ních kontaktů. Největší podíl na nich má vnitrorodinná komunikace. Styky s přáteli mimo rodinu jsou častější u mladých a svobodných lidí, s věkem jejich objem výrazně klesá.

Vyjdeme-li z operativního vymezení *volného času* jako času věnovaného ostatním aktivitám, s výjimkou práce, dopravy, domácích povinností a uspokojování biologicko-fyziologických potřeb, pak je přirozené, že celkové množství volného času odráží především základní diference v objemu pracovních činností. Největší rozdíly v množství volného času jsou tak mezi ekonomicky aktivními a neaktivními respondenty (průměrná diference se pohybuje kolem 10 hodin týdně) a dále mezi oběma pohlavími (rozdíly zhruba 5—6 hodin). Třetím výrazným diferencujícím faktorem — projevujícím se zejména u žen — je fáze rodinného cyklu indikovaná rodinným stavem, popřípadě věkem. Výrazně více volného času bylo zjištěno u mladých lidí a u svobodných respondentů. Ostatní osobnostní indikátory diferencují celkové množství volného času méně výrazně nebo nepravidelně.

Pocit dostatku volného času mělo 27 % zaměstnaných mužů a 16 % zaměstnaných žen — změřené hodnoty dosahovaly 36 hodin u mužů a 34 hodin u žen. 58 % mužů a 64 % žen považovalo množství svého volného času za spíše nedostatečné (odpovídající zjištěné hodnoty 35,5 hodiny a 29 hodin) a 15 % mužů a 20 % žen má pocit mimořádného nedostatku volného času (údaje z časového rozpočtu u mužů 34 hodin, u žen 28 hodin). Z těchto zjištění vyplývá, že subjektivní reflexe vlastní životní situace v podstatě akceptuje jako hodnotící standard diferenciaci v množství volného času mezi pohlavími (hodnoty, které ženy považují za dostatečné, jsou u mužů klasifikovány jako mimořádný nedostatek) a stupeň spokojenosti nebo nespokojenosti je závislý na vnitroskupinových diferencích v konfrontaci s rozvinutostí struktury uvědomovaných potřeb. Pohled na strukturu využití volného času v závislosti na celkové spokojenosti s jeho objemem ukazuje, že nejsilněji jsou uvědomovány nerovnosti v objemu kulturní participace — rozdíl v množství času věnovaného účasti na kultuře mezi respondenty spokojenými a nespokojenými s množstvím volného času je 6 hodin týdně.

V pracovní dny se množství volného času pohybuje kolem tří hodin u zaměstnaných žen, u mužů pod hranicí čtyř hodin. V jeho struktuře výrazně převažují kulturní aktivity (absorbují zhruba 40 % volného času) a z nich především poslech televize. Ve volné dny vzrůstá průměrné množství volného času na necelý dvojnásobek — u mužů činilo 7—7,5 hodiny, u žen 5,5—6 hodin. V absolutních hodnotách se ve volné dny zvětšuje objem času věnovaného všem činnostem s výjimkou participace a vzdělávání. Mění se však vnitřní relace mezi skupinami aktivit — kulturní participace ustupuje poněkud do pozadí a roste podíl technických, manuálních a pohybových aktivit.

Hlubší vhled do kvalitativní struktury aktivit volného času bude předmětem další fáze zpracování výzkumu, stejně jako řada dalších věcných i metodologických otázek — např. analýza výskytu aktivit a jejich frekvence, rozložení aktivit v průběhu dne, analýza souvislostí mezi peněžními a časovými rozpočty a jiné.

Eliška Rendlová
Jana Vítečková

Některé specifické přístupy k sociální analýze v o. p. Škoda, Plzeň

Tak jako v jiných podnicích, i v o. p. Škoda v Plzni přistupujeme k realizaci komplexní sociální analýzy tak, aby tvořila objektivní, vědeckými metodami podložený základ a východisko pro prognózování a sestavování sociálních programů a plánů. V tomto článku se nechceme zabývat vlastní metodikou analýzy, ale sdělit některé zkušenosti z naší práce, související s konkrétním řešením sociálních problémů spojených s technologickými změnami, jmenovitě se zaváděním nové výroby v R-hale, což se promítne i na ostatní pracoviště podniku.

Vzhledem k tomu, že každá změna ve výrobní a technické oblasti podniku s sebou nese i změny v oblasti sociální, je třeba uvažovat o jejich řešení již v přípravné fázi.

I.

Faktory vyplývající z celkové současné situace v oblasti pracovních sil v podniku a celé plzeňské aglomeraci

Uvedené faktory vyplývají z celkové situace v oblasti pracovních sil v podniku a v jeho zájmové oblasti. Tyto faktory mohou negativně působit na vědomí pracovníků a vytvářet psychické bariéry v motivaci proti potřebné mobilitě a socioprofesním změnám. Proto je nutné již v současné době vytvářet podmínky pro jejich překonávání.

1. Nedostatek pracovníků v podniku

Nedostatek pracovníků je způsoben napjatou situací ve zdrojích pracovních sil v zájmové oblasti podniku. Nedostatek pracovních sil se týká zejména výrobních dělníků, jsou jím však poznamenány i všechny ostatní kategorie pracovníků podniku. Proto je přerozdělování určitých skupin pracovníků spojeno s vysokými nároky na prosazování celopodnikových zájmů i za cenu způsobení určitých obtíží ve vlastním závodě nebo útvaru.

Zajištění náročného provozu v R-hale předpokládá

— vytvořit jádro kvalifikovaných pracovníků pro R-halu ze zkušených a uvědomělých pracovníků podniku

— rozmísťovat nově získané pracovníky především jako náhradu za pracovníky přeřa-

zené do R-haly, z menší části je pak umísťovat přímo do R-haly, kde by doplnili vytvořená jádra pracovních skupin

— vytvořit dynamickou motivační vazbu mezi R-halou a ostatními závody a útvary podniku (mzdový systém, nehmotné stimuly, otázky kvalifikace) tak, aby se upevnila stabilizace pracovníků v podniku vůbec a na novém programu zvlášť

— vytvořit a postupně upevňovat rozhodující pracovní skupiny všech kategorií pracovníků přicházejících do R-haly, popřípadě i ostatních pracovníků podílejících se na úkolech nového programu v rámci celého podniku.

2. Počáteční nejistota při změně pracoviště

Tato nejistota bude zvýrazněna poměrně netypickým způsobem výroby a může ovlivnit ochotu pracovníků měnit místo. Při přechodu na nové pracoviště jsou někdy ochotnější přejít pracovníci méně stabilizovaní, mající sklon ke zvýšené fluktuaci, což by mohlo narušit stabilitu nově vznikajících pracovních kolektivů.

Návrh řešení

— Dávat přednost kvalifikovaným a stabilizovaným pracovníkům podniku, zejména v mladším a středním věku, kteří mohou mít v novém provozu lepší perspektivy.

— Orientovat se na mladé perspektivní dělníky s vyšším vzděláním a absolventy středních a vysokých škol, zejména při obsazování TH funkcí.

— Eliminovat pečlivým výběrem, zejména u nových pracovníků, negativní průvodní jevy náborových akcí.

3. Vzdálenost R-haly od dopravních prostředků

Značná rozloha podniku působí řadě pracovníků dopravní potíže. Z toho pramení neochota některých pracovníků pracovat na vzdálených pracovištích, což se týká i R-haly.

Návrh řešení

— Vhodně napojit R-halu na městskou i meziměstskou síť hromadné dopravy a vyřešit zejména dopravní problémy související s uvedením autobusového nádraží na Leninově třídě do provozu.

— Snížit na minimum nutnost vyřizování osobních záležitostí pracovníků v pracovní době (pochůzky do podniku i do města).

4. Situace v oblasti pracovních sil v plzeňské aglomeraci

Volné zdroje pracovních sil jsou v oblasti plzeňské aglomerace vyčerpány tak, že došlo i k vyčerpání populačního migračního zázemí v přilehlých okresech města, které má dnes jednu z nejnižších hustot obyvatelstva v ČSR.

Migrace ze vzdálenějších míst ztrácí v ČSSR na intenzitě a Plzeň — vzhledem ke stávající bytové situaci a celkové vybavenosti třetího sektoru — není příliš přitažlivá.

Návrh řešení

— Důsledně dodržovat termíny plánované výstavby bytů ve městě a celé zájmové oblasti podniku a přidělovat je zejména s přihlédnutím k zajištění nového programu, na němž se však bude podílet podnik jako celek.

— Ve spolupráci s orgány národních výborů prosazovat rozvoj služeb, školství a kultury ve městě a okolí a systematicky realizovat zásady sociální politiky přijaté v *Programu sociálního rozvoje kolektivu pracovníků podniku do r. 1990.*

— Přesvědčit orgány KNV a MěNV, aby ještě výrazněji podporovaly všechna opatření, která pomohou upevňovat nejen pracovní stabilitu pracovníků podniku, ale i přispívat k jejich sounáležitosti s městem a jeho okolím.

— Rozvíjet politickou práci a propagandu tak, aby se ještě více upevňovaly vazby mezi městem a podnikem.

5. Klesající zájem o studium strojírenských oborů

V posledních letech dochází i v plzeňské aglomeraci k odklonu mládeže od strojírenských oborů, zejména u studentů vysokých škol. Nový program bude však klást vysoké nároky na budoucí techniky a základ inženýrsko-technických kádrů budou kromě užší skupiny odborníků jaderné fyziky a kybernetiky tvořit vysoce kvalifikovaní a zkušení inženýři strojaři a elektrotechnici.

Obdobná situace je i u středně technických kádrů, kde dochází i k tomu, že příliš veliký počet absolventů těchto škol odchází přímo na vysoké školy pro malý zájem absolventů gymnázií o technické studium a podnik tak ztrácí potřebné střední technické kádry.

Návrh řešení

— Zintenzívnit spolupráci se základními a středními školami s cílem získat schopnou mládež pro studium na průmyslových školách a Vysoké škole strojní a elektrotechnické, popřípadě na jiných technických školách, jejichž absolventy podnik potřebuje.

— Ve spolupráci se školami ovlivňovat v průběhu studia nadané a uvědomělé studenty jak středních, tak i vysokých škol, aby nastoupili do podniku, a vytvářet vhodné podmínky pro jejich stabilizaci a rozvoj jejich kvalifikace.

— Zkvalitnit pedagogickou práci pracovníků podniku, kteří vyučují na středních a vysokých školách, aby zejména oni byli dobrými propagátory podniku a v tomto směru ovlivňovali i studenty.

— Zvyšovat náročnost na tvůrčí a kvalifikovanou práci všech kategorií pracovníků a ještě výrazněji odstraňovat namáhavou a nekvalifikovanou práci.

6. Klesající zájem o strojírenské učební obory

Zájem o strojírenské obory klesá i u mládeže, která vstupuje do učebního poměru. Nový program však vyžaduje vysokou kvalifikaci většiny dělníků všech profesí.

Protože bylo opakovaně prokázáno, že volbu povolání výrazně ovlivňují rodiče a že nejmenší fluktuaci mezi vyučenci mají děti našich pracovníků a mladí vyučenci bydlící v Plzni a nejbližším okolí, je vhodné získávat učně především z rodin pracovníků podniku a využívat i práci se škodováckými rodinnými generacemi pro posilování a upevňování zdravého podnikového patriotismu.

Mládež, která bude vstupovat do učebního poměru, bude zařazována do pracovního procesu v době, kdy již bude nový program do výrobního systému podniku začleněn, kdy prvá generace pracovníků podniku již bude mít určité výrobní zkušenosti a kdy program bude považován za výrobně zvládnutý obor podniku.

Návrh řešení

— Ve spolupráci se základními školami zintenzívnit práci s žáky ZDŠ a získávat je pro výuční obory v podniku.
— Rozvíjet v potřebném rozsahu náročné čtyřleté učební obory a učební obory spojené s možností získat úplné střední vzdělání.
— Pro zvyšování kvalifikace pracovníků podniku rozvíjet podnikovou školskou soustavu tak, aby byla zvyšována zejména kvalifikace mladých pracovníků, kteří přejdou na náročnou práci jaderného programu, a maximálně využívat jejich kvalifikaci.
— Pro rozhodující činnost zpracovat postupně výběrové a kvalifikační profesiogramy, které se stanou podkladem pro zdůvodněný výběr, výchovu a rozvíjení kvalifikace pracovníků.
— Neopomenout ani výběr a výchovu pracovníků pro méně kvalifikované, pomocné a obslužné činnosti, neboť i na kvalitě jejich práce a smyslu pro odpovědnost bude do určité míry záviset efektivnost a produktivita práce ostatních.

II.

Specifické faktory, ovlivňující kádrově personální obsazení R-haly

1. Vysoká kvalifikační náročnost většiny prací

Nový program nevyžaduje nové profese a činnosti, má však vzhledem k technologii v R-hale vysoké kvalifikační nároky. Profesní náročnost je zvýrazněna i tím, že jde o zavádění výrobního programu, který se stává nosným programem podniku.

Návrh řešení

— Vybírat pro R-halu pracovníky odpovídající kvalifikačním požadavkům, zejména pracovníky, kteří se již ve stejných nebo obdobných profesích v podniku osvědčili.
— S předstihem zaškolovat nejnutnější kádr kvalifikovaných pracovníků s tím, že tito pracovníci budou v pracovních četách působit i jako instruktoři dalších pracovníků, kteří budou získávat a rozvíjet svoji kvalifikaci převážně v přímé výrobní činnosti v R-hale.
— V případě přijímání nových pracovníků, u nichž není možné z dosavadní praxe usuzovat na vhodnost zařazení (pracovníci mladí, noví), posoudit jejich pracovní a a psychickou způsobilost účelovým hodnocením, popřípadě využít pro celkové posouzení jejich způsobilosti i psychologické vyšetření.

2. Vysoký stupeň odpovědnosti

Nový program vyžaduje vysoký stupeň odpovědnosti za přesnou a kvalitní práci, kdy i malé chyby mohou mít značné důsledky nejen ekonomické, ale někdy i společensko-politické.

I když technologie výroby předpokládá vysoký podíl kontrolních prací, přece značná část odpovědnosti za kvalitní práci zůstává na samotných pracovnících všech profesí a celých pracovních kolektivech. V některých případech lze kvalitu práce posuzovat jen na základě výpovědi pracovníka a dodržení pracovního technologického postupu, popřípadě na základě složité a nákladné automatické kontroly.

Návrh řešení

— Vybírat pro R-halu pracovníky osvědčené nejen z hlediska odbornosti, ale i z hlediska charakterových, zejména morálních vlastností, jako je smysl pro odpovědnost, svědomitost, smysl pro nové, pro spolupráci apod.

3. Podíl nízkokvalifikované práce

Kromě prací vyžadujících vysokou náročnost je v novém programu i určitý podíl prací méně kvalifikovaných a fyzicky namáhavých. Svým charakterem jsou tyto práce v podniku nepopulární a jsou častými příčinami fluktuace. Dá se předpokládat, že obdobně tomu bude i v R-hale.

Návrh opatření

Obsazovat málokvalifikované práce mladými vyučenými pracovníky i pracovníky nevyučenými tam, kde je možné rychlé zapracování. Pracovníky nevyučené v těchto pracích stabilizovat, u vyučených pracovníků počítat s jejich pozdějším převodem na jiné, kvalifikované práce v souladu s požadavky růstu jejich kvalifikace. Tuto perspektivu s nimi projednat při jejich náboru pro R-halu.

4. Náročná manipulace s materiálem

Je dána velikostí výrobků a specifickými technologickými zařízeními a postupy. Projeví se náročností na kvalifikaci „pomocných sil" — jeřábníků a vazačů — i na jejich charakterové rysy, neboť jejich pracoviště je rizi-

kové a způsobuje rizikovost i ostatních pracovišť, zejména na manipulačních trasách.

Návrh řešení

Pro zvlášť náročné manipulační činnosti (jeřábnice, vazači těžkých jeřábů a jeřábů přímo zúčastněných na výrobních operacích například při montáži) vybírat schopné pracovníky a vyloučit, aby tyto práce vykonávali lidé se sklonem ke zkratovému jednání, popřípadě s jinými nevhodnými osobnostními rysy, nebo pracovníci ne zcela fyzicky a duševně pro tuto práci způsobilí.

V souladu se zásadami přijatého *Programu sociálního rozvoje* provádět při jejich výběru i posuzování psychické způsobilosti (lékařské a psychologické vyšetření).

5. Dodržování technologické kázně

Dodržování technologické kázně je charakteristické pro strojírenskou výrobu vůbec. Pro nový program jsou tyto nároky ještě vyšší s ohledem na vysoce negativní dopad při jejím porušení (nemožnost opravy nákladného výrobku, nemožnost dodatečné opravy nedokonale provedené operace). Nutnost striktního dodržování technologických postupů se může stát z psychického hlediska negativním činitelem, neboť lidé dávají přednost práci, při níž mohou uplatnit své specifické schopnosti a okamžité osobnostní dispozice, před prací, při níž je neustále nutno respektovat striktně stanovené zásady.

Návrh na řešení

— U vybraných pracovníků všech profesí klást důraz na jejich kvalifikaci, svědomitost a odpovědnost nejen za sebe, ale i za celý pracovní kolektiv.
— Během provozu využívat diferencovaného přístupu při běžném hodnocení (kontrole) práce, důsledně a včas realizovat návrhy na přemístění na méně náročnou práci u těch pracovníků, u nichž se projevují sklony k porušování technologické kázně.
— Zvýšit kvalifikační a osobnostní nároky na pracovníky technické kontroly, zejména pak vysoce náročné defektoskopie.

6. Směnnost

V R-hale se předpokládá vyšší směnnost než v ostatních strojírenských závodech podniku (i když i tam se zřejmě bude zvyšovat s ohledem na využívání základních fondů). Je všeobecně známo, že obsazování druhých a třetích směn a nepřetržitých provozů je velmi nepopulární a je někdy i příčinou fluktuace pracovníků. I když práce v noci není vysloveně zdravotně závadná, nese s sebou (stejně jako práce v sobotu a v neděli) mnoho negativních důsledků: snižování pozornosti při práci v noci, dřívější a vyšší únava, vyšší možnost úrazů, méně kvalitní reprodukce sil (spaní ve dne), nepravidelnost v rodinném životě (zaměstnání, když ostatní členové rodiny mají volno) a s tím související omezení kulturních aktivit (návštěva akcí večer a ve dnech volna).

Návrh řešení

— Pro kompenzaci vysoké směnnosti zpracovat systém mzdové a morální stimulace pracovníků třísměnných a nepřetržitých provozů v duchu *Směrnice pro hospodářský a sociální rozvoj ČSSR v letech 1976—80.*
— Prosazovat ve spolupráci s orgány národních výborů zkvalitnění a dostupnost služeb a kultury pro pracovníky, kteří pracují na směny.

7. Nerovnoměrnost vytížení specifických pracovišť

Nerovnoměrné vytížení specifických pracovišť vyžaduje dočasné přeřazování pracovníků na jinou práci. Projeví se ve vysoké náročnosti na organizátorskou práci všech stupňů řízení a vyžaduje vysoké uvědomění všech pracovníků — ve smyslu respektování priority celospolečenských zájmů. Tento problém se týká převážně svářečů, ale zčásti i ostatních kategorií pracovníků.

Návrh řešení

— Vybírat pečlivě a odpovědně řídící a vedoucí pracovníky, včetně dispečerů výroby, tak aby byli schopni splnit vysoké nároky na práci s lidmi a úspěšně vést svěřené kolektivy v těchto podmínkách.
— Pro zabezpečení dočasného účelného přeřazování vysoce kvafikovaných pracovníků na náhradní práci vytvořit mzdovou a morální stimulaci, aby nedocházelo k jejich fluktuaci.
— Vytipovat pracovníky podle jejich základní kvalifikace a zajistit jejich přechod na víceprofesnost.

III.

Tvorba pracovních kolektivů

V současné době, kdy řízení výroby, ekonomiky a vědeckotechnického rozvoje je úzce propojeno s řízením pracovních kolektivů, hraje velmi důležitou roli struktura těchto kolektivů (z hlediska kvalifikace, věku, typů postojů pracovníků k různým pracovním i mimopracovním objektům a jevům, postavení vedoucích pracovníků v nich apod.), která ovlivňuje produktivitu práce celého kolektivu.

Specifika pracovních skupin v R-hale bude mít tyto charakteristické rysy:

1. Půjde o kolektivy nové, bez historického vývoje, kde se pracovníci budou teprve blíže poznávat a kde v pracovních skupinách se bude postupně rozvíjet nová neformální (pospolitní) struktura a sociálně politické vazby.

2. Základem vznikajících neformálních vztahů mohou být již vytvořené soudružské vztahy pracovníků, kteří do nové skupiny přešli ze společného předchozího pracoviště. Tito pracovníci mohou vytvořit dobré, stmelující jádro nového pracovního kolektivu. V případě nevhodných charakterových vlastností nebo nesprávných osobních a skupinových zájmů však mohou působit i negativně

a působit na další vytváření a rozvoj kolektivu disfunkčně.

3. Vývoj neformální struktury v nových skupinách může být silně ovlivňován vědomím příslušnosti pracovníků k bývalému společnému pracovišti. Tato skutečnost může mít vliv na tvorbu skupin a podskupin v tom smyslu, že se budou sdružovat spíše pracovníci ze stejného závodu („turbináři", pracovníci z venku ap.) a tato diferenciace může přetrvávat až nezdravě dlouho.

4. Během vývoje neformální struktury skupin budou po delší období přetrvávat vztahy k pracovníkům z bývalých pracovišť, hlavně ty, které vznikaly dlouholetým společným působením. Tyto vztahy mohou být využívány k materiální i nemateriální pomoci (rady, pokyny, poskytování podkladů a informací, neformální intervence při vyřizování pracovních požadavků, kooperace apod.) některým pracovníkům v nových skupinách. Může se tak zvyšovat prestiž některých pracovníků, a to nikoli vlivem charakterových vlastností a kvalifikace, ale vlivem „známostí".

Návrh řešení

- Postupovat podle návrhů uvedených v kapitolách I a II.
- Již v předběžném výběru (výběr pracovníků pro R-halu v časovém předstihu před realizací přechodu) podle možností přihlížet k názorům pracovníků, kteří mají vytvořit jádro skupin, na své budoucí spolupracovníky. Tímto způsobem snížit nebezpečí přenášení případných negativních vztahů z bývalých pracovišť do nových skupin.
- Pro vytváření pracovních skupin, v nichž jsou vysoké nároky na součinnost kolektivu, postupně vypracovat profesiografická schémata nároků na kvalifikační a osobnostní vlastnosti jednotlivců a přihlížet k nim při tvorbě skupin.
- U vybraných kolektivů provést po určité době skupinový výzkum názorů pracovníků a výzkum vztahů v pracovních skupinách.
- Na základě zkušeností vedoucích pracovníků a stranických a odborových orgánů z dosavadní práce s pracovními skupinami a na základě poznatků z výzkumu provést analýzu situace a citlivě realizovat přijaté návrhy na opatření.

Závěr

Smyslem této analýzy a návrhů řešení je v dostatečném předstihu zajistit hladký průběh zavedení nového programu i z hlediska jeho psychosociálních nároků. Jde o to, plánovitě přistupovat k předpokládaným změnám a vytvářet podmínky pro maximální vyloučení negativních jevů při jejich realizaci. To se týká jak změn v materiální oblasti, tak i potřebných a s předstihem uplatňovaných změn ve vědomí pracovníků i širší veřejnosti.

Literatura

Avanesov, V. S.: *Dostovernosť različij a primenenije matričnych metodov v sociologičeskich issledovanijach.* In: Sociologičeskije issledovanija, 1975, č. 4, s. 146–158.

Ergonomické doporučení I–1–2 (interní materiál podniku).

Kerimov, D. A. aj.: *Metodika plánování sociálního rozvoje kolektivu průmyslového podniku.* Praha, Práce 1973.

Kohout, J.: *Sociální analýza a řízení socialistického podniku.* Praha, Práce 1976.

Kutta, F. — Soukup, M. aj.: *Řízení v období vědeckotechnické revoluce.* Praha, Svoboda 1973.

Mihalik, J.: *Plánovanie sociálneho rozvoja.* Bratislava, Práca 1974.

Paniotto, V. I.: *Sociometričeskije metody izučenija malych sociálnych grupp.* In: Sociologičeskije issledovanija, 1976, č. 3, s. 141–152.

Karel Herman — Václav Fiala

AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY KNIHOVNA

SOCIOLOGICKÝ ČASOPIS. Vydává Ústav pro filozofii a sociologii, ČSAV, Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon 249–391, v ACADEMII, nakladatelství Československé akademie věd, Vodičkova 40, 112 29 Praha 1. — Objednávky a předplatné přijímá PNS, administrace odborného tisku, Jindřišská 14, 125 05 Praha 1. Lze také objednat u každého poštovního úřadu nebo doručovatele. — Vychází šestkrát ročně. Cena jednotlivého sešitu Kčs 10,–, roční předplatné Kčs 60,–. — Objednávky ze socialistických zemí vyřizuje ARTIA, Ve Smečkách 30, 111 27, Praha 1. — Tiskne Státní tiskárna, n. p., závod 4, Sámova 12, 101 46 Praha 10. Rukopis tohoto čísla odevzdán do tiskárny v srpnu 1977. Číslo vyšlo v prosinci 1977.

Sole agents for all western countries with the exception of the German Federal Republic and West Berlin JOHN BENJAMINS, B. V., Amsteldijk 44, Amsterdam (Z.), Holland, Orders from the G. F. R. and West Berlin should be sent to Kubon & Sagner, P. O. Box 68, 8000 München 34 or to any other subscription agency in the G. F. R. Annual subscription: Vol. 13, 1977 (6 issues) Dutch Glds. 62,– (DM 60,–).

© ACADEMIA, Praha 1977.