

VÝKON PRÁCE A USPOKOJENÍ Z PRÁCE V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

F. KŘENEK

Vykonávání prací v JZD a na státních statcích představuje nejsložitější komplexy sociálních vztahů v zemědělských podnicích, jako společenských formách, ve kterých se realizují zemědělské výroby. Jde o procesy, ve kterých většina pracovníků zemědělských podniků již nejsou univerzálními pracovníky a ještě nejsou plně pracovníky dílčími. Členové a zaměstnanci JZD, pracovníci státních statků jsou dosud ve své většině dřívější samostatně hospodařící rolníci. Tento rolník pracoval mnohem více hodin a vykonával velmi často mnohem těžší práce nežli pracovník současných zemědělských podniků. Přesto, vázán poutem vlastnictví půdy a ostatních výrobních prostředků, v práci „žil“ a po práci „pracoval“. Pracovní čas neměřil hodinami, práci normou a vyšší odměny. Jeho život byla práce. Práce byla hlavním prostředkem existence soukromého zemědělského malovýrobce. Byl pracovníkem vedoucím i vedeným, řídil a vykonával těžké fyzické práce, byl pěstitelem i chovatelem, byl ekonomem, skladníkem, údržbářem, kočím aj. Od realizace všech prvků jeho univerzality závisela jeho sociálně ekonomická existence.

Vstupem rolníka do JZD (státního statku) končí jeho profesionální univerzálnost. Stává se jedním z pracovníků některého odvětví výroby a správy podniku. Většina z nich si nemohla vybrat ani odvětví, ani profesi. Dělbá práce uvnitř podniku, pracovní normy, odměna za práci, přeměna funkcí soukromého vlastnictví půdy apod. způsobili, že dřívější rolník začal „chodit do práce“, aby si vydělal na „život po práci“. Život a práce v tomto smyslu se překrývají, splývají jen u některých kategorií pracovníků (např. specialisté, pracovníci plně identifikovaní se zemědělskou výrobou, profesí apod.).

V procesech, v nichž se rolník stává dílčím pracovníkem, i když je zbaven těžké fyzické práce, reaguje tak, že práci vykonává poněkud jinak nežli v dřívější formě soukromého závodu (pracovní účast, pracovní kázeň, technologická kázeň, iniciativa a spolupráce apod.). Vzorům, standardům pracovního chování skupin i silných jedinců se přizpůsobují v různé míře dobrovolnosti ostatní pracovníci podniku.

Omezíme se jen na některé stránky práce v zemědělských podnicích, jež jsou výsledkem několika zkoumání provedených v r. 1967 (standardizovanými i volnými rozhovory) v několika desítkách zemědělských podniků s celkovou četností 760 pracovníků.

NĚKTERÉ PRVKY MOTIVAČNÍ STRUKTURY PRACOVNÍKŮ

Práce vykonávaná zemědělskými pracovníky je determinována mnoha činiteli. Jedním z nich je i motivace pracovníků, která tvoří základní buňky postojů a vztahů k práci. Protože většina motivací má proměnný charakter, tvoří

jejich souhrn hierarchické soustavy motivací jak jednotlivých malých skupin, tak i jednotlivců. Všechny prvky těchto soustav a vztahy mezi nimi tvoří motivační struktury. Zdrojem vzniku, přeměny i zániků jednotlivých prvků jsou jak vnitřní, tak vnější situace — sociální, ekonomické, politické, kulturní, psychické, přírodní, technické i jiné faktory:

Při zkoumání možností poznat alespoň částečně některé motivace k práci u jednotlivých kategorií zemědělských pracovníků klademe otázku proč tito lidé pracují v zemědělství, v JZD, v té či oné profesi, proč vykonávají tu či onu práci, proč ji vykonávají právě tak a co pokládají za nezbytné, aby ji mohli vykonávat jinak, aby mohli vykonávat jinou práci, v jiném prostředí apod.

V hierarchii motivací vztahujících se k zemědělství a formě podniku stojí u našich 760 pracovníků na prvním místě vnitřní „potřeba“ pracovat v zemědělství, na druhém místě pracovat v JZD, na třetím a čtvrtém místě práce na státním statku a práce mimo zemědělství a na pátém místě pracovat jako soukromě hospodařící rolník. Z toho pak u skupiny „potřeba pracovat v zemědělství“ je pořadí: pracovníci nad 50 let (nejvyšší „potřeba“), muži, ženy, pracovníci živočišné výroby, traktoristé, pracovníci rostlinné výroby, mladí do 25 let (nejnižší, ale vyšší než ve skupině „pracovat v JZD“). Ve skupině „potřeba pracovat v JZD“ je toto pořadí: pracovníci živočišné výroby, pracovníci nad 50 let, muži, ženy, traktoristé, pracovníci rostlinné výroby, mladí do 25 let. Ve skupině „práce mimo zemědělství má vyšší hodnoty nežli práce v JZD“ jsme zjistili pořadí: ženy do 25 let v rostlinné výrobě, traktoristé do 25 let a ženy do 25 let v živočišné výrobě. Skupina „pracovat jako soukromě hospodařící rolník“ má výraznější hodnotu u mužů starších 50 let, zejména v rostlinné výrobě. U této kategorie pracovníků je vyšší zájem pracovat jako soukromý rolník vyšší, nežli pracovat mimo zemědělství.

Důvody práce (v dané profesi, funkci), kterou vykonávali zkoumaní pracovníci v r. 1967 jsou uvedeny v tab. I. Hospodářské zabezpečení (výdělek) bylo důvodem práce u 97 % pracovníků v RV, u 96 % pracovníků v ŽV a pracovníků nad 50 let, u 95 % žen a mladých do 25 let, u 92 % mužů a pracovníků ostatních odvětví a u 94 % traktoristů.

S první otázkou, „že neměli jiné východisko“ souvisí názory pracovníků o možnosti jiné práce v podniku nebo mimo podnik. Jinou práci v podniku by raději vykonávalo 35 % pracovníků v RV, 21 % mladých pracovníků, 21 % mužů, 20 % žen, 18 % pracovníků nad 50 let, 14 % pracovníků v ŽV a 9 % traktoristů.

Mimo zemědělský podnik by raději pracovalo 48 % mladých do 25 let, 36 % pracovníků v RV, 33 % žen, 30 % traktoristů, 27 % mužů, 18 % pracovníků v ŽV a 15 % pracovníků nad 50 let.

Zjevné rozdíly jsou mezi mladými a staršími pracovníky, mezi pracovníky rostlinné výroby a ostatními pracovníky podniků. Traktoristé tvoří specifickou skupinu. K těmto vztahům se ještě vrátíme.

VKONÁVÁNÍ PRACÍ V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH

Při zkoumání procesů vykonávání prací v zemědělských závodech se setkáváme s problémy reprofesionalizace a rekvalifikace rolníků, které u části těchto pracovníků obsahují prvky disprofesionalizace a diskvalifikace, které souvisí s přeměnou univerzálního pracovníka (rolníka) v dílčího pracovníka s omezenou pracovní motivací (K o h n 1967). V mnohých zemědělských podnicích se tyto vztahy jeví jako kruh. Neúplná dělba práce a organizace práce na nižší úrovni brzdí procesy profesionalizace a růst kvalifikace pracovníků a zpětně pomalý růst kvalifikace pracovníků brzdí procesy profesionalizace, jež působí na „stagnaci“ dělby a organizace práce (tab. II).

Poměrně velký počet pracovníků vykonává práce, které nelze zahrnout do jedné profese a část pracovníků dokonce práce spadající do dvou i více profesí. Některým pracovníkům takový stav vyhovuje, ale zejména mladí pracovníci

1. Důvody práce v dané profesi (r. 1967). — Reasons for working in a given profession (year 1967)

Skupina pracovníků	Důvody setrvání v profesi v %		
	ano	ne	zčásti
Nemají jinou možnost			
RV	44	22	34
ŽV	25	47	28
Muži	28	41	31
Ženy	32	36	32
Mladí do 25 let	46	30	24
Staří nad 50 let	32	36	32
Traktoristé	28	43	29
Ostatní odvětví	26	41	33
Celkem	30	37	33
Vnitřní vztah k zemědělské práci			
RV	50	18	32
ŽV	51	14	35
Muži	54	10	36
Ženy	49	16	35
Mladí do 25 let	38	20	42
Staří nad 50 let	60	9	31
Traktoristé	46	12	42
Zájmy společnosti			
RV	40	36	24
ŽV	37	33	30
Muži	36	34	30
Ženy	32	34	34
Mladí do 25 let	22	45	33
Staří nad 50 let	45	31	24
Traktoristé	26	34	40

a pracovníci v rostlinné výrobě (s výjimkou pracovníků starších se domáhají důslednější a rychlejší profesionalizace prací v podnicích. Obě tyto tendence spolu s dalšími společenskými a technickými činiteli ovlivňují zvyšování kvalifikace pracovníků. Na obr. 1 je znázorněn zájem pracovníků získat vyšší kvalifikaci.

Největší zájem mají mladí pracovníci, traktoristé a muži. Tyto tři kategorie pracovníků se domnívají, že svou práci vykonávají s požadovanou kvalifikací. Procentuálně jsou rovněž na prvních třech místech: traktoristé 72 %,

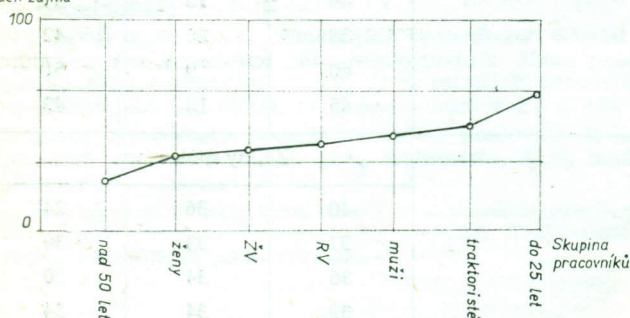
II. Spokojenost pracovníků s vykonávanou prací. — Satisfaction of workers with the work they do

Skupina pracovníků	Zcela spokojeni	Převážně spokojeni	Málo spokojeni	Zcela nespokojeni
	v %			
RV	19	32	34	15
ŽV	25	47	23	5
Muži	21	54	18	7
Ženy	22	46	25	7
Mladí do 25 let	19	50	22	9
Starší nad 50 let	21	40	27	12
Traktoristé	20	60	14	6

muži 65 %, mladí do 25 let 64 %, pracovníci ŽV 63 %, pracovníci nad 50 let 58 %, ženy 57 %, pracovníci RV 50 %.

Ze vzájemných vztahů uvedených tří faktorů — spokojenost s profesí, stupeň zájmu o zvýšení kvalifikace a představa o kvalifikovanosti vykonané práce vyplývá, že ve vztazích 1. a 3. faktoru mají kladné hodnoty pracovníci do

Stupeň zájmu

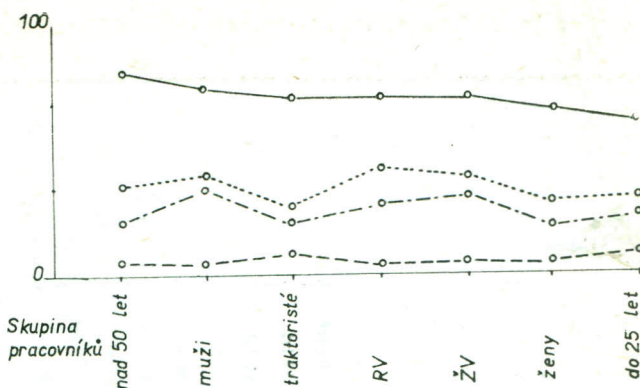


1. Stupeň zájmu o zvýšení kvalifikace. — The degree of interest in enhancing one's qualification

25 let, traktoristé a muži; ve vztazích 1. a 2. faktoru mají kladné hodnoty pracovníci do 25 let, pracovníci RV a traktoristé; ve vztazích 2. a 3. faktoru mají kladné hodnoty pracovníci RV a pracovníci do 25 let. Záporné hodnoty ve vztazích 1. a 3. faktoru mají pracovníci nad 50 let, ženy a pracovníci ŽV; ve vztazích 1. a 2. faktoru pracovníci nad 50 let, pracovníci ŽV a ženy; ve vztazích 2. a 3. faktoru pracovníci nad 50 let, pracovníci ŽV a muži.

Představy o kvalifikované vykonávané práci, jakož i zájem o zvýšení kvalifikace souvisí se vztahem pracovníků při dodržování technologické kázně v pracovních procesech. Uvádíme hodnoty, které vyjadřují stupeň zájmu o dodržování technologické kázně jednotlivými kategoriemi pracovníků (1 = nezájem, 10 = maximální zájem): pracovníci do 25 let 6,9, traktoristé 6,2, muži 5,9, pracovníci ŽV 5,9, ženy 5,6, pracovníci RV 5,6, pracovníci nad 50 let 5,0.

2. Stupeň zájmu o pracovní výkon. — The degree of interest in performing a work. Vynikající pracovník, dobrý pracovník —, podprůměrný pracovník — — —, nadprůměrný výkon — . — . —



V dalších situacích, které vyvolávají pracovní motivace se pořadí pracovníků mění. Jde o názory pracovníků jakými pracovníky by chtěli být a o jejich vztah k nadprůměrným pracovním výkonům (obr. 2).

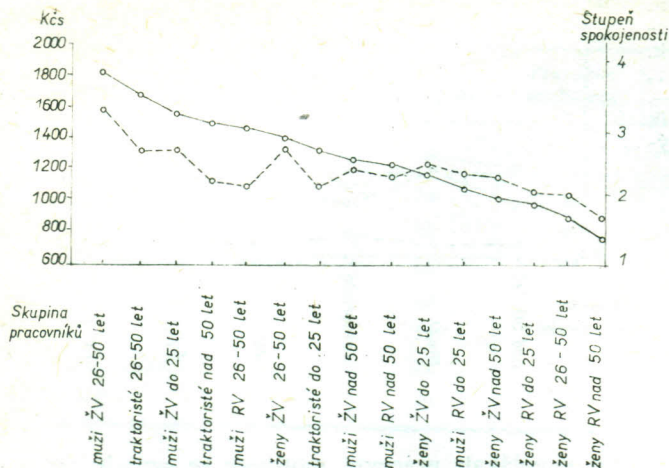
Uvedl jsem pouze některé aspekty vykonávání prací v zemědělských podnicích. Mnoho dalších stránek těchto procesů sem nebylo možno zahrnout: jednak pro rozsah článku, jednak pro nedostatek poznatků z těchto oblastí života zemědělských pracovníků. Přesto postačí k určité orientaci v tendencích některých kategorií pracovníků. Kromě toho tyto tendence dále vyniknou a samozřejmě zčásti pozmění další výklad o problémech uspokojení z práce. Je to více méně následná a současně i výchozí stránka vlastních procesů vykonávání prací. S vykonáváním té či oné práce v určitém prostředí a za určitých podmínek souvisí uspokojení toho kterého pracovníka. Stupeň uspokojení s dalšími činiteli působí na další vykonávání práce.

USPOKOJENÍ ZEMĚDĚLSKÝCH PRACOVNÍKŮ Z PRÁCE

Faktorů, které mají vliv na míru uspokojení z práce, je poměrně velké množství. Nepůsobí všechny stejnou intenzitou ani stejným vlivem na jednotlivce a skupiny. Nicméně mnohé z nich přece jen mají širší a obecnější působnost (odměna za práci, sociální atmosféra, druhy prací apod.).

Rozhodujícím faktorem, který působí na uspokojení z práce je pracovní seberealizace pracovníka. Přesněji, je-li vykonávaná práce samozřejmou součástí jeho života, nikoliv jen nutným prostředkem k životu. Většina pracovníků částečně nebo i zcela inklinuje k určitým pracím (povolání, profesi), ale jen menšina má možnost právě tyto práce vykonávat. Z nejrůznějších důvodů jsou nuceni vykonávat jiné druhy prací, jiná povolání aj. Proto mají velký význam další faktory, které tento nesoulad alespoň zčásti vyrovnávají. Lze sem zahrnout společenské uznání práce (profese), uznání od kolektivu, vedoucího, pracovní prostředí, formu podniku, metody a formy vedení, používanou techniku a technologii, sociální jistotu atd. O některých z nich se stručně zmíníme. Dříve se zmíníme ještě o odměně peněžní.

Peněžní odměna za vykonávanou práci je více ukazatelem nepřímým nežli přímým. Každý pracovník je s výší své odměny tak či onak spokojen nebo nespokojen. Přitom může být spokojen s peněžní odměnou a není spokojen s prací,



3. Skutečně dosažená výše odměny za měsíc a míra spokojenosti s ní (r. 1967). — The actual wage level obtained per month, and the degree of satisfaction with it (year 1967). — průměrný měsíční příjem, — míra uspokojení s výší odměny; 1 = velmi nespokojen, 2 = velmi málo spokojen, 3 = spokojen s výhradami, 4 = zcela spokojen

kteřou vykonává nebo naopak. V mnoha zemědělských podnicích se obě tyto tendence projevují v různých variantách.

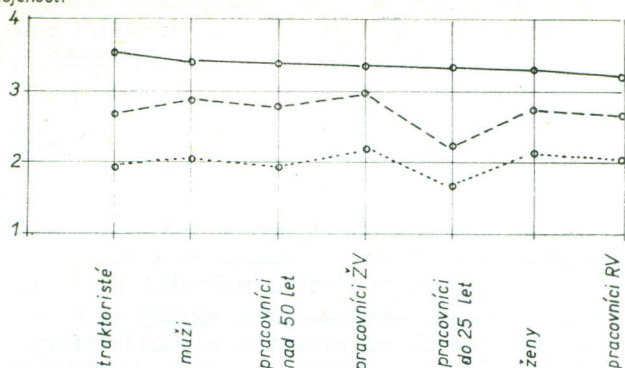
Vypočítaný průměr měsíčního příjmu, jak by si jej představovaly jednotlivé kategorie pracovníků byl tento (názory pracovníků zemědělských podniků — JZD i státních statků — o měsíčním příjmu úměrném jejich práci a potřebám života v r. 1967): traktoristé 2200 Kčs (do 25 let 2000 Kčs), pracovníci ŽV 1850 Kčs, muži 1750 Kčs (v rostlinné výrobě 1200 Kčs), pracovníci nad 50 let 1600 Kčs, pracovníci do 25 let 1500 Kčs, ženy 1200 Kčs, pracovníci rostlinné výroby 1100 Kčs.

III. Stupeň uspokojení z práce podle jednotlivých faktorů. — The

Skupina pracovníků	s organizací práce					s pracovním prostředím				
	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
RV	7	48	34	10	11	3	48	36	12	1
ŽV	10	50	31	5	4	9	30	42	10	9
Muži	7	48	36	6	3	5	50	36	7	2
Ženy	7	50	33	7	3	7	39	40	13	1
Mladí do 25 let	1	55	33	9	2	3	41	41	11	4
Staří nad 50 let	19	39	28	6	8	6	50	28	15	1
Traktoristé	1	52	40	5	2	5	59	30	6	0

Pozn.: 1 = zcela nespokojen
 2 = nepatrně uspokojen
 3 = převážně uspokojen
 4 = zcela uspokojen
 0 = nevyjádřil se apod.

Stupeň
spokojenosti



4. Stupeň uspokojení z jistoty zaměstnání, pravidelnosti výdělků a penzijního zabezpečení. — The degree of satisfaction with the security of employment, regularity of pay, and old-age pension insurance. Jistota zaměstnání —, pravidelnost výdělků —, penzijní zabezpečení

Na obr. 3 je zachycena skutečně dosažená výše odměny za měsíc a míra spokojenosti s ní. Největší rozpětí mezi představami o příjmu a skutečně dosaženým příjmem je u traktoristů a žen z živočišné výroby, nejmenší je u žen z rostlinné výroby, které jsou také ale nejméně spokojené s výší odměny. Jestliže v mnoha oblastech motivací práce není větších rozdílů mezi pracovníky mladými, pracovníky rostlinné výroby atd., pak v oblasti odměňování za práci, ať již v názorech nebo skutečném stavu, jsou podstatné rozdíly uvnitř těchto skupin pracovníků (mladí traktoristé — mladí pracovníci v RV atd.).

Stupeň uspokojení z práce vyplývající z některých faktorů ukazuje tab. III. Jde o názory pracovníků na míru uspokojení s organizací práce, s pracovním prostředím, s kolektivem, ve kterém pracují, s formami jednání s lidmi a s jejich bezprostředními vedoucími.

degree of satisfaction with the work according to individual factors

Míra spokojenosti v %

s kolektivem					s formami jednání s lidmi					s bezprostředními vedoucími				
4	3	2	1	0	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0
21	60	15	3	1	5	45	40	10	0	17	58	22	1	2
21	51	14	10	4	3	50	38	4	5	18	56	20	3	3
23	59	15	1	2	5	45	43	5	2	16	60	21	1	2
11	59	13	2	15	3	45	35	7	10	20	53	16	2	9
16	57	18	5	4	3	32	50	12	3	11	62	22	2	3
17	71	10	0	2	0	50	45	1	4	19	56	23	0	2
20	67	11	0	2	5	45	45	5	0	7	67	22	0	4

Rovněž takové faktory jako uspokojení v jistotě zaměstnání, uspokojení v pravidelnosti výdělku a v očekávání solidního penzijního zabezpečení působí na bezprostřední uspokojení z vykonané práce. Obr. 4 ukazuje stupeň uspokojení v těchto faktorech.

ZÁVĚR

Procesy, ve kterých se realizuje přeměna univerzálního pracovníka v dílčího pracovníka jednoho ze zemědělských odvětví, probíhají především v oblastech vykonávání prací a v subjektivním uspokojení z vykonání těchto prací jednotlivými skupinami pracovníků. Proto lze sociologické aspekty práce v zemědělství pokládat za jedny z rozhodujících při zkoumání a poznávání vývoje sociálního postavení zemědělských pracovníků. Získané poznatky, jejichž malou část obsahuje tento článek, ukazují složitost přeměny pracovníků. Přesto, že jde zatím jen o poznatky z předvýzkumů, je možné učinit některé předběžné a hypotetické závěry.

Velká část pracovníků našich zemědělských podniků má poměrně velký zájem pracovat v zemědělství. Mají však určité výhrady k formě podniku — větší ke státnímu statku. Jen malá část by chtěla odejít mimo zemědělství. Přibližně jedna třetina pracuje v JZD a na státních statcích, protože neměla jiné východisko. Tento jev lze v podstatě odstranit změnou sociálních podmínek pro ty pracovníky, kteří nejsou spokojeni s jednotlivými prvky těchto situací. To se vztahuje především na pracovníky mladé, ženy a pracovníky v rostlinné výrobě. Obdobně není téměř jedna třetina spokojena i se svou profesí, což se odráží v postojích ke kvalifikaci, kde se některé skupiny snaží tento rozpor kompenzovat zvýšením kvalifikace (s možností přejít na jinou profesi). Vlastní vykonávání prací se vyznačuje celospolečenskými vlivy minulých let. Téměř všichni pracovníci chtějí být dobrými pracovníky, nikoliv vynikajícími nebo průměrnými.

Ačkoliv mnoho faktorů působí na vykonávání prací negativně, je zjištěná míra spokojenosti většiny pracovníků vyšší, než je pravděpodobná objektivní skutečnost. S výjimkou některých pracovníků v živočišné výrobě a traktoristů (kromě mladých) jsou ostatní velmi nespokojeni s výší peněžní odměny, ale jejich představa o optimální potřebě příjmu přesahuje zcela nepatrně skutečný stav. Jsou tu tedy velké možnosti využít hmotnou zainteresovanost, ovšem za předpokladu zvýšení subjektivních potřeb příjmů jednotlivých skupin pracovníků. Poněkud jinak se jeví uspokojení v jiných oblastech. Předpokládám, že míra spokojenosti vyjadřuje vedle názorů pracovníků i přibližný skutečný stav (organizace práce, pracovní prostředí, vliv kolektivů, formy jednání s lidmi, vztah podřízených a nadřízených apod.).

V této zkoumané oblasti specifické místo zaujímají mladí pracovníci a zčásti i traktoristé. Zejména první skupina se odlišuje neúčastí v přeměně pracovníků. Protože však tyto procesy probíhají v jejich přítomnosti, jsou jimi poznamenáni jakoby „násilně“. Není to tím, že jsou v menšině, nýbrž tím, že na probíhající procesy nemají bezprostřední vliv, přestože jsou velmi progresivní složkou pracovníků (viz vztah ke kvalifikaci, dodržování pracovní a technologické kázně apod.).

Literatura

- FRIEDMANN G., 1967, Sociologia práce. Bratislava.
KOHŇ P., 1967, Sociální struktura družstevního rolnictva a negativní jevy ve vztahu družstevníků k práci v JZD. Sb. ÚVTI-Sociol. a hist. zem. 3 : 113-124.
KŘENK F. a kol., 1968, Sociologie zemědělství. Skripta, Brno.
MATEJKA A., 1967, Nástin sociologie práce. Praha.
ZIELEŇSKI J., 1967, Teorie organizace a řízení. Praha.

Došlo dne 11. 6. 1968

Выполнение работы и удовлетворение работой в сельскохозяйственных предприятиях

В статье рассматриваются некоторые вопросы выполнения работ в сельскохозяйственных предприятиях. При этом исходят из тезиса, что эти процессы представляют собой весьма сложные комплексы социальных отношений, в которых большинство работников сельскохозяйственных предприятий уже не является универсальным крестьянином, но еще не стало полностью специальным работником.

Сведения, полученные у 760 работников из нескольких десятков предприятий, показывают, что преобладающая часть работников заинтересована в работе в сельском хозяйстве, однако они имеют возражения к формам предприятий, в частности к госхозам. Желание вернуться к частной форме ведения хозяйства мало, даже меньше, чем желание перейти в другие отрасли. Приблизительно $\frac{1}{3}$ работников работает в предприятиях потому, что у них не было другой возможности. Это явление можно устранить путем изменения социальных условий недовольных работников, прежде всего молодежи, женщин и работников в растениеводстве.

Почти все работники хотят быть хорошими, однако не выдающимися или отстающими работниками. Большие различия имеются в представлениях о размере денежной оплаты по сравнению с фактически достигаемым размером и степенью удовлетворения денежной оплатой. В данном случае явно проявляются сравнительно низкие субъективные «потребности» работников. Степень удовлетворения в других непосредственно связанных с выработкой областях, вероятно, очень близка действительному состоянию (организация труда, рабочая среда, влияние коллективов, отношение подчиненных и руководящих работников и др.).

Во всей изучаемой области специфическое место занимает группа молодых работников и частично трактористы. Первая группа принципиально отличается безучастием в перевооружении работников, однако процессы, проходящие в предприятиях, в большинстве случаев будто их втягивают «насильно». Несмотря на то, что эта группа представляет прогрессивную часть работников, ее влияние на протекающие процессы не отвечает их положению.

Work in Agricultural Enterprises and the Satisfaction of the Workers

The paper considers some questions connected with the work in agriculture. It is postulated that the processes involved represent very wide complexes of social relations in which most of the workers can no longer be defined as full-time farmers, and can not yet be considered as true part-timers.

Information obtained from 760 workers of some dozens of enterprises indicate that most of the workers are deeply interested in working in agriculture, having, however, reservations as to the forms of the enterprises, particularly as to the State Farms. There is little interest in returning to the private keeping of farms — the people are more interested in leaving for other economic spheres. About one third of the workers remain in agriculture for not having any alternative. This can be improved by changing the social conditions of those workers who are dissatisfied (namely young people, women, and workers in plant production).

It is the desire of almost all workers to be “good” — not outstanding or “worse”. Considerable differences are encountered in the views of the height of the wages, between the height actually achieved and the degree of the workers' satisfaction with the wages. This factor truly reflects the comparatively low subjective “needs” of the workers. The degree of satisfaction in other respects immediately connected with the performance is probably close to the actual state (the organization and the environment of work, the influence of teams, the relation between the sub- and super-ordinates, etc.).

A specific place in all the examined field belongs to the group of young workers, and to tractor-drivers in a way. The group in question is clearly distinguished by not participating in the transformation of workers; yet the processes going on in the enterprises tend to involve them somehow "by force". Their influence on the mentioned processes does not correspond with their status of a progressive component of the labour.

Die Arbeitsleistung und die sich aus der Arbeit ergebende Befriedigung in den Landwirtschaftsbetrieben

Der Artikel befaßt sich mit einigen Fragen der Ausübung der Arbeiten in den Landwirtschaftsbetrieben. Es wird aus der These ausgegangen, daß diese Prozesse sehr komplizierte Komplexe der sozialen Beziehungen darstellen, in denen die meisten Werktätigen der landwirtschaftlichen Betriebe nicht mehr universaler Bauer und noch nicht völlig ein Teilarbeiter sind.

Die bei 760 Arbeitern aus mehreren Betrieben gewonnenen Erkenntnisse zeigen, daß die Mehrheit der Werktätigen großes Interesse hat in der Landwirtschaft zu arbeiten, sie hat jedoch Vorbehalte zu den Formen des Betriebes, besonders zu den Staatsgütern. Das Interesse für die Rückkehr zur privaten Form der Wirtschaftung ist gering, geringer als das Interesse in andere Zweige zu übergehen. Ungefähr ein Drittel der Werktätigen arbeitet deshalb in den Betrieben, da sie keine andere Möglichkeit hatten. Diese Erscheinung kann durch die Änderung der sozialen Bedingungen für diejenigen Werktätigen beseitigt werden, die nicht zufrieden sind, und zwar vor allem die jungen Werktätigen, Frauen und die Arbeitenden in der pflanzlichen Produktion. Fast alle Werktätigen möchte gute Arbeiter, jedoch weder hervorragende noch schlechtere Arbeiter sein. Große Unterschiede zeigen sich in der Vorstellung über die Höhe der Geldentlohnung, über die tatsächliche erreichte Höhe und den Grad der Zufriedenheit mit der Geldentlohnung. Hier äußern sich die verhältnismäßig niedrigen subjektiven „Bedürfnisse“ der Arbeiter.

Das Maß der Zufriedenheit in den weiteren, unmittelbar mit der Leistung zusammenhängenden Gebieten, ist höchstwahrscheinlich dem tatsächlichen Zustande sehr nahe (Arbeitsorganisation, Arbeitsmilieu, Einfluß des Kollektivs, Beziehungen der Untergeordneten und Übergeordneten u. ä.)

Im ganzen geprüften Gebiet nimmt die spezifische Stelle eine Gruppe junger Mitarbeiter und zum Teil Traktoristen ein. Die erste Gruppe unterscheidet sich grundsätzlich durch die Nichtbeteiligung in der Umwandlung der Werktätigen, aber die Prozesse, die in den Betrieben verlaufen, ziehen sie wesentlich gewissermaßen „gewalttätig“ ein. Trotzdem sie eine progressive Komponente der Werktätigen bilden, entspricht ihr Einfluß auf die verlaufenden Prozesse nicht ihrer Lage.

Adresa autora:

Doc. RSDr. František Křenek, CSc., Ústav sociologie vesnice a zemědělství, VŠZ, Brno, Zemědělská 1
