

při řešení aktuálních výzkumných úkolů společenských věd se budou dále zdokonalovat a rozvíjet. Týká se to i spolupráce v oblasti sociálního plánování a prognózování, kde výsledky dosažené za krátkou dobu necelých dvou let vytvářejí pro další rozvoj spolupráce dobré předpoklady.

Michal Illner

Mezinárodní konference o sociálním plánování a humanizaci práce

Již podruhé v průběhu posledních šesti let se v Polsku konala mezinárodní konference na téma *Sociální plánování a humanizace práce*. Byla to v pořadí čtvrtá ze série konferencí, jejichž tradice byla po VII. světovém sociologickém kongresu ve Varně založena v Československu v roce 1971 I. mezinárodní konferencí marxistických průmyslových sociologů v Liblicích u Prahy.

Varšavská konference, kterou uspořádala ve dnech 23.–25. září 1976 Polská akademie věd, sekce sociologie práce komitétu sociologických věd, spolu s Polskou sociologickou společností, sekcí sociologie práce, se zúčastnilo asi sto sociologů z vědeckých pracovišť, vědeckovýzkumných ústavů, vysokých škol a podniků. Kromě převážné většiny účastníků z Polska se na konferenci podíleli též sociologové ze SSSR, Bulharska, NDR, Maďarska a Anglie. Československo zastupovali prof. Jaroslav Kohout, děkan fakulty řízení Vysoké školy ekonomické v Praze, a Libuše Lišková, odborná pracovníce katedry ekonomické sociologie a psychologie této školy.

Konference byla zahájena v plénu, kde byly předneseny čtyři hlavní referáty. Prof. Jan Sczepeński hovořil na téma *Práce, potřeba, jednotlivec*, přičemž se soustředil na otázku postoje k práci v jednotlivých etapách vývoje společnosti od feudalismu až po současnou socialistickou společnost a na vztah mezi prací a spotřebou. Dále poukázal na úzkou souvislost mezi chováním v práci a spotřebitelským chováním jako určitými znaky osobnosti a na nutnost analýzy tohoto chování. Stanisław Czajka ve svém referátu *Podstata marxisticko-leninské koncepce humanizace práce* definoval humanizaci práce jako hodnotu, která je podřízena člověku a slouží jeho blahu jako vyšší hodnotě. Uvedl, že pojem humanizace práce vyplývá ze socialistického humanismu a že humanizace práce je jedním ze sociálních nástrojů, jimiž společnost chce a může zabezpečit rozvoj osobnosti člověka jako sociální jednotky. Jako nejdůležitější směry humanizace práce označil 1. soustavné zdokonalování systémů a stylů řízení, 2. neustálé zlepšování fyzického pracovního prostředí a životních podmínek pracovníků a pracovních kolektivů, 3. nepřetržitě zdokonalování sociálně psychických podmínek práce a zabezpečení možnosti rozvoje a seberealizace jednotlivců a kolektivů. Prof. Jolanta Kulpińska zaměřila svůj referát na téma *Sociální plánování a humanizace*

práce. Vyzvedla příspěvek sociologie k problematice sociálního plánování a humanizace práce z hlediska osvětlení sociálních aspektů hospodářského plánování a zdůraznila úzkou souvislost mezi sociálním plánováním a humanizací práce. Jako její program označila stanovení cílů, které má splnit sociální plánování. Čtvrtý hlavní referát na téma *Problémy humanizace práce v sociální politice* přednesl prof. Anton Rajkiewicz. V úvodu svého referátu uvedl, že se sociální politika v současné době chápe jednak jako vědecká disciplína (nauka o sociální politice), jednak jako oblast praktické činnosti, přičemž cílem sociální politiky se rozumí sociální pokrok. Faktorem tohoto sociálního pokroku je humanizace práce, která je předmětem sociálního plánování, jež má v podniku zvláštní význam pro uskutečňování programů humanizace práce. Prof. Rajkiewicz pak zdůraznil nutnost přípravy a zdokonalování kádrů specializujících se na oblast humanizace práce. Uvedl požadavky sociální politiky v oblasti humanizace práce a vyzvedl zvláštní význam humanizace práce v podnicích, jež pracují na tři směry a mají převahu ženského osazenstva. Všiml si též sociálně patologických jevů (jako alkoholismus apod.), které ztěžují humanizaci práce. Zvláště pak zdůraznil úroveň řídicích kádrů jako rozhodující faktor při provádění humanizace práce a úlohu výzkumů v oblasti humanizace práce, zobecnění jejich výsledků a jejich využití v sociální politice a v praktické pracovní činnosti. Svůj referát uzavřel konstatováním, že humanizace práce je prvkem budování společnosti rozvinutého socialismu.

Další jednání konference probíhalo v sekcích, v nichž byly předneseny připravené diskusní příspěvky, na něž navazovaly spontánní diskuse. Celkem bylo předneseno padesát diskusních příspěvků.

První sekce se zabývala tématem *Humanizace práce – aktuální problémy sociální politiky a perspektivy rozvoje společnosti*. Do této sekce byl zařazen též příspěvek *Historický význam předmarxovského humanismu* (S. Wilencewicz). Jinak se hovořilo o aktuálních problémech humanizace práce. V příspěvku *Humanizace společenského života* W. Jędrzycki uvedl, že prvkem umožňujícím vlenit faktor humanizace do všech sfér lidského života je sociální politika, chápána jako činnost státu, a sociální plánování jako její nástroj. Praktické zaměření měly příspěvky *Současné směry humanizace práce – problémy výměny a hodnocení zkušeností* (S. Kowalewska), *Faktory humanizace práce v epoše vědeckotechnické revoluce* (I. Szaniawski), *Systémový a praxeologický přístup k humanizaci práce* (T. Psczołowski), *Humanizace práce ve státní správě* (T. Seczyński) a *Humanizace práce v kulturně osvětové činnosti* (Z. Lugowski). Autor příspěvku *Procesy intelektuální humanizace práce a humanizace práce* (Z. Kowalewski) rozlišil faktory umožňující humanizaci práce z hlediska charakteru inte-

aktuálních aspektů práce, přičemž vycházel z pojmu intelektuace práce dané stupněm účasti duševního úsilí, charakterem nezbytných znalostí a návyků a druhem určitých modelů tvůrčího a reprodukčního myšlení. Hlavním cílem příspěvku *Humanizace procesů přeměn* (M. Holsztejn-Beck) bylo ukázat nutnost humanizace procesů změn, to znamená nutnost přihlížet k možnostem lidské přizpůsobivosti. A. Halamski ve svém příspěvku *Humanizace práce – orientace na jednotlivce* uvedl, že by bylo nesprávné a nebezpečné vytýčit tezi, že humanizace práce je činnost, již se jednotlivec utváří v pracovním procesu. Jde o to, odpovědět správně na otázku, které rysy člověka se v oblasti humanizace práce mají stát základem působení, čili co se člověku nabízí, když se určitým způsobem mění pracovní podmínky. S velmi konkrétním a velmi diskutovaným příspěvkem *Problémy zaměstnanosti v průmyslu a životní styl* vystoupil prof. G. Assman z NDR.

Referáty a diskusní příspěvky v druhé sekci byly zaměřeny na téma *Technické podmínky práce – humanizace práce a sociální plánování*. E. Olszewski ve svém referátu *Humanistická úloha techniky* uvedl, že systém hodnot uznávaný danou společností do určité míry ovlivňuje rozvoj technických koncepcí a výrazně determinuje výběr koncepcí určených k realizaci. Především pak na něm závisí sociální úloha techniky. Vyjádřil hypotézu, že dochází k postupnému přechodu od defenzivní malé humanizace k ofenzivní, která vede k velké humanizaci, k boji za osvobození práce od pout jakéhokoli odcizení. S. Zabeglik ve svém referátu *K pojetí fyzické a duševní práce* vyzvedl myšlenku, že ze sociologického hlediska odstranění rozporů mezi fyzickou a duševní prací v podstatě spočívá v odstranění kvalitativních rozdílů mezi lidmi, v jejichž práci převládá fyzické úsilí, a lidmi, v jejichž práci převládá duševní úsilí. Z. Janowska se v příspěvku *Problémy humanizace mimořádně členité a automatizované práce* zabývala úlohou člověka a formováním jeho postavení v podmínkách vysoké specializace a automatizace pracovního procesu. A. Baňka se zabýval ergonomickými aspekty integrace člověka s technikou v souvislosti s některými teoretickými problémy humanizace práce. L. Pacholski ve svém referátu *Metodické implikace v oblasti humanizace podmínek materiálního pracovního prostředí, spojené se změnou tradičního kritéria určujícího předmět ergonomie* hovořil o činnosti oddělení ergonomických systémů Ústavu pro organizaci a řízení Poznaňského polytechnického institutu, přičemž uvedl, že místo tradičního předmětu ergonomických výzkumů byl zaveden takzvaný ergonomický průmyslový systém. Aspekt humanizace techniky tak úzce souvisí s ekonomikou a organizací výrobního podniku. Š. Grabara hovořil o komplementárnosti potřeb pracovníků v oblasti humanizace pracovních podmínek, a to z hlediska přizpůsobení pracovních podmínek

možnostem, požadavkům a potřebám člověka, přizpůsobení člověka člověku a přizpůsobení člověka práci.

Třetí sekce se věnovala tématu *Organizace a řízení v procesu humanizace práce a sociálního plánování*. Zazněla zde celá řada závažných příspěvků. Například J. Dzida zdůraznil ve svém příspěvku *Účast na řízení a humanizace práce*, že účast pracovníků na řízení se může stát jedním z nástrojů humanizace práce. R. Kowalcuk ve svém referátu *Některé problémy řízení průmyslového podniku a humanizace práce* uvedl nutnost nejen ekonomického, ale i sociálního zdůvodnění rozhodnutí. K. Doktor v příspěvku *Humanizace práce v průmyslových organizacích a její bariéry* hovořil o technologických a byrokratických bariérách humanizace práce. J. Bugiel ve svém vystoupení *Vedoucí kádry průmyslového podniku a problémy humanizace práce* ukázal na základě rozboru 173 programů humanizace práce vypracovaných v letech 1974–1975, že přístup vedení podniků k této problematice je jen formální. J. Sabonová v příspěvku *Příprava budoucích vedoucích кадрů v praxi sociálního plánování a humanizace práce* rozebrala, jak má vypadat příprava řídicích pracovníků, aby bylo možno jejich řízení nazvat humanistickým. Příspěvek R. Kukulowice byl věnován tématu *Řízení (vedení) lidí – současný stav a požadavky, jež z něho vyplývají*. Autor příspěvku *Teorie organizace a humanizace práce*, prof. S. Kowalewski, podepřel řadou argumentů hypotézu, že k prohloubení vztahů mezi lidmi je třeba rozpracovávat socialistickou teorii organizace.

Příspěvky přednesené ve čtvrté sekci byly zaměřeny na téma *Sociální rozvoj kolektivů, praxe sociálního plánování a humanizace práce*. Velmi významná byla vystoupení prof. S. Frolova, vedoucího vědeckovýzkumného oddělení Vysoké odborové školy v Moskvě, který informoval o *současném stavu sociálního plánování v SSSR*, kde sociální plánování dnes patří k běžné praxi každého podniku a kde se rozvinulo i regionální a odvětvové plánování, dále prof. Z. Fajnburga z Permské university, který hovořil o *utváření kolektivů v podniku metodou sociálního plánování jako jednou z cest humanizace práce*, a konečně B. Chadžimitova z Akademie společenských věd a sociálního řízení při ÚV Bulharské komunistické strany v Sofii, jenž rozebral některé *problémy sociálního plánování pracovních kolektivů v Bulharsku*. O *situaci a problémech sociálního plánování v Polsku* a v polských podnicích informovali ve svých příspěvcích prof. M. Frank, I. Koziel, D. Moliková a S. Szawlowska. O *podniku jako organizátoru sociální činnosti* kolektivu hovořil D. Žuk a o *podniku jako organizátoru volného času kolektivu* T. Kljugovová. *Rozboru sociálního klimatu jako součástí sociální analýzy v podniku* věnovala svůj diskusní příspěvek L. Lišková (VŠE Praha).

Přehled uvedených diskusních příspěvků není vyčerpávající. Měl jen ukázat sféry, v jakých se jednání konference pohybovalo, a upozornit na některé významnější příspěvky, jejichž úplný text bude uveřejněn ve sborníku z této konference.

Celkově lze konferenci hodnotit jako užitečné setkání sociologů, které umožnilo posoudit aktuální teoretické a praktické problémy sociálního plánování a vyměnit si informace o jeho rozvoji v praxi řady socialistických zemí.

Libuše Lišková

Sociální problémy cvičení rodičů a dětí. Ze sociologického výzkumu v pražských tělovýchovných jednotách

Jednou z nových forem pohybové aktivity organizované na bázi ČSTV v tělovýchovných jednotách, je cvičení rodičů s dětmi předškolního věku. Zhruba za deset let existence oddílů rodičů a dětí se této aktivitě věnovalo resp. věnuje tisíce rodičů a dětí v českých zemích i na Slovensku, ve městech i na venkově.

V souvislosti s masovým rozvojem cvičení rodičů a dětí v posledním období usilují pracovníci z oblasti tělovýchovy, pedagogiky, psychologie i sociologie o poznání některých aspektů společného cvičení rodičů a dětí, a to jak z hlediska fyziologického (tj. jak přispívá tato pohybová aktivita tělesnému rozvoji dětí předškolního věku), tak i z hlediska poznání sociálních a psychologických souvislostí cvičení.

Proto byl také v letech 1975–1976 z iniciativy vědecké rady ÚV ČSTV v některých pražských tělovýchovných jednotách v oddílech rodičů a dětí uskutečněn sociologický výzkum, který měl jednak ověřit některé známé poznatky a zkušenosti ze společného cvičení, jednak získat řadu nových informací – především o sociálních charakteristikách a podmínkách vzniku a realizace této nové formy pohybové aktivity.

Toto sledování sociálních a psychologických aspektů cvičení rodičů a dětí bylo vůbec prvou akcí tohoto charakteru, která byla v souvislosti s cvičením rodičů a dětí realizována. Jako základní techniky bylo použito hloubkového řízení nebo rozhovoru s dospělým cvičencem z páru „rodič-dítě“. Jako doplňující techniku jsme zvolili zúčastněné pozorování v některých oddílech při cvičení rodičů a dětí.

Je třeba zdůraznit, že získané údaje vypovídají pouze o části pražské populace cvičenců v oddílech rodičů a dětí, a to zejména z oblasti Malé Strany, Smíchova, Vinohrad a Střešovic. V této stati věnujeme pozornost jen některým vybraným problémům.

I. Typologie účastníků cvičení

Základní jednotkou, v níž se společné cvičení dětí předškolního věku realizuje, je rodina. Je proto důležité si uvědomit, že tato forma

cvičení rozšiřuje rovněž možnosti pohybového využití rodičů i prarodičů dětí. Z posledních výzkumů je totiž známo, že podíl pohybových aktivit dospělého obyvatelstva se ve struktuře jejich volného času postupně snižoval. Tento trend v podstatě dokumentuje celková tendence prožívání volného času v posledních patnácti letech, kdy u některých skupin populace převažovaly „pasivnější formy prožívání volného času“.

Nizký podíl pohybových aktivit v denním režimu je zvláště typický pro mladé ženy s dětmi. Ve srovnání s frekvencí a intenzitou jejich pohybové aktivity například ve školním věku nebo před založením rodiny jde o nízké zastoupení těchto aktivit. První výrazný zlom nastává mezi 19.–25. rokem, druhý mezi 25.–30. rokem života. Všimněme si, že v těchto dvou obdobích vznikají základní rozdíly mezi mužem a ženou v pěstování pohybové aktivity. Tyto rozdíly jsou pochopitelně spjaté s celkovými změnami ve způsobu života ženy v těchto obdobích. Jsou prokazatelně nejvýraznější v době, kdy se žena stává matkou a pečuje o rodinu a domácnost. Její způsob života ve volném čase je převážně vázán na domov. Ženy, které se dříve věnovaly pohybové aktivitě, většinou tuto tělovýchovnou činnost opouštějí někdy na delší dobu, a jak se potvrdilo šetřením, vracejí se k ní později velmi sporadicky.

Ve zkoumaném souboru se ukázalo, že ženy tvoří více než tři čtvrtiny dospělých cvičenců. Z tohoto hlediska je právě cvičení rodičů a dětí činností, která zajišťuje jakousi kontinuitu v realizaci pohybové aktivity žen. Význam společného cvičení rodičů a dětí tedy spočívá zejména ve dvou funkcích: 1. podněcuje rodiče k tomu, aby v tomto směru více působili na své děti a věnovali se rozvoji jejich pohybových schopností, 2. stimuluje vznik a utváření podmínek pro rozvoj pohybové aktivity matek, ale i otců i prarodičů dětí.

Struktura skupiny dospělých cvičenců. Základní sociální charakteristiky a struktura účastníků cvičení rodičů s dětmi podle věku a pohlaví, jakož i srovnání s populací Prahy jsou zřejmé z tabulky 1:

Ukazuje se, že na cvičení s dětmi v pražských podmínkách participují zejména ženy, věkové skupiny 26–40 let a skupina lidí se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. To ostatně dokumentují i silně nadsazené hodnoty u těchto skupin ve srovnání s identickými skupinami v pražské populaci. Z hlediska věku jsou v našem souboru zastoupeny věkové skupiny od 21 do 65 let. (V tabulce 1 tvoří pro pražskou populaci základ 100% rovněž skupiny v tomto rozmezí.) Zajímavé je zjištění, že cvičení s dětmi je běžnější v rodinách se dvěma dětmi než v rodinách s jedním dítětem.

Z hlediska socioprofesionálních charakteristik dospělých účastníků cvičení je zřejmé, že se cvičení s dětmi zúčastňují většinou skupiny zaměstnanců a inteligence. Pokud jde