

Komplexní programy péče o pracující (resp. plány sociálního rozvoje) jsou sestavovány v jednotě programových cílů, ukazatelů a opatření. Systém opatření tvoří nejdůležitější část komplexního programu, vyjadřuje způsoby, jimiž bude zabezpečena realizace programových cílů a ukazatelů.

V *Pokynu pro sestavování komplexního programu péče o pracovníky na léta 1976—1980* se výslovně uvádí, že opatření „vyjadřují způsoby, jimiž bude dosaženo programových cílů a ukazatelů v jednotlivých letech 6. pětiletého plánu. Tato opatření jsou povahy politicko-organizační (včetně pracovní a společenské aktivity pracovníků), racionalizační, personální, finanční a materiální“. [Pokyn 1975 : 3].

Opatření jsou zařazena jako čtvrtá část komplexního programu (po úvodní souhrnné části, programových cílech a ukazatelích). Vztahují se k těm *základním oblastem činnosti*, na které se komplexní programy zaměřují a které jsou vymezeny v kapitole III. uvedeného „Pokynu“. Jedná se o:

1. zkvalitňování sociální struktury pracovních kolektivů,
2. zlepšování pracovních podmínek,
3. zlepšování životních podmínek,
4. rozvíjení péče o některé skupiny pracovníků, rodinné příslušníky a důchodce,
5. rozvoj pracovní iniciativy a zvyšování politické aktivity pracovníků.

Obdobné je pojetí soustavy opatření jako součásti plánů sociálního rozvoje v metodických pokynech pro experimentální ověření sestavování a realizace těchto plánů v některých našich vybraných podnicích. Námetky na opatření uvedené v této experimentální metodice jsou seskupeny rovněž podle jednotlivých obsahových částí (resp. oblastí činnosti) plánu. Uvádí se, že „... pro jednotlivé úkoly se stanoví jejich charakteristiky, etapy realizace, formy jejich hmotného, finančního, kádrového a organizačního zabezpečení a funkční a osobní zodpovědnost za jejich realizaci“. [Metodika 1975 : 114].

Závažnost soustavy opatření zdůrazňuje i nejnovější sovětská metodika sociálního plánování: „Plán sociálního rozvoje pracovního kolektivu obsahuje komplex opatření zaměřených na dosažení plánem stanovených sociálních cílů na základě rozvoje výroby, vědy a techniky.“ [Planirovanije 1975 : 4]. V té části práce, věnované organizaci vypracování plánu, je povaha soustavy opatření charakterizována takto: „Hlavní kvalitativní ukazatele a opatření je třeba po zdůvodnění rozdělit do skupin v soustavu, v níž se zevšeobecní hlavní úkoly, stanoví termíny pro jejich splnění a uvede, kdo za ně zodpovídá (útvary podniku, společenské organizace nebo jednotlivé osoby).“ [Planirovanije 1975 : 135]. Z toho, co bylo uvedeno, je zřejmé, že s formulací každého opatření jsou spojeny určité nároky:

— hmotné, finanční, organizační a kádrové zabezpečení jeho realizace,

- termín realizace (resp. její dílčí etapy),
- odpovědnost za realizaci.

Tyto nároky lze současně chápat jako *základní kritéria*, podle nichž je možné *provádět analýzu přijatých opatření*. Z hlediska zabezpečení realizace opatření se tedy může jednat o opatření bez výraznějších nároků na hmotné, finanční prostředky i na kádry, nebo o opatření, jejichž realizace určité vynaložení těchto prostředků předpokládá. Z hlediska termínu realizace se v zásadě může jednat o opatření krátkodobé či dlouhodobé povahy. Odpovědnost za realizaci opatření může být v podstatě buď individuální, nebo kolektivní. Tato hlediska analýzy je možné dále v uvedených základních skupinách vnitřně členit. Při jejich respektování může rozbor soustav opatření ukázat:

- množství prostředků*, jimiž jednotlivé podniky a hospodářské organizace disponují pro realizaci opatření obsažených v komplexních programech péče o pracující (včetně existujících odvětvových a oborových specifik),
- míru perspektivnosti úkolů*, které si podniky kladou (to, do jaké míry mají vytvořenu dlouhodobou koncepci sociálního rozvoje zahrnující i postupné řešení stávajících problémů),
- míru, v níž jsou jednotlivé řídicí orgány a pracovní kolektivy zapojeny do procesu realizace komplexních programů* péče o pracující (zda se nejedná pouze o záležitost týkající se úzkého okruhu osob, zda je vytvářen potřebný prostor pro aktivní účast celého pracovního kolektivu).

Existuje však ještě jedno významné hledisko, hledisko *obsahového zaměření formulovaných opatření*. Uplatnění tohoto hlediska při rozboru soustavy navrhovaných opatření umožňuje:

- posoudit míru závaznosti metodických pokynů, které v kapitole III. detailně vymezují hlavní úkoly hospodářských organizací v oblasti péče o pracující;
- posoudit komplexnost v přístupu k řešení otázek souvisejících s péčí o plánovitý rozvoj podnikového pracovního kolektivu;
- formulovat hypotézy týkající se:
 - aktuálnosti řešení určitých problémů v podmínkách naší hospodářské praxe;
 - odvětvových, oborových a místních specifik v řešení těchto problémů;
 - připravenosti praxe (vytvoření potřebných materiálních, organizačních a kádrových předpokladů) na plnění určitých úkolů, resp. provádění určitých činností;
 - podílu jednotlivých orgánů či organizací na přípravě i realizaci komplexního programu péče o pracující;
 - vazeb komplexních programů na další v podniku zpracovávané dokumenty, resp. plány mimopodnikových orgánů.

U 16 komplexních programů péče o pracující, zpracovaných v podnicích různých oborů a odvětví, byl proveden empirický rozbor struktury opatření. Nejedná se o rozbor, jehož výsledky by mohly být považovány za reprezentativní — závěry mají podobu hypotetických tvrzení, jejichž potvrzení či vyvrácení je možné na základě podobně zaměřených rozborů reprezentativní povahy.

Celkem bylo v těchto 16 komplexních programech formulováno 1012 opatření (viz tab. 1).

V průměru za celý soubor připadá na jeden komplexní program 63 opatření — z toho se 12 opatření týká zkvalitňování sociální struktury, 22 opatření zlepšování pracovních podmínek, 14 opatření zlepšování životních podmínek, 11 opatření se zaměřuje na péči o zvláštní skupiny pracovníků a 4 na rozvoj pracovní iniciativy a politické aktivity pracovníků.

Tabulka 1. Struktura opatření v analyzovaných komplexních programech

Podnik patří do odvětví (oboru)		Opatření týkající se											
		zkvalitňování sociální struktury		zlepšování pracovních podmínek		zlepšování životních podmínek		rozvíjení péče o některé skupiny pracovníků		rozvoj pracovní aktivity a poli- tické iniciativy		Celkem	
		abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
hornictví		11	25,5	10	23,4	12	27,9	5	11,6	5	11,6	43	100,0
hutnictví		7	7,9	48	54,5	25	28,4	8	9,2	—	—	88	100,0
hutnictví		21	18,9	29	26,1	17	15,3	36	32,4	8	7,3	111	100,0
strojírenství		18	30,5	13	22,0	9	15,3	14	23,7	5	8,5	59	100,0
strojírenství		14	19,4	38	52,8	12	16,7	8	11,1	—	—	72	100,0
strojírenství		10	13,3	33	44,0	14	18,7	12	16,0	6	8,0	75	100,0
strojírenství		13	17,8	30	41,1	16	21,9	7	9,6	7	9,6	73	100,0
strojírenství		9	12,5	9	12,5	26	36,1	28	38,9	—	—	72	100,0
energetika		20	27,8	34	47,2	8	11,1	4	5,6	6	8,3	72	100,0
spotřební průmysl		20	39,2	13	25,5	9	17,6	5	9,8	4	7,9	51	100,0
stavebnictví		5	7,6	32	48,5	13	19,7	9	13,6	7	10,6	66	100,0
stavebnictví		17	28,8	18	30,5	17	28,8	3	5,1	4	6,8	59	100,0
doprava		7	21,2	5	18,8	8	26,7	7	23,3	3	10,0	30	100,0
místní hospodářství		9	23,1	14	35,9	7	17,9	5	12,8	4	10,3	39	100,0
zahraniční obchod		5	8,6	11	19,1	15	25,8	26	44,8	1	1,7	58	100,0
zahraniční obchod		11	25,0	18	40,9	8	18,1	5	11,3	2	4,7	44	100,0
Celkem	abs.	197		355		216		182		62		1012	
	rel.	19,4		35,0		21,4		18,0		6,2		100,0	
$\bar{x}$		12		22		14		11		4		63	

Z údajů v tabulce je možno vyvodit následující *závěry obecnější povahy*:

1. Ne ve všech případech *bylo respektováno obsahové zaměření komplexních programů dané „Pokyny“* (3 ze 16 podniků nerozpracovaly do konkrétních opatření oblast rozvoje pracovní iniciativy a politické aktivity).
2. Výrazně *vyšší pozornost* je v komplexních programech věnována problematice *zlepšování pracovních podmínek* (více než jedna třetina stanovených opatření), *opomíjena je oblast rozvíjení pracovní iniciativy a politické aktivity*.
3. Zdá se, že jednotlivé oblasti činnosti vystupují v podmínkách jednotlivých podniků do popředí *s rozdílnou mírou aktuálnosti*. Z celkového počtu 16 podniků se ve 2 případech největší podíl opatření týká zkvalitňování sociální struktury, v 9 případech opatření ke zlepšování pracovních podmínek, ve 2 případech opatření ke zlepšování životních podmínek a ve 3 případech opatření k rozvíjení péče o některé kategorie pracovníků.

Aktuálnost řešení problémů vztahujících se k jednotlivým oblastem činnosti specifikují další údaje týkající se opatření s nejvyššími frekvencemi výskytu v rámci jednotlivých oblastí (viz tab. 2).

Tabulka 2. Nejčteněji zastoupené podskupiny opatření

Opatření týkající se	Zastoupení	
	absolutní	relativní (v %)
výstavby a údržby bytů	81	8,00
úprav osvětlení, odstraňování hlučnosti, prašnosti	73	7,21
zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	71	7,01
zlepšení zdravotních služeb	63	6,22
zvýšení úrovně závodního stravování	59	5,83
výstavby a údržby pracovních prostorů	58	5,73
rekreace pracovníků a jejich rodin	58	5,73
péče o mladé pracovníky	44	4,33
péče o důchodce	38	3,72
sportovní akce	34	3,35
zvyšování kvalifikace dělníků	33	3,25
péče o zaměstnané ženy a matky s dětmi	32	3,16
výstavby a úprav hygienických zařízení	31	3,06
zvyšování kvalifikace THP	31	3,06
Nejčteněji zastoupená opatření celkem	706	69,67
Zbývající opatření celkem	306	30,33
Opatření celkem	1012	100,00

Konkrétně se jedná o dva druhy opatření týkající se zkvalitňování sociální struktury (zvyšování kvalifikace dělníků a zvyšování kvalifikace technicko-hospodářských pracovníků), šest druhů opatření zaměřených na zlepšování pracovních podmínek (úpravy osvětlení, odstraňování hlučnosti, prašnosti, zvy-

šování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zlepšení zdravotních služeb, zvýšení úrovně závodního stravování, výstavby a údržby pracovních prostor a výstavby a údržby hygienických zařízení), tři druhy opatření týkající se zlepšování životních podmínek (výstavba a údržba bytů, zajišťování rekreace pracovníků a jejich rodin, pořádání sportovních akcí) a tři druhy opatření orientované na rozvíjení péče o některé kategorie pracovníků [péče o mladé pracovníky, důchodce a o zaměstnané žany a matky s dětmi].

Celkem bylo v těchto 14 podskupinách opatření formulováno 706, tj. 70 % všech opatření obsažených v analyzovaných komplexních programech. Zbytek, tj. 306 [30 %] opatření připadá na zbývajících 22 podskupin opatření, které bylo možné v rámci jednotlivých oblastí vydělit.

Skupinu opatření týkajících se zkvalitňování sociální struktury bylo možné rozdělit do deseti dílčích podskupin. Téměř třetinu všech opatření této oblasti činnosti tvoří opatření zaměřená na zvyšování kvalifikační struktury dělníků [16,7 %] a zvyšování kvalifikační úrovně technicko-hospodářských pracovníků [15,7 %].

Tabulka 3. Opatření ke zkvalitňování sociální struktury pracovních kolektivů

Podnik patří do odvětví (oboru)		Opatření týkající se									Celkem	
		náboru pracovníků	zaškolování pracovníků	adaptace nových pracovníků	výchovy a výuky učňů	zvyšování kvalifikační úrovně dělníků	zvyšování kvalifikační úrovně THP	průpravy středoškoláků a vysokoškoláků	přípravy kádrových rezerv	cyklické průpravy a školení vedoucích		snížování nežádoucí fluktuace
		abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.		abs.
hutnictví	2	1	—	2	1	3	—	1	—	1	11	
hutnictví	1	2	2	—	—	1	—	—	—	1	7	
hutnictví	3	2	—	—	—	6	4	1	2	2	21	
strojírenství	—	—	2	1	4	3	—	2	2	4	18	
strojírenství	3	2	1	—	2	1	3	—	—	2	14	
strojírenství	1	—	1	—	1	—	2	2	2	1	10	
strojírenství	3	—	—	—	1	1	1	1	—	4	13	
strojírenství	—	1	—	1	2	1	1	1	2	—	9	
energetika	2	—	—	2	5	3	1	2	1	4	20	
spotř. průmysl	—	4	2	6	2	—	1	1	4	—	20	
stavebnictví	—	—	1	—	1	3	—	—	—	—	5	
stavebnictví	2	1	2	1	3	2	3	1	1	1	17	
doprava	—	—	—	—	2	1	—	1	3	—	7	
místní hospodářství	3	—	—	—	2	2	1	—	—	1	9	
zahraniční obchod	—	—	—	—	—	2	—	1	1	1	5	
zahraniční obchod	—	2	—	—	1	4	2	2	—	—	11	
Celkem	abs.	20	15	11	16	33	31	16	16	17	22	197
	rel.	10,2	7,7	5,6	8,1	16,7	15,7	8,1	8,1	8,6	11,2	100,0

Údaje obsažené v tabulce 3 svědčí o tom, že v rámci této skupiny opatření existuje mezi jednotlivými podniky značná nevyváženost. Je ji možné spatřovat především v tom, že v devíti podnicích nebylo formulováno jediné opatření týkající se výchovy a výuky učňů, v komplexních programech sedmi podniků zcela chybí opatření týkající se cyklické průpravy a školení řídicích hospodářských pracovníků, šest podniků pak ve svých komplexních programech zcela pominulo problematiku přípravy středoškoláků a vysokoškoláků atd. Došlo k tomu přesto, že úkoly v oblasti výchovy učňů a zvyšování způsobilosti vedoucích pracovníků k řízení byly jmenovitě vymezeny v „Pokynu“ v příslušné části kapitoly III., konkretizující úkoly hospodářských organizací v oblasti zkvalitňování sociální struktury pracovních kolektivů.

V rámci skupiny *opatření orientovaných na zlepšování pracovních podmínek* bylo možné vydělit šest dílčích podskupin opatření (viz tab. 4). Dvě nejčetnější

Tabulka 4. Opatření ke zlepšování pracovních podmínek

Podnik patří do oboru (odvětví)	Opatření týkající se						Celkem	
	zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci	úprav klimatizace, osvětlení, odstraňování hluchnosti, prašnosti	zlepšení zdravotnických služeb	zvýšení úrovně závodního stravování	výstavby a úprav nových pracovních prostor	výstavby a úprav hygienických zařízení		
	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.		
hornictví	4	2	2	1	—	1	10	
hutnictví	8	9	9	6	13	3	48	
hutnictví	4	3	5	6	5	6	29	
strojírenství	5	—	5	3	—	—	13	
strojírenství	11	2	13	8	4	—	38	
strojírenství	2	9	5	10	2	5	33	
strojírenství	7	6	8	3	4	2	30	
strojírenství	4	—	3	1	—	1	9	
energetika	2	17	—	—	10	5	34	
spotřební prům.	1	5	3	1	2	1	13	
stavebnictví	8	7	3	8	5	1	32	
stavebnictví	5	4	2	3	2	2	18	
doprava místní	3	—	—	1	—	1	5	
hospodářství	5	1	2	5	1	—	14	
zahr. obchod	1	3	1	1	3	2	11	
zahr. obchod	1	5	2	2	7	1	18	
Celkem	abs.	71	73	63	59	58	31	355
	rel.	20,0	20,6	17,7	16,6	16,4	8,7	100,0

podskupiny představují opatření týkající se úprav klimatizace, osvětlení, odstraňování hluchosti a prašnosti a opatření ke zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Nevyváženost uvnitř této skupiny opatření není proti předchozí skupině vysoká, i když i zde se setkáváme s tím, že některé podniky v některých podskupinách neuvádějí ani jediné opatření. Například čtyři podniky neformulovaly ani jediné opatření týkající se výstavby, resp. úprav pracovních prostor, tři podniky pak ve svých komplexních programech zcela opomenuly potřebu úprav a zlepšování hygienických zařízení.

Skupina opatření ke zlepšování životních podmínek se skládá (stejně jako předchozí) z šesti dílčích podskupin (viz tab. 5).

Tabulka 5. Opatření ke zlepšování životních podmínek

Podnik patří do oboru (odvětví)		Opatření týkající se					Celkem	
		výstavby a údržby bytů	rekreace pracovníků a jejich rodin	sportovních akcí	kulturních akcí	výstavby a provozu dětských zařízení		zlepšování životního prostředí
		abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.
hornictví		6	2	1	—	1	2	12
hutnictví		4	3	10	1	—	7	25
hutnictví		5	4	5	2	1	—	17
strojírenství		6	—	1	—	2	—	9
strojírenství		6	5	—	—	1	—	12
strojírenství		8	2	—	—	2	2	14
strojírenství		9	2	4	1	—	—	16
strojírenství		9	10	3	2	2	—	26
energetika		2	5	—	—	1	—	8
spotř. průmysl		2	1	3	—	2	1	9
stavebnictví		6	5	1	1	—	—	13
stavebnictví		4	4	4	4	1	—	17
doprava		3	4	—	—	1	—	8
místní hospodářství		2	2	1	1	—	1	7
zahr. obchod		6	6	1	1	1	—	15
zahr. obchod		3	3	—	—	2	—	8
Celkem	abs.	81	58	34	13	17	13	216
	rel.	37,4	27,2	15,7	6,0	7,7	6,0	100,0

Z tabulky 5 je patrné, že více než polovinu opatření této skupiny tvoří opatření týkající se výstavby a údržby bytů (37,4 %) a rekreace pracovníků a jejich rodin (27,2 %). Nejvíce opomíjenými oblastmi jsou péče o zlepšování životního prostředí (11 podniků nerozpracovalo tuto oblast do konkrétních opatření) a pořádání sportovních a kulturních akcí (nerozpracovalo v prvním případě 5, v druhém 8 podniků). Metodický pokyn však staví úkoly týkající se tvorby a ochrany životního prostředí v této oblasti na první místo, rovněž vytváření podmínek pro vhodné využívání volného času se v nich uvádí jako jmenovitý úkol.

Pokud jde o opatření týkající se rozvíjení péče o některé skupiny pracovníků, dělí se v analyzovaných komplexních programech do osmi podskupin (viz tab. 6).

Tabulka 6. Opatření k rozvíjení péče o některé skupiny pracovníků

Podnik patří do oboru (odvětví)		Opatření týkající se								
		péče o zaměstnané matky a matky s dětmi	péče o děti zaměstnanců	péče o mladé pracovníky	péče o důchodce	péče o osoby se změněnou pracovní schopností	péče o těžko adaptabilní osoby	poradenská činnost	péče o nové pracovníky	Celkem
		abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	
hornictví	1	—	—	3	1	—	—	—	5	
hutnictví	2	5	—	1	—	—	—	—	8	
hutnictví	4	2	5	8	9	1	3	4	36	
strojírenství	2	3	8	1	—	—	—	—	14	
strojírenství	1	—	5	1	1	—	—	—	8	
strojírenství	2	1	3	4	—	1	1	—	12	
strojírenství	2	2	1	—	1	1	—	—	7	
strojírenství	4	3	10	6	2	—	—	3	28	
energetika	—	—	1	3	—	—	—	—	4	
spotř. průmysl	2	—	1	1	—	—	1	—	5	
stavebnictví	2	1	1	1	1	1	—	2	9	
stavebnictví	—	1	1	—	—	—	1	—	3	
doprava	1	—	4	1	—	—	—	1	7	
místní hospodářství	1	2	—	1	—	—	1	—	5	
zahr. obchod	6	2	4	7	2	—	1	4	26	
zahr. obchod	2	—	—	—	—	—	1	2	5	
Celkem	abs.	32	22	44	38	17	4	9	16	182
	rel.	17,6	12,0	24,2	20,9	9,3	2,2	4,9	8,9	100,0

Nevyváženost této skupiny opatření se projevuje v tom, že v každé z dílčích podskupin existují podniky, které ji do vlastních komplexních programů vůbec nezahrnují. Týká se to především péče o těžko adaptabilní osoby (12 podniků), péče o nové pracovníky (9 podniků), péče o osoby se změněnou pracovní schopností (9 podniků) a rozvíjení poradenské činnosti (rovněž 9 podniků).

Opatření poslední oblasti činnosti, zaměřená na *rozvíjení pracovní iniciativy a politické aktivity*, se dělí do šesti podskupin. 60 % opatření zde tvoří dvě podskupiny — rozvíjení socialistické soutěže a rozvíjení zlepšovatelského a vynálezického hnutí (viz tab. 7).

Nevyváženost v rámci této skupiny opatření je značná. Opatření první podskupiny nerozpracovalo ve svých komplexních programech celkem 10 podniků, druhé 4, třetí 9, čtvrté 11, páté 6 a konečně česté dokonce 12 podniků.

Z provedeného rozboru je možné vyvodit tyto *zobecňující závěry*:

a) Zpracované komplexní programy nesplňují vždy požadavky „Pokynů“. Překvapující je například skutečnost, že 3 ze 16 sledovaných podniků vůbec

Tabulka 7. Opatření k rozvoji pracovní iniciativy a politické aktivity

Podnik patří do oboru (odvětví)		Opatření týkající se						Celkem
		účasti pracujících na řízení	rozvíjení socialistické soutěže	hnutí BSP	komplexních rac. brigád.	zlepšovatelského hnutí	brigádnických hodin	
		abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.	abs.
hornictví		2	1	1	—	1	—	5
hutnictví		—	—	—	—	—	—	—
hutnictví		—	2	1	1	4	—	8
strojírenství		1	1	1	1	1	—	5
strojírenství		—	—	—	—	—	—	—
strojírenství		1	2	1	1	—	1	6
strojírenství		—	4	1	—	1	1	7
strojírenství		—	—	—	—	—	—	—
energetika		—	3	2	—	1	—	6
spotř. průmysl		—	2	—	1	—	1	4
stavebnictví		—	4	1	—	1	1	7
stavebnictví		1	1	—	1	1	—	4
doprava		1	2	—	—	—	—	3
místní hospodářství		1	1	—	—	2	—	4
zahr. obchod		—	—	—	—	1	—	1
zahr. obchod		—	1	—	—	1	—	2
Celkem	abs.	7	24	8	5	14	4	62
	rel.	11,3	38,7	12,9	8,0	22,6	6,5	100,0

nerozpracovaly do konkrétních opatření oblast rozvíjení pracovní iniciativy a politické aktivity pracovníků.

b) Opatření rozpracovaná v jednotlivých oblastech činností nejsou vyvážená — u řady podniků chybí opatření zaměřená na zdokonalování podstatných stránek péče o všestranný rozvoj podnikových pracovních kolektivů. Jedná se například o výchovu a výuku učňů, přípravu řídicích hospodářských pracovníků, kádrových rezerv, zlepšování životního prostředí, vytváření podmínek pro účelné trávení volného času pracovníků, péče o některé skupiny pracovníků (především o těžko adaptabilní pracovníky a osoby se změněnou pracovní schopností, rozvíjení poradenské činnosti atp.)

c) Výše uvedené skutečnosti naznačují, že:

- pro provádění některých činností nejsou zatím na podnicích vytvořeny potřebné organizační a kádrové předpoklady (týká se to především poradenské činnosti a s ní spojených náročných úkolů pokud jde o péči o některé zvláštní skupiny pracovníků),
- ne ve všech případech se podařilo účinně zapojit do prací souvisejících se sestavováním komplexních programů péče o pracující společenské organizace, zejména orgány a organizace ROH (svědčí o tom zejména výsledky rozboru týkající se páté oblasti úkolů a činností zahrnovaných do komplexních programů — rozvíjení pracovní iniciativy a politické aktivity pracovníků),

— ve většině případů zatím chybí vazby komplexních programů na plány teritoriální povahy, resp. na volební programy Národní fronty. Dokladem toho je velmi nízký počet opatření týkajících se úprav a zlepšování životního prostředí a závazků na odpracování brigádnických hodin při plnění volebních programů Národní fronty.

d) Pozitivním rysem analyzovaných komplexních programů je jejich zaměření na realizaci řady opatření směřujících k řešení společensky závažných problémů — péče o adaptaci mladých pracovníků, zlepšování péče o ženy a matky s dětmi, výstavba podnikových bytů, rozvíjení forem rekreace a zlepšování v podstatě všech základních hmotných aspektů pracovních podmínek.

Literatura

Metodika plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů v průmyslových podnicích. Bratislava, ČSVÚPSV 1975.

Planirovanije socialnogo razvitiija kollektiva predprijatija. Moskva, Profizdat 1975.

Pokyny pro sestavování komplexních programů péče o pracující na léta 1976–1980. Praha, Odborář 1975, č. 13 (Příloha).

Резюме

Томшик М.: Структура мероприятий в комплексных программах заботы о трудящихся

Статья посвящена эмпирическому анализу систем мероприятий, сформулированных в 16 комплексных программах заботы о трудящихся, разработанных на 1976–1980 гг. в чехословацких предприятиях разных отраслей и специализаций. Эти системы мероприятий представляют собой важнейшую часть комплексных программ, выражают способы, какими будет обеспечиваться осуществление принятых программных целей и показателей.

В проведенном анализе центральным аспектом является аспект направленности намеченных мероприятий. Такой подход позволяет оценить, в какой степени при разработке комплексных программ были учтены обязательные методические указания и в какой степени соблюдается принцип комплексности в подходе к решению вопросов, связанных с заботой о планомерном развитии трудовых коллективов предприятий. Затем на основании такого подхода можно сформулировать определенные гипотезы по таким вопросам, как актуальность решения определенных проблем в условиях нашей экономической практики, при наличии отраслевой, территориальной и т. п. специфики при решении этих задач, об участии отдельных органов и организаций в подготовке и осуществлении комплексных программ заботы о трудящихся и т. д.

На основе анализа можно сделать некоторые обобщающие выводы:

а) Положительной чертой рассматриваемых комплексных программ является их ориентация на общественно важные проблемы. Речь идет прежде всего о воздействии на приспособление молодых работников, об улучшении заботы о трудящихся женщинах, о строительстве квартир для работников предприятий и улучшении по существу всех основных аспектов трудовых условий.

б) Разработанные комплексные программы не всегда соблюдают структуру, определенную изданными методическими указаниями. Это проявляется прежде всего в том, что в 3 комплексных программах сфера развития трудовой инициативы и политической активности трудящихся не разработана в систему конкретных мероприятий.

в) Мероприятия, предусмотренные отдельными комплексными программами, охватывают всю сферу деятельности неравномерно. Хотя, возможно, этот факт и обусловлен специфическими проблемами, которые приходится решать отдельным предприятиям, все же приходится считать недостатком, что в ряде комплексных программ совершенно не предусмотрены мероприятия по совершенствованию некоторых существенных сторон заботы о всестороннем развитии трудовых коллективов. Это касается, напр., подготовки учеников, отбора и подготовки кадровых резервов, повышения квалификации руководящих хозяйственных работников, улучшения жизненной среды, создания условий для желательного времяпрепровождения в свободное время, заботы о некоторых группах трудящихся.

Summary

Tomšík M.: Structure of Measures Taken in Complex Workers' Welfare Programmes

The present paper is devoted to the empirical research into the system of measures formulated in sixteen complex workers' welfare programmes worked out for the years 1976–1980 in enterprises belonging to various departments and production branches. The mentioned systems of measures form the most significant part of complex programmes, giving expression to the methods securing the realization of set programme goals and indicators.

The basic viewpoint applied in the effected analysis is that of the content orientation of the formulated measures. Its application makes it possible to evaluate, on the one hand, the extent to which the issued binding methodological instructions have been kept in working out the complex programmes, and, on the other hand, the observance of the principle of complexity in approaching the solution of problems arising in connection with the care of the planned development of the enterprise working collective.

Moreover, it is possible on its basis to formulate certain hypotheses concerning e. g. the urgency of solving particular problems under the conditions of our economic practice, the departmental, branch and local specificities in solving these problems, the share of individual organs and organizations in the preparation and realization of complex workers' welfare programmes, etc.

The following generalizing conclusions could be drawn from the examined analysis:

a) One of the positive features of the complex programmes under analysis is their orientation to the solution of socially actual problems. This particularly refers to influencing the adaptation of young workers, improving the care of employed women, building enterprise flats and bettering all the basic material aspects of working conditions in general.

b) In all the cases involved, the elaborated complex programmes are lacking the structure required by the issued methodological instructions. This manifests itself primarily in the fact that the area of the development of the workers' working initiative and political activity has not been included in the measures contained in three complex programmes.

c) The measures worked out within the framework of individual complex programmes are not balanced. Even if this fact may be conditioned by the specific problems faced by individual enterprises, it must be reckoned as detrimental that, in a number of complex programmes, measures aimed at improving the fundamental aspects of the care of an all-round development of enterprise working collectives are entirely absent. This involves, for instance, the education and training of apprentices, the selection and preparation of cadre reserves, the additional schooling of managerial economic staff, the improvement of the living environment, the creation of conditions for a goal-directed utilization of leisure, and the care of certain groups of workers.