

Funkcia sociálno-ekonomického plánovania v integračných procesoch československého socialistického poľnohospodárstva a jeho metodické zásady

DUŠAN SAGARA—GEJZA BLAAS
Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva
a výživy, Bratislava

Zakladatelia vedeckého komunizmu K. Marx a B. Engels zaradili medzi základné predpoklady existencie budúcej komunistickej spoločnosti vo svojom Manifeste komunistickej strany, popri iných faktoroch, aj „spojenie poľnohospodárstva s priemyslom“ a úsilie o postupné „odstránenie protikladu medzi mestom a dedinou“. Uplatnenie a ďalšie tvorivé naplňovanie Leninovho družstevného plánu potvrdzuje správnosť týchto postulátov aj v našich podmienkach. Združstevnením poľnohospodárstva, nastolením socialistických výrobných vzťahov, industrializáciou a celkovými politickými, ekonomickými, sociálnymi, kultúrnymi a vôbec spoločenskými socialistickými premenami nielenže sa odstránil protiklad medzi mestom a dedinou, ale vytvorili sa predpoklady pre postupné spriemyselnovanie poľnohospodárskej veľkovýroby v súlade s potrebami rozvinutej a ďalej sa rozvíjajúcej socialistickej spoločnosti.

Súčasnú etapu materiálno-technického, ekonomického a sociálneho rozvoja nášho socialistického poľnohospodárstva, ako to uvádzajú závery XV. zjazdu Komunistickej strany Československa, charakterizuje rozvoj výrobných síl, predovšetkým pracovných nástrojov, ktorý umožňuje ďalší vedeckotechnický pokrok a zodpovedajúcu organizačnú prestavbu v tomto odvetví. Preto stranické dokumenty stanovujú aj hlavné smery a spôsoby približovania sa poľnohospodárstva priemyslu, pre ktorý je charakteristickým vysoký stupeň koncentrácie výrobných prostriedkov, pracovných síl a rozsiahla špecializácia, resp. delba práce. Tento nastúpený proces nadobúda z hľadiska foriem organizácie výrobných síl podobu výrobného kooperácie a podnikovej centralizácie, či zlučovania podnikov.

Niet pochyb o tom, že rozvoj výrobných prostriedkov, ktoré vstupujú do poľnohos-

podárskeho reprodukčného procesu, kladie nové požiadavky na princípy a formy jeho celkovej výstavby a priebehu. Túto zákonitosť si uvedomujeme predovšetkým v technicko-technologickej rovine. Svedčia o tom najmä okresné štúdie ďalšieho rozvoja koncentrácie a špecializácie poľnohospodárskej výroby v ČSSR s normatívne napočítaným rastom predovšetkým naturálnych ukazateľov po rok 1990. Uznesenia októbrových plén ÚV KSČ a ÚV KSS z roku 1975 nenechávajú nikoho na pochybách o tom, že integračné procesy sú spolu s výrobnými aj zložitými otázkami ekonomiky, organizácie a sociálnej politiky v komplexe a takto všestranne ich treba aj riadiť.

Na výsledky premien materiálno-technickej základne, na kvalitatívne zmeny materiálnych výrobných síl nadväzujú adekvátne vývinové formy socialistických spoločenských výrobných vzťahov. Pojítom i zmyslom je tu človek, živá zložka výrobných síl a subjekt výrobných vzťahov, jeho práca a jej spoločenská funkcia. Dynamiku tohoto dialektického vzťahu je potrebné nielen rešpektovať, ale aj sústavne študovať a pozitívne poznatky uplatňovať ako v politickej tak ekonomickej, či hospodárskej praxi riadenia.

Spoločenský charakter materiálnej výroby v poľnohospodárstve má teda za následok, že jej organizácia a riadenie sa nevyčerpávajú len operatívnym usporiadaním biologických a technických faktorov a reguláciou vzťahov medzi materiálnymi činiteľmi výrobného procesu. Celý reprodukčný proces, ktorého rozhodujúcim činiteľom je živá práca, resp. ľudia, má svoj sociálno-ekonomický obsah alebo spoločenskú cieľovú funkciu. Rozvíjanie a zdokonaľovanie materiálno-technických stránok organizácie a riadenia výroby nemôže byť teda plne úspešné bez súčasného riešenia aj ich druhej stránky, týkajúcej sa

zmien v spoločenskom postavení pracovníkov poľnohospodárstva, ktorí majú zohrávať aktívnu úlohu nielen objektu, ale i subjektu v tomto procese.

Celkové spoločenské dôsledky vedecko-technického pokroku v poľnohospodárstve

Nepretržitý dialektický vývoj výrobných síl a výrobných vzťahov má teda objektívne aj svoje sociálno-ekonomické a vôbec spoločenské dôsledky.

Zdokonaľovanie technického vybavovania práce mení nielen jej technológiu, ale aj ekonomiku, organizáciu a riadenie. Tým sa súčasne mení aj charakter práce ľudí. Rastie podiel práce kvalifikovanej, resp. zložitej, so zvyšujúcou sa váhou duševných činností a klesá celkové množstvo práce jednoduchej a fyzicky namáhavej. To vyžaduje rast nielen odborného, ale i všeobecného vzdelania, rast kultúrnej a celkovej spoločenskej aktivity pracujúcich. Oproti nesprávnym názorom, že čím vyšší stupeň deľby práce a modernejšej technológie, tým kvalifikovanejší riaditeľ a jednoduchý zacvičený robot na koncovke výroby, stojí nevyhnutná požiadavka nielen poľnohospodárskeho podniku, ale i celospoločenského kolektívu na politicky i odborne kvalifikovanú a modelu socialistického výrobcu ako i príslušníka rozvinutej socialistickej spoločnosti zodpovedajúcu, harmonicky vyváženú osobnosť.

Prehlbovanie deľby práce prináša so sebou kvantitatívny i kvalitatívny, ako horizontálny tak i vertikálny pohyb podnikových organizačných, resp. kadrových štruktúr. Mení sa skladba poľnohospodárskych povolání. Stúpa váha činností spojených s ovládaním, údržbou a opravami techniky, vznikajú a uplatňujú sa nové netradičné profesie. Základné povolania v rastlinnej a živočíšnej výrobe budú vyžadovať hlboké a univerzálne vedomosti nielen technického, ale i biologického charakteru, ako i širokú škálu pracovných návykov a zručností.

Budovanie novej, zložitejšej výrobnjej organizácie vyvoláva vzdalovanie vrcholových rozhodovacích miest hospodárskeho riadiaceho procesu priamemu výrobcovi, ktorého práca sa zameriava na ovládnutie presne vymedzenej stránky výrobného

alebo pracovného cyklu. Základný pracovník stráca takto možnosť mať prehľad o reprodukčnom procese v celom podniku, čo na druhej strane umocňuje potrebu špecializovaného, vysoko kvalifikovaného profesionálneho riadenia, ako vydelenej funkcie v rámci spoločenskej deľby práce.

Pôsobenie rozvoja výrobných síl, ako sme to už naznačili, má aj v poľnohospodárskom podniku dialektickú povahu. Ak na jednej strane sťažuje kontrolu jednotlivca nad výrobným a zhodnocovacím procesom ako celkom, na strane druhej zvyšuje význam a potrebu jeho iniciatívneho a aktívneho správania sa v konkrétnom pracovnom kolektíve. Zložitejšie pracovné nástroje vyžadujú intelektuálne bohatšiu činnosť s mnohými prvkami kvalifikovaného operatívneho rozhodovania priamo pri práci. Tým sa otvárajú nové možnosti pre obohacovanie výkonnej práce o prvky tvorivej duševnej činnosti a tak aj prekonávanie starej deľby práce. Vznikajú nové podmienky pre netradičné formy účasti pracujúcich na riadení v poľnohospodárstve, no obzvlášť v jednotných roľníckych družstvách.

Výraznejšie možno uplatňovať socialistický princíp hmotnej a morálnej zainteresovanosti s ohľadom na ekvivalent jednotky práce. Preto v oblasti odmeňovania popri jeho absolútnom raste pôjde aj o určité vyrovnávanie neodôvodnených rozdielov medzi jednotlivými profesnými skupinami, medzi podnikmi, sektormi a odvetviami.

Vyššia technická vybavenosť práce a zodpovedajúce formy jej organizácie vytvárajú predpoklady pre vylepšovanie ďalších pracovných podmienok. V súčasnosti za najvýznamnejšie možno pokladať dosiahnutie takej organizácie pracovných režimov, ktoré umožnia pravidelnejšie rozloženia práce v roku, pracovné smeny, striedanie a jeden až dva dni nerušeného pracovného voľna v týždni. Takto majú možnosť aj pracovníci v poľnohospodárstve čerpať dovolenky na zotavenie a využívať voľný čas pre naplnenie osobných i spoločenských potrieb a záujmov.

Aktuálnejšími ako kedykoľvek predtým sa stávajú niektoré otázky fyzického pracovného prostredia. Patrí sem napr. bezpečnosť práce, odstraňovanie zdraviu

škodlivých vplyvov a celkové zlepšenie zdravotníckej starostlivosti. V tejto súvislosti nemožno podceňovať ani sociálno-hygienické zariadenia, závodné stravovanie, úpravu ciest a okolia prevádzok, dopravu do a z práce i ďalšie faktory, ktoré sú v priemysle samozrejmosťou. Priamo naliehavými sa v podmienkach priemyselného poľnohospodárstva stávajú problémy širšieho životného prostredia, hoci ich nemôže všetky riešiť samo, pretože prerastajú podnikový rámec. Je to cieľavedomé rozmiestňovanie bytovej výstavby, budovanie predškolských zariadení a pionierskych táborov pre deti, siete služieb, kultúrnych, športových a rekreačných stánkov.

Pravda, tak ako technický rozvoj materiálnych výrobných faktorov nie je automatický a rovnomerný, ani sociálno-ekonomické stránky tohoto procesu sa nemôžu presadzovať samočinne, samovoľným pohybom a naraz v celom odvetví. Vyžadujú cieľavedomé riadenie, aby postupne viedli k potretiu historicky vzniknutých hraníc medzi priemyslom a poľnohospodárstvom.

Komplexnosť a tým aj zložitnosť sociálnych súvislostí materiálno-technickej a organizačnej prestavby poľnohospodárstva vyžaduje, aby sa spolu s výrobnotechnickým a organizačno-riadiacim projektovaním vytváranie nových hospodárskych celkov projektoval aj vývoj ich sociálno-ekonomických systémov. V podstate tu ide o cieľavedomé formovanie naznačených faktorov, ktoré by mali vytvárať adekvátnejšie pracovné a životné podmienky pre plné uplatňovanie a ďalší rozvoj najdôležitejšej výrobnnej sily industrializujúceho sa poľnohospodárstva — človeka.

Niektoré prvé konkrétnejšie dôsledky integrčných procesov na riadiace štruktúry poľnohospodárskych podnikov

Pravda, je povinnosťou aj vedeckovýskumnej základne, aby sa načrtnutých sociálnych tendencií spojených s uplatňovaním vedecko-technického pokroku v poľnohospodárstve postupne ujala v konkrétnych a v praxi použiteľných metodických postupoch. Preto sa sociologické oddelenie Výskumného ústavu ekonomiky poľnohospodárstva a výživy v Bratislave

na základe potrieb a požiadaviek Ministerstva poľnohospodárstva a výživy Slovenskej socialistickej republiky (MPVž SSR) začalo zaoberať problémami plánovitého riadenia sociálnych procesov vyvolávaných štruktúrnou prestavbou poľnohospodárstva.

Začiatkom sedemdesiatych rokov sa skúmali sociálne dôsledky začínajúcich integrčných procesov predovšetkým na profesionálne i samosprávne riadiace štruktúry zainteresovaných podnikov. Vo vzorke boli kooperácie bez vzniku právneho subjektu (kooperačné zariadenia — KZ), kooperácie so vznikom nového podniku (spoločné poľnohospodárske podniky — SPP) a novovzniklé zlúčené podniky (jednotné roľnícke družstvá — JRD a štátne majetky — ŠM).

Na základe vykonanej analýzy bolo možné dospieť k niektorým syntetickým poznatkom.

1. Štruktúra a činnosť volených kolektívnych orgánov družstiev podliehala zmenám v závislosti od organizačného typu koncentrovania výroby. Najväčšie zmeny nastali pri zlučovaní družstiev, kde sa väčšina funkcií najvyššieho orgánu — členskej schôdze — preniesla na zbor zástupcov. Tu ide v podstate o zmenu participčných vzťahov, keď sa z priamej prechádza na sprostredkovanú účasť na riadení celodružstevných záležitostí. Jedným z východísk je prenesenie priamej účasti do základných organizačných útvarov družstiev vo forme inštitútu „výrobných porád“, ktoré už zákon o poľnohospodárskom družstevníctve a nadväzujúce vzorové stanovky a organizačný poriadok medzitým aj normatívne zakotvili.

Predstavenstvá omladli, stali sa najmä vzdelaním kvalifikovanejšie, vstúpil do nich väčší podiel profesionálnych riadiacich pracovníkov, ale na ich činnosti bolo možné badať určité znaky formalizácie. Revízne komisie podobný vývoj nezaznamenávali a ich činnosť nezodpovedala potrebe riešiť novovznikajúce problémy. Naproti tomu stúpla činnosť sociálnych komisií, ktoré museli riešiť narastajúce aktuálne otázky.

V orgánoch členských družstiev, ktoré založili spoločné podniky, sa v tejto súvislosti zmeny nevyskytovali. Avšak novo-

utvárané kolektívne orgány kooperačných zariadení alebo spoločných podnikov sa štruktúrou značne odlišili od skladby týchto orgánov členských družstiev. Obsadili ich predvážne mladší a kvalifikovanejší profesionálni vedúci pracovníci zo zakladajúcich podnikov. Tým na seba prevzali ďalšie a nové úlohy, pretože popri výkone svojej pôvodnej profesionálnej činnosti sa súčasne stali aj predstaviteľmi záujmov svojich družstiev voči kooperácii. V spoločných podnikoch, ktorých pracovníci sú zamestnancami a ich účasť na riadení sa začala rozvíjať formami odborárskej práce, vznikla možnosť konfliktov medzi odborovým orgánom a orgánom „vlastníkov“ (kooperačnou radou kooperačného zariadenia alebo predstavenstvom spoločného podniku), pretože sa empiricky prejavovali ako predstavitelia dvoch „kolektívnych“ záujmov.

2. V počtoch pracovníkov sa vcelku javila klesajúca tendencia, ktorá súvisí s vyšším používaním výkonnejšej techniky a menším množstvom potrebnej živej práce, meranej počtom odpracovaných dní na 100 ha poľnohospodárskej pôdy. Racionalizačné procesy sa výraznejšie prejavili v bezprostrednej poľnohospodárskej výrobe. Oproti poklesu sezónnej a vôbec manuálnej práce v rastlinnej a živočíšnej výrobe sa zvýšila pracovná účasť stálych pracovníkov. Vzrástol počet traktoristov, šoférov, opravárov, resp. iných remeselníkov. Začali sa uplatňovať nové profesie priemyselného typu. To potvrdzuje prehĺbovanie profesionalizácie práce v poľnohospodárstve, ktorá vzhľadom na jej charakter, existujúcu techniku a technológiu vytvára lepšie možnosti pre uplatnenie predovšetkým mladších a kvalifikovanejších mužov. Znižovanie počtov sezónnych a aj menej kvalifikovaných stálych pracovníkov sa vo výrobe dotýkalo najmä dôchodcov a osobitne starších žien.

3. Socioprofesionálna štruktúra pracovných kolektívov sa menila nielen v dôsledku narastania kvalifikovanejšej a ubúdania pomocnej práce vo výrobe. Tendencia k relatívnemu zvyšovaniu sa prejavila v štruktúrach profesionálnych vedúcich a vzrástol počet aj pomocných pracovníkov v správe a riadení veľkých zlúčených podnikov, čo prirodzene zvyšovalo aj ich ná-

klady na túto činnosť. Popri mužoch nachádzajú tu svoje uplatnenie aj mladšie ženy. Avšak napriek objektívnemu a najmä kvalitatívnemu rastu tohoto aparátu sa zvyšovanie účinnosti profesionálnej riadiacej práce javí ako jeden z najzávažnejších problémov integračných procesov.

4. Vo všetkých skúmaných integračných typoch rástli priemerné ročné odmeny. Denné zárobky socioprofesionálnych skupín sa pritom do určitej miery zblížovali. Súviselo to s rýchlejšim rastom odmien manuálnych pracovníkov, ktorí sú v potrebnej miere naďalej nevyhnutní napriek celkovo lepšiemu technickému vybaveniu práce. Vcelku však možno konštatovať, že integračné a s nimi spojené racionalizačné procesy v sledovaných podnikoch posilňovali váhu a vplyv socioprofesionálnych skupín s vyššou kvalifikačnou úrovňou, čo je z hľadiska kvalitatívneho pretvárania ich kadrových štruktúr pozitívne.

5. Ekonomickú a širšiu spoločenskú efektívnosť činnosti novovzniklých, v porovnaní s pôvodnými jednotkami mladších i kvalifikovanejších riadiacich centier zlúčených podnikov v prvých rokoch ich práce oslabovali najmä tieto faktory:

- zachovávanie systému riadenia a organizácie práce zodpovedajúcich územno-výrobnej mnohoozvetvosti pôvodných družstiev, či jednotiek,
- nedocenenie chozrasčotnej väzby medzi odmenami a výsledkami práce jednotlivých hospodárskych stredísk, ktorú predtým ako samostatné jednotky mali,
- neujasnenosť vzťahov medzi samosprávu a profesionálnou sústavou riadenia v nových podmienkach,
- nedostatočné rešpektovanie nevyhnutnej deľby práce medzi líniovými a štábnymi pracovníkmi, či útvarmi v samostatnej sústave profesionálneho riadenia,
- nedostatočné zváženie a príprava riešenia sociálnych dôsledkov tak rozsiahlych organizačných zmien, aké zlučovanie poľnohospodárskych podnikov so sebou nesie.

6. Rozbor názorov volených funkcionárov a radových družstevníkov, či pracovníkov ukázal, že s existujúcimi formami riadenia, spočívajúcimi na princípoch družstevnej demokracie, sa vcelku stotožňujú. Kladne sa vyjadrili aj k preneseniu ťažiska bezprostrednej účasti na riadení a rozvíjania pracovnej iniciatívy do základných organizačných útvarov vo forme spomínaných výrobných porád. V týchto formách spoluúčasti vidia možnosť sebauplatnenia a riešenia svojich potrieb i záujmov. Analýza obsahu činnosti predstavenstiev skúmaných družstiev aj skutočne ukázala, že značná váha rozhodovania týchto orgánov sa presúvala na otázky, ktoré sa družstevníkov bezprostredne dotýkajú. Bolo to napr. zaraďovanie ľudí do práce a ich odmeňovanie, byty, rôzne formy výpomoci, problematika mládeže, žien a dôchodcov. V tomto smere je úloha volených družstevných orgánov zrejme nezastupiteľná a jej význam bude narastať.

7. Organizačné vzťahy sa v procese rozširovania a prehlbovania deľby práce stávajú zložitejšie štruktúrovanými a komplexnejšími, čo sa odrazilo aj v odpovediach profesionálnych vedúcich pracovníkov. Svoju funkčnú činnosť pocítovali ako sťaženejšiu, komplikovanejšiu a prinášajúcu nové problémy v kooperácii s ostatnými vedúcimi, ale aj vo vzťahu k podriadeným. Počas ušľachtľovania nových organizačných vzťahov sa prejavovala neistota pri výkone povinností i naplňovaní práv, a to intenzívnejšie v zlúčených podnikoch ako kooperáciách. Uvádzali potrebu teoretickej prípravy v oblasti práce s ľuďmi.

8. Presun váhy zodpovednosti na profesionálne riadiace štruktúry ako v kooperačných zariadeniach a spoločných podnikoch, tak v zlúčených družstvách, viedol predsedov, či riaditeľov k sústavnému kolektívnemu posudzovaniu problémov so svojimi líniovými riadiacimi pracovníkmi i štabnými špecialistami. Táto objektívna potreba riadiacej praxe v nových podmienkach už našla svoje uplatnenie vo vyššie spomínaných normách JRD v podobe „hospodárskeho vedenia“ ako profesionálneho kolektívneho poradného orgánu predsedu družstva.

9. Naznačené problémy sa prejavili aj pri analýze podmienok a pokuse o pro-

jekt riešenia niektorých sociálno-ekonomických otázok budovania experimentálnych komplexných kooperačných združení (KKZ) v kooperačných obvodoch (KO) okresov Spišská Nová Ves, Liptovský Mikuláš a Galanta v rozsahu 15—30 tisíc ha poľnohospodárskej pôdy a teritória 12—23 podnikov, resp. obcí. Do popredia výrazne vystúpili predovšetkým kvantitatívno-kvalitatívne problémy pracovných síl. Tohoto času ide v jednotlivých obvodoch o 2500 až 5000 pracovníkov. Ich počet by mal vo výhľade 15 rokov klesnúť o 40 %, a to v súlade s novými koncentrovanými a špecializovanými výrobnými jednotkami a ich technologickou vybavenosťou. Okrem týchto činiteľov vstupujú tu do procesu tvorby vývoja nových pracovných kolektívov demografické ukazovatele, požiadavky na profese, ich kvalifikáciu, praktický zácvik a podobne. Naďalej ostáva vážnym problémom sezónnosť, stála práca, viacprofesijnosť a v týchto súvislostiach vypuklejšie narastajúce sociálne podmienky práce žien, mládeže a dôchodcov.

Ďalej sa tu ako náročné otázky objavujú byty, doprava a s rozmiestňovaním výroby spojené budovanie perspektívnych sídlisk, vrátane ich vybavenosti infraštruktúrou a podobne. Ukazuje sa, že výrobnosť štruktúrne zmeny tohoto typu nie je správne robiť len rezortne, izolovane od perspektívnej koncepcie budovania vidieckych sídlisk, ich urbanizácie a naopak.

Tieto a ďalšie problémy prerastajú rámec poľnohospodárskeho podniku, ale neoslobodzujú ho od podielu jeho spoluzodpovednosti za komplexné riešenie nadhodnených otázok, napr. na báze národných výborov a v spolupráci s ostatnými zainteresovanými inštitúciami a zložkami.

Zo sociálno-psychologického hľadiska možno celkove uviesť, že stupeň akceptácie integračných procesov v poľnohospodárstve, pochopenie nevyhnutnosti jeho organizačnej prestavby a rýchlu adaptáciu na nové podmienky podmieňuje socioprofesionálna charakteristika (vek, vzdelanie, pracovné miesto), účasť na príprave a vykonávaní zmien a možnosť zlepšiť postavenie i ocenenie práce zainteresovaných ľudí. Najväčšiu šancu tu teda majú politicky i odborne vysokokvalifikovaní pra-

covníci s dostatočnými skúsenosťami v riadení poľnohospodárskych podnikov. Ich výberu a príprave prikladajú príslušné stranícke dokumenty opodstatnene najväčšiu váhu. Od nich môžu nielen očakávať, ale i žiadať, aby ďalšiu koncentráciu a špecializáciu poľnohospodárskej výroby formami kooperácie a integrácie podnikov pochopili, presadzovali a riadili ako komplexný, organizačne podmienený technicko-technologický, ekonomický a sociálny, jedným slovom spoločenský proces.

V tomto smere im prichádza na pomoc budúce sociálno—ekonomické plánovanie. Jeho metodické základy sa začali kláť v terajších komplexných programoch starostlivosti o pracovníkov, ktoré vo väzbe na hospodársky päťročný plán (5RP) 1976 až 1980 majú vládou a ministerstvom uložené zostaviť a každoročne v súlade s vykonávacím plánom spresňovať všetky organizácie rezortu poľnohospodárstva a výživy. Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a výživy v Bratislave sa na základe požiadavky Ministerstva poľnohospodárstva a výživy Slovenskej socialistickej republiky i federálnych orgánov bude naďalej zaoberať metodickým prehlbovaním tejto činnosti. V rokoch šiestej päťročnice bude vo vybraných podnikoch v spolupráci s Vysokou školou poľnohospodárskou v Nitre overovať účinnosť experimentálnej metodiky zostavovania plánov sociálno-ekonomického vývoja, ktoré by mali po roku 1980 vypracovávať všetky organizácie.

Vo svojej podstate ide o prehlbovanie plánovitého riadenia reprodukčného procesu organizácií rezortu vrátane jeho sociálnej stránky. Tento kvalitatívne vyšší stupeň riadiacej práce v ponímaní jej komplexnej racionalizácie si vyžaduje čo najefektívnejšie uplatňovanie vedecko-technického pokroku v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe.

Vyššie naznačené zistené sociálne dôsledky nastúpených integračných procesov ich cieľavedomé riadenie a tým aj zamedzenie živelného pôsobenia len aktualizujú a podčiarkujú. Dokladom toho sú skromné skúsenosti získané pri prvých pokusoch o plánovité riadenie sociálnych procesov vo veľkom zlúčenom družstve a pri vypracovávaní projektov budovania

experimentálnych veľkopriestorových kooperácií v kooperčných obvodoch.

Plán sociálno-ekonomického rozvoja ako nástroj riadenia sociálnych procesov

Sociálne plánovanie vo všeobecnej rovine i v aplikovaných podobách sa začína u nás uplatňovať na základe rozvíjania jeho teórie i praxe v Sovietskom zväze. Teoreticko-metodologickým východiskom sovietskych prameňov sú dosiaľ neprekonané poučky klasikov marxizmu-leninizmu o tom, že pre dosiahnutie méty spoločnosti je nevyhnutné komplexné sociálno-ekonomické plánovanie a jeho sústavné zdokonaľovanie.

Pokiaľ ide o samotný priemysel alebo poľnohospodárstvo, z literárnych prameňov sú známe plány sociálneho rozvoja niektorých fabrík a kolchozov, prípadne rajónov ich alokácie. Majú poväčšine nasledujúce obsahové členenie:

- Prvá časť charakterizuje podnik a rozoberá zlepšenie sociálnej skladby jeho kolektívov. Analýza i plán sa zameriavajú na demografické zloženie pracovníkov, skladbu podľa profesionálnych skupín, vzdelania, praxe a iných ukazovateľov sociálnej štruktúry.
- Druhá časť sa zaoberá pracovnými podmienkami. Vidí ich obyčajne v rôznych opatreniach na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale aj v usmerňovaní sociálno-psychologických vzťahov vo vnútropodnikových útvaroch a celopodnikovom kolektíve.
- Tretia časť obsahuje otázky zdokonaľovania odmeňovania a zlepšovania pracovného prostredia i životných podmienok pracovníkov. Zahrňuje oblasť hmotnej i morálnej motivácie, bytovú politiku a vybavenosť službami i zariadeniami pre kultúru, šport a rekreáciu.
- Štvrtá časť plánuje komplexnú odbornú a politickú výchovu osobnosti a rozvoj spoločenskej aktivity pracujúcich formami doškolaovania, zlepšovateľstva, novátorstva, socialistického súťaženia a inými formami aktivity.

Objektom i subjektom sociálneho plánovania sú v danom prípade pracovné kolektívy a človek ako osobnosť žijúca v sú-

stave podnikových i mimopodnikových sociálnych skupín a ich vzťahov. Ide o to, aby starostlivosť o človeka a jeho rozvoj bola v strede pozornosti nielen celospoločenských riadiacich orgánov, ale aby sa prehlbovala a konkretizovala aj vo výrobných organizáciách, resp. sídliskových aglomeráciách.

Z uvedenej stručnej charakteristiky vyplýva, že predmetom a obsahom sociálneho plánovania v oblasti materiálnej výroby je *cieľavedomé riadenie sociálnych procesov* v podnikových kolektívoch. Spočíva v systematickom poznávaní a plánovitom usmerňovaní zmien spoločenského postavenia človeka vo výrobe, uspokojovaní materiálnych a duchovných potrieb sociálnych skupín i jednotlivcov, všestrannom rozvoji ich osobnosti v súlade s vývojom charakteru a podmienok práce na základe vedecko-technického pokroku.

Cieľom plánovitého riadenia podnikových sociálnych procesov je teda *formovanie pracovného kolektívu v súlade s rozvojom výroby a ekonomiky podniku ako aj politickým, hospodárskym a kultúrnym rozvojom spoločnosti*.

Na základe načrtnutej teoretickej orientácie a stanoveného cieľa bolo možné pristúpiť k vypracovaniu „Plánu sociálno-ekonomického rozvoja JRD Auróra Dvory nad Žitavou na roky 1976—1980“. Je to jedna zo spomenutých vybraných experimentujúcich organizácií pre overovanie metodiky podnikového sociálneho plánovania. Predstavuje veľký zlučený, 5600-hektárový podnik družstevného sektoru. Na tomto mieste nie je možné rozvádzať danú problematiku podrobnejšie. Samotná štruktúra plánu však demonštruje väzbu medzi zmenami vo výrobe, ekonomike, organizácii a podnikovej sociálnej politike. Snaží sa cieľavedome riešiť sociálno-ekonomickú problematiku ďalšieho vývoja veľkého zlučeného družstva. Tým sa tento dokument stáva jedným z nástrojov komplexného riadenia celého reprodukčného procesu, vrátane jeho sociálnej stránky.

Metodické zásady zostavovania podnikových sociálno-ekonomických plánov

Základným metodologickým východiskom vypracúvania uvedeného plánu sa stala

cieľová funkcia družstva ako relatívne samostatného sociálneho systému socialistickej spoločnosti, ktorý má tieto podsystemy fungujúce závisle na sebe: výrobo-technický, ekonomický, organizačný a sociálny. Preto tak v analytickej, ako aj v syntetickej časti, prípadne vo vlastnom pláne sú vo vzájomných väzbách výrobo-technická, ekonomická, organizačno-riadiaca a sociálna stránka reprodukčného procesu družstva v ich komplexnom pôsobení.

Formovanie sociálnej štruktúry pracovného kolektívu, jeho hmotná a morálna zainteresovanosť, rozvíjanie tvorivej iniciatívy a pracovnej aktivity, ďalšie vzdelávanie a výchova, programovité zlepšenie podmienok práce a života v ich špecifickéj mnohorakosti sa nemôže reálne plánovať a neskôr organizačne, materiálno, finančne a technicky zabezpečovať bez väzby na výrobnú štruktúru, technologické zmeny, procesy tvorby a rozdeľovania, ako aj na celkové plánovité riadenie reprodukčného procesu podniku. V naznačených vzájomných väzbách sa skrývajú kritéria, možnosti, potreby a ukazovatele i konkrétneho sociálneho plánu podniku.

Z vlastných metód a techník zostavovania plánu sa použili:

- analýza objektívneho vývoja ekonomiky i sociálneho života družstva a extrapolácia vývinových trendov na základe tohto komplexného rozboru minulosti i súčasnosti, doplneného o plánované technologické zmeny vo výrobe, prinášajúce určité požiadavky nielen na riadenie organizácie práce, ale celej sociálno-ekonomickej politiky podniku,
- pozorovanie (observácia) a konfrontácie sociálno-ekonomických faktorov so zámermi vedenia družstva,
- zisťovanie postojov (explorácia) na základe riadených rozhovorov dotazníkovou technikou so všetkými stálymi pracovníkmi,
- teamová medzidisciplinárna spolupráca na základe súčasného prepojenia: veda — výskum — nadpodniková riadiaca prax (centrálne i stredné články) — riadiaca sústava pri aktívnej celopodnikovej súčinnosti.

Zvolené metodologické východisko, metódy a techniky vyplynuli z kritéria čo

najväčšej reálnosti a naplnenia plánu sociálneho rozvoja kolektívu družstva. Ide o to, aby sa tento plán stal organickou súčasťou plánu technického a ekonomického rozvoja podniku. Teda ako iné spomenuté plány nemá mať len doplňujúcu, ale predovšetkým aktívnu mobilizujúcu funkciu.

Plán je napriek strednodobému, päťročnému dosahu v podstate rámcový. Jeho uskutočňovanie predpokladá každoročnú konkretizáciu vo výrobo-finančných plánoch družstva. Inak by sa mohol stať formálnym. Musí byť záležitosťou vedenia družstva a všetkých družstevníkov, tak ako plán výroby a stanovených hospodárskych výsledkov.

Vypracúvanie sociálneho plánu podniku nemôže byť iba záležitosťou vedy alebo nadpodnikovej praxe riadenia. Okrem toho ho nemôžu uskutočňovať len ekonómovia, kádri pracovníci, psychológovia alebo len sociológovia. Už prvé skúsenosti ukazujú, že popri nevyhnutnom spojení vedy s praxou má bezprostredné požiadavky aj na medziprofesionálny a z hľadiska článkov riadenia kolektívny a koordinovaný prístup. Tieto požiadavky sa tak zo strany družstva, ako aj nadpodnikových orgánov, najmä MPVŽ SSR a FMZVŽ, Zväzu družstevných roľníkov a vedecko-výskumnej základne v podstate splnili. Príkladom môže byť, že vedenie družstva nenechalo v tejto náročnej práci osamoteného vedúceho kádrovopersonálneho útvaru. Uvedomilo si, že na tohto špecialistu nemôže preniesť práce, ktoré sú súčasťou riadiacej činnosti ostatných odborníkov a v kompetencii volených kolektívnych orgánov. Po prijatí plánu predstavenstvom a členskou schôdzou je vedúci kádrovopersonálneho útvaru (KPÚ) jeho gestorom k predsedovi, ale zodpovednosť za jednotlivé sociálne opatrenia, tak ako v prípade hospodárskeho plánu, majú vedúci podľa ich príslušnosti. Preto bolo v danom prípade správne, osvedčilo sa a platí pre ostatné podniky, keď sa všetkých prípravných prác za svoje zverené funkcie, funkčné miesta, prípadne pracovné úseky iniciatívne zúčastnili: predseda, hlavný ekonóm a hlavný inžinier so svojimi podriadenými vedúcimi pracovníkmi a štábmí, pričom neboli pasívni ani radoví družstevníci.

Takto sa predmetný plán stáva súčasťou práce celej riadiacej sústavy družstva a jeho členov. Jeho plnenie, kontrola a celkové zabezpečovanie sa bude uskutočňovať vždy ako súčasť hospodárskeho alebo výrobo-finančného plánu.

Stručná charakteristika „Plánu sociálno-ekonomického rozvoja JRD Auróra Dvory nad Žitavou na roky 1976—1980“

V nadväznosti na uvedené metodické zásady je podstatnou črtou experimentálneho „Plánu sociálno-ekonomického rozvoja JRD Auróra Dvory nad Žitavou na roky 1976—1980“ väzba uvažovaných zmien v počtoch, profesiách, kvalifikácii, obmene a vzdelávaní pracovníkov, v podmienkach ich práce a života, na plánovitý rozvoj ukazovateľov investičnej politiky, vývoj štruktúry výroby a jej technológií, rast produktivity práce, prestavbu územnej na odvetvovú organizáciu a nepriameho na priame riadenie. Vo svojej podstate vychádza metodicky z prác sovietskych autorov, najmä D. A. Kerimova, a študijných pomôcok, ktoré publikoval Československý výskumný ústav práce. Nemohol ešte obšiahnuť metodiku FMPSV ČSSR, pretože sa zostavoval pred jej výjdením. Odráža pokus o čo najkonkrétnejšiu aplikáciu všeobecných poznatkov na uvedené družstvo. Usiluje sa o organickú nadväznosť na strednodobý plán technicko-ekonomického rozvoja, na zamýšľané zmeny v organizácii a riadení podniku. Tento nástroj komplexného spoločenského riadenia ďalšieho vývoja tohoto veľkého zlúčeného družstva sa v súvislosti s jeho funkciou v daných podmienkach člení na nasledujúcich osem kapitol:

- Plán rozvoja výroby, ekonomiky, organizácie a riadenia,
- Formovanie sociálnej štruktúry pracovného kolektívu,
- Prehľbovanie pracovnej účasti, hmotnej a morálnej zainteresovanosti družstevníkov a ich účasti na riadení,
- Zlepšovanie pracovných podmienok a pracovného prostredia,
- Zlepšovanie životných podmienok a životného prostredia,
- Rozvoj aktivít v mimopracovnom a voľnom čase,

- Potreba plánovaných finančných prostriedkov,
- Politicko-organizačné opatrenia na zabezpečenie splnenia plánu.

Nie je možné podrobne sa zaoberať jednotlivými kapitolami. Obsah jednej z najdôležitejších častí o preformovaní sociálnej štruktúry pracovného kolektívu nám však môžu naznačiť jej podkapitoly:

- Plán vývoja štruktúry kolektívu podľa pohlavia a veku,
- Plán potreby a prijímania pracovníkov v základných robotníckych profesiách a ich príprava podľa učebných odborov,
- Plán odbornej výchovy a zaškoľovania pracovníkov.

Táto časť plánu napr. osobitne ráta s výberom a prípravou novoformovaných kompletných pracovných kolektívov pre novú päťtisícovú farmu ošípaných a veľkokapacitnú farmu pre 1200 kusov kráv s modernými technológiami. Podobne zohľadňuje osobitne ďalšie štrukturálne a technicko-technologické zámery družstva v šiestej päťročnici.

Vcelku táto časť plánu ráta s 2,5 % ročným poklesom počtu trvalých pracovníkov pri rýchlejšom úbytku žien (4,6 %) a pomalšom mužov (1,3 %). Má sa zvýšiť podiel mladších a stredných vekových kategórií. V profesijnej štruktúre sa plánuje znížiť podiel „ostatných pracovníkov rastlinnej výroby“ zo 40 % na 25 % pri súčasnom raste traktoristov, šoférov a opravárov, údržbárov, resp. pracovníkov dielni.

V skupine pracovníkov robotníckych povolání má byť v roku 1980 štvrtina (25 %) plne kvalifikovaných.

Počet technicko-hospodárskych pracovníkov sa má zvýšiť relatívne, a to vzhľadom na pokles celkového počtu družstevníkov. Ráta sa so znížením potreby líniových vedúcich na stupni skupinára a podobne.

Obdobné čiastkové plány vytvárajú obsah aj ostatných uvedených kapitol. Napr. plán zdokonaľovania pracovných podmienok sa zaoberá pracovnými režimami a pracovným časom, dopravou do a z práce, bezpečnosťou práce a ochranou zdravia,

budovaním sociálnych a hygienických zariadení, spoločným stravovaním a zlepšovaním pracovného prostredia. Plán zdokonaľovania životných podmienok obsahuje bytovú výstavbu a zámery spolubudovania ďalších zariadení infraštruktúry v spolupráci s miestnym národným výborom (MNV) a ďalšími zainteresovanými organizáciami alebo inštitúciami.

V jednotlivých rokoch šiestej päťročnice plánuje družstvo, popri takmer 138 miliónoch investícií, zo svojich prostriedkov spolu vynaložiť na

V tisícoch Kčs

— zlepšenie pracovných podmienok a pracovného prostredia	853
— dopravu do práce a spoločné stravovanie	2998
— fond kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP)	3447
— výstavbu bytov	6400

Konkrétne ide napr. o sociálne zariadenia pre pracovníkov rastlinnej výroby, predovšetkým o hygienické buňky pre traktoristov. Na programe je tiež riešenie škodlivých vplyvov pracovného prostredia, najmä odsávanie plynov z nabíjárne akumulátorov a z kováčskej dielne. Dorieši sa spoločné stravovanie vybudovaním komplexu podnikovej kuchyne a jedálne. Strava sa bude rozvážať na jednotlivé vzdialenejšie pracoviská. Čerpanie FKSP sa z oblasti tradičných podnikových zájazdov rozšíri aj na oblasť mladých družstevníkov-zväzákov, dôchodcov a podobne.

Spolu tieto prostriedky predstavujú takmer 20 miliónov korún a vedenie družstva chce ich hodnotu v plánovaných zámeroch ešte zvýšiť rozvíjaním tvorivej iniciatívy a pracovnej aktivity družstevníkov pri naplňovaní svojho plánu sociálno-ekonomického rozvoja v rokoch 1976—1980. Toto svoje úsilie podložilo politicko-organizačnými opatreniami na zabezpečenie uskutočnenia plánu. Na ich základe sa tento dokument má stať spolu s hospodárskym plánom nástrojom riadenia celého reprodukčného procesu, spresňovaného, kontrolovaného a vyhodnocovaného spolu s každoročnými výrobo-finančnými plánmi družstva.

Projekty technických, ekonomických a organizačných zmien vo veľkopriestorovej kooperácii vedú k prestavbe výrobnjej štruktúry a jej technológii, ku koncentrácii a špecializácii, zvýšeniu produktivity práce, výroby a jej efektívnosti. Bolo by však neodpušiteľnou chybou v danom prípade zabúdať, že nejde len o kooperáciu a postupnú integráciu vo výrobe, ale súčasne aj o štrukturálne pretváranie a novú integráciu pracovných kolektívov, vrátane podmienok ich práce a života.

Novobudované pracovné kolektívy budú môcť plniť svoje špeciálne výrobné úlohy len za predpokladu, že sa ich socioprofesionálna štruktúra bude cieľavedome preformovávať v súlade s plánmi rozvoja kooperácie. Sociálny rozvoj členských podnikových kolektívov v súvislosti so záväzkami, ktoré prijali, prestáva byť len ich vlastnou vnútornou záležitosťou a stáva sa nevyhnutne aj otázkou celej kooperácie, jej riadiacich orgánov, funkcionárov a pracovníkov. Pre riešenie týchto otázok v rámci kooperačného obvodu (KO) má základný význam vymedzenie kompetencie a zodpovednosti medzi orgánmi kooperácie a riadiacimi útvarmi kooperujúcich podnikov.

Napriek tomu, že vládne a rezortné opatrenia ukladajú zodpovednosť za riešenie sociálnych problémov jednotlivým podnikom, nič nebráni tomu, aby sa otázky súvisiace so sociálno-ekonomickým rozvojom celej kooperácie riešili koordinovane, a to tak, že kooperujúce podniky delegujú časť svojej kompetencie na spoločný riadiaci orgán kooperácie, kooperačnú radu a jej výkonné zložky.

V nadväznosti na kádrové, organizačné a metodické zabezpečenie zostavovania, kontroly a vyhodnocovania „komplexných programov starostlivosti organizácií o pracovníkov na roky 1976—1980“ je nevyhnutné v zmysle záväzných rezortných pokynov tvoriť konať aj na úrovni kooperácie. Pre praktické riešenie sa žiada vytvoriť pri kooperačnej rade komisiu pre sociálno-ekonomické plánovanie. Tento pomocný orgán kooperačnej rady má pomôcť usmerňovať a riešiť sociálnu politiku

v rámci komplexných programov v rozsahu potrieb a vývoja celého kooperačného obvodu. V rámci navrhovanej komisie treba zriadiť pracovné skupiny pre jednotlivé okruhy problémov. Žiada sa, aby výkonným orgánom komisie bol profesionálny pracovník, jej členmi tajomníci riadiacich skupín pre komplexné programy z členských podnikov.

Komisia KR pre sociálno-ekonomické plánovanie by mala mať právo prizývať rôznych špecialistov ako expertov z jednotlivých členských organizácií (i iných) a zaraďovať ich do pracovných skupín, ktoré vedú jej poverení členovia. Komisia si volí zo svojho streda predsedu a podpredsedu. Do funkcií ich schvaľuje kooperačná rada. Jej návrhy nadobúdajú záväznosť pre členské organizácie po schválení kooperačnou radou.

V zmysle vyššie uvedeného návrhu teda kooperačná rada pomocou komisie a jej pracovných skupín, resp. profesionálnych pracovníkov, koordinuje nielen materiálno-technické a organizačné zmeny, investičný rozvoj, ale vo väzbe na perspektívny program musí súčasne, ako vzájomne sa podmieňujúci celok, prebudovávať aj celý sociálno-ekonomický systém členských podnikov kooperačného obvodu na základe projektu tak, aby bol v súlade s plánom rozvoja koncentrovanej a špecializovanej výroby i ekonomiky kooperácie.

Nie je možné ani účelné, aby orgány kooperačného obvodu prevzali koordináciu celého programu komplexnej starostlivosti o pracujúcich v jednotlivých podnikoch. V prvej fáze svojej činnosti by sa mali orientovať na problémy, ktoré majú kľúčový význam pre cieľavedomé ujednotenie dlhodobej sociálnej politiky v záujme postupného pretvárania celého sociálneho systému kooperácie.

Prvým krokom pre koncipovanie jednotného programu sociálnej politiky organizácií kooperačného obvodu musí byť komplexná analýza súčasnej sociálnej štruktúry a starostlivosti o pracovníkov. Analýzu v súvislosti so svojimi komplexnými programami musia vypracovať podľa jednotnej metodiky členské podniky kooperácie. Úlohou kooperačných orgánov pri vypracovávaní sociálnych analýz bude predovšetkým metodické usmerňovanie činnosti

podnikových riadiacich skupín pre komplexný program a organizovanie odbornej pomoci. Základňu metodického postupu tvorí pokyn vlády a rezortné opatrenie pre zostavenie komplexných programov starostlivosti organizácií poľnohospodárstva a výživy o svojich pracovníkov na roky 1976–1980.

Kooperačné orgány by sa mali v prvej fáze rozvoja kooperačnej činnosti v oblasti sociálnej politiky sústrediť predovšetkým na nasledujúce otázky:

- vypracovanie jednotných zásad pre rozbor súčasnej demografickej, kvalifikačnej a profesionálnej štruktúry pracovníkov členských organizácií,
- zabezpečenie jednotnej evidencie pracovníkov vo všetkých členských organizáciach,
- vypracovanie postupu pre plánovanie budúcej potreby pracovníkov v súlade s výrobo-štruktúrálnymi zmenami, technológiami práce v kooperácii podľa profesionálnych, kvalifikačných a demografických charakteristík,
- pre novovzniklé špecializované výrobné jednotky vypracovať analýzu i plány tvorby ich riadiacich štruktúr,
- na základe analýzy súčasnej kádrovej situácie a perspektívnej potreby usmerňovať vývoj sociálnych štruktúr vo všetkých členských podnikoch kooperačného obvodu, a to najmä pokiaľ ide o získanie nových pracovníkov, nábor a výchovu učňov podľa socio-profesionálnych znakov a zvyšovanie, prípadne zmeny ich kvalifikácie,
- organizovať spoločný postup a zabezpečovať jednotnú inštitucionálnu formu zvyšovania kvalifikácie pracovníkov členských organizácií,
- riešiť koncepciu bytovej výstavby, hlavne jej územné rozmiestnenie tak, aby bola v súlade s perspektívnym rozmiestnením pracovníkov kooperačného obvodu,
- organizovať združovanie prostriedkov na vybudovanie spoločných sociálnych, rekreačných a kultúrnych zariadení z hľadiska perspektívnych potrieb,
- schvaľovať investičné zábery v oblasti komplexnej starostlivosti o pracujúcich.

Aktuálnych sociálnych problémov, ktoré bude treba koncepčne riešiť v spolupráci s členskými podnikmi na úrovni kooperačnej rady, bude zrejme viac a postupne budú narastať. Preto je potrebné budovanie kooperácie aj v oblasti sociálnej politiky neustále sledovať a metodicky, obsahovo i organizačne v jej riadiacej sústave doplňovať.

Záver

Načrtnutím sociálno-ekonomickej problematiky spojennej s integračnými procesmi v československom socialistickom poľnohospodárstve, jej metodologicko-metodických otázok a ich konkrétneho riešenia na príklade experimentu sme sa snažili poukázať na nevyhnutnosť a aj možnosť komplexného plánovitého riešenia sociálnych procesov vyvolávaných ďalšou štruktúrnou prestavbou tohoto odvetvia. Vedú nás k tomu postuláty efektívnosti podmienujúce naplnenie *Smernice pre hospodársky a sociálny rozvoj ČSSR v rokoch 1976 až 1980* a uskutočnenie ostatných záverov XV. zjazdu Komunistickej strany Československa.

Rozvíjanie a uplatňovanie vedeckotechnického pokroku v záujme stanovených sociálno-ekonomických cieľov ďalšieho rozvoja vyspelej socialistickej spoločnosti nie je možné dosiahnuť bez ľudí. Nevyhnutné je však súčasne rešpektovať, že tento proces môžu úspešne v záujme seba samých zvládnuť len ľudia politicky a odborne pripravení, organizačne systémovo začlenení a angažované konajúci na princípoch hmotnej i morálnej, konkrétnej a perspektívnej motivácie, s adekvátné vytváranými pracovnými a životnými podmienkami v komplexne pochopenom riadiacom procese.

Je v silách nielen nadpodnikovej, ale i podnikovej riadiacej sústavy poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu, aby v tomto smere svoju prácu ďalej prehľbovala. Na pomoc jej prichádza aj rozvíjajúce sa aplikované sociálno-ekonomické plánovanie, ktoré sa do konkrétnej funkčnej podoby nástroja riadenia môže dostať len tvorivým prepojením vedy, výskumu, riadiacej praxe a výroby.

Literatúra

- Afanasjev, V. G.: *Socialnoje planirovanije i upravlenie*. In: Teoretičeskije problemy social'nogo upravlenija. Vypusk 2. Moskva 1968.
- Autorenkollektiv: *Die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Genossenschaftsbauern und Arbeiter der volkseigenen Betriebe der Landwirtschaft der DDR*. Leipzig, Agra-Buch 1973.
- Jelmejejev, V. J.: *Problemy social'nogo planirovanija*. Leningrad, Lenizdat 1973.
- Jiříčka, M.: *Sociální plánování v zemědělských podnicích*. In: Sociologie a historie zemědělství, 10, 1974, č. 1, s. 4–12.
- Kerimov, D. A. a kol.: *Metodika plánování sociálního rozvoje kolektivu průmyslového podniku*. Praha, Práce 1973.
- Kogan, L. M.: *Socialnoje planirovanije: rabota, obrazovanie, byt*. Moskva, Politizdat 1970.
- Kohout, J.: *Plánování sociálního rozvoje kolektivu – současná teorie a praxe v ČSSR*. In: Sociologický časopis, 9, 1973, č. 6.
- Kutta, F.: *Problémy řízení sociálních procesů*. In: Hospodářské noviny, 18, 1975, č. 1, s. 3.
- Ladensack, K.: *Některé problémy zdokonalování řízení a plánování sociálních procesů v podnicích NDR*. (Překlad) In: Informátor ČSVÚPSV, 4, 1974, č. 1.
- Metodika plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů v průmyslových podnicích. In: Výskumné práce, 26, rad A, Bratislava, ČSVÚPSV 1975.
- Mihalik, J.: *Plánovanie sociálneho rozvoja*. Bratislava, Práca 1974.

Резюме

Сагара Д., Блаас Г.: **Функция социально-экономического планирования в процессах интеграции чехословацкого социалистического сельского хозяйства и его методические основы**

Чехословацкое сельское хозяйство вступает в настоящее время в новый этап своей перестройки в отрасль промышленного типа. В основе этого процесса лежат изменения в материальных производительных силах, которые вызывают потребность в их новой организации, приводят к росту концентрации и специализации производства, углубляют разделение труда.

Параллельно техническому и технико-экономическому развитию сельского хозяйства укрепляются и социалистические производственные отношения. Происходит выравнивание социальных условий труда и жизни между городом и деревней, продолжается процесс сближения рабочего класса с крестьянством.

Техническое оснащение труда в сельском хозяйстве и применение научно-технических открытий на производстве вызывает рост ква-

лификации работников. Растет доля умственного труда и снижается доля физического труда. Возрастает культурный уровень работников сельского хозяйства, а вместе с тем повышаются и требования к условиям труда, прежде всего к непосредственным условиям на рабочем месте, а затем и к общественно оправданному количеству свободного времени. Так как техническое развитие, непосредственно связанное с возможностями капиталовложений в народное хозяйство, протекает неравномерно в зависимости от специфики отдельных отраслей сельского хозяйства, временно возникают и различия в характере труда и условиях труда отдельных трудовых коллективов и лиц. На практике эти различия в большинстве случаев совпадают с дифференциацией по демографическим, профессиональным и квалификационным признакам.

Изменения в концентрации производства создают, в частности в сельскохозяйственных кооперативах, и новые условия для участия трудящихся в управлении.

Целенаправленное управление социальными процессами в сельском хозяйстве и в коллективах работников сельского хозяйства становится необходимой частью управления на всех уровнях. Целью этого управления является формирование коллектива в соответствии с требованиями развития производства, экономики производства, а также с политическим, культурным и экономическим развитием всего общества. Средством этого управления становится план социально-экономического развития коллектива работников предприятия. За последние два года был разработан целый ряд экспериментальных планов социального развития сельскохозяйственных предприятий.

Структура плана, методические принципы и опыт, накопленный в ходе его осуществления в ЕСХК «Аврора» в селе Дворы над Житавой (район Нове Замки), приводятся в статье.

Более широкое применение кооперирования сельскохозяйственных предприятий в ходе развития концентрации производства вызвало проекты т. наз. крупномасштабной кооперации. Эти проекты необходимо дополнить квалифицированным решением проблем человеческого фактора и в институциональном порядке ввести некоторые функции социального управления в руководящие органы кооперации.

Summary

Sagara D. – Blaas G.: **Function of Socio-economic Planning in the Integration Processes of Czechoslovak Socialist Agriculture and Its Methodological Principles**

In our time, Czechoslovak agriculture has reached a new stage in the process of its gradual reconstruction into a branch of an industrial type. It is based on qualitative changes in the material productive forces necessitating the application of new principles in their organization and leading to an

increased concentration and specialization of production as well as to an intensification of the social division of labour.

Hand in hand with the technological and technico-economic development, socialist production relations are gaining ground in agriculture. Social conditions of work and life in towns and villages reveal a levelling tendency, the homogenization of cooperative farmers and the working class is making further progress.

The technological equipment of work in agriculture and the application of scientific and technological findings in production are calling forth an increase in the workers' qualification level. The proportion of brainwork is rising at the cost of physical labour. The cultural level of persons working in agriculture is increasing together with the claims on adequate working conditions — in particular on the working environment and the socially adequate amount of leisure. Due to the fact that the pace of technological development — which is in close connection with the investment possibilities available in economy — is far from even in all the sectors of agricultural production, temporary differences tend to arise in the character of work and in the working conditions of working collectives and individuals which, to a considerable extent, coincide in practice with the differentiation according to demographic, professional and qualification characteristics.

New conditions for the participation of workers in management are brought forth by changes in the concentration of production; this applies particularly to cooperatives.

A purposeful control of social processes taking place in agriculture and in collectives of agricultural producers is becoming a constituent part of management on all levels. Its aim is the formation of the working collective in harmony with the development of production and of enterprise economy, as well as with the political, economic and cultural development of society. The socio-economic development plan of the working collective of the enterprise is an instrument of this control. In the course of the past two years, a great number of experimental social-development plans concerned with agricultural enterprises has been worked out. The structure, methodological principles and experience gained in, realizing a similar plan in the Uniform Agricultural Cooperative „Aurora“ (Dvory nad Žitavou, District of Nové Zámky) are subjected to discussion.

A more intensive cooperation among agricultural enterprises in the development of production concentration has given rise to projects of so-called large-scale cooperations. These projects must be made to contain qualified solutions of problems relating to the human factor, and some social-control functions performed by management organs of the cooperation have to be institutionalized.