

Východiska

Neoddělitelnou součástí dosavadního společenského systému je extenzivní průmyslový charakter ekonomiky a celého společenského života. Neúměrné místo ve společenské práci zaujímají odvětví z hlediska mezinárodního trhu neefektivní z oblasti prvovýroby, těžkého průmyslu a s ním spjatých dalších odvětví. Zaostávají naopak odvětví a subodvětví, jež by mohla být ekonomicky přínosná a důležitá pro přechod k počátku postindustriálního vývoje, totiž některé činnosti průmyslové, především však služby pro výrobu i obyvatelstvo a tzv. odvětví rozvoje člověka. Nadměrně je rozvinutá správa, a to na všech úrovních.

Důležitou součástí nezbytných přeměn je strukturální přestavba ekonomiky (i veškeré pracovně orientované společenské činnosti) směrem k omezení aktivit ekonomicky neefektivních, k rozvoji aktivit ekonomicky přínosných a perspektivně významných pro překonávání extenzivně industrializované fáze vývoje a přechod k moderní společnosti postindustriálního typu. Součástí této přestavby je vzestup vědeckotechnické úrovně národního hospodářství, rozvoj informatizace, přednostní rozvíjení sektoru služeb a v něm především odvětví podílející se na kultivaci člověka (zejména zdravotnictví, školství, kultury, tělesné kultury a sociální péče). Restrukturalizace, která by přiblížila strukturu čs. národního hospodářství struktuře vyspělých zemí znamená (v jednoduchém vyjádření přes zaměstnanost v jednotlivých sektorech):

- redukci primárního sektoru (15%) zhruba na polovinu,
- redukci sekundárního sektoru (46%) zhruba na 2/3,
- vytvoření prostoru pro rozvoj terciéru a kvartéru (zatím 39 %) na 60–65 %.¹⁾

Při úvahách o restrukturalizaci je třeba vycházet i z nutné změny ve velikostní struktuře výrobních i nevýrobních jednotek. Převládající organizační jednotkou se v československém hospodářství postupně stal velký podnik, velký státní statek, velké družstvo (průměrný počet zaměstnanců je 2,5 tisíce). Jen omezený počet podniků (např. Škodovka, Zbrojovka) je analogický transnacionálním společnostem, v řadě dalších případů je žádoucí decentralizace zbytečně administrativně propojovaných jednotek s těžkopádným řízením a malou podnikatelskou hybností. Vznik malých organizačních celků odpovídá i celosvětovému trendu v oblasti moderních výrob (elektronika, biotechnologie atd.) a je zcela bezdiskusní v oblasti služeb. (Číselný příklad: v roce 1930 v ČSR existovalo 378 tisíc živností, v roce 1986 7 tisíc provozoven, v roce 1930 v provozovnách do 50 zaměstnanců pracovalo 1101 tisíc lidí, v roce 1986 47 tisíc.)²⁾

¹⁾ Pracovní nástin strategické koncepce souhrnné prognózy ČSSR. PÚ ČSAV 1986 str. 38

²⁾ Historická statistická ročenka, tab. 51 str. 844; Výrobní živnosti podle velikostních skupin a skupin podnikání (podle soupisu živnostenských závodů k 27. 5. 1930) SNTL ALFA Praha 1985. Statistická ročenka ČSSR 1988 tab. 13–9 Velikostní struktura průmyslových provozoven podle odvětví v roce 1986, SNTL ALFA Praha 1989

Procesy restrukturalizace nebudou v ČR a SR mít stejný charakter, i když je současná struktura v obou našich republikách zhruba shodná (vyjádřeno např. podílem zaměstnanosti v jednotlivých sektorech, ale je značná podobnost i ve vnitřní struktuře odvětví v jednotlivých sektorech s tím, že některé tradiční rozdíly jsou zachovány v souvislosti s přírodními zdroji: dobývání surovin, hutnictví, chemie). V ČR se dané struktury dosáhlo v průběhu 60. let. Nejintenzivnější procesy extenzivního vývoje probíhaly v padesátých letech, od sedmdesátých let nastává stagnace, kdežto v SR se analogického stavu národní ekonomiky dosáhlo až v 80. letech. Tato rozdílnost znamená i rozdílný stupeň v modernosti výroby, jinou kvalifikační profesní strukturu zaměstnanců atd. Pochopitelně rozdíly existují i mezi správními celky nižší úrovně (kraje, okresy).

V dlouhodobější rozvaze je třeba uvažovat o koncepci „informační společnosti“, která zpochybňuje perspektivnost „průmyslové práce“ v těch obzích a formách, ve kterých existuje v současných průmyslově vyspělých zemích. Vychází z nutnosti elektronizace výroby i ostatních sfér národního hospodářství a ukazuje na následné přeměny v oblasti práce vůbec – jedním slovem její individualizaci (individuální organizace pracovní doby, práce „doma“, zrušení „podniků“, změna vztahu mezi výkonnou, řídicí, tvůrčí, netvůrčí pracovní činností). Z toho vyplývají zcela nové změněné nároky na lidský faktor (změna pojetí vzdělání, kvalifikace, nutné změny v systému hodnot).

Problémy

Důsledkem odvětvové restrukturalizace národního hospodářství bude nepochybně jedna z nejrozsáhlejších a nejhlubších sociálních přeměn. Jenom z přibližného odhadu změn, které by přiblížily strukturu zaměstnanosti v jednotlivých sektorech struktury vyspělých zemí plyne, že do pohybu by se mělo dostat kolem 20 % ekonomicky aktivní populace, což je zhruba 1,5 miliónu lidí. Tento rozsah zpochybňuje představu o možnosti rychlého dosažení světa v daných parametrech restrukturalizace národního hospodářství. Pochopitelně navíc pohyb musí probíhat i uvnitř jednotlivých sektorů a bude se týkat desetitisíců pracovníků na jedné straně ekonomicky neefektivních a na druhé straně naopak ekonomicky nadějných odvětví. Zatímco v první skupině odvětví bude nutný odliv pracovní síly a demotivačně působící pokles dosavadních nepřiměřených sociálních preferencí zdůvodněných např. kompenzací nevhodného pracovního prostředí nebo fyzicky namáhavé práce, ve druhé skupině bude nutné rozšíření počtu pracovních sil při vysokých nárocích na vzdělání a kvalifikaci.

Je možno předpokládat, že část profesí z průmyslové výroby najde uplatnění i ve sféře služeb, kde řada pracovních míst nevyžaduje speciální kvalifikace, přesto si předpokládané změny vynutí rekvalifikaci statisíců pracovníků. Rekvalifikace se přitom nebude týkat jen lidí z dělnických profesí, ale značné části administrativy (uvolněné ze správních a řídicích struktur jejich zánikem nebo komputizací těchto pracovních míst). Přitom rekvalifikace nebude znamenat pouze vyučení, vyškolení v novém oboru lidské činnosti, ale u řady lidí půjde i o to změnit většinu návyků získaných v hromadné průmyslové výrobě a velkých organizačních jednotkách.

Při průmyslové velkovýrobě byly z větší části utraceny tradiční kvality dělnické práce jako je samostatnost, řemeslná zručnost, pečlivost. Analogická situace je i v oblasti duševní práce – oslabení iniciativy, orientace na průměrnost, nedostatek výkonnosti, malá schopnost přijímat inovace.

Mluvíme sice o rekvalifikaci, ale měli bychom zdůrazňovat nutnost vytváření pracovních příležitostí, pracovních míst, a to v těch odvětvích a sektorech, které by se měly přednostně rozvíjet. Tomu musí být centrem přizpůsobeny všechny zákonné normy a ekonomické páky. V souvislosti s vytvářením pracovních příležitostí je pravděpodobné, že v místech s velkou

koncentrací neefektivních nebo ekologicky škodlivých výrobníků (Severočeský kraj, Ostravsko) nebude nabídka pracovních příležitostí dostatečná, takže je třeba počítat i se zvýšenou migrací za prací.

Jak dalece je možno proces restrukturalizace rozložit v čase, je otázka. Je možné volit různé strategie, přistoupit na různá kompromisní řešení. Zkušenost z ostatních zemí (PR, SSSR, MR) ukazuje, že pomalé a postupné změny, které sice odpovídají objektivně existující setrvačnosti společenských vztahů a struktur, nemají potřebný efekt.

Pochopitelně možnost rychlého postupu je limitována ekonomickými zdroji na straně jedné, ale zároveň sociálními limity (sociálním potenciálem současné společnosti) na straně druhé. Aktuální zkušenost s amnestií zdůraznila dva základní problémy restrukturalizace – jak nedostatečnou materiální bázi pro uvolňování pracovníků, tak nedostatečné zabezpečení možnosti přechodu na jiné místo.

K prvnímu problému: názorně se ukázalo, že existují určité provozy (někdy i klíčové pro jinak vcelku moderní výrobu), které jsou zcela závislé na pracovní síle, jež nemá na vybranou, co a za jakých podmínek bude dělat (vězni, některé skupiny zahraničních dělníků, některé skupiny etnické, určitá část nekvalifikovaných pracovníků). Dá se s jistotou potvrdit, že se jedná o provozy zdravotně závadné, s nízkou bezpečností práce, fyzicky namáhavé atd. Také se dá předpokládat, že finanční ohodnocení je relativně nízké, které nevyvažuje pro normálního pracovníka namáhavost, případně rizikovost dané práce. Takových pracovišť je zřejmě dost. Jsou to provozy, ve kterých se dlouhodobě neinvestovalo ani do strojů ani do pracovního prostředí a kde tato krátkozraká strategie přinášela zdánlivé úspory zvyšované ještě nízkými náklady na pracovní sílu.

Nedá se předpokládat, že je možno pracovní podmínky, techniku a technologii změnit ze dne na den. Jediné východisko (viz AZNP) je přitáhnout na tyto pracovní místa normální pracovníky, a to všemi možnými prostředky – především finančními výhodami. Tím se ovšem začíná spouštět mechanismus zvyšování platů, bohužel, u nejméně kvalifikovaných profesí (vzniká rozpor s požadavkem výkonové diference).

K druhému problému: ukázalo se, že pro uvolněné pracovníky (pouze dvě desítky tisíc) neexistuje dostatek pracovních míst atraktivních z hlediska finančního, pracovních podmínek a především z hlediska atraktivity území (není možnost ubytování). Z druhé strany uvolnění pracovníci nemají potřebnou kvalifikaci. Analogická situace zřejmě nastane během několika málo měsíců, budou-li pod tlakem veřejnosti zastaveny velké ekologicky sporné stavby (Gabčíkovo, Temelín) včetně jejich technických částí.

Pro podobné případy, kdy je možno předem odhadnout počty lidí, jejich kvalifikační profesní strukturu, územní alokaci atd. by měly být připraveny centrem (územními orgány) konkrétní postupy: možnosti rozmístění, rekvalifikace, ubytování atd. včetně rozložení do určitého časového intervalu.

Liberální filozofie, „že si to každý nějak vyřeší sám,“ není na místě a přinesla by zbytečné sociální otřesy. Ne, že by teoreticky nebyl takový přístup možný, ale naše hospodářství a celá společnost je natolik definována svým předchozím vývojem, že neexistuje zatím prostor pro individuální řešení dané situace. Zvláště pokud by se do této situace naráz dostávaly desetitisíce lidí.

Limity sociálního potenciálu naší společnosti

1. Demografická situace

a) Věkové složení obyvatelstva je z hlediska rekvalifikace, přezaměstnanosti, nedostatku pracovních příležitostí více než nevýhodné.

V letech 1990–1995 silné poválečné ročníky nejsou ještě v důchodovém věku a do produktivního věku vstupuje populační vlna z let 1973–76. Situace je složitější v českých zemích, kde výkyv v populačním chování byl větší než na Slovensku. Zhruba se jedná o 200 tisíc pracovních sil (určitou komplikaci přinese i zkrácení vojenské základní služby).

b) ČSFR patří k zemím s nejvyšší zaměstnaností žen, která je zhruba od 70. let konstantní (kolem 45,5 % z ekonomicky aktivních, kolem 90 % z žen v produktivním věku). Přitom existuje feminizace některých výrobních odvětví (spotřební průmysl) a především některých oblastí terciéru (obchod 75,2 %) a kvartéru (školství 72,5 %, zdravotnictví 78,8 %). To znamená, že ženy mají i příslušnou kvalifikaci atd. V současné době je nutný v rodině druhý příjem i když mzdové ohodnocení ženských profesí je nižší (2/3).³⁾

Uvolnění žen z průmyslové výroby (do domácnosti, do jiných sektorů) vyžaduje změnit mzdovou politiku a sociální politiku v oblasti rodiny. (Podobně i uvolnění pracujících důchodců přinese změny v důchodovém zabezpečení, přiblížením důchodů k životnímu standardu.)

c) Prostorové rozmístění: restrukturalizace vyvolává potřebu migrace za prací. Migrační tahy mezi republikami a mezi většími územními celky mají od 60. let klesající tendenci a jsou řádově nižší než v období industrializace. Stagnace v ČSR a lokalizace průmyslu v SSR vyvolaly značnou stabilitu. V podstatě se nestěhuje střední generace. Migraci omezuje dále bytová politika (celoživotní vázanost na byt, předávání bytů mezi generacemi) a hodnota rodinného domku (50 % obyvatelstva bydlí v rodinných domcích).

2. Profesně vzdělanostní charakteristiky

a) Profesní charakteristiky: dlouhodobě uplatňovaný typ ekonomického rozvoje založený na extenzivní industrializaci vyvolal obrovský nárůst profesí spojených s hromadnou průmyslovou výrobou, profesí na střední úrovni kvalifikace. Dosavadní systém národního hospodářství (včetně organizačního systému) produkuje velmi omezený počet socioprofesionálních kategorií (v primárním i sekundárním sektoru, ve stavebnictví, ve výrobních službách):

- nekvalifikované a zaučené dělníky,
- (středně kvalifikované) vyučené dělníky,
- mistry,
- administrativní pracovníky,
- inženýrsko-technický aparát,
- vyšší vedoucí pracovníky.

Přitom v průběhu celého poválečného období je možno registrovat neustálý růst posledních tří kategorií. Od roku 1953 vzrostl jejich počet z 270 tisíc na 420 tisíc v roce 1987 v ČSR při v podstatě konstantním počtu výrobních dělníků. V SSR za stejné období došlo zhruba ke zdvojnásobení počtu dělníků, ale zároveň ke ztrojnásobení počtu THP. Podíl nekvalifikovaných dělníků postupně klesá (mladá generace získává alespoň výuční list) – v současné době tvoří asi 1/3.⁴⁾

Uvedená charakteristika spíše zpochybňuje obvyklé přesvědčení o všeobecné vysoké

³⁾ Historická statistická ročenka, tabulky 3–2 Obyvatelstvo podle věkových skupin a pohlaví, 3–9 Obyvatelstvo a jeho ekonomická aktivita, 6–4 Vývoj počtu pracujících a podílu žen v NH; Statistická ročenka 1988, tab. 7–5 Pracující v národním hospodářství podle odvětví; Příjem žen: údaje opakovaně zjištěny v MC 1978, MC 1984. (Šetření třídní a sociální struktury ÚFS CSAV.)

⁴⁾ Historická statistická ročenka, tab. 43–8 a 73–8 Průměrný evidenční počet pracovníků; Statistická ročenka 1988, tab. 13–15 Pracovníci v průmyslu jejich průměrné mzdy

úrovni kvalifikace a všeobecné kulturnosti pracovní síly. Obojí je možno vztáhnout ke způsobilosti k poloautomatizované hromadné průmyslové výrobě.

b) Vzdělanostní úroveň: dosavadní plánovitý rozvoj vzdělání vycházející ze směrných čísel pro jednotlivé stupně vzdělání a specializace odpovídající nejdříve požadavkům intenzivní industrializace, pak stagnující socioprofesionální struktury, způsobil:

- ve srovnání se světem jeden z nejnižších podílů lidí s úplným středním a především vysokoškolským vzděláním;
- z hlediska oborů a specializací (na všech úrovních, tj. od učňovského školství po vysokoškolské) konzervaci současné vzdělanostně profesionální struktury a její prolongování.

Současná situace ve zvyšování kvalifikace (rekvalifikace) ve školských zařízeních je řádově nižší než v 60. letech a nesrovnatelně nižší než v západních zemích. Uveďme alespoň základní informace o počtech absolventů studujících při zaměstnání v roce 1987/88: Střední odborné školy 12 tis., vysoké školy 6 tis. Statistiky také ukazují značnou jednostrannost – v podstatě jde o ekonomické specializace.⁵⁾

3. Sociální jistoty

V rozvoji naší společnosti byly založeny, rozvinuty a fixovány rozsáhlé a závažné sociální jistoty, jež se staly základem formování postavení každého jedince i společenských skupin.

Základní jistotou se stalo právo na práci, včetně uplatnění kvalifikace a zajištění profesionální kontinuity zaměstnání.

Dalšími jistotami jsou jistoty vytvářené poměrně silnou sociální politikou; bezplatná ochrana zdraví, právo na bezplatné vzdělání, důchodové zabezpečení, pomoc rodinám s dětmi atd.

Všechny tyto sociální jistoty se staly součástí společenského života i vědomí. Tato v podstatě extenzivně pojatá redistributivní sociální politika vyžaduje řadu změn ve směrech, které by dynamizovaly vývoj společnosti (restrukturaci, podnikavost, konkurenci, výkonnost atd.).

Je třeba se všemi prostředky zasazovat o vytváření veřejného mínění a společenského vědomí v oblasti hodnot, hodnotových orientací a postojů, rušit dané stereotypy a postupně zaměnit některé jistoty, které jsou na překážku nutným změnám za jistoty odpovídající nově vznikající společnosti: jistoty právního státu, jistoty v oblasti distribuce a spotřeby, jistota svobody a nezávislosti atd.

Problém nezaměstnanosti

Všechny limity sociálního potenciálu se v určitém smyslu vztahují k hrozbě nezaměstnanosti. Pokusme se na restrukturuaci podívat touto optikou. Ve všech zemích, které prošly nebo procházejí strukturálními změnami, se v té či oné míře projevil fenomén nezaměstnanosti. Naše ideologie a propaganda nechápala tento jev jako nutně průvodní k radikálním změnám ve výrobních technologiích, organizaci výroby a v orientaci nevýrobních sfér, ale jako dokazující krizi kapitalistického systému. V tomto ideologickém zjednodušení pak plná zaměstnanost v socialistických zemích (evropských, případně SSSR – o druhých se mlčelo) byla potvrzením předností systému a hlavním důkazem, který systém je vlastně humánnější. (Současný růst nezaměstnanosti v Polsku a Maďarsku je vyvolán především přechodem na tržní ekonomiku, i když souvisí pochopitelně s nutnou restrukturuací; nezaměstnanost v SSSR např. ve středoevropských republikách má zdroje v jednostranném využívání území.)

⁵⁾ Statistická ročenka 1988, tab. 22–9 Střední odborné školy podle druhů škol v šk. roce 1987/88 tab. 22–20 Vysoké školy ve šk. roce 1987/88 podle škol a fakult

V podvědomí většiny československé populace se vytvořil strašák nezaměstnanosti. S tímto stavem obecného vědomí je třeba počítat jak při dílčích rozhodnutích (týkajících se určitých lokalit, profesních skupin), tak při vytváření celkové strategie zavádění změn do národního hospodářství. Navíc nezaměstnanost (lépe zaručení plné zaměstnanosti) bude základní politikum ve volebním období.

Je třeba chápat, že nezaměstnanosti se naše společnost nevyhne. Jde o to, jaký bude její rozsah, jaký bude mít charakter a především jak postihne jednotlivé občany a jejich rodiny. Určité možnosti v regulaci jejího rozsahu a charakteru vidíme :

- 1) v zavedení vícesměnného provozu u výrob, které jsou ekonomicky (tržně) atraktivní (problém : je třeba tomuto uzpůsobit obslužný režim v příslušné lokalitě, zatím fungující např. pro jednosměnný provoz) ;
- 2) ve zkrácení pracovní doby, prodloužení dovolené (problém : existence optimální pracovní doby z hlediska organizace i pracovníka ; krácení výdělků ?) ; možnost využití části původní pracovní doby pro organizovanou rekvalifikaci ;
- 3) ve vyřazení části žen z pracovního procesu (problém : finanční zabezpečení rodiny ; rekvalifikace mužů do zatím feminizovaných profesí ; co s jeslemi a mateřskými školkami a jejich personálem ? ; je nutný jiný model emancipace – problémy sociálně psychologické) ;
- 4) v snížení důchodového věku, vynucený odchod důchodců z pracovního procesu (problém : finanční zabezpečení životního standardu, psychické problémy s vyřazením ze života) ;
- 5) v zadržení mládeže v učňovských zařízeních a školách na rok, dva – tím zároveň řešit obsahovou reformu školství – v podstatě zahájit rekvalifikaci nastupující generace (problémy : materiální a kádrové zabezpečení ze strany škol ; finanční situace rodin, otázka vlivu na demografický vývoj – odklad rodičovství).

Všechny předkládané možnosti nevyžadují okamžité vytváření nových pracovních míst a v podstatě pomáhají řešit situaci vzniklou rušením neefektivních, ekologicky závadných provozů atd. Vyžadují ovšem investice buď do infrastruktury území, nebo do školství nebo do oblastí, které se obvykle zahrnují pod sociální politiku (důchody, pomoc rodinám s dětmi), a to investice a rozhodnutí na úrovni centrálních orgánů.

Osvícená vláda by měla vycházet z toho, že v tomto státě se už po několik generací člověk nemusel příliš starat sám o sebe, že přivykl řadě sociálních jistot i tomu, že řadu věcí za něj vyřeší nějaké instituce. Změnit tuto obecnou antiindividualistickou psychologii půjde jen postupně a bude vyžadovat delší časové období. Myslíme si, že řešení situace šokem by vyvolalo takové otřesy společnosti, které by si vynucovaly slevit z demokratických principů její organizace.