

POKYNY PRO AUTORY VĚDECKÉHO ČASOPISU SBORNÍK ÚVTI - SOCIOLOGIE ZEMĚDĚLSTVÍ

Časopis Sborník ÚVTI - Sociologie zemědělství uveřejňuje původní vědecké práce, práce v rubrikách Sociologie v praxi, Metodologie a Bibliografie.

Autor je plně odpovědný za původnost práce a za její věcnou i formální správnost. K práci musí být připojen souhlas vedoucího pracoviště s publikací článku a prohlášení autora o tom, že práce nebyla publikována jinde. U každé práce musí být uvedeno číslo a název výzkumného úkolu, z něhož práce vychází.

O uveřejnění prací rozhoduje redakční rada časopisu, a to se zřetelem k lektorským posudkům, vědeckého významu a přínosu a kvalitě prací.

RUKOPISY MUSÍ VYHOVOVAT TĚMTO PODMÍNKÁM:

1. Úprava rukopisu musí odpovídat státní normě ČSN 88 0220 (formát A4, 30 řádek na stránku, 60 úhozů na řádek, mezi řádky dvojité mezery). Texty k obrázkům a grafům jsou na zvláštním listě v češtině a angličtině; vlastní popis je český. Tabulky se číslují zvlášť římskými číslicemi a jsou též na zvláštních listech.

2. Rukopis původní práce má zpravidla tyto části:

- a) **Název práce** — výstižný a stručný (nemá přesahovat 85 úhozů)
- b) **Jména autorů** se uvádějí bez titulů se zkratkou křestního jména
- c) **Úvodní stať** — krátké odůvodnění provedení práce a stav studované otázky
- d) **Materiál a metoda** — metody se popisují pouze tehdy, jsou-li původní; popis metody by měl umožnit, aby se podle něho mohl použitý pracovní postup opakovat
- e) **Výsledky** — uvádějí se pouze skutečné nálezy a zjištění
- f) **Diskuse** — zhodnocení zjištěných výsledků se zřetelem k činitelům je ovlivňujícím
- g) **Literatura** — musí odpovídat státní normě ČSN 01 0197, tj. citace seřadit abecedně podle jména prvních autorů; příjmení jména (verzálkami); zkratka křestního jména (dvojtečka); plný název práce (tečka); úřední zkratka časopisu, ročník, rok vydání, číslo, první stránka — poslední stránka (před číslo se uvádí zkratka č. a před první stránku s.); u knih je uvedeno místo vydání, vydavatel a rok. Odkazy na literaturu v textu jsou uvedeny jménem autora (čárka) a rok vydání.
- h) **Souhrn** — má vystihovat jen to nové a podstatné, co práce přináší. Nemá překročit rozsah 10 řádků. Začíná jménem autora (v závorce je uvedeno pracoviště), titulem článku a kompletní citací. K rukopisu se připojí tři exempláře souhrnu navíc, a to na samostatných listech.
- i) **Klíčivá slova** — připojí se po vynechání řádku pod souhrn. Klíčovým slovem rozumíme substantivum, které je nutné pro věcné zařazení předložené práce. Klíčová slova se řadí směrem od obecnějších výrazů ke konkrétním. Začínají malým písmenem a oddělují se středníkem. Jejich počet závisí na povaze práce a neměl by klesnout pod tři a převýšit dvanáct slov.
- j) **Adresa autora (autora)** — uvádí se plné jméno, akademické, vědecké a pedagogické tituly, jakož i podrobná adresa pracoviště s PSČ.

Z VÝSLEDKOV OVEROVANIA PROGRAMU KOMPLEXNEJ STAROSTLIVOSTI O PRACUJÚCICH V JRD TOPOLNÍKY

Pod vedením KSČ vstupuje naša socialistická spoločnosť do vývojového štádia, v ktorom stupeň rozvoja materiálnej výroby umožňuje spoločnosti čoraz viac uspokojovať materiálne a duchovné potreby pracujúcich a tým vytvárať predpoklady pre harmonický rozvoj osobnosti človeka. V podmienkach všeobecného rastu hmotného blahobytu ide o to, aby zvyšovanie osobnej a kolektívnej spotreby neprebiehalo živelne, ale aby sa cieľavedome formoval socialistický spôsob života, čo je základným smerom sociálnej politiky KSČ, ako to vyplýva zo záverov XIV. zjazdu KSČ.

Starostlivosť o sociálne potreby pracovníkov JRD nemožno chápať izolovane od celkovej sústavy sociálnej politiky spoločnosti. Prvým zdrojom podnikovej starostlivosti o pracujúcich je štátna sústava, ktorá vytvára a formuje základné pravidlá v podobe zákonov a nariadení z hľadiska celkovej koncepcie sociálnej politiky. Druhým zdrojom sú spoločenské organizácie, ktorých činnosť je diferencovaná podľa poslania, ako napr. ZDR, ROH, SZM a pod. Tretí zdroj tvorí starostlivosť o pracovníkov na úrovni podniku. Podniková starostlivosť je súčasť celospoločenskej sústavy najmä v tom smere, že v praxi realizuje celý rad opatrení, ktoré nemajú všeobecne a právne záväzný charakter.

Vláda ČSSR vo svojom uznesení č. 66/1973 a vláda SSR v uznesení č. 159/73 stanovila zásady pre vypracovanie rozborov dosiahnutej úrovne starostlivosti o pracujúcich a na ne naväzujúce programy odstránenia nedostatkov. Na základe tohoto uznesenia bolo vybraných 24 podnikov na experimentálne overenie komplexných programov starostlivosti o pracujúcich. V rezorte poľnohospodárstva boli vybrané pre celoštátne overovanie JRD Topoľníky, okres Dunajská Streda, ŠM Česká Skalica a Západočeský priemysl masný, n. p. Plzeň.

JRD Topoľníky obhospodaruje 1860 ha poľnohospodárskej, z toho 1744 ha ornej pôdy. Rastlinná výroba sa orientuje predovšetkým na obilniny (700 ha), kukuricu na zrno (230 ha) a cukrovú repu (120 ha). Ďalej má družstvo 116 ha ovocných sádov a na ostatnej ploche pestuje krmoviny. V živočíšnej výrobe ide o chov hovädzieho dobytku a ošípaných, v ktorých JRD dosahuje každoročne dobré hospodárske výsledky. Napríklad v r. 1974 dosiahlo z poľnohospodárskej výroby namiesto plánovaných 35 297 tisíc až 40 061 tisíc Kčs tržieb čo znamená, že plán splnilo na 112,7 %. Za dlhoročné dobré výsledky mu prezident ČSSR prepožičal v r. 1972 Rad práce.

V r. 1974 tu bolo celkom 341 trvale činných pracovníkov, z toho 92 žien (26,9 %). Priemerný vek všetkých pracovníkov bol 41 rokov. Približne polovica osadenstva má do 35 rokov, čo svedčí o výkonnom a stabilizovanom kolektíve pracovníkov. Družstvo má teda predbežne dostatok pracovných síl z miestnych

zdrojov, avšak na posledné opatrenia v peňažnom a naturálnom odmeňovaní reagujú viacerí odchodom.

Výrobný proces má dnes v podstate ešte „tradičný charakter“, udávaný sústavou strojov 1. generácie, s technológiami, ktoré vyžadujú ešte veľké množstvo ručnej práce. Záujem o modernizáciu výroby však v družstve existuje. Svedčí o tom započatie výstavby výkrmne pre 100 ošípaných a odovzdanie sušičky obilia v r. 1974 a v r. 1975 sa začnú práce na výstavbe skleníka a neskôr výstavba a rekonštrukcia kravína nákladom 16 miliónov Kčs. Celkove sa v minulom roku preinvestovalo 6 miliónov korún. Modernizáciou výroby a zavádzaním nových výkonných strojov a technologických liniek sa podstatne zlepšujú pracovné podmienky v družstve.

Na základe dobrých hospodárskych výsledkov družstva sa plánovite usmerňuje a zlepšuje starostlivosť družstva o pracovníkov. Komplexný program starostli-

vosti o družstevníkov možno z hľadiska obsahu — podľa povahy potrieb, ktorými sa členovia uspokojujú — rozdeliť zhruba do štyroch skupín:

1. *Potreby zdravotné, ktoré vyplývajú z charakteru práce*, najmä techniky, technológie výrobného procesu a celkového pracovného prostredia v poľnohospodárstve. Pre poľnohospodársku výrobu je charakteristický poveternostný vplyv, ktorý častým výkyvom tepelných hodnôt, vetra, dážďa a pod. môže nepriaznivo vplyvať na organizmus človeka. Podľa charakteru pracovných podmienok v JRD Topoľníky možno konštatovať, že 95 pracovníkov pracuje v chladnom prostredí, 185 v teple, 62 v prašnom prostredí, 110 vo vlhkom prostredí a výparoch a 36 v hlučnom prostredí. Z uvedenými pracovnými podmienkami súvisí aj chorobnosť, ktorá napr. bola v r. 1973 väčšia ako vykázal celoslovenský priemer v národnom hospodárstve. Z celkového počtu pracovníkov bolo 242 v priebehu roka práceneschopných, to znamená 41 %. Spolu vymeškali 5278 pracovných dní, čo predstavuje na každého chorého priemerne 22 pracovných dní. Podľa jednotlivých odvetví sa prejavila práceneschopnosť takto: v živočíšnej výrobe priemerne 27 dní, v rastlinnej výrobe 16, v mechanizácii 17 a ostatnej výrobe 36 dní. Možno ďalej konštatovať, že dĺžka práceneschopnosti bola v priamej úmernosti s vekom pracovníkov. Vo veku do 30 rokov trval iba 14 dní, od 30 do 50 rokov to bolo 24 dní, od 50 do 60 rokov už 26 dní a nad 60 rokov až 29 dní.

Súčasnú sociálne zariadenia nevyhovujú v plnej miere požiadavkám. I napriek tomu, že v objektoch družstva pri vypracovávaní programu starostlivosti o družstevníkov bolo 8 umyvární, 12 spíchní, 5 šatní a prezliekárne, nestačia tieto zariadenia kryť potreby pracovníkov.

Vedenie družstva preto zameralo pozornosť najmä na ďalšie vybudovanie hygienických a sociálnych zariadení na hospodárstve Kissziget a v špeciálnej rastlinnej výrobe, konkrétne v zeleninárstve a ovocinárstve.

2. *Sociálne potreby, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru*. Je to príprava na výkon povolania, zvyšovanie kvalifikácie, resp. rekvalifikácie, vybavenie pracoviska z ergonomického a estetického hľadiska, stravovanie, doprava do práce a podobne. Vzdelanostná štruktúra pracovníkov družstva je lepšia ako predstavuje napr. celoslovenský priemer. V kolektíve pracovníkov je 36 vyučených

odborníkov; stredoškolské poľnohospodárske vzdelanie má 14 pracovníkov a vysokoškolské 4 pracovníci. Jeden pracovník, špecialista na zeleninárstvo a ovocinárstvo, študuje formou externej vedeckej aspirantúry, ktorú hodlá v r. 1975 ukončiť obhajobou kandidátskej dizertačnej práce, zameranej na riešenie konkrétnych výrobných úloh v družstve. Možno konštatovať, že členovia JRD Topoľníky sú už teraz pripravení z hľadiska kvalifikácie plniť náročné úlohy, ktoré na poľnohospodárstvo kladie súčasný proces vedeckotechnickej revolúcie.

3. *Sociálne potreby širšieho života pracovníkov*, ako sú napríklad podmienky bývania, starostlivosť o deti, služby, skupinová starostlivosť o mládež, ženy, dôchodcov, invalidov a podobne. Družstvo má postavených osem bytových jednotiek, ktoré využívajú najmä mladomanželia, resp. pracovníci po skončení štúdia. Užívatelia podnikových bytov si neskôr spravidla postavili vlastný rodinný dom a uvoľnili takto podnikový byt ďalším záujemcom. V plnej miere sa však neuspokojujú služby obyvateľom obce. V komplexnom programe sa uvažuje s výstavbou materskej školy a jasíel, kde budú môcť zamestnané matky umiestniť svoje deti. Občania s ťažkou potrebujú ďalej rozšíriť prevádzkárne služby pri MVN v Topoľníkoch.

4. *Kultúrne a spoločenské potreby*. Tu ide najmä o využívanie voľného času na kultúrne a športové účely, rekreačné pobyty a pod. Vedenie družstva finančne prispieva na prevádzku kultúrneho domu v obci. Družstevníci najmä z radov mládeže sa aktívne zapájajú do činnosti 16-členného tanečného súboru a 20-členného spevokolu. V záujme rozvoja športovej činnosti chcú v obci vybudovať telocvičňu. Najobľúbenejším športom, popri futbale je hádzaná, ktorá má záujemcov najmä z radov mládeže. Družstvo dorasteniek je účastníkom najvyššej ligovej súťaže na Slovensku. Pre šport a rekreáciu chcú využiť i vodnú plachu Malého Dunaja a prilahlý les, ktorý poskytuje výborné miesto pre od-dych.

Pri vypracovávaní programu sa vedenie družstva opieralo aj o výsledky prieskumu názorov a postojov družstevníkov na otázky starostlivosti o pracujúcich. Výsledky vcelku pozitívne hodnotili súčasný stav, poukázali však na nedostatky v dĺžke pracovného času, nevyhovujúce pracovné prostredie v opravárskych dielnach a zastaralých objektoch ŽV, nedostatočnú sieť služieb a na nedostatky vo využívaní voľného času.

Na základe ročného plnenia „Komplexného programu starostlivosti o pracujúcich“ možno uviesť niektoré splnené úlohy, ktoré v podstatnej miere vytvárajú lepšie pracovné a životné podmienky pracujúcich. Splnením a prekročením plánovaných výrobných úloh za rok 1974 sa súčasne vytvorili ďalšie podmienky pre zlepšenie komplexnej starostlivosti o družstevníkov. Pri porovnaní s r. 1973 sa v minulom roku z FKSP čerpalo o 90 tisíc korún viac a celkové vynaložené prostriedky dosiahli pol milióna korún. Viac ako polovicu prostriedkov venovali družstevníci na organizovanie 10 odborných exkurzií, zájazdov a rekreačných pobytov pre 250 členov. Zvýšenú pozornosť venovali aj detskej rekreácii a príspevkom na sociálnu výpomoc starším družstevníkom. Z pôvodne plánovaných prostriedkov FKSP sa nečerpalo pre nedostatok limitov príspevkov na výstavbu jaslí, škôlky a telocvične vo výške 800 tisíc Kčs.

Vedenie družstva venovalo zvýšenú pozornosť celkovému zlepšovaniu pracovného prostredia. Za minulý rok vynaložilo na ochranu zdravia pracujúcich viac ako 200 tisíc Kčs a na zakúpenie ochranných pracovných odevov 76 tisíc Kčs. Zlepšilo sa osvetlenie na pracoviskách, inštalovali sa zariadenia na zníženie hlukosti, ochranné kryty na stroje a vykonali sa opatrenia na úseku ochrany a bezpečnosti práce.

Družstevníkom sa však nepodarilo realizovať všetky úlohy komplexného programu. Nesplnili sa najmä plány zamerané na výstavbu tvrdých ciest, riešenie nedostatku vody a pod. Je to predovšetkým dôsledok nedostatku cementu, stavebných kapacít a investičných limitov. Na druhej strane v družstve ukončili 2500 m hlboký vrt termálnej studne, z ktorej sa 70 °C teplá voda využíva na vykurovanie skleníkov. V budúcich rokoch chcú družstevníci využiť termálnu vodu aj na liečebno-rekreačné účely.

Pre budúcnosť už pripravilo družstvo stavebnú dokumentáciu výstavby centrálnej jedálne a kuchyne pre 200 osôb. S jej výstavbou sa začne v tomto roku. V ovocinárskom sade sa uskutočnila prestavba objektu sociálneho zariadenia (šatňa, umývárň, jedáleň) pre 35 pracovníkov (prevažne žien) nákladom 80 000 Kčs.

Stravovanie družstevníkov je zatiaľ individuálne. Spoločné stravovanie zabezpečuje družstvo len v sezónnych prácach.

Komplexné riešenie otázok starostlivosti o družstevníkov zahŕňa i oblasť

životného prostredia. Zvlášť významná je bytová výstavba. V minulom roku dostalo päť družstevníkov stabilizačné príspevky na výstavbu rodinných domov vo výške 134 tisíc a z vlastných prostriedkov družstvo poskytlo pôžičky šiestim pracovníkom vo výške 90 tisíc Kčs.

Pre skrášlenie životného prostredia sa v minulom roku vytvorilo v Topoľníkoch dielo v hodnote viac ako 2 milióny korún. Družstevníci sa podieľali najmä na výstavbe chodníkov a výsadbe zelene v obci. Okrem týchto prác sa zúčastnili úpravy terénu pre výstavbu rekreačného zariadenia pri Malom Dunaji, kde celkove odpracovali 2400 brigádnických hodín.

Po roku experimentálneho overovania komplexného programu starostlivosti o pracovníkov JRD Topoľníky vykonalo v r. 1975 oddelenie sociológie poľnohospodárstva VÚEPVŽ v Bratislave ďalšie zisťovanie postojov a názorov družstevníkov na pracovné a životné podmienky, na spokojnosť družstevníkov so starostlivosťou zo strany vedenia družstva a spoločenských organizácií. Zistili sa ďalej názory družstevníkov, na ktoré oblasti treba zamerať starostlivosť JRD v nasledujúcom období.

Prieskum bol anonymný a vykonal sa na základe dotazníkov, ktoré obsahovali 34 otázok. Štatisticky bolo spracovaných 156 dotazníkov, čo tvorí 46,0 % všetkých pracovníkov. Uvádžame niektoré výsledky ankety.

Ukázalo sa, že prevažná väčšina pracovníkov bola spokojná s výškou odmeny. Za rok 1974 sa v JRD dosiahla priemerná mesačná odmena 2488 Kčs. Z celkového počtu respondentov však 14,8 % uviedlo s odmenou nespokojnosť a uvažujú o odchode z JRD. Sú to najmä mladšie vekové skupiny, ktoré nie sú spokojné s výškou odmeny. Spokojnosť so zárobkom stúpa s vekom pracovníkov. Vyššia spokojnosť s odmenou sa prejavuje u mužov ako u žien.

Z celkového počtu respondentov 59,6 % uviedlo, že sú spokojní s prácou, 21,2 % uviedlo nerozhodný postoj a 17,9 % vyjadřilo nespokojnosť s prácou v družstve.

Ako hlavné faktory spokojnosti s prácou v JRD respondenti uviedli:

1. blízkosť pracoviska
2. dobré medziľudské vzťahy
3. zaujímavá práca
4. dobrý zárobok
5. dobrý vedúci
6. dobré pracovné podmienky.

Hlavné faktory nespokojnosti s prácou v družstve uvedené respondentmi sú:

1. nízka odmena
2. zdraviu škodlivá práca
3. ťažká a namáhavá práca
4. zlá organizácia práce.

Celkové hodnotenie obsahu ako i plnenie komplexného programu starostlivosti o pracovníkov je priaznivé. Priblížne 60 % respondentov hodnotí program kladne. Štvrtina respondentov však nemôže program hodnotiť, nakoľko nepozná jeho obsah. Podľa uvedených výsledkov možno konštatovať, že nie všetci pracovníci družstva boli oboznámení s komplexným programom starostlivosti o pracovníkov.

Respondenti vo svojich odpovediach stanovili takéto poradie dôležitosti zlepšenia jednotlivých oblastí starostlivosti o družstevníkov:

1. vybavenie pracovísk sociálnymi a hygienickými zariadeniami
2. zlepšenie pracovného prostredia
3. zvyšovanie bezpečnosti práce
4. zvyšovanie mechanizácie práce a odstraňovanie namáhavých prác
5. zlepšenie starostlivosti o zdravie.

Anketa potvrdila, že zlepšovanie pracovných podmienok, ako i lepšie vybavenie pracovísk sociálnymi a hygienickými zariadeniami sú najdôležitejšou úlohou vedenia družstva v nasledujúcom období.

Celkove možno konštatovať, že na základe uskutočnenia sociologického prieskumu názorov a postojov pracovníkov na starostlivosť JRD sme došli k metodickému poznatku, že takéto prieskumy majú značný význam pre vyhotovenie komplexných programov starostlivosti o pracovníkov, pretože umožňujú hlbšie poznanie potrieb pracujúcich, jednotlivých sociálnych skupín. Pri uskutočňovaní diferencovaného prístupu k jednotlivým skupinám pracujúcich dáva podnikovému riadeniu potrebné poznatky a pocit istoty, správnosti zamerania programu starostlivosti o pracujúcich.

Na základe skúseností z overovania komplexného programu starostlivosti o pracovníkov JRD Topoľníky možno predbežne uviesť nasledujúce závery:

— Vedenie družstva uskutočnilo tie úlohy, ktorých realizácia závisela od jeho peňažných, materiálových, technických a pracovných fondov. Nerealizovali sa tie opatrenia, ktoré predpokladali finančné, materiálno-technické a kapacitné limity z okresných a vyšších nadria-

dených orgánov. V budúcnosti bude potrebné zosúladiť investičné limity pre výstavbu základných výrobných prostriedkov s výstavbou sociálnych a spoločenských zariadení.

— V podnikovej starostlivosti o pracujúcich je nutné diferencovane pristupovať podľa jednotlivých odvetví národného hospodárstva, geografického umiestnenia a veľkosti podniku. Zvlášť v poľnohospodárstve, konkrétne i v podmienkach JRD Topoľníky, je nutné pri vypracovávaní a plnení programu komplexnej starostlivosti o družstevníkov úzko spolupracovať s MNV pri zlepšovaní životných podmienok, a to najmä v oblasti bývania, rozširovania služieb pre obyvateľov, vytvárania podmienok pre kultúrne a športové využitie a podobne.

— Na základe skúseností je ďalej nutné podrobne a diferencovane rozpracovať program starostlivosti na jednotlivé skupiny pracovníkov, a to podľa sociálneho zloženia vo vnútri podniku. Tak napríklad vo veľkých zlúčených družstvách je dôležité organizovať spoločné kultúrne, rekreačné, športové a iné podujatia, pre členov z viacerých pôvodných obcí za bližšieho spoznávania a nadväzovania neformálnych väzieb a kontaktov.

— Program starostlivosti nemôže byť koncepčne obmedzený iba na oblasť prostej reprodukcie človeka ako pracovnej sily, ale musí brať do úvahy celý komplex pracovných a životných podmienok. Pre stanovenie poradia dôležitosti jednotlivých oblastí starostlivosti môžu orientačne poslúžiť aj výsledky prieskumu postojov a názorov pracovníkov na súčasný stav starostlivosti podniku o pracujúcich.

— Pre potrebu širšieho zavedenia komplexných programov starostlivosti o pracujúcich je nutné vybudovať jednotný komplexný informačný systém o sociálno-ekonomických ukazovateľoch, ktoré vyhovujú potrebám sociálnej analýzy poľnohospodárskeho podniku.

Uvedených niekoľko poznámok k zostaveniu a plneniu starostlivosti o pracovníkov JRD poukazuje na zložitosť a náročnosť ich širšieho uplatňovania v praxi. Terajšie programy starostlivosti o pracovníkov JRD, ako vstup do budúceho sociálneho plánovania, sú v tomto procese neoceniteľným nástrojom. Programy sa stávajú aj v poľnohospodárstve významnou a neoddeliteľnou súčasťou podnikového a nadpodnikového riadenia.