

Číslo jednací: 183/87 - 3

Počet výtisků: 25

Počet listů: 50

Výtisk číslo:

Závěrečná zpráva z výzkumu č. 87 - 7
"Názory ekonomicky aktivních občanů na rezervy
v československé ekonomice"

Ředitel ÚVVM:

Prof. PhDr. K. Rychtařík, DrSc.

Odpovědný řešitel:

PhDr. Alois Surynek

Interní spolupracovníci:

PhDr. Václav Forst

PhDr. Bohumíra Jozífková

Jana Novotná

Konzultanti:

RSDr. Ing. Jiří Prokop, CSc.
Ekonomické odd. ÚV KSČ

Ing. Ivan Tichý, CSc.
Česká plánovací komise

Oponenti:

Ing. Mojmír Hájek, CSc.
Ekonomický ústav ČSAV

Ing. Jaroslav Šulc, CSc.
Státní plánovací komise

Ing. Josef Kesler
Úřad předsednictva vlády ČSSR

Interní oponentura:
13.5.1988

Externí oponentura:
2.6.1988

ČERVEN 1988

O B S A H

	Strana
I. ÚVOD	3
II. VÝCHODISKA VÝZKUMU	4
III. CÍL A PŘEDMĚT VÝZKUMU	6
IV. METODIKA ŠETŘENÍ A REPREZENTATIVITA VÝBĚROVÉHO SOUBORU	7
V. VÝSLEDKY VÝZKUMU	10
1. Názory na přestavbu hospodářského mechanismu v ČSSR	10
2. Názory na rezervy na pracovištích, na některé aspekty práce a na jejich vy- užití v rámci přestavby	16
2.1. Názory na rezervy na pracovištích	16
2.2. K účasti pracujících na řízení	20
2.3. K pracovním úkolům a jejich dělbě	23
2.4. Ke vztahům na pracovištích	26
2.5. K využití kvalifikace a ocenění práce	31
2.6. Změny očekávané na pracovištích v souvislosti s přestavbou hospo- dářského mechanismu	35
3. K některým motivačním faktorům práce	38
VI. ZÁVĚR	45
 PŘÍLOHA: K problematice drobného soukromého podnikání	

I. ÚVOD

Výzkum "Názory ekonomicky aktivních občanů na rezervy v československé ekonomice" se uskutečnil na základě plánu práce Ústavu pro výzkum veřejného mínění při FSÚ na léta 1987 - 1989. Byl připravován v období zahájení přestavby hospodářského mechanismu, v době, kdy byly zveřejněny a předloženy k veřejné diskusi návrhy prvních zákonů. Dotazování se uskutečnilo po uzavření této diskuse, ale před 7. zasedáním ÚV KSČ v prosinci 1987.

Toto šetření je první ze dvou výzkumů ekonomického charakteru, které postihují názory československé ekonomicky aktivní populace na měnící se hospodářské a společenské podmínky na konci 80. let. Obsahově se dotýká názorů pracujících na rezervy v československé ekonomice, především na pracovištích dotázaných, které vystupují do popředí s přestavbou hospodářského mechanismu a nejsou z různých důvodů doposud využívány. Na něj navazuje šetření "Názory občanů na změny související s realizací přestavby hospodářského mechanismu v ČSSR", jehož terénní fáze se uskutečnila v květnu 1988. Úkoly jsou koncipovány tak, aby umožnily nejen časové srovnání názorů na ekonomickou situaci v ČSSR a přestavbu hospodářského mechanismu, ale i dělbu výzkumné tematiky a obsahovou návaznost jednotlivých šetření.

Tento výzkum obsahově i jednotlivými otázkami navazuje na šetření ÚVVM "Názory na rezervy v československé ekonomice a v práci občanů" z roku 1982 a další výzkumy ekonomického vědomí, sleduje vazby mezi názory a rozvíjí některé podněty.

II. VÝCHODISKA VÝZKUMU

XVII. sjezd Komunistické strany Československa zdůraznil nutnost urychlení sociálně ekonomického rozvoje československé společnosti. K zabezpečení této strategické linie "... je nutné neustále zdokonalovat systém plánování a řízení ekonomiky, přebudovat hospodářský mechanismus. To vyžaduje podstatně zvýšit účinnost celé soustavy řízení a zkvalitnit přímou řídicí a organizačtorskou práci na všech stupních a ve všech člancích řídicího systému, rozvíjet tvůrčí iniciativu všech pracujících i účast pracovních kolektivů na řízení."^{1/}

Hlavním smyslem této koncepce je důsledné uplatňování chozrasčotu, které předpokládá relativní osamostatnění hospodářských subjektů fungujících na jeho základě. Zvýšení pravomoci na straně jedné a odpovědnosti za výsledky práce na straně druhé, má vytvořit takový ekonomický tlak na pracovní kolektivy, aby úspěšně a efektivně fungovaly.

Potřeba změn hospodářského mechanismu byla signalizována ve výzkumech veřejného mínění již od počátku 80. let. Sledování ekonomického vědomí z různých hledisek - názory na fungování československého národního hospodářství, uplatňování vědeckotechnických poznatků v praxi, ekonomickou propagandu, kázeň a kontrolu na pracovišti, brigádní formy organizace práce a odměňování, předvýrobní útvary apod. - naznačilo řadu rezerv československé ekonomiky, přičemž největší rezervy populace spatřuje v oblasti organizace práce, plánování a řízení.

Záměrem realizovaného výzkumu bylo přinést v tomto směru další poznatky a postihnout jak názory na způsob řízení a organizaci práce (tj. informovanost a účast pracujících na řízení, tvorbu plánu a jeho kontrolu, pracovní úkoly a jejich dělbu), tak na ostatní pracovní podmínky (sociální prostředí, ekonomické podmínky práce, kvalifikaci, apod.).

Zkušenosti z výzkumů veřejného mínění ukazují, že nejpřesněji se v názorech občanů odrážejí jevy z běžného každodenního života, které se člověka přímo dotýkají. Proto byl výzkumný

^{1/} Dokumenty předsednictva ÚV KSČ a vlády ČSSR k přestavbě hospodářského mechanismu ČSSR, Praha 1987, Svoboda, s.5

rozhovor zaměřen konkrétně na problematiku pracovního kolektivu, pracoviště, případně podniku (organizace nebo instituce) respondenta nikoli obecně. Pro potřeby výzkumu jsme pracoviště definovali jako základní pracovní jednotku.^{1/}

Je-li smysl přestavby hospodářského mechanismu spatřován mimo jiné v posílení samostatnosti pracovních kolektivů, stává se kardinální otázkou její úspěšné realizace nejen angažovaný a aktivní přístup každého pracovníka, ale i současné reálné pracovní podmínky, v nichž se jak každý jednotlivec, tak pracovní kolektiv nacházejí a jejich očekávaná změna v souvislosti s přestavbou.

1/Definici potvrdily celkové výpovědi dotázaných na volně položenou otázku: "Pokuste se, prosím, blíže charakterizovat, co si představujete pod slovy Vaše pracoviště".

Nejčastější odpovědi byly:

Dílna, oddělení, útvar, provoz, prodejna apod.	42%	} 78%
Konkrétní, bezprostřední místo práce, tam kde dotázaný pracuje	19%	
Pole, budova, stavba	7%	
Závod, škola, organizace	8%	
Podnik	2%	
Charakteristika vlastnosti pracoviště (z hlediska pracovního prostředí, pracovního kolektivu apod.)	10%	
Jiné odpovědi (např. okres, kraj, apod.)	9%	
Neví	3%	

(Pozn.: Na otázku odpovědělo 2 433 dotázaných. Třídění získaných odpovědí podle základních identifikačních znaků respondentů je uvedeno v metodologické informaci z tohoto výzkumu, uložené v archivu ÚVVM.)

Dosavadní výzkumy ÚVVM ukazují, že rozdíly v názorech na řadu problémů se odvíjejí od diferencí v pracovních podmínkách a sociálním klimatu na pracovišti respondenta. Tak např. z výzkumu ÚVVM z roku 1982 je patrné, že "... zájem o plnění pracovních úkolů je vyšší na těch pracovištích, kde se uplatňují náměty pracovníků, kde se případné problémy řeší otevřeně a kriticky a lidé si jsou vědomi dobrých pracovních perspektiv. Zájem vzrůstá i tam, kde se daří zainteresovat pracovníky nejen na výsledcích práce kolektivu, ale především celého podniku. Stejný význam má i uplatňování zásady osobní odpovědnosti za vykonanou práci."^{1/} Zjištění z roku 1986 tuto tendenci potvrdila a doplnila o další motivační faktory zájmu o plnění pracovních úkolů: "... dostatečně přesně stanovené úkoly jednotlivců, pravidelně projednávanou, ale i dostatečně kontrolovanou kvalitu práce, vysokou autoritu bezprostředně nadřízeného pracovníka."^{2/} Obecně lze říci, že pozitivnější názory ve vztahu ke zkoumanému problému se projeví u těch dotázaných, kteří uváděli lepší pracovní podmínky a sociální klima.

Předchozí výzkumy se dotkly jen některých činitelů pracovních podmínek a sociálního klimatu, tento výzkum se jimi zabývá v širším rozsahu.

III. CÍL A PŘEDMĚT VÝZKUMU

Cílem výzkumu je poskytnout informace o názorech ekonomicky aktivních občanů na některé rezervy v československé ekonomice a přispět k poznání faktorů umožňujících mobilizovat jednu z nejvýznamnějších rezerv - účast pracujících na řízení.

1/ Závěrečná zpráva ÚVVM FSÚ: "Názory na rezervy v čs. ekonomice a v práci občanů", Praha 1982, s. 69, Boška, B. a kol.

2/ Závěrečná zpráva ÚVVM FSÚ: "Názory občanů na kázeň a účinnost kontroly na pracovištích", Praha 1987, s. 54, Jozífková, B. a kol.

Ze souvislostí mezi názory na současné pracovní podmínky, jejich očekávané změny a deklarovanými pracovními postoji usuzujeme, do jaké sociálně ekonomické situace přestavba hospodářského mechanismu vstupuje.

Ve výzkumu jsou využity poznatky dosavadních šetření ÚVVM na ekonomické téma, především ty, které se dotýkají názorů na:

- hospodářskou situaci ČSSR
- vybrané problémy práce a zaměstnání

Předmětem výzkumu jsou názory a výpovědi ekonomicky aktivních občanů starších 18ti let na vybrané okruhy problémů, jimiž jsou:

- 1) hospodářská situace v ČSSR, nutnost přestavby hospodářského mechanismu a její efekt
- 2) podmínky práce na pracovištích dotázaných
- 3) očekávané změny podmínek práce na pracovištích dotázaných v souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu
- 4) pracovní postoje dotázaných a motivační faktory

IV. METODIKA ŠETŘENÍ A REPREZENTATIVITA VÝBĚROVÉHO SOUBORU

Výzkum byl realizován standardním postupem ÚVVM - řízenými rozhovory tazatelů s reprezentativním výběrovým souborem ekonomicky aktivních občanů ČSSR starších 18ti let, kteří byli k dotazování získáni na základě kvótních pokynů, tj. tak, aby byli adekvátně zastoupeni občané různého pohlaví, věkových skupin a typů ekonomické aktivity. Rozmístěním tazatelů byla zabezpečena reprezentativita z hlediska území (republik a krajů) a velikostí místa bydliště.

Terénní sběr dat provedlo 501 tazatelů v době od 27.11. do 7.12.1987.^{1/} Výzkumné rozhovory byly uskutečnĚny v češtinĚ, slovenštinĚ a maďarštinĚ.

Po kódování a kontrole bylo ke strojně početnímu zpracování předáno celkem 2 472 dotazníků. Údaje získané z výzkumných rozhovorů byly zpracovány souborem programů pro statistickou analýzu dat PANDA na počítači FSÚ CYBER 172.

Z výzkumu se vydává předbĚžná informace,^{2/} závĚrečná zpráva a signální informace.

ZávĚrečná zpráva obsahuje základní zjištění, nejdůležitĚjší souvislosti a tendence ve výpovědích dotázaných, a to jak za celou ekonomicky aktivní populaci ČSSR, tak za jednotlivé skupiny podle základních sociodemografických charakteristik - území, pohlaví, věku, vzdělání, socioprofesioního zařazení, velikosti místa bydliště, členství v KSČ, hospodářské sféry, sektoru, odvětví, jednotné klasifikace zaměstnání, postavení v zaměstnání, členství v brigádĚ socialistické práce, komplexní racionalizační brigádĚ a brigádní formĚ organizace práce a odměňování.

Tuto informativní zprávu je možné doplnit podrobnĚjšími analýzami, a to jak z hlediska věcného, tak za jednotlivé výše uvedené skupiny dotázaných.

Vzhledem k aktuálnosti tematiky a k tomu, že následuje další šetření ekonomického charakteru, budou některá zjištění, zejména v časovém srovnání, zahrnuta do této závĚrečné zprávy, případně sekundárních analýz.

1/ I když se terénní fáze výzkumu uskutečnila v termínu, kdy vyhledávání dotazovaných osob a uskutečňování rozhovorů je obtížnější (předvánoční shon), na dotazování byla poskytnuta krátká doba a navíc někteří tazatelé v Praze soubĚžně provádĚli výzkumné rozhovory dalšího šetření, byla návratnost vyplněných dotazníků vysoká - 91%. Velká návratnost byla pravdĚpodobně podmínĚna zájmem tazatelů i respondentů o aktuální tematiku. SvĚdčí o tom množství věcných poznámek a komentářů vpisovaných přímo do dotazníku i do zpráv o průběhu dotazování.

Otázky rozhovoru - formulace, srozumitelnost, časová a intelektuální náročnost - byly ovĚřeny sondou v Praze a Středočeském kraji. Sondou provedli tazatelé, kteří byli podrobnĚ instruováni o zámĚrech výzkumného týmu, na souboru 69 osob. Získané výsledky a poznatky byly zpracovány do přehledné "Zprávy z předvýzkumu".

2/ PředbĚžná informace byla zpracována v únoru 1988 na žádost OPA ÚV KSČ.

V. VÝSLEDKY VÝZKUMU

1. Názory na přestavbu hospodářského mechanismu v ČSSR

Současné československé národní hospodářství charakterizovala koncem roku 1987, tj. po uzavření veřejné diskuse k návrhu zákona o státním podniku, zemědělském a nezemědělském družstevnictví, většina československé ekonomicky aktivní populace (70%) jako hospodářství s velkými problémy, 18% je označilo jako hospodářství s malými problémy.^{1/}

Z dotázaných, kteří soudí, že československé hospodářství má velké nebo malé problémy, považuje polovina tyto problémy za trvalé a třetina za přechodné.^{2/} Přitom ti dotázaní, kteří hovoří o velkých problémech, je hodnotí častěji jako trvalé.

Tito respondenti (tj. 88% zkoumané populace) se domnívají, že pro odstranění současných potíží je nejdůležitější:

	% odpovědí ^{3/}
poctivěji, kvalitněji, odpovědněji a iniciativněji pracovat, s lepší pracovní morálkou	25
uskutečnit přestavbu ekonomiky, zásadně změnit systém řízení	19
vyměnit řídicí pracovníky, dát na vedoucí místa skutečné odborníky, zvýšit odbornou úroveň řídicích pracovníků	13
zvýšit úroveň plánování a řízení, zpřísnit kontrolu	10
zlepšit organizaci práce a materiálně technické zásobování	6
snížit administrativu, odstranit zbytečnou byrokracii	5

Nejčastěji uváděné náměty se v r. 1987 vážou na oblast kázně a disciplíny, která byla považována za nejdůležitější již v roce 1982 ve výzkumu názorů na rezervy v československé ekonomice.^{4/} Pořadí

^{1/} Dopočet do 100% tvoří odpovědi "hospodářství je prakticky bez problémů"-1% a "nevím" - 11%.

^{2/} Dotázaní odpověděli "problémy jsou trvalé"-52%, "přechodné"-36% a "nevím"-12%.

^{3/} Dopočet do 100% tvoří "jiné odpovědi".

^{4/} Závěrečná zpráva ÚVVM FSÚ: "Názory na rezervy v čs. ekonomice a práci občanů", Praha 1982, s. 15, Boška, B. a kol.

dalších námětů se v roce 1987 proti roku 1982 v podstatě nezměnilo. Výjimku tvoří pouze to, že pětina dotázaných vidí možnost řešení současných ekonomických problémů v přestavbě ekonomické, ale i společenské - tato možnost se v roce 1982 prakticky neobjevila. Soubor opatření ke zdokonalení plánovitého řízení zřejmě nebyl považován za řešení existujících problémů, protože v jeho důsledném zavádění do praxe spatřovalo rezervu pouze 1% dotázaných.

Odrazem současných ekonomických a společenských poměrů je v r. 1987, v porovnání s r. 1982, pravděpodobně nárůst odpovědí o nutnosti výměny stávajících řídicích pracovníků za pracovníky nové a s vysokou odborností.

Hovoří-li se o přestavbě hospodářského mechanismu v Československu, mají ekonomicky aktivní občané představu, že:

	% odpovědí		1/
	"ANO"	"NE"	
jde o zásadní přeměnu systému řízení národního hospodářství	68	32	
je to věc, která se asi nedotáhne do konce	61	39	
se jedná jenom o propagandistickou kampaň	34	66	
důslednějším dodržováním stávajících předpisů by se dosáhlo víc	48	52	

Z uvedeného přehledu je patrné, že na jedné straně jsou s přestavbou spojována optimistická očekávání, na druhé straně určitá skepse:

- ve vědomí ekonomicky aktivní populace jsou četné optimistické názory spojené s přesvědčením, že proces přestavby bude úspěšný (např. stanoviska, že přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a není to jen propagandistická kampaň; přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a asi se dotáhne do konce; ap.)

1/ Součet údajů v každém řádku = 100%. Na jednotlivé alternativy odpovídali vždy všichni dotázaní, tj. 2 472 osob.

- o něco méně časté jsou názory, podle nichž je sice nutné provést zásadní změny, ale zároveň se projevuje skepse, jak budou tyto změny realizovány: (např. přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství, která se asi nedotáhne do konce; přestavba je věc, která se asi nedotáhne do konce, ale není to jen propagandistická kampaň; ap.)
- v menšině jsou názory, v nichž se projevují pochybnosti a přestavbě vůbec (např. přestavba není zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a je to jenom propagandistická kampaň; ap.)

V rámci jednotlivých sociodemografických charakteristik respondentů jsme nezjistili žádné významné rozdíly. Pouze u členů KSČ je optimistický pohled na přestavbu (tak jak je výše vymezen) častější, nečlenové na ni pohlížejí skeptičtěji, případně pesimisticky.^{1/}

Názory na přínos přestavby hospodářského mechanismu ve vybraných oblastech ekonomiky nelze chápat jako prognózu. Promítají se

1/ K dokreslení společenské situace v československé společnosti citujeme ze zprávy předsednictva ústředního výboru komunistické strany Československa, kterou přednesl generální tajemník ÚV KSČ Miloš Jakeš na 9. zasedání ÚV KSČ (Rudé právo, 9.4.1988, s.3).

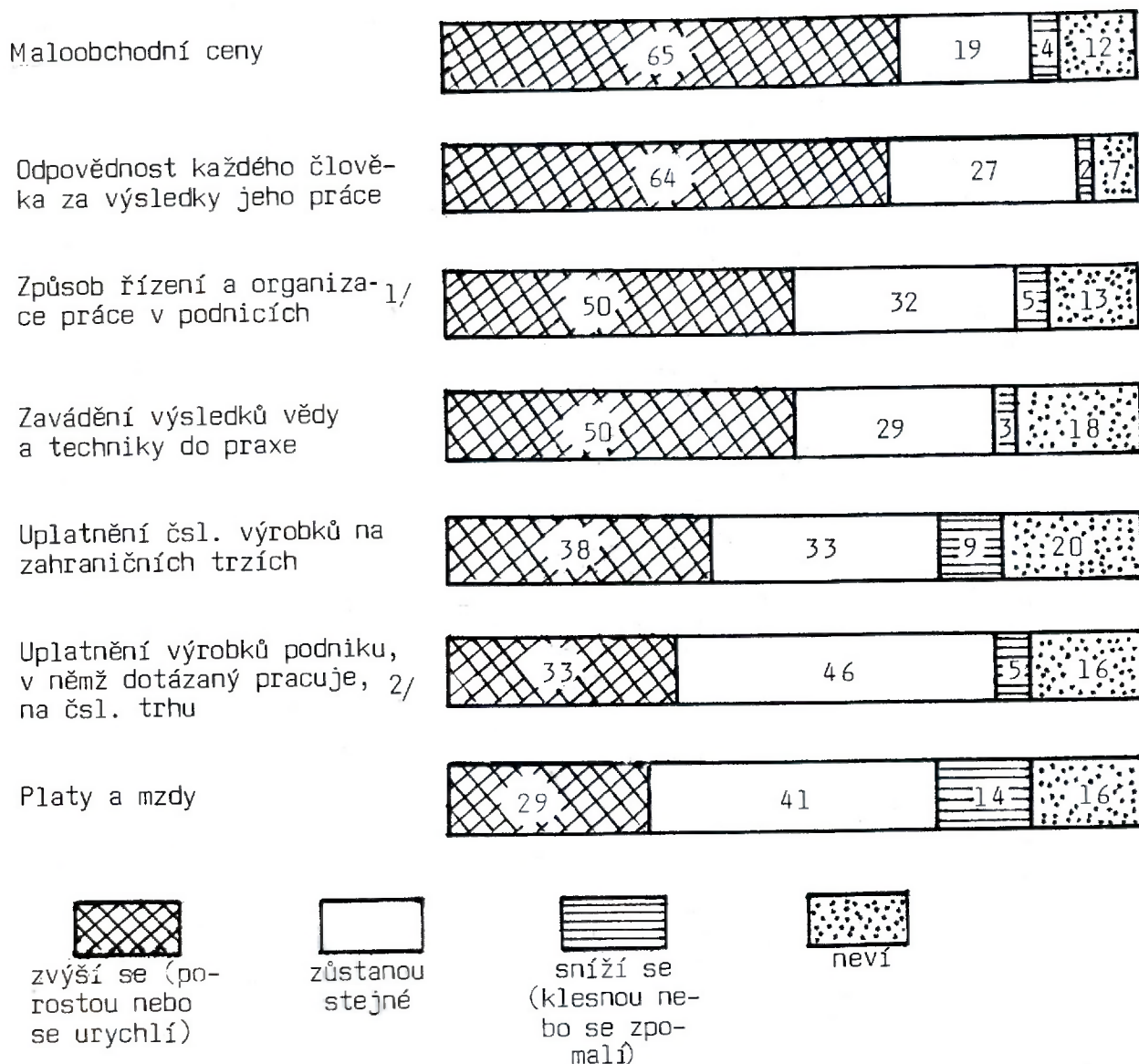
"Je jen přirozené, že přestavba je předmětem velice živých a zaujatých diskusí. Naprostá většina komunistů i ostatních občanů ji považuje za nezbytnou. Vyskytují se různé názory. Někteří - a není jich málo - doporučují postupovat s velkou opatrností a jiní naopak poukazují na to, že jdeme pomalu, že se o přestavbě více mluví, než se pro ni dělá. Jsou i názory, zda přestavba je vůbec nutná."

v nich očekávání, víra, představy, jsou výsledkem znalostí a zkušeností lidí a jako takové jsou složitou reflexí dosa-
vadní reality. V grafu č. 1 je znázorněno základní rozložení ná-
zorů československé ekonomicky aktivní populace na přínos přestav-
by československého hospodářství ve vybraných oblastech.

Graf č. 1

Výpovědi pracujících o očekávaném přínosu ekonomické
přestavby v rámci vytipovaných oblastí

(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)



1/ V textu otázky bylo: "Způsob řízení a organizace práce v podnicích, organizacích nebo institucích"

2/ V textu otázky bylo: "Uplatnění výrobků (práce nebo služeb) vašeho podniku (organizace nebo instituce) na našem trhu"

Z údajů uvedených v grafu č. 1 vyplývá, že dotázaní spojují s přestavbou především zvýšení odpovědnosti každého člověka za výsledky jeho práce.

Polovina respondentů se domnívá, že se zlepší způsob řízení a organizace práce v podnicích, institucích nebo organizacích, a že se urychlí zavádění výsledků vědy a techniky do praxe.

Ve vztahu k vývoji maloobchodních cen, mezd a platů je hodnocení nejméně příznivé, což je pravděpodobně ovlivněno tím, že si lidé uvědomují současné reálné ekonomické podmínky.

Celkově můžeme říci, že názory na československou ekonomiku jsou výrazně diferencovány podle sociálně profesního zařazení, vzdělanostní úrovně a stupně začlenění do řídicí hierarchie podniku, instituce nebo organizace, v nichž respondenti pracují, a podle členství v KSČ.

Čím je vyšší vzdělanostní úroveň a pozice respondentů v řídicí struktuře podniku, tím jsou jejich názory na současnou hospodářskou situaci kritičtější - častěji uvádějí názory, že československá ekonomika má velké problémy, a to trvalého rázu. V souvislosti s přestavbou však tito respondenti častěji očekávají změny k lepšímu ve všech sledovaných oblastech, vyjma maloobchodních cen. Mínění o budoucím vývoji maloobchodních cen je u všech základních sociodemografických skupin v podstatě shodné.

Kritičtější názory a současně pozitivnější očekávání mají rovněž členové KSČ (než nečlenové) a ostatní zaměstnanci (než rolníci a dělníci).

Pro všechny výše uvedené sociodemografické skupiny - tj. členy KSČ, ostatní zaměstnance, dotázané s vyšším vzděláním a pozicí v řízení - je typický intenzivnější zájem o ekonomické informace a o řešení hospodářských problémů naší společnosti.^{1/}

1/ Zájem občanů o současné hospodářské otázky, ekonomické informace do určité míry kolísá, pravděpodobně v závislosti na reálných ekonomických procesech.

Tabulka I. Zájem o současné hospodářské otázky - časové srovnání
(Údaje za ČSSR - ekonomicky aktivní, v %)

R o k	Zajímá se			Nezajímá se
	velmi	průměrně	málo	
1974 (n = 1 245)	26	42	24	8
1975 (n = 1 532)	32	48	17	3
1979 (n = 1 231)	30	48	19	3
1982 (n = 1 978)	24	46	23	7
1984 (n = 1 076)	19	46	28	7
1985 (n = 1 902)	17	51	24	8
1987 (duben, n = 779)	34	49	14	3
1987 (prosinec, n = 2 472)	24	50	21	5

Pozn.: n = počet dotázaných

Údaje v tabulce č. I. viz šetření "Světový názor občanů" (z roku 1974), "Mezinárodní otázky" (1975), "Zdroje politické a ekonomické informovanosti občanů a jejich vztah k prostředkům masové informace a propagandy" (1979), "Názory na rezervy v čs. ekonomice a práci občanů" (1982), "Názory občanů na tisk, rozhlas a televizi jako na zdroje politické a ekonomické informovanosti" (1984), "Názory na úlohu a účinnost ekonomické propagandy při zabezpečování hospodářské a sociální politiky strany (1985), "Názory občanů na informovanost" (duben 1987), "Názory na rezervy v čs. ekonomice" (prosinec 1987).

2. Názory na rezervy na pracovištích a jejich využití v rámci přestavby

2.1. Názory na existenci rezerv na pracovišti

Rezervy jsou stále se objevující a diskutovanou problematikou v různých oblastech a úrovních naší společnosti.

Z možných vymezení pojmu rezerva, jsme zvolili to, které je v současné době aktuální a může být ze společenského, ale především ekonomického hlediska přínosné. Za rezervy jsme považovali takové konkrétní možnosti (zdroje) zvyšování společensko - ekonomické efektivity, které již byly v národním hospodářství a ve společnosti odhaleny nebo jsou víceméně pohotově odhalitelné, ale nejsou z různých příčin využity.

V názorech pracujících na tento problém se odráží reálná existence rezerv nejen vlastního pracoviště, ale i dalších struktur, do nichž je pracoviště zařazené (podnik, organizace nebo instituce, resort, výrobní či nevýrobní sféra, státní, družstevní nebo soukromý sektor apod.).

Tyto názory jsou však také ovlivněny potřebami společnosti, která staví v určité době a v určitých podmínkách některé rezervy do popředí. Např. v polovině 70. let se zdůrazňovaly úspory paliv, energie a surovin, na počátku 80. let rezervy v uplatňování vědy a techniky v praxi a v polovině 80. let rezervy v mikroelektronice.

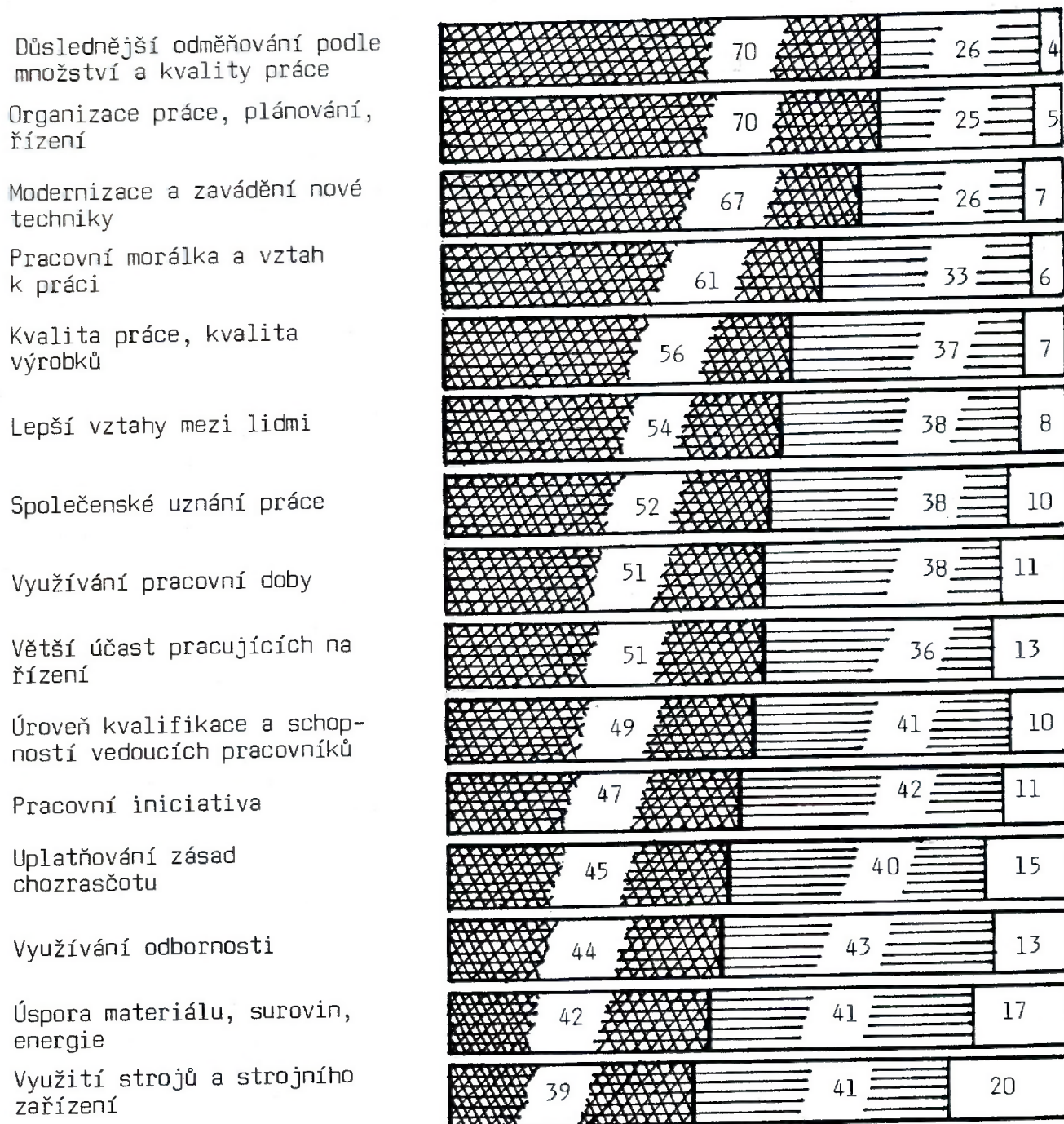
V současné době jsou propagandou v ČSSR na první místo stavěny rezervy ve využití schopností lidí, jejich aktivitě, podnikavosti a ve zvýšení pracovní morálky.

Vliv celkového klimatu je nutné mít v patrnosti při posuzování výpovědí dotázaných o rezervách na jejich pracovištích. Základní údaje jsou uvedeny v grafu č. 2 na následující straně.

Graf č. 2

Názory na rezervy na pracovišti respondenta

(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)




velké rezervy


malé rezervy


žádné rezervy

Současné výsledky, stejně jako v roce 1982^{1/} dokládají, že většina dotázaných poukazuje na existenci rezerv (ať už velkých nebo malých) na svém pracovišti a to ve všech posuzovaných oblastech.

Rezervy uváděné v grafu č. 2 na prvních dvou místech - tj. rezervy v organizaci práce, plánování a řízení, včetně důslednějšího odměňování podle množství a kvality práce,^{2/} mají pravděpodobně společně to, že pracující vidí možnosti jejich mobilizace mimo sebe, případně svůj pracovní kolektiv. V tom se shodují řadoví pracovníci i vedoucí na různých stupních řízení. Na tytéž rezervy upozorňovali respondenti již před pěti lety!

Na rozdíl od tehdejších zjištění jsou v roce 1987 významně častěji uváděny rezervy spočívající v modernizaci a zavádění nové techniky na jednotlivá pracoviště a také v kvalitě práce a kvalitě výrobků.

Z porovnání výsledků z roku 1987 s rokem 1982 vyplývá, že rezervy v pracovní morálce a vztahu k práci jsou v podstatě stejně často považovány za cestu k zefektivnění a zkvalitnění práce na pracovišti.

Zanedbatelné nejsou ani rezervy týkající se některých sociálních faktorů práce (lepší vztahy mezi lidmi, společenské uznání práce, větší účast pracujících na řízení). Je zajímavé, že rezervy související s využíváním odbornosti a kvalifikace jsou až v druhé polovině žebříčku významnosti.^{3/}

Nejméně často je poukazováno na rezervy v pracovní iniciativě, úspoře materiálu, surovin a energie.

1/ Závěrečná zpráva ÚVVM FSÚ: "Názory na rezervy v čs. ekonomice a v práci občanů", Praha 1982, s. 25-27, Viz Boška, B. a kol.

2/ Přestože se v praktické hospodářské politice začal pojem chozrasčot objevovat častěji až v posledních letech a přestože tazatelé připomínali, že u dotázaných občanů vznikají kolem tohoto pojmu nejasnosti (jeho vymezení, funkci, uplatnění ap.), je podíl respondentů, kteří v něm vidí rezervu na vlastním pracovišti, velký. (Otázka chozrasčotu byla v ÚVVM zkoumána poprvé.)

3/ Ze společenského hlediska jsou využívání odbornosti a kvalifikace jednou z nejdůležitějších podmínek mobilizace všech rezerv.

Názory na rezervy na pracovištích souvisejí s tím, jaký zájem projevují respondenti o ekonomické informace, o řešení současných hospodářských problémů. Čím vyšší zájem o tyto problémy, tím častější jsou výpovědi o velkých rezervách téměř ve všech sledovaných oblastech.

Vyšší zájem o ekonomické informace projevují členové KSČ (proti nečlenům) a dotázaní se středoškolským, především pak vysokoškolským vzděláním (proti těm, kteří mají vzdělání základní). Každá z těchto skupin však zdůrazňuje rezervy v jiné oblasti:

Členové KSČ vidí rezervy častěji ve využívání pracovní doby, v pracovní iniciativě a v úsporách materiálu, surovin a energie.

Vysokoškolsky vzdělaní lidé v oblasti modernizace a zavádění nové techniky a ve využívání odbornosti.

Obě skupiny pak vyzdvihují rezervy v pracovní morálce a vztahu k práci a v uplatňování chozrasčotu.

Výzkumný rozhovor byl koncipován tak, aby se občané nejdříve vyjádřili k rezervám v různých oblastech vůbec. Poté byl rozhovor zaměřen na bližší určení některých z nich (viz strana 20 - 37). Dotázaní hodnotili vybrané položky jak z hlediska současného stavu, tak i očekávaných perspektiv v souvislosti s přestavbou. Je nutno zdůraznit, že dotazování probíhalo ve dnech 27.11. - 7.12.1987, tj. před 7. zasedáním ÚV KSČ, na němž bylo projednáno zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu. Upozorňujeme na to z toho důvodu, že postup přestavby je řadou neustálých změn,^{1/} které se asi odrážejí i ve větší proměně vědomí člověka. Výsledky výzkumu veřejného mínění je proto nutno vztahovat k době, kdy byla získána empirická data.

^{1/} Viz harmonogram Směrnice k zabezpečení komplexní přestavby hospodářského mechanismu, Hospodářské noviny č. 8, 1988

2.2. K účasti pracujících na řízení

Účast pracujících na řízení byla ve výzkumu zjišťována z údajů o informovanosti a podílu řadových pracovníků na stanovení plánovaných úkolů i jejich kontrole - viz tabulka č. 1.

Tabulka č. 1

Účast pracujících na řízení v rámci pracoviště -
- hodnocení stavu
 (Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)

P o l o ž k y	Současný stav je		
	dobry	ani dobry, ani špatny	špatny
Znalosti bezprostředně nadřízeného o problémech v práci podřízených	54	31	15
Informovanost pracujících o důležitých pracovních otázkách, které se jich přímo týkají	50	40	10
Informovanost pracujících o uplatnění výsledků jejich podniku v praxi	38	43	19
Informovanost vedení podniku o tom, jaké jsou problémy na pracovištích	31	40	29
Kontrola plnění plánu podniku řadovými pracovníky	27	48	25
Účinnost výrobních porad z hlediska jejich přínosu ke zvýšení kvality odvedené práce na pracovištích	19	50	31
Účast řadových pracovníků na tvorbě plánu podniku	18	39	43

(Součet údajů v každém řádku v tabulce = 100%)

Předpokladem skutečné účasti pracujících na řízení je dobrá informovanost pracovního kolektivu i jeho nadřízených složek o nejrůznějších aspektech práce.

Získaná data ukazují, že na pracovišti je nejlépe hodnocena vzájemná informovanost mezi bezprostředně nadřízenými a podřízenými. Horší je informovanost respondentů o širších souvislostech práce, tedy o tom, jak se uplatňují výsledky jejich podniku v praxi a také informovanost vedení o problémech konkrétních pracovišť.

Informovanost je ve všech posuzovaných položkách hodnocena lépe než aspekty vlastní účasti pracovního kolektivu na řízení.

Na kontrole podnikového plánu se podle názoru respondentů pracovní kolektiv podílí více než na tvorbě plánu podniku, to znamená, že konečná fáze pracovního procesu je z hlediska podílu pracujících na řízení posuzována v lepším světle než fáze přípravná, která je obvykle rozhodující.

Jednou z nejdůležitějších forem účasti pracujících na řízení, kde lze konkrétně přicházet s návrhy, náměty, kritikou atd., jsou výrobní porady. To, že každý třetí pracující považuje účinnost výrobních porad za malou, ukazuje na značné rezervy této formy socialistické demokracie.

Efektivita výrobních porad a informovanost v uplatnění výsledků činnosti podniku v praxi nabývají v souvislosti se změnami v současné ekonomice nových dimenzí. Z pohledu důsledné aplikace plného chozrasčotu, kdy pracující budou odměňováni až podle konečných výsledků své práce, kdy se efektivnost podniku bude měřit tím, jak se uplatní jeho produkce na trhu a kdy nastanou, vstupem samosprávných orgánů do podnikových řídicích struktur, zásadní změny v řízení hospodářských jednotek, nelze považovat naše zjištění za příznivá.

Významný vliv na všechny posuzované položky mají pouze dvě sociodemografické charakteristiky respondentů - členství v KSČ a socioprofesní zařazení. Členové KSČ se častěji než nečlenové domnívají, že jak informovanost pracovního kolektivu o pracovních úkolech a uplatňování konečných výsledků podniku v praxi, tak informovanost vedení podniku o problémech jednotlivých pracovišť je dobrá. Také účast řadových pracovníků v podniku na tvorbě plánu a účinnost výrobních porad hodnotí členové KSČ pozitivněji.

Lepší hodnocení uvedených položek je dále typické pro odpovědi ostatních zaměstnanců, a nikoliv dělníků a rolníků. S tím souvisí i zvýšené procentuální zastoupení odpovědí "na pracovišti je situace dobrá" u dotázaných ze sféry nevýrobní oproti respondentům ze sféry výrobní.

2.3. K pracovním úkolům a jejich dělbě

Položky této oblasti jsou prakticky dvojího druhu: Jednak jsou to položky charakterizující pracovníka jako objekt řízení a dále položky, ve kterých respondent vystupuje jako spolupodílející se subjekt stanovování vlastních úkolů, který má možnost tvořivého zásahu s prostorem pro inovační aktivitu - viz tabulka č. 2.

Tabulka č. 2 Pracovní úkoly a jejich dělba v rámci pracoviště -
- hodnocení stavu
 (Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)

P o l o ž k y	Současný stav je		
	dobrý	ani dobrý, ani špatný	špatný
Kvalita práce, výrobků nebo služeb, kterou odvádí pracoviště	56	40	4
Průběžná kontrola práce bezprostředně nadřízeným	55	37	8
Respektování pracovních možností pracoviště při zadávání úkolů bezprostředně nadřízeným	42	44	14
Vyváženost pravomoci a odpovědnosti související s pracovním zařazením	33	51	16
Možnosti prosazovat a navrhopvat nové náměty ke zlepšení práce na pracovišti	32	49	19
Možnosti ovlivňovat zadání úkolů, které má pracovník řešit nebo práce, kterou má udělat	32	42	26
Možnosti ovlivňovat průběh řešení úkolů nebo práce na pracovišti	31	48	21
Možnosti spolupracovat s lidmi, kteří usilují o nové přístupy k řešení pracovních úkolů	30	48	22
Využívání nových podnětů a myšlenek při řešení problémů na pracovišti	25	59	16

(Součet údajů v každém řádku v tabulce = 100%)

Údaje v tabulce č. 2 nasvědčují tomu, že pozitivněji jsou hodnoceny položky související s kontrolou a kvalitou práce, na něž byl doposud v hospodářské praxi kladen hlavní důraz, než položky související s mobilizací lidského faktoru, kterou předpokládá nový hospodářský mechanismus.

Možnosti ovlivňovat zadání nebo průběh své práce, a také možnosti prosazovat nové náměty ke zlepšení práce (a to buď individuálně anebo ve spolupráci s jinými lidmi - inovátory) považuje za špatné přibližně každý pátý dotázaný, častěji dotázaní z výrobní sféry a dělníci.

Značné rezervy jsou také skryty na pracovištích těch respondentů, kteří častěji než ostatní odpovídali, že stav na jejich pracovišti "není ani dobrý, ani špatný", byť v komentářích a poznámkách tito lidé poukazovali na to, že povaha jejich práce jim neumožňuje, aby mohli do stanovování a řešení úkolů zasahovat.

Pouze každý třetí dotázaný (častěji z nevýrobní než výrobní sféry, ostatní zaměstnanci než rolníci a dělníci) považuje za dobré své možnosti ovlivňovat tvůrčím způsobem stanovení a řešení úkolů a spolupracovat s takovými lidmi, kteří usilují o nové přístupy k řešení zadaných úkolů. Čím vyšší funkční zařazení zaujímá respondent ve struktuře řízení podniku, tím častěji vypovídá, že jeho možnost ovlivňovat tvůrčí zadání úkolů je dobrá.

Pokud jde o položky "využívání nových podnětů a myšlenek při řešení problémů na pracovišti", pak pouze každý čtvrtý dotázaný považuje současný stav za dobrý.

Novátorský přístup k práci vyžaduje nejen aktivní postoje pracovníka samotného, ale i vytvoření určitých společenských a ekonomických podmínek. Máme na mysli příznivé sociální klima vytvářené spolupracovníky a vedoucími, ale i hmotnou stimulaci.

To, že uvedené podmínky nejsou na pracovištích vždy splněny potvrzují odpovědi samotných ekonomicky aktivních občanů - 70% z nich vypovědělo, že v případě, kdy spolupracovníci přijdou s náměty, návrhy nebo novými myšlenkami, setkávají se na pracovištích zpravidla s obtížemi, že na pracovišti

Odpovědi "ANO", v %^{1/}

se novátorům poklepe na rameno a nic se neděje	55
nejsou novátoři značně finančně zvýhodněni, pokud jsou jejich náměty realizovány	43
si nové návrhy nebo myšlenky novátorů přisvojují ve svůj prospěch nadřízení	35
se ostatní spolupracovníci nesnaží novátorům pomoci	32

V názorech na danou problematiku se neprojeví výrazné difference tříděním podle sociodemografických charakteristik dotázaných.

Pouze respondenti, kteří jsou zapojeni do kolektivních forem organizace práce, (komplexní racionalizační brigády, brigádní formy organizace práce a odměňování) odpověděli častěji než ostatní, že na jejich pracovišti jsou patřičně zvýhodněni ti spolupracovníci, kteří přijdou s něčím novým a podnětným.

^{1/} Na každou alternativu odpovídali všichni dotázaní, tj. 2 472 osob. Dopočet do 100% v každém řádku tvoří odpovědi "Ne".

2.4. Ke vztahům na pracovištích

Sociální klima na pracovišti je ve výzkumu vymezeno vzájemnými vztahy respondenta, jeho spolupracovníků a nadřízeného - viz tabulka č. 3.

Tabulka č. 3

Sociální klima v rámci pracoviště - hodnocení stavu
(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2472 dotázaných)

P o l o ž k y	Současný stav je		
	dobrý	ani dobrý, ani špatný	špatný
Celkové chování většiny spolupracovníků vůči respondentovi	69	29	2
Odborná úroveň bezprostředně nadřízeného	57	32	11
Vztahy mezi nejbližšími spolupracovníky	53	38	9
Způsob jednání bezprostředně nadřízeného s respondentem	53	37	10
Neformální autorita bezprostředně nadřízeného	44	43	13
Vztahy mezi bezprostředně nadřízeným a pracovníky	43	48	9

(Součet údajů v každém řádku v tabulce = 100%)

Vztahy mezi spolupracovníky na pracovišti jsou hodnoceny lépe než vztahy bezprostředně nadřízeného k podřízeným. Současně dotázaní posuzují odbornou úroveň bezprostředně nadřízeného lépe než jeho neformální autoritu.

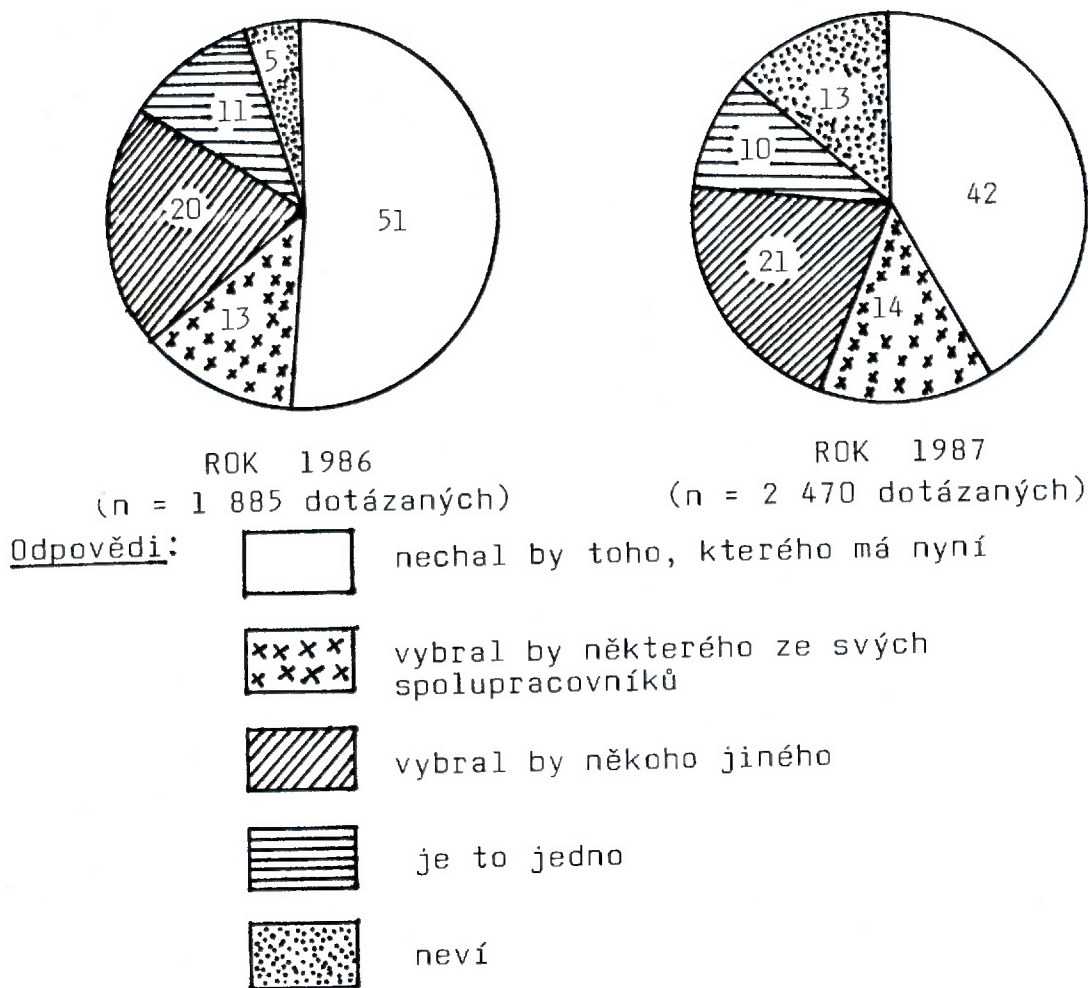
Názory na tyto otázky se u sledovaných sociodemografických skupin neliší.

S novým zákonem o státním podniku se objevila volba vedoucích pracovníků jako reálná možnost uskutečňování vnitropodnikové demokracie a uplatňování účasti pracujících na řízení.

Porovnání výsledků výzkumu z roku 1986, kdy volba byla otázkou víceméně teoretickou,^{1/} s rokem 1987, kdy se v návrhu zákona o státním podniku uvažovalo o jejím obecném rozšíření, a kdy byla v praxi ověřována v rámci experimentujících podniků, uvádíme v grafu č. 3 na následující straně.

^{1/} Netýká se družstevního sektoru.

Graf č. 3 Názory dotázaných na to, koho by zvolili svým nadřízeným pracovníkem
(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %)



Výpovědi dotázaných v r. 1987 ukazují, že necelá polovina respondentů by, v případě možnosti, znovu zvolila dosavadního bezprostředně nadřízeného a třetina jiného. Podíl těchto odpovědí je v podstatě shodný ve všech sociálně demografických skupinách dotázaných.

Z toho, že v roce 1987 proti roku 1986 došlo k poklesu relativního počtu odpovědí o znovuzvolení stávajícího vedoucího a současně k nárůstu odpovědí "nevím" usuzujeme, že v otázce respondenti asi nezohledňovali možnost volby, kterou jim nabízí nový zákon o podniku. Ve výpovědích se zřejmě odrážela reálná situace na pracovišti, která je pravděpodobně spojována s osobou vedoucího pracovníka.

Dotázaní, kteří by svého nadřízeného zvolili opět, to zdůvodňují tím, že jsou s ním spokojeni zejména pro jeho odborné schopnosti a umění jednat s lidmi.

Preference některého ze spolupracovníků nebo někoho jiného jako nadřízeného souvisí s tím, že dosavadní vedoucí nerozumí své práci, není odborník, neumí jednat s lidmi nebo má špatné morální vlastnosti. Mnohdy tyto dotázaní předpokládají, že nově zvolení pracovníci do funkce vedoucího uvedené záporné vlastnosti mít nebudou.

Jakým způsobem rozhodují současní přímí nadřízení respondentů?

	<u> uvedlo v %^{1/}</u>
Bezprostředně nadřízený:	
vždy rozhoduje úplně sám bez podřízených	18
většinou rozhoduje sám, pouze v nepodstatných věcech přihlíží k připomínkám podřízených	31
nejčastěji rozhoduje samostatně a na splnění svého příkazu důsledně trvá, ale dá podřízeným možnost předložit návrhy, které pečlivě zvažuje	40
téměř nikdy nerozhoduje, nevzdává konkrétní příkazy, ponechává podřízeným, aby si se zvládnutím úkolu poradili sami	11

Z uvedeného vyplývá, že nejčastější způsob řízení na pracovišti dotázaných je demokratického charakteru.

Jednoznačně se prokázalo, že tam, kde vedoucí rozhoduje samostatně a na splnění svého příkazu důsledně trvá, ale dá možnost podřízeným předložit návrhy, které pečlivě zvažuje, je situace hodnocena jako dobrá a to ve všech posuzovaných oblastech práce.

^{1/} Součet údajů v sloupci = 100%

Tam, kde vedoucí rozhoduje jiným způsobem než demokratickým, je pozitivní hodnocení pracovních aspektů méně časté a naopak vzrůstá hodnocení negativní.

S kritickým hodnocením stavu současných pracovních aspektů se nejčastěji setkáváme u těch pracujících, jejichž vedoucí rozhoduje buď naprosto sám nebo řízení ponechává víceméně náhodě.

Tam, kde jsou pracující řízeni demokratickým způsobem, by nejčastěji zvolili opět svého vedoucího za nadřízeného.

Na pracovištích, kde je autoritativní vedoucí, který však respektuje dílčí připomínky svých podřízených, byť ne zásadního rázu, sice pracující uvažují o změně vedoucího, ale v rámci pracoviště - za vedoucího by zvolili nejčastěji některého ze svých spolupracovníků.

Tam, kde vedoucí pracovník rozhoduje naprosto sám anebo naopak, kde řízení ponechává náhodě, by dotázaní volili častěji jiného a to raději z osob mimo jejich pracoviště.

Autoritativní osobnost vedoucího působí tak, že podřízeným je jedno, kdo je řídí, ani neví, kým mají být řízeni. Autoritativní způsob řízení (uvedl každý pátý pracující) tedy s sebou přináší lhostejnost lidí, jejich odklon od aktivního podílu na řízení.

2.5. K využití kvalifikace a ocenění práce

Mezi významné faktory rozhodující o kvalitě společenského rozvoje je prosazení principu odbornosti do každodenní práce a spravedlivého ocenění vykonané práce. Situace v této oblasti není hodnocena příliš pozitivně - viz tabulky č. 4 a 5.

Tabulka č. 4 Využití kvalifikace v rámci pracoviště - hodnocení stavu
(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)

P o l o ž k y	Současný stav je		
	dobrý	ani dobrý, ani špatný	špatný
Využití dosavadní kvalifikace	60	30	10
Využívání schopností a zkušeností při práci	56	38	6
Možnost dalšího účelného zvyšování kvalifikace	39	42	19
Perspektivy pracovníků v podniku	29	57	14

(Součet údajů v každém řádku v tabulce = 100%.)

Analýzou dat se odhalil úzký vztah mezi názory na využívání a zvyšování kvalifikace a názory na perspektivy, které mají respondenti v podniku, v němž pracují. Jinak řečeno, pracující pravděpodobně spojují své perspektivy s kvalifikací a jejím využitím, a nikoliv s obecnějšími ekonomickými a sociálními podmínkami, např. s podílem pracujících na řízení.

V názorech na kvalifikaci a další okolnosti s ní spojené hraje - celkem pochopitelně - roli věk. Občané mladší věkové kategorie (18 - 29 let) se častěji než dotázaní starších kategorií (nad 30 let) domnívají, že nynější využívání jejich kvalifikace není dobré, současně však pozitivněji posuzují své možnosti kvalifikaci si zvýšit.

Další názorové diference se projevily podle národohospodářských odvětví.

Pracující ve zdravotnictví, školství a vědě považují současnou situaci využívání kvalifikace, schopností a zkušeností a také možnost dalšího kvalifikačního rozvoje častěji za dobré než pracovníci ostatních odvětví, vyjma státní správy.

Zaměstnanci státní správy výrazně častěji považují nejen možnost zvýšit si svoji kvalifikaci, ale i perspektivu v rámci podniku (organizace, instituce), v němž pracují, za dobrou.^{1/}

Analýza dat prokázala ještě jednu zřetelnou tendenci: Čím výše je dotázaný zařazen v řídící hierarchii podniku, tím častěji se domnívá, že jsou dobré jeho možnosti jak kvalifikačního růstu, tak perspektiv v podniku vůbec.

V době, kdy probíhaly rozhovory s občany, byly vytýčeny pouze hlavní směry rozvoje národního hospodářství v nových podmínkách přestavby. Patřilo mezi ně i nastínění toho, aby jedním z rozhodujících kritérií rozdělování podle práce byl společenský užitečný efekt práce jednotlivce, pracovního kolektivu, podniku. K této skutečnosti je nutno přihlídnout při posuzování získaných výsledků výzkumu.

^{1/} Je třeba upozornit, že rozhovory v terénu byly prováděny koncem listopadu a počátkem prosince roku 1987, tj. před 7. zasedáním ÚV KSČ, kde byl zcela jednoznačně nastolen problém restrukturalizace státní správy a uvolnění části jejích pracovníků. V této době si lidé patrně neuvědomovali, že otázka perspektiv se zřejmě dostane do jiných, významnějších souvislostí než je vztah ke kvalifikaci.

Tabulka č. 5

Ocenění práce v rámci pracoviště - hodnocení stavu
(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, v %, n = 2 472 dotázaných)

P o l o ž k y	Současný stav je		
	dobry	ani dobry, ani špatny	špatny
Morální ocenění pracovního úsilí	28	52	20
Zásady pro hodnocení výsledků práce	24	52	24
Hmotné a peněžní ocenění pracovního úsilí	20	49	31
Spravedlnost v odměňování	19	48	33

(Součet údajů v každém řádku v tabulce = 100%.)

Celý komplex otázek týkajících se odměňování je občany hodnocen negativněji než ostatní aspekty práce.

V jeho rámci je morální ocenění posuzováno pozitivněji než hmotné a peněžní. Otázku spravedlnosti v odměňování vztahují dotázaní jak k složce morální, tak hmotné.

Každý třetí pracující hodnotí stav spravedlnosti v odměňování vykonané práce jako špatný, právě tak jako hmotné a peněžní složky odměny.

K některým názorovým odlišnostem:

- Funkcionáři i členové KSČ bez funkce se častěji domnívají, že u všech sledovaných položek odměňování je současný stav dobrý.
- U pracovníků výše postavených v řízení podniku jsou častěji pozitivní odpovědi.
- Pracující zapojení do brigádní formy organizace práce a odměňování (BFOP) považují stav ve všech položkách charakterizujících odměňování za lepší než dotázaní, kteří na tomto principu nepracují. Získané výsledky naznačují oprávněnost této formy, zejména v její funkci zvýšené hmotné zainteresovanosti, neboť právě v položce finančního ohodnocení za vykonanou práci jsou procentuální rozdíly v názorech členů a nečlenů BFOP největší.
- Na pracovištích, kde jsou dotázaní spokojeni a kde jsou řízení demokratickým způsobem výrazně častěji pozitivně hodnotí všechny položky odměňování. Tam, kde jsou řízení autoritativně nebo je řízeno ponecháno náhodně, se častěji objevuje negativní hodnocení způsobu odměňování.

2.6. Změny očekávané na pracovištích v souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu

Úspěšnost přestavby hospodářského mechanismu je úzce spojena s tím, zda ji občané přijmou a jak, budou-li se v ní chtít angažovat, být aktivnější a iniciativnější než dosud, budou-li ochotni nést rizika. Vztah občanů k přestavbě je podmíněn mnoha faktory, mimo jiné představami, očekáváním co přinese, a to jak z hlediska celospolečenského, tak z hlediska jejich podniku, pracoviště.

Změny k HORŠÍMU pracujících vcelku neočekávají. Percentuální zastoupení odpovědí o tom, že se situace zhorší, nepřesahuje 5%. (Vyšší procento je pouze u položek: hmotné a peněžní ocenění práce - 8% a spravedlnost v odměňování -6%.)

Situace na pracovištích se podle mínění většiny dotázaných NEZMĚNÍ. Tento názor se týká všech sledovaných oblastí. O odměňování se tak vyjádřila více než polovina dotázaných, o informovanosti a účasti na řízení, o pracovních úkolech a dělbě práce okolo 2/3 a o sociálním prostředí - o sociálních vztazích na pracovišti a kvalifikaci zhruba 3/4 dotázaných - viz přehled na straně 36.

ZLEPŠENÍ očekává menší část občanů:

- v oblasti hmotné zainteresovanosti (více než 1/3)
- v účasti na řízení, na zadávání pracovních úkolů a jejich dělbě, v možnostech tvořivého přístupu pracujících k práci (méně než 1/3)
- ve vztazích mezi spolupracovníky, nadřízených a podřízených, ve využívání a zvyšování kvalifikace (okolo 1/4).

Přehled: Výpovědi o tom, že se situace v souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu na pracovišti NEZMĚNÍ nebo se ZLEPŠÍ.
(Údaje za ČSSR - EA, v %, n = 2 472 dotázaných)

	%	
	NEZMĚNÍ SE	ZLEPŠÍ SE
OBLAST ODMĚŇOVÁNÍ		
Morální ocenění pracovního úsilí	72	25
Spravedlnost v odměňování	60	34
Zásady pro hodnocení výsledků práce	58	39
Hmotné a peněžní ocenění pracovního úsilí	56	36
INFORMOVANOST A ÚČAST NA ŘÍZENÍ		
Znalosti bezprostředně nadřízeného o problémech v práci podřízených	68	30
Informovanost pracujících o uplatnění výsledků jejich podniku v praxi	68	30
Informovanost pracujících o důležitých pracovních otázkách, které se jich přímo týkají	66	32
Kontrola plnění plánu podniku řadovými pracovníky	62	35
Účinnost výrobních porad z hlediska jejich přínosu ke zvýšení kvality odvedené práce na pracovištích	62	33
Účast řadových pracovníků na tvorbě plánu podniku	62	33
Informovanost vedení podniku o problémech na pracovištích	61	36
PRACOVNÍ ÚKOLY A JEJICH DĚLBA		
Průběžná kontrola práce bezprostředně nadřízeným	75	24
Vyváženost pravomoci a odpovědnosti související s pracovním zařazením	71	26
Respektování pracovních možností pracoviště při zadávání úkolů bezprostředně nadřízeným	69	28
Možnosti ovlivňovat průběh řešení úkolů nebo práce na pracovišti	69	27
Možnosti prosazovat a navrhopvat nové náměty ke zlepšení práce na pracovišti	66	31
Možnosti ovlivňovat zadání úkolů, které má pracovník řešit nebo práce, kterou má udělat	66	30
Možnosti spolupracovat s lidmi, kteří usilují o nové přístupy k řešení pracovních úkolů	66	31
Využívání nových podnětů a myšlenek při řešení problémů na pracovišti	62	36
Kvalita práce, výrobků nebo služeb, kterou odvádí pracoviště	57	42
KVALIFIKACE		
Využití dosavadní kvalifikace	76	22
Možnost dalšího účelného zvyšování kvalifikace	72	24
Perspektivy pracovníků v podniku	70	25
Využívání schopností a zkušeností při práci	68	30
SOCIÁLNÍ PROSTŘEDÍ - SOCIÁLNÍ VZTAHY		
Celkové jednání většiny spolupracovníků vůči respondentovi	80	18
Vztahy mezi bezprostředně nadřízeným a pracovníky	75	21
Neformální autorita bezprostředně nadřízeného	74	21
Způsob jednání bezprostředně nadřízeného s respondentem	74	24
Vztahy mezi nejbližšími spolupracovníky	73	23
Odborná úroveň bezprostředně nadřízeného	73	25

(Dopočet do 100% v každém řádku tvoří odpovědi "situace se zhorší"; jejich podíl se pohybuje v intervalu 1 - 5% - vyjma "spravedlnosti v odměňování" (6%) a "hmotného a peněžního ocenění" (8%).)

Všechny aspekty současného stavu na pracovišti hodnotí příznivěji dotázaní, kteří jsou dobře morálně i hmotně oceněni za svoji práci a jejichž kvalifikace je dobře využita. Tito respondenti jsou také dobře informováni o pracovních otázkách, o uplatnění produkce jejich podniku v praxi, uvádějí, že je na dobré úrovni průběžná kontrola práce nadřízenými pracovníky i kontrola plnění plánu podniku řadovými pracovníky.

Lze tedy říci, že dobré podmínky práce v jednotlivých oblastech spolu souvisejí, vzájemně se podmiňují.

Hodnocení pracovních podmínek se promítá i do hodnocení změn, které jsou spojovány s ekonomickou přestavbou. Tam, kde je současná situace na pracovišti hodnocena jako dobrá jsou častěji očekávány změny k lepšímu a naopak tam, kde je hodnocena jako špatná jsou spíše očekávány změny k horšímu.

3. K některým motivačním faktorům práce

Spokojenost na pracovišti

Jedním z významných faktorů uspokojení člověka v profesionálně - ekonomické činnosti a jeho identifikace s předepsanou socioprofesní rolí jeho celková spokojenost na pracovišti, kde nejen pracuje, ale prožívá i podstatnou část svého života.

Ve zkoumaném souboru 52% respondentů je na svém pracovišti spokojeno,
10% vyslovilo nespokojenost,
38% nemá vyhraněný názor (odpověď ani spokojen, ani nespokojen)

Socioprofesní zařazení ovlivňuje výpovědi tak, že ostatní zaměstnanci uvádějí častěji spokojenost než dělníci a rolníci (57% : 47% : 45%).

Diference se objevují podle vzdělání: čím vyšší je vzdělanostní úroveň dotázaného, tím častěji vypovídá, že je spokojen na pracovišti.

Jinak se základní sociodemografické skupiny ve svých názorech shodují.

Spokojenost na pracovišti častěji uvádějí ti, kteří soudí, že za svou práci jsou dobře hmotně a peněžně odměňováni. V případě dobrého morálního ocenění je spokojenost ještě častější.

Také demokratické řízení podporuje spokojenost na pracovišti. Naproti tomu bezkonceptní řízení, ponechávající věci náhodě, budí výraznou nespokojenost.

Ochota angažovat se pro podnik

Ochotu pracujících angažovat se pro podnik dobře ilustruje otázka "Jak by se ekonomicky aktivní občané zachovali v případě, kdy je nutné pro podnik, kde pracují, vykonat naprosto nutnou a mimořádnou práci, ale po pracovní době?"

Práci by udělalo v každém případě	43% dotázaných
Udělalo by ji s podmínkou, že bude zaplácena	26% dotázaných
Rozmýšlelo by se - záleželo by na okolnostech	28% dotázaných
Asi by ji neudělalo	1% dotázaných
Neudělala by ji, pro zásadní odmítní práce přesčas	2% dotázaných

Z uvedených výsledků je patrné, že pracující zauímají v tomto směru vcelku pozitivní postoje. Minimální procento dotázaných by mimořádnou práci pro svůj podnik (organizaci, instituci) nebylo ochotno udělat a naopak téměř polovina lidí by takovou práci udělala v každém případě, bez nároku na zvláštní peněžní odměnu. Čtvrtina dotázaných by sice práci udělala, ale bylo by nutné ji předem finančně stimulovat a další čtvrtina respondentů se staví k mimořádné práci odmítavě, je zdrženlivá a zvažovala by konkrétní potřebu a okolnosti.

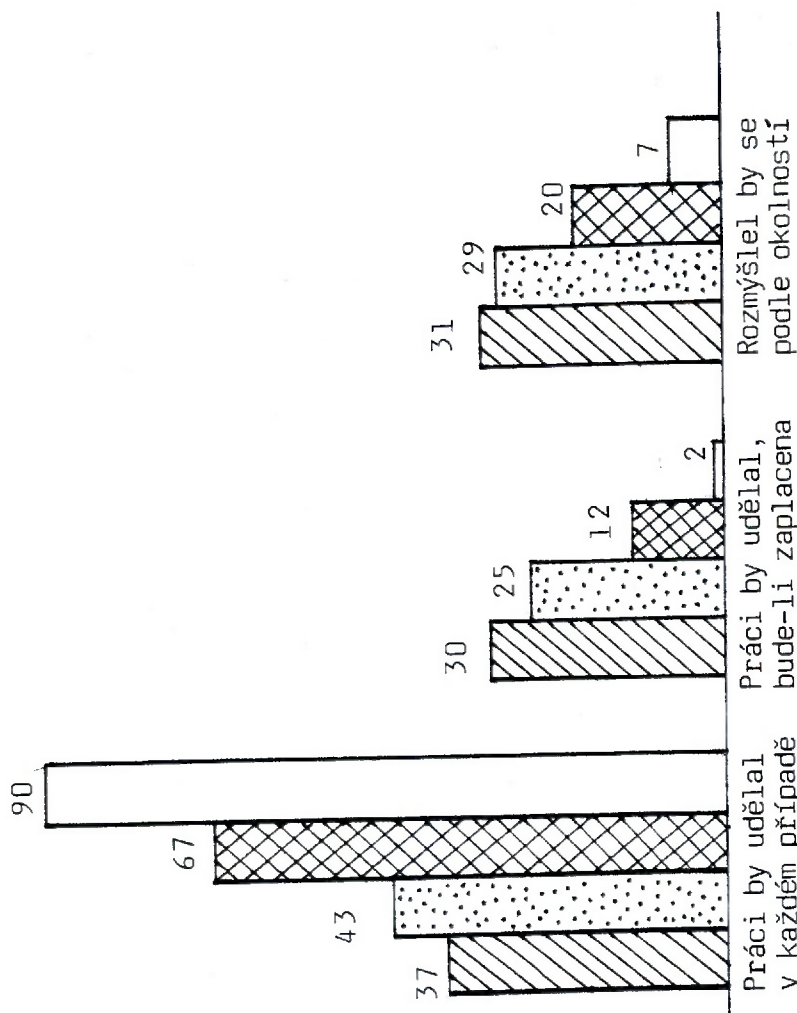
Opět se nevyskytly výrazné rozdíly v názorech podle základních identifikací respondentů, vyjma členství v KSČ a postavení v zaměstnání - viz graf č. 4 na straně 40. Tento graf ukazuje, že postoje členů KSČ a vyšších vedoucích pracovníků jsou výrazně pozitivnější. To pravděpodobně souvisí nejen s vnitřními vlastnostmi dotázaných, ale i s charakterem jimi vykonávané práce.





Graf č. 4

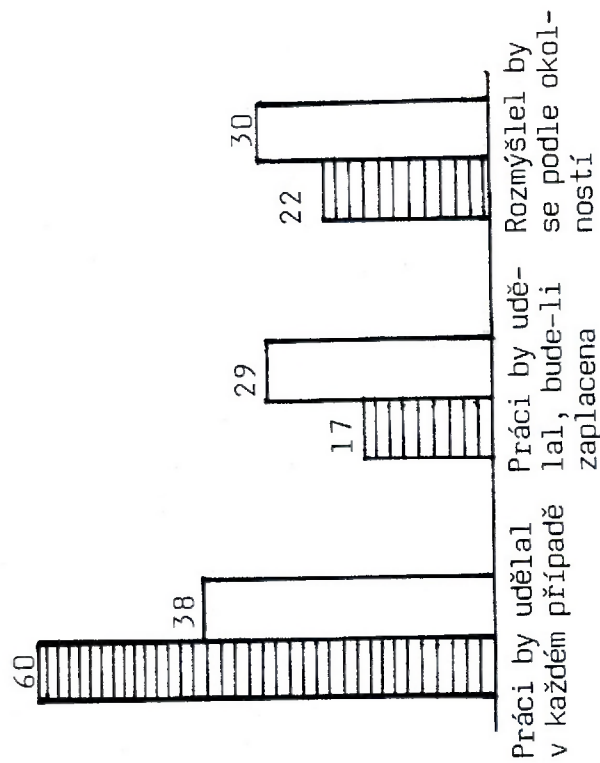
Ochota vykonávat mimořádnou práci pro podnik
(údaje za ČSSR - ekon. aktivní, podle postavení a zaměstnání v KSČ, v %)^{1/}

ČLENSTVÍ V KSČ

POSTAVENÍ V ZAMĚŠTNÁNÍ



-  řadový pracovník bez podřízených
-  nadřízený alespoň jednomu pracovníkovi
-  vedoucí útvaru, skupiny, oddělení, mistr, dílvedoucí a pod.
-  vedoucí pracovník na vyšším stupni řízení



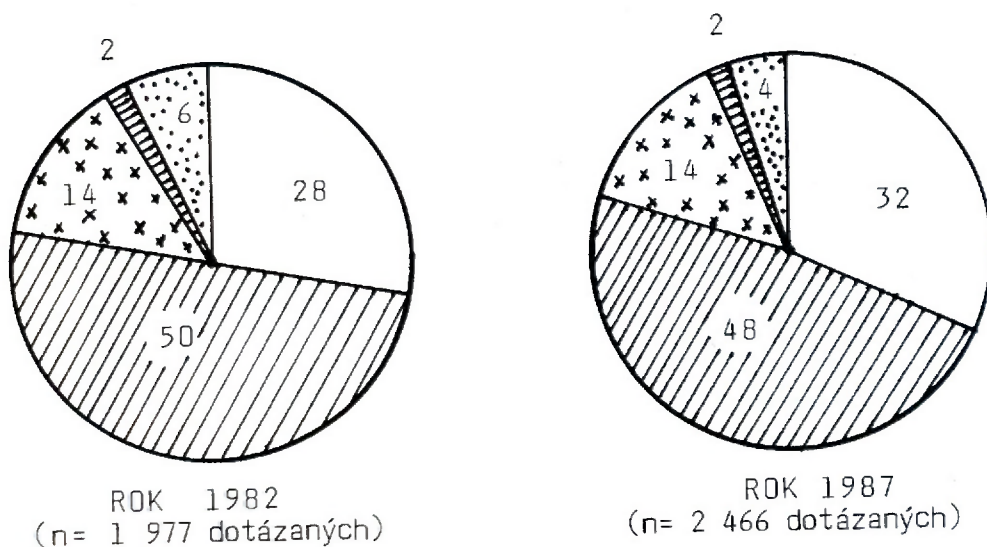
-  člen KSČ
-  nečlen KSČ

1/ Dopocet do 100% v každé skupině tvoří odpovědi "Práci by asi neudělal" a "Práci by neudělal proto, že zásadně odmítá práci přesčas."






Zájem při plnění hospodářských úkolů

Dalším indikátorem postojů pracujících k podniku jsou výpovědi o tom, co je zajímavé při projednávání plnění hospodářských úkolů: zda výsledky vlastní práce nebo pracoviště či podniku. Protože efekt společenské práce se promítá do výsledků pracoviště a tyto zase do hospodaření celého podniku, poukazuje tento indikátor na dvě skutečnosti: 1. jaké je vědomí dotázaného o společenském charakteru jeho práce, 2. jaký je stupeň identifikace s podnikem, v němž pracuje.

Graf č. 5 Výpovědi pracujících o jejich zájmu o hospodářské výsledky
(Údaje za ČSSR - ekonomicky aktivní, v %)



Při projednávání hospodářských výsledků na výrobních či pracovních poradách zajímavá dotázaného především výsledek:

- celého podniku 
- pracoviště 
- vlastní práce 
- nezajímá nic 
- Výsledky se neprojednávají 

Zájem o hospodářské výsledky je, stejně jako před pěti lety, zaměřen především na vlastní pracoviště.

Platí to zejména pro dělníky, ostatní zaměstnanci chápou častěji svou práci v kontextu hospodaření celého podniku - viz tabulka č. 6.

Tabulka č. 6 Výpovědi o zájmu pracujících o hospodářské výsledky
(Údaje za ČSSR - ekon. aktivní, podle socioprofesionálního zařazení, v %)

	Při projednávání hospodářských výsledků na výrobních či pracovních poradách zajímá dotázaného především:			
	v ý s l e d e k			neza- jímá nic
	celého podniku	praco- viště	vlastní práce	
dělníci n = 1 150 dotázaných	23	52	17	3
ostatní zaměstnanci n = 1 154 dotázaných	40	45	10	2
rolníci n = 164 dotázaných	31	45	15	4

(Dopočet do 100% v každém řádku tvoří odpovědi "výsledky se neprojednávají"; v intervalu 4% - 5%.)

Vědomí širších souvislostí a osobních pracovních výsledků vzrůstá s věkem a pracovním postavením v rámci řídicí struktury podniku.

Širší kontext sledují také častěji členové KSČ - 45% než nečlenové KSČ - 26%.

Dotázaní, které zajímají především hospodářské výsledky podniku, uvádějí třikrát častěji než ostatní, že jsou ochotni udělat vždy mimořádnou práci pro svůj podnik. Dotázaní, které

zajímá hlavně jejich práce, jsou ochotni mimořádně pomoci svému podniku pouze za finanční úhradu nebo mají nevyhraněné stanovisko, zvažují za jakých okolností by práci udělali.

Motivace pracovního výkonu

Vztah k podniku a jeho hospodářským výsledkům je ve značné míře ovlivňován motivací pracovního jednání.

Podle dotázaných je jejich pracovní výkon motivován tím, že

	<u>Odpovědi "ANO", v %^{1/}</u>
dělají svou práci rádi	90
práce, kterou vykonávají, je významná a potřebná	89
musí vydělávat	87
musí plnit termíny, které jsou dány časovým harmonogramem, plánem apod.	83
se musí přizpůsobit stylu práce spolupracovníků	55
se chtějí vyhnout nepříjemnostem s nadřízenými	50

Pořadí motivačních faktorů je v podstatě stejné u všech skupin dotázaných. Příznivý je vysoký podíl pozitivních vztahů k vlastní práci.

Tento pozitivní vztah je častější na pracovištích, které jsou řízeny demokraticky.

Autoritativní styl řízení se promítá do častějšího výskytu odpovědí o tom, že se dotázaní musí vyhnout nepříjemnostem s nadřízenými a také se přizpůsobit stylu práce spolupracovníků.

^{1/} (Dopočet do 100% v každém řádku tvoří odpovědi "NE".
Odpovídalo 2 471 dotázaných.)

Názory na průměrnost v práci

Zákon o podniku má všestranně zvýšit úlohu a samostatnost pracovního kolektivu. Nové formy samosprávy mají umožnit mnohem vyšší účast každého pracovníka na řízení podniku. Zároveň však mají stanovit reálnou odpovědnost za splnění podnikových úkolů, vyjádřenou chozrasčotem až na každého jednotlivého pracovníka. V této souvislosti je nutné znát, jaké jsou současné názory na přístup k práci.

Podle výpovědí ekonomicky aktivních občanů se každý třetí řídí zásadou, že je nejlepší zůstat průměrným pracovníkem, nevynikat nad ostatní a čekat, jak se věci vyvinou.

Výrazně negativněji se v tomto směru projevují dělníci, kteří se heslem průměrnosti řídí (podle vlastních výpovědí) častěji než rolníci a ostatní zaměstnanci (45% : 38% : 28%).

Také vzdělání a postavení v hierarchii řízení hraje roli: čím nižší je vzdělanostní úroveň dotázaného a jeho pozice v řízení podniku, tím častěji vypoovídá o tom, že se řídí zásadou průměrnosti (u skupiny základní nevyučeni 58%, ale u vysokoškolsky vzdělaných 20%; u řadových pracovníků 42%).

Dalším diferencujícím znakem je členství v KSČ. Zásadou zůstat raději průměrným, nevynikat a čekat, jak se věci vyvinou, se podle vlastního vyjádření, řídí nejen 42% nečlenů KSČ, ale i 25% členů KSČ bez funkce a 17% funkcionářů KSČ! Nižší procento členů KSČ, kteří zastávají tento názor je však relativně vysoké s ohledem na potřebu příkladnosti jejich práce a jednání pro okolí, z politického i ideologického hlediska.

VI. ZÁVĚR

V projektu tohoto výzkumu jsme si předsevzali zjistit, do jaké sociálně ekonomické situace, respektive jejího odrazu ve vědomí ekonomicky aktivní populace ČSSR, přestavba hospodářského mechanismu koncem roku 1987 vstupuje.

Podle názorů zhruba 3/4 ekonomicky aktivní populace má československé hospodářství velké problémy, a to především trvalého rázu. Stejně jako v roce 1982 vidí pracující jejich řešení v pracovní kázní a disciplíně, dále v uskutečnění přestavby a obměny řídicích kádrů nebo jejich dodatečné odborné přípravy.

Koncem roku 1987 jsou na jedné straně s přestavbou spojována optimistická očekávání, na druhé straně určitá skepse:

- ve vědomí ekonomicky aktivní populace existují optimistické názory spojené s přesvědčením, že proces přestavby bude úspěšný (např. stanoviska, že přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a není to jen propagandistická kampaň; přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a asi se dotáhne do konce; ap.)
- o něco méně časté jsou názory, podle nichž je sice nutné provést zásadní změny, ale zároveň se projevuje skepse, jak budou tyto změny realizovány (např. přestavba je zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství, která se asi nedotáhne do konce; přestavba je věc, která se asi nedotáhne do konce, ale není to je propagandistická kampaň; ap.)
- v menšině jsou názory, v nichž se projevují pochybnosti o přestavbě vůbec (např. přestavba není zásadní přeměna systému řízení národního hospodářství a je to jenom propagandistická kampaň; ap.)

Určitá názorová diference je závislá na členství v KSČ. U členů strany je optimističtější pohled na přestavbu častější. Nečlenové na ni pohlížejí skeptičtěji, případně pesimisticky.

Od přestavby se v rámci celého národního hospodářství očekává především zvýšení odpovědnosti každého člověka za výsledky jeho práce, o něco méně zlepšení způsobu řízení a organizace práce v podnicích a urychlené zavádění výsledků vědy a techniky do praxe. Na druhé straně se však čeká zvyšování maloobchodních cen, nikoliv však mezd a platů, což nasvědčuje tomu, že u ekonomicky aktivní populace je patrná obava a nejistota z budoucího hospodářského vývoje životní úrovně.

Na pracovištích se údajně největší rezervy vyskytují v organizaci práce, plánování a řízení, v důslednějším odměňování podle množství a kvality práce. Významné jsou též rezervy v modernizaci a zavádění nové techniky a v kvalitě práce. Na dalších místech pak bylo poukazováno na rezervy v oblasti sociální - vztahy mezi lidmi, společenské uznání práce, pracovní iniciativa - , a ve využívání kvalifikace a odbornosti, strojů a strojního zařízení a úsporách materiálu, surovin a energie.

Situaci ve vybraných oblastech práce - účasti pracujících na řízení, pracovních úkolech a jejich dělbě, sociálním prostředím na pracovišti, kvalifikaci a odměňování - považuje za dobrou zpravidla méně než 1/2 pracujících. Podle názoru dotázaných je nejhorší situace v uplatňování hmotné i nehmotné zainteresovanosti a ve vlastním podílu pracujících na řízení. Pozitivněji byla hodnocena oblast zavádění a kontroly pracovních úkolů a nejpozitivněji oblast využívání kvalifikace a sociálních vztahů na pracovištích.

V souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu pracujících očekávají, že se v rámci celého národního hospodářství může mnohé zlepšit: přístup lidí k práci, využívání vědy a techniky v praxi ap.. Avšak v rámci svého pracoviště takovou perspektivu (koncem roku 1987) nevidí.

Téměř nikdo neočekává, že by se během přestavby mohlo něco na pracovištích zhoršit a více než čtvrtina respondentů si myslí, že přestavba přinese zlepšení. Většina se však domnívá, že na konkrétních pracovištích nedojde k žádným změnám.

Všechny aspekty současného stavu na pracovištích hodnotí příznivěji dotázaní, kteří jsou dobře morálně i hmotně oceněni za svoji práci a jejichž kvalifikace je dobře využita. Tito respondenti jsou také dobře informováni o pracovních otázkách, o uplatnění produkce jejich podniku v praxi, uvádějí, že je na dobré úrovni průběžná kontrola práce nadřízenými pracovníky i kontrola plnění plánu podniku řadovými pracovníky.

Lze tedy říci, že dobré podmínky práce v jednotlivých oblastech spolu souvisejí, vzájemně se podmiňují.

Hodnocení pracovních podmínek se promítá i do hodnocení změn, které jsou spojovány s ekonomickou přestavbou. Tam, kde je současná situace na pracovišti hodnocena jako dobrá, jsou častěji očekávány změny k lepšímu a naopak tam, kde je hodnocena jako špatná, jsou spíše očekávány změny k horšímu.

Tím, že se výzkum zaměřil na některé činitele motivace, jako hnací síly člověka, umožnil postihnout některé souvislosti, které podmiňují pozitivní výpovědi o zkoumané tematice rezerv v československé ekonomice.

Příznivější odpovědi na všechny otázky jsou častější u těch pracovníků, které zajímá především výsledek celého podniku, kteří by byli pro svůj podnik, pokud by to potřeboval, ochotni udělat práci i mimo pracovní dobu bez nároku na odměnu (tj. 43% zkoumané populace).

Kladné hodnocení je častější u lidí, kteří se nedomnívají, že nejlepší věcí je zůstat na průměru, ale naopak se snaží po pracovní stránce vyniknout a stávající problémy řešit (tj. 63% zkoumané populace).

Pokud jde o způsob řízení pracovních kolektivů, pak se jednoznačně prokázalo, že tam, kde vedoucí rozhoduje demokraticky (tj. rozhoduje samostatně a na splnění svého příkazu trvá, ale dá předem podřízeným možnost předložit návrhy, které pečlivě zvažuje) je situace na pracovišti hodnocena jako dobrá a to ve všech posuzovaných oblastech práce. Takto vedení respondenti (tj. 40% zkoumané populace) také častěji uvádějí pozitivní odpovědi na všechny ostatní zjišťované otázky přestavby.

Tyto vazby naznačují, jakým směrem je třeba orientovat pozornost při práci s lidmi, jak využít psychickou a fyzickou aktivitu člověka ke splnění vytýčených cílů přestavby.

Obecně lze říci, že pozitivnější názory na otázky přestavby a na některé další otázky mají funkcionáři KSČ i členové KSČ bez funkce, ostatní zaměstnanci a dotázaní s vyšším než středoškolským vzděláním a vedoucí funkcí, což však souvisí s jejich pracovním zařazením a postavením v řídicí hierarchii podniku.

PŘÍLOHA

K problematice drobného soukromého podnikání

V souvislosti s přestavbou hospodářského mechanismu ČSSR se stále častěji hovoří o socialistické podnikavosti, která vlastně funguje jako nástroj ekonomického a sociálního urychlení rozvoje naší společnosti. V tomto rámci se vytváří i zákonný prostor pro soukromou iniciativu československých občanů, především v oblasti služeb.

Jak se k této možnosti občané staví a jaké jsou, podle jejich názoru, možnosti využití této rezervy československého hospodářství?

S uzákoněním drobného soukromého podnikání SOUHLASÍ 71% ekonomicky aktivních občanů. Volné výpovědi a komentáře, jimiž byl tento souhlas prezentován uvádí následující přehled:

Prostý souhlas (souhlasím, jsem pro, ap.)	40%	} 71%
Mělo by se uzákonit, zejména ve službách	8%	
Ano, zvýší se konkurence	6%	
Asi je to správné, v malé míře je to potřebné.	6%	
Mělo to být uzákoněno již dříve, je nejvyšší čas	5%	
Souhlasím, protože zrušení soukromého podnikání bylo chybou	2%	
Ano, ale je nutné pro toto podnikání vytvořit podmínky a správně je řídit	3%	

NESOUHLAS s uzákoněním podnikatelské činnosti v malém vyslovilo 15% respondentů,^{1/} a to:

Zásadně nesouhlasím (ve smyslu, že se to neztotožňuje s principy socialistické společnosti).	9%	} 15%
Nesouhlasím (nedůvěra v to, že drobné podnikání pomůže československé ekonomice, že vyřeší stávající hospodářské problémy ap.)	6%	

Dotázaní projevují osobně o soukromé podnikání značný zájem. Do podnikání v malém by se v příštích dvou letech chtěl zapojit každý čtvrtý (z toho 6% určitě a 19% možná). Navíc je nutné brát v úvahu i dalších 13% občanů, kteří zatím váhají a nevědí, zda by se do podnikání zapojili či nikoliv.

^{1/} Na otázku odpovídali všichni dotázaní, tj. 2 472 osob, dočet do 100% tvoří odpovědi "nevím" (8%) a "jiné odpovědi" (6%).

O podnikání projevují zájem především mladí lidé z věkové kategorie 18-29 let. Ze socioprofesionálního hlediska jde častěji o dělníky, muže a osoby se základním vzděláním, ale vyučené v oboru. Výrazně častěji se jedná o dotázané, pracující v oblasti služeb a také ve stavebnictví. Převážná většina těch, kteří uvažují o drobném soukromém podnikání, by chtěla působit opět v oblasti služeb. Není tedy vyloučen přechod určité části pracovníků z těchto odvětví do malého soukromého podnikání.

Pro dokreslení výpovědi uvádíme oblasti, v nichž by chtěli, ti občané, kteří o soukromé podnikání projevují zájem, působit:

pohostinství a cestovní ruch, obchod	21%
zemědělství	16%
odborně řemeslná činnost včetně opravárenství (truhlář, zámečnický, opravy domácích spotřebičů)	11%
doprava a opravy automobilů a motocyklů.	8%
služby krejčovské, obuvnické, kadeřnické.	9%
stavebnictví (zedník, pokrývač, instalatér, komíník, natěrač, malíř, kameník, elektroinstalace)	7%
školařství, věda, kultura	5%

Vidíme, že většina z potenciálních zájemců o podnikání v malém již dovedla vymezit oblast své činnosti, ale dalších 11% dotázaných odpovědělo, že by chtělo podnikat ve službách, aniž je blíže specifikovalo.^{1/}

Ti občané, kteří uvažují o drobném soukromém podnikání dále vyjádřili své představy o tom, s kým by chtěli v malém podniku spolupracovat:

s nikým, pracovali by sami15%
s rodinnými příslušníky44%
s cizími lidmi15%
jak s rodinnými příslušníky, tak s cizími lidmi21% 2/

1/ Dopočet do 100% tvoří odpovědi "nevím" (5%) a "jiné odpovědi" (8%).

2/ Dopočet do 100% tvoří odpovědi "nevím" (5%).

Eventuální zájemci o nabízenou formu podnikání mají většinou představu, že v takovém podniku by mělo být zaměstnáno nejvýše 5 lidí (78% odpovědí). O větším podniku o 6 - 10ti zaměstnancích uvažuje 16% občanů a nad 10 osob pouze 6% dotázaných.

V našem národním hospodářství převládají dvě organizační formy - podniky a družstva. Začátkem letošního roku vstoupila v platnost nová pravidla řízení a hospodaření v organizacích služeb a 1.2.1988 nové nařízení upravující poskytování služeb občanů. Poprvé jsou služby koncipovány jako samostatné národohospodářské odvětví, organizované na chozrasčotním principu, na zásadách samofinancování a podnikové odpovědnosti za uspokojování potřeb občanů. Ruší se dosavadní územní omezenost a vytváří se větší prostor pro individuální činnost občanů, pro drobné podnikání. Drobné soukromé podnikání nutno tedy chápat jako rozvoj aktivity a schopností našich pracujících, jako rezervu pro doplnění dvou základních výše uvedených organizačních forem, jejichž společným cílem pak musí být uspokojování potřeb a požadavků společnosti.