

Současný stav zkoumání práce v sociologii i jiných vědních disciplínách u nás ani v jiných zemích neodpovídá jejímu klíčovému významu pro rozvoj osobnosti, třídy, kolektivu i společnosti. Téma práce absentuje ve většině západních popularizujících sociologických a psychologických slovníků i příruček organizace a řízení (paradoxně opomíjejících předmět řízení). Monografie věnované této problematice se i v socialistických zemích zabývají spíše okolnostmi pracovního procesu (např. rekrutací, personálním řízením, fluktuací) než jeho obsahem. Aplikované výzkumy práce zůstávají parciální, jejich sekundární analýzy mají obvykle jen deskriptivní vyústění. Interdisciplinární přístup, který si zkoumání práce nezbytně vyžaduje, je dosud omezován stávající poznatkovou bází příslušných oborů. Zařazení této problematiky do prognózy sociálního rozvoje naší společnosti nepochybně přispěje i k dalšímu rozpracování sociologické teorie práce.

Vědeckotechnický rozvoj vyvolává zásadní kvalitativní změny práce. Charakter, obsah i podmínky práce se vyvíjejí většinou ve skocích, v dialektice historické kontinuity i diskontinuity. Použití metod lineární extrapolace těchto změn není proto adekvátní. Obsah práce a jeho změny nelze postihnout jen obvyklými sociologickými postupy, které je indikují v rozměru složitosti a samostatnosti práce (tautologicky definované vzděláním a postavením v organizační hierarchii). V základním výzkumu musí být větší pozornost věnována analýzám vztahů mezi modely pracovního prostředí a typy osobnosti, v zahraničí používaným slovníkům profesních titulů, oborů práce a oborů znalostí atd.

Sociologická teorie práce musí směřovat k perspektivnímu propojení dosud paralelních hledisek: zaměření jednak na politicko-ekonomické stránky společenské dělby práce a na obsah práce souhrnného pracovníka, jednak na technicko-organizační stránky práce individuálních členů pracovního kolektivu, tedy na obsah lidské práce. Pracovník je vždy zároveň součástí výrobních sil a nositelem výrobních vztahů. V jeho činnosti se spojují společensky produktivní a individuálně reproduktivní funkce práce, její společenský význam a životní smysl. Vzájemný vztah individuální a společenské práce je určujícím znakem stávajícího charakteru práce i zdrojem osobního vztahu pracovníka k vykonávané práci. Musí být proto zkoumán na makro-, mezo- i mikroúrovni kombinací sociálně ekonomických a sociálně psychologických přístupů, souběžnou reflexí objektivních i subjektivních (objektivně existující, sociologicky relevantní součást společenské skutečnosti představujících) stránek práce.

Aby mohla sociologie práce přispět k naplnění inspirativních a mobilizujících funkcí prognózy sociálního rozvoje, k aktivizaci lidského činitele naší společnosti, musí přesvědčivě objasnit zdrojovost sociální sféry pro ekonomický vzestup, vést k pochopení a využití sociálních mechanismů hospodářské činnosti. Musí začít důsledně a v plné šíři zjišťovat též negativní důsledky vědeckotechnického rozvoje. Musí se zabývat pozůstatky odcizeného vztahu k práci a reprodukci falešného vědomí a pomáhat překonat jak obavy

pracujících z interakce s novou technikou nebo ze ztráty zaměstnání, tak nepřiměřeně optimistická očekávání, vyvolaná příslibem vědeckotechnické revoluce a zklamaná jejím dosavadním tempem.

Prognóza rozvoje obsahu práce by měla být založena na (dosud chybějících) informacích o předpokládaném rytmu intenzifikace národního hospodářství a zejména restrukturalizace výroby, o rychlosti zavádění zásadních vědeckotechnických inovací a zvyšování produktivity a efektivnosti společenské práce. Možnost prognózování změn v obsahu práce je omezena nevyjasněností některých kritérií a teoretickou otevřeností mnoha otázek, jejichž koncepční zodpovězení musí poskytnout řídicí praxe. Následující výčet společensky závažných alternativ, z jejichž mezistupňů a kombinací logicky vyplývají případné varianty řešení problémů, může sloužit jen jako podklad pro zásadní rozhodnutí v širších politických souvislostech.

Intenzifikace a humanizace práce

Vědeckotechnický rozvoj musí vyvolat kvalitativní změny nejen výrobků, ale i výrobního procesu. Musí vést ke zvýšení kulturně technické úrovně práce i pracovníka. Dosud však není vyjasněn ekonomický poměr mezi výrobou špičkové techniky pro export a prací našich dělníků s takovou technikou. Často je kladen důraz spíše na intenzifikaci nároků na lidskou práci než na rozhodující technologickou intenzifikaci výroby. Požadavek zvýšeného množství a rychlosti pracovních operací vychází z extenzivních kritérií produktivity práce a opomíjí perspektivnější možnosti využití tvůrčích schopností pracujících (v rámci celkové aktivizace subjektivního faktoru).

Hlavním cílem vědeckotechnického rozvoje musí být postupné odstraňování fyzicky neúměrně namáhavé, zdravotně rizikové a psychicky vyčerpávající práce, intelektualizace fyzické práce a technizace rutinní duševní práce. Růst podílu duševně náročné, tvořivé a samostatné práce v mnohých profesích nevede vždy k odpovídajícímu snižování podílu fyzické námahy. Nesmí však být neutralizován přednostní, technicky lákavou automatizací náročných operací, odstraňováním „drahé“ práce na úkor „levné“ pracovní síly. Při uvolňování rezerv pracovních sil nesmí docházet k jejich dequalifikaci a koncentraci v méně progresivních odvětvích a oborech.

Aktuální úkol přechodu od mechanizované k automatizované výrobě by neměl odvracet pozornost od stávajícího neúměrně vysokého podílu ruční práce nebo strojové práce s převahou ručních operací a práce v nepříznivých podmínkách. Podle nedávných statistických šetření je v našem národním hospodářství 1 800 000 dělnických pracovních míst, z nichž 1 200 000 je spjaté s ruční prací. 6509 000 pracovníků je vystaveno zdravotně nežádoucím vlivům pracovního prostředí [Změny 1985 : 19, 20]. Celkový podíl ruční práce se může v důsledku nedostatečné technické vybavenosti pracovních míst ještě zvýšit zejména v přípravných fázích výroby. Ruční práce většinou výrazně omezuje možnosti souběžných kontrolních a tvořivých činností, pracovní seberealizace a iniciativy. Projevuje se v deficitu nekvalifikované práce, reprodukuje snížené kvalifikační nároky i ekonomickou neefektivnost.

Na vyšším stupni technické vybavenosti je třeba překonávat simplifikaci práce, k níž dochází při zavedení nekomplexní mechanizace nebo neúplné automatizace. Jejím důsledkem je dosud obvykle buď dequalifikace pracovníka, nebo jeho nahrazení pracovníkem s nižší kvalifikací, tedy dequalifikace příslušného osazenstva. Automatizace má na obsah práce rozporný vliv. Vyžaduje jednak náročné operace při instalaci, oživení či seřízení a údržbě systému, jednak monotónní operace při jeho běžné obsluze. Rozdíl mezi tvo-

řivou a rutinní interakcí pracovníka s počítačem není v sociologii práce dostatečně reflektován. Zavedení automatizovaných diagnostických systémů může perspektivně vést i k dekvalifikaci jejich lidské kontroly.

Prognózy ekonomického a technického rozvoje naší společnosti nepředpokládají pro nejbližší období výrazné, rychlé a úhrnné změny v obsahu práce; zejména práce dělnické. Očekávají spíše zlepšování pracovních podmínek než růst kvalifikační náročnosti, odpovědnosti a tvořivosti práce [Dlouhodobý 1986 : 13]. Přesto a právě proto se sociologie práce musí zaměřit jak na současné, tak na předvídatelné budoucí překážky důsledné humanizace práce. Jedním z možných zdrojů jejich průběžného odstraňování může být nezbytné sledování ekonomických a sociálních kritérií rozvoje a nahrazení technokraticky orientované strategie inovací orientací sociální (až např. do úrovně rozhodnutí o centrálním nebo dílenském programování výroby).

Změny v obsahu práce mohou být vyvolávány jak technickým rozvojem, tak vznikem nových sociálních potřeb, zejména rostoucími požadavky seřízení pracovních kolektivů. Obsah práce může být optimalizován i při dané technické vybavenosti a technologii. Zvláštního politického významu přitom nabývají zlepšení v organizaci práce. Psychologické testy pro výběr způsobilých pracovníků mohou být efektivně využívány pouze v konfrontaci s důkladně rozpracovanými profiogramy. Ty však v našich podmínkách chybí nebo nemají dostatečnou hloubku. Postrádáme preventivně zaměřenou industriální psychopatologii. Inženýrská psychologie, dosud orientovaná převážně na pasivní adaptaci pracovníka stávajícím ergonomickým podmínkám, by měla být nahrazena sociálním designem pracovního místa. Humanizace práce předpokládá zvýšenou sociální kompetenci a sociokulturní kvalifikaci těch, kteří řídí, zakládají a organizují výrobu, tedy především vedoucích hospodářských pracovníků, projektantů, konstruktérů, technologů apod. Sociální adaptace, hodnocení a kontrola nové techniky i technologie i konfrontace technických parametrů výrobků s jejich sociálními, ekologickými a dalšími významy vyžaduje jak rozvoj inženýrské etiky, tak rozvoj občanské informovanosti a iniciativy při utváření nové sociální infrastruktury jako nástroje celospolečenské kontroly výroby.

Technologie a zaměstnanost

Vědeckotechnický rozvoj přináší řadu pozitivních změn v obsahu lidské práce i s nimi souvisejících sociálních problémů. Obojí se promítne do změn ve struktuře zaměstnanosti, podmíněných aktuální přestavbou národního hospodářství a restrukturalizací výroby. Ta je spjata zejména s posílením zpracovatelských odvětví, orientací na výrobu výrobních prostředků a na industrializaci služeb. K jejím nejperspektivnějším postupům patří zavádění pružných automatizovaných systémů a integrace materiální výroby s informatikou, docenění funkce zemědělství jako biotechnologie a samotné biotechnologie jako kvalitativního přechodu od produkce hmotných statků k produkci produktivních faktorů. Vzhledem k tradicím naší výroby by se velmi efektivním novým odvětvím mohla stát mechatronika (spojení výrobků jemné mechaniky a elektroniky).

Změny v zaměstnanosti zůstávají základem rozvoje kádrových struktur. V technologicky nejprogresivnějších odvětvích a oborech se v důsledku inovací uvolní velké množství pracovních sil. Ty však mohou být při zachování sociálních jistot pracujících a bez dlouhodobých retardačních účinků pro rozvoj ostatních odvětví predisponovány do jiných výrobních nebo nevýrobních oblastí. Ani velmi rozsáhlá automatizace nebo robotizace výroby neodstraní

samozřejmě lidskou práci (nezbytnou mj. i při výrobě, instalaci a údržbě robotů). Světové zkušenosti ukazují, že rozvoj technologie eliminuje zaměstnání, některé profese a určitá pracovní místa, nikoli však práci. Realizace útlumových programů a její sociálně politické aspekty představují v této perspektivě zároveň významný stimul posílení předvýrobních etap a terciéry (příp. kvartéru). Tzv. skrytá přezaměstnanost, vyvolaná v našich podmínkách především nezbytností rezervních pracovních sil při neadekvátním řízení a neefektivní organizaci práce, může být právě v souvislosti s procesy odkrývání a uvolňování těchto rezerv překonána racionální a efektivní plnou zaměstnaností práceschopného obyvatelstva.

Problémy zaměstnanosti za socialismu jsou kvalitativně jiného typu než nezaměstnanost v kapitalistických zemích. Mají technologické, nikoli strukturální příčiny a jsou zásadně řešitelné. Jejich zvládnutí předpokládá však také zásadní, s nezbytným předstihem učiněná rozhodnutí decizních orgánů. Ve společenské praxi se ustavil dvojitý přístup k této problematice: a) spojující pracovní výkon a odměňování především se spotřebou a životní úrovní; b) spojující zaměstnání, zachování profese a kvalifikace především se sociálními jistotami. Na současném stupni rozvoje výrobních sil a vztahů by však sociálně politický důraz na jistotu zachování zaměstnání měl být nahrazován jistotou adaptability (zejména rekvalifikace) pracovníka na nové povolání. Uvolňování rezerv často naráží jen na neoperativní řízení absorpce jinde nárokováných pracovních sil, spjaté se zpožděnou absorpcí technických i organizačních inovací.

Počet pracovních sil by měl narůstat zejména v oblastech bezprostředně souvisejících s kvalitou života. K těm patří v současnosti ekologie, stavebnictví, komunální služby, zdravotnictví a sociální služby, školství a kultura. V těchto oblastech je však zároveň velmi rozbuje administrativní aparát. Nárokováný nárůst sil musí být proto důsledně posuzován z hlediska efektivnosti (např. zvýšení počtu nemocničních lůžek na 1 lékaře a zdravotnického pracovníka, snížení počtu žáků a studentů ve třídách na 1 učitele atd.). Další pracovní síly budou perspektivně vyžadovat služby pro výrobu (zvláště inženýrské služby a marketingové poradenství) i vznikající průmysl volného času a informační průmysl. Strukturu zaměstnanosti může konečně ovlivnit i zkušenost, že ekonomicky vysoce efektivní jsou nejen výroby špičkové technologie, ale i technologicky nenáročné výroby a netechnické služby.

Pracovní doba a mobilita

Vědeckotechnický rozvoj směřuje ke kontinuálnímu průběhu výroby, vyžadujícímu nepřetržitý pracovní režim. Plné využití nové techniky a technologie činí společenskou produkci na jedné straně méně závislou na pracovní době, na druhé straně je stále více podmiňováno zvyšováním směnnosti. Tím je také vytvářen větší počet pracovních míst a příležitostí k zaměstnání (než je počet pracovních sil dosud uvolňovaných zavedením nové techniky). Zvýšená směnnost vyvolává vážné problémy v osobním a rodinném životě pracujících a omezuje jejich možnosti využívání volného času. Množství volného, vskutku disponibilního času se bude vcelku zvětšovat pouze při výrazném rozšíření služeb obyvatelstvu. Zvyšování směnnosti ve výrobě předpokládá též směnnost a „prodlouženou“ práci ve sféře služeb.

Přechod od hromadné k diverzifikované, malosériové výrobě, spjatý s nahrazením jednoúčelových výrobních zařízení víceúčelovými, zvýší nezávislost pracovníka na chodu strojového vybavení a umožní jeho pružnější časové

nasazení, zavedení nestandardních režimů a individuálně variabilních úvazků. Zvláště významnou bude možnost individuální nebo skupinové volby denní pracovní doby i tempa a rytmu práce. Stále rostou potenciální příležitosti k domácí práci. Jejich využití však závisí na příslušném technickém vybavení. (Za tohoto předpokladu by mohlo např. 30 % těch, kteří pracují s výpočetní nebo informační technikou, již nyní vykonávat tuto činnost doma).

Historické období, v němž čas začal podle rytmu stroje fungovat jako hlavní výrobní ukazatel a kdy si prostorové oddělení bydliště a pracoviště vynutilo jednotnou pracovní dobu a striktní kázeň, však není dosud zcela překonán. V našem průmyslu dochází k velkým ztrátám pracovního času. Ve veřejné dopravě a v živočišné výrobě trvá nadměrné množství přesčasové práce. Vzhledem k těmto skutečnostem lze reálně uvažovat o postupném zavádění dodatkové dovolené pro pracující na směny, matky s malými dětmi, pro pracující ve zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých provozech; v další fázi pak o prodloužení veškerých dovolených a zkrácení týdenní pracovní doby na 38—40 hodin [Prognóza 1985].

Za reálnou pracovní dobu je nutno považovat též čas věnovaný samozásobitelství a soukromé výrobě pro trh (ve smyslu II. a III. ekonomiky), zhodnocování zdrojů pracemi v domácnosti a dobrovolné práci pro sídlištní komunitu (ve smyslu „společenské samoobsluhy“). Zejména význam posledního druhu bezprostředně nezespolečenštěné práce, představující důsledek nefungování formálních struktur i prostředek funkční decentralizace služeb, nadále poroste. Nedoceněna zůstává společenská potřebnost placených i dobrovolných činností sociální povahy (např. pečovatelství) vykonávaných v mimopracovní době.

Stejně závažným, sociologicky novým problémem budou nároky na výrazně zvýšenou profesní a teritoriální mobilitu pracovníků, podmiňující jejich disponibilitu a (zvláště při realizaci útlumových programů) využitelnost jejich schopností ve společensky významné a individuálně smysluplné práci. Profesní mobilita může probíhat v rámci podobných povolání i po linii zásadní změny obsahu práce, jako změna nebo sdružování profesí i jako změna naplňně stávající profese. Předpokládá již v současné době zakládanou, perspektivně orientovanou vzdělávací a kvalifikační (příp. rekvalifikační) přípravu. Teritoriální mobilita (migrace) bude vyžadovat vyrovnávání životních podmínek v různých regionech, zejména úrovně bydlení a služeb.

Sociologické výzkumy ukazují tři základní modely individuální profesní kariéry a mobility, odpovídající hlavním typům pracovního prostředí. Je to kvalifikační mobilita v rámci hierarchizované vertikální struktury pracovních míst, založená na permanentním zkvalitňování individuálních pracovních dispozic a příznačná pro duševní práci, dále profesní mobilita založená na zavedení nové techniky či technologie nebo umožněná přechodem na jiné pracoviště a příznačná pro průmysl, a konečně převážně intergenerační mobilita, spjatá s dichotomií kvalifikované a nekvalifikované práce a příznačná pro zemědělství. Získání nebo zvýšení původní kvalifikace je v posledních dvou případech nejčastěji důsledkem individuálního zájmu nebo jednorázové změny objektivních pracovních podmínek [Hypotéza 1986]. Přestavba národního hospodářství bude muset překonat i dosud ostré hranice mezi těmito modely mobility.

Fyzická a duševní práce

Vědeckotechnický rozvoj je předpokladem, nikoli však samočinně působící zárukou dalšího zespolečenšťování výroby a intelektualizace úhrnné práce.

Změna profese nemusí znamenat změnu charakteru práce. Zvýšená flexibilita pracovníka nemusí vést k jeho emancipaci, k osvobození či překonání práce. Vybavení pracovního místa novou technikou nemá vždy za následek zásadní změnu v obsahu práce.

Výzkumy ukazují, že jen polovina zavedených technických inovací přináší pracovníkem reflektovanou výraznou změnu obsahu práce. Nárůst intelektuální složitosti a kvalifikační náročnosti práce není obvykle provázen zlepšováním jejich fyzických podmínek a snižováním její fyzické náročnosti. U vysoce kvalifikovaných dělníků přetrvává neúměrné množství ruční práce a vyšší úroveň fyzické namáhavosti než u nekvalifikovaných dělníků. Ve statistickém rozměru tak fyzická náročnost dělnické práce zůstává (u nás stejně jako v dalších zkoumaných socialistických zemích) v rozporu s všeobecným očekáváním prakticky nezměněna [Sociální 1986].

Mladí pracovníci ve věku od 15 do 29 let uvádějí jako hlavní důsledek již zavedených technických inovací jednak zvýšení odpovědnosti a psychické náročnosti práce, jednak zlepšení pracovních podmínek a snížení fyzické namáhavosti práce. Starší pracovníci v odlišném pořadí závažnosti zdůrazňují zvýšení nároků na obsluhu strojů a kvalifikaci, mírné zlepšení vztahů lidí k práci při zachování zhruba stejných kvalit meziosobních vztahů, nárůst psychické náročnosti práce při zcela neodpovídající rychlosti snižování její fyzické namáhavosti a konečně zlepšení kvality výroby a jejího řízení [Úloha 1986].

O tom, že v důsledku očekávaných inovací bude pracovní náplň jejich současné profese v příštích 15—20 letech výrazně odlišná, jsou nejčastěji přesvědčeni dělníci se základním vzděláním a dělníci ve věku od 45 do 54 let. Práci vykonávanou převážně automaty očekávají ve své profesi jen dělníci se základním vzděláním. Zvýšení náročnosti jejich práce na samostatné rozhodování nejčastěji předpokládají dělníci s úplným středním vzděláním a dělníci ve věku od 35 do 44 let. Obavy z psychicky vyčerpávající práce vyjadřují pouze dělníci od 25 do 34 let. Pestřejší a zajímavější práci očekávají zejména dělníci od 45 do 54 let, vyučení dělníci a dělníci s úplným středním vzděláním [Dělnická 1984].

Z hlediska objektivních podmínek práce neexistuje jednoznačná sociální určení pro různé fyzicky obtížné typy dělnické práce, a tedy prostá vnitrotržní diferenciacie podle tohoto kritéria. Rozdíly v intelektuální složitosti práce mezi pracovníky převážně fyzické a převážně duševní práce jsou téměř dvakrát vyšší než u fyzických podmínek práce. Intelektuální složitost představuje (jako hlavní ukazatel materiálně zvětšeného obsahu práce) dosud nejvýznamnější zdroj sociálně ekonomické nestejnorodosti práce a třídní i vnitrotržní diferenciacie naší společnosti. Na rozdíl od fyzických podmínek práce se však ve změnách intelektuální složitosti práce zřetelně projevuje tendence ke sblížování dělnické třídy a inteligence. Vzdálenosti jejich hraničních skupin, vysoce kvalifikovaných dělníků a zaměstnanců s nižší nebo střední kvalifikací, jsou již z tohoto hlediska menší než vzdálenosti vnitrotržní [Sociální 1986].

Podíl duševní, mentálně náročné a samostatné práce v manuálních profesích zůstává také rozhodujícím zdrojem diferenciacie dělnické třídy. U některých jejích částí v důsledku vědeckotechnického rozvoje výrazně roste, v jiných je však stejný jako v minulosti. V tomto rozporném vývoji se prohlubují rozdíly mezi tradičními a nově vznikajícími oddily dělnické třídy, může se ustavit nerovnováha a napětí v její vnitřní struktuře. Principiální řešení takových problémů s ohledem na jejich objektivní příčiny musí vycházet z mnohorozměrné diverzity společenských potřeb a odvětvových požadavků i z funkční heterogenity vzdělání a kvalifikace.

Kvalifikovaná a nekvalifikovaná práce

Vědeckotechnický rozvoj nepřináší (proti původnímu očekávání) homogenizaci socioprofesionální struktury společnosti. Odliv dělníků z průmyslu do služeb či z výrobních do převážně inženýrských profesí nebude pravděpodobně v nejbližší budoucnosti zvláště silný (jak předpokládají mnohé úvahy). Nadále budou potřebné klasické průmyslové profese, spojené s údržbou jakýchkoli strojních zařízení. Nejen v oblasti služeb, ale i v přípravných fázích průmyslové velkovýroby dále poroste poptávka po tradičních řemeslných dovednostech. Nekvalifikovaná práce bude nezbytná ve specifických provozních podmínkách (např. při výstavbě nových výrobních kapacit), tam, kde nasazení složitější techniky nebude efektivní nebo vůbec možné. I na vyšších stupních vědeckotechnického rozvoje se budou vyskytovat jednoduché pracovní úkony, které technika od člověka ještě nebude moci převzít.

Vědeckotechnický rozvoj se musí přednostně prosadit tam, kde z organizačních nebo investičních důvodů dosud existuje neúměrné množství technicky nadbytečné nekvalifikované práce. Vzhledem k nezbytnosti učinit tuto práci finančně atraktivní prolouhuje její přeměra nivelizační tendence v odměňování. Trvalým problémem při likvidaci nekvalifikované práce je územní a oborová koncentrace pracovníků, kteří nemají zájem o získání kvalifikace, mají omezenou mentální schopnost získat jakoukoli kvalifikaci a vykonávat náročnější práci, či sníženou společenskou přizpůsobivost a odpovědnost. Strategie odstraňování nekvalifikované práce bude muset vycházet z (dosud chybějící) demografické prognózy kvalitativních parametrů budoucí populace. Technokratická představa prioritního rozvoje kvalifikované práce, která vytvoří ekonomické kapacity pro následné překonávání nekvalifikované práce, bude muset být nahrazena hlediskem sociální rovnosti a spravedlnosti a permanentním sociálně politickým úsilím o stírání mezitřídních a vnitrotřídních diferencí. Pozitivní vývoj v tomto směru přesvědčivě dokazuje stálý nárůst vysoce kvalifikované práce. Přes pomalý pokles počtu nekvalifikovaných pracovníků v terciéru, způsobený zejména jejich přílivem ze sekundéru, lze do roku 2000 počítat s celkovým poklesem zastoupení nekvalifikovaných pracovníků z nynějších zhruba 40 % na 20 %, tj. se snížením jejich počtu o více než 1 400 000 [Prognóza 1985 : 102].

Druhou stránkou obohacování obsahu práce je jeho polarizace, a tedy též přinejmenším dočasná polarizace pracovních sil. Pokud tato situace nebude kompenzována účinnými sociálně politickými opatřeními, skrývá v sobě možnost vzniku statisticky nepodchytilné, ale společensky nebezpečné marginalizace některých skupin pracujících. Nelze vyloučit, že některá odvětví budou pro využití nových technologií (např. biotechnologie a ekotechnologie) nárokovat vyšší počet nekvalifikovaných pracovníků. Velmi závažnou sociálně ekonomickou i politickou otázkou zůstává, zda i v budoucnu bude přetrvávat dichotomické rozdělení dělníků do kategorie kvalifikovaných a nekvalifikovaných, nebo zda (jako např. u dislokovaných montérských kolektivů) převáží trend k občasnému výkonu nutné nekvalifikované práce kvalifikovanými dělníky.

Mechanizovaná a automatizovaná práce

V tradiční průmyslové výrobě se dlouhodobě ustavil typ dělníka vykonávajícího v rámci složité dělby práce striktně vymezené, poměrně jednoduché, dílčí operace a nuceného netvořivě dodržovat unifikované pracovní postupy dané stávající technologií výrobního procesu. Mechanizací podmíněné stereo-

typy pracovního chování se postupně rozšířily i do dalších výrobních i nevýrobních odvětví a oborů. Vědeckotechnický rozvoj dal vzniknout novému typu dělníka, kontrolujícího na moderní technologii založené provozy a schopného seřizovacích, údržbářských a opravářských zásahů do složitých systémů, představujících nový typ výrobních prostředků a kvalitativně vyšší stupeň rozvoje výrobních sil. Vyvolal však zároveň otázku, kterých skupin dělnické třídy se tento rozvoj nebude v prognózovatelné době týkat a jak velký bude počet pracovníků připoutaných po celou dobu své ekonomické aktivity rutinními operátorskými a nezbytnými pomocnými funkcemi k tradičnímu strojovému vybavení.

Práce, osvobozená za socialismu od vykořisťování, se začíná osvobozovat též od dosavadní podřízenosti dané technice a technologii. Dělník přestává být hlavním činitelem výroby, přímou součástí stroje. Vystupuje stále výrazněji jako jejich vědomý regulátor. Mění se energetická a informační bilance v systému člověk-stroj a stírají hranice mezi fyzickou a duševní, výkonovou a řídicí prací. Přejít od mechanizace k automatizaci výroby a její přípravy, a dále k informatice a informačně výrobní technologii — od kombinace mechanických strojových prvků ke strojům typu CNC (Computer Numeric Control) nebo DNC (Direct Numeric Control), k systémům CAD (Computer Aided Design), CAM (Computer Aided Manufacturing), CIM (Computer Integrated Manufacturing), k nejen manipulačním, ale též informačním robotům — nahradí z velké části motorickou účast pracovníka ve výrobním procesu jeho účastí senzorickou.

K nejperspektivnějším postupům změny obsahu práce patří přechod od neúplné ke komplexní automatizaci výrobního procesu a od jednoúčelových k pružným výrobním systémům. Zvláštní význam bude mít automatizace projekčních, konstrukčních a programovacích prací a komputelizace spojů, maloobchodu a domácností. Zavádění vyšších forem automatizace vyžaduje jistý teoreticko-metodologický i aplikační předstih (např. překonání mechanického a antropomorfizujícího přístupu k robotizaci). K hlavním technickým dosud nevyřešeným úkolům automatizace patří manipulace s materiálem a administrativní práce (zejména bezpapírový přenos informací). Elektronizace skladů a kanceláří naráží na technicko-informační nepropojenost velkého množství pracovišť. Automatizovat zřejmě nebude možné složitější rozhodovací procesy, při nichž se hlavní lidský činitel může pouze opírat o strojové zajištění dílčích operací. V mnoha oborech nebude míra komplexnosti automatizace dovršitelná. Podle optimistických odhadů může být automatizace zavedena na 70 % pracovních míst a nahradit 50—60 % všech prací v dílnách a 30—40 % v kancelářích.

Pracovní příprava a adaptace

Postupné zavádění automatů jako všeobecného pracovního prostředku, využívání mikroelektroniky jako technologie myšlení a informace jako nového výrobního faktoru vyžaduje zásadně změněné subjektivní předpoklady a psychologické nároky pro pracovní adaptaci. Práce v automatizovaném, chemizovaném nebo na biotechnologii založeném provozu s novou měřicí a regulační technikou je spjata s novými soustavami normování a standardizace výrobních postupů. Ve stále větší míře staví i před řadové pracovníky požadavek využívat technické instance rozhodování. Zavedení strojů schopných sebeřízení, výrobní symbióza lidské a umělé inteligence, spojení obsluhy a programování složitých zařízení mění konkrétní požadavky na vzdělanostní a kvalifikační připravenost dělníka, v jehož práci bude muset manuální zručnost,

specifické dovednosti a technické návyky doplňovat schopnost analytického, abstraktního myšlení.

V hospodářské praxi přžívá pojetí dosaženého vzdělání a kvalifikace jako dlouhodobě platného tarifně katalogizovaného znaku. Zvládnutí moderní výroby a současné informační exploze však nezbytně vyžaduje chápat jejich získávání a zvyšování jako celoživotní proces, předpokládající zvýšené prolínání pracovního a mimopracovního času, případně i migraci za vzděláním a jeho zhodnocením. Přejchod od zkušennostně praktické kvalifikace, orientované na celoživotní využití získané profese, k teoreticky podložené praktické kvalifikaci je předpokladem sdružování pracovních činností a profesí i změn obsahu práce a profese. Poskytuje větší prostor pro individuální volbu povolání v souladu s osobními dispozicemi a umožňuje diskontinuální průběh zaměstnání, rekvalifikaci a mobilitu.

Cílem výchovně vzdělávacího systému musí být nikoli prostý růst kvalifikace, ale změna typu celkové profesní přípravy. Současné změny v obsahu práce i budoucí vědecký charakter všeobecné práce vyžadují, aby kvalifikační předpoklady vytvářené v této přípravě byly doplňovány formováním morálně volních vlastností a zvyšováním celkové kulturnosti a tvořivosti. Zvyšování vzdělanosti a kulturně technické úrovně je nejen humanitním ideálem, ale též technologickou nezbytností. Musí být založeno na prolínání objektivního a subjektivního zájmu o určitý předstih před aktuálním společenským a individuálním zhodnocením ekonomickým, pracovním i kulturním. Jen tak je možno řešit sociální problémy vyplývající z rozporu mezi momentální a perspektivní využitelností vzdělání a spjaté zejména s nevyužíváním nebo naopak „nadprodukcí“ kvalifikace a se subjektivním snižováním jejího významu pro funkční a sociální diferenciaci společnosti. Nynější relativní redundance vzdělání musí být konfrontována s prognostickým názorem, že v následujícím období bude v našem národním hospodářství nedostatek vysokoškolsky vzdělaných odborníků a nadbytek pouze vyučených dělníků [Prognóza, 1985].

Vzdělávací a kvalifikační příprava, racionalizace a zefektivnění adaptačních procesů i tvorba adaptačních programů pro jednotlivé skupiny profesí a funkcí musí vycházet z měnících se pracovních podmínek. Zvětšující se prostorová vzdálenost automatizovaných pracovišť snižuje možnosti meziosobní komunikace a vyvolává nebezpečí provozní sociální izolace pracovníků. Týmová práce posiluje dělnický kolektivismus, funkční specializace vede naopak k fragmentaci pracovních skupin. Snižuje se početnost a zvyšuje profesní heterogenita těchto skupin. Individualizace pracovního výkonu, umožněná pružnou automatizací a diverzifikací výroby, dále prohloubí též riziko samostatného rozhodování, které může být zdrojem meziosobních a meziskupinových konfliktů a musí být proto vyrovnáváno vysokou sociální adaptovností pracovníků. I když v mnoha provozech budou pracovní výsledky stále závislejší na použité technice a technologii a budou vyplývat spíše z kolektivního úsilí než z individuální iniciativy, význam motivace k práci a spolupráci nadále poroste.

Flexibilní technologie vyžaduje flexibilní specializaci, a tedy možnost nejen změny použití zařízení, ale i pracovníků. Práce s počítačovou a informační technikou klade dosud vysoké nároky na obsluhu komplikovaných terminálů a dekodování informací. Nastoluje nové komunikační motivační problémy, přináší zvýšené senzorické a neuropsychické zatížení, znásobuje jednotvárnost rutinních úkonů a může negativně ovlivnit sebevědomí obsluhujícího personálu. Obavy z práce s touto technikou, nedůvěra k možnostem jejího využití

i nedostatečná sebedůvěra vzhledem k její složitosti představují významný sociálně ekonomický problém. Jeho řešení vyžaduje nejen ergonomické úpravy (zvýšený pracovní komfort), ale též speciální psychologickou přípravu pracovníků.

Práce s novou technikou a technologií zvyšuje význam takových osobních vlastností pracovníka, jako je spolehlivost a vytrvalost, flexibilita a vynalézatelství. Rostou nároky jak na speciální technickou přípravu, posilující představitelství, programovací a diagnostické schopnosti, přesnost sledování a vyhodnocování souborů informací, tak na sociální kompetenci, zvláště schopnost formulace podnětů, iniciativu a podnikavost, schopnost organizace práce a hodnocení lidí, smysl pro politické důsledky učiněných rozhodnutí. Rozvíjení tvořivosti předpokládá možnost využití znalostí a vytváření nových postupů i nutnost stálého učení. Stále důležitější se stává individuální i kolektivní schopnost operativního řešení problémů, samostatného rozhodování a přejímání zodpovědnosti a psychická připravenost čelit neobvyklým havarijním situacím v krátkém reálném čase.

Pracovní stimulace a motivace

Zefektivnění stimulace pracovního výkonu vyžaduje teoreticko-praktické řešení vztahu mezi ekonomickým přinucením a vstřícnou hmotnou i morální stimulací, mezi platovou diferenciací pracovníků a sociálně ekonomickou homogenizací společnosti, mezi sociálními jistotami pracujících a jejich výkonnou motivací. Vědeckotechnický rozvoj přechodně znásobuje napětí mezi technologicky vyspělými a zastaralými složkami výrobního řetězce a zvětšuje nestejnorodost pracovních podmínek a nejednotnost kritérií odměňování (mnohdy i u stejného druhu práce). Pouze rovnoměrnější automatizace všech výrobních odvětví (v mezích ekonomických možností) může zamezit zvětšování nezdůvodněných nerovností mezi pracovníky různých odvětví a oborů.

Ani zvýšená pohyblivá složka mzdy neovlivňuje výrazněji celkovou (demograficky determinovanou) finanční situaci rodiny a není realizovatelná za atraktivnější zboží a služby. Vnější stimuly se proměňují ve vnitřní pohnutky jednání pracovníka v konfrontaci s jeho již ustanovenou motivační strukturou, s relativně trvalými potřebami a postoji (zejména preferencemi a aspiracemi), což osvětářsky pojatá pracovní výchova obvykle opomíjí. Překonávání pozůstatků odcizeného a formování socialistického vztahu k práci (zvláště pocitu odpovědného hospodáře) je výsledkem interakce mezi určitými osobnostními rysy, hodnotovými a zájmovými orientacemi jedince na straně jedné a sociálním prostředím (včetně jeho hmotných a organizačních aspektů) na straně druhé. Ideové výchovné působení a morální stimulace je možno dosáhnout pouze, budou-li zaštitěny odpovídajícím hospodářským mechanismem.

Intenzifikace dále zvětšuje význam motivace k vysokému pracovnímu výkonu (při souběžném zvyšování organizační připravenosti výroby). Ta je příznačná pro mnohé kolektivy s brigádní formou organizace práce a odměňování. Společensky velmi závažné jsou opačné, nežádoucí, avšak dosud často převládající případy individuální orientace na průměrný pracovní výkon a kolektivní zainteresovanosti na zadržování tohoto výkonu, jeho zprůměrování na nejnižší přijatelnou úroveň. Známý je sociologický poznatek, že 65 až 70 % dotázaných se metají se svou orientací na průměrný výkon [Hypotéza 1986]. Ještě závažnější je, že pouze 13 % pracujících mládeže uvádí, že se snaží dostat na špičkovou úroveň ve svém oboru [Úloha 1986]. Špičkovou výkonnostní orientaci deklaruje 30 % pracovníků vědy, školství a kultury, 25 % vedoucích pracovníků řízení a správy, 13 % dělníků kovozpracujícího a těž-

kého průmyslu, 10 % dělníků ostatních zpracovatelských odvětví a 4 % zemědělských dělníků [Šetření 1984]. Model zvyšování životní úrovně zvýšenou aktivitou v zaměstnání je v současné době zafixován ve vědomí většiny naší populace jako strategicky neúčinný [Hypotéza 1986].

Prežívající společenské klima průměrnosti a individuální životní strategie minimalizace práce pro společnost jsou důsledkem dlouhodobých nivelizačních tendencí (zejména porušování principu zásluhovosti a zaostalosti ekonomického mechanismu). V našich podmínkách bude třeba věnovat zvýšenou pozornost působení psychologických mechanismů sociální kontroly, sociálního srovnávání s ostatními, ospravedlnění vynaloženého úsilí apod. Stanovení kritérií špičkové výkonnosti znesnadňuje různost typů produkce a organizačního prostředí (např. srovnávání individuálních výkonů v kontinuálních provozech hlavní výroby, normování přípravných, obslužných a pomocných prací v předvýrobních etapách).

Výkonová orientace musí být cílevědomě posilována atraktivnějšími modely pracovní kariéry, pracovní přípravou, příp. rekvalifikací, rozšiřováním možností individuálního spoluurčení vlastního profesionálního vývoje a životní úrovně (včetně výše důchodu). Vyžaduje změnu celospolečenského klimatu i sociálních návyků v konkrétních organizacích, stimulaci celých podnikových osazenstev a zejména odpovídající motivaci a všestrannou zainteresovanost příslušných vedoucích pracovníků. Předpokládá neustálé rozšiřování prostoru a informací nezbytných pro pracovní aktivitu, zdokonalování organizačních forem a zvyšování obsahové komplexnosti iniciativy pracujících.

Pracovní seberealizace a spokojenost

Seberealizace jedince v zaměstnání vyplývá z jeho identifikace s vykonávanou prací a z vědomí subjektivního přínosu do pracovního procesu. Může být spjata s prožitkem řemeslné dovednosti i s prožitkem teoretického osvojení pracovního úkolu. Práce se za socialismu stává nikoli pouhou instrumentální, ale v dlouhodobém časovém horizontu cílovou hodnotou. Již v současném období je přesvědčivě naznačena tendence k překonání dvojznačnosti v každodenním chápání práce jako vnější nutnosti a jako životní potřeby. Z kontextu poznatků lze usuzovat, že dotazovaní dělníci v mnoha případech dávají přednost zajímavému, byť hůře placenému životnímu povolání před dobře placeným, ale nezajímavým zaměstnáním [Dělnická 1984]. Dobře placené zaměstnání dosud nejvýrazněji preferují zemědělci a dělníci ve stavebnictví, zajímavé povolání samozřejmě nejčastěji duševní a řídicí pracovníci. Další vývoj v tomto směru by měla upřesnit prognóza změn v hodnotových orientacích populace. Lze předpokládat, že v důsledku vědeckotechnického rozvoje se bezprostřední zájem pracovníka o předmětné stránky výroby bude stále více přesouvat na její sociální aspekty.

Mezi typy vztahu osobnosti k práci, hodnotových orientací či životních strategií, zjišťovanými v řadě výzkumů, si z tohoto hlediska zasluhují kritickou pozornost jak zdánlivě prosociální orientace na bezkonfliktní vztahy a pasivní adaptaci stávajícímu prostředí, tak individualistická podnikavost spjatá s nerespektováním obecnějších zájmů a norem. Seberealizace může být vyhledávána mimo vlastní profesi, v účasti na řízení, ve společensko-politických aktivitách, v nezespolečenštěné práci i ve volném čase. Soukromé pracovní a volnočasové činnosti jsou často kompenzací nedostatků v zespolečenštěné práci. Mohou sloužit reprodukci a rekreaci pracovní síly, být výrazem tvořivosti a osobitosti, vytvářet významné společenské hodnoty i posilovat individuální smysl života. Jejich neúměrné množství však vede k privatizaci života, na-

rušující optimální proporce rozvoje všech oblastí životních aktivit a celé společnosti.

Subjektivní vztah k práci je výsledkem konfrontace pracovní a životní situace. Je sociálně ekonomicky diferencován jejím obsahem, zároveň však homogenizován demografickým postavením a společenským statutem pracovníka. Společensky relevantní je též individuální hodnocení smyslu vykonávané práce. Hledisko společensky žádoucího ekonomického využití výrobních sil by proto mělo být i v tomto rozměru doplňováno hlediskem lidsky žádaného dalšího rozvíjení sociálních sil rozvoje společnosti. Pozitivní je zjištění, že 73 % mladých pracovníků hodnotí svůj vztah k pracovní činnosti jako zájem [Úloha 1986]. Za nejperspektivnější subjektivní indikátor úrovně sociálního rozvoje charakteru a obsahu práce z hlediska její intelektuální přitažlivosti lze považovat orientaci na tvůrčí činnost [Sociální 1986].

Spokojenost s vykonávanou prací je podmíněna jednak motivačními aspekty vlastního obsahu práce, jednak vnějšími pracovními podmínkami. Mezi motivujícím využitím schopností, společenským uznáním, perspektivou osobního růstu apod. a kvalitou organizačního rámce, meziosobních vztahů, stylu řízení apod. existují většinou nesymetrické vztahy. Pozitivní motivace vede ke kladnějšímu hodnocení pracovního prostředí (ne však naopak). Celková míra pracovní spokojenosti má velký politický význam. Pracovní iniciativa se bude zřejmě projevovat též přesunem důrazu od práva na práci (za socialismu samozřejmého) na právo na pracovní spokojenost a vysokou kvalitu pracovního života.

Intenzifikace a demokratizace řízení

Součástí kvalifikace nového, vyššímu stupni vědeckotechnického rozvoje odpovídajícího typu pracovníka, je nejen akumulace profesních dovedností, ale též orientovanost v otázkách technologie a strategie výroby. Ovládnutí nové techniky a technologie klade i u řadových pracovníků zvýšené nároky na schopnost individuálního a kolektivního rozhodování o pracovních postupech, organizaci práce atd. Rozvíjení této schopnosti dále rozšiřuje možnosti jejich aktivní účasti na řízení výroby. Organizačně řídicí vyspělost se stává součástí obecné kulturně technické úrovně dělnické třídy. Rostoucí vědomí souvislosti mezi odpovědným plněním individuálního úkolu a kolektivním výsledkem se stává předpokladem perspektivního přechodu ke společenské samosprávě. Současně s ním se zvyšuje též občanská připravenost pracovníka k efektivní účasti na veřejné správě a politickém životě v jeho nejširších souvislostech. Modernizace národního hospodářství přináší možnosti další demokratizace společenského života.

Demokratizační procesy představují politický rozměr intenzifikace. Zvyšování produktivity práce a kvality produkce, zejména přechod na vyšší stupeň finality výroby a její organizační a technologické pružnosti, vyžaduje revizi technicko-ekonomických normativů a reálných podmínek výroby, atestaci pracovních míst a výrobků. Tyto postupy nelze uskutečnit bez aktivní účasti pracujících na vstřícném plánování a racionálním využívání výrobních zdrojů, prostředků a sil i na utváření adekvátnější struktury výrobních vztahů, především na změnách organizační struktury podniků a jejich ekonomickém osamostatňování (na principu chozrasčotu) a na komplexní racionalizaci práce a řízení.

Zainteresovanost pracujících na výrobě předpokládá dotvoření příslušné institucionální základny zvyšování jejich podílu na rozhodování, a tedy prohlubování socialistické demokracie i na úrovni podniku. Vnitropodniková

demokracie umožňuje pracovním kolektivům výrazně přispět k překonávání konzervativního, nivelizujícího vlivu sociální kontroly v neformálních skupinách na pracovní výkon a odměňování, k odstraňování formalismu v socialistickém soutěžení a k efektivní realizaci výsledků novátorského hnutí. Měla by zásadněji zasahovat i do oblastí sociální politiky jako nástroje prosazování principů sociální spravedlnosti.

Pouze na základě vnitropodnikové demokracie lze pracující efektivně zapojovat do řešení ekonomických, technologických a sociálních problémů a dosahovat tak kvalitativně vyšší úrovně jejich účasti na řízení založené na průběžném slaďování společenských zájmů se specifickými zájmy organizací a heterogenních skupin. K hlavním dosud nedoceňovaným prostředkům urychlení těchto procesů patří tzv. netechnická inovace (zejména organizace práce). Centralizace a koncentrace výroby nejen nevylučuje, ale mnohdy i vyžaduje decentralizaci jejího řízení. Demokratizace však nesmí být redukována na decentralizaci, konsensus nesmí být nadřazován diskusi. Ustavení a formalizace procedur participace nesmí vést ke snížení smysluplnosti jejího obsahu. Brigádní formy organizace práce a odměňování, kolektivní formy zainteresovanosti na výsledcích činnosti organizace musí být důsledně posuzovány podle toho, jak napomáhají utváření výrobních vztahů uvolňujících rozvoj výrobních sil.

Hlavním nositelem průniku společenských a individuálních zájmů jako významného subjektotvorného faktoru a jejich reprezentantem se stávají pracovní kolektivy. V intenzifikované výrobě a při práci s novou technologií roste jejich samostatnost, pravomoc a odpovědnost, ustavují se nové vztahy sociální rovnosti (mnohdy na úkor funkce mistra). Posilování těchto základních článků podnikového a vnitropodnikového řízení umožňuje zároveň omezovat administrativně byrokratické zásahy organizačně nadřazených složek. Rozvíjení demokracie ve výrobní sféře, zavádění samosprávy do života pracovních kolektivů, posílení sociální orientace v práci řídících kádrů a jejich vztahu k sociálním problémům jako nejdůležitější politické záležitosti, opakovaně zdůrazňované M. Gorbačovem, představuje i nadále hlavní mechanismus urychlování sociálně ekonomického rozvoje naší společnosti.

Literatura

- Dělnická třída v přeměnách sociálních vztahů.* Praha, ÚFS ČSAV 1984.
Dlouhodobý vývoj sociálních jevů v ČSSR ve vztahu k ekonomickému a technickému rozvoji. Praha, Ústav prognóz VŠE 1986.
Hypotéza prognózy rozvoje životního způsobu v ČSSR. Praha, ÚFS ČSAV 1986.
Prognóza vývoje v oblasti práce. Bratislava, VÚSRP 1985.
Sociální rozvoj československé společnosti a hypotézy dalšího vývoje. Praha, ÚFS ČSAV 1986.
Šetření třídní a sociální struktury obyvatelstva ČSSR Praha, ÚFS ČSAV 1984.
Úloha mladé generace v procesech intenzifikace. Praha, ÚFS ČSAV 1986.
Zmeny v charakteru práce a postavenie ľudského činiteľa v podmienkach intenzifikácie ekonomiky. Bratislava, VÚSRP 1985.

Резюме

Я. Влчил: Социология труда и ее значение для социального прогноза

Статья рассматривает современное состояние социологического изучения человеческого труда, необходимость систематического построения социологической теории труда и стимулы, предоставляемые ей и актуальным требованием прогноза социального развития. Работа стремится к систематической оценке важных знаний и предоставлению предложений по усовершенствованию комплексного изучения труда и управления им. Она анализирует позитивные и негативные социальные последствия научного развития и его нынешних темпов. Она направлена на проблематику интенсификации производства и гуманизации труда, на ввод новой технологии и изменений в структуре занятости, рабочего времени и профессиональной и территориальной подвижности, физического и умственного труда, квалифицированного и неквалифицированного труда, механизированного и автоматизированного труда, профессиональной подготовки и адаптации, трудовой стимуляции и мотивации, трудовой самореализации и чувства удовлетворения, интенсификации и демократизации управления. Статья подчеркивает необходимость социально ориентированного проведения технических инноваций и дальнейшего углубления участия трудящихся в решении — во всем обществе и внутри предприятия — вопросов об активной конкретизации стратегии перестройки народного хозяйства и ускорения социально-экономического развития чехословацкого общества.

Summary

J. Vlčil: Sociology of Work and Its Significance for Social Prognosis

The paper discusses the present state of sociological research into human work, the necessity of a systematic evolution of the sociological theory of work, and the stimuli afforded in this direction by the existent demand of social-development prognosis. A systematic evaluation of important findings and the presentation of suggestions for improving complex research and work control are aimed at. Both positive and negative social consequences of scientific development and its present rate are subjected to analysis. Special attention is paid to the problem area of the intensification of production and the humanization of labour, introduction of new technology and changes in the employment structure, working hours and professional as well as territorial mobility, manual work and brainwork, qualified and unqualified work, mechanized and automated work, preparation for and adaptation to work, working stimulation and motivation, working selfrealization and satisfaction, intensification and democratization of management. Stress is laid on the necessity of a socially oriented enforcement of technical innovations and of a continuously increasing participation of working people in all-social as well as intra-enterprise decision-making in the area of the active concretization of the strategy of the reconstruction of our national economy and the acceleration of our society's social and economic development.