

cím důsledně z myšlenek V. I. Lenina, může sehrát významnou úlohu i v dalším rozvíjení činnosti na úseku dějin naší sociologie, konkrétně v analýze a kritice nedávného období vývoje sociologie u nás.

Karel Bláha

P. Bliznakov—I. Patev—N. Micova: Metodika za razrabotvane sociální planove v socialističeskite predprijatija (Metodika sestavování sociálních plánů v socialistických podnicích)

Varna 1971, 104 s.

Zkušenosti Sovětského svazu, které hluboce ovlivňují budování socialistické společnosti i v ostatních zemích socialistického tábora, se uplatňují ve všech sférách společenského života socialistických zemí. Je proto zcela přirozené a samozřejmé, že i sféra sociálního plánování, jež se v posledních letech v Sovětském svazu značně rozvíjí, se stává předmětem zájmu nejen společenskovědních pracovníků, ale i podnikových praktiků v dalších zemích socialistického tábora.

Jednou ze zemí socialistické soustavy, která intenzivně usiluje o rozvoj socialistické společnosti, je Bulharská lidová republika. Vzhledem k tomu, že důležitou úlohu v rozvinuté socialistické společnosti mají sociální procesy, jejichž zkoumání a řízení je předmětem sociálního plánování, je zcela zákonitě, že bulharští vědci věnují otázce sociálního plánování zaslouženou pozornost.

K předním bulharským sociologickým pracovištím, která se mohou již vykázat řadou sociologických výzkumů, je vědeckovýzkumné oddělení *Institutu národního hospodářství „Dimitr Blagoev“* ve Varně, úzce spolupracující se *sekcí sociálního plánování Ekonomického střediska ÚV Bulharské komunistické strany ve Varně*. Pracovníci obou těchto pracovišť vypracovali metodiku sestavování sociálních plánů v socialistických podnicích, jež vychází ze sovětských zkušeností, ale zároveň přináší i řadu nových aspektů a poznatků získaných vlastní vědeckovýzkumnou prací. Metodika vyšla pod názvem *Metodika za razrabotvane sociální planove v socialističeskite predprijatija* v r. 1971 ve Varně a jejími autory jsou Petko Bliznakov, Ilija Patev a Nora Micova.

Lze naprosto souhlasit s autory publikace, že sociální plánování je vyšší stupeň poznávání a jeden z nejdůležitějších prostředků komplexního vědeckého řízení sociálních procesů a sociálního života. Plánovité řízení sociálních procesů není ovšem pouze úkolem státního a hospodářského řízení. Je současně záležitostí veřejných orgánů a organizací, a to nejen v celospolečenském, ale i v podnikovém měřítku. Sociální plán se tak stává prostředkem vymezování, koordinování nebo integrování činnosti státních a společenských orgánů na území podniku.

Autoři bulharské publikace se na základě sovětských přístupů i vlastních zkušeností domnívají, že sociální plán má zahrnovat těchto 9 oddílů:

I. Rozvoj podniku v plánovaném období

1. Technicko-ekonomické ukazatele rozvoje výroby, vypočtené podle let, na jednoho pracovníka, na jednotku základních fondů atd.
2. Zvyšování technické úrovně výroby, zahrnující i plánovitý rozvoj mechanizace výroby.
3. Zdokonalování organizace výroby a řízení podniku.

II. Změny v sociální struktuře pracovního kolektivu

Zde se mají obrazit očekávané sociální následky technického rozvoje v podniku, které jsou zaměřeny hlavně na změny v obsahu práce. Jde o tyto ukazatele:

1. Zvyšování kvalifikace pracovního kolektivu.
2. Zvyšování úrovně vzdělání kolektivu. Zde se zdůrazňuje, že vzdělání má nejen úzce výrobní, ale i širší sociální funkci. Je totiž nutné, aby pracovník nejen lépe pracoval, ale i lépe žil jako současný člověk, jako člen společnosti účastníci se řízení této společnosti, jako občan vykonávající výchovné funkce v kolektivu a v rodině apod. V plánu je třeba proto jasně vyjádřit politiku podniku v oblasti vzdělávání, opatření směřující ke stimulování vzdělávání apod.
3. Změny v profesním složení kolektivu. Jde totiž o to, že technický rozvoj v podniku vede k hlubokým změnám v profesích kolektivu.
4. Zlepšování věkové struktury kolektivu, což je významný sociální problém z hlediska zajišťování technického rozvoje.
5. Potřeba nových pracovníků.
6. Opatření směřující k překvalifikování pracovníků uvolněných následkem technického rozvoje.

III. Zlepšování pracovních podmínek v podniku

Základním úkolem této části sociálního plánu je pomocí patřičných opatření zajistit ochranu zdraví pracovníků a prodlužování jejich pracovní způsobilosti. Je třeba vycházet také z toho, že zdokonalování pracovních podmínek povede i ke zmenšování sociálních rozdílů mezi pracovníky.

Zdokonalování pracovních podmínek se plánuje v několika směrech:

1. Omezování a odstraňování těžké a zdraví škodlivé fyzické práce.
2. Zdokonalování organizace výroby, pracovního režimu a odpočinku pracovníků v podniku. V tomto směru je třeba sledovat fyzické a nervové zatížení pracovníků a s tím související změny v pracovní způsobilosti během dne, týdne a měsíce.
3. Zdokonalování zdravotně hygienického zařízení v podniku a sledování mikroklimatu na každém pracovišti: teploty, vlhkosti, hluku, otřesů, čistoty vzduchu apod.
4. Zdokonalování ochrany zdraví — omezování a odstraňování nemocí z povolání a úrazů.

5. Zvyšování estetizace pracovních podmínek.

IV. Zvyšování životní úrovně kolektivu

1. Zvyšování a úprava průměrných měsíčních mezd v podniku jako celku i podle kategorií pracovníků a jednotlivých profesí, podle složitosti práce apod.

2. Lepší využití společenských fondů podniku.

3. Zlepšování úrovně bydlení pracovníků.

4. Rozšiřování zařízení pro děti.

5. Zdokonalování stravování, zásobování a služeb.

V. Zvyšování kulturní úrovně pracovníků

V tomto oddílu je zahrnut systém opatření směřujících k obohacování duševního života pracovníků, a to:

1. Rozšiřování kulturních informací v podniku pomocí rozhlasového zařízení, tisku, kulturního domu, knihovny apod.

2. Organizování kulturní činnosti kolektivu.

3. Zapojování pracovního kolektivu do kulturního života ve městě a v celé zemi. V tomto směru je velmi významné správně zjistit a ocenit hodnotovou orientaci kolektivu v oblasti duševního života a přiměřeně tomu organizovat i kulturní život.

4. Rozvíjení masové tělovýchovy kolektivu. V tomto programu je důležité vytvořit potřebnou materiální základnu a zdokonalovat využití volného času kolektivu.

VI. Rozvoj pracovní aktivity kolektivu

Opatření v této oblasti života kolektivu jsou zaměřena několika směry:

1. Zavádění vědecké organizace socialistického soutěžení a zlepšovatského hnutí.

2. Vypracování systému opatření pro adaptaci mladých pracovníků v podniku a kolektivu. Zvlášť velký význam pro pracovní aktivitu kolektivu má nadšení mladých kádrů, jež se však vždy správně nezapojí do systému podniku a kolektivu, což omezuje jejich pracovní aktivitu. Je třeba, aby patřičná opatření byla vypracována na základě speciálních psychologických, pedagogických a jiných principů.

3. Opatření k omezování fluktuace pracovníků.

4. Zabezpečování pracovní disciplíny. Při zkoumání je třeba věnovat pozornost formám porušování pracovní disciplíny, jeho příčinám a okruhu pracovníků, u nichž k porušování pracovní disciplíny dochází.

VII. Zvyšování společenské aktivity kolektivu

1. Zdokonalování organizačně politické struktury kolektivu.

2. Rozšiřování socialistické demokracie v řízení podniku.

3. Utváření veřejného mínění a postojů v kolektivu.

4. Zvyšování ideové politického uvědomění kolektivu.

5. Zdokonalování výchovy kolektivu z třídního, národního i internacionálního hlediska.

VIII. Zdokonalování sociálních vztahů v kolektivu

Jde o vztahy mezi sociálními skupinami v podniku, z nichž nejdůležitější jsou:

1. Vztahy vedoucích k podřízeným pracovníkům.

2. Mezilidské vztahy jednotlivých pracovníků. Opatření musí směřovat k vytváření vztahů vzájemné pomoci a spolupráce, k vytváření smyslu pro kolektiv, k poctivosti a čestnosti všech pracovníků.

3. Sociálně psychologické klima v podniku, které se vytváří na základě formální a neformální struktury kolektivu, na základě kladných i záporných tradic v jeho životě, na základě dynamiky kontaktů mezi členy kolektivu, na základě vztahů podřízenosti a nadřízenosti apod.

IX. Zdokonalování sociálního řízení podniku

Jde o jeden z nejdůležitějších problémů sociálního života kolektivu, který zahrnuje:

1. Upevňování hospodářského vedení podniku vzhledem k plnění jeho sociálních funkcí. Sem patří i zřizování oddělení sociálního plánování a sociálních výzkumů apod.

2. Pozvedávání řízení kolektivu společenskými organizacemi na vědeckou úroveň.

3. Rozšiřování a zdokonalování společenských a státních orgánů v podniku.

4. Organizace sběru a zpracování sociologických informací v podniku. V sociálním plánu je třeba vytvořit systém ukazatelů a stanovit kanály, jimiž mají sociologické informace proudit.

5. Usměrnování časového rozvrhu kolektivu. Časový rozvrh je nejdůležitější syntetický ukazatel sociálního života kolektivu, jeho sociální úroveň. Zahrnuje jak strukturu pracovní doby, tak i strukturu volného času a mimopracovní doby.

Je přirozené, že náplň sociálního plánu v každém podniku se bude řídit charakterem podniku a aktuálními potřebami jeho kolektivu.

Plán se samozřejmě nemůže sestavit jen jako soupis opatření. Hlavní náplní plánu jsou jeho ukazatele, které vyjadřují sociální efekt navržených opatření. Z hlediska cílů a úkolů sociálního plánu můžeme rozlišit tři druhy ukazatelů:

1. ukazatele rozvoje materiálních a duchovních podmínek, v nichž kolektiv podniku bude žít, pracovat a rozvíjet se;

2. ukazatele vyjadřující chování jednotlivců, skupin a kolektivu;

3. ukazatele vyjadřující kolektivní a individuální vědomí pracovníků.

První skupina zahrnuje důležité ukazatele změn v obsahu a charakteru práce, ukazatele růstu důhodů, zlepšování životních a pracovních podmínek apod. Mezi nimi mají významné postavení ekonomické ukazatele, avšak ve svém sociálním aspektu, v sociálním smyslu. Tak například mzda v sociálním plánování je znakem sociální diferenciace v kolektivu. V sociálním plánování se ekonomické ukazatele objevují s novým, obsažnějším sociálním charakterem.

První skupina má direktivní charakter. Hlavním problémem zde není kvantitativní vyjádření ukazatelů, ale nejsprávnější rozdělení

fondů z hlediska dosažení optimálního sociálního efektu.

Druhá skupina ukazatelů vyjadřuje skutečnosti týkající se chování objektu sociálního plánování, jako např. účast v socialistickém soutěžení, podíl na řízení podniku, účast v politickém životě apod. Zvláštností těchto ukazatelů je, že nemají normativní základnu a nemohou být direktivně stanoveny. Všeobecné normy chování nelze totiž předepisovat správním cestou.

Třetí skupina ukazatelů sociálního plánu je odrazem skutečného vědomí pracovníků, což je nejsložitější oblast v sociálním životě. Sem patří hodnotová orientace kolektivu, struktura motivů k práci, spokojenost s prací a s vedením apod. Tyto ukazatele se mohou stanovit v sociálním plánu jen jako tendence k pozitivní změně těchto faktorů. Mají charakter prognózy a orientační význam.

Bulharští autoři dále zdůrazňují, že mají-li být splněny všechny úkoly, jež souvisí se sestavením sociálního plánu rozvoje pracovního kolektivu, je zapotřebí promyslet speciální organizaci práce.

Navrhují nejprve vytvořit vědeckou skupinu o 5–6 členech, složenou z odborníků podniku (ekonom, právník, inženýr, lékař) a popřípadě externích konzultantů (sociolog, psycholog, statistik). Členy vědecké skupiny je třeba zbavit ostatních povinností v podniku, aby se mohli soustředit na sestavování sociálního plánu.

Úkolem skupiny má být sestavení 1. programu plánu, 2. grafikonu etap plánu a 3. finančního rozpočtu.

Po schválení těchto programů má ředitel podniku ustavit komise pro získávání podkladů pro jednotlivé oddíly sociálního plánu, a to tolik komisí, kolik oddílů má plán. V jednotlivých komisích mají být i členové vedení společenských organizací.

Vědecká pracovní skupina má kontrolovat všechny komise a poskytovat jim metodickou pomoc. Jejím speciálním úkolem je však organizovat konkrétní sociologický výzkum kolektivu a provádět důkladný rozbor informací získaných jednotlivými komisemi.

Autoři bulharské publikace vypracovali toto schéma organizace práce při sestavování sociálního plánu v podniku:

I. Utváření vědecké skupiny

(doba trvání: 1–2 měsíce)

1. Studium metodiky sociálního plánování — odpovídá hlavní vědecký vedoucí
2. Zřízení oddělení pro sociální plánování — odpovídá ředitel podniku
3. Vypracování dokumentace plánu — odpovídá vědecká skupina
4. Vytvoření pracovních komisí — odpovídá ředitel podniku

II. Sběr sociologických informací

(doba trvání 4–5 měsíců)

1. Získávání informací z oddělení podniku — odpovídají pracovní komise
2. Získávání informací z dokladů společenských organizací — odpovídají pracovní komise

3. Provedení konkrétního sociologického výzkumu — odpovídá vědecká skupina

III. Vypracování variant plánu

(doba trvání: 2 měsíce)

1. Posouzení informací z dokumentů a sociologického výzkumu a rozbor sociálních problémů — odpovídají pracovní komise
2. Navrhování opatření za účelem řešení problémů a zpřesňování ukazatelů — odpovídají pracovní komise
3. Spojování jednotlivých oddílů v celistvý plán — odpovídá vědecká skupina

IV. Schválení plánu

1. Posouzení plánu hospodářským vedením a vedením společenských organizací
2. Posouzení plánu na pracovních schůzích
3. Schválení plánu hospodářskou radou podniku

Je samozřejmé, že uvedené schéma, stejně jako ostatní informace o tom, jak se stává k řešení problému sestavování sociálního plánu bulharští vědci, nejsou všeobecně platné. Jejich hlavní význam je v tom, že ukazují, jak bulharští vědci pružně (jde o metodiku sestavování sociálního plánu na období 1971–1975) a samostatně přistoupili k aplikaci sovětských zkušeností, jak jich využili z hlediska vlastních potřeb a specifických požadavků. Svědčí o tom i připojené vzory 21 tabulek ukazatelů sociálního plánu, připojený vzor anketního listu se 107 otázkami i model sociálně ekonomického plánu sestaveného ve formě tabulky. Právem lze přiřadit recenzovanou metodiku k metodikám sovětským jako důkladně promyšlený materiál, který může být konkrétním příspěvkem k vypracování naší vlastní metodiky sociálního plánování v Československu.

Libuše Lišková

J. L. Cipis—V. V. Braga: Mašinnaja obrabotka statističeskoj informacii (Iz opyta proektirovanija sistemy obrabotki dannyh) Strojově zpracování statistické informace (Ze zkušenosti projektování systému zpracování dat)
Moskva, Statistika 1971, 191 s.

Název odráží ve zkratce dva z hlavních problémů, jimiž se sověští autoři J. L. Cipis a V. V. Braga v této práci zabývají:

1. řešení vhodného použití samočinných počítačů;
2. zpracování statistických informací.

Autoři přistupují k oběma problémům především na základě zkušeností a potřeb statistiky jako praktického získávání, zpracování a předávání údajů o souborech jedinců. Vzhledem k tomu, že takto vymezená statistika poskytuje převážně podklady pro řídicí činnost orgánů státní moci a správy, hospodářských a výrobních jednotek apod., jsou i zjišťované údaje svou povahou spíše data demografická a ekonomická než sociologická. Bylo by však chybou, aby sociologové nadále nedoceňovali význam, který mají statistické informace a výsledky šetření prováděné orgány statistických úřadů pro výstavbu mar-