

Plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů je již osvědčenou praxí. Od roku 1965 se rozvíjí v SSSR a rovněž v Bulharsku se stalo nedílnou součástí řízení ekonomických organizací. Sociální plánování je nejefektivnějším způsobem uplatnění ekonomické sociologie a vede k dalšímu rozvoji této vědní disciplíny. Hlavními iniciátory sociálního plánování jsou stranické a odborové organizace, pro něž sociální plánování znamená velkou pomoc při plnění hospodářských i politických úkolů. Sociální plánování je spojeno s řadou teoretických i praktických problémů.

1. Jaké úkoly řeší sociální plánování

Hlavním podnětem pro sestavování plánu sociálního rozvoje podniku byla potřeba doplnit ekonomické plány opatřeními v oblasti *reprodukce pracovní síly, chování pracovníků a péče o podnikový kolektiv*. Rovněž dosavadní praxe v těchto oblastech byla krátkodobá, a proto bylo třeba ji postavit na dlouhodobý základ, pracovat s delší perspektivou. I v této oblasti se stále více projevuje nutnost přecházet od operativního řízení k plánovitému vytváření proporčních vztahů ve společenské struktuře.

Plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů plní v současné době tyto hlavní funkce:

a) umožňuje postupně a cílevědomě vytvářet předpoklady pro překonávání podstatných rozdílů mezi fyzickou a duševní prací, a tím posilovat sociální stejnorodost socialistické společnosti;

b) umožňuje sjednocovat vnější cíle podniku, tj. poskytování výrobků nebo služeb, s cíli vnitřními, tj. zlepšovat pracovní a životní podmínky podnikového kolektivu;

c) umožňuje dosahovat souladu mezi technickými inovacemi a kvalifikační strukturou podnikového kolektivu;

d) vytváří předpoklady pro vyrovnávání nezdůvodněných rozdílů mezi jednotlivými výrobními odvětvími a podniky;

e) doceneňuje úlohu subjektivních faktorů v řízení výroby, tj. socialistického uvědomění a aktivity pracujících, a umožňuje plánovitou výchovu podnikového kolektivu.

Sociální plánování je organicky spojeno s cíli socialistického společenského zřízení. Jde především o vyrovnávání rozdílů v obsahu práce a o zvětšení množství volného času, které umožní všestranný rozvoj pracujících.

Jaké jsou dosud rozdíly v obsahu práce některých dělnických profesí, ukazuje přehled zpracovaný sovětskými autory [1 : 35] (viz tab. 1).

Při plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů je nutno brát tyto proporce v úvahu, protože ovlivňují pracovní podmínky i pracovní aktivitu dělníků. Současně však je dosud hlavní úkol v oblasti přeměny obsahu práce podmíněn ekonomicky — možností náhrady starého zařízení novým. Největší změny přináší automatizace. Tento proces probíhá v SSSR ve velkém rozsahu. Již v roce 1967 fungovalo v SSSR 6840 automatických linek a 10 673 komplexně mechanizovaných nebo automatizovaných cechů.

Hlavní důraz však je dosud třeba klást na *odstraňování těžké fyzické práce*. Sovětští autoři píší: „Velký podíl dělníků zaměstnaných těžkou fyzickou nekvalifikovanou prací v průmyslu svědčí o existenci sociální kategorie dělníků, kteří se liší charakterem práce a pracovními podmínkami od všech ostatních dělníků. Jejich pracovní aktivita je spojena s velkým vynaložením fyzické energie a často probíhá v nepříznivém prostředí, kde převládá ruční práce. V ekonomických a sociálních vztazích je přeměna těžké ruční práce v soudobých podmínkách prvořadým úko-

Tabulka 1

Profese	Práce v %		
	fyzická	duševní a fyzická	duševní
Slévač	79	12	9
Soustružník na jednoúčelovém stroji	83	7	10
Soustružník na univerzálním stroji	77,6	7	15,4
Seřizovač automatu	5	40	55

lem“ [2 : 94]. Současně však tito autoři dodávají, že „v řadě výrobních provozů ještě nejsou nalezena konstrukční řešení technických problémů přechodu k mechanizaci a automatizaci výrobních procesů“ [2 : 95].

To potvrzuje i naše zkušenost například z průzkumů ve slévárnách, kde pracovní podmínky jsou velmi těžké a prokazatelně zhoršují zdravotní stav dělníků, přitom však není dosud objevena technologie, která by tyto podmínky podstatně zlepšila.

Je tedy úkolem sociálního plánování počítat s nutností střídat pracovníky v těžkých provozech a současně řadou kompenzací (vyšší mzdy, lepší stravování, přednostní rekreace a lázeňská péče) snižovat důsledky těchto podmínek na člověka. Je tedy možno říci, že hlavní rozdíly v pracovních podmínkách jsou nyní spíše mezi dělníky vykonávajícími těžkou fyzickou práci a ostatními pracujícími než mezi dělníky a techniky. Na tento rozpor je tedy třeba zaměřit pozornost sociální analýzy a postupně jej řešit v plánech sociálního rozvoje podnikových kolektivů.

Z tohoto hlediska je také třeba posuzovat rozdíly mezi jednotlivými výrobními odvětvími. V citovaném sborníku sovětských sociologové píší: „Jestliže víme, že v zemědělství, lehkém a potravinářském průmyslu je sféra používání těžké fyzické a nekvalifikované práce značně širší než v těžkém průmyslu, pak urychlení technického znovuvybavení těchto odvětví bude napomáhat vyrovnaní úrovně odvětví národního hospodářství. V 9. pětiletce při růstu celkového objemu investic do národního hospodářství v rozsahu 36–40 %, vzrostou investice do zemědělství o více než 70 %,

do lehkého průmyslu o 90 % a do potravinářského průmyslu o 60 %“ [2 : 100]. Také toto hledisko je třeba brát v úvahu při sestavování plánu sociálního rozvoje podnikových kolektivů. Naše zkušenosti ze sociální analýzy v podniku Elektro-Praga Hlinsko však ukazují, že i když podnik má určité prostředky na obnovu strojního zařízení a zlepšování pracovních podmínek, je investiční a technická politika především záležitostí centrálního řízení a dané problémy musí být řešeny na této úrovni.

Zavádění nové techniky však znamená také nové kvalifikační požadavky na dělníky, kteří ji mají řídit. Profesionální struktura řady závodů se mění, stará, tradiční povolání ustupují a vznikají povolání nová. Dosavadní řemeslná zručnost je nahrazována elektronikou, již musí rozumět i dělník, který ji bude seřizovat a opravovat. Tyto profesionální i kvalifikační změny budou vyžadovat vybudování školení středisek, která by připravila pracovníky pro nové výrobní zařízení.

Složitější výrobní zařízení však klade nové požadavky nejen na odbornou přípravu pracovníků, ale i na jejich politickou výchovu. V podmínkách automatizované výroby je stále obtížnější vnější kontrola pracovníků a stále větší význam získává jejich aktivní postoj k práci, jejich uvědomělá pracovní aktivita. Nejde jen o větší odpovědnost za drahé výrobní zařízení, ale i o vyšší úroveň pracovní kooperace a spolupráce s pracovníky uvnitř dílny nebo provozu i mezi jednotlivými dílnami, provozy i závody. To vše vyžaduje větší kolektivnost v práci, vyšší stupeň uvědomělosti. Z tohoto hlediska sociální plánování pomáhá cílevědomě a dlouhodobě organi-

zovat výchovu podnikového kolektivu v souladu s požadavky nové technologie a nové dělby práce. Sovětští autoři v citovaném sborníku píší: „... každý výrobní proces je složitá heterogenní soustava, složená ze dvou různorodých komponent — věcných a lidských“ [2 : 66]. Věcné faktory ovlivňují sociální strukturu podnikového kolektivu, identifikaci pracovníků s podnikem, komunikaci mezi lidmi i pracovními skupinami a působí i na vytváření postojů k práci. To vše diferencuje podnikový kolektiv.

Podnikový kolektiv je tvořen řadou *sociálních skupin různých typů*. Především jsou to pracovní skupiny. Homogenní z hlediska profese a kvalifikace jsou pracovní skupiny dělníků nebo dělnic vykonávajících shodné nebo podobné pracovní operace. Jsou to v podstatě skupiny ve všech výrobních provozech. Heterogenní jsou z tohoto hlediska oddělení podnikového ředitelství, kde jsou pracovníci různé profese i kvalifikace. Heterogenní jsou však všechny pracovní skupiny z hlediska pohlaví, věku, bydliště a doby práce v závodě.

Zatímco homogenita skupin vede ke shodě zájmů, jejich heterogenita vede k rozdílu zájmů. Celý podnikový kolektiv je značně heterogenní objektivně, tj. svým postavením, i subjektivně, tj. svými zájmy. Společný zájem na rozvoji podniku a splnění plánu již předpokládá vyšší stupeň kolektivního vědomí, identifikaci s podnikem. Protichůdně však působí špatné pracovní podmínky, nezdůvodněné rozdíly v odměňování, nevyhovující styl řízení nebo špatné vzájemné vztahy v pracovních skupinách. Je možno říci, že celková integrace pracujících vyplývající ze socialistického společenství může být v dílčích otázkách narušována konkrétními pracovními vztahy. Z tohoto hlediska je také možno rozlišovat neantagonistické socialistické celospolečenské výrobní vztahy a rozporné podnikové pracovní vztahy. (Výrobní vztahy jsou základní vztahy mezi třídami a vrstvami, pracovní vztahy pak jsou vztahy mezi pracovními skupinami včetně vztahů mezi jednotlivými pracovníky. Výrobní vztahy vyjadřují vlastnický vztah k výrobním prostředkům, pracovní vztahy pak vzájemné vztahy mezi pracovníky.) Socia-

listické výrobní vztahy tak vytvářejí obecný základ pro konkrétní pracovní vztahy.

V dělbě práce, v nutnosti specializovat se na určitou profesi a zastávat určité pracovní místo tak spočívá heterogenita socialistických ekonomických organizací vůbec i průmyslových podniků zvlášť. Objektivně není možno tuto heterogenitu nikdy zcela překonat. Je však možno její negativní účinky zmírňovat působením na subjektivní stránku, tj. na vědomí a postoje pracovníků podnikového kolektivu. Sociální analýza, která je nutnou součástí sociálního plánování, odhaluje skutečné rozdíly v pracovních podmínkách a buď je zdůvodňuje, pokud jsou funkční, anebo podněcuje jejich odstraňování. Sociální plánování vychází vždy z ekonomických úkolů, které plní podnik vůči společnosti, a současně ukazuje, jak jsou ze společenských nebo podnikových prostředků zabezpečovány potřeby podnikového kolektivu. Vnější i vnitřní cíle podniku jsou tak zajišťovány jednotnou soustavou plánovitých opatření.

Jedním z úkolů sociální analýzy je také zachytit *vliv technických inovací na strukturu podnikového kolektivu*. Jak změny výrobního zařízení, tak jeho neměnný stav po delší dobu (jeho zastarávání) vedou ke kvalifikačním změnám ve struktuře podnikového kolektivu. Tempo inovací je v různých průmyslových odvětvích značně rozdílné a k velkým změnám, které by podstatně a v krátké době změnily strukturu podnikového kolektivu, u nás nedochází. Jde spíše o postupné narůstání menších změn v technickém vybavení, které teprve po delší době se projeví kvalitativní změnou. Tento proces je zpravidla prováděn zvyšováním produktivity práce cestou využívání rezerv ve výkonnosti technického zařízení, v lepším využití pracovní doby a v lepší organizaci práce. Všechny tyto změny působí na podnikový kolektiv. Sovětští sociologové uvádějí, že „výrobní kolektivy jsou na různých úrovních sociálního rozvoje neboli stupních zralosti v závislosti na technickém vybavení, organizaci výroby a práce, složitosti výroby, úrovni koncentrace, kvalifikační struktury pracovníků a stavu ekonomiky podniku“ [2 : 85]. Za zůstávající je možno považovat podniky, které nesplňují některé z těchto ukazatelů.

V ČSSR je přírůstek průmyslové výroby z 90 % dosahováno růstem produktivity práce [3 : 808]. Přitom však je ho dosahováno spíše racionalizačními opatřeními nežli novými investicemi. Průzkum v podniku Elektro-Praga Hlinsko ukazuje, že teprve ti pracovníci, kteří pracují v podniku více než 15 let, přešli na nové výrobní zařízení nebo z ruční práce na práci mechanizovanou. Moderní technika je přitom v jiných závodech využívána nedostatečně. Je tedy jedním z hlavních úkolů sociálního plánování sledovat dlouhodobé změny v technickém vybavení a kvalifikační struktuře jednotlivých dílen, provozů, závodů, podniků i celých výrobních odvětví a aktivně působit na jejich proporcionální rozvoj.

K rozdílu, které sociální plánování sleduje, patří nejen rozdíly v pracovních podmínkách, ale i rozdíly v životních podmínkách pracovníků různých podniků. Jde o počet a kvalitu bytů, úroveň služeb, dopravy do zaměstnání, zdravotní péče, kulturních a sportovních zařízení a další faktory, které ovlivňují životní podmínky pracovníků. Také zde sociální analýza získává kvalitativní i kvantitativní údaje a žádoucí změny jsou pak součástí plánu sociálního rozvoje podnikového kolektivu. Sociologické průzkumy mohou poměrně dobře zachytit vztah pracovníků podniku ke komunitě, v níž podnik pracuje, je však metodicky i organizačně mnohem obtížnější zjišťovat vztah obyvatel komunity k jednotlivým podnikům v ní umístěným. Tuto problematiku však řeší vyšší stupeň sociálního plánování, kterým je plánování sociálního rozvoje měst nebo oblastí.

2. Jak v praxi probíhá sociální plánování

Prvním úkolem je zabezpečit *organizaci* plánování sociálního rozvoje podniku. K tomu se vytváří komise vedená ředitelem podniku, jejímiž členy jsou vedoucí pracovníci podniku a jeho politických organizací a představitelé oddělení sociální analýzy podniku.

Druhým úkolem je zajistit *vědeckost* sociálního plánování. Vědeckost dlouhodobých prognóz je u relativně malých útvarů společnosti, jakými jsou jednotlivé podniky, stále ještě problematická. Proto je

hlavním úkolem zabezpečit skutečně vědeckou sociální analýzu, tj. analýzu současného stavu. Obsahem této analýzy jsou objektivní podmínky práce a života podnikového kolektivu a subjektivní názory různých skupin na tyto podmínky. Vědeckost sociální analýzy je zajišťována tím, že ji provádějí spolu s pracovníky daného podniku také vědečtí pracovníci ústavu nebo katedry, kteří jsou odborníky ve společenských vědách. K dosažení co nejspolehlivějších údajů slouží i princip anonymity dotazníků a zásada, že tyto dotazníky zpracovává pouze odborné pracoviště a vedoucím pracovníkům podniku předkládá jen souhrnné výsledky. Pro zpracování velkého počtu údajů je nezbytné využít počítače. Zárukou vědeckosti je také využití několika metod a technik sociální analýzy, které přinášejí nezávisle na sobě údaje o určitém sociálním faktu a umožňují jejich správné vyhodnocení.

Dalším požadavkem je *demokratičnost* sociálního plánování. Je možno říci, že sociální plánování je dalším rozšířením práva pracovníků na spoluúčast při řízení podniku, dalším rozšířením socialistické demokracie. Jde především o to, aby všichni pracovníci podniku nebo alespoň jejich většina se aktivně zapojila do práce na sestavení sociálního plánu. Jestliže říkáme většina, vycházíme z faktu ověřeného řadou sociologických výzkumů, podle něhož se výrobních porad a socialistického soustředění účastní dvě třetiny až tři čtvrtiny zaměstnanců, zatímco jedna třetina nebo jedna čtvrtina zůstává pasivní. V sociálním plánování však jde o to, aby plán byl sestaven pro každé pracoviště a každého pracovníka. Za pomoci politických organizací (tj. KSČ, ROH, SSM a Svazu žen) jsou pracující podniku informováni o záměrech sociálního plánu a mají možnost se k nim vyjádřit. Sami pak také provádějí kontrolu plnění plánu sociálního rozvoje podnikového kolektivu.

Sociální plánování dále vyžaduje *exaktnost* sociálního plánu. Té je dosahováno soustavou kritérií a ukazatelů. Sovětské sociologové rozlišují tyto dvě kategorie takto: „Kategorie *kritérium* vyjadřuje objektivní směr efektivnosti a ukazatele plní funkci hodnocení dosažené úrovně efektivnosti“ [3 : 123]. Hlavními kritérii plánu jsou:

- a) změny sociální struktury výrobního kolektivu,
- b) zlepšení pracovních podmínek,
- c) rozvoj aktivity pracujících a jejich výchova,
- d) zlepšení životních podmínek.

Ukazatele pro tato čtyři základní kritéria jsou trojího typu:

- a) ukazatele rozvoje materiálních a kulturních podmínek fungování osobnosti, skupiny, kolektivu,
- b) ukazatele odrážející fakta o chování osobnosti a skupiny,
- c) ukazatele odrážející fakta o vědomí.

Do první skupiny ukazatelů patří změny v obsahu a podmínkách práce, růst důchodů, stavba bytů, rozvoj služeb, zdravotních, kulturních a sportovních zařízení. Druhou skupinu ukazatelů tvoří účast pracovníků v soutěžení, ve zlepšovatelském hnutí, úroveň absence a fluktuace, počet podaných zlepšovacích návrhů atd. Tyto ukazatele již zpravidla nemají direktivní charakter, jak je tomu u skupiny první. Třetí skupinu ukazatelů tvoří fakta o vědomí, tj. sociální normy, sociální hodnoty, kulturně technická úroveň pracujících, jejich motivace ap.

Systém kritérií a ukazatelů je zaměřen k tomu, aby rozvoj člověka byl nejvyšším kritériem společenského pokroku.

Dalším požadavkem sociálního plánování je jeho *nepřetržitost*. Je jí dosahováno především metodikou sestavování dlouhodobých prognóz, střednědobých perspektiv, krátkodobých (ročních) plánů. Tak, jak se prohlubuje poznání základních tendencí vývoje, dochází i ke zpřesňování plánu. Požadavkům plánování slouží i prováděné sociální analýzy, které zachycují výchozí stav a změny, k nimž po uskutečnění plánovaných opatření dochází. Konečně nejdokonalejším systémem získávání informací je *periodická soustava informací o pohybu sociálního systému podniku*. Tato soustava je již experimentálně ověřována ve dvou stavebních podnicích v ČSSR a poskytuje jednou za rok přehled o řadě ukazatelů. Těmto potřebám může sloužit i zavedení jednotné evidence pracujících (JEP).

*

V ČSSR jsou již vytvořeny podmínky pro praktickou práci v oblasti plánování

sociálního rozvoje podniku. Existují sociologická pracoviště, která mohou provádět sociální analýzy (Československý výzkumný ústav práce, resortní výzkumné ústavy, katedry vysokých škol). Jsou zpracovávány programy institucionalizace sociálního plánování. Největší pokrok byl zatím dosažen při experimentálním ověřování plánu sociálního rozvoje ve stavebnictví. Dobré předpoklady jsou i ve velkých hutních podnicích, v dopravě a strojírenství. Bude zapotřebí těchto zkušeností využít pro školení vedoucích hospodářských pracovníků, stranického i odborového aktivu a pracovníků společenských věd, kteří mohou v této práci najít uplatnění. Teprve pak nastane kvalitativní změna — *sociální plánování se změní z experimentu v praxi*.

Literatura

- [1] *Čelovek i jeho rabota*. Sborník. Moskva 1967.
- [2] *Problemy socialnogo planirovanija*. Sborník. Moskva 1974.
- [3] *Zpráva předsednictva ÚV KSČ k otázkám vědeckotechnického rozvoje československého národního hospodářství*. Nová mysl 6—7/1974.

Резюме

Коларж Я.: Планирование социального развития предприятия

Социальное планирование возникает по необходимости планировать и воспроизводить рабочую силу, поведение работников и заботу о коллективе предприятия. Основными задачами социального планирования является соединять внешние и внутренние цели предприятия, создавать предпосылки для сближения физического и умственного труда, устранять необоснованные различия между предприятиями и отраслями и долгосрочно намечать воспитание рабочего коллектива. Социальное планирование также обеспечивает гармонию между техническими нововведениями и квалификационной структурой работников. Статья приводит примеры из социального анализа на чехословацком предприятии и обращает внимание на вышедшую практику социального планирования.

Summary

Kolář J.: Social-development Planning in the Enterprise

Social planning ensues from the necessity of planning and reproducing labour force, the

workers' behaviour and the welfare of the enterprise collective. The main tasks of social planning comprise the unification of external and internal goals of the enterprise, the creation of preconditions for the rapprochement of manual work and brainwork, the elimination of ungrounded differences between enterprises and branches and a long-

-termed conception of the education of the working collective. Social planning also secures the harmony between technological innovations and the workers' qualification structure. The paper presents examples from a social analysis in a Czechoslovak enterprise, and pays attention to the present practice of social planning.