

**Obecný model základních souvislostí
v péči organizace o pracovníky jako
východisko pro normování sociální
vybavenosti podniků**

IGOR TOMEŠ

Technickoekonomický výzkumný
ústav hutního průmyslu,
Praha

Z dokumentů týkajících se urychlení sociálně ekonomického rozvoje a přestavby hospodářského mechanismu je patrné, že hospodářské změny mohou a pravděpodobně i budou mít vážné důsledky pro úkoly a praxi sociální politiky v hospodářských organizacích. V oblasti sociálního řízení se počítá s osamostatněním organizací. To povede ke změně způsobu řízení sociálních oblastí i ke změně obsahu řízení. Organizace by měly výrazněji preferovat personální a sociální činnosti, aby si zajistily podmínky pro vytvoření takových pracovních kolektivů, které by byly schopné reagovat na nadcházející změny a na plnění výrobních a jiných úkolů. Očekává se i změna v postavení, struktuře a obsahu plánů kádrového, personálního a sociálního rozvoje, jejichž praxe v 6. a 7. pětiletce byla předmětem kritiky. Chyběly jim objektivní základy pro formulace cílů a důsledná vazba na ostatní části podnikových plánů. K odstranění tohoto nedostatku byly ve výzkumu(1) vyvinuty postupy objektivizace sociálně ekonomického obsahu sociálních plánů, zejména sociálně ekonomických potřeb a jejich vazeb na ostatní části plánu, stručně označené jako normativy sociální vybavenosti organizací. Tyto postupy byly v literatuře popsány. V tomto článku chceme čtenáře seznámit se základními výsledky výzkumu, které mají obecnější platnost a mohou posloužit jako východiska objektivizace sociálně ekonomické části podnikových sociálních analýz.

Normativy sociální vybavenosti mají tři objektivizační základní funkce v systému programování a plánování kádrově personálního a sociálního rozvoje organizací:

- poznávací
- určovací
- hodnotící.

Poznávací funkce uplatní organizace při analytických činnostech v přípravné fázi programování a plánování a při přípravě variant řešení pro rozhodnutí decizní sféry. Na úrovni generálních ředitelství umožní použití normativů — základním srovnáním mezi reálnou hladinou sociální služby a příslušným normativem — zjistit výši vybavenosti podniků a této skutečnosti využít při rozpisu plánu. Na úrovni podniků (závodů) normativ umožní jednoduchým srovnáním kvantitativních stránek sociálních jevů a procesů zjistit dostatečnost jejich rozsahu.

Určovací funkce uplatní organizace při formulaci realizačních opatření. Pomocí realizačních normativů lze stanovit potřebné prostředky pro jejich splnění. Lze stanovit i potřebný meziroční přírůstek k dosažení cílů.

(1) Výzkum možnosti normování sociální vybavenosti organizací byl objednan Radou ekonomického výzkumu na doporučení federálních ministerstev práce a sociálních věcí a hutnictví a těžkého strojírenství v roce 1978 a byl ukončen v roce 1985.

Hodnotící funkce normativů spočívá v porovnání skutečných nákladů a vynaložených prostředků a úsilí s normovanými hodnotami a ukazuje, zda si organizace počínaly efektivně a přispěly k intenzifikaci sociálních procesů.

Zavedení normativů sociální vybavenosti umožňuje decentralizovat plánování sociálního rozvoje — resort bude i nadále zajímat, jak jsou plněny normativy sociální vybavenosti a proč nejsou plněny v jednotlivých podnicích. Umožňuje také zkvalitnit automatizovaný systém informací a získat tak hodnotnější podklady pro řízení sociálních procesů.

Mají-li být reálné a realistické, musí normativy sociální vybavenosti respektovat:

- (a) dosaženou hladinu sociální vybavenosti v konkrétních podnicích a ekonomickou náročnost jejího provozu,
- (b) sociálně ekonomický prostor pro jejich rozvoj v daných časových horizontech a ekonomických mantinelech,
- (c) hladinu saturace či nasycení sociálně ekonomických potřeb v konkrétních podnicích.

K zabezpečení těchto požadavků slouží modelovací technika. Dlouhodobým výzkumem a experimentálním ověřením na úrovni podnikové, VHH a jednoho celého resortu jsme prokázali existenci základních souvislostí v sociální vybavenosti podniku, které se musí při konstrukci modelů respektovat.

Model péče organizace dává dvě z potřebných východisek pro tvorbu normativů sociální vybavenosti; to stanoví dosaženou standardní hladinu péče organizací, vyjádřenou lineární rovnicí, a standardní dosaženou dynamikou v jejím rozvoji, vyjádřenou variačním koeficientem (standardizovaná odchylka lepších organizací). Při tvorbě normativů sociální vybavenosti se k těmto informacím musí přiřadit ještě informace o cílech sociálního rozvoje pro uvažovaný časový horizont a o míře uspokojení plánované sociální potřeby.

Pojetí péče organizace o pracovníky

Materiálně technickou základnou sociálního rozvoje organizací v pojetí současných dokumentů k programování a plánování kádrové přípravy, personálního a sociálního rozvoje je soubor zařízení sociální vybavenosti, jež se v zákoníku práce souhrnně označuje jako péče organizace o pracovníky.

Podle zákoníku práce tento soubor zahrnuje zařízení umožňující:

- a) závodní stravování ve všech směnách,
- b) řádné ubytování pracovníků,
- c) co nejúčelnější využití volného času pracovníků a jejich rodinných příslušníků (zařízení kulturní, tělovýchovná, sportovní a turistická a závodní zotavovny),
- (d) péči o kvalifikaci pracovníků a o jejich další vzdělávání,
- (e) získání kvalifikace zaškolením,
- (f) bezpečnou úschovu svršků a osobních předmětů.

Kromě toho se podle jiných předpisů k péči o pracovníky dále přiřazují zařízení:

- (a) závodního zdravotnictví,
- (b) bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- (c) hygieny práce.

Typologie péče o pracovníky

Rozsah právních povinností jednotlivých organizací při zabezpečování péče o pracovníky je odstupňován podle velikosti organizací, charakteru výroby a rizikovitosti práce. Tato typologická kritéria platí jen pro kategorizaci sociální

Tabulka 1. Typologie péče o pracovníky průmyslových organizací podle velikosti a soustředěnosti pracovních kolektivů

Průmyslové organizace (podniky)	Pracoviště v organizaci konstantní		Mobilní (montážní atd.)
	Míra soustředěnosti pracovníků 67 % a více v hlavním závodě	rozptýlené ve více místně odloučených závodech	
Nad 5000 pracovníků	TYP A	TYP B	TYP E
1000 – 5000 pracovníků	TYP B	TYP C (nebo D)	popř. kombinovaný s jiným typem
Do 1000 pracovníků	TYP C	TYP D	A až D

vybavenosti organizací a byla v této souvislosti výzkumem (shlukovou analýzou) plně potvrzena.

Jsou podstatné rozdíly v péči o pracovníky v organizacích průmyslové výroby, zemědělské výroby, paliv a energetiky, dopravních, obchodních služeb atd. Model péče o pracovníky je nutné vytvořit pro každou kategorii organizací zvlášť. V tomto článku se omezujeme pouze na organizace průmyslové povahy.

Průmyslové organizace se mimo jiné typově liší svou sociální vybaveností, a to podle těchto základních kritérií:

- podle velikosti měřené počtem pracovníků nebo množstvím mzdových prostředků;
- podle míry soustředěnosti pracovišť a pracovníků do jednoho sídla organizace;
- podle podílu nestálých pracovišť v organizaci (montážní apod.).

Tato kritéria byla prokázána analýzou hlavní komponenty.

Na model péče organizace působí i další faktory (zjištěné sociologickými průzkumy) exogenní povahy, jako například velikost sídla organizace, počet cizích organizací v sídle organizace, charakter ekologického zázemí, občanská vybavenost v sídle organizace, charakter oboru průmyslové činnosti atd., a faktory endogenní povahy, jako například stáří a zdravotní stav pracovního kolektivu, jeho profesní a kvalifikační struktura, stabilita, míra feminizace atd. Míru vlivu těchto faktorů se z dostupné údajové základny státní statistiky nepodařilo průkazně určit. Proto vytvořená typologie s nimi nepočítá a je v tomto směru ochuzena a zjednodušena.

Kriteriální charakteristiky jednotlivých typů byly zjištěny empirickým výzkumem. Při jejich následném hodnocení byla formulována pracovní hypotéza, že tyto hranice odpovídají míře právní odpovědnosti organizací zajišťovat péči o pracovníky. Přitom se zjistilo, že rozhodující je počet pracovníků „za jednou branou“: proto velké, ale územně rozptýlené organizace se chovají jako soubor středních organizací. Hranice 2/3 soustředění (67 %) byla zjištěna empiricky a není rigorózní; musí být pro jednotlivé případy ověřena.

Typové rozdíly vyplývají z různého rozsahu povinností, které zákon ukládá organizacím podle počtu pracovníků, a z různých možností organizací pečovat o své pracovníky, vyplývajících z velikosti disponibilních prostředků a míry „duplicitních“ zařízení. Čím je pracovní kolektiv v odloučených závodech rozptýlenější, tím vícekrát musí organizace zabezpečovat základní sociální vybavenost s malokapacitními (a tedy méně efektivními) parametry (pro každý kolektiv „za jednou branou“).

Typové rozdíly se v modelu péče organizace o pracovníky prosazují především ve velikosti odchylek od vypočtené funkce, charakterizujících jednotlivé statisticky významné závislosti. Platí, že čím větší je rozptýlenost pracovišť a pracovníků mimo sídlo organizace, tím více se organizace přibližují ke spodní (minusové) hranici směrodatné odchylky, a naopak. Montážní organizace s mobilními pracovišti se zpravidla chovají atypicky ve vztahu ke zjištěným závislostem.

Základní determinanty

Pro stanovení obecného modelu globálního rozsahu péče průmyslové organizace o pracovníky jsou základními determinantami

- a) počet pracovníků,
- b) celkové mzdové prostředky.

Počet potřebných pracovníků je determinován objektivně jednak rozsahem, strukturou a charakterem výroby (očekávaný výsledný efekt), jednak používanou (nebo disponibilní) technikou a technologií, kvalitou, strukturou a charakterem používaných surovin, paliv a energie a zpracovávaných materiálů.

Charakter spojení člověka a techniky v technologickém procesu k dosažení očekávané výroby ovlivňuje i povahu a strukturu péče organizací o pracovníky. Proto při modelování základních souvislostí péče o pracovníky je žádoucí respektovat požadavek homogenity souboru podmínek, pro něž je výsledný model platný. Je například neužitečné vytvářet jediný model péče organizací platný pro průmysl, dopravu, obchod, služby atd. Je nanejvýše užitečné respektovat i rozdíly mezi základními průmyslovými odvětvími (těžké strojírenství, spotřební průmysl atd.). Model, který je předkládán, platí v podmínkách hutnictví a těžkého strojírenství. Jeho širší platnost by musela být teprve ověřena.

Rozhodující pracovníci hlavní činnosti

V průmyslových organizacích je pro stanovení celkového počtu pracovníků rozhodující počet pracovníků v hlavní činnosti. V současné době soubor pracovníků v hlavní činnosti je ze tří čtvrtin reprezentován počtem dělníků hlavní činnosti. Řada jevů v oblasti „práce“ je státní statistikou sledována jen pro soubor dělníků hlavní činnosti.

Výzkumem jsme zjistili, že existují statisticky významné závislosti celkového počtu pracovníků na počtu pracovníků v hlavní činnosti a dělníků v hlavní činnosti. Dále celkový počet pracovníků ovlivňuje velikost mzdových prostředků v organizaci.

Počet dělníků v hlavní činnosti v organizacích s podobnými pracovními podmínkami ovlivňuje i počet pracovníků na rizikových pracovištích (platí jen pro hutnictví a strojírenství).

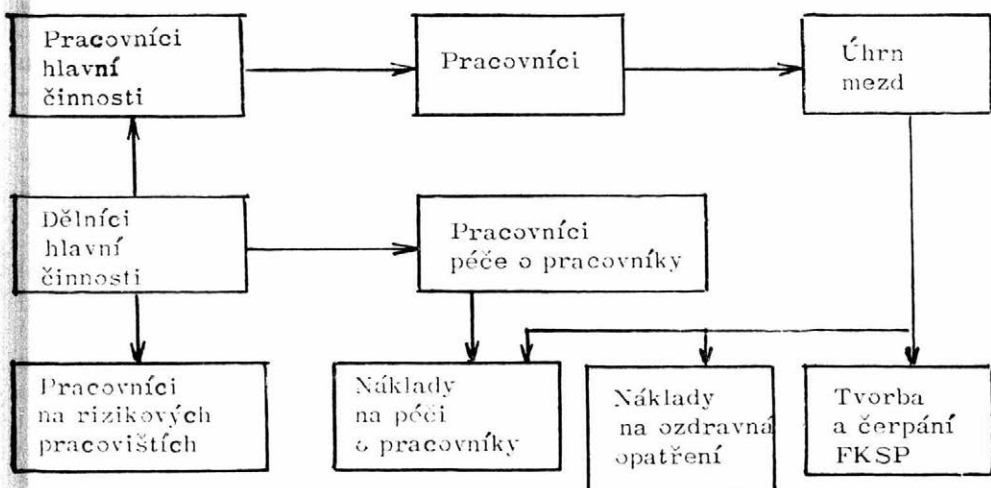
Celkový počet pracovníků určuje věcný obsah potřebné péče organizace o pracovníky, a to jak počet pracovníků v péči o pracovníky, tak náklady na ně. Náklady na péči o pracovníky spolu s tvorbou a čerpáním fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) a náklady na ozdravná opatření jsou však v těsnější závislosti na objemu mzdových prostředků. Proto můžeme říci, že objem mzdových prostředků je určující pro stanovení hodnotového rozsahu možné péče o pracovníky.

Podíl pracovníků na rizikových pracovištích a náklady na ozdravná opatření jsou přímo závislé na charakteru technologie, pracovního prostředí a podmínek práce. Jsou obzvláště citlivá na míru homogenity organizací v souboru, pro něž je model tvořen. Je proto žádoucí při vyšším stupni zobecnění velmi obezřetně zařazovat počet pracovníků na rizikových pracovištích a objem ná-

kladů na ozdravná opatření do soustavy modelovaných vztahů. Přitom je třeba mít na paměti, že ani v tak homogenním souboru organizací, jakým jsou hutní podniky, se neprokázala potřebná statisticky významná míra souvislosti mezi počtem pracovníků na rizikových pracovištích a objemem nákladů na ozdravná opatření. Obdobně i míra feminizace je velmi rozdílná v jednotlivých průmyslových odvětvích v závislosti na podmínkách, obsahu a charakteru práce.

Výše uvedené základní souvislosti mezi počtem pracovníků, jako jedním z rozhodujících předpokladů chodu organizace (a jeho produktivním jádrem – pracovníci hlavních činností), mezi úhrnem mezd, jako výrazem množství, jakosti a společenského významu vykonané práce, a péčí organizace o pracovníky, jako souborem sociálních činností a nákladů na fungování socioekonomické základny sociálního systému, lze zjednodušeně vyjádřit obecně platným schématem 1.

Schéma 1



Dlouholetým sledováním se neprokázaly (ač se původně předpokládaly) statisticky významné souvislosti mezi

- a) počtem pracovníků na rizikových pracovištích a úhrnem nákladů na ozdravná opatření či úhrnem nákladů na péči o pracovníky,
- b) úhrnem nákladů na péči o pracovníky a úhrnem nákladů na ozdravná opatření či tvorbu a čerpání FKSP,
- c) počtem pracovníků organizace či pracovníků nebo dělníků hlavní činnosti a úhrnem nákladů na ozdravná opatření.

Předpokládá se, že úhrn nákladů na ozdravná opatření v jednotlivých organizacích se liší obsahem a strukturou a stává se tedy různorodou entitou, konečným nesrovnatelnou s úhrny nákladů na ozdravná opatření v jiných organizacích.

Dlouholeté sledování prokázalo platnost typologické distinkce mezi organizacemi, zejména v úhrnech nákladů na péči o pracovníky. Platí, že struktura těchto nákladů se liší podle typů organizací. Hlavní rozdíly jsou ve váze institucionalizovaných sociálních služeb vybavených základními prostředky a předměty postupné spotřeby v systému péče organizace; s rostoucí koncentrací pracovníků na jednom místě („za jednou branou“) roste podíl nákladů na

odpisy základních prostředků, na předměty postupné spotřeby, na energii a paliva (pokud to organizace nehradí z jiných prostředků) atd. a relativně klesá podíl nákladů na činnosti lidí nevyžadující základní prostředky.

Tato okolnost ovlivňuje i podíl čerpání z FKSP na úhradu úhrnu nákladů na péči o pracovníky. Ukazuje se, že s klesajícím počtem pracovníků „za jednou branou“ roste úloha čerpání z FKSP, z níž se častěji financují činnosti lidí (tělovýchovné, kulturní, zájmové atd.) a uspokojování jejich potřeb (např. půjčky, podpory, příspěvek na suroviny v závodním stravování) než provoz institucionalizovaných služeb (např. závodní rekreace) a relativně klesá podíl úhrad z podnikové společenské spotřeby.

Obecně však platí, že úhrn nákladů na péči o pracovníky a tvorba a čerpání FKSP je v těsné souvislosti s úhrnem vyplácených mezd v jednotlivých typech organizací. Závislost úhrnu nákladů na ozdravná opatření byla nesporně prokázána jen v Hutnictví železa, což je pravděpodobně důsledkem dvanáctiletého systematického metodického působení oddělení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci generálního ředitelství. Z toho je však patrné, že v oborech s relativně homogenní technologií výroby a průměrným stářím základních prostředků v řízených organizacích lze předpokládat, při sjednocení praxe programování, plánování a realizace ozdravných opatření, statisticky významnou souvislost mezi úhrnem mezd a úhrnem nákladů na ozdravná opatření (prokázané v Hutnictví železa).

Ověření výše uvedených vazeb ve VHJ Hutnictví železa (1970–1982) potvrdilo platnost těchto závislostí; pro tento obor platí následující regresní funkce pro uvedené vztahy:

$$\begin{aligned}
 P &= 52,32 + 1,05 \cdot P_{h\check{c}} && (\text{var. } 2,69 \%) \\
 P_{h\check{c}} &= 1,81 + 1,25 \cdot D_{h\check{c}} && (\text{var. } 3,3 \%) \\
 P_{rizik} &= 722,71 \cdot 1,00 D_{h\check{c}} && (\text{var. } 43,1 \%) \\
 P_{pop} &= 1,23 + 0,035 P && (\text{var. } 25,3 \%) \\
 P_{pop} &= 6,06 + 0,046 D_{h\check{c}} && (\text{var. } 28,6 \%) \\
 MZDY &= 24,22 \cdot P^{1,03} && (\text{var. } 12,8 \%) \\
 N_{pop} &= 529,29 + 0,03 MZDV && (\text{var. } 26 \%) \\
 N_{ozo} &= 0,005 \cdot MZDY^{1,21} \cdot 0,98 T && (\text{var. } 43,3 \%) \\
 FKSP_t &= 0,0001 \cdot MZDY^{1,39} \cdot 1,13 T && (\text{var. } 20,4 \%)
 \end{aligned}$$

Vysvětlivky:

P	= pracovníci celkem
$P_{h\check{c}}$	= pracovníci hlavní činnosti
P_{rizik}	= pracovníci na rizikových pracovištích
P_{pop}	= pracovníci péče o pracovníky
$D_{h\check{c}}$	= dělníci hlavní činnosti
MZDY	= mzdové prostředky bez OON celkem
N_{pop}	= náklady a výdaje na péči o pracovníky
N_{ozo}	= náklady a výdaje na ozdravná opatření
FKSP _t	= tvorba FKSP
var.	= variační koeficient v procentech

Určující závislosti

Opakovaně se tedy prokázalo, že pro tvorbu modelu základních souvislostí péče organizace o pracovníky jsou určující závislosti

- počtu pracovníků péče o pracovníky na celkovém počtu pracovníků organizace (v průměrném evidenčním stavu),
- objemu nákladů na péči organizace o pracovníky na objemu mzdových prostředků.

Počet pracovníků organizace určuje statisticky významným způsobem nejen počet pracovníků péče organizace jako celek, ale i počty pracovníků v jednotlivých rozhodujících oborech (službách) této péče podle typů organizací, a to zejména počty pracovníků v

- a) bezpečnosti práce,
- b) závodním zdravotnictvím,
- c) závodním stravováním,
- d) závodní rekreací,
- a do určité míry ve velkých organizacích i počty pracovníků v
- e) kulturních zařízeních organizací,
- f) tělovýchovných zařízeních organizací,
- g) skupinové a individuální sociální práci.

Neprokázála se souvislost mezi počty pracovníků organizace a dopravou do zaměstnání (osobní dopravou), prádelnami pracovních oděvů a speciálními sociohygienickými službami (pedikura, kadeřnictví, atd.).

Počet pracovníků v péči o pracovníky dlouhodobě ovlivňuje některé výkonné parametry péče o pracovníky, a to zejména:

- a) úvazky lékařů a zdravotnického personálu (kapacita zdravotnických zařízení),
- b) výrobu a podávání teplých jídel a do určité míry i kapacitu stravovacích zařízení,
- c) provoz obytných místností pro rekreaci (kapacita rekreačních zařízení).

Rozsah závodního zdravotnictví, stravování a rekreace jsou nejčastěji se vyskytující sociální služby v organizacích nejen velkých a středních, ale i malých.

Ostatní sociální služby se v malých organizacích vyskytují méně často. Zdravotní, stravovací a rekreační činnosti jsou i v nejmenších organizacích, které si nemohou zřídit vlastní sociální služby; mají však pracovníky, kteří se těmito činnostmi zabývají a organizují účast vlastních pracovníků na sociálních službách jiných organizací nebo je obstarávají s pomocí komerčních služeb. Proto na ně vznikají náklady ve všech typech organizací.

Je pravděpodobné, že tomu tak je i u výchovy a vzdělávání dospělých, avšak

Schéma 2

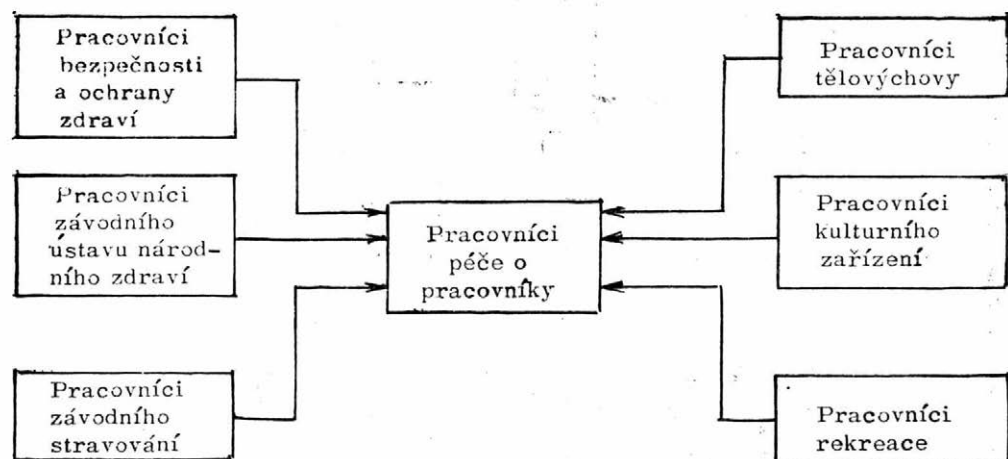
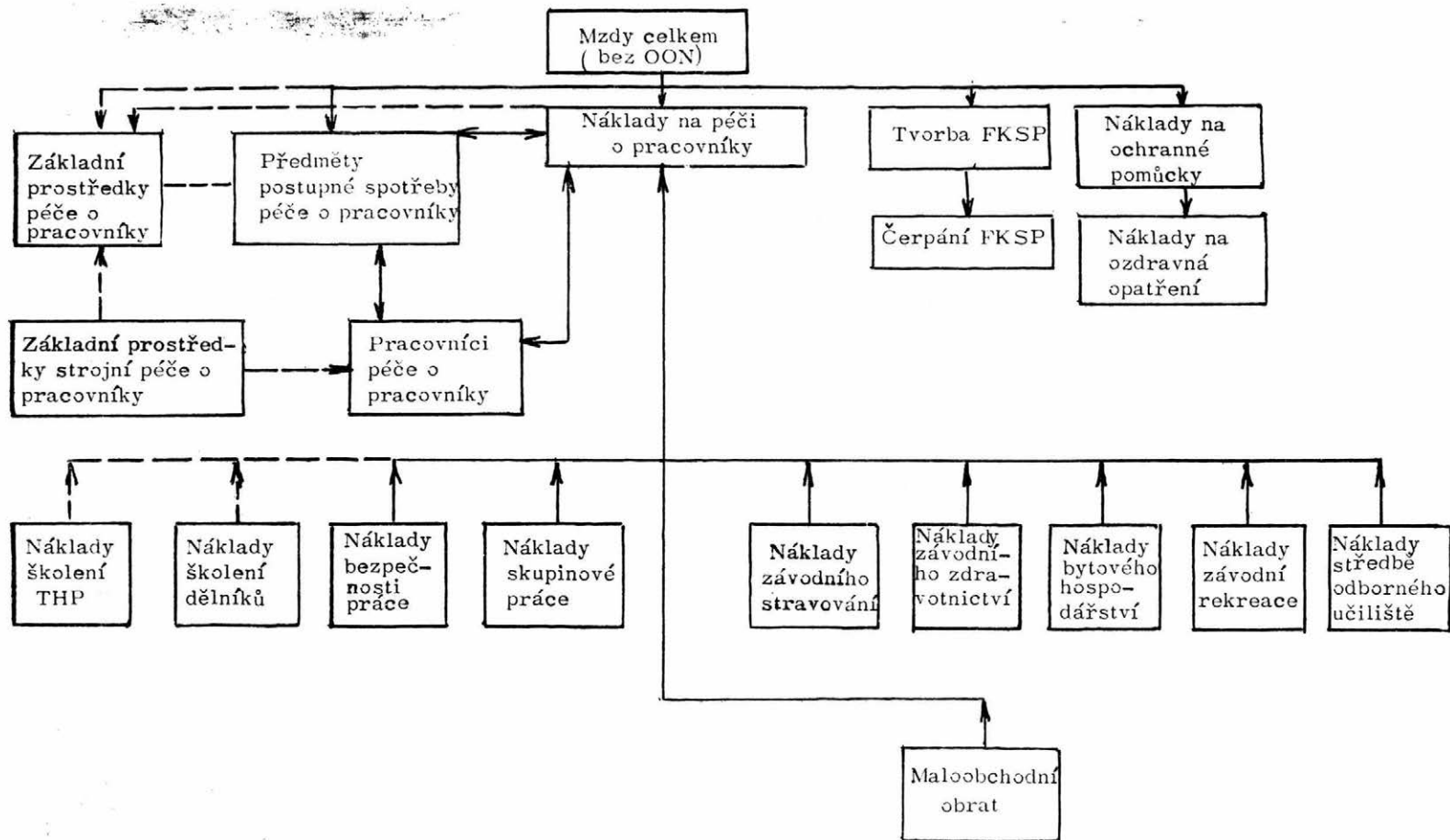


Schéma 3 : Základní ekonomické souvislosti péče organizace o pracovníky



stav a úroveň (a tím i spolehlivost) potřebných statistických údajů neumožňují potvrdit ani vyvrátit tento předpoklad.

Uvedené vazby neplatí v této modelové podobě v organizacích montážních, stavebních atd. s dočasnými pracovišti, kde jejich pracovníci již z hospodářských smluv participují na sociálních a komerčních službách jiných organizací a péče vlastní organizace má jiný obsah, rozsah i strukturu.

Výše uvedené souvislosti lze zjednodušeně a přehledně vyjádřit schématem 2.

Experimentální ověření těchto souvislostí v reálných vazbách organizací VHJ Hutnictví železa potvrdilo uvedené vztahy, které byly charakterizovány těmito funkcemi:

$$\begin{aligned} P_{pop} &= 25,03 + 18,06 \cdot P_{bop} && (\text{var. } 39,9 \%) \\ P_{pop} &= 66,10 \cdot P_z^{0,49} \cdot 1,03^T && (\text{var. } 50,6 \%) \\ P_{pop} &= 1,94 \cdot P_s^{1,00} \cdot 1,02^T && (\text{var. } 22,8 \%) \\ P_{pop} &= 15,75 + 9,61 \cdot P_r && (\text{var. } 36,1 \%) \\ P_{pop} &= 245,61 + 10,61 \cdot P_{zk} && (\text{var. } 71,9 \%) \\ P_{pop} &= 301,68 + 5,98 \cdot P_t && (\text{var. } 83,4 \%) \end{aligned}$$

V organizacích Hutnictví železa byla několikrát prokázána i závislost počtu pracovníků péče organizace o pracovníky na počtu pracovníků středně odborných učilišť. Toto zjištění však platí jen pro typ velkých a částečně i středních podniků.

Úhrn mezd

Úhrn mezd v organizaci přesněji určuje úhrn nákladů na péči o pracovníky, úhrn nákladů na ozdravná opatření a na tvorbu a čerpání FKSP. Model péče o pracovníky, který vychází z těchto souvislostí, je přesnější a dynamičtější. Mzdy vyjadřují nejen množství, ale i společenský význam (mzdové tarify) práce: jsou vypláceny také s ohledem na plnění úkolů a dosažený zisk organizace.

Úhrn mezd především ovlivňuje hodnotové parametry modelu péče o pracovníky, zejména míru vynaložených prostředků, včetně nákladů na předměty postupné spotřeby. Manifestovala se i těsnější souvislost mezi základními prostředky v pořizovací ceně (zejména vložených do strojů a zařízení v závodním stravování a závodním zdravotnictví a vložených do budov v rekreační péči) a úhrnem mezd (než k počtu pracovníků).

Náklady na péči o pracovníky souvisí s počtem pracovníků, které tato péče zaměstnává, a ty zase s velikostí prostředků vložených do strojů a zařízení. Souvisí i s velikostí prostředků vložených do jednotlivých úseků této péče.

Zjištěné obecné souvislosti lze schematicky vyjádřit — viz schéma 3.

Ověření obecného schématu na údajích VHJ HŽ (1970–1982) potvrdilo jeho platnost. Výsledné funkce popisující tento model v oboru VHJ HŽ jsou následující:

Vysvětlivky:

- P_{pop} = pracovníci péče o pracovníky
- P_{bop} = pracovníci bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- P_z = pracovníci závodního zdravotnictví
- P_s = pracovníci závodního stravování
- P_r = pracovníci závodní rekreace
- P_{zk} = pracovníci závodních klubů, domů kultury, společenských domů
- P_t = pracovníci tělovýchovy
- T = čas
- var. = variační koeficient v %

$ZP_{pop} = 4707,60 + 23,41 \cdot ZPS_{pop}$	(var. 54,2 %)
$ZP_{pop} = 21342,6 + 4,48 \cdot N_{pop}$	(var. 45,7 %)
$ZP_{pop} = 12810,5 + 0,58 \cdot MZDY$	(var. 55,9 %)
$PPS_{pop} = 2,17 \cdot P_{pop}^{1,44}$	(var. 42,5 %)
$PPS_{pop} = 4974,37 \cdot 1,00^{MZDY} \cdot 0,85^T$	(var. 54,2 %)
$P_{pop} = 36,89 + 0,03 \cdot ZPS_{pop}$	(var. 46,4 %)
$P_{pop} = 114,28 + 0,02 \cdot PPS_{pop}$	(var. 31,1 %)
$P_{pop} = 0,04 \cdot N_{pop}^{0,85}$	(var. 33,5 %)
$FKSP_t = 0,0001 \cdot MZDY^{1,39} \cdot 1,13^T$	(var. 20,4 %)
$FKSP_\varepsilon = 3,72 \cdot TV \cdot FKSP^{0,88} \cdot 0,95^T$	(var. 28,2 %)
$N_{pop} = 5420,03 + 0,18 \cdot ZP_{pop}$	(var. 45,0 %)
$N_{pop} = 12057,7 + 2,44 \cdot PPS_{pop}$	(var. 38,7 %)
$N_{pop} = 652,55 + 127,15 \cdot P_{pop}$	(var. 37,6 %)
$N_{pop} = 475,39 \cdot N_{bh}^{0,55} \cdot 0,87^T$	(var. 21,3 %)
$N_{pop} = 1396,39 \cdot N_r^{0,47} \cdot 0,87^T$	(var. 41,7 %)
$N_{pop} = 9616,97 \cdot N_{bp}^{0,33} \cdot 0,80^T$	(var. 37,0 %)
$N_{pop} = 8,94 \cdot N_s^{0,88}$	(var. 25,4 %)
$N_{pop} = 91604,7 \cdot 1,00 N_{sou} \cdot 0,76^T$	(var. 40,1 %)
$N_{pop} = 190,02 \cdot N_{sou}^{0,64} \cdot 0,93$	(var. 31,6 %)
$N_{pop} = 78731,9 \cdot 1,00 N_{zúnz} \cdot 0,79^T$	(var. 44,8 %)
$N_{pop} = 680,51 \cdot N_{vých,D}^{0,70}$	(var. 61,2 %)
$N_{pop} = 960,10 \cdot N_{vých,THP}^{0,63}$	(var. 59,3 %)
$N_{pop} = 2707,82 + 0,13 \cdot MZDY$	(var. 31,4 %)
$N_{op} = 338,46 + 0,02 \cdot MZDY$	(var. 22,2 %)
$N_{oz} = 853,83 + 2,99 \cdot N_{op}$	(var. 55 %)

Vysvětlivky:

ZP_{pop}	= základní prostředky péče o pracovníky
ZPS_{pop}	= základní prostředky ve strojích péče o pracovníky
PPS_{pop}	= předměty postupné spotřeby péče o pracovníky
P_{pop}	= pracovníci péče o pracovníky
N_{pop}	= náklady a výdaje péče o pracovníky
N_{op}	= náklady na ochranné pomůcky
N_{bh}	= náklady na bytové hospodářství
N_r	= náklady na závodní rekreaci
N_{bp}	= náklady na bezpečnost práce
N_s	= náklady na závodní stravování
N_{sou}	= náklady na učně
$N_{zúnz}$	= náklady na závodní zdravotnictví
N_{oz}	= náklady na ozdravná opatření
N_{sp}	= náklady na skupinovou péči
$N_{vých,D}$	= náklady na školení dělníků
$N_{vých,THP}$	= náklady na školení technickohospodářských pracovníků
var.	= variační koeficient v procentech
T	= čas

Východisko obecného modelu

Vycházíme-li ze všech předchozích zjištění, pak obecný model základních souvislostí systému péče organizací o pracovníky musí vycházet z

- počtu pracovníků organizace,
- úhrnu mzdových prostředků organizace.

Počet pracovníků organizace ovlivňuje rozhodující mírou počet pracovníků péče o pracovníky (sociálních služeb organizace) a velikost úhrnu mzdových prostředků organizace ovlivňuje náklady na péči o pracovníky. Tyto vztahy jsou determinující pro soudobý obecný model péče organizace o pracovníky.

Počet pracovníků péče organizace o pracovníky ovlivňuje úhrn prostředků

vložených do předmětů postupné spotřeby v užívání a do základních prostředků ve strojích a zařízeních. Průběh a těsnost těchto souvislostí se liší podle typů organizace, protože jsou podmíněny rozsahem a strukturou zařízení péče o pracovníky, které organizace vlastní a (nebo) sama provozuje.

Počet pracovníků péče organizace o pracovníky souvisí s velikostí úhrnu základních prostředků péče o pracovníky. Tato souvislost se liší podle typů organizace a podle převládající praxe v oboru, pokud jde o charakter správy budov a zařízení (zda orgány či služby péče o pracovníky jsou správci, nebo jen „podnájemníky“ budovy či zařízení). Proto souvislost mezi úhrnem základních prostředků v pořizovací ceně a počtem pracovníků není jednoznačně průkazná. Z tohoto důvodu nejsou ani jednoznačně prokázány předpokládané souvislosti úhrnu prostředků péče o pracovníky s ostatními prvky modelu.

Úhrn prostředků vložených do základních prostředků péče o pracovníky ovlivňují i odpisy z těchto prostředků, které zase částečně ovlivňují materiálové náklady péče o pracovníky. Tento vztah není však jednoznačně prokázán z důvodů, jež byly již uvedeny výše.

Počet pracovníků péče organizace o pracovníky ovlivňuje úhrn mezd vyplácených těmto pracovníkům.

Úhrn prostředků vložených do předmětů postupné spotřeby spolu s odpisy ze základních prostředků ovlivňují materiálové náklady péče o pracovníky. Vedle nákladů na materiál, energie a paliva a spolu s úhrnem mzdových prostředků pro pracovníky péče o pracovníky určují velikost nákladů a výdajů péče o pracovníky.

Soubor těchto základních souvislostí péče o pracovníky je vyjádřen v modelu POP.

Výzkumem nebyly prokázány souvislosti úhrnu základních prostředků v pořizovací ceně ve strojích (a zařízeních) péče o pracovníky a

- úhrnem základních prostředků, protože tento vztah je různý v jednotlivých úsecích péče o pracovníky i v jednotlivých organizacích,
- úhrnem prostředků vynaložených na předměty postupné spotřeby v péči o pracovníky, protože tento vztah závisí na charakteru a obsahu toho kterého úseku péče.

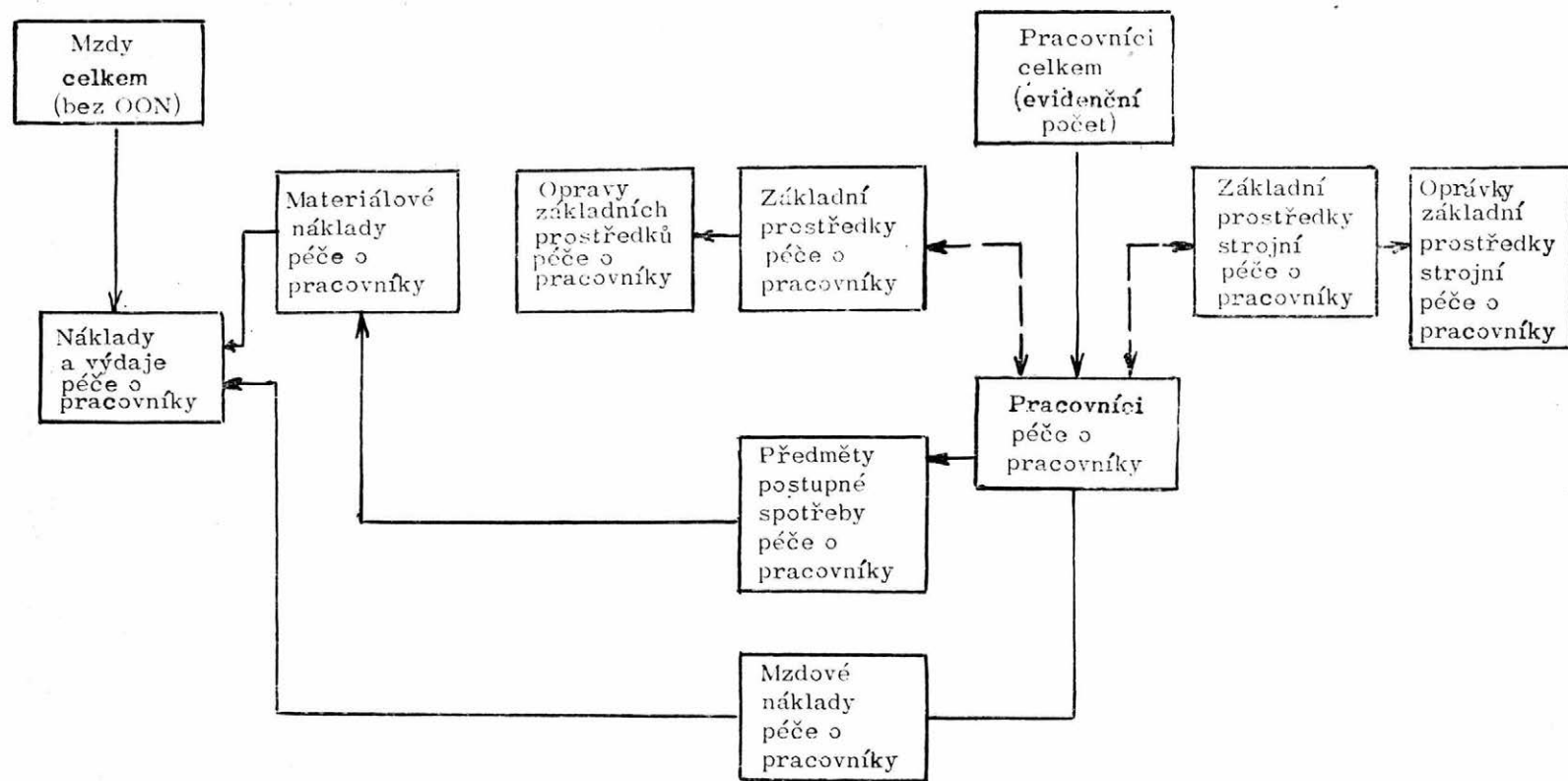
Model POP byl experimentálně ověřen na statistických údajích k dispozici ve VHJ Hutnictví železa (1970–1982). Regresní funkce pro jednotlivé vztahy jsou následující:

N_{pop}	$= 0,13 \cdot MZDY - 1923,8$	(var. 25,9 %)
N_{pop}	$= 1654,27 + 1,31 \cdot MAT_{pop}$	(var. 21,0 %)
N_{pop}	$= 4292,53 + 6,83 \cdot MZDY_{pop}$	(var. 29,8 %)
N_{pop}	$= 13616 + 2,35 \cdot PPS_{pop}$	(var. 40,0 %)
P_{pop}	$= 1,23 + 0,04 \cdot P$	(var. 26,5 %)
P_{pop}	$= 36,89 + 0,03 \cdot ZPS_{pop}$	(var. 46,4 %)
P_{pop}	$= 77,97 + 0,87 \cdot ZP_{pop}$	(var. 41,8 %)
OZP_{pop}	$= 49650,4 + 3,72 \cdot ZP_{pop}$	(var. 62,6 %)
$OZPS_{pop}$	$= 363,13 + 0,37 \cdot ZPS_{pop}$	(var. 30,9 %)
PPS_{pop}	$= 2,17 \cdot P_{pop}^{1,44}$	(var. 42,5 %)

Vysvětlivky:

N_{pop}	= náklady a výdaje na péči o pracující
$MZDY$	= mzdové náklady celkem (bez OON)
MAT_{pop}	= materiálové náklady péče o pracující
$MZDY_{pop}$	= mzdové náklady péče o pracující
PPS_{pop}	= předměty postupné spotřeby péče o pracující
P	= pracovníci celkem — evidenční počet

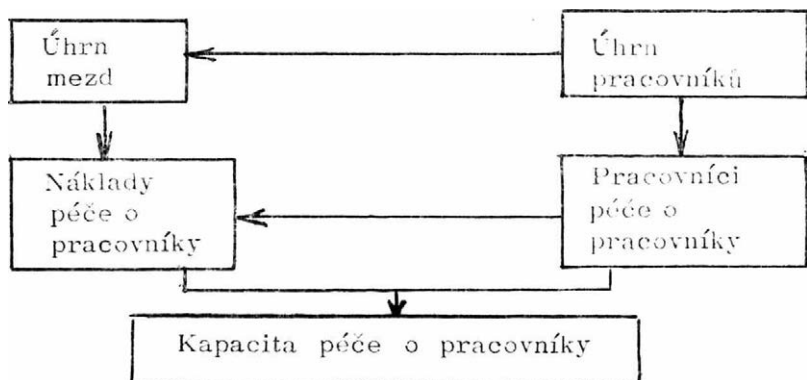
Model POP – Model základních souvislostí systému péče organizace o pracovníky



P_{pop} = pracovníci péče o pracující
 ZP_{pop} = základní prostředky péče o pracující
 ZPS_{pop} = základní prostředky ve strojích a zařízeních péče o pracovníky
 OZP_{pop} = oprávky základních prostředků péče o pracující
 $OZPS_{pop}$ = oprávky základních prostředků strojních péče o pracující
var. = variační koeficient v procentech

Model POP lze pro potřeby vyšších stupňů řízení zjednodušit tím, že lze vypustit některé „mezičlánky“ řetězce souvislostí, viz zjednodušený model.

Zjednodušený model POP



Zjednodušení modelu vychází z těchto skutečností:

- velikost úhrnu základních prostředků (v pořizovací ceně) péče organizace o pracovníky je za současných podmínek právních poměrů a současnými informačními prostředky a postupy nezjistitelná s potřebnou přesností; její podstatné ovlivnění na úrovni resortu a částečně i středního článku řízení je v krátkodobém plánovacím cyklu nerealné;
- oprávky základních prostředků a náklady na předměty postupné spotřeby představují podstatnou součást materiálových nákladů; při relativní stálosti mzdových prostředků (na jednoho pracovníka péče o pracovníky) materiálové náklady představují dynamičtější prvek vývoje úhrnu nákladů a výdajů péče o pracovníky; regulaci celkových nákladů péče o pracovníky se ovlivňuje vývoj i jednotlivých prvků jejich struktury;
- rozsah základních prostředků v pořizovacích cenách ve strojích a zařízeních závisí podstatnou měrou na jiných faktorech než na průměrných evidenčních počtech pracovníků celkem nebo péče o pracovníky zvláště; je podmíněn i strukturou zařízení péče o pracovníky, prostředky investiční povahy k dispozici, místem původu zařízení atd.;
- regulují-li se počty pracovníků péče o pracovníky z úhrnu nákladů na ni, ovlivňují se rozhodující prvky určující velikost disponibilní kapacity této péče; potřebné základní prostředky mohou organizace získat i jinak než vlastní výstavbou (investicí), například propůjčením, sdružením prostředků apod.

Takto formulovaný model základních velikostí je východiskem tvorby norm a normativů sociální vybavenosti organizace.

Byly zkoumány i další možné souvislosti, jako například vliv velikosti základních prostředků organizace na velikost základních prostředků péče o pracovníky, vliv velikosti vlastních nákladů organizace na velikost vlastních nákladů péče organizace na pracovníky a vliv výkonů očištěných od vlivů za-

hraničního obchodu na velikost vlastních nákladů péče organizace o pracovníky. Získané výsledky umožňují konstatovat, že určité souvislosti v rámci jednotlivých oborů existují, že však jejich zobecnění v rámci resortu není možné. Je to proto, že v jednotlivých VHJ existují významné odchylky v poměrném vybavení jednoho pracovníka základními prostředky, v relativním zastoupení materiálových nákladů ve vlastních nákladech atd.

Jediný zobecnitelný poznatek (pro potřeby konstrukce modelu) byla okolnost, že vícenásobná lineární regresní funkce ve tvaru

$$N_{pop} = a_0 + a_1M + a_2V,$$

N_{pop} jsou náklady péče o pracovníky,

M je úhrn mzdových prostředků organizace,

V jsou výkony očištěné od vlivu zahraničního obchodu

je přesnější než regresní funkce

$$N_{pop} = a_0 + a_1M$$

Přesto tento poznatek nebyl do výsledného modelu započten pro vysokou korelaci mezi M a V , takže M může zastoupit i V v modelu. Zrcadlí to skutečnost, že mzdy v průměru jsou konečkonců závislé na jeho výsledcích (i když ne jen na nich).

Předchozí výzkum také vytvořil dostatečný poznatkový fond pro formulaci souvislostí mezi náklady na péči o pracovníky a počtem pracovníků těchto činností na straně jedné a kapacitou, popřípadě výkony péče o pracovníky na straně druhé: tyto vícenásobné regresní funkce, v nichž náklady a pracovníci jsou vysvětlovány proměnnými a počet lékařských úvazků, počet strážníků, počet bytů spravovaných podnikem, počet lůžek v ubytovnách, počet lůžek v rekreačních střediscích a počet míst v jeslích a mateřských školách je vysvětlují (nezávisle proměnné), zatím byly prokázány pouze ve VHJ Hutnictví železa.

Je pravděpodobné, že tento přístup k identifikaci rozsahu péče o pracovníky, měřené pracovníky a náklady na ně, bude přesnější a více odpovídat logice věci, neboť vychází z úvahy o vztahu mezi rozsahem vynaloženého úsilí a dosaženými výsledky. Přesto je pro současné potřeby řízení zatím méně vhodný a účelný, protože legalizuje difference v dosažené úrovni péče o pracovníky a vede je k racionalizaci vynaloženého úsilí, zatímco současný politický program požaduje homogenizaci společnosti a sjednocení sociálně ekonomických podmínek práce a života lidí. Pro dosažení tohoto cíle je navržený model vhodnější, neboť umožňuje vedle racionalizace vynaloženého úsilí odhalovat i různost sociální vybavenosti organizací i VHJ.

Kategorie činností

Model vyjadřuje základní souvislosti socioekonomické povahy v péči o pracovníky jako celku. Není tím v této fázi nic řečeno o vlivu struktury (obsahu) péče o pracovníky na její rozsah. V souboru sociálních činností organizací jsou zastoupeny tři kategorie těchto činností podle míry náročnosti na vynaložené prostředky a práci:

I. kategorie sociálních činností vyžaduje jen účast organizace na financování činnosti jiných — ať organizovaných skupin vlastních pracovníků (ROH, TJ, SSM apod.), nebo cizích organizací (RaJ, Společenské nebo kulturní domy, nebo Závodní kluby ROH, zařízení jiných organizací financovaných v souvislosti se sdružením prostředků apod.), nevyžaduje však pracovní síly či vlastní sociální investice ani jejich údržbu, obnovu atd.

II. kategorie sociálních činností vyžaduje vedle finančních „toků“ i vyčlenění některých (specializovaných) pracovníků v evidenčním počtu a jejich výkonu k realizaci cílů těchto činností, jako jsou nábor a rozmísťování pracovníků, sociálně právní služba atd.

III. kategorie sociálních činností vyžaduje vedle specializovaných pracovníků i výstavbu, údržbu i provoz specializovaných zařízení, jako závodní zdravotnictví, závodní stravování, závodní rekreace atd.

Struktura prostředků k dosažení cíle se projevuje relativním růstem podílu sociálních činností III. kategorie s růstem organizací. V modelu POP je tato okolnost vystižena v nejobecnější poloze průběhem regresní funkce, což vyhovuje vyšším stupňům řízení. Čím je organizace větší, tím více porostou relativní náklady na péči o pracovníky.

Tato tendence je modifikovaná působením jiného faktoru. S rostoucím počtem pracovníků organizace roste i velikost sociální vybavenosti, což umožňuje přechod od „manufakturní“ povahy některých sociálních služeb k „průmyslové velkovýrobě“, resp. „velkoobsluze“. Roste velikost zařízení závodního stravování, rekreačních středisek atd. S rostoucí velikostí zařízení roste i možnost koncentrace obsluhy („výroby“), a tím i produktivita práce obslužného personálu. Roste možnost substituce lidské práce strojním vybavením, například v závodním stravování. To zase vede k redukci relativních nákladů i potřeby pracovních sil v péči o pracovníky. Tato tendence do určité míry vyrovnává růst relativních nákladů vyvolaných růstem velikosti organizace (viz předchozí odstavec). Proto pro „globální“ orientaci a uvažování na vyšší (resortní) úrovni řízení jsou obě protichůdné tendence dostatečně „zachyceny“ v regresní funkci.

Musíme však varovat před jejich mechanickou aplikací na nižších stupních řízení, kde se obě tendence budou prosazovat výrazněji. Tam bude platit, že čím větší organizace, tím větší relativní podíl „velkých forem“ péče o pracovníky a tím větší podíl nákladů na výstavbu a provoz zařízení; čím menší organizace, tím větší podíl „malých forem“ péče o pracovníky a tím větší podíl sociálních činností I. kategorie, vyžadujících jen „finanční toky“. Uvedené rozdíly mají podstatný vliv na strukturu zdrojů, z nichž úhrady nákladů sociálních činností pocházejí.

Na závěr

Soustava normativů sociální vybavenosti vypočtená na základě uvedeného obecného modelu byla uplatněna pro 8. pětiletku v resortu federálního ministerstva hutnictví a těžkého strojírenství jako metodická pomůcka objektivizace plánů kádrové přípravy, personálního a sociálního rozvoje.

Metodika byla uplatněna i výzkumným ústavem spojů a dopravy s povzbuzujícími výsledky.

V současné době se v Technickoekonomickém výzkumném ústavu hutního průmyslu zkoumá možnost využití uvedených modelů pro hodnocení určité skupiny efektů sociálního rozvoje pracovních kolektivů. První s těmito úvahami přišli pracovníci VÚSTE, avšak práce byly zastaveny z finančních důvodů.

Byl učiněn i další pokus o rozšíření modelových vazeb i o údaje o spokojenosti pracovníků, zjišťované sociologickými výzkumnými technikami. Pokus byl proveden v oblasti závodního zdravotnictví a potvrdil, že vyšší spokojenost pracovníků korespondovala s pozitivními průběhy v sociálně ekonomických vazbách modelu pro závodní zdravotnictví. Tím se otevřely i možnosti pro úspěšnější konfrontaci tzv. „tvrdých“ a „měkkých“ zjištění v sociálních analýzách.

Literatura

- Barto, J.: *Normativy podnikovej spoločenskej spotreby neinvestičného charakteru v poľnohospodárstve SSR*. In: *Ekonomika práce* 1985, č. 5.
- Berka, J. — Tomeš, I.: *Za efektívni řízení podnikové společenské spotřeby v resortech*. In: *Ekonomika práce* 1987, č. 2.
- Berka, J. — Šálková, H. — Tomeš, I.: *Úvod do podnikové sociální politiky, teoretická příručka*. In: *Sociální politika* 1987, č. 6.
- Domin, B.: *Normativy péče o pracovníky ve stavebnictví, výzkumná zpráva*. Bratislava, Ústav ekonomiky a organizace stavebnictví 1978.
- Jungmann, B.: *Ukazatele a metody hodnocení sociálních a ekonomických efektů rozvoje pracovních kolektivů v socialistických organizacích, výzkumná zpráva*. Praha, ČSVÚPSV 1983.
- Kika, M. a kol.: *Výskum rozvoja vybraných úsekov podnikovej sociálnej politiky v organizáciach typu RS, výzkumná zpráva*. Bratislava 1983.
- Ministerstvo priemyslu SSR, *metodická príručka k tvorbe normatífov starostlivosti o pracovníkov*. Bratislava 1983.
- Mleziwa, E. a kol.: *Normativy sociální vybavenosti, výzkumná zpráva*. Výzkumný ústav dopravní v Žilině, pracoviště Praha 1983.
- Sborník: Normativy v sociálním rozvoji*. Praha, komitét pro vědecké řízení ČSVTS 1981.
- Tomeš, I.: *Normativy sociální vybavenosti*. In: *Sborník přednášek konaných ve Slovanském domě* 22. 11. 1979, vydaný komitétem vědeckého řízení ČSVTS, Praha 1979.
- Tomeš, I. — Hekš, K.: *Metoda normování sociálních nákladů organizací*. In: *Svět hospodářství* 1983, č. 122.
- Tomeš, I. a kol.: *Normy a normativy sociální vybavenosti a měření její efektivity, výzkumná zpráva*. Praha, TEVÚH 1985.
- Tomeš, I.: *Péče o pracovníky v normativch pro podniky FMHTS*. Praha, TEVÚH 1986.

Резюме

И. Томеш: Общая модель основных связей в заботе организации о работниках как исходная точка для нормирования социальной оснащенности

Объективизация планирования социального развития обусловлена объективизацией социальных нужд и приемов по их удовлетворению. С целью рационализации планирования кадрового, персонального и социального развития трудовых коллективов в хозяйственных организациях был разработан и проверен на промышленной практике метод формирования нормативов социальной оснащенности. С помощью аналитических методов изучения основного компонента, скопления, регресса и корреляции, были объективизированы социальные нужды и ресурсы по их удовлетворению в объеме применяемой современной методики планирования социального развития. Статья знакомит с основными методологическими параметрами разработанных приемов, а также с основными результатами экспериментальной проверки в условиях бывшего ведомства металлургии и тяжелого машиностроения для нужд планирования социального развития в 8-ой пятилетке.

Summary

I. Tomeš: A General Model of Basic Implications in the Care of Workers Extended by the Organization as a Starting Point for Setting Norms Governing the Social Equipment of Enterprises

The objectification of social-development planning is conditioned by the objectification of social needs and processes of their satisfaction. For the purposes of the rationalization of planning the political and professional, personal and social development of working collectives in economic organizations, a method of the elaboration of normative directions relating to social equipment has been developed and verified in industrial practice. With the aid of analytical procedures applied in analyses of the principal component (cluster, regression and correlation), social needs and sources of their satisfaction have been objectified within the range of current contemporary methodics of social-development planning. The reader becomes acquainted with the main methodological parameters of developed procedures, as well as with the most important results of experimental verification in conditions of the former department of metallurgy and machine-tool industry for the purposes of social-development planning in the 8th five-year plan.