

J. BAKŠA

BAKŠA, J. (University of Agriculture, Nitra). *Social Conditions for the Occupational Activity in the Unified Agricultural Co-operatives*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2) : 105-114, 1976.

Social conditions for the occupational activity in the agricultural co-operatives draw more and more attention not only of the managing bodies, but also of the workers themselves. They are also one of the political elements in the appreciation of new conditions and requirements at all levels of the organization of labour and successful introduction of innovations also in the unified agricultural co-operatives. The analysis of individual characters of the occupational activity has shown that there are still some differentiated conditions not only for its optimum development, but also in relation to small, medium and large integrated agricultural co-operatives. Some findings confirm that in the occupational activity it is not always possible to consider the financial stimulus to be the decisive one, although it should not be underestimated. It is necessary to connect it with the conditions supporting the formation of good working teams and with the need to improve the working conditions and the organization of labour. These are evaluated only as average by all the responding unified agricultural co-operatives. As to the way of living we want to draw your attention to some problems such as the efforts to improve the environment of homes (apartments), the use of the short- and long-life commodities (refrigerator, food mixer, washing-machine, etc.), but also the willingness to improve the property of the community, taking part in various short-termed voluntary actions. As to the fulfilment of the tasks set by the Local National Committees not only in relation to the village of the seat of the unified agricultural co-operative's management but also to other villages, it will be necessary to harmonize, with a high precision, the participation of the unified agricultural co-operative (administration) in the integrated enterprises.

Súčasná etapa rozvoja nášho socialistického poľnohospodárstva je dôsledkom programu poľnohospodárskej politiky našej KSČ v praxi. Prejavuje sa v celom komplexe budovania materiálno-technickej základne, v zvyšovaní úrodnosti a úžitkovosti, ale aj v neustále vzrastajúcej životnej úrovni poľnohospodárov a v celkovom vylepšovaní životných a pracovných podmienok. V praxi sa tak potvrdzujú závery XIV. a XV. zjazdu KSČ, že poľnohospodárska politika strany výrazne napomáha upevňovaniu robotnícko-roľníckeho zväzku, prehĺbuje ešte viac socialistické výrobné vzťahy a všestranný rozvoj výrobných síl.

Proces výchovy človeka prácou v nových, socialistických výrobných podmienkach poskytuje nielen uspokojenie z práce, možnosť seberealizácie, ale aj plné uplatnenie tvorivých schopností, rozvíjania talentu ako jednotlivcom, tak aj výrobným a pracovným kolektívom. Už Marx a Engels (1958) v „Princípoch komunizmu“ o kvalitatívnej väzbe kapitálu a práce vyslovili myšlienku, že „treba primerane rozvinúť schopnosti ľudí, ktorí tieto prostriedky uvádzajú do pohybu“. V praxi to znamená, že kvalite výrobných prostriedkov musí zodpovedať aj kvalita

pracovnej sily. Analogicky z uvedeného vyplýva determinácia vzťahu pracovnej sily k práci prostredníctvom aktivity, či iniciatívy a vecného obsahu práce samotnej. Preto v tomto príspevku venujeme osobitnú pozornosť pracovnej aktivite pracovníkov pracujúcich priamo v poľnohospodárskych podnikoch, t. j. v prvovýrobe.

TEORETICKÉ VÝCHODISKO SKÚMANEJ PROBLEMATIKY

Každý človek si viac alebo menej uvedomuje, že prácou si zarába nielen na živobytie, ale že pri práci trávi veľkú časť svojho života a v nej do značnej miery uplatňuje aj svoje schopnosti.

Okrem pracovných a výrobných predmetov však prichádza do styku aj s ľuďmi – spolupracovníkmi. Prežíva s nimi uspokojenie, radosti, ale aj nepríjemnosti a starosti. Práca sa tak stáva nielen prostriedkom výživy, ale aj prameňom osobného uspokojenia, prípadne nespokojnosti. V poľnohospodárskej výrobe, vzhľadom na jej zvláštnosti „biologizáciu výroby“, vzniká na rozdiel od priemyselnej, kontakt so živým organizmom, rastlinou, či zvieratom. Vplyvom zavádzania novej techniky nadobúda výraznejšiu podobu vzťah ČLOVEK – STROJ, ktorý rozhodne nemôže byť zanedbateľný.

Vzájomnú podmienenosť uvádzaných vzťahov nemožno oddeliť od súladu či nesúladu kvality pracovnej sily s kvalitou práce a jej vecnými podmienkami, v ktorých sa uskutečňuje spojenie pracovnej sily s výrobnými prostriedkami. A práve tu vzniká možnosť aktivít – činností, pri ktorých sa môže pracovník v plnej miere realizovať a uspokojovať, či zladovať svoje záujmy a potreby so záujmami celospoločenskými, skupinovými.

Zatiaľ čo iniciatíva zahŕňa podnety jednotlivca a jeho návrhy, pracovná aktivita zahŕňa už činnosti, ktoré jednotlivec vykonáva navyše, a to môžu byť zachytené normou, či pracovnou náplňou. Je prvkom ovplyvňujúcim sociálne podmienky, ktoré nechápeme len v súvislosti so sociálnym zariadením, hygienou práce, bezpečnosťou práce, ale v širšom poňatí. Sú to podmienky skultúrňovania prevádzkových, riadiacich (regulačných), identifikačných a homeostatických procesov i udržiavanie zdrojov, ktoré sú nevyhnutné v každej organizácii z hľadiska jej existencie.

Podľa Kodaja (1973) „určitej zložitosti práce musí zodpovedať určitá kvalifikácia pracovnej sily, daná jej predchádzajúcou prípravou.“ Hornú hranicu pozitívneho vzťahu k práci a jeho intenzitu k určitej kvalite vecných podmienok práce pripisuje adekvátnosti kvalít oboch zložiek výrobných síl ako určujúceho faktora, ktorého vzťahy možno vyjadriť ako $F \geq N + I$, kde N = namáhavosť práce, I = intenzita práce a F = fyzická a psychická schopnosť (sila) pracovnej sily. Logicky z toho vyplýva, že pri vzťahu $F < N + I$ sa práca nemôže uskutočniť. V skúmaní problémov pracovnej aktivity musíme však počítať aj s pracovnými podmienkami danými pracovným prostredím, t. j. zohľadňovať ovplyvňovanie pracovnej sily Z , hlukom H , vlhkosťou V a teplotou T . Ich vplyv možno vyjadriť vzťahom $Z \geq H + V + T$. Ak je práca vykonávaná pri vzťahu $Z < H + V + T$, má negatívny vplyv na zdravotný stav pracovnej sily a pochopiteľne skôr alebo neskôr aj na výkon. Pracovné prostredie je však charakterizované aj estetizáciou a celkovou kultúrnosťou pracoviska, a práve pri jeho pretváraní možno uspokojovať časť potrieb formou aktivít v zmysle nášho vymedzenia.

Vo vzťahu k poľnohospodárskej výrobe sa v literatúre väčšinou stretávame s prácami autorov, ktorí sa buď zaoberajú pracovnými podmienkami (prostredím) v poľnohospodárstve s dôrazom na fyzikálne veličiny, alebo na organizáciu a ria-

denie, menej však s prácami, ktoré by prihliadali na sociologické aspekty, aktivity pracovných kolektívov a iniciatívu jednotlivcov v atmosfére kolektívnej práce a výchovy. Syntetické spracovanie okruhu problémov z psychologického hľadiska v súvislosti so spokojnosťou s prácou a niektorých jej činiteľov poskytuje Jurovsky (1973). Za prínos možno považovať aj prácu Adamca (1973), ktorý vymedzuje pojem iniciatívy a vzťahuje ho k ľudskému subjektu ako spoločenskému javu a k hospodárskej politike v aplikácii na riadenie a pracovný proces. Za veľmi prijateľné možno považovať dôvodové kritériá pre objektivizáciu poznatkov z výskumov aplikovanej sociológie poľnohospodárstva uvádzané Jiříčkom et al. (1973), ktorí upozorňujú na určité ťažkosti pri porovnávaní ekonomických ukazovateľov u poľnohospodárskych podnikov. Sociológovia by mali podľa uvádzaného autora „ekonomizovať“ a využívať ekonomické kategórie ako neoddeliteľnú súčasť vlastných výskumov a ekonómovia „sociologizovať“ aspoň natoľko, aby nezanedbávali vzájomnú podmienenosť a nadväznosť ekonomických a sociálnych javov. Tieto názory sú pre nás prijateľné, keďže ich považujeme aj v našom výskume za základ teoretického východiska pre získavanie empirických faktov. Výskum z oblasti poľnohospodárstva si takýto prístup vynucuje a považujeme ho za jedine správny už aj preto, že základné zmeny v podmienkach a charaktere práce v profesionalizácii a kvalifikácii pracovníkov v socialistickom poľnohospodárstve Sagara (1974) viaže k rozvoju industrializácie. Zhodne s ním konštatujeme, že zanikol univerzálny charakter roľníckeho povolania remeselného typu, vykonávajúceho všetky práce na roľníckom hospodárstve.

Faktografiu určitých sociálnych zmien v súvislosti s odstraňovaním rozdielov medzi mestom a dedinou a vytváraním podmienok pre kultúrnosť práce poskytuje Bauch (1972). V údajoch sa odzrkadľuje nielen určitý sociálny vzostup družstevných roľníkov, ale aj nutnosť vytvárania podmienok pre progresívne formy práce a ich dopad na vylepšovanie životného prostredia vôbec. Oveľa precíznejšie však Bauch (1969) rozoberá problematiku aktivity ako „pracovnej morálky“ socialistických výrobcov. Dochádza k zaujímavým záverom na základe teoretických zovšeobecnení, vlastných úvah a konkrétneho prieskumu.

Významný prínos pre uplatnenie sociologických aspektov v súvislosti s využívaním pracovnej aktivity znamenajú úvahy Vasileščenka (1972) v súvislosti so sociálnym plánovaním. Upozorňuje na potrebu vedeckého skúmania a predvídania, ako predbežného hodnotenia činnosti ľudí, ktoré zahŕňa v sebe poznanie doposiaľ neznámych a azda aj neexistujúcich udalostí. Vo vedecky zdôvodnených cieľoch sú obsiahnuté nielen tieto poznatky, ale aj cesty prechodu od poznania k praxi.

Podľa Kazakeviča (1969) predvídanie — to je kategória poznania a cieľ — to je kategória poznania i praxe, dotýkový bod medzi teóriou a praxou, „vnútorný zákon“ činov človeka, jeho ideálne podnecujúci motív“.

Preto kladieme aj my v tomto príspevku dôraz na človeka a na podnecujúce faktory pracovnej aktivity tak ako ich vymedzujeme ďalej v zosťručených cieľoch výskumného zámeru.

ZOSTRUČNENÉ CIELE VÝSKUMNÉHO ZÁMERU

Pracovná aktivita človeka je podmienená nielen jeho vlastnosťami (schopnosťou, záujmom, dispozíciou atď.) ale aj podmienkami objektu, v ktorom pracovník pracovnú činnosť vykonáva. Podmienky v poľnohospodárskej výrobe majú špecifický charakter. Z uvedených dôvodov sme aj výskumné ciele zhruba orientovali na tento okruh problémov:

- aká je miera podmienenosti pracovnej aktivity v závislosti od vzdelania, výšky platu a druhu vykonávanej práce;
- ďalej ako ovplyvňuje pracovnú aktivitu integračný proces a stupeň angažovanosti pracovníkov vo verejnom živote, ako aj účasť na vylepšovaní pracovného prostredia.

V zmysle orientačne uvádzaných cieľov sme formulovali aj základné pracovné hypotézy.

Vychádzajúc z cieľov výskumu, rozhodli sme sa pre výber poľnohospodárskych podnikov skupinového vlastníctva – JRD. Podnik musel vyhovovať týmto znakom:

- vzhľadom k výmere p. p. možno ho zaradiť do skupiny malých (do 2000 ha) stredných (do 3500 ha) a veľkých podnikov (nad 3500 ha);
- v súhrne vybrané podniky zahrňujú všetky bývalé výrobné typy a veľkosťou p. p. (v ha) sa približujú pomeru plochy (podľa výrobných typov a rajonizácie) z % zastúpenia udaného v rámci SSR takto:

Pomer Slovenska:	K2	R1,2	Z1,4	H1
Pomer vzorky:	1,8	0,8	0,2	1

- podniky musia byť výrobou zamerané na ŽV alebo RV (nie na úzko špecializovanú výrobu napr. odchov hydiny, výkrm HD atď.) a musia byť zastúpené všetky kraje SSR.

Z hľadiska uvádzaných znakov splnili podmienku tieto JRD:

Malé:	ZsK	JRD Blahová, JRD Hronské Kosihy
	SsK	JRD Chanava, JRD Liptovský Mikuláš
	VsK	JRD Vojčice, JRD Baškovce
Stredné:	ZsK	JRD Tekovské Lužany, JRD Vojnice
	SsK	JRD Senohrad, JRD Bušice a JRD Veličná
	VsK	JRD Malčice
Veľké:	ZsK	JRD Mojmírovce, JRD Veľké Zálužie
	SsK	JRD Važec
	VsK	JRD Kežmarok, JRD Palín a JRD Budulov

Celkový počet JRD je teda 18, z toho 6 ZsK, 6 SsK a 6 vo VsK a podľa výrobných typov sú tri v repárskej, deväť v kukuričnej, jedno v zemiakárskej a päť v horskej oblasti.

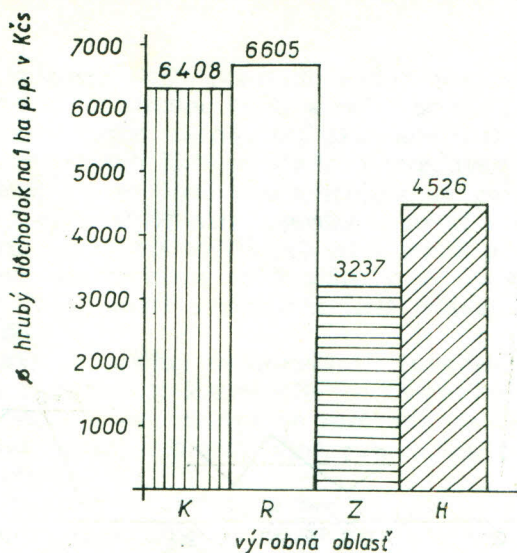
Získavanie empirických údajov sa uskutočnilo v r. 1973 a 1974, a to formou ankety pre radových pracovníkov a funkcionárov. U radových pracovníkov išlo o vzorku určenú 50 % pracovníkov každého podniku (radoví N = 1880 a vedúci pracovníci N = 327).

Vzorka podľa pracovného zaradenia je: 24,9 % pracuje v RV, 29,8 % v ŽV, na úseku mechanizačnom 20,9 %, v pomocnej výrobe 6,2 %, kancelárska činnosť 4,3 %, radiaca činnosť 2,6 %, a 11,3 % respondentov nebolo možné zaradiť.

Podľa pohlavia išlo o 87,2 % mužov a 12,8 % žien. Kým u radových pracovníkov je najvyššie percento (47,1 %) vo vekovej kategórii od 40 – 60 rokov, tak u vedúcich je to v kategórii od 20-39 rokov (54,7 %).

Mesačná odmena za prácu u mužov je najvyššia v platovom rozpätí od 1501 do 2000 Kčs (udáva 47,7 %) a u žien v platovom rozpätí od 1001 do 1500 Kčs (udáva 43,6 % opýtaných).

Zaujímavé sú ekonomické ukazovatele hrubého dôchodku na 1 ha p. p. v Kčs podľa veľkosti JRD nami zvoleného zatriedenia (obr. 1). U malých (do 2000 ha) ide o Ø 5868,- Kčs, u stredných (od 2001 do 3500 ha) Ø 5805,- Kčs a u veľkých (nad 3500 ha) Ø 5554,- Kčs.



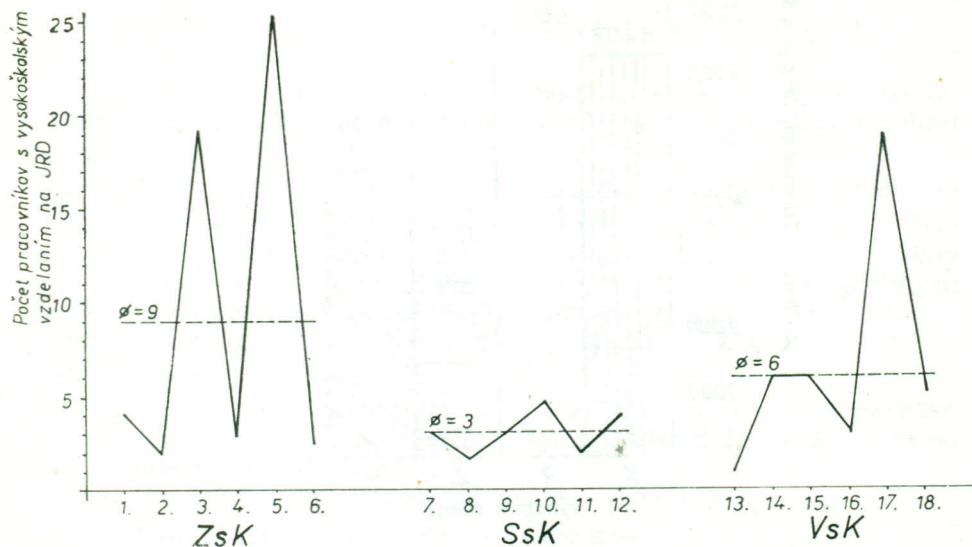
1. Dosahovaný hrubý dôchodek na 1 ha p. p. v JRD podľa výrobných oblastí — Gross income per 1 hectare of agricultural land per unified agricultural co-operative according to the production regions

K NIEKTORÝM DOSIAHNUTÝM VÝSLEDKOM

Funkčný obsah práce je do určitej miery ovplyvňovaný úrovňou použíanej techniky. Technika si zas vyžaduje odbornú obsluhu — pracovnú silu s patričnou kvalifikáciou. Jednou z podmienok pracovnej aktivity je aj snaha, činnosť pre dosiahnutie patričnej kvalifikácie, či prekvalifikácie.

Podľa názorov respondentov sa 57,2 % domnieva, že im doterajšie znalosti v pracovnom zaradení postačujú, 30,1 % tvrdí že im postačujú len čiastočne, 1,4 % že im vôbec nepostačujú a 11,3 % nevedelo zodpovedne zaujať stanovisko. Zaujímavé je naše zistenie v kategórii do 19 rokov, keď 63,3 % je toho názoru, že im znalosti v práci nepostačujú a vo vekovej kategórii 55-60-ročných to tvrdí až 71,4 %. Pracovnú aktivitu obe skupiny viažu s potrebou ďalšieho vzdelávania a doškoľovania, až po účasť v rôznych kurzoch a pod. Zároveň ju podmieňujú aj (po získaní kvalifikácie) stabilizovaním pracovného miesta (obr. 2). Významný je ďalší poznatok, že potrebu odborného vzdelávania (rôznymi kanálmi, televíziou, rozhlasom, čítaním odbornej literatúry) aj politického rastu pociťuje väčšina respondentov. Zaujímavé je napr. aj to, že až 20,2 % respondentov — vedúcich pracovníkov sa zaoberá činnosťou výskumného charakteru.

Pracovná aktivita pracovníkov v poľnohospodárstve tvorí podiel aj



2. Počet pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním v JRD podľa krajov — Number of graduates among the workers of the unified agricultural co-operatives according to the regions

1. JRD Blahová; 2. JRD Hron. Kosihy; 3. JRD Mojmírovce; JRD Tek. Lužany; 5. JRD V. Zálužie; 6. JRD Malčice; 7. JRD Bušince; 8. JRD Chanava; 9. JRD L. Mikuláš; 10. JRD Senohrad; 11. JRD Vážec; 12. JRD Veličná; 13. JRD Baškovce; 14. JRD Budulov; 15. JRD Kežmarok; 16. JRD Vojnice; 17. JRD Palín; 18. JRD Vojčice

na vytváraní a vylepšovaní pracovného prostredia. Toto zase spätne ovplyvňuje pracovný výkon a spokojnosť s vykonávanou prácou. Podľa nášho zistenia sa v posledných dvoch rokoch pracovné skupiny pričínili o vylepšenie pracovného prostredia v estetizácii a v čistote, čo tvrdí 20,6 % respondentov, v organizácii práce 16,2 %, v mechanizácii 11,2 %, 37,6 % sa nevyjadrilo a 14,4 % je toho názoru, že v ničom.

Podiel jednotlivcov je štrukturovaný týmito aktivitami: priamou účasťou na úprave hospodárskych dvorov, dodržiavaním čistoty a všeobecnej hygieny na pracoviskách, svedomitosťou pracovníkov (včasný nástup do práce a dodržanie stanovenej technológie), aktívnou účasťou v BSP a v podávaní zlepšovacích návrhov.

Napríklad až 55 % respondentov považuje založenie BSP za účelné a prospešné. Potvrdil sa aj náš predpoklad potreby zakladania mládežníckych kolektívov najmä vo veľkých JRD.

Zaujímavé sú názory respondentov k sociálnym a hygienickým zariadeniam. Komplexné sociálne zariadenia uvádzajú (WC, sprchy, prezliakáreň) len 25–49 % skúmaných JRD. Nie sú vždy vyhovujúce ani v novointegrovaných podnikoch. Napríklad príčiny neprezliekania sa do pracovných odevov uvádzajú: niet prezliakárni a vyhovujúceho hygienického zariadenia (66 %), aj keď sú, nie je potrebné prezliekanie (15,4 %), do práce idem už v pracovnom odevu (13,9 %), nedostatok vhodných pracovných odevov — najmä pre ženy (3,1 %), nechce sa im prezliekať (0,6 %).

Podľa veľkosti JRD uvádzajú nedostatok prezliekarní respondenti takto: malé 51,6 %, stredné 79 % a veľké 68 %. Tieto údaje úplne korešpondujú so skutočným stavom, keď skúmané JRD sú vybavené prezliekárňami a WC u malých JRD na 49 % u stredných na 25 % a veľkých na 35 %. Ukazuje sa, že nové koncentrujúce sa poľnohospodárske podniky budú musieť výraznejšie ako doposiaľ venovať osobitnú pozornosť aj tomuto faktoru vytvárania sociálnych podmienok pracovnej aktivity.

Inovačné zmeny kladú nové nároky aj na riadenie poľnohospodárskej výroby. Spokojnosť s vedením JRD udávajú respondenti v rozpätí od 45,4 do 64,0 %.

Zaujímavé sú príčiny nespokojnosti (uvádzame podľa poradia, zistené otvorenou otázkou): Zatiaľ ešte nedostatočná organizácia práce, nedostatky v hospodárení, nesprávne správanie sa vedúcich k podriadeným, malý kontakt vedúcich pracovníkov s výrobou, čo ovplyvňuje negatívne pracovnú aktivitu.

Radoví pracovníci vyslovujú pre vylepšenie organizácie práce a riadenie tieto požiadavky: uskutočňovať pravidelné výrobné porady (32,8 %), hodnotiť dosiahnuté výsledky a pravidelne ich zverejňovať (aspoň na vývesných tabuliach) tak, aby sami mohli porovnávať, kto dosahuje lepšie výsledky a kto sústavne zaostáva. Zoznamovať zainteresovaných pracovníkov s plánovanými zámermi tak, aby títo cítili nielen spoluúčasť na nových úlohách, ale aj zodpovednosť za ich plnenie.

Činiteľ spokojnosti s odmenou za vykonanú prácu sme sa pokúsili identifikovať konfrontačnou škálou hodnotiacej stránky a želateľnej potreby respondentmi, vyjadrenej konfrontačným koeficientom (všetky koeficienty nadobúdajú hodnotu od 0,000 do 1,000, pričom Kú = finančná odmena je úmerná vykonávanej práci, Kv = odmena je vyššia ako odvedená práca, Kn = odmena je nižšia ako odvedená práca, Kp = vyjadruje potrebu vyššieho príjmu, Kpn = potreba zvýšenia odmeny sa nepocituje, Kpo = respondenti nezaujali stanovisko ani hodnotiace ani v kategórii želateľných potrieb) – tab. I.

Pomerne vysoké konfrontačné hodnoty možno sledovať v živočíšnej výrobe a potom v rastlinnej výrobe. Výrazné rozdiely sú u Kn oproti Kv a Kú u mechanizačných skupín, čo vyplýva azda už z nárokov na plat za kvalifikovanú prácu pri náročných mechanizačných prostriedkoch.

I. Prehľad konfrontačnej škály činiteľa spokojnosti s odmenou za vykonanú prácu podľa zaradenia vo výrobnom odvetví — Confrontation scale of the index of satisfaction with the remuneration according to the position in the branch of production

Odvetvie poľnohospodárskej výroby	Koeficient					
	Kú	Kv	Kn	Kp	Kpn	Kpo
RV	0,318	0,196	0,258	0,252	0,120	0,159
ŽV	0,333	0,369	0,308	0,237	0,600	0,363
MECH	0,117	0,131	0,271	0,247	0,040	0,068
Pridružená výroba	0,049	0,152	0,061	0,064	0,040	—
Administratívna činnosť	0,046	0,021	0,024	0,049	0,042	0,091
Riadiaca činnosť	0,041	—	0,054	0,017	0,121	0,319

Vyrovnanosť hodnôt je u pracovníkov v pridruženej výrobe a v administratíve,

Vlastné pričinenie pracovníka o vylepšenie životného prostredia a bytovej stránky sme sa pokúsili identifikovať prostredníctvom účelového sporenia. Pochopiteľne ide o jedného činiteľa z rôznych existujúcich a zaiste tiež významných, ako je aktivita v mimopracovnom čase, brigády a pod.

Na vybavenie a postavenie bytu sporiť až 62,8 % skúmaných členov JRD, na kúpu auta 10,5 %, na zahraničnú cestu (dovolenku) 6,9 % a na chatu 2,0 %, 17,8 % sa nevyjadrilo, to ale neznamená, že patria medzi tých, čo vôbec nesporia. Predpokladáme, že toto zistenie priamo korešponduje so zárobkom a vlastne dotvrdzuje známu skutočnosť, že „zo slušného zárobku si možno aj slušne odložiť“.

Sociálne podmienky pracovnej aktivity nemožno podľa nášho názoru vymedzovať len na úrovni vzťahov k poľnohospodárskemu podniku. Pracovná aktivita často prerastá rámec podniku angažovanosťou pracovníka v politických, spoločenských a ľudosprávných i záujmových organizáciách. V zmysle nami vytypovaných cieľov sme orientovali pozornosť smerom k ľudospprávnej činnosti a k spoločenskej aktivite v masových organizáciách. V radách MNV zo súboru respondentov pracuje 25,2 %, 6,8 % je zainteresovaných v komisiách NV a 68,9 % v rôznych spoločenských organizáciách. Z počtu zainteresovaných na práci NV je až 2,6 % vo vekovej hranici do 19 rokov, čo je veľmi závažný a pozitívny jav. Ženy sú zastúpené v NV 27,6 %.

Pochopiteľne, že ide o veľmi stručný prehľad z dosiahnutých výsledkov, ktoré v tomto príspevku nemožno podrobnejšie rozvážať. Napriek tomu možno posúdiť, že sociálne podmienky pracovnej aktivity sú záležitosťou všetkých pracujúcich. Využívaním ich iniciatívy dochádza nielen k aktívnej účasti na pretváraní pracovného prostredia, ale aj na vytváraní priaznivejšej sociálnej klímy v poľnohospodárskych podnikoch. V plnej miere sa uplatňuje prvok sebarealizácie ako jeden zo základných atribútov socialistického vzťahu k práci.

ZÁVER

Sociálne podmienky pracovnej aktivity v poľnohospodárskych podnikoch vyvolávajú čoraz viac záujmu nielen zo strany riadiacich útvarov, ale aj u samotných pracovníkov. Sú zároveň politickým prvkom uvedomovania si nových podmienok a nárokov na všetkých stupňoch organizácie práce a úspešného zavádzania inovačných zmien aj v JRD. Rozbor jednotlivých znakov pracovnej aktivity na vytypovaných cieľoch výskumného zámeru ukázal, že existuje diferenciácia nielen v smere jej optimálneho vývoja, ale aj medzi integrovanými poľnohospodárskymi podnikmi malými, či strednými, ale i veľkými.

Niektoré poznatky potvrdzujú, že nemožno vždy považovať za najsilnejší faktor v pracovnej aktivite finančný stimul, aj keď sa nemá podceňovať. Je potrebné ale viazať ho k podmienkám, ktoré napomáhajú vytváraniu dobrých pracovných kolektívov, s potrebou neustáleho vylepšovania pracovného prostredia a organizácie práce. Tieto sa u všetkých skúmaných JRD zo strany respondentov hodnotia, ale len ako priemerné.

V spôsobe života upozorňujeme len na niektoré problémy, ako je snaha vylepšovať domáce prostredie (byt), využívanie predmetov krátkodobej a dlhodobej spotreby (chladnička, mixér, pračka atď.); ale aj ochota zvelaďovať spoločné – v akciách Z, v brigádnických a iných nárazových prácach. V integrovaných podnikoch bude potrebné zosúladiť, a to veľmi precízne, participáciu JRD (správy) pri plnení úloh MNV nielen vo vzťahu k obci, kde sa správa JRD nachádza, ale i k ostatným obciam.

Literatúra

- BAKŠA, J. a kol.: Sociálne podmienky pracovnej aktivity v poľnohospodárskych podnikoch. [Záverečná správa.] VŠP Nitra, 1975.
 BAUCH, V.: Proces odstraňovania podstatných rozdielov medzi mestom a dedinou na Slovensku. Sociológia, IV, 1972, č. 5, s. 416.
 BAUCH, V.: Problémy pracovnej aktivity pracovníkov JRD. SAV Bratislava 1969.
 JIRIČKA, A. a kol.: Návrh kritéria na hodnotení a srovnání pracovních skupin zemědělských družstev. Sbor. ÚVTI-Sociol. a hist. zeměděl., 9, 1973, s. 69-76.
 JUROVSKÝ, A.: Spokojnost s pracou a jej činitele. ČVÚP, Bratislava 1973.
 KAZAKEVIČ, T. A.: Celosobraznost i cel v obščestvennom rozvitii. Izdatelstvo leningradskovo univerziteta 1969, str. 64.
 KODAJ, M.: Sociálno-ekonomické aspekty pracovnej iniciatívy. Sociológia, V, 1973, č. 1, s. 37.
 MARX, K. – ENGELS, F.: Spisy 4, Praha 1958.
 VASILEŠČENKOV, V. M.: Úloha sociálního prognózování při řízení společenských procesů za socialismu. Sociální prognózování, VŠZ a ÚV KSČ Praha, 1972, s. 83.

Došlo dňa 14. 5. 1976

BAKŠA J. (Vysoká škola poľnohospodárska, Nitra). *Sociálne podmienky pracovnej aktivity v JRD*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2) : 105-114, 1976.

Sociálne podmienky pracovnej aktivity v poľnohospodárskych podnikoch vyvolávajú stále viac záujmu nielen zo strany riadiacich útvarov, ale aj u samotných pracovníkov. Predstavujú aj politický prvok uvedomenia si nových podmienok a nárokov na všetkých stupňoch organizácie práce a úspešného zavádzania inovačných zmien aj na JRD. Rozbor jednotlivých znakov pracovnej aktivity ukázal, že existujú ešte určité diferencované podmienky nielen pre jej optimálny rozvoj, ale aj vo vzťahu k malým, stredným či veľkým integrovaným poľnohospodárskym podnikom. Niektoré poznatky potvrdzujú, že nemožno vždy považovať za najsilnejší faktor v pracovnej aktivite finančný stimul, aj keď sa nemá podceňovať. Je potrebné ale viazať ho k podmienkam, ktoré napomáhajú vytváraniu dobrých pracovných kolektívov, s potrebou neustáleho vylepšovania pracovného prostredia a organizácie práce. Tieto sa u všetkých skúmaných JRD zo strany respondentov hodnotia len ako priemerné. V spôsobe života upozorňujeme len na niektoré problémy, ako je snaha vylepšovať domáce prostredie (byt), využívanie predmetov krátkodobej a dlhodobej spotreby (chladnička, mixér, pračka atď.), ale aj ochota zvelaďovať spoločné – v akciách Z, brigádnických a iných nárazových prácach. V integrovaných podnikoch bude potrebné zosúladiť, a to veľmi precízne, participáciu JRD (správy) pri plnení úloh MNV nielen vo vzťahu k obci, kde sa správa JRD nachádza, ale aj k ostatným obciam.

БАКША Я. (Сельскохозяйственный институт, Нитра). *Социальные условия для трудовой активности в ЕСХК*. Sbor. ÚVTIZ - Sociol. zeměd. 12 (2) : 105-114, 1976.

Социальные условия, обуславливающие трудовую активность в сельскохозяйственных предприятиях, вызывают все больший интерес не только со стороны руководящих органов, но и у самих работников. В этом усматривается и политический элемент осознания новых условий и требований на всех ступенях организации труда, успешного внедрения новых аспектов в ЕСХК. Анализ признаков трудовой активности показал, что существуют разные условия не только для ее оптимизации, но и в отношении размеров предприятий. Некоторые факты под-

тверждают, что не всегда финансовый стимул — важнейший фактор активности, но его не следует, конечно, недооценивать, а сопрягать с условиями, помогающими создавать хорошие рабочие коллективы, с стремлениями к постоянному улучшению среды и организации труда, которые все опрашиваемые лица считают лишь посредственными. Что касается способа жизни, мы обращаем внимание лишь на некоторые проблемы: стремление к улучшению домашней среды (квартиры), к пользованию предметами длительного и короткого пользования (холодильником, миксером, стиральной машиной и пр.), а также к коллективным мероприятиям — мероприятиям Зет, бригады и другие разовые проявления. В интегрированных предприятиях необходимо тщательно согласовать участие ЕСХК (управления) в выполнении заданий райкомов не только по отношению к населенному пункту, где находится управление ЕСХК, но и к остальным селам.

BAKŠA J. (Landwirtschaftliche Hochschule, Nitra). *Soziale Bedingungen für Arbeitsaktivität in den LPG*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2) : 105-114, 1976.

Die sozialen Bedingungen der Arbeitsaktivität in landwirtschaftlichen Betrieben erregen immer mehr Interesse nicht nur seitens der Leitungsinstitutionen, sondern auch selbst bei den Arbeitstätigen. Sie sind auch ein politisches Element des Bewußtseins von neuen Bedingungen und Ansprüchen an allen Stufen der Arbeitsorganisation und der erfolgreichen Einführung von Innovierungsveränderungen in den LPG. Analyse der einzelnen Merkmale der Arbeitsinitiative brachte zum Vorschein, daß es noch differenzierte Bedingungen nicht nur für ihre optimale Entwicklung, sondern auch in Bezug auf kleine, mittlere oder große integrierte landwirtschaftliche Betriebe gibt. Durch einige Erkenntnisse wird bestätigt, daß es nicht möglich ist den finanziellen Stimulus immer als den stärksten Faktor in der Arbeitsaktivität zu betrachten, auch wenn dieser nicht unterschätzt werden sollte. Es ist jedoch notwendig, diesen an Bedingungen zu binden, die bei der Bildung guter Arbeitskollektive behilflich sind, an die Notwendigkeit einer dauernden Verbesserung der Arbeitsumwelt und der Arbeitsorganisation. Diese Bedingungen werden bei allen befragten LPG seitens der Respondenten als nur von durchschnittlichen Beschaffenheit eingeschätzt. In der Lebensweise machen wir nur auf einige Probleme aufmerksam, wie z. B. auf die Bemühungen, die Heimumwelt (Wohnung) zu verbessern, Nutzung von Gegenständen des kurz- und langfristigen Verbrauches (Kühlschrank, Mixer, Waschmaschine usw.) jedoch auch Bereitschaft, das Gemeinsame hochzubringen — in Z-Veranstaltungen, durch freiwillige Arbeit usw. In integrierten Betrieben wird eine sehr präzise Abstimmung der Teilnahme von LPG (der Verwaltung) bei der Erfüllung der Aufgaben des Ortsnationalausschusses nicht nur in Beziehung zu der Gemeinde, in der sich die LPG-Verwaltung befindet, sondern auch zu anderen Gemeinden notwendig sein.

Adresa autora:

Ing. prom. ped. Ján Baška, CSc., Vysoká škola poľnohospodárska, katedra pedagogiky a sociológie, Námrežie mládeže, 949 67 Nitra
