

MOTIVACE ZEMĚDĚLSKÝCH PRACOVNÍKŮ V HORSKÝCH A PODHORSKÝCH OBLASTECH

M. Jiříčka

JIŘIČKA, M. (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha): *Motivace zemědělských pracovníků v horských a podhorských oblastech*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. Zeměd., 13, 1977 (2) : 99-108.

Na základě provedených šetření u 828 pracovníků (z nichž 85,5 % bylo pracovníků dělnických povolání a 14,5 % technicko-hospodářských pracovníků) byla provedena komplexní analýza motivačních faktorů. Práce si všímá především těch faktorů, na které je třeba soustředit realizační opatření. Jde např. na úseku časových podmínek práce u pracovníků rostlinné výroby o zaměření na otázky plné zaměstnanosti a sezónnosti práce, u pracovníků živočišné výroby dbát podle množství o rozšíření směnného provozu, a tím řešit otázku počtu dní souvislého volna. Z provedené analýzy dále vyplývá nutnost propracovat a zkvalitnit soustavu odměňování v návaznosti na ostatní prvky pracovních a životních podmínek. Závěry práce obsahují zobecnění pohybu pracovní síly v zemědělství.

Motivaci, chápanou jako celý komplex hybných sil lidské činnosti, ovlivňuje v oblasti efektivního využívání živé práce v zemědělství celá řada faktorů. Jsou to především faktory psychologické a sociálně-psychologické, které však mají úzké vazby na ekonomické, technické a další faktory. Proto se také motivační faktory v oblasti materiálních a nemateriálních potřeb pracovníků projevují v současném období různými formami.

Na základě výzkumů realizovaných v zemědělství v 5. pětiletce, se v současném období z hlediska uspokojování materiálních potřeb pracovníků zaměřuje rozhodující očekávání v oblasti motivace na základní plat (odměna, mzda, příjem) a jeho růst, dosažený na vlastním pracovišti. Poměrně značný zájem je na zvyšování celkového výdělku pomocí pohyblivých složek. Nezanedbatelnou hodnotu v motivaci mají i spravedlivé relace a srovnávání výdělků pracovníků jiných odvětví.

V oblasti nemateriálních potřeb je u pracovníků v zemědělství na předním místě zlepšování mezilidských vztahů, získávání většího množství volného času, zvyšování pocitu jistoty a vytváření příznivých perspektiv rozvoje osobnosti pracovníků. Vzájemný poměr materiálních a nemateriálních potřeb je v motivační oblasti vyvážený, přičemž s rostoucí životní úrovní hraje uspokojování nemateriálních potřeb pracovníků stále významnější úlohu.

V praxi to znamená vytvářet plánovitě takový soubor podmínek, v nichž by se harmonicky doplňoval komplex pracovních a mimopracovních motivů tak, aby výsledkem byla kvalitní, iniciativní a tvořivá práce jedinců i kolektivů a vysoká společensko-morální úroveň mezilidských vztahů.

Pro socialistickou zemědělskou velkovýrobu je třeba vypracovat a do praxe zemědělských podniků co nejdříve zavést odpovídající systém práce s lidmi, jehož zásady by si osvojili a které by realizovali vedoucí pracovníci na všech stupních řízení.

Spolu s komplexní péčí o pracovníky zemědělských podniků a o jejich rodiny by odpovídající systém práce s lidmi tvořil nejdůležitější součást sociálního řízení.

Praktickým vyústěním by bylo sestavování plánů sociálního rozvoje jako integrální součásti výrobních, technických a ekonomických plánů podniků a organizací na různých úrovních řízení, které by zároveň byly nejdůležitějším nástrojem k prosazování socialistického způsobu v práci i v mimopracovním životě a ke zmírňování sociálních rozdílů v zemědělství.

ANALÝZA VÝSLEDKŮ TERÉNNÍHO ŠETŘENÍ

Na základě provedených šetření na OP Státní statky Tachov a na JZD Dubicko (okr. Šumperk) a OP Státní statky Sokolov bylo v sociologickém výzkumu 708 (85,5 %) pracovníků dělnických profesí. Z manuálních pracovníků byli početně nejvíce zastoupeni ošetřovatelé dojníc (160; 19,3 %), kteří svým počtem značně překračují příslušný podíl v zemědělství ČSR^{*)}, dále mechanizátoři (traktoristé a kombajnéri) (102; 12,3 %), kteří rovněž o něco překračují příslušný podíl v zemědělství ČSR. Tento podíl přesahují i pracovníci dílen a opraváři (10,9 % proti 6,4 %). Poměrně malý podíl tu tvoří tzv. „ostatní pracovníci v RV“, a to pouhých 7 % proti 24,7 % v JZD ČSR. Nadprůměrný (1/3) je podíl pracovníků pracujících v ŽV. 14,5 % (120) pracovníků vzorku tvoří THP. Celkem vzorek obsahuje 828 pracovníků.

Ve vzorku je relativně vysoký podíl mužů – 60,1 % (498) a příslušně menší podíl žen – 39,9 % (330). Podíl mužů je tu znatelně vyšší jak proti průměru zemědělských podniků v ČSR (51,4 %), tak také proti průměru státních statků ČSR (57,3 %). Ve vzorku naprosto převažují ženatí (vdané) pracovníci (80,2 %), 12,1 % pracovníků je svobodných, 2,7 % rozvedených a 5,1 % ovdovělých (což je relativně značný podíl, vysvětlitelný relativně velkým počtem starších pracovníků vůbec). 81,8 % pracovníků vzorku tvoří Češi, poměrně vysoký je počet (podíl) Slováků (15,2 % – 126 osob), dále Maďarů (2,2 % – 18 osob) a ostatních národností (celkem 7 osob). Kvalifikační úroveň pracovníků vzorku má vcelku průměrnou úroveň (tab. I).

I. Kvalifikační úroveň pracovníků vzorku – The qualification level of workers inquired

Druh vzdělání	Počet osob	Procentuální zastoupení
Neúplné základní	30	3,6
Základní	364	44,0
Vyučení ve 2letém učebním oboru	90	10,9
Vyučení ve 3–4letém učebním oboru	188	22,7
Střední dvouleté odborné	59	7,1
Úplné střední odborné	68	8,2
Úplné střední všeobecné	15	1,8
Vysokoškolské	14	1,7
Celkem	828	100,0

*) Uvedená porovnání pro ČSR jsme provedli na základě publikace „Rozbor vývoje pracovních sil v ČSR“, ČSÚ, 1975

Převážnou část nekvalifikovaných nebo méně kvalifikovaných pracovníků tvoří ženy. Ženy mají dvakrát častěji pouze základní vzdělání než muži. Podíl vyučených žen je téměř třikrát menší než podíl vyučených mužů. Menší podíl je již u podílu středoškolaček (8,6 % proti 11,6 %), avšak podíl vysokoškolaček je opět mnohonásobně nižší než u mužů (0,3 % proti 2,6 %).

Více než polovina pracovníků vzorku pracuje v zemědělství déle než 15 let, z čehož 31 % zde pracuje přes 25 let, 12 % pracovníků 10 až 15 let a 17 % 5 až 10 let. Přes 20 % pracovníků pracuje v zemědělství méně než pět let, avšak pouze 7,4 % méně než dva roky.

DÉLKA PRÁCE V PODNIKU

Přes poměrně „starší“ věkovou strukturu, 41,2 % pracovníků v podniku pracuje méně než pět let. Souvisí to pravděpodobně s poměrně nedávnými reorganizačními změnami ve zkoumaných podnicích. Přitom 5,7 % pracovníků zde pracuje méně než jeden rok, 7,4 % – 1 až 2 roky a 28,1 % – 2 až 5 let.

ÚSTAV VĚDECKOTECHNICKÝCH INFORMACÍ

Slezská 7

CHARAKTER PRÁCE

120 56 PRAHA 2

Jak již bylo konstatováno v celkovém pohledu na změny charakteru práce v zemědělství vstupují do sféry práce, pracovních podmínek a pracovního prostředí, v důsledku zavádění poznatků vědeckotechnického rozvoje, nové faktory, které je ovlivňují a mění. Tyto změny ve svých důsledcích působí ve značné míře i na sociální procesy v zemědělském podniku, dotýkají se v různé rovině a obsahu postavení pracujících ve výrobním a pracovním procesu, mění obsah a nároky vykonávané práce, a tak působí na změnu stávajících podmínek a pracovní prostředí.

To vše se pochopitelně promítá i do pracovníky subjektivně pocítovaných vlastností práce. Pouze jedna třetina pracovníků sledovaného průměrného vzorku pracovníků v zemědělství používá nejnovější, resp. moderní mechanizaci (32 %), více jak polovina pracovala se zastaralejší mechanizací či bez mechanizace (25,9 resp. 26,7 %). Proto byla práce často pocítována jako tělesně namáhavá i velmi namáhavá (43,4 % a 15,7 %).

Rovněž značný podíl pracovníků, téměř jedna třetina, pocitoval svoji práci po duševní stránce za náročnou. Toto zjištění by se mohlo zdát překvapující, neboť jen zanedbatelná část pracovníků (1,7 %) se domnívala, že práce, kterou vykonává, přesahuje jejich kvalifikaci, neboť na práci zatím ještě nestačí (0,6 %). Plně to však souvisí a je v souladu s tím, že naprosto stejný podíl pracovníků (31,6 %) pocitoval rozsáh odpovědnosti své práce jako velký a jen 40,2 % pracovníků nemělo pocít přetíženosti v práci.

Přes uvedená některá negativní hodnocení byla velká většina pracovníků se svou prací celkově spokojena, nebo dokonce velmi spokojena (78,5 a 4,7 %, celkem tedy 83,2 % všech zaměstnanců) a jen zhruba jedna osmina (13,8 %) se domnívala, že práce, kterou vykonává, klade velké nároky vzhledem k jejich věku a zdravotnímu stavu.

Ve směru a intenzitě názorů a postojů k uvedeným otázkám se ovšem projevila značná skupinová (pochopitelně i individuální) variabilita.

Proto je třeba některé pocítované charakteristiky práce rozebrat podrobněji, podle pohlaví, věku, profese, resp. funkcí, případně dalších znaků, aby tak bylo možné posoudit, které otázky péče o pracovní podmínky pracovníků mají největší váhu a naléhavost řešení, kde a u kterých sociálně-profesních skupin.

Pokud se týká mechanizovanosti práce bylo již konstatováno, že převažovala podle názorů manuálních pracovníků zastaralejší mechanizace, jen částečně mechanizovaná práce a práce ruční nad prací s moderní mechanizací, prací plně mechanizovanou, případně automatizovanou. Ve výrobních střediscích posuzovaných jako celek více jak polovina, 57,9 % manuálních pracovníků, posuzovala mechanizovanost prací jako nedostačující, u specializovaných středisek byla situace ještě nepříznivější – 62,1 % všech pracovníků. Nepříznivá situace v tomto směru se projevila zejména u pracovníků v dílnách a stavebních skupin.

V živočišné výrobě se dá říci, že nejpríznivější stav byl, hodnoceno relativně, u ošetrovatelů prasat, vzhledem k možnosti aplikací již po mnoho let vyzkoušených velkovýrobních technologií, neboť počet (podíl) pracovníků – ošetrovatelů ostatního skotu, kteří pracují s málo vyhovující mechanizací, či bez mechanizace, což dosud obecně v zemědělství převažuje, je jen poněkud vyšší (80 % a 71 %). Je to způsobeno podílem ošetrovatelů prasat pracujících v doživajících nevyhovujících roztržistěných ustájovacích prostorech, kde je podstatně nižší produktivita práce než v nových kapacitách. V posuzování mechanizovanosti prací nebyly výrazné rozdíly u různých věkových skupin.

Souhrnně lze říci, že posouzení úrovně mechanizace zemědělskými pracovníky ovlivňuje nejen ostatní složky charakteru práce, ale může mít vliv na celkovou spokojenost pracovníků, dopad na pracovní iniciativu, produktivitu práce, pracovní výsledky i stabilitu či mobilitu v některých zemědělských podnicích nebo v některých profesích, případně věkových skupinách a v konečném vyjádření na úroveň hospodaření zemědělského podniku, na jeho výrobní a ekonomické výsledky. Vyvolává též otázku, do jaké míry a kde, tj. v kterých podnicích a v kterých profesích lze mluvit o postupném vyrovnávání rozdílů v charakteru práce mezi průmyslem a zemědělstvím. Výzkum ukázal, že někteří pracovníci v zemědělství, zejména v blízkosti průmyslových center, jak téměř ve všech profesích, tak i věkových kategoriích velmi kriticky zvažují, srovnávají a hodnotí rozdílné podmínky práce v různých odvětvích národního hospodářství.

Na fyzicky namáhavou považovalo svoji práci ve všech věkových skupinách více jak polovina pracovníků; u mladých pracovníků to bylo 51 % ve věku do 19 let, 58 % do 29 let, u pracovníků nad 50 let pak 68,4 %. Rovněž větší počet žen než mužů považoval svoji práci za namáhavou (49,7 % proti 43,9 %) či za velmi namáhavou (19,1 % žen proti 15,1 % mužů). I když jde o subjektivní názory respondentů, signalizují tyto údaje obecnou skutečnost, že ženy vykonávají méně kvalifikovanou práci než muži.

U jednotlivých manuálních profesí nebyly v hodnocení tělesné namáhavosti práce velké rozdíly, pohybovala se od 44,4 do 55,6 %. Za velmi namáhavou považovali svoji práci daleko nejvíce ošetrovatelé skotu (40 %) a pak ošetrovatelé prasat (29 %), což je plně v souladu s již

hodnoceným stupněm mechanizovanosti prací. Vysoký podíl traktoristů a těž řidičů, kteří považují svou práci za fyzicky namáhavou, vyplývá zřejmě ze skutečnosti, že tito pracovníci manipulují s přepravovanými náklady bez použití vhodných mechanismů pro nakládání a vykládání.

Podle výzkumu jen 40,2 % všech pracovníků se necítilo v práci přetíženo. Podle třídění na muže a ženy byly na tom ženy o málo lépe než muži (42,7 % a 38,5 %), zřejmě se do tohoto postoje promítá i vliv tzv. druhé směny v domácnosti u žen. Posuzováno podle věku pocit přetíženosti prací stoupal s věkem.

Při posuzování a porovnávání manuálních a nemanuálních pracovníků se dala očekávat určitá skupinně profesní variabilita v pocitu přetíženosti prací, odlišný přístup obou skupin pracovníků. Proti očekávání se neprojevila žádná významnější odchylka v rozložení četností odpovědí: velmi přetíženo prací se cítí 2,3 % všech manuálních pracovníků, ale prakticky nulový počet duševních pracovníků, přetížení 13,3 a 13,0 %, částečně přetížení 43,7 a 49 % a pocit přetíženosti prací nemá 40,7 %, resp. 37,4 % pracovníků obou skupin.

Hodnocení duševní namáhavosti práce bylo následující: 31,6 % ji považovalo za namáhavou, 37 % nepocitovalo naopak žádnou duševní námahu (ve vzorku bylo 18 % technicko-hospodářských pracovníků). Rozdíl je v tomto hodnocení podle pohlaví je opět dán skutečností, že muži zastávají odpovědnější funkce a vykonávají náročnější práce; proto jen 28,5 % mužů proti 50,3 % všech žen práce duševně neunavovala. Zajímavé jsou v tomto směru údaje podle věkových kategorií, kde ze stejných důvodů jako u žen je vysoký podíl pracovníků do 19 let (61,5 %), které jejich práce duševně vůbec neunavovala, avšak již v další kategorií do 29 let klesl tento podíl na 31,5 % (v průměru všech pracovníků činí 37,2 %).

Velkou zodpovědnost za práci pocitovala v průměru téměř třetina

II. Srovnání hypotéz s výsledky výzkumu — Comparison of hypotheses with the results of the inquiry

Faktor	Profesní mobilita		Geografická mobilita	
	hypotézy	výsledky výzkumu	hypotézy	výsledky výzkumu
Osobní charakteristika				
Věk	+	0	+	+
Příjem	—	0	+	+
Sociální status	+	—	+	+
Vzdělání	+	0	+	+
Výhody nebo omezení kvalifikace				
Speciální odborná kvalifikace	+	0	—	—
Vazby k místním skupinám	—	—	+	—
Osobní motivy				
Sociální vzestup	+	0	+	+
Ekonomický vzestup	+	0	+	+

+ — pozitivní závislost; — — negativní závislost; 0 — statisticky nevýznamná závislost

všech pracovníků – 31,6 %. Podle pohlaví pak muži z 38,1 %, kdežto ženy jen z 21,9 %. Z manuálních profesí velkou zodpovědnost výrazně nejvíce pociťovali řidiči aut (57,1 %), pak následovali ošetřovatelé prasat (zejména prasnic) – 45,2 %, zatímco ošetřovatelé dojnic byli až na pátém místě (s 32,5 %), za traktoristy (35,3 %) a pracovníky dílen (34,4 %), i když rozdíl v zastoupení jsou malé.

Názor, že vykonávaná práce je velmi zodpovědná, patří k těm, kde se nejvíce uplatňuje subjektivní náhled daný nejrůznějšími znaky (vzděláním, věkem, politickou a odbornou vyspělostí aj.). To však vůbec není na závadu k zjištění důležitého faktu, že pocit odpovědnosti jako závažný moment charakteru práce je již v současném období v našem zemědělství na značné úrovni.

Všechny uvedené subjektivně pociťované charakteristiky, vlastnosti práce, se dají souhrně shrnout do celkového vyjádření spokojenosti s prací. Průměrné údaje za celý soubor posuzovány jako celek, byly již uvedeny v úvodu rozboru charakteru práce. Velmi důležitý je rozbor spokojenosti s prací podle profesí, věku a funkčního zařazení.

S přibývajícím věkem se snižuje nespokojenost s prací, u 60letých a starších na pouhých 4 %. Nejvíce nespokojenými byli pracovníci 20 až 29letí (více než 1/4) a 30 až 39letí (více než 1/5), z profesí hlavně opraváři, pracovníci v dílnách a mechanizátoři. V živočišné výrobě je výrazně vyšší nespokojenost pracovníků v ostatní ŽV (24 %), u ošetřovatelů dojnic je relativně vyšší procento dotazovaných s prací velmi spokojeno. Mezi kladně hodnocené profese z hlediska celkové spokojenosti patří hlavně ošetřovatelé prasat a řidiči – traktoristé.

ODMĚNA ZA PRÁCI

V odměňování pracovníků vzorku převažovala úkolová mzda (48,7 %); 28,9 % mělo pevný měsíční plat a 22,2 % pracovníků časovou mzdu.

V úkolové mzdě pracovali častěji pracovníci výrobních středisek (58–61 %), střední věkové skupiny a vyšší procento žen (59,3 %) než mužů (41,8 %). V úkole pracovala také značná část opravářů (42,2 %) a pracovníků stavebních čt (48,9 %).

Pevný měsíční plat byl charakteristický pro nemanuální pracovníky (93,5 %), z manuálních pracovníků dostávali pevný měsíční plat častěji muži, opraváři (56,7 %) a ostatní manuální pracovníci (41,3 %). V časové mzdě pracovalo v průměru kolem 1/5 pracovníků, častěji mladí do 30 let a starší nad 60 let.

VÝŠE MZDY

V platových kategoriích byli pracovníci vzorku zastoupeni takto:

do 600,– Kčs	1,5 %
601 – 1000,– Kčs	6,4 %
1001 – 1200,– Kčs	8,8 %
1201 – 1500,– Kčs	15,5 %
2001 – 2500,– Kčs	25,4 %
2501 – 3000,– Kčs	7,3 %
3001 – >	1,9 %

U nejvyššího procenta pracovníků se výše odměny pohybovala v rozmezí od 1501,— do 2500,— Kčs, přičemž ve výrobních střediscích a u žen se pohybovala mírně směrem k nižším kategoriím, u mužů a pracovníků specializovaných středisek spíše směrem k vyšším platovým kategoriím. V kategorii 2001,— až 2500,— Kčs bylo třikrát více mužů než žen.

Platy nad 2000,— Kčs měli především řidiči (75 %); mechanizátoři (51,9 %) a z profesí ŽV ošetřovatelé dojníc (38,7 %).

Rozdíl mezi manuálními a nemanuálními pracovníky byl především v krajních platových kategoriích. V rozmezí do 1200,— Kčs bylo zastoupeno 18,7 % manuálních a 5,9 % nemanuálních pracovníků. V rozmezí od 2501,— do 3000,— Kčs 5,5 % manuálních a 17,9 % nemanuálních, nad 3000,— Kčs 1,6 % manuálních a 4,1 % nemanuálních pracovníků.

Z hlediska věku měli nejvyšší platy pracovníci středních věkových skupin, nejmladší a nejstarší pracovníci spadali do nižších platových kategorií.

Věk	→ 19	20—29	30—39	40—49	50—59	60 →
do 1200,— Kčs	38,5 %	9,7 %	9,1 %	10,4 %	22,1 %	51,9 %
nad 2000,— Kčs	7,7 %	28,6 %	45,7 %	45,6 %	32,3 %	5 %

Z hlediska vzdělání nebyly ve středních platových kategoriích mezi pracovníky výrazné rozdíly, ale v kategoriích nad 2000,— Kčs se vzdělání promítalo v procentuálním zastoupení pracovníků

	neúplné vzdělání	základní vzdělání	vyučení	středoškolské vzdělání	VŠ vzdělání
nad 2000,— Kčs	13,3 %	27,6 %	34—41 %	44—47 %	71 %

26 % pracovníků považovalo svoji odměnu za přiměřenou a zhruba 22—24 % pracovníků by považovalo přiměřené zvýšení o 200,—, 300,—, 500,—, a více Kčs. Pouze 4,8 % pracovníků považovalo za přiměřené zvýšení o 100,— Kčs.

Mezi muži a ženami byly v názorech na přiměřenost pracovní odměny rozdíly. Ženy častěji považovaly svou odměnu za přiměřenou, muži výrazně častěji považovali za přiměřené zvýšení o 500,— Kčs (20,6 % mužů proti 9,4 % žen) nebo o více než 500,— Kčs (8,9 % mužů proti 3,3 % žen).

Nároky na zvýšení odměny o 500 a více klesaly s věkem. zvýš. o 500,—

a více než	→ 19	20—29	30—39	40—49	50—59	60 →
500,— Kčs	30,8 %	31,1 %	25,6 %	23,6 %	17,4 %	3,8 %

Nejmenší požadavky na markantní zvýšení a zároveň nejvyšší spokojenost s dosavadním platem projevovali 50letí a starší, zvláště nad 60 let a nároky se zvyšovaly s klesajícím věkem až skoro k 1/3 mladých pracovníků do 30 let, kteří považovali za přiměřené zvýšení o 500,— Kčs a více.

Podle vzdělání nejvyšší spokojenost s odměnou uváděli pracovníci s neúplným vzděláním (50 %), kteří měli nejnižší požadavky na výrazné zvýšení odměny (o 500,— Kčs a více — 6,7 %), a také 50 % VŠ, kteří považovali svou odměnu za přiměřenou. Nejvyšší požadavky na zvýšení měli vyučení ve 3—4letém oboru (o 500,— Kčs a více 34,6 %) a 28,6 % VŠ.

V průzkumu byla podrobně a komplexně zjišťována řada motivačních faktorů. V této práci jsem se omezil jen na uvedení nejdůležitějších.

Význam těchto průzkumů mimo jiné spočívá v pokusech o interdisciplinární přístup. Snaží se různou sestavou, pojetím a metodami zjišťovat závislost mezi různými faktory (osobní znaky, ekonomické faktory, sociálně psychologické faktory atd.) a jejich vliv na hybnost zkoumaných jedinců nebo skupin. Závislosti mezi různými faktory potenciální mobility je uvedena v tab. II. V různých hypotézách a v pokusech o kvantifikaci faktorů, které ovlivňují a motivují pohyb pracovní síly v zemědělství, je možné použít ekonomických, demografických nebo jiných znaků. Tyto znaky by ovšem měly být spíše přechodem od statistických hledisek k hlediskům sociologickým. Konstrukce takových hypotéz bude v podstatě výsledkem srovnání relativně mobilních a relativně stabilních jedinců nebo skupin v závislosti na různých faktorech, jako proměnných veličinách působících na tento pohyb.

Je možno např. konstatovat, že:

- mobilní jedinci nebo skupiny jsou především v nižších věkových skupinách, mají nižší úroveň příjmů z jejich pracovní činnosti a mají nižší sociální status;
- profesní mobilitu vyvolávají různé motivy. U jedinců či skupin s nižší úrovní příjmů převažuje motivace ekonomického zlepšení, u mladších jedinců a jedinců na nižším stupni společenského uznání motivy tzv. sociálního vzestupu;
- mobilní jedinci, kromě příslušnosti k nižším věkovým kategoriím a kategoriím s nižšími příjmy, vykazují vyšší stupeň všeobecného a odborného vzdělání;
- tzv. duální mobilita je zpravidla vysoká mezi mladšími členy a členy s nejvyšší úrovní vzdělání pozorované skupiny;
- s každým typem mobility je asociována primární, dominantní motivace. U profesně mobilních jedinců je motivace zaměřena především na ekonomické zlepšení, u geograficky mobilních jedinců na sociální vzestup.

U osob nebo skupin s duální mobilitou může být dominance obou motivů značně proměnlivá:

- při chtění, dobrovolné mobilitě, jde o pohyb do profesí, v nichž mohou mobilní jedinci nebo skupiny využít svých odborných znalostí a prostředků. Při nechtění, nucené mobilitě, jde zpravidla o přesun do nekvalifikovaných nebo jen málo kvalifikovaných profesí;
- větší procento nechtěné mobility bývá spojeno jen se změnou profese, větší procento mobility má formu mobility duální.

ZÁVĚR

V oblasti pracovní motivace je nutné se v dalším období zaměřit především na tyto sféry práce s lidmi:

1. Příprava k povolání a volba povolání
2. Výběr a rozmisťování pracovníků, který by zajišťoval maximální využi-

- tí schopností, vědomostí a dovedností jedince a respektoval i jeho osobnostní vlastnosti, potřeby a zájmy
3. Soustavná výchova ke kvalitním mezilidským vztahům jedinců i kolektivů, a to na horizontální i vertikální úrovni
 4. Šetření psychické zátěže pracovníků a dynamické stanovení režimu práce a přestávek v práci
 5. Prevence pracovních nehod a úrazů
 6. Vytváření pracovních podmínek, které by byly stimulem vysokého a kvalitního výkonu. Patří mezi ně zejména:
 - a) Systém hmotných a morálních odměn a sankcí, který by byl stimulatorem kvalitních pracovních výkonů
 - b) Soustavná péče o pracovní prostředí, především vytváření optimálních fyzikálních podmínek na pracovištích, zvyšování technické vybavenosti závodů tak, aby se odstraňovala namáhavá fyzická práce
 - c) Dynamické a operativní organizování práce kolektivů a jedinců
 - d) Účinný systém péče záводу o pracovníky, který by umožňoval soustavné zvyšování kvalifikace pracovníků, pomáhal jim v řešení osobních obtíží zdravotních, bytových aj., zajišťoval jim takové způsoby trávení volného času, které by přispívaly k relaxaci fyzické a psychické aj.
 - e) Soustavné zvyšování úrovně závodního stravování především po stránce kvalitativní
 - f) Sledování příčin fluktuace v podnicích a systematické odstraňování jejich příčin
 - g) Věnovat zvýšenou péči mladým pracovníkům, pracovníkům před odchodem do důchodu, pracovnímu zatížení žen apod.
 - h) Vytvoření pružného informačního systému, který by zajišťoval plynule tok informací mezi vedoucími a podřízenými pracovníky

Došlo dne 3. 8. 1977

ЙИРЖИЧКА, М. (НИИ экономики сельского хозяйства и продовольствия, Прага): Мотивирование сельскохозяйственных работников в горных и предгорных областях. Sbor. ÚVTIZ - Sociol Zeměd., 13, 1977 (2) : 99-108.

На основе обследований среди 828 работников из которых 85,5 % рабочих профессий и 14,5 % технико-хозяйственных) проведен комплексный анализ мотивирующих факторов. В работе рассмотрены, главным образом, те факторы, на которые надо направить реализационные меры. В области, напр. сезонных условий труда в растениеводстве надо нацелиться на вопросы полной занятости и сезонности, а в животноводстве — на расширение сменных работ и решение вопроса числа выходных дней. Анализ показал также необходимость в разработке и улучшении системы денежных вознаграждений в сопряжении с остальными аспектами условий труда и быта. Выводы содержат обобщения в области движения рабочих сил в сельском х-ве.

JIRIČKA, M. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha): *Motivation of Workers in Agriculture in Montane and Submontane Regions*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol Zeměd., 13, 1977 (2) : 99-108.

An inquiry was conducted among 828 workers (85.5 % worker professions, 14.5 % technical and administrative staff). Factors of motivation were analyzed on the basis of the inquiry. The main factors, treated of by the author, are those requiring practical measures. In the field of the time conditions of work of persons working in plant production, such factors are the problems of full employment and the seasonal character of work. In animal production it is necessary to see to the exten-

sion of shift labour, implying the need for solving the problems of the number of days of continuous free time. It also ensues from the analysis that it is necessary to improve the system of wages, with due respect to other factors of the conditions of work and life. In conclusion, the author presents a generalization of the movement of labour force in agriculture.

JIRČKA, M. (Forschungsinstitut für Ökonomik der Landwirtschaft und Ernährung, Praha): *Motivierung der Landarbeiter in Berg- und Vorgebirgsgebieten*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol Zeměd., 13, 1977 (2) : 99-108.

Aufgrund der bei 828 Arbeitern vorgenommenen Untersuchungen (darunter waren 85,5% Arbeiter von Arbeiterberufen und 14,5% waren technisch-ökonomische Arbeiter) wurde eine komplexe Analyse Motivierungsfaktoren durchgeführt. Die Studie beachtet insbesondere die Faktoren, auf welche die Realisierungsmaßnahmen zu konzentrieren sind. Auf dem Gebiet der Arbeitszeitbedingungen bei den Arbeitern in der Pflanzenproduktion handelt es sich z. B. um Konzentrierung auf Fragen des vollen Beschäftigungsgrads und der Saisonbedingtheit der Arbeit, bei den Arbeitern in der Tierproduktion um Erweiterung — nach Möglichkeiten — des Schichtbetriebs, womit die Frage der Anzahl der durchgehenden Feiertage zu lösen wäre. Aus der durchgeführten Analyse ergibt sich weiterhin die Nötigkeit, in Verbindung mit anderen Elementen der Arbeits- und Lebensbedingungen das Entlohnungssystem durchzuarbeiten und zu vervollkommen. Die Bechlüsse der Studie beinhalten Verallgemeinerung der Arbeitskraftbewegung in der Landwirtschaft.

Adresa autora:

Ing. Miroslav Jiříčka, CSc., Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1.
