

RIADENIE SOCIÁLNEHO ROZVOJA V PODMIENKACH PRESTAVBY HOSPODÁRSKEHO MECHANIZMU

S. Buchta

BUCHTA, S. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Bratislava): *Riadenie sociálneho rozvoja v podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu*. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (2) : 109-118.

Článok sa zaoberá zmenami v riadení sociálneho rozvoja v nových podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu. Upúšťa sa od administratívneho modelu sociálnych plánov s direktívne určenými ukazovateľmi. V sociálnom plánovaní sa zvyšuje dôraz na stimulačnú funkciu a predsaňuje sa aj tu princíp zásluhovosti. Vo financovaní sociálneho rozvoja sa budú zákonite presadzovať dôsledky samofinancovania, takže sa bude zvyšovať medzipodniková diferenciácia. Dôjde k určitému útlmu financovania podnikovej spoločenskej spotreby z nákladov a zvýšeniu významu fondu kultúrnych a sociálnych potrieb. Sociálny rozvoj sa stane nevyhnutnou podmienkou ekonomického rozvoja.

sociálny rozvoj; prestavba hospodárskeho mechanizmu; dlhodobé rozvojové programy; podniková spoločenská spotreba; fond stabilizácie pracovných síl; fond kultúrnych a sociálnych potrieb

Prestavba hospodárskeho mechanizmu a zmeny, ktoré sa odohrávajú v ekonomickej a sociálnej sfére, sa budú čoraz viac a bezprostrednejšie dotýkať vedomia a psychológie ľudí, ich záujmov, a ovplyvňovať ich myslenie a konanie. Posilnenie stimulačnej a motivačnej funkcie sociálneho rozvoja je akcentované aj v Smerniciach k zabezpečeniu komplexnej prestavby hospodárskeho mechanizmu v tom zmysle, že v sociálnom rozvoji je nutné „prehodnotiť systém sociálnych výhod so zámerom zvýšiť ich stimulačnú a motivačnú funkciu“. Významnú aktivizačnú rolu v prestavbe bude hrať sociálny rozvoj ako dôležitý predpoklad ekonomického rozvoja a tvorby zdrojov.

KONCEPCIA RIADENIA SOCIÁLNEHO ROZVOJA

Doterajšie skúsenosti ukázali, že je nutné zachovať plánovitost v riadení sociálneho rozvoja. Nástroje riadenia sociálneho rozvoja, tzv. sociálne plány organizácií, neumožňovali v dostatočnej miere poznať tendencie a trendy vývoja sociálnych javov, zmeny kvalitatívneho charakteru, t. j. zmeny v dlhšom časovom horizonte. Previazanosť sociálnych plánov a programov s dlhodobými výhľadmi a plánmi podnikov bola nedostatočná. Z toho vyplývala aj skutočnosť, že ciele a prostriedky sa stanovovali pre relatívne krátke časové obdobia, prejavovala sa absencia cieľov a prostriedkov pre dlhšie časové horizonty. V tomto

smere zvýšenie perspektívnosti sociálneho plánovania musí vychádzať z vypracovaných dlhodobých výhľadov a prognóz výrobnotechnickej a ekonomickej sféry. Preto tvorba a koncepcia strednodobých a krátkodobých sociálnych plánov založených na extrapoláčnych metódach zákonite nepostačuje k postihnútiu zmien kvalitatívneho charakteru.

V poľnohospodárskych podnikoch bola zjavná tendencia stotožniť sociálne plány s direktívne určenými ukazovateľmi. V tomto pojatí sa udomácnil „úradnícky“ prístup, ktorý považoval za hlavné kritérium úspešnosti a efektívnosti sociálneho rozvoja splnenie stanovených ukazovateľov, s výraznou koncentráciou na krátkodobé efekty. Výsledný efekt sociálneho plánovania bol hodnotený skôr podľa byrokratického modelu v plnení jednotlivých ukazovateľov, ako v reálnej aktívnej sociálnej politike. Vedúci hospodárski pracovníci vidia v sociálnom plánovaní skôr administratívnu záťaž, odtrhnutú od konkrétnych úloh podniku.

Výsledkom týchto trendov bolo aj to, že rozdeľovanie prostriedkov podnikovej spoločenskej spotreby sa často robilo na základe momentálnych a aktuálnych potrieb, bez cieľavedomej a plánovitej koncepcie. To sa v niektorých prípadoch odrazilo v snahe šetriť na úkor sociálneho rozvoja, v snahe znížovať tieto náklady preferovaním len výrobných a ekonomických cieľov. Sociálne plány poľnohospodárskych podnikov akcentovali jednotlivé ukazovatele bez prihliadnutia k hodnotovej orientácii, potrebám a záujmom pracovných kolektívov, ktoré sa neustále menia a sú v dynamickom pohybe. Cieľom sociálneho plánovania je nielen neustále skvalitňovať úroveň sociálnej politiky, ale aj reagovať na vznikajúce a vyvíjajúce sa potreby a záujmy pracovníkov.

Činnosť decíznej sféry (centra) sa obmedzí predovšetkým na vyhľadovanie celospoločenských strategických cieľov pre určité obdobie, na stanovenie predpisov, noriem a normatívov ako nástrojov riadenia sociálneho rozvoja. Súčasne sa upustí od doterajšieho, z centra stanoveného jednotného pojatia plánu sociálneho rozvoja (vrátane súboru ukazovateľov), zjednotí sa a zjednoduší financovanie sociálnych aktivít, upresní sa delba práce medzi územnými orgánmi a hospodárskymi organizáciami a dôjde k vytvoreniu racionálneho informačného systému o sociálno-ekonomických javoch v rámci štatistiky a účtovnej evidencie. Centrum v tomto zmysle túto činnosť výrazne decentralizuje až na podnikovú úroveň. Dôjde tu k významnému posilneniu väzby na vytvorené zdroje, efektívnosť a zásluhovosť.

Závislosť sociálneho rozvoja od tvorby zdrojov bude bezprostredne a spätne podnecovať záujem pracujúcich o dosahovanie čo najlepších hospodárskych výsledkov. Zákonite tým dôjde k väčšej medzipodnikovej diferenciacii v sociálnom rozvoji v dôsledku väčšieho dôrazu na vytvorené zdroje a zásluhovosť. Plán sociálneho rozvoja sa bude spracúvať ako súčasť hospodárskeho plánu poľnohospodárskeho podniku. Posilní sa stimulačná funkcia podnikovej sociálnej politiky, zameraná na podnecovanie spoločensky žiadúcich aktívnych prejavov. Pritom stimulovať pracovnú aktivitu a iniciatívu nie je vhodné starými demotivačnými a administratívnymi prístupmi.

Nové stimulačné zameranie sociálneho rozvoja musí byť adresné a diferencované, s cieľom podnecovať aktivitu najvýkonnejších, najtvorivejších a najschopnejších pracovníkov. Zásada stimulácie podľa výsledkov práce a zásluhovosť musí byť zákonite zakotvená aj v sociálnej

politike poľnohospodárskeho podniku. Rovnostárske tendencie orientované na sociálnu politiku „pre všetkých“, bez ohľadu na ich zásluhy, musia byť z tejto koncepcie eliminované. Pritom však bude platiť, že určité povinné minimum, určitý nutný standard bude zachovaný a nad touto rovinou sa bude zákonite diferencovať. Tento postup bude stimulovať tvorbu výkonných pracovných kolektívov a prednostne preferovať určité motivačné prvky aj v sociálnej politike poľnohospodárskeho podniku.

Na druhej strane je nutné taxatívne vymedziť vecný obsah tohoto povinného minima v sociálnom rozvoji nielen z hľadiska súčasného stavu, ale aj s perspektívou pripravovaných zmien v oblasti financovania sociálneho rozvoja, spočívajúcich v posilnení významu FKSP a v určitom útlmu financovania sociálnych aktivít z nákladov. V tomto zmysle sa princíp samofinancovania zákonite prejaví aj v oblasti financovania podnikového sociálneho rozvoja.

Plány sociálneho rozvoja musia byť koncipované na základe rozvojových cieľov, tzn. že pri ich koncipovaní by mali byť k dispozícii dlhodobé výhľady, programy, koncepcie a prognózy.

Postihnutie zmien kvalitatívneho charakteru nevyhnutne vyžaduje zvýšenie perspektívnosti plánov sociálneho rozvoja. Sociálne plánovanie bude upúšťať od doterajšieho detailného charakteru a bude orientovať jeho záväznosť skôr na realizáciu cieľov, pre dosiahnutie ktorých bude plán prostriedkom.

Riadenie sociálneho rozvoja sa stane neoddeliteľnou súčasťou dlhodobých koncepcií ekonomického a sociálneho rozvoja, ktorý bude základným koncepčným dokumentom rozvoja podniku. Dlhodobý sociálny program bude vychádzať zo špecifických potrieb a záujmov podniku a musí zákonite prihliadať k potenciálnym možnostiam podniku, tzn. že musí byť predikovaný reálne. Je pochopiteľné, že pôjde o otvorený systém, ktorý bude schopný pružne a dynamicky reagovať na novovznikajúce situácie a podmienky.

Obsahom dlhodobého programu budú tieto oblasti sociálneho rozvoja:

- koncepcia vývoja profesnej a kvalifikačnej štruktúry podnikového kolektívu vrátane riadenia a usmerňovania mzdovej politiky vo väzbe na princíp zásluhovosti;

- pracovné podmienky, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a koncepcia zdravotníckej starostlivosti vrátane liečebno-preventívnej starostlivosti;

- koncepcia rekreačnej a rehabilitačno-rekondičnej podnikovej starostlivosti;

- riešenie podnikovej bytovej politiky a podnikovej participácie na tvorbe životných podmienok poľnohospodárskych pracovníkov bývajúcich na vidieku;

- vytváranie materiálnych a organizačných podmienok pre uspokojenie kultúrnych a záujmových potrieb pracovníkov;

- koncepcia spoluúčasti poľnohospodárskeho podniku pri združovaní prostriedkov pri budovaní a prevádzke technickej a sociálnej infraštruktúry (komunikácie, predškolské zariadenia, služby, účasť na sociálnom rozvoji územia);

- rozvoj socialistického súťaženia a pracovnej iniciatívy a účasti pracujúcich na riadení;

- starostlivosť o osobitné skupiny pracovníkov (mládež, ženy, pracovníci v poproduktívnom veku, pracovníci so ZPS atď.);
- koncepcia tvorby a čerpania neinvestičných prostriedkov na personálny a sociálny rozvoj podnikového kolektívu;
- rozvoj závodného stravovania;
- investičné zámery v sociálnej politike podniku vrátane finančného vyjadrenia vlastných a združených investičných akcií.

Rozvojové ciele podnikovej sociálnej politiky sa budú zameriavať na tieto oblasti diferencovane, podľa konkrétnych podmienok poľnohospodárskeho podniku, s preferovaním tých oblastí, ktoré sa ukazujú ako nedostatočné, resp. ktoré je nutné kvalitatívne zmeniť. V tomto smere tu budú zohrávať dôležitú úlohu potreby a záujmy podnikového kolektívu a účasť pracovníkov pri spolurozhodovaní o zameranosti a cieľoch sociálnej politiky podniku. V tomto smere bude nutné ako pri demokratickom spôsobe riadenia riešiť potreby marginálnych a menšinových skupín pracovníkov.

Sociálny rozvoj sa musí stať dôležitou determinantou ekonomického rozvoja a nie jeho sprievodným a v niektorých prípadoch podceňovaným dôsledkom.

V nových ekonomických podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu sa zvýšia nároky a tlak na profesionalizáciu štábných útvarov. V tomto smere sa musí skvalitniť i činnosť kádovo-personálnych útvarov ako garanta sociálneho rozvoja a koordinácia ich práce s ekonomickým útvarom poľnohospodárskeho podniku.

V nových podmienkach riadenia sociálneho rozvoja bude nutné novo vymedziť vzťah medzi sociálnymi plánmi organizácií a kolektívnymi zmluvami, resp. plánmi aktivity tak, aby nedochádzalo k zbytočným duplicitám a administratívnej záťaži. Z kolektívnych zmlúv (resp. z plánov aktivity) bude nutné odstrániť prvky formálnosti pri ich tvorbe a zvýšiť ich koncepčnosť a právnu záväznosť a tým zvýšiť aj ich využitie ako nástroja účasti pracovných kolektívov pri zabezpečovaní úloh podnikového sociálno-ekonomického rozvoja.

KONCEPCIA PODNIKOVEJ SPOLOČENSKEJ SPOTREBY V POĽNOHOSPODÁRSTVE

Aj keď rozhodujúcu úlohu v spoločenskej spotrebe hrá spotreba financovaná z celospoločenských zdrojov (napr. spoločenská spotreba obyvateľstva v roku 1987 sa zvýšila na 193,4 mld Kčs a na jedného obyvateľa v priemere pripadlo 12 417 Kčs), dôležitú rolu tu hrá aj spoločenská spotreba financovaná z podnikových zdrojov.

Materiálnou základňou realizácie úloh sociálneho rozvoja podniku sú ekonomické zdroje spoločenskej spotreby. V podmienkach nového ekonomického mechanizmu v poľnohospodárstve sa ráta aj naďalej so zdrojmi spoločenskej spotreby:

- centralizovanými (fond stabilizácie pracovných síl),
- decentralizovanými (FKSP, podniková spoločenská spotreba financovaná z nákladov).

Rozhodujúcim podielom zdrojov podnikovej spoločenskej spotreby (PSS) budú podnikové prostriedky vytvárané v závislosti od výsled-

kov hospodárenia. Tým sa prehĺbi zásluhovosť podnikových kolektívov v čerpaní týchto prostriedkov a súčasne aj diferenciácia medzi podnikmi v uspokojovaní sociálnych potrieb pracovníkov.

V nových ekonomických podmienkach sa zásadne znáročňuje prístup podnikov k finančným zdrojom. Dôjde k určitej racionalizácii nákladov na podnikovú spoločenskú spotrebu s cieľom znížiť PSS financovanú z nákladov organizácií. Do nákladov sa navrhuje zahrňovať tieto neinvestičné (prevádzkové) výdavky:

- a) závodné stravovanie (v rozsahu súčasne platných predpisov);
- b) príprava mládeže na povolanie s tým, že rezorty alebo národné výbory v dohode a za koordinácie ministerstiev školstva, mládeže a telesnej výchovy a financií, cien a miezd vypracujú celoštátne platné finančné normy, resp. limity na výuku jedného absolventa, diferencované podľa odborov a kategorizované podľa typov zariadení;

- c) výchovu a vzdelávanie dospelých (v rozsahu súčasne platných predpisov);

- d) zdravotnú starostlivosť (v rozsahu súčasne platných predpisov);

- e) náklady na prevádzku zariadení určeného pre prechodné (spoločné) ubytovanie, poprípade náklady na iné prechodné ubytovanie.

Z FKSP sa navrhujú hradiť ostatné neinvestičné (prevádzkové) výdavky, tj. rekreačná činnosť, telovýchova a šport, príspevky na závodné stravovanie, strata podnikového bytového hospodárstva, kultúrno-výchovná a vzdelávacia činnosť, podnikové štipendiá a nadštandardné vybavenie stredných odborných učilíšť a internátov, fakultatívne príspevky NV na prevádzkové výdavky jasli a materských škôl, príp. prevádzkové výdavky vlastných predškolských zariadení, strata z prechodného internátneho ubytovania, pôžičky, sociálne výpomoci atď.

Oblasť financovania podnikovej spoločenskej spotreby sa stále ešte kryštalizuje, je v štádiu riešenia a nie je uzatvorená. To potvrdzuje aj Zákon o štátnom podniku, kde v § 72 sa stanovuje, že „Federálne ministerstvo financií upraví všeobecne záväzným predpisom spôsob financovania rozvoja podnikovej spoločenskej spotreby štátnych podnikov“. Na druhej strane zákon o poľnohospodárskom družstevníctve v § 16 stanovuje povinnosť vytvoriť fond kultúrnych a sociálnych potrieb, ale v § 83 s účinnosťou od 1. 1. 1989 ruší vyhlášku Federálneho ministerstva poľnohospodárstva a výživy č. 24/1986 Zb. o fonde kultúrnych a sociálnych potrieb jednotného roľníckeho družstva, tzn. že tu ponecháva družstvám voľnosť pri tvorbe a čerpaní týchto prostriedkov.

V oblasti financovania sociálneho rozvoja sa ukazuje ako potrebné vecne a obsahovo vymedziť určité povinné minimum sociálnych aktivít. Do určitej miery to už sú aktivity, ktoré sa budú financovať z nákladov. To však neznamená, že do tohto povinného minima nemôžu byť zahrnuté i aktivity financované z FKSP.

Určité problémy môžu vznikáť u poľnohospodárskych podnikov, ktoré vykazujú stratu alebo budú mať nedostatočnú tvorbu zisku. Zrejme vyvolávajú dočasnú potrebu prerozdelenia zdrojov. Tlak sústavy riadenia na vlastné zdroje v oblasti financovania podnikovej spoločenskej spotreby povedie na jednej strane k zvýšeniu motivácie podnikových kolektívov na výsledkoch hospodárenia, ale na druhej strane v súčasne rozdielnej východiskovej ekonomickej situácii k zvyšovaniu diferenciácie v čerpaní týchto prostriedkov.

Špecifickosť poľnohospodárskej prvovýroby musí zákonite predpokladať aj špecifickosť pri rozdeľovaní prostriedkov podnikovej spoločenskej spotreby. Väzba poľnohospodárstva na vidiecke osídlenie, priestorová rozptýlenosť výrobných fondov v regióne a z toho vyplývajúca investičná a prevádzková náročnosť, zvyšujúce sa rozdiely v životných podmienkach poľnohospodárskych pracovníkov bývajúcich vo vidieckych sídlach a pod., to všetko zvyšuje požiadavky na prostriedky PSS. V tejto oblasti je nutné očakávať zníženie prostriedkov z celospoločenských zdrojov a nárast individuálnej a podnikovej iniciatívy. Význam PSS stúpne nielen vo väzbe na územie, ale narastie aj vo vzťahu k stimulácii pracovnej iniciatívy a súťaženia, pri riešení bytovej situácie a pod.

Na tvorbe FKSP sa podieľajú všetci pracovníci organizácie, ale pri čerpaní týchto prostriedkov sa pracovníci zúčastňujú značne nerovnomerne, v niektorých prípadoch bez zohľadnenia princípu výkonnosti a zásluh. Jednou z foriem, ktorá by odstránila túto deformáciu, by bolo pridelenie príslušného objemu týchto prostriedkov vnútropodnikovým organizačným jednotkám v rámci organizácie, ktoré by priamo rozhodovali o rozdeľovaní a čerpaní tohto fondu.

V prvých rokoch 8. päťročnice sa vo vývoji PSS v JRD a ŠM v SSR objavili dve protichodné tendencie a procesy. Zatiaľ čo na ŠM sa v poslednom období v štruktúre financovania PSS zvyšuje podiel nákladov a znižuje FKSP, v JRD SSR sa prejavuje pozitívna tendencia zvyšovania podielu FKSP a znižovania čerpania PSS financovanej z nákladov. Táto cesta sa bude v nových ekonomických podmienkach stále viac presadzovať.

V rokoch siedmej päťročnice sa v JRD SSR jednoznačne prejavilo rýchlejšie tempo rastu PSS financovanej z nákladov ako z FKSP. No v prvých dvoch rokoch 8. päťročnice dochádza k opačnej tendencii, t. j. k prudkej akcelerácii podielu čerpania FKSP (najmä v roku 1987) a k zníženiu tempa prírastku PSS financovaného z nákladov. Tento vývoj do istej miery reaguje na zmeny právnych noriem, ktoré túto oblasť reglementovali (novelizáciou vyhlášky o FKSP — pritom od 1. 1. 1989 jej platnosť končí — a vyhlášky č. 90/1986 o financovaní PSS). Na druhej strane na ŠM sa tieto zmeny neprejavili a dochádza stále k neregulovanému vývoju PSS, ktorý je v protiklade so spoločensky postulovaným vývojom.

Analýza zostatkov FKSP v sledovanom období ukázala v rokoch 7. päťročnice na ich trvalý vysoký rast. V roku 1987 dochádza u JRD k stagnácii rastu zostatkov (nárast o 0,8 %), ale na ŠM dochádza stále k ich lineárnemu nárastu (medziročný nárast o 12,4 %). Podiel zostatkov vo FKSP je veľmi diferencovaný a platí tu tendencia, že najvyšší objem zostatkov vytvárajú družstvá, ktoré dosahujú vysokú tvorbu zisku. Napríklad družstvá, ktoré dosiahli v roku 1987 zisk viac ako 30 000 Kčs na pracovníka, dosiahli priemernú výšku zostatkov vo FKSP 4372 Kčs na pracovníka. S rastom zisku lineárne rastú aj zostatky vo FKSP. Na ŠM tento vzťah nie je taký jednoznačný.

U JRD vidieť tendenciu ubúdania JRD s najnižšími zostatkami na pracovníka a rastu počtu JRD s najvyššími zostatkami vo FKSP. Zatiaľ čo v roku 1981 bolo len 49 JRD so zostatkami nad 2000 Kčs na pracovníka, v roku 1987 to už bolo 197 JRD, t. j. takmer tretina všetkých JRD na Slovensku. Na ŠM je analogický trend, ale menej výrazný.

Rast zostatkov vo FKSP je spojený s obavou vedúcich pracovníkov poľnohospodárskych podnikov, že v nových náročných podmienkach prestavby hospodárskeho mechanizmu vzhľadom k potlačeniu financovania PSS z nákladov a k zníženej tvorbe zisku nebudú mať dostatok prostriedkov vo FKSP. V nových podmienkach financovania sociálneho rozvoja sa už nemôže vykonávať nátlak na poľnohospodárske podniky na zníženie zostatkov vo FKSP, pretože zákon o poľnohospodárskom družstevníctve i o štátnom podniku tu vytvára už objektívne novú situáciu.

Špecifickým nástrojom zabezpečujúcim oblastnú a profesnú rovnováhu pracovných síl v PPOK je fond stabilizácie pracovných síl (FSPS). Predstavuje špecificky dotačný nástroj, umožňujúci diferencovane realizovať opatrenia na zabezpečenie tohto procesu. Slúži k úhrade niektorých zvýšených nákladov na reprodukciu pracovných síl, k ich stabilizácii vzhľadom k potrebnosti ich profesnej štruktúry, k udržiavaniu na pracoviskách s nepriaznivými pracovnými a životnými podmienkami.

Prostriedky FSPS nie sú stále dostatočne využívané, aj keď jeho reálne čerpanie rastie. Plánované prostriedky sa zatiaľ stále v plnej miere nečerpajú (napr. v roku 1984 organizácie riadené MPVŽ SSR vyčerpali tieto prostriedky len na 55,7 %, v roku 1985 na 69,7 %, v roku 1986 na 71,1 % a v roku 1987 na 84 %). Najnižšie percento plnenia v tomto smere vykazujú ŠM. Ukazuje sa nutné zvýšiť čerpanie tohto fondu v zaostávajúcich podnikoch. Za roky 1984—1987 dochádza k zníženiu podielu FSPS u zaostávajúcich podnikov (z 26,2 % v roku 1984 na 20,6 % v roku 1987).

V nových ekonomických podmienkach bude nutné v PPOK naďalej využívať pri stabilizácii a reprodukcii pracovných síl fond stabilizácie. Pritom sa musí zamedziť špekulatívnej fluktuácii (najmä v zmenených podmienkach novelizovaného Zákonníka práce), ktorej cieľom je získavanie jednostranných výhod. V týchto zmenených podmienkach sa zvýši právomoc jednotlivých organizácií, ktorá umožní poľnohospodárskym podnikom poskytovať i ďalšie príspevky z vlastného fondu odmien. (Prostriedky FSPS nepodliehajú dani zo mzdy, príspevku na sociálne zabezpečenie ani odvodu z miezd.)

Analýza čerpania prostriedkov FSPS ukázala, že je nutné zvýšiť doraz na čerpanie prostriedkov tohto fondu najmä v zaostávajúcich podnikoch.

Navrhuje rozšíriť účelové využitie FSPS na úhradu straty z bytového hospodárstva (v podnikoch s veľkým rozsahom bytového fondu a nedostatočnou tvorbou FKSP), na ďalšie opatrenia na zlepšovanie životných podmienok v nerozvojových odľahlých lokalitách, na riešenie bytovej situácie novoprijatých pracovníkov, prechodné ubytovanie trvalých a sezónnych pracovníkov a pod. Na druhej strane podniky s dostatočnou tvorbou zdrojov si v rámci podnikovej sociálnej politiky môžu rozšíriť doteraz vymedzené aktivity FSPS o ďalšie, ktoré z vlastných prostriedkov budú pôsobiť nielen na stabilizáciu pracovníkov, ale i na ich stimuláciu k vyššej výkonnosti. Prístupovať k tejto oblasti rovnostársky (nediferencovať) zákonite vedie k strate účinnosti tohto významného ekonomického nástroja. FSPS tak bude zohrávať dôležitú úlohu pri stabilizácii a usmerňovaní mobility pracovných síl v PPOK a do istej miery bude aj vyrovnávať nerovnaké východzie podmienky organizácií v oblasti pracovných síl.

ZÁVER

Sociálny rozvoj poľnohospodárskeho podniku musí zabezpečiť komplexné a harmonické rozvíjanie jednotlivých elementov svojho sociálneho systému. To predpokladá prejsť k takej konštrukcii rozvojových cieľov, ktorá vychádza z totality, komplexnosti ich vzájomných vzťahov a nie iba z čiastkových, izolovaných prístupov k sociálnemu rozvoju poľnohospodárskeho podniku. Dochádza k výraznému akcentu na aktívizačnú a stimulatívnu funkciu sociálnej politiky pri zachovaní základnej sociálnej starostlivosti. Súčasne dôjde k vyššej koordinácii, zmene delby práce medzi územnými orgánmi a hospodárskymi organizáciami. V sociálnej starostlivosti poľnohospodárskych podnikov sa bude zvyšovať význam mimopracovných a životných podmienok. Obdobie, kedy sa v tejto oblasti výlučne preferovali len pracovné podmienky, je v súčasnej dobe prekonané a dochádza k zvýšeniu dôrazu na tvorbu priaznivých životných podmienok. Túto kvalitatívne novú situáciu si už osvojili niektoré popredné poľnohospodárske podniky, ktoré stále viac rozširujú podnikovú sociálnu politiku mimo „brány podniku“.

V riadení sociálneho rozvoja podnikových kolektívov vzrastie význam dlhodobých rozvojových cieľov a program s úzkou väzbou na dlhodobé zameranie podniku. Vedľa koncepčného ekonomického programu musí byť vypracovaný i koncepčný sociálny program podniku. Pôjde o dva navzájom sa dopĺňajúce dokumenty, ktoré budú základom pre realizáciu ekonomickej a sociálnej politiky poľnohospodárskeho podniku. *Zatiaľ čo cieľom ekonomického programu je tvorba zdrojov a ekonomický rozvoj podniku, cieľom sociálneho programu už nie je charitatívna sociálna starostlivosť, ale predovšetkým tvorba výkonného pracovného kolektívu a zvyšovanie motivácie k výkonu.* To znamená, že v sociálnom rozvoji sa bude k pracovníkom pristupovať selektívne a diferencovane, podľa princípu zásluhovosti a sociálnej spravodlivosti. Sociálny rozvoj sa tak stane dôležitým prvkom intenzifikácie poľnohospodárskej výroby. Tento prístup zákonite povedie k zvyšovaniu rozdielov v sociálnom rozvoji v PPK.

Určitý stupeň spoločenskej akceptovateľnej diferenciácie pôsobí pozitívne na zvyšovanie pracovnej a spoločenskej angažovanosti. Na druhej strane extrémne rozdiely pri nezodpovedajúcej diferenciácii v pracovnej výkonnosti pôsobí demotivačne a dochádza k spoločensky nežiadúcim reakciám a prejavom. Preto bude nutné pristupovať k tejto problematike neobyčajne citlivo a uvážlivo. Ukazuje sa, že jednoznačne platné pravidlo, jednotnú reglementáciu, tu nebude možné predložiť, ale bude tu nevyhnutný individuálny prístup so zohľadnením špecifik a zvláštností konkrétnych podmienok.

V diskusiách o financovaní sociálneho rozvoja sa často nastoluje otázka stanovenia určitého povinného minima v podnikovej sociálnej politike, ktoré by malo funkciu určitej sociálnej istoty. Je nesporné, že sociálna istota, neprítomnosť strachu z budúcnosti, je veľkou vymoženosťou, pozitívnou hodnotou socializmu. Ukazuje sa však, že samozrejmosťou existencie tejto sociálnej istoty je niekedy prekážkou ekonomickej efektívnosti, vedie k vyčerpaniu, v niektorých prípadoch až k zániku stimulov k výkonu. Dlhodobá existencia tejto sociálnej istoty spojená s ďalšími faktormi vedie k ekonomickej stagnácii, k stavu, kedy sa zabezpe-

čenie tejto sociálnej istoty stáva problematické. Tento stav potom ešte znásobuje mzdová nivelizácia a ignorovanie princípu zásluhovosti v odmeňovaní. Vedie k nevyužívaniu ľudského potenciálu, k znižovaniu spoločenskej produktivity práce, k úniku do odľahlej záujmovej špecializácie a k masovému rozširovaniu tieňovej ekonomiky. Sociálne istoty sa do istej miery začali chápať ako samozrejmá a viedli k osobnej i kolektívnej pohodlnosti, strate podnikavosti a neochote zdravo riskovať.

Pritom je nutné si uvedomiť, že aktívna sociálna politika predpokladá neustále rozširovanie sociálnych istôt a vymožeností, ktoré vychádzajú z uspokojovania neustále sa rozvíjajúcich potrieb ľudí. Na druhej strane nemôžeme pripustiť, aby neúmerňovaný rozsah bezplatne poskytovaných služieb a výhod obmedzoval záujem pracovníkov o hospodárske výsledky i celkovú výkonnosť ekonomiky. Preto princíp sociálnych istôt musí byť vzájomne zviazaný s uplatňovaním väčšej diferenciácie v odmeňovaní, s rozvojom iniciatívy a aktivity pracujúcich a s princípmi sociálnej spravodlivosti. V žiadnom prípade nejde o negáciu princípu sociálnej istoty. Chceme však upozorniť na to, že v praxi musí byť aplikovaný v súčinnosti s ďalšími ekonomickými princípmi a mechanizmami. Len tak bude mať pozitívny spoločenský efekt a nestane sa brzdou v zvyšovaní produktivity spoločenskej práce.

Ako už bolo naznačené, decízna sféra riadenia sociálneho rozvoja výrazne decentralizuje na podnikovú úroveň a bude túto oblasť riadiť prostredníctvom dlhodobých rozvojových cieľov. Pôjde nielen o kvalitatívne rozvojové ciele, ale i o kvantitatívne ciele a ukazovatele. Postulát jednoty ekonomického a sociálneho rozvoja sa musí prejavovať i v obsahovej náplni koncepcií, kde sociálna oblasť nemôže byť reprezentovaná len zámermi z oblasti reprodukcie pracovných síl a bytovej politiky. Zmyslom strategických rozvojových cieľov, ktorými centrum bude ovplyvňovať podnikovú sféru, bude dynamizácia sociálneho rozvoja z perspektívy potrieb a požiadaviek budúcnosti. Sociálny rozvoj a využívanie jeho potenciálu sa stále viac stáva rozhodujúcim predpokladom prechodu k intenzívnemu ekonomickému rastu. Cieľom tu je uvoľniť bariéry a latentné rezervy ďalšieho rozvoja, odhaliť sociálne hybné sily, ktoré povedú k mohutnému rozvoju sociálnej sféry ako nutnej podmienky rozvoja ekonomického potenciálu odvetvia.

Literatúra

Smernice k zabezpečeniu komplexnej prestavby hospodárskeho mechanizmu. Príloha Hospod. Novín, 1988, č. 8.

Zákon o poľnohospodárskom družstevníctve. Pravda, 16. 6. 1988.

Zákon o štátnom podniku. Pravda, 15. 6. 1988.

Došlo dňa 27. 6. 1988

БУХТА, С. (Научно-исследовательский институт экономики сельского хозяйства и пищевой промышленности, Братислава): Управление социальным развитием в условиях перестройки экономического механизма. Sociol. Zeměd., 24, 1988 (2) : 109-118.

В статье рассматриваются изменения в управлении социальным развитием в новых условиях перестройки. Отставляется административная модель социальных планов с директивно намеченными показателями. В социальном плане подчеркивается стимули-

рующая функция и правило заслуг. В финансово-социальном развитии закономерно начнут действовать последствия самофинансирования, что поведет к усилению межхозяйственных дифференцировок, к определенному ослаблению финансирования хозяйственно-общественного потребления из затрат и к усилению фонда культурно-социальных потребностей. Социальное развитие станет непременной предпосылкой экономического роста.

социальное развитие; перестройка экономического механизма; программы долгосрочного развития; хозяйственно-общественное потребление; фонд стабилизации рабочей силы; фонд культурно-социальных потребностей

BUCHTA, S. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava): *The Management of Social Development in the Conditions of Restructuring the Economic Mechanism*. Sociol. Zeméd., 24, 1988 (2) : 109-118.

Changes in the management of social development in the new conditions of restructuring the economic mechanism are dealt with. Withdrawn is the administrative model of social plans with directive indicators. In social planning, the emphasis on the stimulation function is laid and the principle of rewarding is promoted. In the financing of social development, the consequences of self-financing will be put across, with the result of increasing the between-enterprise differentiation. A certain decrease in financing the enterprise social consumption from the costs and an increase in the significance of the fund of cultural and social needs will occur. The social development will become an unseparable condition of the economic development.

social development; restructuring of economic mechanism; long-term development programmes; enterprise social consumption; fund of stabilization of labour force; fund of cultural and social needs

BUCHTA, S. (Forschungsinstitut für die Ökonomik der Land- und Nahrungsgüterwirtschaft, Bratislava): *Die Leitung der sozialen Entwicklung unter den Bedingungen der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus*. Sociol. Zeméd., 24, 1988 (2) : 109-118.

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Veränderungen bei der Leitung der sozialen Entwicklung unter den neuen Bedingungen der Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus. Das administrative Modell der sozialen Pläne mit direktiv festgelegten Kennziffern macht Platz einer Sozialplanung mit der Betonung der Stimulierungsfunktion und der Verdienste um den Betrieb, der gesetzmäßigen Durchsetzung der Selbstfinanzierung, was begleitet sein wird von einer stärkeren Differenzierung der Betriebe. Es wird zu einem bestimmten Zurückgehen der Finanzierung des betrieblichen gesellschaftlichen Bedarfs aus den Kosten kommen und zum Übergang resp. der Erhöhung der Bedeutung des Fonds für kulturelle und soziale Belange. Die soziale Entwicklung wird zur unabdingbaren Voraussetzung der ökonomischen Entwicklung.

Sozial. Entwicklung; Umgestaltung des Wirtschaftsmechanismus; langfr. Entwicklungsprogramme; betrieb. gesell. Bedarf; Fonds zur Stabilisierung der Arbeitskräfte; Fonds für kulturelle und soziale Belange

Adresa autora:

PhDr. Stanislav Buchta, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva, Trenčianska 55, 824 80 Bratislava
