftigten nicht nur hinter Betrieben des Ressorts der Industrie der SSR, sondern auch hinter der Nahrungsgüterindustrie der CSR zurückbleibt. Die leitende Sphäre sollte erhöhte Aufmerksamkeit vor allem der Verbesserung des Arbeitsmilieus, der Arbeitsbedingungen widmen, und in einem größeren Maße Investitions- und Betriebsmittel für ihre Lösung nutzen.

Umfrage; Sortierung; Arbeitsmilieu; Arbeitsbedingungen; Reihenfolge der Wichtigkeit; Prioritäten

Adresa autorov:

Doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 880 27 Bratislava
