

Sekcia č. 3

Práca a vedeckotechnický rozvoj

(Správu pripravil dr. Štefan Karabín, CSc., riaditeľ odboru práce na Federálnom ministerstve práce a sociálnych vecí, Praha)

Úvodný referát

Naša socialistická spoločnosť sa dostáva v súčasnosti do takej etapy rozvoja, keď skúmanie otázok vplyvu techniky na premeny práce, na prácu jednotlivého pracovníka a pracovnej sily má v podmienkach našej ekonomiky osobitný význam. Štruktúrna prestavba celej materiálno-technickej základne sa dotkne nielen techniky, ale významne ovplyvní súčasnú úroveň a formy organizácie a riadenia práce, postavenie a úlohu človeka vo výrobnom procese. Práve teraz sa nachádzame v období, keď nastáva zjednotenie dôležitých foriem ľudskej činnosti a tým aj vytvorenie systému veda — technika — výroba — riadenie. Nie je náhoda, že týmto otázkam venujú pozornosť jednotlivé komunisticke a robotnícke strany členských krajín RVHP. To preto, lebo „určujúcim činiteľom intenzifikácie a najmocnejším zdrojom rastu produktivity spoločenskej práce je veda a technický pokrok. Uskutočňovanie vedeckotechnického rozvoja je naozaj revolučná úloha celej našej spoločnosti. Jedine na základe uplatnenia vedy a techniky možno rozvíjať najprogressívnejšie odbory... komplexnú mechanizáciu a automatizáciu, odstraňovať namáhavú fyzickú prácu, rozširovať pokrokové technológie, zdokonaľovať riadenie a organizáciu práce“.(1)

Naplnenie týchto úloh XVI. zjazdu KSC je možné iba pomocou hlbokých premien práce, ktoré urýchlia procesy zvyšovania mechanizácie a automatizácie výroby a postupné odstraňovanie ručnej, ťažkej a jednotvárnej práce. Je to proces, ktorý sa musí realizovať ruka v ruke s prípravou a výchovou kádrov, proces, ktorý sa uskutočňuje na základe technicko-ekonomických potrieb a individuálnych možností a schopností človeka. To teda značí, že premena práce je generálny sociálno-ekonomický zákon spoločenskej výroby. Obsah tohto zákona vyjadruje objektívne trvalé spojenie jednak medzi zmenami v technike, a jednak funkciami robotníkov v procese práce a zmenami v charakteru práce a obsahu práce. Neprestajné technické zdokonaľovanie je neoddeliteľnou črtou priemyselnej výroby, ktorá prináša tie alebo iné, viac alebo menej viditeľné, viac alebo menej hlboké zmeny v obsahu práce, ktoré sa dotýkajú prevažnej väčšiny robotníckej triedy. Tieto premeny sú možné iba za podmienok premeny vedy na priamu výrobnú silu, ktorá zároveň vyžaduje vytvárať nevyhnutné podmienky pre všestranný rozvoj ľudí a ich absolútnej prispôsobivosti pre potreby rýchlo sa meniacej výroby.

Je isté, že kvalitatívna zmena výrobných síl v období VTR najviac ovplyvní deľbu medzi fyzickou a duševnou prácou. Veď tak, ako sa deľba práce stáva „skutočne deľbou len od chvíle, keď dochádza k deľbe medzi hmotnou a duševnou prácou“,(2) takisto musí nastať jej zrušenie, postupné prekona-

(1) Zpráva o činnosti strany a vývoji spoločnosti od XV. sjezdu KSC a ďalší úkoly strany prednesená generálnym tajomníkom ÚV KSC s. Gustávem Husákem na XVI. sjezdu KSC. Praha, Svoboda 1981, s. 18.

(2) Marx, K. — Engels, F.: *Nemecká ideológia*. Bratislava, SNPL 1961, s. 33.

nie sociálnych rozdielov medzi ľuďmi vykonávajúcimi fyzickú a duševnú prácu. Je to jedna z najhlavnejších a najzložitejších úloh výstavby rozvinutej socialistickej spoločnosti, ktorá úzko súvisí s vývojom triednej spoločnosti k sociálnej homogenite a s formovaním socialistickej spôsoby života. Tento proces, jeho sociálno-ekonomický obsah má svoje začiatky síce už v socialistickej revolúcii a v budovaní socializmu, ale ako problém začína vystupovať až vtedy, keď sa veda stala bezprostrednou výrobnou silou, pretože tu sa deľba medzi fyzickou a duševnou prácou prejavuje ako „pretrhnutie jednoty protikladov, ktoré už sú neantagonistické“.(3)

Tomuto budúceму rozvoju deľby práce predchádzajú zmeny v charaktere a obsahu práce. V našich československých podmienkach v doterajšom vývoji práce zaznamenávame tri odlišné etapy vývoja.

Začiatkové etapy dlhodobého procesu premien práce charakterizujú predovšetkým prechod od práce poľnohospodárskeho charakteru k práci priemyselného charakteru, od práce prevažne ručnej k práci mechanizovanej, od práce nekvalifikovanej k práci kvalifikovanej a pod. Výrazom týchto zmien, i keď nie jediným, je mohutný rast kvalifikovanosti a vzdelanosti pracujúcich prakticky vo všetkých sektoroch a odvetviach národného hospodárstva.

Podmienky, v ktorých sa budú realizovať zmeny v charaktere a v obsahu práce vplyvom VTR, sú v ČSSR do značnej miery modifikované situáciou v pracovných zdrojoch, najmä vysokým stupňom zapojenia práceschopného obyvateľstva do pracovného procesu, nepriaznivým výhľadom vývoja aktívneho obyvateľstva. Táto tendencia je podmienená predchádzajúcim neuspokojivým populačným vývojom, oslabovaním doteraz tradičných mobilných a migračných trendov, vysokými nárokmi na rozvoj nevýrobnej sféry, dôsledkami niektorých realizovaných a perspektívnych opatrení náročných na zdroje pracovných síl.

Od toho závisí aj ďalší vývoj charakteru práce, ktorý na súčasnej úrovni rozvoja našej socialistickej spoločnosti vystupuje ako zložito štruktúrovaný a dynamický fenomén životného a výrobného spôsobu, ktorý vyjadruje základné stránky práce človeka na príslušnej úrovni rozvoja spoločenských výrobných síl v podmienkach daného spoločenského usporiadania práce a jeho rozvinutosti.

V tejto súvislosti nemožno nespomenúť známu Marxovu charakteristiku práce, ktorú uviedol v 1. zväzku Kapitálu: „Práca je predovšetkým proces, ktorý prebieha medzi človekom a prírodou“.

Ak túto Marxovu charakteristiku práce aplikujeme na to, čo sme povedali o charakteru práce, potom nám zákonite musí práca vystupovať v objektívnych materiálno-predmetných a sociálno-ekonomických formách a prejavuje sa nám v troch vzťahových rovinách:

- človek — stupeň osvojenia prírody človekom (ako prvá rovina);
- človek — spoločenské vzťahy ľudí v spoločenskom pracovnom procese (ako druhá rovina);
- človek — jeho vzťah k práci, k jeho pozícii a perspektívam v nej (ako tretia rovina).

Hlbší pohľad na uvedené určenie charakteru práce nám ukazuje, že prvá rovina je výrazom stupňa rozvinutosti vzťahu človeka k prírode, resp. k výrobe a technike, vyjadruje úroveň rozvoja spoločenských výrobných síl.

(3) Čangli, I.: *Trud.* Moskva, Nauka 1973, s. 223.

Jej štruktúru môžeme charakterizovať:

- rozvinutosťou deľby pracovných a technických funkcií v pracovnom cykle v sústave človek — pracovný nástroj (stroj);
- úrovňou technického, energetického, materiálového a informačného vybavenia práce;
- stupňom technizácie práce.

Druhá rovina je výrazom spoločenských vzťahov človeka v spoločenskom a pracovnom procese, je to spoločenské usporiadanie práce.

Obidve tieto roviny sa realizujú v materiálno-predmetnej forme charakteru práce a sú determinované rozvojom spoločenských výrobných síl. Tu platí, že každý spoločenský systém si vytvára svoju adekvátnu materiálno-technickú základňu, ktorá je nedostupná predchádzajúcemu, vývojove nižšiemu stupňu výrobného spôsobu.

Tretia rovina sa realizuje v sociálno-ekonomickej forme charakteru práce. Jej podstatou je:

- postavenie bezprostredných výrobcov vo vzťahu k výrobným prostriedkom. Určujúcim je tu sociálna podstata práce a stupeň jej zospoločenšenia;
- cieľ, v mene ktorého sa výroba realizuje a postavenie výrobcov vo vzťahu k nemu;
- vzťah spoločenskej a skupinovej práce a práce jednotlivca;
- hybné sily výrobcov vo vzťahu k práci;
- sociálno-ekonomické aspekty spoločenskej štruktúry práce;
- vzťah úrovne rozvoja výrobných síl a sociálneho vyrovnávania práce.

Ak materiálno-predmetné formy charakteru práce v oboch jeho rovinách sa nemusia odlišovať v rozdielnych spoločenských systémoch, potom sociálno-ekonomická forma charakteru práce je determinovaná povahou a rozvinutosťou spoločenských výrobných vzťahov a v podmienkach rozdielneho spoločenského usporiadania práce sa kvalitatívne odlišuje.

Napríklad v podmienkach socialistického spôsobu výroby charakter práce zo sociálno-ekonomického hľadiska má tieto špecifické črty:

- zospoločenšenie práce;
- bezprostredná spoločnosť práce;
- realizovanie práva na odmenu za vykonanú prácu na základe uplatnenia zákona rozdeľovania podľa práce;
- jednota morálnych a materiálnych stimulov práce;
- realizovanie práva na prácu;
- právo žien na rovnaké postavenie v práci;
- právo mladistvých na prípravu na povolanie;
- postupné ekonomické a sociálne vyrovnávanie práce.

Obidve uvedené formy charakteru práce, a to tak materiálno-predmetná, ako aj sociálno-ekonomická, prejavujú sa v praxi:

- v *obsahu práce* a s ním spojenej náročnosti práce, odrážajúci štruktúru a rozsah pracovných funkcií, ako aj s nimi späté požiadavky na intelektuálnu, psychickú a fyzickú pripravenosť na prácu v súvislosti s výkonom práce vymedzeným jeho pracovným zaradením, resp. profesiou;
- v *pracovnom čase* a spôsobe jeho rozvrhovania, ktoré odzrkadľuje extenzívny časový rozmer práce formou jeho prevádzkových a pracovných režimov;

— v *motivácii a stimulovaní práce*, ktoré ukazujú, aká štruktúra hmotných a morálnych motivačných činiteľov a foriem stimulovania zohráva rozhodujúcu úlohu v začleňovaní človeka do spoločenského pracovného procesu, v jeho vzťahu k práci, v jeho pracovnom výkone, v možnostiach jeho seba-realizácie v práci a pod.

To, čo sme povedali o charaktere práce, jednoznačne ukazuje na odlišnosť tohto pojmu od obsahu práce. Ukazuje, že obsah práce je iba jedným z komponentov charakteru práce, a preto nie je možné ho s ním stotožňovať.

Niekoľko slov o tom, ako sa tieto komponenty charakteru práce prejavujú v praxi v súčasnej etape rozvoja našej spoločnosti.

Obsah práce

Poukážem iba na tie otázky, ktoré najviac ovplyvňujú jeho zmeny a ktoré súvisia:

- so štruktúrnymi premenami;
- s technickým rozvojom charakterizovaným úrovňou a využitím základných prostriedkov;
- s ľudským činiteľom.

1. Vplyv štruktúrnych premien

V poslednom desaťročí prebiehajú v národnom hospodárstve ČSSR makroštruktúrne premieny, charakterizované okrem iného poklesom podielu zamestnanosti vo výrobnej sfére (z celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve roku 1970 = 79 %; 1975 = 78,1 %; 1978 = 77,1 %). Súčasne prebiehajú zmeny medzi jednotlivými odvetviami, charakterizované trvalým poklesom podielu počtu pracovníkov v poľnohospodárstve, miernym poklesom podielu priemyslu, spomaľujúcim sa vzostupom podielu stavebníctva a trvalým vzostupom podielu ostatných odvetví. Je to proces, ktorý je v súlade so svetovými tendenciami, keď nastáva vzostup technicky a kvalifikačne náročnejších odvetví (strojárstvo) a pokles menej náročných odvetví (textilný a konfekčný priemysel)

Tieto zmeny však nie sú také intenzívne ako v ekonomicky najvyspelejších štátoch. Určenie dlhodobej koncepcie ekonomickej štruktúry — a to pokiaľ možno do úrovne oborov — je prvoradou požiadavkou nielen z hľadiska efektívneho využívania pracovnej sily, ale aj z hľadiska celkovej ekonomickej efektívnosti. Bez tejto koncepcie nie je možné plánovito riadiť profesionálno-kvalifikačnú prípravu pracovníkov, ale ani zodpovedne rozhodnúť o investičnej výstavbe, zameraní vedy, výskumu, vývoja a technického rozvoja. Nie je možné spracovať plány rozvoja oblastí. Ide o vypracovanie dlhodobých komplexných plánov jednotlivých výrobných programov, vrátane zabezpečenia pracovnými silami, keď významným hľadiskom výberu rozvojových a útlmových programov musí byť aj ekonomická efektívnosť.

Súhrnne možno povedať, že v období budovania rozvinutej socialistickej spoločnosti sú možnosti veľkých makroštruktúrnych premien zamestnanosti, ako je prechod pracovníkov z poľnohospodárstva do priemyslu, stavebníctva a služieb, podstatne obmedzené. Ťažisko štruktúrnych premien sa presúva dovnútra jednotlivých odvetví, a to predovšetkým na prospech odvetví technicky aj kvalifikačne náročných. Plánovité uskutočňovanie týchto premien obsahuje značné rezervy rastu produktivity práce. Ich riadenie je však čoraz náročnejšie; okrem iného je to preto, že posilnenie vybraných rozvojových programov pracovníkmi môže pri nedostačujúcich zdrojoch pracovných síl na-

stať iba na úkor útlmových programov, na úkor likvidácie neefektívnych výrobov.

2. Vplyv technického rozvoja

Technický rozvoj stelesnený predovšetkým v strojných základných prostriedkoch je rozhodujúcim faktorom trvalého rastu produktivity práce.

Vedecko-technický rozvoj a všeobecné tendencie znižujúcich sa zdrojov nových pracovných síl vytvárajú v socialistických štátoch — i keď v rôznych obdobiach s rôznou intenzitou — vo vzájomnom vzťahu obidvoch reprodukcií (pracovných síl aj základných prostriedkov) niektoré nové aspekty. Rýchly technický rozvoj a potreba jeho uplatnenia prináša potrebu neprestajných profesionálnych a kvalifikačných zmien pracovníkov, čoraz drahšia a výkonnejšia technika vyžaduje maximálne využitie. Nedostatok nových pracovných síl vedie k tomu, že rozhodovanie o novej investičnej výstavbe treba viazať na podmienku, že prevádzka dokončených kapacít bude zabezpečená pracovnými silami. Zabezpečenie pracovnými silami je čoraz viac podmienené ich prevodom z menej efektívnych a predovšetkým z likvidovaných prevádzok. Súčasne vzrastá význam zámény živej práce technikou.

Meniaca sa ekonomická situácia vytvára aj nové požiadavky na riadenie reprodukcie pracovných síl. Plánovité riadenie zabezpečenia a prípravy pracovníkov pre nové kapacity sa stáva nevyhnutnosťou. Postupne sa mení štruktúra zdrojov pracovných síl pre nové kapacity — znižuje sa podiel voľných zdrojov, rastie podiel prevodov z existujúcich a likvidovaných kapacít. Efektívne základné prostriedky treba obsadiť pracovnými silami tak, aby boli plne využité, a to nielen v hlavnej, ale i v ďalších smenách. Treba trvale rozvíjať profesionálno-kvalifikačnú štruktúru, a to nielen v súlade so zmenami ekonomickej štruktúry, ale aj v súlade s technickým rozvojom a potrebami národného hospodárstva.

Effektívne využitie pracovnej sily vyžaduje súčasne riadiť reprodukciu základných prostriedkov v súlade s možnosťami reprodukcie pracovných síl.

Makroanalýza (4) vzťahu týchto dvoch reprodukcií v priemysle ukazujú (a údaje o využití pracovných síl to potvrdzujú), že trvá dlhobojší nespokojnosť, ktorý spočíva v tom, že je stále vysoký rast základných prostriedkov pri minimálnej likvidácii neefektívnych výrobov. Objem strojových základných prostriedkov vo výrobnej sfére vzrástol v rokoch 1976—1978 o 24,3 % (z toho v priemysle o 23,6 %). Tým sa dosiahol najvyšší relatívny, ale aj absolútny prírastok strojových základných prostriedkov (SZP) v povojnovom období. Je to veľký úspech! Na druhej strane v tomto období sa dosiahla najnižšia miera likvidácie SZP od roka 1955, čo je nedostatok. To zapríčiňuje, že priemerná doba obratu, charakterizujúca tempo reprodukcie SZP, vzrástla a je o 1,1 roka vyššia, ako predpokladal 6. päťročný plán.

Ďalším nedostatkom tejto rýchlej dynamiky objemu SZP je, že nie je spravidlaná potrebným vzostupom technickej úrovne. Stupeň automatizácie poklesol z 55,2 na 55 %. (V NDR sa tento ukazovateľ zvyšuje v priemere o body za 2 roky.) Rast technickej úrovne strojov a zariadení v rokoch 1976 a 1978 prispel k rastu produktivity práce nedostatočne. Príčinami tejto stagnácie sú: nedostačujúca úroveň technicko-ekonomických parametrov strojárskeho výrobu, ťažkopádnosť a nekompletnosť v realizácii technického rozvoja, nekoordinovanosť výkonovej a vývojovej činnosti s koncepciou optimalizácie výrobnej štruktúry a nedostačujúca likvidácia zastaraných strojov a zariadení.

(4) *Makroekonomická analýza produktivity práce FMPSV*. Praha, FMPSV 1980.

Ako je vidieť, tento proces má nízku efektívnosť. Doba obratu sa predlžuje, vyradovanie fyzicky a morálne zastaraných strojov a zariadení i celých prevádzok je celkom nedostačujúce. Pritom je však známe, že rýchlejšia obmena strojov a zariadení je faktorom zrýchlenia dynamiky produktivity práce. Podľa hrubých prepočtov skrátenie doby obratu SZP o 2 roky za 5 rokov znamenalo by ročný prírastok produktivity práce o 1 %.

To ukazuje, že rozsah substitúcie živej práce technikou nezodpovedá potrebe a má značné rezervy. Substitučné náklady na úsporu pracovnej sily predstavujú vo výrobnej sfére zhruba 800 tisíc Kčs, čo i napriek svojej výške reprezentuje iba 31 % „ceny“ ušetrenej pracovnej sily po dobu životnosti substitučných nákladov.(5) To ukazuje, že efektívnosť substitúcie živej práce technikou je vcelku z národohospodárskeho hľadiska vysoká. Oveľa menej efektívna je však z podnikového hľadiska. Ekonomický tlak je v tomto smere málo účinný, pretože odvodové zaťaženie pracovnej sily, resp. miezd, je nízke.

Substitučné náklady by mali predstavovať kritériá pri rozhodovaní o investíciách. Investičná výstavba nových kapacít by však mala spĺňať niektoré požiadavky, napríklad:

1. jej umiestnenie voliť aj z hľadiska rozmiestňovania zdrojov pracovných síl;
2. zabezpečenie dokončenia kapacity pracovnými silami;
3. vysoká technická úroveň, s maximálnym zameraním na úsporu živej práce;
4. plné využitie existujúcich kapacít obdobného charakteru. •

V zásade — za situácie nedostatku nových pracovných síl a často neuspokojivého časového využitia základných prostriedkov — nová investičná výstavba by nemala zvyčajne rozširovať počet pracovných miest. V tomto zmysle vzrastá význam rekonštrukcií a modernizácií a nevyhnutnosť plánovitej likvidácie neefektívnych prevádzok. Na zabezpečenie optimálnych podmienok reprodukcie pracovných síl je potrebné dbať aj na výstavbu infraštruktúry.

3. Vplyv ľudského činiteľa

Od ľudského faktora závisí realizácia predpokladov, ktoré sú obsiahnuté tak v štruktúrnych premenách, ako aj v technickom rozvoji. Ide o jeho schopnosti, možnosti a snahu tieto predpoklady využiť. To závisí od jeho kvalifikačnej úrovne, od úrovne organizácií a riadenia, od osobnej hmotnej a nehmotnej motivácie. Nie je možné rozoberať tu všetky jeho znaky. Pre naše potreby stačí, keď si všimneme iba tie, ktoré sa týkajú štruktúry pracovníkov podľa kategórií, využívania kvalifikácie, využívania pracovného času, osobnej hmotnej a nehmotnej motivácie a niektorých hmotných a nehmotných pracovných podmienok, ktoré súvisia s rastom výkonnosti.

Z pozorovania rozdielov medzi tempom hodinovej produktivity práce robotníka a produktivity práce pracovníka vidieť vplyv na

- vývoj podielu počtu robotníkov na celkovom počtu pracovníkov,
- vývoj zákonného pracovného času a jeho využitia.

Toto konštatovanie potvrdzuje aj rýchlejší pokles robotníkov v rokoch

(5) *Efektívnosť substitučních nákladů na novou techniku*. Praha, Ústav vedeckotechnického rozvoja 1978.

6. päťročnice v porovnaní s piatou päťročnicou (z 54,6 % na 53,5 %). Táto tendencia je dlhodobá a plynulá. Je spôsobená:

- postupujúcim vedecko-technickým pokrokom a s tým súvisiacim presunom pracovníkov do predvýrobných fáz;
- rastúcimi nárokmi na technickohospodárske a obslužné činnosti (podiel prevádzkových a obsluhujúcich pracovníkov sa zvýšil z 13,6 na 14,3 % a odborných pracovníkov školstva, kultúry, zdravotníctva a ostatných služieb sa zvýšil z 8,3 na 8,4 %).

Táto tendencia, podporovaná aj štruktúrou prípravy kvalifikovaných kádrov, je aj v ostatných krajinách a je objektívna. Sporná je len otázka miery tohto poklesu. V situácii minimálnych absolútnych prírastkov vzniká opticky nová situácia v tom, že väčšina tohto prírastku smeruje do nerobotníckych kategórií.

Nevyhnutnosť spomaliť pokles podielu robotníkov je zrejmä. Účinnosť opatrení v tomto smere závisí od racionalizačných opatrení predovšetkým v riadiacich a správnych činnostiach; od náročnosti a racionalizácie samej sústavy riadenia; od súladu plánu prípravy kvalifikovaných pracovníkov s potrebami národného hospodárstva a od prekonávania „automatickosti“ v nároku na zastávanie funkcií THP po absolvovaní strednej školy.

Nie je však dobré, že v rokoch 6. päťročnice sa znížil podiel technikov z celkového počtu pracovníkov (z 10,3 na 10,0 %) a že stagnuje podiel tvoriacich pracovníkov vedy a výskumu (98 %). Takisto nie je dobré, že sa zvyšuje podiel pracovníkov v riadení a správe (z 12,4 na 13,0 %).

Zmeny v profesionálno-kvalifikačnej štruktúre pracujúcich sú vyvolané jednak zmenami v technickom rozvoji. Rastie podiel profesií nevyhnutných na zabezpečenie rastúcich odvetví služieb, nastáva presun pracovníkov z výrobných do predvýrobných etáp, výrazne rastie potreba robotníkov ovládajúcich zložité stroje, montérov, zoraďovačov, opravárov. Je nedostatok odborníkov remeselníckeho charakteru; v dôsledku technického rozvoja vzniká potreba širšieho vzdelania, trvalého dopĺňania pôvodne získaných vedomostí a návykov i prípadná potreba zmeny povolania. V sedemdesiatych rokoch pokračoval vzostup počtu obyvateľstva s vyššou úrovňou vzdelania. Oproti roku 1950 sa v súčasnosti zvýšil počet vysokoškolsky vzdelaných osôb 7,5krát, počet osôb s maturitou 4,8krát a počet vyučených 2,4krát. Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva je zabezpečené i do budúcnosti. Ruka v ruku s tým sa zvyšuje aj kvalifikačná úroveň pracujúcich. To je jedna stránka veci. Druhou, rovnako dôležitou pre efektívne využívanie pracovných síl je využívanie kvalifikácie pracovníkov. Fakty, ktoré sú k dispozícii, jednoznačne ukazujú, že v sedemdesiatych rokoch sa výrazne zvýšilo využívanie kvalifikácie obyvateľstva. Napriek tomu, že sa na odstránenie tohto nesprávneho javu urobilo veľa, existuje ešte stále dosť pracujúcich, ktorí svoju kvalifikáciu nevyužívajú. Ide predovšetkým o osoby, ktoré pracujú na miestach, kde sa požaduje nižšia kvalifikácia. V období rokov 1970—1978 sa znížil ich podiel aj tu. Podľa jednotlivých stupňov kvalifikácie pracuje v národnom hospodárstve na pracovných miestach s nižšou požadovanou kvalifikáciou:

- asi 80 000 vysokoškolsky vzdelaných osôb,
- asi 355 000 osôb s úplným stredným odborným vzdelaním,
- asi 142 000 osôb s úplným stredným všeobecným vzdelaním,
- asi 100 000 osôb so stredným odborným (dvojiročným) vzdelaním,
- asi 1 090 000 osôb vyučených.

Hoci sa situácia zlepšuje, jednako sú ešte stále vysoké počty predovšetkým u vysokoškôľákov, na druhej strane je ešte stále veľké množstvo VŠ miest obsadených pracovníkmi s nižšou kvalifikáciou [r. 1978 215 tis. miest]. Najnižší podiel využitia robotníckej kvalifikácie je v učebných odboroch doprava, potravinárstvo, spotrebný priemysel a strojárstvo.

Rozpory, ktoré tu sú, treba vidieť i v pláne kvalifikovaných kádrov, ktorý v potrebnej miere nevyžaduje objektívne požiadavky a potreby vyplývajúce z potrieb rozvoja ekonomiky. U pracujúcich s úplným stredným vzdelaním sa tieto počty v budúcnosti budú zvyšovať. Predpokladá sa, že v dôsledku mechanizácie a automatizácie výroby sa zvýši diferenciacia v kvalifikovanosti práce, t. j. zvýšia sa požiadavky na vysokokvalifikovanú prácu pri montáži, údržbe a opravách strojov a zároveň sa zvýši potreba na kvalifikovanú prácu remeselníckeho typu. Tým sa prehĺbi rozpor medzi trvalým podielom nekvalifikovanej práce a klesajúcimi podielmi počtu pracovníkov bez kvalifikačnej prípravy. Preto si táto otázka žiada riešenie. Profesionálno-kvalifikačná štruktúra prípravy mládeže musí dôsledne nadväzovať na budúcu profesionálno-kvalifikačnú štruktúru práce. Táto väzba sa musí prejavíť i v pláne prípravy kvalifikovaných kádrov. Kvalifikačná štruktúra práce sa v súvislosti so štruktúrnymi premenami ekonomiky a s technickým rozvojom ustavične mení. Rýchle zastarávanie poznatkov a čoraz väčšia potreba profesiovej mobility pracovníkov vedie k nevyhnutnosti rastu jednak všeobecného vzdelania, väčšej univerzality v príprave mládeže, ako aj špeciálnej remeselníckej prípravy. Dosiahnutie určitého stupňa vzdelania nemôže oprávňovať na vykonávanie duševnej práce či určitej funkcie. Ide o to, efektívne využívať dosiahnutú kvalifikáciu v prospech efektívneho vývoja ekonomiky.

Dosiahnutie zmien v tejto oblasti je podmienené zmenami v deľbe práce.

Rovnako ako charakter práce a jeho vývoj je primárnou funkciou v pomere k rozvoju osobnosti, je deľba práce v tejto etape socializmu veľmi dôležitou a dokonca základnou funkciou v pomere k rastu spoločenskej produktivity práce. Táto posledná skutočnosť je nielen nesporná, ale nezvratiteľná, a to aj napriek všetkým negatívnym dôsledkom. Deľba práce núti človeka, aby rozvíjal iba určité svoje schopnosti a vykonával celý život jedinú pohybovú činnosť. Výsledkom je, že takto úzko špecializovaný pracovník v sebe zabíja všetky ostatné schopnosti a z palety svojich kapacít a možností aktualizuje len jednu. Symbolom je výrobný pás, kde pracovník vykonáva po celý deň, mesiac a rok niekoľko naučených operácií.

Aká je reálna cesta z tohto stavu, ktorý je z mnohých hľadísk nežiadúci? Technologicky dosiaľ všetky pokusy o rozbitie výrobného pásu a jeho nahradenie napríklad systémom autonómnych buniek, kde by jeden pracovník alebo skupina pracovníkov vyrábali podľa možnosti jeden výrobok (pokusy v automobilke Saab), stroskotali. Špecializácia je daňou, ktorú treba zaplatiť za vyššiu produktivitu. V našom priemysle je stále zhruba 50 % ručnej a 50 % mechanizovanej práce, a aj keď bude proces mechanizácie prebiehať čoraz rýchlejšie, bude to mať za následok nie zmenšovanie, ale zväčšovanie počtu výrobných pásov. Riešenie treba hľadať nie v pasívnom čakaní na automatizáciu, ktorá ešte roku 2000 ťažko prekročí 10 % všetkých pracovných miest, ale v novom utváraní vzťahu k práci, zlepšovaní pracovných podmienok a stále sa prehĺbujúcim spoločenským charaktere práce. Ide o proces, keď človek vo svojej spoločenskej práci sám seba utvára, utvára perspektívnosť i sprostredkovanosť svojho konania, svoju úplnosť a štruktúrovanosť. Iba stálym uvedomovaním si zmyslu svojej práce, prepojenosťou svojich osobných cieľov a cieľov spoločnosti a zvyšovaním vzdelanosti a kultúrnej úrovne môžu

sa pracovníci dostať z dočasnej technologickej tiesňavy úzkej špecializácie a starej delby práce.

Toto konštatovanie neznačí, že by sme pokladali techniku za jediný faktor výrobného a reprodukčného procesu. Marx veľmi jasne dokázal spoločenský pôvod a spoločenskú funkciu techniky a zdôraznil jej spoločenský charakter a funkciu. Ani inovácie nie sú rýdzo technickou záležitosťou, ale sa v nich odzrkadľuje celá štruktúra spoločenskej organizácie výroby. Ak sme ich doteraz nevedeli v potrebnej miere realizovať, treba to predovšetkým pripočítať k nedostatkom v riadiacej práci, ktorá nevedela vytvoriť dostačujúcu motiváciu a vhodné podmienky na inovačnú činnosť.

Další komponent charakteru práce – pracovný čas

Vo využívaní pracovného času sú značné rezervy. Podľa odhadu podnikových riadiacich pracovníkov nastávajú vo vnútrosmenovom využívaní pracovného času v priemere 16,5 % straty.[6] Tieto straty majú rastúci trend. Straty pracovného času vnútri smeny sa roku 1980 zvýšili v priemere o 1,7 % v porovnaní s rokom 1974 (14,8 %) vplyvom nepravidelnosti a poruchovosti materiálno-technického zásobovania z 1,4 na 2,5 %, vplyvom nerovnosti a porúch v zásobovaní elektrickou energiou z 1,1 na 2,8 % a vplyvom odbytových ťažkostí z 1,0 na 1,4 %.[7] Tieto i ďalšie problémy spočívajú prevažne v nízkej úrovni riadenia a organizácie výroby, ktoré nepriaznivo ovplyvňujú plynulosť a rovnomernosť výroby a ktoré predstavujú rezervy pre rast produktivity práce približne:

- | | |
|--|------|
| – v kusovej a unikátnej výrobe | 13 % |
| – v malosériovej výrobe s voľným rytmom | 9 % |
| – v sériovej výrobe s voľným rytmom | 5 % |
| – v hromadnej a sériovej prúdovej výrobe | 2 % |

Jedným zo spôsobov využívania rezerv v pracovnom čase vnútri smeny je zvýšenie účinnosti racionalizácie práce. Na to by však bolo treba:

- skvalitniť racionalizačnú činnosť v zabezpečovacích pomocných a obslužných prevádzkach a nevýrobných činnostiach;
- skvalitniť normy spotreby práce;
- uplatňovať normy spotreby práce ako nástroja vnútropodnikového riadenia a plánovania, a nielen ako nástroja miezd;
- odstrániť bariéry stropu v plnení výkonových noriem, ktoré vyvolávajú u robotníkov obavy z revízie noriem a u podnikov obavy z vysokých zárokov;
- uplatniť racionalizáciu a normovanie práce ako nástroj na uvoľnenie rezerv v racionalizácii využitia pracovnej sily.

Posledný komponent charakteru práce – motivácia a stimulovanie práce

Pre postavenie človeka v pracovnom procese je objektívne rozhodujúci charakter práce, ktorý vyjadruje postavenie človeka v systéme spoločenského vlastníctva výrobných prostriedkov a ktorý vyvoláva v životnom spôsobe rozličných spoločenských tried a skupín homogenizačné tendencie. Subjektívne je však najvýznamnejšou motiváciou práce, pomocou ktorej môžeme pôsobiť na zvyšovanie tvorivosti, a to i napriek obmedzeniam, ktorých pôvod je v del-

(6) *Anketa k problémom produktivity práce v priemyslových podnikoch*. Praha, FMPSV 1981.

(7) *Prognóza pracovnej doby do roku 2000*. Bratislava, ČSVÚPSV 1979.

be práce. Skúsenosti s rozvojom iniciatívy pracujúcich plne podporujú tento názor. Obsah práce pôsobí na spôsob života prostredníctvom zmien, ktoré doň vnáša vedecko-technický pokrok. Technický pokrok sa stáva materiálovým základom postupného prekonávania starej deľby práce, najmä odstraňovaním podstatných rozdielov medzi fyzickou a duševnou prácou.

Tento proces je spojený a podmienený rozširovaním a efektívnym využívaním ekonomických možností spoločnosti, rozvojom materiálno-technickej základne a prekonávaním sociálnych rozdielov.

Ťažisko spoločenského usmerňovania tohto procesu je:

a) v prispôsobovaní pracovných podmienok pracujúcemu človeku primerane ekonomickým možnostiam spoločnosti a úrovni produktivity práce ako faktora zvyšovania tejto úrovne;

b) v zmenách obsahu práce v podmienkach socialistických spoločenských vzťahov;

c) vo vnútornom obohacovaní práce jej postupnými premenami alebo lepším usporiadaním a riadením práce;

d) v zdokonaľovaní sociálneho systému podniku a v zabezpečovaní rozvoja osobnosti pracujúceho človeka, sociálneho rozvoja pracovného kolektívu a účasti na riadení. Významnú úlohu tu hrajú formy rozvíjania iniciatívy a socialistického súťaženia adekvátne obdobiu rozvinutej socialistickej spoločnosti, tvorivosti a socialisticky angažovaného vzťahu k práci;

e) v upevňovaní socialistickej uvedomelej pracovnej disciplíny ako neoddeliteľnej súčasť socialistického spôsobu vykonávania práce;

f) v komplexnom pôsobení na motivačnú sféru pracujúceho človeka, ktorá je nerozlučne spätá s problémami zmien v charaktere a obsahu práce. Prvoradým motivačným zdrojom v našej spoločnosti je a ešte dlho zostane hmotná zainteresovanosť, založená na princípe odmeňovania podľa množstva, kvality a spoločenského významu práce.

Dôvody, prečo v socializme dochádza k prenikavej zmene v pracovnej motivácii, ležia hlboko v psychike človeka, pracujúceho v sústave slobodnej práce. Slobodná práca predstavuje nový realizovaný vzťah človeka k jeho a spoločenskej štruktúre, jeho životnej perspektíve a k jeho spoločenskému jestvovaniu. Človek vo svojom cieľavedomom konaní a účelovej činnosti tvorí a pretvára vlastné schopnosti a spôsobilosť dosahovať svoje ciele. V tomto zmysle je svojím vlastným produktom a cieľom a vytvára svoju vlastnú vedomú a účelovú štrukturáciu. Ak nastane radikálna zmena vo vzťahu subjektu a objektu v oblasti práce — človek prestáva byť odcudzený a identifikuje sa so svojou pracovnou činnosťou — má to vplyv na vznik novej finality a tým aj novej motivačnej väzby na cieľavedomé konanie. Bezprostredná spoločnosť práce pôsobí na štrukturáciu prostriedkov, cieľov a individuálnej práce a dáva základňu riešenia objektovo-subjektového rozporu. Človek je motivovaný na prácu prevažne nie z vonku, ale z vnútornej štruktúračnej dialektiky ľudského konania.

Z uvedených charakteristík „vzťahu k práci“ je možné na makroštruktúrnej úrovni najlepšie zachytiť vývoj pracovnej a tvorivej aktivity pracujúcich.

Napriek úspechom je tu ešte veľa nevyužitých rezerv a možností. Podľa našich poznatkov nie je iniciatíva pracujúcich vždy účelne zameriavaná a využívaná. Pripúšťa sa živelnosť, ktorá je zrejماً napr. z toho, že podľa vykonaného výskumu vyše 50 % súťažiacich brigád socialistickej práce zameriava svoj záväzok nežiadúcim smerom. Nedostatočne je vytyčovaná obsahová orientácia pri uzatváraní socialistických záväzkov a záväzkov pre zlepšovateľov a vynálezcov. Nie sú vždy riadne vypisované tematické úlohy a nie je

určovaná perspektívna koncepcia zlepšovateľstva. Málo sa spolupracuje s nositeľmi vyznamenaní, s vedúcimi brigád a s radami brigád. V niektorých prípadoch dochádza k formálnostiam a samoúčelnosti, čím okrem nevyužívanej iniciatívy vznikajú aj politicko-morálne škody.

To značí, že hybné sily vyvolané zmenami v charaktere práce ovplyvnia zároveň aj ľudské potreby, keďže v socialistickej spoločnosti je sféra práce úzko prepojená s ostatnými oblasťami ľudských aktivít a má medzi nimi dominujúce postavenie. Jej význam spočíva predovšetkým v tom, že je podstatným faktorom formovania ľudských potrieb v celej štruktúre života, a to tým výraznejšie, čím viac prechádzame do elementárnych potrieb, t. j. tých, ktoré sa vzťahujú na jednoduchú reprodukciu pracovnej sily k potrebám „vyšším“, ktoré zahŕňajú rozvoj človeka, a to nielen ako pracovnej sily, ale ako všestranne sa rozvíjajúcej socialistickej osobnosti. Tu je však na mieste diferencovaný pohľad.

S diferencovanosťou v charaktere a obsahu práce súvisí i diferencovanosť pôsobenia materiálnej motivácie. Ak s rastúcou zložitosťou práce vzrastá i vnútorný vzťah k práci ako životnej potrebe, materiálne motívy majú predovšetkým posilňujúcu úlohu. Naproti tomu s klesajúcou úrovňou kvalifikácie rastie kompenzačný význam odmeny, ktorá má vyrovnáť nedostatok uspokojovania v práci. Tu je dôležité, že s ďalšími zmenami v spôsobe života bude sa neatraktívnosť nekvalifikovanej práce zvyšovať a tak bude vzrastať i rozsah odmien. Ako ukazujú posledné analýzy mzdovej a príjmovej diferenciácie z hľadiska vzdelania a kvalifikácie, je naša spoločnosť veľmi málo diferencovaná, pričom ďalší vývoj v ekonomickej oblasti môže viesť k ďalšej nivelizácii, čo považujem za nebezpečný jav pre ďalší rozvoj našej spoločnosti. V BĽak v Správe na 15. pléne ÚV KSČ k týmto otázkam povedal: „Prekonať rovnosťárstvo nie je ľahké a ani krátkodobá záležitosť. To vyžaduje tak zdokonaliť mzdovú politiku a prísne dbať o jej realizáciu v praxi, ako aj rozvíňať... húževnatú, politickovýchovnú prácu. Vytvárať takú klímu, aby ľudia chápali, že odmeňovať za prácu podľa množstva, kvality a spoločenského prínosu je jedine spravodlivé a socialistické a naopak, že rovnosťárstvo zakladá faktickú nerovnosť, nespravodlivosť a vo svojich dôsledkoch podväzuje pracovnú iniciatívu, obetavosť“.

Záverom možno povedať, že ak vyvoláme zmeny v pracovnom procese, v obsahu práce, musíme počítať so zmenami v celej sfére ľudských potrieb vrátane oblasti spotreby, bývania a voľného času.

Z perspektívnych hľadísk si tento proces vyžiada prestavbu celého spôsobu myslenia, vnútornej motivácie ľudí, ich výchovu nielen k pochopeniu spoločenského významu vedecko-technického pokroku, ale aj k vnútornej potrebe zúčastňovať sa na ňom, k tvorivému prijímaniu všetkého nového, intelektualizácii vzťahu k práci. Tieto procesy budú mať rozhodujúci význam pri tvorbe socialistickeho spôsobu života. XV. zjazd KSČ určil základný spoločenský cieľ pre nasledujúcu etapu, t. j. vytvorenie podmienok všestranného rozvoja ľudskej osobnosti a prehĺbovania socialistickeho životného spôsobu celej spoločnosti na základe trvalého rozvoja a vysokej efektívnosti spoločenskej výroby a kvality akejkoľvek práce. G. Husák na XV. zjazde KSČ povedal: „Socialistický človek sa formuje tam, kde vyrastá, kde sa učí a pracuje“. To jednoznačne hovorí, že XV. zjazd KSČ v referáte s. Husáka vytvoril novú koncepciu socialistickeho spôsobu života, v ktorej sféra práce je jeho súčasťou, a nie doplnkom, je jeho rozhodujúcim, primárnym komponentom.

K úvodnému slovu vystúpilo na zasadnutí pracovnej skupiny *Práca a vedecko-technický rozvoj* 18 účastníkov. Niektorí z nich ďalej rozvíjali myšlienky úvodného slova, resp. dopĺňali ich a dokazovali výsledkami empirických výskumov. Pokúsím sa charakterizovať iba najvýznamnejšie a tie, ktoré súviseli s obsahovým zameraním pracovnej skupiny.

Sociálne súvislosti práce na rôznych stupňoch škály technologického rozvoja (dr. Jaroslav Hudeček, Ústav pre filozofiu a sociológiu ČSAV, Praha).

Autor príspevku rozobral niektoré aspekty sociálnych súvislostí práce a ich premien. Vychádzal pritom 1. z výsledkov medzinárodného výskumu *Automatizácia a priemysloví robotníci*; 2. z niektorých výsledkov rozsiahleho celoštátneho výskumu *triednej a sociálnej štruktúry ČSSR roku 1978*.

Z oboch výskumov vyplynuli viaceré zaujímavé zistenia, ktoré ukazujú, aké zmeny nastávajú v kvalifikačnej profesiovej štruktúre robotníkov pod vplyvom zmien v obsahu práce. Uvedieme iba najzaujímavejšie:

— zavádzaním vyššej techniky, moderných technológií sa znižuje podiel robotníkov operátorov a vzrastá podiel robotníkov zaraďovačov a údržbárov. Zároveň vzniká nová robotnícka profesia zoraďovač-operátor;

— so zavádzaním technologických inovácií sa prehĺbuje kolektívne cítenie robotníckych skupín, potreba kolektívnej spolupráce a kolektívnej zodpovednosti;

— práca s vyššou technikou (v automatizovaných prevádzkach) je pre robotníkov zaujímavejšia, prejavuje sa u nich vyššia spokojnosť a stabilita a zároveň aj ich vyššia účasť na riadení výroby.

Zaujímavé výsledky ukázali uvedené empirické šetrenia, ktoré sa týkajú nárokov na požadovanú kvalifikáciu.

Ukázalo sa, že prácu na vyšších stupňoch technologického vybavenia vykonávajú zväčša robotníci so základným vzdelaním (40 %) a vyučení robotníci (48 %), s postupným presadzovaním sa robotníkov so stredným vzdelaním s maturitou (na čiastočne automatizovaných strojoch 6,5 % a na plne automatizovaných zariadeniach 7 %). Uvedené empirické výskumy potvrdili známy fakt, že aj pri plne automatizovaných zariadeniach existuje veľké množstvo pracovných miest, na ktorých vykonávanie sa nepožaduje nijaká kvalifikácia. Tak napr. na plne automatizovaných zariadeniach pracuje asi 19 % robotníkov na takých pracovných miestach, kde sa nepožaduje vyššie ako základné vzdelanie. Ten istý podiel je aj pri prácach prevažne ručných, kde nie sú požiadavky na vzdelanie vyššie ako základné. Okrem týchto negatívnych tendencií treba vidieť, že práca na plne automatizovaných zariadeniach si vyžaduje kvalifikovaných robotníkov. Podľa typu práce sú tieto požiadavky nasledovné:

— pre práce na plne automatizovaných zariadeniach je požadované 66 % vyučených;

— pre práce na mechanizovaných zariadeniach 64 %;

— pre práce na čiastočne automatizovaných zariadeniach 57 %;

— pre práce prevažne ručné 55 %.

Premeny práce ako východisko prognózovania výchovy a vzdelania (Antonín Štojan, Vojenská akadémia Antonína Zápotockého, Brno):

Pre prognózovanie výchovy a vzdelania má meritórny význam dialektický vzťah troch významných spoločenských procesov, a to u vedekotechnického pokroku, práce a výchovy a vzdelania. Možno ich pokladať za základný metodologický princíp prognostickej činnosti v tejto oblasti. Jeho realizácia je

veľmi zložitá, keďže:

— komplexnejšie chápanou prognózou práce a kvalifikácie sme sa u nás začali zaoberať iba v poslednom čase;

— nie je k dispozícii dostatok teoretických ani praktických skúseností z prognostickej činnosti v tejto oblasti. Najväčším nedostatkom v prognózovaní výchovy vzdelania je, že nepreniká hlbšie do procesov, ktoré prebiehajú v obsahu práce, neanalyzuje ich a nevyvodzuje z nich závery pre oblasť kvalifikácie, výchovy a vzdelania.

Pri spracovaní prognózy rozvoja vojenského školstva sme uvedené princípy brali do úvahy. Rozhodli sme sa zvoliť prístup, ktorý sa opiera o analýzu činiteľov, ktoré rozhodujúcim spôsobom ovplyvňujú oblasť práce a kvalifikácie sociálnej skupiny vojakov z povolania. Ťažisko pozornosti sme sústredili na premeny obsahu, charakteru a delby vojenských činností, ako aj na premeny obsahu, charakteru a štruktúry vojenských profesií. Naša práca vyústila do spracovania požiadaviek na modely vojenských profesií, obsahujúcich štruktúru kvalifikačných požiadaviek, ktoré tvoria jeden z podkladov na určovanie profilu, resp. cieľov a úloh na prípravu odborníka na danú vojenskú profesiu.

Sociologické problémy stimulácie pracovného správania (dr. Antonín Burian, CSc.: Ústav racionalizácie riadenia práce, Brno):

Doterajšia spoločenská prax vychádzala zo skutočnosti, že práca vždy slúžila na zabezpečovanie materiálnej existencie človeka, a preto za rozhodujúci stimul pracovného správania právom pokladala peniaze ako všeobecný ekvivalent tovaru. Marxovo chápanie práce ako rozhodujúcej sféry sebarealizácie človeka, spájajúce uspokojovanie jeho materiálnych a nemateriálnych potrieb s ďalším všeobecným rozvojom jeho osobnosti, láme rýdzo ekonomické dimenzie pracovnej motivácie a robí z nej explicitnú kategóriu, tak sociálnu, ako aj politickú. Výsledky výskumu za roky 1973—1980 ukazujú na tri rozhodujúce okruhy prístupov k materiálnym hodnotám.

1. Určitá ľahostajnosť k aktuálnym spoločenským hodnotám, určitá minimalizácia nárokov na materiálne vybavenie, na potrebu, na kultúrne a rekreačné vyžitie, odmietanie javov ako je „životné tempo“, „zvyšovanie pracovného úsilia“, a „nadmerná angažovanosť“, „vysoká životná úroveň“, „atraktívny životný štýl“. Znakom ľudí tejto skupiny je určitá „minimálna hranica požiadaviek“. Sú ochotní vyvinúť iba toľko úsilia, aby dosiahli aspoň spodnú hranicu limitu životných potrieb. Túto skupinu tvoria zväčša ľudia s oslabenými sociálnymi kontaktmi.

2. Skupina ľudí, ktorí voči najrozličnejším hodnotám vychádzajú z princípu maxima; zo snahy dosiahnuť čo najväčší príjem, čo najbohatší sortiment všetkých formálnych znakov vysokého sociálneho statusu. Rozhodujúcim stimulatorom výkonov sú pre nich peniaze. Ide o výkonové štádium, ktoré však môže byť aj v rozpore so spoločenskými záujmami, môže viesť ku konzumnému spôsobu života.

3. Príslušníci tejto skupiny pristupujú k hodnotám na základe racionálneho výberu. Poznajú funkčnosť — afunkčnosť — dysfunkčnosť objektov, ktorými sú obklopení. Pre jednotlivca patriaceho do tejto skupiny dominantnou hodnotou sa stáva taký model života, ktorý nahrádza hodnotu „mať“ za hodnotu „kultúrne žiť“. Až tu sa začínajú naplno rozvíjať „dobré medziľudské vzťahy“, „celospoločenská užitočná práca“, „spoločenská angažovanosť“, a pod. Pre členov tejto skupiny peniaze strácajú všemocnú funkciu. Tá spočíva v možnosti získať veci a na používanie týchto vecí treba dosiahnuť aj tie predpoklady, ktoré sa nachádzajú v osobnom čase, v naberaní fyzických

a psychických síl, vo zvyšovaní úrovne vzdelanosti, v kultivácii osobnosti atď. Potreba „kultúrne žiť“ sa v tejto skupine chápe ako nárok na určitú úroveň ekonomických možností a sociálnych vzťahov, pri rešpektovaní vysokých etických a estetických hodnotových kritérií. Táto „potreba“ je orientovaná nielen na projekciu voľného času, ale aj na prácu, pretože obidve tieto kategórie sú od seba neodlučiteľné. Tak sa začínajú naplňovať predstavy klasikov marxizmu o obsahu života v socializme a komunizme.

Niektoré otázky integrácie mladých robotníkov do pracovných kolektívov [Mikuláš Demčák, Závody ťažkého strojárstva, n. p., Košice].

Autor tohoto príspevku podal podrobnejšiu informáciu o výsledku viacerých prieskumov, analýz a sond uskutočňovaných v podniku v druhej polovici 70. rokov, ktorých témou boli otázky sociálnej adaptácie. Zhodnotením poznatkov uvedených prieskumov došiel k záveru, že v podmienkach výrobnjej organizácie má sociálna adaptácia tieto aspekty:

1. adaptácia na podnik ako systém vlastníckych vzťahov, v ktorých sa uskutočňuje výučba, na deľbu činnosti z toho vyplývajúcu a na pozíciu určenú v jej rámci;
2. adaptácia na podnik ako systém spoločenských vzťahov v užšom zmysle;
3. adaptácia na podnik ako systém organizačných vzťahov výroby a práce;
4. adaptácia na povolanie;
5. adaptácia na konkrétnu prácu;
6. adaptácia na fyzikálne prostredie, v ktorom prebieha výrobný a pracovný proces.

Niektoré sociologické poznatky z anketového výskumu ekonomického správania VHJ a podnikov [Jana Filáčková, Výskumný ústav strojárrenskej technológie a ekonomiky, Praha]:

Cieľom anketového výskumu bolo zistiť nároky a názory vedúcich pracovníkov na pôsobenie týchto vybraných faktorov ekonomického správania VHJ:

- ekonomické-mimoekonomické;
- objektívne-subjektívne;
- vnútorné-vonkajšie.

Niektoré zaujímavé poznatky výskumu:

- doterajší mzdový systém dostatočne nestimuloval prijímanie mobilizačných plánov. Príčinu treba vidieť v tom, že za plnenie mobilizačných plánov je rovnaká alebo len o málo vyššia odmena ako za plnenie mäkkých plánov;
- podpora rozvíjania iniciatívy pracujúcich má výrazne stimulujúci vplyv v rámci všetkých vývojových potrieb;
- existencia značných rezerv v riadení VHJ, v zlepšovaní kádrovej práce pri výchove kvalifikovaných pracovných síl, pri ovplyvňovaní myslenia ľudí a ich postojev k zodpovednému plneniu úloh, zľadovanie osobných záujmov so záujmami a cieľmi podniku.

Profesiografické hľadiská tvorby profilu funkčných miest v poľnohospodárstve [ing. Marie Horalíková, CSc., Vysoká škola poľnohospodárska, Praha].

Diskusný príspevok, ktorého cieľom bolo informovať o výsledkoch riešenia druhej etapy čiastkovej úlohy ŠPEV 111-4-2/6 Cesty zvyšovania efektívnosti riadenia a riadiaceho procesu v súvislosti s určením profilu funkčného miesta ako dôležitej požiadavky na hodnotenie, sebaopoznanie a sebavýchovu riadiacich pracovníkov. Výskum ukázal, že riadiaci pracovníci v mnohých krité-

riách náročnosť funkčného miesta, ktoré zastávajú, preceňujú.

Telesná kultúra a príprava na pracovnú činnosť (František Joachimsthaler, CSc., doc. dr. Jarmila Merhautová, DrSc., Výskumný ústav telovýchovy fakulty telesnej výchovy a športu, Praha):

Automatizácia podstatne mení človeka vo výrobnom procese, a to nielen vo vzťahu k pracovnému predmetu, ale aj vo vzťahu k technickému zariadeniu.

Intelektualizácia procesu výroby vyzdvihuje nové požiadavky na profesionálnu prípravu človeka a jeho spôsob života. Popri vzrastajúcej intelektuálizácii práce v priebehu vedecko-technickej revolúcie zostáva aj naďalej telesná pripravenosť základným komponentom všeobecnej prípravy na pracovnú činnosť a jedným z hlavných determinantov podmieňujúcich prístupnosť organizmu a produktivitu práce. So zmenou obsahu práce sa mení aj predchádzajúci obsah a nastoľujú sa nové možnosti prenikania telesnej kultúry do spôsobu života ľudí. Z toho vyplýva, že telovýchovná činnosť bude v priebehu prehlbovania vedecko-technického pokroku plniť čoraz dôležitejšiu funkciu nezameniteľnej zložky v pôsobení na fyzický rozvoj človeka. Z tohto aspektu priaznivý vplyv telesnej kultúry na všestranný rozvoj osobnosti a takisto na pracovnú pripravenosť vidieť

— jednak v priamom pôsobení tejto činnosti na optimálnu realizáciu genetického programu individua v ontogenéze,

— jednak v odkrývaní doteraz nevyužitých rezerv fyzických potencií ľudí.

Zmeny charakteru práce v poľnohospodárstve a procese vedeckotechnickej revolúcie (doc. ing. Zdeněk Krůček, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a výživy, Praha).

Autor sa zaoberal problematikou vyrovnávania charakteru priemyselnej a poľnohospodárskej práce. Prichádza k záveru, že vyrovnávanie či trvalé približovanie charakteru práce v poľnohospodárstve a charakteru práce v priemysle je možné predovšetkým pomocou týchto znakov:

1. prudký rozvoj výrobných síl v poľnohospodárstve a tým prehlbenie delby práce, zvýšenie koncentrácie, špecializácie a kooperácie výroby;

2. vytvorenie veľkých celkov a rozvoj materiálo-technickej základne veľkých poľnohospodárskych podnikov, umožňujúci realizovať všetky poznatky VTR vrátane inovácie zložitých, a teda drahých mechanizmov;

3. komplexná mechanizácia (v rastlinnej výrobe), nové technológie (v živočíšnej výrobe) a premietanie ďalších poznatkov vedeckotechnickej revolúcie do poľnohospodárstva (biologicky výkonnejšie odrody rastlín i plemena, účinné hnojivá a ochranné prípravky atď.);

4. vyčlenenie niektorých výrobných a pomocných činností a služieb do samostatných špecializovaných jednotiek (výživa a ochrana rastlín, sušenie a výroba krmív, ťažká mechanizácia a pod.) alebo špecializovaných skupín (doprava, skladovanie vnútri poľnohospodárskeho podniku a i.);

5. vznik nových základných špecializovaných skupín pracovníkov — dosiahnutím príslušného stupňa delby práce — v poľnohospodárstve obdobne, ako je to v priemysle (to značí priami výrobní pracovníci, ostatní výrobní pracovníci, pomocní pracovníci a technickohospodárski pracovníci), a znížovanie podielu prvej skupiny pracovníkov na prospech ostatných skupín;

6. rozpad univerzálnych skupín pracovníkov a vznik nových profesií spojených s novou technikou, technológiou, organizáciou výroby a riadením a vytváraním skupín týchto špecializovaných pracovníkov;

7. vzájomné pracovné prepojenia a vzájomná závislosť v práci (napr. skupinové nasadenie kombajnov, viacsmenné prevádzky v živočíšnej výrobe a pod.);

8. presun predchádzajúcej ťažkej fyzickej práce do nervopsychickej sféry, intelektualizácia práce a uplatňovanie nových vedných oborov v tejto sfére (pedagogika, sociológia a i.);

9. neprestajné zlepšovanie vekovej a kvalifikačnej štruktúry pracovníkov a inovácia vzdelania u pracovníkov všetkých profesií;

10. zvýšenie úrovne všetkých znakov pracovných podmienok (vrátane odmeňovania), ako aj kultúrnosti pracovného prostredia a ostatných životných podmienok;

11. vyrovnanie sociálno-ekonomického postavenia pracovníkov v poľnohospodárstve s postavením pracovníkov v priemysle.

Príspevok výskumu sociálnej klímy k pozitívnej zmene spoločenskej skutočnosti a k zvyšovaniu účasti pracujúcich na riadení (dr. Ján Uram, Závody ťažkého strojárstva, Detva)

Autor zoznámil účastníkov s metodickými postupmi rozličných výskumov uskutočnených v rokoch 1975—1979 k problematike sociálnej klímy v robotníckych kolektívoch v n. p. Závody ťažkého strojárstva, Detva.

Riadenie sociálnych procesov vo výrobné hospodárskej jednotke Závody ťažkého strojárstva (Helena Woleková, Závody ťažkého strojárstva, Bratislava).

Sociálne procesy prebiehajúce v socialistickom priemyselnom podniku, ktorý je jedným zo základných typov sociálnej organizácie spoločnosti, nie sú v našej sociologickej teórii jednoznačne identifikované.

Zložitosť a závažnosť problémov riadenia sociálneho rozvoja pracovných kolektívov našich podnikov kladie vysoké nároky na odbornú i organizačnú stránku ich riešenia. Špecifickú funkciu sociológie a psychológie práce vidíme v aplikácii ich poznatkov v nasledujúcich oblastiach:

1. Týmová práca na tvorbe výrobkových, technických, organizačných a ekonomických inovácií, ktorej cieľom je komplexnosť riešenia aj aplikáciou ergonomických, sociálnopsychologických a sociologických zásad vo vypracovávaných projektoch.

Vlastná účasť na projektovaní spočíva:

a) v diagnostikovaní inovačnej klímy (napr. podľa metodiky VÚSTE Praha), ktorá má odhaliť možné bariéry inovácie a ukázať, aké zmeny vo vedomí a u ktorých ľudí treba vyvolať;

b) vo vypracovaní sociálneho projektu ako neoddeliteľnej súčasť inovačného projektu; sociálny projekt má obsahovať riešenie dvoch základných okruhov otázok:

— aká bude požadovaná kvalifikačná štruktúra pracovníkov, aké sú zdroje jej krytia mimo podniku, aké sú vlastné podnikové zdroje a čo treba urobiť na ich prípravu (rekvalifikácia, preradenie, mzdové zaradenie...), aký typ pracovných skupín je najvhodnejší (skupinová práca a odmeňovanie alebo individuálny úkol), odkiaľ a ako vyberať vedúcich pracovníkov pre novú prevádzku;

— aké sú súčasné potreby sociálnej vybavenosti závodu (podniku), úroveň ich krytia ako sa zmenia v súvislosti s novou výstavbou;

c) v spracovaní sociálnych súvislostí pri projektoch menšieho rozsahu (inovácie nižšieho stupňa), predovšetkým s ohľadom na dôsledky pre kvalifiko-

vanosť práce, fyzickú namáhavosť a rizikovosť práce a pre celkové pracovné prostredie a podmienky.

2. Programovanie a plánovanie kádrového, personálneho a sociálneho rozvoja, kde majú sociológovia a psychológovia zohrať rozhodujúcu úlohu:

- v projektovaní a budovaní informačného systému o pracovníkoch a činnostiach sociálneho charakteru;
- pri analýze úrovne a potrieb kádrovej, personálnej a sociálnej práce;
- pri navrhovaní cieľov týchto plánov;
- v dôslednom prepojení cieľov technického, ekonomického a sociálneho rozvoja;
- v hodnotení sociálno-ekonomickej efektívnosti realizovaných opatrení 5-ročného plánu KPSR.

3. Realizácia úloh či cieľov vytýčených v programoch a plánoch prípravy kádrov, personálneho a sociálneho rozvoja si vyžaduje hľadať nové, účinnejšie metódy a nástroje sociálneho riadenia. Aplikovaný sociologický a psychologický výskum by mal poskytovať údaje a algoritmy získané vedeckými metódami pre rozhodovacie a riadiace akty. Túto funkciu nazývame racionalizačnou funkciou. Týka sa:

- výberu kádrových rezerv, informačného systému o nich, práce s kádrami v oblasti ich prípravy pre prácu s ľuďmi;
- optimalizácie personálnej práce v oblasti priameho kontaktu s pracovníkmi (osobné oddelenie, vedúci pracovníci), informačného systému o pracovníkov, rozborovej a plánovacej činnosti;
- hľadania nových metód individuálnej a kolektívnej sociálnej starostlivosti, racionalizácie poskytovaných sociálnych služieb;
- organizačných štruktúr kádrovej, personálnej a sociálnej práce, v tom prehodnotenia funkčnosti jednotlivých útvarov, komunikačných väzieb, obsahu či náplne jednotlivých funkčných miest, spôsobu koordinácie útvaru KaPP s ostatnými útvarmi podniku;

4. Sociológovia a psychológovia presadzujú a propagujú poznatky vied o práci i vlastnú analytickú, koncepcnú, racionalizačnú i projektovú činnosť formou prednášok v rozličných formách vzdelávania a školenia.

Charakter informácie o činnosti sociologických pracovísk malo vystúpenie *Jany Vaňkovej — dr. Miloslava Šolca* na tému *Sociológia v rezorte Federálneho ministerstva hút a ťažkého strojárstva*.

O sociálnych problémoch Severočeského kraja so špecifickým zameraním na severočeský hnedouhoľný revír a o účasti sociológie na ich riešení hovorili dr. *Jan Rytina* a dr. *Jiří Lošťák* z Výskumného ústavu pre hnedé uhlie v Moste na tému *Niektoré sociálne aspekty VTR Severočeského kraja v zameraní na povrchovú ťažbu uhlia*.

Doc. dr. *Mojmír Hájek*, CSc., hovoril o *niektorých sociologických aspektoch práce ľudského jedinca v jeho dôchodkovom veku*. Dotkol sa veľmi závažnej otázky využitia odborných vedomostí osôb poproduktívneho veku v prospech rozvoja spoločnosti.

* * *

Záverom možno konštatovať, že rokovanie pracovnej skupiny *Práca a vedeckotechnický rozvoj* na Celoštátnom zjazde československých sociológov ukázalo:

— možnosť orientovať sociologický výskum na riešenie takých závažných problémov, ktoré súvisia so zmenenými podmienkami československej ekonomiky, najmä na problémy vplyvu vedy a techniky na premeny práce, a to najmä z hľadiska ich perspektív;

— užitočnosť a zároveň nevyhnutnosť výsledkov sociologického výskumu pre potreby celej riadiacej sféry, po celej osi riadenia;

— efektívnosť našej ekonomiky do značnej miery ovplyvňuje aj realizácia výsledkov sociologického výskumu v praxi;

— nevyhnutnosť zvýšiť starostlivosť o podnikového sociológa a v tejto súvislosti aj jeho zapojenia do riešenia úloh zaradených do štátnych programov.