

Výzkum předpokladů stabilizace pracovníků dělnických profesí v národním podniku Technoplast Chropyně

JAROSLAV ČIHOVSKÝ
MILAN SCHNEIDER
KAREL VÍTEK
Filozofická fakulta UP, Olomouc

Sociální plánování představuje jednu z nejzávažnějších oblastí praktické realizace výsledků společenských věd a je základem vědeckého řízení. Sociální analýzy usku- tečňované pro účely sociálního plánování prokazují svůj praktický význam a efek- tivnost. Hodnotu konkrétních sociologických výzkumů lze měřit tím, nakolik slouží potřebám sociálního plánování a řízení.

V současné etapě vývoje naší socialistické společnosti, při momentálně nevýhodné pasivní bilanci pracovních sil je závažným úkolem komplexní socialistické raciona- lizace řešit sociální aspekty pracovního procesu, tj. usilovat o vytváření těch nej- optimálnějších pracovních a sociálních podmínek v závodech a podnicích. Na plnění tohoto úkolu se programově podílí katedra aplikované sociologie filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Mezi nejvýznamnější výzkumy, které kolektiv této katedry v poslední době uskutečnil, patří podrobná analýza předpokladů stabi- lizace pracovníků dělnických profesí n. p. Technoplast Chropyně.

Technoplast Chropyně patří k předním zpracovatelům a výrobcům plastických hmot nejen v ČSSR, ale i v Evropě. Výrobky podniku slouží ve stavebnictví, v auto- mobilovém i spotřebním průmyslu, jako obaloviny v potravinářství, dále v oděvním i v obuvnickém průmyslu i v našich domácnostech.

Podnik byl založen v roce 1949 a základem pro jeho rozvoj se staly prostory zruše- ného cukrovaru. Nenavazoval tedy na žádnou tradiční výrobu, a tím byly také určeny počáteční pracovní podmínky. Teprve postupné rozšiřování a nová výstavba provozních budov umožnily, že se n. p. Technoplast zařadil po bok moderních vý- robců plastických hmot.

V současné době je vlastní růst výroby zabezpečován převážně růstem produkti- vity práce, takže roční produktivita práce na pracovníka dosahuje částky vyšší než 530 000 Kčs. Podnik svým současným objemem výroby tvoří celkem 29 % objemu výroby okresu. Tím je také dán jeho sociálně ekonomický význam.

Chropyně je dnes městem s přibližně 5000 obyvateli v okrese Kroměříž v Jiho- moravském kraji. Je položena v nížinné oblasti Hané, typické intenzivní zeměděls- kou velkovýrobou. Město je vzdáleno asi 7 km severně od Kroměříže.

Zejména blízkost Přerova, který je největším průmyslovým centrem této oblasti se silným strojírenským a chemickým průmyslem, způsobuje značné potíže při náboru pracovních sil pro n. p. Technoplast a má negativní vliv na proces stabilizace jeho pracovníků. Částečnou představu o horizontální mobilitě v podniku poskytuje tento údaj: v období let 1971—1975 bylo do podniku přijato celkem 3749 pracov- níků, propuštěno bylo celkem 3145 pracovníků. Tato značná mobilita sice odpovídá celkovému růstu zaměstnanosti, zvláště vzhledem k rostoucí směnnosti, může však být způsobena i některými negativními jevy v podniku. Snaha vytvořit stabilizo- vaný kádr zaměstnanců a zájem poznat faktory, které ke stabilizaci pracovníků vedou, přispěly k rozhodnutí podnikového vedení provést sociologický výzkum.

Jeho realizací byl pověřen kolektiv katedry aplikované sociologie filozofické fakulty UP. Úkolem bylo shromáždit takové poznatky, které by svou kvalitou i rozsahem napomohly k hlubšímu poznání problematiky stabilizace pracovních sil, k poznání vývojových tendencí a potřeb pracovníků podniku, a konečně i k odhalení zdrojů pro jejich uspokojování. Výsledky výzkumu měly sloužit zdokonalení a hlubšímu propracování komplexního programu péče o pracovníky, vypracovaného na léta 1976–1980.

Výzkum byl proveden dotazníkovou metodou, doplněnou analýzou statistických dat a studiem podnikových dokumentů.

Základním cílem šetření bylo:

1. zjistit základní podmínky a předpoklady pro stabilizaci pracovníků dělnických profesí,
2. zjistit u jednotlivých sledovaných skupin pracovníků stupeň identifikace s podnikem, bydlištěm a s podmínkami života v bydlišti,
3. na základě provedeného rozboru situace navrhnout soubor sociotechnických opatření, jejichž realizace by měla přispět ke stabilizaci pracovních sil.

Výchozí hypotézou výzkumu byla teze, že nejvýznamnějším stabilizačním faktorem je spokojenost pracovníků. Spokojenost byla přitom chápána jako složitý multifaktorový jev dynamického charakteru, proměnlivý v intenzitě i v čase. Na vytváření celkové spokojenosti se totiž podílejí jak faktory vnitropodnikové (faktory vnitřního sociálního klimatu), tak i faktory mimopodnikové (faktory vnějšího sociálního klimatu).

Z vnitropodnikových faktorů byly považovány za nejdůležitější tyto:

1. vztah pracovníků k závodu a k práci;
2. prestiž závodu a zaměstnání;
3. horizontální interpersonální vztahy;
4. vertikální interpersonální vztahy;
5. úroveň organizace a řízení podniku;
6. úroveň péče o pracující;
7. pracovní prostředí;
8. možnost uplatnění a zvyšování kvalifikace.

Z faktorů mimopodnikových byly sledovány:

1. byty a bydlení;
2. kvalita služeb a obchodní síť v místě bydliště;
3. některé faktory životního způsobu.

Reprezentativnost zkoumané populace byla zajištěna tím, že do výzkumu byly zahrnuty všechny v podniku existující směny a ve dnech výzkumu vyplňovali dotazníky všichni příslušníci dělnických profesí, kteří byli přítomni na jednotlivých pracovištích. Vlastní šetření se uskutečnilo v únoru 1977, bylo získáno 1163 řádně vyplněných dotazníků. Mezi respondenty bylo 59,3 % mužů a 40,7 % žen (skutečná struktura zaměstnanců podle pohlaví je 60,5 % mužů a 39,5 % žen). Výzkumný soubor se tedy svou strukturou téměř shodoval se strukturou skutečnou. Potvrdila to nejen struktura podle pohlaví respondentů, ale také struktura podle příslušnosti k rozhodujícím pracovištím podniku.

Testování hypotéz bylo prováděno χ^2 testem, síla zjištěné závislosti byla měřena pomocí koeficientu kontingence C_{norm} .

K některým konkrétním výsledkům výzkumu:

1. *Vztah k závodu a k práci*

Bylo zjištěno, že blízkost zaměstnání a zajímavá práce patří k nejdůležitějším motivům vstupu do zaměstnání v podniku. Index celkové spokojenosti s prací není pro podnik příliš příznivý. Jen asi 25 % dotázaných je se svou prací plně identifikováno a také jejich vztah k podniku je dobrý. (Jde většinou o respondenty starší 40ti let.)

Nadpoloviční většina zaměstnanců (51,4 %) však vypověděla, že více či méně uvažuje o odchodu z podniku. Tuto skupinu je možno rozdělit na dvě podskupiny. Četnější z nich (37,6 %) o odchodu z podniku uvažuje — označili jsme ji za skupinu potenciálních fluktuantů; druhá podskupina (13,8 %) je již rozhodnuta a z podniku odejde (aktuální fluktuantí).

Při třídění druhého stupně byla zjištěna významná závislost těchto postojů na pohlaví, věku a rodinném stavu pracovníků. Analýza podle rodinného stavu dotázaných ukázala, že k nejméně stabilizovaným patří svobodní zaměstnanci, mezi nimiž je většina mužů. V této skupině bylo zjištěno 25,4 % aktuálních fluktuantů a 35,9 % potenciálních fluktuantů. Jen 17,5 % lidí z této kategorie je možno považovat za plně stabilizované. Ve skupině ženatých a vdaných bylo zjištěno 10 % aktuálních fluktuantů a 31,9 % plně stabilizovaných zaměstnanců.

Rozbor podle věku respondentů přinesl tyto výsledky: K nejméně stabilizovaným patří kategorie nejmladších pracovníků od 15 do 20 let. Mezi nimi je celkem 33,9 % aktuálních fluktuantů a pouze 17,5 % stabilizovaných pracovníků. V kategorii 21 až 25 let je aktuálních fluktuantů 23 %, plně stabilizovaných pracovníků jen 15,5 %. S rostoucím věkem ubývá aktuálních i potenciálních fluktuantů a stabilizace se zvyšuje.

Jak ukázal další rozbor, je vysoké procento aktuální i potenciální fluktuace v podniku ovlivněno jednak relativně nízkými příjmy (33,4 % pracovníků podniku se domnívá, že nízké příjmy jsou hlavní příčinou odchodů lidí z podniku), jednak poměrným dostatkem vhodných pracovních příležitostí v nejbližším okolí (chemický a strojírenský průmysl). Celkem 35,3 % zaměstnanců uvedlo, že v okolí je dostatek vhodných pracovních příležitostí. Podrobnější rozbor upozornil na existenci významného rozdílu mezi míněním mužů a žen. Dostatek vhodných pracovních příležitostí v nejbližším okolí totiž konstatuje celkem 41,8 % mužů, ale jen 29,3 % žen. Stejně významný je rozdíl v mínění jednotlivých kategorií zaměstnanců podle dosaženého stupně kvalifikace. Mezi vyučenými vidí dostatek příležitostí celkem 42,3 % dotázaných, mezi zaučenými jen 26,9 % dotázaných.

Podnik tedy stojí před problémem, jak stabilizovat především muže do 30 let, kteří jsou vyučení v oboru.

2. *Prestiž závodu a zaměstnání*

Před vstupem do zaměstnání hodnotila nadpoloviční většina zaměstnanců podnik pozitivně, negativně hodnotila podnik pouze zanedbatelná menšina. Po určité době práce v podniku však pozitivních hodnocení ubývá a vnitřní prestiž podniku není příliš vysoký. Přispívá k tomu zejména názor, že pracovníci stejného pracovního zařazení jsou jinde lépe placeni, významnou roli hraje i nespokojenost s jednáním mistrů a nespokojenost s možnostmi kulturního a společenského života v místě.

3. *Horizontální a vertikální interpersonální vztahy*

Otázky horizontálních interpersonálních vztahů hrají velmi závažnou roli jako významný stabilizační faktor v komplexu celkové spokojenosti s prací a v práci. Zejména ve své pozitivní poloze často paralyzují celou řadu dílčích nespokojeností. Dobré, soudružské, přátelské a upřímné vztahy mezi spolupracovníky uvnitř pracovních kolektivů zpravidla pozitivně ovlivňují názory na prestiž kolektivu a podniku,

mají pozitivní vliv na růst produktivity práce a na celý stabilizační a identifikační proces.

Na základě předběžné analýzy byla vyslovena hypotéza, že mezilidské vztahy v jednotlivých pracovních skupinách a na jednotlivých pracovištích jsou na dobré úrovni, a to jak v horizontální, tak i vertikální rovině.

Hypotéza se potvrdila a výzkumem bylo zjištěno, že téměř tři čtvrtiny zaměstnanců (72,1 %) se ve svém pracovním kolektivu cítí dobře a že téměř stejný počet pracovníků (68,2 %) označuje přátelské a dobré vztahy v kolektivu za převažující. Podrobnější rozbor problematiky pak potvrdil, že ti zaměstnanci, kteří se ve svém pracovním kolektivu cítí dobře, patří statisticky významně častěji mezi stabilizované pracovníky a jsou také statisticky významně častěji celkově spokojeni s vykonávanou prací. Stejně tak zaměstnanci, kteří přátelské vztahy v kolektivu označují za převažující, jsou statisticky významně stabilizovanějšími pracovníky.

Tato situace je zřejmě ovlivněna tím, že většina zaměstnanců je z vesnice či z malého města, všichni se vzájemně dobře znají, jsou mezi nimi upřímné, přátelské, sousedské vztahy. Proto se většina pracovníků zřejmě cítí v pracovním kolektivu dobře, je zde i silnější sociální kontrola a větší identifikace s pracovní skupinou.

Pokud jde o vertikální interpersonální vztahy, pak asi 60 % vedoucích (mistrů) odpovídá požadavkům, které naše společnost na dobré vedoucí pracovníky klade. Kolem 15 % vedoucích má však podle mínění zaměstnanců závažné nedostatky. Projevují se především v zanedbávání podnětů a připomínek pracujících, v hrubém a nespravedlivém jednání, v nepřístupnosti a ve zjevném nadřezování oblíbeněm. Potvrdilo se, že v kolektivech, kde vedoucí je svým spolupracovníkům vzorem, je většina zaměstnanců plně spokojena se svou prací, cítí se dobře ve svém kolektivu a rozhodně neuvažuje o odchodu z podniku.

4. Úroveň organizace a řízení podniku

Asi 1/3 dotázaných hodnotí organizaci práce jako dobrou, celá 1/4 ji však hodnotí negativně. Ženy a zaučení pracovníci hodnotí organizaci práce významně pozitivněji než muži a než vyučení pracovníci. Podle vyjádření pracovníků uplatňují vedoucí většinou liberální nebo demokratický styl řízení.

Potvrdilo se, že tam, kde je uplatňován demokratický styl řízení, jsou pracovní kolektivy statisticky významně stabilizovanější. Demokraticky řízené kolektivy jsou také celkově spokojenější s vykonávanou prací a jejich příslušníci se v kolektivu dobře cítí.

5. Úroveň péče o pracující

V této oblasti existují v podniku velké rezervy. Byla zjištěna značná nespokojenost s úrovní sociálních zařízení (šatny, sprchy, klobouky), nepříliš uspokojivý je stav na úseku závodního stravování (požadavek zabezpečení teplé stravy pro vícesměnné provozy ve druhých a zejména třetích směnách, zlepšení kvality jídel, řešení nevyhovujícího umístění jídelny apod.), více než 40 % dotázaných vyjádřilo nespokojenost s možnostmi umísťování dětí v jeslích a v mateřských školách.

Také péče o zaměstnané ženy není uspokojivá. Byl kritizován nedostatek vhodných jednosměnných pracovních příležitostí pro matky s malými dětmi, objevily se určité výhrady ke zdravotnické péči, k vícesměnným provozům pro ženy apod.

Pozitivně byla hodnocena doprava do zaměstnání a poskytování sociálních výhod (podnikové půjčky, rekreace dětí a dospělých, lázeňská péče, odměny k životním jubileím).

6. Pracovní prostředí

V souvislosti s výzkumem vlivu pracovního prostředí na celkovou spokojenost zaměstnanců byla přijata tato hypotéza: „V podniku existuje určitá nespokojenost

s fyzikálně chemickými vlastnostmi pracovního prostředí a v souvislosti s tím lze očekávat i určité obavy zaměstnanců o vlastní zdravotní stav.“

Výzkum potvrdil, že pracovní prostředí v podniku má celou řadu negativních vlastností, jejichž působení zaměstnanci posuzují jako škodlivé pro své zdraví. Přes 2/5 zaměstnanců (43 %) se domnívá, že v průběhu jejich zaměstnání v podniku došlo ke zhoršení jejich zdravotního stavu, a to právě vlivem nepříznivých vlastností pracovního prostředí. Ukázalo se, že *negativní vlastnosti pracovního prostředí jsou jednou z hlavních příčin nespokojenosti zaměstnanců a přispívají také k jejich nízké stabilitě.*

Mezi respondenty, kteří uvažují o tom, že z podniku odejdou, popřípadě se již tak rozhodli, je celkem 68,3 % těch, kteří jsou přesvědčeni, že špatné pracovní prostředí určitě zhoršilo jejich zdravotní stav. V nepříznivých vlastnostech pracovního prostředí lze tedy hledat jeden z hlavních důvodů malé identifikace některých zaměstnanců nejen s prací, ale i s podnikem samým.

7. Možnost uplatnění a zvyšování kvalifikace

Více než 50 % zaměstnanců se domnívá, že v podniku existují možnosti pro zvyšování kvalifikace, opačného názoru je pouze 15 % dotázaných. Celkem 45,3 % pracovníků se vyjádřilo, že podnik má o růst kvalifikace zaměstnanců zájem a poskytuje v tomto směru i dostatek možností. V tomto smyslu se negativně vyjádřilo 21,9 % zaměstnanců. Podrobnější analýza ukázala, že i v oblasti zvyšování kvalifikace existují v n. p. Technoplast značné rezervy, jejichž využitím by spokojenost zaměstnanců, a tím i jejich žádoucí stabilizovanost mohla podstatně stoupnout.

8. Byty a bydlení

Celkem 3/4 dotázaných zaměstnanců jsou spokojeny se současným bydlením, 1/5 dotázaných hodlá uplatnit nebo již uplatnila svůj nárok na podnikový byt. Vzhledem k rozsáhlé bytové výstavbě, kterou podnik průběžně realizuje, nepředstavuje otázka bytů a bydlení zaměstnanců ožehavý problém, který by bylo možno považovat za disstabilizační faktor. Mezi dosud nespokojenými zájemci o podnikový byt patří více než polovina k nejmladším věkovým kategoriím.

9. Kvalita služeb a obchodní sítě v místě bydliště

Většina zaměstnanců podniku bydlí přímo v Chropyni nebo v některé z blízkých vesnic. Hodnocení se proto týkalo především situace v Chropyni samé. Nepříznivé bylo hodnoceno zejména zásobování masem a uzeninami a dále zásobování ovocem a zeleninou. Značné byly i výhrady k možnostem a kvalitě poskytovaných služeb. Nápravy bude možné pravděpodobně dosáhnout jen jednáním podnikových orgánů s představiteli obchodu a městského národního výboru. Nedostatky v této oblasti jsou totiž pro stabilizaci pracovních sil vážným nebezpečím.

Pokud jde o spokojenost zaměstnanců s umístováním dětí v předškolních zařízeních, bylo zjištěno, že není příliš velká. Přes 40 % zaměstnanců se vyjádřilo, že existuje nedostatek míst jak v jeslích, tak v mateřských školách. Ukázalo se rovněž, že tato nespokojenost ovlivňuje i flukuační úmysly pracovníků podniku. Ti zaměstnanci, kteří uvažují o odchodu z podniku, uvedli zároveň v 50 % případů, že nemají pro své dítě místo v jeslích či mateřské škole.

10. Životní způsob

Rodinná sféra a osobní problémy dělníků mohou nepřímo ovlivňovat a někdy i přímo narušovat jejich pracovní výkon, zájem o práci a o setrvání v dosavadním zaměstnání.

Cílem výzkumu proto bylo co nejlépe poznat i rodinné zázemí dělníků jakožto důležitou složku osobní spokojenosti a na základě shromážděného faktografického ma-

teriálu stimulovat vedení podniku tak, aby se zajímalo o osobní starosti svých zaměstnanců a snažilo se jim v mezích možností pomoci.

Mezi respondenty převažuje spokojenost s rodinným zázemím (téměř 2/3 respondentů jsou plně spokojeny). Část pracovníků (29,9 %) má k němu výhrady. Necelých 5 % dotázaných konstatovalo, že jejich rodinné zázemí vůbec nesplňuje představy, které si o něm vytvořili, ani očekávání, která do něho vkládali. Polovina z nich pak uvažuje o rozvodu.

V tomto problémovém okruhu dospěl výzkum k některým zajímavým zjištěním, která umožňují uvažovat o konkrétních opatřeních, pokud jde o pomoc zaměstnancům ze strany vedení podniku. Ukázalo se například, že úroveň výchovy dětí a zejména určité výchovné problémy se negativně promítají do vlastního hodnocení rodinného zázemí. Bylo zjištěno, že problémy pramenící z konfliktu role matky a pracovnice jsou zvláště naléhavé u vdaných žen ve věkových kategoriích 26—45 let. Ženy očekávají výraznější pomoc i od svého mateřského podniku (například rozšíření předškolních dětských zařízení, zlepšení možností nákupu v závodních kantýnách). Výzkum naznačil, že zatím jen velmi málo pracovníků nalézá ve svém pracovním kolektivu odezvu na své osobní a rodinné problémy a že stále ještě přetrvává tabuizace rodinného života u dosti velké části veřejnosti. Při zjišťování stupně celkové životní spokojenosti se objevily takové záporné faktory, jako je osamělost, nestabilizovaný, přechodný partnerský vztah, dále nespokojenost s prací, s výchovou dětí, časté požívání alkoholických nápojů či silné kuřáctví. Získané poznatky lze využít i ve výchovné činnosti v odborových a svazáckých organizacích.

Mnoho zajímavého přinesla ta část výzkumu, jež se týká vztahu k alkoholu. U tohoto vztahu se projevila určitá závislost na výši platu: zatímco z pracovníků se základním vzděláním — nekvalifikovaných — abstinuje téměř třetina, u ostatních, s vyšší kvalifikací a s vyššími platovými možnostmi, činí podíl abstinentů jen 11 až 15 %; úměrně se stoupajícím platem klesá frekvence odpovědi „nikdy nepiji alkoholické nápoje“, a naopak stoupá počet konzumentů. Současně s tím, jak se zvyšuje množství požívaného alkoholu, zvyšuje se i podíl těch, kteří jsou celkově ve svém životě nespokojeni (23,1 % nespokojených mezi těmi, kteří požívají alkohol denně). Tato zjištění se musí promítnout v oblasti ochrany práce i v oblasti osvěty.

Rovněž výsledky týkající se kouření přinesly podněty pro další konkrétní postup, zvláště mezi mladými zaměstnanci.

Výzkumný tým byl veden snahou dát vedení n. p. Technoplast do rukou materiál, který se může stát východiskem zcela konkrétního postupu při zlepšování pracovních a životních podmínek zaměstnanců. Proto také obsáhla výzkumná zpráva nejen globálně popisovala situaci v podniku, ale rozlišovala mezi jednotlivými pracovníci a ukazovala diferencovaně, kde je zvláště důležité činit nezbytná opatření. Vyplynuly z ní rovněž závěry, pokud jde o prioritní úkoly, jež je třeba řešit naléhavě na všech pracovištích v zájmu stabilizace pracovníků celého podniku.

Výzkumná zpráva byla projednána technickým vedením, CZV KSČ a ZV ROH n. p. Technoplast. Byla ustavena pracovní komise, jejímž předsedou se stal náměstek pro kádrovou a personální práci a jejímiž členy byli rovněž zástupci CZV KSČ a ZV ROH. Tato pracovní komise posoudila návrhy výzkumného týmu na socio-technická opatření, která vyplynula z výsledků výzkumné akce. Výsledkem práce komise byl návrh, aby jednotlivé problémy, na něž výzkum upozornil, byly řešeny ve dvou etapách:

1. etapa — všechny náměty a návrhy, které se týkají aktuálních problémů a které je možno rozpracovat do podoby konkrétních opatření, využít k přepřepování a upřesnění komplexního programu péče o pracovníky na období 1978—1980.

2. etapa — problémy a náměty, které zatím nebylo možno z jakýchkoli důvodů rozpracovat do konkrétních opatření, budou předmětem další analýzy a bude k nim přihlédnuto při rozpracovávání koncepce dalšího rozvoje podniku a kolektivu jeho pracovníků.

K opatřením, která budou realizována v průběhu první etapy již v roce 1978 patří například úkol vypracovat koncepci vedlejších výrobních programů, které zajistí dostatek pracovních příležitostí pro ženy, zejména v jednosměnném provozu. Toto opatření má podniku pomoci rozhodující měrou ovlivnit i stabilizaci mužské pracovní síly pro vícesměnné a nepřetržité provozy. V rodinách, kde bude podnikem zaměstnána i žena, je předpoklad, že muž nebude mít zájem měnit zaměstnání a podnik, zejména obývá-li navíc podnikový byt. Bylo stanoveno vytvořit do 30. 6. 1978 celkem 150 vhodných pracovních příležitostí především pro matky s malými dětmi.

Významným je také opatření ukládající vypracovat program mzdového vývoje v souladu se závěry sociologického šetření. Půjde zejména o ovlivnění vývoje průměrných výdělků v návaznosti na diferenciaci uvnitř VHJ a v rámci srovnatelných podniků v okrese Kroměříž.

Pozornost je dále věnována otázkám pracovního prostředí (odstranění rizikových pracovišť, zlepšení podmínek pracovního prostředí, zlepšování péče o zdraví pracujících apod.).

Pro uspokojování zájmu pracovníků o zvyšování kvalifikace a pro celkové zlepšení kvalifikační struktury kolektivu pracujících budou podnikem organizovány dálkové kursy výučního listu a přípravné kursy ke kvalifikačním zkouškám pro zvýšení osobní třídy. Mladým talentovaným dělníkům bude umožňováno studium na státních školách.

Vyšší úroveň řídicích kádrů bude trvale zabezpečována prostřednictvím účelového doškolování a odborných seminářů. Zvláštní pozornost bude věnována těm vedoucím (mistrům), kteří mají podle výsledků výzkumu na svých pracovištích problémy.

Stabilizace mladých pracovníků předpokládá rozvoj bytové výstavby. V této souvislosti plánuje podnik na období sedmé pětiletky výstavbu dalších 350 bytových jednotek.

V roce 1978 přispěje podnik 3,5 milióny Kčs do sdružených prostředků a umožní tak dokončit výstavbu mateřské školy s kapacitou 120 míst. Do roku 1980 pak bude vybudována další mateřská škola se stejnou kapacitou.

Na základě existující dohody o spolupráci mezi orgány n. p. Technoplast a MěstNV v Chropyni bude řešen i problém zkvalitnění obchodní sítě a zásobování vůbec.

* * *

Výzkum provedený zkušeným týmem sociologů v úzké součinnosti s vedením podniku a za plného pochopení všech zaměstnanců byl hodnocen jako užitečný příspěvek k systematickému řešení úkolů na úseku sociálního plánování v n. p. Technoplast Chropyně.

Přestože uběhla poměrně krátká doba, pocituje již podnik příznivé důsledky aplikace závěrů výzkumu. Při jejich využití se podařilo jen v závěru roku 1977 dosáhnout zrušení výpovědi u 21 pracovníků.

O tom, že vzbudil skutečně velký zájem nejen u vedení podniku, stranických a odborových orgánů, ale i mezi zaměstnanci podniku, svědčí dotazy a diskusní příspěvky na členských i veřejných schůzích strany, na členských schůzích odborových úseků, zejména pak probuzené vědomí pracovníků, že mají možnost podílet se svými názory a připomínkami, tlumočenými tentokrát prostřednictvím sociologického výzkumu, na řízení svého podniku.

Autorský kolektiv z katedry aplikované sociologie filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci považuje výzkum za výraz spojení teorie s praxí a za svůj skromný příspěvek k realizaci závěrů XV. sjezdu KSČ.