

MOŽNOSTI TVORBY A VYUŽITIA ZDROJOV NA REALIZÁCIU KOMPLEXNÝCH PROGRAMOV STAROSTLIVOSTI O PRACOVNÍKOV

R. HASPRA, J. BARTO

HASPRA R., BARTO J. (Economic Research Institute for Agriculture and Food, Bratislava). *Possibilities of Formation and Utilization of the Resources for Realization of the Complex Programmes of the Social Welfare of Workers*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2) : 95-104, 1976.

The present policy of the Communist Party brings now, more than any other time in the past, a wider space and better conditions for the development of the social welfare of workers. The knowledge and experience from the experimental check of the complex programmes for the social welfare of workers enabled their over-all application. This enriches the technical and economic planning by social processes, thus making the reproduction process complete and of a higher quality. The formation and utilization of the economic resources have been found to be the most serious problem in the sphere of realization of the complex programmes. The results of the experiments carried out in the selected enterprises (unified agricultural co-operative at Topoľníky, seed-production state farm at Špačince-Trnava and brewery at Hurbanovo) have shown that the decisive factor for the formation of the resources for the realization of the programmes is a high positive economic outcome and its re-distribution into the accumulation funds and the public consumption fund of the enterprise. It was found out that the initiative of the workers is, in this respect, an important resource. On the basis of empirical knowledge this paper presents some suggestions of the possibilities of increased resource formation for the realization of the complex programmes.

social policy; complex programmes; social welfare work; reproduction process; economic resources; funds; working initiative

XV. zjazd KSČ stanovil pre spoločenskovedný výskum, ako hlavný obsah jeho orientácie, problémy výstavby vyspelej socialistickej spoločnosti. Na prvom mieste vytýčil otázky ďalšieho rozvoja výrobných síl a výrobných vzťahov, zmien v charaktere práce v podmienkach vedeckotechnickej revolúcie, zvyšovania efektívnosti výroby, zdokonaľovania riadenia a otázky odmeňovania (najmä vzájomného vzťahu využitia materiálových a morálnych stimulov). Základný význam okrem iného má aj skúmanie celého komplexu formovania socialistického človeka a spôsobu jeho života.

Stanovené úlohy ďalej prehlbujú a konkretizujú poznávanie a hľadanie ciest na zlepšenie postavenia človeka — pracovníka v spoločenskej delbe práce a v spoločnosti vôbec. Do tohto rámca možno zaradiť aj úsilie stranických a vládnych orgánov o kvalitatívne vyššie socialistické pochopenie starostlivosti o človeka, ktoré bolo zakotvené vo viacerých opatreniach už v období medzi XIV. a XV. zjazdom strany. Jedným z nich bolo aj uznesenie vlády ČSSR č. 66/1973 k rozvíjaniu cieľavedomej starostlivosti organizácií o pracovníkov. Po prvých skúsenostiach s experimentálnym overovaním komplexných programov starostlivosti o pracovníkov vláda ČSSR v r. 1975 mohla prijať ďalšie uznesenie č. 139, ktorým stanovila ich všeobecné uplatnenie.

Potreba prechodu k všeobecnému komplexnému programovaniu starostlivosti organizácií o pracovníkov súvisí nielen s humanistickými cieľmi našej spoločnosti, ale aj s objektívnymi faktormi jej ďalšieho vývoja. Sme v etape, kedy výška mzdy sama o sebe prestáva hrať absolútnu úlohu ako motivačný činiteľ práce človeka.

V stále väčšej miere vystupujú do popredia ďalšie motivačné faktory ako napr. úroveň pracovného prostredia a pracovných podmienok, bývania, podmienok pre rast a rozvoj osobných pracovných schopností, pre naplnenie kultúrnych, športových záujmov, atď. Urýchlené riešenie týchto otázok sa stáva dôležitým stabilizačným faktorom v celom rade odvetví národného hospodárstva, ale najmä v poľnohospodárstve a potravinárskom priemysle.

Komplexnú starostlivosť o pracujúcich si ďalej vynucuje stále väčšie prenikanie vedeckotechnickej revolúcie do výroby. Jej sociálne dôsledky nie je možné ponechať živelnosti, treba ich usmerňovať, riadiť a využívať tak pre prospech rozvoja spoločnosti ako celku, ako aj pre človeka ako jednotlivca. V súčasnosti sme na začiatku novej etapy vývoja, ktorá sa bude vyznačovať komplexným riadením, zladzovaním technických, technologických, ekonomických, organizačných a sociálnych procesov.

Komplexné programy starostlivosti o pracovníkov sa takto stávajú prvým krokom v prechode k novému, kvalitatívne vyššiemu stupňu riadenia na úrovni podniku. Prakticky to znamená prejsť od doterajšieho technicko-ekonomického plánovania, ktoré síce obsahovalo sociálne momenty, k systému sociálno-ekonomického riadenia a plánovania.

Komplexné programy sa takto môžu stať významným činiteľom, ktorý dokonpletováva a kvalitatívne prehľbuje plánovité riadenie celého reprodukčného procesu v podniku. Treba ho predovšetkým pochopiť ako vnútropodnikový zdroj ďalšieho rozširovania komplexnej socialistickej racionalizácie, pretože dotvára vedeckú organizáciu práce a rozširuje iniciatívu pracujúcich. Ako jeden z ďalších nových prvkov komplexného podnikového plánu odhaľuje a využíva rezervy v oblasti sociálnych podmienok pracujúcich pre rast produktivity práce a efektívnosti výroby, a tým aj plnšie uspokojovanie potrieb a záujmov jednotlivcov, pracovníkov i celej socialistickej spoločnosti.

Funkčnosť komplexných programov v súčasných podmienkach na úrovni podniku spočíva v rozpracovaní a zabezpečovaní konkrétnych úloh organizácie v starostlivosti o svojich pracovníkov s cieľom ovplyvňovať ich sociálne vzťahy, javy a procesy, pracovné a životné podmienky tak, aby zodpovedali potrebám jednotlivcov i pracovných kolektívov, možnostiam z hľadiska ekonomických zdrojov a boli v súlade s plánovitým rozvojom socialistickej spoločnosti.

Výsledky a poznatky z experimentov uplatňovania komplexných programov starostlivosti o pracovníkov v podmienkach poľnohospodárskych a potravinárskych podnikov ukázali, že jedným z najväčších problémov bolo vytvorenie zdrojov a ich zabezpečenie prostredníctvom nástrojov na krytie potrieb v oblasti splnenia prijatých opatrení. V období zabezpečovania všeobecného inštitucionálneho uplatnenia komplexných programov v rezorte poľnohospodárstva a výživy SSR koncom roka 1975 a začiatkom roka 1976 sa tieto poznatky plne potvrdili aj v rade ďalších podnikov a celých VHJ.

Ak teda komplexné programy starostlivosti o pracovníkov majú splniť funkciu predstupňa k všeobecnému uplatňovaniu sociálneho plánovania, popri metodologickej a obsahovej stránke musia riešiť aj otázky a problémy súvisiace s vytypovaním možnosti tvorby a predpokladov využívania ekonomických a materiálových zdrojov pre úspešné splnenie stanovených cieľov a požiadaviek. Všeobecný Pokyn pre zostavenie komplexného programu starostlivosti o pracovníkov na roky 1976–1980, ktorý prijala vláda ČSSR uznesením č. 139/1975 stanovil, že organizácie budú povinne vypracovávať a realizovať komplexné programy v rámci svojich plánovaných prostriedkov. Nemôžu teda rátať s mimoriadnymi dotáciami alebo subvenciami či už finančných alebo materiálových prostriedkov na plnenie úloh prijatých v programe. Riešenie tohoto závažného problému vyžaduje prijať zásadné stanoviská ústredných riadiacich orgánov, ktoré koncipujú pravidlá ekonomickej politiky. Na základe empirických poznatkov v príspevku predkladáme niekoľko návrhov, ktoré sledujú zosúladienie ekonomického a sociálneho rozvoja podniku.

MATERIÁL A METODIKA

Metodiku zostavovania a plnenia komplexných programov starostlivosti o pracujúcich ako aj možnosti tvorby a využívania ekonomických zdrojov na ich realizáciu sme overili v r. 1974 až 1975 podľa uznesenia vlády ČSSR č. 66/1973 v troch typoch podnikov podľa jednotlivých sektorov rezortu:

— za družstevný sektor poľnohospodárstva v JRD Topoľníky,

- za štátny sektor poľnohospodárstva v Semenárskom štátnom majetku Špačince, ktorý sa od 1. januára 1975 zlúčil so SŠM Trnava,
- za odvetvie potravinárskeho priemyslu v Západoslovenských pivovaroch, závod Hurbanovo.

Determinujúcim metodologickým východiskom ako analytickej, tak syntetickej časti programu bola väzba na výrobu, ekonomiku a organizáciu podniku. K takémuto postupu nás viedlo niekoľko predpokladov:

1. Len vzájomná nadväznosť a komplexné pôsobenie týchto jednotlivých systémov podniku môže zabezpečiť všestranné rozvíjanie reprodukčného procesu.
2. Vyžaduje si to tiež programovité zlepšenie podmienok práce a života ľudí, ich špecifická mnohorakosť a procesy tvorby a rozdeľovania zdrojov na ich zabezpečenie.
3. Za takýchto podmienok sa program môže stať súčasťou riadiacej práce vedení podnikov a konečne aj záležitosťou všetkých pracujúcich, u ktorých bude mať o to pozitívnejší dosah, o čo konkrétnejšie vyjadrí ich najnaliehavejšie sociálne potreby podľa reálnych možností podniku. Tým teda bude mať aj vyššiu sociálnu účinnosť, čiže efekt.

Pre splnenie stanovených cieľov sme urobili analýzu objektívneho ekonomického i sociálneho vývoja experimentujúcich podnikov podľa štatistických výkazov a podnikovej evidencie, ako aj ďalšej dokumentácie (zápisnice gremiálnych porád riaditeľa podniku, členských schôdzí ROH, JRD, schôdzí ZV ROH, volených orgánov JRD atď.) v rokoch 1971 až 1973. Z observačných sme ďalej použili metódu zúčastneného pozorovania v podnikoch. Z exploratívnych metód sme použili neformálne rozhovory s vedúcimi riadiacimi pracovníkmi, riadené rozhovory a dotazníkové techniky. Z písomných záznamov sme urobili obsahovú analýzu a štatistické kvantitatívne podklady boli spracované v strojnopočítovnickej stanici. Výsledky analýzy vybraných ukazovateľov u experimentálnych podnikov sme komparovali s výsledkami analýzy rezortu poľnohospodárstva a výživy SSR.

Základnou bázou pre vytvorenie ekonomických zdrojov na splnenie opatrení komplexného programu je socialistický spôsob výroby. Vychádzame plne zo socialistických zásad a pravidiel pre rozdelenie novovytvoreného produktu podľa všeobecného vzorca $V + m < \frac{F}{F_s} a$ s tým, že fond akumulácie je ďalším ekonomickým zdrojom pre rozvoj a prehľbovanie komplexnej starostlivosti o pracovníkov z hľadiska ich zapojenia do pracovného procesu vo výrobnnej sfére a čiastočne aj pre realizáciu sociálnej politiky vôbec na úrovni podniku.

VÝSLEDKY

POZNATKY A ZÁVERY Z ANALÝZY

Výsledky experimentálneho overovania komplexných programov starostlivosti o pracovníkov sme orientovali iba na úroveň podniku. Vychádzajúc zo zásady stanovenej všeobecným „Pokynom“ vlády ČSSR, hlavným a reálnym zdrojom pre plnenie opatrení programu, vyžadujúcich finančné a materiálne zabezpečenie, je hospodársky výsledok bez daní a odvodov (použitelný zisk) a jeho rozdelenie do jednotlivých fondov výrobo-finančného plánu, ktorý je základným nástrojom pre splnenie daných cieľov a opatrení. Takýto postup platí len pre hospodárske organizácie. U rozpočtových organizácií takto postupovať nemožno.

Uvedené všeobecné zásady tvorby a použitia zdrojov a ich zakotvenie vo výrobo-finančnom alebo vykonávacom pláne podniku na príslušný rok vytvárajú teda predpoklad na úhradu potrieb prostriedkov pre:

- a) rozšírenú reprodukciu výroby, zvýšenie hodnoty výrobných fondov, čiže základných výrobných prostriedkov
- b) prehĺbenie uplatnenia zásad a potrieb v realizácii sociálnej politiky podniku, čiže v starostlivosti o pracovníkov.

ÚSTAV VÉDECKOTECHNICKÝCH INFORMÁCIÍ

120 56 KMMH 2

V našom poľnohospodárstve je všeobecne známe, a potvrdila to aj analýza, že podniky tieto zdroje značne diferencovane využívajú k plneniu obidvoch vyššie uvedených cieľov. Prevláda technokratická orientácia v plánovaní i rozdeľovaní zdrojov na rozvoj výroby pred rozvojom starostlivosti o pracovníkov. Výsledky analýzy súčasného stavu starostlivosti o pracovníkov ako v experimentujúcich podnikoch, tak i v rámci celého rezortu potvrdili výrazný nesúlad medzi potrebami organizácií a možnosťou použitia alebo využitia finančných a materiálových prostriedkov. Ako príklad na rozdelenie hospodárskeho výsledku (použiteľného zisku) jednotlivým podnikovým fondom použijeme SŠM Trnava (v r. 1974 iba SŠM Špačince) — tab. I. Z tabuľky vidieť výrazné rozdiely v prospech akumulácie a neprospech spotreby. Pomer znovurozdelenia na SŠM v Špačinciach v r. 1974 dosiahol 73 : 27 % a po zlúčení so SŠM Trnava v r. 1975 dokonca 77,1 : 22,9 %.

I. Štruktúra znovurozdelenia hospodárskeho výsledku do podnikových fondov (v tis. Kčs) — Structure of the re-distribution of the economic outcome into the funds of the enterprise (in thousands of Czechoslovak crowns)

Ukazovateľ	SŠM Špačince rok 1974	Zlúčený SŠM Trnava rok 1975
Fondy akumulácie	8 553	11 249
z toho: obrátový fond	553	1 000
fond investičnej výstavby	5 000	10 249
rezervný fond	3 000	—
Fondy spotreby	3 158	3 229
z toho: fond KSP	438	667
fond odmien	2 529	2 362
fond bytovej výstavby	200	300
Použiteľný zisk celkom	11 711	14 478

*) Rozdeľuje sa iba použiteľný zisk
Rozdelenie daní a odvodov z bilančného zisku neuvádzame

Vedenie v experimentujúcom podniku si uvedomuje, že vytvárané zisky po odvodových povinnostiach zostanú v podniku a umožnia rýchlejší rozvoj investičnej výstavby, inovácie výrobných procesov, zlepšenie pracovných podmienok a vôbec skultúrnenie pracovného prostredia, ako aj možnosť vyšších zárobkov. Základná orientácia pri riešení starostlivosti o pracovníkov a vôbec otázok sociálnej politiky je teda dosiahnuť čo najvyšší novovytvorený produkt pri vyššej efektívnosti a rentabilite. K týmto ekonomickým cieľom je orientovaný a prepracovaný aj systém rozvoja pracovnej iniciatívy, ktorý v podniku pochopili ako významný ekonomický zdroj. Rozvojom pracovnej iniciatívy sa v r. 1974 splnila tvorba bilančného zisku na 169 % (18 291 tisíc Kčs) a v r. 1975 na 138,4 % (24 353 tisíc Kčs).

Pri zabezpečovaní plnenia opatrení komplexného programu sa vyskytli nasledujúce problémy a extrémny z hľadiska finančných a materiálových prostriedkov a kapacitných limitov v rámci investičnej politiky:

a) podnik má nedostatočné finančné a materiálové prostriedky, ale má investičné limity

b) podnik nemá prostriedky, ale má limity

c) podnik má prostriedky, ale nemá limity.

Pre budovanie niektorých zariadení podnikovej spoločenskej spotreby, ale aj ich rekonštrukciu, modernizáciu, zlepšovanie vybavenosti atď., možno použiť fond výstavby. Sem môžeme zahrnúť predovšetkým:

a) zariadenia pre výchovu a vzdelávanie pracovníkov (učilište, závodná škola práce, učňovské stredisko a pod.)

b) zariadenia slúžiace pre rozvoj kultúrneho života pracovníkov (kluby, kultúrne strediská, kultúrne domy, knižnice a pod., vo väčších podnikoch s možnosťou členenia na zvláštne sociálne skupiny, ako sú mládež, ženy, dôchodci a pod.)

c) zariadenia predškolského veku (materské školy, detské jasle, útulky, osobitne na pracoviskách vzdialených od obcí atď.)

d) zariadenia závodného stravovania (závodná kuchyňa, jedálne, bufety a pod.)

e) zdravotné zariadenia (závodné zdravotné strediská, ošetrovne, liečebné strediská a pod.)

f) zariadenia pre služby pracovníkov (obchody s potravinami alebo s rozličným tovarom, čistiarne a práčovne, služby pre nákupy potravín a iných potrieb a pod.)

g) rekreačné zariadenia (chaty, športové ihriská, plaváreň a pod.)

h) združené zariadenia s inými socialistickými organizáciami v oblasti kultúry, zdravotníctva, rekreácie, služieb a pod.

i) výstavba podnikových bytov.

Pri výstavbe uvádzaných zariadení možno použiť aj prostriedky prevádzkového fondu, fondu bytovej výstavby, rezervného fondu a čiastočne fondu kultúrnych a sociálnych potrieb. Okrem toho ako zdroj pre riešenie sociálnej politiky v podniku štátnych organizácií možno použiť i prostriedky Revolučného odborového hnutia a u JRD prostriedky Zväzu družstevných roľníkov, ako aj združovanie vlastných prostriedkov s prostriedkami iných organizácií. Od 1. 1. 1976 to môže byť aj fond drobných podnikových investícií.

Doterajší systém ekonomického plánovania rieši problémy spojené so zlepšovaním starostlivosti o pracovníkov. Výrobnno-finančný plán ako nástroj pre splnenie vzniklých potrieb v danej oblasti pre túto činnosť vyčleňuje plán ozdravovacích opatrení.

Kvantitatívna i obsahová analýza tohto plánu ukázala, že aj keď podniky zvyšujú jeho finančné čiastky (napr. SŠM Trnava, spoločne s bývalým SŠM Špačince v r. 1973 dosiahlo skutočné čerpanie výšku 1798 tisíc korún, čo bolo plnenie na 101,4 % oproti plánu a v r. 1975 už 3656 tisíc korún, čím plnenie dosiahlo 189,5 %), ťažisko investícií opäť zostáva vo „výrobnej sfére“ a až potom nasledujú opatrenia viažuce sa bezprostredne k človeku. Štruktúra čerpania plánu ozdravovacích opatrení

v rokoch 1974–1975 to plne potvrdzuje, keď do prvej skupiny sme zaradili finančné náklady na:

- budovanie dvorov, úpravu ciest, chodníkov, vrátane zelene, keď ich podiel predstavoval 33,8 %
- dezinfekciu, deratizáciu hospodárskych budov 7,8 %
- asanáciu starých budov, údržbu a úpravu hnojísk 5,5 %
- zlepšenie osvetlenia, vetrania, zníženie prašnosti 4,8 %
- dostatkovú ochranu strojov, elektrických inštalácií, zníženie hlučnosti a otrasov strojov 3,7 %

Je nesporné, že uvedené opatrenia prispievajú k zlepšeniu pracovných podmienok, hlavne z hľadiska pracovného prostredia. Možno to hodnotiť ako pozitívny vplyv na zvýšenie kultúrnosti práce, pracovného výkonu, čo sa v konečnom dôsledku prejavilo ako rast produktivity práce. Avšak skoro dvojtretinový podiel (60,2 %) investícií na opatrenia dotýkajúce sa výlučne pracovného prostredia iba ešte výraznejšie charakterizuje a poukazuje na závažnosť potreby riešiť problémy v tejto oblasti, ktoré sú spôsobené samotným historickým vývojom našich poľnohospodárskych podnikov.

Zvyšný podiel – 39,8 % sa použil na tieto opatrenia:

- budovanie šatní, umývárni, spísch, WC, sušiarňí odevov 15,1 %
- nákup osobných ochranných prostriedkov 10,5 %
- výchovu a propagáciu ochrany a bezpečnosti pri práci 5,6 %
- budovanie závodných kuchýň 4,2 %
- nákup liekov, čistiacich a dezinfekčných prostriedkov 2,4 %
- budovanie a údržbu ubytovní 2,0 %

Závažnosť a potrebu zvýšenia investícií pre uplatňovanie potrieb v oblasti starostlivosti o pracovníkov potvrdili aj závery vyčerpávajúceho sociologického prieskumu postojov a názorov pracovníkov na danú problematiku. Zo všetkých troch experimentujúcich podnikov sme dostali kongruentné odpovede od respondentov, z ktorých vyznela požiadavka sústreďovať a zamerať starostlivosť o pracovníkov v ich podnikoch predovšetkým na zlepšovanie výstavby a údržby hygienických a sociálnych zariadení, zlepšenie pracovného prostredia, bytového fondu a pracovných podmienok z hľadiska bezpečnosti pri práci.

Ďalším z významných zdrojov plnenia potrieb komplexného programu starostlivosti o pracovníkov na úrovni podniku je fond kultúrnych a sociálnych potrieb (FKSP). Analýza tohoto fondu v rámci rezortu poľnohospodárstva a výživy SSR odhaľuje riešenie potrieb a záujmov pracovníkov.

Štruktúra čerpania prostriedkov hovorí, že najčastejšie sa využívajú na regeneráciu pracovných síl formou zájazdov a rekreácií, športovou činnosťou a kúpeľnou liečbou (35,4 %), potom na kultúrne účely a kultúrno-výchovnú činnosť (24,1 %), pôžičky na byty a zariadenia (10,6 %), na závodné stravovanie (9,8 %), sociálnu výpomoc (8 %) atď.

Podrobný prehľad čerpania prostriedkov FKSP v rámci rezortu, ale aj jeho jednotlivých sektorov, prináša tab. II. Možno z nej vyrátať výrazné rozdiely v čerpaní podľa položiek, čo signalizuje zrejme zvláštnosti potreby riešenia jednotlivých foriem starostlivosti o pracovníkov podľa

sektorov rezortu. Družstevný sektor napr. najvyššiu položku čerpá na domáce zájazdy a rekreácie (22,2 %), čím plní spolu so Zväzom družstevných roľníkov SSR poslanie ROH v štátnom sektore. Štátny poľnohospodársky sektor pre tento druh činnosti čerpal finančné prostriedky iba ani nie na polovičnú úroveň JRD — 10,7 % a potravinársky priemysel 13,1 %. Druhú najvyššiu položku JRD pridelujú na kultúrne účely, alebo na prevádzku kultúrnych zariadení (18,6 %), a to najmä z toho dôvodu, že ide obyčajne o celoobecné kultúrne zariadenie a jeho činnosť. Štátny sektor tu čerpá iba 5,4 % a potravinársky priemysel 2,9 % prostriedkov. Štátny sektor poľnohospodárstva najvyššiu položku čerpá na pôžičky pre bytovú výstavbu (21,2 %), podobne potravinársky priemysel (22 %), v JRD len 0,3 %. Potvrdzuje to rozdielny súčasný stav bytového problému a jeho riešenie. Štátny sektor druhú najvyššiu položku vydáva na závodné stravovanie (16,8 %), pričom potravinársky priemysel a JRD tu čerpali podstatne menej prostriedkov.

Zvláštnym ukazovateľom je čerpanie FKSP na jedného pracovníka. V rámci rezortu najviac čerpá štátny sektor, potom družstevný a nakoniec potravinársky priemysel. Rozdiely súvisia pravdepodobne s vlastnými vzťahmi, možnosťami sektorov a úpravami tvorby zdrojov i financovaním potrieb. Výsledky analýzy poukazujú na potrebu koncepčného usmerňovania a prerozdelenia podielu dotovania jednotlivých položiek FKSP nielen vo vnútri odvetvia poľnohospodárstva a výživy, ale aj medzi jednotlivými jeho sektormi.

DISKUSIA

Výsledky a závery z experimentálneho overovania komplexných programov starostlivosti o pracovníkov, ako aj poznatky získané z analýzy súčasného stavu starostlivosti o pracovníkov v rezorte i v jeho jednotlivých sektoroch, nám umožňujú prijať nasledujúce závery a návrhy.

1. Primárny problém v tomto smere treba posúdiť z dvoch aspektov. Vždy treba determinovať predpoklady a možnosti: a) tvorby zdrojov, b) použitia, resp. využitia zdrojov. Možnosti tvorby zdrojov a ich použitie diferencovať podľa reálnych potrieb, predovšetkým z hľadiska úrovne podmienok starostlivosti. V podnikoch s horšími podmienkami a možnosťami pre starostlivosť určovať vyššie tempo rozvoja a naopak. Sleduje sa tým vyrovnanie podmienok v starostlivosti o pracovníkov.

2. Problémy rozdelenia a použitia zdrojov možno riešiť reálnym prijímaním opatrení už pri zostavovaní programu. Znamená to, že podnik do programu zaradi iba tie opatrenia, ktoré je schopný splniť vlastnými zdrojmi, resp. do akej miery mu to umožnia investičné limity.

3. Doterajšia podniková plánovacia sústava, predpisy a normy sťažujú zlepšenie starostlivosti o pracujúcich. Vyššie investičné alebo prevádzkové náklady na plnenie opatrení programu v experimentujúcich podnikoch znamenalo porušenie stanoveného pomeru medzi nákladmi a výkonmi. Tento problém by podľa skúseností bolo možné riešiť takto: Ak podnik vytvára vysoký nadprodukt (zisk), mohol by sa mu upraviť percentuálny pomer medzi nákladmi a výkonmi v prospech nákladov.

Zníži sa tak síce tvorba zisku, ale podnik, ktorý ho dosahuje si takto môže vytvoriť dostatok finančných zdrojov pre krytie potrieb komplexného programu. (Takéto riešenie však nie je možné v stratových podnikoch, resp. v rozpočtových organizáciách, kde by ako zdroj slúžili subvencie, resp. dotácie.) Inými slovami, u pomeru limitov nákladov nepokladať za prekročenie limitu, ak zvýšenie nákladov bolo dokazateľne použité na realizáciu opatrení programu. Navrhovaná výnimka má motivačný charakter a mala by podniky viesť k snahe zvyšovať efektívnosť a rentabilitu výroby s cieľom dosiahnuť čo najvyšší nadprodukt. V ŠSM Trnava sa postupovalo tak, že finančné prostriedky vytvorené ako zdroj v priebehu roka sa na základe súhlasu GR VHJ Slovosivo dodatočne prerozdělili do jednotlivých položiek VFP.

Javí sa tu aj druhý variant. Položky komplexného programu vylúčiť zo sledovania materiálových nákladov, tak ako sa vylučujú odpisy ZP z ukazovateľa materiálových a iných nákladov na 1 Kčs výkonov. Napríklad fakt, že údržba sociálnych zariadení ide do materiálových nákladov výroby má za následok, že môže byť nedostatočná (zapchaté WC, pokazené sprchy, atď.). Žiada sa však určiť, do akej výšky a za akých podmienok by bolo možné čerpať prostriedky na komplexný program.

4. Pre vytvorenie dostatočných finančných a materiálových zdrojov pre program je vhodné stanoviť ich záväzný podiel (v %) z celkového objemu plánovitých investičných, prevádzkových a prostriedkov GO. Pre takéto vyčíslenie by bolo treba zaradiť zvláštny plánovací riadok v pláne financovania investícií, pláne investičnej výstavby, pláne potreby a úhrady prevádzkových prostriedkov. Tento návrh má za cieľ znižovať technokratické myslenie riadiacich pracovníkov, ktorí sa orientujú na rast výroby, jej zdokonaľovanie, bez dostatočného zreteľa na podmienky živej práce. Takýto postoj neposkytuje dost priestoru pre myslenie ako nájsť rezervy i na zlepšenie sociálnych potrieb pracovníkov.

5. Tým že sa opatrenia programu zahrnú do hospodárskych vykonávacích plánov, resp. VFP, zmení sa aj vzťah k ich plneniu zo strany vedúcich riadiacich pracovníkov. Prehlbi sa tým morálna zodpovednosť a hmotná zainteresovanosť. Na vedúcich pracovníkov preto treba pôsobiť sankčne i stimulačne. Zvlášť treba klásť dôraz na splnenie času i objemu investícií, generálnych opráv dotýkajúcich sa predovšetkým opatrení komplexného programu.

6. V prípade, že podnik prekročí plán tvorby zdrojov napr. o 2 % uvážiť zvýšenie tvorby FKSP napr. o 1 %, (teda z 2 % na 3 %).

7. Objektívne požadované šetrenie materiálom, surovinami, energiou a zvyšovanie efektívnosti ide neraz na konto sociálnych potrieb pracovníkov. Ide tu o zložitý problém, pre odstránenie ktorého treba nájsť optimálne riešenie, aby sa uspokojovali celospoločenské záujmy: rast výroby, jej efektívnosti i produktivity s nevyhnutnými pracovnými a životnými podmienkami daného pracovného kolektívu.

Jedným z najvýznamnejších ale aj najdôležitejších ekonomických zdrojov v tejto oblasti je rozvoj iniciatívy a socialistického súťaženia. Ich správnym uplatnením sa nezískajú len vyššie materiálne hodnoty, ale pozitívne prispievajú aj k výchove nového socialistického človeka so socialistickým vzťahom k práci. Výsledky v tomto smere sa môžu výrazne

II. Štruktúra čerpania fondu kultúrnych a sociálnych potrieb v rezorte MPVŽ SSR a jeho sektoroch v roku 1974 (v tis. Kčs) — Structure of the drawing from the fund for the cultural and social needs in the branch of the Ministry of Agriculture and Nutrition of the Slovak Socialist Republic and its sectors in 1974 (in thousands of Czechoslovak crowns)

Ukazovateľ		MPVŽ SSR		JRD SSR		Št. sekt. poľnohos. *)		Potrav. priem. SSR	
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Stravovanie	na prevádzku	22 701	9,7	12 091	8,4	2 419	16,8	2 677	9,4
	na investície	164	0,1	4	0,03	—	—	41	0,1
Zdravotné účely	na prevádzku	1 971	0,8	1 604	1,1	32	0,2	191	0,7
	na investície	—	—	—	—	—	—	—	—
Školské účely	na prevádzku	2 791	1,2	2 473	1,7	87	0,6	144	0,5
	na investície	832	0,4	616	0,4	—	—	200	0,7
Kultúrne účely	na prevádzku	31 175	13,3	26 357	18,4	707	4,9	800	2,8
	na investície	644	0,3	271	0,2	65	0,5	28	0,1
Závodné rekreácie	na prevádzku	14 780	6,3	8 837	6,2	486	3,4	1 667	5,8
	na investície	1 550	0,7	22	0,02	—	—	660	2,3
Detské rekreácie	na prevádzku	11 026	4,7	5 942	4,1	1 002	7,0	1 400	4,9
	na investície	171	0,1	55	0,04	47	0,3	26	0,1
Telovýchovné účely	na prevádzku	8 455	3,6	5 664	4,0	374	2,6	764	2,7
	na investície	50	0,02	49	0,03	—	—	—	—
Príspevky na bytovú výstavbu		805	0,3	79	0,06	—	—	74	0,3
Poskytované pôžičky na bytovú výstavbu		19 954	8,5	426	0,3	3 050	21,2	6 568	23,0
na zariadenia		4 938	2,1	453	0,3	815	5,7	1 051	3,7
Zahraničné zájazdy		36 047	15,4	26 097	18,2	1 310	9,1	2 323	8,1
rekreácie		8 819	3,8	5 673	4,0	231	1,6	1 430	5,0
Kultúrne-výchovná činnosť ROH (ZDR)		25 230	10,8	12 797	8,9	2 026	14,1	4 618	16,1
Výberová rekreácia ROH (ZDR)		7 890	3,4	5 850	4,1	262	1,8	802	2,8
Kúpeľná liečba		5 199	2,2	3 484	2,4	253	1,8	654	2,3
Nepeňažné odmeny		10 697	4,6	6 403	4,5	525	3,7	1 233	4,3
Sociálna výpomoc		18 758	8,0	18 131	12,6	105	0,7	71	0,2
Výdavky celkom v tis. Kčs		234 647	100,0	143 378	100,0	14 361	100,0	28 614	100,0
Čerp. FKSP na 1 pracovníka v Kčs		499,7	—	486,6	—	542,7	—	474,6	—

*) Vzorka 35,8 % pracovníkov (vyčerpávajúco zastúpená VĽJ Slovosivo, MSCPV Nitra, Veľkovýkrmňa Palárikovo, ŠSP Bratislava, ďalej 3 ŠM okresu Komárno, 2 ŠM okresu Liptovský Mikuláš)

operatívne preukázať zvlášť v zlepšovaní a úprave pracovného prostredia. Práve formou rozvoja súťaženía a pracovnej iniciatívy sa môže dosiahnuť vysoký stupeň stotožnenia pracovníkov podniku s komplexným programom.

Došlo dňa 14. 6. 1976

HASPRA R., BARTO J. (Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a výživy, Bratislava). *Možnosti tvorby a využitia zdrojov na realizáciu komplexných programov starostlivosti o pracovníkov*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2): 95-104, 1976. Politika KSČ v súčasnosti viacej ako kedykoľvek predtým vytvára širší priestor a podmienky pre rozvoj starostlivosti o pracujúcich. Poznatky a skúsenosti experimentálneho overovania komplexných programov starostlivosti o pracujúcich umožnili ich všeobecné uplatnenie, ktoré znamená obohatenie technicko-ekonomického plánovania o sociálne procesy. Tým sa dokompletováva a kvalitatívne prehĺbuje celý reprodukčný proces. Ako najvážnejší problém v oblasti realizácie komplexných programov sa ukázala tvorba a použitie ekonomických zdrojov. Výsledky experimentovania vo vybraných podnikoch (JRD Topoľníky, SSM Špačince-Trnava a pivovar Hurbanovo) ukázali, že rozhodujúcim faktorom pre tvorbu zdrojov na splnenie programov je vytváranie vysokého kladného hospodárskeho výsledku a jeho znovurozdelenie do fondov akumulácie a spoločenskej spotreby podniku. Ako závažný zdroj v tomto smere sa ukázala iniciatíva pracujúcich. Na základe empirických poznatkov sa v článku navrhuje niektoré možnosti zvýšenej tvorby zdrojov pre realizáciu komplexných programov.

sociálna politika; komplexné programy; sociálne riadenie; reprodukčný proces; ekonomické zdroje; fondy; pracovná iniciatíva

ГАСПРА Р., БАРТО Й. (НИИ экономики сельского хозяйства и продовольствия, Братислава). *Возможности создания и использования источников осуществления комплексных программ заботы о трудящихся*. Sbor. ÚVTIZ-Sociol. zeměd. 12 (2): 95-104, 1976.

Политика КПЧ создает более широкие, чем когда-либо прежде возможности для развития заботы о трудящихся. Данные и опыт в области экспериментального испытания комплексных программ заботы о трудящихся позволили повсеместно их внедрить, что обогатило технико-экономическое планирование за счет социальных процессов. Все это дополняет и качественно углубляет весь воспроизводственный процесс. Важнейшей проблемой в области осуществления комплексных программ оказались создание и использование экономических источников. Как показывают результаты эксперимента в некоторых предприятиях (ЕСХК Топоľники, госхоз ШПичинце-Трнава и пивной завод Гурбаново), решающим фактором для создания источников, позволяющих выполнить программы, — это создание высоких экономических достижений и их перераспределение в фонды накопления и общественного потребления предприятий. Крупный источник в этом направлении — инициатива трудящихся. На основе эмпирических данных в статье рекомендуются некоторые возможности повышения образования источников, идущих на осуществление комплексных программ.

социальная политика; комплексные программы; социальное управление; воспроизводственный процесс; экономические источники; трудовая инициатива

Adresa autorov:

Ing. Rudolf Haspra, CSc., doc. PhDr. Jaroslav Barto, CSc., Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a výživy, Trenčianska 55, 880 27 Bratislava
