

FORMOVANIE PRACOVNÝCH KOLEKTÍVOV V ETAPE SPRIEMYSELŇOVANIA RASTLINNEJ VÝROBY

G. Blaas

BLAAS, G. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Formovanie pracovných kolektívov v etape priemyselňovania rastlinnej výroby*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 16, 1980 (1) : 21-30.

Rast koncentrácie a špecializácie výroby a postupné zavádzanie priemyselných foriem organizácie výroby zasahuje aj v rastlinnej výrobe do otázok vytvárania pracovných kolektívov. Uplatňovanie technologickej delby práce pri prúdovej organizácii práce na strojových komplexoch vedie zatiaľ k vytváraniu dočasných pracovných kolektívov. V záujme uplatnenia sociálnych a sociálno-ekonomických funkcií pracovných kolektívov, najmä ich výchovnej úlohy vo formovaní osobnosti pracovníkov, osobitne vzťahu k práci, kolektívu a spoločnosti, je potrebné vytvárať technicko-organizačné predpoklady pre relatívnu trvalosť pracovných kolektívov pri súčasnom uplatňovaní vnútropodnikových nástrojov ekonomickej stimulácie.

trvalé pracovné kolektívy; delba práce; priemyselné formy výroby a organizácie; výchovná úloha kolektívu

Proces materiálno-technickej a organizačnej prestavby nášho poľnohospodárstva výrazne ovplyvňuje aj formovanie pracovných kolektívov v poľnohospodárskych podnikoch. Na zmeny v organizácii pracovných kolektívov v rastlinnej výrobe podstatne pôsobia najmä tieto činitele:

- Postupné zavádzanie nových výkonných mechanizačných prostriedkov, ktorých optimálne využitie vyžaduje komplexné nasadenie strojov s aplikáciou prúdovej a skupinovo-prúdovej metódy organizácie práce.
- Vytváranie veľkých pôdnych celkov v jednej podnikovo hospodárskej jednotke (zlučovanie podnikov).
- Prehlbovanie delby práce a špecializácie v súvislosti s rozvojom materiálno-technickej základne výroby.
- Uplatňovanie odvetvového princípu riadenia a úsilie o zdokonalenie vnútropodnikového riadenia plánom a ekonomickými nástrojmi (vnútropodnikový chozrasčot).

Zo sociálneho hľadiska ide o zmeny v podmienkach pracovnej kooperácie, ktoré sú dôsledkom fungovania kolektívov ako sociálnych útvarov: ovplyvňujú systém medziľudských vzťahov, menia podmienky pre uspokojovanie individuálnych a skupinových potrieb s dôsledkami na mechanizmus motivácie k práci.

Zvláštnosťou ľudského činiteľa ako výrobnej sily a sociálnej bytosti je, že nevstupuje do reprodukčného procesu ako nezávisle premenná. Kvalita jeho účasti v reprodukčnom procese (tzn. intenzita práce, kvalifikovanosť práce) je závislá od

spoločensky sprostredkovaných motivačných mechanizmov. Tieto mechanizmy možno do určitej miery objektivizovať a typizovať (t. j. prisúdiť im platnosť pre vyššie kategórie alebo skupiny ľudí). Toto urobil napr. F. W. Taylor, ktorý povýšil výkonovú mzdu na hlavný pohnútkový nástroj svojho systému vedeckej organizácie práce. Poznávanie motivačných mechanizmov pracovného správania sa u jednotlivých sociálno-demografických a sociálno-profesionálnych kategórií pracovníkov je predpokladom ich účinného využívania pri praktickej riadiacej a organizačnej práci.

Z povahy veci teda vyplýva, že skúmanie sociálnych činiteľov optimálnej organizácie pracovných kolektívov v rastlinnej výrobe treba vykonať v dvoch rovinách, ktoré môžu byť súčasne aj dvoma časove na seba nadväzujúcimi etapami skúmania.

V prvej rovine treba skúmať objektívne znaky pracovníkov rastlinnej výroby. Možno ich zaradiť do niekoľkých skupín:

1. Znak, ktorý tvorí zaužívaný základ hodnotenia pracovníkov ako pracovnej sily, t. j. korešponduje viac-menej s charakteristikou pracovníka ako ekonomického človeka (pravda, nie bez sociálnych implikácií — napríklad u znaku pohlavia). Sem zaraďujeme predovšetkým kvantifikovateľné indikátory kvalifikácie — vzdelanie (vyučenosť) a prax, a biosociálne znaky — vek a pohlavie.
2. Objektívne znaky charakterizujúce postavenie ľudí v pracovnom procese, to znamená v systéme deľby práce a kooperácie. Sem možno zaradiť profesiu (vyjadrenie obsahu a charakteru práce), miesto v riadiacej hierarchii, účasť na riadení, pracovné podmienky (odmeňovanie, fyzikálne pracovné prostredie, dochádzka do práce, časové režimy práce), sociointerakciu v práci (pracovnú kooperáciu) a pod.
3. Objektívne znaky sociálnej situácie vo sfére mimo práce (rodinný stav, počet detí, typ bývania, aktivita v obytnej komunite, vedľajšia ekonomická činnosť, štruktúra mimopracovného času).

V druhej rovine skúmania treba sledovať vzťahové (subjektívne) znaky pracovníkov rastlinnej výroby, to znamená hodnotové systémy, internalizované spoločenské normy, postoje, aspirácie (záujmy). Ide o javy individuálneho, resp. skupinového alebo spoločenského vedomia, pretlmočené cez osobnosť pracovníka. Sú v určitom vzťahu s objektívnymi znakmi. V súlade so zaužívanou klasifikáciou činiteľov pracovného správania sa ich možno pokladať za intervenujúce premenné vo vzťahu objektívne znaky → subjektívne znaky → pracovné správanie sa.

Pritom neslobodno zabudnúť, že nejde o jednostrannú determináciu, ale o dialektické vzťahy, v ktorých sa uplatňuje vzájomné pôsobenie všetkých troch skupín znakov v oboch smeroch.

PRINCÍPY ORGANIZOVANIA PRACOVNÝCH KOLEKTÍVOV

Úlohou organizácie práce je, najvšeobecnejšie povedané, zosúladiť tri činitele výrobného procesu: pracovný prostriedok, pracovný predmet a pracovnú silu. Pod organizáciou pracovného kolektívu v zmysle vytvárania určitého celku rozumieme priradenie jednotlivcov alebo skupín pracovníkov jednotlivým pracovným miestam (alebo súboru pracovných miest), ktoré sú nevyhnutné pre uskutočnenie určitého, relatívne uzavretého výrobnotechnologického procesu. Pracovné miesto definuje Horáková (1970) ako súbory pracovných operácií, ktoré v prúde výroby možno z toho alebo iného hľadiska pokladať za relatívne ohraničené celky.

Za pracovný kolektív potom môžeme pokladať skupinu pracovníkov na určitých pracovných miestach, ktorí sú vzájomne spojení určitým typom deľby práce, majú vytvorený formálny (inštitucionálny) organizačný rámec, ustanoveného vedúceho, spoločné úlohy a pravidlá vzájomnej spolupráce.

Pracovný kolektív sa teda vyznačuje týmito podstatnými črtami (Hronský et al., 1976):

— Vzniká na základe deľby práce a kooperácie v podniku;

- Má spoločný kolektívny cieľ, ktorý je daný jeho miestom v plnení výrobo-ekonomických a sociálnych cieľov v podniku;
- Vykonáva spoločnú pracovnú činnosť, členovia kolektívu pri plnení svojich pracovných funkcií bezprostredne pravidelne a dlhšie obdobie spolupracujú;
- Jeho členovia sa sami za kolektív pokladajú;
- V kolektíve sa vytvára vlastný systém medziľudských vzťahov, a to nielen podľa postavenia pri plnení pracovných úloh, ale aj podľa socioemocionálnych vzťahov;
- Kolektív má pocit spolupatričnosti, jeho hodnoty a ciele sú výrazom hodnôt, potrieb a cieľov jeho členov, vytvára svoje vlastné normy správania sa.

Pracovný kolektív je základnou bunkou sociálno-ekonomického systému spoločnosti, fungujúcej v rámci výrobných i nevýrobných organizácií. Základom existencie kolektívu sú pracovné vzťahy, vznikajúce medzi jeho členmi v dôsledku vnútrokupinovej delby práce a kooperácie. V širšom zmysle sú pracovné kolektívy prejavom celospoločenskej funkčnej a teritoriálnej delby práce, ktorá sa vyvíja v súlade s dialektickým rozvojom výrobných síl a výrobných vzťahov. Preto aj pracovné kolektívy nie sú nemennými a raz navždy danými spoločenskými útvarmi, ale menia sa v súlade s vývojom materiálno-technickej základne výroby a jej organizácie. Súčasne sú pracovné kolektívy dôležitými prvotnými útvarmi, cez ktoré sa človek — jedinec včleňuje do spoločnosti. Práca v kolektíve formuje spoločenské zaradenie človeka, jeho postoje, vzťah k práci, životu, k iným ľuďom a k spoločnosti ako celku. „Až v pospolitosti získava jednotlivec prostriedky, ktoré mu umožňujú po všetkých stránkach rozvinúť svoje úlohy, až v pospolitosti je teda možná osobná sloboda“ (Marx, Engels, 1958).

Práca ako primárne spoločenská činnosť je najvýznamnejším faktorom zospoločenšenia človeka, to znamená, jeho vývinu ako spoločenskej bytosti. Zospoločenšovanie človeka prácou odráža panujúce výrobné vzťahy.

Preto aj vzťahy v pracovnom kolektíve i pracovný kolektív sám, sa utvárajú v spoločnosti, kde vládnu socialistické výrobné vzťahy, ako špecifické socialistické vzťahy v socialistických pracovných kolektívoch. Výchovná úloha pracovného kolektívu a jej zodpovednosť za formovanie socialistického vedomia jej členov sa právom často zdôrazňuje v prejavoch vedúcich činiteľov komunistických strán socialistických krajín. L. Brežnev povedal pri prejave v Taškente v roku 1973: „Mienka kolektívu, vplyv kolektívu, ktorý každodenne obklopuje človeka, môže neraz dokázať viac ako akékoľvek oficiálne uznesenie“. Nová sovietska ústava v článku 16 zakotvuje účasť pracovných kolektívov v riadení takto: Kolektívy pracujúcich a spoločenské organizácie sa zúčastňujú na riadení podnikov a združení, na riešení otázok organizácie práce a života, využívaní prostriedkov určených na rozvoj výroby, ako aj na sociálno-kultúrne potreby a hmotné podnecovanie.

Socialistický pracovný kolektív plní v spoločnosti trojjedinú a nezastupiteľnú funkciu, ktorú realizuje v jednote jej zložiek:

- 1) Inštrumentálnej — ide o vykonávanie konkrétnych pracovných úloh.
- 2) Sociálno-ekonomickej — ide o reprodukciu socialistických výrobných vzťahov.

3) Výchovej — ide o formovanie osobnosti človeka v pracovnom procese.

Súbor vzťahov v kolektíve nazývame organizáciou kolektívu. V pracovných kolektívoch vzniká organizácia na základe požiadaviek výrobo-ekonomických cieľov a úloh kolektívu. Buduje sa podľa sústavy pracovných miest, ktoré vznikajú podľa typu delby práce a kooperácie, akú vyžaduje určitý konkrétny výrobný proces, úroveň výrobných techník a použitej technológie. Takto vzniká formálna organizácia kolektívu.

Pri určovaní formálnej organizácie kolektívov sa môže uplatniť niektorý z týchto štyroch princípov:

- funkcionálny,
- technologický,
- predmetný (výrobný),
- územný.

Voľba typu formálnej organizácie závisí od charakteru výrobného procesu, rozsahu výrobných činností a od stupňa technického rozvoja materiálo-technických faktorov výroby, predovšetkým pracovných nástrojov.

Uvedené závislosti sa musia plne rešpektovať aj pri vytváraní formálnej organizácie pracovných kolektívov v našom poľnohospodárstve, a to v súlade s dosahovaným stupňom koncentrácie a špecializácie výroby. V súčasnosti sa ako progresívne začínajú uplatňovať technologický a predmetný (výrobný) princíp, prípadne ich kombinácia.

Funkcionálny typ formálnej organizácie pracovných kolektívov bol najčastejší v tradičných mnohoozvetkových poľnohospodárskych podnikoch s malou koncentraciou pôdneho fondu. Ide o vytváranie kolektívov na základe podobnej činnosti ich členov, alebo plnenia rovnakých funkcií. Tak sa kolektív družstva členil na skupiny pracovníkov rastlinnej výroby, na skupinu traktoristov a na skupinu chovateľskú.

Technologický typ (alebo typ členenia podľa pracovných postupov) predstavuje vytváranie kolektívov podľa jednotlivých fáz technologického postupu. Tomuto zodpovedá napríklad v rastlinnej výrobe zakladanie kolektívov špecializovaných na základnú prípravu pôdy, na ošetrovanie počas vegetácie, na zberové práce a pozberovú úpravu a podobne. S týmto typom sa v čistej podobe nestretávame, pretože biologický a sezónny charakter poľnohospodárskej výroby neumožňuje súbežné vykonávanie technologických operácií počas celého roka, ale naopak, vyžaduje ich vykonanie v určitom, pomerne krátkom časovom období. Do tohoto typu patrí niekde zaužívané členenie kolektívov ošetrovateľov dojníc na kolektívy dojičov a kŕmičov.

Takéhoto typu sú aj dočasné kolektívy na komplexných strojových linkách.

Predmetový (výrobný) typ predstavuje progresívny typ organizácie kolektívov, ktorý zlučuje využívanie odborných vedomostí a výrobných skúseností pracovníkov s vysokým stupňom zodpovednosti za výsledok práce. Ide o vytváranie kolektívov, ktoré vykonávajú všetky pracovné postupy na určitom výrobku alebo skupine výrobkov od začiatku až po finálny produkt. Také skupiny predstavujú kolektívy rastlinnej výroby špecializované na obilniny a krmoviny, okopa-

niny, špeciálne plodiny. Kombinácia výrobkov (plodín) sa volí podľa podobnosti technológie a využiteľnosti strojov, ako aj podľa časovej nadväznosti pracovných operácií (vyrovnávanie sezónneho kolísania potreby práce).

Teritoriálny typ je rozšírenou formou organizácie pracovných kolektívov pri územne nekoncentrovanej a nešpecializovanej výrobe (prvá fáza zlúčených JRD, hospodárstva ŠM a pod.), keď je pracovný kolektív zodpovedný za určitý úsek výroby alebo aj za všetku výrobu na určitom území.

SPRIEMYSELŇOVANIE RASTLINNEJ VÝROBY AKO FAKTOR OVPLYVŇUJÚCI VYTVÁRANIE PRACOVNÝCH KOLEKTÍVOV

Prenikanie vedeckotechnického pokroku do rastlinnej výroby v podobe výkonných strojov a strojových liniek, účinnejších minerálnych hnojív, pesticídov a biologicky stále produkčnejších odrôd kultúrnych rastlín je určujúcim činiteľom komplexného procesu pretvárania výroby potravín, priemyslových surovín a krmív na poľnohospodárskej pôde prostredníctvom vyšších rastlín, na odvetvie priemyslového typu. Podmienkou pre úspešný postup spriemyselnovania je socialistický charakter výrobných, najmä vlastníckych vzťahov, nekladúci medze prehľbovaniu spoločenského charakteru výroby, čiže rozširovaniu delby práce a koncentrácii výrobných prostriedkov.

Hlavnými črtami priemyslového charakteru výroby v poľnohospodárstve sú:

- Nahradenie ručnej práce prácou strojovou, využívanie strojov v ucelených strojových linkách a na všetkých stupňoch výrobného a pracovného procesu.
- Plánovitá koncentrácia a špecializácia výroby, vytvorenie veľkých špecializovaných výrobo-organizačných jednotiek, zabezpečujúcich optimálne využitie strojových sústav.
- Hromadnosť, kvalitatívna homogénnosť a spoľahlivosť dodávok výrobkov.
- Vytvorenie a vzájomné prepojenie jednotlivých výrobných stupňov až po spracovanie, konzervovanie a skladovanie výrobkov.
- Uplatňovanie poznatkov prírodných a spoločenských vied, medzi nimi aj pedagogiky, psychológie, sociológie, najmä však ekonomiky.
- Vyčleňovanie niektorých výrobných činností do samostatných špecializovaných výrobných jednotiek; ide najmä o výživu a ochranu rastlín, dopravu a skladovanie.
- Potreba ustavičného zvyšovania kvalifikácie pracovníkov.
- Súčasne so zavádzaním priemyslových metód sa musia zlepšovať pracovné a životné podmienky pracujúcich a vyrovnávať rozdiely medzi životom v meste a na dedine.

Postavenie človeka vo výrobe sa mení v dvoch smeroch: bezprostredne pod vplyvom pôsobenia vývoja pracovných nástrojov (zmena obsahu práce, rast kvalifikácie a pod.) a pod vplyvom vývoja organizácie výrobného základu a organizácie práce, ktoré pôsobia predovšetkým na pracovné podmienky (systémy hmotného odmeňovania,

časové režimy práce, pracovnoprávne vzťahy, účasť na hospodárskom riadení a pod.).

Socialistická organizácia spoločenskej výroby a práce predstavuje uvedomelé a plánovité utváranie spoločenskej delby práce prostredníctvom vedecky odôvodnenej a ekonomickým zákonom socializmu zodpovedajúcej koncentrácie, špecializácie a kombinácie všetkých fáz, prvkov a stupňov spoločenského výrobného procesu cestou kooperácie, ktorá zahŕňa vytváranie efektívnejších výrobných štruktúr a podnikových ako aj medzipodnikových foriem organizácie výroby a práce.

Rozvoj výrobných prostriedkov vedie k prehĺbeniu delby práce v rastlinnej výrobe. Spoločenská organizácia výroby a práce sa vyvíja v súlade so stupňom delby práce: zvyšuje sa výrobová koncentrácia v podnikoch, prehĺbuje sa špecializácia výroby a práce.

Pri skúmanom vzťahu delby práce a organizácie pracovných kolektívov si všímame tretí typ delby práce, v zmysle *Marxovej* (1955) klasifikácie, a to jednotlivú delbu práce. Táto vytvára špecializáciu priameho výrobcu, špecializáciu pracovných nástrojov a pracovných miest a je základom organizácie pracovných kolektívov v podniku.

Biologický charakter rastlinnej výroby dovoľuje uplatňovať princípy priemyslového typu organizácie výroby a práce raz vo väčšej, raz v menšej miere a s určitými modifikáciami.

Nahradenie ručnej práce prácou strojovou sa podľa historických skúseností v priebehu socialistickej prestavby poľnohospodárstva, ako hlavný princíp industrializácie, presadzuje úspešne a bude pravdepodobne v krátkom čase dovŕšené.

Rovnako úspešne sa presadzuje nahradzovanie práce jednotlivých strojov prácou v komplexných strojových linkách, zostavených poväčšine z jednoúčelových strojov, vykonávajúcich na seba nadväzujúce výrobné operácie v jednom, súvislom výrobnom toku.

S tým súvisí vývoj v oblasti organizácie práce, zabezpečujúcej rytmičnosť, plynulosť a nadväznosť pracovných procesov a operácií vykonávaných jednotlivcom a kolektívmi. Uplatňuje sa viacsmenová práca.

Koncentrácia výrobných prostriedkov vedie k uplatňovaniu ďalšieho atribútu priemyslového charakteru výroby, ktorým je jej hromadnosť. Rast hromadnosti výroby je však obmedzovaný plošným charakterom pracovného predmetu, pretože očividne nie je možné organizovať výrobu na ľubovoľne veľkom území. V našich podmienkach, z hľadiska potreby udržania a skvalitnenia produkčnej schopnosti pôdy, nie je možné ľubovoľné zhromaďovanie rastlinnej výroby špecializáciou na minimálny počet plodín, bez rešpektovania agrotechnických zásad ich striedania, následnosti atď.

Zvláštnosti biologického typu výroby, časový nesúlad pracovných a výrobných procesov, prerušovanosť pracovného procesu a iné špecifické stránky rastlinnej výroby obmedzujú opakovateľnosť pracovných operácií u jednej plodiny (výrobku) v časovej jednotke kratšej ako vegetačný cyklus. Súčasne pracovné operácie u jedného výrobku nemôžu prebiehať paralelne, len sukcesívne, aj keď sa niektoré môžu spájať do jedného pracovného postupu.

Preto prehĺbovanie pracovnej kooperácie spojennej s delbou práce, ako jeden z ďalších podstatných znakov priemyslového charakteru vý-

roby, sa môže uskutočňovať len s uplatnením princípu kombinácie. Teda tak výrobnej špecializácii (z hľadiska množstva druhov výrobkov), ako aj pracovnej špecializácii (z hľadiska vykonávania pracovných operácií a ich skupín) sú položené v rastlinnej výrobe prirodzené hranice.

Princíp kombinácie, uplatňovaný z hľadiska foriem organizácie výrobnej základne, sa bude v budúcnosti stále naliehavejšie presadzovať v dialektickej jednote s princípom špecializácie. Ďalšie vyčleňovanie výrobných činností z rastlinnej výroby, na ktorého prahu stojíme (komplexná starostlivosť o výživu a ochranu rastlín, pozberová úprava a skladovanie a pod.) je skutočnosťou, ktorá bezpochyby ovplyvní organizáciu pracovných kolektívov rastlinnej výroby a súčasne ešte vo výraznejšej podobe nastolí potrebu uvažovať o kategóriách špecializácie a kombinácie súčasne.

Skúsenosti poľnohospodárskej praxe svedčia o tom, že v súčasnom období sme na začiatku prechodu k uplatňovaniu priemyslových foriem organizácie výroby a práce v rastlinnej výrobe.

Aké požiadavky to kladie na organizáciu pracovných kolektívov? Doterajší priebeh procesu prehlbovania delby práce v rastlinnej výrobe ukazuje, že zatiaľ nie je možné uplatňovať jediný princíp organizácie pracovných kolektívov ako záväzné pravidlo. Nezodpovedalo by to dialektike diferencovaného vývoja materiálno-technickej základne v rôznych výrobných činnostiach, ktorý vytvára predpoklady pre rozširovanie delby práce a vytváranie príslušných typov organizácie.

Na základe doterajších skúseností všeobecne platí, že rozširovanie delby práce, prejavujúce sa organizačným vyčleňovaním výrobných činností do relatívne samostatných jednotiek (či už v rámci podniku, alebo mimo neho) umožňuje vytvárať tieto jednotky na technologickom princípe. Preto všetky činnosti, ktoré nadobúdajú charakter služieb pre prvovýrobu sa v praxi organizujú ako technologické skupiny. (Doprava, výživa rastlín, ťažké stroje.) Pre technologickú organizáciu platí totiž princíp plynulosti výrobných a pracovných procesov a prehĺbenia pracovnej špecializácie najprísnejšie. Technologická organizácia má najviac znakov priemyslového spôsobu výroby.

Spriemyselňovanie teda začína u výrobných činností, vyčleniteľných zo základných výrobných procesov spojených s pôdou, čo z hľadiska vytvárania pracovných kolektívov znamená uplatnenie technologického typu organizácie.

Ako však organizovať ostatné výrobné činnosti, pre ktoré pri súčasnom stave rozvoja materiálnej základne výroby a pre špecifickosť charakteru rastlinnej výroby toto organizačné riešenie ešte nedozrelo?

V praxi sa uplatňujú dva typy organizácie pracovných kolektívov: územný a výrobkový. Podľa údajov z NDR (Klaus, 1978), podiel výrobových kolektívov (brigád) od roku 1973 do roku 1977 ustavične stúpala. Pravda, pre nerovnomerný priebeh potreby práce počas roka, možno hovoriť iba o prevažne výrobkovo orientovaných kolektívoch, ktoré sú v pracovných špičkách odkázané na výpomoc z iných kolektívov a v obdobiach nízkej potreby práce ich členovia vykonávajú prácu ostatných kolektívov.

Jančová (cit. Baumgartnerová, 1978) našla v 17 podnikoch výrobovú organizáciu pracovných kolektívov v jednom prípade,

technologickú v piatich prípadoch, kombinovanú (územná + technologická) v šiestich prípadoch. V ostatných podnikoch sa úsek rastlinnej výroby nečlenil na nižšie organizačné jednotky.

AKTUÁLNE OTÁZKY VYTVÁRANIA TRVALÝCH KOLEKTÍVOV

Organizačné formy pracovných kolektívov rastlinnej výroby môžu byť teda rozmanité. Závisia od druhu výroby, aplikovanej výrobnéj technológie, stupňa technologického rozvoja výrobných prostriedkov, ich rozmiestnenia a ďalších faktorov. Spoločnou črtou je výrobné spojenie členov kolektívov v procese pracovnej kooperácie na základe technickej delby práce. Typ delby práce určuje charakter týchto výrobných spojení, ktoré sa prejavujú vo vzájomnej interakcii a komunikácii členov kolektívu.

Delba práce sa rozvíja v závislosti od technického rozvoja pracovných prostriedkov. To je zákonitosť, ktorú treba rešpektovať pri rozhodovaní o organizácii pracovných kolektívov. Preto napríklad v období prechodu na priemyslové výrobné postupy a organizáciu práce, pre ktoré sa len postupne vytvárajú podmienky v oblasti materiálo-výrobnej základne (komplexné technologické linky) je v podnikoch s vysokou koncentráciou pôdneho fondu a mnohovýrobovkovou štruktúrou vhodné vytvárať pracovné kolektívy na územnom princípe delby práce. Až na tomto východiskovom základe, postupným vyčleňovaním skupín pracovných procesov alebo výrobných činností, v ktorých technický rozvoj pracovných prostriedkov, prípadne iné okolnosti, umožňujú priemyslovú organizáciu práce (napr. ochrana a výživa rastlín, zber, konzervovanie a skladovanie krmovín) možno vytvárať špecializované technologické kolektívy.

Formovanie pracovných kolektívov v procese industriálnej prestavby rastlinnej výroby najvýraznejšie ovplyvňuje nástup nových výkonných strojov, ktorých optimálne využitie vyžaduje uplatňovať organizáciu práce v strojových komplexoch a linkách pri viacsmennom nasadení techniky. Uplatnenie skupinovo-prúdovej metódy organizácie práce závisí od komplexnosti a výkonovej kompatibility strojovej techniky, ktorá je k dispozícii. Nachádza čoraz širšie uplatnenie najmä pri zbere obilia, krmovín a cukrovej repy. Práca v komplexných linkách prehĺbuje požiadavky na delbu práce, na zvyšovanie kvalifikácie a profesionálneho majstrovstva kombajnistov, vodičov, obsluhy nakladačov, pozberových liniek atď. Oproti tradičným spôsobom organizácie práce sa výrazne zvyšuje jej kooperatívny obsah, stúpajú nároky na zosúladenie výkonu a kvality práce jednotlivcov, čiže v kolektíve musia panovať vzťahy spolupráce a maximálnej zainteresovanosti na výsledkoch práce celku.

Organizácia práce v komplexoch predpokladá uplatnenie technologického typu delby práce vo vytváraní kolektívov. Z hľadiska splnenia sociálnych kritérií optimálneho fungovania pracovného kolektívu (relatívna stálosť, stály vedúci, veľkosť umožňujúca vytvorenie socioemocionálnych väzieb v kolektíve, ustálenosť vzájomnej interakcie a komunikácie, kryštalizácia štruktúry autority, noriem, hodnôt a skupinových cieľov) je nevyhnutné usilovať sa o trvalosť pracovných kolektívov ako jednotiek organizácie práce. Kým pri uplatňovaní územného a výrobného

kového princípu delby práce vo vytváraní kolektívov, sa splnenie uvedenej požiadavky nestretáva s prekážkami, pri aplikácii technologickej delby práce sa vyskytujú problémy, ktoré vyplývajú z premenlivosti potreby práce v čase i podľa druhu, čo zapríčiňuje variabilitu požadovanej štruktúry pracovných miest, teda i zloženia kolektívov.

Cieľovým riešením optimálneho fungovania pracovných kolektívov ako sociálnych útvarov je príprava takých organizačno-technologických podmienok, ktoré umožnia vytváranie trvalých kolektívov, plynule prechádzajúcich od jedného komplexu pracovných operácií k druhému. K jeho splneniu prispieva aj zvyšovanie profesionálnej všestrannosti mechanizátorov.

Kritériom sociálnej účinnosti pracovných kolektívov je, či sú vytvorené podmienky pre zainteresovanosť každého člena na výsledkoch kolektívu, výrobného úseku a celého podniku, či sa formuje jednota individuálnych a skupinových záujmov s cieľmi kolektívu, či sa upevňujú vzťahy spolupráce a vzájomnej pomoci, vzťah k práci, či sa rozvíja pracovná iniciatíva.

Splnenie požiadavky sociálnej efektívnosti pracovných kolektívov predpokladá zabezpečiť predovšetkým súlad operatívneho a ekonomického riadenia vnútri podniku, resp. výrobného úseku, t. j. vytvoriť podmienky pre jednotné pôsobenie hierarchických riadiacich vzťahov, hmotných a morálnych ako aj sociálnych stimulov k práci. Cestou k tomu je pridelovanie úloh trvale ustanovenému kolektívu plánom, a to v ukazovateľoch, ktorých plnenie môže kolektív ovplyvniť a viazať hmotnú zainteresovanosť členov na ich plnenie a prekročenie.

Plánom stanovené úlohy a ich pravidelná kontrola sú základom pre iniciatívu kolektívu pri zvyšovaní výkonov, zdokonaľovaní výrobných postupov a organizácie práce, lepšom využívaní zverených výrobných prostriedkov a ostatných materiálnych vkladov do výroby a východiskom pre socialistickú súťaž kolektívov a jednotlivcov.

Literatúra

- HORÁKOVÁ, E.: K problematice pracovní skupiny v zemědělství. IVPZV, Praha 1970, s. 7.
HRONSKÝ, M. a kol.: Socialistický pracovní kolektív. Práca, Bratislava 1976, s. 32.
MARX, K. — ENGELS, F.: Spisy, zv. 3. Svoboda, Praha 1958, s. 87.
MARX, K.: Kapitál I. SVPL, Bratislava 1955, s. 379.
KLAUS, H.: Entwicklungstendenzen bei der Bildung von Abteilungen und Brigaden in Pflanzenproduktionsbetrieben. Nepublikovaný rukopis, 1978.
BAUMGARTNEROVÁ, E. a kol.: Faktory a formy organizačných štruktúr v poľnohospodárskych podnikoch v súčasnej etape koncentrácie a špecializácie. [Záverečná správa.] Bratislava, VÚEPP 1978.

Došlo dňa 29. 8. 1979

БЛААС, Г. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава): Формирование рабочих коллективов в этапе индустриализирования растениеводства. Сбор. УВТИЗ - Sociol. Zeměd., 16, 1980 (1) : 21-30.

Рост концентрации и специализации производства и постепенное внедрение промышленных форм организации производства находит свое место и в растениеводстве и включается в вопросы формирования рабочих коллективов. Внедрение технологического разделения труда при поточной организации труда на машинных комплексах, ведет пока к созданию времен-