

NIEKTORÉ SPOLOČENSKÉ ASPEKTY PROCESU ŠPECIALIZÁCIE A KONCENTRÁCIE POĽNOHOSPODÁRSKEJ VÝROBY

D. SAGARA, B. FOLTÍN, C. BLAAS

Chceme sa zamyslieť nad niektorými spoločenskými dôsledkami procesu ďalšej špecializácie a koncentrácie poľnohospodárskej výroby. Mnohé z toho, čo uvedieme, má do značnej miery hypotetický charakter a opiera sa predovšetkým o niektoré teoretické úvahy, ale aj konkrétne podnety z hospodárskej praxe. Úvahu takéhoto typu považujeme za prospešnú najmä v situácii, keď okresné články riadenia sa intenzívne zaoberajú vypracovávaním komplexných plánov a projektov koncentrácie a špecializácie. Chceme upozorniť na to, že popri aspektoch technických, technologických, ekonomických a organizačných je tu rad ďalších faktorov, ktoré bezprostredne ovplyvnia život ľudí, ich pracovné postoje a motívy, a preto sa s nimi treba zaoberať už v príprave samotných zámerov kooperácie a integrácie.

Dosah niektorých spoločenských problémov spojených s procesom špecializácie a koncentrácie možno do nemalej miery porovnať s podobnými otázkami, ktoré nastolil už predchádzajúci proces združštevňovania. Ide v podstate o etapu ďalšieho zospoločenštvovania poľnohospodárskej výroby a rozvoja výrobných síl, najmä techniky, teda materiálo-technických faktorov výroby. Ich rozvoj umožňuje postupne naplňovať spoločensko-ekonomické ciele výrobného procesu: neustály rast intenzity výroby pri znižovaní spoločenských nákladov na jednotku produkcie. Proces špecializácie a koncentrácie výroby, ktorý je objektívnym procesom, núti hľadať najadekvátnejšie formy organizácie výrobných síl a usporiadania ekonomických vzťahov. Objektívna povaha uvedeného procesu neznamena, že sa odohráva automaticky, bez vedomého pôsobenia ľudí. Strana vychádzajúc z poznania zákonitostí uvedeného procesu, vytvára v oblasti nadstavby, v sfére spoločenského riadenia, podmienky pre jeho postupný rozvoj, urýchljuje ho a usmerňuje v súlade so spoločenskými potrebami a možnosťami. Vytvára sa tak dialektická jednota pôsobenia objektívneho prírodno-ekonomického procesu rozvoja výrobných síl a uvedomelého spoločenského riadenia, ktoré využíva tento proces pre ďalší rozvoj socialistickej spoločnosti.

Špecializácia a s ňou spojená koncentrácia poľnohospodárskej výroby vyžaduje novú výrobnú a ekonomickú organizáciu, ktorá nadobúda formy výrobnéj kooperácie a ekonomickej integrácie. Rast koncentrácie výroby má za následok ďalšie prehĺbovanie spoločenskej delby práce v poľnohospodárstve a tým aj vyšší stupeň jej zospoločenšenia.

Pokiaľ ide o konkrétne formy, prax a teória pozná dosiaľ tieto typy:

1. Medzipodnikové kooperácie na využívanie spoločných zariadení v rastlinnej výrobe, živočíšnej výrobe a službách. Sem zaraďujeme tak spoločné využívanie mechanizačných prostriedkov v rastlinnej výrobe, ako aj rozličné spoločné zariadenia (výkrmne, sušičky a pod.) a kooperačné vzťahy vyplývajúce zo špecializácie v niektorých výrobách, pokiaľ nevzniká nový ekonomický subjekt.

2. Komplexné kooperácie, ktoré spájajú zatiaľ ekonomicky samostatné podniky k spoločnému plánovaniu a zaistovaniu rastlinnej a živočíšnej výroby (mikrorajóny, kooperačné obvody).

3. Spoločné družstevné podniky ako nové ekonomické subjekty (SDP vo výrobe bravčového mäsa, hydiny, meliorácií, inej výstavby a pod.).

4. Zlúčené podniky (JRD, ŠM) do nového väčšieho a jedného právneho i ekonomického, resp. spoločenského subjektu.

5. Štátne podniky pre určité druhy výroby (bravčové mäso, hydina) riadené na odborovom princípe.

CELKOVÉ DÔSLEDKY ŠPECIALIZÁCIE A KONCENTRÁCIE S AKCENTOM NA PRIAMÝCH VÝROBCOV

Proces špecializácie a koncentrácie výroby, hoci ho primárne vyvolávajú výdobytky vedeckotechnického pokroku, nie je v nijakom prípade záležitosťou výlučne technickou, či technicko-organizačnou, ale vo veľkej miere spoločenskou, ako to naznačuje aj dokument „Základné smery rozvoja špecializácie a koncentrácie výroby a ich organizačné formy v poľnohospodárstve a potravinárskom priemysle“, prijatý predsedníctvom vlády a predsedníctvom ÚV KSČ a rozpracovaný na aprílovom pléne ÚV KSČ v r. 1972. Pri prvých krokoch uplatňovania tohto dokumentu v praxi sa stretávame popri technických, ekonomických a organizačných aj s nemalou šírkou ľudských problémov. Bez nároku na úplnosť ich vymenovania a stanovenia poradia dôležitosti pokúsime sa upozorniť na niektoré z nich.

Koncentrované výroby vybavené najmodernejšou technológiou prichádzajú totiž s celkom novými požiadavkami na kvalifikáciu pracovnej sily. Nové prevádzky vyžadujú predovšetkým výkonných a špecificky kvalifikovaných pracovníkov. Dotýka sa to nielen vysokokvalifikovanej práce agrónoma, zootechnika alebo veterinárneho lekára, ale aj ostatných spolupracovníkov. V modernej výkrmni ošipáných napríklad ošetrovateľ ani nie je klasickým „krmičom“. Je skôr kvalifikovaným mechanikom, ktorý musí popri inom zvládnuť bežné úlohy údržby a ošetrovania zložitého technického zariadenia. Je viac ako pravdepodobné, že nové vysokomechanizované prevádzky ŽV nebudú mocť prevziať všetkých doterajších pracovníkov, ale len ich časť, aj to po nutnej prekvalifikácii. Pre časť uvoľnených pracovníkov bude treba vytvoriť nové pracovné príležitosti (čiastočne aj mimo poľnohospodárstva, napr. v komunálnych službách, obchode a pod.), ktoré by nemali dávať nižšie možnosti zárobku ako staré pracovné miesto. Tu je prvá možnosť určitých sociálnych problémov pri zavádzaní koncentrovaných výrobov.

Nové výrobné technológie so svojimi osobitnými požiadavkami na organizáciu práce prinášajú závažné zmeny v sociálnom systéme výrobných kolektívov, ktoré sa významne dotýkajú každého pracovníka vo výrobe. Pracovník zvyknutý na isté pracovné prostredie, pripútaný mnohorakými sociálnymi väzbami k pracovnej skupine, s ktorou ho spája nielen pracovná kooperácia, ale aj množstvo vzťahov, vyplývajúcich z priateľstva, solidarity a iných psychických a sociálnych potrieb, ktoré poskytujú pracovníkom pocity vnútorného uspokojenia, stráca po prechode na nové pracovisko sociálnu oporu. Ak sa pracovník nedokáže rýchlo prispôbiť zmeneným pracovným podmienkam, alebo sa nevie adaptovať na nové profesionálne a sociálne vzťahy, postupne sa môže dostať do nesúladu so svojim sociálnym prostredím a pracovnými úlohami. Ak sa konfliktné situácie opakujú, vo vedomí pracovníka sa utvára trvalý negatívny postoj k pracovisku a vykonávanej práci, čo podporuje fluktuáciu a znižuje pracovný výkon, pričom netvrdíme, že integračné procesy sú toho jedinou príčinou.

Je nesporné, že nové výrobné technológie ďalej zvyšujú stupeň vonkajšej určenosti ľudskej aktivity vo výrobnom procese vytváraním presne stanovených pracovných a technologických režimov. Zatláča sa do pozadia prvok individuálneho rozhodovania a určitej možnosti prispôbovania pracovného režimu osobným potrebám a predstavám výkonného pracovníka. Prísne vymedzená pracovná a technologická disciplína môže pôsobiť negatívne na stupeň sebauspokojenia pracovníkov a tým aj na ich pracovné úsilie. Na druhej strane však prináša aj nové impulzy a prvky motivácie pre vyšší stupeň pracovnej aktivity a pre plnšie

sebauplatnenie. Práca sa uľahčuje, jej efektívnosť sa podstatne zvyšuje a jej spoločenský význam rastie. Charakter práce, pracovné podmienky a prostredie v poľnohospodárstve nadobúdajú takto rysy práce v priemysle. V dôsledku toho stúpa hmotná zainteresovanosť pracovníkov a zvyšuje sa celková hmotná a kultúrna úroveň.

Doterajšie empirické poznatky napríklad ukazujú, že na priemyselných princípoch organizovaná práca v poľnohospodárstve sa stáva príťažlivou nielen pre ľudí, ktorí v tomto odvetví už pracujú, ale aj pre pracovníkov z iných oblastí národného hospodárstva. Prieskum, ktorý sme vykonali na Spoločnom družstevnom hydinárskom podniku Veľké Bierovce v okrese Trenčín, s projektovanou produkciou 25 miliónov vajec a 20 vagónov jatočnej hydiny ročne (nateraz je však v prevádzke len polovica budúcej kapacity), ukázal, že spomedzi 30 terajších zamestnancov ich 18 (60 %) nepracovalo v JRD a ŠM, ktoré tento podnik založili. Z nich 13 bolo predtým činných mimo poľnohospodársku prvovýrobu a 5 prišlo priamo z odborných škôl alebo učilíšť. Pri tom dve tretiny všetkých pracovníkov majú stredné a vysoké školy a tretina odborné vzdelanie. To znamená, že z iných odvetví činnosti prešli do moderného poľnohospodárskeho podniku v podstate kvalifikovaní ľudia. Tento poznatok však bude možné zovšeobecniť až po overení vo viacerých objektoch a v iných výrobných odvetviach.

Skutočnosť, že pre koncentrované výrobné kapacity v ŽV nemožno veľmi počítať s pracovnými zdrojmi existujúcimi na terajších podnikoch ilustruje aj fakt, že do uvedenej hydinárne prešlo zo zakladajúcich JRD a ŠM len 12 ľudí, pracujúcich aj predtým v tomto výrobnom odvetví. Relatívne najviac bývalých ošetrovateľov hydiny odišlo do starobného dôchodku a na inú prácu, najmä v rastlinnej výrobe. Z tohto hľadiska treba uviesť, že pre mnohé JRD bolo sústredenie hydiny do SDHP vítaným riešením nedostatku pracovných síl a ich nepriaznivej vekovej štruktúry. (Podobné poznatky získali aj pracovníci sociologického oddelenia VÚEZVŽ v Prahe pri výskume SDDP Mydlárka - Benešov.)

Nie je nám ešte podrobne známe, do akej miery pomerne malý prechod bývalých ošetrovateľov hydiny z pôvodných členských podnikov do spoločného hydinárskeho podniku spôsobili také problémy, ako je vek, kvalifikácia, dochádzka, ubytovanie, stravovanie a podobne. Na základe predbežného zistenia možno však súdiť, že tieto otázky hrajú veľkú úlohu. Okrem toho, samotný hodnotový systém tradične orientovaného roľníka a družstevníka sťažuje jeho prechod do novovytváraných veľkovýrobných kapacít organizovaných na princípe spoločných podnikov. Z družstevníka sa takto zvyčajne stáva pracovník v zamestnaneckom pomere, čo okrem iného znamená aj stratu naturálnych príjmov zo záhumienku a ostatných naturálnych dôchodkov, ak sa nepristúpi na iné primerané riešenie.

Presuny pracovných síl, či už v zmysle prekvalifikácie, alebo fyzického premiestnenia budú jednotlivé formy špecializovanej koncentrovanej výroby nevyhnutne sprevádzať. Na základe doterajšieho pozorovania možno predpokladať, že najviac tento proces postihne príležitostnú pracovnú silu, predovšetkým starších družstevníkov, ktorí svojou príležitostnou prácou pomáhali prekonať sezónne špičky a súčasne získavali sociálne výhody pre svoje rodiny v podobe dodatkových finančných a naturálnych príjmov. Najmä ženy z domácnosti mohli účelne spojiť svoje povinnosti v rodine s blízkym pracoviskom v mieste bydliska. Spriemyslenie výroby a nové výrobné technológie vo veľkej miere znížia ponuku pracovných príležitostí pre túto skupinu pracovníkov.

Jedným z veľmi vážnych motívov pracovnej účasti v poľnohospodárskom podniku je na dedine aj blízkosť pracoviska a bydliska. S rozvojom špecializácie a koncentrácie sa bude poľnohospodárska výroba čoraz viac odtrhávať od teraj-

šej zviazanosti so sídlíštnými jednotkami. „Postihnúť“ pracovníci budú musieť neraz voľiť medzi dochádzkou na vzdialenejšie pracovisko, získaním novej kvalifikácie, alebo prechodom na menej kvalifikované a teda aj horšie platené miesto. Každé z uvedených riešení môže, ako sa to ukazuje, plodiť konfliktné situácie, ktoré možno riešiť len citlivým prístupom k potrebám ľudí, v prvom rade v súlade s miestnymi podmienkami a možnosťami. Vyskytnú sa však situácie, kedy miestne riešenie nebude možné a prerastie i rámec odvetvia poľnohospodárstva a výživy. Tu bude na mieste vidieť, chápať a riešiť tieto problémy ako celospoločenské, na úrovni národného hospodárstva a v intenciách sociálnej politiky štátu.

Naproti tomu na prechod pracovníkov do novoutváraných podnikov z iných odvetví ľudskej činnosti zrejme silne pôsobia aj spoločenské javy prestíže a statusu, teda faktory sociologické a sociálno-psychologické. Týka sa to najmä technických manuálnych profesií ako sú opravári, údržbári, mechanici a podobne, ale aj riadiacich činností, ktorých vykonávatelia často odmietali pracovať v klasických podnikoch prvovýroby (na JRD a ŠM), ale v súčasnosti ochotne nastupujú na vedúce pracovné miesta v rôznych spoločných podnikoch a zariadeniach výroby a služieb. Je to odraz skutočnosti, že v našej spoločnosti pod vplyvom rôznych príčin práca v poľnohospodárstve poklesla a dlho sa držala na nízkom stupni rebríčka prestíže profesií.

Z uvedeného môžeme vyvodiť poznatok, že proces špecializácie a koncentrácie výroby vplýva rôzne na jednotlivé sociálne skupiny. Pri rozhodovaní o lokalizácii nových veľkovýrobných kapacít by sa nemalo zabúdať, že jednoznačné sociálne výhody (kvalifikovanejšia a tým lepšie platená práca, lepšie pracovné prostredie) získajú obyvatelia tej sídlíštnej jednotky, prípadne pracovníci toho členského podniku, kde sa kapacita umiestni. To isté sa týka komplexnej špecializácie a kooperácie ŽV a RV v rámci kooperačného obvodu, či mikrorajónu. Existujúce rozdiely v rentabilite jednotlivých výrob vedú k rozdielnemu vývoju podnikových a osobných dôchodkov, čo pochopiteľne ovplyvňuje ochotu vedúcich i radových pracovníkov akceptovať tieto formy koncentrácie výroby. Spoločenská prax riadenia reaguje na niektoré z týchto momentov a napríklad vznikajúce príjmové rozdiely sa usiluje vyrovnávať. Ak by sa však tento stav neriešil vhodnými komplexnými ekonomickými, sociálnymi a vôbec spoločenskými opatreniami, mohol by uvedený problém byť vážnou prekážkou ďalšieho rozvoja integračných procesov v poľnohospodárstve.

DŮSLEDKY SO ZRETELOM NA RIADIACE SUBSYSTÉMY

V našich JRD a na ŠM vyrástla celá generácia schopných a kvalifikovaných vedúcich pracovníkov, organizátorov výroby, ktorých práca nemalo prispieť k súčasnej úrovni československého socialistického poľnohospodárstva. Časť z nich plnila svoje spoločenské poslanie už v ťažkých podmienkach združstevňovania, konsolidácie výroby a vytvárania nových spoločenských vzťahov v poľnohospodárskych podnikoch. Ďalšia skupina kvalifikovaných riadiacich kádrov prišla do JRD a ŠM priamo zo škôl a s vynaložením svojich najlepších síl dopomohla v podstatnej miere docieľovať súčasné parametre intenzity výroby, produktivity práce, ale i sociálneho, kultúrneho a spoločenského života.

Nastupujúci proces ďalšej špecializácie a koncentrácie výroby prináša ďalekosiahle zmeny aj do profesionálneho a sociálneho postavenia týchto vedúcich pracovníkov. Premena klasického mnohoovetvového poľnohospodárskeho druž-

stva alebo štátneho majetku na špecializovaný podnik umožní v dôsledku rozširujúcej sa spoločenskej delby práce vytvárať podmienky pre plné uplatnenie kvalifikácie v jednotlivých odboroch. Špecializácia vo výrobe nielen umožňuje, ale priamo vyžaduje hlbšie ovládnutie vedeckotechnických poznatkov a ich aplikáciu. Týmto sa otvárajú cesty pre ďalšie sebauskutočňovanie a vzdelávanie vedúcich pracovníkov podnikov a vytvárajú sa lepšie predpoklady pre využitie aj užšie špecializovaných odborníkov, ktorých školská sústava na túto činnosť pripravuje.

Nové organizačné typy podnikov povedú teda aj ku hlbšej delbe riadiacich funkcií. Z hľadiska organizácie riadenia sa budú v integrovaných podnikoch, ako to pozorujeme na zlúčenom JRD Dobrá Niva v okrese Zvolen, vytvárať popri líniových vedúcich opravdivé štábne funkcie. Takáto profesionálna špecializácia v radoch pracovníkov riadiacej sústavy našich poľnohospodárskych podnikov umožní uplatniť sa aj diferencovaným typom kvalifikácie vedúcich pracovníkov.

Na druhej strane sa však významný podiel intelektuálnej práce vyčlení z podnikov prvovýroby do podnikov či zariadení služieb, ktoré budú čoraz viac sústreďovať do svojich rúk realizáciu ich imputových a outputových väzieb, včítane inovačných procesov vyplývajúcich z aplikácie technického a technologického pokroku. Agrotechnické centrá, resp. pripravované agrochemické podniky, miešárne krmív, opravárenské podniky a podobne, či už budované ako štátne, družstevné, alebo spoločné, sa nezaobídu bez vybavenia náročnejšou laboratórnou a prístrojovou technikou, ak chcú realizovať svoje úlohy na úrovni zodpovedajúcej súčasnému vedeckotechnickému pokroku. Tento fakt opäť vyžaduje špecializovaných odborníkov s vhodnou teoretickou prípravou, ktorá im umožní pokračovať a rozvíjať dosiahnutý stupeň technických a technologických procesov.

Mnohé zmeny vo vnútrotechnickej základni, vyvolané špecializáciou a koncentráciou, musia mať svoj adekvátny odraz aj v organizačných a riadiacich štruktúrach. Za jeden z najtypickejších dôsledkov uvedeného procesu možno považovať všeobecné posilnenie významu, postavenia a vplyvu profesionálnych riadiacich a štábnych odborných pracovníkov v celej výrobnej a spoločenskej sústave nášho poľnohospodárstva. Tento vývin sa súčasne ďalekosiahle dotýka aj funkcií a pôsobenia orgánov podnikovej samosprávy, najmä v jednotných roľníckych družstvách.

Za najvšeobecnejší rys procesu koncentrácie možno považovať postupné vertikálne vzdialovanie podnikových funkcií od pracovných kolektívov pôvodných, do rôznych foriem integrácie vstupujúcich podnikov. Týka sa to viac-menej všetkých organizačných foriem koncentrácie, či už ide o spoločné (medzidružstevné) podniky, kooperačné združenia alebo úplne integrované (zlúčené) podniky. Už najjednoduchšie formy medzipodnikovej kooperácie si vyžadujú vytvorenie nového rozhodovacieho centra, na rovine o stupeň vyššej ako sú zúčastnené členské podniky. Odhliadnúc od toho, že tieto centrá (kooperačné rady, rady zástupcov atď.) sú už teraz väčšinou obsadené predstaviteľmi profesionálneho riadenia podnikov (pričom formy ich delegovania sú značne neujednotené), u profesionálnych vedúcich i výkonných pracovníkov kooperujúcich odvetví sa vytvárajú nové typy vzťahov kompetenčnej podriadenosti, orientované už nie na pôvodný podnik, ale na nadpodnikový orgán. Tým sa rozrušuje stará, relatívne uzavretá kompetenčná štruktúra podniku a vytvára sa nová, ktorej hranice zatiaľ nemožno dosť dobre predvídať.

Na základe doterajšieho vývoja sa ukazuje, že ekonomické rozhodovacie funkcie sa postupne budú sústreďovať na nadpodnikovom, respektíve okresnom stupni. Z toho možno usudzovať, že za hlavnú tendenciu integračného procesu

v oblasti riadenia treba považovať postupné vytváranie vertikálnej štruktúry hospodárskeho riadenia vo sfére poľnohospodárskej prvovýroby. Potvrdzujú to aj príklady a prvé skúsenosti okresov Kutná Hora a Uherské Hradiště, v ktorých všetky doterajšie spoločné (medzidružstevné) podniky integrovali do celookresnej organizácie, usporiadanej na podnikovom princípe a s organizačnými stupňami podnik — závod.

Proces koncentrácie poľnohospodárskej výroby je vo svojej povahe procesom objektívnym a vyplýva z objektívneho zákona rozvoja výrobných síl. Všetky objektívne procesy sa však presadzujú v živote iba prostredníctvom subjektívnej činnosti ľudí. Preto má význam analyzovať otázku, ako reagujú jednotlivé skupiny pracovníkov v poľnohospodárskej výrobe na prebiehajúci proces koncentrácie, aké sú ich potreby, záujmy, postoje a motívy, čo napokon v konečnom dôsledku určuje ich konanie.

Ako máme možnosť pozorovať prax okresov Nitra, Rimavská Sobota, Spišská Nová Ves, Ústí nad Orlicí, Praha-východ a mnohých ďalších doteraz ukazuje, že najpozitívnejší vzťah k tomuto procesu majú vedúci pracovníci so školskou a praktickou prípravou na zvládnutie nárokov zložitejšej výrobnnej techniky a organizácie. Kvalifikovaní vedúci pracovníci JRD a ŠM najskôr pochopili zmysel, ciele a možnosti koncentračného procesu. Z toho vyplýva aj ich iniciatívna rola vo vytváraní integračných a kooperačných vzťahov. Ako iniciátor vývoja získava súčasne táto skupina aj na autorite a prestíži. Upevňuje sa jej pozícia v riadení podnikov samotných i v riadiacich orgánoch tvoriacich sa nadpodnikových a medzipodnikových zoskupení.

Pred schopnými, ambicióznymi a dynamickými technickými a riadiacimi pracovníkmi otvára integračný proces cesty k širšiemu rozvinutiu a uplatneniu ich organizačných, odborných a politických schopností a vedomostí. Vytvárajú sa predpoklady pre ďalšie uspokojovanie ich vyšších psychických potrieb sebauplatnenia a satisfakcie plnším uplatnením ich odbornej špecializácie i perspektívnymi možnosťami vzostupu v riadiacej hierarchii. Môžeme preto na základe pozorovania viacerých sledovaných podnikových zoskupení naznačiť jednu z hypotéz, že aj motív profesionálneho vzostupu a uspokojenia potrieb uplatnenia a sebarealizácie vedúcich pracovníkov doterajších relatívne uzavretých podnikov je a bude jedným z významných subjektívnych faktorov, ktoré stimulujú rozvoj kooperačných a integračných vzťahov v poľnohospodárstve. Aj pri doterajšej štruktúre JRD, ŠM a iných podnikov bol takýto vzostup možný, bol však do značnej miery spojený s prechodom do iného typu organizácie, napríklad štátnej správy, nákupu, odborovo organizovaných špecializovaných podnikov a podobne.

Súčasne možno predbežne pozorovať, že niektorí technokraticky orientovaní profesionálni vedúci pracovníci, ktorí z nepochopenia poslanca družstevných kolektívnych volených orgánov, prípadne z konfliktov s nimi vyvodzujú ich retardujúci vplyv na technologický pokrok vo výrobe, prijímajú nové organizačné vzťahy bez akýchkoľvek predstáv o ich sociálnej zložitosti. K takýmto jednostranným záverom prichádzajú preto, lebo nemyslia na spoločenské dôsledky tohto zložitého procesu a v znížení vplyvu družstevných samosprávnych orgánov na činnosť profesionálnych vedúcich, resp. v odstránení vzájomnej sociálnej kontroly, vidia možnosť posilnenia svojich osobných pozícií. Podnecovanie a využívanie aktivity riadených pracovníkov by však pri jednostrannom vývoji vzťahov uvedeného typu mohlo značne utpieť. Tvorivú iniciatívu, ako zdroj efektívnej práce podnikových osadenstiev, budú však musieť kooperačné alebo integračné zoskupenia ešte lepšie využívať ako ich členské podniky v minulosti. To predpokladá vyššiu angažovanosť v práci nielen vedúcich ale aj vedených.

Treba mať na zreteli, že i prípadná relatívna strata podnikovej samostatnosti kolektívu družstevníkov, ktorá predtým umožňovala aj na základe pospolitostných, susedských a iných tradičných sociálnych väzieb dedinského spoločenstva jeho stotožnenie sa s podnikovými cieľmi a bola jedným z motivačných zdrojov jeho pracovnej aktivity i spoluúčasti na riadení, môže tieto pozitívne znaky prinajmenšom zoslabiť. V historicky vzniknutej miestnej pospolitosti roľníkov-družstevníkov sa na základe dlhodobej interakcie vytvorili vlastné sociálne normy a vzory správania, miestna štruktúra autorít a podobne. Ak sa zachovala kontinuita miestnych autorít vytvorených v lokálnej spoločnosti aj v družstevnom výrobnom kolektíve, tento fakt účinne posilňoval a harmonicky doplňoval nové autoritné vzťahy v družstve, založené už na delbe práce a kompetencie vo výrobnej organizácii. Vzťahy vedúcich k výkonným pracovníkom boli v „klasickom“ družstve pomerne bezprostredné a organizačné správanie vedúcich viac menej akceptovalo normy sociálneho správania v pospolitosti.

Stručne a pritom, pravda, zjednodušene, možno povedať, že jednou z podmienok úspešného napredovania doterajších družstiev je práve aj optimálne fungovanie systému sociálnych vzťahov, ktorého prvkami sú predovšetkým vzťahy účasti a zainteresovanosti na riadení družstevného podniku, pracovné vzťahy, neformálne vzťahy v pracovných kolektívoch a miestnej pospolitosti. V prípade integrácie viacerých družstevných podnikov vzniká nový ekonomický, technický a sociálny systém, komplikuje sa mechanizmus prevodu originálnych riadiacich právomocí družstevníkov z titulu kolektívneho vlastníctva. Je to otázka nielen inštitucionalizovaných orgánov družstevnej samosprávy, ale aj zníženia intenzity bezprostredných sociálnych interakcií medzi nositeľmi riadiacich funkcií a družstevníkmi, čo môže spôsobovať oslabovanie iniciatívy a aktivity jedných i druhých.

Tu vzniká pre vedu i prax osobitný problém nanovo riešiť formy účasti priamych výrobcov na riadení integrovaných poľnohospodárskych podnikov, predovšetkým však družstiev. Nutnosť účinného modelu participácie podčiarkuje niekoľko základných momentov, z ktorých sa niektoré pokúsime načrtnúť.

Po prvé výrazne sa zvyšujúci podiel kvalifikovanej práce vo výrobnom procese špecializovaných veľkopodnikov bude meniť od základu štruktúru pracovníkov vo výrobe. Vyššia kvalifikácia pracujúcich, nové, priemyselným podmienkam podobné pracovné a technologické režimy vyvolajú aj zmeny v životnom štýle, kultúrnej, spoločenskej a politickej vyspelosti pracovníkov v poľnohospodárstve. Tieto znaky ich budú v určitej miere kvalifikovať pre racionálnu účasť na riadiacich procesoch v podniku.

Po druhé, stále zložitejšími sa stávajúce výrobné technológie budú vyžadovať vysoký stupeň súhry a dorozumenia medzi výkonnými pracovníkmi a technikmi, respektíve vedúcimi. Vysoké nároky na presnosť a zodpovednosť vykonávania pracovných úkonov si vyžadujú aj účinnejší systém informácií vo výrobe. Informácie o výrobe a podniku, ktoré sa poskytujú priamym výrobcom, majú nielen svoj bezprostredný, inštrumentálny význam, ale súčasne umožňujú vykonávať pridelenú prácu aktívnejšie, iniciatívnejšie, cieľavedomejšie. Zvyšuje sa sebahodnotenie pracovníka, jeho zodpovednosť za vykonanú prácu a záujem na výsledkoch výroby. Informačná zapojenosť pracovníka do podnikového organizmu je predpokladom akýchkoľvek participačných a identifikačných procesov v podniku. Z toho teda vyplýva, že v podstate možno uvažovať o dvoch formách na riadení v poľnohospodárskom kooperujúcom, či integrovanom výrobnom podniku:

a) v pracovnej skupine, predovšetkým v konfrontácii s bezprostrednými výrobnými úlohami,

b) inštitucionalizovanými formami spoluúčasti (zbor zástupcov, kooperačná rada, ZV a komisie ROH) predovšetkým vo sfére perspektívneho vývoja podniku, konkrétnych sociálnych istôt, základných spoločenských podmienok práce a života.

O tom, ako sa budú tieto formy spoluúčasti pracujúcich na riadení vyvíjať rozhodne predovšetkým všespoločenský vývoj riadenia socialistického hospodárstva ako konkretizácia vývoja socialistických výrobných vzťahov. Otázky spoluúčasti na riadení spolu s radom ďalších problémov (lokalizácia podnikových funkcií, konkretizácia spoluvlastníctva a pod.), ktoré tvoria fundamentálnu problematiku spoločenskej stránky riadenia socialistických poľnohospodárskych podnikov, nemožno vyriešiť bez spojeného úsilia straníckych a štátnych orgánov, podnikovej praxe a marxistických spoločenských vied, vrátane sociológie. Tým menej sa to môže podariť v krátkom článku, v ktorom sme mienili a mohli len stručne nadhodiť niektoré spoločenské otázky, ktoré nastoľuje súčasný rozvoj výrobných síl v našom socialistickom poľnohospodárstve.

Je pochopiteľné, že v novoutváraných formách koncentrácie poľnohospodárskej výroby sa postupne vybudujú aj nové sociálne systémy s novými spoločenskými vzťahmi a väzbami. Niet pochyb o tom, že to budú vzťahy a väzby funkčné vzhľadom na potreby novovytváraných kooperačných združení, alebo zlúčených podnikov. Kým sa však takéto funkčné spoločenské vzťahy v nových výrobných kolektívoch vytvoria, treba popri technických, ekonomických a organizačných otázkach s veľkou citlivosťou a v komplexe rešpektovať a prezieravo riešiť aj všetky naznačené ale i dosiaľ nepoznané spoločenské problémy začínajúceho procesu koncentrácie poľnohospodárskej výroby.

Myslíme, že seriózne vedecké skúmanie spoločenských otázok špecializácie a koncentrácie bude správnu odpoveďou našich výskumných pracovísk na zrejmu spoločenskú objednávku, ktorú všetci v tejto oblasti pociťujeme. Sú to však súčasne otázky, o ktorých musí premýšľať každý, kto pracuje na akomkoľvek poste v sústave agrokomplexu, lebo spolu s ním ide aj o spoločné problémy ďalšieho rozvoja socialistickej spoločnosti v Československu v zmysle záverov XIV. zjazdu Komunistickej strany Československa.

Literatura

- BAUCH V., REJHOLEC V., 1970, K problematike vzťahov družstevných roľníkov JRD. Výťah zo záverečnej správy EÚ SAV a SÚ SAV. Bratislava.
- BLAAS G., MACH F., 1971, Sociologické aspekty obsahu a štýlu riadiacej činnosti vedúcich pracovníkov JRD. Kand. dizertačná práca, Bratislava.
- GVISIANI D. M., 1970, Organizacija i upravljenje. Moskva.
- HORÁKOVÁ E., 1968, Sociologická analýza zemедělského družstva. Praha, str. 256.
- HRMO V., BEZÁK A., 1970, Základy vedeckého riadenia v poľnohospodárstve. Nitra.
- LIEHMANN P., 1970, Der sozialistische Leiter und die Initiative der Werktätigen. Berlin.
- PALÁŠTHY E., ŠKOTTA L., 1967, Medzipodnikové organizácie v poľnohospodárstve a ich vplyv na organizáciu nadpodnikového riadenia. Štúdia VÚPE, Bratislava.
- PILÍŠEK V., 1968, Teorie řízení. Praha.
- SAGARA D., FOLTÍN B., 1967, Ekonomické, organizačné a ďalšie spoločenské prejavy a podmienky iniciatívy pracovných kolektívov JRD. Záverečná správa VÚPE, Bratislava.
- , 1969, Sociologické a sociálnopsychologické aspekty činnosti vedúcich pracovníkov JRD. Záverečná správa VÚPEVŽ, Bratislava.
- SCHIMMERLING H. a kol., 1970, Sociologické aspekty kooperace a integrace zemědělských podniků (Společný družstevní podnik drůbežářský Mydlářka — Benešov). Záv. zpráva VÚEZVŽ, Praha.

Došlo dňa 29. 6. 1972

Niektoré spoločenské aspekty procesu špecializácie a koncentrácie poľnohospodárskej výroby

Po úspešnom ukončení socialistickej prestavby československého poľnohospodárstva dochádza objektívne k ďalšej výrobnej špecializácii a koncentrácii na princípe kooperácie a integrácie. Je treba riešiť nielen zložité technické a ekonomické problémy, ale aj sociálne premeny, ktoré priamo, alebo nepriamo vyvoláva. Zmyslom úvahy je pokus o anticipáciu niektorých hlavných spoločenských zmien a posúdenia ich dôsledkov. Špecializácia a koncentrácia umožní znížiť počet pracovníkov, vyžaduje si však zlepšenie ich demograficko-profesionálnej štruktúry. Dôjde k novému územnému rozmiestneniu pracovných síl so všetkými sociálnymi dôsledkami, ktoré z toho vyplývajú. Otvorí sa úplne sociálny systém družstevných podnikov. Charakter práce a jej sociálny status umožní, aby sa práca v poľnohospodárstve stala príťažlivá aj pre pracovníkov z iných odvetví národného hospodárstva. Zmenia sa podmienky a inštitucionálne formy účasti pracujúcich na riadení svojich podnikov, pričom vyššia kvalifikácia manuálnych pracovníkov dáva predpoklady pre ich intenzívnejšie zapojenie do riadiaceho procesu. Vytvárajú sa lepšie predpoklady pre vysokokvalifikované riadiace štruktúry a uplatnenie špecialistov. Pre spoločenský výskum vzniká nezvyčajne priaznivá situácia nielen tento jedinečný komplexný proces analyzovať, ale získanými poznatkami ho pomôcť ovplyvňovať a usmerňovať.

Некоторые общественные аспекты процесса специализации и концентрации сельскохозяйственного производства

После успешного завершения социалистической перестройки чехословацкого сельского хозяйства объективно продолжается производственная специализация и концентрация на принципе кооперации и интеграции. Необходимо решать не только сложные технические и экономические проблемы, но и социальные перемены, которые прямо или косвенно вызваны этими проблемами. Целью работы является попытка предсказания некоторых главных общественных изменений и оценки их последствий. Специализация и концентрация позволяют снизить количество работников, однако она требует улучшения их демографическо-профессиональной структуры. Произойдет новое территориальное размещение рабочей силы со всеми социальными последствиями, которые из этого вытекают. Полностью откроется социальная система кооперативных предприятий. Характер труда и его социальный статус будут способствовать тому, что работа в сельском хозяйстве станет интересной и для работников других отраслей народного хозяйства. Изменяются условия и институциональные формы участия трудящихся в управлении своими предприятиями, причем, более высокая квалификация работников ручного труда дает предпосылки для их интенсивного включения в процесс управления. Создаются лучшие предпосылки для высококвалифицированной структуры управления и использования специалистов. Для общественного исследования возникает необыкновенно благоприятное положение не только для анализа этого исключительного комплексного процесса, но и для того, чтобы при помощи полученных данных влиять на него и направлять его.

Some Social Aspects of the Process of the Specialization and Concentration of Agricultural Production

After the successfully finished socialist reconstruction of Czechoslovak agriculture, further production specialization and concentration take place as an objective trend based on the principle of co-operation and integration. It is necessary to solve not only the complex technical and economic problems but also the problems of the social changes caused or entailed by the specialization and concentration process. The object of the consideration is an attempt to anticipate some major social changes and to evaluate their consequences. Specialization and concentration will make it possible to reduce the number of workers; however, it requires an improvement in the demographical and professional structure of labour. A territorial redistribution of manpower will take place with all the ensuing social consequences. The social system of co-operative enterprises will be completely opened. The nature and social status of work will make farm work attractive

even for workers from other branches of the national economy. The conditions and institutional forms of the participation of the working people in the management of their enterprises will be changed, and the higher skills of manual workers will allow for their more intensive contribution to the management process. Better conditions are being created for highly qualified managerial structures and for the activity of specialists. Social research has the extraordinary chance not only to analyse this unique process but also to use the findings to influence and regulate the process of specialization and concentration.

Einige gesellschaftliche Aspekte des Spezialisierungs- und Konzentrationsprozesses der landwirtschaftlichen Produktion

Nach erfolgreicher Beendigung des sozialistischen Umbaus der tschechoslowakischen Landwirtschaft kommt es objektiv zu einer weiteren Spezialisierung und Konzentration der Produktion auf dem Prinzip der Kooperation und Integration. Es sind nicht nur komplizierte technische und ökonomische Probleme, aber auch soziale Umwandlungen, die direkt oder indirekt hervorgerufen werden, zu lösen. Zweck der Betrachtung ist ein Versuch um die Vorwegnahme einiger wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen und die Beurteilung ihrer Folgerungen. Die Spezialisierung und Konzentration wird eine Herabsetzung der Anzahl von Werktätigen ermöglichen, erfordert jedoch eine Verbesserung ihrer demographisch-professionellen Struktur. Es wird zu einer neuen Gebietsverteilung von Arbeitskräften kommen, mit sämtlichen daraus sich ergebenden sozialen Folgerungen. Ein soziales System von Genossenschaftsbetrieben wird in vollem Maße erschlossen werden. Der Charakter der Arbeit und ihr sozialer Status wird es ermöglichen, daß die Arbeit in der Landwirtschaft auch für Werktätige aus anderen Fachgebieten an Anziehungskraft gewinnt. Die Bedingungen und institutionelle Formen der Anteilnahme an der Leitung der Werktätigen in ihren Betrieben werden verändert, wobei die höhere Qualifikation der manuellen Mitarbeiter Voraussetzungen für deren intensivieren Anschluß an den Leitungsprozeß schaffen wird. Es entstehen bessere Voraussetzungen für hochqualifizierte Leitungsstrukturen und für die Tätigkeit der Spezialisten. Für die gesellschaftliche Forschung entsteht eine außerordentlich günstige Situation, nicht nur diesen einzig dastehenden komplexen Prozeß zu analysieren, sondern auch durch die gewonnenen Erkenntnisse zu beeinflussen und gleichzurichten.

Adresa autorov:

Ing. Dušan S a g a r a, CSc., JUDr. Bartolomej F o l t í n, CSc., Ing. Gejza B l a a s, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a výživy, Bratislava, Vajanského nábr. 13
