

START (Jilská 1, 110 00 Praha 1) je možné se obracet se žádostmi o případné financová-

ní dalších výzkumných projektů odpovídajících účelům Nadace.

Jiří Večermík

Problémy transformující se ekonomiky

Takové je téma, které se systematicky snaží zmapovat sekce sociologické práce, průmyslu a podniku *Masarykovy české sociologické společnosti* - a to především prostřednictvím odborných seminářů.

Ten první, v červnu 1990 byl korespondenční a z jeho příspěvků byl sestaven sborník "Sociologové o vývojových tendencích práce v průmyslu", další byl za účasti pracovníků Ministerstva práce a sociálních věcí ČR věnován nezaměstnanosti a přípravě legislativní úpravy sociálních dávek. Výbor sekce organizoval setkání se zahraničními odborníky v roce 1991 na téma "Personální řízení očima úspěšného podnikatele" a s Hermannem Schnabelem, generálním manažerem pro speciální projekty firmy HELM a.s. Hamburg, který čerpal především z osobních zkušeností dlouholetého personálního ředitele. Následovali manželé Löwitovi z "Centra studia průmyslových změn" v Paříži, přednášející o francouzské sociologii práce a jejím vnímání období přechodu k tržní ekonomice ve středoevropských státech. Zkušenosti Holandska s transformací regionální ekonomiky interpretovala J. Kadeřávková po svém návratu z odborné sítě.

Jak je vidět z výběru námětů, snažil se výbor sekce najít problémy aktuální a různorodé - a přesto došel k poznání, které není ani radostné a asi ani příliš originální: počátečního elánu, zájmu a ochoty členů angažovat se v činnosti MČSS postupně ubývalo a semináře se začaly stávat komorní záležitostí pro pořadatele, přednášející a několik odborníků. Celkový úpadek aktivity je jistě součástí celkového společenského útlumu a u sociologů z hospodářské oblasti je způsoben i prostými existenčními starostmi - řada z nich přestává v oboru působit. V roce 1992 byly proto akce sekce omezeny, soustředili jsme se na přípravu jednání o

sociálních souvislostech ekonomických proměn na sjezdu MČSS.

Diskuse sjezdu a zájem o otázky, související se změnami v ekonomice byly impulsem k návratu k seminářům s předem připravenými písemnými podklady. Takovým byl seminář o průmyslových vztazích v etapě transformace plánovitého na tržní hospodářství. Hlavní referát přednesl prof. dr. O. Mickler z Ústavu pro sociologii Univerzity v Hannoveru a informoval v něm zejména o výsledcích výzkumu modernizace automobilového průmyslu v nových zemích SRN, tj. v bývalé NDR. Automobilový průmysl je v ústavu chápán jako vizitka průmyslové vyspělosti státu a v tom smyslu má jeho modernizace, související i s přechodem k soukromému vlastnictví, klíčový význam pro celou ekonomiku. Dr. Mickler přitom zdůraznil, že modernizace je pro hannoverské odborníky široce pojatý, komplexní proces, kde vedle technických a technologických inovací probíhá změna v řízení i přenos a další modifikovaný rozvoj "sociálních standardů", modelů řešení industriálních vztahů, zejména demokratických forem participace zaměstnanců na rozhodování.

Empirické šetření je pro Ústav pro sociologii cestou k získání hlubších poznatků o možnostech a způsobech zvládnutí sociálních problémů transformačních procesů, o jejichž mechanismech se zatím ví jen málo - což platí obecně o všech postkomunistických zemích. Sociologové přijímají proto východoněmecké podniky jako unikátní prostor pro výzkum, který si podle projektu klade dvě základní otázky:

- 1) jak probíhá proces transformace, uskutečňované prostřednictvím modernizace průmyslu, jaké jsou jeho problémy a sociální důsledky;
 - 2) jak se v souvislosti s tímto procesem rozvíjí nové podnikové sociální vztahy a organizace (odborníky, zájmové skupiny apod.).
- Plánovaný výzkum má trvat tři roky a v týmu jsou zastoupeni výzkumníci z bývalé NSR i

NDR. První fáze zmapovala situaci před začátkem změn, druhá proběhne 2 roky po modernizaci, kdy už se předpokládá jistá stabilizace nových systémů. Transformace východoněmeckého hospodářství je podle prof. Micklera procesem, který přinesl ve ztrátě východního a nárazovém otevření světového trhu přímo šok; s výjimkou automobilového je zcela v krizi strojírenský a elektrotechnický průmysl, neexistuje textilní výroba, která byla doménou zaměstnaných žen, šanci na přežití mají především místní potravinářské podniky malé a střední velikosti. Existence automobilové výroby je odvislá od velkých západoněmeckých koncernů (Mercedes, Volkswagen), které nekompromisně prosazují japonské vzory organizace, především týmovou práci a decentralizaci rozhodování, s důležitými modifikacemi. Aplikace naráží na rozdílnou mentalitu východoněmeckých zaměstnanců, kteří si teprve začínají uvědomovat existenci vlastnických vztahů a pravidla výkonu a kvality. Vyšší mzdy (i když pořád ne tak vysoké jako v původních podnicích koncernu) jsou spojeny s nezbytností pracovat novým způsobem a razance nových majitelů vede často k začátkům jakoby "na zelené louce", aniž by respektovala pozitivní vlastnosti zaměstnaneckého potenciálu, jako je kvalifikace a kooperativnost - a ty by mohly být užitečné, i když je vypěstoval dřívější režim.

Specifickou otázkou je využití starých struktur, ve smyslu organizačních systémů i lidí, kteří je představovali; ty první vadí víc. Zatímco nové technologie i organizační postupy lze zavést poměrně rychle, vznik nových sociálních vztahů je dlouhodobou záležitostí. Podnikové rady a odbory zatím neplní svou funkci a nezajišťují potřebnou spolupráci s podnikovým managementem, jsou pasivní i tam, kde by se mohly prokázat brzkými výsledky, např. ve zlepšování pracovních podmínek.

Obdobou poznatků německých sociologů byly názory a zkušenosti s transformací našeho národního hospodářství. Dr. Komárek poukázal na neochotu podnikového managementu podstupovat riziko - což není důsledkem zlé vůle nebo odporu k tržnímu hospodářství. Je to nezvyk, neschopnost pře-

kročit vlastní stín, formovaný léty alibismu v plánovaném hospodářství a navíc chybí potřebná vzdělanost v moderních způsobech řízení. Prodělaná školení jsou pro podnikové manažery zajímavými teoriemi, které je možné vyslechnout, ale nelze se jimi většinou řídit v praxi. Management podniků není aktivizován ani odborovými a zaměstnanckými organizacemi, takže může někdy sledovat jakýsi "společný" zájem: přežít, aniž by se musely uskutečnit zásadní změny ve výrobním programu, řízení, technologii. Z tohoto hlediska je i "zeštíhlování", tj. zmenšování počtu zaměstnanců spíš než skutečnou racionalizací pouhou úlitbou požadované transformaci, přičemž se v podnicích jen prodlužuje agonie před radikálním řešením. Některé podniky přežívají jen proto, že včas pronajaly své prostory zahraničním firmám a tučné nájemné jim pomáhá vybalancovat finanční politiku.

Zkušenosti z vývoje v chemickém průmyslu připojil v diskusi dr. Ort; kromě uvedené tendence "přežít" je přinejmenším stejně silná i jiná, dávající přednost mladým a dravým pracovníkům, schopným přijímat riziko a připravovat zásadní změny. Zatím jsou většinou bez vlastních zkušeností z řízení (což je možná spíš k prospěchu), ale většinou znají nové způsoby managementu ze školení i studijních pobytů v zahraničí, nemají jazykové bariéry při jednání se zahraničními partnery, nechybí jim ani počítačová gramotnost. Takové typy znamenají v podnicích záruku nejen přežití, ale i perspektivního rozvoje - jsou totiž navíc správně sebevědomí a motivovaní snahou něco dokázat, poradit si sami. Osvědčují se i při analýzách, kde drahé zahraniční poradenské firmy s omezenými znalostmi dřívějšího fungování plánované ekonomiky často "objevují Ameriku". Co zatím ovšem skutečně chybí, to je podle dr. Orta podniková kultura a personální řízení, které by dokázalo účinně hodnotit a motivovat zaměstnance. Snahy o přežití nejsou vlastní jenom podnikovému řízení, ale mnohdy také představitelům podnikových rad; změnám brání také mezery v podnikové legislativě.

Dr. Skalina poukázal na starý stereotyp podnikového managementu, který se necítí

dost spjatý s dynamikou hospodářství a k větší identifikaci těžko může přispět skutečnost, že koncepce strukturální přestavby není dostatečně jasně zformulována ani na celostátní úrovni. Pro sociologii by to měl být impuls k výzkumu příčin, proč podniky nefungují a kde jsou meze industrializační civilizace - jestli je vůbec účelné usilovat o jejich dosažení.

Diskusi na semináři uzavřel ing. Müller, zabývající se v Ústavu teorie a historie vědy AV ČR problémy modernizace. Sám pojem je třeba upřesnit (činí to mj. komparativní studie OECD) a překročit iluze o "samopohybu" technického pokroku. V tom, že scházejí prvky nadřazení legislativní a ekonomické vidí ing. Müller nepřehlédnutelné pozitivum: vede to k aktivitě, otevřenosti rozhodování v podnicích, kde už nelze aplikovat mocenské postupy. Takovou změnu nelze zvládnout jen racionálně; motivace a loajalita je i emocionální záležitost. Složitost a mnohovrstevnatost modernizačních procesů je výzvou i pro sociologický výzkum.

Seminář k sociálním souvislostem modernizace průmyslu potvrdil aktuálnost tématu, různost problémů a jejich (zatím?) malou reflektovanost v sociologické teorii i sociotechnické praxi. Sociologický výzkum průmyslu a podniků se od roku 1989 podstatně zúžil. Rozpadly se ústavy a týmy, které se inovacím technickým, technologickým i v řízení věnovaly dlouhodobě a systematicky (kupř. VÚSTE, TEVÚH). V současné situaci dávají podniky přednost sociologickým šetřením s praktickými, pro aplikaci vhodnými výstupy. Zobecnění těchto výsledků většinou schází - čestnou výjimkou jsou v tomto směru některé práce Sociologického ústavu AV ČR a Ústavu sociálních a politických věd UK.

Historickou přeměnu národního hospodářství ze soukromého a tržního na státní a plánované česká sociologie ne vlastní vinou nezachytila, kdyby nezachytila alespoň dílčím způsobem ani proces opačný, bylo by to pro její společenskou prestiž varovné znamení.

Jitka Havlová

Konference Řízení sociálních procesů a státní a místní správa - ŘSPS '92

V pořadí 14. teoreticko-praktická konference se konala ve dnech 23.-24. listopadu 1992 ve Zlíně. Zprávy o konferencích jsou zveřejňovány v SČ každoročně, počínaje číslem 6/1986.

V roce 1992 byl program tradiční konference orientován do problémových okruhů:

- 1) Teoretické a koncepční otázky sociálních stránek tržního hospodářství;
- 2) Problémy formování institucí státní a místní správy pro řízení práce a řešení sociálních otázek;
- 3) Metodické problémy sociálního řízení (sociologie, počítače - PC).

Na rozdíl od dřívějších konferencí byl zvýšen důraz na aktivitu účastníků snížením počtu oficiálních referátů a vytvořením prostoru pro diskusi. Konference se zúčastnilo celkem 67 zájemců. Největší měrou byli zastoupeni účastníci z pracovišť státní a místní správy, počínaje městskými úřady, z podnikové sfé-

ry, a dále z výzkumných pracovišť a vysokých škol.

První okruh byl uveden referátem "Sociální komponenty sociálního tržního hospodářství", který přednesl dr. Hans-Jürgen Althammer z univerzity v Augsburgu, SRN. Jeho účast zprostředkovala Nadace Konráda Adenaura. Těžištěm jeho referátu byly otázky vztahu mezi hospodářským systémem a sociální složkou, zajišťující sociální spravedlnost v systému sociální politiky v SRN. Konstatoval, že role státu v zabezpečování sociální spravedlnosti je a bude nezastupitelná. Současné problémy lze řešit jen na základě dobře fungujícího hospodářství a zvyšování jeho výkonnosti. Příspěvek "K problémům služeb zaměstnanosti" přednesl dr. K. Chrastina, ředitel Úřadu práce ve Zlíně. "Ke koncepci systému státní sociální podpory" hovořil ing. P. Víšek z MPSV ČR. Seznámil účastníky se základními přístupy k formování sociální politiky v oblasti sociálních podpor. O "Personálním managementu" hovořil dr. M. Komárek z Tesly a.s. Praha-Hloubětín.