

PŘEDPOKLADY ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍCH PROCESŮ V ZEMĚDĚLSKÝCH PODNICÍCH V OBDOBÍ PŘESTAVBY HOSPODÁŘSKÉHO MECHANISMU ČSSR

E. Němcová

NĚMCOVÁ, E. (Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Praha): *Předpoklady řízení sociálních procesů v zemědělských podnicích v období přestavby hospodářského mechanismu ČSSR*. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (2) : 99-108.

Přestavbu hospodářského mechanismu ČSSR nelze nazírat pouze z hledisek ekonomických, ale rovněž z hledisek sociálních. Jde o to, jak se změněné hospodářské podmínky zemědělských podniků promítnou do jejich sociálního rozvoje, nakolik ovlivní obsah a rozsah podnikově realizovaných sociálních činností, jak budou působit na delimitaci sociálních činností mezi zemědělskými organizacemi a územními celky a jak se změní cíle a úkoly podnikové sociální politiky. Vývoj nesporně zodpoví tyto otázky, již dnes se však na základě předpokládaných tendencí musíme zabývat nejpravděpodobnějšími směry budoucího sociálního rozvoje zemědělských podniků, aby tento úkol přestavbu nebrzdil, ale naopak podporoval.

přestavba hospodářského mechanismu; předpoklady sociálního rozvoje zemědělských organizací; podniková sociální politika

Přestavba hospodářského mechanismu je klíčovým článkem programu sociálního a ekonomického rozvoje naší společnosti, jak jej stanovil XVII. sjezd KSČ.

Do současné doby byly ze zásadních materiálů vydány Zásady přestavby hospodářského mechanismu ČSSR, Konkretizace Zásad přestavby hospodářského mechanismu ČSSR, Návrh zákona o státním podniku, Návrh zákona o zemědělském družstevnictví, Návrh zákona o výrobním, spotřebním a bytovém družstevnictví, Usnesení ÚV KSČ o komplexní přestavbě hospodářského mechanismu ČSSR a jejím zabezpečení, schválené 7. zasedáním ÚV KSČ, a Směrnice k zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu, schválené usnesením vlády ČSSR č. 29/1988.

Všechny tyto materiály vycházejí z hodnocení současného rozvoje výrobních sil a cílem jejich uplatnění je otevírání prostoru pro efektivní rozvoj těchto výrobních sil ve směru urychlení sociálně ekonomického rozvoje naší společnosti.

V této situaci je třeba si ujasnit, které skutečnosti jsou z hlediska dalšího sociálního rozvoje podnikových pracovních kolektivů v ZPoK a jeho ovlivňování zásadní a rozhodující.

Hlavním úkolem zemědělsko-potravinářského komplexu a celého zemědělsko-průmyslového komplexu je zabezpečit plně a v odpovídající struktuře a kvalitě výživu obyvatel našeho státu potravinami ze zeměděl-

ské produkce naší geografické polohy. To znamená, že při omezenosti výměry zemědělské půdy na 1 obyvatele našeho státu nelze v žádném případě ponechat tuto půdu neobhospodařovanou, ale naopak je třeba hospodaření na ní racionalizovat a zefektivnit.

Teorie vývoje socialistické společnosti i zkušenosti minulých let ukázaly, že má-li se společnost vyvíjet dynamicky, bez kolizí a efektivně, pak je nezbytné, aby všechny složky tohoto rozvoje se vyvíjely vyváženě, tj. obdobným tempem, ve vzájemné součinnosti a shodě. Proto i ve vývoji výrobních sil je nezbytné, aby tempo rozvoje technické složky zabezpečení výroby bylo souběžně doprovázeno nejméně stejně rychlým rozvojem i lidské složky účastníci se výroby. Jsou-li ekonomické výsledky vyjádřením úspěšnosti výroby, ve které je člověk rozhodujícím elementem, protože uvádí všechny její složky do pohybu, pak lze jinými slovy říci, že nezbytnou podmínkou ekonomického rozvoje je rozvoj sociální.

Vycházíme-li z těchto předpokladů, musíme konstatovat, že usku-tečňování personálního a sociálního rozvoje na podnikové úrovni (tedy tam, kde člověk ovládá výrobu) je nezbytné a bude je třeba zajišťovat ve všech podnicích ZPoK i nadále, a to plánovitě, komplexně, ve vztahu k hospodářským cílům podniku a vzhledem ke snaze o prosazení zvýšení dynamiky hospodářského rozvoje i s určitým předstihem vůči technickému rozvoji.

NOVÉ POSTAVENÍ HOSPODÁŘSKÝCH ORGANIZACÍ V ŘÍZENÍ PERSONÁLNÍHO A SOCIÁLNÍHO ROZVOJE JEJICH PODNIKOVÝCH PRACOVNÍCH KOLEKTIVŮ

Řízení personálního a sociálního rozvoje nabývá v současné době v souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu ČSSR odlišného charakteru — stává se převážně podnikovou záležitostí. Hospodářské organizace samy budou rozhodovat o skladbě svých pracovních kolektivů a o zaměření své sociální politiky a k tomu si budou vytvářet potřebné finanční zdroje. Ponesou plnou odpovědnost za plánovité řízení personálního a sociálního rozvoje v souladu s obecně platnými předpisy. Úloha pracovního kolektivu v řízení organizace se posílí uplatněním socialistické samosprávy a některých forem účasti pracujících na řízení. Zároveň bude třeba, aby zemědělské organizace při respektování vedoucí úlohy KSČ ještě důsledněji postupovaly v dohodě s podnikovými orgány ROH a SDR a spolupracovaly s dalšími společenskými organizacemi. Tak se zvýší i pravomoc a odpovědnost odborových a svazových orgánů při uplatňování podnikové sociální politiky.

Z centra bude tato oblast ovlivňována jednotným komplexním státním plánem, kterým budou vyhlášeny strategické cíle sociálně ekonomického rozvoje společnosti, a obecně platnými právními předpisy a vymezením zdrojů financování. Zruší se centrální plánování a metodické usměrňování personálních a sociálních činností.

Předpokládá se, že podniková společenská spotřeba, která zajišťuje bezprostředně reprodukci pracovní síly v podniku, bude hrazena z vlastních nákladů, zatímco společenská spotřeba, která není bezprostředně spjata s výrobním procesem, bude vázána na hospodářský výsledek organizace.

Při výzkumu vedoucích pracovníků (květen 1987)¹⁾ se mezi dotazovanými jednoznačně projevil názor, že sociální rozvoj je záležitostí podniku, kde by měl být usměrňován centrálně vydanými pravidly. Varianta řízení sociálního rozvoje na základě celostátně stanovených směrnic prostřednictvím resortů po odvětvových liniích přes střední články řízení až po vlastní organizace byla všeobecně odmítnuta. Avšak zvolená varianta byla vždy doprovázena požadavkem na „rámcová pravidla“, „nějakou kontrolu nad podniky“, „metodiku“. Dotazovaní se oprávněně domnívali, že tímto způsobem je třeba zabezpečit kontinuitu rozvíjení podnikové sociální péče o pracovní kolektivy.

Je nesporné, že na podnicích bude, kterým směrem povedou svou sociální politiku, a stejně tak — na základě hospodářských výsledků — kolik prostředků po splnění svých závazků a zabezpečení rozšířené reprodukce na ni určí. Lze předpokládat, že jednotlivé organizace nejlépe znají svou konkrétní situaci a nejnaléhavější úkoly, které je třeba řešit. Ovšem za plného chozrasčotu a samofinancování podniků vzniká oprávněná obava, aby nedocházelo ke snižování prostředků na podnikovou společenskou spotřebu, a to buď z důvodu nedostatečných příjmů podniku, anebo z preferování osobní spotřeby. Tomu do určité míry zabrání povinnost podniků zajistit stanovený minimální příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb k zajištění alespoň nezbytné úrovně sociálního rozvoje podnikových kolektivů (Usnesení . . . 1987). Ovšem všechny další prostředky podnikové společenské spotřeby budou vázány v hospodářských organizacích na skutečně dosahované hospodářské výsledky.

Proto lze očekávat, že za podmínek plného chozrasčotu a samofinancování podniků dojde uvnitř podniků jednak k tlaku na výraznou úsporu pracovních sil, která by vedla ke snížení mzdových a sociálních nákladů, jednak se budou prosazovat tendence ke snižování neproduktivních nákladů vůbec, a tedy i nákladů na sociální oblast. Zde pravděpodobně půjde o snahu, aby v rámci podniku byly realizovány pouze takové sociální činnosti, které bezprostředně souvisejí s podporou jeho hospodářských cílů, a aby ostatní byly delimitovány tam, kde by jejich zajišťování mohlo být efektivnější a komplexnější — tedy do sféry územních nebo přímo státních orgánů.

Omezování podnikových sociálních služeb a možnost zvýhodňování osobní spotřeby před společenskou v zemědělských organizacích mohou vyvolat tlak směrem k území, aby jeho orgány zajišťovaly podstatně větší rozsah služeb a rozvíjely tedy terciární sféru. Její rozšiřování bude nezbytné i proto, že v nejbližších letech nastoupí do práce silná ročníky z populační vlny ze začátku 70. let, které bude třeba zaměstnat. Tyto uvedené předpoklady ukazují, že se bude musit změnit zaměření i realizace sociální politiky jak v hospodářských organizacích, tak v územních celcích.

¹⁾ Výsledky uskutečněného terénního šetření, které bylo provedeno technikou řízeného rozhovoru s experty, kterými byli vedoucí pracovníci středního článku řízení u zemědělských organizací řízených OZS, a s vedoucími pracovníky oborových podniků státních statků. Kromě těchto vedoucích pracovníků byly tyto řízené rozhovory uskutečněny ve vybraných zemědělských organizacích s pracovníky KPÚ a na úrovni okresu s představiteli OV SDR. Vybraní respondenti zde vystupovali jako experti k dané problematice. Výzkum byl uskutečněn v okrese Litoměřice, v okrese Kroměříž, v oborovém podniku Státní statky Šumava a v oborovém podniku Státní statky Tachov.

NOVÉ ÚKOLY SOCIÁLNÍHO ROZVOJE ÚZEMNÍCH CELKŮ

Plánovitě řízení sociálního rozvoje územních celků se dosud neuskutečňovalo ve stejné formě jako je tomu u odvětvového řízení sociálního rozvoje kolektivu pracujících jednotlivých podniků. Plány ekonomického a sociálního rozvoje území se ponejvíce promítají do volebních programů Národní fronty jako cílové úkoly pro pětileté volební období. Nezbytnost sladění podnikových, územních a průřezových záměrů v sociální oblasti byla již dostatečně zdůvodněna (Němcová a kol. 1986).

Přestavba hospodářského mechanismu vytvoří předpoklady pro zvýšení odpovědnosti národních výborů za podmínky života občanů v příslušném místě, okrese nebo kraji, kde budou odpovídat za komplexní občanskou vybavenost (Usnesení . . . 1987, Směrnice . . . 1988). Zároveň mají působit ke sdružování prostředků a úsilí organizací při výstavbě a provozu sociálních zařízení, sloužících zainteresovaným subjektům podle zásady vzájemné prospěšnosti. Lze předpokládat, že se to projeví i v lepším organickém propojení podnikového a územního zabezpečování sociálního rozvoje pracovníků jednotlivých zemědělských organizací v územních celcích, kde se jejich podniky nalézají.

V územních aglomeracích jednotlivých venkovských národních výborů, zejména tam, kde došlo k integraci několika národních výborů pod jeden národní výbor, se vyskytují kromě zemědělského podniku i podniky další. Jedná se však často pouze o delimitované provozovny vzdáleného mateřského podniku nebo o menší podniky s omezeným rozsahem výroby a s omezeným počtem pracovníků. Zemědělský podnik tak představuje svou územní rozlohou nejvýznamnější podnik a z toho důvodu nejsilnějšího partnera pro MNV nebo větší počet MNV v jeho hospodářském obvodu, na kterém jsou vyžadovány určité funkce nebo spolupráce při zabezpečování sociálních potřeb území.

Platí-li toto víceméně o každém JZD, tím spíše se to projevuje vůči takovým velkým podnikům, jakými jsou OP statních statků. Většinou dochází ke vzájemné dohodě a spolupráci při plnění požadavků obecně prospěšného zájmu ze strany zemědělských podniků, na které se národní výbory obracejí se svými požadavky. Zároveň je však třeba vidět, že zde zemědělské podniky, i když třeba i ve vlastním zájmu, často přebírají úkoly, které jim — jako výrobním organizacím nepřísluší.

Ve sledovaných zemědělských organizacích se nevyskytly případy, jaké jsou známy z jiných odvětví národního hospodářství, zejména z průmyslových podniků, kdy národní výbory na základě pravomoci dané jim zákonem o národních výborech (č. 31/1983 Sb.) vyžadují nejen formou dohody, ale i formou uložení povinnosti od socialistických organizací účast na výstavbě a provozu akcí přispívajících k územnímu rozvoji.

Někde při praktické realizaci tohoto ustanovení zákona došlo k porušení par. 18a) hospodářského zákoníku, který dovoluje vyvíjet jen takové činnosti, ke kterým jsou hospodářské organizace oprávněny (Šálková a Matějů 1986). Je tomu tak také proto, že zemědělské organizace mají většinou nižší koncentraci výroby než průmyslové podniky a nedisponují takovým rozsahem finančních prostředků jako část průmyslových podniků a nemohou je použít pro zřizování nákladných

sociálních zařízení. Na druhé straně však plošné uspořádání zemědělské výroby a rozptýlené bydlení zemědělských pracovníků v řadě míst hospodářského obvodu organizace způsobují mnohem větší závislost na sociálních službách v území a na jejich komplexnosti a kvalitě.

Všichni dotazovaní experti se vyjádřili pro propojení a skloubení podnikového a územního zabezpečování sociálního rozvoje, které by daleko efektivněji využívalo zdrojů, odstranilo vícekolejnost a posloužilo větší komplexnosti v péči o člověka.

Základním předpokladem stabilizace pracovníků v zemědělství, z nichž většina stále žije ve venkovských sídlech, je řešení jejich bytové situace. S tím souvisí nutnost vyváženého rozvoje podmínek života ve všech typech obcí, kde se uskutečňuje zemědělská výroba a kde je nezbytné, aby žili pracovníci zemědělských podniků. Obyvatelům těchto venkovských sídel je třeba zajistit základní složky občanské vybavenosti a umožnit snazší dostupnost těch druhů služeb, které jsou lokalizovány ve střediskových obcích a městech.

Hospodaření při plném uplatnění chozrasčotu a samořincování bude u jednotlivých zemědělských organizací pravděpodobně limitovat i jejich aktivní spolupráci s územními orgány. Zároveň je bude nutit zabezpečovat v sociální oblasti jen ty úseky společenské spotřeby, které souvisejí přímo s jejich základní ekonomickou funkcí, případně některé další, které s ní souvisejí nepřímo. U ostatní společenské spotřeby územního charakteru bude lepší, když ji budou řešit územní nebo průřezové orgány.

Tendence, která se projevovala v minulých letech, kdy se na organizace přesunovalo financování některých sociálních činností a služeb, které byly předtím hrazeny ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu národních výborů, bude v nových podmínkách již zcela neudržitelná. U určitých úseků sociálních činností bude daleko efektivnější rozdělovat tyto prostředky přes specializované útvary k tomu zřízené než přes hospodářské organizace. Jde zde zejména o hledisko odbornosti, lepší evidence a uceleného plánování i politiky v jednotlivých úsecích společenské spotřeby.

Budou-li územní orgány řídit ty úseky společenské spotřeby, které jim svým charakterem spíše přináležejí, pak je nezbytné je vybavit potřebnými finančními prostředky, ale také posílit jejich aparát odbornými útvary. Nedostatečná personální a odborná vybavenost byla mimo jiné rovněž příčinou snahy přesouvat realizaci společenské spotřeby územního charakteru na hospodářské organizace, a to kapacitně i finančně.

Uvedené náměty neznamenají, že by zemědělské organizace neměly nést svůj podíl účasti na zřizování a zabezpečování provozu sociálních zařízení řízených územně. Neměly by však být vlastními provozovateli, protože jde o výrobní podniky, kde každé zvyšování nákladů na neproduktivní činnosti negativně ovlivňuje jejich ekonomické výsledky.

Z hlediska využívání jednotlivých druhů sociálních zařízení a sociálních služeb spíše územního charakteru je podstatně efektivnější a racionálnější, budou-li se na jejich realizaci a fungování podílet zemědělské organizace prostřednictvím sdružování prostředků a činností s národními výbory nebo s dalšími partnery v území pod patronací orgánu územního řízení.

Přitom by při zabezpečování a financování rozvoje venkovských

sídel neměly být partnery národních výborů pouze zemědělské podniky, ale všechny hospodářské organizace, jejichž pracovníci v daném území bydlí a kde zároveň realizují většinu mimopracovních aktivit. V současné době v ČSSR žije totiž v obcích do 2000 obyvatel pouze 27,5 % a v nejmenších obcích (do 200 obyvatel) 40,0 % pracovníků zemědělských organizací. Z tohoto důvodu se ukazuje jako oprávněné, aby část připravovaného kritériálního odvodu z mezd pracovníků všech hospodářských organizací se odváděla přímo do rozpočtu národních výborů v místě bydliště pracovníků a ne v místě sídla podniku. Tím by se zabezpečily potřebné zdroje pro zlepšení infrastruktury a sociální vybavenosti venkovských sídel všech stupňů a snížily příčiny působící odchod pracovníků z nestřediskových sídel. Přitom nesouhlasíme s námitkou (Plandorová 1986), že tento postup by zakládal problém nerovnoměrné tvorby zdrojů národních výborů. Domníváme se, že přerozdělení těchto příspěvků z centra přes státní rozpočet by odstranilo u zemědělských podniků zájem na rozvoji konkrétního území jejich hospodářského obvodu, který nesporně bude v silné závislosti na stupni úspěšnosti jejich hospodaření.

OTÁZKY DELIMITACE SOCIÁLNÍCH ČINNOSTÍ A SLUŽEB MEZI ZEMĚDĚLSKÝMI PODNIKY A ÚZEMNÍMI ORGÁNY A SPOLEČENSKÝMI ORGANIZACEMI

V uskutečněném výzkumu byl sledován rovněž názor dotazovaných expertů na delimitaci zajišťování sociálních služeb a činností mezi zemědělskými organizacemi a územními, popř. dalšími orgány.

Výsledkem odpovědí expertů byl sice návrh určitého omezení podnikových sociálních aktivit, ale zejména zdůraznění nezbytné spolupráce mezi zemědělskými organizacemi a územními orgány v řešení péče o člověka.

Na základě dalších výzkumných poznatků a z hlediska uplatnění efektivnosti ve vykonávaných sociálních činnostech a službách se u zemědělských organizací pro budoucí roky jeví jako nejúčinnější toto rozdělení v zajišťování sociálních aktivit mezi nimi a územními (popř. státními a průřezovými) orgány:

— Do povinných podnikových sociálních činností zahrnout péči o úroveň pracovních podmínek a pracovního prostředí, bezpečnost práce a ochranu zdraví, výchovu a vzdělávání dospělých, nábor a stabilizaci pracovníků, v úzké spolupráci s územním zdravotnickým zařízením zdravotní prevenci, zdravotní rekondici pracovníků a popř. léčebnou péči; dále zabezpečování závodního stravování, péči o vybrané skupiny pracovníků, dopravu pracovníků do zaměstnání (kde není možné využívat VDH) a bydlení pracovníků u decentralizovaně položených výroben, v lokalitách vzdálených nebo těžko dostupných, nebo se ztíženými podmínkami a nebo bez uvažovaného dalšího rozvoje.

— Otevřenou otázkou je zabezpečování přípravy mládeže na dělnickou povolání, které v současné době představuje pro podniky, které ji uskutečňují ve vlastních zařízeních, vysokou finanční zátěž, jejíž efekty nejsou odpovídající. Je to zejména proto, že prvé dva ročníky nahrazují povinnou školní docházkou, po jejímž ukončení pro mnohé žáků končí zájem o další vzdělávání, takže pro učební obor nejsou získáni, ale záro-

veň blokují místa pro jiné uchazeče. Zajišťování povinné školní docházky by mělo být v kompetenci státních orgánů. Z hlediska zabezpečení stejné kvality výuky a podmínek v SOU by učňovské školství mělo možná rovněž spadat do správy státu, přirozeně se zaručeným příspěvkem organizací, které budou vyučené pracovníky zaměstnávat.

— Průřezové a územní orgány by měly zabezpečovat výstavbu a provoz předškolních zařízení, bydlení pracovníků kromě uvedených případů a zdravotní péči tam, kde nebudou podmínky pro použití některé z forem závodní zdravotní péče.

— Orgány ROH a SDR by měly zajišťovat rekreaci pracovníků ve spolupráci s hospodářskými organizacemi, které by zde využívaly prostředky podniků spojené se zásluhovostí na výsledcích. K tomuto účelu by mohly být zřízeny specializované služby uvedených společenských organizací. Obdobně by měly územní orgány a společenské a zájmové organizace zabezpečovat ve spolupráci se zemědělskými podniky tělovýchovu, sport, kulturní a zájmovou činnost na základě společně vypracovaného plánu kulturně výchovné a zájmové činnosti, na které by ze strany podniků byly použity prostředky vázané na dosažené hospodářské výsledky.

PŘEDPOKLADY ZVÝŠENÍ ÚČINNOSTI SOCIÁLNÍ POLITIKY V ZEMĚDĚLSKÝCH ORGANIZACÍCH

Vrátíme-li se nyní zpět do zemědělských podniků, pak je třeba hned v úvodu uvést, že změny, které přinese přestavba hospodářského mechanismu, budou znamenat i změny základních cílů sociální politiky zemědělských organizací.

Je třeba si uvědomit, že zatím se podniková sociální politika soustřeďovala na uspokojování sociálních potřeb pracovníků s cílem jejich udržení. Přitom řada realizovaných podnikových sociálních služeb a činností nebyla přímo spojena s hospodářskými cíli podniku a podporovala je jen nepřímou. Tato náplň a zaměření sociální politiky v podnicích v příštích letech zdaleka nebude stačit. Tlak, který bude ekonomická situace vytvářet na podnikové pracovní kolektivy vyžaduje, aby šlo o pracovní kolektivy výkonné, angažované, iniciativní, které budou přinášet hospodářské efekty.

To znamená, že se bude muset prohloubit a nově orientovat sociální práce v podnicích i podmínky jejího uskutečňování.

Uvnitř zemědělských organizací bude mít sociální plánování a řízení smysl tehdy, nebude-li uskutečňováno izolovaně od ostatních činností těchto organizací. Nejedná se jen o propojení personálního a sociálního plánu s hospodářským plánem organizace, který otevírá a uzavírá prostor ekonomických možností sociálního rozvoje organizace.

Plánování a řízení sociálního rozvoje nelze uskutečňovat bez současného plánování a řízení technicko-technologického a ekonomického rozvoje. Teprve spojení záměrů a opatření z těchto oblastí může zajistit skutečný soulad mezi nimi a vést ke stabilnímu rozvoji všech podnikových činností. Řešení sociálních otázek práce, pracovních podmínek a podmínek pracovního prostředí bez skloubení s podmínkami používaných technologií, organizace výroby a práce a očekávaného ekonomického výsledku je vlastně nemožné.

Výhledově by mělo v oblasti pracovního prostředí dojít k takové koncepci sociálního řízení, při kterém by se řešení sociálních otázek podstatně hlouběji spojovalo s vlastním pracovním procesem a bylo dovedeno až do jednotlivých provozů a pracovišť, popř. k jednotlivým pracovním místům.

Optimálním a žádoucím výsledkem by mělo být, aby každé opatření, které se uskutečňuje v pracovním procesu, bylo posuzováno nejen z hlediska technologického a ekonomického přínosu, vazby na organizaci práce apod., ale také z hlediska zdravotních a ergonomických požadavků a sociálních a psychických vazeb a nároků. Konečně stejně důležitou otázkou je vytváření příznivého a podnětného sociálního klimatu na pracovišti. Tento úkol, kterému zatím řízení sociálního rozvoje věnovalo nejméně pozornosti, ačkoliv z hlediska identifikace pracovníků s cíli pracoviště a následně s cíli organizace patří k nejdůležitějším, se týká značně širšího okruhu otázek než pouze ze sociální oblasti.

Východiskem je pořádek v oblasti organizace práce — správné zařazení pracovníků z hlediska jejich kvalifikace a vykonávané práce, odpovídající normy, spravedlivé hodnocení výsledků práce a u pracovníků znalost všech pravidel jejich hodnocení a odměňování.

Dalším předpokladem je promyšlené sestavování pracovních kolektivů z hlediska zajištění plnění pracovních úkolů i z hlediska sociálně profesních a psychických znaků jednotlivých pracovníků. Diferencovaný přístup k pracovníkům podle těchto jejich vlastností je při řešení úkolů podnikové sociální politiky nezbytnou podmínkou její úspěšnosti. To se bude stále více projevovat při zabezpečování sociálních služeb jak v oblasti pracovních, tak i životních podmínek.

Závažnou úlohu zde hraje i používaný způsob řízení a vedení pracovníků a vytváření stimulačně působícího podnikového sociálního ovzduší. Sem patří především komplexní přístup k pracovníkům, projevující se v podpoře jejich osobních cílů, v zájmu o sladění těchto cílů s cíli podniku, v působení na utváření kladných vztahů mezi pracovníky, ve vytváření podmínek pro všestranný rozvoj pracovníků a v jejich dostatečném informování o jejich budoucích úkolech a pracovní perspektivě.

Všechny tyto okolnosti budou nesporně vyžadovat posílení vedoucí role řídicích pracovníků, nositelů funkce usměrňování členů pracovního kolektivu a jeho upevňování a sjednocování k plnění převzatých úkolů. Druhou stránkou tohoto procesu bude demokratizace řízení výroby a správy společenských záležitostí pracovního kolektivu, a to využíváním výrobních porad, rozvíjením způsobů samosprávy, zvýšením úlohy politických a společenských organizací.

V těchto souvislostech se zvyšuje význam kolektivní smlouvy²⁾, základního nástroje účasti pracovníků na zabezpečování úkolů sociálního a ekonomického rozvoje zemědělské organizace a všech organizačních a ekonomických postupů, které zajišťují aktivizaci a zvyšování iniciativy pracovních kolektivů.

²⁾ Obdobný závazný plánovací dokument by měl být založen i pro JZD. Existující plány aktivity současnou obsahovou náplní a stupněm závaznosti kolektivní smlouvu nenahrazují.

NOVÉ CÍLE A ÚKOLY SOCIÁLNÍ POLITIKY V ZEMĚDĚLSKÝCH ORGANIZACÍCH

Zvýšení dynamiky sociálního a ekonomického rozvoje společnosti a tedy úspěšnost přestavby hospodářského mechanismu bude záviset na tom, nakolik lidé, kteří ji budou uskutečňovat, ji budou považovat za svou záležitost, nakolik dokáží změnit stereotypy ve svém myšlení a jednání, jak budou připraveni na nároky nových úkolů a nakolik se budou chtít angažovat. To platí nejen pro celou společnost, ale zejména v konkrétních podmínkách každého podniku, každého pracoviště.

Zároveň je to nejtěžší úkol, který přinesla přestavba hospodářského mechanismu: změnit myšlení a jednání lidí.

Z hlediska jednotlivých podniků bude cílem v personální a sociální oblasti vytváření výkonných pracovních kolektivů, které budou motivovány k angažovaným postojům a přístupům k vykonávané práci.

Podniky budou muset zaměřit své cíle v sociální politice především na stabilizaci perspektivních, angažovaných a tvořivých pracovníků. K tomu bude zapotřebí dbát na zvyšování znalostí, dovedností a schopností pracovníků, na jejich účinnou motivaci k pracovním výkonům a na uspokojování jejich potřeb. Pracovníky bude třeba vést ke zvyšování jejich přizpůsobivosti na měnící se podmínky jejich práce v důsledku uplatňujících se inovací a změn ve výrobě nebo jiné činnosti i ke schopnosti nebát se přijímat rizika. Zároveň bude nezbytné daleko širěji a hlouběji seznamovat pracovníky s podnikovými i veřejnými záležitostmi — tak, aby byli schopni orientovat se v souvislostech mezi jejich prací, podnikovými a celospolečenskými cíli a zaujímat k nim vlastní stanoviska.

Jinými slovy — personální řízení se bude muset soustředit na vytváření kvalitní sociální struktury pracovníků podniku z hlediska jeho hospodářských cílů a zvolených postupů, kterými je bude dosahovat; sociální řízení si bude muset osvojit ty metody a způsoby ovlivňování pracovníků, které z nich vytvářejí zainteresovaný, tvořivý, angažovaný a výkonný pracovní kolektiv.

Je samozřejmé, že toto působení v rámci podniku nemůže zajišťovat jedno specializované pracoviště, ale že se musí stát každodenní náplní činnosti všech vedoucích pracovníků, kteří budou muset vědomě a soustavně vytvářet podmínky a předpoklady pro rozvíjení identifikace pracovníků s cíli podniku.

Výsledkem musí být vytvoření ovzduší pracovní náročnosti na všech pracovištích, ve kterém nebude místa pro pohodlné prožívání pracovního života v zaběhnutých kolejích, ale kde uznání a vyšší odměnu budou získávat pracovníci se zodpovědným přístupem k práci, odvážní, schopní přinášet nové nápady a realizovat je. Toto pracovní klima by mělo být takové, aby každá nezodpovědnost, povrchnost, lajdácká práce a chytračení byly pocíťovány jako neslučitelné s jednáním socialistického člověka a odsouzeny celým kolektivem. Zde se musí prosadit nové myšlení, ale nejen nové myšlení, ale i nové jednání.

Úspěšnost prosazení přestavby a fungování hospodářského mechanismu v zemědělství bude záviset na tom, jak se k nim postaví pracovníci zemědělských organizací.

Literatura

- NĚMCOVÁ, E. a kol.: Vyhodnocení finančního zabezpečení sociálního rozvoje v ZPoK. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVŽ 1986.
- NĚMCOVÁ, E. a kol.: Návrh základních směrů zabezpečení sociálního rozvoje v organizacích ZPoK pro další období. [Závěrečná zpráva.] Praha, VÚEZVŽ 1987.
- PLANDOROVÁ, H.: K otázkám podnikové společenské spotřeby. Social. Polit., 12, 1986, č. 11.
- SÁLKOVÁ, H. — MATEJŮ, M.: Plánování sociálního rozvoje pracovních kolektivů v 8. pětiletce. Ekon. Práce, 1986, č. 4.
- Konkretizace Zásad přestavby hospodářského mechanismu ČSSR. Příloha Hospod. Nov., 1987, č. 13.
- Návrh zákona o státním podniku. Rudé Právo, 18. 7. 1987.
- Návrh zákona o zemědělském družstevnictví. Rudé Právo, 3. 9. 1987.
- Směrnice k zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu, schválené usnesením vlády ČSSR č. 29/1988. Příloha Hospod. Nov., 1988, č. 8.
- Usnesení ÚV KSČ o komplexní přestavbě hospodářského mechanismu ČSSR a jejím zabezpečení, schválené 7. zasedáním ÚV KSČ. Rudé Právo, 22. 12. 1987.
- Zásady přebudování hospodářského mechanismu ČSSR, schválené předsednictvem ÚV KSČ a federální vládou. Rudé Právo, 9. 1. 1987.

Došlo dne 28. 1. 1988

НЕМЦОВА, Э. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и пищевой промышленности, Прага): Предпосылки управления социальными процессами в хозяйствах в период перестройки экономического механизма ЧССР. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (2) : 99-108.

Перестройку в ЧССР не следует рассматривать лишь в экономическом аспекте, но и в социальном. Важно, каким именно образом отразятся измененные экономические условия хозяйств на их социальном положении, в какой мере они повлияют на объем и содержание реализуемых мероприятий в социальной области, на делимитирование этой деятельности между хозяйствами и областными комплексами, в каком направлении изменятся цели и задачи социальной политики. Будущее, бесспорно, ответит на эти вопросы, но уже сейчас необходимо рассматривать ожидаемые направления социального развития хозяйств, чтобы не тормозить намеченные цели, а, наоборот, помогать их реализации.

перестройка хозяйственного механизма; предпосылки социального развития хозяйств; социальная политика хозяйств

NĚMCOVÁ, E. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Praha): *Prerequisites for the Management of Social Processes in Agricultural Enterprises during the Period of Restructuring the CSSR Economic Mechanism.* Sociol. Zeměd., 24, 1988 (2) : 99-108.

The restructuring of the CSSR economic mechanism cannot be viewed merely from economic aspects, but also from social aspects. The question is how the altered economic conditions of agricultural enterprises will be projected in the enterprise social development, in what measure they will influence the contents and extent of social activities realized by an enterprise, what effect they will have on the delimitation of social activities between agricultural organizations and areal units and in which way the targets and tasks of the enterprise social policy will be changed. The future development will undoubtedly answer these questions; however, on the basis of the expected trends, we must deal with the most likely directions of the future social development of cooperative farms already today in order that this task would not hinder, but support, the reconstruction.

restructuring of economic mechanism; prerequisites of social development of agricultural organizations; enterprise social policy

Adresa autorky:

Ing. Eva Němcová, Výzkumný ústav ekonomiky zemědělství a výživy, Dlážděná 6, 110 00 Praha 1
