

Před třiceti lety byl uveřejněn slavný Russelův a Einsteinův manifest, který obsahoval výzvu, abychom se v jaderném věku naučili myslet nově. Při příležitosti tohoto výročí se obracíme na vědecké pracovníky i veřejnost s novou výzvou, aby zesílili boj za mír a odzbrojení, aby se naučili myslet a jednat nově tváří v tvář hrozbě jaderné katastrofy a nebezpečí, že se vyhroť všechny základní globální problémy.

Náš křehký svět potřebuje ochranu. Čas nečeká!

M. Pittner, P. Pavlík

Sociální rozvoj pracovních kolektivů v 8. pětiletce

Pod tímto názvem uspořádala v Ostravě pobočka Československé vědeckotechnické společnosti při Výzkumném ústavu hutnictví železa Dobrá, pobočka Ostrava, ve spolupráci s GR Hutnictví železa a Československou sociologickou společností při ČSAV v Praze, pobočka Ostrava, seminář ve dnech 17.—18. září 1985. Úspěšně tak navázala na dobré zkušenosti minulého semináře, který byl věnován problematice technických inovací a jejich dopadů na sociální systém podniku (duben 1983).

Seminář k sociálnímu rozvoji pracovních kolektivů v 8. pětiletce byl zaměřen především na problematiku plánování a řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů v tomto období a na postižení vztahů a vazeb územní a odvětvové sféry při plánování a řízení sociálně ekonomického rozvoje území. Diskusní příspěvky předneslo nebo v písemné formě odevzdalo celkem 18 účastníků s tím, že do konce roku 1985 bude vydán sborník.

Všechny referáty měly dobrou úroveň a představovaly tematické okruhy, které vycházejí jednak z vlastní práce VÚHŽ, pobočky v Ostravě (zejména pracoviště odboru výzkumu sociálního rozvoje), jednak z jeho spolupráce s institucemi, které se obdobnou problematikou zabývaly nebo zabývají.

Vzhledem k tomu, že seminář byl určen pro sociální plánovače podniků, pracovníky odborných útvarů KPÚ (kádrový úsek, personalistika a sociální úsek), podnikové sociology a psychology a pracovníky z plánovacích odborů národních výborů, byla většina diskusních příspěvků založena na příkladech z praxe, včetně dokumentování konkrétních výstupů z řešených výzkumných úkolů. Úvodní projev přednesl J. Adámek, ředitel VÚHŽ, pobočky v Ostravě.

J. Berka (Federální ministerstvo hutnictví a těžkého strojírenství, Praha) vystoupil s obsáhlým referátem *k hlavním směrům kádrového, personálního a sociálního rozvoje v resortu FMHTS* s důrazem na nové prvky a pojetí sociálního rozvoje pracovních kolektivů v důsledku intenzifikace národního hospodářství, jež zvýraznily roli lidského činitele. Poukázal na to, že řídicí pracovníci na všech úrovních řízení si dosud plně neuvědomili, že o kvalitě řídicích a řízených struktur se rozhoduje právě v kádrové a personální oblasti. Je znakem „přežívání“ extenzivních přístupů, jestliže se tyto činnosti redukuje na získávání a rozmísťování lidí do nomenklaturních nebo ostatních řídicích pracovních míst. Tam, kde tyto představy o kádrové a personální práci přežívají, je kádrový, personální a sociální rozvoj pro řídicí pracovníky „břemenem“, jímž je odborné útvary kádrové a personální práce čas od času „obtěžují“. Referující vytypoval pět směrů, jež negativně ovlivnily sociální rozvoj v minulém období:

1. Předně došlo k podcenění významu úlohy sociálního rozvoje pro rozvoj hospodářských organizací. V podmínkách extenzivního rozvoje byly sociální náklady chápány jako břemeno „prodrazující pracovní sílu“. V nových podmínkách intenzifikačních snah se člověk a jeho rozvoj stávají jedním z hlavních růstových zdrojů.

2. Byla programována a plánována často i neefektivní sociální opatření.

3. Docházelo k plýtvání v oblasti podnikové společenské spotřeby. V této souvislosti je aktuální otázka řešení problematiky vztahů hutních podniků k sociálně ekonomickému rozvoji území.

4. „Mlhavé“ představy byly i při vlastní tvorbě zdrojů podnikové společenské spotřeby. Nebyl respektován rozdíl mezi neopomenutelnými sociálními potřebami pracovníků (referující zde zařadil bezpečnost, hygienu, zdraví, stravování a ubytování) a mezi sociálně kulturní nadstavbu; obě sféry byly střídavě financovány jak z nákladů, tak z podílu na zisku.

5. Koncepce sociálního rozvoje nebyla dostatečně rozpracována na vyšších stupních řízení. Programy a plány sociálního rozvoje vznikaly jako součet (sumarizace) programů a plánů nižších (podřízených) stupňů řízení.

Souhrnně lze posun v přístupu k sociálnímu rozvoji označit jako přechod od sociální péče k sociálnímu rozvoji.

V resortu hutnictví a těžkého strojírenství byla formulována ucelená koncepce kádrové přípravy personálního a sociálního rozvoje resortu pro 8. a 9. pětiletku.

Posláním této resortní koncepce kádrového, personálního a sociálního rozvoje hutnictví a těžkého strojírenství je systémově řešit hlavní sociální souvislosti rozvojových strategií a programů v resortu a vytvořit kádrové, personální a sociální předpoklady, podmínky a postupy k rozvoji sociálních procesů v nových podmínkách intenzifikace rozvoje národního hospodářství. Hlavním cílem sociálního resortu je vytvářet výkonné a saturované pracovní kolektivy, adaptabilní na strukturální změny výroby, jejího odbytového užití a na výrobní a technologické inovace. Jako hlavní, základní okruhy problémů, které se mají přednostně řešit, byly vtipovány tyto:

1. Zvyšování úrovně a účinnosti řídicí práce v rozvíjejícím se systému řízení.
2. Zlepšování podmínek a prostředí práce a života pracovníků.
3. Rozvoj pracovních kolektivů a jejich členů k vyšší výkonnosti, vysoké odborné zdatnosti a adaptabilitě ke strukturálním změnám.

Výstižný nástin koncepce představuje, podle slov referujícího, první pokus o komplexní posouzení technických a lidských předpokladů rozvoje, je objektivním východiskem pro formulování úkolů v rozvoji resortu.

Na hlavní referát vhodně navázal P. Horník (Generální ředitelství hutnictví železa), který účastníky semináře seznámil se *základními cíli v oblasti sociálního rozvoje VHH HŽ v období 8. pětiletky* a s programem kádrové personálního a sociálního rozvoje do roku 2000. Referující podrobně konkretizoval programové cíle jednotlivých oblastí rozvoje, jejichž realizace dává předpoklad pozitivního vývojového trendu ve VHH HŽ i v 8. pětiletce.

Za podnětné a přínosné lze označit vystoupení prof. K. Rychtaříka (ředitele Ústavu pro výzkum veřejného mínění při FSU, Praha) a M. Tomšíka (Vysoká škola ekonomická, Praha), kteří své referáty orientovali do oblasti teoreticko-metodologického poznávání sociální reality. Sociolog, podle slov prof. Rychtaříka, nemůže být odtržen od určitého historicky daného společenského procesu a nutně se na tomto procesu podílí s cílem přispět k aktivnímu tvořivému myšlení a konání, k úsilí o lidské štěstí. Každá sociologická práce v sobě nese sociální a teoreticko-metodologické aspekty, jejichž úroveň má vliv na efektivnost odvedené práce.

M. Tomšík ve svém vystoupení kladl důraz především na problematiku plánovitého řízení sociálních procesů jako základního nástroje zajišťujícího sociální rozvoj pracovních kolektivů. Uvedl, že sociální rozvoj představuje důležitou součást celkového společenského rozvoje zaměřenou na sociální oblast, která je představována sociálními vlastnostmi, schopnostmi, funkcemi, potřebami, zájmy, hodnotami a aktivitou lidí a vztahy, které se mezi nimi utvářejí.

Do další části semináře byly zařazeny referáty pracovníků z kooperujících výzkumných a hospodářských organizací.

Průnik územních a odvětvových zdrojů v sociálně ekonomickém rozvoji bylo téma referátu J. Premusové (Výzkumný ústav palivoenergetického komplexu, pobočka Ostrava), v němž referovala o výsledcích výzkumného úkolu řešeného na jejich pracovišti. Výzkum byl zaměřen na podnikové sociální služby. Řešitelé mapovali rozsah podnikových sociálních služeb, určovali jejich druhovou strukturu, vymezili problém efektivnosti podnikových služeb jako vztah kapacit a nákladů a založili prostor normování podnikových sociálních služeb. Řízení naší společnosti se projevuje v polaritě dvou základních principů, jedním z nich je plánování, druhým je „komplexování“. Průnik územních a odvětvových zdrojů je v každém sídle, v každém podniku unikátní.

J. Šandera (Výzkumný ústav sociálního rozvoje a práce, pobočka Praha) podal informaci o problematice *vztahů mezi územní a podnikovou sférou při řízení sociálního rozvoje*. Z hlediska sociálně ekonomického rozvoje území je zvláště důležitá úprava vztahů národních výborů k ústředně řízeným hospodářským, družstevním a společenským organizacím. Jejím cílem je racionální rozvoj spravovaného území, efektivní hospodaření s ekonomickými, přírodními i sociálními zdroji v souladu s uspokojováním celospolečenských potřeb a rozvíjením potřeb a zájmů příslušného územního celku. Z analýzy současného stavu (která byla předmětem výzkumného úkolu jejich pracovišť) lze vyvodit následující závěry:

1. Zásada prioritního postavení národních výborů v odpovědnosti za komplexní sociální rozvoj územních celků není plně realizována.
2. Národní výbory nevyužívají všech metod plynoucích z novely zákona 69/79 v plném rozsahu, což vede k nekoncepčnímu charakteru spolupráce resortních a územních organizací.
3. Hlavní překážka v uplatňování zodpovědnosti národních výborů za komplexní sociální rozvoj území tkví v nedostatečném personálním a organizačním zajištění získaných kompetencí.

4. Některá ustanovení novelizovaného zákona nebyla promítnuta do navazujících předpisů, zejména finančních.

5. Dalšímu rozvoji kooperace v oblasti sociálního rozvoje brání dosavadní řídicí struktura a z ní plynoucí úroveň plánování a řízení sociálního rozvoje jak v resortech, tak v územních celcích.

M. Matějů (Federální ministerstvo práce a sociálních věcí) seznámil účastníky semináře s návrhy na *plánování přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje na období 8. pětiletky*. Plánování přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje zavedené pro 7. pětiletku na základě usnesení vlády ČSSR č. 59/1980 ukázalo řadu předností v porovnání se systémem uplatněným v předcházejících obdobích. Uspěšně se přechod od operativního řešení sociálních úkolů formou komplexních programů péče o pracovníky k pětiletým a ročním hospodářským plánům přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje, jejichž prostřednictvím se realizovala značná část společenské spotřeby a zároveň zabezpečovala realizace cílů podnikové sociální politiky. Pro období 8. pětiletky zůstanou základním nástrojem řízení přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje pětileté a roční plány jako součást soustavy hospodářských plánů s cílem prohloubení vzájemných vazeb. Tyto plány budou obsahovat účelně diferencovanou soustavu plánovaných úkolů (v slovním, popřípadě ukazatelově vyjádření) a opatření podle jednotlivých stupňů řízení i charakteru jednotlivých ústředních orgánů. K posílení významu relativně samostatných částí plánu přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje a současně k prohloubení jejich účinnosti v jejich specifických oblastech se navrhuje zpracovávat odděleně plány přípravy kádrů, a to jako samostatný a oddělený dokument. Tyto plány nebudou k hospodářskému plánu nebo rozpočtu připojovány. Plány personálního a sociálního rozvoje budou nedílnou součástí souborného zpracování hospodářského plánu nebo rozpočtu.

V zájmu odstranění nežádoucích duplicít mezi ročními plány personálního a sociálního rozvoje a ročními kolektivními smlouvami se navrhuje, aby roční plány sociálního rozvoje obsahovaly jen slovně nebo ukazatelově vyjádřené úkoly a komentář. Roční kolektivní smlouvy budou obsahovat opatření k zabezpečení těchto úkolů.

Z důvodů zkvalitnění a zjednodušení informační základny se proto od roku 1986 ruší resortní výkaz FMPSV SI 1-01 tím, že rozhodující ukazatele z tohoto výkazu se stanou součástí státního statistického výkaznictví. Metodická konkretizace uvedených návrhů, jak uvedl M. Matějů, je však podmíněna schválením *Zásad zdokonalování plánovitého řízení přípravy kádrů, personálního a sociálního rozvoje po roce 1985* ve vládě ČSSR a v předsednictvu ÚV KSČ.

Podrobnou informaci o *postupech a podmínkách pro tvorbu normativů sociální vybavenosti organizací FMHTS a jejich využití* hovořil I. Tomeš (Technicko-ekonomický výzkumný ústav hutního průmyslu, Praha). Přednesl kolektivní příspěvek pracovníků ústavu — I. Tomeše, K. Hekše, V. Plenertové. Kromě metodiky tvorby normativů sociální vybavenosti byly řešiteli rovněž zpracovány normativy sociální vybavenosti závodního stravování, závodní rekreace, závodních předškolních zařízení a závodních ubytoven, které by platily pro resort hutnictví a těžkého strojírenství v 8. pětiletce.

Posledním referujícím z mimoústavních pracovníků VÚHŽ byl G. Doležálek z podniku Nová huť Klementa Gottwalda, který hovořil o *některých zkušenostech s tvorbou dlouhodobých koncepcí personálních a sociálních činností* v NHKG. V NHKG je od roku 1981 zřízeno oddělení sociálního rozvoje podniku a za dobu jeho existence byly zpracovány následující koncepce a studie: koncepce rozvoje závodního stravování, koncepce realizace úklidových prací, koncepce rozvoje předškolních zařízení, koncepce rozvoje sociálně právní služby, koncepce rozvoje závodního zdravotnictví, koncepce rozvoje hromadných ubytoven, koncepce zlepšování pracovního prostředí a snižování rizikovosti práce, koncepce bytové politiky, koncepce rozvoje podnikové rekreace, koncepce rozvoje bezpečnosti práce, včetně snižování nemocí z povolání. Studie *Vývoj zaměstnanosti do roku 1995, Program sociálních investic do roku 2000, Rozvojové záměry SOU*. Všechny koncepce byly zpracovávány podle jednotného obsahového zaměření — od analýzy minulého a současného stavu až po stanovení základních záměrů a cílů dalšího rozvoje do roku 2000, včetně návrhů na opatření a zhodnocení očekávaného přínosu.

Z pořádající organizace VÚHŽ vystoupilo celkem osm pracovníků, kteří informovali o ukončených výzkumných úkolech v letech 1983–85. V rámci těchto vystoupení tvořily samostatnou část referáty J. Adámka, *Metodické přístupy k analýze a k zpracování programu sociálně ekonomického rozvoje města Třinec s dominantním hutním podnikem*, J. Maráčka, *Vazby hutních podniků na území a jeho sociálně ekonomický*

rozvoj, A. Mikolajka, *Metodické poznámky k analyticko-plánovacím činnostem KPSR podnikových kolektivů v 8. pětiletce* a Z. Kaňákové, *Vztah hutního podniku k sociálně ekonomickému rozvoji území na příkladu Oravského feroslitinářského závodu v Istebné*.

Všichni tito referující se zabývali problematikou plánování a řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů v hutních podnicích v návaznosti na sociálně ekonomický rozvoj území, která byla řešena v rámci výzkumného úkolu *Metodické aspekty kádrového, personálního a sociálního rozvoje pracovních kolektivů* (hlavním řešitelem byl J. Maráček). Postupně posluchače seznámili s hlavními a nejdůležitějšími výstupy a závěry řešeného výzkumného úkolu, z nichž k nejzajímavějším patřily tyto:

1. *Oborová metodika* — pracoviště výzkumu sociálního rozvoje se dlouhodobě zabývá zpracováním metodiky pro provádění sociálně ekonomické analýzy v hutních podnicích. Byla zpracována oborová metodika, která sloužila jako podklad pro zpracování plánů na 7. pětiletku. Inovací tohoto materiálu — především rozšířením o údaje z širší komunity podniku, o společnou povinnou část výstupů pro GRHŽ aj. — byla vyvinuta oborová metodika pro potřeby podniků VHJ HŽ k sestavení plánů kádrově personálního a sociálního rozvoje na 8. pětiletku. Oborovou metodiku vhodně doplňuje další práce *Metodické poznámky k plánování KPSR na 8. pětiletku*, která se týká metodických poznámek ke stávajícím ukazatelům jednotlivých plánů, možnosti jejich matematického vyjádření s uvedením některých kritických poznámek k těmto ukazatelům, popřípadě k obsahu některých plánů.
2. *Třinecký experiment* — cílem bylo zpracovat program komplexního sociálně ekonomického rozvoje města Třince do roku 2000. Byla uzavřena trojdohoda mezi úsekem výzkumu sociálního a kádrového rozvoje VÚHŽ, odborem sociálního rozvoje Třineckých železáren VŘSR a MěNV Třinec. Na základě dohody se ujal řešitelský kolektiv metodického řízení komplexní sociální analýzy města a sestavení plánu jeho rozvoje. V rámci analýzy 16 plánovacích oblastí byl realizován sociologický výzkum obyvatel Třince. Výstupem této spolupráce by *Komplexní program sociálně ekonomického rozvoje města Třince do roku 2000* (Třinec, květen 1985, 267 s.).
3. *Metodická pomoc podniku Oravské feroslitinářské závody v Istebné* — v rámci výrobní výzkumného spojení byla zpracována sociálně ekonomická analýza podniku OFZ Istebné, včetně podkladového materiálu pro sestavení plánu KPSR na 8. pětiletku a opakovaného sociologického výzkumu pracovníků podniku.
4. *Podnik a komunita* — byla řešena problematika vztahů mezi hutním podnikem a územím. Řešitelé si položili otázku, do jaké míry by měl být podnik zainteresován na komplexním sociálně ekonomickém rozvoji území a jakou formou by toto propojení mělo být realizováno. Při hledání odpovědi na výše stanovené otázky byly využity zkušenosti třineckého experimentu a poznatky z vyhodnocení rozsahu a podílu podniku VHJ HŽ na sociálně ekonomickém rozvoji území a formou spolupráce s územními orgány správy a řízení. Na základě získaných výsledků výzkumu byl doporučen rozsah a zaměření sociální funkce podniků VHJ HŽ do území.

Další vystoupení pracovníků VÚHŽ byla zaměřena na informace výzkumných úkolů řešených v letech 1983—85. P. Novák podrobně informoval o stavu automatizovaného informačního systému ve VHJ HŽ, který je v těchto podnicích zaváděn od roku 1981. Je budován pro potřeby středního článku řízení — Generálního ředitelství hutnictví železa. V současné době se skládá ze čtyř subsystémů: personální práce, kádrová práce, sociální práce, výchova a vzdělávání pracujících a příprava mládeže na dělnická povolání.

J. Bláha hovořil o využití informační soustavy o postojích pracovníků v řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů. Účastníky semináře seznámil s výsledky řešeného výzkumného úkolu *Tvorba informační soustavy o chování a postojích pracovníků v hutích*, jenž byl řešen v letech 1982—83. Tato měkkodatová informační soustava (řešitelé používají pracovní název MIS) se vytváří v hutích již od roku 1974 a od té doby proběhly celkem tři etapy opakovaných sociologických výzkumů v letech 1974—76, 1978—79 a 1984—85. Navržená informační soustava o chování a postojích, očekáváních a potřebách pracujících klade důraz na účelnost sociologických informací a na to, aby plnily především signální funkci pro zjištění a odhalení negativních jevů a procesů, avšak na druhé straně umožňuje postihnout pozitivní trendy v sociálním rozvoji podnikového kolektivu pracovníků. Informační soustava je obsahově rozvržena do dvou okruhů otázek, a to závazných otázek, jež jsou pro podnik povinné; vedle toho je oblast fakultativních otázek, z nichž si podnik mohl dobrovolně stanovit, které okruhy pojme do svého zkoumání. V roce 1984—85 proběhly podle uživatelské příručky, kde byl metodický pokyn pro realizaci sociologických výzkumů, výzkumy

v 11 hutních podnikcích, jichž se zúčastnilo více než 7000 pracovníků těchto podniků.

Rozvoj vybraných skupin kádrů ve VHJ HŽ byl námětem referátu M. Smutka. Zabýval se jedním z aspektů kádrového rozvoje VHJ HŽ, jímž je *práce se specifickými skupinami kádrů*. Cílem rozvoje práce s vybranými skupinami kádrů je, aby u těchto skupin bylo dosahováno jejich optimálního využití a pracovního uplatnění. Referující uvedl, že vedle vytvoření uceleného systému diferencované práce s vybranými skupinami kádrů je nutné se souběžně zaměřit na jejich stimulaci, odhalování vnitřních a vnějších bariér jejich rozvoje, na jejich účast na řízení a při tvorbě společenských hodnot vždy ve vazbě na intenzifikační procesy vztažené především k technickému rozvoji. S tím ovšem souvisejí i takové aspekty regulování řídicích procesů, jako je zkvalitnění plánování a realizace dalšího politicko-odborného růstu sledovaných pracovníků, zlepšení jejich výběru, adaptace, hodnocení odměňování, stanovení a umožňování perspektivy pracovního postupu, motivování k co nejvyššímu výkonu. Výstupem práce byl metodický materiál *Práce s kádrovými rezervami v podnicích VHJ HŽ*, jímž byl vytvořen předpoklad jednotného pojetí práce s kádrovými rezervami jako podmínka jejího lepšího řízení. Další specifickou skupinou, které v kádrovém výzkumu byla věnována pozornost, byla skupina absolventů vysokých škol. Opět i zde byl hlavním výstupem metodický pokyn pro práci s absolventy vysokých škol ve VHJ HŽ.

Posledním referujícím semináře byla J. Kumanová, která zevrubně informovala o vývoji, poslání a metodách sociálně právní služby v podnicích VHJ HŽ a její vazbě na kádrové personální a sociální rozvoj. V roce 1979 byl ustanoven Poradní sbor personálního ředitele GRHŽ pro sociální práci, složený ze zástupců GR, všech podniků a dalších specialistů. Jeho úkolem je zpracovávat metodiky pro provádění vlastní sociální práce s jednotlivými skupinami, kontrolní a poradenská činnost v jednotlivých podnicích a příprava podkladů personálnímu řediteli GRHŽ pro další řídicí práci v této oblasti.

Ve velkých hutních podnicích nad 15 000 pracovníků jsou referenti první linie na závodech a na 1 referenta připadá cca 1500–2000 pracovníků. V druhé linii na podnikové úrovni je referent specializován na určité skupiny nebo typy problémů a připadá na něj cca 5000 pracovníků. Ve středních a menších podnicích vykonávají referenti sociálně právní služby v obou liniích současně a na 1 referenta má připadat rovněž 1500–2000 pracovníků. Referující podrobně hovořila o zkušenostech vyplývajících z práce s těmito skupinami pracovníků.

Průběh a atmosféru semináře výstižně charakterizoval M. Tomšík, který ve stručném závěru vyzdvihl zejména aktuálnost a angažovanost tématu semináře. V nových podmínkách intenzifikace národního hospodářství se stává tento námět nosným a rovněž i atraktivním, o čemž svědčí velký zájem a účast z různých pracovišť podniků a institucí (semináře se celkem zúčastnilo 198 osob). V závěru svého vystoupení ocenil iniciativu pořadající organizace s přáním, aby i v budoucnu byla zorganizována podobně úspěšná akce.

Zdeňka Kaňáková

Informace o mezinárodním sympoziu „Životní způsob, volný čas a kulturní rozvoj“

Na začátku roku 1985 se pod záštitou Československé komise pro spolupráci s UNESCO uskutečnilo v Domě vědeckých pracovníků v Liblicích mezinárodní sympozium 13. výzkumného komitétu sociologie volného času Mezinárodní sociologické asociace. Tohoto sympozia, jehož organizátorem byl Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV, se zúčastnilo více než šedesát zahraničních a československých vědců. V průběhu pěti pracovních zasedání bylo předneseno přes čtyřicet referátů. V nich i v dalších diskusních vystoupeních se referující zaměřovali především na nejdůležitější a nejcitlivější problémy spojené s vývojem volného času, kulturou a způsobem života v kapitalistických a socialistických společnostech, a to jak v teoretické, tak v empirické reflexi.

Pro většinu referátů i na ně navazující diskusi bylo charakteristické úsilí o začlenění poznatků a výsledků výzkumu v oblasti volného času, kultury a způsobu života do sociálně ekonomického kontextu rozdílných společenských systémů a do širšího rámce úvah o jejich dalších perspektivách. Diskuse orientovaná na konkrétní společenské jevy a jejich sociologickou reflexi přispěla i k řešení některých konceptuálních a metodologických otázek vzájemných vztahů mezi volným časem, způsobem života a kulturou. V práci sympozia se rozvinul inspirativní dialog, předznamenavý již vstupními referáty (B. Filipcová, R. Sue, T. Hahn, L. Gawlik, G. Pronovost).