

Sociální plánování bylo vždy implicitní součástí národohospodářského plánu v socialistických zemích. Na jeho institucionalizaci, zejména v oblasti rozvoje kolektivů pracujících podniku, měl významný vliv XXIII. sjezd KSSS a nepochybně i VII. světový sociologický kongres ve Varně, kde sovětští sociologové poprvé před mezinárodním fórem teoreticky zobecnili své již mnohaleté praktické zkušenosti z podniků.

Rozvoj sociálního plánování v SSSR lze měřit počtem článků a knižních publikací, který přesahuje již několik set, zejména však počtem již zpracovaných plánů sociálního rozvoje v jednotlivých podnicích. Podle údajů sovětských teoretiků¹ překročil již počet takto plánujících podniků dvacet tisíc. Tento rozmach započal po jednáních XXIII. sjezdu KSSS v roce 1966, který na návrh leningradské stranické organizace myšlenku sociálního plánování schválil a doporučil její realizaci. Na XXIV. sjezdu KSSS s. Brežněv ve *Zprávě o činnosti ústředního výboru* vyslovil další podporu tomuto hnutí, když prohlásil: „Středem pozornosti kolektivů musí být vedle výrobních otázek pocho-pitelně i otázky ochrany práce a zlepšování životních podmínek. Podporu si zaslouží praxe v sestavování plánů sociálního rozvoje kolektivů. Je třeba také zdokonalovat způsob uzavírání a prověrky kolektivních smluv.“²

Rovněž v *Bulharsku* je možno konstatovat široký rozmach sociálního plánování. Na prosincovém zasedání ÚV BKS v r. 1972 soudruh Todor Živkov uvedl, že je třeba dosáhnout podstatně vyšší úrovně plánování rozvoje kolektivů pracujících, a to pomocí sociálního plánování. To je totiž metoda skutečně komplexního pojetí celé plánované reality, tedy nejen technického

rozvoje a ekonomické efektivity, ale i společenských předpokladů a důsledků rozvoje techniky a ekonomiky. K těmto otázkám byla svolána Akademií společenských věd a sociálního řízení při ÚV BKS i celonárodní konference v květnu 1973 ve Varně. Na ní bylo konstatováno, že vedle celé řady sociálních plánů podniků existují již i dva rajónové sociální plány (jeden z nich právě pro město Varnu).

Plánovací praxe v *Německé demokratické republice* je orientována směrnicemi Státní plánovací komise a odborů pro vypracování speciálních částí plánů podniků „K rozvoji pracovních a životních podmínek pracujících“. Základem těchto směrnic jsou usnesení VIII. sjezdu SED, ukládající plánovitě zlepšování pracovních a životních podmínek. Všechna tato opatření — uvádí se dále ve směrnících — musí být organicky včleněna do kádrových, finančních i materiálních plánů reprodukčního procesu. Jde tedy o komplexně pojatý národohospodářský plán, jehož organickou součástí jsou i otázky kulturního rozvoje pracovníků, ochrany zdraví, spolupráce s městskou správou, rozvoje rekreace a plánovitěho vytváření podmínek pro volnočasové aktivity, bydlení, dopravy do zaměstnání, výchovy pracovníků atd. Jde tedy v podstatě o plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících a autoři Hummel, Lichmann a Winkler v této souvislosti v časopisu *Die Wirtschaft*³ doporučují, aby se cílevědomě navázalo na tyto tradice v NDR a aby byly intenzivně využity sovětské zkušenosti se sociálním plánováním.

V *Polské lidové republice* se v r. 1972 konala první vědecká konference s mezinárodní účastí (SSSR, BLR, ČSSR, NDR aj.) zabývající se vztahy mezi zde tradič-

¹ Viz např. informaci prof. Mansurova na III. mezinárodním kolokviu sociologie práce v Bratislavě v květnu r. 1973.

² *Zpráva o činnosti ÚV KSSS na XXIV. sjezdu. Rudé právo* ze dne 2. 4. 1971.

³ *Die Wirtschaft*, 1972, Nr. 2, s. 27.

ními přístupy k humanizaci práce a so-
větskými koncepcemi sociálního pláno-
vání.

Aktivita řídicích orgánů v rozvoji praxe plá- nování sociálního rozvoje kolektivů v ČSSR

Z iniciativy stranických orgánů, zejména ekonomického oddělení ÚV KSČ, již stát-
ní a odborové orgány zpracovaly mate-
riály, které mají zajistit organizovaný po-
stup v plánování sociálního rozvoje ko-
lektivů pracujících v podnicích. Jde o to,
aby v experimentech byly získány dosta-
tečné praktické zkušenosti a zároveň
zpracovány potřebné teoretické a metodo-
logické otázky dříve, než bude sociální
plánování zaváděno širěji. Experimenty
budou zřejmě probíhat ještě v rámci
6. pětiletky, po roce 1975.

Jak víme, již v *Programu aktivizace
československých odborů* byla věnována
pozornost plánování sociálního rozvoje
kolektivů pracujících. Byl to však zejmé-
na VIII. všeodborový sjezd v r. 1972, kte-
rý uložil podnikům vypracovávat tzv.
programy komplexní sociální péče, jež se
stanou předstupněm plánů sociálního roz-
voje kolektivu podniku. V čem je zatím
mezi nimi rozdíl?

Na rozdíl od mnohdy izolovaného ře-
šení různých otázek péče o pracující
(bytová otázka, závodní stravování, rek-
reace atd.) umožňují *programy komplexní
sociální péče* správné pojetí a jednotné
řešení všech těchto úkolů. Formou reali-
zace jsou roční kolektivní smlouvy.

Plán sociálního rozvoje podniku však
může vzniknout jedině na základě *sociální
analýzy* výchozího stavu kolektivu, před-
pokládá tedy všestranné zjištění — i po-
mocí sociologických a sociálně psycholo-
gických výzkumů — celé řady sociálních
skutečností, které jsou často velmi kom-
plikované a polykauzální. Jejich řešení
nemůže zajistit pouze soupis určitých
opatření. Tak například celá řada příčin
fluktuace je hlubší, neznámé povahy, a
proto prostou zkušeností těžko zjiitelná.
Bez *sociální analýzy* není také možnost
stanovit *specifickou váhu* jednotlivých
příčin fluktuace, které mohou v jedno-
tlivých podnicích být velmi odlišné. Bez
seriózní sociální analýzy fluktuace je
rovněž sotva možno stanovit *priority* a
zpracovat tak řádný harmonogram odstra-

ňování nedostatků (základní a podružné
příčiny; volba metod a času jejich od-
stranění).

Další významný rozdíl mezi kolektivní
smlouvou a plánem sociálního rozvoje
tkví zřejmě v tom, že sociální plán vy-
žaduje vedle výchozí analýzy i *cílové so-
ciální prognózy*. Nelze je tvořit bez mar-
xistických společenských věd, na základě
pouhé empirie, a to již proto, že sociální
plánování vyžaduje *dlouhodobost*. Sociální
změny nelze realizovat již pro povahu a
obtížnost v týdenních či měsíčních časo-
vých intervalech (např. výchova mladých
pracovníků, rekvalifikace starých, vznik
nových profesí, výchova řídicích pracov-
níků, změna poměru k práci apod.).

Je třeba ocenit serióznost, s níž o zde
vzpomenutých obtížných předpokladech
(obtížnost provedení sociální analýzy, ná-
ročnost sociálních prognóz, vytvoření ne-
zbytných kádrových předpokladů) hovoří
materiály vypracované federálním minis-
terstvem práce a sociálních věcí, minis-
terstvy práce České i Slovenské republi-
ky a Ústřední rady odborů. Takových
materiálů je celá řada. Byla již například
vypracována *Metodická doporučení pro
zaměření a sestavování komplexních pro-
gramů péče organizací o pracovníky*.

Tato metodika vysvětluje, že v péči
o pracovníky se realizují opatření a čin-
nosti, které jsou spjaty s hospodářskými
úkoly socialistických organizací a s čin-
ností Revolučního odborového hnutí. Péče
o pracovníky, jejich rodiny a v určitém
rozsahu i o bývalé pracovníky má vést
k soustavnému zlepšování a) pracovních
podmínek, b) životních podmínek, c) vý-
chovy pracujících k socialistickému myš-
lení a jednání.

V oblasti *zlepšování pracovních podmí-
nek* jde o opatření, jež zvyšují bezpeč-
nost a ochranu zdraví při práci, hygienu
a kulturu práce, o opatření, jimiž se apli-
kují ergonomické poznatky při úpravě
pracovišť a konstrukci ovládacích částí
strojů a nástrojů, zvyšuje se kvalifikace
pracovníků, zavádějí se vhodné pracovní
režimy včetně přestávek na jídlo a od-
dech, zvyšuje se kvalita služeb závodního
stravování, zlepšují se pracovní podmín-
ky žen, mládeže, pracovníků zdravotně
postižených a ostatních skupin vyžadují-
cích speciální úpravu pracovních podmí-
nek apod.

V oblasti zlepšování životních podmínek jde o pomoc pracovníkům při bytové výstavbě, zvyšování úrovně bydlení, ubytování pracovníků odloučených od rodin, o rozvoj rekreace dospělých a dětí, vytváření podmínek pro sport, turistiku, kulturu, o vybavení sídlišť službami, zlepšení dopravy do zaměstnání a zpět, zabezpečení dětí v době zaměstnání rodičů apod.

Výchovou pracujících k socialistickému myšlení a jednání má organizace snižovat, odstraňovat respektive předcházet vzniku nepříznivých společenských jevů (např. narušování právních norem a zásad socialistického soužití, pracovní kázně, neodůvodněné nepřítomnosti v práci a fluktuaci, zanedbávání rodiny a péče o děti, konfliktům v pracovních kolektivech i v rodinách), ovlivňovat vytváření a upevňování kladných postojů pracovníků k socialistické společnosti, k práci a ke společenskému majetku.

Dosažené snížení fluktuace (v procentech)

	1966	1967	1968	1969
V altajském kraji:	30,4	28,9	27,3	27,3
Ve městě Rubcovsk:	26,9	25,9	22,8	19,7
Ve zkoumaných podnicích:	25,0	24,9	20,1	17,4

Metodika dále doporučuje, aby organizace vždy sledovaly i dlouhodobou návratnost prostředků věnovaných na komplexní péči o pracující (např. na zvýšení stabilizace kádrů), aby byla vedena seriózní evidence nákladů na různé formy péče o pracující a aby byly matematickými metodami i sociologickými průzkumy vyhodnocovány efekty těchto opatření. Velký význam se právem přikládá vybudování systému informací; v podnicích existuje zpravidla množství ukazatelů o pohybu materiálu, vývoj pracovních kolektivů je však sledován nedostatečně a sporadicky. Proto i proces rozhodování v těchto sférách je méně přesný, a tedy i méně účinný.

Je přirozené, že získání sociálních informací v podnicích si vyžádá určité náklady.

Tak například sociální analýza vzorku asi 1200 pracovníků jednoho podniku zaměstnala skupinu specialistů (asi pětičlenný tým) po dobu tří měsíců a zpracování výsledků výzkumu ve strojné početní stanici si vyžádalo náklad 80 000 Kčs. Souhrnné údaje nákladů na provedení analýz zatím nelze vyčíslit, protože jde dnes spíše o ojedinělé akce než o systematickou činnost. K té dojde však již v letech 1974–75 v 80 vybraných podnicích.

Jistě však bude velmi účelné sledovat, jaké zcela reálné ekonomické efekty — na základě přesnějšího řízení sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podnicích — přinesou tyto náklady v podnicích, kde seriózní informační systém o sociální sféře takového kvalitnějšího řízení umožní. Jistou představu dávají například tyto údaje ze SSSR:

V Altajském okrese na Sibiři byly provedeny sociální analýzy nejdříve ve třech podnicích ve městě Rubcovsk. Závěry a opatření vyplývající z analýz uplatnily stranické a státní orgány v celém městě a okrese. Výsledky (jen v jediném směru — ve snížení fluktuace) ukazují tabulka:

Věcná a systematická práce sovětských pracovníků teorie a praxe tak velmi názorně ukazuje, že společenské vědy se mohou stát významným pomocníkem při realizaci hospodářské politiky strany, že mohou zvláště pomoci zvědčtit řízení socialistických podniků a zvýšit jak efektivnost výroby, tak uspokojení pracovníků.

Je zřejmé, že snížení fluktuace o 3 % v celookresním měřítku představuje milióny rublů. Všimněme si, že v podnicích, kde byly sociální analýzy přímo prováděny, došlo však k 7,5 % snížení fluktuace. Přitom je těžko řadu hodnot vyjádřit číselně, existují ovšem zcela reálné, je to například vyšší uspokojení z práce a rozvoj iniciativy pracovníků, zlepšení poměru pracovníků ke svému podniku, ke spolupracovníkům, zdokonalení stylu řízení a vedení lidí mistry a odraz tohoto zkvalitnění řídicí práce v růstu efektivity, tempa výrobních cyklů atd.

Proto je nutné znovu zdůraznit závěry formulované v metodických směrnících Federálního ministerstva práce a sociálních věcí a Ústřední rady odborů:

„Informační zdroje je třeba postupně vybudovat. Optimální bude systém *pravidelných výročních zpráv personálních útvarů* podle *koordinované metodiky*, které budou jedním z důležitých východisek plánování péče organizací o pracovníky jako *předstupeň* plánu sociálního rozvoje kolektivů organizací.

Periodicky, alespoň jednou za tři roky, by každý podnik měl buď provést komplexní sociologický rozbor sociálního klimatu, nebo alespoň účelová šetření postojů pracovníků k systému péče o jejich potřeby. Pro komplexní sociologický průzkum není vhodné ani účelné stanovit jednotnou metodiku, protože se při průzkumu musí vycházet z *jedinečnosti a neopakovatelnosti každého sociálního prostředí.*

Získané pravidelné informace by měly být vyhodnocovány objektivními matematickými metodami. Po určité době z jednotlivých výročních zpráv vzniknou časové řady údajů, které budou napovídat o tendenci vývoje jednotlivých jevů a o úspěchu cílevědomých zásahů do společenských procesů v podniku.

Vyhodnocením získaných informací lze formulovat *sociální prognózu*, která musí podat obraz o pravděpodobných budoucích sociálních potřebách podniku, jež by měly být řešeny plánováním péče o pracovníky. *Sociální prognózy by měly být zpracovány odborníky.*⁴

Jak je zřejmé, v ČSSR se proměňují ve skutečnost usnesení XIV. sjezdu KSČ o všestranném zvýšení péče o pracující. Jde zejména o realizaci myšlenek VIII. všeodborového sjezdu, které vyjádřil předseda ROH a člen politického byra ÚV KSČ s. Karel Hoffmann: „V každém podniku či socialistické organizaci by měl být vypracován dlouhodobý komplexní program podnikové péče o pracující, navazující na ekonomické úkoly, který bude každoročně konkretizován a zabezpečován kolektivní smlouvou. Tyto programy se po ověření v praxi mohou postupně stát přechodem k plánování sociálního rozvoje podnikových kolektivů, aby se péče o pracující v celém rozsahu stala nedílnou součástí plánu rozvoje výroby.“⁵

Velmi významným předpokladem vytváření podmínek pro rozvoj sociálního plánování a prognózování se jistě stane i usnesení vlády ČSSR č. 66 ze dne 8. 3. 1973, jímž se schvalují *zásady a hlavní úkoly péče organizací o pracovníky* a ukládá se ministru práce a sociálních věcí provést výběr organizací, které sestaví a experimentálně ověří komplexní program péče o pracovníky v letech 1974–75. Tyto programy musí být pak řádně vyhodnoceny.

A právě zde – v oblasti sociálních analýz a sociálních prognóz – bývá v podnicích nejméně kádrových možností. Chybějí podnikovi sociologové a psychologové a je třeba vypracovat i systém poraden pro menší podniky, které se vždy budou obracet s žádostí o provedení analýz na centrální orgány, university, akademie věd, výzkumné ústavy apod.

K některým aktuálním teoretickým otázkám sociálního plánování

V *teorii* plánování sociálního rozvoje kolektivů podniku se u nás řeší celá řada dosud ne zcela vyjasněných otázek. Tak například *sám pojem „sociální“* je stále v podnicích chápán často jen ve své charitativní interpretaci. Je třeba vysvětlovat, že jde o gnoseologickou kategorii, že socialistická společnost je v dějinách první, která přistupuje i k plánování společenských předpokladů a důsledků vědeckotechnické revoluce, technicko-ekonomických opatření, která plánuje skutečně komplexně.

Charitativní přístup k plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících podniku není zdaleka jen teoretickým, nýbrž i zcela praktickým problémem. Odráží se totiž často v tom, že se v některých podnicích chápe sociální plánování jako soupis všeho, co „bolí“, co již léta překáží a co by tedy „někdo shora“ měl odstranit. V takovémto pojetí je sociální plán soupisem sociálních deviací a formou jeho realizace je požadování finančních zdrojů (někdy doslova mnohasetmilionových!) od státních či odborových orgánů. Takové pojetí je pasivní, negativní, zatímco podstatu plánování sociálního rozvoje je na-

⁴ Návrh – metodické doporučení pro zaměření a pro sestavování komplexních programů péče o pracovníky. Federální ministerstvo práce a sociálních věcí, Ústřední rada odborů.

⁵ ROH *jednotně za splnění závěrů XIV. sjezdu KSČ*. Rudé právo ze dne 13. 6. 1972, s. 4.

opak pozitivní a aktivní: jde o cílevědomé řízení a plánování vývoje socialistického kolektivu pracujících k vyššímu společenskému stupni — v komunistický kolektiv. Zde ovšem má základní úlohu aktivita a iniciativa tohoto kolektivu samého, nikoli jeho pasivní čekání na vytvoření optimálních podmínek odjinud a jinými. Přeměna pracovního prostředí, zkulturnění životního prostředí, výchova a rozvoj osobnosti všech členů kolektivu atd. — to vše jsou položky sociálního plánu, jehož objektem, avšak i subjektem je právě kolektiv pracujících.

Vznikl i problém, zda je správné používat pojmu „sociální plánování“ či pouze „plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících“.

Pojem „sociální plánování“ není nejvhodnější již pro svoji mnohoznačnost, avšak dost se již vžil (v interpretaci „celospolečenského plánování“) a navíc je těžko nahraditelný pro oblast *makrosféry* (tj. sociální plánování v celostátním, odvětvovém či regionálním měřítku): zde by bylo dosti obtížné mluvit například o „plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících Československa“, „kolektivu zemědělců“, „kolektivu pracujících sibiřské oblasti“ apod.

Pro *mikrosféru*, tj. zejména podnikovou sféru, je ovšem pojem „plánování rozvoje kolektivu“ velmi adekvátní a v tomto smyslu došlo u nás k dohodě, že v této oblasti bude používán, i když i zde existuje ještě řada nevyjasněností (např. často se objevují formulace „kolektiv pracujících podniku“ nebo „výrobní kolektiv“, ačkoli není důvodu neplánovat stejným způsobem i rozvoj kolektivu pracovníků ve sféře služeb, výzkumných ústavů, škol a jiných organizací).

Další teoreticky diskutovanou oblastí je *vztah* plánu sociálního rozvoje kolektivu pracujících k běžnému hospodářskému plánu. I u nás, jako v SSSR, jsou patrné dva přístupy: *Ekonomové* podtrhují spíše skutečnost, že hospodářské plány vždy obsahovaly i prvky plánování pohybu sociální reality. Naproti tomu *filosofové* mají tendenci zdůrazňovat, že jde o zcela nový způsob plánování.

Zdá se, že reálný rozvoj plánování sociálního rozvoje kolektivu je myslitelný jen jako součást národohospodářského plánu. Jde však o to, abychom nepřehlédli, že nestačí jen více zdůraznit i sociální

prvky v dosavadních plánech (např. dát více prostředků na zdravotnictví, na rekreaci apod.), avšak že je nezbytné rozvinout jak sociální *prognostiku budoucích sociálních jevů*, tak obecně zavést *seriózní sociální analýzu současných sociálních jevů*.

Jednotlivé položky plánu jsou přirozeně závazné a v plánu je stanovena osobní odpovědnost, termíny plnění a způsob kontroly. Tím je umožněno určit specificky pro každý podnik priority a řešit postupně vše, co brání rozvoji iniciativy, stability, soudružskému soužití či pracovní kázi kolektivu pracujících v tomto podniku.

Bylo by vysoce neodpovědné považovat rozvoj plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podnicích za snadnou, jen organizační záležitost, či dokonce za módní akci. Vždyť v SSSR byla po sedmi letech zkušenosti metodika vypracovaná Gosplanem a odbory předána podnikům s tím, aby samy rozhodly, zda mají již předpoklady *experimentálně* ji ověřovat.

Rozvoj kolektivu — těžiště sociálního plánování v podniku

V ČSSR dále čeká teoretickou frontu úkol soustředit mnohem větší pozornost na *pracovní kolektiv*, jehož rozvoj se má vědecky plánovat. Víme ovšem, že v socialistické společnosti musí jít o jednotu pohledu na mikrosféru a makrosféru, že podnik je součástí celé socialistické ekonomiky, kolektiv dílny částí dělnické třídy a celé socialistické společnosti. Tato závislost se prokazuje i prakticky — plánování sociálního rozvoje kolektivu pracujících v podniku nutně narazí brzy na hranice překonatelné jen v makrosféře: v rozsahu města, okresu, celé země (např. úprava dojíždění a centrálně platný jízdní řád, požadavky na bytovou výstavbu ve městě, změny prémiových řádů stanovených celostátně ministerstvem apod.).

Nicméně ovšem v podniku zůstává centrem pozornosti *kolektiv pracujících* a marxističtí sociologové musí pomoci hlouběji teoreticky osvětlit tuto základní buňku socialistické společnosti a vypracovat i ověřit metodiku validních výzkumů dynamiky a struktury tohoto kolektivu. „Je to významný úsek boje za zvyšování

pracovní a společenské aktivity sovětských lidí," uvedl s. Brežněv ve zprávě ÚV KSSS, když hodnotil význam pracovního kolektivu. „Tady se utvářejí nové socialistické vlastnosti, navazují se vztahy přátelství a soudružské vzájemné pomoci.“⁶

Sovětské soudruzi hovoří dnes přímo o *kursu* směřujícím k docenění úlohy pracovních kolektivů. Koná se řada výzkumů mezilidských vztahů v dobrých nebo konfliktních kolektivech, stylu práce vedoucího a jeho odrazu v rozvoji iniciativy, či naopak ve zvýšení flukтуаčních tendencí členů pracovních kolektivů, studují se cesty cílevědomého vytváření pracovních kolektivů na rozdíl od jen mechanického skládání pracovníků do skupin. Jde zejména o to postihnout sociologickými analýzami faktory, které jsou rozhodující pro vytváření pozitivního sociálně psychického klimatu v pracovních kolektivech.

Na první pohled je zřejmé, že jde o oblast v teorii novou a prakticky velmi potřebnou. Jde totiž o poznání a potom i praktické vytváření *podmínek aktivity a iniciativy pracovních skupin*. I naše výzkumy prokazují, že za nejvýznamnější základnu rozvoje aktivity a iniciativy lze považovat *pozitivní sociální klima* v pracovní skupině. Prokazuje se dále, že nejdůležitějším faktorem ve vytváření pozitivního a inspirujícího klimatu v dílně je *vedoucí* pracovní skupiny. To je významné zjištění i z hlediska *přípravy* vedoucích hospodářských pracovníků.

Naše stranické orgány přikládají docenění pracovních skupin a studiu optimálních metod vedení pracovních kolektivů co nejvyšší význam. S. Biľak na ideologickém plénu ÚV KSČ v říjnu 1972 uvedl:

„Mimořádný význam pro správné utváření a prohlubování socialistického způsobu života má pracovní kolektiv, v němž člověk vlastně prožívá podstatnou část svého aktivního života. V jeho prostředí uplatňuje a rozvíjí svůj talent, um a tvůrčí schopnosti. Spolu se svými druhy prožívá každý úspěch i neúspěch, radost i zklamání. Každý přece dobře ví, jaké negativní důsledky pro práci dílny, závodu, školy, ústavu i pro život jednotlivce mají v rámci pracovního kolektivu narušené, nedobré vztahy, jež jsou v rozporu

se zásadami socialistické morálky. Pro naši ideologickou činnost je nesmírně důležité, abychom postavení a život člověka posuzovali v těsné spjatosti s kolektivem. v němž pracuje. *Problematika pracovního prostředí a kolektivu* patří ke stěžejním úkolům teoretického výzkumu.“⁷ (Podtrhl J. K.)

Patří do stálého arzenálu pomluv teorie marxismu a její praktické realizace v socialistické společnosti, že prý socialistická společnost je pouze produkčně orientovanou organizací, že pracovní kolektivy jsou jen jakési sociální nástroje na výrobu užitných hodnot atd.

Stačí znát alespoň některé z projevů V. I. Lenina, které měl v době prvních kroků rozvoje socialistické ekonomiky v Rusku, — mimochodem pronášených uprostřed intervence — abychom viděli neserióznost takového pomluv. Lenin neustále zdůrazňoval, že vedoucí pracovníci socialistických podniků právě proto, že jde o podniky dělníků a ostatních pracujících, musí dbát o vytváření podmínek k družné spolupráci, musí docílit, aby lidé nejen rádně odváděli svoji práci, ale byli s ní i *spokojeni*, aby měli perspektivu a vědomí *celospolečenské prospěšnosti* atd. Sovětské sociologové plní tyto Leninovy směrnice. Spolu s psychology podstupují teoreticky obtížnou cestu podrobného poznávání mechanismů a metod řízení pracovních kolektivů, které by zajišťovaly dosažení leninských cílů.

Nelze přehlédnout, že pro socialistickou společnost je pracovní kolektiv skutečně centrální buňkou. Zde se *prakticky realizuje princip kolektivismu*, jímž se socialismus liší od soukromničení ve vykořisťovatelské společnosti. Pracovní kolektiv socialistické společnosti je místem, kde se vytvářejí hodnoty užité, ale kde nesporně vznikají, upevňují se a rozvíjejí se i hodnoty ideologické, mravní, kulturní, sociálně psychologické — kde roste harmonicky rozvinutá *osobnost socialistického člověka*. Proto jsou pomluvy buržoazních ideologů nejen zlovolné, nýbrž i vysoce ateoretické; marxisté a socialistická společnost by odsouvali své vlastní principy, kdyby byli lhostejní k těmto funkcím pracovního kolektivu a spokojovali se s pouhou produkcí užitných hodnot. Socia-

⁶ Zpráva o činnosti ÚV KSSS na XXIV. sjezdu. Rudé právo ze dne 2. 4. 1971.

⁷ Rudé právo ze dne 30. 10. 1972, s. 4.

listická společnost by si tak připravovala řadu disproporcí a reálných obtíží — například nepoměr mezi rostoucím množstvím výrobků a služeb na straně jedné a nezájmem lidí o ně na straně druhé. Připravovala by si neblahé starosti společnosti spotřebního typu, například jednostrannou orientaci lidí jen na uspokojování hmotných potřeb a zanedbávání jiných významných potřeb — kulturních, zdravotních aj.

Význam pracovního kolektivu pro život každého z nás naprosto nelze určit jen oněmi čtyřmi desítkami hodin — z celkového počtu 168, které týden má —, jež většina z nás v pracovním kolektivu prožívá. Vždyť činnost, kterou v tomto kolektivu vykonáváme, tj. práce, nás angažovala již *dávno předtím*, než jsme do tohoto konkrétního kolektivu vstoupili; k ní jsme přece orientovali svou *kvalifikaci*, sem směřovaly naše zájmy již od dětství. Zde realizujeme řadu *myšlenek*, které nám procházejí hlavou i *ve volném čase*. Práce je ostatně v přímé vazbě k naší *životní úrovni*, osobním *perspektivám*, pocitům *uspokojení* či nespokojenosti. Je měřítkem naší *užitečnosti* pro společnost. V pracovním kolektivu osvědčujeme — a vůči jiným členům kolektivu *poměřujeme* — *své vlastní schopnosti*. Dobré *vztahy* v pracovním kolektivu se odrážejí i v našich rodinách, špatné mohou vést až k *neurózám*, k *odchodu z kolektivu a fluktuaci*.

Politicky cílevědomý, náročný, ale zároveň soudružský a sehraný pracovní kolektiv je pro nastupujícího mladého pracovníka základem jeho vývoje. Vedle rodiny je pracovní skupina právem pokládána za hlavní, primární sociální skupinu, která má největší význam pro formování charakteru mladého člověka, jeho návyků, poměru k autoritě, k soudruhům i k socialistické společnosti. Již tyto skutečnosti dostatečně prokazují, že každý pracovník vedoucí kolektiv je vždy *politickým pracovníkem*; jeho rozhodnutí mají společenské důsledky, jeho metody řízení *formují lidi*, on celou svou osobností *vychováva* a *orientuje*. Proto je i *výběr pracovníka*, který má vést pracovní kolektiv, společensky významným politickým úkolem.

*

Jestliže je kolektiv pracujících základní buňkou socialistické společnosti, je logic-

ké, že je i centrem sociálního plánování podniku. Proto naše katedra — jako řešitel úkolu státního programu č. VIII-6-2/13 — již provedla sociální a sociálně psychologické analýzy kolektivu pracujících v n. p. Elektro-Praga Hlinsko. Tyto náročné výzkumy v terénu (vzorek čítající 1200 pracovníků, interviewy, studium objektivních materiálů, měření a pozorování v podniku, zpracování výsledků ve strojně početní stanici atd.) jsme provedli jako svůj závazek k VIII. všeodborovému sjezdu. Na základě jeho splnění federální vláda ČSSR a Ústřední rada odborů udělila katedře čestný titul „Kolektiv VIII. všeodborového sjezdu“.

Na teoretické frontě se otázkami plánování sociálního rozvoje kolektivů pracujících zabývá v ČSSR dnes již řada institucí. Vedle vzpomenutého již ministerstva práce a sociálních věcí je to Státní plánovací komise, ministerstvo stavebnictví, Ústav pro filosofii a sociologii ČSAV, Čs. výzkumný ústav práce a Výzkumný ústav životní úrovně v Bratislavě a řada dalších.

Závěrem budiž dovoleno znovu podtrhnout, že rostoucí a objektivně podložený zájem hospodářské praxe o sociální analýzy a prognózy i o teorii a praxi plánování sociálního rozvoje kolektivů pracujících může vyvolat módní vlnu a úspěchanost, která by byla jen na škodu věci. Příznivá vlna zájmu by však měla urychlit teoretickou a metodickou práci na tomto obtížném poli a napomoci k vytváření seriózních předpokladů v praxi.

Mezi tyto předpoklady v podnicích patří provádění sociálních analýz, které se nutně stanou součástí sociálních plánů (analýzy fluktuace, dojíždění, práce žen, pracovního prostředí apod.). K předpokladům, jejichž vytváření je věcí vyšších stupňů řízení, patří vypracovat jednotnou metodiku, řídit a vyhodnocovat experimenty a především — a to co nejdříve, vzhledem k dlouhodobosti úkolu — *připravovat* *kádry*. Tato příprava se týká minimálně tří front:

a) Je třeba objasňovat teorii a praxi plánování sociálního rozvoje kolektivů pro potřebu řídicích pracovníků (ti stojí v SSSR v čele rad sociálního plánování).

b) Kvalifikace plánovačů-ekonomů by se měla již při vysokoškolském studiu a

v postgraduálních kurzech rozšířit i na oblast sociálního plánování.

c) Sociology a psychology s touto specializací je nutné připravovat k zařazování do oddělení sociální analýzy (sovětská praxe), do personálních útvarů (dosavadní praxe u nás) nebo do štábů podniků, kde by byli jako samostatní pracovníci k dispozici ředitelům (častá praxe v Polsku). Přitom jakékoli zařazení těchto specialistů pro sociologicko-psychologické analýzy musí sledovat jako hlavní cíl, aby jejich kvalifikace mohlo být využito pro tvorbu neustálého proudu seriózních informací o sociálních jevech v podnicích a organizacích jako jednoho ze zdrojů rozhodování stranické a odborové organizace i vedení podniku v rámci komplexního řízení a plánování rozvoje socialistického národního hospodářství.

Doporučená literatura

SSSR:

- Antosenkov, J. G. - Miščenko, V. T.: *Těkučest kadrov v promyšlenosti i puti jejo sokraščeniya*. Barnaul, Altajskoje knižnoje izdatel'stvo 1971.
- Čelovek i obščestvo. Problemy socialnogo planirovaniya*. Leningrad 1970.
- Fajnburg, Z. I.: *Sovremennyy etap naučno-těchničeskoj revoljucii i socialnoje planirovaniya*. Voprosy filosofii 1971, č. 10.
- Florolo, S. F.: *Socialnoje planirovaniya na promyšlenom predpriyatii*. Gorkij 1971.
- Gurevič, K. M.: *Voprosy psichologii v planach socialnogo razvitiya predpriyatij*. Voprosy psichologii 1971, č. 1.
- Gvišiani, D. M.—Lisičkin, V. A.: *Prognostika*. Praha, SNTL 1971.
- Jelmejev, V. J.—Ljaščenko, B. R.—Judin, E. P.: *Kompleksnoje planirovaniya ekonomičeskogo i sociologičeskogo razvitiya rajona*. Leningrad, Lenizdat 1972.
- Luzan, P. P.: *Planirovaniya socialnogo razvitiya proizvodstvennogo kollektiva*. Moskva 1972.
- Paškov, A. S.—Polozov, V. P.—Dmitrijev, A. V.: *Plan socialnogo razvitiya predpriyatija*. Moskva 1972.
- Planirovaniya socialnogo razvitiya kollektiva predpriyatija*. Moskva 1971.
- Popov, G. Ch.: *Metody upravleniya socialističeskim proizvodstvom*. Moskva 1971.
- Toščenko, Ž. T.: *Socialnoje planirovaniya*. Krasnojarsk 1971.

Bulharsko:

- Bliznakov, P.—Patev, I.—Micova, N.: *Metodika za razrabotvane socialni planove v socialističeskite predpriyatija*. Varna 1971.

Dobrijanov, V.: *Sociologija, socialno predviždane, prognoziranje i planirane*. Politicheska prosveta 1970, č. 9.

Girginov, G.: *Socialno upravlenie v socializma*. Sofia, Partizdat 1972.

Radeva, M.: *Planirane na socialnoto razvitie na kolektiva v promislenoto predpriyatie*. Novo vreme 1971, č. 2.

Rajkov, P.: *Nakoi problemi na socialnoto planirane*. Sociologičeski problemi 1970, č. 3.

Tončev, L.: *Nakoi problemi na teorijata na socialnoto upravlenie v socializma*. Sofia, BAN ŪV KSP 1972.

ČSSR:

Bauerová, J.—Kolář, J.—Růžička, J.: *O sociálním plánování*. Praha, Práce 1972.

Kerimov: *Metodika plánování sociálního rozvoje průmyslového podniku*. Praha, Práce 1973.

Kohout, J. - Kolář, J.: *Predikce a sociální plánování*. Plánované hospodářství 1971, č. 1.

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

Резюме

Когоут Я.: Планирование социального развития коллективов работающих предприятий — современная теория и практика в ЧССР

Автор приводит сведения о развитии теории и практики социального планирования в некоторых социалистических странах и занимается особенно началом развития этой теории и практики в ЧССР.

Дальше он занимается некоторыми теоретическими вопросами. Прежде всего он критикует неправильное выдвигание требований к высшим ступеням управления с целью получить от них средства для решения социальных проблем на предприятии, причем сами предприятия остаются пассивными. Автор сам выступает за позитивный подход, когда социальный план не является перечнем социальных трудностей предприятия, а научно сформулированным путем перемены более низкой степени коллектива работников социалистического предприятия в коммунистический коллектив.

В заключение автор показывает значение создания предпосылок социального планирования. Прежде всего речь идет о разработке единой методики в центральных органах и о проведении социального анализа ряда значительных социальных явлений на предприятиях. А далее — о подготовке кадров. В этом деле речь идет как о расширении квалификации руководителей хозяйственных работников и планировщиков, так и о воспитании специалистов — социологов и психологов — для отделений социального анализа.

Summary

Kohout J.: Planning the Social Development of Workers' Collectives in an Enterprise — Present Theory and Practice in Czechoslovakia

The author informs about the development of the theory and practice of social planning in some socialist countries and deals particularly with the beginning of the development of this theory and practice in Czechoslovakia.

Further he pays attention to certain theoretical issues. Primarily, he criticizes the incorrect setting up of demands to higher levels of management which are to provide means for solving social problems in an enterprise; collectives themselves remain passive here. The author himself fosters a

positive approach in which the social plan is not a list of the enterprise's social difficulties, but a scientifically formulated way of changing the lower level of a collective of workers of a socialist enterprise into a communist collective.

In the conclusion the author points to the importance of creating prerequisites for social planning. Primarily, the elaboration of a unified methodology in central organs and realization of a social analysis of a number of important social phenomena in enterprises are concerned. Secondly, no less important is the preparation of staff. Here it is a matter both of improving the qualification of leading economic workers and planners, and the education of specialists — sociologists and psychologists — for the department of social analysis.