

Změny rolí subjektů sociální politiky

Reforma mechanismu ekonomického řízení se dostala do tempa vydáním prvních zákonů o státním podniku a o družstevnictví, novely hospodářského zákoníka. Bylo ustaveno prvních 412 státních podniků, z nichž 85 v resortu hutnictví, strojírenství a elektrotechniky patří k profilujícím podnikům průmyslového charakteru. Formují se i zásady dalších důležitých zákonů, zejména Zákoníku práce, cenová přestavba apod. To umožňuje první reálné rozvahy o budoucích tendencích v sociální politice v této zemi.

Základním motivem ekonomické reformy je ekonomické osamostatnění podniků, jejich samofinancování a autonomní rozpočtování (chozrasčot). V podmínkách státní regulace cen, jejich tvorby, by to mělo mimo jiné vést k racionalizaci nákladových struktur a tím i k reflexi o některých, zejména sociálních nákladech (včetně mzdových) a k revizi některých programových postulátů podnikové sociální politiky. Tato tendence je umocňována novými představami o financování podnikové společenské spotřeby na straně jedné a přežívající sociální ignoranci zejména technických a ekonomických kádrů na straně druhé.

Naproti tomu se však krystalizují i výrazné zájmy pracovníků a odborových funkcionářů, kteří si uvědomují, že podnikové sociální systémy jsou integrální součástí životní úrovně a plní ve vztahu k ní nezastupitelné funkce (zejména stravování, ubytování, rekreace). Sociální rozvoj se stal novou důležitou politickou platformou realizace úsilí odborů o sociální pokrok. Konečně v posledním desetiletí se vybudovaly kapacity významně převyšující to, co může nabídnout komerční terciární sféra a národní výbory.

V tomto přípravném období – vše má začít v roce 1991 – se už začínají krystalizovat divergující tendence jednotlivých subjektů sociální politiky.

Stát s rostoucím břemenem společenské spotřeby a tlakem na bilanci pracovních sil, často uměle v minulosti vyvolávanými centristicky pojatými administrativními pravidly regulace této oblasti, se pokouší řešit oba problémy současně zdražováním pracovní síly a zvyšováním odvodů z mezd do státního rozpočtu. Tím zvyšuje finanční participaci státních podniků na společenských nákladech i vyvíjí výraznější ekonomický tlak na úspory pracovních sil. Spolu s normativními zásahy ve státním aparátě, vyvolávajícími jeho jednorázovou redukci, vytváří stát novou sociální situaci či nové ekonomické podmínky pro sociální rozvoj ve společnosti.

Role státu jako garanta sociálních jistot občanů se tím zvýrazní a legalizuje se i povinnost ekonomických subjektů finančně participovat na nákladech takové garance. Protože tento proces je teprve v počátcích, přežívá v praxi státních orgánů a jejich správních aparátů tendence k věčnému přesouvání realizace garance sociálních jistot na organizace, která byla typická pro centrálně administrativní model řízení. Dosud se řeší nedostatky zdravotnictví, školství a částečně i sociálního zabezpečení, kultury a sportu tím, že se jejich části svěřují podnikům jako provozní povinnost ač sami nemusí mít z toho užitek. Tak vznikly závodní zdravotnictví, závodní předškolní zařízení, závodní kluby důchodců (s pokusy zavést i závodní domy s pečovatelskou službou), střední odborná učiliště (hybrid po učňovském školství), různá podniková osvětová zařízení a sportovní areály. Praxí, která se po padesátých letech rozvinula bytovým zákonem, se do této kategorie podnikových sociálních služeb (s výraznými rysy delegace povinnosti a odpovědnosti za sociální jistoty) postupně dostalo i podnikové bytové hospodářství, které již dávno přestalo mít charakter péče o pracovníky. Vznikla tak ekonomicky velmi náročná kategorie podnikové sociální vybavenosti, která má charakter

delegace státních sociálních zájmů. Jde vesměs o otevřené sociální systémy, které nejsou zdaleka tak efektivní pro sociální rozvoj podniku jako pro rozvoj regionu.

V podmínkách centrálně administrativního řízení a extenzivní exploatace pracovní síly regionu bylo i v zájmu podniku suplovat za nefungující region a stabilizovat tím potenciální zdroje pracovníků v ekologickém zázemí podniku. Čas však ukázal, že budování širšího sociálního zázemí zdaleka nepřináší očekávaný stabilizační efekt. Při současně vysoké frekvenci krátkodobé pracovní mobility, umožněné vysokou hustotou veřejné dopravy, nedostatečná vybavenost „uvnitř“ závodů přispívala k jejich neatraktivnosti jako zaměstnavatelů. Úspory na závodním stravování, ubytování, rekreaci, na práci s lidmi a dopravě do práce zvyšovaly neatraktivnost průmyslových podniků strojírenského charakteru, kterou v současné době zvyšují i možnosti v oblasti tzv. druhé a třetí ekonomiky. Občané s řemeslnou dovedností přednostně vyhledávají zaměstnavatele v zemědělství nebo terciárním sektoru národního hospodářství, kteří jim umožňují „druhy“ výdělek.

Dlouhodobé důsledky tohoto pasivního a tolerantního přijímání role suplentů jsou pečovatelský přístup podniku k pracovníkovi, kusý a nekomplexní systém sociálního řízení a devalvace role podnikové sociální politiky. Tím v průmyslu došlo k nezajištění reprodukce pracovní síly, k tlaku na mimořádné zdroje pracovních sil (zahraniční pracovníci, náhradní vojenská služba, pracující důchodci) k narůstajícím sociálním problémům, které dnes v průmyslových aglomeracích nabývají charakteru neřešitelných problémů.

Nové impulsy z ekonomické reformy tlačí do popředí zájmů státních podniků otázky reprodukce pracovní síly a tvorby výkonných pracovních kolektivů. Místo saturace existenčních potřeb pracovníků v rámci garance sociálních jistot vystupují do popředí otázky satisfakce potřeb sociálního rozvoje, která je předpokladem zajištění znalých a dovedných perspektivních pracovníků. Místo saturace sociální péči nastupují úvahy o stimulaci tvořivé, iniciativní a angažované práce.

Tyto metamorfózy v myšlení a přístupech vedení podniků k sociálním problémům však probíhají nerovnoměrně a obtížně, v procesech rostoucího sociálního napětí. To je vyvoláno jednak objektivními, jednak subjektivními faktory.

K objektivním faktorům lze řadit úsilí centra o zachování některých regulačních nástrojů ve mzdové politice bránících růstu průměrných mezd a rostoucí podmíněnosti úhrad sociálních nákladů tvorbou a pravidly pro rozdělování zisku. Brání to úsporám pracovních sil a vyvolává tlak na omezení rozsahu podnikové sociální vybavenosti.

K subjektivním faktorům patří sociální „negramotnost“ v myšlení zejména technických kádrů, kteří dramatizují technický rozvoj jako všelék na sociální problémy. Patří sem i nedostatek humanistického myšlení řídících pracovníků a pracovníků ekonomických úseků. Výzkum názorů řídících pracovníků ukázal, že relativně sociálně nejzraleji uvažují vedoucí pracovníci I. linie (mistři, vedoucí provozů), kteří jsou denně vystavováni holé sociální realitě.

Pozvolná metamorfóza v myšlení vedoucích pracovníků vyvolává i metamorfózu v zájmech a postojích státních podniků. Místo dosavadního úsilí o zabezpečování pracovních sil a jejich stabilizaci podniková sociální politika směřuje ke komplexnímu řešení uzlových problémů na průsečíku střetů zájmů podniku a pracovních kolektivů. Půjde především o tři okruhy (uzly):

- restrukturační systémů řízení
- motivace k tvořivým a angažovaným pracovním počínům a
- změny v sociálních strukturách jako předpoklad i důsledek restrukturačních procesů.

Restrukturační systémů řízení je součástí demokratizačního úsilí přestavby. Dosavadní snahy o zvýšení účasti pracovníků na řízení dostávají nové dynamizující náboje v institucionalizovaných opatřeních i ve změněných sociálně ekonomických podmínkách.

K normativním předpokladům demokratizace patří zřizování a volby rad pracovních kolektivů jako partnera vedení podniku a změny v zákoníku práce a dalších souvisejících předpisech. Přesněji se právně formalizují podmínky rekvalifikačních procesů i restrukturalizace pracovních kolektivů. Zvýšením závislosti mezd na hospodářských výsledcích podniku, měřených především ziskem, se zvýší i zájem pracovníků na využívání demokratických nástrojů k prohloubení sociální kontroly kvality řízení. V této konfrontaci zájmů může dojít k jejich polarizaci a ke zvýšené potřebě nástrojů k „usmíření“ stran. Zvýší se zájem o kolektivní smlouvy s novým výrazně sociálně politickým obsahem jako nástroje regulace sociálního rozvoje, který nejlépe umožňuje koordinaci zájmů.

Motivace pracovníků k tvořivé a angažované práci je druhý uzlový problém vyžadující komplexní řešení. Rozsáhlý výzkum provedený letos v I. pololetí odhalil, že současné stimulační nástroje jsou stěží adekvátní pro nábor a stabilizaci pracovních sil a nemohou motivovat pracovníky k tvořivé, iniciativní a angažované práci. Sociální příčiny neúspěchu mzdové přestavby tzv. ZEÚMS II. jsou toho důkazem. Výzkum prokázal, že lidé v současných ekonomických podmínkách nejsou ochotni „dělat za více peněz“, pokud je diferenciací podmíněna přerozdělením mzdových prostředků mezi pracovníky při zachování průměrné mzdy. Lidé jsou pro odstraňování rizikovosti práce, nikoli však za podmínky snižování výdělků. Sociální vybavenost podniku chápou jako naturální součást své mzdy a její omezování chápou jako snižování své životní úrovně. Společenské oceňování práce vnímají jen do úrovně veřejné pochvaly vyslovené vedoucími pracovníky podniku; státní „vyšší“ vyznamenávání chápou jako záležitost vyvolených, která se jich netýká. Nejsilnějšími motivátory jsou dobrá parta, spravedlivý (byť přísný) a odborně zdatný nadřízený s pochopením pro zájmy a potřeby pracovníků, obsah a charakter práce a pracovních podmínek (včetně prostředí). Mzda se jeví jako výsledek „dohody“, nikoli jako hmotné ocenění konkrétní práce.

Uvedené výsledky výzkumu ve vybraných strojírenských podnicích ukazují, že současné struktury stimulačních nástrojů nejsou přiměřené pro motivaci k aktivní podpoře velkých záměrů přestavby. V současné konfrontaci se základními záměry ekonomické reformy mohou naopak vyvolat sociální napětí. Doba vyžaduje přehodnotit nejen jednotlivé nástroje stimulace, ale i jejich vzájemné působení v stimulačních systémech. Je čas odstranit partikularizační efekty jejich aplikace a nastoupit cestu komplexnosti řešení stimulace, která by posilovala integrační tendence.

Třetí „balík“ problémů mění i obsah vlastní podnikové péče o pracovníky, zvýrazňuje rekvalifikaci, redistribuci pracovníků a restrukturalizaci sociální vybavenosti podniků.

Tím se vyvolávají i reflexe o účelnosti soudobých systémů podnikových sociálních služeb. Požaduje se větší aktivita národních výborů a obnova jejich odpovědnosti v oblasti předškolních zařízení, osvětových zařízení, sportovní vybavenosti a bytového hospodářství. Vyslovují se pochybnosti o současné roli a struktuře závodního zdravotnictví i středních odborných učilišť.

Celkově lze říci: mění se role sociálních subjektů v sociální politice. Nově se formuluje role státu (centra a národních výborů) a podniků v sociální politice. Požaduje se výraznější úsilí státních orgánů, zejména národních výborů a jimi spravované terciární sféry při zajišťování stejných sociálních šancí a garancí sociálních jistot. Státní orgány však tuto výzvu nepřijímají. Vzniká tak sociální dilema.

Nové prostory se otevírají sociálnímu napětí i v podnicích volbou rad pracovních kolektivů a ředitelů podniků. Některé prvé zkušenosti ukazují, že na podnikovou scénu nastupuje nový sociální subjekt, který začíná uvažovat a chovat se odlišně od odborových orgánů. I když tyto odchylky jsou zatím nepatrné, přece jen volají po analýze.

Formují se nové sociální role podniků. Nově se formulují problémy a otevírají nová pole pro výzkumy sociologie práce, podniku a průmyslu. Jestliže v souladu s dosavadními administrativně centristickými a extenzivními postupy v sociálním řízení společenská objednávka projevovala největší zájem o výzkum a analýzy mobility, sociálního klimatu a sociální péče se sociotechnickým vyústěním do sociálního plánování, progresivní podniky začínají přesouvat své zájmy do oblasti efektivity i oblasti sociálního řízení. Objednávky se formulují v oblasti efektivity sociálních struktur, stimulačních nástrojů sociální vybavenosti a sociálního řízení se zřejmě očekávanými sociotechnickými výstupy do sociálního prognózování a projektování.

V podmínkách povzbuzujících intenzifikační úsilí vrcholových vedení podniku roste zájem o člověka výkonného, tvořivého a iniciativního, angažovaného v urychlování procesu společenské přestavby. Tomu odpovídá i úsilí o přestavbu poznávacích procesů a výchovně vzdělávacích struktur, podnikových stimulačních nástrojů a sociálních služeb a činností. Nově se posuzují problémy sociálních systémů podniků a jejich interakce se sociálním okolím (v širších vertikálních a horizontálních strukturách).

Naši kolegové v podnikové sféře stojí tváří v tvář novým úkolům, na něž však nejsou dostatečně teoreticky a metodologicky vyzbrojeni. Československá sociologická společnost jen velmi pomalu reaguje na tyto nové potřeby. Je na čase do procesu společenské přestavby také aktivně zapojit teoretický a metodologický potenciál.

*Doc. dr. Igor Tomeš, CSc.
Technickoeconomický výzkumný
ústav hutního průmyslu,
Praha*

Čas sociologie

Mnoho kritických hlasů ve všech rovinách a oblastech naší společnosti poukazuje na to, že její ekonomická základna i sociální, zejména morální nadstavba jsou ve velmi nežádoucím stavu. Úsilí o překonání této situace je doprovázeno řadou paradoxních momentů či spíše vývojových absurdit na frontě každodenního života a – snad jako určitá reflexe – i na frontě sociologické práce, která ve značné míře rozpačitě setrvává ve své poloze „an sich“, u svých akademických teoretických témat či obecně metodologických disputací, a věnuje především pozornost přehodnocování různých období své vlastní minulosti. Základní a vysoce aktuální problémy přestavby dosud ve své konkrétní podobě nevstoupily do centra vědeckého zájmu, v nejlepším případě je pouze identifikována jejich existence.

Po letech diskusí o základní orientaci oboru, o předmětu a specifice jeho uchopení dost dobře nelze dále reprodukovat úvahy o tom, že „sociální proliná do všech ostatních stránek společenské existence, neexistuje odděleně od jiných stránek společenského systému, současně však musí být teoreticky vyčleněno...“, nebo že „systémové pojetí předmětu zkoumání musí obsáhnout, prostudovat všechny jeho stránky, všechny vztahy a zprostředkování...“, že „kvantitativní metody mají své nezastupitelné místo v sociologické práci, právě tak jako kvalitativní...“ (citováno ze současných textů).

Tyto otázky již jsou, nebo by měly být vyřešeny.

Naše společnost dnes potřebuje sociologii zcela konkrétně a velmi naléhavě, se všemi jejími