

K PROBLEMATIKE SOCIOLOGICKO-RACIONALIZAČNÝCH ASPEKTOV PRÁCE OŠETROVATELOV PRASNÍC

J. VIŠŇOVSKÝ, J. BAKŠA

Dôležitú oblasť komplexnej socialistickej racionalizácie v poľnohospodárstve predstavuje racionalizácia práce. Racionalizácia výkonných pracovných činností v jednotlivých odvetviach živočíšnej výroby je objektívnou nutnosťou. V pracovnom procese vystupujú štyri základné faktory:

- a) človek so svojimi schopnosťami a skúsenosťami,
- b) pracovný prostriedok,
- c) pracovný predmet, ktorý má prevažne biologický charakter,
- d) pracovné prostredie, v ktorom sa pracovné činnosti vykonávajú.

Ak pripisujeme každému z predznačených faktorov dynamický charakter, je nevyhnutné v racionalizačnom snažení skúmať všetky faktory, ich vzájomnú súhru a vzájomné ovplyvňovanie. Súčasná etapa rozvoja poľnohospodárskej výroby v ČSSR je charakteristická tým, že pracovná sila sa stáva nedostatkovým faktorom. To je aj hlavná príčina, ktorá vedie k podrobnému štúdiu optimálneho využitia pracovnej sily. Toto štúdium nemôže byť zamerané iba na optimálne využitie fyzických a psychických síl pracovníka v existujúcich podmienkach. Naopak, ide o zmenu týchto podmienok. Pritom zmena podmienok neznamená len zmenu technických a ekonomických podmienok (koncentrácia, modernizácia objektov, funkčné členenie, výkonnejšia mechanizácia atď.), ale aj zmenu pracovného zamerania (zúženie prac. špecializácie), zmenu organizácie práce (smeľová prevádzka atď.), vytváranie nových pracovných kolektívov, zmena systému riadenia a vedenia pracovných kolektívov atď. A tu už zákonite vstupujú do racionalizačného snaženia sociologické aspekty ako sú spokojnosť či nespokojnosť, reakcie, postoje, interpersonálne väzby medzi pracovnými skupinami i v rámci nich, vyúsťujúce v žiadúce či menej žiadúce trvalé návyky, ktoré sú často ovplyvňované pracovnými podmienkami, objektívnymi skutočnosťami, ale i samotným subjektom — pracovníkom.

Východnou etapou racionalizačných riešení je spoznanie existujúceho stavu. Všeobecne sa predpokladá, že najkritickejší stav vo vybavení základnými výrobnými fondami (budovy, stroje) a z toho vyplývajúcimi pracovnými podmienkami je v chove dojníc. Podobná je však situácia aj u ďalšej kategórie zvierat — v chove prasníc.

V našom príspevku preto predkladáme zámerne okrem niektorých sociologických pohľadov aj charakteristiku technickej vybavenosti objektov pre chov prasníc. Úroveň vybavenosti základnými výrobnými fondami ovplyvňuje návazne pracovné podmienky pracovníkov a tie kvalifikačnú a vekovú štruktúru pracovníkov, spokojnosť z práce atď.

Empirický materiál bol získaný v rámci riešenia výskumnej úlohy „Racionalizácia výrobných a pracovných procesov v chove prasníc“ zo 137 poľnohospodárskych podnikov so zastúpením všetkých výrobných oblastí Slovenskej socialistickej republiky. Pri použití typologickej metódy nám najlepšie vyhovovala technika

priameho pozorovania a technika dotazníka. Dotazník bol vyplňovaný pomocou anketárov (osobitne inštruovaných) — poslucháčov VŠP Nitra počas prevádzkovej praxe. Z uvedeného dôvodu návratnosť bola 100 %. V objektoch skúmaných podnikov pracovalo celkom 374 pracovníkov, z toho 237 žien. Vyhodnotenie dotazníka sme vykonali tradičným spôsobom pomocou elektronickej kalkulačky „Elka“. Otázky v dotazníku boli kategorizované v 5 skupinách takto:

1. skupina: Otázky týkajúce sa pracovného prostredia zamerané predovšetkým na posúdenie stavebného riešenia, mechanizačného vybavenia a z toho vyplývajúcej povahy práce ošetrovateľov.

2. skupina: Otázky zamerané na identifikáciu pracovných podmienok, kde sa zisťovala dĺžka pracovnej smeny, smenovosť prevádzky, dochádzka do zamestnania, úroveň odmien atď.

3. skupina: Otázky zamerané na zistenie vzťahu pracovníkov k vykonávanej práci so zameraním na vylepšenie pracovných metód; spokojnosť so svojim zaradením a vykonávanou prácou, spokojnosť s vedením podniku atď.

4. skupina: Otázky orientované na identifikáciu negatívnych znakov práce.

5. skupina: Otázky zisťujúce osobné informácie o respondentoch, vekovú štruktúru, kvalifikáciu, dĺžku zamestnania atď.

VÝSLEDKY

Zistené výsledky analyzujeme podľa vymedzenej kategorizácie otázok.

1. Z výsledkov prieskumu vyplýva, že viac ako 50 % všetkých doteraz využívaných objektov pre chov prasníc sú objekty atypické; 11,5 % objektov sú staré adaptované budovy z inoučelových stavieb a len 37,4 % objektov bolo postavených špeciálne pre chov prasníc. Väčšina typových stavieb je však stará (okolo 15 rokov) s minimálnym resp. nijakým mechanizačným vybavením. Výlučne ručne sa vykonávajú práce v 44,5 % objektov. Tento stav vnucuje úvahu o naliehavej potrebe modernizácie týchto objektov. No fyzicky a morálne sú tieto objekty tak opotrebované, že rekonštrukcia týchto malokapacitných objektov by bola väčšinou neopodstatnená. Preto reálnym východiskom je v súčasnosti intenzívnejší prechod na budovanie nových veľkokapacitných fariem. Z nášho zistenie ďalej vyplýva, že iba 11 % objektov je vybavených sociálnymi zariadeniami a to väčšinou u atypických objektov. Typizované matečníky majú sociálne zariadenia vybudované iba v 35,6 % stavieb. Tento nedostatok možno pripísať na vrub projektantov, ktorí v minulosti pri projektovaní zabúdali na najdôležitejšieho činiteľa výrobného procesu — človeka. Ostáva však veľmi významnou nezodpovedanou otázkou ako pracovníci existujúce sociálne zariadenia využívajú a v tomto smere ide už o oblasť trvalých návykov, sociologických aspektov vzájomného sa ovplyvňovania a zámernej cielavedomej výchovy, už aj preto, že ide prevažne o starších pracovníkov, kde je celý rad vžitých i relatívne negatívnych návykov, ktoré sa ťažko odstraňujú.

2. Jeden z podmienujúcich činiteľov záujmu, či menšieho záujmu o prácu v živočíšnej výrobe je i dĺžka pracovného času a jeho frekvencia v časovom fonde dňa, či týždňa. Podľa nášho zistenia priemerná dĺžka pracovnej smeny je 7 hod. Z toho vyplýva, že skutočná dĺžka pracovného týždňa je okolo 49 hod. Úradne stanovená dĺžka pracovného týždňa sa podľa našich výsledkov prekračuje až u 72,3 % skúmaných podnikov. Zavádzanie smenovej prevádzky, ako prostriedku skultúrnienia práce ošetrovateľov v súčasne existujúcich podmienkach je obmedzované malou kapacitou utajňovacích objektov a s tým súvisiacim malým počtom ošetrovateľov (jeden resp. dva ošetrovatelia až v 79,6 % skúmaných prípadoch). Na základe našich zistení (V i š ň o v s k ý 1972) je možné reálne počítať so zavádzaním smenovej prevádzky v jej klasickej podobe až pri koncentrácii vyššej ako 450 ks úžitkových prasníc. Táto koncentrácia je však podmienkou iba vtedy, ak sa

stádo prasníc člení na skupiny podľa stupňa reprodukčného procesu a ak aj na časove najkratšom úseku (v pôrodnici) má byť uplatnená smenová prevádzka. Takúto koncentráciu dosahujú iba tri farmy zo skúmaného súboru.

Zaujímavé sú preto názory respondentov na prípadné zavedenie smenovej prevádzky. Proti jej zavedeniu je 47,0 % respondentov (prevažne muži). Zamietavý postoj možno vysvetliť u mužov rôznymi aktivitami medzi pracovnými cyklami počas pracovného dňa, ktoré sú pre družstevného roľníka príznačné (práca okolo domu, na záhumienkách atď.). Väčší záujem o smenovú prevádzku zo strany žien vyplýva podľa nášho názoru okrem iného z ešte existujúcej dvojakej role ženy, pracovníčky v zamestnaní a pracovníčky zaisťujúcej celý chod domácnosti ako i matky. Zákonite sa nám natíska v tejto súvislosti otázka, čo s deťmi pracovníkov, keď pracovný čas začína skoro ráno a s dvojnásobným prerušením sa predlžuje pracovný deň do pozdných hodín večer. Naše poznatky sú takéto:

35 % opýtaných nemá deti, alebo sú už dospelé. Najväčšia časť detí respondentov 40,2 % počas ich práce je v škole, no deti sa spravidla vychystávajú samé do školy, pokiaľ nejde o viacjadrové rodiny, kde starostlivosť nahrádzujú starí rodičia. Bez dozoru zostávajú deti u 12 % respondentov.

Dôležitým ukazovateľom pracovných podmienok ošetrovateľov je vzdialenosť miesta bydliska od pracoviska. V nami sledovanom súbore je situácia nasledovná: V mieste pracoviska do vzdialenosti 1 km býva 75,2 % pracovníkov, z toho 56 % žien. Na väčšiu vzdialenosť ako 2 km dochádza 13,7 % respondentov, z toho až 90 % žien. Ide predovšetkým o kapacitne väčšie farmy, ktoré sú excentricky umiestnené a pracovníci sú do práce privádzaní podnikovými dopravnými prostriedkami.

Posledným problémom tejto kategórie otázok sú zárobky pracovníkov. Pri hodnotení výšky zárobku nebrali sme do úvahy pracovný príjem zo záhumienku a hodnotu naturálnej odmeny. Priemerný mesačný príjem predstavuje 1711 Kčs. Ak porovnáme tento príjem s príjmami napr. v chove dojníc (R e p k a, B a k š a 1971) vidíme, že priemerný mesačný príjem v chove kráv je len o málo vyšší a predstavuje 1758 Kčs. V priemysle mesačný príjem v skúmaných rokoch (1968-69) predstavoval 1730 Kčs. Ukazuje sa teda, že odmena za prácu v analyzovanom odvetví sa priblížila priemernej úrovni odmien výrobných odvetví v národnom hospodárstve. Z uvedeného vyplýva, že prípadný nezáujem o prácu na danom úseku nemal by byť motivovaný nízkou úrovňou odmeny. V nami sledovanom súbore sme zistili, že ako jediný príjem v domácnosti (príjem za prácu v matečníku) uvádza 41,7 % respondentov (z toho 27,3 % tvoria muži).

3. Kladný vzťah k vykonávanej práci je dôležitou podmienkou dobrých pracovných výsledkov. V kategórii tohto druhu otázok môžeme upozorniť na tieto poznatky. Kladný vzťah k vykonávanej práci vyjadruje 48,7 % respondentov. U pracovníkov, ktorí pracujú v matečníkoch len pre nedostatok iných vhodnejších pracovných príležitostí (udáva 24,8 %) možno ťažko očakávať nadpriemerné výsledky v práci. 26,5 % respondentov sa k tejto otázke nevyjadrilo. So vzťahom k práci úzko súvisí aj spokojnosť so zamestnaním, ako predpoklad nielen dobrých výsledkov v práci, ale spokojného života vôbec. Spokojnosť so zamestnaním po každej stránke vyjadruje 44,5 % respondentov a 55,5 % je iba čiastočne spokojná.

Ďalším predpokladom dobrých pracovných výsledkov je spokojnosť pracovníka s vedením poľnohospodárskeho podniku, či podmieňuje i dôveru medzi radovými pracovníkmi i vedúcimi na všetkých stupňoch riadenia. Plnú spokojnosť s vedením podniku vyjadruje 33,3 % respondentov, čiastočnú spokojnosť 63,2 % a nespokojnosť 3,5 % respondentov. U poslednej skupiny respondentov ide na-

vyše o narušenie normálnych vzťahov medzi nadriadenými a podriadenými a pri existujúcej konfliktности vstupujú ako prvky disfunkčné, nevytvárajúce kohéziu pracovných skupín ani priaznivú sociálnu a pracovnú klímu.

Je všeobecnou známou skutočnosťou, že úroveň produktivity práce v chove prasníc je nízka. Je tomu tak okrem objektívnych príčin (rozvedené v bode 1.) aj preto, že voľba pracovného postupu je ponechávaná na ľubovôľu pracovníka. V poľnohospodárstve vzhľadom na rôznorodosť podmienok pri práci nie je možné presne stanoviť univerzálne normy pracovného postupu. Bráni tomu aj skutočnosť, že individuálna delba práce zatiaľ práve v odvetví chovu prasníc v podmienkach nízkej koncentrácie dosiahla nízky stupeň. Je preto nevyhnutné, aby bezprostredne nadriadený pracovník bol súčasne garantom sústavného prehodnocovania a zdokonaľovania existujúcich pracovných postupov. Naše výsledky túto požiadavku však nepotvrdzujú. Práve naopak.

42,8 % respondentov vykonáva prácu podľa vlastných predstáv. Na dokonalejšie pracovné postupy prichádzajú spravidla na základe vlastných skúseností, čo je veľmi zdĺhavé. Chyby, ktorých sa dopúšťajú, majú potom mnohokrát za následok i značné škody. Zo strany vedenia podnikov je preto nevyhnutné, aby takýmto pracovným postupom predchádzali dokonalým oboznamovaním pracovníkov na všetkých úsekoch výroby a najprogressívnejšími pracovnými postupmi, ktoré by sa dodržiavali a vlastná seberealizácia a nápady pracovníka by sa uskutočňovali v rámci nich. V našich skorších výskumoch (Valášek, Višňovský, Řepka 1967) bola potvrdená skutočnosť, že ak vedenie podniku voľbu systému práce ponecháva na výkonných pracovníkoch, úroveň produktivity ich práce je závislá od intelektuálnej úrovne pracovníkov. Dvaja pracovníci, ktorí pracovali za presne tých istých podmienok, spotrebovali na vykonanie rovnakého objemu požadovanej práce odlišný čas a odlišnú veľkosť makropohybov.

Z uvedeného je zjavné, že veľkou rezervou pri zvyšovaní produktivity práce v existujúcich ustajňovacích objektoch pre úžitkové prasnice je sústavné zdokonaľovanie pracovných postupov. O správnosti takéhoto postupu svedčí skutočnosť, že až 80 % opýtaných má záujem o zdokonalenie svojej práce cestou uplatnenia vedeckých poznatkov. S týmto poznaním pozitívne korešponduje aj ďalšia skutočnosť, že až 53,8 % respondentov sa veľmi často zamýšľa ako prácu na pracovisku lepšie zorganizovať, čo vylepšiť; niekedy sa nad týmto problémom zamýšľa 43,6 % a vôbec sa nezamýšľa len 2,6 % opýtaných. Využitie týchto poznatkov zo strany bezprostredných organizátorov výroby a práce rozhodne môže vytvoriť priaznivé predpoklady pre zavádzanie lepšej organizácie práce v matečníkoch.

4. Z kategórie otázok charakterizujúcich negatívne znaky profesie treba upozorniť na skutočnosť, že najviac odrádza od práce existujúca namáhavosť práce. Uvádza to 30,7 % respondentov. Dôvodia to predovšetkým ženy bez ohľadu na vek. Druhou príčinou je nízke spoločenské uznanie práce (23,1 % opýtaných). Je zaujímavé, že existujúca úroveň odmien je v poradí až na poslednom mieste (iba 5,2 % respondentov). Pokiaľ sa týka pocitu namáhavosti práce, treba konštatovať, že subjektívne pocity respondentov dosť verne zobrazujú reálnu skutočnosť v namáhavosti práce, ktorú sme zistili podrobnými kalorimetrickými meraniami v tomto odvetví (Višňovský 1969, 1970).

Ak hodnotíme názory odradzovania od práce (profesie) podľa vekových skupín, dospievame k nasledovnému poznaniu:

— veková kategória do 35 rokov uvádza ako najväčší dôvod nezáujmu zlé pracovné prostredie a namáhavosť práce,

- veková kategória od 35—49 rokov najväčšiu príčinu nedostatkov vidí v zle organizovanom a rozloženom pracovnom čase a v namáhavosti práce,
- veková kategória 50 rokov a viac ukazuje zhodne na zlé pracovné prostredie a nízke spoločenské uznanie práce.

Z hľadiska svalovej námahy jednoznačne všetky vekové kategórie považujú za najťažšiu prácu (69,2 %) pracovnú operáciu-odstraňovanie hnoja, ako muži tak aj ženy, bez ohľadu na typ ustajňovacieho objektu. V tomto prípade respondenti svoj pocit svalovej námahy vystihli tiež dosť presne (vzhľadom k našim výsledkom) (V i š ň o v s k ý 1969, 1970). Pravda, zdá sa, že pocit najväčšej svalovej námahy pri odstraňovaní hnoja je chápaný aj tak, že táto pracovná operácia v časovej kalkulácii zaberá veľký podiel v priebehu smeny. Ide totiž o typickú dynamickú pracovnú činnosť, ktorá pri existujúcom stavebnom a mechanizačnom vybavení matečníkov pohlcuje až 55 % celosmenového energetického výdaja. Zaujímavé je ďalej, že do dôchodku chce pracovať v matečníkov predovšetkým staršia kategória pracovníkov nad 45 rokov (čo je 48,8 % z počtu respondentov), mladších ako 45 rokov iba 8,5 %, pravdepodobne sú to tí, ktorí sú plne spokojní so svojou prácou.

5. Už pri projektovaní tohto prieskumu sme predpokladali, že veková štruktúra pracovníkov v chove prasníc je neuspokojivá. Veková skupina nad 50 rokov z celkového počtu skúmaných pracovníkov predstavuje až 28,2 % a vo vekovej skupine do 30 rokov je iba 2,8 % pracovníkov. Skupinu 30—39 tvoria ostatní, čo je 69 %. Priemerný vek respondentov je 46,05 rokov.

S vekom do istej miery súvisí aj dĺžka zamestnania. Muži, aj keď ich je menej a sú starší, pracujú v skúmaných poľnohospodárskych podnikoch dlhšie. U žien, najmä v poslednom čase, je situácia iná. Do živočíšnej výroby prichádzajú pracovať i mladšie, ba dokonca aj z iného odvetvia národného hospodárstva, najmä preto, lebo nachádzajú príležitosť pracovať v blízkosti svojej rodiny. Toto tvrdenie by si však vyžadovalo dôslednejšiu verifikáciu pomocou hlbšej sociologickej sondy. Dá sa však predpokladať, že najmä u mladších pracovníkov v súvislosti s dĺžkou zamestnania možno konštatovať, že zatiaľ nevyhovujúce pracovné prostredie a do značnej miery existujúca namáhavosť práce odrádzajú pracovať v matečníkov dlhšiu dobu (Ø dĺžka zamestnania v matečníku je 7,83 rokov). Ďalším odradzujúcim činiteľom, a nie menej významným, je chovanie sa živého biologického materiálu, napr. pri vážení, tetovaní, nakladaní, prehánaní a pod. Na tieto nepriaznivé okolnosti reagujú podľa nášho zistenia citlivejšie ženy a iba 11,1 % všetkých žien robí v matečníkov viac ako 10 rokov.

Počas zamestnania v poľnohospodárskom podniku nezmenilo pracovné zaradenie 39,8 % respondentov. Túto skutočnosť treba vyzdvihnúť najmä u vekove starších pracovníkov, u ktorých je už predpoklad vysokej pracovnej zručnosti, skúsenosti a vytvorenie dobrého vzťahu k práci. Najpočetnejšiu skupinu (56,4 %) tvoria pracovníci, ktorí zmenili pracovné zaradenie 1—2krát. Títo sú nútení pri každej zmene pracovného zaradenia znovu si zvykať nielen na nové pracovné postupy, ale aj na nové pracovné kolektivy, čo v každom prípade nemusí vždy priaznivo pôsobiť.

Zvyšovanie kvalifikácie výkonných pracovníkov v chove prasníc ukazuje sa objektívnou nevyhnutnosťou. Väčšina respondentov (približne 60 %) má síce úplné alebo neúplné základné vzdelanie, avšak odbornú školu má iba 1 pracovníčka. Absolventi odborných poľnohospodárskych učilišť zatiaľ s neochotou nastupujú na miesta ošetrovateľov. Za takejto situácie sústavne zvyšovanie úrovne poznatkov ošetrovateľov nemožno očakávať systémom samostatného štúdia.

Práve naopak. Je nevyhnutelné nájsť vhodnú formu doškolenia. Z nášho prieskumu vyplýva, že 33,3 % ošetrovateľov si vôbec nedoplňuje svoje vedomosti a iba 6 % pravidelne sleduje odbornú literatúru, resp. tlač. Ukazuje sa, že jednou z príčin nezájmu mohla by byť skutočnosť, že pretrvávajúce malovýrobné podmienky výroby odstavčiat nevytvárajú dostatočný tlak na pracovníka, aby si zvyšoval kvalifikáciu, veď pri jednoduchšej manuálnej práci vystačí s nahromadenými skúsenosťami. Je isté, že tento stav je podmienený aj mnohými inými faktormi ako je prestárlosť pracovníkov v odvetví, väčšie zastúpenie žien atď. V každom prípade pri prechode na vyššie koncentrácie prasníc na farmách, pri zavádzaní veľkovýrobnej technológie a výkonnej mechanizácie bude sa musieť problematike vedenia a sústavného doškolenia manuálnych pracovníkov venovať zo strany vedenia podniku podstatne väčšia pozornosť.

Literatúra

- BAKŠA J., 1971, Príspevok k niektorým sociologickým problémom pracovného prostredia v poľnohospodárstve v súvislosti s racionalizáciou práce. Súbor referátov zo sympózia prevádzkovoekonomickkej sekcie, VŠP, Nitra : 179-183.
- GRANDJEAN E., 1967, Physiologische Arbeitsgestaltung. Thun und München.
- KOSILOV S. A., 1969, Fyziologické zdôvodnenie metód zvyšovania produktivity práce. Bratislava.
- REPKA I., BAKŠA J., 1971, Sociologická sonda k niektorým aspektom pracovného procesu a pracovného a životného prostredia pracovníkov v chove kráv. Acta operatívno-economica, 21.
- VALÁŠEK F., VIŠŇOVSKÝ J., REPKA I., 1967, K otázke pracovných štúdií v chove dojníc. Poľnohospodárstvo 13, 5 : 373-382.
- VIŠŇOVSKÝ J., 1972, Racionalizácia výrobných a pracovných procesov v chove prasníc. Záverečná správa výskumnej etapy, PFF VŠP Nitra.
- , 1969, Príspevok k hodnoteniu energetického výdaja pri práci v podmienkach veľkokapacitných fariem úžitkových prasníc. Poľnohospodárstvo 15, 11 : 1001-1006.
- , 1970, K otázkam analýzy a projekcie pracovných procesov v živočíšnej výrobe. Habilitačná práca, PEF-VŠP Nitra.

Došlo dňa 18. 8. 1972

K problematike sociologicko-racionalizačných aspektov práce ošetrovateľov prasníc

V príspevku ukazujeme na niektoré problémy v súvislosti s racionalizačným úsilím v živočíšnej výrobe, konkrétne v úžitkovom chove prasníc, ktoré zákonite vyúsťujú aj ako problémy sociologického charakteru. — Celý rad existujúcich pozitívnych znakov v pracovnom a výrobnom procese, ale aj negatívnych, ktoré sú objektívneho i subjektívneho charakteru rozvíjajúcej sa socialistickej poľnohospodárskej veľkovýroby, si vyžaduje tieto znaky nielen identifikovať, ale ich premyslene, cieľavedome aj meniť — negatívne javy odstraňovať a v zmysle plánovaných úloh piateho 5 RP prejsť postupne na budovanie špecializovaných, veľkokapacitných fariem s moderným mechanizačným vybavením. Jedine táto forma budovania objektov môže odstrániť ešte existujúce negatívne javy, či znaky, ako pozostatok nedávnej minulosti. Sú to: namáhavosť práce, nepriaznivé rozloženie pracovného času v časovom fonde dňa, slabá existujúca vybavenosť kultúrnymi a sociálnymi zariadeniami, aj keď proti minulosti práve nástup na socialistickú veľkovýrobu zaznamenáva ohromný pozitívny vzostup, ktorý sa prejavuje už aj v tom, že pracujúci nepocitujú ťažkosti z malej, neprimeranej mzdy, ale skôr v nedostatočnom vylepšení pracovného prostredia.

В статье показаны некоторые проблемы, возникающие в связи с рационализаторскими тенденциями в животноводстве, в частности в пользовательном разведении свиноматок, которые закономерно превращаются в проблемы социологического характера. Целый ряд положительных и отрицательных сторон трудового и производственного процесса, данных объективным и субъективным характером развивающегося социалистического крупного сельхозпроизводства, требует не только идентификации этих признаков, но и их обдумывания, целенаправленного изменения — устранять отрицательные явления и переходить в духе 5-й пятилетки к постепенному созданию специализированных, крупнообъемных свиноматок с современным механизированным оснащением. Лишь такая форма создания объектов может устранить существующие отрицательные явления или признаки — остатки недавнего прошлого: трудоемкость, неблагоприятное распределение рабочего времени в течение трудодня, слабая культурная и социальная фондированность, хотя по сравнению с прошлым уже сам переход к социалистическому крупному производству обозначает огромный восход, проявляющийся также в том факте, что трудящиеся страдают не столько от несоразмерно низкой зарплаты, как от недостаточного улучшения рабочей среды.

On the Problems of the Sociological and Rationalization Aspects of the Work of Sow Tenders

The paper deals with some problems of the rationalizing efforts in livestock production (in commercial sow breeding) which are, naturally, also of sociological nature. — There is a whole range of features — positive and negative (the negative being either subjective or objective) in the process of work and production in large-scale socialist farming. These features must be not only identified but also thoroughly and purposefully changed — the negative features should be removed, and (in keeping with the tasks laid by the Fifth Five-Year Plan) efforts should be gradually concentrated to the construction of specialized, large-capacity farms with modern mechanization. This is the only way of the construction of farm buildings to remove the negative phenomena, or features, still existing, surviving from times not a long time ago. These are: high physical exertion, unfavourable distribution of work hours within the day, low-level cultural and social facilities; these problems have remained although — in comparison with the past — the transition to large-scale socialist production shows a vast positive advance which is manifested, for instance, in the fact that the workers no longer feel problems with wages (low, inadequate); rather, they tend to see their problems in insufficient improvement of the work environment.

Zur Problematik der soziologisch-rationalisierungsmäßigen Aspekte der Saupflegerarbeit

In dem Beitrag weisen wir auf einige Probleme im Zusammenhang mit den Rationalisierungsanstrengungen in der Tierproduktion, konkret in der Nutzsauhaltung, die gesetzmäßig in Probleme von einem soziologischen Charakter ausgehen, hin. — Eine ganze Reihe der existierenden positiven, jedoch auch negativen Merkmale in dem Arbeits- und Produktionsprozeß die von einem objektiven und subjektiven Charakter der sich entwickelnden sozialistischen landwirtschaftlichen Großproduktion sind, erfordert nicht nur identifiziert, sondern auch industriemäßig, zielgestrebt geändert zu werden — die negativen Erscheinungen sind zu beseitigen und im Sinne der geplanten Aufgaben des Fünfjahrplans ist schrittweise zu dem Aufbau von spezialisierten Großkapazitätsfarmen mit einer modernen Mechanisierungsausrüstung überzugehen. Nur diese Form des Objektaufbaus kann die noch existierenden negativen Erscheinungen oder Merkmale, die eine Erbschaft der jüngsten Vergangenheit sind, beseitigen. Es sind die folgenden: die Mühsamkeit der Arbeit, die ungünstige Verteilung der Arbeitszeit in dem Tageszeitfonds, die bestehende

geringe Ausstattung mit sozialen und Kultureinrichtungen, auch wenn im Vergleich mit der Vergangenheit gerade der Antritt an die sozialistische Großproduktion einen riesigen positiven Fortschritt verzeichnet, der auch darin zum Vorschein kommt, daß die Arbeitenden Schwierigkeiten nicht infolge des niedrigen, nichtentsprechenden Lohns, sondern infolge der ungenügenden Besserung der Arbeitsumwelt fühlen.

Adresa autorov:

Ing. Jozef Višňovský, CSc., ing. Ján Bakša, prom. ped., CSc., Vysoká škola poľnohospodárska, prevádzkovo-ekonomická fakulta, Nitra
