

**Zkušenosti s přípravou plánu
sociálního rozvoje
na generálním ředitelství
Ostravsko-karvinských dolů,
koncern Ostrava**

JOSEF ŠPAŇHEL
Výzkumný ústav ekonomiky
paliv a energetiky, Praha

V ČSSR je stále větší pozornost věnována oblasti řízení sociálních procesů. V souladu s usnesením XV. sjezdu KSČ, které klade důraz na zdokonalování metod plánování nejenom v oblasti technicko-ekonomické, ale i sociální, bylo přistoupeno k výzkumnému řešení tohoto závažného problému i v resortu paliv a energetiky, které se zabývá především klíčovými otázkami hospodářského a sociálního rozvoje.

Aplikace uvedené zásady znamená hlouběji poznávat vývojové tendence a potřeby společnosti, reálně oceňovat zdroje jejich uspokojování a hledat souvislosti mezi sociálním rozvojem a efektivností společenské výroby. Zejména v hornictví, kde jsou pracovní podmínky zvláště obtížné, je nutno věnovat těmto otázkám mimořádnou pozornost.

Naším největším uhelným revírem jsou Ostravsko-karvinské doly, koncern Ostrava (dále jen OKD, koncern Ostrava). Ročně se zde vytěží 24,5 miliónů tun černého uhlí, což představuje více než 80 % celkové těžby na našem území. Výše těžby bude zachována i do budoucna jako nezbytný předpoklad rozvoje československé ekonomiky. Tento záměr s sebou přináší řadu problémů v oblasti výrobní i sociální. Dobývání ve velkých hloubkách, nízkých a sedlových slojích, členitější tektonika, zastavování starých provozů a přechod do nových dobývacích oblastí má přímý vliv na postavení člověka ve výrobním procesu a na řešení úkolů v oblasti sociálního rozvoje. Za nejzávažnější problémy, které jsou východiskem i pro orientaci a stanovení základních cílů v sociálním plánu Generálního ředitelství Ostravsko-karvinských dolů, považujeme:

- zabezpečení nárůstu pracovních sil;
- řešení otázek pracovních podmínek, zejména mikroklimatických poměrů (vzhledem k růstu teplot pohoří, protiotřesové prevenci, růstu mechanizace a automatizace a podobným problémům);
- věkovou strukturu (počet pracovníků do 35 let činí 40 %);
- zdravotní strukturu, která je velmi nepříznivá (17 % pracovníků s poškozeným zdravím), což předpokládá zejména zintenzivnění boje proti prachu;
- zabezpečení potřebné kvalifikační struktury dělníků i technicko-hospodářských pracovníků tak, aby odpovídala postupujícímu technickému rozvoji;
- bytovou politiku — v současnosti chybí 5000 bytů, čekací doba na byt je 5 let;
- usměrňování adaptačního a výchovného procesu nových pracovníků (učňů i dospělých), hospodaření s pracovními silami a péči o člověka

Výzkumný ústav ekonomiky paliv a energetiky (dále jen VÚEPE) přistoupil ke zpracování metodiky sociálního plánování s cílem zkvalitnit řízení sociálních procesů. Opatřením č. 5/75 ministra paliv a energetiky ČSSR bylo uloženo ústavu a vedení GR OKD připravit experiment sociálního plánu tak, aby

jej bylo možno zahájit od 1. 1. 1978. Výzkumný úkol řešila v roce 1976 komplexní racionalizační brigáda. Na zpracování metodiky se podíleli kromě VÚEPE a GŘ OKD i pracovníci z důlních podniků, Vědecko-výzkumného uhelného ústavu v Radvanicích, lékaři z Krajské hygienicko-epidemiologické stanice v Ostravě, pracovníci Automatizace řízení, koncernové účelové organizace (dále jen AŘ, k. ú. o.) GŘ OKD, Vysoká škola báňská v Ostravě a konzultační participovali i zástupci Krajského výboru odborového svazu zaměstnanců hornictví a energetiky v Ostravě.

Díky spolupráci 51 specialistů se podařilo vypracovat náročné dílo, jež jsme předložili k diskusi a po úpravách i k realizaci v praxi. *Plně se osvědčilo spojení sil pracovníků vědy s pracovníky praxe již ve fázi výzkumného řešení.*

Tento způsob práce nejen podstatně urychlil zpracování (o dva roky), ale přispěl k identifikaci s plánovací metodikou.

Na základě opatření GŘ OKD byly ustaveny pracovní týmy pro zpracování struktury sociálního plánu. Do čela jednotlivých týmů byli delegováni vedoucí odborů GŘ OKD, zástupce AŘ, k. ú. o. GŘ OKD jako specialisté pro oblast informací, zástupce vedoucího zpracovatelské skupiny a zástupce VÚEPE jako odborného gestora, kteří tvořili stálý pracovní tým. Podle potřeby pak byli přizváni další specialisté. Prvním krokem bylo zpracování metodického postupu práce odborných skupin a uvedení názorného příkladu. Součástí metodiky byl i návrh obsahového zaměření sociálního plánu na úrovni VHJ a podniku. Členové pracovních týmů GŘ OKD se pak prostřednictvím VÚEPE podrobně seznámili s vlastním metodickým postupem na jednodenním semináři. Zvláštní pozornost byla věnována pracovníkům určeným pro oblast automatizovaného zpracování informací. Absolvovali čtyřdenní seminář zaměřený na systém personálních informací v návaznosti na jednotnou evidenci pracujících a její praktické využití jako zdroj informací pro sociální analýzu. Po těchto přípravných krocích probíhala práce ve specificky zaměřených skupinách podle následujícího metodického postupu.

1. Stanovení cílů a obsahového zaměření sociálního plánu

Na základě předloženého obsahového zaměření sociálního plánu provedla pracovní skupina korekci navržené obsahové náplně. S konečnou platností určila šíři a hloubku jednotlivých problémových okruhů a formu jejich zpracování.

Z každého problémového okruhu byla provedena analýza dosavadního vývoje v časové řadě od r. 1970 až do r. 1975, pro niž bylo využíváno sledovaných údajů. Jednotné evidence pracujících (dále jen JEP) OKR, výkazů a různých podkladových materiálů na podnicích či VHJ. Součástí analýzy bylo i zhodnocení dosavadního vývoje daného problému a kvality podkladových materiálů, včetně obtížnosti jejich získání a zpracování.

Na základě provedené analýzy a potřeb byly stanoveny obecné i dílčí cíle pro jednotlivé problémové okruhy. Pro období od roku 1976 do roku 1980 byly určeny cíle (pokud to bylo možné) pro jednotlivá léta a dále výhledově podle potřeby pro pětiletá období (1985–1990). Měly být formulovány jasně, stručně, tak, aby byly kvantitativně vyjádřitelné (např. formou absolutních četností, relativních četností, indexů, koeficientů apod.). Při stanovení více cílů u jednoho problémového okruhu bylo doporučeno uspořádat je podle priority.

2. Stanovení ukazatelů a výstupních formulářů

Podle formulovaných cílů byly odvozeny ukazatele, jejichž úlohou je měřit stupeň přiblížení se k cíli. U každého jednotlivého ukazatele byl uveden přesný

název, měrná jednotka (absolutní a relativní četnost, poměrné hodnoty vyjádřené indexem, koeficientem apod.), způsob výpočtu, zdroj a okruh, pro nějž bude používán.

Takto stanovené ukazatele skupina analyzovala z hlediska obsažených *elementárních informací*. Elementární informací se rozumí jednotlivá informace vztahující se k jednomu pracovníkovi (např. datum narození, pohlaví, vzdělání, důvod odchodu apod.). U každé potřebné elementární informace bylo určeno, zda je již sledována v JEP Ostravsko-karvinského revíru nebo ve mzdách (číslo a název informace podle číselníku JEP OKR). Pokud některé informace nejsou sledovány v Jednotné evidenci pracujících OKR, měla skupina určit, které z nich bude nutné do JEP zavést a které se budou sledovat tradičním způsobem.

Soubor elementárních informací tvoří vstupní informace pro získání výstupních informací daného problému.

Výstupní údaje byly prezentovány ve formě tabulek a sestav. U každé tabulky, popřípadě sestavy, byly uvedeny:

- a) účel a smysl tabulky, k jakému okruhu problému se vztahuje apod.;
- b) obsah tabulky — názvy ukazatelů, měrná jednotka, index, název a číslo tabulky, název organizace, datum zpracování apod.;
- c) místo sledování výstupních sestav a tabulek podle stupně řízení (podnik, koncern, federální ministerstvo paliv a energetiky);
- d) stanovení časového horizontu (sledování v měsíčních, jednoročních, dvouletých či pětiletých intervalech apod.);
- e) distribuce výstupních tabulek i sestav (název útvaru, organizace, komu budou výstupní informace zasílány).

Jako příklad je uvedena tabulka č. 1.

3. Návrhy výzkumného řešení problémů

Při korekci obsahového zaměření se vyskytovaly případy, kdy pracovní skupina nemohla navrženou problematiku na základě empirických údajů analyzovat a plánovat. Pro každý dosud neřešený problém zpracovala tedy model řešení problému a podle jeho charakteru navrhla řešitele (podnik, koncern, výzkumné pracoviště), stanovila přibližnou dobu pro jeho vyřešení a zavedení do systému sociálního plánování. V případě, že byl navržen sociologický výzkum či statistické šetření, určila skupina i frekvenci jejich provádění, okruh respondentů a předpokládané finanční náklady na zpracování.

V současné době některý ukazatel nevyhovuje požadavkům sociálního plánování nebo není vůbec sledován. Proto bylo třeba navrhnout nové ukazatele a ukazatele stávající, sestavy či tabulky upravit.

4. Návaznost na hospodářský plán na úrovni GR, koncern — podnik

Problém byl vzhledem k možnostem řešitelů redukován na určení návaznosti jednotlivých ukazatelů sociálního plánu na ukazatele podnikového hospodářského plánu při respektování dvoustupňového řízení (koncernu, federálního ministerstva paliv a energetiky) — v době zpracování to bylo ještě řízení třístupňové.

Byla zpracována metodika pro schematické znázornění vazeb ukazatelů; je ilustrována příkladem.

Pro zabezpečení vazby subsystémů sociálního plánu (jsou uvedeny v příloze 1 a členěny od 1.5.1. *Sociální struktura*, až do 1.5.5. *Sociální a politický rozvoj*

jedinice a kolektivu) na různé úrovni plánu hospodářského (označili jsme jej 1.5.6.) byla zpracována základní tabulka, která je uvedena v příloze 2

Příklad

Prvek z 1.5.1.3.5.2. vstupuje do

$$\begin{array}{l} \rightarrow 1.5.1.5.1.2. \\ \rightarrow 1.5.1.5.1.3. \end{array} \left. \vphantom{\begin{array}{l} \rightarrow 1.5.1.5.1.2. \\ \rightarrow 1.5.1.5.1.3. \end{array}} \right\} \rightarrow \begin{array}{l} \text{výstup do } 1.5.6.1.1. \\ 1.5.6.1.3. \end{array}$$

Příklad naznačuje, že potřeby náborových zdrojů (jako výstup) vstupují jako potřeby (vstup) do nákladů na získávání dospělých pracovníků, ovlivňují strukturu získávaných pracovníků podle kvalifikace, věku a trvalých bydlišť. Výstupem ze subsystému je pak vstup do 1.5.6.1.1., což je označení pro základní organizační jednotku — podnik a jeho plán práce (počet pracovníků), a vstup do 1.5.6.1.3., což je opět podnik a účtová třída 3 — prvotní náklady. Uvedený systém zabezpečení vazeb je náročný, představuje však možnost automatizovaného sledování pomocí výpočetní techniky.

5. Zdroje řešení

Pracovní skupina navrhovala podle svých zkušeností počet pracovníků, materiálně technické a finanční zajištění nutné pro zabezpečení daného problému sociálního plánu na podnicích či VHJ. Zároveň navrhla náklady na provádění periodických výzkumů, šetření a pravidelné zpracování údajů pomocí výpočetní techniky.

Tento metodický postup byl všemi pracovními skupinami respektován. V průběhu zpracování byly provedeny některé úpravy, které vyplynuly z nemožnosti provádět výchozí analýzu v důsledku nedostatku základních informací.

Výsledkem práce skupin je vymezení terminologie, rozbor současného stavu a pokus o systémové zpracování jednotlivých okruhů problémů zařazených do plánu sociálního rozvoje. Podrobnou strukturu sociálního plánu uvádíme v příloze 1.

Řídící skupina FMPE, ustavená pro řízení experimentu sociálního plánu (v jejímž čele je ředitel pro kádrovou a personální práci FMPE), rozhodla, aby experiment proběhl na úrovni GŘ OKD a dvou vybraných podniků. VÚEPE proto vypracoval pro potřeby experimentujících podniků zkrácenou verzi výzkumné zprávy s touto strukturou:

1. Úvodní kapitola
2. Souhrnné cíle VHJ ve všech oblastech jak technicko-ekonomické, tak i kádrové a personální
3. Analýza současného stavu řešení sociálních problémů
4. Metodický návod k vyplnění navržených formulářů, které jsou zpracovány ve dvou souborech s diferencovanými analytickými a plánovacími tabulkami:

- a) *soubor formulářů pro GŘ OKD, koncern,*
- b) *soubor formulářů pro koncernový podnik.*

Kromě uvedených analýz předpokládáme — zvláště v oblastech opírajících se o subjektivní postoje — pravidelné sociálně psychologické průzkumy.

Uvědomujeme si, že uvedené řešení klade nároky jak na vlastní řízení a institucionální zabezpečení sociálního plánu, tak i na personální zajištění sociálních analýz odbornými pracovníky. Tato skutečnost se stala předmětem další práce výzkumného týmu. Má-li dojít k realizaci navržené a přijaté meto-

díky, musí se převést do úrovně GR OKD a podniků vybraných pro experiment. Nebude-li sociální plán institucionálně a kádrově zabezpečen, jeho realizace se odsune. Bylo proto zahájeno jednání na FMPE v Praze, které rozhodlo, aby pro účely experimentu byl zřízen na úrovni GR OKD útvar pro sociální analýzy a plán v počtu 4 lidí a na experimentujících podnicích obdobný útvar v počtu 3 lidí. V současné době je tento útvar již vybudován na GR OKD; jsou zpracovávány popisy funkcí a stanoveno organizační začlenění do odboru sociální péče na úrovni samostatného oddělení (viz graf 1).

Vzhledem k tomu, že útvar bude jak svodným centrem informací pro zpracování sociálního plánu z ostatních odborů na úrovni GR OKD, tak i řídicím prvkem ve vztahu k těmto odborům i podnikům, měl by být perspektivně jako svodný útvar přímo podřízen generálnímu řediteli, jak naznačuje graf 2 v příloze.

Dalším nutným krokem této etapy je doplnění popisu funkcí v těch odborných útvarech, kde se předpokládá zpracování informací pro účely sociálního plánu.

Řešitelský kolektiv VÚPE byl postaven před problém stanovit cíle experimentu a kroky vedoucí k jejich realizaci. Základním cílem zůstává ověření zpracované metodiky sociálního plánu v podmínkách GR OKD, koncern, a dvou podniků.

Vzhledem ke značnému rozsahu sociálního plánu bylo rozhodnuto vybrat pouze určité problémy a na nich ověřit:

- stupeň náročnosti zjištění informací a zpracování sociálních analýz;
- modelování cílů vybraných k řešení problémů (zjistit možnosti a formy zabezpečení cílů na úrovni GR, koncernu a jeho podniků);
- reálné možnosti využití stávajícího systému personálních informací pro účely sociálního plánování, účelné ukazatele mající vysokou vypovídací hodnotu a sestavy pro automatické zpracování;
- podmínky pro plánování vybraných ukazatelů v rámci jednotlivých částí sociálního plánu, včetně zajištění návaznosti na hospodářský plán;
- způsob kontroly a určení distribučních a rozhodovacích míst.
- finanční náročnost a způsob krytí navrhovaných řešení.

Na základě tohoto záměru byl zpracován časový program realizace:
V roce 1977 — příprava experimentu:

- institucionální zabezpečení sociálního plánu.
- ustavení pracovních skupin pro zpracování jednotlivých problémových okruhů,
- vytypování problémů, které budou zahrnuty do experimentu,
- vytypování vstupů a výstupů pro zabezpečení informačního systému,
- zpracování příkazu GR k zabezpečení experimentu ve vybraných podnicích.

V roce 1978 — ověření metodiky ve vybraných podnicích:

- zabezpečení podkladů pro sociální analýzu,
- vypracování sociálních analýz,
- zjištění možností finančního zabezpečení programů sociální politiky v minulých letech,
- promítnutí vybraných ukazatelů sociálního plánu do příslušných částí hospodářského plánu,
- zhodnocení změn v jednotlivých oblastech sociálního plánu v průběhu kalendářního roku.

Cílem této etapy je prakticky ověřit hloubku, do níž je možno v sociálním plánování jít za stávajících podmínek, navrhnout redukci, popřípadě rozšířit některé oblasti.

V roce 1979 — zhodnocení ověřované metodiky (GŘ ve spolupráci s VÚEPE) a posouzení funkčnosti a náročnosti problémů, které nebyly zahrnuty do experimentu; návrh metodiky pro aplikaci v ostatních podnicích koncernu.[1]

V roce 1980—1981 zpracování sociálních plánů ve všech VHJ resortu paliv a energetiky.

Uvědomujeme si, že program je náročný, ale reálný. Rozhodující roli zde musí sehrát kolektiv pracovníků GŘ OKD zabezpečujících profesionálně realizaci sociálního plánování a kolektiv pracovníků řešících systém informací pro účely sociálního plánu. Na AŘ, k. ú. o. GŘ OKD byla vytvořena skupina, která pod vedením pracovníků VÚEPE a v součinnosti s nimi tento náročný úkol řeší. Systémové a programové zabezpečení automatického informačního systému (AIS) musí vycházet z některých základních předpokladů. Mezi ně patří především dostatek informací o požadovaném charakteru AIS a jeho hlavních funkcích a technických prostředcích, na nichž se bude AIS provozovat. Většinou bývá dostatečnou informací metodika zpracovaná uživatelem. V našem případě tomu tak není, proto jsme potřebné předpoklady pro automatický informační systém pro sociální plán zadali sami.

Ve výstupu nebude vyžadováno zpracování všech informací na základních souborech, vždy bude nutné definovat okruhy problémů a tomu odpovídající údaje. Ze základních souborů budou přetazeny na pracovní soubory.

Výstupní informace budou následujících typů:

- podklady pro sestavení sociálního plánu,
- sestavy uživatele pro běžné personální řízení s frekvencí měsíc, čtvrtletí, rok — pravidelně,
- nepravidelně — pro operativu v celé oblasti pracovních sil a sociálního plánu — plnění požadavků uživatele od 36 hod. a výše,
- sestavy určené pro sledování plnění sociálního plánu — frekvence čtvrtletí, rok.

Z těchto nároků byl zpracován program postupného řešení základních funkcí modelů (snímání a kontrola vstupů, aktualizace základních souborů, vnitřní kontrola v základních souborech a jejich vzájemné srovnávání, výběr informací ze základních souborů pro pracovní soubory, zpracování volitelných výkazů, vytváření souboru plánovaných ukazatelů a zpracování pravidelných výkazů a výkazů porovnávajících plán se skutečností).

Pro systém informací pro účely sociálního plánu je navrhována modulární struktura s důsledně uplatňovanou autonomií jednotlivých modulů. Tato základní koncepce je podle potřeby upravována i vzhledem k potřebám budoucího řešení celého systému. Je to však problém značně složitý a není reálné očekávat, že bude vyřešen v celém rozsahu do roku 1980.

Pro vlastní realizaci modelu sociálního plánu je nutné

1. na úrovni FMPE ČSSR

- a) obnovit činnost řídící komise, která byla ustavena k zabezpečení realizace experimentu sociálního plánu v GŘ OKD;

(1) Předpokládáme, že vzhledem k diferencovaným podmínkám ostatních VHJ v resortu paliv a energetiky (povrchové dobývání, ply-

nárenství, energetika atd.) bude nutné provést modifikaci navržené metodiky sociálního plánování na jejich podmínky.

b) řešit tyto úkoly:

- „Model sociálního plánu koncernu a města,“ a to v lokalitě SHD Most;
- „Racionalizace modelu sociálního plánu, včetně informačního systému“ (včetně soustavy ukazatelů pro účely sociálního plánu koncernu a města);
- „Zaměření na hlavní problémy sociálního plánu v 7. PLP“;
- „Organizační uspořádání a kádrové zabezpečení útvarů pro kádrovou a personální práci“ (v souladu se závěry Usnesení ÚV KSČ ze 6. listopadu 1970 a XV. sjezdu KSČ);
- „Tvorba zdrojů a finanční zabezpečení programu sociálního plánu koncernu a města“;

- c) vypracovat základní normy a pravidla, jimiž se bude řídit při své činnosti řídicí komise FMPE ve vztahu ke koncernům;
- d) navázat kontakty s federálním ministerstvem práce a sociálních věcí a Československým výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v Bratislavě, pobočka Praha, který zpracovává celostátní metodiku plánu sociálního rozvoje, a vzájemně korigovat postup tak, aby řešení v resortu FMPE se co nejvíce přiblížilo celostátním záměrům;
- e) v roce 1979, po zhodnocení experimentu, připravit příkaz ministra ČSSR pro modifikaci a realizaci modelu sociálního plánu v ostatních koncernech FMPE;
- f) zařadit do programu výuku sociálního plánování, a to v resortním vzdělávacím středisku FMPE v Havířově;

2. na úrovni GR OKD, koncern Ostrava

- a) ustavit řídicí komisi pro experiment sociálního plánu a vydat základní normy a pravidla, jimiž se tato komise bude řídit ve vztahu k podřízeným podnikům;
- b) uzavřít trojdohodu mezi VÚEPE Praha, GR OKD a AŘ, k. ú. o., Ostrava pro zabezpečení sociálního plánu informačním systémem a vydat opatření GR OKD k realizaci experimentu a jeho kádrového zabezpečení v roce 1978; rozvíjet automatizovaný informační systém pro účely sociálního plánu v těchto subsystémech:
 - zjišťování, tvorba a sběr údajů,
 - přenos vstupních údajů do AŘ k. ú. o.,
 - distribuce výstupních informací,
 - prezentace a formy analýzy výstupních informací.
- c) zajistit, aby se vzdělávání vedoucích pracovníků stalo nedílnou součástí přípravy pro zavedení modelu sociálního plánu; zařadit do programu IV okruhu vzdělávání vedoucích pracovníků cyklus přednášek ze sociálního plánování;
- d) vyřešit kádrové zabezpečení odboru nebo oddělení pro sociální analýzu a plán na GR a v podnicích vybraných pro experiment;
- e) vydat metodické pokyny pro tvorbu sociálního plánu v podnicích;
- f) vytypovat k výzkumnému řešení úkoly, které jsou bezprostředně spjaty s jednotlivými oblastmi sociálního plánu a zabezpečit ustavení výzkumných týmů pro jejich řešení — nejlépe formou komplexních racionalizačních brigád;
- g) řešit organizační strukturu kádrových a personálních útvarů, včetně funkčních náplní a popisu prací v souladu s realizací sociálního plánu;

to se týká i ostatních útvarů na GR, které budou spolupracovat při realizaci sociálního plánu;

3. na úrovni experimentujících podniků *Důl Vítězný únor* a 9. květen

- a) ustavit pracovní skupiny pro zpracování jednotlivých částí sociálního plánu;
- b) vyřešit organizační uspořádání útvaru pro kádrovou a personální práci, v jeho struktuře vytvořit oddělení sociálních analýz a plánu v počtu 3 lidí;

4. na úrovni VÚEPF

- a) zachovat výzkumný tým pro oblast sociálního plánu;
- b) výzkumně řešit úkoly, jež vyplývají z perspektivního řešení sociálního plánu na úrovni resortu FMPE, a některé vybrané úkoly koncernových organizací;
- c) trvale spolupracovat s experimentujícími organizacemi a pomáhat se operativně vyrovnávat se vzniklými problémy;
- d) účastnit se práce v řídicích komisích FMPE, GR OKD, koncern Ostrava a spolupracovat s AR, k. ú. o. při zpracování automatizovaných informačních systémů pro účely sociálního plánu.

Vytypované úkoly jsou základní, je nutno řešit je jak ve fázi přípravy na experiment, tak i v průběhu experimentu a po jeho vyhodnocení.

Je nesporné, že model dozná racionalizačních úprav. Nic to však nemění na skutečnosti, že objektivní potřeba intenzivního rozvoje národního hospodářství vyžaduje, aby bylo zdokonalováno plánovité řízení ve všech oblastech, a tedy i sociální. Je faktem, že tato sféra je nejméně propracovaná, zejména ve vazbách na národohospodářský plán. Chtěli bychom proto vytvořit za účinné spolupráce s jinými organizacemi systém sociálního plánu, který by přispěl k metodickému zvládnutí 7. pětiletky a vytvořit předpoklady pro zabezpečení potřebných údajů v informačních soustavách.

Kromě uvedených problémů bude při zpracování koncepčního řešení sociálního plánu muset být řešen i vztah sociálního plánu a programů kádrové a personální práce. Není možné, aby byly zvlášť (jako je tomu dnes) zpracovávány komplexní programy péče o pracující a programy kádrové a personální práce. Jsou zpracovávány duplicitně, opisovány a nevedou k žádnému cíli. Jejich úroveň je velmi nízká, zejména v podnicích. Nezřídka se spokojí s pouhým popisem, často nejsou kádrově zabezpečeny a finančně kryty.

Dalším nebezpečím je snaha realizovat v co nejširší míře nové systémy práce v nejrůznějších oblastech, aniž by byly podrobeny kritice staré metody. Současně se zavedením nového systému je nutno odbourat starý, jinak budou pracovat dva systémy vedle sebe bez jakýchkoli vnitřních vazeb.

Přes uvedené těžkosti se díváme optimisticky do budoucna. Věříme, že při účelně koordinovaném úsilí se podaří problém sociálního plánování úspěšně zvládnout. Dosavadní výsledky nás přesvědčily, že nastoupená cesta úzké spolupráce vědy a výzkumu s praxí je správná, racionální a efektivní.

Příloha 1

Obsahové zaměření sociálního plánu

1.1. – 1.4 Souhrnné cíle VHJ a podniků

1.5.1. Sociální struktura

1.5.1.1. Struktura pracovníků

1.5.1.1.1. Věková struktura

1.5.1.1.2. Struktura podle pohlaví

1.5.1.1.3. Struktura podle rodinného stavu

1.5.1.1.4. Struktura podle trvalých bydlišť

1.5.1.1.5. Profesní struktura

1.5.1.1.5.1. Dělníci podle výrobních činností a technologií

1.5.1.1.5.2. Dělníci podle profesních skupin

1.5.1.1.5.3. THP podle činností

1.5.1.1.5.4. THP podle stupně řízení

1.5.1.1.6. Kvalifikační struktura

1.5.1.1.6.1. Dělníci podle osobních a pracovních tříd

1.5.1.1.6.2. Dělníci podle stupně a oboru vzdělání (včetně kursů)

1.5.1.1.6.3. Dělníci podle délky odborné praxe

1.5.1.1.6.4. THP podle stupně a oboru vzdělání

1.5.1.1.6.5. THP podle splnění požadované kvalifikace (stupeň a obor vzdělání, praxe)

1.5.1.2. Absence

1.5.1.2.1. Struktura absence podle složek a kategorií pracovníků (THP, dělníci důlní, dělníci povrchoví)

1.5.1.2.1.1. Dovolená

1.5.1.2.1.2. Nemoc

1.5.1.2.1.3. Úraz pracovní

1.5.1.2.1.4. Úraz nepracovní

1.5.1.2.1.5. Osobní a obecné překážky v práci

1.5.1.2.1.6. Školení

1.5.1.2.1.7. Volno povolené podnikem (neplacené)

1.5.1.2.1.8. Neomluvená

1.5.1.3. Plánování a bilancování potřeby a zdrojů pracovníků

1.5.1.3.1. Evidenční stav pracovníků podle kategorií (THP, dělníci důlní, dělníci povrchoví)

1.5.1.3.2. Mimo evidenci stav pracovníků podle kategorií a důvodů

1.5.1.3.3. Stav učňů podle ročníků a učebních oborů

1.5.1.3.4. Úbytky pracovníků podle kategorií a důvodů

1.5.1.3.5. Krytí potřeby pracovníků podle kategorií a zdrojů

1.5.1.3.5.1. Vlastní zdroje (včetně přesunů)

1.5.1.3.5.2. Náborové zdroje

1.5.1.4. Systém výchovy a vzdělání

1.5.1.4.1. Vzdělávání dělníků

.11 Úvodní zaškolování nových dělníků

.12 Kvalifikační kursy

.13 Odborné specializační kursy

.14 Školení o bezpečnosti a hygieně práce

.15 Účelová školení

.16 Ostatní školení a kursy

1.5.1.4.2. Vzdělávání THP

.21 Nástupní praxe absolventů škol

.22 Účelová a funkční školení

.23 Školení o bezpečnosti a hygieně práce

.24 Studium vybraných předmětů na státních školách

.26 Nadstavbové formy studia

.27 Ostatní školení a kursy

1.5.1.4.3. Vzdělávání vedoucích pracovníků a KR

.31 Základní kursy cyklické přípravy

.32 Monotematické kursy

.33 Studium při zaměstnání na státních školách

.34 Denní studium na státních školách s podnikovým stipendiem

- .35 Nadstavbové formy studia
- .36 Jazykové studium
- .37 Stáže
- .38 Studijní pobyty
- .39 Institut řízení

1.5.1.5. *Personální činnosti*

- 1.5.1.5.1. Nábor a získávání pracovníků a učňů
 - 1.5.1.5.1.1. Organizace náborové činnosti, formy, náborové oblasti (dospělí) ve vazbě na zajištění plánovaných zdrojů
 - 1.5.1.5.1.2. Náborové náklady na získání dospělých pracovníků
 - 1.5.1.5.1.3. Struktura získávaných pracovníků podle kvalifikace, věku a trvalých bydlišť
 - 1.5.1.5.1.4. Organizace náborové činnosti, formy náborové oblasti (učni) ve vazbě na zajištění plánovaných zdrojů
 - 1.5.1.5.1.5. Struktura získávaných učňů podle ukončených tříd ZDŠ, známky z chování, trvalých bydlišť
- 1.5.1.5.2. Přijímání a adaptace pracovníků podle kategorií (D, THP, učni)
 - 1.5.1.5.2.1. Administrativní přijetí a poskytnutí potřebných informací
 - 1.5.1.5.2.2. Standardizovaný dotazník pro přijímání pracovníků
 - 1.5.1.5.2.3. Adaptace na pracovní prostředí a pracovní skupinu
 - 1.5.1.5.2.4. Standardizovaný anketní dotazník faktorů spokojenosti v průběhu zaměstnání
- 1.5.1.5.3. Rozmísťování pracovníků a jejich výběr pro stanovený okruh profesí a funkcí
 - 1.5.1.5.3.1. Metodika rozmísťování vybraných skupin pracovníků (žáků do učebních poměrů, absolventů středních a vysokých škol)
 - 1.5.1.5.3.2. Metodika sledování výsledků zácviku nových pracovníků k poznání jejich předpokladů a jejich rozmístění
 - 1.5.1.5.3.3. Výběr dělnických profesí se zvláštními požadavky na jejich výkon do stanoveného okruhu profesí (profesiografie, psychologické vyšetření)
- 1.5.1.5.4. Uvolňování pracovníků
 - 1.5.1.5.4.1. Administrativní uvolňování pracovníků podle forem ukončeného pracovního poměru
 - 1.5.1.5.4.2. Standardizovaný dotazník pro uvolňování pracovníků
 - 1.5.1.5.4.3. Sledování struktury uvolňovaných pracovníků podle kvalifikace, věku, zdravotního stavu, délky stáže a formy náboru

1.5.2. *Zlepšování pracovních podmínek*

1.5.2.1. *Pracovní prostředí*

- 1.5.2.1.1. Technické podmínky
- 1.5.2.1.2. Fyzikálně chemické podmínky
- 1.5.2.1.3. Sociálně hygienické příslušenství pracovišť

1.5.2.2. *Organizace práce*

- 1.5.2.2.1. Pracovní režim
 - 1.5.2.2.1.1. Pracovní doba
 - 1.5.2.2.1.2. Směnnost
 - 1.5.2.2.1.3. Pracovní přestávky
 - 1.5.2.2.1.4. Přesčasová práce
- 1.5.2.2.2. Doprava na pracoviště v podniku

1.5.2.3. *Náročnost práce*

- 1.5.2.3.1. Charakter práce podle stupně technického rozvoje
- 1.5.2.3.2. Namáhavost práce
 - 1.5.2.3.2.1. Fyzické zatížení
 - 1.5.2.3.2.2. Neuropsychické zatížení

1.5.2.4. *Bezpečnost a hygiena práce*

- 1.5.2.4.1. Prevence úrazovosti podle procesů
- 1.5.2.4.2. Prevence chorob z povolání podle procesů
- 1.5.2.4.3. Individuální ochranné pomůcky

1.5.2.5. *Zdravotní péče (VHJ – podnik)*

- 1.5.2.5.1. Zdravotní struktury
- 1.5.2.5.2. Preventivní prohlídky

- 1.5.2.5.3. Zdravotnická zařízení
- 1.5.2.5.4. Lázeňská léčba
- 1.5.2.6. *Stravování*
- 1.5.2.6.1. Pitný režim
- 1.5.2.6.2. Stravování na pracovišti
- 1.5.2.6.3. Závodní jídelna
- 1.5.3. *Životní podmínky*
- 1.5.3.1. *Bydlení zaměstnanců*
- 1.5.3.1.1. Úroveň bydlení zaměstnanců
- 1.5.3.1.2. Bytový fond podniků
- 1.5.3.1.3. Hromadné ubytování zaměstnanců
- 1.5.3.1.4. Údržba bytového fondu podniků
- 1.5.3.2. *Doprava do zaměstnání*
- 1.5.3.3. *Rekreace pracovníků a jejich rodinných příslušníků*
- 1.5.3.3.1. Podniková rekreace
- 1.5.3.3.2. Výběrová rekreace ROH
- 1.5.3.3.3. Dětská rekreace
- 1.5.3.3.4. Jiné formy rekreace
- 1.5.3.4. *Volný čas pracovníků*
- 1.5.3.4.1. Kulturní vyžití
- 1.5.3.4.2. Sportovní vyžití
- 1.5.3.4.3. Kroužky zájmového charakteru
- 1.5.3.4.4. Jiné formy využití volného času
- 1.5.3.5. *Ochrana životního prostředí*
- 1.5.3.5.1. Péče o čistotu ovzduší
- 1.5.3.5.2. Péče o čistotu vodních toků
- 1.5.3.5.3. Péče o půdu
- 1.5.3.5.4. Likvidace odpadu z výrobní činnosti
- 1.5.3.5.5. Péče o prostředí uvnitř organizace
- 1.5.3.6. *Vztah ke komunitě*
- 1.5.3.7. *Mzdy a odměňování pracovníků*
- 1.5.4. *Péče o zvláštní skupiny zaměstnanců*
- 1.5.4.1. *Péče o osoby se změněnou pracovní schopností*
- 1.5.4.1.1. Předpokládaný vývoj osob se změnou pracovní schopnosti
- 1.5.4.1.2. Druhy onemocnění
- 1.5.4.1.3. Pracovní podmínky
 - 1.5.4.1.3.1. Pracoviště
 - 1.5.4.1.3.2. Chráněné dílny
- 1.5.4.1.4. Rekvalifikace
- 1.5.4.1.5. Sociální péče o osoby se změněnou pracovní schopností
- 1.5.4.2. *Péče o mladé pracovníky*
- 1.5.4.2.1. Péče o vyučence
- 1.5.4.2.2. Péče o ostatní mladé dělníky
- 1.5.4.2.3. Péče o absolventy škol
- 1.5.4.2.4. Péče o pracovníky v době výkonu základní vojenské služby a po návratu
- 1.5.4.3. *Péče o ženy*
- 1.5.4.3.1. Pracovní podmínky
- 1.5.4.3.2. Péče o ženu-matku
- 1.5.4.3.3. Péče o děti zaměstnaných matek
- 1.5.4.3.4. Služby ženám
- 1.5.4.4. *Péče o sociálně nepřízpůsobené skupiny*
- 1.5.4.5. *Péče o důchodce*
- 1.5.5. *Sociální a politický rozvoj jedince a kolektivu*
- 1.5.5.1. *Společensko-politická aktivita*
- 1.5.5.1.1. Organizovanost ve společenských a politických organizacích
- 1.5.5.1.2. Angažovanost ve společenských a politických organizacích
- 1.5.5.1.3. Účast pracujících na řízení

- 1.5.5.2. *Pracovní iniciativa*
 - 1.5.5.2.1. Socialistická soutěž a závazkové hnutí
 - 1.5.5.2.2. Brigády socialistické práce
 - 1.5.5.2.3. Rekordní hnutí
 - 1.5.5.2.4. Komplexní socialistická racionalizace a komplexní racionalizační brigády
 - 1.5.5.2.5. Zlepšovateľské a vynálezcké hnutí
 - 1.5.5.2.6. Jiné formy pracovní iniciativy
- 1.5.5.3. *Politická výchova a vzdělávání*
- 1.5.5.4. *Pracovní morálka a disciplína*
- 1.5.5.5. *Nehmotná stimulace*
 - 1.5.5.5.1. Formy mimomateriální odměny
 - 1.5.5.5.2. Propagace
 - 1.5.5.5.3. Psychosociální stimulatory
- 1.5.5.6. *Mezilidské vztahy*
 - 1.5.5.6.1. Vztahy mezi vedoucími a vedenými
 - 1.5.5.6.2. Vztahy mezi spolupracovníky na stejné funkční úrovni
 - 1.5.5.6.3. Vztahy mezi pracovními skupinami, mezi spolupracovníky

Tabulka 1. Věková struktura osob se změněnou pracovní schopností

Druh onemocnění	do 19 let		20—24		25—29		30—34		35—39		40—44		45—49		50—54		55—59		60 a více		Σ
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.	
choroba z povolání																					
pracovní úraz																					
obecná choroba																					
nepracovní úraz																					
Σ																					

Druh tab.: analytická

Úroveň sledování: podnik, koncern

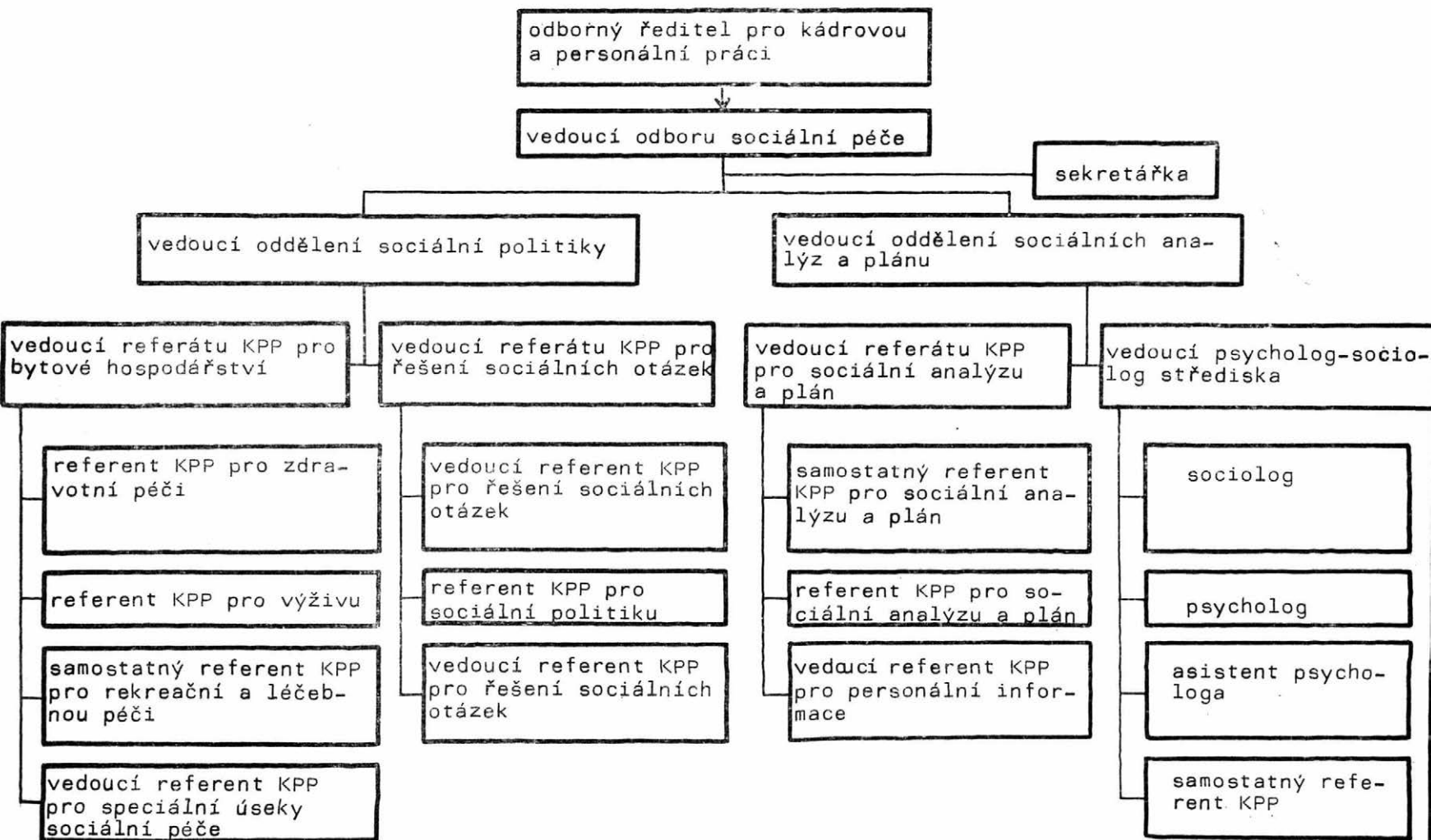
Frekvence sledování: ročně k 31. 12.

Předmět sledování: pracovníci se ZPS

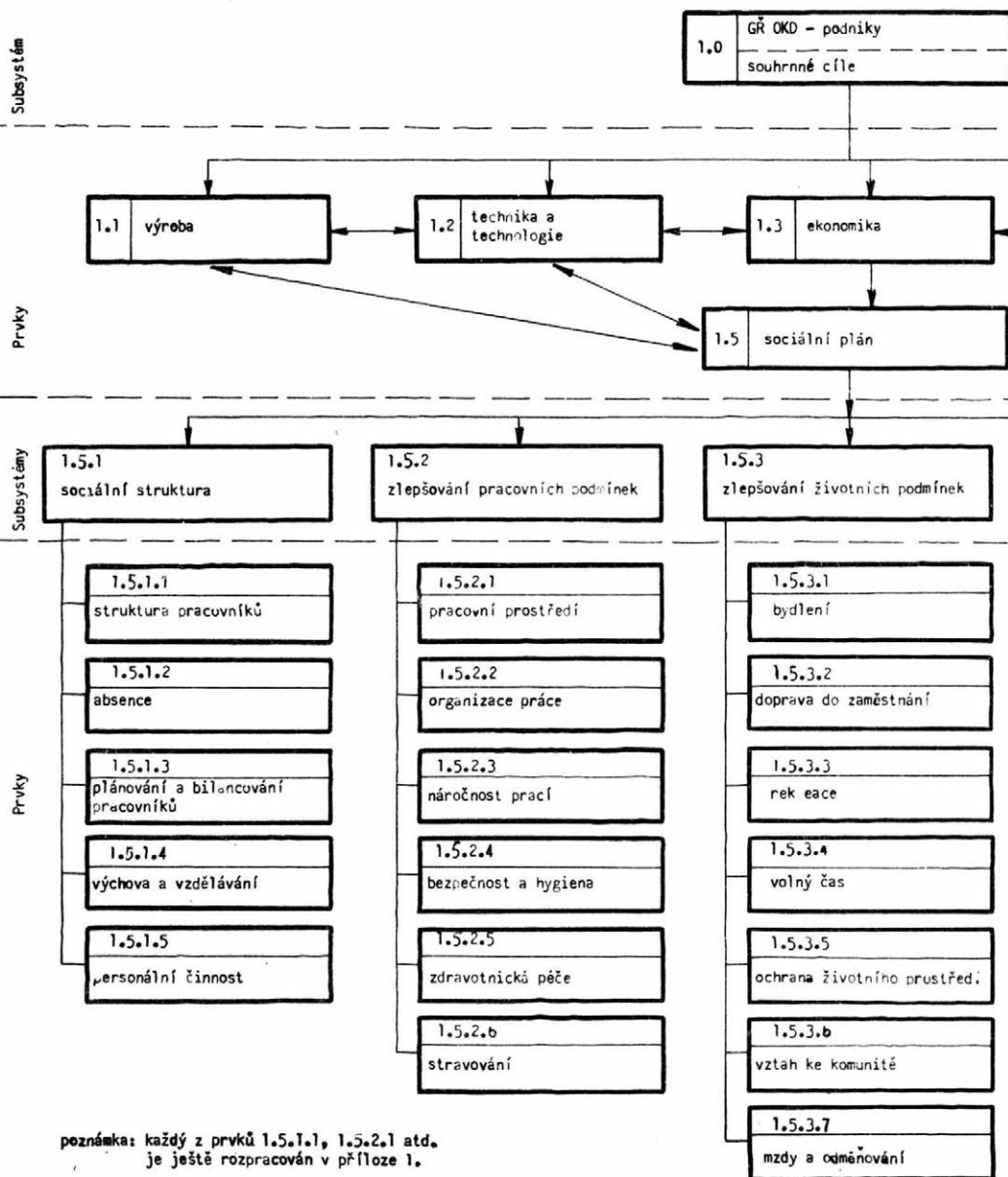
Tabulka 2. Souhrnný přehled vstupů do subsystému 1.5.6 — vztah sociálního plánu k hospodářskému plánu na úrovni koncern—podnik

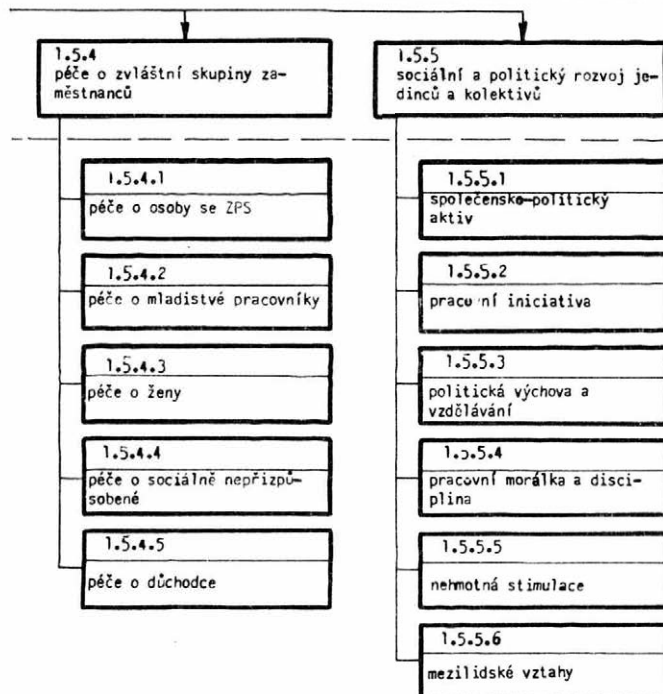
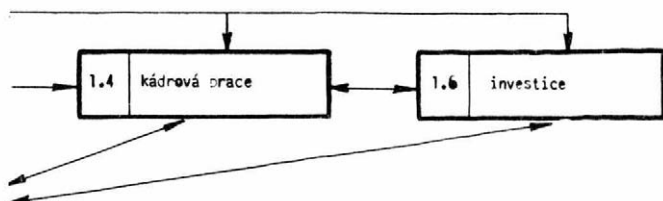
Poř. čís.	Číslo prvku poskytujícího účelovostní výstup	Poř. č. prvku v subsystému	Název výstupního prvku představujícího vstup do subsystému 1.5.6.	Způsob získání údaje	Způsob výpočtu hodnoty prvku pro subsystém 1.5.6.	Měrná jednotka	Modifikace obsahového zaměření subsystému 1.5.6						Detail modifikace (podskupiny)
							1	2	3	4	5	6	
							podnik	GŘ – koncern	ministerstvo	státní rozpočet	odborové orgány a jiné společenské organizace	jiní účastníci sociálního plánu	
1	2	3	4	5	6	7			8				9
1	1.5.1.2.	x	Absence dělníků v dole	sest. X	počet děl. v % abs.	směny	1						351 4 (mzdy)
2	1.5.1.2.1.1.	x	Náhrady za dovolenou	sest. Y	počet směn × náhr. /1 sm.	tis. Kčs	3						
3	1.5.1.2.1.2.	y	Nemocenské dávky	sest. Z	počet směn × Ø saz. /1 sm.	tis. Kčs				/			
4	1.5.1.2.1.3.	z	Úraz pracovní – nemocenské dávky	sest. Q	počet směn × Ø saz. /1 sm.	tis. Kčs				/			
5	1.5.1.2.1.3.	q	Úraz pracovní – odškodné	ručně	podle vzorce nebo indiv.	tis. Kčs	3						6 (úč. 378)

Graf 1: Návrh organizačního schématu odboru sociální péče



Graf 2: Schematické znázornění funkční struktury sociálního plánu





Шпаньгел Й.: Опыт подготовки плана социального развития в генеральной дирекции Остравско-Карвинских Шахт (ОКШ), концерн Острава

В статье рассматривается опыт подготовки плана социального развития в системе министерства горючего и энергетики. В крупнейшем в Чехословакии каменноугольном бассейне — генеральная дирекция ОКШ, концерн Острава — была применена модель социального плана, разработанная Исследовательским институтом экономики горючего и энергетики в сотрудничестве с работниками приведенного концерна и другими специалистами.

Методика разработки этой сложной модели излагается в первой части статьи. Во второй части приводятся данные об информационном обеспечении модели социального плана и указывается на связи между различными элементами экономического и социального планов на уровне концерна и предприятий.

Затем автор переходит к вопросу о создании организационных, институциональных и кадровых условий, необходимых для осуществления социального плана.

В статье определяются и цели эксперимента, в первую очередь в области осуществления сложных социальных анализов и создания нужного набора информации для обеспечения модели социального плана. Определены и цели на период 1979—1980 гг., выполнение которых должно привести к всеобщему внедрению модели социального плана и в прочих концернах Федерального министерства горючего и энергетики в 7-ой пятилетке.

В приложении приведена модель социального плана, охватывающая и объединяющая разные методические подходы в сфере работы с людьми.

Summary

Špaňhel J.: Experience Gained in Preparing the Social-development Plan in the General Board of Management, Ostrava-Karviná Mines, Concern Ostrava

The paper discusses the experience gained in elaborating the social-development plan under the conditions prevailing in fuel and power industries. In our biggest hard-coal district (General Board of Management, Ostrava-Karviná Mines, Concern Ostrava), the model of a social plan worked out by the Experimental Institute of the Economy of Fuel and Power Industries in co-operation with the workers of the mentioned concern and other specialists has been applied in practice.

The methodological procedure in working out the above-mentioned exacting model is subjected to analysis in the first part of the present paper. In its second part, the ways of supplying the social-plan model with information are discussed, and the interrelations between the various elements of the economic plan and the social plan on the concern—enterprise level are specified.

The second part of the paper concentrates upon the creation of organizational, institutional and personnel conditions necessary for the actual realization of the social plan.

Goals are also laid down which are to be experimentally verified — particularly the exactingness of carrying social analyses into effect and the formation of a set of information essential for securing the model of the social plan. Goals are determined also for the period 1979—1980; these are intended to contribute to the general application of the social-plan model even in the other concerns of the Federal Ministry of Fuel and Power Industries in the 7th Five-year Plan.

The model of the social plan, including and integrating various methodological procedures in the area of work with people, is introduced in the appendix.