

Tradice rozvoje a plánování sociálních funkcí průmyslových podniků v Československu*

VLADIMÍR ČECH
Vysoká škola strojní a elektrotechnická, Plzeň

JAROSLAV ŠNOBL
Praha

1. Výrobní a sociální funkce podniků

V teorii řízení výroby, v sociologii a ekonomice podniku i v běžné praxi se zpravidla zdůrazňuje, že základní funkcí podniku je funkce výrobní a ostatní funkce — mezi nimi i sociální — jsou sekundární anebo vedlejší. Zejména buržoazní nauka o řízení zachovává tuto klasifikaci ve strohé podobě. V jedné z novějších francouzských knih z tohoto oboru, která shrnuje výsledky výzkumů západní teorie řízení — v Aubert-Krierově *Gestion de l'entreprise* — se uvádí, že k důležitým, avšak ve své podstatě doplňkovým funkcím podniku náleží funkce sociální.¹

Společenské instituce ovšem vznikají vždy k plnění jistých specifických funkcí. Sociologické odlišení institucí je možné jen určením této specifičnosti. Průmyslové podniky vznikly v konkrétních podmínkách sociálně ekonomického vývoje proto, aby uspokojovaly rostoucí hospodářské a speciálně výrobní potřeby společnosti. Jejich výrobní funkce je tudíž základní. Avšak přísné odlišení funkce výrobní a sociální platí u průmyslového podniku jen v určitých mezích. Obě tyto funkce úzce souvisejí.

K pochopení dialektické spojitosti výrobní a sociální funkce podniku je nutno interpretovat pojem „sociální funkce“ v jiném významu, než se často děje v denní podnikové praxi, ale také v teoretické literatuře. I v naší socialistické podnikové praxi bývá sociální funkce podniku redukována na podnikovou péči o pracující. Je opomíjena skutečnost, že existuje například bezprostřední vztah mezi charakterem práce, pracovním prostředím, pracovními podmínkami a možnostmi a potřebami rozvoje lidské osobnosti a mezilidských

vztahů. „Sociální“ hledisko pak chybí při řešení rozhodujících problémů v technologické a konstrukční přípravě výroby a v bezprostředním výrobním procesu. Skutečný obsah tohoto pojmu však zatemňují především různé buržoazní podnikové nauky. V jejich pojetí je sociální funkce podniku charitativní a v posledních letech stále více sociálně reformní práce, která má učinit vykořisťování dělníků stravitelnější a která má zintenzivnit jejich výrobní činnost. Avšak i v naší teoretické literatuře věnované otázkám řízení výroby se o sociálních funkcích podniků nejednou pojednává pouze v kategoriích „sociální a zdravotní péče“, „motivace a rozvoj iniciativy“, „sociální klima“ apod. Také zde jde o umělé odtrhování sociální sféry podniku či sociálního subsystému podniku od jeho ostatních systémových složek, o izolaci této sféry od reálné existujícího celku podnikového systému.

Průmyslové podniky však plní skutečnou sociální funkci jen tehdy, jestliže všechny jejich komponenty a veškerá činnost pracujících lidí na jejich půdě směřuje k jejich individuálnímu a sociálnímu rozvoji. Takový efekt musí cílově sledovat především hlavní činnost lidí v podniku — jejich činnost výrobní a pracovní. Je zřejmé, že tento cíl může naplňovat jen práce osvobozená, práce zbavená vykořisťování, tedy práce vykonávaná na bázi společenského vlastnictví výrobních prostředků. Spojení těchto sociálně ekonomických podmínek práce s technickým pokrokem respektujícím člověka umožňuje překonávat staré formy dělby práce a umožňuje perspektivně realizovat proces překonávání rozdílů mezi fyzicky a duševně pracujícími.

V průmyslových podnicích, které tuto

* Tento příspěvek je součástí série statí, v nichž je sledován vývoj některé významné sféry naší společnosti a které připravili naši autoři v souvislosti s 30. výročí osvobození ČSSR Sovětskou armádou.

¹ Aubert-Krier, J.: *Gestion de l'entreprise*. Presses universitaires de France, r. 1969, citováno z ruského *Upravlenije predpriatijem*. Moskva r. 1973, str. 22.

skutečnou sociální funkci neplní, se dostává jejich základní výrobní funkce dříve či později do rozporu s nedostatkem uspokojování zájmů pracujících na sociálním poli. To je patrné na průmyslových podnicích v kapitalistickém systému. Zde se jejich neschopnost plnit sociální funkci v plném rozsahu promítá do růstu sociálního napětí, podmíněného třídním antagonismem mezi dělnickou třídou a buržoazií. Ať již toto napětí ústí do stávky anebo za revoluční situace v přímé vystoupení mas, vždy zasahuje podnikové výrobní funkce. Nemožnost realizovat plně sociální funkce v kapitalistických průmyslových podnicích se tak stává základním problémem jejich existence.

Na této skutečnosti v zásadě nemůže nic změnit to, že se monopolům i jednotlivým podnikatelům někdy daří realizováním dílčích sociálních funkcí podniků konflikty mezi kapitálem a prací dočasně zabrzdit nebo oddálit. To je konečně vlastní cíl zajišťování sociálních funkcí na půdě kapitalistických podniků. V tom se ani v současnosti nijak nezměnila sociálně reformní podstata politiky „průmyslových vztahů“, kterou ideologové kapitalismu rozpracovávali již v dvacátých a třicátých letech.

Z uvedeného plyne, že naopak v podmínkách socialistických výrobních vztahů je sociální funkce podniků zcela nezbytnou, organickou součástí podnikových funkcí a rozlišování těchto funkcí na primární a sekundární či dokonce základní a doplňkové (které mohou, ale nemusí být plněny) je nepřesné a jen relativní. Po socialistické revoluci se výrobní funkce podniků zajisté posiluje, získává netušené impulsy ve výrobních vztazích vzájemné spolupráce, v plánovitém řízení výroby, v neustálém růstu socialistického trhu a v hospodářské integraci zemí světové socialistické soustavy. Toto posilování výrobní funkce podniků je však možné jen realizací jejich sociální funkce a cílovým zaměřením výroby na stále dokonalejší plnění sociálních funkcí podniků a celé společnosti. Socialistické výrobní podniky se tedy vyznačují harmonickým propojením výrobních a sociálních funkcí. Realizuje se v nich kontinuálním procesem jednoty

těchto funkcí, která je v podmínkách kapitalismu nedosažitelná a která zde v ideové sféře nabývá charakteru již zmíněného metafyzicky strohého rozlišení výrobní a sociální funkce podniku.

Vytváření jednoty obou organicky propojených podnikových funkcí je cílevědomý proces, uskutečňovaný pracujícími lidmi pod vedením komunistické strany. V naší zemi dal pokyn k řízení tohoto procesu XIV. sjezd KSC. Podstatu tohoto problému vystihl ve svém projevu na VIII. všedoborovém sjezdu ROH soudruh Gustáv Husák: „Pracoviště, to není jen ekonomická jednotka, která produkuje to nebo ono. Je to současně i sociální organismus. Stovky, tisíce nebo desetitisíce lidí – podle velikosti závodu – spolu žijí, působí na sebe navzájem v dobrém či zlém, společně vytvářejí profil člověka. Tyto otázky je třeba domyslet, abychom naplnili smysl lidského života v naší společnosti, řekl bych – dosáhli vyšší kvality života.“²

2. Rozvoj sociálních funkcí ve znárodněných podnicích

Objektivní potřeba realizovat ideály socialismu, rozvíjet výrobu v dosud neobvyklém rozsahu, napravovat neblahé dědictví kapitalismu a sloužit rozvoji člověka vede od samého začátku socialistické revoluce k posilování sociálních funkcí podniků. Právě v roce 30. výročí založení lidové demokratického Československa je vhodné připomenout, že nové vztahy hlavních podnikových funkcí – výrobní a sociální – se počaly v naší zemi prosazovat ve velkých průmyslových podnicích bezprostředně po květnu 1945, ještě za existence národních správ, které byly v těchto velkých podnicích pod vedením komunistů zpravidla revolučně orientovány.

Snaha překonávat vzniklý rozpor mezi výrobní a sociální funkcí průmyslových podniků za kapitalismu byla ovšem typická již pro první socialistickou revoluci na světě – pro Velkou říjnovou socialistickou revoluci. Tato revoluce byla počátkem uskutečňování cílových ideálů vědeckého komunismu, ideálů překonávání rozdílů mezi městem a venkovem, mezi fyzicky

² Husák, G.: Projev na VIII. všedoborovém sjezdu, Rudé právo ze dne 13. VI. 1972.

a duševně pracujícími, ideálů všestranného rozvoje lidské osobnosti. V sovětských průmyslových podnicích měly být rychle a na vědecké základně vytvářeny podmínky k takové organizační práci, která by pracovní proces racionalizovala a současně humanizovala. S osobní podporou V. I. Lenina se rozvinulo hnutí vědecké organizace práce (NOT) s bohatou institucionální základnou, prosazující do podnikových plánů a modernizačních projektů řešení organizačních a sociálních otázek výroby.

V tradici NOT je zajímavá mj. originální myšlenka jednoho ze sovětských průkopníků vědecké organizace práce – A. K. Gastěva, která velmi zřetelně ukazuje zákonitě směřování vědy a revoluční praxe k řešení lidských problémů v podmínkách socialistických přeměn. Šlo o tzv. bioenergetiku, která označovala orientaci na přímo biologické zdokonalování člověka, které provází a podmiňuje pracovní a životní proces za socialismu.

V naší zemi byly přípravy k rozvinutí sociálních funkcí podniků v předpokládaných nových podmínkách osvobozené vlasti konány již za nacistické okupace. Vyjasňování role podniků na sociálním poli se stalo významnou součástí obsahu revoluční činnosti ilegálních závodních buněk komunistické strany a ostatních představitelů národně osvobozenického, demokratického a socialistického hnutí v řadě předních koncernů a podniků (Škodovka, Zbrojovka, Vítkovické železářny, Poldina huť aj.). Velkou roli v tomto směru sehrály i odbojové složky pracující na půdě odborů. Zde se již v r. 1944 mezi pokrokovými pracovníky, kteří se scházeli v metodickém a lektorském kolektivu tzv. *Školy práce*, důvěrně diskutovala mj. otázka „rudých ředitelů“, kteří měli být v novém Československu představiteli komplexní sociálně politické práce v podnicích, zahrnující i práci masové politikou.

Je pozoruhodné, že nové přístupy k sociálně politické práci, propracovávané mezi lektory Školy práce, vycházely z kritiky pouze technicky, odlišně pojímané vědy o řízení. Máme o tom důkaz v knize E. S. Hokeše *Sociální a zdravotní péče v podniku*. Autor se v ní přimlouvá za sociologicky a sociálně psychologicky podložený

obsah sociálně zdravotní, kulturní a rekreační činnosti. Odborníci pro tuto sféru musí být pracovníky jiného typu, než byli taylorovští „organizační inženýři“. E. S. Hokeš píše: „Všechny směry vědeckého řízení práce vycházely z pojmu ideálně časově nejprůběžnějšího a nejehospodárnějšího výkonu v nejkratší době. Sociální a zdravotní péče se vyvíjela jen jako pomůcka, která měla usnadnit výkon... Nové směry ve výstavbě podniku jako sociálně hospodářského, a také kulturního činitele v místě přinášely potřebu vyššího typu pracovníků pro práci zdravotní, sociální, rekreační.“³

Koncepce „rudých ředitelů“ s výraznějším politickým obsahem i širším pojetím sociálních podnikových funkcí, než jej v tehdejší době mohl formulovat uvedený autor, byla po Květnové revoluci realizována profesími sociálně politických náměstků nebo ředitelů. Jejich zavádění podporovalo Revoluční odborové hnutí, protože v nich mělo účinného pomocníka při usměrňování politické linie národních správ.

Revoluční zrod i revoluční úkoly této instituce jsou dobře vystiženy v publikované úvaze jednoho ze škodováckých průkopníků marxisticky koncipované sociálně politické činnosti průmyslových podniků: „Sociálně političtí náměstkové jsou dítky revoluce. Stali se mandataři lidu v nové správě našeho průmyslu. Odůvodnění tkví v tom, že pracující lid jako hybná síla naší revoluce má v době převodu výrobních prostředků z rukou jedinců do rukou pracujícího národa živelný a oprávněný zájem o to, aby přerod a výstavba správy průmyslu byla nesena duchem revoluce a socialismu... Sociálně politický náměstek musí tedy chápat svůj úkol hluboce revolučně... Jako socialisté musíme chápat, že znárodněný průmysl, aby obstál a dokonce aby se ukázal lepším a schopnějším, než byl průmysl v rukou bank a jedinců, musí být lépe organizován, lépe a cílevědoměji veden, prostě musí větší, jakostnější a levnější výrobností zvítězit nad průmyslem vedeným zásadami kapitalistickými.“

Autor těchto zásadních myšlenek se pak zabývá obsahem sociálně politické práce

³ Hokeš, E. S.: *Sociální a zdravotní péče v podniku*. Praha, Národní práce. 1944.

ve znárodněných podnicích. Pozoruhodné je to, že na prvé místo klade problémy sociálních vztahů, tedy zejména problémy politické, bez jejichž řešení by průmyslový podnik dostatečně nevyužil předností spočívajících v jeho převodu do národního, celospolečenského vlastnictví: „Mezi vedením podniku a osazenstvem musí být vybudován most důvěry a pochopení, jaký zde dosud za kapitalistického způsobu podnikání nikdy nebyl. Je to důležité z toho důvodu, že v budoucnu bude třeba – mimo jiné – natrvalo zajistit zdravou iniciativu všech zaměstnanců. Vybudování mostu důvěry mezi vedením podniku a zaměstnanci je tedy jedním ze základních úkolů sociálně politického náměstka.“

Rovněž další principy v této stati formulované mají zásadní význam a ukazují novou revoluční orientaci sociálně politické činnosti: „Sociálně politický náměstek musí učinit předmětem svého zájmu pracujícího člověka jako celek. To znamená, že se zvlášť budeme muset zajímat, jak a za jakých podmínek člověk žije. Jako sociálně političtí pracovníci musíme zaměřit svůj zájem také mimo podnik. Zejména v sociální politice celostátní se musí sociálně političtí pracovníci podniků uplatňovat nejvyšší měrou... Řešení všech problémů pracujícího lidu musí vyrůstat zdola, závodní a podnikové rady, jakož i odborové organizace musí shromažďovat materiál o naléhavých a zásadních potřebách pracujících a poukazovat na vyskytující se nedostatky.“⁴

Z citátu, jenž dobře vystihuje tehdejší zaměření sociálně politické práce podniků, je patrné, že sociální či sociálně politická funkce podniků se po jejich převodu do socialistického vlastnictví stává funkcí nutnou (nikoliv jen možnou) a že plnění této funkce v marxistickém pojetí dává socialistickému podniku kvalitativně nový charakter proti podniku kapitalistickému. Pochopení této skutečnosti vyrůstá z domyšlení obsahu revolučních přeměn, které přinesla československá národní a demokratická revoluce v podmínkách osvobození země Rudou armádou. Proto také sama revoluční praxe vytyčovala směr teoretickým úvahám.

Sociálně politickou činnost organizovaly a usměrňovaly od samého počátku procesu národní a demokratické revoluce komunistická strana a odbory. Při Ústřední radě odborů byla utvořena ihned po květnu 1945 sociálně politická komise, která několik málo měsíců potom prováděla do-
tazníkové šetření o podmínkách sociálně politické práce v podnicích.

V červnu roku 1947 vyšly ve Věstníku ROH směrnice pod názvem Hlavní zásady činnosti sociálně politických ředitelů a sociálních referentů národních podniků, v nichž jsou nejen formovány hlavní směry sociálně politické činnosti, ale jsou korigovány i některé odchylky od požadavku správné součinnosti sociálně politických pracovníků s orgány odborového hnutí.⁵

Závodní a podnikové rady se počaly v oblasti sociální orientovat na dva základní, vzájemně související úkoly: na zlepšování pracovní morálky, která válkou silně utrpěla, a na uspokojování sociálních potřeb zaměstnanců.

Plnění sociálních funkcí podniků se muselo opírat o náležitou institucionální bázi. Také tato institucionální základna byla vybudována v prvních měsících a letech národní a demokratické revoluce s poměrně velkorysou koncepcí. Sociálně politické útvary byly vytvářeny zprvu v jednotlivých národních podnicích podle vlastních návrhů, později byly vydávány typové organizační řády těchto útvarů vyššími řídicími složkami. Podle nich – a to ve formálně právní rovině potvrzuje organické spojení výrobní a sociální funkce ve znárodněných podnicích – byly sociálně politické útvary dány zcela na roveň útvarům výrobním, administrativním a obchodním. V oblasti kovoprůmyslu byly takové typové směrnice vydány 15. 6. 1947 pod názvem *Prozatímní směrnice pro sociálně politickou agendu Československými závody kovodělnými a strojírenskými*, n. p. Tyto typové směrnice obsahují různé varianty organizace sociálně politických útvarů podle velikosti podniků a jejich organizačního charakteru. Organizace těchto útvarů je zde promyšlena do podrobností a každá pracovní pozice je

⁴ Dvořák, V.: *Úkoly sociálně politického oddělení*, časopis Skodovák č. 17.

⁵ Věstník ROH č. 27, 1947.

charakterizována z hlediska svého obsahu a kompetence.

Rovněž Československé hutě, n. p. jako střešní orgán znárodněného hutního průmyslu vydaly v prosinci 1946 a v červenci 1947 organizační schémata sociálně politických útvarů. Na ústředí i na jednotlivých národních podnicích a závodech byly závazně zřizovány tyto útvary: ekonomie práce, pracovní právo a sociální péče, průmyslové zdravotnictví a bezpečnost práce, výchova a osvěta pracujících, sociální výzkum, sociologie podniku, plánování sociálního růstu podniku a útvary pro masové politickou práci. Uvedené příklady nejsou výjimkou. Obdobná organizace byla zaváděna na Československých dolech, n. p., v Československých textilních závodech, n. p. a jinde. Sociálně politickým úkolům, výsledkům sociálně politické činnosti a jejich postavení mezi ostatními podnikovými činnostmi se velmi často věnoval deník, odborářský, závodní, ekonomický a jiný odborný tisk. Svědčilo to o tom, že se stalo dobrým zvykem hodnotit dosažené výsledky nejen z hlediska výroby a hospodářství, ale také z hlediska sociální politiky.

3. Sociální funkce, sociologie, sociální výzkum v podnicích

Již v počátcích národní a demokratické revoluce, vyznačující se díky rozhodující roli Komunistické strany Československa silnou socialistickou a socializační vlnou, a zvláště pak po Únoru se upírá k problémům a úkolům revoluce také pozornost sociologů a jiných společenskovědních pracovníků. Je přirozené, že sociologové se zamýšlejí nad problémy člověka a sociálních vztahů, v nichž žije, a protože lidský svět tehdy výrazně vystoupil jako svět práce, zamýšlejí se stále více nad postavením člověka v práci a zejména nad rolí, kterou ve vztahu k uspokojování lidských potřeb mají hrát průmyslové podniky.

I když rozhodující fronta střetání v sociologii ležela ve sféře teoretické problematiky boje o moc, ve sféře konfrontace historikomaterialistických pozic s pozicemi buržoazní sociologie v otázkách tříd, stran a státu a v dalších základních ideo-

vých problémech revoluce, byl tento sociologický zájem o svět práce daleko intenzivnější než kdykoli předtím. Pokud se již dříve v průběhu druhé světové války sociologické otázky práce a v tom i problémy sociálních funkcí podniků propracovávaly, pak byly původní texty pod dojmem pozdější revoluční praxe korigovány. Příznačné jsou například úpravy, které provedl v rukopise své práce *Sociální inženýr* před jejím knižním vydáním F. A. Soukup. Pod vlivem revolučního procesu dospěl k názoru, že tato profese (již buržoazní autoři zpravidla přičítali sociálně reformní funkci) se může plně rozvinout a uplatnit po nastolení lidové moci, vzešlé z národní a demokratické revoluce. V Soukupově koncepci nebylo posláním sociálního inženýra suplovat žádné úkoly, které mohou být řešeny jen třídními a sociálními vztahy a pohyby v makrostruktuře.⁶

Již od samého počátku existence lidové demokratického Československa dochází všeobecně k postupným změnám ideologických pozic týkajících se role lidského činitele ve výrobě a cílů a způsobů práce s ním. Za předmnichovské republiky byla problematika lidského činitele zpracovávána zejména z fyziologických a psychologických hledisek. Některé sociologické prvky a dílčí postřehy nalezneme v pojednáních, která lidskému faktoru věnovali českoslovenští průkopníci taylorismu, zastánci sociálního energetismu, zakladatelé laboretismu, etokratismu a jiných tehdy koncipovaných teorií. Všechny tyto pokusy propracovat v teorii a zavádět v praxi poznatky o lidském faktoru ve výrobě měly výrazně reformistické ladění. Filosoficko-sociologickou bází poskytovala těmto pokusům Masarykova koncepce rozhodující role morálních faktorů ve společenském životě.

Ke konstituování a rozvíjení sociologie průmyslu a podniku jako samostatné speciální sociologické disciplíny však v předmnichovském Československu nedošlo a za tehdejší konstelace sociálních a politických sil v zemi ani dojít nemohlo. Zvláštností Československa proti kapitalistickým zemím Západu – především USA a Němec-

⁶ Soukup, F. A.: *Sociální inženýr*. Praha, Práce 1946 (podrobněji viz: Čech, V., Jukl, E.: *Cs. sociologie průmyslového podniku*. DT Pardubice, 1971).

ku — bylo to, že k položení počátků sociologie průmyslu a podniku jako jedné z odvětvových sociologií došlo až po druhé světové válce, a to právě v souvislosti s rozpracováním sociálních funkcí znárodněných podniků. Tato u nás nově vznikající odvětvová sociologie byla ve shodě s marxistickým poznatkem o vztahu rozvoje vědy a společenských potřeb programově stavěna do služeb nového, znárodněného průmyslu a budování základů lidové demokratického společenského a státního zřízení.

Uvedené skutečnosti nejen nevyvracejí, ale naopak potvrzují to, že v zásadě socialistickou koncepci podnikových funkcí vytýčovali i někteří ze sociologů, kteří později další vývoj v Československu, zejména zákonitou nevyhnutelnost střetnutí socialistických a reakčních sil v únoru 1948, nepochopili. Jedním z prvních, kdo nově formuloval problematiku podnikových sociálních funkcí, byl sociolog Zdeněk Ullrich.

Tento autor ve svém, již častěji v našich statích připomínaném článku Několik základních poznámek ke sociologii podniku a jejímu poměru ke statistice vyvozoval tendence k organickému splynutí výrobních a sociálních funkcí podniku z neodvratného směřování „k sociální spravedlnosti uskutečňováním toho, co rozumíme pod socialistickým programem“. Psal dále: „Úkolem podniku... není tedy již jen hospodářský úspěch, nýbrž — vedle cílů celonárodních — uskutečňování blaha, štěstí a spokojenosti osob v něm pracujících. Proto se musí v dnešním podnikovém hospodaření, které má tyto nové cíle, obracet pozornost k lidskému činiteli — nikoli jen proto, aby byl lépe zařazen a pracovní využit, nýbrž také proto, aby se uskutečnily určité hodnoty jeho individuálního života.“⁷

V sociologické literatuře poválečných let je právě tato sociální funkce podniků všeobecným středem pozornosti. Pokud se sociologové zabývají i výrobní funkcí podniků, činí tak vždy ve vzájemné spojitosti s funkcí sociální. Dokladů o tom existuje v sociologických statích období národní a demokratické revoluce mnoho. Zachová-

me-li chronologický sled, jsou to například články *Výzkum bydlení úřednictva, Použití sociologie v podniku, Sociologie a vnitřní nábor v podniku, Podnik a společnost* a jiné.

V článku *Výzkum bydlení úřednictva* se uvádí, že „národní podniky, které vedle své funkce výrobní na sebe v důsledku společenského vývoje vzaly i velké úkoly péče o člověka, rozvíjejí k splnění těchto úkolů dalekosáhlé snahy v oboru sociální péče; zharmonizování zájmu výroby a pracujícího člověka se stalo mottem veškeré sociální práce v podnicích“.⁸ Ještě výrazněji jsou tyto myšlenky formulovány v dalším z uvedených článků: „Myšlenky socialismu, které vyplynuly jako nutný důsledek stavu společnosti v průmyslovém kapitalismu se svojí ústřední ideou beztržní společnosti, přinesly sociální změny a přispěly také k zdůraznění mravní stránky v oblasti celého lidského života, tedy i výroby... Motiv individuálního zisku ustupuje do pozadí a vzrůstá uvědomění, že průmyslový podnik je součástí společnosti a musí ji také sloužit. Při takovém pojetí průmyslového podniku není možno, aby jeho účel a funkce ve společnosti byly posuzovány jen z hlediska národohospodářského, nýbrž nastupuje hledisko celkové, sociální.“⁹

Také autor stati *Podnik a společnost* — B. Ulrich — požadoval, aby průmyslový podnik plnil nejen funkci ziskovou, výnosovou, ale i hygienickou, mravní, výchovnou atd.¹⁰ Týž sociolog pak v jiném článku, nazvaném *Podnikový patriotismus*, formuloval cíle zmíněných podnikových funkcí takto: „Musíme vytvořit pracovní celky, které budou s to vzbudit v zaměstnanci onu hrdost a onen citový vztah k jeho dílu, který je tak nosným činitelem ve výrobě.“¹¹

Slovenský autor Petr Gula, jehož studie *K problematice sociologie podniku* představuje vrchol tehdejšího směřování k vybudování sociologie průmyslu a podniku v naší zemi, poukazoval na kvalitativní změny, které přináší industrializace Slovenska, a spolu s tím i na přeměnu postavení člověka v průmyslu. Tomu musí odpovídat i úroveň sociologického poznání

⁷ Viz: Statistický obzor č. 2, 1946.

⁸ Cech, V., Jukl, E.: *Výzkum bydlení úřednictva*, Veřejné mínění č. 3, 1947.

⁹ Cech, V.: *Použití sociologie v podniku*. Skodovák č. 11, 1947.

¹⁰ Ulrich, B.: *Podnik a společnost*. Sociologická revue č. 2—3, 1948.

¹¹ Ulrich, B.: *Podnikový patriotismus*. Československý průmysl č. 2, 1948.

i úroveň konkrétních opatření v sociální oblasti.¹²

Otázka sociálních funkcí podniku byla součástí širší teoretické koncepce podniku jako určité společenské instituce, organizace či systému, z níž vyrůstá představa speciální sociologie podniku jako jedné z odvětvových sociologických disciplín. Ve zmíněných článcích a v řadě dalších článků se vytyčují okruhy problémů, které je sociologie podniku povolána zkoumat. Jde o strukturu sociálního systému podniku, o objasňování zákonů jeho dynamiky, o vztahy podnikového sociálního systému k společenskému celku apod. Současně je vyslovován požadavek, aby jedním z hlavních prostředků získávání faktických poznatků o jevech a procesech v sociálním systému podniku byl konkrétní sociální či sociologický výzkum. Tato disciplína byla tedy po osvobození Československa budována jako teoreticko-empirický obor, jehož charakteristickým znakem bylo vyhledávání, třídění a hodnocení zjištěných faktů z pozice těch pokrokových sil v čele s dělnickou třídou, které usilovaly o kvalitativní ekonomické a sociální přeměny v naší zemi.

Poměrně podrobně a pro pokvětnové období s charakteristickou argumentací je problematika sociálního výzkumu řešena v článku Sociologický výzkum a vnitřní nábor v podniku. O tomto výzkumu se zde říká, že ve své aplikované podobě má význam pro sám podnik a jeho organizační složky, pro širší region podniku, ale i význam celostátní, protože napomůže ke koordinování sociálně politické práce v podniku s veřejnou péčí sociální, zdravotní, kulturní, pedagogickou a osvětovou.¹³

I když konkrétní sociologický výzkum měl být prováděn běžnými výzkumnými technikami, vyvinutými zejména v průběhu vývoje západní nemarxistické sociologie, jako je dotazník, interview apod. (při tom však nelze zapomenat na to, že první obsáhlý dotazník k výzkumu životních a pracovních podmínek dělníků byl vypracován již v 19. stol. K. Marxem, jak na to upozornil na stránkách tohoto časopisu K.

Rychtařík), používání těchto technik pro výzkumy, které měly sloužit k prohlubování sociálně politické práce ve znárodněných podnicích, si vynucovalo specifické přístupy k volbě výzkumných témat, k formulaci problémů i dílčích otázek a k organizaci výzkumů, které odpovídaly novým společenským podmínkám.

Potřeba sociálního výzkumu či sociální analýzy jako zdroje systemizovaných údajů, bez nichž je vědecky podložena sociálně politická činnost podniků nemyslitelná. Je v prvních letech československé národní a demokratické revoluce zdůrazňována znovu a znovu. S pokusem o formulaci obecných teoretických a metodologických základů tohoto konkrétního sociálního výzkumu to činí například sociolog Jaroslav Šíma: „Důležitost lidského činitele ve výrobě vyžaduje, aby i jemu byla věnována stejná pozornost jako vědám přírodním a technologickým. Je však nutno rozlišovat výzkumnictví epochy pozitivisticko-buržoazní a epochy vědy dialektické a socialistické... Toto moderní sociální výzkumnictví se orientuje podle zásad historického materialismu a nedívá se na podnik jako na izolovanou soliteru, ale se zřetelem k širší historické a prostorové závislosti.“¹⁴

Tyto požadavky pouze zdůvodňovaly již existující praxi a usilovaly o její rozšíření a zpřesnění. Nejen při ÚV KSČ, ale také při ÚRO a v některých největších podnicích počaly pracovat na sociálních a sociálně ekonomických analýzách nově zřizované vědecké ústavy. Při ÚV KSČ to byl Ústav pro sociální a hospodářský výzkum a při ÚRO byl již v roce 1945 zřízen vědecký ústav, kde jako první složka počal pracovat sociální a hospodářský výzkum. První zprávu o sociální výzkumné činnosti v průmyslovém podniku nalezneme rovněž v roce 1945 v článku *Sociální výzkum*: „Škodovy závody jsou jedním z prvních podniků, které pojalý do své organizace systematické studium sociálních otázek vědeckými metodami. Před nedávnem byl proto zřízen sociální výzkum, který bude zkoumat sociální a hospodářské po-

¹² Gula, P.: *K problematice sociologie podniku*. Sociologický sborník (čas. Matice Slovenské) č. 1–2, 1948.

¹³ Snobl, J.: *Sociologický výzkum a vnitřní nábor*

v podniku. Sociologie a sociální problémy, č. 2 a 3, 1947.

¹⁴ Šíma, J.: *Ekonomické a sociální výzkumnictví v našem pětiletém plánu*. Věstník ministerstva sociální péče č. 7, 1948.

měry zaměstnanců, bude tyto poměry studovati ve vztahu k závodu a zjišťovat jejich vliv na konanou práci... Organizačně bude výzkum rozdělen zhruba na: A. výzkum individuální, B. sociologický (životních, hospodářských a kulturních podmínek), C. výzkum pracovního prostředí. Poznatky se statisticky zpracují a výsledky budou sloužiti jako podklady pro celkovou sociální politiku v závodě.“¹⁵

Nezůstalo jen u těchto organizačních opatření, ale sociální výzkum se počal s poměrně kvalifikovaným použitím sociologických metod ihned rozvíjet. Velikou roli svou vlastní výzkumnou činností i svou pomocí podnikům sehrál Ústav lidské práce. Historicky cenným dokladem pohotovosti, s níž Ústav lidské práce přispěchal na poli sociálního výzkumu na pomoc podnikům, je série článků pracovníka tohoto ústavu J. Čepeláka ve 14., 16. a 18. čísle časopisu *Škodovák* z roku 1946, které obsahují výsledky sociologického výzkumu věnovaného některým otázkám ze sféry společenského vědomí v podniku.

4. Plánování rozvoje podnikových sociálních funkcí

Znárodněním velkých průmyslových podniků a jiných hospodářských institucí byly vytvořeny základní podmínky pro plánování ekonomického rozvoje v poválečném Československu. Vztah mezi znárodněním a plánováním byl v našich podnicích hluboce chápán. Již v lednu 1946 byl například v časopise *Škodovák* uveřejněn článek *Plánování ve Škodovce*, v němž čteme: „Připravovaný statut národních podniků průmyslových bude obsahovat ustanovení, že představenstvu národního podniku přísluší mimo jiné podávati ústřednímu orgánu návrhy hospodářských plánů. Bude proto nutno, aby se všechny podniky systematicky zabývaly otázkou plánování.“¹⁶ Šlo o statut urychleně zpracovávaný spolu se znárodnovacími dekrety, který byl později vydán jako vládní nařízení č. 6/1946 Sb.

Je samozřejmé, že myšlenka plánovitého řízení národního hospodářství náležela ke kardinálním bodům poválečné ekono-

mické politiky KSČ a že to byli především komunisté v podnicích, kteří plánované hospodářství propagovali a prosazovali. Velkou roli při tom hrály zkušenosti SSSR, které byly v Československu zásluhou pokrokových publicistů a politiků rozšiřovány již před druhou světovou válkou. Vzpomeňme jen poučené monografie *Sovětské hospodářství* z roku 1935, redigované Z. Nejedlým, V. Procházkou, B. Šmeralem a K. Teigem, knihy *Sovětské Rusko na nové dráze* Z. Fierlingera, řady statí J. Fučíka apod.

Aktivizovaly se i reminiscence na léta hospodářské krize, kdy se na pozadí ekonomické katastrofy kapitalistického světa plánovitě rozvíjelo sovětské hospodářství a první pětiletky byly nejen plněny, ale i překračovány. To vše byly pádné argumenty, podporující snahy po rychlém přechodu k plánovanému hospodářství také v poválečném Československu. Nepřekvapuje proto, že se v již uvedeném článku *Plánování ve Škodovce* připomíná, že pro naše plánování je možno čerpat mnoho povzbudivých poučení ze sovětské praxe. Autor říká: „Vyhlášení nové pětiletky k obnově válkou tolik zničené země jako by tam bylo signálem k závodění o docílení lepších výsledků pracovních, tj. zvýšení produkce ve všech odvětvích za současného snížení výrobních nákladů, režie i spotřeby surovin.“¹⁷

S odstupem času se ukazovala i líceměrnost a neúčinnost těch koncepcí „plánovaného“ hospodářství, s nimiž v protikladu k sovětskému plánování přicházeli v letech hospodářské krize reformističtí a otevřeně buržoazní autoři. Velmi příznačné jsou návrhy skupiny, vedené H. I. Harrimanem, která v roce 1931 uveřejnila v USA soupis regulativních návrhů, podle nichž se mělo „plánovat“ pomocí rozpočtové kontroly výroby, usměrňování investic a „pokrokové“ zaměstnanecké politiky, zahrnující i podporu v nezaměstnanosti.

Sovětské zkušenosti s plánováním varovaly i před představou, že plánování je pouhá organizační a technická záležitost. Plánování je vysoce politický problém nejen proto, že hospodářský plán je „druhým

¹⁵ Skála, P., *Sociální výzkum*. Škodovák č. 12, 1945.

¹⁶ *Plánování ve Škodovce* (zn. A. P.), Škodovák č. 1, 1946.

¹⁷ *Plánování ve Škodovce* (zn. A. P.). Škodovák č. 1, 1946.

programem“ strany, protože je nástrojem realizace ekonomických a sociálních cílů strany a že má dalekosáhlé politické důsledky, ale také proto, že teorie a praxe plánování je bezprostřední arénou třídního boje. Sovětští soudruzi tehdy upozorňovali na to, že i první československý poválečný plán – dvouletka – je předmětem střetání pokrokových a reakčních sil v Československu. Například komentátor Izvěstijí Medvědév v roce 1946 napsal, že v Československu reakcionáři vedou boj proti dvouletému plánu proto, že je překážkou v jejich úsilí zabrzdit hospodářský rozkvět země a dobýt zpět ztracené pozice.

První československý dvouletý plán – dvouletka – byl svou koncepcí marxisticko-leninským plánem, v němž plánované cíle výrobní a hospodářské vůbec jsou podřízeny cílům sociálního rozvoje společnosti a všech jejích členů. V článku *Od dvouletky ke generálnímu plánu*, uveřejněném r. 1947 v *Tvorbě*, se cíle plánu uvádějí takto: „Cílem plánovitého hospodářství pro ČSR je:

- stálé zvyšování životní úrovně pracujícího lidu po stránce hospodářské i kulturní,
- stálé zvěťšování národního jmění,
- zvýšení schopnosti k obraně státu,
- určení, řízení a usměrňování, případně znovurozdělení všech výrobních sil včetně pracovních sil a materiálních zdrojů země tak, aby byla v optimální míře zajištěna rozšířená reprodukce bez krizí,
- co možná nejrychlejší tempem a se zárukou dosažení maximálního uspokojení potřeb pracujících,
- uplatnění nového hospodářského řádu, lidově demokratické vlády, bezpečnosti státu.“¹⁸

Garantem za sociální plánování jako část národohospodářského plánování mělo být ministerstvo sociální péče pod vedením Zdeňka Nejedlého. V Organizačním plánu tohoto ministerstva z roku 1946 se nikoliv jen nahodile a mezi řádky, ale výslovně a koncepčně počítá se zabezpečováním sociálního plánování. Například odboru sociálně ekonomickému bylo uloženo „sledování životní úrovně pracujících;

uplatňování sociálně politických požadavků v národohospodářském plánu (sociální plán)“. Odbor organizace práce se měl zabývat „plánem řízení práce“ a odbor technické a zdravotní ochrany práce měl plánovitě zabezpečovat mj. „sociálně zdravotní ochranu pracujících (závodní kuchyně, jídelny, lázně, umývárny, jesle, ubytování), odborné řízení závodních sociálních pracovníků a jejich odborné školení“ atp. Sociálním plánováním se z hlediska svých resortů počala zabývat také ostatní ministerstva, jako ministerstvo školství, ministerstvo zdravotnictví, z hlediska vědecké popularizace ministerstvo informací, a ovšem také ÚRO.

Výrazný sociální obsah mělo také regionální plánování, které mělo zabezpečit souměrný sociální a hospodářský vývoj územních celků (okresů, oblastí) a sociální a hospodářskou rovnováhu mezi oblastmi navzájem.¹⁹ Protože úkolem regionálního plánování bylo „odstraňovat nedostatečnou vybavenost některých sociálních prostředí“, bylo požadováno „zavést systém hospodářských a sociálních ukazatelů, které by byly jakýmsi indikátory poruch a nedostatků v celkové organizaci celého pracovního procesu“.²⁰

Bylo přirozené, že se počítalo s plánovitým zajišťováním sociálně politických činností také v průmyslových podnicích. Například ve Směrnících pro sociálně pracovní agendu Československých závodů kovo-
dělných a strojírenských, které byly v tomto článku vzpomenuty v jiné souvislosti, se mezi základní úkoly sociálně politických útvarů počítá sociální plánování. Podle *Přehledu působnosti a odpovědnosti sociálně pracovních útvarů*, obsaženého v těchto směrnících, vedoucí sociálně pracovních útvarů na podnikových ředitelstvích „vyhotovuje celopodnikový plán sociální činnosti“.

Sociální plánování v podnicích bylo vyhlašováno nejen směrnici, ale stalo se předmětem četných porad, jednání s řediteli podniků, s předsedy závodních a podnikových rad atp. Otázkám lidského činitele v socialistických podnicích měly být v r. 1948 věnovány dvoudenní konfe-

¹⁸ Martin, K., Havel, V.: *Od dvouletky ke generálnímu plánu*. Tvorba č. 9, 1947.

¹⁹ Viz např.: Okrouhý, J.: *Kvalitativní charakter regionálního plánování*. Nové hospodářství, č. 9,

1947.

²⁰ Jelínek, V.: *O regionálním průzkumu*. Nové hospodářství, č. 9, 1947.

rence (později odvolané), které do řady míst v českých zemích svolávalo ministerstvo informací, ministerstvo průmyslu a Ústřední svaz československého průmyslu za spolupráce Ústřední rady odborů. Na těchto konferencích pod názvem *Výchova a vedení lidí v podniku* měli být zástupci závodů a podniků seznámeni mj. se zásadami plánování sociálně politické činnosti.

Význam, který byl v té době přikládán rozvoji sociálních funkcí podniků, je patrný také z řady publikovaných statí. Podle nich se plánování v této oblasti mělo stát součástí národohospodářského plánu. J. Snobl ve svém článku *Plánování vnitřního náboru podniku* uvádí, že „celostátní hospodářské plánování, pokud se týče podniku, by mělo být doplněno i plánováním sociálního růstu jak podniku, tak zaměstnance“.²¹ Týž autor vystoupil s myšlenkou plánování v průmyslových závodech jako nutného doplňku celostátního plánu v závodním časopise tehdejšího n. p. Baťa ve Zlíně. Psal v něm, že „na základě sociálního výzkumu rámcového i individuálního bude možno provést analýzu sociálních skutečností, která bude podkladem plánování sociálního růstu podniku i pracujícího člověka v rámci plánování celkové výstavby podniku. Tímto způsobem bude vyplněna mezera v dlouhodobém hospodářském plánování, jehož cílem je pozdvižení sociální úrovně celého národa.“²² V jiném, ranějším článku, nazvaném *Sociální politika*, se říká, že „s pracovní silou, která vytváří všechny kulturní a civilizační hodnoty, musí být zacházeno s nejdůkladnější plánovitostí“.²³

Jedna z nejpropracovanějších úvah o zabezpečování a plánování sociálně politické činnosti práce v národních podnicích byla publikována J. Pikalem pod názvem *Prohlubujeme vnitropodnikový nábor*.²⁴ Propojení výrobně technického a sociálního plánování je zde domyšleno do důsledků. Výrobně technická činnost a její plánování musí být opřeny o rozvoj člověka, jeho kvalifikace, morálních vlastností a socialistického uvědomění. Takové plánování je

označeno jako kvalitativní plánování. Zahnuje dobrovolnou rozvinutou motivaci k pracovnímu jednání (v publikaci se hovoří o aktivizaci). Autor pokládá úspěch připravované pětiletky za podmíněný rozvojem člověka: „Zdokonalovat hospodárnost a kvalitu výroby znamená především zvyšovat uvědomělost a kvalifikaci pracujícího člověka... Úspěch naší pětiletky... bude spočívat hlavně ještě v daleko větším rozvoji lidského činitele.“²⁵

Přípravou k syntetickému plánu sociálně politické činnosti podniků měly být plány rozvoje jednotlivých dílčích úseků této činnosti — plány pracovních sil (náboru, výběru, přijímání, rozmisťování apod.), plány jejich výcviku, přípravy a výchovy, plány výstavby sociálních zařízení aj. V časopise *Nové hospodářství* vyšel článek Ing. J. Pešáka *Kvalitativní plánování pracovních sil v kovoprůmyslu*, kde jsou vysloveny například tyto závažné myšlenky: „Přihlédneme-li k dnešní praxi plánování, můžeme snadno zjistit, že nejcennější a podstatné složce — tj. člověku — bývá věnována při plánování v našich závodech nejmenší pozornost... Při přijímání nových pracovních sil v závodech nesmí se zapomínat na plánování sociálních služeb, jako ubytování, stravování apod.“

Úvah — často i s podrobnými metodickými návody — bylo na téma sociální plánování uveřejněno v prvních poválečných letech mnoho. Hojně z nich čerpala i sama plánovací praxe v podnicích. Velmi podrobné obsahové a metodické návody obsahují například statí J. Snobla *Plánování sociálního růstu podniku a kontrola plánu* a J. Růžičky *Výchovný plán Domovů učňovské mládeže*.²⁶ První z těchto článků obsahuje komplexní metodiku sociálního růstu podniku, druhý je propracováním plánu sice dílčí, ale velmi významné sociální činnosti podniku — výchovy učňů v internátech. V komplexní metodice se uvažuje s plánováním jak rozvoje člověka samého, tak sociálně politických zařízení. Je zde věnována velká pozornost otázkám zvyšování kvalifikace, výchovy a osvěty,

²¹ Snobl, J.: *Plánování vnitřního náboru v podniku*. Průmyslový věstník č. 49, 1947.

²² Snobl, J.: *Člověk v podniku*. Průmyslový průkopník č. 6, 1948.

²³ Sociální politika (zn. Č.). Skodovák č. 6, 1946.

²⁴ Píkal, J.: *Prohlubujeme vnitropodnikový nábor*, Csl. textilní závody n. p., 1948.

²⁵ Píkal, J.: *Prohlubujeme vnitropodnikový nábor*, Csl. textilní závody, n. p., 1948, str. 3.

²⁶ Snobl, J.: *Plánování sociálního růstu podniku a kontrola plánu*. Příloha Průmyslového věstníku z 3. V. 1948. Růžička, J.: *Výchovný plán Domovů učňovské mládeže*. Informační služba CZTS č. 3, 4, 5, 6, 7, 1950.

a to pomocí soustavy naprosto konkrétních a přesně sledovatelných ukazatelů. V plánu výchovy učňů se počítá s plánováním výchovy politické, společenské a výchovy charakteru, výchovy pracovní, výchovy tělesné, branné a zdravotní, výchovy kulturní a s plánem vzdělávací práce. Propracovanost tohoto příspěvku J. Růžičky z něj činí dodnes cenný příspěvek k plánování podnikových sociálních funkcí.

Příklady z oblasti sociálního plánování nalezneme v tisku a zejména ve vlastní podnikové plánovací činnosti řady podniků v té době více. O tom, že myšlenka sociálního plánování zasahovala i makroekonomickou oblast, svědčí tato slova v Goldmannově článku *Některé problémy plánovací techniky a metodiky*: „V plánu na rok 1949 již bylo provedeno, i když s určitými nedostatky a počátečními obtížemi, plánování sociální, kulturní a zdravotní.“²⁷

5. Sociální plán — sociální analýza

Iniciativa pracovníků, kteří v letech československé národní a demokratické revoluce a jejího přerůstání v revoluci socialistickou zasvětili své úsilí myšlence plánovitého růstu sociálních funkcí podniků, vedla k rychlému praktickému řešení nastolených problémů. Nezůstalo jen u proklamací a vyjasňování stanovisek na teoretickém poli. Byla rozvinuta rozsáhlá sociálně analytická činnost, při níž se významně uplatňovaly sociologické metody a techniky. Jejím cílem bylo poskytnout reprezentativní výchozí údaje o různých aspektech stavu sociálního systému podniků. Mnohde byly realizovány i náměty na vytvoření institucionální základny této činnosti.

Významnou roli při vypracovávání metodiky sociálních analýz a při jejich realizaci v terénu hrál v té době Ústav lidské práce a sociologické laboratoře některých velkých podniků, jako Škodových závodů, n. p. a některých dalších. N. p. Hutě, který zřízení laboratoře připravoval, se opíral o výzkumnou kapacitu Ústavu lidské práce. Účelem stati není podat vyčerpávající přehled tematického zaměření a výsledků analýz, ale na některých zvláště výrazných

příkladech ukázat na to, jak tyto analýzy reagovaly na aktuální problémy a potřeby v oblasti sociálně politické činnosti a jak rozmanitý a široký byl jejich záběr.

Z tohoto hlediska je zajímavý příklad sociální analýzy stavu počínajícího socialistického soutěžení v plzeňském závodě Škodových závodů, n. p., které se uskutečňovalo jako „stachanovské hnutí“. Analýza zachytila nejen postoje dělnictva k tehdy zaváděným formám socialistického soutěžení, nejen pomohla odhalit závady v organizaci socialistické soutěže, ale osvětlila také vliv, jímž soutěž působila na vztahy mezi dělníky přímo na pracovištích. Ukázala na to, že zejména při chybné koncepci soutěže a nedostatečné výchovné práci se mohou objevit i dezintegroující důsledky ve sféře sociálních vztahů. Z analýzy byly vyvozeny praktické kroky k odstranění závad (například pokusů o organizaci takových forem soutěže shora, které předběhly dobu a neodpovídaly ani objektivním, ani subjektivním podmínkám). Při tom nešlo o negativistickou kritiku, ale o to, aby byl zajištěn nerušený rozvoj pracovní iniciativy lidí. V analýze se mj. uvádí: „Plný ohled na duševní stránku lidského činitele je... možný jen v soustavách socialistických nebo k socialismu směřujících. V takových soustavách je možno počítat s vnitřní spoluprací dělníka a od něj očekávat také iniciativu ve zdokonalování metod. Protože výsledky výroby slouží všem, stává se vlastně snaha po zvýšení produktivity práce snahou po zvýšení životní úrovně lidu. Zdokonalení výrobních metod jako prostředek ke zvýšení produktivity práce stává se proto důležitým úkolem nejen technického a organizačního aparátu podniku, ale také úkolem dělníků. Z těchto společných úkolů vyplývá ovšem i požadavek spolupráce dělnictva a technické inteligence.“²⁸

Zaměření této analýzy na otázky, v nichž se spojovala problematika rozvoje výroby, rozvoje sociálních vztahů a pracovní a životní spokojenosti pracujících, byla pro poválečnou sociálně analytickou činnost dosti charakteristická. V n. p. Československé hutě byl v roce 1947 proveden (a v roce 1949 opakován) rámcový kolek-

²⁷ Viz: Plánované hospodářství č. 4, 5, 1950.

²⁸ *Stachanovství v plzeňském závodě. Škodovy závody n. p. r. 1947.*

tivní výzkum, který byl zaměřen mj. na celkovou povahu a kulturnost práce a pracovního prostředí, na předpoklady k zavádění nové techniky, na kulturní vybavenost a zvyšování kvalifikace, na problémy stabilizace pracovníků v souvislosti s fluktuací, na oblast vnitropodnikových konfliktů. Byla jim pochopitelně pokryta i oblast podnikových sociálních služeb a potřeb (mj. rozsahu bytové výstavby) a vztahů podniků k okolí, pokud jde o celou sociální sféru. Vedle toho zpracoval Ústav lidské práce roku 1949 pro Československé hutě rozsáhlou analýzu *Dělnictvo hutních závodů* a specializovanou stať *Naši první valčířští a tavičští učňové*. Z těchto let pochází též analýza Ústavu lidské práce věnovaná vztahu dělnictva k úkolové práci, která upozornila na některé podmínky změn nepříznivých postojů k tomuto druhu práce. Autorem všech uvedených studií byl J. Čepelák.

Studie *Dělnictvo hutních závodů* je poučná nejen v tom, že v ní bylo poprvé velmi komplexně poukázáno na mnohé otevřené problémy postavení dělníků v hutním sektoru, které alespoň zčásti vysvětlovaly, proč hutnictví patřilo mezi méně přitažlivé obory, ale také svou metodikou. Již dříve jsme se zmiňovali o modifikaci známých výzkumných sociologických technik v nových, poválečných podmínkách naší země. Pěkným příkladem takové modifikace jsou metody navržené v projektu výzkumu v hutnických provozech: dotazník „Můj život a práce“ byl vyplňován u reprezentativního vzorku 1600 dělníků a dílenských důvěrníků ROH, popisný arch „Život v naší dílně“ vyplňovali někteří dělníci, mistři a funkcionáři společenských organizací, referentský arch zachycoval poznatky a názory sociálních referentů zkoumaných závodů.

O docenění základního významu změn v charakteru práce pro rozvoj osobnosti člověka, změn, které musí být předvídaný a plánovány, svědčí analýza stavu a podmínek využití kvalifikace dělnictva v průmyslovém podniku. V této analýze byla obsažena varující slova, zachycující tehdejší stav: „Klasifikace prací podle jejich náročnosti a obtížnosti vyplývá z přítom-

ného stavu techniky... Pracovník nemůže za tohoto stavu uplatnit všechny schopnosti a dovednosti a odborné vzdělání.“²⁹

Podle námětů této i řady dalších sociálních analýz mělo být plánovitě úsilí podniků zacíleno především k takovému řešení technických, technologických a organizačních problémů, které by byly v souladu s potřebami rozvoje lidské osobnosti, jejich schopností, kvalifikace a všeobecné kulturní úrovně.

Sociální analýzy se ovšem zabývaly také oblastí sociální práce a péče v užším slova smyslu. Byly orientovány na zjišťování faktů o řadě podmínek života a práce dělníků i ostatních kategorií zaměstnanců a na zjištění faktorů a stupně jejich spokojenosti s prací v dílně a podniku. V některých případech byly provedeny sociální analýzy zcela specifických problémů. Z tohoto hlediska je zajímavá sociální analýza učňovských her v Plzni, které byly velkorysou pracovní, kulturní a sportovní soutěží vybraných škodovackých učňů. Také tato soutěž svědčila o novém postavení práce v naší společnosti, nastupující cestu k socialismu. Analýza byla uveřejněna v publikaci *I. učňovské hry v Plzni z hlediska sociologického*.³⁰

V této analýze jsou srovnány dvě skupiny učňů—účastníků her, odlišující se prospěchem, jehož dosáhly v soutěži odborné řemeslné zdatnosti, která byla jádrem učňovských her. Tyto skupiny byly porovnávány podle stupně spokojenosti v povolání, podle vztahu k teoretickému vzdělání, podle kvality kontaktů, které se vytvářejí mezi nimi a staršími spoludělníky ap. Byly získány údaje, které jsou důležité pro diferencovaný přístup k práci s učňovskou mládeží. Vedle toho byl předmětem analýzy postoj učňů ke hrám a shromážděny návrhy na zdokonalení budoucích učňovských soutěží. O této analýze hovoříme proto, že jde o příklad použití sociální analýzy nejen k potřebám dlouhodobého sociálního plánování, ale také k potřebám operativního plánování nebo i bezprostředního rozhodování.

Řada analýz byla provedena před důležitými rozhodnutími o plánu podnikové

²⁹ Kvalifikace dělníků, vyučených ve Škodových závodech, n. p. a jejich spokojenost s povoláním, cykl. zpráva. Podobně též Cech, V., Jukl, E.: Kva-

lifikace dělníků. Průmyslový věstník č. 17, 1948.

³⁰ Vydalo Ústředí výchovy učňů v Praze, 1947.

bytové výstavby, jako podklad pro nejn-
nutnější směry preventivní lékařské péče,
jako orientační materiál pro plánování
úprav vlastního pracovního prostředí atp.³¹
O mnoha sociálních analýzách je refero-
váno v Bulletinu kabinetu pro dějiny zá-
vodů č. 3 z r. 1967, vydávaného pedago-
gickou fakultou v Ostravě, i v řadě jiných
historických prací týkajících se pováleč-
ných dějin našich znárodněných podniků.
V uvedeném Bulletinu o těchto analýzách
podává zprávu J. Šnobl v materiálu *Pře-
hled akcí sociologického výzkumu na
Ostravsku za léta 1946–1965*.

6. Poučení z tradic

Revoluční marxistické hnutí, jak ukázaly
i československé zkušenosti poválečných
let, vstupovalo do období socialistické vý-
stavby vždy nejen s obecnými ideály, ale
s konkrétními cíly zlepšení života lidí.
Výroba se nemohla rozvíjet jen pro vý-
robu. Její výsledky měly sloužit společ-
nosti a každému jejímu členu. Součástí
marxistického revolučního úsilí na půdě
průmyslových závodů tedy bylo a je zajiš-
ťování a posilování sociálních funkcí těch-
to závodů. V jakém směru měly být tyto
funkce rozvíjeny, jakými prostředky mělo
být zdokonalování života lidí dosahováno,
v jakých časových postupných krocích – to
vše muselo být vyjádřeno, jak to plyne
z podstaty socialismu, v plánu.

Brzy po osvobození naší země Rudou
armádou docházelo ve znárodněných pod-
nicích k pokusům zabezpečovat sociální
funkce těchto podniků podle plánů, které
byly označovány jako plány sociální a za
něž měly odpovídat sociálně politické
útvary.

Obsah a metodika těchto plánů se vy-
víjely zpočátku v nedokonalé podobě. Šlo
zpravidla o plány rozvoje jednotlivých díl-
čích oblastí, které nebyly dostatečně sklou-
beny. Až postupně – po třech až čtyřech
letech existence lidově demokratického
Československa, se objevují pokusy o vy-
pracování koncepce a metodiky komplex-
ních sociálních plánů.

Předmět sociálního plánování nebyl ješ-
tě dostatečně přesně definován. Často se

sociální plán vztahoval pouze k podnikové
péči o pracující. Teoretické poznání struk-
tury podnikového sociálního systému ne-
postoupilo ještě tak daleko, aby bylo mož-
no sociální plán vymezit jako plán sociál-
ního rozvoje kolektivu pracujících, podmi-
něného komplexem vzájemně propojených
změn a opatření ve všech složkách podni-
kového systému – výrobně technické, eko-
nomické, politické, sociálně psychologické
a ideologické. Přesto se pokusy o pláno-
vitě zajišťování sociálních podnikových
funkcí vyznačovaly poměrnou zralostí a
poskytují i pro dnešek četná cenná po-
učení.

Zkušenost ukázala, že plánovitě rozví-
jení sociálních funkcí podniků musí vy-
cházet z reálných, konkrétních podmínek.
V době, o níž píšeme, mělo svoji strategii:
v letech 1946–1949 se zaměřovalo na od-
stranění zděděné technické zaostalosti a
na úpravu válečných důsledků v morálně
politické oblasti. Počátkem padesátých let
již odpovídalo nástupu k plné socialistické
výstavbě a řešilo daleko komplexněji vzá-
jemné vazby mezi úkoly rozvoje výroby
a přeměn v podnikové sociální struktuře.

Zkušenosti z československé revoluce
dále ukazují, že sociální funkce nemohou
být plněny jen společností jako celkem, že
musí být plněny každou pracovní organi-
zací a zejména průmyslovými podniky. Zde
totiž pracují základní společenské buňky
– pracovní kolektivy – a jejich výrobní
práce musí být bezprostředně spojována
s úkoly jejich sociálního rozvoje po všech
stránkách.

Významné poučení spočívá také v tom,
že adekvátní řídicí činnost na poli sociál-
ního rozvoje kolektivů je zaručena jen
tehdy, opírá-li se o souhrnné faktické
údaje, zpracováváné a vyhodnocované po-
mocí obecné historickomaterialistické me-
todologie. Takto zpracovaná fakta je po-
volán poskytnout sociální či sociologický
výzkum. Naše porevoluční tradice jedno-
značně ukazují, že existuje nejužší spo-
jení mezi marxistickou sociologickou teorií,
konkrétním sociálním výzkumem a sociál-
ním plánováním.

Porevoluční tradice v této oblasti nabá-

³¹ Viz např. Cech, V., Jukl, E.: *Výzkum bydlení
úřednictva. Veřejné mínění č. 3, 1947; Zdravotní
stav v pizeňském závodě podle výpovědí dělnictva.*

Výzkumná zpráva Sociologického výzkumu Škodo-
vých závodů n. p. z r. 1947.

dá i k tomu, aby plánovitě zajišťování podnikových sociálních funkcí a jemu podřízené sociální výzkumnictví bylo chápáno komplexně, aby nebyla vyjímána jen jedna oblast sociálního života lidí, ale všechny oblasti podstatné – společenská práce, sociální vztahy ve výrobě, kvalifikace lidí a jejich ideologická výchova a další.

Vcelku se ukazuje, že socialismus, který vznikl a rozvinul se jako vyšší vývojová fáze společnosti, vytváří objektivní spojení mezi výrobním a sociálním rozvojem a že toto spojení od počátku nalézá svůj výraz i v koncepci plánů vývoje společnosti.

Tak jako ve všech oblastech lidské činnosti, i zde jde o proces stále hlubšího poznávání a stále dokonalejší realizační činnosti. Díky zkušenostem SSSR se v posledních letech posunulo plánovitě zabezpečování sociálních funkcí v socialistických podnicích na vyšší stupeň. V plánech sociálního rozvoje pracovních kolektivů a v jejich vazbě na technicko-ekonomické plány získaly již mnohé sovětské podniky prostředek k řešení spojitých úkolů vývoje materiálně technické základny podniků a sociálních vztahů v podnikovém systému.

Naše tradice v této oblasti vytvářejí dobré předpoklady, aby s využitím sovětských zkušeností se také u nás přecházelo od nezbytných přípravných a přechodných etap k širšímu rozvoji sociálního plánování. Zavazuje k tomu politika KSČ na tomto poli, která byla na plénu ÚV KSČ v květnu 1974 formulována slovy, že „je třeba spojovat vědeckotechnický pokrok s činiteli, které výrazně přispívají k rozvoji socialistického člověka a k jeho přípravě na budoucí úkoly. V tom smyslu vystupuje význam sociálního plánování jako nástroje i přístupu k vytváření socialistického životního i pracovního prostředí a komplexní přípravy lidí na řešení budoucích úkolů.“³³

Резюме

Чех В. - Шнобль И.: Традиции развития и планирования социальных функций промышленных предприятий в ЧССР

Промышленные предприятия выполняют свои социальные функции тогда, когда всей своей деятельностью, в первую очередь характером производственного труда людей, содействуют индивидуальному и социальному развитию человека. Социальные функции в этом смысле могут реализовываться только на социалистических предприятиях, на которых общественная собственность обеспечивает работу, освобожденную от эксплуатации, и на которых паряду с движением научно-технического развития вперед происходит процесс преодоления различий между физическим и умственным трудом. В сравнении с этим капиталистические предприятия могут выполнять социальные функции только в ограниченном масштабе и в социальном реформаторских целях. При социализме с самого начала его строительства происходит органическое сочетание производственных и социальных функций предприятия. Так как социализм основывается на плане, планомерно развиваются также эти его социальные функции, а именно в согласии с возможностями и степенью развития производства и экономики. Подтверждение этой действительности мы находим и в чехословацком послевоенном революционном процессе. После национализации этих предприятий начали планомерно обеспечиваться также социальные функции этих предприятий. Институциональной основой этой деятельности являлись социально-политические подразделения. Необходимость обеспечивать эти функции квалифицированно породила и теоретическое усилие при выяснении социальной проблематики промышленных предприятий. Социальная система предприятий стала предметом только что конституированной чехословацкой социологии предприятий. Эта отраслевая социология как продукт стремления к революционным изменениям в теоретической сфере появилась в нашей стране с самого начала своего возникновения социалистический характер. Социологическое исследование на теоретическом и методологическом базисе марксизма-ленинизма должно было дать начальный общий образ о состоянии социальной системы предприятий и оно должно было, таким образом, стать исходным пунктом краткосрочных социальных планов и также синтетичного и долгосрочного социального плана. Из характера отношения между производственными и социальными изменениями

³³ K otázkám vědeckotechnického rozvoje československého národního hospodářství. Zpráva předsednictva ÚV KSČ, přednesená s. J. Kempným.

и из возможности планировать эти изменения вытекает объективная связь между производственными и социальными функциями предприятий и между социологическим исследованием и обоснованным планом развития этих функций.

Summary

Cech V. - Šnobl J.: Tradition of Development and Planning of Social Functions in Czechoslovak Industrial Enterprises

Industrial enterprises fulfil their social functions only in case they contribute by their entire activity and, above all, by the nature of human productive work to man's individual and social development. In this sense, social functions can be realized only in socialist enterprises where social ownership ensures work without exploitation and where, hand in hand with the progress of scientific and technological development, the process of overcoming the differences between physical work and brainwork is taking place. Capitalist enterprises, on the other hand, are capable of performing social functions only to a limited extent and with social-reform goals. Under socialism, social and production functions of the enterprise have been organically connected since its very beginning. Due to the fact that socialism is based on planning, also these social functions are being developed according to plan, in harmony

with the possibilities and the developmental level of production and economy.

This fact has also been confirmed by the post-war revolutionary process in Czechoslovakia. After the nationalization of enterprises, also their social functions began to be ensured according to plan. The socio-political basis of this work was formed by socio-political units. The need to ensure these functions in a qualified manner also gave rise to theoretical endeavours aimed at elucidating social problems of industrial enterprises. The social system of enterprises became the subject of the newly constituted Czechoslovak sociology of the enterprise. In this country, this branch of sociology — being the product of efforts aimed at achieving revolutionary changes in the theoretical field — has had a socialist character since its very beginning. Sociological research carried out on the theoretical and methodological basis of Marxism-Leninism was to provide the basic general idea of the state of the social system within the enterprise, and was thus intended to become the starting point both for partial short-term social plans and for the synthetic long-term plan. The nature of the relation between social and production changes taking place under socialism and the possibility of planning these changes lead to an objective interconnection between production and social functions within the enterprise, and between sociological research and the substantiated plan of the development of these functions.