

# SOCIO 4 LOGICKÝ ČASOPIS



SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV ČSAV

ROČNÍK 27 1991

## **Výkonná rada:**

Josef Alan

Lubomír Brokl

Jan Hartl

Lubomír Kotačka

Petr Matějů

Jiří Musil

Miloslav Petrušek

Jan Řehák

Jadwiga Šanderová

Jan Vlášil

Alena Vodáková

## **Šéfredaktor:**

Jiří Večerník

## **Výkonný redaktor:**

Jiří Ryba

## **Redakční kruh:**

Ivo Možný, předseda

Václav Bělohradský

Michal Čákr

Ivan Gad'ourek

Jan Hajda

Michal Illner

Jiří Kabele

Jaroslav Kapr

Jan Keller

Pavel Machonin

Jiří Nehněvajsa

Martin Potůček

Juraj Schenk

Jan Sedláček

Dragoslav Slejška

Zdeněk Strmiska

Jaroslav Štrítecký

Zdeněk Suda

Jiřina Šiklová

# **SOCIO LOGICKÝ ČASOPIS**

# **SOCIO LOGICAL REVIEW**

**SOCIOLOGICKÝ ČASOPIS.** Vydává Sociologický ústav ČSAV, Jilská 1, 110 00 Praha 1, telefon 231 91 15 (linka redakce 331, 333), fax 235 78 88. Rozšiřuje PNS. Informace o předplatném podá a objednávky přijímá každá administrace PNS. Objednávky do zahraničí vyřizuje PNS - ústřední expedice a dovoz tisku Praha, Kovpakova 26, 160 00 Praha 6. Objednávky ze zahraničí vyřizuje ARTIA a. s., Ve smečkách 30, 111 27 Praha 1. Tisknou Jihočeské tiskárny, sdružený podnik České Budějovice, provoz 8, Strakonice. Vychází šestkrát ročně. Cena jednotlivého čísla je 16 Kčs, roční předplatné 96 Kčs. Distribution rights in the western countries: Kubon & Sagner, P. O. Box 340 108 D-8000 München 34, BRD.

# **Sociologický časopis**

**ROČNÍK XXVII - 1991**

**Sociologický ústav ČSAV, Praha**

---

## OBSAH ČÍSLA 4/1991

---

*Slovo úvodem*..... 395

### STATI

---

• *Zdeněk Strmiska: Poznámky ke vztahu sociální struktury a politické kultury*..... (397)

*Jan Vlášil: Kořeny krize práce*..... 425

*Alena Vodáková: K otázce ženské práce*..... 440

*Oleg Suša: Práce a seberealizace člověka v kontextu společenských změn*..... 455

*Michal Čákr: Sociální klima v řízení průmyslového podniku*..... 468

### ZE SOCIOLOGICKÝCH VÝZKUMŮ

---

*Dragoslav Slejška, Jitka Havlová: K vývoji mimoakademické sféry sociologie práce a průmyslu v sedmdesátých a osmdesátých letech*..... 484

*Cháširi Munžaffarov, Marek Poloncarz: K vývoji zaměstnanosti v severních Čechách*..... 495

*Milan Tuček: Sociální diferenciaci v profesní sféře ve vědomí československé populace*..... 504

### RECENZE

---

*R. Sainsaulieu (ed.): L'entreprise, une affaire de société (A. Matějovský)*..... 519

*Reinhold Biskup (Hrsg.): Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft (I. Hradecká)*..... 524

### ZPRÁVY

---

*Personální práce a personální politika ve svobodném tržním hospodářství (M. Tomšík)*..... 527

*Konference "Automatizace, sociální otázky a práce" (V. Pernica)*..... 528

*Konference CHER v Bruselu (J. Hendrichová)*..... 532

*Inter-univerzitní středisko v Dubrovniku na křižovatce (J. Svátek)*..... 533

### DOKUMENTY

---

*Dopis Edvarda Beneše I. A. Bláhovi*..... 536

### POKYNY PRO AUTORY

---

*Pokyny pro autory*..... 539



## Slovo úvodem

Některá tradiční sociologická témata postihl u nás zvláštní osud. Dogmatické zákazy po desetiletí znemožňovaly veřejně se jim věnovat. Překonání dřívě vládnoucí ideologie je však spjato s natolik změněnou a nadále se měnící společensko-politickou situací, že tato témata se nyní zdají být neaktuálními. V minulosti popírané je dnes paradoxně považováno za přežitek minulosti. Takové klamné zdání vyvrací již prostá skutečnost, že ve vyspělých zemích se těmito tématy - bez ohledu na módní výkyvy ve frekvenci užívání různých konstitutivních pojmů - odborná veřejnost trvale zabývá. Pro základní výzkum představuje navíc reagování na aktuální události nejen existenční nezbytnost, ale též riziko ztráty teoreticko-metodologického odstupu od stávající situace a tedy i nedostatečného koncepčního předstihu vzhledem k dalším změnám této situace.

Snaha znovu připomenout některé jevy a souvislosti, ukázat hlubší zdroje některých současných problémů a získat odstup i předstih, potřebný pro jejich řešení, je také společným jmenovatelem většiny příspěvků obsažených v tomto čísle Sociologického časopisu. Poznatky odjinud a pohledy z jiné strany, které mají toto zaměření posílit, jsou zároveň výrazem zájmu výkonné rady a redakčního kruhu časopisu alespoň zčásti splatit publikační dluh těm autorům, kteří se na rozvoji naší sociologie podíleli z postavení mimo státní území nebo mimo akademickou půdu.

Obsahově je toto číslo volně sjednocováno implicitním důrazem na kulturní aspekty obou hlavních témat: politiky a práce. Politická kultura i kultura podniku, nacházející výraz např. v sociálním klimatu, jsou projevem určitých sdílených hodnot. Nedostatečně uspokojovaná potřeba seberealizace, případně krize smysluplnosti práce, jsou naopak - přinejmenším dle humanisticky orientované sociologické a vskutku sociální literatury - jednou ze základních příčin ztráty společenského konsensu. V porevolučním období je tato souvislost překrývána zjevným zápasem mezi optimismem, oprávněným získanými politickými svobodami, a skepsí vyvolávanou možnými ekonomickými hrozbami. Obavy z oslabení sociálních jistot, zejména dřívější uměle udržované neefektivní stability zaměstnání, ze snižování životní úrovně a zvyšování nároků na individuální výkon dočasně odvádějí pozornost od vnitřního významu pracovních a politických činností. Je však pravděpodobné, že právě polemické hledání potřebného minimálního konsensu řadu otázek, postavených v příspěvcích tohoto čísla, v dohledné době znovu nastolí.

Zatímco se každodenní vymezení jednotlivých politických směrů zdají být jasná, ukazuje úvodní stať nezbytnost sociologicky diferencovanějšího a v nezvulgarizovaném smyslu dialektičtějšího pohledu. Mocenské dichotomie se reprodukují, jak ukazuje stať o řízení podniku, i v dosud převažujícím represivním vztahu k pracovníkům. Mimoakademická sociologie průmyslu, pokračující v předválečných tradicích této disciplíny, se příznačně zabývala též optimalizací nehmotných podmínek práce a požadavky seberealizace. Perspektivám pracovní

seberealizace je věnována samostatná stať. Stejně tak je tematizována stále aktuální otázka ženské práce. Regionální problémy s nezaměstnaností, uváděné v další stati, jsou příkladem, že asociální vztahy přetrvávají nejen v podnikové, ale též v územně správní sféře a k jejich odbourávání dosud chybí koncepce. Transformace společnosti vyvolává, jak ukazuje stať o vědomí socioprofesionální diferenciace, statusovou inkonzistenci, která by mohla být dalším zdrojem zpochybnění hodnoty práce a v krajním případě dalším zdrojem potvrzení některých úvah, jimž je věnována stať o krizi práce. Možná východiska naznačují kromě uvedených statí též recenze, zabývající se novým chápáním podniku a novým pojetím participace v sociálně tržním hospodářství.

Skladba předkládaného čísla vycházela ze snahy poskytnout autorům prostor pro vyjádření různých, případně vzájemně se doplňujících přístupů a názorů a čtenářské obci alespoň částečný obraz o stavu sociologie práce a o hledání její nové orientace v nových podmínkách. Nezbyvá než doufat, že stejně jako úvodní politologická stať zaujmou i další příspěvky širší okruh čtenářů, než jen sociology práce, podniku a průmyslu.

*Jan Vlášil*

Sociologický časopis pokračuje ve své praxi tematických (tedy nikoli monotematických) čísel, věnovaných převážně určitému problémovému okruhu, přičemž některý z členů výkonné rady (jako nyní Jan Vlášil) je jakýmsi jeho "producentem". Rádi bychom samozřejmě poskytli mnohem více: uvést tematiku přehledovým článkem, věnovat jí více recenzí, kriticky pojednat problémy. Nicméně překročit hranici danou nabídkou, silami a časem autorů lze jen stěží.

Od poloviny tohoto roku stojí časopis na "dvou nohách": úzké výkonné radě, jež zajišťuje jeho výrobu a kontakt s autory, a širším redakčním kruhu, jenž se podílí na tvorbě koncepce časopisu a všemožně pomáhá redakci radou i skutkem. Doufáme, že se to promítne i v odborné úrovni a zajímavosti časopisu.

Další číslo by mělo být věnováno problémům sociální politiky (garantem je Jiří Večerník) a v posledním čísle tohoto ročníku (jež má na starosti Miloslav Petrušek) bude uvedena tematika teoretické sociologie. Plynulý pohyb mezi společenskou teorií a praxí by neměl být pro časopis žádnou výjimkou.

*Jiří Večerník*

## Poznámky ke vztahu sociální struktury a politické kultury

ZDENĚK STRMISKA

OSEUS, IRESCO, CNRS, Paříž

### Observations on the relationship between social structure and political culture

**Abstract:** The solution of the problems facing the inquiry on the transition from one global society social system to another requires both a critical mastery and the utilization of most significant contributions of general social theory. This paper addresses a number of questions that cannot be analyzed in depth here; yet they permit us to draw some lessons.

The present analysis deals with epistemological questions related to a concept of an open sociology, responsive to the real world's complexity, in search of pluralist approaches, and consisting of various types of cognitive processes and research strategies. The reflection is centered on plurality of determinisms that intervene in the making of social structure, and on modalities of connections between social structure and political structure. It is well known that these problems have systematically been neglected by traditional Marxist-Leninist sociology.

By insisting on the cognitive and axiological aspects of activity orientations, modern theories of action have opened the way for studies of the influence of these aspects on people's actions and practices, in general as well as in relation to social mechanisms and their regulating functions. The problems of actors, be it individuals, collective agents or social movements, have been inspiring especially in France, a great deal of productive and promising sociological research.

The study of influence exerted by political cultures on social transformation presupposes at first making, a description and a typology of these cultures - a task to which the second part of this paper is devoted. The differentiation of political cultures will be approached in particular from the point of view of the right-left relationship.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 397-424)*

Po více než dvaadvaceti letech nepřítomnosti v české sociologii je pro mne obtížné se soustředit "monograficky" na jeden problém, jak by pravidla časopisecké publicistiky vyžadovala. Budu komentovat zběžně více otázek, při nichž budu vycházet z některých problémů, které klade západní a zejména francouzská sociologie, a ze sociálních skutečností, jež jsou jejich předmětem; budu mít na mysli aspekty, které by mohly být pro české a slovenské sociology aktuální.

### 1. Myšlenka komplexnosti

Jedna z podstatných charakteristik sociologických přístupů, které chtějí splnit své poznávací poslání, tkví, myslím, v orientaci na komplexnost. Abstraktní architektury mohou oslnit svou velkorysostí a svou elegancí, pro poznání sociální skutečnosti jsou nezbytné, ale samy nestačí, jejich smysl je určen až jejich spojením

s dalšími koexistujícími určeními. V sociologické analýze je figura momentem konfigurace. Orientace na komplexnost není eklekticismem, eklekticismem není ani prosté konstatování, že sledované těleso vykonává současně více pohybů. Je neslučitelná jen se zjednujícím monismem v poznání i společenské praxi.

Vydělení vědeckého předmětu je samozřejmě legitimní a nezbytné; nevylučuje však, ale předpokládá jeho hloubkovou analýzu a jeho začlenění do dalších - vnitřních, souběžných či širších - souvislostí. Přitom se sociologická analýza neobejde bez postupného začlenění zkoumaného jevu do všech základních systémů, k nimž tento jev přináleží. V určitém smyslu není možná úloha současné společenskovědní analýzy nesrovnatelná s postupy moderního malířství: konstruuje a spojuje pohledy a perspektivy, které se nejdříve zdají být neslučitelné; vypracovaný obraz zdaleka však není libovolný; vyjadřuje řád, který je realitě vlastní.

Hledisko komplexnosti je třeba uplatnit i v systémových analýzách. Systémové vztahy se neuzavírají na hranicích sledovaného systému, i když o každém systému je možno říci, že je více méně autoreferenční, svébytný a relativně uzavřený. Složité vzájemné vztahy mezi sociálními systémy a subsystémy nelze vyjádřit jen v pojmech systému a okolí; specifické vztahy mezi systémy a mezi subsystémy představují podstatnou stránku společenské skutečnosti. Společenské procesy plní různé funkce, výkon každé funkce závisí na řadě podmínek vztahujícím se k různým systémům a společenská praxe neustále hledá řešení, často zkusmo, která odpovídají podmínkám soustavy rovnic s velkým počtem neznámých.

Orientaci na komplexnost nelze samozřejmě zaměňovat s rozlišením rovin obecnosti, specifičnosti a jedinečnosti, které člení předměty sociologického zkoumání, ani se způsoby vydělení vědeckého předmětu vycházejícími z hierarchické skladby sociální skutečnosti podle osy celek - část, systém - subsystém. Uplatňuje se v každé oblasti a na každé úrovni, v sociologické teorii, v analýze sociálních systémů globálních společností, ve studiu subsystému nebo specifických sociologických disciplínách a v monografických výzkumných pracích. Ve všech těchto oblastech sociologie potřebuje přesné popisy jedinečného, byť často rozsahem omezeného předmětu, empirická zobecnění, konstrukce obecných modelů, vysvětlovací postupy.

Orientace na komplexnost je spjata s pluralismem, s vědomím, že v sociální skutečnosti existuje pluralita figur, které nejsou redukovatelné na jediný vzorec nebo jediný typ vzorců. Poznání smysluplných souvislostí v činnosti vyžaduje vypracovávání obecných kategorií, pohybuje se však samo na úrovních zvláštních či jedinečných procesů. Vypracování obecných figur, na něž se soustřeďují různé podoby "formálních sociologií" obohacuje již samo o sobě naše poznání, není však jejím jediným předmětem. Kombinace jednotlivých figur nesou sebou zobecnitelné aspekty, i když mnohdy vedou k emergentním jevům, které očekávané souvislosti ruší nebo přesahují. Proto také v sociologické analýze není často možné vymezit přesně a v plném rozsahu podmínky, v nichž se určité pravidelnosti uplatňují. Vznik emergentních jevů má však sám své pravidelnosti, i když jsou často rozpoznatelné jen ex post. Nomologicky orientovaná sociologie má proto své

oprávnění, i když má také své zřejmé meze; sociologie může nicméně přispět k větší "srozumitelnosti" sociální skutečnosti i tam, kde zkoumané souvislosti nejsou plně zobecněny nebo vysvětleny a ještě méně jsou předvídatelné.

## 2. Pojem a pojetí sociální struktury

Mohl bych stěžít mluvit o otázkách výzkumu sociální struktury, aniž bych nepřipomněl, že v oblasti analýzy sociální struktury a výzkumu sociální struktury československé společnosti zaznamenala česká a slovenská poválečná sociologie, díky Machoninově týmu, nejvýznamnější přínos; v této oblasti měla také největší ohlas u odborníků jak v jiných středoevropských a východoevropských zemích, tak v západních společnostech<sup>1</sup>. Při celkovém pohledu na obecné aspekty této problematiky se omezím jen na dvě poznámky.

Není pochyby, že výzkumy sociální struktury mají svůj specifický předmět a že významně přispívají k sociologickému poznání. Určité nejasnosti trvají však možná dosud v přesnějším pojetí samotné kategorie sociální struktury. V jeho vymezení existují dosud odlišné tendence, které se střetávají, často i u téhož autora.

Tak např. Peter M. Blau<sup>2</sup>, jeden z klasiků teorie sociální struktury, definuje často sociální strukturu s odkazem na rozdíly v sociálních stavech lidí, sledovaných z hlediska určitých proměnných, a na korelace mezi rozděleními v různých proměnných; někdy podává širší vymezení zahrnující výslovně dva odlišné aspekty, totiž sociální statusy a sociální síť (síť sociálních kontaktů, interakcí a vztahu); jiné formulace výslovně zahrnují do sociální struktury nejen sociální diferenciaci, ale i sociální integraci a sociální vztahy, které sociální pozice integrují. Netřeba zdůrazňovat, že tyto formulace, i když ovšem nejsou neslučitelné, nejsou totožné a mohou vést ke značně odlišným výzkumným strategiím. Liší se již tím, že některé formulace privilegují izomorfní aspekty sociálních rozdílů, zatímco jiné se snaží obejmout i kvalitativní aspekty společenských vztahů - jak tomu nasvědčují odkazy na formy integrace společenských statusů a společenské vztahy, které je integrují. Projevuje se v nich určité napětí mezi teoretickou problematikou a jednotlivými metodologickými postupy, osvětlujícími její některé stránky. Ve většině obecných programových formulací je tu předmět zpravidla pojat širěji než konkrétní výzkumný program.

<sup>1</sup>) Několik mých statí mělo za úkol seznámit zahraniční odbornou veřejnost s výzkumem týmu Pavla Machonina a komentovat jeho výsledky a zkušenosti; uvádím zejména: "La stratification de la société socialiste" (ve spolupráci s B. Vavákovou), *Revue Française de Sociologie*, XIII (1972), str. 213-251; "La mobilité sociale d'une société socialiste: l'expérience tchécoslovaque" (ve spolupráci s B. Vavákovou), *Revue d'Etudes Comparatives Est - Ouest*, VII (1976), str. 125-184; "Divisions, classes, strates, in *Egalité et inégalités dans les pays de l'Est*, ed. by P. Kende, Z. Strmiska. Paris 1984, str. 301-369; publikováno také v anglické verzi, 1987, str. 379-342. Pokud běží o ohlasy těchto statí u francouzských sociologů, viz např. Boudon, Raymond, "Paradoxes des sociétés communistes, Un livre-dossier passionnant," *Figaro*, 12. XI. 1984.

<sup>2</sup>) Blau, Peter M. (1989) "Structures of Social Positions and Structures of Social Relations," in *Theory Building in Sociology*, ed. by Jonathan H. Turner, Sage Publications, str. 43-60.

Zkoumání izomorfních aspektů sociální diferenciace je nepochybně nejen legitimním, ale také nepostradatelným a vysoce produktivním vydělením vědeckého předmětu. Nepokrývá však celou problematiku sociální struktury. Je dobře známo, že za určitým mzdovým rozdílem nebo určitou formou sociální mobility se mohou skrývat kvalitativně značně odlišné sociální procesy. Zásluhou zmíněné Blauovy koncepce sociální struktury nepochybně je, že usiluje o překonání příliš úzkých přístupů k sociální diferenciaci a sociální stratifikaci a že směřuje k širšímu pojetí sociální struktury.

Je důležité si všimnout, že pokud pojem sociální struktury spojujeme se statusy lidí, což se mi zdá zcela odůvodněné; tento pojem "sociální struktury" se nekryje s pojmem "struktury sociálního systému" nebo "strukturace společenské skutečnosti". I když od nich nemůže být ostře oddělen a tím méně izolován, pojem sociální struktury, tak jak je běžně užíván, nezahrnuje například strukturaci sociálního systému v subsystemy, vztahy mezi ekonomikou, politikou a kulturou, strukturací regulativních systémů, struktury kulturních soustav atd. Obecně lze říci, že termín sociální struktura označuje sociální strukturace nahlížené ve specifické perspektivě, tj. chápané ve vztahu k aktérům, k lidem, přesněji řečeno k jejich sociálním statusům a k sociálním vztahům spojujícím tyto statusy. V tomto pojetí se pojem sociální struktury vztahuje k vysoce významné stránce společenské skutečnosti, není však jediným předmětem nebo jedinou strukturou, která by byla předmětem sociologického zkoumání.

Druhá otázka se týká jednoty a mnohosti, spojitosti nebo oddělenosti sociálních rozdílů existujících v různých oblastech společenského života. Domnívám se, že některé současné výzkumy sociální struktury, nebo častěji některá pásma s nimi spjatých úvah, jsou do jisté míry ovlivněny "monistickými" přístupy, které v charakteristikách a změnách sociální struktury a sociální diferenciace vidí jen účinky jediného operátora; nejčastěji jím jsou procesy industrializace, modernizace, racionalizace, s ní spjaté dělby práce a růstu složitosti práce. Je nepochybné, že tyto změny v současných společnostech probíhají a že mají prvořadý význam; nelze je proto nezaznamenat. Industrializačně-racionalizační tendence nejsou však jedinou silou, která sociální strukturu utváří. Tyto tendence nejsou ve všech společnostech a ve všech vývojových fázích stejně silné; všude se setkávají s více méně silnými překážkami nebo prostě s jinými vlivy, a jsou více méně modifikovány, zbrzděny nebo deformovány. Lze těžko popírat, že například sociální struktura Československa a jiných monokratických společností byla utvářena po více než 40 let nejen procesy industrializačními a modernizačními, ale že stejně tak bylo její formování poznamenáno monokratickým systémem celospolečenského řízení. Diktátorská politická moc založená na askriptivních (nevýkonových) a partikularistických (výlučných a nezobecnitelných) kriteriích se stala drtivou společenskou silou, která určovala podmínky společenského života ve všech jeho oblastech. Přednostním úkolem nových výzkumů sociální struktury by mělo být podle mého názoru popsat přesněji tento konflikt sociologickými prostředky v jeho průběhu a jeho důsledcích.

Poznamenejme, že pluralita determinant sociální struktury se projevuje - samozřejmě v podstatně odlišné podobě - i v současných západních společnostech. Je, myslím, jednostranné popisovat všechny sociálně-ekonomické rozdíly jako rozdíly v dělbě práce a v socio-profesionálních rolích, jak programově činí např. Parsons<sup>3</sup>. Majetkové rozdíly tu existují a hrají nemalou úlohu, i když ovšem často nelze strukturálně dobře rozlišit mezi příjmy z výkonu socioprofesionálních rolí a příjmy z titulu vlastnictví. Je zásluhou některých nemarxistických sociologů, např. Parkina<sup>4</sup>, že tuto Parsonsovu koncepci podrobili objektivní zdůvodněné kritice, a že obhajovali pluralistické pojetí sociální struktury, v němž brali v úvahu nejen majetkové, ale také rasové, etnické, sexuální, náboženské a jiné rozdíly. Tento autor se opírá o obecnou teorii tříd weberovské inspirace, založenou na pojmu "vyklučujícího závěru", který v jeho pojetí třídní rozdíly různého typu konstituuje.

V současném sociologickém myšlení je stále živá konfliktní otázka pojetí sociální struktury, pokud běží o charakter a zdroje sociálních rozdílů; v odpovědích na ni se střetává marxistická tradice zastávající základní jednotu třídních diferencí ve všech hlavních oblastech společenského života, a tradice weberovská, zdůrazňující rozdílnost makrostrukturálních rozdílů zakotvených v různých oblastech společenské skutečnosti. Dnes mohou být tyto otázky osvětleny, přinejmenším do vysoké míry, empirickými prostředky.

Vezmeme-li v úvahu všechny společenské rozdíly v moderních společnostech, ukazuje se, že je nemožné je redukovat na jeden jejich zdroj: sociální rozdíly spjaté s nerovným postavením žen, s vlivy diktátorských politických systémů, s modernizačními procesy nevycházejí zřejmě ze stejných zdrojů, i když nejsou nezbytně jen "lokální" nebo "regionální" povahy, ale zasahují, v podobné nebo odlišné míře, různé oblasti společenského života. Vedle toho můžeme také pozorovat procesy, které výrazně posilují relativní autonomii rozdílu v jednotlivých oblastech. Tak například proti očekávání některých sociologů, francouzské i jiné západoevropské výzkumy potvrzují značnou souvislost mezi socioprofesionálními kategoriemi nebo náboženskou příslušností lidí na straně jedné a jejich volebním chováním podle dělení levice - pravice na straně druhé<sup>5</sup>. Naproti tomu některá data polských výzkumů i jiná pozorování z bývalých socialistických zemí přesvědčivě prokazují, že v období všeobecné krize legitimacy systému v letech před jeho zhroutilím dochází k velmi výraznému oslabení, v některých souvislostech k úplnému potlačení vztahu mezi sociální strukturou a politickými

<sup>3</sup>) "V současných nemarxistických diskusích o třídách, specifický odkaz na vlastnictví výrobních prostředků skutečně vymizel", Parsons, Talcott (1970) "Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited," *Sociological Inquiry*, 40: 22.

<sup>4</sup>) Parkin, Frank (1979), *Marxism and Class Theory, A bourgeois Critique*, Tavistock, obzvl. str. 48-54.

<sup>5</sup>) Mayer, Nonna (1986) "Pas de chrysanthèmes pour les variables sociologiques," in *La cadrôle de défaite de la gauche*, ed. by Elisabeth Dupoirier, Gérard Grunberg, Paris: Press Universitaires de France, str. 149-167.

postoji k systému, tudíž určitými aspekty kulturní struktury<sup>6</sup>. Ovšem i tam, kde existují podstatné souvislosti mezi sociální strukturou a kulturními či kulturně-politickými orientacemi lidí, je zřejmě konstituování subjektu sociálních hnutí odlišným procesem od konstituování nebo reprodukce sociální struktury.

Pluralistické pojetí sociální struktury, které nepřehlíží integrační procesy v ní probíhající, je s to zaznamenat všechny typy sociálních rozdílů, které v sociální struktuře existují, ať již běží o spojitě proměnné, které vyjadřují celkovou "morfologii" společenských rozdílů (o skupinové struktuře společnosti sice mnoho bezprostředně nevypovídají, ale mohou významně přispět v přesnějších analýzách k jejímu poznání), o nespojitě, kvalitativní rozdíly stratifikační, zakládající kvalitativně odlišné vrstvy, nebo o dichotomické rozdíly, které v popisech třídní struktury tradičně hrají prvořadou roli, ale nesou s sebou stále dosud otevřené problémy. Na rozboru mocenské struktury například je možné dobře ukázat, že dichotomická rozdělení na "vládnoucí" a "ovládané", která vyjadřují hlubokou a pravdivou tendenci institucionálních struktur v monokratických, diktátorských systémech, nejsou sama dostatečná pro popis sociální struktury a nejsou ani dobře sama o sobě, bez vztahu k dalším určením, operacionálně aplikovatelná. Není tomu tak jen proto, že empirické výzkumy ukazují existenci relativně početných mezivrstev, které vzdorují dichotomickým klasifikacím, ale zejména proto, že při koncentraci moci na vrcholku mocenské struktury se v celé společnosti rozvíjí složitá hierarchie mocenských vztahů, vyjadřující se v hierarchii politických statusů, v níž na každé její úrovni se vztah "vládnoucí - ovládaný" neúprosně reprodukuje a dichotomické dělísko, které mělo být jediným výlučným řezem společenské struktury, se stává obecným všudypřítomným vzorcem - jako by ve společenské struktuře implodovalo, nebo jako by si dominantní vztah suverénně podrobil vše, co ve společnosti existuje a vše přizpůsobil svému obrazu. Obdobné problémy, spjaté s "nákazou" dominantním vztahem, se kladou i u jiných proměnných.

Závěrem poznamenejme, že existence sociální struktury, jako každé struktury, tkví v pravidelnosti vztahů, které ji vytvářejí. Smysluplnou a průzračnou se struktura stává, je-li ji možno pochopit jako produkt činnosti a procesu. Dovršený strukturální popis vede nutně k činnostní a dynamické analýze.

### 3. Elementární sociologické konceptualizace

Obecná sociologická teorie sama o sobě pravděpodobně není hlavním ohniskem sociologické práce, nicméně plní nezastupitelné funkce. Jednou z nich je, že ve svých výpovědích a úvahách načrtává obecně možné struktury předmětu sociologického výzkumu a formuluje tím vlastně řadu otázek, které konkrétní sociologická práce má specifikovat a konkretizovat a na něž má přinést své

<sup>6</sup>) Koralewicz, Jadwiga, Edmund Wnuk-Lipinski: "Visions of Society, Differentiation and Inequalities in the Collective Consciousness;

Adamski, W. W., I. Bialecki, K. Jasiewicz, L. Kolarska-Bobinska, A. Rychard, "Poles 1980-84: Dynamics of Social Conflict and Consensus," in *Sisyphus*, Sociological Studies, vol. V (1989), Warsaw, str. 225-261.



odpovědi. Nemusíme zdůrazňovat, že hodnota obecné sociologické teorie závisí především na tom, do jaké míry se jí daří zhodnotit výsledky konkrétní sociologické práce a do jaké míry plní své inspirační funkce.

Jedna z otázek obecné sociologické teorie se týká vydělení "základních dílčích celků", "systémů" či "komplexu jevů", které společenskou skutečnost na nejobecnější úrovni strukturují a které je možno užít jako referenční systémy pro analýzu zkoumaných jevů. Vypracování těchto elementárních "topologií" (nebo "topik") společenské skutečnosti bylo po dlouhou dobu blokováno ideologickou fixací na jednu její formu - v řadě zřetelů nikoli nejpodstatnější - formu, která rozlišovala mezi společenským bytím a společenským vědomím, základnou a nadstavbou, případně ekonomickým, sociálním, politickým a duchovním procesem, přičemž tyto kategorie, zejména dvě první dvojice, byly mylně pojaty jako obecné kategorie sociální dynamiky, mezi nimiž existují univerzální vztahy determinace a závislosti.

Značný krok vpřed v této oblasti byl vykonán Sorokinem v třicátých a čtyřicátých letech, a Parsonsem začátkem padesátých let<sup>7</sup> tím, že programově rozlišili v jejich *třísystémovém* (později u Parsonse *čtyřsystémovém*) *schématu* sociální systém, kulturní systém a systém osobnosti; toto rozlišení se dodnes pozitivně uplatňuje v sociologickém myšlení. Určitá omezenost této elementární konceptualizace se však skrývá předně v tom, že tento přístup privileguje implicitně procesní systémové hledisko před aktéry; tím současně privileguje statiku před dynamikou, nebo jeden typ dynamiky před její jinou formou. Tato tendence je posílena tím, že se harmonizují a stylizují vztahy mezi základními systémy, a tím se zbavují svých dynamických potencií: interakce mezi systémy se pojímá jako základna jejich integrace a synchronizace, nikoli jako jeden z podstatných zdrojů společenských přeměn.

Toto pojetí bere ovšem v úvahu přítomnost aktérů; ale aktéři tu nejsou ani potenciálně determinující osou systémových procesů nebo alespoň jedné části systémových procesů, nýbrž jsou chápáni jako element procesů nebo činností, který je přizpůsoben globální systémové logice a je jí určován. Aktéři nejsou proto v plném slova smyslu subjekty činnosti, schopné prosazovat vlastní finality v historickém procesu i proti některým systémovým tendencím, jsou jen jedním ze subsystémů v systému činností. Pro rozlišení mezi aktéry jako subjekty činnosti a jako agenty systému a pro různé typy vztahů mezi aktéry a sociálním systémem tu není žádné místo.

Proto také Parsons mohl neustále přecházet od činnosti k systému a od systému k činnosti, přesněji řečeno, teorie činnosti mu mohla zcela splynout s teorií systému, aniž potřeboval analyzovat různé typy vztahů mezi činností a systémovými procesy nebo mezi aktéry a systémem: v takovém vyústění se ovšem teorie činností, která chtěla být voluntaristická, naprosto zhroutila jako teorie, která by měla svůj specifický předmět, odlišný od běžných systémových analýz.

<sup>7</sup>) Sorokin, Pitirim A. (1969), *Sociological Theories of Today*, Harper, obzvl. str. 420-440.

Pokrokem v třísystemovém schématu je, že zavádí do sociologické analýzy znovu *osobnost*, která z ní byla v marxovském paradigmatu téměř vyloučena. Interakce mezi nositeli třídních a skupinových zájmů a jednáním lidí jako osobnosti představuje vzájemně spjaté, ale odlišné roviny sociologické analýzy. Bez odkazu k lidem jako osobnostem je ovšem těžké uvažovat lidská práva a univerzalistické hodnotové orientace obecně.

Termín "systém osobnosti" zůstává však mnohoznačný a vztahuje se k různým hlediskům: psychologický pojem osobnosti, založený na příkladu na psychoanalytické teorii psychického aparátu (rozlišující instance "to", "já", a "nad-já"), se nekryje se sociologickým pojmem osobnosti, vztahujícím se k úhrnu sociálních rolí, které lidé vykonávají. Často se v pojmu osobnosti podtrhuje jedinečnost a neopakovatelnost každého jedince, aspekt, který má svůj protějšek v obecných rysech osobnosti, v tom, co se označuje jako sociální nebo socio-kulturní charakter osobnosti. Pojem osobnosti vyjadřuje také auto-finalitu a auto-regulaci jedince - jednající jako osobnosti, jako subjekt činnosti, v protikladu k instrumentálním funkcím, které jedinec plní vzhledem k sociálnímu systému - jednající tu vystupují jako "agenti systému". Poslední význam potvrzuje, že pojem osobnosti ve své škále odlišných významů nepokrývá všechny formy účasti aktérů v sociálním procesu. Všechna tato rozlišení nemají ovšem jen sémantický význam, kladou otázku různých forem přítomnosti jednajících v sociálním procesu, jejich různých statusů v sociální činnosti a různých forem interakcí mezi systémy. Nelze, myslím, říci, že by autoři třísystemového schématu nebo jejich pokračovatelé zpracovávali uvedenou problematiku v této diferenční perspektivě.

Stejně závažné je, že konceptualizace třísystemového schématu nevčleňuje do analýzy problematiku *sociálních hnutí*, která jsou hlavním subjektem kolektivní činnosti a jednou ze základních os historického procesu. Problematika sociálních hnutí zaujímá centrální místo v evropské, zejména ve francouzské sociologii. Není samozřejmě nepřítomná ani v jiných sociologiích, včetně americké sociologie, ale nenáleží jí v nich tak centrální postavení jako v sociologii francouzské. Sociální hnutí se tu nepokládají za pouhý produkt přechodných potíží a zvláštních konjunktur nebo výjimečných vývojových fází, vyžadujících změnu systému; zdaleka nejsou okrajovým jevem nebo výrazem špatného fungování systému. Podle Alaina Touraina, hlavního představitele těchto teorií, jsou sociální hnutí konstitutivním, permanentním znakem všech typů společnosti spjatých vždy s určitým typem třídního konfliktu. Zvláštní úlohu hrají sociální hnutí v soudobých společnostech, které již nemohou sebe-řídit a sebe-produkovat jen na základě fungování tradičních institucionalizovaných řídicích aparátů, byť demokratických, ale vyžadují účast nových sociálních sil a přítomnost nových forem kolektivní činnosti<sup>8</sup>.

V současných sociálních podmínkách není jistě nahodilé, že Alain Touraine, představitel teorie sociálních hnutí, od sebe odděluje sociální hnutí a historická hnutí orientovaná na prosazení společenské změny, při čemž se dovolává odlišnosti

<sup>8</sup>) Hlavní teoretickou prací Alaina Touraine zůstává *Production de la Société*, Seuil 1973, 543 str.; nejsevernější úvod do teoretické i metodologické problematiky prinášá stručný text *La Voix et le Regard*, Seuil 1978, 313 str.; viz řadu dalších prací.

rovin synchronní analýzy a diachronní analýzy. V této perspektivě Touraine programově odděluje sociální hnutí od změny, zejména institucionální změny a změny systému, pro něž hledá jiné společenské zdroje a situuje je do jiných myšlenkových kontextů, které nechťejí být "evolucionistické". Současné společnosti, které jsou podle jeho názoru stejně tak "post-socialistické" jako "post-liberální", se charakterizují více novými konflikty, účastí nových kolektivních aktérů na sociální scéně a novým typem sociálních hnutí než orientacemi na určité přeměny institucionálních aparátů. Touraine podle mého názoru nemá nepravdu v tom, že sociální hnutí nejsou nutně jen záležitostí změny, ale mohou se týkat samotné reprodukce sociálního systému, nicméně sepětí sociálních hnutí s přeměnami společností se mi zdá zcela konstitutivní. Pojmová rozlišení, která sociologická analýza zavádí, například rozlišení mezi synchronní a diachronní analýzou, nelze přičítat sociální realitě samé, nelze je reifikovat. Je také možné si myslet, že tendence oddělit sociální hnutí od změny je výrazem rozpaků mnohých sociálních skupin moderních společností před problémy institucionálních a makrostrukturálních přeměn. V každém případě je však třeba vidět v sociálních hnutích významnou sociologickou kategorii, která nemůže zůstat mimo rámec základních sociologických konceptualizací; představuje určitý svorník, který spojuje sociální systémy, aktéry, vypracování činnostních orientací a kolektivní společenskou činnost směřující k reprodukci i k transformaci sociálních skutečností.

Touraine a autoři zabývající se současnými "novými sociálními hnutími" právem zdůrazňují některé jejich specifické charakteristiky, jež tkví např. v tom, že tato hnutí nesměřují k obraně specifických skupinových zájmů, ale formují se kolem obecných lidských problémů - máme tu na mysli taková hnutí jako hnutí proti hladu, mírové hnutí, hnutí proti apartheidu, antitotalitární hnutí - že tudíž tato hnutí vycházejí z určitých centrálních hodnotových orientací nebo přímo z etických problémů, do jejichž řešení účastníci hnutí zasahují jako odpovědní členové lidského společenství. Přitom tato hnutí nejsou zdaleka "idealistická", ale jsou si vědoma, že mohou dosáhnout svých cílů jen tak, že se prosadí ve světě vlivu, v prostředcích masové komunikace, ve smýšlení a chování mas lidí, v mocenských vztazích. Jejich cíle nejsou ve svém obsahu úzké nebo tematicky omezené, jak by se na první pohled mohlo zdát; jak ukazuje například vývoj mírového hnutí, nová sociální hnutí chápou dosažené výsledky jako východisko pro zobecněná řešení, která se v široké míře týkají vztahu mezi držiteli moci, jejich generálními štáby a celou občanskou společností.

#### 4. Vztah kultury a sociálního systému

Jednou z centrálních kategorií sociologické analýzy je *kategorie kultury*. Místo soustavnější analýzy řekněme alespoň, že tento termín ve svém elementárním významu neodkazuje k žádné specifické, oddělené oblasti společenského života, odlišné od jiných oblastí, ale že otevírá určitou perspektivu, z níž se na společenskou nebo lidskou skutečnost nahlíží; ve vztahu k jiným základním sociologickým kategoriím je kultura po výtce relační pojem. Hledisko kultury vychází z koloběhu společenského života, jeho kontinuit a diskontinuit, z jeho

historicity: jako kulturní se jeví produkt, činnost, či potencialita, které byly vytvořeny nebo jsou vytvářeny v jednom cyklu společenského života a jsou s to vstupovat do dalšího cyklu společenského života. Kultura přepokládá návaznost i inovaci. Pokud je všudypřítomná kultura přednostně spjata s některými aspekty společenské a lidské skutečnosti, je to s činností, s jejími orientacemi a produkty, v nichž vždy jde o odhalení a o uplatnění smysluplných souvislostí. Naproti tomu sociální struktura odkazuje spíše k faktickým komplexním procesům jako systémům činnosti, v nichž se sociální struktura projevuje a formuje. Člení-li se kultura podle oblastí, v nichž se projevuje, a mluví-li se o kultuře duchovní, politické či ekonomické, lze plným právem mluvit také o kultuře sociální, která se podílí na vytváření sociální struktury a je jí samozřejmě také podmíněna. My se tu v našich poznámkách ovšem nebudeme zabývat kulturou obecně, nýbrž kulturou nahlíženou v její řídicí, regulativní funkci.

Sociální a politické kultury hrají podstatnou úlohu v celém společenském procesu; tato úloha je zřejmá při reprodukci systému i při společenských přeměnách. To ovšem samozřejmě neznamená, že sociální a politické kultury determinují samy sociální proces a společenskou změnu. Je dobře známo, že kombinace společenských činností často vyvolávají emergentní a někdy zvrácené účinky, které nikdo nepředvídal a nikdo nechtěl<sup>9</sup>. To ovšem neznamená, že by orientace činnosti s takovými účinky byly samy bez následku: kognitivní nezvládnutí situace je tu přímo spjata s vznikem emergentních účinků. Kromě toho nelze přehlédnout, že ve společenských změnách se uplatňují specifické determinismy společenských vztahů a institucionálních soustav.

Domnívám se, že v současných společenských podmínkách v přechodných postkomunistických společnostech může sociologie účinně přispět k ujasňování významu voleb mezi různými *hodnotovými orientacemi*, mezi různými kulturami, na nichž v podstatné míře závisí společenský život, i když ovšem posláním sociologů jako sociologů není militantně obhajovat určité konkrétní varianty v řadě možných řešení sociálních problémů. Sociologové mohou však čelit iluzi, že tyto aspekty sociálních a politických voleb lidí lze obejít odkazem na univerzální mechanismy nebo mechanismy vlastní té které oblasti společenského života. Samozřejmě, kulturní volby nejsou demiurgem, který suverénně rozhoduje o jeho obsahu. Vycházejí z funkčních určení jeho jednotlivých složek a oblastí, jež jsou však zpravidla rámcová, mnohoznačná a rozporná, a jejich specifikace je právě obsahem společenského života, do něhož v široké míře zasahují kulturní kritéria.

Odkazy na kulturní aspekty společenských procesů nemají ovšem zmenšovat význam určitých sociálních mechanismů, z nichž některé mají své invariantní, kvazitranshistorické aspekty. Takový je na příklad *mechanismus trhu*, který ve svých obecných aspektech je zakotven ve struktuře lidských činností a společenských interakcí. Přes nespornou historickou proměnlivost těchto jevů je možno si myslet, že výměna činnosti a určité formy orientace jedince na své vlastní zájmy jsou - vedle jiných forem sociality - vždy přítomny v činnosti lidí, i když vždy

<sup>9</sup>) Boudon, Raymond, *Effets pervers et ordre social*, Paris: PUF, 1977, 1979; *La logique du social*, Paris: Hachette 1979, 1983; překlady do angličtiny.

na různé úrovni a v různých historických podobách. To ovšem neznamená, že zájmové orientace, směna, trh ve svých konkrétních formách, mohou existovat a rozvíjet se bez určitých hodnotových orientací, tj. bez určitých kulturních předpokladů. Na ideologické úrovni je jistě možné přijímat nebo odmítat každou formu tržního hospodářství, na poznávací úrovni je však zcela mylné a zavádějící, jestliže se tvrdí, že charakteristika "sociální" je s pojmem tržního hospodářství neslučitelná nebo že je zbytečná. Tržní hospodářství nelze konkrétně určit bez odkazu na kulturní charakteristiky ekonomického systému a ekonomické politiky, výslovné odmítnutí tento systém charakterizovat je ovšem také jeho charakteristikou.

Hodnotové orientace a jiné kulturní prvky se uplatňují také v zájmovém kalkulu. Striktně vzato, zájmy předpokládají hodnoty a naopak, neexistuje žádná výlučně instrumentálně určená činnost, žádný čistě ekonomický postup. Představa, že lze činnost dostatečně určit jen "instrumentálním rozumem", je dávno vyvráceným omylem technicistních nebo technokratických přístupů. Je ovšem pravda, že hodnotové předpoklady některých zájmových orientací mohou být ve své platnosti tak zřejmé a jejich alternativy tak bezvýznamné, že je možné někdy od nich abstrahovat v praktickém zájmovém kalkulu i v jeho teoretické analýze: ve skutečnosti však tyto hodnotové volby jsou v zájmově orientovaném chování vždy přítomny. Připomeňme, že nutnost hodnotové volby a hodnotového rozhodnutí v činnostních orientacích byla pro Parsonse výchozí ideou, která jej vedla k projektu jeho "voluntaristické" teorie činnosti. Jeho výklad vztahu mezi hodnotami a zájmy je však jednostranný, což se ukazuje zejména v jeho radikální kritice "utilitarismu", v níž zájmové orientace převádí na hodnotové soudy.

Sociologické myšlení není vystaveno jen nebezpečí odhlášení od hodnotových orientací a od jejich úlohy v činnosti, ale stojí i před úkolem brát plně v úvahu *poznávací aspekty*, které zasahují také do hodnotových orientací, aniž ovšem smazávají rozdíly mezi kognitivní a axiologickou sférou. Přítomnost těchto kognitivních aspektů v hodnotových orientacích byla zaregistrována i ve Weberovské tradici, která však vcelku kladla největší důraz na axiologické, extra-kognitivní aspekty kulturních a osobních voleb (viz Weberův pojem "hodnotově-racionálního jednání"). V tomto přístupu spočívala možnost určité racionalizace hodnotových orientací v tom, že kognitivní procesy měly umožnit dosáhnout vyšší stupeň koherentnosti mezi prostředky a cíli, stejně tak jako mezi sledovanými cíli. Hledání dalších, účinnějších prostředků pro vstup "rozumu" do společenské praxe je základním ohniskem Habermasovy problematiky a jeho teorie komunikativního jednání. V popředí jeho zájmu je zkoumání procesních pravidel, která uplatnění rozumu ve společenské praxi umožňují. Habermasova analýza, založená na analýze logiky řečových činností, je však formální v tom smyslu, že neříká, co lidé vlastně předmětně dělají ve vztahu k problémům, které řeší, když pravidla komunikativního jednání aplikují.

Lze se domnívat, že v návaznosti na teorie učení je možné nalézt nové přístupy k problémům racionalizace hodnotových orientací. Jsou-li axiologické problémy striktně vzato kognitivně neřešitelné, platí-li od Hobbesovy doby, že neexistuje žádný striktně poznávací postup, jak přejít od faktického soudu

k hodnotovému soudu, neznamená to, že by všechny racionalizační postupy byly nemyslitelné. Historická zkušenost neustále ukazuje, jaké jsou implikace a konsekvence aplikace hodnotových orientací. Tato zkušenostní data umožňují přechod z roviny větší nejistoty na rovinu menších nejistot, z roviny nerozhodnutelnosti vyššího stupně na rovinu nerozhodnutelnosti menšího stupně. Prokáže-li se například, že vysněný nový společenský systém přináší nešťastné a žalostné výsledky pro celou společnost, není to bez zájmu pro posouzení samotných principů, na nichž je tento systém založen. Je však snadné vidět, že takové "pragmatické" postupy mají také své axiologické předpoklady a mají zřejmě i meze své aplikovatelnosti - jsou nicméně pro praktické racionalizační postupy nepostradatelné.

Vzhledem k historické zkušenosti není ovšem racionální učení jedinou formou vztahu. Sledujeme-li dějiny, a zejména prožíváme-li dějinné události své doby, je často zárážející, jak poměrně málo racionálního učení se v historickém procesu prosazuje - přinejmenším ve vztahu k možným přáním pozorovatele. Racionalizační tendence na straně jedné a mytizační, často mystifikační tendence na straně druhé se tu srážejí v dramatickém procesu v té míře, že je možné se někdy ptát, zda tu ještě historické učení vůbec existuje. Porozumět iracionálním procesům skrývajícím zjednodušené figury myšlení a živelnou nezvládnutou afektivitu je ovšem pro sociologickou analýzu zpravidla obtížnější, než porozumět procesům učení. Zůstává, že samotné porozumění nepřekonává bezmocnost pozorovatelů, a často ani aktérů.

## 5. Záchytné body pro popis společenských a politických kultur západních společností

Moderní společnosti s jejich základními charakteristikami a jejich osudy nelze pochopit bez přihlédnutí k jejich axiologickým základům, k hodnotovým volbám s jejich kritérii a finalitami. Souhlasím s těmi koncepcemi, které spatřují tyto základy především v *univerzalistických hodnotách*, založených na obecných principech, na zobecnitelných a nikoliv na zvláštních nezobecnitelných zájmech aktérů a skupin aktérů. Tyto univerzalistické hodnoty jsou založeny na principech, o nichž můžeme říci v duchu Rawlsových koncepcí sociální spravedlnosti<sup>10</sup>, že jsou v jejich podstatě a v jejich aplikacích přijatelné v podstatě pro všechny lidi, kteří je posuzují, bez ohledu na jejich specifické sociální statusy a role. V podmínkách Rawlsem navrženého myšlenkového experimentu je totiž možno si myslet, že lidé posuzují principy spravedlnosti, principy rozdělení sociálních rolí ve společnosti již v okamžiku, kdy ještě neznají, jakou úlohu budou sami v nové spravedlivé společnosti plnit, takže jejich soudy nejsou ovlivněny jejich zvláštními zájmy. Tato tendence k sociální spravedlnosti, mohli bychom říci k určité axiologické "objektivitě", stejně tak jako úsilí o racionalitu, o optimální využití stávajících činnostních možností s rozpoznáním co nejširšího okruhu účinků, které jednotlivé strategie činností přinášejí, představují pravděpodobně nejvýznamnější principy, o něž se moderní společnosti opírají.

---

<sup>10</sup>) Rawls, John, *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard 1971 a další vydání.

Bezprostředním výrazem univerzalistických hodnot na jejich nejobecnější úrovni jsou *lidská práva a demokratické principy*. Univerzalistické hodnoty se vztahují jak na individuální, tak na kolektivní zájmy; jsou úzce spjaty s humanistickými, personalistickými či individualistickými přístupy nebo alespoň přístupy, které v různých interpretacích zastávají vysoce pozitivní hodnocení jedince - sociálního aktéra a osobnosti - a pokládají jej za základní civilizační hodnotu. Tyto jednotlivé koncepce se ovšem liší v tom, jak pojímají sociální dimenze lidí, jak přesně interpretují vztah mezi jedincem, kolektivitou a kulturou. Nelze například přehlédnout, že moderní *individualismus* je charakteristickým rysem západních společností, že naproti tomu některé vyspělé a úspěšné moderní společnosti, například společnost japonská a jiné industrializované společnosti asijské, takový individualismus evropsko-amerického typu neznají nebo jej ještě neznají.

Univerzalistické hodnoty samozřejmě nevylučují v jednání lidí partikularistické zřetele a orientace na vlastní zájmy, které hrají v životě soudobých společností v široké míře určující úlohu, univerzalistická kritéria však limitují a podmiňují jejich platnost. Tyto hodnoty nedelegitimizují sociální rozdíly, naopak umožňují je uznat za legitimní, pokud jsou založeny na výkonových kritériích.

Velmi důležité místo zaujímá v hodnotových systémech moderních společností jejich *aktivismus s výkonovými kritérii* spojený. Aktivismus je jednak hodnotovým principem, jednak se opírá o sociální mechanismy, které praktické uplatnění tohoto principu umožňují a posilují. Moderní kapitalismus je formou, která sjednocuje a konkretizuje oba tyto aspekty. Každý ví, že kapitalismus byl v minulosti a je v přítomnosti hodnocen různým způsobem, že dnes je v rostoucí míře ve světě fakticky přijímán, ale jeho normativní hodnocení zůstává v široké míře spornou otázkou. My v této souvislosti nechceme analyzovat problémy jeho legitimacy; těžko však lze popřít skutečnost, že kapitalismus sehrál prvořadou historickou úlohu v dynamizaci a mobilizaci společenských činností v moderních společnostech, v ekonomické i mimoekonomické sféře. Otevřel cestu k rychlému ekonomickému růstu a k přeměně řady sociálních rolí v tvůrčí podnikatelské role pro značný počet lidí, a to nejen majitelů, ale také manažerů, profesionálů, inženýrů, techniků, kvalifikovaných pracovníků, kteří se mohli se svými rolemi do vysoké míry ztotožnit a nalézt v nich životní poslání. Současně kapitalismus formoval pracovní potence mas lidí, kteří v daných podmínkách nemohli vidět v pracovní činnosti hodnotu o sobě, ale měli k ní spíše instrumentální vztah.

Kapitalismus aktivismus nejen posiloval a rozšiřoval, ale sám je také produktem aktivismu v různých jeho formách. Současné studie industrializačního a kapitalizačního procesu v Jihovýchodní Asii se zdají potvrzovat, že moderní aktivismus je zakotven některými svými kořeny ve vývoji hodnot různého typu, které svou platností zpravidla přesahují okruh na zisk zaměřených ekonomických činností; aktivismus může být živěn nejen specifickými náboženskými koncepcemi, jejichž klasickým příkladem je Weberem analyzovaná protestantská etika, ale také určitými prvky jiných etik, na příklad důrazem na disciplínu a úsilí v konfucianismu, nebo může čerpat z militaristických tradic, jak je tomu



v japonském a také německém vývoji<sup>11</sup>. Aktivismus jako hodnota zůstává zpravidla platný, i když kulturní prvky, které byly jeho nositeli, se oslabily nebo vymizely. I když formy interakce těchto různých vlivů jsou dosud předmětem teoretických sporů, samotná teze jejich koexistence se zdá být zcela oprávněná.

Pro moderní aktivismus je charakteristické, že se vyvíjí současně jako instrumentální i jako cílová hodnota a že je do vysoké míry slučitelný s odlišnými osobními hodnotovými systémy. Jeho pozice v moderních společnostech není neotřesitelná, ale zdá se být dostatečně silná, aby překonal krizi a citelná oslabení, jež jej někdy postihují. Obecně vzato, lidská existence a její hodnota zůstávají v perspektivách současných moderních společností neoddělitelně spjaty s intenzívní činností, a někdy až vypjatým úsilím, v profesionální i mimoprofesionální sféře. Z tohoto hlediska představuje výrazné oslabení aktivismu, k němuž došlo v komunistických společnostech, zejména v profesionální sféře, dramaticky regresivní historický proces.

Charakteristické pro moderní společnosti je, že společenskou interakci neopírají výlučně nebo přednostně o určení společných finalit, ale o procesní pravidla, právní normy, postupy ekonomického kalkulu, mechanismy trhu atd. (Weberova "formální racionalita"), které "materiální racionalitu", uspokojení uznaných potřeb, zprostředkovávají a jsou nezbytné pro její uskutečnění. Kriticky je však zapotřebí přiznat, že tato procesní pravidla a s nimi spjaté mechanismy sice příslušníky společnosti velmi účinně motivují a společenský život dynamizují, že se však ve svých výsledcích často odchylují od hodnot, jichž se společnost dovolává, takže liberálně-kapitalistické společnosti mají značné obtíže žít podle svých vlastních hodnot. Ekonomické mechanismy kapitalismu, které ekonomický proces silně energetizují, nepřispívají vždy k vytváření rovnosti šancí a kladou před společnost problémy, jak vzniklé negativní účinky aspoň částečně kompenzovat. Rozpory v této oblasti vysvětlují, že legitimování moderních společností se střetává s nezanedbatelnými, a mnohdy vážnými problémy a potížemi.

Společné charakteristiky sociálních a politických kultur moderních vyspělých společností překrývají řadu specifických rozdílů mezi jejich různými proudy, které se kříží, proti sobě bojují, ale také se doplňují a zprostředkují, a zejména se společně podílejí na utváření společenské skutečnosti. Analyzovat kultury moderních společností znamená také a především analyzovat tyto difference. Politické kultury jsou často posuzovány jen podle té podoby, které na sebe berou v jedinečných konjunkturách a situacích. Takový přístup je zdůvodněný v rozboru jedinečného. Stává se však nebezpečným, když se jim jedinečné charakteristiky, které patří politickým kulturám jen v konkrétních situacích, vtiskují jako jejich obecné a trvalé rysy. Uvedený postup umožňuje "kompromitovat" hned pravici, hned levici, byť by byly demokratické. Takové redukce na nepodstatné se mohou vymstít, když se ukáže, že odepsaný partner nebo protivník se dříve nebo později

<sup>11</sup>) Morishima, Michio (1990), "Ideology and Economic Growth," in *Economy and Society*, ed. by Alberto Martinelli, Neil Smelser, Sage, str. 51-77; pro zcela jiný, v podstatě "antikulturalistický" pohled viz Berger, Peter L. (1987), *The Capitalist Revolution. Fifty Propositions about Prosperity, Equality, & Liberty*, Gower, zvl. str. 140-172.



vrátí na politickou scénu s nebyvalou silou. Proto se domníváme, že rozbor politických kultur, který privilejuje poznávací hlediska, vyžaduje určitou míru obecnosti a nadhledu nad okamžitou situací.

## 6. Rozdílnost společenských a politických kultur, levice a pravice

V období přechodu od jednoho společenského systému k jinému vystupuje do popředí politický proces a v něm se uplatňující politické kultury, protože tento proces bezprostředně rozhoduje nebo spolurozhoduje o dráze, kterou bude celý společenský proces sledovat. Při masové opozici k starému režimu je zprvu diferenciací politických orientací překryta unitárními tendencemi, ale postupně v té míře, jak do popředí vystupují otázky pozitivního obsahu změn, se politická diferenciací vrací ke svým právkům a v mnohých směrech překračuje svou obvyklou úroveň. V první fázi má politická diferenciací rozbujelý až chaotický charakter, a teprve v politické praxi se strukturuje v menší počet životaschopných organizací a proudů. Politická diferenciací se obnovuje a rozvíjí podle osy levice - pravice, ale nikoli jen podle této osy. Zastavíme se u otázek diferenciací politických kultur v soudobých pluralitních demokraciích, zejména západoevropských.

Jednu z podstatných proměnných v politické diferenciací je možné spatřovat v celkovém vztahu občanů k politice, který zahrnuje nejen víceméně soustavný a intenzivní "zájem" o politické dění na národní či lokální úrovni, ale také schopnost zaujímat k politickým problémům svá stanoviska. Podle některých francouzských výzkumů<sup>12</sup> se ukazuje, že skupina občanů s nejmenším příjmem, bez pracovní kvalifikace a s velmi nízkou kulturní úrovní reflektuje a vyjadřuje svůj vztah k politickému systému a politice zejména v kategoriích bezprostředních zvláštních zájmů, aniž by byla schopna si vytvářet určité obecnější filozofické nebo ideologické představy; proto tuto skupinu nelze situovat podle osy levice - pravice. Volební chování jejich příslušníků je v důsledku toho víceméně nahodilé a je určeno vnějšími situačními momenty. Autoři uvedeného výzkumu tu mluví o "malých lidech", kteří nevnímají a nevykládají sociální strukturu podle třídních kategorií, nemluví nikdy o kapitalistech a dělnické třídě, ale spíše o dělnících a o majitelích, a zejména o bohatých a chudých; meritokratický diskurs pro ně nemá žádný smysl. Nezajímají je reformy ekonomických a politických struktur, ale otázky bezprostředního peněžního rozdělování, neberou v úvahu obecné otázky fungování systému a mezinárodních vztahů. Nepozastavují se nad existencí stávajícího společenského řádu, pro ně není společenský řád předmětem volby, má kvazipřírodní charakter; obávají se všeho nového a neznámého, nedůvěřují cizincům a sdílí často xenofobní tendence.

Od této skupiny pasivních lidí, neschopných se přiměřeně orientovat je zapotřebí samozřejmě odlišovat skupiny, které vystupují z politické sféry na základě rozumového zájmového kalkulu, protože od politické sféry nic neočekávají a nejsou ochotni do ní investovat. Jiná kategorie občanů omezuje svůj zájem o politiku na lokální politiku nebo na pozorovatelskou úlohu. Všechny tyto kategorie

<sup>12</sup>) Schweisguth, Etienne "Les avatars de la dimensions gauche/droite," in Elisabeth Dupoirier, Gerard Grunberg (ed.), op. cit., str. 51-71.

spolu vytvářejí "mlčenlivou menšinu", z níž vystupují jen při výskytu zvláštních problémů. Existence těchto mlčenlivých menšin, která je v některých společnostech, posuzováno podle neúčasti na volbách, zabírá téměř polovinu společnosti, ale jsou ve většině západních společností nepoměrně menší, představuje pro západní demokracie vážný problém. Jak ukazuje Hannah Arendt, politická svoboda nemůže spočívat v ničem jiném než v účasti na politickém životě.

Pro většinu politických proudů je charakteristické, že jejich příslušníci vycházejí současně ze svých zájmů a ze svých ideologických a světonázorových představ a snaží se spojit oba zřetele - činí tak samozřejmě různými způsoby. *Rozdělení levice - pravice* je spjato, nebo zdá se být spjato, s řadou velmi podstatných proměnných pro celek politických orientací. Spojuje se zpravidla s postoji k vlastnickým formám, s pojetím hodnot svobody a rovnosti, s volbou mezi kolektivismem a individualismem, s celkovými postoji k normativním soustavám, a s hodnotovými volbami, které řídí nebo orientují jednání lidí v soudobých společnostech.

Rozdělení pravice - levice, jehož se politická praxe neustále dovolává a které v ní prokazuje svou platnost a užitečnost, nese však s sebou řadu teoretických problémů a potíží. Proměnné, které mají rozdělení pravice - levice doložit, nejsou totiž vždy stejného charakteru: některé z nich mají charakter lineárních proměnných nebo jednorozměrných škál - je možné si myslet, že tak je tomu u postojů k vlastnickým formám. Jiné z nich se situují spíše do kruhových figur, v nichž se protiklady v určitých místech setkávají nebo ztrácejí svůj jednoznačný smysl: tak například u extrémní levice najdeme současně radikálně demokratické i radikálně diktátorské tendence - důležité je, o jakou extrémní levič jde. Stejný soud lze vyslovit o extrémní levici i pravici, máme-li na mysli rozlišení mezi kolektivistickými a individualistickými tendencemi; je dobře známo, že existuje kolektivistická i individualistická levice, a stejně tak pravice. Uvedená početná křížení levice a pravice oslabují toto pojmové určení na jeho nejobecnější úrovni, neruší však jeho platnost a užitečnost. K řízení různých proudů levice a pravice v řadě proměnných je způsobeno již tím, že cílové orientace těchto proudů se často kombinují s odlišnými, nebo přímo protikladnými politickými strategiemi, nebo také tím, že zdánlivě podobné cíle jsou sledovány lidmi s velmi odlišnými afektivními kulturami.

Základní rozdíl mezi levicí a pravicí je možno spatřovat v tom, že pravice (s výjimkou některých jejích extrémních proudů) přijímá a ztotožňuje se se základními principy liberálně-kapitalistického řádu, zatímco levice jej chce korigovat alespoň v jeho účincích, změnit jej nebo jej dokonce překonat. Tento rozdíl se projevuje již v tom, že pravice se chce a může definovat na základě konkrétních institucionálních norem, zatímco levice se definuje spíše v termínech hodnot, které existující institucionalizované normativní soustavy programově přesahují; tyto rozdíly se nesmazávají tím, že normativní soustavy, s nimiž se pravice ztotožňuje, také samozřejmě implikují určité hodnotové principy, ani tím, že levicové proudy se také pokoušejí své hodnotové orientace konkretizovat v přesnějších normativních představách. Těžiště politických orientací je zakotveno

v obou případech na poněkud odlišných úrovních činnosti orientace, nebo se vyjadřuje v jejich odlišných formách.

V široké míře platí, že pravice je rigoróznější, striktnější, pokud běží o zachovávání institucionalizovaných norem, je přísnější v uplatňování sankcí proti jejich porušovatelům. Naproti tomu demokratická levice chce být pozorná k svobodám a právům lidí, jedinců i kolektivů, která chápe široce a nechce je omezovat na práva soukromého vlastnictví nebo na elementární demokratické mechanismy. Interpretace vztahů mezi jedincem a společností, kterou podává pravice, je odlišná: její stoupenci vidí v důsledné aplikaci a ochraně norem systému a s nimi spjatých hodnot, a ve využívání možností, jež s sebou přináší, nezbytný předpoklad pro vytváření příznivých předpokladů pro všechny.

Rozdíly mezi pravicí a levicí se tudíž netýkají jen vlastnických forem nebo forem rozdělování, týkají se také ve značném rozsahu jiných hodnotových sfér, včetně osobního života; jsou spojeny s mírou přijímaného rigorismu v sociálním řízení a s autodeterminací jednajících, se vztahem k nekonformním, k marginálům, k cizincům, s přísností sankcí při překročení sociálních norem a zejména s postoji k trestu smrti, s osobní morálkou v intimním životě, s přístupy k otázce potratu apod.

Citelný rozdíl mezi demokratickou levicí a demokratickou pravicí existuje v jejich interpretaci univerzalistických hodnot a v jejich přístupech k sociálním rozdílům. Je možno říci, že oba demokratické proudy sdílejí univerzalistické hodnoty požadující stejná práva pro všechny členy společnosti, bez ohledu na znaky lidí, které nejsou spjaty s jejich výkonem; vlastní činnost a vlastní přínos jedince společenskému životu se chápou jako jediný legitimní základ společenských rozdílů. Lze si myslet, že levice vykládá univerzalistické hodnoty striktněji, možná výlučněji, zatímco pravice se snaží je spojit s jinými zřeteli. Požadavek rovnosti šancí uznává jako platný i pravice, její stoupenci kladou však větší důraz na rozdílnost charakteristik lidí, které se nutně projevují ve společenském životě. Ještě závažnější je skutečnost, že působení tržních regulativů, v nichž pravice vidí základ společenského řízení, má svou vlastní logiku, která není identická a není ani plně slučitelná se soustavným promítáním, případ od případu, axiologických postulátů.

Jestliže jsme mohli říci, že levice vykládá univerzalistické hodnoty striktněji než pravice, lze naproti tomu zastávat názor, že pravice klade větší důraz na výkonová kritéria a jinak je pojímá, což má své následky pro pojetí racionality řízení a pro samotné postoje k demokracii. Pravice je citlivější na dysfunkční účinky širokého uplatnění demokratických principů, zejména v oblasti rozhodování. Někteří pravicově orientovaní teoretikové<sup>13</sup> přisuzují, jak známo, přílišné demokratizaci rozhodování, uskutečněné na úkor tržních regulativních mechanismů, část odpovědnosti za krizový vývoj hospodářství v současných liberálních společnostech. Pokládají proto určité omezení demokracie a její soustředění na její vlastní politické úkoly za nezbytný předpoklad pro přežití

<sup>13</sup>) Crosier, Michel, Samuel P. Huntington, Joji Watanuki (1975), *The Crisis of Democracy, Report on the Governability of Democracies to the Trilateral Commission*, New York University Press.

současných, jinak neuřiditelných společností a pro záchranu demokracie samotné. Levice pojímá zřejmě značně jinak otázky racionality řízení; v určitém směru koriguje však své dřívější pozice a sblíží se s jinými proudy; přes její požadavek demokratizace řízení prosazuje se v ní vědomí, že všechny formy demokratického, a zejména přímého demokratického řízení nebo kolektivního sebeřízení nemusí být funkční a že motivace lidí v pracovním procesu a organizace tlaku, které tuto motivaci zajišťují, jsou podstatným problémem v moderních společnostech; tyto změny jsou v popředí zájmu některých modernizujících socialistických proudů, zejména tzv. "druhého socialismu".

## 7. Rozdělení levice - pravice a empirické výzkumy

Empirické výzkumy provedené ve Francii potvrzují, že faktické rozdíly mezi stoupenci levice a pravice v soudobých západních společnostech existují a nejsou nevýznamné, že se však do značné míry oslabují; v řadě případů nejsou příliš výrazné a představují mnohdy spíše určité dílčí kvantitativní posuvy než opravdové protiklady; v některých citlivých otázkách je překrývání levice a pravice tak silné, že je až překvapující; v jiných důležitých bodech se však orientace levice a pravice citelně rozcházejí; u malých procentních podílů v odpovědích na některé otázky jsou tyto rozdíly zpravidla větší.

Podle průzkumu Sofres - RTL - Le Figaro z března - dubna 1990<sup>14</sup>, je nejvyšší hodnotou Francouzů sociální spravedlnost a na druhém místě svoboda (respektive 68 % a 60 % kladných odpovědí při volbě ze souboru hodnot); v těchto odpovědích jsou rozdíly mezi dotazovanými příslušníky levice a pravice malé. Tyto rozdíly se však ve větší míře projevují v tom, že příslušníci levice častěji kladně hodnotí rovnost, občanská práva a snášenlivost (první procentní údaj vždy pro levice, druhý pro pravici: 59 % : 37 %; 59 % : 36 %; 45 % : 33 %), zatímco stoupenci pravice oceňují více bezpečnost vzhledem k zvyšující se zločinnosti, pořádek, úsilí (50 % : 64 %; 16 % : 25 %; 15 % : 25 %).

Velmi zajímavým výsledkem šetření je poznatek, že zásady značně náročné francouzské sociální politiky jsou přijímány v několika podstatných bodech téměř celou společností, stejně tak na levice, jako na pravici: je tomu tak u minimální zaručené měsíční mzdy stanovované vládou (řádově dnes asi 5 000 F hrubá mzda, 4 000 F čistá mzda: 79 % : 75 %) a u minimálního příjmu stanoveného pro osoby, které nemají jiný příjem, ani náhradu z nezaměstnanosti (řádově 2 000 F: 84 % : 72 %). Dokonce u francouzské verze "milionářské dávky", přesněji řečeno u daně ze solidarity z majetku zaujímá většina příslušníků pravice odmítavé stanovisko k jejímu zrušení, i když jejich početnost je citelně menší než u levice (82 % : 58 %).

Podíl obyvatelstva, které si přeje hluboké zásahy do vlastnických struktur, je malý: jen 9 % občanů požaduje další nacionalizace (13 % : 5 %) a 21 % je pro reprivatizaci znárodněného průmyslu (12 % : 35 %). Odklon od nových nacionalizačních programů je tu výrazný, tendence k reprivatizaci jsou

<sup>14</sup>) Šetření bylo provedeno na konci března 1990 na reprezentativním vzorku 1 000 osob starších 18 let a bylo publikováno v Le Figaro, Paříž, 23., 24. a 25. dubna 1990.

dvojnásobně silnější. Relativně největší část obyvatelstva se však vyslovuje, opět na levici i na pravici, pro zachování stávající formy koexistence soukromého sektoru s menšinovým, ale značným zastoupením veřejného sektoru (57 % : 42 %), i když míra konsensu je tu menší.

Rozdíl mezi levicí a pravicí se projevují tradičně ve francouzské společnosti v odlišných postojích k cizincům: čtvrtina stoupenců levice se vyslovuje, v důsledku ekonomické krize, pro odeslání cizinců do země, z níž pocházejí, ale tento podíl se blíží téměř dvojnásobku u stoupenců pravice (24 % : 43 %).

## 8. Specifické typy politických kultur

Konstatovali jsme, že rozlišení levice - pravice vykazuje určité nepravidelnosti a vzájemně se kříží vzhledem k některým kritériím; toto rozlišení se však významově zesiluje, jestliže máme na mysli různé specifické figury levice a pravice. Na druhé straně je třeba při rozboru komplexnějších specifických typů politických kultur přihlížet k tomu, že strategie jednotlivých politických směrů jsou povýtce vztahové, vycházejí z určitých podmínek specifického sociálně-politického systému a z daných situací.

Zjednodušeně lze říci, že vyspělé západní společnosti se v posledních desetiletích vyvíjely ve dvou směrech, které se částečně překrývaly nebo kombinovaly způsoby odlišnými v jednotlivých společnostech a v závislosti na jejich vývojových fázích a konjunkturách. První linie spočívala ve vývoji k sociálně reformnímu státu, ať již v jeho formě "státu blahobytu" ("welfare state"), nebo v jeho formě "sociálního státu". Sociálně reformní státy v podstatě přijímají sociální struktury a institucionální soustavy, charakteristické pro liberální kapitalistické společnosti; zavádí do nich však řadu strukturních a funkčních korektivů, které umožňují větší vyváženost v uspokojení potřeb a zájmu téměř všech společenských vrstev. Výrazně nerovné rozdělování se zmírňuje velkými finančními transfery a daňovou politikou<sup>15</sup>. Na pracovištích se věnuje pozornost komunikaci a vyjednávání mezi sociálními partnery, zvyšují se pravomoci odborů, uskutečňuje se zastoupení zaměstnanců v řídicích orgánech na závodech a pracovištích. Provádí se náročná sociální politika, uplatňuje se velmi nákladný systém finančních náhrad v nezaměstnanosti, stát všemožně napomáhá rekvalifikaci nezaměstnaných pracovníků, v některých zemích se zavádí minimální příjem pro osoby, které nemají jiných finančních zdrojů a státem placená zdravotní péče pro občany bez příjmu atd.

---

<sup>15</sup>) V současných západních společnostech stoupají v dlouhodobém procesu veřejné náklady, které zprostředkovávají přerozdělení velké části národního důchodu podle zásad ekonomické politiky státu; podíl těchto veřejných nákladů (1980) překračuje úroveň 45 % z celkového hrubého národního důchodu pro země jako Francie, Německo, Itálie; Velká Británie se tomuto limitu blíží; země jako Švédsko a Holandsko překračují 65 %, respektive 60 %. Velký význam procesů přerozdělení se ukazuje výrazně také v datech o příjmech pracovníků i domácností. Viz Johannes Berger, "Market and State in Advanced Capitalist Societies," in *Economy and Society*, ed. by Alberto Martinelli, Neil Smelser, Sage 1990, str. 103-132; J. Kohl, *Staatsausgaben in Westeuropa*, Frankfurt: Campus, 1985.



Poznamenejme, že rozdíly mezi koncepcemi státu blahobytu, tak jak byly na příklad formulovány britskou labouristickou stranou v poválečném období, a sociálním státem, jak jej pojmají němečtí a rakouští politikové, nejsou nepodstatné a stoupenci sociálního státu je sami zdůrazňují. Projekty státu blahobytu žádaly, jak známo, dokonalou ochranu jedince a sociální jistoty pro něj ve všech oblastech, a vystavovaly se proto kritice, že překračují ekonomické možnosti současných společností a zejména že demotivují jedince a zbavují jej odpovědnosti a práva na odpovědnost za vlastní život. Koncepce sociálního státu programově odlišují potřebné formy pomoci státu a vytváření podmínek, v nichž jedinec se může o sebe samostatně postarat, od bezbřehé a škodlivé filozofie státu - prozřetelnosti, podle níž je stát sám schopen vyřešit všechny sociální a lidské problémy.

Druhá linie ve vývoji ekonomické politiky západních společností je také spjata s dlouhodobým poválečným převratným technologickým vývojem a se zvyšováním životní úrovně téměř celé společnosti, bezprostředně však reaguje na krizové jevy, které se ve vývoji kapitalistické ekonomiky projeví od sedmdesátých let; tyto ekonomické politiky se snaží zachovat tradiční formy liberálně kapitalistických společností, nebo se k nim vrátit, a rozhodně omezit přebujelé formy státu blahobytu. V období po prosazení se thatcherismu (1979) a reaganismu (1981), byly některé výsledky vývoje "welfare state" korigovány nebo byly z ekonomických či ideologických důvodů opuštěny. Neoliberální konzervativní ekonomové a politikové přičítali politice "welfare state" do vysoké míry odpovědnost za hospodářskou krizi a zaměřili se na zlepšení podmínek pro soukromé podnikání omezením sociální politiky<sup>16</sup>.

Odlišné politické strategie vedly k odlišným změnám v jednotlivých zemích nebo skupinách zemí, i když všechny výsledky sociální politiky předchozího období nebyly vesměs ztraceny. V některých zemích, například ve Francii, v Německu a Rakousku byly hlavní výsledky vývoje k sociálně reformnímu státu většinou zachovány a někdy ještě i podstatně rozvinuty, i když celková ekonomická situace těchto zemí (na příklad Francie) nebyla lepší než jinde. Restriktivní konzervativní neoliberální politika v některých zemích, na příklad v USA a ve Velké Británii, se mohla dovolávat celkových ekonomických výsledků (na příklad zlepšení ekonomické konjunktury, pokles nezaměstnanosti), v socioekonomické a sociální sféře dochází nicméně k regresivním jevům, (pokles vzdělanostní mobility, růst vrstvy nových chudých, krajní sociální nezabezpečení znevýhodněného obyvatelstva).

Strukturní a funkční změny, které sociální stát přináší, existenci kapitalismu samozřejmě v podstatě neruší, ale přece jen jej citelně modifikují; novodobý kapitalismus spojený se sociálním státem se označuje podle terminologie některých francouzských socialistů jako "zmírněný kapitalismus" ("capitalisme tempéré"). Tento zmírněný kapitalismus je kapitalismem, ale není již integrálním

---

<sup>16</sup>) Je pravděpodobné, že za určitých okolností existuje korelace mezi zvyšováním sociálních výdajů a snižováním soukromých investic nebo inflací; data z německého vývoje se však nezdají potvrzovat, že by tato souvislost byla obecná; viz analýza M. Schmidta citovaná J. Bergerem, op. cit., in Alberto Martinelli, Neil Smelser, op. cit., str. 118.

kapitalismem, samotný pojem kapitalismu se do jisté míry relativizuje. Sociálně reformní přeměny mohou zasahovat i do vlastnických vztahů, jak je tomu dnes na příklad ve Francii, kde sociálně reformní horizont se na počátku osmdesátých let spojoval s některými socializačními prvky, které nebyly potlačeny, ale dnes se dále nerozvíjejí.

Sociálně reformní stát je produktem dlouhodobých objektivních procesů; není dílem jediné politické síly nebo politického proudu, je vytvářen celou společností a téměř celou společností je přijímán. Rozhodující úlohu v jeho uskutečnění hrála demokratická levice i demokratická pravice, ale je pravda, že síly situující se na demokratické levici (sociální demokraté a socialisté), pravém středu (křesťansko-sociální strany) a středu (liberální strany) byly a jsou v jeho prosazování zvláště aktivní. Radikální konzervativní pravice je hlavní silou prosazující integrálně kapitalistickou cestu, která se se strategií sociálního státu rozchází. Pokud ovšem tato cesta odpovídá nutnostem dobrého fungování kapitalistického hospodářství, nachází její uskutečňování určitou podporu, i když ne vždy nadšenou, i v jiných politických směrech.

Domnívám se, že bychom v politickém spektru současných společností mohli rozlišit tři typy pravicových orientací, včetně pásma pravého středu a středu, a tři typy levicových orientací, z nichž první zahrnuje levý střed.

*Krajní pravice* existuje v omezeném rozsahu ve všech soudobých společnostech a v některých z nich se zformovala jako nezanedbatelná politická síla, která znepokojuje demokratické strany svou přítomností a svým možným vzestupem. Je důležité konstatovat, že pod tlakem současné situace a vysokého společenského konsensu, s kterým se přijímá v současných západních společnostech pluralitní demokracie, krajní pravice je nucena se adaptovat a modernizovat: nepodceňuje vždy věčnou společenskou diskusi k řadě aktuálních otázek a snaží se jí účastnit, vyhýbá se příliš očividným demagogickým projevům, a snaží se působit navenek dojmem odpovědné politické síly; nemění však v podstatě své finality a své hlavní přístupy; zůstává autoritativní, pěstuje kult politika vůdcovského typu, je elitistická, aniž se příliš stará o hodnotový základ svého elitismu, je silně nacionalistická, snižuje statut a omezuje práva cizinců, často prozrazuje své rasistické tendence; má povýšený, paušálně odmítavý postoj jak k levici, tak k demokratické pravici. Distance, které ji oddělují od demokratické pravice jsou velmi podstatné. V obou případech běží o bytostně odlišné sociální filozofie.

Radikální proudy *demokratické pravice* existují ve dvou odlišných variantách. První z nich je "demokratická voluntaristická pravice", druhou představují "radikálně neoliberalní směry". Oba proudy přijímají zásady pluralitní demokracie; oba energicky obhajují tržní hospodářství téměř výlučně založené na soukromém vlastnictví, tudíž kapitalistické hospodářství bez významných modifikací v jeho základních formách.

Podstatnou charakteristikou *demokratické voluntaristické pravice* je, že se snaží rozvoj liberálního hospodářství spojit s intenzivním využíváním politické moci a s plným využitím pravomocí, které dává ústava mocenským orgánům; je

proti oslabování pravomoci ústavních činitelů i funkcionářů v řídicích funkcích a staví na jejich osobní odpovědnosti; zdráhá se světit velkou úlohu parlamentu a omezuje ji striktně na legislativní funkci; je proti silnému vlivu politických stran, v tomto smyslu proti systému politických stran. Stoupenci jejich tradičních forem věnují velkou pozornost národním zájmům a jsou silně patriotičtí, usilují o nezávislou zahraniční politiku vlastní země, neváhají využít politických prostředků, aby pomohli národnímu kapitálu proti cizí konkurenci; sami zpravidla nepatří mezi univerzalisticky orientované průkopníky mezinárodní ekonomické integrace; chtějí vytvořit legální možnosti pro obranu proti imigraci cizinců. Někteří teoretikové spojují dnešní formy demokratické voluntaristické pravice s určitými stránkami bonapartistických tradic. Jiní její kritici jí vytýkají, že její politická koncepce hrozí oslabit demokratické aspekty v některých rozhodovacích procesech a nese s sebou nebezpečí autoritativních praktik. Pro stoupence voluntaristické pravice jsou ovšem požadavky racionálního rozhodování, tak jak oni jim rozumí, a ohledy na posílení pracovních a jiných činnostních motivací lidí, zcela směrodatné a rozhodující.

*"Radikálně neoliberální proud"* vidí v tržním mechanismu základní prostředek ekonomické regulace a obecný model společenské interakce. Cílem radikálního neoliberálního hnutí je odstranit a překonat vlivy, které fungování trhu brzdí nebo je deformují. Poukazují na skutečnost, že státní zásahy do národního hospodářství hluboce narušily cenové vztahy a deregulují ekonomický systém. Změna řídicích mechanismů, reorientace výroby a remotivace pracujících je pro ně základním prostředkem k nápravě. Vzhledem ke klasické voluntaristické pravici stoupenci tohoto proudu zastávají odlišné pojetí vztahu ekonomiky a politiky; omezují ekonomické funkce státu na řízení měnových a finančních procesů a na vytváření vnějších předpokladů pro fungování ekonomiky. V politice nevidí významný nástroj pro řízení ekonomických procesů samotných, jsou pro sebeřízení ekonomiky.

Radikální neoliberální teorie nejsou v nepravu, když žádají všude přísné hospodaření, když nepokládají nekryté výdaje za předem zaručené vzpruhy ekonomického vývoje, když chtějí brát v úvahu funkční imperativy hospodářství. Idealizují však fungování tržních mechanismů, neberou dostatečně v úvahu funkci státu ve vypracování ekonomických orientací a jejich uskutečnění, přehlíží, že rozhodujícími ukazateli ekonomického vývoje nejsou jen ukazatelé měnových vztahů a peněžních bilancí, ale zejména životní úroveň obyvatelstva.

Kritizovatelná je často také politická kultura jejich představitelů: příslušníci tohoto proudu jsou pro radikální postupy v tom smyslu, že zpravidla neradi přijímají kompromisy, jsou militantní, nepochybují o správnosti svých koncepcí, základní problém vidí méně ve vypracování svých projektů, než v jejich prosazení. Radikální základ neoliberálních přístupů je dán již v jejich požadavku vyloučit nebo výrazně omezit úlohu státu na řízení ekonomiky, požadavek, který směřuje - přes jejich odmítání monopolismu - ke koncentraci, ne-li k monopolizaci ekonomické moci v rukou jedné části společnosti. Tendence k této koncentraci se ještě posílí, jestliže se problematizují jako antikonkurenční kolektivní činnosti, které zaměstnanci uskutečňují na svou ochranu.



Mluvíme-li tu o radikální pravici a o "radikalismu" vůbec, neuniká nám dvojznačnost těchto termínů: radikalismus označuje předně úsilí řešit problémy úplně, v jejich základu; v politice neznámá zpravidla radikalismus přesně totéž, co v myšlení nebo v činnosti obecně; politika je užíváním institucionalizované moci, politický radikalismus často spoléhá na vlastní sílu při prosazování vlastních řešení, obvykle na úkor diskuse a vyjednávání s partnery, což představuje méně pozitivní, spornou stránku radikalismu. Oba tyto významy zůstávají u radikálních přístupů, o nichž mluvíme, nerozlišený a spojený. Proto lze očekávat, že radikálně neoliberální přístupy mohou mobilizovat pracovní úsilí některých skupin, zejména podnikatelských skupin, je však možno pochybovat, že by byly s to mobilizovat pracovní étos celého národa. Zejména není také jisté, že by radikální neoliberální koncepce byly přizpůsobeny potřebám ekonomiky v období přechodu od jednoho ekonomického systému k druhému. Nové zkušenosti nepochybně ukážou, zda ekonomický rozvoj v obtížných podmínkách nepotřebuje značnou dávku voluntarismu v ekonomické politice, včetně činnosti státních orgánů.

*"Umírněná demokratická pravice a liberální střed"* se od radikální voluntaristické pravice neliší mnoho v celkovém pojetí struktur a institucionálních soustav moderních společností, liší se však značně stylem své činnosti, pojetím vztahu mezi společenskými partnery a také mezi politikou a celým společenským životem. Zaznamenejme, že většina stoupenců umírněné pravice a liberálního středu nejsou zpravidla příznivci radikálního neoliberalismu; někteří se dovolávají spíše křesťanských morálních hodnot, jiní velmi volně vykládané liberální filozofie. Mnozí přistupují k ekonomickým a společenským problémům pragmaticky a zřikají se filozofických koncepcí, včetně liberalismu jako doktríny; většina z nich přiznává státu nemalou úlohu v celkovém řízení ekonomického procesu. Umírněná pravice a liberální střed kladou důraz na nezbytnou rozpornost individuálních a skupinových zájmů, na potřebu společenské diskuse, na otevřenost problému, na relativitu věci, na potřebu respektovat názor druhých a jejich potřeby, na nezbytnost vyjednávání a kompromisu a zejména na potřebu vyjednávání mezi sociálními partnery. Příznivci těchto přístupů nečiní ani z hospodářského ani z politického řízení nadřazenou oblast, které se musí celospolečenský život systematicky podřizovat.

Termín *liberalismus* se často neoprávněně banalizuje a zapomíná se, že vedle svých běžných významů označuje značně specifickou kulturu, odlišnou od jiných politických kultur umírněné pravice či středu. Stoupenci liberální pravice a liberálního středu jsou jistě pro tržní hospodářství založené na soukromém vlastnictví, pokládají je za relativně nejlepší pro moderní společnosti, ale neabsolutizují ani tuto vlastnickou formu jako optimální ve všech podobách a směrech. Někteří z nich si uvědomují i možný rozporný charakter vztahu mezi kapitalismem a demokracií na straně jedné, demokracií a liberalismem na straně druhé. Velký kapitál, stejně jako jiné společenské síly, nemá vždy nezbytně zájem na rozšiřování demokracie a politických svobod<sup>17</sup>. Stoupenci opravdového

<sup>17)</sup> Ve svých statích z počátku století, věnovaných ruskému vývoji (1906), Max Weber upozorňoval na hrozby demokracii, které přicházejí od různých forem modernizačních a

liberalismu se neomezuji na obecný požadavek jakékoli demokracie, ani jakékoli pluralitní demokracie, usilují o důsledné respektování všech demokratických pravd a svobod a nejen práva většiny; požadují respektování - za všech historických okolností - pravd všech společenských složek a zejména všech menšin a dovedou respektovat i své protivníky. Je těžko popřít, že liberální orientace představují jeden z hlavních směrů, i když ovšem nikoli směr jediný, usilující o prosazení hledisek humanismu v politickém životě a ve společenské praxi. Kritikové tohoto kultivovaného liberalismu mohou proto stěžovat postihnout liberální orientace samotné, zaměřují se spíše na vztah těchto idejí k reálnému ekonomickému procesu.

*Demokratická levice* je přítomna v současných společnostech ve dvou základních podobách; budeme rozlišovat sociálně reformní demokratickou levičáka a socializující demokratickou levičáka. *Sociálně reformní levice* není paušálně antikapitalistická, přijímá struktury liberálně kapitalistického systému, i když "morální antikapitalismus" v ní také existuje, a to v tom smyslu, že se kritizují rozpory mezi univerzalistickými hodnotami moderních společností a účinky fungování ekonomického systému. Pro omezení negativních účinků kapitalistických mechanismů se však sociálně reformní demokratická levice snaží maximálně využít možností sociálního státu a zmírněného kapitalismu, a to jak cestou účasti na řízení a rozvíjením partnerských vztahů v profesionální sféře, tak omezováním nelegitimních sociálních nerovností cestou transferu značné části národního důchodu a jinými formami silné sociální politiky.

Na rozdíl od sociálně reformní demokratické levice se *socializující demokratická levice* orientuje na překročení horizontu stávajícího sociálního státu zmírněného kapitalismu, chce zavést určité socializační prvky také ve vlastnických vztazích, nesleduje však uskutečnění integrálně socialistického programu; ani socializující levice není zpravidla globálně protikapitalistická: uznává potřebu kapitalistických struktur v soudobých moderních společnostech, nepřijímá však koncepcí jednotného kapitalistického systému, výlučně založeného na soukromém vlastnictví; orientuje se na systém tržního smíšeného hospodářství, brání se proti kritikám, které ji sblíží s projekty "třetí cesty", omezujících tržní principy, chce důsledně respektovat pravidla tržního hospodářství. Je však třeba konstatovat, že její ekonomické koncepce nejsou ještě vypracovány s dostatečnou přesností.

Francouzský vývoj a zejména vývoj francouzské socialistické strany ilustruje tendence přechodu od sociálně reformní k socializační politice a těžkosti tohoto přechodu. Mitterandovské vedení bylo rozhodnuto tento přechod uskutečnit po vítězných volbách 1981, muselo však později tuto politiku pod tlakem krize a hospodářských potíží modifikovat a od další její realizace ustoupit. Přesto došlo ve Francii k poměrně široké nacionalizaci průmyslových podniků, samozřejmě s náhradou původním vlastníkům. Vítězná pravice v parlamentních volbách

---

industrializačních a kapitalizačních procesů, stejně tak v Rusku, jako v Německu a Spojených státech, a upozorňoval, že obranu demokracie nelze založit jen na materiálních zájmech společenských sil; "Zur Lage der bürgerlichen Demokratie in Russland," in *Gesammelte Politische Schriften*, 1958, str. 30-65 a zejména 58-63.

v r. 1986 nastoupila cestu reprivatizace, ale její porážka v prezidentských volbách (1988) jí dovolila realizovat jen menší část tohoto programu. Ve svém druhém mandátu (1988) vytýčil Mitterand politiku "ani - ani", to znamená požadavek ani dále znárodnňovat ani privatizovat, takže podle tohoto rozhodnutí uchovává veřejný konkurenční sektor svůj rozsah z roku 1988. Připomeňme, že v roce 1987, v roce částečných reprivatizací, francouzský veřejný sektor zaměstnával 16 % pracovníků z národního hospodářství, jeho obchodní obrat činil 22 % a investice překračovaly 27 % - data, která svědčí o jeho značné váze<sup>18</sup>.

Francouzský nacionalizační program a vytvoření veřejného sektoru jsou kritizovány zprava i zleva. Jeho stoupenci však zdůrazňují - nikoliv bezdůvodně - že nacionalizační akce značně přispěla k stabilizaci francouzského politického klimatu, k pocitu větší rovnováhy sil mezi držiteli velkého soukromého kapitálu a zaměstnaneckou částí společnosti, že uchránila před zahraničními kupci strategicky významné součásti francouzského průmyslu, že citelně přispěla k rozvoji francouzského špičkového průmyslu a zejména k uskutečnění investičně náročných výzkumných a výrobních programů ve francouzské elektronice, informatice a v některých oborech chemie, a že také dovolila vytvoření určitého počtu pracovních míst a uskutečnění rekvalifikačních programů pro značný počet pracujících a že umožnila testování nových forem komunikace na závodech. Ani kritikové nacionalizace netvrdí, že by řízení nacionalizovaného sektoru neodpovídalo imperativům trhu, nebo že by vybočovalo z rámce tržního, konkurenčního hospodářství, anebo že by jeho úroveň řízení zaostávala za většinou soukromých podniků, i když ovšem sami v principu dávají přednost soukromému hospodářství. Řízení francouzského veřejného sektoru sleduje pragmatické zřetele; výrazem toho je skutečnost, že znárodněné podniky se dnes otevírají zčásti soukromému kapitálu, který tu však zůstává v jednoznačně menšinovém postavení. I kdybychom zastávali názor, že francouzská znárodnňovací akce představuje nanejvýš poloviční úspěch a oproti původním programům pravděpodobně neznamená úspěch, je škoda, že se tato zkušenost více nestuduje v postkomunistických společnostech, kde přechod k tržnímu hospodářství je imperativní a kde uskutečnění masové privatizace naráží na značné potíže a legitimita užitých nebo navrhovaných prostředků není vždy zřejmá.

Projekty *extrémní levice* vycházejí ze vzájemně velmi odlišných filozofií. Anarchizující, "svobodářské" koncepce jsou romantické reakce odpovídající citovým potřebám lidí vystavených nepříznivým tlakům, které je obtížné zvládat, nebo které pro své kulturní zázemí nejsou s to zvládat. Běží zpravidla o koncepce, které nejsou zobecnitelné a které nemají žádnou šanci, aby byly přeloženy do koherentní, reprodukovatelné praxe.

Různé varianty marxisticko-leninské ideologie takovou šanci mají, a dosud ji zcela neztratily, i když mohou být do praxe přeloženy - pokud si zachovávají své podstatné charakteristiky - jen za cenu katastrofického společenského vývoje. Jejich monistické, "totalitární" pojetí společenské skutečnosti je neslučitelné

---

<sup>18</sup> Barreau, Jocelyne (1990) *L'Etat entrepreneur - nationalisations, gestion du secteur public concurrentiel, construction européenne (1982-1993)*, Harmattan.

s charakteristikami moderních komplexních společností. Výchozí omyl těch teorií tkví již v tom, že absolutizují jednu formu sociality - totiž společenství, "my skupiny", kolektivitu, která je jednou z jejích forem, nepředstavuje však socialitu celou, zahrnující různé formy výměny činnosti a směny, jež se všechny vzájemně podmiňují. Zkušenosti z komunistických společností potvrzují, že bezmezná absolutizace kolektivity vede k destrukci všech jejích forem. Marx-leninské ideologie ztrácí ze zřetele složité vztahy mezi jedincem, skupinami a společností a potřebu jejich zprostředkování tím, že tyto obecné funkční problémy vydávají za přechodné strukturální rozpory třídních společností.

V rámci paušálně pojaté kritiky zbožných vztahů, které s sebou v moderních společnostech nepochybně přináší nemalé funkční problémy - jsou však s to na sebe brát různé historické formy a vstupovat do různých systémů ekonomického a politického řízení - se tyto ideologie obracejí proti samotným regulativním mechanismům, které představují cenné produkty civilizačního vývoje, bez nichž se soudobé společnosti nemohou obejít.

Na místo všemocného regulátora společenských procesů dosazují politokracii, stranický aparát, který je jednou z nejomezenějších a nejnešťastnějších kvazi-elit, jež historie poznala. Ve svém revolucionarismu se krajně levicové projekty de facto vzdávají jednoho z nejcennějších výsledků civilizačního procesu, univerzalistických hodnot a s nimi spjatých lidských práv a na místo nich absolutizují třídní a skupinové zájmy, aniž by si dostatečně kladly otázku jejich zobecnitelnosti a jejich místa v soustavě společenského řízení. Ve svém kultu mocenských vztahů a násilí zapomínají tyto ideologie a jim odpovídající formy společenské praxe na rozhodující úlohu nové společenské zkušenosti, která každý společenský systém neustále testuje, zpochybňuje a umožňuje jeho otevřený vývoj, jeho přizpůsobení nebo jeho přeměnu. Opomíjejí zejména úlohu hodnot a normativního vědomí a svědomí v tomto procesu, vytváření společenského konsensu a potřebu neustále společenskou praxi a struktury sociálního systému legitimovat.

Při potřebné radikální kritice ortodoxních marxleninských ideologií by bylo jistě zbytečné připomínat, že kritika ideologií a paušální kritika lidí, kteří ji zastávali nebo zastávají, neznamenají totéž a nelze je zaměňovat: obě vycházejí z odlišných kritérií. To platí, mutatis mutandis, pro oba typy společnosti, západní i postkomunistické.

Jednotlivé politické kultury nemají stejný objektivní smysl, jestliže působí jako složky v politickém silovém poli, nebo jestliže se uplatňují jako komplexní síly, jež výlučně řídí výkon politické moci. Proto se často setkáváme s tím, že politické strany mění svůj kurs, když přecházejí od opozice k výkonu politické moci. Nejde tu vždy o předpokládanou "zradu" volebních slibů, ale často o skutečnost, že objektivně může být velmi obtížné nebo nemožné vládnout podle volebních programů. Zřejmé nedodržování volebního programu nese však s sebou riziko, které se může vymstít. Proto také jde v politice nejen o volbu specifického směru v politických kulturách, ale také o přesný výklad jeho obsahu; nezáleží pouze na

volbě levice - pravice, ale na tom jaká levice a jaká pravice. Úspěch politické praxe závisí do značné míry na tom, aby politická strana prokázala svou originalitu a přitažlivost svého programu, ale aby také byla s to vzít v úvahu - v dlouhodobé perspektivě - funkční imperativy sociálního systému, které lze jistě více méně různě vykládat, ale nelze je dlouho obcházet.

Diferenciace politických směrů nebo přímo odlišných politických kultur je podstatným znakem pluralistických společností. Tato diferenciace nevylučuje, ale předpokládá značnou míru konsensu v základních otázkách, řekněme na "ústavní" úrovni, nezbytného pro integraci společnosti a pro její legitimaci. Je myslím důležité konstatovat, že konsensus v zásadních otázkách existující v západních společnostech je založen na souhlasu celé demokratické pravice a celé demokratické levice. Poznamenejme, že není nikterak jisté ani pravděpodobné, že by bylo možno dosáhnout potřebný konsensus a integraci současných moderních společností na užší politické základně.

Oprávněný požadavek zásadního konsensu a intenzivní komunikace mezi politickými partnery nemůže však vést k zastírání existujících názorových rozdílů mezi jednotlivými proudy. Jestliže integrace společnosti, která je životně významnou funkcí, vyžaduje určitou míru konsensu, politický systém vyžaduje vypracování a prosazování koncepcí, které by byly s to otevřít alternativní cesty pro společenský vývoj a nabídnout společnosti svobodnou cestu mezi nimi. Pokusy o syntetické koncepce v politické sféře existují a jsou žádoucí; nemají však univerzální povahu a mají odlišnou podobu, jestliže vycházejí z odlišných, např. více méně levicových nebo z pravicových pozic. Mohou být užitečné jen tehdy, jestliže se neskrývá, v čem se od ostatních jednotlivých koncepcí liší. Snahy překrýt politickou scénu nediferencovaným závěsem, např. bez rozdílu pravice - levice, nemohou být v dlouhodobém procesu užitečné, odporují logice pluralitních systémů.

Jestliže se nepodaří politické rozdíly formulovat na úrovni vypracovaných koncepcí, dochází k degradaci politiky na činnost ad hoc, osobní spory, malicherné epizody, a bezvýznamné senzacce. Uznání existujících podstatných názorových rozdílů a nalezení cesty pro jejich možnou spolupráci, nebo alespoň koexistenci, jsou nezbytné pro politický a společenský život. Analýza nikoli jednotlivých kulturně-politických proudů, nýbrž celých sociálních systémů soudobých moderních společností, více méně kapitalistických či socializujících, představuje ovšem již jiný okruh problematiky.

## **Summary**

This paper presents an assessment of the significant contributions of general social theory during recent years. It aims at showing, with some examples, the relevance of this theory for analysis of specific problems facing contemporary societies and particularly new post-communist democracies. This study outlines possible solutions or interpretations of certain theoretical problems, these solutions appearing as assumptions in the analysis of social systems and system transformation.

It starts with reflections on societies' tendency to complexity, which is reflected as sociological pluralism in approaches and levels of knowledge; it takes into account the plurality of paradigms prevailing in sociology.

This study focuses on the relationship between social structure and social and political cultures. It stresses the multiplicity of determinisms that take part in the shaping of social structure. For instance, we cannot understand the social structure of monocratic societies, such as communist societies, only as an outcome of the processes of modernization, industrialization and rationalization, but also as a result of a strong influence of monocratic political culture that interferes with social life. The relations between social structure and political culture are not invariable; they differ according to the nature of social systems and their specific circumstances. Whereas in Western societies the existence of significant connections between macrosocial variables and political attitudes has been proven by the results of many studies, these connections seem to have become weaker and on the decline in monocratic societies - a very striking phenomenon particularly in periods of a general legitimacy crisis of monocratic societies.

Modern theories of action, which take into account cognitive and axiological aspects of action orientations, represent the essential tool for analyzing global society social systems. The specificity of cognitive and axiological processes and their interaction constitute the central problem here: The specificity of axiological choices doesn't rule out significant rationalization procedures and historical learning processes, and the intervening cognitive processes don't cancel the determining influence of the value choices that take place in every social activity. The social mechanisms, for instance market mechanisms and various kinds of social exchanges, have an essential role in regulating social activities. They imply invariants but don't exclude concrete value choices in activities, which are inherent in the assumptions of these activities and their various forms.

The systemic nature of social processes doesn't abolish the roles of social actors, the role of the influence related to the sphere of personality, and also the role of social movements that are one of sociology's foremost preoccupations, particularly of French sociology. Although opinions are divided about some of the theories and approaches of that school, it deserves credit for having established that social movements are not marginal phenomena nor crisis phenomena, but instead, accomplish essential and irreplaceable functions in ruling and regulating contemporary societies. Today we can ask the question about the fate of the "new social movements" in post-communist democracies.

The second part of this paper focuses on the problems of differentiation between political cultures, particularly the division along the right-left line. The differences between right and left are real but not invariable. They appear especially in their different normative references, a different interpretation of universalist and achievement values, and different concepts of the relationship between individual, or personality, and requirements of the social system. Solving the problems of changing societies requires all the various political cultures to reflect this process in a long-term perspective. It is in that perspective that the present work describes the main forms and types of political cultures as they have developed in Western societies. Contemporary societies surely need a basic political consensus that cannot be achieved without the unity of all democratic forces, right-wing and left-wing, with regard to the most important problems, especially those that concern pluralist democracy. They also need to work out alternative concrete programs, that could open specific ways of social evolution.

## Kořeny krize práce

JAN VLÁŠČIL

Sociologický ústav ČSAV

### The roots of the crisis of work

**Abstract:** The question of the diminishing social value of human work, very relevant today in former socialist countries, could be understood from the historical point of view. The article deals with 1) technology and cultural and ecological contradictions of its revolutionary development from the Neolithic time, 2) information, socialization of knowledge and an artificial, technically induced ignorance, distribution of power and polarization of labor force, 3) ideology and an ambiguous meaning of work in everyday life. It shows also the possible social problems connected with new trends changing the organization and the content of work. It calls for systematically elaborated sociological and sociopsychological theory of work that only can help to redesign it in a more stimulating and satisfactory way.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 425-439)*

Dějiny lidské práce vykazují zásadní změny v její organizaci a naplní i v jejím sociálním hodnocení. Reflexe opakovaně se vyskytujících krizí práce i období jejich překonání upozorňuje na to, že strukturní hra technických, ekonomických a sociálních sil sice v čase význam práce výrazně modifikuje, avšak nepřekonává její trvalou vnitřní rozpornost. Vztah člověka k práci zůstává i po řadě technologických revolucí nadále dvojnásobný. Vyvolává proto skeptickou otázku, zda tato ambivalence nepředstavuje určitou antropologickou konstantu.

Krise je vždy světonázorovým zpochybněním a zároveň šancí i výzvou k překročení dosavadního horizontu zkušenosti. Tradice uvažování, příznačná pro sociologii práce, však svádí k tomu, nahlížet kulturní vývoj věcných daností práce nevývojovou a v podstatě akulturní optikou. Zbavit se tohoto nebezpečí vyžaduje vymanit se z jejího rámce a přinejmenším tezatou rekapitulací zpochybnit ideologický balast alibistických představ o výlučně technickém, případně technicko-ekonomickém řešení sociálních problémů práce.

To je také důvodem, proč se následující úvaha nezaměřuje pouze na sociologicky aktuální projevy krize práce, ale snaží se přispět spíše k objasnění jejích možných kulturně historických kořenů. Jejím hlavním sociologicky relevantním východiskem je pochybnost o tom, zda běžně předpokládané a zčásti již empiricky potvrzované sociální souvislosti procesů nynějších přeměn práce budou samočinně fungovat též jako sociotechnická opatření vedoucí k překonání krize práce její důslednou humanizací. Hlavním cílem je ukázat, jak optimistické vize budoucnosti práce směřují ke svému logickému popření a v konfrontaci náboženského, ideologického i společenskovedního chápání práce s dějinnou zkušeností naznačit alternativní sociálně filozofický přístup. Metodologicky nezbytný odstup od univerzalisticky nadčasových technokratických iluzí lze získat též rozbořením jejích dvou nejvýznamnějších současných zdrojů, základních futurologických témat a zároveň slepých uliček sociologického pohledu - nadějí



mechanisticky spojovaných s technologickým rozvojem všeobecně a naději vkládaných do informatizace speciálně.

### Sociální hodnota práce

Hodnocení společenského významu a individuálního smyslu práce doznalo v historii značných proměn. Jeho přetrvávajícím znakem je nicméně dvojznačnost v každodenním chápání práce jako nutné námahy a jako uspokojivého výkonu či dobrovolné tvorby. V mnoha jazycích je tento protiklad vyjádřen v paralelách: *lavorare - fabbricare*, *travail - oeuvre*, *labour - work*, *trud - работа*. V biblické tradici představuje práce jak prokletí, které je trestem za dědičný hřích, tak úděl, poslání, "povolání" podrobit si zemi k dokončení díla božího. (Úsilí podmanit si přírodu a dosáhnout technického panství nad světem se od počátku dostává do rozporu s agrární morálkou povinnosti obhospodařovat přírodní zdroje obživy. Trvale je spjato s destruktivností instrumentální racionality a s ekologickými i dalšími riziky.) V antické i středověké filozofii jsou rozlišovány instrumentální, služební činnosti a činnosti umělecké, vědecké nebo kontemplativní, svobodně vykonávané pro ně samé. (Podle Aristotela práce vylučuje ctnost.)

Reformační étos práce, v němž je - v protikladu k aristotelovské tradici - hlavním hříchem zahálka, nadřazuje sociální diferenciaci podle kritéria pracovního výkonu egalitářským tendencím předchozích náboženství. (Luther jím ideologicky zdůvodňuje podřízenost podřízených, Kalvín podnikavost vlastníků.) Zrod "ducha kapitalismu" z protestantské etiky [Weber 1904] je mnohonásobně zprostředkovan nově se ustavujícími vztahy mezi technicko-organizačními příležitostmi ekonomického vzestupu a socializací osobnostních rysů nezávislosti, výkonové orientace a podnikavosti [McClelland 1961]. (Duch socialismu lze obdobně odvodit ze znovuoživené etiky egalitarismu.) "Faustovský duch" [Sombart 1928] vynálezectví neustále urychluje rozvoj techniky, která se jako "odpoutaný Prométheus" [Landes 1978] proměňuje v předpokládaný zdroj veškerého pokroku a příslib řešení dosavadních sociálních problémů. Tento mýtus, založený na personifikaci a představě automatického společenského působení techniky a technologie, se objevuje v první průmyslové revoluci a kulminuje s vyhlášováním revoluce vědeckotechnické.

S nástupem kapitalismu se práce stává významným předmětem světónáborové reflexe. Smith, vymezující práci jako obětování klidu, svobody a štěstí, poukazuje na její význam nejen pro vznik bohatství národů, ale i pro vznik kultury. Herder upozorňuje na dějnotvornou úlohu práce, Fichte na její existenciálně morální rozměr. Do popředí pozornosti se příznačně dostávají sociologické aspekty a důsledky práce. Locke považuje práci investovanou do přírody za základ legitimizace majetku, Rousseau ukazuje její rozporný význam při vzniku sociální nerovnosti. Campanella, Saint-Simon a další razí zásadu rozdělení majetku a moci podle kritérií odvedeného výkonu.

Sepětí průmyslové práce s organizací společnosti je ústředním tématem utopických socialistů i "vědeckých komunistů". Podle Saint-Simona "stav, který je nejpříznivější pro průmysl, je současně nejvhodnější i pro společnost. Toto je východisko i cíl našeho úsilí" [Grabowski 1936: 56]. Tento industrialismus,

požadující a v praxi dosahující uspořádání celého života společnosti dle továrních vzorů, je veřejně správnou obdobou taylorismu a předchůdcem dalších technokratických směrů. Fourier očekává, že v budoucnosti se nezbytná práce promění v rozkoš atraktivní individuální kooperace. Pro Marxe právě práce, která za socialismu získá bezprostředně společenský a vědecký charakter, umožní přechod z říše nutnosti do říše svobody.

Novější pojetí práce postrádají naivní optimismus filozofů a vymezují ji spíše negativně. Podle nich se v moderní společnosti téměř každý cítí být povinován ospravedlnit svou existenci vůči ostatním prací, která "může být definována jako každá činnost, jejíž přerušení ve prospěch nějaké jiné činnosti nebo naprosté zahálky by přineslo příslušnému člověku takové nevýhody, jejichž přijetí by si nemohl dovolit" [Schoeck 1969: 25]. Zdůrazňována je instrumentálnost práce a zpochybňována její vlastní motivace. "Cíl práce ve formě takového či jiného výkonu je pro člověka cílem druhotným: představuje prostředek k prvotnímu cíli, jakým je uspokojení potřeb podněcujících k práci a nenalézajících uspokojení v samotném procesu práce ani v jejím přímém produktu" [Pietrasinski 1968: 42]. I když taková situace je příznačná pro převažující množství pracujících, nelze opomíjet, že též splnění úkolu, překonání obtíží, obzvláštní výkon, sociální kontakt nebo uznání může být dostatečnou primární motivací. Pracovní činnost může přinášet též každodenní prožitek hry, rituálu nebo dobrodružství.

Změny v hodnocení práce nejsou pouhým odrazem proměn její organizace a povahy. Činnost a reflexe se ve svém historickém vývoji vzájemně podmiňují a k jejich zprostředkování dochází zřejmě především v "nadstavbové" oblasti sociální psychologie příslušných představ. Jejich dějiny nelze také odvozovat výlučně z materiálních zájmů. "Obrazy světa, které byly vytvořeny idejemi, určovaly velmi často jako výhybkáři dráhy, v nichž dynamika zájmů pohybovala jednáním" [Weber 1920: 252]. (Sociální historie práce [Ven 1972] a jejich významů musí zahrnovat kulturní a ideologické souvislosti její determinace jak ekonomickými, tak společensko-politickými změnami [Joyce 1989].)

Řemeslná výroba ukazovala zejména ve své cechovní autonomii práci jako účelné a smysluplné vynakládání schopností. Přechod od církevního času kostelních zvonů ke kupeckému času městských hodin však stanovil novou míru výrobní produktivity a organizační efektivnosti. Manufakturní a dosud převládající tovární výroba učinila z práce opět především příkoří, které musí být podstoupeno k obživě a získání volného času. S mechanizací mizí práce jako "povolání". S rostoucí prosperitou je protestantská etika odříkání postupně nahrazována hédonistickým požadavkem uspokojování eskalovaných potřeb [Pascarella 1984]. Druhou - zdánlivě paradoxní - stránkou zpochybnění významu práce převažujícím instrumentálním vztahem, který je k ní zaujímán [Habermas 1973], je ideologie zvyšování pracovního výkonu. Nepoměr mezi aspiracemi a úspěchem, jehož měřítkem je především subjektivně vnímané sociální očekávání, se spolu s psychickými mechanismy sociálního srovnávání a atribuce stává zdrojem motivační krize práce. Tradiční vzory obživy a profesinální mobility, poskytující pracovníkovi sociální identitu [Volmerg 1979], se rozkládají. Konkurence vede ke

konfliktům výkonů a následné redukci výkonů [Euler 1973], ohrožující efektivnost společnosti výkonu [Seibel 1973].

Roztržka mezi prací vykonávanou a prací žádoucí vede k destrukci subjektivního vztahu k příslušným činnostem, technickým prostředkům i mezilidským souvislostem a tedy i k sociálně psychologicky zakotvené krizi práce. Práce přestává být médiem a zároveň centrem interpretace života [Kern-Schumann 1984]. Ztrácí tak svoji historickou, lidsky inherentní hodnotu [Opaschowski 1985]. Saturační přesycenost vyvolává reaktivní antitechnicismus. Disjunkce mezi kulturou a ekonomikou, oslabující soutěživost [Bell 1976], a introspektivně orientovaný konzumní způsob života se stávají sociálním limitem dalšího technického a ekonomického růstu [Kahn 1979]. Současně však dochází k "tiché revoluci", při níž se dosud převážně spotřební hodnotové orientace proměňují v orientaci seberealizační [Inglehart 1977]. Živelné ustavování postmaterialistických hodnot [Jouvenell 1986] i jejich teoretická propagace, navrhuje alternativní sociální cíle a transformativní hodnoty [Yankellowich 1981] a požadující redefinici sociálních institucí [Halal 1986], ohraničují dosavadní moderní civilizaci. Naznačují, že dochází k přechodu ke společnosti nového typu - postindustriální, technotronní či informační, postmaterialistické a postmoderní. (Stejně jako při posuzování vědeckotechnické revoluce je i v tomto případě nezbytné důsledně rozlišovat empirické změny a ideologickou interpretaci.)

Postmodernismus [Featherstone 1988] je mimo jiné pokusem o nezbytnou revalorizaci práce. Nastupující neoindustrializace přináší v nových konceptech výroby paradigmatickou změnu vztahu k živé práci [Kern-Schumann 1984]. Hodnotový důraz je kladen na individuální smysl vykonávané práce [Böckmann 1980], na participativní autonomii a sladění produktivity s kvalitou života [Yankellowich 1981]. Ideologie výkonu je vytlačována etikou sociální kompetence a kolektivní svépomoci. Výkonová orientace získává nový vzor v tvůrčí práci, jejímž bezprostředním motivem je sama produkce, vyjádření vlastní osobnosti a sebepotvrzení, dosahované v jednotě způsobu obživy a způsobu života [Mills 1962]. Rozšiřují se kvazi-vědecké profese, dosud vyhrazené umělcům, manažerům a politikům a spjaté právě s etikou seberealizace [Halal 1986]. Nastává poptávka po tzv. aktualizovaných pracovnících, pro něž nezávislost, samostatnost a tvořivost je současně hodnotou, stimulem i odměnou [Sinetar 1987] a kteří by v budoucnu měli nahradit typ pracovníka adaptovaného na dosavadní industriální standard.

Změna civilizatorní spotřební kultury v aktivní kulturu účasti má přivést techniku opět do služeb člověka, a humanismus tak dovést k nové renesanci [Fromm 1987]. (Podobně, jako je nezbytné rozlišovat požadovanou demokracii a přísliby demokratizace, je třeba odlišovat též humanistický přístup od rétoriky pseudo-humanizace.) V souladu s tradicí humanistické psychologie je pracovník považován za principiálně důvěry- a respektuhodného, racionálního, sociálního a altruistického. Znovu je zdůrazňován motivační význam prožitku smysluplnosti, spoluúčasti a sociálního začlenění, jistoty a perspektivy, vlastní hodnoty a úcty k osobnosti [Franke 1980]. Psychická gratifikace je opět nadřazována materiální satisfakci [Toffler 1970]. Výsledkem směny sociálních symbolů má být nová funkční sebeinterpretace pracovníka. Významný je ale také opětový výskyt "paradoxu

produktivity", známého již z období human relations a vyplývajícího zřejmě z toho, že zvýšená spokojenost nevede samočinně k vyššímu výkonu a využití nákladné technologie. Seberealizace, zejména v podobě zvýšené autoprezentace a autoatribuce, může vyústit také v egocentrismus a narcismus, znemožňující kooperaci. (Postmoderní pluralizace životních stylů sebou nese riziko zvětšování sociálních distancí, singularizace, ztráty smyslu života a zespolečnění prázdnoty v autistické společnosti.) Proklamované postmoderní řešení práce tedy v sobě již opět skrývá zárodky možné krize další.

Uvedené příklady světonázorové reflexe změn v povaze práce lze souhrnně sociologicky chápat jako odborný výraz povědomí o krizových momentech v této oblasti a teoreticko-praktického úsilí nalézt způsob jejich překonání. Návrhy opatření mají samozřejmě především ideologický charakter. Pokud byly v příslušné historické době zčásti realizovány, prosadily zejména sociálně nezbytnou změnu smýšlení, postojů k práci i obecnějších hodnotových orientací. Potřeba zásadnější reorganizace práce nebyla obvykle považována za aktuální. Uskutečněné změny byly v rámci těchž úvah dlouhodobě legitimizovány. Převládající názory se tak posléze stávaly překážkou dalších pragmaticky potřebných opatření a jedním z nových zdrojů následující krize. (To by měli mít na paměti rovněž současní navrhovatelé řízených přeměn práce.)

### **Sociální aspekty technologie**

Dějiny člověka a práce počínají záměrnou výrobou nástrojů. Časové oddělení výroby a spotřeby se promítá do odtržení náplně a účelu práce i do jejího odlišení od "samoučelné" zábavy. Ze spojení dovedností, nástrojové vybavenosti a specifických postupů se rodí různé techniky. Pěstní klín je prvotní technizací života, lidská síla a oheň prvním energetickým zdrojem. Již s nimi se objevuje vnitřní napětí práce, sloužící od počátku k přežití i ohrožení člověka. Pracovní nástroj může být současně kultovním předmětem i zbraní používanou k likvidaci nebo podmanění pracovní síly. Vypalování porostů je prostředkem humanizace a zároveň devastace přírodního prostředí. Empiricky ověřované postupy užití surovin, nástrojů a energie jsou zárodkem technologie. S ní spjatá dělba a koordinace práce směřuje k hierarchické organizaci a tedy i sociální diferenciaci. (Převratné změny práce jsou konvenčně označovány jako technologické revoluce.)

Výroba nástrojů získává již v historicky rané době sériový charakter. (Archeologové příznačně hovoří o různých industriích.) Kooperace umožňuje též kolektivní násilí. V neolitické revoluci podmiňuje cílevědomá zemědělská výroba přechod k usedlému způsobu života. Specializace technik vyžaduje zajištění práce jejím autoritativním řízením v rámci rodu a později teritoria. Kultivace a domestikace má za následek první velkoplošné ekologické krize - deforestaci a dezertifikaci. Inovace agrotechnologií v druhé zemědělské revoluci vyvolává zvýšenou produkci potravin demografickou explozi. Skladovatelné přebytky jsou základem zbožní směny, soukromého vlastnictví a posléze tržní výroby.

Vlastní i cizí práce se stává ekonomickou kategorií, přesouvající důraz z tvorby na získávání statků a práci samotnou proměňující v prostředek realizace jiných, nezávisle na ní vymezených hodnot. Rozšiřují se kulturní kontakty a okruhy

difúze inovací. Nezbytnost mocenské ochrany a regulace sociálně ekonomických vztahů vytváří socioprofesionální skupiny vojáků a úředníků i stále se zdokonalující bojovou a správní technologii. Rozvoj a osamostatňování řemeslné výroby a s ní spjatého obchodu vede k urbanizační revoluci, v níž se ustavují cechovní a manufakturní organizace práce i způsoby života odlišné od venkovské populace. Transportní technika a bankovníctví se vzájemně podmiňují s válečnými a kolonizačními výpravami.

V průmyslové revoluci nahrazuje rozvoj techniky lidskou sílu nejen transmisí strojního pohonu, ale především novým zdrojem energie. (Jednoduché, na přírodních zdrojích závislé stroje se stejně jako sporadická, na kapitálu a zčásti i námezdní práci založená velkovýroba objevují již v antice.) Parní stroj představoval na rozdíl od soudobých zpracovatelských mechanismů první univerzálně použitelný a na místních podmínkách relativně nezávislý prostředek transformace energie, první mobilní, a transport jiných předmětů umožňující motor, který vyrábí hnací sílu a jehož výkon je plně pod kontrolou člověka. (Watt také v jeho patentové přihlášce tuto univerzálnost zdůraznil.) Využití parního stroje bylo spjata též s přechodem k těžbě a spalování uhlí, vynuceným tehdejší ekologickou devastací dostupných lesů a umožňujícím továrenskou koncentrací energeticky náročnějších mechanických zařízení i vznik železnice. (Ta byla příznačně určena nejprve k dopravě uhlí.)

Tovární výroba si vynutila prostorové oddělení bydliště a pracoviště, unifikaci pracovní doby a úzkou funkční specializaci pro standardizované úkony, předpokládající disponibilní, kvalifikačně diferencovanou pracovní sílu. Mechanizace, založená na vzájemné závislosti a zaměnitelnosti strojů i pracovníků jako součástek průběžně fungujícího továrního celku, zvýšila efektivnost, ale též rigiditu organizace a zaměření výroby. Na rozdíl od relativní autonomie řemeslné práce zbavila takto technologicky určená, v rutinních a monotónních operacích "rozdobená práce" [Friedmann 1970] bezprostředního výrobce možnosti ovlivňovat pracovní proces a vlastní životní podmínky. (Ztráta kontroly nad prostředky a výsledky práce a její reflexe jsou empirickým indikátorem odcizení či jeho pocitu [Blauner 1964].)

Industrializace byla umožněna násilným "očisťováním statků" od zemědělců. Modernizace, spjatá zejména se zbrojním průmyslem, usnadnila velmocenskou imperiální politiku. Industriální standardy a mechanizaci vyvolané stereotypy pracovního chování i jeho řízení se postupně rozšířily do všech oblastí života. Hlavní negativní důsledky převládající technologie a organizace i mocenského despektu k pracovní síle se však projeví v práci samé. Živá práce se dostávala na periferii výroby a její povaha byla stále méně určována průmyslovými dělníky. "Stroj neosvobozuje dělníka od práce, nýbrž zbavuje jeho práci jakéhokoli obsahu" [Marx 1954: 451]. Dále se prohlubovala simplifikace činností a dequalifikace pracovníka, degradace práce a instrumentalizace člověka jako pouhého dalšího pracovního nástroje. Funkční kruh instrumentálního jednání [Ulrich 1977], které pouze ve svém neodcizeném výsledku nachází zpětnovazební potvrzení smyslu, se zároveň roztrhl. Přinejmenším od zavedení tovární výroby se tedy hodnota práce stala spornou a její tehdejší krize zřejmou.

Druhá průmyslová revoluce přináší spalovací a elektrický motor, umožňující decentralizaci hnací síly a další prostorové rozšíření industrializace. Rozvíjí se hromadná, pro toto období určující strojírenská výroba výrobních prostředků. (Jejím základem jsou technické zkušenosti z původně řemeslné produkce hodin a mechanických hraček.) Rodí se automobilová a letecká doprava i nový průmysl komunikací a zábavy. (Protože výrobní inovace se stávají předmětem a inspirací vědeckého výzkumu většinou až druhotně, je tato revoluce nazývána též technickovědecká.)

V této revoluci dosahuje nejvyššího stupně strojová velkovýroba, nacházející svůj typický technicko-organizační výraz v práci u běžícího pásu a ve "vědeckém řízení" podniku. Zvyšování produktivity důsledným využíváním technické dělby práce upevňuje negativní sociální důsledky mechanizace. Člověk již není jen přívěskem stroje, ale přímo "rušivou veličinou" [Taylor 1919], která musí být omezována centralizovaným, inflačním nárůstem hierarchických instancí vyžadujícím dozorem. Ústředním problémem řízení se stává kontrola ve smyslu následného prověřování i průběžného ovládání.

Obecná životní úroveň se zvyšuje a současně je ohrožována technologicky podmíněnými krizemi z nadvýroby. Zřejmě především z nemožnosti pracovní seberealizace se rodí konzumní způsob života a masová kultura. Zlepšuje se technická a sociální infrastruktura, včetně technik a technologií vzdělávací a lékařské péče. Zrychlující se extenzivní těžba fosilních paliv zároveň vyvolává rozsáhlé znečišťování životního prostředí. Chemizace zemědělství zvyšuje produktivitu výroby potravin za cenu ztráty biologické kvality. Rostoucí migrace a koncentrace pracovní síly vede k urbanizační krizi. Hromadí se projevy industriální patologie, včetně únikové toxikománie. (O ní se zmiňuje již Marx.) Souběžně však roste celková kulturně technická úroveň a s ní i možnost překonání těchto jevů. V mechanické seberegulaci se objevují zárodky automatizace, v ergonomickém přizpůsobování strojů fyzickým možnostem člověka zárodky humanizace práce. Podnik se stává předmětem i prostorem sociální politiky. Požadavek hospodářské a industriální demokracie, zdůrazňující zejména vnitropodnikové zaměstnanecké vztahy, vyúsťuje v participaci.

Vědeckotechnická revoluce je spjata nejen s novými technologickými zdroji energie, alternativními prostředky transformace přírodní energie a efektivnějšími způsoby uchování a přenosu energie, ale především s novými možnostmi regulace jejího využívání, vycházejícími z masového rozšíření elektroniky. (Jeho základem jsou poznatky z vývoje detekčních, navigačních a šifrovacích systémů ve druhé světové válce.) Tato inovace umožňuje přechod od mechanizace k automatické seberegulaci výrobních systémů a od tradičních, kapacitně omezených sítí komunikace k informatizaci.

Stále více prvků přírodního prostředí se stává zdroji výroby. Pokračuje čerpání neobnovitelných surovin. Je překračována přirozená reprodukční kapacita biosféry a vyvstává problém narušení homeostatického systému vztahů energie a klimatu. K ochraně životního prostředí jsou zároveň vytvářeny perspektivní bio- a ekotechnologie. (Věda se sice - proti starším prognózám - nestává bezprostřední výrobní silou, ale dochází k jejímu "zprůmyslnění".)



Stejně jako stroj nahrazuje lidskou sílu a mechanizace lidskou zručnost, nahrazuje automatizace a robotizace ve spojení s výpočetní a komunikační technikou stále větší množství regulativních funkcí, které dosud zastával člověk. Zatímco v mechanizované výrobě přestal být hlavním činitelem, ale jako regulátor stroje zůstal její součástí, z automatizované výroby se principiálně vyčleňuje a získává možnost pouhého dohledu na technické systémy jako jemu podřízený celek. Ve vztahu člověka a stroje se zásadně mění energetická a informační bilance. Motorická účast v pracovním procesu je vystřídána účastí převážně senzorickou. Zvyšuje se rozsah intelektuální fyzické a technizace duševní práce. Objevují se technické předpoklady pro zmenšování rozdílů mezi řízenou a řídicí prací.

Nové technologie umožňují intenzifikaci a flexibilizaci výroby. Jejich implementace zároveň vyžaduje "zplošťování" pyramidy organizační hierarchie. (Namísto armádního modelu organizace výroby začíná být užíván model orchestru s dirigentem a pracovníci stejně zaujatými sólisty, tvořícími v podniku výslednou skladbu během hry [Drucker 1970].) Organizace založené na informacích mohou předcházet od hierarchicky formálního k synergickému řízení. Pokusy o humanizaci práce postupují od bezpečnosti a hygieny ke střídání a rozšiřování náplně profesí, od inženýrské psychologie k sociální integraci pracovníka, od zlepšování meziosobních vztahů ke zvyšování celkové kvality pracovního života a od zvyšování individuální a skupinové autonomie k dezalienaci. (Skutečný rozsah vědeckotechnické revoluce a její negativní důsledky, obsahující zejména vzhledem k informatizaci zárodky další krize práce, byly však - zvláště při víře v organické spojení technických vymožeností s přednostmi socialismu - zkreslovány a zakrývány mýtem této revoluce jako záruky samočinného řešení veškerých problémů.)

Sociologické posuzování významu zmíněných technologických revolucí by mělo vycházet zejména ze změn v kvalitě pracovního života, které byly jejich přirozeným - byť většinou nepředvídaným - sociálním důsledkem. Historický, na ideji technického pokroku založený optimismus není jejich rekapitulací jednoznačně potvrzován. Společensko-politický rozvoj, který s nimi - většinou jen ve značně volné časové koincidenci - souvisel, přinášel pracujícím jak jisté výhody, tak i nevýhody. Často to však byly spíše občanské možnosti kolektivního prosazování zaměstnaneckých požadavků než stávající technické podmínky výroby, které vedly k postupnému zlepšování pracovní situace. Je pravděpodobné, že složitě zprostředkovaný vztah politiky, ekonomiky a technologie bude na oblast práce působit i v současném období široké modernizace rozporuplněji, než předpokládají hlasatelé nových konceptů a paradigmát výroby. Naděje, vyvolané příslibem technicko-organizačních změn, mohou znovu mobilizovat pracovní aktivitu. Zklamání, vyplývající z tempa a rozsahu zaváděných inovací, může opět - jako již mnohokrát - vyvolat či prohloubit další krizi práce.

### **Sociální význam informace**

Již užití prvních nástrojů muselo vycházet z cílové představy budoucího výrobku, z abstrakce druhových vlastností opracovaného materiálu a z rozhodnutí o jeho



žádoucí změně. Domestikace a kultivace předpokládaly určité agrotechnické vědomosti. Vyjádření první velké modernizace křesťanské víry v gotickém stavitelství bylo zároveň výrazem vyšších technických znalostí statiky. Již sporadické používání strojů poskytlo naopak matematikům podněty k vytvoření vědy o mechanice.

Technika však až do historicky nedávných dob musela soupeřit o světonázorové uznání s magií [Pradines 1941], založenou na představách o využitelnosti nadpřirozených sil a považovanou za neméně významnou oblast podnikání, které může změnit chod věcí ve prospěch člověka a obrátit jej do jeho služeb. (Zbytky pověřčivého zaměňování technologie s rituálem nevymizely, zejména v individuálním životě, dodnes.) Teprve relativní osamostatnění techniky, průmyslu a přírodních věd zintenzivnilo jejich vzájemné ovlivňování. Technologie našla symbolický výraz v nauce o zpracování surovin v užitečné výrobky s pomocí vědeckých poznatků. Začala působit metaforická "lest rozumu", spočívající "ve zprostředkující činnosti, která nutí předměty působit na sebe navzájem podle své povahy a vzájemně se opracovávat, aniž se do tohoto procesu bezprostředně vměšuje, přesto uskutečňuje jen svůj účel" [Hegel 1840: 382].

Zbožní směna a státní správa vyžadovaly symbolický záznam informace a její kondenzaci v určitých teoriích. Písmo umožnilo uchování, intergenerační přenos a kumulaci kolektivní zkušenosti. Knihtisk jako jedna z prvních technologií sériové strojní výroby zvýšil technickou reprodukovatelnost a sociální přístupnost těchto informací. (Masová výroba jednotně opakovatelných komodit se v něm stala předzvěstí běžícího pásu i masové kultury, v níž produkce je distribuována na ekonomickém základě a technickými prostředky šíření hodnot, které tyto hodnoty zároveň popírají.) Zcela novou alternativu utváření společenské zkušenosti představuje informatizace.

Ve spojení s automatizací, zvyšující produktivitu výroby, přináší informatizace, zvyšující zejména efektivnost jejího řízení, zásadní změnu nejen ve vztahu člověk - stroj, ale též ve vztahu člověk - vědomosti. Umožňuje flexibilizaci a diverzifikaci výroby, v níž je namísto jednoho velkosériově chrleného produktu malosériově nebo kusově vytvářena masa různých, segmentované tržní poptávce odpovídajících produktů. Pružné výrobní systémy s radikálně omezenými nároky na lidské manipulační zásahy představují nejzávažnější inovaci od vzniku průmyslové velkovýroby. (Diverzifikace zajišťuje novou, rigidní nadvýrobou dosud narušovanou adaptací ve vzájemném vztahu techniky a ekonomiky i ve vztahu tržní a výrobní ekonomie či racionality. Měla by také odstranit hrozbu unifikované, masové kultury a spotřeby.)

Nové technologie přibližují perspektivní, ekologicky nezbytný přechod od energeticky k informačně náročné výrobě. S jejich zaváděním dochází také k dalšímu nárůstu sektoru služeb, které v zásadě nemají neutrální uskladnitelné médium, jakým je zboží, a jsou vlastně výsledkem kooperace toho, kdo je poskytuje, s tím, kdo je přijímá [Perret 1988] a jako zákazník je zároveň předmětem práce. Práce s informační technikou má mnohdy podobně tvořivou povahu, jako tradiční řemeslná výroba a některé činnosti ve službách. Technické možnosti decentralizace rozšiřují též prostor pro dobrovolně autonomní,

mimotržní, prosociální a komunální práci kolektivního užítku. Roste počet případů, kdy pracoviště se opět sjednocuje s bydlíštěm.

Ekonomika statků se postupně proměňuje v ekonomiku znalostí. Vznikají nová odvětví vědění, která namísto předmětů vyrábějí a rozdělují ideje a informace [Drucker 1970]. Rodí se svébytný, vědecky založený průmysl inovací a s ním i nová oblast podnikání, v níž prodej vědomostí, nápadů a objevů může být ekonomicky přínosnější než konvenční výroby a služby. Zpracování informací se stává produktivním procesem. Informační kapacita začíná představovat nejhodnotnější komoditu [Hawken 1983]. Informace je současně surovinou i sociální energií, obsaženou v symbolech, a sama o sobě též službou. (Transport informací také již převažuje nad dopravou lidí.) V počítačových programech je objektivizována inteligence předchůdců jako extrahované vědění a zároveň nově odvozená autorita (soft-, org-, soc-, loftware).

Rovněž tyto proměny práce však neřeší všechny její problémy dřívější a jako zárodky krizí příštích přináší problémy nové. Nemateriální výroba myšlenek vede k jejich relativní nadprodukcí. (Stále se rozšiřující nemateriální směna snižuje identifikovatelnost individuálního příspěvku ke společenskému bohatství, narušuje homogenost ekonomické hodnoty práce a zpochybňuje její univerzální hodnotu výměnného platebního prostředku [Perret 1988].) Zdánlivý automatismus imanentního vývoje techniky svádí k automatizovanému ustavování struktur organizace práce, které nadále podřizují pracovníka zdánlivé autonomnosti technologie. Technická anestezie [Ellul 1964] se spojuje s protivýkonově působící neutralitou věcných daností [Nick 1974] a systémovým tlakem vnějších podmínek [Touraine 1972]. "Práce, jejímž cílem i účelem je zefektivnění pracovního procesu, nemůže současně glorifikovat práci jako základní zdroj identity a rozvoje osobnosti" [Gorz 1988: 116].

Technizace a s ní spjatá odosobňující standardizace a formalizace sdělování omezuje spontánnost vyjadřování i možnosti jednání [Weingarten 1987]. Odlišná logicko-sémantická struktura informací a rozhodnutí [Popova 1988], jazyka designu a kvalifikačních požadavků řeči výroby vyvolává dezorientaci v pracovním chování. Permanentní změny individuálních úkolů v interakci s ostatními pracovníky i s technickým zařízením, dříve příznačné jen pro některá řídicí a výzkumná pracoviště [Hirschhorn 1984], jsou pro velké skupiny zaměstnanců psychicky neúnosné. Komplexnost vnímané variety a hyperredundance není dosud zmírňována přiměřenou architekturou a infrastrukturou regulace informačních toků. Ještě se neustavila potřebná informatická kultura, etika a hygiena. Informatizace se tak zároveň stává zdrojem dezinformace. (Vznik symbolické kvazireality a výsledná "dysfunkční narkotizace" [Lazarsfeld, Merton 1949] - zjišťované nejprve v oblasti politiky, se stále výrazněji projevují též v práci.) Potenciál konfliktu zabudovaný v industriálních strukturách [Euler 1973] se s rostoucí komplexitou rozhodování zvyšuje.

Informační přezbrojení se proměňuje v přesycení, projevujícím se jak potřebou doplňkové znalostní informace o informacích, tak deficitem relevance a absorpční kapacity. Chybí informační ekologie, která by zabráňovala znečišťování řídicích rozhodnutí informačním balastem. Spolu s psychosociálním znečištěním

meziosobních vztahů jsou tyto důsledky informatizace hlavním zdrojem transakčního stresu. Informační technologie, vkládající mezi pracovníka a stroj počítačový program, a uživatelsky komfortní komunikační systémy, nabízející se k rutinní obsluze, vytvářejí stejně jako původní mechanizace nebezpečí fragmentace a degradace práce [Braverman 1974]. (Opakem je terminálový šok [Matteo 1985], vyvolávaný spíše neadekvátní organizací práce než novou technikou.) Informatická abstrakce a generalizace omezuje tvořivost, může narušovat individuální morálku a vyvolává další sociální nerovnosti [Douglas 1971].

Na to, že duševní schopnosti a vývoj většiny lidí se utvářejí v závislosti na jejich zaměstnání, upozornil již A. Smith, v negativním vyjádření "nevědomost je matkou průmyslu, stejně jako pověry ... Proto manufaktury nejlépe prospívají tam, kde je co nejvíce potlačen duchovní život, takže dílnu lze považovat za stroj, jehož částmi jsou lidé" [Ferguson 1767: 280]. Problém odborné, informační a sociálně komunikační kompetence, podmíněné profesním zařazením, se objevuje vždy, když pracovník je - v souladu s tradicí antického otrokářství - chápán převážně jako "nástroj nadaný řeč". Tak je tomu se zavedením mechanizace i s nástupem tayloristického nebo dosud značně rozšířeného neotayloristického řízení. Aktualizován je zejména tehdy, když objektivní pozice se v pracovním procesu dostávají do zřejmého rozporu se subjektivními dispozicemi. K tomu dochází i při současném zavádění informačních technologií.

Informatizace je současně produkcí a socializací vědomostí i produkcí nevědomosti. Druhou stránkou využívání umělé inteligence je u části populace takto vyvolaná umělá ignorance. Ignorance má závažné sociální funkce zachovávání sociální diferenciaci a moci, tradičních hodnot a vžitých stereotypů [Moore, Tumin 1949]. Aktuálním příkladem vnitřní rozpornosti procesu informatizace je počítačová ngramotnost a další projevy nedostatku dosud vzácného informatického vzdělání, které se stávají novou osou intelektuální stratifikace společnosti. (Programování je dosud chápáno spíše jako sociální než profesionální dovednost, sociální kompetence je v pracovním procesu mnohdy důležitější než kompetence technická.) Informatizace představuje tedy nový zdroj socioprofesionální segmentace a fragmentace, která spolu s novými potřebami a diferencovanými životními styly zřejmě přinese také další motivační krize práce. V podobě polarizace společnosti a marginalizace některých jejích skupin podle kritérií kvalifikace může také vyvolávat významné sociální konflikty.

Informatizace znovuožívuje též problém moci, doprovázející přístup k nejobtížněji nahraditelným faktorům výroby. Význam pozemkového vlastnictví podmínek výroby a kapitálového vlastnictví prostředků výroby se postupně snižuje ve prospěch disponibilních vědomostí. (Síla a obratnost, které jsou dle Smithe zděděným kapitálem chudých, jsou stále více nahrazovány znalostmi jako kulturním kapitálem, který se bezprostředně nedědí.) Informatika umožňuje rozšířené přisvojování cizích vědomostí a přivlastňování kolektivní paměti. Informační kolonialismus a protekcionismus nerovnoprávný vztah k moci dále upevňuje, legitimizuje a samotnou svojí existencí mu dodává ideologické posvěcení. (Přirozená neznalost může být prohlubována konzumací prefabrikovaných sdělení [Marcuse 1965].) Technologicky nezbytná socializace vědomostí i politicky

požadovaná kognitivní demokracie přístupu ke znalostem tento mocenský vztah i na něm informaticky založenou autoritu naopak zpochybňuje.

Výlučnou informovaností zajišťovaná moc se v oblasti práce nejčastěji projevuje jako zdánlivé panství technologie [Marcuse 1967] a jako samozřejmost průmyslové organizace práce [Schumann, Gerling 1972]. Stereotypy moci jsou vzájemně spjaty s mocí stereotypů. Krize práce je často podmíněna přístupností informací a projevuje se jako kapitulace před organizačními tlaky [Bruckner 1974], rezignace na kompetenci a iniciativu - tedy jako krize participace. Práce se špičkovou technologií však může vyvolat nejen uvedené psychické a sociální problémy, ale též intenzivní kontakt pracovníků [Naisbitt 1982], jejich vysoké aspirace a vzájemnou, participaci posilující a krizi práce zažehnávající důvěru (High-Tech, High-Touch, High-Intentions, High-Trust).

### Sociální perspektivy práce

Ani kritická sociologie práce, čerpající své oprávnění z konfrontace historické zkušenosti a přítomné situace, nemůže samozřejmě podceňovat možnosti sociálního rozvoje, které zavádění nových technologií přináší. Technické předpoklady humanizace práce při informatizované flexibilní výrobě jsou nesporné. Jejich ekonomicky výhodnému využití však obvykle brání jak strukturálně organizační, tak i sociálně psychologické bariéry. Vztah vzájemného konzervativního a nežádoucí stav konzervujícího posilování, který mezi nimi funguje, by však mohl být prolomen tlaky působícími na průmyslovou výrobu z jiných oblastí práce. K nejperspektivnějším z nich patří oblast řemeslné výroby a oblast služeb.

Při řemeslné výrobě pracovník zůstává subjektem volby technických prostředků a postupů. S relativní nezávislostí rozhoduje o vlastním pracovním nasazení i o využití výsledků své práce. (Není tedy ohrožen odcizením, které může postihnout pracovníka mechanizované velkovýroby.) Decentralizace zdrojů energie podporuje malou mechanizaci, rostoucí možnosti transportu surovin a výrobků a výměny informací o požadavcích na ně zvyšují pružnost této výroby. Řemeslná práce je - v protikladu ke starším představám o jejich nerozlučném spojení s technickou zaostalostí - stále více vyžadována při přípravných fázích velkovýroby, ve výzkumu, v malovýrobě produktů vysoké kvality i ve výrobních službách. Nově se rozšiřující zájem spotřebitele o individualizované produkty i služby vyvolává tržní renesanci takové práce.

Pro pracovníka v nevýrobních službách může být logika meziosobních kontaktů důležitější než úzce chápáná ekonomická racionalita. Zejména v případě vysoce nebo naopak nízko kvalifikovaných činností s nízkým růstem produktivity může komunikace se zákazníkem převážit oběť, kterou pracovní výkon tradičně představuje. Práce ve službách tak může působit jako sociální stabilizátor, zmírňující krizi práce v jiných oblastech. (Dřívější cíl zvýšení dostupnosti tohoto druhu služeb jejich industrializací je proto značně pochybný.) Využití možných sociálních funkcí řemeslné práce i práce ve službách bude mít zřejmě zvláštní význam ve společnostech, v nichž právě nyní dochází k transformaci ekonomiky a restrukturalizaci velkovýroby, k privatizaci majetku, k obnovení malovýroby a

soukromého podnikání. Rovněž i v těchto případech překonání krize práce však následné sebevykořisťování může zakládat krizi další. To je však problém, na nějž je sice sociologie práce povinná s předstihem upozorňovat, který by ale neměl snižovat současné úsilí o řešení právě opačných problémů aktuálních.

Otázce krize práce v technicky a hospodářsky vyspělých zemích jsou v posledních desetiletích věnovány četné úvahy. V bývalých socialistických zemích bylo toto téma dlouhodobě ideologicky tabuizováno. Vládnoucí "praxe" však nechtěně, ale jednoznačně směřovala k tomu, aby na tuto otázku mohla být dána kladná odpověď. Strukturálně podmíněná krize práce nebyla překonána prostým rozpadem příslušného systému, ale přetrvává přinejmenším v podobě sociálně psychologicky upevňované krize motivační. Dosud je zakrývána obavami o sociální jistoty a životní úroveň, ale - ve smyslu sociální definice situace - nadále představuje bariéru dosažení požadované vyšší kvality života. Překonání této krize předpokládá nejen samočinně výchovné působení trhu práce, ale též cílevědomě stimulační působení určitých sociotechnických opatření. Jejich odpovědný návrh by měl vycházet z teoretické systemizace dosavadních poznatků, která je metodologicky dosažitelná z potřebného kulturně historického a sociálně filozofického odstupu.

Úvahy o budoucím vývoji práce i o budoucnosti práce samotné - včetně návrhů na překonání jejích krizových znaků - by nadále měly vycházet jak z probíhajících restrukturalizací technologie a ekonomiky, tak z obecné teorie sociální a organizační změny. Strategie přetváření a "ovládání" práce by měla být založena na integrální vědě o práci. Dokud takový obor nebude dostatečně teoreticky rozpracován a prakticky, institucionálně ustaven, nezbyvá než doufat, že postupné, kolektivní a interdisciplinární skládání dílčích poznatků vytvoří mozaiku, která ukáže přesnější obsah a kontury této zdánlivě samozřejmé i opakovaně zpochybňované, stále však velmi významné kategorie lidského života.

## Literatura

- Bell, D. 1976. *The Cultural Contradictions of Capitalism*. New York.
- Blauner, R. 1964. *Alienation and Freedom. The Factory Worker and his Industry*. Chicago.
- Böckmann, W. 1980. *Sinn-orientierte Leistungsmotivation und Mitarbeiterführung*. Stuttgart.
- Braverman, H. 1974. *Labour and Monopoly Capital. Degradation of Work in the Twentieth Century*. London.
- Bruckner, P. 1974. *Zur Sozialpsychologie des Kapitalismus*. Köln a. Rhein.
- Douglas, J. D. (ed.). 1971. *The Technological Threat*. Englewood Cliffs.
- Drucker, P. F. 1970. *The Age of Discontinuity. Quidelines to our Changing Society*. London.
- Ellul, J. 1964. *The Technological Society*. New York.
- Euler, H. P. 1973. *Arbeitskonflikt und Leistungsrestriktion im Industriebetrieb*. Düsseldorf.
- Featherstone, M. (ed.). 1988. *Postmodernism*. London.
- Ferguson, A. 1767. *An Essay on the History of Civil Society*. Edinburgh.
- Franke, J. 1980. *Sozialpsychologie des Betriebes*. Stuttgart.
- Friedmann, G. 1970. *Rozdrobená práce*. Praha.
- Fromm, E. 1987. *Die Revolution der Hoffnung. Für eine Humanisierung der Technik*. München.

- Gorz, A. 1988. *Métamorphose du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique.* Paris.
- Grabowski, J. E. 1936. *Saint-Simone.* Varšava.
- Habermas, J. 1973. *Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus.* Frankfurt a. M.
- Halal, W. 1986. *The New Capitalism.* New York.
- Hawken, P. 1983. *The Next Economy.* London.
- Hegel, G. W. F. 1840. *Enzyklopädie der philosophischen Wissenschaften I.* Berlin.
- Hirschhorn, L. 1984. *Beyond Mechanization.* Cambridge, Mass.
- Inglehart, R. 1977. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Public.* Princeton.
- Jouvenell, H. 1986. "Evolution of Values and Ways of Life in Western Europe." *Futures* 2.
- Joyce, P. (ed.). 1989. *The Historical Meanings of Work.* Cambridge.
- Kahn, H. et al. 1979. *World Economic Development and Beyond.* Colorado.
- Kern, H., M. Schumann. 1984. *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion.* München.
- Landes, D. S. 1978. *Der entfesselte Prometheus. Technologischer Wandel und industrielle Entwicklung in Westeuropa von 1750 bis heute.* München.
- Lazarfeld, P. F., R. K. Merton. 1949. "Mass Communication, Popular Taste and Organized Social Action." In: Schramm, W. (ed.). *Mass Communication.* Urbana.
- Marcuse, H. 1965. *Triebstruktur und Gesellschaft.* Frankfurt a. M.
- Marcuse, H. 1967. *Der eindimensionale Mensch. Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft.* Neuwied.
- Marx, K. 1954. *Kapital I.* Praha.
- Matteo, B. 1985. *Terminal Shock.* Toronto.
- McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society.* New York.
- Mills, C. W. 1962. *Power, Politics and People* (ed. by E. L. Horowitz). New York.
- Moore, W. E., M. M. Tumin. 1949. "Some Social Functions of Ignorance." *American Sociological Review* 2.
- Naisbitt, J. 1982. *Megatrends: Ten New Directions Transforming our Lives.* New York.
- Nick, F. R. 1974. *Management durch Motivation.* Stuttgart.
- Opaschowski, H. 1985. "Die neue Freizeitsethik." In: *Arbeit 2000.* Hamburg.
- Pascarella, P. 1984. *The New Achievers. Creating a Modern Work Ethic.* New York.
- Perret, B. 1988. "Fin de la valeur travail?" *Esprit* 1.
- Pietrasinski, Z. 1968. *Praktická psychologie práce.* Praha.
- Popova, I. M. 1988. "Ot socialnogo znanija k socialnoj inženěrii." *Sociologičeskije issledovanija* 1.
- Pradines, M. 1941. *L'esprit de la religion.* Paris.
- Seibel, H. D. 1973. *Gesellschaft im Leistungskonflikt.* Düsseldorf.
- Schoeck, H. 1969. *Kleines soziologisches Wörterbuch.* Freiburg.
- Schumann-Gerling, U. 1972. *Herrschaft in der industriellen Arbeitsorganisation.* Frankfurt a. M.
- Sinetar, M. 1987. "The Actualized Worker." *The Futurist* 19.
- Sombart, W. 1928. *Der moderne Kapitalismus.* Leipzig.
- Taylor, F. W. 1919. *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung.* Berlin.



- Toffler, A. 1970. *Future Shock*. London.
- Touraine, A. 1972. *Die postindustrielle Gesellschaft*. Frankfurt a. M.
- Ulrich, O. 1977. *Technik und Herrschaft*. Frankfurt a. M.
- Ven, F. 1972. *Sozialgeschichte der Arbeit*. München.
- Volmerg, U. 1979. *Identität und Arbeitserfahrung. Eine theoretische Konzeption zu einer Sozialpsychologie der Arbeit*. Frankfurt a. M.
- Weber, M. 1904. *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. Tübingen.
- Weber, M. 1920. *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie I*. Tübingen.
- Weingarten, R. 1987. *Gegen den Verlust von Verständigung*. Frankfurt a. M.
- Yankellowich, D. 1981. *New Rules. Searching for the Self-fulfillment in a World Turned Upside Down*. New York.

### Summary

In the history as in everyday life, human work has an ambiguous meaning of necessary trouble and of satisfactory achievement. The changes in its social evaluation are determined not only by the technological and economical development but also by the ideological reflections and presumptions about its possible humanization. The most important concepts of work occurred in the Bible, Reformation, Enlightenment, Utopian Socialism, Critical Sociology and Postmodernism. Present opinions underline either the diminishing social value of work or its connection with self-realization of the worker. The achievement orientation is confronted with the needs for social competence, participative autonomy and expressive creativity.

The recurring crises of work and their past temporary solutions could lead to the suspicion that these processes have some perpetual anthropological roots. To answer this question a methodological distance is needed from the prevailing technocratic illusions about the contemporary technological revolution and especially about the informatization from which the overcoming of such a crisis is currently expected. The neolithic, the first and second industrial and the scientific-technological revolution have solved some problems of the organization and content of work but at the same time created new ones. Not always the situation of workers became better in or after these revolutions. Cultural and ecological contradictions of all of them are visible up till now.

The actual motivational and sociopsychological crisis of work is caused mainly by the structural as like as subjective barriers of informatization. The technical opportunity for increasing the quality of working life is opposed by the unpreparedness to handle the sophisticated equipment, the socialization of knowledge by the artificial, in the same process induced ignorance. Again the apparent automatism of technical development take away the attention to the workers needs. Deinformation raises the conflict potential of industrial enterprises. Redislocation of the informatically based power establishes new segmentation and polarization of labour force. On the other side the use of High-Tech brings the High-Touch, -Intentions and -Trust among the workers.

Not only the flexible manufacturing but also the expanding sphere of services and revival of handicraft can give the worker far more control over his own conditions than the conventional industry. Activities within these sectors can play the role of social stabilizer mitigating the crisis of work. Especially important will be such social functions in societies whose even now go through the processes of economic transformation, restructuration of big production, privatization of ownership, renewal of small business and individual entrepreneurship. The most actual task of the sociology of work is to recommend in advance, using the experience from the past, measures for speeding up these processes without unnecessary social difficulties caused by them to workers.



## K otázce ženské práce

ALENA VODÁKOVÁ  
Sociologický ústav ČSAV

### To the question of women's work

**Abstract:** The purpose of this article is to reveal a deeper continuity and coherency in the transformation process of "women's work" that has been overlooked in the study of the problems of female employment. There are cultural patterns or types of women's activities that are related to their traditional social role and position that present an unnecessary obstacle in the pursuit of an accurate re-evaluation of the current gender divisions of labour. Specification of constants of "women's work" and an analysis of its image in relation to the position of women in modern society and their problems specially in present-day Czechoslovakia follows. In the final part of the paper the problem whether the investigation of the problem can be value-free is treated. Instead of the final discussion several methodological notes are added.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 440-454)*

Jedním z problémů "moderní doby", který nás provází zhruba od konce 18. století jako jedno ze sekundárních vyústění průmyslové revoluce a zároveň myšlenek Velké francouzské revoluce, je problém přehodnocení dělby práce a společenských rolí podle pohlaví. Není to jen otázka nároků masového zprůměrnění společnosti, které odvádí, strhuje pozornost i pracovní síly od domácnosti, drobné řemeslné a zemědělské výroby a zbavuje tyto tradiční ekonomické sféry jejich centrálního společenského významu, a otázka hledání nezávislejšího, svobodnějšího a v intencích moderního humanismu i důstojnějšího postavení ženy ve společnosti. Je to hlubší problém rozbíjení a transformace tradičních vzorů "mužského" a "ženského" chování i problém jeho nové komplementarity. Na jedné straně to může být chápáno jako rozpad "řádu" zakotveného v křesťanském kodexu, jako úpadek, krizový stav, na druhé straně jako historická šance, pokus o vytvoření vyváženějšího sociálního uspořádání bez jednosměrně kulturně zatížené dichotomizace sociálních rolí muže a ženy<sup>1</sup>.

Ať již to chápeme tím nebo oním způsobem a bez ohledu na pádnost argumentací té či oné strany, faktem je, že proces transformace rolí pokračuje a zasahuje další a další společnosti, že dokonce difunduje i za hranice tzv. západní civilizace (spolu s jinými kulturními vzory a jejich přeměnami). Má svoje urychlení i retardace, svá národní specifika, místa a momenty nahromaděného napětí, místa

---

<sup>1</sup>) Sociologie se daným problémem zabývá většinou v rovině sledování a hodnocení postavení ženy v jednotlivých sférách společenského života (rodina, vzdělávání, ekonomika, politika, náboženství atd.). Konjunktura prací tohoto typu vznikla v 60. letech (viz např. dále citované sborníky M. Guilbertové z r. 1966, M. Sokolowské z r. 1966, R. Patai z r. 1967 aj.). Teoretické studie širších sociokulturních souvislostí "ženského problému" se objevují spíše později, většinou se nacházejí na pomezí s kulturní antropologií, sociální filozofií a sociální historií a bývají poznamenány feministickým akcentem (viz např. [Jeneway 1971], [Reed 1975], [Millman, Kanter 1975], [Tuckman 1975], [Olsen 1978], [Gould 1980] aj.).

a momenty bezradnosti. Přeexponování problému budí zpětné vlny jak ve smyslu jeho ignorace, tak ve smyslu návratů ke starým opuštěným modelům. Netřeba říkat, že takové období právě prožíváme v Československu. Začátkem 50. let jsme prošli zbrklou cestou k téměř úplné zaměstnanosti žen a k téměř úplné feminizaci některých hospodářských odvětví, a tím jsme "předhonili" všechny vyspělé kapitalistické státy. Tato cesta vycházela z potřeb extenzivního hospodaření, ale byla propojena se slogany o zrovnoprávnění ženy, s degradací role hospodyně, s výstavbou jeslí a mateřských školek a s přísliby rozvoje služeb pro domácnost. Došlo k jednostranné a jak se záhy ukázalo špatně zvládnuté akceleraci ženských emancipačních tendencí. Už v 60., ale zejména v 70. a 80. letech se projevila diskrepance mezi sliby a realitou, vystupňovalo se napětí mezi "dvojí rolí ženy", mezi růstem ženské vzdělanosti a stagnací jejího pracovního zařazení a projevily se další problémy, i bezradnost, únava a nechuť je řešit.

To vše jsme zdědili i s počínající vlnou volání po návratu ženy do domácnosti, k dětem. Teď se nacházíme v období poklesu zájmu o celý tento komplex problémů a zároveň v období vzrůstu nebezpečí jeho přílišných zjednodušení. Ale je třeba říci, že nemizí a že se nevyřeší automaticky přechodem na tržní hospodářství, ani přechodem na dobře fungující tržní hospodářství, a to prostě proto, že transformace ženské práce a ženské role není jen záležitostí chyb "reálného socialismu". Má složitější kulturně historické souvislosti a odehrává se tak trochu bez ohledu na politické přeměny, i když její způsoby, formy a tempo jsou jimi silně ovlivňovány. Tento proces má výrazné ekonomické vazby, které však nelze považovat za jediné determinanty. Ani sociální důsledky ovšem nejsou jednoduché a jednoznačné. Netýkají se pouze postavení žen, jejich profesionálního a občanského statutu, ale komplementárně reformují i roli muže, zasahují do fungování rodiny i společnosti. Tento nmohodimenzionální problém sahá ke kořenům společenské organizace, morálního kodexu a řádu.

Z hlediska sociologie, která se ženám a ženské práci věnuje trochu více až od 60. let tohoto století, jsou důležité dva aspekty tohoto problému. Na jedné straně jeho souvislost s rozpory ve vnímání místa práce jako takové a prací různého druhu v životě lidí, s vývojem postojů k práci, s tím, jak ona složitě ovlivňuje sociální postavení, status, prestiž jedinců i skupin různého pohlaví i celý sociální organismus. Na druhé straně je to otázka nedostatečné či přehnané míry adaptace žen na mužský model práce a vzory mužského chování vůbec, otázka podceňování či přeceňování kulturního ztvárnění biologické podstaty pohlavní diferenciaci a také špatného společenského zvládnutí rovnováhy ženské a mužské role. Z hlediska sociologie nelze také přehlížet, že v průběhu historie se vytvářel a přetvářel image ženské role, jehož součástí je i vykonávaná práce. Tento image má pevné záchytné body, těžko zničitelné konstanty a má i proměnlivé prvky. Rychlé demonstrativní změny většinou pouze budí dojem zásahu do roviny konstant, aniž jej skutečně provádějí. Důležitější jsou pozvolné změny, které jsou součástí komplexnějších kulturních procesů a které se často odehrávají spíše pod povrchem "převratných událostí". Za úvahu také stojí, zda vzhledem k dvojakému charakteru lidské populace a k roli mužů v naší kultuře nestudujeme vlastně proměny mužského image ženské role a práce, považujíc jej za image obecný, společenský,

nebo proměny ženského self-image, který se někdy přizpůsobuje mužským představám o ženách, někdy je vizí feministek o identitě mužských a ženských rolí i práce, případně o ženské dominanci v této sféře. Celý problém včetně této kulturní záludnosti lze ale studovat prizmatem střízlivé reflexe reálných událostí, historie i současného stavu. Tento článek se o to pokouší.

### **Historický exkurs**

Otázka ženské práce je v mnohém ohledu ještě složitější než otázka práce jako takové. Specifikování činnosti jejím přiřazením ke společenské skupině skrývá nebezpečí implikace problémů vymezení této skupiny. Náš případ je však složitější, protože ženskou práci lze chápat buď jako ekvivalent pojmu zaměstnání žen, a v tomto smyslu zahrnuje pak otázka ženské práce prostě problémy zaměstnaných žen, anebo se lze pokusit o vymezení přes ideální typ. V této druhé souvislosti ženská práce není ta, kterou vykonávají ženy, ale ta, která odpovídá ženské roli, respektive typickému, standardizovanému chování ženy. Ostatní práce, které ženy také dělají, jsou pak logicky "mužské práce" a v rozpětí a napětí těchto dvou kategorií pak vzniká "otázka ženské práce". S vědomím spletnosti problému se pokusme přiblížit k ženské práci a její "otázce" nejdříve krátkým historickým exkursem.

Jedna z nejznámějších hypotéz o počátcích dělby mužské a ženské pracovní a společenské role vychází z toho, že na začátku našich kulturních dějin byla žena od posledních měsíců těhotenství po skončení kojení dítěte připoutána k příbytku a zároveň byly v tomto období velmi oslabeny její fyzické síly. Protože živobytí se převážně obstarávalo lovem a rybolovem, což byly činnosti fyzicky náročné, vykonávané často daleko od domova, a protože těhotenství žen na sebe většinou bezprostředně navazovala, oddělila se výrazně činnost muže od činnosti ženy. Muž vykonával práci fyzicky náročnou, většinou mimo domov, a byl to hlavní druh obživy rodiny, žena pečovala o děti, sbírala rostliny a plody, připravovala pokrm, případně se věnovala chovu malých zvířat, výrobě a údržbě oděvů a domácích potřeb. A tento soubor činností je považován za základ ženské práce propojený s ženskou sociální rolí i s její biologickou podstatou. Později se okruh ženských domácích prací poněkud rozvinul, ale ve srovnání s mužskou prací přímo napojenou na rozvoj techniky prodělal vlastně jen nepatrné změny.

Charakter prvotních ženských prací najdeme dnes nejen v její domácí sféře, ale i v jejím zaměstnání mimo domov, v její veřejné činnosti. Svědčí to pro existenci typicky ženské práce svázané s typickou rolí ženy. Možná je tomu tak proto, že jde o hypotézu počátku odvozenou z konce. V pozdějších, nám bližších a známějších dějinách tento čistý model dělby role a práce mezi pohlavími již nenajdeme, i když struktura rodinných rolí některých společenských skupin a etnik se mu velmi blíží. Hlavně však už nenajdeme dostatečně silné či koncentrované původní kulturně biologické podmínky. Faktem však je, že se hypotetická prvotní struktura ženských činností jeví jako velmi inertní a z hlediska dlouhodobé historie má vykonávání mužských prací ženami nouzový, dočasný, zástupný charakter.

Zmíněný klasický model dělby práce má různé varianty v rovině sociálních důsledků, dopadů na sociální organizaci nadrodinných společenství a na pozice

mužů a žen v nich. Převažuje představa o prapůvodním dominantním postavení muže vyplývajícím z jeho role hlavního živitele rodiny a z jeho role bojovníka a ochránce. Tato dominantní pozice se projevovala maximálními rozhodovacími pravomocemi, které postupně nabývaly podob "vyšších postů" v hierarchizované společenské organizaci, kterou si muž vytvořil podle svých představ. Ženy do věcí veřejných zasahovaly minimálně a i doma měly podřízené postavení vzhledem k muži - hlavě rodiny. Zpětně pak, přes toto rozdělení pozic, byla ženská práce hodnocena méně než práce mužská. K jejímu image přibyla nízká prestiž. Navíc se vyvinul fenomén "ženského mlčení", což je podle soudobých feministek jak projev paternalistického potlačení ženské individuality, tak výraz pasivní rezistence žen ([Olsen 1978] aj.). O tomto modelu platí totéž, co o předešlém: Je zkonstruován spíše zpětnou vazbou s použitím dnešní optiky nahlížení sociálních nerovností. Přinejmenším je sporná představa, že mužská a ženská pozice ve společnosti byla srovnávána a měřena v téže souřadnicové soustavě, a není jasné, jak ženy reflektovaly vlastní postavení, jak silnou kompenzační váhu měla mateřská role a také využívání relativního komfortu domova, které mužům bylo v té míře odepřeno.

Mezi alternativy patriarchálního statutového modelu patří představa matriarchátu, jak ji formuloval roku 1861 J. J. Bachoven, která se ale vrací v různých modifikacích v moderních feministických teoriích (viz např. [Reed 1975]). Tato představa vychází z priority ženské role a práce, vázané na význam reprodukčního procesu i na připoutanost k příbytku. Díky stálé přítomnosti mohla žena organizovat a vést i vznikající širší komunitu. Nestabilnímu, stále se vzdalujícímu muži s druhořadou rolí v reprodukčním procesu je přisouzena podřadná sociální pozice. Moderní antropologové ideu matriarchátu neakceptují, ale připouštějí vedle patriarchálního systému řadu jiných bez dominantní úlohy muže či otce.

Již dobře sledovatelnou dělbou práce a stabilizaci ženské role přináší aplikace židovského a později křesťanského náboženství na společenský život. V Desateru a v celé náboženské doktríně této kulturní linie je uzákoněno paternalistické uspořádání společnosti. To mohlo přinejmenším podpořit inertní strukturaci ženské role a práce. Imanentní součástí tohoto typu kultury je i to, že charakter práce není určujícím činitelem sociálního postavení, což vyplývá už z faktu původního nízkého hodnocení práce jako takové (byla považována za trest, za prvotní dědičný hřích), které konečkonců najdeme i v antickém Řecku a Římě. S tím souvisí i otázka, co všechno bylo považováno za práci a jak dalece byla práce spojována s obživou a výdělkem. Tuto otázku lze položit i již naznačeným způsobem: zda typické mužské a typické ženské činnosti, které měly odlišný charakter, odlišné vyústění a byly prováděny v odlišném prostředí, byly považovány za srovnatelné a zahrnutelné pod jeden pojem. Ortega y Gasset tvrdí, že to byla žena, kdo vymyslel práci, kdežto muž byl lovec, válečník, dobrodruh, a tedy

2) Z tohoto hlediska je sporné, zda nápis "domiseda - lanifica" neboli "doma sedící - vlnu předoucí", který Římané umísťovali na pomníky svých žen, byl skutečně tak velkou poctou, jak bývá uváděno.

nepracoval. Ke svým činnostem přistupoval jako ke sportu, ke hře a dělal je s potěšením. Tuto představu už ovšem nelze prolongovat do literárních společností, kde snad platí jen pro malou privilegovanou skupinu mužů. Nabízí se ale opačná představa, že některá typická ženská domácí činnost nemusí být reflektována jako práce, zejména opatrování dětí, vaření, některé osobní služby. Jestliže by práce pozbývala svého typického charakteru, když v ní převládají tvůrčí prvky nebo relaxační prvky nebo když není vykonávána z přinucení ani za odměnu, pak by se doména ženské ne-práce či metapráce ještě rozšířila a samozřejmě i zindividualizovala. Některé druhy domácích prací jsou přirovnatelné ke středověké řemeslné práci. Ta byla z větší části vázána na naturální směnu a byla chápána spíše jako životní náplň než výdělečná činnost. Navíc byla provozována v domácím nebo jemu velmi blízkém prostředí. Měla poměrně vysokou, i když specifickou prestiž [Gurevič 1978].

Je možné, že s úpadkem řemesel, s přechodem na průmyslovou velkovýrobu ztratil prestiž a přitažlivost celý jeden typ práce, a tím se mohla narušit i identifikace ženy s její tradiční rolí. Pro středověk byla charakteristická nízká míra individualizace myšlení i jednání a pevná zakotvenost jednotlivců v daném řádu. Nesporně to platilo i o ženách. Ženské emancipační hnutí je produktem moderní doby, je postavené na poněkud jiných hodnotách a spojené s poněkud jiným způsobem myšlení. Přímou vyprovokováno bylo zpřístupněním vzdělání a některých zaměstnání ženám při zachování jejich mužského modelu, postaveného na sociálních i biologických předpokladech a možnostech mužů, a obecným rozšířením osvícenských demokratických idejí. Výdělečná práce přinášela ženám nejen zvýšení životní úrovně rodiny, ale i ekonomickou nezávislost na mužích. Nezabývala je ale jejich původní role a nezaručovala jim stejné postavení v práci ani ve společnosti jako mužům. Tato situace v podstatě trvá dodnes, i když došlo k určitým ústupkům a změkčením ze strany mužů, respektive společnosti. Přirozeným efektem vykonávání stejného typu práce ve stejném prostředí bylo, že se ženy začaly s muži srovnávat, že objevily nové sociální potřeby včetně potřeby samostatného rozhodování o svém chování, zasahování do věcí veřejných, že se individualizovaly. Byl a je to ovšem pozvolný proces s mnoha peripetiemi, který se zcela oprávněně jeví jako proud anti-tradiční, bojující původní dělbu práce a rolí mezi pohlavími. Je přirozené, že nejen muži, ale i některé ženy jejich "kulturní instinkty" staví proti tomuto proudu. Dnes už ale nelze přehlížet, že se vytvořila jakási "ženská avantgarda" známá pod pojmem feministické hnutí, která akceptovala některé tradiční rysy mužského chování (agresivitu, bojovnost, tendenci rozhodovat ve věcech veřejných) a která začala provokovat "mlčící ženy", aby se identifikovaly jako zvláštní společenská skupina či vrstva a začaly se starat o své problémy, bouřit se proti diskriminaci. O projevech této diskriminace v profesní sféře a zároveň o nedostatečném hodnocení domácí práce psala již v roce 1789 Francouzka de Kéralio, v roce 1790 Američanka Sargent Murrayová, v roce 1792 Angličanka Mary Wollstonecraftová a v roce 1837 její krajanka

3) Evidentním se toto tvrzení stává, jestliže přijmeme hypotézu o diskontinuálním vývoji myšlení a vnímání světa, např. v intencích Foucaultovy teorie epistém, respektive archeologických vrstev (viz např. [Foucault 1987]).

Martineauová. I když zejména zpočátku bylo ženské hnutí většinou společnosti (nejen muži) přijímáno nevraživě, skepticky či posměšně a skutečně se mnohdy projevovalo (a dodnes projevuje) velmi exaltovanou formou, problémy, které od začátku řešilo, se týkají a jsou reflektovány stále větším počtem žen.

Došlo k souběhu dvou vzájemně se iniciujících procesů: nepřetržitému růstu zaměstnanosti žen, svázaného s potřebami fungování ekonomického systému i s nároky na vyšší životní úroveň žen a rodin, a překračování spektra ženského světa za hranice domácnosti a rodiny. A došlo k pozoruhodným převratným událostem: Zatímco ještě po první světové válce bylo zaměstnání poměrně spolehlivým identifikačním znakem příslušnosti ženy k nižší společenské vrstvě, dnes je známkou pokrokovosti a takto je chápáno hlavně ve středních vrstvách (už [Patai 1967]). Zatímco dříve byl vžitý předpoklad, že výše kvalifikované, náročné povolání nemůže vykonávat vdaná žena pečující zároveň o děti a domácnost (viz např. celibát učitelek), dnes je ponecháno vše na jejím rozhodnutí. Podíl žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu překračuje i v tradičních západních zemích s relativně kontinuálním kulturním vývojem 30 %, někde i 40 % [Čermáková, Hradecká, Navarová 1991: 12]. Všude existuje napětí vyplývající z paralelního plnění dvou vzájemně nepřizpůsobených rolí, i když je někdy zmírňováno úpravou pracovního režimu. Zevšeobecněl i požadavek participace mužů na domácích pracích, jejichž objem se většinou zmenšil (u nás ovšem dosahuje neuvěřitelných výšek, jak dokládá např. [Miková 1991: 158]).

Řada problémů, se kterými se potýkají ženy i společnost, respektive jejich přetrvávání, vyplývá z toho, že ženský emancipační proces, probíhající z velké části na bázi změny pracovních rolí, skutečně atakuje základy naší tradiční kulturní stavby. Z logiky dominance "mužské kultury" vyplývá, že muži jako její tvůrci, ale i ženy, které se s touto tradicí plně identifikují, přirozeně zauímají obranná postavení, i když často nedůsledně. Lze to také říci (hypostazovat) tak, že kultura sama se brání nebo že není schopna generovat sama ze sebe jiný fungující model. Obě tvrzení lze doložit konkrétními rozpory, momenty napětí, objevujícími se všude, kde se zintenzivní proces transformace ženské role a práce. Vezměme např. obecnou proklamaci otevřeného pracovního mobilitního prostoru pro ženu provázenou snahou o minimální feminizaci "vyšších postů", nebo zpřístupnění vzdělání ženám s apriorním předpokladem nedostatečného využívání jejich kvalifikace, také nižší oceňování jejich práce ospravedlňované sekundárním přínosem jejich výdělků pro domácnost, a konečně i tolerování jejich výpadků z pracovního procesu v důsledku těhotenství, nemocí dětí apod. bez snahy změnit režim jejich práce a defavorizaci celých národohospodářských odvětví sycených téměř výhradně ženskou pracovní silou atd.

V československých podmínkách se tyto rozpory vyjevily obzvláště příkře, protože rychlý růst zaměstnanosti žen byl provázen neperspektivní ekonomickou politikou (která například prohloubila "méněcennost" feminizovaných zaměstnání v lehkém průmyslu a ve službách), úpadkem demokratických principů (k němuž mimo jiné patřilo předstírání převratné pozitivní změny v postavení ženy) a vyloučením jakýchkoli náznaků feministického hnutí. Emancipace žen se chápala ve velmi zjednodušené, vulgárně materializující podobě jako jejich "nahnání" do

zaměstnání. Z pozice žen se to jevílo jako "tlak svobody" (možnost překročit bariéru domácnosti, získání nezávislosti na mužích, kontaktů s širší komunitou, vykonávání zajímavé nebo únikové práce atd.) i "tlak nesvobody" (potřeba ženského výdělku k zajištění existence rodiny nebo jejího slušnějšího životního standardu). Je pochopitelné, že v současné době je zdůrazňován, a to i samotnými ženami, ten druhý aspekt. Je ale velmi pravděpodobné, že při vynuceném odchodu žen ze zaměstnání vystoupí do popředí zase první faktor. U nás se v dohledné době předpokládá až třicetiprocentní nezaměstnanost žen [Čermáková, Navarová 1991: 212]. Pokud souběžně podstatně nevzrostou výdělky mužů, projeví se frustrace obou "tlaků". A je otázka, do jaké míry se uchová či prohloubí historický fenomén "ženského mlčení" a k jakým přepětím či vyrovnáním dojde, až se totalitním režimem zdeformovaný proces transformace ženské pracovní role ocitne naplno v soukolí mechanismu tržního hospodářství. Je tu samozřejmě vize drobných živností a hospodářství, která absorbují hodně ženské práce, přiblíží ji opět její tradiční podobě a propojí ji případně s rolí hospodyně. Je tu také vize zhodnocení sféry lehkého průmyslu, což ovšem může naopak přinést defeminizaci této sféry, stejně jako poněkud vzdálenější vize zkvalitnění a rozšíření zdravotních a sociálních služeb a výchovných a pedagogických institucí. Lze ale předpokládat a výzkumy ženské zaměstnanosti na celém světě to potvrzují ([Guilbert 1966], [Patai 1967] aj.), že tyto sféry i nadále budou koncentrovat většinu ženské pracovní síly. Zdá se totiž, že historický proces transformace ženské práce opravdu probíhá při zachování určitých konstant, inertních prvků, což se projevuje inklinací k určitým typům profesí, kterou společnost většinou dílem respektuje, dílem využívá a zneužívá.

### Konstanty a image ženské práce

Sledováním historického vývoje i současného "stavu" ženské práce lze najít v čase i sociálním a geografickém prostoru opakující se rysy a souvislosti "ženské práce", které ji vymezují zejména v kontrastu k "mužské práci". Především je zjevné, že charakter ženské práce je daleko svázanější s celou sociální rolí ženy než charakter mužské práce s rolí muže a že její modus a rytmus daleko více koresponduje s prostředím (věcným i lidským). S tím souvisí řada specifíků, která mají své pozitivní i negativní stránky a v obou těchto polohách pak vstupují do zmiňovaného transformačního procesu, a to i prostřednictvím image, na jehož formování působí i dezinformace, lokální zájmy a společenské předsudky.

Mezi nejvýraznější rysy "ženské práce" patří bezprostřední a konkrétní vyústění, pokud možno zaměřené na hmotný objekt, spojené s krátkodobou perspektivou a s koncentrací pozornosti na detaily. Tyto rysy jsou přirozenou součástí domácích prací, péče o děti, některých ženských profesí a všech povolání, kde jde o služby lidem. Ztrácí se v sériové tovární výrobě, kde se proto cítí žena daleko odcizenější práci než muž (také citlivěji než muž vnímá zbytečnost, nesmyslnost některých úkonů a všímá si, když výrobek je nefunkční a nevkusný). Ztrácí se také v profesích založených na abstraktním myšlení a řešení globálních dlouhodobých problémů. Tam mají ženy menší uplatnění a méně k těmto povoláním také inklinují. Z psychologických výzkumů vyplývá, že nejde o deficit



intelektu, ale o spontánní preference (viz např. [Pospiszył 1978]). Do pracovního image ženy to ovšem vstupuje jako neschopnost abstraktního a koncepčního myšlení, vrozená indispozice stvrzovaná úslovím, že výjimky potvrzují pravidlo. Ženám se přiznává, že pracují pečlivě a trpělivě, ale je to spojeno s nedostatkem fantazie a nápadů. Opět lze říci, že psychologické výzkumy nepotvrdily deficit žen v tvůrčím myšlení. Na druhé straně je evidentní, že poněkud jiné hodnotové preference ženy související s její "druhou" či "první" rolí, s prolínáním času v zaměstnání a doma vedou k její nechuti účastnit se některých spíše prestižních, ale myšlenkově sterilních debat, k časté frustraci ze "zmarněného" pracovního času ústící do pasivity a rezignace.

Známým faktem také je, že žena je v pracovním prostředí méně průbojná, méně prosazuje svůj názor. Je to opět kulturně historicky zakotvený atribut, který souvisí s tím, že žena nebyla bojovnicí, ale uchovatelkou, ochránkyní hodnot. Tento rys, který má veliký společenský význam, se v konkurenčním pracovním prostředí jeví jako nevýhoda, bývá interpretován jako neschopnost nebo zneužívání přisvojování si ženských nápadů. Ve snaze vyrovnat se s touto kulturní indispozicí se ženy tím více orientují na jiné hodnoty než prosazení se v zaměstnání, nebo se snaží podle prastarého kulturního vzoru věnovat svou invenci "milovanému muži", eventuálně podle jiného prastarého vzoru se společensky, případně pracovní prosadit protekcí muže (v případě, že disponují "erotickým kapitálem"). Jen malá část žen se staví do opozice vůči hluboce zakořeněnému image ženy a přebírá vzor mužského expanzivního chování, což někdy dospívá do nadsazených, křečovitých poloh. Úspěšné a všeobecně přijatelné je nepatrné procento žen, které spojují a vyvažují všechny zmíněné přístupy, což je velmi náročný model chování. Faktem zůstává, že například u nás pouze kolem 6 % žen považuje za velmi důležité zastávat v práci vedoucí místo a zhruba dalším 15 % to stojí trochu za úvahu. Hodnota dosažení špičkového pracovního výkonu je vyšší: pro třetinu žen (a polovinu mužů) je velmi přitažlivá, pro další třetinu žen alespoň trochu [Mikrocensus 1984]. Obsazení vedoucích míst muži i na maximálně feminizovaných pracovištích svědčí o tom, že realita má v daném směru ještě ostřejší kontury než uvedená hodnotová orientace žen. Současné přeměny naší společnosti zatím tento problém spíš prohloubily, protože liberalizace odstranila předepsané či doporučené dodržování kvóty žen při obsazování vyšších míst (zejména politických funkcí) a reálně existující bariéry se tedy projevují výrazněji (viz [Čermáková, Navarová 1991]). Otevření prostoru větších možností pro ženy na tomto poli je asi dosti vzdálené, protože zavedení tvrdého principu pracovní konkurence jejich kulturní handicap "druhé role" a neprůbojnosti ("mlčení") ještě zvětší. Pozoruhodné je, že v demokraticky vyspělých západních státech někdy řeší tento problém rovněž kvótami přijímání žen na vedoucí místa a do intelektuálních povolání vůbec. Není to důkaz harmonického průběhu transformace pracovní role ženy, ale spíš důsledek tlaku feministického hnutí.

Zaměřenost na konkrétní objekt a snaha dotáhnout práci k viditelným a kvalitním výsledkům je pro řadu profesí, v nichž se dnes ženy uplatňují, vlastně velkou výhodou, ale ženy zčásti potlačují tyto své pracovní sklony pod vlivem zdeformovaného výkladu mužského vzoru práce a také celkového společenského

a pracovního klimatu. Paradoxně k původním idejím socialismu jeho reálná podoba implikovala celkovou odtrženost metod od cílů, práce od jejích výsledků, implikovala nezáměr na výstupech práce, na její sociální užitečnosti a koncentrovala pozornost na výdělek a pohodlné přečkávání pracovní doby. To vše jsou kontradiktorní znaky k uvedeným tradičním rysům ženské práce, které negují její specifický smysl a přednosti. Nezáměr o objekt práce se pak obzvlášť nepatřičně projevuje ve zdravotnictví a školství. Výsledky empirických výzkumů z 80. let ukazují prakticky standardní, i když ne příliš výrazný minusový posun u žen ve srovnání s muži v hodnocení důležitosti toho, zda člověk vykonává zajímavou a společensky užitečnou práci. Ještě větší rozdíl mezi muži a ženami je v setrvání u práce, pro kterou člověk získal vzdělání, kvalifikaci. Jestliže 25 % zaměstnaných žen (a 13 % mužů) nikdy nepracovalo v oboru, který vystudovalo, a dalších 30 % tento obor po čase opustilo [Mikrocensus 1984], pak to buď potvrzuje nezáměr žen na práci jako takové nebo to ukazuje nevhodné zapojení žen do tradičního "mužského" vzdělávacího systému. Je otázka, zda by se vzdělávání žen nemělo více zaměřit na ty dovednosti a hodnoty, ke kterým tradičně inklinují a které jsou společensky velmi dobře využitelné. Bylo by samozřejmě třeba překonat degradaci těchto hodnot, která je jedním z výsledků deformované aplikace ideje zrovnoprávnění žen s muži.

Součástí image ženské práce je ještě jeden rys odvozený od vrozené mentality ženy: nedostatek herních prvků. Jestliže hru charakterizujeme odpoutáním se od výsledků, respektive od užitečných výsledků činnosti, či soustředěním se na metodu (což je ovšem poněkud zúžené chápání), pak to lze asi připustit. Jestliže ale vezmeme v úvahu hlavně takové prvky hry, jako je zaujetí, identifikace s prováděnou činností, potěšení z ní a naopak zacílení na optimální výsledek, pak typická ženská práce hraní umožňuje. Většinou ovšem neobsahuje důležitý prvek hry, a to akceptaci rizika a pocit vzrušení, který je s ním spojen. V zásadě to odporuje roli ženy jako ochránkyně hodnot. Netřeba ovšem říkat, že zmíněné eventuální herní prvky ženské práce téměř vymizely z její průmyslové varianty, zatímco mužům přinesla technika (speciálně computerizace) řadu nových možností pojímat práci jako hru. Možné ovšem je, že si to ženy nahrazují zájmem o "komunikační hry". Svědčilo by pro to např. jejich vysoké ocenění "pobytu v dobrém pracovním kolektivu" (zhruba dvě třetiny našich žen přisuzují této hodnotě nejvyšší ocenění - viz [Mikrocensus 1984]), i když tato hodnota je většinou vysvětlována jako kompenzace dlouhého historického období uzavřenosti ženy v domácnosti nebo naopak jako v rodinném životě vyvinutá tendence přikládat velkou váhu komunikačním vazbám s bezprostředním okolím. V každém případě jde o přetrvávající výraznou úlohu lidského prostředí v práci ženy, na kterou by se nemělo zapomínat. "Komunikační hry" zahrnují i specifický druh rizika a možná tak nahrazují jeho nepřítomnost v ženských zaměstnáních s výjimkou těch, které jsou na komunikaci přímo postaveny. Zvláštní místo v této souvislosti zaujímají profese spojené s "módou", které mimo jiné spekulují s rizikem "výzvy a odpovědi".

Tradičním rysem ženské práce je menší svázanost s peněžním typem odměny, respektive její větší svázanost se sociální, morální satisfakcí. Projevilo se

to ovšem teprve v souvislosti s rozvojem peněžní směny a zvýraznilo se to s růstem významu peněžní mzdy pro život lidí. Uvádí se to také jako jeden ze zdrojů hodnotové degradace domácí práce ženy. Není finančně odměňována a společnost považuje za zbytečné ji vůbec peněžně vyjadřovat. Přitom její objem i v současnosti je prakticky stejný jako objem veškeré ostatní práce. Je pravděpodobné, že dominantní postavení mužů v domácnosti bylo silně posíleno jejich finančním zajišťováním rodiny. Některé první feministky chápaly ženu jako zaměstnankyni muže v jeho domácnosti, která pracuje za jídlo a ošacení. Nezávislost ženy na muži je dodnes chápána jako disponování s vlastními penězi či majetkem. Otázka, zda vzhledem k charakteru ženské práce je finanční odměna zcela adekvátním a postačujícím způsobem jejího hodnocení, je v nám dobře známé praxi řešena mzdovým podhodnocením práce ženy v zaměstnání při současném předpokladu bezplatného vykonávání domácích prací. Přitom je prokázáno, že žena v zaměstnání neodvádí méně práce než muž, ani práci nižší kvality [Čermáková, Hradecká, Navarová 1991]. Je to opět příklad deformovaného prosazování původního kulturního vzoru a retardační faktor transformace ženské role. Není ovšem naděje, že u nás v blízké době bude žena zbavena své nevýhody i výhody levné pracovní síly. Sociální spravedlnost není imanentním znakem tržní ekonomiky. Je ideologickou intervencí do jejích principů a mechanismů, k níž dnes (zatím) chybí společenská motivace.

Analýzou skladby "ženských povolání", respektive povolání, ve kterých se nejčastěji nebo výhradně vyskytují ženy, lze dospět k několika typickým skupinám, které se neobyčejně výrazně vztahují k jejich tradiční roli, k historií stvrzené specifikaci této role:

1. Péče o děti, která má formu opatrování, výchovy i výuky a je zobecnělou rolí matky (vykonávají ji chůvy, dětské sestry, vychovatelky, učitelky atd.).
2. Osobní služby, které navazují na běžnou péči o členy rodiny a promítají se do silné participace žen v potravinářském průmyslu, v profesích jako je služka, komorná, prodavačka, kuchařka, kadeřnice, pedikérka, servírka atd.
3. Péče o nemocné, která je intenzifikací osobních služeb, byla posílena zdůrazněním charitativní role ženy v křesťanském náboženství a promítá se do téměř výhradního vykonávání profese ošetrovatelky či zdravotní sestry ženami a do stále stoupajícího zastoupení žen v profesi lékaře.
4. Úklid, drobná údržba spotřebních předmětů a organizace těchto drobných aktivit navazující na běžné domácí práce a roli hospodyně, což je ale spojeno s hlubším smyslem: udržování pořádku a vytváření harmonie předmětů a lidí, vnášení organizace a řádu do malé lidské komunity (tyto činnosti a toto poslání se rozpadly do profese uklízečky, pracovnice v prádelnách, čistírnách, správkárnách oděvů apod., ale promítají se i do profese ředitelky, hospodářky apod.).
5. Sociální práce, která je vlastně analogií péče o nemocné a zároveň její prolongací do roviny veřejných služeb a má obecně vyrovnávací, harmonizující účinky. Patří sem péče o sociálně deviantní případy a o sociálně handicapované jedince a skupiny, zejména staré lidi (profese sociálních pracovníků, kurátorek, pečovatelek atd.).

6. Specifické relaxační a estetické služby navazující jak na harmonizující sociální roli ženy, tak na její erotický image a symbolizaci krásy (různé profese od prodavaček a aranžérek květin, přes některá umělecká povolání jako jsou zpěvačky, baletky a další, po manekýnky, hostesky, striptérky i prostitutky).
7. Výroba předmětů k osobnímu užívání, zejména oděvů, která se odtrhla a osamostatnila od běžné osobní služby prováděné původně pro členy domácnosti a propojila se s rolí zkrášlovací, estetizační (přadleny, švadleny, vyšivačky, modistky, módní návrhářky atd. včetně továrních profesí podobného typu).
8. Péče o zvířata a rostliny, která je jednak rudimentem původního specifika sepětí ženy s přírodou přiléhající k jejímu příbytku a zároveň její pozdější vazby na domácí hospodářství s domestikovanými zvířaty a zeleninovou a ovocnou zahradou (dnes jde o práci v kravínech, drůbežárnách, zahradnictvích, na poli).
9. Pomocné činnosti doplňující a kompletující mužskou práci, které se zřejmě vyvinuly z výpomoci při zpracování ulovených zvířat a při pozdějších náročnějších zemědělských pracích muže a kompenzují na jedné straně menší způsobilost muže dovádět některé činnosti do konkrétních konců a věnovat se detailům, na druhé straně jsou sociální demonstrací komplementarity mužské a ženské role na poli práce a také demonstrací patriarchální organizace práce, kterou muž řídí (patří sem řada pomocných prací nevyvinutých v samostatné profesi, ale i různá administrativní povolání, speciálně pak profese sekretárek a písárek).

V rámci deformovaně pojaté transformace ženské práce k ní ve sféře zaměstnání přibýly všechny fyzicky méně náročné práce. Ve vyspělých západních zemích se ženy uplatňují zejména ve výrobcích s požadavky na přesné provedení detailních úkonů, které ale mají krátký cyklus a nepravidelný rytmus, preferenčně jsou přijímány na pracovní místa v čistém prostředí blízkém domácímu a nacházejícím se blízko domova apod. Je to pravděpodobně jedna z cest citlivější transformace ženské práce, vedle přizpůsobování pracovního režimu žen jejich životnímu modu a cyklu a vedle propojování jejich profese s prací nebo pobytem v domácnosti.

Za zmínku ještě stojí, že někteří autoři vyzdvihují fakt zástupné role ženy v typicky mužských povoláních ve chvílích sociální nouze, zejména v období válek. Getruda von le Fort [1969] hovoří o dějinné zkušenosti, že "žena zaskočí vždycky tehdy, je-li toho třeba, ... selže-li mužské následnictví, zastupuje dědičnou posloupnost dcera ..." atd. Ale: "Samostatné vystoupení ženy na kulturním poli je vždycky jakýmsi znamením." Tato role ženy bývá spojována s jejím charitativním posláním v širším slova smyslu. Žena je spojována spíše s "trváním" než se "změnou", a to ve smyslu uchování a stabilizace individuální i společenské existence lidí. Při akceptování této teorie se ovšem nabízí hypotéza, že emancipační proces probíhající již dvě stě let není než dočasným nouzovým suplováním mužů ženami na některých pracovních polích a že ženská emancipace je "historickým znamením".

Vrátíme-li se z mystizující roviny uvažování Gertrudy von le Fort do střízlivé "modernistické" polohy, přikloníme se spíše k tomu, že vytvoření nového kulturního modelu ženské práce je zřejmě velmi dlouhodobý proces a zahrnuje někdy nevyzpytatelné proměny image ženy a její role. Západní feministky si stěžují

na to, že dodnes převládá image "ženy - hospodyně" a "ženy - sexuálního symbolu" (s obrazem "ženy - matky" nikdo nepolemizuje). Obraz ženy hospodyně je zřejmě velmi inertní i proto, že se pociťuje jako shrnutí, miniaturní zkratka řady dnešních ženských profesí. Ten druhý obraz se zapojuje do sféry práce poměrně málo, pro muže naopak symbolizuje ne-práci, je příjemný a zřejmě také stabilní. Ne vždy však naplňování tohoto image je i pro ženu příjemné a zábavné. Uvedený názor Ortegy y Gasset, že práci vymyslela žena, lze parafrázovat také tak, že její větší část také vykonává.

### Je otázka ženské práce "value free"?

Poslední výrok by bylo možno považovat za příznak toho, že úvahy o ženské práci i samo nastolení této otázky a "ženské otázky" vůbec nebývají prosty zaujetí. Jak bylo řečeno, intervenuje zde ženský self-image nebo naopak mužský obraz ženy, nebo konečně více nebo méně křečovitá snaha akceptovat postoj druhého pohlaví.

Takzvaná mužská optika, kterou nelze připisovat všem mužům ani pouze mužům, spočívá buď v preferenci ryze ekonomického hlediska (ženy jsou rezervní, levnou, nestálou pracovní silou atd.) nebo v požadavku zachování tradiční dělby práce mezi pohlavími, posílení tradiční ženské role a mužské dominance v pracovní i společenské sféře, což je samozřejmě spojeno s vizí návratu žen do domácnosti. Za další "mužský" postoj lze považovat situační akceptování "rovnoprávnosti" či specifík ženské práce, umožňující mužům zbavit se nepříjemných, neefektivních činností, nedodržovat tradiční konvence v rovině společenského chování apod. Jakoby odvrácenou stranou tohoto postoje je mužská "slabost vůči ženám", která ovšem bývá jen potvrzením potřeby mužské dominance.

Takzvaná ženská optika se štěpí na dva zásadní postoje: První zdůrazňuje shodu mezi oběma pohlavími v pracovních dispozicích i výsledcích a vyžaduje pro ně stejná práva a povinnosti. Je to původní emancipační postoj spojený s mnoha vlnami feministického hnutí. Druhý, novější postoj vychází naopak z rozdílu mezi dispozicemi mužů a žen a požaduje pro ženy specifické podmínky a režim práce, ale ocenění (pracovní i společenské) stejné jako má mužská práce, případně větší. Dominantní postavení mužů v rámci patriarchální formy organizace společnosti (která je prvořadým předmětem zájmu novějších feministických teorií) se údajně projevuje mimo jiné ignorací ženské otázky. Fakt, že se sociologie specifickými problémy ženské práce a vůbec žen až do poloviny tohoto století téměř nezabývala, vysvětlují feministky tím, že tento obor ovládali muži. Potvrzuje to jedna z mála výjimek, Harrieta Martineau, která už v letech 1830-1840 sociologicky studovala ekonomické postavení a sociální práva amerických žen a zároveň za tato práva bojovala.

Problém ženské optiky do jisté míry vysvětluje jedna z prvních moderních sociologických studií pracovního a společenského postavení ženy od H. M. Hackerové, která v roce 1951 připodobňuje nadpoloviční většinu lidstva k etnické minoritě, která na jedné straně napodobuje chování majority (snaží se například převzít její vzory pracovního zařazení a chování), na druhé straně se staví do obranného postavení, chce si uchovat vlastní identitu [Hacker 1951]. V 70. letech se objevila hypotéza o specifické ženské kultuře, respektive

subkultuře, rozpracovaná z pozic sociální antropologie, sociologie a sociální historie (Barbara Burris v "Radical Feminism" v r. 1971, Shirley Ardener v "Women and Space" v r. 1981, Ann Ferguson a Nancy Folbre v pracích z r. 1981 a později a další - srovnej [Humm 1989]). Z tohoto konceptu lze odvodit jak oprávněnost "ženské optiky", tak svébytné rysy ženské práce, specifickou kulturu této práce a relativní nezávislost na světě "mužské práce". V extrémnějších polohách připomíná pojem ženské kultury separatistický či centristický sen některých feministek ze začátku 19. století navazující na matriarchální kulturní utopii<sup>4</sup>. Úhel ženského pohledu může být dán i představou o sociální stratifikaci společnosti podle pohlaví se samozřejmým předpokladem, že ženy představují "nižší vrstvu" či třídu, kastu (rozvíjí rovněž Helen Hackerová, později R. Morganová a další - viz [Hacker 1951], [Humm 1989]), charakterizovanou mimo jiné převahou méně kvalifikované a nízko finančně hodnocené práce a vykořisťovanou vyšší, nadřazenou vrstvou mužů. Toto schéma je trochu analogií marxistické vize diferenciaci společnosti, ale v zásadě stojí proti této doktríně, protože marxismus nepřikládá pohlavní diferenciaci sociálně stratifikační váhu, naopak zdůrazňuje, že ženy a muži téže společenské vrstvy jsou si daleko blíží než ženy různých společenských vrstev navzájem. Představitelky "socialistického feminismu" uvažují o křížení obou diferenciací, vycházejíce často jak z teorie historického materialismu, tak z psychoanalýzy ([Reed 1970], [Mitchel 1984] a j.). Pokud zdůrazňujeme pouze materiální situaci žen a také pokud ji posuzujeme (jak je to stále zvykem) ze statistik rodin vedených podle zaměstnání přednosty domácnosti, což je u úplných rodin muž, pak se nám postavení ženy opravdu ztrácí v jiných "stratifikačních" řezech. Lze poznamenat, že marxismus v teorii i v praxi "reálného socialismu" přes všechny proklamace o rovnoprávnosti žen reprezentuje tzv. mužskou optiku. Na druhé straně feministické teorie obsahují řadu zajímavých, nových pohledů, jejichž přínos z hlediska sociální antropologie i sociologie je nesporný nehledě na příměs "ženské optiky".

#### **Metodologická poznámka místo závěrečné diskuse**

Zmínka o statistickém způsobu sledování postavení žen svědčí o tom, že pro sociologii zkoumání problémů souvisejících se ženami, jejich prací, rolí, společenskou pozicí a jejich podílem na utváření a přetváření lidské kultury je otázkou "nehodnotícího přístupu" nejen ve smyslu střizlivé interpretace reálných fakt, ale i ve smyslu adekvátního výběru metod zkoumání. Chceme-li být důslední, můžeme opravdu začít od způsobu i samého faktu položení otázky. Provádíme tím totiž úvodní selekci, preferenci problémů. A ta nikdy není "value free". Lze namítnout, že zde existuje tlak reálných problémů a že sociologie se řídí "sociální poptávkou". Tento argument není zcela přesný, vezmeme-li v úvahu nároky na "predikční citlivost" sociologie. Sociologický přístup by měl být trochu nadčasový

---

4) Pojetí i poslání "ženské kultury" jsou vysvětlována více způsoby, například ženská kultura je považována za doménu pacifismu a ekonomického holismu, za harmonické alter-ego oficiální společnosti, ale i za svět lesbické lásky. V literatuře se pod tímto pojmem skrývá image ženského těla, ženského myšlení, jazyka, psychiky.

a hodně "nad věcí". Budoucnost snad lépe posoudí, zda ta či ona otázka byla zvolena a položena správně, ale čím se řídit v přítomnosti?

Požadavek adekvátní volby metod pro hledání odpovědí na tak či onak položenou otázku je neméně složitý. Metoda rovněž vede k jistým obsahovým preferencím i zkreslením, i když nemusí jít o úmyslné zdůrazňování a vypouštění problémů, ale prostě o použití rutinního postupu implikujícího myšlenkové zkratky nebo naopak detailizace. Za "objektivní" se běžně považují techniky statistického a polostatistického charakteru, od plošného výběru nejpřístupnějších nebo obvykle sledovaných "jednotek" počínaje, po výpočet nejrůznějších standardně používaných srovnávacích koeficientů, rozložení apod., jejichž přesný smysl a vazba na problém se ve složitých převodních operacích často ztrácí. Kromě toho je zjevné, že tímto kvazistatistickým způsobem se snímá v redukované podobě povrch jevů, zatímco "hloubky" zůstávají utajeny. Je třeba říci, že sociologii by nemělo jít o psychické hlubiny respondentů, jak se to někdy interpretuje, ale o sociokulturní vazby a souvislosti. Nabízí se ovšem etnometodologický přístup, který řada feministických socioložek silně preferuje a který v podstatě kalkuluje se vciťováním se do problému. Má své přednosti, ale není rovněž "ideální". Místo horizontální selekce provádí selekci vertikální, bývá ideologicky podbarven a silně subjektivně vyladěn. Hledání "střední cesty" často končí buď přidáním několika "postojových" otázek k těm "objektivním" při zachování necitlivých nástrojů měření nebo připuštění necitlivých zásahů ze strany výzkumníka či dokonce tazatele do systému sběru dat. Jen velmi málo sociologů stojí za to zabývat se empirickým modelováním situací a jejich převodem např. do projektivních otázek, testů apod. Rutinní způsob sběru dat často ničí velmi nosná témata.

Je zde ovšem jedna zásadní otázka: Jaká jsou vlastně očekávání vůči sociologii? Snímání veřejného mínění nebo mapování problémů? Pokládání aktuálních či "věčných" otázek, respektive testování hypotéz, predikce, nebo (jen) porozumění "sociálnímu", případně inspirace pro sociální chování? Historií sociologie procházejí všechny tyto a jistě i další inklinace. Předznamenávají školy, směry, individuální přístupy. Jejich varieta se stále obohacuje - o jemnější polohy téhož. Otevřenost a seriózní přístup s potlačením "módních" tlaků je zatím asi maximem, které lze žádat jak od studia ženské práce a ženské otázky vůbec, tak od československých sociologů. Každý by si měl vybrat vlastní způsob, jak být "value free".

## Literatura

- Bowles, G., R. Duelly Klein (eds.). 1983. *Theories of Women's Studies*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Čermáková, M., I. Hradecká, H. Navarová. 1991. *K postavení žen v československé společnosti* (interní edice). Praha: Sociologický ústav ČSAV.
- Čermáková, M., H. Navarová. 1991. "Ženy a transformační procesy československé společnosti." *Sociologický časopis* 27: 205-215.
- Foucault, M. 1987. *Slová a věci*. Bratislava: Pravda.
- Guilbert, M. 1966. *Les fonctions des femmes dans l'industrie*. Paris: Mouton & Co.
- Gurevič, A. J. 1978. *Kategorie středověké kultury*. Praha: Mladá fronta.



- Hacker, H. M. 1951. "Women as a minority group." *Social Forces* 30.
- Humm, M. 1989. *The Dictionary of Feminist Theory*. New York, London: Harvester Wheatsheat.
- Jeneway, E. 1971. *Man's World, Woman's Place: A Study in Social Mythology*. New York: Dell.
- Miková, Z. 1991. "Náklady na děti: hledisko času." *Sociologický časopis* 27: 158-171.
- Mikrocensus 1984. *Data z výzkumu společenského vědomí*. Praha: ÚFS ČSAV.
- Millman, M., R. M. Kanter (eds.). 1975. *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*. New York: Anchor Press.
- Mitchel, J. 1984. *Women: The Longest Revolution*. London: Virago.
- Olsen, T. 1978. *Silences*. New York: Delacorte Press.
- Patai, R. (ed.). 1967. *Women in the Modern World*. New York: Collier - MacMillan, The Free Press.
- Pospiszyl, K. 1978. *Psychologia kobiety*. Warszawa.
- Reed, E. 1975. *Women's Evolution: From Matriarchal Clan to Patriarchal Family*. New York: Pathfinder.
- Sokolowska, M. (ed.). 1966. *Kobieta współczesna*. Warszawa: Książka i wiedza.
- Von le Fort, G. 1971. *Věčná žena*. Praha: Vyšehrad.

### Summary

In the process of general increase of women's employment a great part is played not only by the tension between coping with the "two roles" of women (at home and at work) and the re-evaluation of housework division in the family but also by the tension resulting from transformation of women's work from housework to "industrial" or "public" work. If we look back in history and evaluate various approaches to combining the role, work and social status of women and to evaluating work generally, we can find some culturally and historically established constant elements of women's work and its image influenced by number of other factors. The constants of women's work are connected with their value-orientation, dependance on the environment, on particular results of particular people, with the pace of life of women and a family and with a different way of evaluating work in comparison with that of man. Closely connected with this is women's orientation at short-term prospects, their concentration on details, their bent to "protect values", connected with a lesser predisposition to take risk and less vigour.

The facts that specific features of women's work were not respected and the process of its transformation was not controlled were only made more obvious by the rapid increase of women's employment in Czechoslovakia. The current trend-return to the traditional division of work, which is a response to the development up to the present and which is likely to be strengthened by the unemployment factor, will probably make the problems deeper and more complicated because it is contrary to the world trend.

## Práce a seberealizace člověka v kontextu společenských změn

OLEG SUŠA

Filozofický ústav ČSAV

### Human work and self-realization in context of social change

**Abstract:** In this article author analyzes "old" and "new" paradigms of work: the old paradigm of industrialism, still prevailing in Czechoslovakia, is critically approached and explicated on the basis of the physicalist model analogy of work as a force operation and external instrumental action projected into human social ecology and abstracted from the internal meaning of human self-realization and communication. The second topic discussed is a correlation between the alternatives of the industrial work paradigm (with an accent on the subject and the environmental interdependence and ethics) and new, post-materialist social values in a global context. The conclusions of this inquiry formulate a future scenario aiming at the suggestion of a realistic strategy in the transition period of economic and socio-cultural transformation of Czech society, respecting the specific conditions of the internal and external environmental crisis.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 455-467)*

Jedním z tradičních klíše sociologie práce a industriální společnosti bylo schéma, podle kterého se zprůměrovaná "sériová" práce mění v deterministické závislosti na technice, technologické inovaci a racionalizaci, zvědecktění organizace. Problematika živého člověka a jeho životní seberealizace byla z oblasti práce "vytěsněna" a namnoze lokalizována do sféry mimopracovního života. Ideálem technokratického "vědeckého řízení" byly projekce vytěsnění člověka jako nejspolehlivějšího faktoru, této myšlívce a tudíž obtížně predikovatelné a kontrolovatelné součástky gigantického mechanického soustrojí produktivního procesu. Tato nespolehlivost lidského faktoru měla být hlavním paradigmatem sociologie práce, rébusem řešeným na bázi bludného kruhu adaptace a readaptace "lidského faktoru" na vnější tlak v podstatě abstraktních, věcných a racionalizovaných informačně-energetických toků a procesů.

Cílem této stati je upozornit na *nové transformační kontexty práce, zejména měnící se smysl lidské životní seberealizace v kultuře a hodnotách vyspělých průmyslových společností - v nových etických a ekologických aspektech.* V historických souvislostech přeměn průmyslové civilizace, do které se naše společnost počítá a s níž se historicky tradičně identifikuje, jde o to, že práci jako antropologický a sociální fenomén nelze již nadále chápat v "modernistickém" interpretačním rámci, nerespektujícím jednak vnitřní (individuálně osobnostní, jedinečné) - jednak vnější (sociokulturní) dynamiku působení hodnot a potřeb -

jako změn v sebedefinování smyslu života člověka v širším společensko-historickém, kulturním a ekologickém kontextu<sup>1</sup>.

V této studii se pokusíme o postavení dvou otázek. Za prvé je nutno se ptát, zda naše sociologie může nadále pracovat se značně deformovaným industriálním "přírodovědeckým", "materialistickým", atd. modelem práce, postaveným do abstraktního protikladu s lidskou seberealizací či zaměněným za její redukci. Právě v kontextu globálních sociokulturních přeměn současné průmyslové civilizace je tento, u nás specificky deformovaný model, velmi nebezpečným blokujícím faktorem transformace k nové sociální kvalitě - jak v sociálním jednání, tak v sebeporozumění: jak z hlediska ekologické a etické neudržitelnosti, tak z hlediska sociální a politické, kulturně-civilizační neefektivnosti.

Za druhé je nutné se ptát, zda jsme schopni se orientovat v dnešní globální realitě a myslet na budoucnost příštích generací, aniž bychom zjednodušovali dynamiku smyslu práce a lidské seberealizace jejich záměnou za materiální, úzce ekonomickou prosperitu.

#### **Problém relevance industriálního modelu práce - aneb jak souvisí práce a seberealizace?**

Racionalizační industriální model práce akcentuje především vnější vztahy: vztahy člověka ke světu, k přírodě, lidem, společnosti na základě věčných, objektivizovaných charakteristik. Práce může být výměnou látek, ekonomických hodnot, informací, vědění atd. Práce může být silou působení člověka na svět přírody a společnosti, v *industriální kultuře* pak specifickou společensko-naturální silou působící na člověka, která jej výrazně existenciálně determinuje: člověk tak přestává být transcendentním, tvořivým a překonávajícím subjektem a jeví se spíše *objektem* ovládaným společensko-technologicky, uměle vytvořenými, kvazipřírodními silami. Odtud vycházela "racionalizační" představa člověka - objektu, jehož kvalitou (jak v ekonomické, tak sociální vědě) je především *adaptivnost, konformita* vnějším, objektivním tlakům. Práce člověka je odtud adaptací k materiálním cílům přežití; ve složité dělbě práce i produkci (chápané jako aplikace síly na masu) je pak nezbytné, aby lidská práce byla, podobně jako síla přírody, "racionálně", technicky a vědecky řízena. Podstatou tohoto modelu práce je *imperativ řízení a kontroly lidí, analogicky řízení a kontroly věcí*. Tento adaptační kontrolní model je tedy založen v podstatě na objektivistickém determinismu redukcujícím člověka na sféru jeho *vnější existence* a odmítajícím se zabývat jeho *vnitřní kvalitou*, tj., slovy Jana Patočky, *esencí* [Patočka 1991: 80].

---

<sup>1</sup>) L. Rabušic konstatoval výrazné strukturální transformace, kterými dnes procházejí soudobé západní vyspělé společnosti do nové éry postindustriální či třetí vlny. Charakterizoval tyto společnosti jako "společnosti založené na uznání a oceňování schopnosti zacházet se symboly, představami a abstrakcemi, jako společnosti kulturního kapitálu, jež vytvářejí pro člověka vznik kontinuálně se měnící kultury - člověk je vstřebává a reaguje na ně. Výsledkem je nový životní postoj, jiná hodnotová orientace, nová identita." [Rabušic 1990: 500-506]. S touto charakteristikou pracují dnes také četné koncepce informační civilizace a společnosti, ale také antropologické a futurologické koncepty považující člověka, jeho práci a seberealizační, tvůrčí potenciál za centrální zdroj civilizační společenské sebezpřeměny.

Esencí, které jde o pochopení hlubinného v člověku, záporný moment neuspokojenosti s daným, potenciál hledání smyslu života.

Člověk není bezduchým objektem, ale živou bytostí, nadanou subjektivitou, sebereflexí a seberegulací, rozumem i citem a chová se nejen racionálně, ale také iracionálně, není pouze ovládán zvnějšku ekonomicky nebo mocensky, jeho život nelze redukovat na racionální kalkulaci, je nutno vidět i působení internalizovaných hodnot atd. Za nejvýraznější výzvu objektivistickému determinismu je možno považovat důraz na vnitřní, nikoli pouze vnější aktivitu osobnosti a vědomí, jimiž se jednotlivec účastní procesů interakce a komunikace ve společnosti, z nichž nelze vytrhovat práci. Moderní industriální model práce usiluje o její spojení s vnějším působením člověka na přírodu spíše než se symbolickou interakcí, a to přináší řadu deformací a důsledků ve vztahu práce a seberealizace.

Pro industriální model práce je příznačný jeho naturalismus a "fyzikalismus" vycházející z *analytického modelu mechaniky*, především newtonovského modelu. Práce (work) je působením síly (force) na objekty, předměty. Ve společenské, zejména ekonomické vědě, je tento fyzikalistický pojem práce abstraktně aplikován i na člověka jako sílu, součást výrobních sil, kde člověk je definován jako pracovní síla. Jako součást výrobních sil se člověk stal s postupnou mechanizací těchto sil sám podřízeným a mechanizovaným. To se naplnilo například v industriálně-byrokratickém typu organizace práce a modelů její produktivity atd. Součástí mechanického, tj. strojového sociálního systému produktivních sil moderní industriální společnosti, se stalo *ztotožnění masy materiálních toků a jejich organizace s cílem univerzální řiditelnosti a ovladatelnosti přírody i lidí* na základě racionálně účelového principu (věda) a dynamizace sil růstu produktivity (technika a technologie).

Z tohoto ekonomického a technokratického paradigmatu vyplývá povrchní, vnější přístup k člověku jako pracovní síle a jeho pracovnímu chování, jež je určováno racionalitou technologie, manipulace a kontroly, cílem řiditelnosti industriálního mechanismu jako celku výrobních sil. *V sociálním systému vytvářeném industriálně-byrokratickým modelem práce byla lidská seberealizace zaměněna kompenzací (mzda), vnějšími podněty (sankce a satisfakce) žádoucím účelově racionálním chováním.* Avšak ani mzdové ani kontrolní stimuly nemohou suplovat seberealizaci člověka, jestliže kvalita práce neodpovídá vnitřním potenciálním zdrojům jeho seberealizace a vzniká *problém, jak rozvíjet tyto vnitřní zdroje.* Industriální model práce tento problém není schopen řešit, a tak jej obchází např. stupňováním čerpání ekologicky náročných zdrojů, které pak zpětně zvyšuje sociální náklady environmentální krize, jak to můžeme pozorovat právě u nás.

Právě v naší společnosti došlo k paradoxnímu případu uskutečnění tohoto obecně "fyzikalistického" modelu práce: program osvobození lidské práce chtěl být uskutečňován paradoxně právě na bázi konzervování tohoto naturalistického modelu práce jako mechanické energie ztotožňující "sílu" vůbec se "silami člověka", jenž vznikl na počátku 19. století [Greenberger 1990: 703] a ovlivnil např. ricardovsko-marxovskou koncepci pracovní teorie hodnoty ve smyslu "materialistického" ignorování intelektuální a informační kvality práce člověka, a tím také *ignorování vnitřních aspektů lidské seberealizace ve prospěch vnějšího*

*ovládání sil přírody i člověka.* Tak byl celý produktivní aparát zaměřen na reprodukci instrumentálních a kontrolních cílů a aktivit, a nakonec odsouzen k bludnému kruhu stagnace, blokování inovace, kreativity, individuality a byrokratizace. Cenou, kterou za to celá společnost zaplatila, jsou ekologická devastace i devastace lidského potenciálu vnitřní seberealizace.

Sociologicky se toto odtržení práce a seberealizace pokouší vysvětlit např. J. Habermas v modelu dualismu práce a komunikace v moderní industriální společnosti, jenž je výsledkem procesu "zvěčnění komunikace" [Habermas 1984], to jest proniknutí racionálně naturalistického vědeckého modelu instrumentální racionality do všech institucí a hodnot sdílených významů ve společnosti. Podobně jako mnoho jiných sociologů, Habermas se obával rostoucího osamostatňování technologického panství nad společenským životem lidí, ztotožňování vědy a techniky se zájmem na udržení sociálního systému a nekonečným materiálním ekonomickým růstem, s technokratickou legitimizací aparátu mocenského řízení moderní společnosti [Habermas 1971: 105].

Avšak sama kritika instrumentální manipulace člověka podle racionalizovaného modelu zacházení s přírodou, chápající práci jako objektivizované působení, je dualistickou, pokud odděluje společnost a přírodu, emancipační snahu člověka a ekologickou krizi. Sociologická kritika naturalistického modelu "racionalizovaného panství" nemůže nadále abstrahovat lidskou práci a seberealizaci od celku světa. Soudobá globální krize civilizace jako krize antro-po-ekologická ukazuje stále negativnější a nebezpečnější ekologické důsledky, jak ve společnosti, tak i v přírodě. Sociologa by v tomto světle neměla odrazovat fenomenální představa o tom, že člověku je bližší jeho "druhá příroda", tzn. sociokulturní prostředí.

#### **Smysl práce v historické dynamice: seberealizace a změna hodnotových orientací**

V moderní industriální společnosti došlo k transformaci lidské práce a ke krizím jejího smyslu v mnoha ohledech a momentech, které zde nebudeme rozebírat. Chceme však zdůraznit, že sociologicky reflektované stavy nejsou neměnné - tj. že např. industriální formy masové a rozdrobené práce nemusí být trvalé a dominantní a nemusí být v rozporu se seberealizací člověka jako tvořivé bytosti. A. Toffler se například domnívá, že tyto dehumanizované formy práce, zbavené smyslu, jsou přesně ty, které začínají mizet v rozvíjející se informatizované civilizaci "třetí vlny": "Klíčem k budoucnosti práce je pochopení toho, že rutinní, opakovaná, rozdrobená, netvořící práce není dnes již efektivní. Ve vysoce technicky vyvinutých zemích je již zastaralá a práce tohoto konvenčního typu zaniká, "masifikovaná práce ustupuje demasifikované, místo stupňovaného tlaku na pracovníky jde nyní o problémy jejich účasti na rozhodování, místo rozdrobenosti o obohacování a rozšiřování pracovní náplně, místo rigidní pracovní doby jde o pružnost a především o to, jak podporovat a vyvolávat u lidí tvořivost a ne slepou poslušnost." [Toffler 1984: 33].

*Dnes již nejde o to, pracovat tvrdě, ale pracovat chytře, moudře, a v novém průmyslu je klíčovou nikoli síla a rutina, ale informace a imaginace.* Měnící se charakter práce vytváří zcela odlišný typ pracovníka - individualitu, člověka

nezávislejšího, bohatšího - nikoliv člověka jako disciplinovaného doplňku stroje. Typickým pracovníkem je především člověk s kvalifikací a speciálním věděním. Podobně jako měl předindustriální řemeslník svou soustavu vědění a nástrojů, má také "intelektuální pracovník" své "výrobní prostředky", které vlastní, v podobě soupravy duševních nástrojů. Noví pracovníci jsou charakterizováni jako mladší, lépe vzdělaní, nesou rutinu, potřebují volnost k práci bez vedoucího a dozoru, jsou zvyklí na změnu, rozmanitost, pružnou organizaci; představují nový typ pracovníků a jejich počet roste. S transformací ekonomiky od tradičně průmyslové k informační vznikají nové soubory hodnot práce, jež mají hluboké "implikace pro zaměstnavatele, vládní politiku, odbory..." Toffler ovšem zdůrazňuje pluralitu přeměn v práci v tom smyslu, že i nadále *vedle sebe budou existovat "staré i nové" typy práce v rozmanitosti, která bude dovolovat jak práci na bázi účasti, tak práci na bázi vnější kontroly, variety práce strukturované pro individua i práce strukturované individuem*. "Demasifikace" společnosti znamená konec uniformnosti práce lidí a znamená také "explozi nových organizačních forem a nejrůznějších druhů práce".

Toffler není sám, kdo v těchto souvislostech konstatuje rostoucí společenské tlaky na reorganizaci práce a podniků na bázi méně byrokratických a hierarchických linií jako tradičních a dnes stále méně efektivních rámcových struktur práce. Demasifikace společenského systému výroby nepotřebuje uniformizaci práce a lidí a naopak vyžaduje lidi *bohaté svou individualitou, tvořivostí, věděním*, vyžaduje nikoli kolektivisticky formující, ale individualistické chování. Nové rozmanité a pluralitní styly práce, hodnoty a individualizace odpovídají demasifikaci výroby, spotřeby, komunikace, energie a strukturování rodiny. *Změny v kvalitě života lidí významně ovlivňují a stimulují změny ekonomiky a výrobní, ekonomická sféra není jediným či hlavním hybatelem společenských změn. Demasifikace, diverzifikace a individualizace jsou vzájemně se posilujícími realitami*.

*Transformace práce není organizována pouze kolem osy informační a abstraktně intelektuální práce a vyžaduje všechny druhy lidského potenciálu, talentu a zdrojů nikoli pouze mozkových, ale také interpersonálních, pedagogických, uměleckých, empatických, estetických, dramatických, atletických atd.* Toffler uvádí například, že být schopným manažerem a organizátorem vyžaduje mnohem více, než prostě kognitivní schopnosti a ne nadarmo zdůrazňuje, že myšlenka společnosti ovládané nebo řízené z hlediska rozvoje IQ je pouze mýtem a nepravdivou propagandou technokratů.

Transformační tendence historické změny práce kolem osy individualizace a pluralizace mají samozřejmě své technickoekonomické *předpoklady na makrospolečenské úrovni* (např. computerizace nebo robotizace), z hlediska změn v kvalitě a smyslu lidské pracovní existence ve směru lidské seberealizace se ovšem stávají samostatnými "předpoklady předpokladů" *v podobě pracovní, ekonomické či technické a technologické kultury. Nové imperativy psychokultury a etiky lidské seberealizace tak působí ve zpětné vazbě na sociálně organizační a institucionální strukturování práce*. Na tuto souvislost upozornily práce D. Yankellowiche, P. Pascareilly, M. Sinetarové, S. Zuboffové a mnoha dalších.

Posuzujeme-li změny práce prioritami lidské kvality života, je nezbytné jejich *pochopení v globálním kontextu postindustriálních přeměn ve společnosti jako*



*ekologickém či kulturně-ekologickém celku.* Podstatou globálních společenských přeměn ve vyspělých průmyslových společnostech je komplementární dualita racionalizace a subjektivizace, rozpory mezi subjektem lidského individua a společenským systémem, dualita růstu autonomizace hodnot individuální lidské osobnosti vůči technické instrumentální racionalitě. V tomto kontextu se mění *obsah hodnot lidské seberealizace* a s tím i duchovní obsah práce: ta přestává být něčím vnějším a stává se spíše vnitřní potřebou, sférou seberealizace osobnosti, individua.

Nové trendy společenských změn na Západě a jejich sociologické reflexe v 70. a 80. letech ukazují především skutečnost, že práce je významnou součástí lidského života, *potřeby a hodnoty práce ve smyslu seberealizace individua mají výrazné postavení v souboru hodnotových orientací a životních priorit.* Právě v kontextu hodnotového vývoje ve společnosti se začíná rýsovat *nová etika lidské práce s novými postojovými prioritami*, např. pracovat s lidmi, kteří si mě váží a mají zájem o mé názory, nápady, myšlenky atd., mít možnost odborného, lidského a kulturního růstu, samostatně přemýšlet a ne pouze plnit instrukce a direktivy, vidět výsledky své práce, pracovat s kompetentními a kvalifikovanými vedoucími, mít pocit dobré informovanosti, mít nesnadnou práci vyzývající mou osobnost a můj duchovní potenciál k podnikavosti a tvořivosti atd. Ukazuje se, že tyto nové hodnoty seberealizace v práci jsou lidsky i společensky produktivnější. Nejsou založeny na modernistické filozofické koncepci individualisticky chápané svobody jedince proti ostatním, proti společenství, celku, nýbrž spíše na *individuaci*, to znamená na pojetí seberealizace ve smyslu rozvoje individua *v rámci celku, společenství.* Právě tento *individuální potenciál plurality, tolerance, vzájemnosti, interdependence v kooperaci i soutěživosti zacílené na vzájemné obohacování, rozvoj a učení se ... je kvalitativně novým alternativním vzorcem lidské seberealizace umožňujícím vlastní sebeodlišení v souladu s respektem k ostatním, tzn. umožňujícím svobodu uvnitř celku.* "Lidský růst má větší morální sílu, protože vede k větší soběstačnosti i závislosti na ostatních a k většímu zájmu o ně", zobecňuje celou řadu amerických výzkumů na téma práce a seberealizace člověka P. Pascarella [Pascarella 1986: 146].

V těchto souvislostech je smysluplné v sociologické analýze spojovat změny práce a lidské seberealizace s širšími sociokulturními proměnami "tiché revoluce" v hodnotových orientacích od materialistických k postmaterialistickým postojům<sup>2</sup>.

Někteří autoři, jako např. Inglehart, spojují postmaterialismus s předchozími podmínkami dlouhodobé ekonomické prosperity a vysoké hmotné životní úrovně společnosti, jiní, jako např. J. Naissbitt [Naissbitt 1982] spíše s růstem úrovně vzdělanosti populace a informatizace společnosti. Přes relativnost zobecnění o globálním zesilování vlivu postmaterialismu ve společnosti i determinismu působení společenské kultury na jednotlivce (ve smyslu externí podmíněnosti lidského individuálního potenciálu seberealizačního rozvoje, nebo podle logiky

2) viz např. Inglehart: *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Public*, Princeton, Princeton University Press 1977, *Facing the Future*, Paris OECD 1979 a další.



"eskalátoru potřeb" A. Maslowa atd.) je jasné, že na proměny smyslu práce, hodnot práce má podstatný vliv *zpětná vazba ohlasu individuálních forem lidské seberealizace v širším společenském kulturním prostředí*. Významným momentem je, podle našeho názoru, působení tohoto prostředí na *mikroklima podniků a organizace lidské práce*.

Takto například strategie přeměn lidské práce při optimálním využití informačních technologií znamená, podle nedávných výzkumů S. Zuboffové, především *vytvářet sociální klima rozvoje učení a intelektuálních schopností*. Vytváření takového klimatu práce naráží však na *problém ohrožení autority, moci a imperativů organizační kontroly, na organizační dělbu práce, která stále sleduje potřeby imperativu kontroly*. V měnícím se obsahu práce, klimatu a využití informačních technologií musejí pak manažeři obhajovat legitimitu svého postavení, pracovníci pociťující požadavky podřízenosti nejsou pak entuziasty. Nové pracovní role nemohou vznikat bez nových struktur pro jejich podporu. Je třeba měnit vzory kariéry a odměňování. Přístup k informaci je kritickým faktorem a struktura přístupu k informaci je základem pojetí autority v organizaci práce. Proto je nezbytné stále zvyšovat aplikace lidské energie do objevování alternativních forem práce a její organizace [Zuboff 1988: 391-392].

S využitím informačních technologií se mění také tradiční role těla ve výrobním i administrativním procesu: *stimulé oddělení tělesné a duševní práce*, charakteristické pro industriální systém dělby práce se stává nejen nemoderním, ale přímo dysfunkčním. Význam hraje spíše *rostoucí intelektuální obsah práce*, který zmenšuje rozdíly mezi vedením a vedenými. Organizace práce vytváří skupinu lidí kolem elektronického textu. Jednotliví členové skupiny se různě vztahují k textu podle svých odpovědností a informačních potřeb. Práce je ve značné míře *vytvářením významu* a metody práce znamenají aplikaci duševních sil na data.

V těchto podmínkách vyžaduje organizace práce novou *dělbu učení*, jež podporuje novou dělbu práce. Tradiční hierarchické systémy kontroly byly založeny na omezeném hierarchickém přístupu k informaci a vědění, nyní je potřeba *strukturovat organizaci práce tak, aby dovozovala užitečné učení všem členům, a proto předpokládá vztahy rovnosti*.

To neznamená, že všechny členy je třeba považovat za identické a se stejnými kapacitami, ale že organizace legitimuje právo každého člena na učení natolik, nakolik mu to dovolují jeho schopnosti nebo vlohy. *Právo na učení se* je stimulem pro růst individuálního potenciálu a nová dělba učení rozložená horizontálně vytváří takovou situaci lidské zkušenosti, která umožňuje syntézu zájmů členů organizace. *Proud zhodnocovaného vědění pomáhá legitimovat organizaci práce jako učící se komunitu*.

Dosavadní představy o práci jsou bohužel stále spojeny s tovární prací, kde se mění suroviny fyzickou (a fyzikální) prací a energií strojů v konečné výrobky. Představy spojené s fyzickou prací nemohou být nadále vodítkem pro naše pojetí práce.

*To nejčennější - nová dělba učení se a uvolňování duševní intelektuální a lidské tvořivé energie, jež produkuje hodnotu v podobě inovací, idejí, nápadů, soundléžitosti*

*v poznání, učení - nemůže být změřeno standardními ekonomickými nástroji měření produktivity práce!*

Vrátíme-li se však k širším sociálním souvislostem hodnotových přeměn kvality života, seberealizace a práce, musíme zdůraznit především skutečnost (ještě bude aktuální i v naší společnosti), že *každý podnik či zaměstnavatel musí tento měnící se kontext respektovat. Musí počítat především se změnami širšího kulturního prostředí a pracovníky chápat jako lidi, kteří jsou potenciálními nositeli změny hodnot.* "Aktualizovaní pracovníci", tj. lidé, inklinující k postmaterialismu a seberealizaci ve smyslu lidského tvůrčího růstu, se již přestávají vázat na jedno zaměstnání a jejich hlavním cílem je seberealizace vlastní osobnosti - nikoli pouze kariéra, úspěch, peníze. Podle M. Sinetarové roste aktuálnost inovací při zvyšování přitažlivosti práce pro "lidi, pro které je rozhodující jejich individuální autonomie, jako hodnota, odměna i stimul" [Sinetar 1987: 27]. Lidé, kteří nalézají životní seberealizaci v hledání smysluplné práce a nikoli profese či zaměstnání, mění také své vlastní vnímání práce v souladu s rozvíjením potenciálu svého života, s etikou i sociálním kontextem, zdůrazňuje M. Fergussonová [Fergusson 1982: 379].

T. Peters a R. Waterman zdůrazňují význam kultury a hodnot v ekonomickém podnikání. Ve svém výzkumu nejúspěšnějších amerických korporací ukazují, že ty korporace, které si vytyčovaly jako hlavní cíl peněžní zisk, nebyly tak úspěšné jako ty, které se orientovaly na širší soubor hodnot, na určitou podnikatelskou kulturu vytvářející sociální klima spolupráce jako kombinaci fiskálně úspěšného byznysu, ekonomického zdraví a služby potřebám zákazníků se symbolickým kulturním a hodnotovým stmelováním sociální dimenze organizace [Peters, Waterman 1984: 103].

Samotná otázka podmíněnosti sociálních přeměn hodnotových orientací je podle našeho názoru složitá a nejednoznačná. Je otázkou, zda je ve skutečnosti tak jednoznačný vzorec vlivu dlouhodobé ekonomické prosperity a přesycení satisfakce materialistických potřeb na změny hodnot společnosti k posilování postmaterialismu. Nemůžeme se zde zabývat touto otázkou, je však možno poukázat na skutečnost *relativnosti plurality souboru hodnot jako směsice materialismu a postmaterialismu i vliv hlubších vztahů mezi hodnotami a ekonomickými výkyvy a ekologickými limity* [Suša 1989: 71].

Na zmíněnou složitost vztahů mezi hodnotami, "psychokulturou" společnosti a ekonomickou realitou poukázal mezi jinými D. Yankellowich v USA: jestliže kvantitativní růst ekonomické produktivity umožnil v minulosti záměnu seberealizace člověka za hédonismus požitkářství neomezené spotřeby, pak realita ekonomiky v situaci růstu globálních ekologických nesnází a mezi znamená nutnost nové kvality adaptace společnosti na limity kvantitativního růstu. Vzniká např. problém spotřeby převyšující produktivitu jako sociálně-ekonomický imperativ změny hodnot od destruktivních potřeb k nové etice seberealizace člověka ve vztazích k světu, k druhým lidem i k přírodě. Na rozdíl od slepé uličky Maslowovského eskalátoru individuálních potřeb, jež jednotlivec uspokojuje *uvnitř svého já* a v izolaci od širšího společenství v němž žije, leží zárodky nové sociální etiky ve sféře realizace hlubších a stálejších vztahů, hodnot bezprostřední tvůrčí aktivity, *sebevyjádření v interakci s prostředím*. Potřeby seberealizace nejsou

totožné s přáními a nejsou založeny na izolovanosti jedince jako fyzického objektu mimo prostor a čas, jsou zprostředkovány *transcendencí sdílených významů*. Podle Yankellowiche nová společenská etika nevyžaduje stálý růst hmotného blahobytu, spotřeby zdrojů a výdajů. "Rozvíjení hlubších vztahů k lidem i věcem nevyžaduje velké množství peněz." [Yankellowich 1981: 260].

Z hlediska sociální obsahové transformace práce v kontextu kulturních přeměn v postindustriálním sociálním klimatu nejde jen o změnu seberealizačních hodnot práce pro ně samé, ale také mnohem *pragmatičtěji* o jejich slučitelnost s novými standardy zaváděnými a prosazujícími se ve světě *ve smyslu efektivnějšího "zacházení" s kulturním kapitálem potenciálu lidských tvůrčích zdrojů, s nímž by si právě v podmínkách působnosti globálních ekologických limitů neměla dovolit plynout žádná průmyslová společnost. Jestliže k tomu došlo v naší společnosti, pak je nezbytné rozvinout kritickou sebereflexi zaměřenou na identifikaci a výzkum společenských a kulturních bariér seberealizačního lidského potenciálu.*

Mezi "systémové" psychokulturní bariéry seberealizačního potenciálu u nás patří především rigidní tradice průměrnosti, nivelizace, rovnostářství a závisti. Tato tradice má své historické, především mocenské příčiny. Extenzivní byrokratizace společenského světa člověka vedla k neefektivnosti, krizi a úpadku společenských institucí i kvality života lidí - avšak svým akcentováním průměrnosti a zprůměrování člověka podporovala jak konzumní orientace života, tak zároveň pohodlné osvojování stylu života založeného na minimalizaci nároků na sebe (s nechutí k plnějšímu využívání potenciálů tvořivé seberealizace) s typickým očekáváním jedince, že za něho bude rozhodovat někdo jiný (tzn. všemocné společenské instituce a organizace státu). Tento stereotyp pohodlné pasivní jistoty závislosti má blízko ke konzervatismu strachu ze změn, neochoty učit se novému, samostatně myslet a vyjadřovat se, přijímat nové a přizpůsobovat se aktivně při zvyšování nároků na sebe, odpovídat sám za sebe, svými schopnostmi a jejich uplatňováním a rozvíjením rozvíjet a obohacovat sám sebe i druhé, působit a ohlížet se na prostředí.

Takovéto relativní pohodlí vůči nárokům na sebe bylo ovšem jen jakousi kompenzací za vnější konformitu a vzdání se občanských práv jednotlivce pod tlakem koncentrované byrokratické moci. Jakmile však tento tlak slábne a mizí a společnost se otevírá světu, *stává se dřívější "výhoda" konformní pasivity nevýhodou a strategickou invaliditou jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. Oba se musejí transformovat a učit novému pro svou adaptaci k přežití v dynamicky se měnícím prostředí.*

Zároveň ovšem vzniká velký otazník, zda si naše společnost ve své situaci může dovolit stejné hodnotové konflikty smíšených postojů, jak je před deseti lety charakterizoval D. Yankellowich pro USA: "Většina Američanů chce víc - víc materiálních statků a víc osobní svobody, komfortu i volného času, ekonomické jistoty i nových sociálních nároků - to nejlepší ze světa ekonomických imperativů i ze světa hodnot kvality života" [Yankellowich 1981: 191].

V jakém širším kontextu a jakými směry se budou rozvíjet vzorce rozvíjení potenciálu lidské seberealizace a práce jako tvořivé a podnikavé sociální aktivity

v naší společnosti? Při plném respektování složitosti komparací (a výrazného vlivu dlouhé izolace od sociálního pohybu západní civilizace) globálních postindustriálních přeměn, lze nyní konstatovat některé otazníky kolem tezí tiché revoluce od materialismu k postmaterialismu v psychokultuře průmyslových společností.

Jestliže jsou nové hodnoty lidské seberealizace, působící samozřejmě na podoby práce a cílové představy o její kvalitě, v podstatě důsledkem *dlouhodobé hmotné přesycenosti* jako synonyma ekonomické prosperity a blahobytu, pak by bylo možno soudit, že v naší společnosti jsou předpoklady pro podobné přeměny jen mizivé. Jestliže jsou zmíněné hodnotové změny spíše důsledkem silícího vědomí *hrozby ekologické krize*, která je objektivním limitem růstu materialistických priorit, a zároveň vyžaduje větší stupeň odpovědnosti člověka k zachování života na planetě a vůči šancím pro budoucí generace, pak by u nás mohla být situace přímo zralá pro hlubokou přeměnu v obsahu seberealizace v postmaterialistickém duchu. Je třeba si však připustit, že naše společnost pro nejbližší dekádu stojí reálně před perspektivou relativní stagnace v obou ohledech - jak růstu hmotného blahobytu, tak zásadního překonání ekologické krize jako limitu ekonomického růstu; kromě toho je však možno očekávat další *růst ekologického vědomí* kritické ohroženosti kvality života, zejména zdraví populace, nezávisle na diferenciaci podle materiální úrovně života a ekonomické prosperity, měřené pomocí např. hrubého národního produktu na hlavu.

Pokud bychom odvozovali změny v seberealizaci člověka pouze od ekonomického blahobytu, pak můžeme modelovat scénář spíše opačného směru, než jaký indikují trendy k postmaterialismu v západních společnostech a naši společnost pak vidět v divergentním pohybu. Tato teze o divergenci by pak platila i v případě exploze priorit zdraví jako bazální životní a existenciální hodnoty, bude-li pokračovat dosavadní ekologická devastace poměrně malého životního prostoru. Převládnu potřeby zdraví, nebo potřeby ekonomických jistot, a které z těchto hodnotových priorit převýší zájem o osobní růst, lidský tvůrčí a duchovní potenciál či postmaterialistickou kvalitu práce?

Navíc, pokud implicitně přijmeme předpoklad "hladu po materiální prosperitě" v naší společnosti, bude scénář vývoje ještě více vnitřně kontroverzní; nabízí se kupříkladu takováto teze: abychom v budoucnosti dosáhli významného růstu postmaterialistických hodnot, musíme nejprve realizovat určitou úroveň ekonomické prosperity.

Jak ji však reálně uskutečnit při respektování ekologických, technologických či sociálně-lidských bariér činnosti a pracovního kreativního potenciálu, jež se nakupily v dosavadním vývoji? Je realistické očekávání respektu hodnot odložené spotřeby jako motivace "tvrdá práce dnes - prosperita zítra - postmaterialistické hodnoty pozítří"? Anebo druhá teze: abychom dosáhli reálně vyšší kvality života a zdraví, musíme omezit ekologicky devastující ekonomický růst (tj. jeho dosavadní typ), a tak omezit především dosud dominující ekonomická odvětví s jejich výrazným podílem *zaměstnanosti*.

Vzniká další otazník - posílíme tím spíše materialistické hodnotové orientace, zejména v důsledku potřeby *jistot zaměstnanosti*, a tím i přechodně nižší nároky na kvalitu práce a seberealizace? *Nebo strukturální přeměny hospodářství i technologií (jež reálně vyžadují právě novou kvalitu lidského potenciálu, schopnost sociálního podnikatelství a pružné adaptace jednotlivců na bázi uvolnění především intelektuálních, duchovních, tedy vyšších potřeb osobního růstu a rozvoje osobnosti)* skutečně také budou v praxi stimulovat růst těchto vpravdě postmaterialistických hodnot?

Zdá se, že je pro nás stejně nezbytné jako žádoucí hledat kombinaci mezi tvrdou prací, růstem nároků na sebe, schopnostmi a výkonem, zároveň však *prací s novým smyslem*, skromností spotřeby (na niž jsme v podstatě většinou navyklí) a *ekologickou snesitelností ve smyslu etického ohledu na ostatní ve vzájemné stimulaci tvořivého potenciálu* a utváření *nové kvality* sociálního prostředí, v němž dominuje podpora individuálních práv i povinností, partnerská participace při řešení společných veřejných problémů občanské společnosti jako *odpovědného tolerantního společenství*.

Takovouto cílovou socio-kulturní kvalitu těžko dosáhneme byť sebeefektivnějším, ale jednodimenzionálním doháněním západních společností v přesycenosti materiální prosperitou a konzumem, půjde spíše o alternativní vlastní (a realisticky možný) model činné seberealizace aktivních a podnikavých kreativních sociálních individualit. Spornou otázkou zůstává to, zda pouze a hlavně materiální prosperita je tou pravou "ekonomickou kulturou", klimatem pro růst lidského tvůrčího potenciálu alternativní seberealizace, neboť tato seberealizace je zároveň *alternativou materialistické prosperity - této konzumní blahobytné varianty životní seberealizace, která byla dosud základnou legitimizace moderního snu o nekonečném materiálním růstu, jenž snad člověka zbaví práce*. Tuto variantu omezené seberealizace si nemůže nadále dovolit ani naše, ani americká či jiná industriální společnost.

## Literatura

- Coates, J., J. Jarrat. 1990. *Future Work: Seven Critical Forces Reshaping Work and Work Force in North America*. New York: Jossey Bass.
- Fergusson, M. 1982. *The Aquarian Conspiracy. Personal and Social Transformation in the 1980's*. New York: Granada Publishing Ltd.
- Greenberg, D. 1990. "Energy, Power and Perceptions of Social Change in the Early Nineteenth Century." *The American Historical Review* 95: 693-714.
- Habermas, J. 1984. *The Theory of Communicative Action I.: Reason and the Rationalisation of Society*. Boston: Beacon Press.
- Habermas, L. 1971. *Toward a Rational Society*. London: Heinemann.
- Halal, J. 1986. *The New Capitalism*. New York: J. Wiley.
- Harman, W. et al. 1990. *Creative Work. The Constitutive Role of Business in Transforming Society*. Indianapolis: Knowledge Systems Inc.
- Pascarella, P. 1984. *A New Achievers. Creating a Modern Work Ethics*. New York: The Free Press - Macmillan.

- Peters, T., R. Waterman, Jr. 1984. *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*. New York: Warner Books.
- Rabušic, L. 1990. "Tichá revoluce neboli od materialismu k postmaterialismu v západních společnostech." *Sociologický časopis* 26: 505-517.
- Sinetař, M. 1987. "The Actualised Worker." *The Futurist* 19, No. 2.
- Suša, O. 1989. "K pojetí lidského potenciálu v soudobých koncepcích informační společnosti." *Sociologický časopis* 25: 69-85.
- Toffler, A. 1984. *Previews and Premises*. London: Pan Books.
- Yankellowich, D. 1981. *New Rules. Searching for the Self-fulfillment in a World Turned Upside Down*. New York: Random House.
- Zuboff, S. 1988. *In the Age of the Smart Machine*. New York: Basic Books.

### Summary

According to the author, work should not be viewed in a modern interpretative and phenomenal framework without respect for inner human self-realization and socio-cultural dynamics of values and needs. New, transformative contexts of changing self-realization, human life meaning together with evolution of the structural changes of Czech society overcoming its long-term isolation are to be reflected - especially in ethical and ecological aspects.

The traditional industrialist model of work was built on the antinomy between work as reality and self-realization as a joy and it had taken on a specific, bureaucratically deformed form in Czech society, which could become a barrier from the standpoint of the cultural, human, socio-political, and a civilizational ineffectiveness. The industrial model of work is characterized as the reduction of human work to the external power processes and its rational control on the basis of management and control imperative. A result of that is reduction of man to the sphere of external existence ignoring the individual internal quality of a person's activity. Also, the industrial work model is separated from symbolic communicative structures of human social and cultural life, centered on the processing of nature. This position of man against nature brought very dangerous global deformations in the relations between work and human self-realization. The naturalist, physicalist notion of human work has led to a machine-like social system of industrialism with an adaptive behavioral action framework of instrumental regulation. There is a serious social and environmental price our society has to pay for ignoring the inner sources and aspects of human self-realization. This price is manifested by both environmental and human potential devastation. Sociological, critical analysis therefore cannot divide human work and self-realization and ecosystemic contexts.

In this context work should be viewed as an instrument of the transformation of man and society connected with changing values, psychoculture, and technological and structural changes accentuating the emerging importance of man and his intellectual and spiritual potential, his informational and inter-personal qualities. From the sociological point of view new types of work based on internal self-realization and personal growth are emerging. This also brings changes in the quality and character of social structures and organizations as an ecological framework and in economic or technological and organizational culture, the work ethic with new attitudes of individuation, and interaction with respect to others. There are important impacts on changes in social microclimate of work organization or enterprise, for decentralization, debureaucratization, development of network structures in conflict with the hierarchic structure of authority, communication and cooperation, mutual learning versus commanding and formalization of behavior rules, etc.

Our society has met with barriers to human creative potential and its new values of work self-realization in a situation of global ecological limits to growth: the urgent need for a new quality of life is stifled by the rigidity of extensive bureaucratization, nivelization, passive



dependency, and minimalization of demands on the self. There is the perspective danger of a strategic invalidity of both society and individuals - in the process of active adaptation to environmental dynamics. Heuristic scenarios created here for purpose of the possibility of attaining growth in postmaterialistic values - including new quality of human work - demonstrate a complex interdependence between the factors of economic security, ecology, health, human personal growth and creative potential, and technological restructuration. They show the mutual interconnectedness of the creation of a new quality of work with new meaning as an alternative to extensive materialist and consumerist prosperity, which is an ecologically and culturally unsustainable kind of economic culture or psychoculture, and the creation of a new quality of social environment as a responsible, tolerant community with partner's participation.



## Sociální klima v řízení průmyslového podniku

MICHAL ČÁKRT

CAPA a. s., poradenská agentura, Praha

### Social climate in the corporate management structures

**Abstract:** Organizational social climate is defined as the combination of overall working and living conditions, and the expectations of individual employees. This concept has been adapted to reflect the specifics of managerial jobs. We have decomposed and studied this phenomenon in nine dimensions: organizational shape (structural aspect), management processes (dynamic aspect), human resources management and motivation, employee prospects, reward and remuneration systems, job design, work groups, leadership styles and practices, and employee identification with the company (resulting aspect). These were considered within two frames of reference: the whole organization and work groups. Extensive empirical sample surveys have been conducted in several Czechoslovak companies (as part of larger management consulting assignments) over the past six years, the results of which are summarized in the paper.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 468-483)*

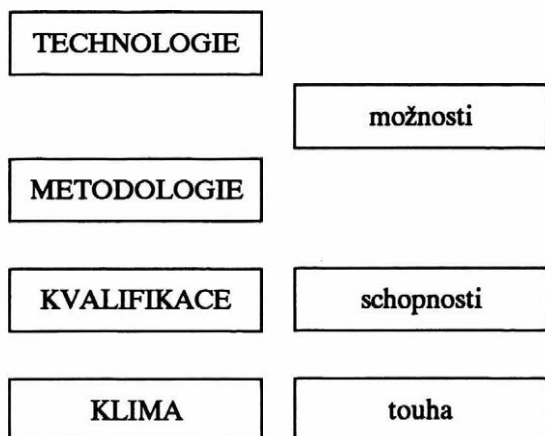
V minulosti - naposledy například v souvislosti s tak řečenou přestavbou hospodářského mechanismu - jsme v naší odborné literatuře, zabývající se sociologií práce a příbuznými tématy, nemívali nouzi o stati zdůrazňující význam a úlohu tzv. lidského činitele, především vztah pracovníků k organizaci a naopak. Statí bylo dost, skutečné pozornosti však poskrovnu. A není ani divu. Péče o lidi se - a nejenom v našich průmyslových podnicích a jiných organizacích zaměstnaneckého typu - projevovала nejspíše paternalistickým přístupem, pro nějž byla příznačná dvojakost pečovatelsko-represivních postojů. Lidem se příliš nevěřilo, avšak pokud někdo nevybočoval z řady, měl nárok na, ve své době obvyklý, inventář jistot sahajících od zaručeného zaměstnání a platu přes podnikovou rekreaci až k vcelku tolerantnímu pohledu na přiměřený podíl na "šedé spotřebě", té či oné formě toho, co by při přísnějším výkladu zákona bylo lze označit za rozkrádání; v opačném případě musel počítat s postihem.

Po léta to takto s malými výkyvy fungovalo pro mnohé, v tom bychom se neměli mýlit, vcelku uspokojivě. Extenzivní způsob hospodaření a konzervativní politický systém totiž příliš aktivního, participujícího a otázky nekontrolované kladoucího člověka nepotřeboval. Potíže nastávají ve chvíli, kdy musí dojít ke změně, kdy se na pořad dne dostává inovace. Nezáleží na tom, zda jde o inovaci výrobku, způsobu práce nebo systému řízení organizace. Jedním ze základních poznatků teorie řízení totiž je, že rozhodující pro schopnost organizace úspěšně absorbovat, prosadit a realizovat inovace je míra, v níž se podaří přeměnit řízený objekt v *aktivní subjekt* progresivní změny. Naše nedávné zkušenosti ukázaly, a dodnes se to v řadě případů bohužel opět potvrzuje, že lidí, kteří by byli schopni sehrát úlohu onoho aktivního subjektu, přebírat iniciativu, uplatňovat pravomoc a nést odpovědnost, vyprodukoval minulý systém žalostně málo. Jen částečně to lze

vyčítat lidem samým. K tomu, aby se cosi urodilo, je vedle dobré sadby a přiměřené péče, kromě jiného, zapotřebí i vhodného klimatu.

### Co je sociální klima v řízení?

Klíčovým předpokladem pro fungování společenských útvarů je *produktivita*, s níž se jim daří naplňovat společenské účely, pro něž se v nich lidé sdružili. Pro produktivitu, například podniku, jsou rozhodující tři složky:



*Možnosti* dosahovat vysoké produktivity jsou dány především technickou základnou, strojním vybavením a vědeckou vyspělostí na straně jedné, a skutečností, jak je tato základna uspořádána - to je především způsobem organizace práce (například liniově štábním či divizním uspořádáním, aplikací skupinových montáží nebo linek, metodami just-in-time a podobně), jinými slovy *metodologií* využití příslušné technologie na straně druhé. Všech těchto možností lze, podle konkrétních *schopností* a *dovedností* těch, kteří s nimi nakládají, užívat buď kvalifikovaně nebo jinak. Obě tyto složky jsou však jen mrtvým inventářem, pokud nejsou prodchnuty *touhou* a *vůlí* něčeho dosáhnout. Úmyslně volím označení "touha", protože v minulosti bylo podle mého názoru věnováno příliš málo pozornosti emotivní složce lidské motivace a jednostranně byla zdůrazňována její, jakoby převládající a rozhodující, protože průzračnější a na první pohled patrnější, racionální složka.

Existuje stále více empirických důkazů i teoretických podkladů k tomu, abychom mohli předpokládat, že dobrá atmosféra v podnikovém kolektivu a kultura mezilidských vztahů na všech úrovních řízení i mezi spolupracovníky na pracovištích je nezanedbatelnou, investičně nenáročnou - a vlastně ani jiným způsobem nedostupnou - rezervou zvyšování produktivity práce. Produktivita práce, ač výsledek souhry mnoha činitelů, závisí konečkonců na odborné úrovni, chuti a aktivitě "nasazení" subjektu, tedy lidí, v předvýrobních etapách a zejména v řídicích a organizačních funkcích stejně nebo možná ještě více než ve výrobním procesu. V praxi nejúspěšnějších podniků a firem se stále více ukazuje, že pokud

jde o dlouhodobý úspěch, rozhoduje daleko méně to, co se dříve nazývalo "tvrdé", to je soustřeďování se na jednoznačná data, technické danosti a vzdělanostní předpoklady, ve prospěch dříve "měkkého", sdílených hodnot, vizionářství, spontánní poctivosti a samozřejmé slušnosti.

Nedávná studie Národní vědecké asociace Spojených států například potvrdila, že jen *jedna pětina* nárůstu japonských výrobců automobilů před jejich americkými konkurenty pochází z technických inovací, lepší robotiky atp., zatímco plných 80 % jde na účet lepšího řízení a zejména lepšího vztahu a lepší spolupráce se zaměstnanci. Potvrzuje se, že svým dílem sem přispívají stále zřetelněji i vlivy nesnadno postižitelné a možná proto často opomíjené - ale přesto se prosazující, především sociálně psychologické faktory, míra motivace, k níž dává nebo také nedává impuls společenská atmosféra, klima či prostě naladění obecného povědomí v organizaci. Klasickými příklady jsou například americké nebo evropské závody, které přešly pod japonskou kontrolu, a v nichž se během několika let a někdy měsíců pronikavě zvýšila produktivita práce i její kvalita, aniž by došlo k zásadní obměně zaměstnanců nebo nelidskému "ždímání" pracovníků.

Jaké jsou historické kořeny onoho "klimatu", "atmosféry", "nálady" v organizaci?

Víme, že společenská dělba práce vytvořila v průběhu doby řadu specializovaných organizací a v jejich rámci opět velké množství činností, jež vždy postihují jen nějakou část lidské osobnosti, které užívají z člověka záměrně jen to, co potřebují, zatímco všechno ostatní se jim může jevit jako něco zbytečného, ne-li škodlivého.

Zde zřejmě spočívají kořeny toho, že se v počátcích teorie řízení objevují představy, jež opomíjejí nejdůležitějšího činitele v organizaci - skutečného člověka. Myslím, že tehdejší pohled na věc výstižně charakterizují slova K. Marxe, když píše: "Pro kapitál není výrobní podmínkou dělník, nýbrž jen jeho práce. Může-li si ji opatřit s pomocí strojů, nebo dokonce jen z vody, ze vzduchu, tím lépe. Kapitál si nepřivlastňuje dělníka, nýbrž jeho práci." [Marx 1974: 111]. Klasická teorie organizace, spjatá se jménem F. W. Taylora, se zaměřovala především na vědeckou organizaci práce jednotlivého dělníka na základě exaktních měření. Negativní hodnocení, jehož se mu dodnes, snad pod vlivem Lenina, dostává, je naším dosud nesplaceným dluhem vůči tomuto průkopníkovi prvních pokusů o nezaujatý, vědecký přístup k lidské práci, již se pokoušel zlidštit a nikoliv vystupňovat k nesnesitelnosti ve prospěch uzurpátorského vykořisťovatele. Je možná dobré si připomenout, že jeho bezprostřední inspirací byla tehdejší docela obyčejná lopata, s níž se, podle jeho názoru, nedalo vůbec rozumně pracovat.

Pojem sociálního klimatu je spojen s první reakcí na určité jednostrannosti taylorovské školy dovedené do extrémů, s pojetím, které později vešlo ve známost pod označením "human relations". Tato teorie je nerozlučně svázána se jménem Eltona Maya a jeho tzv. hawthornskými experimenty z přelomu 20. a 30. let. Sociologové si snadno vzpomenou, že podnětem ke vzniku této teorie byla zdánlivě nelogická a paradoxní zjištění. Pokus spočíval v tom, že v experimentální skupině měnili výzkumníci intenzitu osvětlení a porovnávali produktivitu se skupinou

kontrolní. Cíle byly, řečeno dnešní terminologií, ergonomické, tj. nalézt optimální *fyzikální* podmínky práce. Zvýšili tedy intenzitu světla a produktivita vzrostla. Přisvítili více a výkon šel zase vzhůru. To se opakovalo několikrát. Výsledky potvrzovaly očekávání. Experiment skončil a výzkumníci uvedli světlo do původního stavu a chystali se odjet, aby doma sepsali zprávu a mezitím - produktivita opět vzrostla. Opět se prokázalo, že štěstí přejí připraveným. Elton Mayo připraven byl a nad tímto jevem ani nepokrčil rameny, ani nemávl rukou a snažil se jej vysvětlit. Vznikla nová teorie.

Teorie human relations vytvořila dva tehdy nové, dodnes používané pojmy, které stále tvoří důležité poznávací nástroje pro analýzu organizací. Je to dichotomická dvojice pojmů *formální* a *neformální* organizace. Hlavní poznatky tohoto myšlenkového proudu bychom mohli shrnout do následujících bodů [srv. Fišera 1972]:

- \* množství práce vykonané dělníkem (a tudíž i organizační úroveň efektivity a racionality) není určeno pouze jeho fyzickou kapacitou, ale také jeho kapacitou *sociální*;
- \* v motivaci a spokojenosti dělníka hrají neekonomické, především *psychické* odměny a faktory přinejmenším stejně významnou roli jako odměny a pobídky hmotné;
- \* úzká specializace *není vždy* nejefektivnější formou dělby práce;
- \* dělníci nereagují na akty vedení, jeho normy a odměny jako jednotlivci, ale jako *členové skupin*.

Praktická aplikace teorie "lidských vztahů", která po určitou dobu dokonce aspirovala na téměř svého druhu průmyslovou ideologii, však nesplnila mnohá očekávání do ní vkládaná. Ztroskotala mimo jiné na skutečnosti, že společenské poměry nelze prostě reformovat z podniku, že totiž slušným chováním, uměřeným vystupováním a kultivací mezilidských vztahů není možno nastolit všeobecnou harmonii a docílit špičkové produktivity. Na druhé straně nelze popřít, že tato teorie jako první explicitně tematizovala roli člověka v organizaci i z dnešního pohledu moderním a dosud do značné míry aktuálním způsobem, vnesla do výroby i vůbec do teorie řízení nový prvek, a nakonec zaznamenala i mnohé praktické úspěchy, avšak především tam, kde aplikace teorie navazovala na předem už dobře fungující systém formální organizace.

Dnes se stále častěji potvrzuje, že špičkové firmy se od těch ostatních liší mimo jiné právě a především v pozornosti, kterou věnují lidským a společenským hlediskům. Formy i rozsah takovéto pozornosti jsou pro nás sotva představitelné a zdají se nám i málo pravděpodobné. Vycházejí především z toho, že s lidmi je třeba zacházet jako s dospělými. Že lidem je třeba důvěřovat. Podle zkušeností tři až osm procent pracovníků důvěry zneužívá, je to však mnohem méně, než kolik jich podvádí a obchází nařízení vycházející z toho, že nikomu nelze skutečně věřit - a i kdyby to bylo nastejno, vychází první varianta nepoměrně levněji. Každému, kdo má zájem, je poskytnuta skutečná účast nebo alespoň možnost se podílet tou či onou formou na rozhodování. Každý má právo na informace, nahoře i dole. Mimořádná péče je věnována intenzivním komunikacím, tak aby proud nesměřoval

jenom shora dolů, ale moudrost mohla "téci" i zdola nahoru. Thomas Peters a Robert Waterman ve své, dnes již klasické knize *Hledání dokonalosti* o tom píší:

"Jednejte s lidmi jako s dospělými. Jednejte s nimi jako s partnery; jednejte s nimi důstojně; jednejte s nimi s uznáním. Jednejte s nimi - ne s kapitálovými investicemi a automatizací - jako primárním zdrojem růstu produktivity... Sotva bychom našli ve vynikajících organizacích pronikavější téma než je *uznání pro jednotlivce*. Toto základní přesvědčení a předpoklad je prostě cítit všude... Není to však nikdy nějaká jednotlivá záležitost - jedno přesvědčení, předpoklad, prohlášení, cíl, hodnota, systém nebo program - která to celé uvádí v život. Ten mu v těchto firmách dodává nepřeborné množství strukturálních opatření, soustav, stylů a hodnot, z nichž se všechny navzájem posilují, takže tyto firmy jsou nakonec výjimečné především v tom, jak dokáží s průměrnými lidmi dosahovat mimořádných výsledků." [Peters, Waterman 1982: 238-239].

Vytvořit takovéto sociální klima v řízení však není záležitost snadná, většina organizací na ni sama nestačí, a už vůbec ne rychle; celý proces se počítá spíše na léta než na měsíce. Ovšem i pro nás platí to, co jeden pozorovatel napsal o Japonsku: "Předpoklady pro zdejší systém produktivity nejsou nijak esotericky japonské jako prostě lidské... Od většiny světa se lišíme hlavně v jednom. Naším jediným přírodním zdrojem je tvrdá práce našich lidí." [Ohmae 1981: 11].

Klasický směr teorie řízení byl sice v minulosti mnohokrát doplněn o nové pohledy, není však v žádném případě na místě domnívat se, že všechna jeho východiska jsou dnes snad zcela překonána. Skutečnost, na niž trefně poukazuje Ludwig von Friedeburg [Friedeburg 1967: 107] (s jehož prací *Sociologie podnikového klimatu* z roku 1963 se ještě několikrát v následujícím textu setkáme), totiž že v hovorové řeči, ale i odborné mluvě se často setkáváme s výrazy jako "sociální prostředí", "pracovní atmosféra", "celkové ovzduší na pracovišti" či právě "sociální klima" jen výmluvně vypovídá o nesnázích, s nimiž se sociologové - ale nejenom oni - potýkají, chtějí-li pojmově uchopit povšechnou náladu, panující v určité organizaci nebo její části. Pro lepší pochopení těžko popsateľného jevu se tak pomocí meteorologických pojmů apeluje na naši každodenní zkušenost. Takováto zkratka je bezpochyby na místě, chce-li se zdůraznit fakt určitého objektivního osamostatnění vnitropodnikové "nálady", "poměrů" atp. vůči zúčastněným osobám. Může se však stát zavádějící, zastíní-li nebo dokonce potlačí momenty subjektivního zprostředkování, které k takovému osamostatnění vedou.

### Klima jako napětí

Je to právě *kontrapozice* již zmíněných *formálních a neformálních struktur* v organizaci, která vytváří kontrastní pozadí, proti němuž se vynořují a stále ostřeji rýsují tak esoterické, nehmotné, smyslově nepostižitelné a pro někoho i těžko pochopitelné dimenze lidských společenství, jakými jsou námi právě popisované jevy. Ovšem "objektivní" a "subjektivní" v organizacích nejsou prvky, jež by tvořily extrémny jediného kontinua, a které by stály proti sobě. Jedno bez druhého nemůže existovat samostatně - v praxi ani v teorii. Prchavý fenomén sociálního klimatu v sobě spojuje objektivní a subjektivní momenty a nelze jej proto uzavřít a izolovat

na jednom či druhém pólu. Je možno jej pochopit jenom jako produkt zprostředkování mezi objektivně daným a subjektivně individuálním.

Sociální klima je tedy výsledek *střetu* obecných podmínek v organizaci s očekáváním jednotlivých pracovníků, který formuje jejich postoje, názory, pocity, ustálené tradiční způsoby chování a má vliv na jejich hodnotové orientace atp. Všechny tyto po výtce subjektivní momenty se nakonec také mohou objektivizovat, a podle našich zkušeností se také velmi brzy objektivizují, "zhustí-li" se ve vnitropodnikové "ovzduší". To náhle stojí vůči zúčastněným jedincům, kteří se na jeho vzniku individuálně podíleli, jako zdánlivě zcela samostatný, na jejich vůli nezávislý a jakoby předem daný atribut vnitroorganizační reality. Navíc ještě prokazatelně a zjevně působí zpětně na subjektivní, ale též na objektivní stránky a rysy organizace. Proto lze sociální klima pokládat za relativně autonomní a stálou kvalitu vnitroorganizačního prostředí.

Ve vztahu k lidem - jimž původně vděčí za svůj vznik a existenci - vystupuje najednou jako *svěbytný soubor objektivně daných podmínek pro jejich působení v organizaci*. I pracovníci jsou sami sobě součástí těchto podmínek, a tedy i sociálního klimatu. Které momenty budou nakonec pozitivními a které negativními složkami klimatu, nebude vždy záviset jen na nich samotných nebo jenom na jejich aktuálním působení, ale též na jejich potenciálním vlivu na pracovníky. V praxi to znamená, že jednotlivé prvky či jejich kombinace nemusí vytvářet - a často také nevytvářejí - sociální klima jenom přímo, prvoplánově, nýbrž také tím, že se stávají objektivními nositeli určitých společensky podmíněných významů nebo vlastností a teprve *tyto jejich stránky* budou vytvářet vlastní klima. Například, je-li pracoviště s vysokou teplotou vybaveno automatem na chlazené nápoje, není klima vytvářeno především samotným strojem, jeho užitnou hodnotu, tj. schopností poskytovat osvěžení, ale skutečností, že organizace pokládá za vhodné a potřebné vybavit toto pracoviště, konkrétní pracovníky, možností zmírnit účinky nepříznivého pracovního prostředí. Je pochopitelné, že určité klima vytváří i *nepřítomnost* takového zařízení na místě, kde by, podle subjektivních očekávání pracovníků, mělo být. Stroj se tak stává nositelem významu, který příslušné složky organizace spojují s určitou prací. Často se však stává, že činy a záměry nabudou zcela jiných významů, než se zamýšlelo a jejich vliv na sociální klima je třeba diametrálně odlišný od původních představ. Součástí klimatu jsou i *skupinové normy* chování, výkonu, oblékání apod.

Sociální klima je tedy, podle Likerta [1976], poměrně stálá kvalita vnitřního prostředí organizace, která:

- je pociťována - i když nikoli vždy plně uvědomována - jejími členy,
- ovlivňuje jejich jednání a
- může být popsána hodnotami speciálního souboru znaků, a tudíž i analyzována.

Sociální klima v podniku je podstatnou součástí širšího jevu, který bývá - často velmi vágně - označován pojmem *podniková filozofie*. Ta bývá nejčastěji chápána jako soubor *hodnot*, tj. cílů toho, co má být dosaženo, co je žádoucí, a které pracovníci pokládají za správné a platné, a *kultury*, tj. cest a všeobecně přijímaných způsobů, jak těchto cílů dosahovat. Podniková filozofie v nejširším slova smyslu orientuje jejich aktivitu - ať už v souladu nebo proti záměrům vedení. Pojednání o

podnikové filozofii se vymyká záměru této stati. Na tomto místě pouze poznamenejme, že dobrá podniková filozofie působí jako tmel, pomáhající udržovat organizaci pohromadě. Plní především tyto funkce:

- \* umožňuje členům organizace volit správný způsob jednání, hodnotit různé projevy a chování a rozlišovat žádoucí od nežádoucího;
- \* ovlivňuje emoce členů organizace směrem dovnitř i vůči vnějšímu prostředí;
- \* jako neformální kontrolní a řídicí mechanismus doplňuje formální normy organizace tím, že pozitivně orientuje jednání pracovníků v situacích, kdy nejsou k dispozici písemné nebo jiné předem stanovené postupy a návody a kdy je nutno rychle a operativně rozhodnout;
- \* stimuluje průběžně vysokou výkonnost organizace, vyšší produktivitu, intenzitu práce apod.

Sociální klima není v organizaci jako celku a tím méně i v jejích jednotlivých složkách či úrovních řízení homogenní. V té či oné pracovní skupině či na tom či onom hierarchickém stupni je determinováno jednak konkrétními specifiky dané mikrostruktury, a jednak především situací a klimatem na bezprostředně vyšším stupni řízení. Směrem dolů má každá úroveň řízení stále menší vliv na sociální klima celkem a naopak je stále více ovlivňována klimatem sféry vyšší. Jednotlivé úrovně řízení a pracovní skupiny si však navzdory tomu mohou vytvářet i relativně velmi intenzivní autonomní mikroklima. Jeho vliv na příslušníky pak bývá mimořádně silný a bezprostřední a směr jeho působení může být zcela protichůdný vůči záměrům vyšších složek i vedení celé organizace.

### **Analýza sociálního klimatu**

Znalosti o sociálním klimatu v řízení organizace mohou nejenom významným způsobem rozmnožit tezaurus sociologického poznání, ale též - vztaženy na konkrétní podnik - mohou být i důležitým diagnostickým nástrojem pro případné sociotechnické intervence praktické sociologie práce. Při pokusu o empirické uchopení tohoto jevu lze vyjít z toho, že problematika sociálního klimatu je především problematikou *vzájemných vztahů lidí v systému řízení*, do nichž v podniku a v jeho pracovních skupinách každodenně vstupují. Protože klima není hmotný a smyslově přehlédnutelný objekt, nelze jej, jako ostatně mnoho sociálních témat, zkoumat přímo. Je to možné jen zprostředkovaně, především přes jeho působení na pracovníky a skrze jejich reflexi a prožívání různých skutečností a situací, s nimiž se v organizaci setkávají. Pojímáme-li tedy sociální klima jako produkt konfrontace subjektivních očekávání a objektivních poměrů, který je zprostředkován individuálními postoji, máme důvod pokládat poměr pracovníků k jednotlivým aspektům podnikové reality za *subjektivní korelát* tohoto obecnějšího sociálního jevu a jako takový se jej pokusit zachytit (srv. [Friedeburg 1967: 113]). Snaha o empirické postižení sociálního klimatu musí současně čelit faktu, že klima nelze v úplnosti popsat ani analyzovat pouze ve verbální rovině.

Metodika výzkumu se proto musí nejprve soustředit na *dekompozici* zkoumaného jevu do *kritických dimenzí*, které korespondují s teoretickým pozadím



daného výkladového modelu a tyto dimenze pak operacionalizovat do konkrétních výzkumných indikátorů.

Explicítní model, který používáme v naší diagnostické praxi, pracuje s vědomě zjednodušeným a průzračným konceptem sociálního klimatu. Abstrahujeme zde od specifik jako je zaměření organizace či od konkrétních forem pracovních činností a uvažujeme jen obecný typ zaměstnanecké organizace. Tak za cenu určité ztráty dílčí a partikulární informace získáváme výhodu do značné míry univerzálního pohledu na organizace různého typu - výrobní, projektové, služeb a další. Přináší to s sebou možnost přenositelnosti diagnostického nástroje bez ohledu na konkrétní organizační uspořádání a dále možnost tvorby normativů a etalonů, takže organizace podle nich můžeme vzájemně srovnávat a do určité míry i hodnotit.

Základem našeho pojetí, které, podle našich dosavadních zkušeností, poměrně dobře umožňuje empirické uchopení sociálního klimatu je poznatek, že činnost a především řídicí akty nejsou v organizaci rozloženy rovnoměrně - a to ani z hlediska prostorového, ani z časového. Naopak, mají silnou tendenci časově a místně a často také personálně se *soustřeďovat do uzlů*, a ty pak dále do širších, relativně homogenních *bloků*. Mezi těmito prvky existuje přirozeně řada *vazeb* přímých i zprostředkovaných a *toků* jedno- i vícesměrných. K těmto procesům dochází jak *horizontálně*, na stejné úrovni řízení, např. podle profesí, technologických návazností apod., tak i *vertikálně*, nejčastěji po linii nadřízenosti a podřízenosti.

Pro organizační struktury je příznačný průnik obou typů soustředění činností - horizontální i vertikální. Vertikálně je například ztělesněn podvojností příslušnosti vedoucích pracovníků: patří ke kolektivu, který řídí, ale současně i k vyšší organizační úrovni. Horizontálně jej vyjadřuje návaznost činností: útvary přebírají od jiných pracovní prostředky a předměty a předávají dále meziprodukty či finální výrobky. Konfigurace uzlů, bloků a vazeb vytváří pak osnovu konkrétní organizační struktury, v níž se - alespoň v našich podmínkách - případ od případu reprodukuje celá řada shodných nebo obdobných rysů. Prostřednictvím rozboru činností a jejich souvislostí, čili jinými slovy skrze analýzu toho, co a jakým způsobem a pro koho se v dané organizaci děje, respektive také neděje, lze získat představu o tom, jaké zde převládají "poměry", jaká je zde nálada či atmosféra a také jaké zde panuje sociální klima.

### Prvky a dimenze sociálního klimatu

Operacionální členění sociálního klimatu vychází z teoretických premis výkladového modelu, který byl iterativně rektifikován. V současné době se nám jako prakticky nejschůdnější, a přitom dosud teoreticky korektní, jeví členění do následujících komponent, které postihují základní dimenze morfologie sociálního klimatu. I když v této chvíli nebudeme ještě hovořit o výzkumném nástroji, je již na tomto místě nutné předeslat alespoň požadavek, že tento nástroj musí být schopen respektovat přinejmenším *dva referenční okruhy* či hladiny, v nichž dochází ke kvalitativně odlišným kontrapozicím subjektivně individuálního a objektivně daného, a k nimž se mohou naměřené veličiny diferencovaně vztahovat.

Jsou to:

1. vlastní pracovní skupina či kolektiv, v němž se pracovníci denně navzájem setkávají a
  2. širší organizační jednotka, jakou je podnik, závod, větší provoz apod.
- Výsledky získané totožnými metodami se mohou právě vzhledem k referenci značně lišit, a proto je vždy nutné předem vymezit a uvést, k jakému okruhu se zjišťování vztahuje.

Ve vymezení prvků sociálního klimatu se budeme nejprve zabývat dimenzí obecnější, totiž organizací jako celkem, nejčastěji tedy podnikem či závodem. V této oblasti jsme identifikovali dva základní skladebné prvky podstatné pro analýzu sociálního klimatu v řízení:

**1. Organizační vyspělost** je *strukturální* - a do jisté míry nutně *statický* - aspekt řízení. Všímáme si zde hlavně struktury organizace řízení, což zahrnuje především problematiku činností a agend řízení, organizačních norem, organizací a strukturu útvarů a další. Hlavními syntetickými indikátory jsou:

- organizace pracovních činností;
- přítomnost a rozsah byrokratických praktik;
- přiměřenost, srozumitelnost a reálnost cílů organizace.

**2. Systém vedení** je komplementem předchozího v tom smyslu, že klade důraz na *procesuální, dynamický* aspekt řízení. Sledujeme zde řídicí procesy, plánovací, rozhodovací, koordinační a kooperační, kontrolní a jiné činnosti v jejich reálném průběhu v denní praxi organizace. Je indikován zejména:

- pružností vedení;
- kooperací a koordinací činností v organizaci;
- komunikačními toky a jejich efektivitou;
- způsoby rozhodování;
- rytmem plnění úkolů.

Je pochopitelné, že obě tyto stránky řízení - činnosti a jejich organizace - nelze jednu od druhé striktně v praxi odlišit a oddělení ve výzkumném nástroji je především metodické, spíše než předmětné.

Jako mimořádně důležitý se nám trvale jeví okruh, který souhrnně nazýváme

**3. Postoje a chování k lidem.** Sleduje se zde nakolik se v organizaci jedná s lidmi "fair", nakolik si jich zde váží a cení a zda vedení stojí za to dlouhodobě si je udržet. Podstatné je i to, zda mohou pracovníci mít ve vedení důvěru.

Všímáme si zde především:

- péče o pracovní podmínky;
- péče o mimopracovní podmínky;
- "serióznosti" vedení, nakolik vedení plní své sliby a závazky vůči pracovníkům (ustanovení kolektivní smlouvy ap.);
- individuální přístup k lidem - vyřizování žádostí, stížností, podnětů, návrhů apod.

S tímto okruhem souvisí i další, který sleduje citlivou dimenzi popisující

**4. Perspektivy pracovníků.** Zaznamenáváme zde péči věnovanou budoucnosti lidí v podniku - výběr lidí do funkcí, jejich přípravu, rozmístění, a to zejména ze tří hledisek:

- profesního rozvoje;
- platového postupu;
- funkčního postupu.

Specifickou a rovněž velice citlivou oblastí je

**5. Odměňování,** které je předmětem sledování především ze dvou aspektů:

- spravedlivost systému odměn - nakolik o výši rozhoduje skutečně odvedená práce a nikoli zvyk, "ostré lokty", známosti atd. Patří sem i systém trestů a sankcí a jejich účinnost a přiměřenost;
- srovnatelnost odměn, a to jak v poměru k podobně postaveným pracovníkům uvnitř organizace, tak i ve vztahu k výdělkům v jiných organizacích.

Průsečíkem vertikálních i horizontálních pozic pracovníka v podnikové struktuře je jeho pracovní místo. Teprve skrze ně se v organizaci uplatňuje. Sledujeme proto úroveň

**6. Konstrukce pracovních míst.** Tímto, dosud ještě spíše pracovním, termínem rozumíme otázky působnosti, definice cílů a prostředků, popisů práce a další. Indikátory jsou nám zde:

- srozumitelnost úkolů a cílů i cesty a prostředky k jejich dosahování;
- efektivita předepsaných postupů - nakolik lze řešit úkoly v rámci daných pracovních norem;
- poměr odpovědnosti a pravomoci;
- četnost potřeby řešit záležitosti "jinými prostředky", porušením stanovených norem a postupů;
- výskyt vzájemně konfliktních nároků a požadavků.

Od, z podnikového hlediska makrostrukturálních, jevů přecházíme dále k jednotlivým pracovním skupinám či kolektivům. Elementární pracovní jednotky jsou klíčovou složkou sociálního klimatu nejen díky tomu, že se zde konkrétně realizují a naplňují úkoly a cíle organizace, ale zejména pro jejich každodenní bezprostřední působení na jednotlivé pracovníky. Z našeho hlediska jsou zde dominantní dva prvky:

**7. Sociální mikroklima,** kde se zaměřujeme na:

- kohezi ve skupině;
- sociální komunikaci;
- identifikaci se skupinou;
- existenci koalic, "klik", ev. izolovaných jedinců.

Druhým prvkem je

**8. Pracovní mikroklima** ve skupinách, zejména to, jaká zde panuje neformální, "interní" norma výkonu a orientace na plnění úkolů. Rozpadá se do dvou podoblastí: na situace, kdy se zvládají běžné, plánované, tj. víceméně obvyklé úkoly, a na situace nenadálé, mimořádné. Sledujeme tyto znaky:

- orientovanost na úkoly;
- způsoby rozhodování a řešení pracovních problémů ve skupině;
- odpovědnost a angažovanost pracovníků;
- pracovní komunikace - formální (např. porady, výnosy, nařízení ap.) i neformální;
- schopnost pružně reagovat na nové situace;
- schopnost hledat nová řešení problémů;
- ochotu k mimořádnému nasazení;
- existence výkonové či parazitní orientace.

Průřezovou charakteristikou sociálního klimatu v řízení je:

**9. Úroveň a styl řídicí práce** vedoucích všech úrovní od vrcholového vedení až k mistrům či předákům. Na její účinnosti závisí v konečném důsledku, nakolik se výše popsané charakteristiky a parametry organizace přenesou napříč celou její strukturou až k jednotlivým pracovníkům a konkrétním produktům. Komplex položek hodnocení řídicí práce se rozpadá do několika dimenzí, empiricky velmi korelovaných:

- institucionální podmínky k řídicí práci;
- individuální předpoklady k řídicí práci;
- facilitace práce, čili vytváření podmínek pro splnění úkolů vedoucím pracovníkem (odstraňování překážek, vytváření podmínek, reprezentace skupiny navenek atd.);
- komunikace nadřízený - skupina;
- styl řídicí práce vedoucího pracovníka, jeho hodnotový žebříček a organizace času.

Jedním z resultativních aspektů sociálního klimatu v řízení organizace zaměstnavatelského typu, který lze poměrně dobře zjišťovat dotazníkovou technikou je

**10. Individuální identifikace pracovníka s podnikem.** Zahrnuje v sobě zjišťování:

- bezprostřední psychické účasti pracovníka na dění v organizaci;
- manifestních či latentních fluktučních tendencí.

Další informace o výsledných efektech lze získávat jinak, například především z tzv. tvrdých dat závazného statistického výkaznictví.

Z naznačeného přehledu je patrné, že v analýze sociálního klimatu v řízení abstrahujeme od "hmotných" specifik organizace jakými jsou výrobní prostředky, technologie apod., ale zabýváme se především tím, jak fungují reálně existující konkrétní pracovní skupiny, jakožto základní skladebné prvky organizace. Pro diagnostickou funkci je příznačné, že se nezaměřuje na skupiny jako na izolované

jednotky, jako na svého druhu sociální atomy. Naopak, v ohnisku zájmu jsou právě podmínky, o nichž se domníváme, že v té či oné míře a rozličnými způsoby a směry, ovlivňují výkony pracovních společenství v organizaci a prostupují jejich činnost. V pojmosloví analýzy se proto nutně pracuje s agregovanými údaji a mnoha syntetickými znaky, které nám mají pomoci postihnout smyslově neuchopitelné jevy, jimiž je klima vytvářeno a charakterizováno.

Pro sběr údajů je užívána poměrně velmi jednoduchá standardní technika, která je schopna v krátké době, relativně nenákladným způsobem a hlavně s minimálním rušivým zásahem do pravidelného chodu organizace získat nezbytný a vcelku rozsáhlý datový materiál. Ačkoli se na rozvoji metodiky dále pracuje, dosud provedené aplikace v podnicích již přinesly - podle vyjádření zákazníků - zúčastněným organizacím cenné a prakticky použitelné výsledky. Poměrná jednoduchost nástroje je na druhé straně vykoupena určitými komplikacemi při vyhodnocování, kdy je třeba konstruovat syntetické indikátory jednotlivých dimenzí sociálního klimatu, tak aby měly ze statistického hlediska "přijemné" vlastnosti a umožňovaly širokou škálu rozborů a srovnávání.

### **Zkušenosti z analýz sociálního klimatu**

Dosud získaný empirický materiál, sebraný v letech 1984 až 1989, dovoluje vyslovit určité poznatky, které na jedné straně mohou vyústit ve formulaci předběžných generalizací, a na druhé straně se stávají vodítkem pro další metodický rozvoj analýz.

Výběrový soubor tvořili většinou štabní i linioví vedoucí pracovníci na nejrozmanitějších úrovních řízení organizace. K nim jsme zpravidla podle konkrétních podmínek i specifických požadavků zadavatelů přibírali i pracovníky, u nichž byl předpoklad, že jsou nějakým způsobem - i nepřímo - v dané organizaci spjati s především koncepčním rozhodováním a řízením. Obecně lze říci, že tento "doplňkový okruh" zahrnoval pracovníky činné v oblasti rozvoje výrobku, rozvoje výrobní základny, technologie, útvarů OTŘ a podobně.

Otázkám výběru byla vždy věnována velká péče. Protože jde i o problematiku reprezentativity, skutečně se důslednost vyplácí. Představitelé organizací totiž někdy mívají sklon do způsobu výběru i do konkrétní podoby vzorku zasahovat, například "doporučovat" určité útvary nebo respondenty a naopak jiné, tzv. konfliktní nebo pracovníky ve výpovědi do výběru pokud možno nezahrnovat, snad aby vypadali "lépe". Nakonec tento problém není jistě omezen jenom na oblast sociologie práce. Je nutno mít stále na paměti, že sociální klima je především otázkou vzájemných vztahů lidí, vztahů, do nichž v pracovním kolektivu a v podniku pravidelně vstupují. Právě proto je nutné mít ve vzorku *všechny osoby*, které ve sledovaných oblastech nyní skutečně působí.

### **Shrnutí poznatků**

Data z dotazníků distribuovaných v podnicích jsme ve fázi tvorby metody mimo vlastní diagnostické vyhodnocení podrobili tzv. explorační analýze s cílem ověřit na daných datech původní vysvětlující model. Těžiště těchto analýz spočívalo rovněž v nasazení vícerozměrných matematicko-statistických metod. Z nich byly získány

informačně hutné a věcně poměrně konzistentní bloky indikátorů, které do značné míry potvrdily platnost původních teoretických východisek uvedených výše. Současné ale také naznačily určitou redundantnost některých použitých položek v dotaznících a poskytly tak podklad pro další vývoj a také zjednodušení celé techniky.

Z provedených analýz vyplynulo několik zajímavých - i když nikoli zcela překvapivých - závěrů a poznatků, o nichž se domníváme, že mají obecnější platnost. Jsou to především:

- \* Poměrně nízká úroveň *participativnosti rozhodování* v podnicích. Dost málo bývají využívány zkušenosti a znalosti širokého okruhu pracovníků z nejrůznějších úrovní organizace. Velmi často nebývají informováni ti, jichž se tato rozhodnutí budou později týkat. Přestože tato skutečnost dosud nebyla pocítována v "běžném" denním provozu organizace zpravidla příliš palčivě, v podmínkách rozvíjejících se změn může její naléhavost náhle a dramaticky vzrůst. Toto zjištění platí prakticky ve stejné míře jak na makroúrovni celé organizace, tak na mikroúrovních ve vztahu pracovní kolektiv - bezprostřední nadřízený.
- \* Z odpovědí respondentů často zaznívá kritický názor odrážející *malou pohotovost* hospodářských vedení organizací při zavádění *modernizovaných pracovních metod a inovací*. Tato skutečnost se začíná palčivě projevovat právě nyní, kdy schopnost rychle a správně se rozhodnout, přijmout podnikatelský záměr a rychle jej implementovat se stává jedním ze základních prostředků přežití při současném přechodu na tržní hospodářství.
- \* *Péče o životní a pracovní prostředí a podmínky není* ve většině organizací *na žádoucí úrovni*. V normách ISO, které je nutné dodržet, chtějí-li naše podniky vstoupit průrazněji a v podstatnější míře na trhy ES, se těmto otázkám věnuje značná pozornost.
- \* Velmi intenzívně negativně jsou pocítovány *bariéry v perspektivách pracovníků*. Značné procento dotázaných hodnotí velmi skepticky své reálné možnosti profesionálního růstu (zvyšování a doplňování kvalifikace, včetně účasti na různých odborných akcích atd.), jakož i šance na postup ať už platový nebo funkční. Bude jistě zajímavé zjistit, zda se nyní, po listopadu, tento stav v pohledu lidí změnil.
- \* Je-li zamýšleným cílem současné reformy rychlé navedení naší ekonomiky na trajektorii intenzivního růstu a přechodu k tržnímu hospodářskému modelu, musí být tento proces nutně doprovázen i pronikavým zintenzívněním a zefektivněním informačních toků. V podnicích se však opakovaně upozorňuje na *nedostatečné a opožděné informace*, ať už z ostatních pracovišť nebo "shora". Platí to o denních informacích nutných pro operativní řízení, nemluvě i o informacích potřebných pro koncepční rozhodování v oblasti rozvoje podniku, výrobku či výrobní základny.
- \* S informačními překážkami souvisí nepochybně i značná absence spontánní horizontální *kooperace a koordinace činností* mezi různými organizačními útvary a pracovními skupinami. Zcela nepochybně je to i důsledek přemíry úrovně řízení a zbytečně silné vertikální integrace.

- \* Často se vyskytuje paradoxní úkaz: mnoho pracovních a jiných činností je svázáno poměrně *přesnými a těsnými předpisy*, takže je-li občas třeba něco opravdu operativně a neprodleně zařídit, je mnohdy nutné, podle názorů dotázaných, uchýlit se k "nekonvenčním" postupům, jinými slovy obejít nařízení. Na druhé straně pro mnoho situací *neexistují jasné, jednoznačné a srozumitelné instrukce či návody k jednání* a záležitosti je nutné zbytečně postupovat "výše".
- \* V této souvislosti nepřekvapuje v našich analýzách častý poukaz na existenci mnoha *byrokratických praktik a předpisů*, papírování, vykazování atp., jejichž smysl a účel prakticky nikdo nezná a neumí vysvětlit.
- \* V organizacích často shledáváme relativně *kompaktní pracovní skupiny*, v nichž převládá zpravidla velmi příznivé sociální mikroklima, poměrně vysoká stabilita a skupinová koheze. Tento doajista příznivý jev však v sobě skrývá určité úskalí: nepodaří-li se pracovní skupiny jako celky získat pro záměry vedení, zejména v otázkách přestavby a změn vůbec, mohou se velmi kompaktní kolektivy stát vysoce rezistentním a obtížně zvladatelným inerčním faktorem. Firma IBM, která je známa svými častými, menšími dvouletými a zásadními pětiletými změnami organizačních struktur, se stáhne toho, aby rozbíjela osvědčené pracovní skupiny.
- \* Dalším nebezpečím, které může ze strany do sebe velmi *uzavřených skupin hrozit* je, že především tam, kde mohou mít členové pocit, že se nalézají v nepřátelském okolním prostředí, může docházet i k velmi vyhraněným projevům *egoistického chování*, kdy se hledí jen úzce na vlastní prospěch a staví jej nad výsledky širšího organizačního celku (provozu, závodu, podniku ap.). Latence tohoto jevu nebyla v mnoha zkoumaných podnicích nikterak zanedbatelná nebo výjimečná.
- \* Na vcelku *dobré úrovni se zdá být bezprostřední řídicí práce vedoucích přímo nadřízených vedoucích pracovníků*, a to posuzováno jak z hlediska odborného, tak i z hlediska mezilidských vztahů. Určitým potenciálním krizovým momentem však může být nikoli sporadický poukaz na to, že nadřízení ne vždy s dostatečnou účinností reprezentují potřeby a zájmy pracovních kolektivů směrem ven, ve vztahu k jiným organizačním jednotkám, ať již stejné úrovně nebo nadřízeným. Tento pocit roste se vzrůstající vzdáleností směrem vzhůru od pozice respondenta.
- \* Vedoucí pracovníci, ale koneckonců i podřízení řadoví pracovníci, velmi často ostře kriticky poukazují na prakticky *omezený výběr dostupných prostředků k odpovídajícímu ohodnocení vynikajících pracovníků*, odvádějících dlouhodobě a trvale nadprůměrné výkony, a na druhé straně malou účinnost sankcí proti stabilně špatným pracovníkům.

Tato nutně velmi zhuštěná forma prezentace některých poznatků, získaných od pracovníků vrcholových vedení, pracovníků činných v operativním a částečně i koncepčním řízení, jakož i pracovníků činných v oblasti rozvoje výrobní základny nebo výrobku a na dalších úsecích neumožňuje prozatím hlubší a plastičtější osvětlení sociálních souvislostí popisovaných jevů ani jejich podrobnější zmapování "sociálními souřadnicemi" sociodemografických, profesních a dalších struktur. Je nasnadě, že v mnoha případech se od sebe lišily výpovědi mladších a starších



respondentů, osob s různým vzděláním a dalších. Souhrnně však lze už nyní říci, že názory a postoje ke stěžejním problémovým okruhům nevykazovaly v daných strukturách diametrální rozdíly.

## Závěrem

Analýzu sociálního klimatu používáme jako jeden ze vstupních diagnostických nástrojů pro dlouhodobou poradenskou spolupráci s danou organizací. V souvislosti s předkládaným nástinem jeho empirické analýzy a některými jejími dosavadními výsledky je třeba opětovně zdůraznit a připomenout, že sociální klima nelze popsat ani zachytit v jeho úplnosti pouze ve verbální rovině. Uvedené výsledky a poznatky jsou nutně jenom redukováným výběrem z provedených analýz, a ty jsou nezbytně především účelovou dekompozicí zkoumaného jevu do několika empiricky uchopitelných dimenzí. Vyplyvá to i z povahy nástroje, který byl koncipován jako užitá prostředek pro poradenskou a sociotechnickou praxi.

Z našich dosavadních zkušeností vyplývá, že výsledky analýz jsou s velkým zájmem přijímány podnikovou sférou nejenom jako zdroj informací, které by si vrcholová vedení patrně sotva mohla opatřit jiným způsobem, ale i jako inspirace pro úvahy o směrech dalšího rozvoje systému podnikového řízení.

## Literatura

- Bulák, J., F. Papánek. 1984. *Organizační klima stavebných podniků*. Bratislava: ÚEOS.
- Bulák, J. 1985. "Organizační klima podniků." *Podniková organizace* č. 6.
- Čakrt, M. 1985. *Technika analýzy sociálního klimatu v systému řízení*. Praha: VÚSTE.
- Čakrt, M. 1986. "Sociální klima a podnikové řízení." *Moderní řízení* č. 8.
- Čakrt, M. 1987. "K výsledkům analýz sociálního klimatu v řízení." *Moderní řízení* č. 10.
- Fišera, I. 1974. *Úvod k sociologii organizace* (interní materiál). Praha: IP-ČKVŘ.
- Fišera, I. et al. 1985. *Rozvoj sociálního klimatu pro inovace zejména v řízení*. Praha: VÚSTE.
- Friedeburg, L. v. 1967. "Sociologie podnikového klimatu." In: *Dialektika a sociologie*. Praha: Svoboda.
- Kroll, P. J., J. A. Dolan. 1985. "The Japanese Challenge." *SAM Advanced Management Journal*, Summer.
- Likert, R. 1976. *Nové cesty v řízení konfliktu* (interní překlad). Praha: VÚSTE.
- Marx, K. 1974. *Rukopisy "Grundrisse" II*. Praha: Svoboda.
- "Nástroj řízení - podniková kultura." 1987. *Moderní řízení* č. 6.
- Ohmae, K. 1981. "Myths and Realities of Japanese Corporations." *Chief Executive*, Summer: p. 11.
- Peters, T. J., R. H. Waterman, Jr. 1982. *In Search for Excellence*. New York: Warner Books.

## Summary

Organizational social climate is defined as the combination of overall working and living conditions, and expectations of individual employees. It shapes employee attitudes, opinion, feeling and modes of conduct in their everyday lives. It acts as a seemingly independent, self-contained aspect of intraorganizational reality. Employees themselves are part of these conditions and therefore of the social climate. Which moments of the above-mentioned meeting will eventually become significant elements of the social climate depends not only on

their immediate qualities but also on the socially conditioned meanings and characteristics attached to them. It is then largely these aspects that create the actual climate. This concept has been adapted to reflect the specifics of managerial jobs. It could be concluded that the social climate is a relatively stable quality of the inner organizational environment that (a) is felt - even though not always consciously - by its members, (b) affects their actions and behavior, and (c) could be described by a special set of characteristics, and thus analyzed.

We have decomposed and studied this phenomenon in nine dimensions: organizational shape (structural aspect), management processes (dynamic aspect), human resources management and motivation, employee prospects, reward systems, job design, work groups, leadership styles and practices, and employee identification with the company (resulting aspect). These are considered within two frames of reference: the whole organization and work groups. If we conceive the social climate as a result of a confrontation between prevailing conditions and individual expectations, mediated by individual attitudes, we may argue that employee opinion is a subjective correlate of a more general phenomena that could be documented by a questionnaire. Extensive sample surveys were conducted in several Czechoslovak companies between 1984 and 1989, the results of which are summarized in the paper. These have shown:

- low employee participation in decision making;
- insufficient flexibility and innovative capacity of management concerning both technology and organizational processes;
- inadequate attention to the quality of working life;
- excessive barriers in employee individual potential - promotional, professional, financial;
- unsatisfactory information flow - both vertical and lateral;
- lack of spontaneous horizontal cooperation;
- paradox: many activities are tightly bound by a plethora of very strict rules, while others lack any clear instructions and matters are unnecessarily pushed upward to management for decision-making;
- many bureaucratic practices; a great deal of red tape;
- very compact work groups, with a good microclimate, stability and cohesion, but occasional tendency toward egoism in relationships with other groups;
- good interpersonal skills of managers, satisfactory managersubordinate relations;
- poor appraisal and reward systems - egalitarianism.

The analyses of social climate in managerial structures have proven to be a valuable diagnostic tool within the framework of larger management consulting assignments.

## K vývoji mimoakademické sféry sociologie práce a průmyslu v sedmdesátých a osmdesátých letech

DRAGOSLAV SLEJŠKA  
Sociologický ústav ČSAV

JITKA HAVLOVÁ  
Filozofická fakulta UK, Praha

**Development of the non-academic sphere of sociology of work and industry in the 1970s and 1980s in Czechoslovakia**

**Abstract:** The article calls attention to the scientific results of the enterprise-, branch-, and commercial sociological institutions in the former period. Under the influence of the political situation they were strongly isolated from the official sphere of academic science. The article focuses especially on the results and methodical experiences, which now should be "rediscovered". This concerns a broad range of problems, including social climate and social system of management, work values, formation of social relations in automated production, social determinants of wages, social care in enterprise, stabilization, and qualification. On the methodical side, for example modelling the secondary analysis, or drawing up of standard intervals for social climate indicators. These sociological workplaces are being gradually dissolved, although precisely in the system of a social market economy, industrial sociology is highly functional.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 484-494)*

V průběhu 70. a 80. let byla naše průmyslová sociologie rozdělena do dvou sfér. Na jedné straně to byla sféra oficiální akademické a vysokoškolské sociologie v ústavech a na katedrách, odkud byli v roce 1970 propuštěni všichni "revizionisté". A na druhé straně sféra aplikované sociologie, která byla ve spojení s průmyslovou praxí, a kde se část propuštěných mohla uchytit.

Mimoakademické instituce 70. a 80. let, které se zabývaly průmyslovou sociologií, lze rozčlenit do dvou skupin:

1. resortní a oborové ústavy (zpravidla ekonomické nebo technicko-ekonomické). Některé z nich měly svá sociologická pracoviště již v 60. letech, ale ta se v 70. letech rozšířila a zintenzívnila svou činnost. Jde zejména o Československý výzkumný ústav práce a sociálních věcí (ČSVÚPSV), Výzkumný ústav strojírenské technologie a ekonomiky (VÚSTE), pracoviště sociálního výzkumu v textilním a dalších oborech spotřebního průmyslu, v potravinářském průmyslu, v železniční dopravě, Výzkumný ústav ekonomiky hornictví. Jiná byla založena nově: při Ústavu silniční a městské dopravy, Technicko-ekonomickém výzkumném ústavu hutnickém (TEVÚH) a dalších.

Zásahy, ke kterým v době normalizace došlo na vědecké a pedagogické sociologické frontě, se podílely, alespoň dílčím způsobem a paradoxně, na vytvoření poměrně silných resortních a oborových pracovišť, kde sociologové a

psychologové, donucení opustit svá původní zaměstnání, poměrně systematicky a kompetentně rozvíjeli sociologický výzkum, zejména v oblasti práce a průmyslu.

2. druhou, podstatně méně zastoupenou skupinu tvořila komerční pracoviště, která plnila objednávky z podniků, resortů i resortních ústavů: nové sociologické pracoviště Institutu poradenství, Institut pro sociální analýzu (ISA), ISO Liberec a další.

Zatímco resortní pracoviště pokračovala ve své činnosti až do konce 80. let, všechna komerční pracoviště s jedinou výjimkou skončila svou činnost již v první polovině 70. let. Tou výjimkou byla ISA. Z ostatních komerčních pracovišť ti šťastnější přešli do resortních výzkumných ústavů, méně šťastní na taková pracoviště, kde nemohli uplatnit svou sociologickou kvalifikaci vůbec.

Celá tato mimoakademická výzkumná sféra produkovala velké množství literatury ve formě projektů, výzkumných zpráv, modelů, prognóz atd. Heterogenita metodického zaměření i úrovně zpracování byla značná, ale z velké části výzkumných akcí lze čerpat spolehlivé údaje, charakterizující některé obecné souvislosti i specifiku sociálních vztahů v průmyslu daného období. Jak pozitivní, tak negativní zjištění jsou poučná a měla by se stát předmětem vývojově srovnávacích analýz.

Tento článek nemůže zdaleka mít vyčerpávající ráz. Vychází z okruhu těch výzkumů, kterých se autoři účastnili či měli možnost se s nimi seznámit a mají je v osobním archívu. Soustředí se především na dvě ze zmíněných pracovišť: VÚSTE a ISA. Tím nemíní podceňovat ostatní výsledky, z nichž některé rovněž uvádí.

V odboru VÚSTE, zaměřeném na vztah člověka a práce, se významně uplatnil sociologický a sociálně psychologický přístup k problematice sociálních vztahů ve strojírenství. Výzkumná práce pro jedno (zato nejrozšířenější) průmyslové odvětví vyplývala z charakteru zastřešující ministerské organizace, ale nebyla dogmatem. Vlastní výzkum se totiž pohyboval ve dvou rovinách: nejen jako práce v konkrétních podnicích, ale také jako zobecňující výzkumné studie k teoretickým tématům, jako je rozvoj kreativity v podnicích, sociální souvislosti automatizace a pracovní skupiny v těchto podmínkách, metodika sociální analýzy a projektování. Tyto studie byly zpracovány většinou v rámci Státního programu ekonomického výzkumu pro ČSVÚPSV Bratislava a další instituce.

V prvním období se toto pracoviště ve VÚSTE věnovalo přednostně (v návaznosti na předchozí činnost ve zrušeném Institutu poradenství) problematice špičkového řízení podniků. Byl vypracován a na deseti výzkumech ověřen model SEPIMO (sociální ekvifinalita, participace, interakce, motivace, odolnost - Rašek).

Výzkumy i sekundární analýzy k této akci objevily celou řadu paradoxů, příznačných pro existující systém řízení. Jen menšina špičkových řídicích pracovníků podniků v 70. letech měla vysokoškolské vzdělání, zatímco členů KSČ bylo 60 %. Slabými místy jejich řídicí činnosti byl nedostatečně kritický přístup k sobě i k druhým, malá kulturnost chování, jednoznačná převaha operativního řízení a rutiny nad koncepční činností, nedostatečná delegace funkcí. Přitom

stupeň aspirací na řídicí funkce byl značně nízký. Tato a další zjištění byla de facto kritikou nomenklatury. Je zajímavé, že zadavatelé je brali na vědomí bez námitek, ale také bez úsilí o praktické zajištění sociotechnických návrhů.

Dalšími tématy byly vedle zpracovaných a ověřených metodik analýzy sociálního klimatu v podniku (Fišera, Rašek, Albrecht) sociální souvislosti inovačních procesů, zaměřené na dopad automatizace na strukturu pracovníků, změny v obsahu pracovních činností, posuny prestiže, výběr a příprava pracovníků a nároky na pracovní prostředí, kde se od vymezení teoretických východisek přes empirická šetření a interpretaci jejich výsledků dospělo až k závěrům o sociologických parametrech technologických změn a k modelům sociotechnických programů pro podobné procesy (Havlová, Mudra, Kollmannová). Vedle toho se v teoretické i sociotechnické rovině zkoumala kreativita řídicích procesů s následným výchovně vzdělávacím programem pro řídicí pracovníky (Fišera, Doktorová), socioprofesi potenciál lokality ve vztahu k průmyslovým podnikům (Havlová, Uhlíř), sociologická interpretace odměňování a jeho forem, zejména ve vztahu k vědeckotechnickému rozvoji (Kostecký, Šimková), ergonomická problematika pracovišť a měření jejích parametrů (Kunová, Kaspar, Hlíňák).

Posledním rozsáhlým výzkumem, ve kterém se interpretace empirických výsledků dopracovala k obecným závěrům, bylo šetření pracovních skupin v automatizované výrobě (Krátký, Slejška, Rašek, Brokl, Klicperová, Portová). Tento výzkum srovnáním skupin z konvenčních a automatizovaných pracovišť doložil pro automatizovaná pracoviště ambivalenci odcizující stereotypie a potřeby vniknout do základů technických procesů. Zvýšené neformální komunikace zde upevňují skupinovou soudržnost, která je zaměřená kriticky k řadě faktorů práce, zejména k systému řízení. Vedoucí se do relativně příznivých mezilidských vztahů dělníků nejen nezačlenili, ale ani je nedokáží reflektovat. Faktorová analýza prokázala kriticky generovanou valorizaci těch hodnot, které se seskupily ve faktorech "společnost a seberealizace" a "optimální podmínky práce", zatímco pro faktor "člověk a pracovní skupina" to byla naopak tendence k saturativní devalorizaci.

Specifickou oblastí činnosti sociologického pracoviště VÚSTE byla účast na komplexních modernizacích, spojených se zaváděním automatizace (TOS Hostivař, Motorlet Jinonice), kde se souběžně s přípravou technických, technologických a ekonomických změn prováděla odpovídající sociologická analýza a zpracovával návrh na řešení sociálního systému. Komplexní přístup a systémová humanizace technologických inovací byla v té době, a dokonce nejen v našich podmínkách, unikátem přijímaným se zájmem i v zahraničí. Pravdou ovšem je, že realizace připravených projektů nikdy nebyla v uvedených podnicích dokončena, a to nejen pro obvyklé objektivní příčiny, jako je nedostatek finančních prostředků, ale také pro důvody zcela subjektivní, pro nezáměr a technokratickou omezenost vrcholového vedení podniků.

Z ostatních oborových pracovišť je třeba vyzvednout pozoruhodné výzkumy ostravského Výzkumného ústavu hutnictví železa (Bláha, Kaňáková aj.), které byly opakovány v pětileté periodicitě. Porovnání časových řad spokojenosti s faktory pracovního prostředí a hodnotových důrazů na ně umožnilo vyvodit tyto trendy: ve

druhé polovině 70. let klesala spokojenost s tak významnými faktory, jako je výše výdělku, řízení a organizace práce, pochopení nadřízených pro osobní zájmy pracovníků a současně sílily hodnotové důrazy na tytéž faktory. To znamená, že nespokojenost vyvolávala hodnotově podloženou kritiku. V první polovině 80. let dissatisfakční trend pokračoval, ale trend posilování hodnotových důrazů se lámal, nastoupilo jejich oslabování. Kritiku nahrazovala indiferentnost. Došlo k nepříznivému zlomu směrem k rezignační devalorizaci pracovních hodnot. To byl jeden z ukazatelů slabosti systému a indikátor přibližující se nutnosti systémového zvratu.

Pozornost zasluhuje i celá řada dalších výzkumných akcí odvětvových a oborových ústavů. Vyjmenujeme jen některé:

- Sociální souvislosti technického rozvoje v hutnictví železa (TEVÚH: Tomeš, Blucha);
- Efektivita sociálního rozvoje pracovních kolektivů podniků (TEVÚH: Tomeš);
- Sociální pozice a role řídicího pracovníka ve stavebním podniku (Ústav ekonomiky a organizace stavebnictví: Chlumský);
- Sociologické problémy pracovních skupin ve stavební výrobě (tentýž ústav: Magala);
- Sociální systém dopravního podniku a dopravních závodů (Ústav silniční a městské dopravy: Břeh).

Pro mimoakademickou sféru průmyslové sociologie byla příznačná intenzivní kooperace mezi ústavem a pracovišti. Jako zvláště významný příklad uvádíme z první poloviny 70. let sérii akcí, zahrnutou do komplexního výzkumu "Nehmotné pracovní podmínky". Výzkum byl koordinován z ČSVÚPSV (prof. Jurovský). Kromě toho byl do akcí zapojen z resortních ústavů TEVÚH a z komerčních ISA, později i Institut poradenství. Výzkum lze označit jako jeden z nejpozoruhodnějších pokusů o spojení aplikovaných a základních přístupů v dějinách československé sociologie vůbec. Proto věnujeme zajímavým výsledkům jednotlivých akcí větší pozornost:

- a) Štýly vedenia ľudí pri práci (ČSVÚPSV: Špendla). Tato složka výzkumu doložila, že dvě třetiny vedoucích preferují demokratický styl řízení a současně více než polovina jejich podřízených se jeví styl řízení jako autoritativní. Čtyři pětiny z nich posuzovalo svého vedoucího jako preferujícího problémy výroby a zanedbávajícího lidskou stránku práce. Jako řada jiných, také tento výzkum testoval demokratický styl řízení, spojený s organizačními schopnostmi a odbornými znalostmi, jako předpoklad utváření efektivnějších pracovních skupin, současně však naznačil určitou ambivalenci: při vyšší účasti členů na rozhodování dosahovala skupina lepších výrobních výsledků, lepších sociálních vztahů a větší sociální angažovanosti, v opačném případě byla vyšší disciplína a iniciativa v soutěžení. Dodatečná analýza ukazuje, že zde intervenoval faktor kvalifikace: vyšší v prvním případě, nižší ve druhém;
- b) Účast pracujících na řízení (ČSVÚPSV: Škaloud). Mezi základní a sociotechnicky nosné výsledky zde patřilo zjištění vysokých korelací ve vztazích

vzdělání - kvalifikace - participace - inovace. Participační manko bývá citelné zejména na kvalifikačně náročných pracovištích a při zavádění moderních inovací. Předložený model opatření byl zaměřen např. na práci s připomínkami, veřejnou kontrolu, důsledky pro řízení, participativní přístup nadřízeného, komunikační a informační vazby i organizační formy účasti na řízení;

- c) Soužití pracovníků v závodech (ISA: Slejška, Chlábková, Herustus aj.). Tato složka programově navazovala na podnikové výzkumy vztahů práce - skupina - závod, které ve druhé polovině 60. let realizovalo oddělení pro výzkumy práce a pracovních skupin v Sociologickém ústavu ČSAV. Zaměřila se především na homeostatické řešení řady dynamizujících ambivalencí v těchto vztazích: soudržnost - názorová a zájmová pluralita členů skupin, konfliktnost - vzájemné pochopení při řešení konfliktů, vztahy vnitroskupinové - meziskupinové, vztahy horizontální - vertikální, skupina - závod, stereotypizace - dynamismus, odstup - přátelský přístup nadřízených. Soužití pracovníků bylo koncipováno jako specifická sociabilní hodnotová dominanta, utvářející se samostatně vedle výrobně ekonomických vztahů, ale přitom se s nimi prolínající.

Byl akcentován spontánní charakter řešení příslušných rozporů. Organizační činnost má tento charakter maximálně respektovat, neprejudikovat cesty utváření skupinově pospolitních vztahů. Byl předložen nárys takového organizačního uspořádání, které by vylučovalo manipulativní pokusy tohoto druhu. Současně byl analyzován prostor sociabilně výchovného a sebevýchovného působení i prostor společenského života a zájmové činnosti na závodech;

- d) Společenské determinanty výdělků (ISA a později Institut poradenství: Flek, Pellar, Pavlovič, Haberlová, Horina aj.). I tato složka navázala na řadu podnikových výzkumů dané problematiky, které již dříve realizovala ISA. Ve světle všech těchto výzkumů vystupuje mzda jako médium, skrze které se konkretizují vztahy mezi pracovníky a pracovní organizací. Materiální stimuly jsou styčným bodem zájmů státu, podniků a jednotlivců. Současně lze odměnu za práci interpretovat jako výraz vztahu společnosti k pracovnímu chování a ke společenskému postavení jednotlivce. Bylo předloženo několik modelů: podrobná analýza příjmů (PAP) jako východisko modelování vztahů výše mezd s údaji o vybraných osobnostních vlastnostech příjemců; podnikový systém pro analýzy, kontrolu a predikci těchto vztahů (AKP); počítačově prognostický systém (MOSOC), definující ty důsledky možných zásahů, které jsou běžně skryty za spleť sekundárních a terciálních vazeb. Současně byly navrženy principy rozboru psychologických aspektů odměňování;

- e) Podnikové sociální činnosti ve vybraných společenských skupinách (ISA: Sedláček, Janata).

- f) Organizovaná podniková péče o pracující (TEVÚH: Tomeš, Blucha).

Tyto dvě složky na sebe navzájem navazovaly, a proto uvádíme společnou podstatu jejich výsledků; jasně byla doložena a analyzována potřeba, aby k dosavadní prakticky výlučně korektivní sociální péči přistoupila péče projektivní, která by posléze převládla. Výzkumy testovaly též potřebu výrazné skupinového charakteru péče o pracovníky. Odmítaly její koncepční omezení na



oblast prosté reprodukce člověka jako pracovní síly a navrhovaly brát v úvahu celý komplex pracovních a životních podmínek.

Sedláčkův a Janatův výzkum vyzněl velmi kriticky v části, která se týkala sociálních pracovníků v podnicích. Bylo zjištěno, že fungují jen v nepatrném počtu podniků, a přitom jsou ještě přetěžováni hospodářsko-správní agendou. Byl vypracován profesigram tohoto povolání, uplatněný v přípravě plánů sociálních opatření;

g) Směnová práce v průmyslu ČSSR (ČSVÚPSV: Horálek, Pleskot), později navázal výzkum pracovní doby ve službách (ISA: Půlpánová). Z tohoto obsáhlého výzkumu stojí stále za pozornost, že na prvním místě potíží, způsobených prací na směny, stálo omezení možností účasti na kulturním, společenském, sportovním a veřejném životě, na druhém narušování rodinného života a na třetím obtíže s přizpůsobením měnící se době práce, odpočinku a spánku. Z kompenzačních opatření byly nejčastěji žádány vyšší odměny za práci v druhé či třetí směně, delší dovolená, s odstupem zvýhodnění rekreace a lázeňské péče a pak teprve zkrácení pracovní doby. Základní paradox tedy spočíval v tom, že ačkoli řešení hlavních uváděných potíží by vyžadovalo zkrátit pracovní dobu, při svých návrzích sami postižení preferovali řešení finanční kompenzací.

Tato komplexní výzkumná akce byla na svou dobu novátorská. Přestože oficiálními sociologickými pracovišti a časopisy nebyla zaznamenána, fakticky podstatně přispěla k rozvoji naší sociologie a měla by být "znovuobjevena" ze zapomenutí (např. edicí výtahů nejdůležitějších výsledků z jednotlivých akcí i ze souhrnných závěrů). Také lze uvažovat i o nových srovnatelných výzkumech, které by testovaly změny za nových tržních podmínek.

Druhá, komerčně založená linie naší mimoakademické průmyslové sociologie v průběhu 70. a 80. let byla výrazně reprezentována pracovištěm Institutu pro sociální analýzu (ISA), založeném v Hradci Králové počátkem roku 1970. Toto pracoviště později našlo útočiště ve formě odboru při pardubickém Domě techniky ČSVTS, přitom si však zachovalo velkou část svých pracovníků. V ISA se spolu s hradeckými zakladateli sešla dobře spolupracující skupina sociologů, z nichž někteří přešli ze Sociologického ústavu ČSAV, dále olomoučtí sociologové a řada mladých pracovníků z Hradce Králové, Pardubic, Chrudimi a Prahy, kteří nedávno předtím absolvovali vysokoškolské studium. Až do roku 1973 mělo toto pracoviště odbočku v Olomouci, do roku 1978 v Praze.

Pod tlakem komerčních vztahů zde vykrytalizoval způsob práce do té doby pro naši sociologii nezvyklý. Protože v současnosti znovu vznikají pracoviště komerčního typu, je účelné uvést některé zkušenosti. Počáteční obtíže se získáváním ekonomické soběstačnosti, která závisela na zájmu a objednávkách zákazníků vedly k zoufalé situaci. Krize mohla být překonána pouze intenzivní prací, spojenou se snahou o co nejvyšší kvalitu a včasné splnění vesměs termínovaných zakázek. Jakmile první výsledky získaly pro ISA dobré jméno, zakázky narůstaly. Ambivalence způsobu práce spočívala v tom, že současně nebylo dost dobře možné zakázky odmítat. V důsledku toho docházelo v další

etapě k opačnému napětí mezi nároky a časovými možnostmi, kdy bylo třeba vydat ze sebe vše, aby toto napětí nebylo řešeno na úkor kvality. Přirozeně pak docházelo k rozporům mezi snahami jednotlivých pracovníků specializovat se na ten či jiný tematický okruh a charakterem zakázek. Od každého se očekávalo, že překročí svůj okruh, bude-li jeho práce zapotřebí pro včasné splnění úkolu toho či jiného týmu. Pokud to však bylo možné, byla specializace respektována.

Z pracovní nutnosti se vytvořil systém flexibilních týmů na jednotlivé akce. Některé týmy byly až dvacetičlenné. Samozřejmostí se stalo aplikační zaměření výzkumných akcí. Přitom ovšem - vzhledem k silné izolovanosti pracovišť (byly výjimky jejich odvážných jednotlivců) - bylo nutno "pro sebe" funkce těchto pracovišť substituovat a přímo spojovat aplikační přístupy s tvořivými přístupy základního výzkumu. To ještě zvyšovalo náročnost práce. Téměř úplná absence kooperace s pracovišti základního výzkumu byla kompenzována účinnou spoluprací s jinými sociologickými pracovišti průmyslové sféry (zejména ČSVÚPSV, VÚSTE, TEVÚH). Snahy o tvořivé přístupy základního výzkumu byly limitovány značnou izolovaností od světového rozvoje sociologie. Zahraniční zájezdy neexistovaly, získávání nové literatury bylo mimořádně pracné.

Tematika akcí byla značně široká. Vedle témat, zpracovávaných v rámci komplexního výzkumu nehmotných pracovních podmínek, vynikla některá další témata.

Problémy fluktuace a stabilizace pracovníků byly pro podniky těživé zejména v první polovině 70. let. Jednotlivé výzkumy této problematiky byly prováděny v podnikovém rámci. Počet podniků, kde byla v ISA fluktuace zkoumána, dosáhl osmdesáti.

I když byla problematika fluktuace a sociálního klimatu v terénní fázi šetřena v rámci podniků, dospělo se v některých případech k tomu, že byly srovnatelným způsobem šetřeny podniky územních celků, např. Olomoucka (Koudelka), letňanské oblasti, Ostravska (Flek), nebo trutnovského okresu (Tuhá). V posledně uvedeném případě bylo ke komparaci a shrnutí využito metodiky sekundární analýzy. Výsledky pak mohly být konfrontovány i s údaji z teritoriálního vzorku celého obyvatelstva okresu.

Z osmdesáti podnikových výzkumů problematiky fluktuace a stabilizace byl vypracován tento modelový typ potenciálního fluktuanta: mladý muž ve věku do 25 let (řidčeji do 35 let), svobodný a bezdětný, dojíždějící déle než 60 minut do práce. Nejčastěji je vyučeným dělníkem, někdy též technikem s úplným středoškolským vzděláním. Pobírá středně vysoký měsíční výdělek, který se v 70. letech pohyboval ve výši 1400-1800 Kčs. V nynějším závodě pracuje méně než rok nebo 3-5 let (tím se i pro naše podmínky potvrdila teorie dvojí identifikace na pracovišti). Starší lidé bývají potenciálními fluktuanty častěji tehdy, neodpovídá-li jejich zdravotní stav nárokům práce. Typický potenciální fluktuant je silně nespokojen ve svém závodě celkově a zejména je přitom nespokojen s organizací práce a řízení, s jednáním nadřízeného, s výdělkem a s využitím své kvalifikace a schopností. Velmi často není spokojen ani s využitím své iniciativy a s participativními možnostmi, s možnostmi postupu a s pracovními perspektivami

vůbec a s tím, že jeho práce není zajímavá ani přitažlivá. Někdy k tomu přistupuje nespokojenost s fyzikálně hygienickými podmínkami, se vztahy a s chováním spolupracovníků a s případy protekce a nadržování.

I když závažnou roli v posilování flukтуаčních tendencí hrály mzdové problémy, výsledky výzkumů vyvracely názory, které redukovaly jejich příčiny na tento jediný faktor. Tyto názory odvracely pozornost od komplexního působení jiných faktorů, zejména systému řízení, chování nadřízených, zanedbávání ergonomických a ekologických podmínek práce i celkového sociálního klimatu, v němž postupně narůstaly prvky rezignace a znechucení. Proto ve většině výzkumů byly souběžně zkoumány problémy fluktuace řízení, sociálního klimatu podniků a organizace práce. Byla sestavována hodnotová, satisfakční i korelační pořadí všech faktorů pracovního prostředí, které byly flukтуаčně a stabilizačně relevantní.

Zpracovaná koncepce neuznávala ani tehdy v praxi běžné pejorativní pojetí flukтуаčních jevů. Zdůraznila jejich funkčnost jak z hlediska rozvoje osobnosti pracovníka, někdy i technického rozvoje, tak i jako tehdy nejúčinnější formy kritiky ekonomického systému. Také vzhledem k tomu, že průměrný podíl odcházejících (zpravidla 8-10 % ročně) nedosahoval podílů běžných v ekonomicky rozvinutých zemích (12-14 %), nebyly doporučovány snahy o všeobecnou minimalizaci flukтуаční mobility a místo toho byly navrhovány optimalizační modely.

Na oborovou objednávku byl zpracován výzkum potenciálních pracovních sil výstavbové elektrárny (Slejška). ISA přitom vypracovala a ověřila příslušnou metodiku. Výzkumy a studie potenciálních pracovních sil nově budovaných nebo rekonstruovaných závodů (po stránce zaměstnaneckých i profesionálních přeměn, mezd, směnnosti, dojíždění, sídlištích i migračních problémů) jsme tehdy prosazovali jako nezbytnou složku předprojektové dokumentace. Tyto zkušenosti by neměly být opomenuty a měly by být modifikovány pro dobu, kdy dojde k ekonomickému růstu v sociálně tržních podmínkách.

Následoval okruh problémů sociální péče o pracovníky. Výzkumy této tematiky, vedle jednotlivých podniků jiných odvětví, pokryly téměř celé odvětví energetiky, kde byla stejnou metodikou postupně šetřena většina podniků (Sedláček, Chlábková, Čermáková a další). Problematika sociální péče byla zkoumána v organické návaznosti na tematiku pracovního prostředí, bezpečnosti a hygieny práce.

Průkopnickým krokem i v mezinárodním měřítku byl výzkum sociálních souvislostí práce v jaderné elektrárně, realizovaný v roce 1973 (Sedláček, Janata). Testoval zde vědomí vysoké společenské odpovědnosti za provoz, u směřujících profesí faktor další psychické zátěže, problémy stresu v důsledku vysokého stupně zprostředkovanosti práce, přednostní působnost faktorů řízení práce a pracovních perspektiv na spokojenost v podniku i mimořádný význam možností dalšího vzdělávání pro stabilizaci.

ISA se nevyhýbala ani problematice řízení, zejména na nižším stupni podnikové organizace. Vztahy řízení pracovních skupin a týmů byly šetřeny v projekčních organizacích (Slejška, Vajrauchová), v obchodní organizaci aspirace

zaměstnaných žen na funkce vedoucích prodejen (Půlpánová). V souvislosti s první z těchto akcí byl vypracován model týmové práce a organizace.

Velký výzkum se počátkem 80. let zabýval tématem zdokonalování systému plánování a zvyšování kvalifikace (Hrdlička, Čermák, Slejška). Výsledkem bylo deset dílčích analýz pro pět odvětví - zvlášť pro dělníky a zvlášť pro THP, dále pro souhrnné meziodvětvové srovnávací analýzy pro dělníky a pro THP a jako určité novum už na závěr akce byla zpracována komparace výsledků sekundární analýzy a terénního výzkumu. Na tuto kvalifikační tematiku navázalo několik výzkumů školní a učňovské mládeže, např. "Rozporné tendence v zájmu mládeže o technické profese a jejich příčiny" (Herstus).

Zvláštní důraz byl kladen na hodnotovou stránku zkoumaných společenských vztahů. Byla vypracována technika konfrontací analogických hodnotových a satisfakčních baterií, ze které postupně vyrostl hodnotově satisfakční model výzkumu a využití měkkých dat. Tato technika byla ověřena na řadě podnikových výzkumů, v širším společenském měřítku pak zejména při zmíněném výzkumu "Soužití pracovníků v závodech" a později, v druhé polovině osmdesátých let, při speciálních výzkumech "Práce a způsob života" (Hrdlička) a "Společenské podmínky, potřeby a hodnoty" (Slejška). Zejména tento poslední uvedený výzkum odhalil paradoxní strukturu hodnotových vztahů, bezprostředně předcházející listopadovému obratu. Korelační analýza odhalila dva základní hodnotové strukturální řetězce: na jedné straně řetězec, ve kterém se kritické názory na existující systém asociovaly se zesílenými hodnotovými orientacemi na klidný život v rodině, disociovaly se s hodnotou veřejné činnosti a vyúsťovaly ve skeptické postoje k oficiálně proklamované představě (které zastávalo 55 % výdělečně činných občanů, zahrnutých ve vzorku). Na druhé straně konformní postoje k existujícímu systému se asociovaly se zesílenými orientacemi na hodnotu veřejné činnosti a s aktivní ochotou přispět k úkolům přestavby (tuto ochotu projevilo 21 % šetřených občanů). Kritika bez aktivity, aktivita bez kritiky - to byla disjunkce, signalizující vnitřní rozklad systému.

Dané pracoviště spolu s VÚSTE vypracovalo metodiku sekundárně analytického zpracování. Protože výzkumy fluktuace a sociálního klimatu, a na druhé straně výzkumy sociální péče, byly v podnicích realizovány většinou srovnatelnými technikami, bylo možné, aby sekundární analýzy dosahovaly značně spolehlivých výsledků. Tyto výsledky se postupně stávaly kritériem pro posuzování významu údajů, získaných dalšími výzkumy. Podle možnosti se dbalo o to, aby větším výzkumným akcím předcházely sekundární analýzy výsledků dosavadních výzkumů<sup>1</sup>.

Jedním z metodicky i věcně závažných výstupů akce "Soužití" bylo sekundárně analytické vypracování rozmezí standardního stavu příslušných znaků,

---

<sup>1</sup>) Informace o metodách a některých výsledcích těchto sekundárních analýz se podařilo umístit v tisku, ovšem s vypuštěním jména jednoho ze spoluautorů. Viz Rašek, A., (D. Slejška), "Metodika sekundární analýzy sociálních výzkumů práce," *Sociologický časopis* 21 (1985): 76-86, "Zaměření a podstatná zjištění sekundárních analýz sociálně vědních výzkumů v průmyslu," *Psychologie v ekonomické praxi* 1988, č. 2.

zjištěné u velké většiny zkoumaných souborů. Při přihlédnutí ke standardnímu rozmezí může interpretace těchto výsledků ukázat kritický nebo i příznivý stav daleko spolehlivěji, než je to možné pouze porovnáním údajů uvnitř téhož souboru.

Se stejným účelem byla zpracována v roce 1978 dvě pořadí faktorů práce a pracovního prostředí. Podle výsledků 156 souborů bylo zpracováno satisfakční pořadí 41 faktorů. Na prvních pěti místech nejvyššího uspokojení se umístily vesměs sociabilní faktory: spolupracovníci, meziskupinové vztahy, nadřizený, jeho vlídnost a přátelkost. Potom zajímavost práce. Jedná se o bezprostřední nadřizené, zatímco celkové řízení závodu a styk s vyššími vedoucími byly až v poslední čtvrtině se silným podílem nespokojenosti. Na posledních zcela kritických místech byly vesměs ergonomické faktory: fyzikální prostředí práce celkově, hluchost, hygiena práce a technické zařízení.

Podle výsledků 47 souborů bylo zpracováno analogické pořadí hodnotové. Zde dominovaly zdravotní péče na závodě, bezpečnost práce, spolupracovníci, organizace práce a teprve na pátém místě byl výdělek.

Sociologická pracoviště, orientovaná na aplikovaný výzkum, měla v minulém dvacetiletí jednu velkou výhodu: většinou nebyla vystavena přílišnému ideologickému tlaku, takže se na nich podařilo udělat kus poctivé sociologické práce, jejíž výsledky byly ve formě sociotechnických opatření někdy i realizovány. Teoretická zobecnění nejlepších z nich mohou obohatit gnoseologickou bázi oboru bez nebezpečí, že by šlo o závěry spekulativní. Jsou totiž většinou podloženy empirickým materiálem a prověřeny praxí. Přesto dnešní doba má právo klást jasnou otázku: v čí prospěch byla vykonána celá ta úmorná a zároveň odborně přitažlivá práce?

Jako skoro vše v té době, byla i tato práce zaplacená z prostředků státních podniků, ústavů a jiných státních organizací. To ale neznamená, že byla koncipována služebně, jako ideologická apologetika, konformizující se se stávajícím systémem. Jak starší "revizionisté", tak i mladší spolupracovníci chovali jako lidé a občané opoziční postoje k tomuto systému. Přitom si uvědomovali, že sociolog ani odborně nemůže nebýt kritikem přítomného systému. Platí to vždy, ovšem ve vztahu k normalizátorskému a stále více stagnujícímu systému dvojnásob.

Proto jsme sociotechnické vyústění této práce chápali nejen z hlediska ekonomického rozvoje, ale především sub specie zájmů pracujících, kteří byli dotazováni, a ve prospěch kritického odhalování těch bariér, které stály v cestě ekonomickému rozvoji i zájmům pracujících. Velká část informací, obsažených v tomto článku, dokládá, že dominantním smyslem výzkumné práce byla kritika toho, co bylo předmětem dissatisfakce pracovních kolektivů či předmětem návrhů, kongruentních s jejich hodnotovými orientacemi. Předmětem kritiky bylo zanedbané pracovní prostředí, zastaralá ekonomika, nevyužitá kvalifikace a především direktivně centralizované řízení z nadpodnikové sféry, ale i špičkové řízení v podniku. Nezakrývalo se, že odpovědnost nesou nomenklатурní kádry. Zajímavým paradoxem bylo, že většina z nich to sama uznávala, ostatní mlčeli. Závěry a návrhy, byť sebekritičtější, nebyly nikým z nich zásadně zpochybňovány.

Je absurdní, že poslední kolektivy vzešlé z ISA (které mezitím ovšem prošly několika organizačními změnami) se ruší pod vlivem nové situace v roce 1991. Ruší se i resortní pracoviště, např. VÚSTE. Ani podnikové ani státní fondy již nepočítají s prostředky nutnými k objednávkám výzkumů tohoto typu. Znamená to snad, že nepotřebují informace a kritické zásahy, které nejsou myslitelné bez takových výzkumů? Už pohled na ekonomicky vyspělé země svědčí o tom, že pravý opak je pravdou. Výzkumy jsou jedním z nezastupitelných prostředků řešení takových krizových situací, jaké prožíváme v současnosti. Jen je třeba vidět, že ekonomické bez sociálního je nonsens. Finis VÚSTE i finis ISA jsou bohužel výrazem širšího procesu. Doufáme však, že to nebude proces příliš dlouhodobý a že si průmyslová sociologie vydobude své nezastupitelné místo v systému sociálně tržní ekonomiky.

## **K vývoji zaměstnanosti v severních Čechách**

**CHARIŠI MUNŽAFJAROV**

**MAREK POLONCARZ**

Sociálně ekonomický ústav ČSAV, Ústí nad Labem

### **Development of employment in North Bohemia**

**Abstract:** The deformation of both social and economic functions of employment is one of the most serious consequences of the redistributive economy. This result can most clearly be seen in a particular territory. The article deals with the development of North Bohemian employment. Analysis performed reveals specific features of the labor force supply and demand in the region, connected with the structure of job opportunities, the quality of the population and the quality of the environment. To overcome the deformations calls for radical changes. However, the needed development potential of North Bohemia is deeply affected by the style of management used to date. In our article the contradiction of presence is characterized by gradual intensification of problems in the area of the labor market, restructuration, and labor force requalification. The absence of an active regional policy leads to a deepening of the inadequacy of North Bohemia in these areas. A variety of proposals is revealed in the article, some based on Western European experiences. Their application could help improve the competitiveness of the studied region.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 495-503)*

### **Úvodem**

V podmínkách direktivně prosazované plné a povinné zaměstnanosti teorie nemusela ani nemohla hodnotit její vývoj kvalitativními ukazateli. Kvalita poptávky a nabídky pracovních sil nabývá rozhodujícího významu teprve působením trhu práce. Vytváření prostoru pro rozhodování subjektu o sobě samém zároveň modifikuje problémy i v oblasti zaměstnanosti, včetně způsobů jejich možného řešení. Předpokladem však zůstává nezbytnost seriózní analýzy stavu, který má být překonán, a který by právě proto měl být hodnocen v hlubších příčinných souvislostech.

Tento příspěvek shrnuje výsledky analytické práce provedené v jednom z nejproblémovějších regionů ČSFR. Šetření byla realizována Sociálně ekonomickým ústavem ČSAV nejprve při zpracování materiálu "Analýza a prognóza sociálně ekonomického rozvoje severočeského regionu" a dále při přípravě zprávy o stavu území "Lidé a energie v severních Čechách". Uvedená činnost nakonec vyústila v samostatný směr zkoumání v SEÚ ČSAV, což odráží rostoucí naléhavost problémů zaměstnanosti na severu Čech [ 1], [ 5], [ 6].

Konkrétní údaje sociálně ekonomického vývoje tohoto regionu, použité v daném příspěvku pocházejí (pokud není uvedeno jinak) především ze statistických pramenů [ 2], [10], [11], [12], nebo jsou výsledkem vlastních výpočtů autorů.



## Faktory zaměstnanosti

Retrospektivní a komparativní analýza vývoje zaměstnanosti v severočeském regionu za několik posledních desetiletí umožňuje vymezit základní faktory, které dlouhodobě a rozhodujícím způsobem ovlivňují stav a trendy v této sféře. Územní dělba práce, na jejímž základě se postupně utvářela ekonomická politika státu vůči regionu a vlastní regionální struktura ekonomiky, určovala nejen vývoj poptávky po pracovní síle. V souladu s poptávkou se totiž vyvíjelo též sociální složení obyvatelstva, čili určitá kvalita populace, což se projevuje ve struktuře nabídky pracovních sil. Zvláštního významu zde nabyl stav životního prostředí, který stále více působí jako samostatný faktor, omezující další růst výrobního a lidského potenciálu severních Čech.

### a) Vývoj poptávky

V přepočtu na jednoho obyvatele bylo v severních Čechách v roce 1988 vyrobeno 3,8krát méně elektrotechnických produktů a zároveň 2,8krát více paliva a výrobků chemického průmyslu než v celé ČR. Již tento dílčí příklad přesně charakterizuje místo regionu v územní dělbě práce. Dlouhodobý extenzivní vývoj celé československé ekonomiky, spojený s její stoupající energetickou náročností, vedl ke stupňování tlaku na rozšíření těžby uhlí v ústecko-mostecké aglomeraci a výstavbu celé řady elektráren na poměrně malém území v Podkrusnohoří, jejichž výkon tvoří nyní pětinu veškeré výroby energie v ČSFR.

Tyto investice pochopitelně vyvolaly zvýšenou poptávku po pracovních silách, nejdříve pro výstavbu a potom i pro provoz nově vzniklých hospodářských objektů. Palivoenergetický komplex (PEK) se tak stal dominantou severních Čech, a to jak z hlediska profilu výroby, tak i struktury pracovních příležitostí v tomto regionu. V současnosti zabezpečuje 1/5 celkové produkce regionu, zaměstnává zhruba 1/6 veškeré pracovní síly v průmyslu (bezprostředně v pánevních oblastech dokonce až 2/5), a tím výrazně přispívá k zachování enormní převahy průmyslové výroby v regionu i průmyslově činného obyvatelstva (46 % ze všech pracujících v severních Čechách, zatímco v ČR 39 %).

Srovnání s tendencemi ve vyspělých zemích (13) ještě více zdůrazňuje závažnost daného stavu. Podíl pracujících v průmyslu se tam pohybuje v rozmezí od 20 % (Dánsko) do 34 % (SRN). Na druhé straně v celém bloku odvětví, u nás nelogicky nazývaném nevýrobní sférou, dosahuje v těchto zemích podíl zaměstnanosti 30 % (Rakousko) až 45 % (Nizozemsko). V tomto bodu však severní Čechy značně zaostávají i za průměrem ČR (asi 25 %), neboť v nevýrobní sféře je zde zaměstnán pouze každý pátý pracovník. Takto, pro život místního obyvatelstva nepříznivě, zaměstnaná pracovní síla způsobuje samozřejmě četné nedostatky na vnitřním trhu. Není náhodou, že ze všech bývalých krajských měst se právě Ústí nad Labem stalo po liberalizaci cen nejdražším městem.

Druhou stránkou tohoto problému jsou možnosti výdělků. Je příznačné, že téměř ve všech oborech zaměstnanosti je průměrná měsíční mzda v tomto regionu nejnižší v ČR. V rámci regionální komparace je zvlášť levná místní pracovní síla ve sféře služeb, kultury a školství (výjimku tvoří prakticky pouze zdravotnictví, což je způsobeno akutním nedostatkem lékařů). Představa značných výdělků na severu

Čech je tak jen mýtus, vyvolaný spíše jednostranně průmyslovým charakterem zaměstnanosti obyvatelstva, čili procentuálně větším zastoupením pracujících v dosud celostátně preferovaných odvětvích ekonomiky. Ve skutečnosti však ani v průmyslu nedosahují výdělky Severočechů úrovně příslušných odvětví v ČR.

Důsledky uvedené jednostrannosti ekonomické orientace regionu se v podmínkách trhu projevují pochopitelně především prudkým poklesem počtu pracovních příležitostí, aniž by ovšem již zároveň šlo o strukturální změny v ekonomice. Zatím se jedná pouze o snížení přezaměstnanosti ve stávajících odvětvích, avšak již tento proces může v severních Čechách vést k rozsáhlé nezaměstnanosti. Daný trend zcela potvrzují i výsledky našich posledních šetření (březen 1991), z nichž vyplývá, že 83 % severočeských podniků počítá se snížením počtu pracovníků. Jako hlavní příčina se přitom uvádí racionalizace pracovních míst (53 % podniků), omezení výroby (38 %) a organizační změny (29 %). Je však pozoruhodné, že o změně výrobního programu se zatím uvažuje jen v 15 % podniků (7).

## b) Vývoj nabídky

Vedle poklesu poptávky po pracovních silách je v severních Čechách trh práce stále více zatížen kvalitou i kvantitou jejich současné nabídky. Dlouhodobá preference palivoenergetického komplexu se totiž nemohla neprojevit na socioprofesioním, ale i sociodemografickém složení místního obyvatelstva. Uvedený vliv je dán specifikou vlastních požadavků PEK na pracovní síly a v ještě větší míře jeho působením na stav a vývoj životního prostředí a celkově životních podmínek v regionu, což vyvolává neméně zvláštní procesy zejména v oblasti sociální mobility a adaptability pracovních sil.

Jde v podstatě o obecně známou souvislost, že převládá-li v regionu poptávka po nekvalifikovaných pracovních silách, pak neexistuje ani výrobní potřeba intenzivnějšího rozvoje sociální sféry, školství, kultury, služeb atd. Výsledkem je formování zvláštního modelu člověka - pouhé pracovní síly, navíc s kvalitativně omezenou práceschopností.

Platnost uvedené souvislosti lze ilustrovat dosavadním vývojem severních Čech, které se vyznačují nejnížší vzdělanostní úrovní obyvatelstva a zároveň nedostatkem kvalifikovaných pracovníků i ve školství. Rozpornost tohoto stavu se zvlášť projevuje při přechodu k tržnímu hospodářství a může být zdrojem značných problémů. Dvě třetiny severočeských podniků totiž očekávají, že případné uvolnění z práce by se nejvíce a především týkalo nekvalifikovaných pracovníků (7), ale nízká adaptační schopnost těchto pracovníků jim zároveň brání v nalezení nových pracovních příležitostí nebo v rozvoji vlastní podnikavosti. Lze proto předpokládat, že v nových podmínkách budou mít nejen menší šance na nové uplatnění, ale i větší odpor k jakýmkoli změnám. Bereme-li pak v úvahu, že tato kategorie pracujících tvoří značnou část ekonomicky aktivního obyvatelstva tohoto regionu, která bude tak vystavena i nejvýraznějším otřesům nevyhnutelně spojeným s poklesem životní úrovně, potom se mohou severní Čechy v nejbližším období proměnit v jeden z největších regionů strukturální nezaměstnanosti a sociálních konfliktů v ČSFR.

Nepříznivé kvalifikační složení nabídky pracovních sil je navíc podporováno demografickými procesy. Samozřejmě, že tyto procesy samotné budou též závislé na možnostech pracovního uplatňování lidí a následném vývoji jejich životní úrovně. V současnosti však máme spíše co dělat s demografickými důsledky předcházejícího vývoje a systému sociálních jistot. Z hlediska věkové struktury např. patří severočeská populace k nejmladším v celém Československu, a proto v nejbližších letech lze očekávat značný příliv nových pracovních sil, což ještě více zatíží trh práce.

Porovnání četnosti věkových skupin 10-19 a 50-59

|       | 1981    | 1983    | 1985    | 1987    | 1989    |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 10-19 | 164 288 | 174 931 | 187 361 | 199 087 | 207 911 |
| 50-59 | 136 281 | 128 739 | 122 050 | 116 358 | 114 069 |

Jak je patrné z tabulky, vývoj dvou věkových skupin před nástupem do práce a odchodem do důchodu probíhá v posledním období ve zcela opačných směrech a rozdíl mezi nimi se za 10 let už téměř zpětinasobil ve prospěch skupiny první. V souladu s uvedenou tendencí rovněž klesá podíl pracujících v poproduktivním věku, a to i v porovnání s průměrem ČR.

Z demografického hlediska mají tyto vývojové trendy jednu společnou příčinu, jíž je průměrná délka života obyvatel severních Čech, která v některých okresech je až o 2,5 roku nižší než v celé ČSFR (9). Za jejich důsledek lze pak považovat též nižší úroveň zaměstnanosti obyvatelstva, což ovšem neznamená efektivnější využití pracovních sil, ale vyplývá spíše ze skutečnosti, že v severočeském regionu mají větší zastoupení mladší věkové skupiny obyvatelstva, které se teprve připravují na povolání.

Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva (v %)

|      | celkem |      | muži |      | ženy |      |
|------|--------|------|------|------|------|------|
|      | Svč    | ČR   | Svč  | ČR   | Svč  | ČR   |
| 1980 | 49,6   | 49,4 | 54,6 | 55,2 | 44,7 | 43,9 |
| 1985 | 49,8   | 50,6 | 53,8 | 56,0 | 45,8 | 45,6 |
| 1989 | 49,2   | 51,5 | 52,7 | 57,0 | 45,8 | 46,4 |

Pokud jde o feminizaci zaměstnanosti, pak se to ještě výrazněji než v ČR týká zejména infrastruktury, kde je v severních Čechách o 5 % (spoje, kultura) až 10 % (školařství) vyšší než celorepublikový průměr. Jde o specificky regionální problém, který však specifického rázu nabývá právě tím, že v územně daných podmínkách se konkrétněji a v koncentrované podobě odhalují celospolečenské vývojové trendy uvedených oborů. Jejich feminizace totiž nemusí být spojena jen s větším zájmem žen o tyto profese, ale zároveň s menším zájmem mužů, kteří

zpravidla vykonávají práci, jež poskytuje více prostředků pro rodinu. Feminizace školství, zdravotnictví atd. je tak nepřímým ukazatelem či důsledkem toho, že v politice státu je větší význam přikládán rozvoji bezprostředně výrobní sféry, než tzv. sféry rozvoje člověka. Důkazem toho je současný stav severních Čech, které lze v tomto ohledu považovat za příkladovou oblast.

### **c) "Image regionu"**

Jako samostatný faktor, který působí souběžně s poptávkou a nabídkou pracovní síly, ale zároveň je s nimi spojen oboustrannou příčinnou vazbou, vystupuje do popředí určitý celkový obraz regionu, složitá výslednice racionálních i iracionálních představ, která výrazně ovlivňuje chování lidí. Stejně jako v představách Severočechů např. byl vždy zafixovaný ideální obraz jižních Čech (nejčastější směr potenciální migrace kromě Prahy), tak nepochybně existuje určitá představa severních Čech ve zbytku republiky, ale i v samotném regionu.

Tento image bude mít pro další rozvoj regionu stále větší význam především proto, že tržní hospodářství předpokládá aktivizaci vlastního potenciálu každého území. Jako faktor vývoje zaměstnanosti lze existující potenciál regionu hodnotit z hlediska zejména: a) možností zapojení do územní dělby práce, b) vnitřní vyváženosti ekonomické struktury, c) kvalitativních charakteristik populace. Těmito faktory je určena atraktivita regionu jak pro podnikání (rozšíření pracovních příležitostí), tak i růst nabídky kvalifikované pracovní síly.

Jedním z nejpřirozenějších ukazatelů vztahu lidí k regionu je přitom nepochybně stav migračních procesů. Obecně lze říci, že v důsledku migrace ztrácejí severní Čechy zejména pracovníky, kteří mají šance se uplatnit i jinde, čili pracovníky v nejproduktivnějším věku, s vyšším vzděláním a kvalifikací, a to nejen bezprostředně z výrobní sféry. Odliv těchto pracovníků znamená pro Severočechy další omezení možností uspokojování potřeb v oblasti kultury, školství, služeb atd., což vyvolává tzv. řetězovou migraci i jiných skupin obyvatelstva.

Základní příčinou migrace je stav životního prostředí a struktura pracovních příležitostí, čili nemožnost plné seberealizace v práci i mimo ni. Je logické, že stejný faktor je pak příčinou toho, že mezi přistěhovalci do severních Čech převládá nekvalifikovaná pracovní síla. I u této kategorie pracovníků ovšem je v poslední době kladné saldo migrace dosahováno stále vyšším migračním obratem, a tedy stále nákladnějším způsobem. Zvýšený pohyb dané skupiny navíc jen rozšiřuje a prohlubuje problémy severních Čech, ať už jde o jejich menší citlivost k ochraně životního prostředí, rostoucí sociální tlak na zachování existující struktury pracovních míst, či vývoj sociálně patologických jevů, ale i možnosti kulturního soužití s romským obyvatelstvem.

Současně si musíme uvědomit, že závažnost uvedených problémů nepřispívá růstu zájmu o tento region ani ze strany potenciálních podnikatelů a nositelů kapitálu. Podnikatelský zájem totiž nemůže být založen na charitativních cílech, ale bude vždy sledovat především zisk a rentabilitu podnikání. A právě v tomto ohledu nejsou současné severní Čechy nijak zvlášť atraktivní pro investování domácího, natož zahraničního kapitálu (s výjimkou investic, které by jen prohloubily devastaci tohoto regionu, např. uskladňování průmyslových odpadů).

Uvedená sociálně ekonomická charakteristika severních Čech naznačuje, že není důvod domnívat se, že by se v podmínkách tržního hospodářství a v konkurenčním prostředí prosadil region právě s podobným výrobním a lidským potenciálem. Tržní regulace poptávky a nabídky pracovních sil samozřejmě přispěje k celkovému růstu pracovní a podnikatelské aktivity. V současnosti však existují nejen sociálně skupinové, ale i značné regionální rozdíly v kvalitě průřezového obyvatelstva, a proto i následná diferenciací životní úrovně bude mít nejen skupinové, ale i regionální dimenze. To znamená, že i při absolutním ekonomickém oživení, lze očekávat zvýšení relativních rozdílů mezi regiony, což může v našem případě vyústit v nastolení české varianty problému "Sever - Jih".

### **Předpoklady změn**

Nastíněné faktory vývoje zaměstnanosti v severních Čechách mohou v jistém smyslu působit dojmem bezvýchodné situace.

Řešení nahromaděných rozporů však nelze spatřovat ve zmírnění tempa či radikálnosti reform. To by znamenalo jen další zaostávání regionu vůči ostatním. Jediným přijatelným východiskem proto může být větší rozpracovanost reformních opatření, jejich zpružnění a těsnější návaznost na dlouhodobou strategii. V podstatě jde o konkretizaci globálního scénáře ekonomické reformy, a to z hlediska regionálních předpokladů a důsledků její realizace.

Nezbytnost konkretizace lze doložit prognózou možných regionálních dopadů či účinností zatím pouze celostátně vytyčených opatření v oblasti zaměstnanosti. Jedná se zejména o snížení zaměstnanosti žen, zejména matek s malými dětmi, snížení zaměstnanosti osob v poproduktivním věku, prodloužení přípravy mládeže na povolání, zvýšení počtu volných dnů, rozšíření práce na kratší pracovní úvazek.

Podle našich výpočtů by tato opatření v severočeských podmínkách vytvořila fond pracovní doby rovnající se celkem asi 60 tisícům pracovních úvazků (8).

A jaké jsou naproti tomu trendy vývoje nezaměstnanosti v regionu? Z informací MPSV ČR vyplývá, že v období posledních pěti měsíců loňského roku podíl Severočeňů v celkovém počtu neumístěných stoupl z 6 % na 10 %. V lednu tohoto roku mezi nově hlášenými uchazeči v ČR tvořili Severočeši už 13,9 %. Pro srovnání uveďme, že přírůstek neumístěných v ČR činil 374 %, zatímco v severních Čechách 626 % (3). Současný stav však neodráží ještě ani začátek strukturálních změn, ale teprve určitou přípravu k těmto změnám. Působením výše uvedených faktorů dalšího vývoje zaměstnanosti lze podle našeho názoru očekávat, že v severočeském regionu může o zaměstnání přijít až 120 tisíc osob, zatímco navrhovaná opatření i teoreticky počítají s vytvářením pouze 60 tisíc nových pracovních příležitostí. Navíc jde o zjednodušený výpočet, protože uspořené fond pracovní doby nelze mechanicky přepočítat na počet pracovních míst. Tento přístup nebere v úvahu specifické podmínky realizace jednotlivých opatření. Omezení pracovní aktivity žen např. samo o sobě ještě neřeší příčiny jejich zaměstnanosti, a vzhledem k současné vysoké feminizaci by ještě více omezilo možnosti uspokojování potřeb Severočeňů v oblasti zdravotnictví, školství atd.

Spolehnutí na samoregulační mechanismy trhu může proto za těchto okolností znamenat pouze omezení zaměstnanosti obyvatelstva, aniž by se přitom odhalily přednosti trhu. Určitá státní intervence je tedy nevyhnutelná, zejména s ohledem na důsledky dosavadního vývoje společnosti. Tento zásah by však neměl spočívat v ochraně před trhem, ale naopak v podpoře vzniku trhu samotného. Stát musí mj. vytvořit takový legislativní a finanční systém, který by podnikatelům poskytl záruky, že jejich počínání je státem nejen trpěno, ale naopak vyžadováno. V tak specifických regionech jako jsou severní Čechy je zřejmě žádoucí, aby tato podpora byla výraznější (např. výhodnější úvěrové podmínky, daňové úlevy, výhodnější možnosti nákupu zařízení apod.). Jedním ze základních kritérií diferencovaného poskytování podpory by přitom měla být skutečnost, zda a kolik nových pracovních míst se vytváří v důsledku podnikatelské aktivity. Uvedený přístup může být též oborově diferencovaný, což by přispělo k vnitřní vyváženosti ekonomické struktury jednotlivých lokalit. V podstatě jde o celý souhrn stimulačních opatření, která jsou běžně uplatňována např. v regionální politice států západní Evropy.(4)

Aktivní politika zaměstnanosti musí být tedy zaměřena především na řešení příčin, nikoli jen důsledků regionálních problémů v dané oblasti. Orientace na pouhé tlumení konfliktních situací není totiž dostačující pro perspektivní vývoj, a tím i pro skutečné řešení těchto situací. Je to právě přístup, který byl uplatňován dosud a jehož výsledkem není nic jiného než současný stav severních Čech.

Strategickým cílem rekonstrukce severočeského regionu musí být v konečné instanci změna charakteru jeho vstupu do územní dělby práce, čili přechod od ekonomiky založené převážně na využití přírodních zdrojů k hospodářství podněcujícímu intenzivní růst i dalších prvků výroby, zejména pak její intelektuální náročnosti a ekologické čistoty. S tímto přechodem spojujeme postupné vytváření objektivních podmínek i pro zlom dosavadních trendů ve vývoji sociální infrastruktury a kvality populace samotné. Jedná se o procesy ve sféře školství, kultury, služeb atd., jejichž rozšíření a zkvalitnění by tak nebylo motivováno jen obecně humanistickými a bohužel v praxi bezprostředně nerealizovatelnými záměry, ale bylo též ekonomicky opodstatněnou potřebou, tzn. faktorem rentability podnikání.

Nastíněná transformace ekonomiky severních Čech bude vzhledem k jejímu dalekosáhlému významu dlouhodobější záležitostí, a to z důvodů celospolečenských (přetrvávající energetická náročnost československé ekonomiky), sociálních (současný stav adaptability pracovních sil) a technicko-ekonomických (investiční a technická náročnost restrukturalizace). Jako prvořadá záležitost tedy vyvstává problém řešení těchto důvodů, čili zabezpečení vstupu regionu do etapy rekonstrukce s co nejmenšími riziky. Řešit tento problém by měly v součinnosti podniková sféra, místní správa a státní orgány...

Ze situace v oblasti rekvalifikačních procesů však vyplývá, že tato spolupráce je zatím spíše potlačena. K 31.3.1991 v severních Čechách nepobíral rekvalifikační příspěvek ani jediný občan. Rekvalifikační programy nejsou vytvářeny především proto, že všechny zmíněné subjekty mají problémy s nabytou samostatností a nedokážou uvažovat perspektivně, a bez této představy prakticky

nelze rekvalifikace připravovat. Zůstanou-li přeškolovací procesy starostí pouze potenciálního zaměstnavatele, nepůjde o restrukturalizaci ekonomiky regionu, ale jen o dílčí přizpůsobení novým podmínkám. Masový charakter a oborově nové zaměření rekvalifikace hovoří jednoznačně pro její organizaci i na úrovni měst, popřípadě ještě větších celků. To by vytvořilo též možnost lepšího využití existujících školicích zařízení a odborníků, řešení metodických otázek spojených s provedením rekvalifikace.

Uvedené předpoklady dalšího vývoje zaměstnanosti v severních Čechách vyžadují zcela nové pojetí regionální politiky, která musí působit jako nástroj rekonstrukce severočeského regionu a prosazovat takové řešení místních problémů, které by nejvíce přispělo k realizaci ekonomické reformy. Negativní důsledky působení trhu práce např. nelze účinně eliminovat pouze následnou podporou poskytovanou nezaměstnaným, ale jedině prosazováním pozitivních změn ve vývoji poptávky a nabídky pracovních sil. Bude-li regionální politika vycházet z tohoto pojetí své úlohy, pak může výrazně ovlivnit i intenzitu problémů vyvolaných samotnou reformou (zejména pokud jde o možný pokles životní úrovně a růst sociálního napětí v regionu).

#### Literatura

- [1] *Analýza a prognóza sociálně ekonomického rozvoje severočeského regionu*. 1990. Ústí nad Labem: DT ČSVTS.
- [2] *Čísla o Severočeském kraji*. 1990. Ústí nad Labem: KS ČSÚ.
- [3] *Hospodářské noviny* 1990, č. 55, 81, 100, 123, 146; 1991, č. 30.
- [4] Kadeřábková, A. 1991. "Regionální politika jako forma státního intervencionismu a problémové regiony." *Terč*, č. 1.
- [5] *Lidé a energie v severních Čechách*. 1990. Ústí nad Labem: DT ČSVTS.
- [6] Munžafjarov, Ch. 1990. *Produktivní zaměstnanost jako sociální a ekonomický problém severočeského regionu*. Ústí nad Labem: SEÚ ČSAV.
- [7] Munžafjarov, Ch. 1991. *Manažeri pro severní Čechy*. Ústí nad Labem: SEÚ ČSAV.
- [8] Poloncarz, M. 1990. "Severní Čechy - zaměstnanost v podmínkách trhu." *Terč*, č. 0.
- [9] *Severní Čechy*. 1990. Ústí nad Labem: SEÚ ČSAV.
- [10] *Statistická ročenka ČSSR*. 1989. Praha: SNTL.
- [11] *Statistická ročenka Severočeský kraj*. 1976. Ústí nad Labem: KS ČSÚ.
- [12] *Statistická ročenka Severočeský kraj*. 1986. Ústí nad Labem: KS ČSÚ.
- [13] *Ukazatele hospodářského vývoje v zahraničí*. 1988. Praha: ÚVTRI.

#### Summary

The deformation of the social and economic function of employment is one of the most serious results of the redistributive economics system, which especially appears in the concrete conditions in the territories. This contribution is devoted to the development of employment patterns in the North Bohemia. Investigative analysis reveals the details of the forming of supply and demand of labor in the region, which is linked to the structure of jobs, population quality and the environment.

The region's economic structure is characterized by a one sided orientation to industrial production, especially concerning energy and chemical industry. In the so-called non-



productive sphere this employs only one in every five workers. This affects people's living conditions and brings about migration out of the given region. A basic result of a long period of limited possibilities to assert oneself both in and out of work is above all the quality of the North Bohemian population. In comparison with the republic's average, this group appears to have a lower educational level, social mobility and adaptability. Preference for the mining and burning of coal in North Bohemia has led to the devastation of the environment, which now sharply limits the region's attractiveness for both work and entrepreneurial activities.

Overcoming the above-stated deformation calls for very radical changes in the economy, but the development potential of North Bohemia for this has been very much affected by the consequences of the management methods used to date. This conflict situation is documented in this contribution by growth and intensification of problems in the labor market, economic restructuring and requalification of the labor force.

At present, no production branch in North Bohemia has changed its ownership in such a way as to guarantee its further growth. In fact the present branch structure and regional conditions of enterprising will be a significant barrier in the privatization process of North Bohemian firms. Creating conditions for the intensification of production is not even in the society's interest. Restructuring and diversification of the economy is therefore the basis for progress, but also a conflict-filled problem of further employment development in North Bohemia.

This controversy, demanding a conceptual intervention from the state, stems from - among other things - the fact that growing structural unemployment in a monocultural environment could be area-wide, which could be the source of widespread social conflicts. From this point of view, this contribution indicates that the period of exploitation of natural resources in North Bohemia lasted long enough to enable the formation of not only a corresponding production structure but also the specific composition of the workforce, its interest and values, protected by an adequate social security system. It may be security most often supported only artificially, but this does not change the fact that it has had a real influence on the behavior of at least a certain part of the population.

The reality of a market economy is of course decisive in forming a subject of rational behavior; this reality, however, cannot be carried out directly. The transition to it already assumes the functioning of a worker and entrepreneur of a certain quality. But even this starting point for market regulation of employment is not sufficiently developed in North Bohemia.

The absence of an active regional employment policy has put North Bohemia even further behind. That is why a series of proposals in this contribution, which emphasize the necessity of a special approach, directed towards the support of entrepreneurial activity in that region, creating a system for professional preparation and re-qualification of the labor force, and prevention of possible social conflicts linked with growth of unemployment. These proposals are based on factors including experiences in Western Europe in the field of regional policy. Their introduction here would help increase the competitiveness of problematic regions.

## **Sociální diferenciaci v profesní sféře ve vědomí československé populace**

**MILAN TUČEK**

Sociologický ústav ČSAV

### **Social differentiation in occupational sphere in the consciousness of Czechoslovak population**

**Abstract:** The purpose of this article is to determine the current internal structure of the perception of occupational prestige and the discussion of internal structure of this dimension of social differentiation in the consciousness of the Czechoslovak population. The empirical base consists of data from the research project "Social Differences and Occupational Prestige," which was conducted in November 1990 on a representative sample of 1,400 respondents. A prestige scale of 50 selected occupations is analyzed, in terms of its internal structure (factor analysis), and comparison are made with the international prestige scale and with scale from the 1970s.

*Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 504-518)*

### **Úvodem**

Výzkum prestiže povolání je tradičním tématem empirických šetření. Kromě využití v oblasti zkoumání hodnot a hodnotových orientací slouží jeho výsledky především k vytvoření stratifikační osy (či jedné ze stratifikačních os) v oblasti společenské dělby práce a z tohoto pohledu patří ke klíčovým zjišťováním v oblasti výzkumu sociální struktury. Zde mohou být výsledná zjištění chápána i obecněji: prestiž povolání je uvažována jako "quasi zástupný znak, proměnná, která umožňuje při určitém konsensu modelovat obecnou strukturu prestiže jako systém relativního hodnocení statusu" [Kapr 1969].

Výzkumy prestiže povolání jsou prováděny v podstatě periodicky a to nejen v zemích s velkou sociologickou tradicí, přičemž navíc jsou vesměs velice podobné metodicky. Mohou být a také jsou častým předmětem (tématem) mezinárodních komparací. Na základě analýz 85 výzkumů z 60 zemí světa (realizovaných v padesátých a šedesátých letech, přesněji do roku 1971), které provedl D. J. Treiman [Treiman 1977] je obecně přijímáno, že v industrializovaných zemích se srovnatelnou výší národního produktu na hlavu jsou škály prestiže značně podobné a že v jednotlivých zemích se stabilním systémem se tyto škály příliš neliší v čase. Jako typický příklad se uvádějí výsledky z USA, kde během 40 let nedošlo při všech hospodářských, technických a technologických změnách v prestižní škále povolání v podstatě k žádným přesunům - srovnává se seznam 90 povolání z výzkumu v roce 1925 a v roce 1963 s korelací pořadí 0,93. Jiný je příklad Holandska, kde po 30 letech, tj. od roku 1953 do roku 1982, činí korelace mezi pořadími na škále prestiže dokonce 0,97.

Na základě těchto znalostí a vlastně celosvětové zkušenosti je pochopitelný určitý skeptický názor na užitečnost výzkumů prestiže, které patrně nemohou přinést překvapivé nebo předem neočekávané výsledky. Tato skepse je zcela určitě

na místě v dlouhodobě stabilizovaných společnostech, kde vývoj probíhá bez velkých zvratů a ve kterých existuje obecně přijímaný jediný princip diferenciace společnosti a jednoznačně chápaná představa společenského vzestupu. Ale ve společnosti, o které bylo prokázáno, že v minulých dobách byla v oblasti sociální strukturace do značné míry inkonzistentní (viz závěry o inkonzistenci statusu z Šetření sociální diferenciace a mobility 1967 a o nezávislosti třídotvorných prvků z Šetření třídní a sociální struktury 1984), a která prochází celkovou transformací politického, ekonomického i hodnotového systému, je možno předpokládat, že se tato transformace výrazně projeví v oblastech, které přímo i nepřímo indikuje a odráží právě výzkum prestiže povolání. A je určitě smysluplné zachytit přeměny v jejich procesuální podobě, to znamená nečekat na završení procesu transformace společnosti. V tom spatřujeme opodstatnění výzkumu prestiže povolání již v roce 1990 i důvod, proč mu byla dána přednost před jinými tématy, jejichž aktuálnost je méně sporná.

V naší stati, která prezentuje některé souhrnné výsledky šetření "Sociální rozdíly a prestiž povolání", se zaměřujeme na čtyři okruhy otázek: (1) do jaké míry prestiž povolání vytváří jednodimenzionální kontinuum (stratifikační osu) ve vnímání profesních diferencí; (2) v jaké míře je prestižní škála povolání (tj. profesní diferenciace) v Československu shodná se škálami ve vyspělých zemích; (3) v jaké míře je naše škála stabilní v čase a (4) zda je v současné době hodnocení prestiže povolání výrazněji sociálně determinováno, nebo zda v této oblasti existuje celospolečenský konsensus.

#### **Krátce k metodice šetření a možnostem komparací**

Výzkum "Sociální rozdíly a prestiž povolání" byl proveden v listopadu 1990 Střediskem empirických výzkumů při Sociologickém ústavu ČSAV na základě společného projektu tohoto ústavu a Ústavu teorie a historie vědy ČSAV<sup>1</sup>.

Výběrový soubor měl velikost 1400 respondentů a byl územně reprezentativní za ČSFR a kvótně reprezentativní podle věkových kohort, pohlaví a vzdělanostních skupin. Výběr byl omezen na ekonomicky aktivní populaci ve věku 18-60 let. Jednalo se o dotazníkové šetření provedené tazatelskou sítí.

Dotazník, kromě identifikací a několika otázek s aktuální tematikou, obsahoval tři bloky položek, z nichž dva byly zaměřeny na problematiku prestiže povolání a třetí se týkal statusu vědy a vědecké práce.

Prestiž povolání byla jednak zjišťována jako obecná prestiž 50 vybraných profesí (s upřesněním, že prestiží je rozuměno, "jak si respondenti osobně váží lidí s danou profesí"), a jednak přes ideální příjem, který měl respondent navrhnout pro podsoubor 26 profesí.

V prvním případě respondent přiděloval každé profesi body od 1 do 99 s tím, že nejdříve měl vybrat nejprestižnější (99 bodů) a nejméně prestižní (1 bod). V druhém případě nebyl při určování ideálního (spravedlivého) příjmu ničím vázán.

---

1) Autorský kolektiv tvořili A. Filáček, E. Frýdová, J. Hartl, P. Matějů, M. Tuček.

Hodnocení povolání pomocí ideálních příjmů není v československé sociologii neobvyklé: bylo použito ve výzkumech v roce 1966, 1982 a 1984 (viz přehledová tabulka). Kromě dokreslení obecné prestiže a komparačních možností je tu výhodný přesah takto formulované otázky do oblasti ekonomického vědomí a chování.

Postup zjišťování obecné prestiže s výše uvedenými metodickými inovacemi (délka škály, určitý výběrový krok) se tímto odlišuje od metodiky zjišťování ve srovnatelných šetřeních z roku 1966 [Brenner, Hrouda 1967]<sup>2</sup> a 1967 (tzv. malé šetření Machoninova výzkumu z roku 1967 viz [Machonin 1969]). Zvolená konstrukce vlastně předjímá některé poněkud umělé kroky minulých výzkumů (rozšiřování škál na mezinárodně komparovatelných 100 bodů, rozhodování o pořadí u profesí se stejným bodovým ohodnocením). Přitom rozložení skóre u jednotlivých profesí potvrzuje, že požadavky na respondenty nebyly neúměrné jejich schopnostem orientovat se v dlouhém seznamu profesí, že validita výsledků dosažených danou metodikou je zřejmě vysoká. (Respondenti využívali celé 99 bodové škály, byli schopni ve většině případů provést požadovanou předvolbu atd.)

Co se týče možnosti komparace výsledků, zvolená metodika šetření obecné prestiže umožňuje přímé porovnání dosažených hodnot jak v mezinárodních srovnáních, tak s výsledky z výzkumů z konce 60. let u nás. Určitý problém je ve srovnatelnosti (úplnosti) seznamů vybraných profesí. Z hlediska mezinárodních komparací padesátipoložkový seznam odpovídá spíše rozsáhlejšímu zjišťování (obvykle se šetří 30-40 profesí). Dále pak profese ze šetření je možno považovat za ekvivalentní s profesemi uvedenými v klasifikaci ISCO, ke kterým byl např. již zmíněným Treimanem vytvořen mezinárodní standard prestiže [Treiman 1977]. Srovnatelnost se seznamy z výzkumů československé provenience nebo z konkrétních zahraničních výzkumů je problematičtější. Seznamy se prakticky shodují asi z poloviny. Kromě všeobecně oblíbených povolání pro výzkumy prestiže, jako je lékař, voják z povolání, kněz, pomocný dělník, zdravotní sestra, uklízečka apod., odráží každý ze seznamů dobová a národní specifika. Přestože jedním z cílů výzkumu v roce 1990 bylo komparovat výsledek s téměř analogickým šetřením z roku 1967, nebylo únosné doslova zopakovat tehdejší seznam profesí, přinejmenším z těch důvodů, že v roce 1967 se seznam vyhýbal typicky ženským profesím (šetření se týkalo jen mužů) a pomíjel dimenzi soukromého vlastnictví, která je pro některé profese určující.

Jaký vliv má to, že v našich komparativních analýzách vycházíme vždy z určitých podsouborů ekvivalentních profesí, že celkové seznamy pochopitelně ovlivňují hodnocení jednotlivě vzatých povolání, že validita a reliabilita zjištěných hodnot bude nepochybně ovlivněna délkou seznamů atd. a že všechny tyto podmínky ovlivňují různé exaktní, a tudíž jen zdánlivě přesné míry podobnosti, jsou otázky, které zatím nejsme schopni korektně rozhodnout. Takže ke komparacím v čase i prostoru přistupujeme tak, jak je běžné [Treiman 1977], porovnáváme

---

<sup>2</sup> Výsledky tohoto šetření jsou za Československo zařazeny do mezinárodní komparativní studie J. D. Treimana.

Přehledová tabulka výzkumů prestiže povolání v ČSFR po roce 1965

| Rok  | Autoři            | Charakteristika šetření                      |                                           | velikost | Výběrový soubor  |         | Omezení                         | Literatura                                       |
|------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|----------|------------------|---------|---------------------------------|--------------------------------------------------|
|      |                   |                                              |                                           |          | opora výběru     | typ     |                                 |                                                  |
| 1966 | Brenner, Hrouda   | speciální výzkum                             | 30 profesí, prestiž<br>i ideální příjem   | 1400     | rodinné účty     | náhodný | ne                              | Sociologický časopis<br>5/1967, 1/1968           |
| 1967 | Machonin a kol.   | speciální výzkum<br>malé šetření Výzkumu     | 50 profesí, prestiž                       | 1430     | Mikrocensus 1966 | náhodný | plně socializovaní<br>muži      | Československá společnost.<br>Bratislava: Eposha |
| 1982 | Matějovský a kol. | výzkum diferenčních<br>procesů               | 20 profesí, ideální<br>a skutečné příjmy  | 1500     | ne               | kvótní  | 18-60 let<br>ekonomicky aktivní | Interní zpráva<br>ÚPS ČSAV                       |
| 1984 | Linhart a kol.    | postojový dotazník<br>součást šetření TSS'84 | 20 profesí, ideální<br>a skutečné příjmy  | 3400     | Mikrocensus 1981 | náhodný | ne                              | Interní zpráva<br>ÚPS ČSAV                       |
| 1990 | Filáček           | speciální výzkum                             | 50 profesí, prestiž<br>26 profesí, příjmy | 1400     | ne               | kvótní  | 18-60 let<br>ekonomicky aktivní |                                                  |

průniky seznamů profesí, koreluje takto zúžené pořadové škály a předpokládáme obecnou podobnost významu slova prestiž.

### **Je profesní sféra ve vědomí lidí složitě strukturována?**

Na tuto zásadní otázku stratifikačních teorií společenského pohybu se pokusíme nalézt odpověď z analýz vnitřních souvislostí a vnitřní struktury hodnocení prestiže padesáti vybraných povolání. Zdá se, že nejprůročnějším vstupem do těchto analýz je metoda faktorové analýzy. Do jaké míry je daný přístup adekvátní a zda zjištěné výsledky nejsou jen umělým konstruktem, je pochopitelně diskutní. Na jedné straně vycházíme od samého počátku z omezeného seznamu vybraných profesí. Toto omezení je třeba chápat ve dvou smyslech. Jednak je seznam omezen počtem 50, což bylo dáno realistickým odhadem, v jakém počtu profesí je respondent ještě schopen se orientovat. Jednak je seznam tvořen vybranými konkrétními profesemi, jejichž zařazení bylo do jisté míry subjektivní. I když se vycházelo z tuzemských i zahraničních výzkumů, pro zařazení té či oné profese nebylo žádné čistě objektivní kritérium (např. se mohlo uvažovat o výběru profesí podle četnosti jejich výskytu apod.). Nedá se tudíž vyloučit určité zahrnutí některých "dimenzí", jejichž souvztažnost s pojetím profesní stratifikace je problematická. V tomto smyslu je diskutní, zda např. zařazení typicky ženských povolání (zdravotní sestra, sekretářka) nevnaší do profesního "prostoru" další dimenzi "biologické" dělby práce, nebo zda výjimečná povolání, která jsou považována spíše za poslání (kněz) nestojí zcela mimo profesní oblast. Také profese, jejichž politická konotace je v současné době zvláště výrazná (tajemník politické strany), možná narušují přirozenou strukturu ve zcela nedefinovatelném směru. Jestliže si klademe otázku o unidimenzionalitě vnímaného profesního postavení, pak přítomnost některých výše uvedených profesí nám vnaší do profesního "prostoru" některé sporné momenty, jejichž vliv asi nelze v dalším postupu a hlavně v interpretaci pominout.

Dalším diskusním prvkem našeho přístupu je aplikace faktorové analýzy. I když je faktorová analýza při zpracování sociologických dat z hromadných šetření již zcela rutinní záležitostí a její interpretační schéma nevyvolává žádné pochybnosti, je třeba se zamyslet nad tím, zda se celý náš analyticko-empirický postup nepohybuje v uzavřeném kruhu. Již sama konstrukce otázky vyvolává a vlastně předpokládá následné užití faktorizace, takže při vytváření seznamu profesí se de facto počítá s jeho latentní vnitřní strukturou a obráceně, jednotlivé profese v seznamu jsou určitými předpokládanými reprezentanty této struktury. Abychom překonali tuto omezenost, budeme se snažit všechna naše zjištění prověřovat pomocí dalších údajů, a to nejen z datové báze tohoto výzkumu. Jinak jsou pro aplikaci faktorové analýzy na náš blok hodnocení prestiže padesáti vybraných profesí splněny všechny statisticko-metodologické požadavky touto metodou vyžadované.

Celkově se podle kritéria vlastní hodnoty větší než 1 a metodou hlavních komponent vydělilo 10 faktorů, které vyčerpaly 60 % celkové variance seznamu profesí. První čtyři faktory (po šikmé rotaci) uvedené v tabulce 1 vyčerpávají celé tři čtvrtiny tohoto podílu. Zbývajících 6 faktorů, na které připadá čtvrtina celkové vyčerpané variance, strukturuji poměrně logicky jednotlivé profese z oblasti

duševní, případně obslužné práce. Aniž bychom popisovali podrobně faktorové zátěže, uvedme, že do 6. faktoru se vydělily obchodní služby (soukromý obchodník, pouliční prodavač, číšník, bankovní úředník), do 7. faktoru technici a informatika (programátor, operátor, konstruktér, inženýr, výzkumník) a do 9. faktoru zdravotníci (lékař na poliklinice, soukromý lékař a zdravotní sestra), ke kterým se přidružili učitelé a právník. Mimo zůstali nebo do specifických dimenzí se oddělili policista, profesionální sportovec, účetní a agronom. Nejasné je zařazení sekretářky a opraváře TV, kteří nevýrazně intervenují ve více faktorech.

Při řešení úlohy jsme zvolili šikmou rotaci z důvodného předpokladu, že pokud budou v daném prostoru existovat výrazné dimenze, nebudou pravděpodobně na sobě zcela nezávislé. Tento náš předpoklad byl potvrzen srovnáním možností interpretace výsledků ortogonálního a šikmého řešení. I když faktory vydělené po ortogonální rotaci (metoda Varimax) nejsou zásadně odlišné od rotace šikmé - například úplná shoda je ve významu i obsahu prvního faktoru, ve vydělení faktoru zdravotníků, faktoru správně politických povolání (4. faktor v tabulce 1) i faktoru reprezentovaného dvojicí kněz-spisovatel (3. faktor) - ostatní struktura oblasti duševní a obslužné práce je již odlišná a méně logická. Jinými slovy, záměrná ortogonalizace poskytuje těžko interpretovatelné dimenze, a tudíž modelová představa o existenci nezávislých dimenzí neodpovídá realitě.

Čtyři hlavní faktory je možno chápat jako základní dimenze společenského vnímání socioprofesionálních diferencí a na základě faktorových zátěží je charakterizovat následovně:

- *fyzická práce převážně výrobního charakteru.* Faktor vytvářejí všechny dělnické profese zastoupené v seznamu; logicky je doplňují příbuzná manuální povolání jako je řidič nákladního auta, uklízečka a soukromý zemědělec. Proti této dimenzi do jisté míry stojí všechny profese náležející do terciéru a kvartéru, jak dokumentuje korelační matice v tab. 2.
- *profese zahrnující řídicí funkce.* Faktor vytvářejí všechny profese, které mají ve své náplni řízení, a to na všech úrovních; některé z nich pochopitelně intervenují i v jiných faktorech, jako např. mistr v prvním faktoru, vedoucí výzkumného pracoviště mezi techniky apod.
- *profese představující poslání, vyvolení.* Faktor je profilován povoláním kněze a spisovatele, ostatní uvedená povolání mají nižší zátěž, která vyjadřuje, že kromě tohoto chápání mají i další význam, což je vyjádřeno tím, že podobnými zátěžemi intervenují i v jiných faktorech.
- *správně politické profese.* Sounáležitost uvedených profesí, které charakterizují danou dimenzi není překvapivá; jako tajemník politické strany je zřejmě zatím uvažován tajemník KSČ, asi se zde odráží i dřívější prolnutí stranického a správního aparátu a propojení politiky a armády. Všechny tři profese dále spojuje obecně nízká prestiž - viz tab. 4.

Ve vědomí lidí zcela zjevně existují dvě základní osy, dvě dimenze socioprofesionálního prostoru definované různým hodnocením postavení (statusu) fyzické a řídicí práce. Na těchto osách se profese víceméně řadí podle "dělnickosti", respektive kompetenční úrovně. Tyto osy jsou na sobě nezávislé - viz vzájemná korelace. Pro potřeby



stratifikačních teorií společenského pohybu je možná dvojí interpretace tohoto základního výsledku. Buď považujeme postavení v řízení za charakteristiku čistě profesní, nebo můžeme oblast řízení považovat za samostatnou, fungující mimo profesní prostor. Přístup, který byl zvolen a který je obvyklý ve výzkumu prestiže povolání, zahrnuje postavení v řízení do profesní sféry. (Stejně tak byl do profesní sféry zahrnut i vlastnický vztah, ale tato dimenze se buď zatím neprojevuje ve vědomí lidí jako samostatná, nebo se ve spojení s konkrétními profesemi zdá natolik přirozená, že ani nyní, ani v budoucnu nevyvolá vznik další osy diferenciací oddělující soukromníka od zaměstnance - viz zahrnutí soukromého i státního lékaře do jednoho faktoru zdravotníků, soukromého obchodníka s jinými profesemi do "obchodně obslužného" faktoru.)

Z pohledu našeho výzkumu není profesní sféra unidimenzionálního charakteru a nemůže tudíž vytvářet jedinou stratifikační osu. Při zúženém pojetí povolání, tj. při odloučení řídicích funkcí, případně při dalším zúžení významu (ne vlastnické vztahy, ne profese, ale poslání) je ale patrný určitý trend, který dělí všechny profese do klasické dichotomie fyzická/duševní práce a uvnitř těchto dichotomií postupuje do určité míry podle kvalifikačního kritéria.

K vydělené třetí a čtvrté dimenzi nelze přistupovat pouze mechanicky ve smyslu interpretačního schématu faktorového řešení. To znamená, že nelze chápat uvedené dimenze jako další významnou strukturaci profesní oblasti. Již v úvodních poznámkách jsme upozorňovali na určité pochybnosti o souměřitelnosti některých konkrétních profesí a tato nesouměřitelnost se teď projevuje a patrně tvoří vlastní podstatu vydělených faktorů.

Další strukturace profesního "prostoru", tak jak se odráží ve zbývajících šesti faktorech (a vlastně i ve třetím a čtvrtém), především ukazuje a zdůrazňuje ten fakt, že v oblasti mimo výrobní sféru je profesní diferenciací vícedimenzionální problém, který nelze zjednodušit pouze na stratifikaci podle vzdělání a kvalifikace. Stratifikační schéma v této části společenské dělby práce bude nutně obsahovat některé další prvky, které umožní upřesnění pozice např. technické oproti humanitní inteligenci, pozici povolání obslužného sektoru, pozici profesí spojených s informatikou atd. Více k uspořádanosti v této oblasti řeknou údaje z tab. 4.

Ověření obecné platnosti strukturace (obecné možnosti stratifikace) v socioprofesionální sféře má ovšem ještě jednu polohu. Ta se týká toho, zda zjištěné diferenciací osy jsou reálné, anebo zda jsou nějakým abstraktním konstruktem. Mohlo by se totiž stát, že například v základních sociodemografických skupinách populace je vnímání diferenciací os diametrálně odlišné a že náš výsledek za celek populace (tj. za značně nehomogenní soubor) bude sice velice přesně vyčíslen, ale jinak bude zcela fiktivní a zavádějící. Z tohoto důvodu jsme analyzovali strukturaci seznamu 50 profesí i pro různé homogennější podsoubory. Jako kritérium sloužily národnost, věk, pohlaví, vzdělání a základní dělení na dělníky a ostatní. Všechny naše pokusy zjistit výrazně jinou vnitřní strukturaci prestiže povolání, a tím vyvrátit hypotézu o všeobecně přijímaných a vnímaných diferenciací rovinách, byly neúspěšné. Ve všech výše uvedených sociodemografických a národnostních skupinách se vždy na prvním místě objevovala dimenze manuální výrobní práce a na druhém místě dimenze řídicí

práce (někdy doplněná o vysoce kvalifikované duševní profese). Obě dimenze vždy zůstávaly nezávislé. Stejně tak se vydělovaly dimenze správně politická a kombinace kněz-spisovatel, i když ne vždy na třetím a čtvrtém pořadí. Ve faktorových řešeních se také stabilně objevoval faktor zdravotnictví a faktor zahrnující profese spojené s informatikou a technikou.

Tyto výsledky opravňují k závěru, že zjištěná strukturace vnímání profesní sféry je obecného charakteru a že se jedná o určité vícedimenzionální stratifikační schéma s převahou dvou, respektive jedné dimenze (v závislosti na začlenění oblasti řízení).

Jakým způsobem se vlastně konkrétní profese uspořádávají a jak je toto uspořádání ovlivněno některými vnějšími okolnostmi, je předmětem následujícího rozboru. Dříve, než se věnujeme především komparačním analýzám umožňujícím se vyslovit k profesním diferencím z hlediska jejich stability v čase a jejich podobnosti se stavem ve vyspělých zemích, uveďme ještě několik údajů, které jednak umožňují bližší pohled na zjištěné diferenciační osy, jednak poskytují určitý přesah mimo do sebe uzavřené zjišťování latentních struktur chování lidí.

Tabulka faktorových skóre dokumentuje, že rozdíly v názorech lidí na hodnocení profesních pozic (statusu plynoucího z profese) nejsou v podstatě ovlivněny jejich sociodemografickou příslušností, že tedy existující variabilita v náhledech a rozdílné preference jsou čistě individuálního charakteru. Je to zjištění v mnohém podobné názoru o shodnosti strukturace profesní oblasti na různých podsouborech. Jde o další potvrzení hypotézy o existenci obecného diferenciačního schématu v československé populaci. Určité tendence k podmíněnosti názorů a stanovisek stupněm vzdělání (čím vyšší vzdělání, tím vyšší hodnocení kvalifikace, vyšší ocenění pozice v řízení atd.), které naznačují jediné významnější rozdíly mezi průměrnými skóre, jenom potvrzují konzistentnost údajů a logiku zvolené interpretace.

### **Uniformita prestižní škály a stabilita pozic jednotlivých profesí**

V první části našeho rozboru jsme využili poněkud netradičního zpracování údajů z jinak zcela konzervativně pojatého výzkumu prestiže povolání k empirickému ověření pravdivosti hypotézy o víceméně jednoduché strukturaci profesní sféry. V této části přejdeme k tradičním postupům zpracování a interpretace výzkumů prestiže povolání, to znamená k vytvoření prestižní škály a k jejím komparacím v čase a prostoru.

Na první pohled je zřejmé, že současná prestižní škála profesí v Československu (viz tab. 4) je značně odlišná od mezinárodního standardu. Tuto odlišnost potvrzuje (kvantifikuje) velikost koeficientu pořadové korelace, který dosahuje hodnoty kolem 0.65. Mezinárodní standard podle našeho mínění odráží především situaci ve vyspělých zemích s liberálním ekonomickým i politickým systémem, kde v podstatě existuje jediný a dlouhodobě neměnný vzorec společenského vzestupu v socioprofesi oblasti. (Viz úvodní zmínka o stabilitě a podobnosti škál prestiže povolání v USA a Holandsku.)

Odlišnost Československa bylo možno očekávat již na základě výsledků z předchozího rozboru. To, že ve společenském vědomí je profesní oblast chápána (odrážena) jako vícedimenzionální a že dvě základní dimenze (charakter práce a postavení v řízení) nejsou na sobě závislé, se muselo nějakým způsobem promítnout do absolutního hodnocení, i když zde se nejedná o velké rozdíly. To, co způsobuje hlavní nesrovnatelnost, se v rozboru strukturační profesní sféry projevilo vydělením faktorů správně politických profesí (4. faktor) a profesí představujících poslání (3. faktor). Na odlišnostech se také podílí určitá roztržitost struktury v oblasti duševní práce. Profese, které tuto práci reprezentují v předloženém seznamu profesí, tvoří jako celek jeden z pólů základní stratifikační osy, ale jsou k této ose, tvořené profesemi fyzické výrobní práce, jen ve volnějším vztahu (viz tab. 2 - korelace faktorů).

Konkrétně řečeno, rozdíly v pořadí u profesí major (43./9.), tajemník politické strany (49./10.), referent okresního úřadu (46./23.), kněz (36./15.) a spisovatel (24./11.) se podílejí na nízké hodnotě korelačního koeficientu více jak 50 %, což jinými slovy znamená, že v případě vyřazení těchto profesí z porovnávaných seznamů by se shoda pořadí pohybovala již kolem únosné hodnoty pořadové korelace (0,85).

Co se týče profesí správně politických, tak jejich pozice je silně ovlivněna revolučním zvratem (a posledním dvacetiletým vývojem). Při porovnání s výsledky z roku 1967 (viz tab. 5) je zřejmé, že zjištěná nízká prestiž těchto profesí není vlastní naší společnosti a dá se předpokládat, že s profesionalizací armády, vytvořením pluralitního politického systému a růstem významu obecních úřadů se pozice jejich reprezentantů výrazně změní a zřejmě dosáhne v bodovém ohodnocení mezinárodního standardu. Tyto profese se patrně potom vřadí do příslušné stratifikační osy.

Postavení kněze v naší společnosti je spojeno s ateistickou výchovou a dlouhodobým vytlačováním církve a jejich představitelů na okraj společnosti. Srovnání s údaji z roku 1967 ukazuje, že zde již probíhá rehabilitační proces, že prestiž kněze se začíná zvyšovat.

Další rozdílnosti jsou spojeny s určitou obecnou preferencí fyzické práce ve vědomí čs. společnosti (viz tab. 5). Zde je možno předpokládat, že je to důsledek dlouhodobého ideologického působení. Tento posun se netýká jen hornické profese, i když je to příklad je nejmarkantnější (podrobněji viz [Tuček 1991]), ale i dalších: zedníka, betonáře, traktoristy, řidiče nákladního auta, soustružníka. Určitý myšlenkový stereotyp vytvořený za 40 let vývoje společnosti, jejímiž úhelnými kameny byla dělnická třída, rozvoj těžkého a strojírenského průmyslu, industrializace Slovenska atd., bude ještě nějaký čas působit. Na rozdíl od výše diskutovaných rozdílností a jejich vnějškové dobové podmíněnosti má tato záležitost hlubší charakter. To se projevuje například v tom, co už bylo řečeno: v existující vícedimenzionální struktuře profesní sféry tvoří profese fyzické práce základní dimenzi, ale tato dimenze nezahrnuje jako opačný pól oblast duševní práce.

Než přejdeme k závěrečnému shrnutí, chtěli bychom upozornit na jedno trochu paradoxní zjištění. Srovnáme-li škálu prestiže profesí z roku 1967 (ve zkrá-

ceně verzi v naší tab. 5, ale i v úplném 50 položkovém seznamu) s mezinárodním standardem, zjistíme daleko větší podobnost, než vykazuje současná prestižní škála. Značný podíl na tomto paradoxu má pochopitelně politickým převratem způsobený pád některých profesí. Ale to nedává úplné vysvětlení zjištěného faktu. Nabízí se hypotéza, že profesní sféra v roce 1967 byla v podstatě unidimenzionální. To znamená, že pozice profesí z oblasti řízení a profesí s převažující fyzickou prací nebyly na sobě nezávislé, že i profese nedělnického charakteru byly vnímány podle jednoho stratifikačního schématu. Toto schéma bylo tedy do jisté míry podobné schématům ve vyspělých zemích (až na výjimky: horník) v 70. letech. Dovedeno do důsledků, naše zjištění zcela jasně hovoří ve prospěch tehdejších stratifikačních teorií pohybu společnosti.

### Závěrem

Výsledky jednoho empirického výzkumu provedeného ve značně nestabilní společenské situaci na výběrovém souboru, jehož velikost a způsob výběru se sice považuje ve výzkumu veřejného mínění za více než dostačující (ale ne už tolik ve výzkumu sociální struktury), nemohou pochopitelně dát konečnou odpověď na závěrečnou otázku, jak je vnímání (a vlastně předjímání) sociální diferenciace společnosti spojené s profesní příslušností. Je tu ještě řada dalších omezení; ta, kterých jsme si byli vědomi, jsme uvedli a diskutovali v daném rozboru. Existují jistě další omezení nepřímo plynoucí z celospolečenských změn v oblasti ekonomiky, politiky a ideologie. Všechny bouřlivé změny naší společnosti jistě přímo nebo nepřímo intervenují i do odpovědí i na zcela běžné a na první pohled neutrální otázky, takže naši problematiku těžko můžeme považovat za neutrální.

Zjištěné výsledky mají možná dobově značně omezenou platnost a z tohoto pohledu se mohou zdát trochu diskutabilní. Přes tyto výhrady vše, co jsme zjistili o strukturaci profesní sféry a o současné škále prestiže povolání a vlastně celkově o stratifikačních vzorcích naší společnosti, potvrzuje a dále konkretizuje určité hypotézy, ze kterých výzkumníci v oblasti sociální struktury v posledních letech intuitivně vycházeli.

Je to hlavně hypotéza o inkonzistenci sociálního postavení jako základní charakteristiky sociální struktury naší společnosti, upřesněné nyní v tom, že tato inkonzistence je charakteristická i pro odraz společenské struktury ve vědomí lidí. Důležitým výsledkem je potvrzení samostatnosti diferenciační linie dané postavením v řízení i tím, že tato samostatnost je jedním z prvků, který se podílí značnou měrou na inkonzistenci společenského postavení.

K výsledkům, které dokazují přínosnost a nezastupitelnost základního výzkumu v nestabilizovaných dobách, patří zachycení temporálních pozic některých konkrétních profesí a zjištění, že jsou v současné době schopny výrazně strukturovat obecné vědomí.

Nakonec za podstatný výsledek je třeba považovat všechny závěry z mezinárodní komparace, které jednoznačně dokazují neexistenci jednoduché stratifikační představy o společenském vzestupu, podtrhují inkonzistenci sociálního postavení v naší společnosti a vlastně důrazně upozorňují na to, jak je naše společnost (i co se týče společenského vědomí) vzdálená "od Evropy".

## Tabulková část

**Tabulka 1.** Matice faktorových zátěží po šikmé rotaci, první čtyři faktory = 44,7 % vyčerpané variance

| 1. faktor (19,4 %)    |      | 2. faktor (16,8 %)   |      |
|-----------------------|------|----------------------|------|
| traktorista           | 0,85 | ředitel              | 0,77 |
| soustružník           | 0,84 | ekonom               | 0,73 |
| seřizovač             | 0,79 | ministr              | 0,63 |
| horník                | 0,79 | provozní inženýr     | 0,55 |
| textilní dělník       | 0,77 | vedoucí hosp. správy | 0,53 |
| betonář               | 0,77 | diplomat             | 0,45 |
| zedník                | 0,74 | manažer              | 0,44 |
| řidič nákladního auta | 0,71 | mistr                | 0,43 |
| pomocný dělník        | 0,63 | výzkumný pracovník   | 0,36 |
| automechanik          | 0,59 |                      |      |
| strojvedoucí          | 0,57 |                      |      |
| soukromý zemědělec    | 0,54 |                      |      |
| uklízečka             | 0,49 |                      |      |
| krejčí                | 0,43 |                      |      |

| 3. faktor (4,5 %)      |      | 4. faktor (4,1 %) |      |
|------------------------|------|-------------------|------|
| kněz                   | 0,85 | major             | 0,75 |
| spisovatel             | 0,74 | tajemník          | 0,65 |
| novinář                | 0,41 | referent          | 0,60 |
| vědec                  | 0,34 |                   |      |
| docent na vysoké škole | 0,29 |                   |      |

**Tabulka 2.** Korelační matice faktorů

| Faktor | 1     | 2     | 3     | 4     | 5    | 6     | 7    | 8     | 9    |
|--------|-------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|
| 1      | 1,00  |       |       |       |      |       |      |       |      |
| 2      | -0,09 | 1,00  |       |       |      |       |      |       |      |
| 3      | -0,10 | 0,28  | 1,00  |       |      |       |      |       |      |
| 4      | 0,02  | 0,19  | 0,15  | 1,00  |      |       |      |       |      |
| 5      | -0,28 | 0,05  | 0,06  | -0,04 | 1,00 |       |      |       |      |
| 6      | -0,27 | -0,01 | -0,15 | -0,10 | 0,09 | 1,00  |      |       |      |
| 7      | -0,02 | -0,40 | -0,26 | -0,18 | 0,04 | 0,11  | 1,00 |       |      |
| 8      | -0,13 | 0,00  | -0,07 | -0,10 | 0,07 | 0,03  | 0,04 | 1,00  |      |
| 9      | -0,22 | -0,19 | -0,22 | -0,07 | 0,07 | 0,16  | 0,21 | -0,06 | 1,00 |
| 10     | -0,06 | -0,03 | -0,06 | -0,04 | 0,04 | -0,05 | 0,08 | -0,01 | 0,08 |

**Tabulka 3.** Závislost faktorových skóre na základních sociodemografických charakteristikách (průměry za podsoubory)

|                  | Faktor 1 | Faktor 2 | Faktor 3 | Faktor 4 |
|------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>Věk</b>       |          |          |          |          |
| 18 - 30          | 0,01     | -0,04    | -0,05    | -0,03    |
| 31 - 44          | -0,02    | 0,01     | 0,02     | -0,03    |
| 45 - 60          | 0,03     | 0,03     | 0,03     | 0,07     |
| <b>Pohlaví</b>   |          |          |          |          |
| muži             | 0,11     | 0,07     | -0,10    | -0,09    |
| ženy             | -0,10    | -0,07    | 0,09     | 0,09     |
| <b>Vzdělání</b>  |          |          |          |          |
| základní         | 0,08     | 0,00     | -0,13    | 0,10     |
| vyučení          | 0,11     | -0,02    | -0,04    | -0,08    |
| ÚSO              | -0,13    | -0,06    | 0,15     | 0,01     |
| VŠ               | -0,36    | 0,29     | 0,20     | -0,08    |
| <b>Republika</b> |          |          |          |          |
| ČR               | -0,12    | -0,00    | -0,02    | -0,07    |
| SR               | 0,24     | 0,01     | 0,03     | 0,12     |

Poznámka: Faktorové skóre mají na celém souboru nulový průměr a jednotkovou směrodatnou odchylku.

**Tabulka 4.** Prestižní škála povolání v roce 1990 a její srovnání s mezinárodním standardem

| Pořadí | Název povolání           | Prestiž 1990<br>skór | Mezinárodní standard<br>skór | pořadí   |
|--------|--------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| 1.     | lékař na poliklinice     | 80,4                 | 78                           | 2.- 4.   |
| 2.     | soukromý lékař           | 78,5                 | 78                           | 2.- 4.   |
| 3.     | ministr                  | 75,6                 | 79                           | 1.       |
| 4.     | docent, profesor VŠ      | 74,5                 | 78                           | 2.- 4.   |
| 5.     | vědec                    | 71,9                 | 67                           | 7.       |
| 6.     | ředitel podniku          | 70,9                 | 63                           | 8.       |
| 7.     | diplomat                 | 68,7                 | 73                           | 5.       |
| 8.     | učitel ZDŠ               | 66,4                 | 57                           | 18.      |
| 9.     | zdravotní sestra         | 66,1                 | 54                           | 21.- 23. |
| 10.    | horník                   | 65,8                 | 32                           | 44.      |
| 11.    | vedoucí výzk. pracoviště | 65,5                 | 60                           | 12.- 15. |
| 12.    | manažer                  | 65,1                 | 58                           | 16.- 17. |
| 13.    | ing. ve výzkumu, vývoji  | 64,3                 | 56                           | 19.      |
| 14.    | právník                  | 62,8                 | 71                           | 6.       |
| 15.    | podnikový ekonom         | 62,6                 | 60                           | 12.- 15. |
| 16.    | provozní inženýr         | 61,4                 | 46                           | 29.- 30. |
| 17.    | agronom                  | 59,6                 | 58                           | 16.- 17. |

**Tabulka 4.** Prestižní škála povolání v roce 1990 a její srovnání s mezinárodním standardem (pokračování)

| Pořadí | Název povolání          | Prestiž 1990<br>skór | Mezinárodní standard<br>skór | pořadí   |
|--------|-------------------------|----------------------|------------------------------|----------|
| 18.    | konstruktér, projektant | 58,4                 | 54                           | 21.- 23. |
| 19.    | strojvedoucí            | 57,7                 | 43                           | 31.- 32. |
| 20.    | programátor             | 55,1                 | 51                           | 26.      |
| 21.    | soukromý zemědělec      | 55,1                 | 47                           | 28.      |
| 22.    | vedoucí hosp. útvaru    | 54,9                 | 60                           | 12.- 15. |
| 23.    | mistr v továrně         | 53,6                 | 46                           | 29.- 30. |
| 24.    | spisovatel, skladatel   | 52,9                 | 62                           | 11.      |
| 25.    | betonář, svářeč         | 49,8                 | 34                           | 41.- 42. |
| 26.    | zedník                  | 49,2                 | 34                           | 41.- 42. |
| 27.    | novinář                 | 48,9                 | 55                           | 20.      |
| 28.    | traktorista             | 48,5                 | 31                           | 45.      |
| 29.    | prof. sportovec         | 48,5                 | 48                           | 27.      |
| 30.    | automechanik            | 48,4                 | 43                           | 31.- 32. |
| 31.    | majitel obchodu         | 48,4                 | 42                           | 33.      |
| 32.    | operátor na počítači    | 48,0                 | 53                           | 24.      |
| 33.    | řidič nákladního auta   | 47,0                 | 33                           | 43.      |
| 34.    | policista               | 46,5                 | 40                           | 37.- 39. |
| 35.    | soustružník             | 45,9                 | 38                           | 40.      |
| 36.    | kněz, duchovní          | 45,3                 | 60                           | 12.- 15. |
| 37.    | seřizovač               | 44,6                 | 40                           | 37.- 39. |
| 38.    | krejčí                  | 44,2                 | 40                           | 37.- 39. |
| 39.    | opravář TV              | 43,6                 | 42                           | 34.- 35. |
| 40.    | účetní                  | 42,8                 | 41                           | 36.      |
| 41.    | bankovní úředník        | 41,4                 | 42                           | 34.- 35. |
| 42.    | textilní dělník         | 41,3                 | 26                           | 46.      |
| 43.    | major                   | 29,5                 | 63                           | 9.       |
| 44.    | sekretářka              | 29,3                 | 53                           | 25.      |
| 45.    | číšník                  | 28,4                 | 23                           | 47.      |
| 46.    | referent okres. úřadu   | 27,4                 | 54                           | 21.- 23. |
| 47.    | pomocný dělník          | 25,0                 | 18                           | 49.      |
| 48.    | uklízeč(ka)             | 24,8                 | 16                           | 50.      |
| 49.    | tajemník polit. strany  | 21,7                 | 63                           | 10.      |
| 50.    | pouliční prodavač       | 18,7                 | 22                           | 48.      |

Poznámka: Mezinárodní standard prestižních skóre, vycházející ze stobodové škály, byl navržen D. J. Treimanem [Treiman 1977] pro všechna povolání mezinárodní klasifikace ISCO. ISCO je určitá varianta u nás užívané klasifikace JKZ s tím, že je vytvořena na trochu odlišném klasifikačním schématu. Převoditelnost mezi oběma klasifikacemi je zhruba 95 %, podrobněji viz [Matějů, Boguszak 1989].



**Tabulka 5.** Hodnocení srovnatelných profesí z výzkumů Prestiž 1990 a v roce 1967

| Pořadí | Název profese            | Prestiž 1990*Malé šetření 1967 |      | Pořadí   |
|--------|--------------------------|--------------------------------|------|----------|
|        |                          | body                           | body |          |
| 1.     | lékař                    | 80,4                           | 92   | 2.- 3.   |
| 2.     | ministr                  | 75,6                           | 92   | 2.- 3.   |
| 3.     | docent, profesor VŠ      | 74,3                           | 91   | 4.       |
| 4.     | vědec                    | 71,9                           | 89   | 5.       |
| 5.     | ředitel podniku          | 70,9                           | 95   | 1.       |
| 6.     | učitel ZDŠ               | 66,4                           | 72   | 17.- 18. |
| 7.     | horník                   | 65,8                           | 76   | 12.- 13. |
| 8.     | právník                  | 62,8                           | 86   | 6.- 8.   |
| 9.     | podnikový ekonom         | 62,6                           | 84   | 9.       |
| 10.    | provozní inženýr         | 61,4                           | 86   | 6.- 8.   |
| 11.    | strojvedoucí             | 57,7                           | 72   | 17.- 18. |
| 12.    | mistr v továrně          | 53,6                           | 74   | 14.- 15. |
| 13.    | spisovatel               | 52,9                           | 86   | 6.- 8.   |
| 14.    | zedník                   | 49,2                           | 66   | 21.- 22. |
| 15.    | traktorista              | 48,5                           | 73   | 16.      |
| 16.    | policista                | 46,5                           | 74   | 14.- 15. |
| 17.    | soustružník              | 45,9                           | 71   | 19.      |
| 18.    | kněz                     | 45,3                           | 66   | 21.- 22. |
| 19.    | opravář TV               | 43,6                           | 76   | 12.- 13. |
| 20.    | voják z povolání (major) | 29,5                           | 80   | 10.      |
| 21.    | číšník                   | 28,4                           | 63   | 20.      |
| 22.    | pomocný dělník           | 25,0                           | 46   | 23.      |
| 23.    | tajemník polit. strany   | 21,7                           | 79   | 22.      |

## Literatura

- Brenner, V., M. Hrouda. 1967. "Věda a vysokoškolské vzdělání v prestiži povolání." *Sociologický časopis*, 3: 541-550 a 4: 43-54.
- Kapr, J. 1969. "Prestiž povolání." in *Československá společnost*, ed. by P. Machonin et al. Bratislava: Epona.
- Machonin, P. et al. 1969. *Československá společnost*. Bratislava: Epona.
- Matějů, P., M. Boguszak. 1989. *Československá varianta Mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání (ISCO)*. Praha: SoÚ ČSAV.
- Treiman, D. J. 1977. *Occupational Prestige in Comparative Perspective*. New York: Academic Press.
- Tuček, M. 1991. "Jaká je prestiž vybraných povolání v současné době." *Sociologické aktuality*, č. 1.

## Summary

The factor analysis of the evaluation of the prestige of 50 selected occupations has shown that, at the present time, the Czechoslovak population views the occupational sphere not as a one-dimensional area of social differentiation, but as area structured according to several independent axes of occupational prestige were identified: one related to manual work, the other one to managerial work.

Opinions about the structure of the professional sphere are not markedly influenced by socio-democratic characteristics/group characteristics, which indicates societal consensus in this area.

Comparison with the international standard of professional prestige, which represents a one-dimensional stratification model, confirms the differences in the situation in Czechoslovakia today - in terms of multidimensionality as well as the influence of the political and ideological heritage of the former era. Public reaction and changes in the value system during the past year are documented on the positions of specific professions. A comparison is made with the results of an analogical examination from 1967.

**R. Sainsaulieu (ed.): L'entreprise, une affaire de société.**

Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques 1990, 355 s.

Publikace, ze které jsou čerpány následující informace a která inspiruje některé úvahy o sociologickém pojetí průmyslového podniku v průmyslově úspěšných společnostech, je svým způsobem specifická. Formálně jde o sborník statí (jsou zde texty patnácti autorů), ovšem jednotlivé části práce i jejich vnitřní struktura jsou konstruovány jako poměrně ambiciózní a komplexní výklad problematiky podniku. Tato struktura vychází z pojetí podniku jako instituce, která prožívá podstatné změny či krizi, především jako sociální objekt i subjekt průmyslové společnosti.

Postupně je pojednána historie moderního podniku, jeho vnitřní autonomie, vliv vývoje průmyslového podniku na změny kulturních vzorů a sociálních sil ve společnostech různého typu, konečně se dozvídáme o pokusech o inovaci konstrukce sociologie podniku.

Samotní autoři vymezují několik konceptuálních přístupů k problematice podniku, které jsou v publikaci zastoupeny: jde o tradici sociologie práce, tradici psychosociologických výzkumů a technik, koncepci odvozenou ze sociologie byrokracie, konečně pak o vymezení podniku, založené na sociální antropologii.

Explicitní odmítnutí hierarchizace těchto přístupů samotnými autory vlastně zpochybňuje hodnocení práce jako multiparadigmatické. Jednoznačnější je její hodnocení jako práce komplementární, tj. takové, jejíž autoři si uvědomují omezenost, a tím i neoprávněnost ambicí jednoznačného a jediného vysvětlení sledovaného problému. Řadí se tak do proudu evropského myšlení, hledajícího specifiku evropské kultury v jejím vymezení dialogickým (viz např. E. Morin: *Penser l'Europe*, Paříž 1987). Takový postup je ovšem v souvislosti minulého a často i současného vývoje české sociologické kultury

značně neobvyklý a pravděpodobně stěží uspokojí ty čtenáře, kteří hledají jen správné a jediné pravdivé postupy myšlení. Zdůraznění konceptuálního relativismu vyvolává i některé gnoseologické otázky. Po přečtení celé knihy vzniká dosti rozpačitý pocit: co nového se čtenář dozvěděl, jakým směrem je na úrovni mezinárodně situované sociologie výhodné orientovat další výzkum průmyslového podniku jako sociálního systému? Na takto formulovanou otázku odpověď nezíská, a tak jen klade otázku další: není pro vývoj sociologického poznání přece jen výhodnější metoda jednostranných konstrukcí sociální reality, konstrukcí, které jednoznačně preferují jeden z mnoha možných přístupů a ostatní odmítají, podrobují kritice nebo zesměšňují?

Obdobný problém, tj. problém heuristické hodnoty komplementárního či dialogického charakteru sociologické konstrukce problému průmyslového podniku provází i snahu autorů o překonání tradiční duality makrosociologického i mikrosociologického přístupu. Obecněji jde o snahu překonat metodický spor, provázející sociologii od jejího vzniku, spor mezi individualistickou a kolektivistickou konstrukcí sociálního světa. Tato obecnější poloha metodologického rozdělení sociologie je v publikaci zamlčena, nicméně implicitně přítomna, a tak i některé instruktivní pasáže (např. kritický přehled "sociálních politik" podniku) trpí, právě pro utajení společného základu jejich diferenciací, určitou inkonzistencí.

Integrální koncepce sociologie podniku, preferovaná autory jako jeden ze základních elementů struktury celé publikace, je úspěšnější ve snaze o propojení sociologie a teorie řízení a organizace. Tyto dva přístupy, v převážné části odborné literatury dosud oddělené a nezřídka i izolované, se jim daří kombinovat do té míry, že můžeme použít i ocenění ve smyslu dosažení jistého kumulativního efektu. Oba přístupy ve své kombinaci vyjevují své ne vždy evidované a respektované souvislosti i nové heuristické hodnoty. Jen pro ilustraci upozorním na argumentaci

teze, podle které současná situace průmyslového podniku definovaná, na rozdíl od minulých etap jeho vývoje, potřebou permanentní transformace, opravňuje objektivní nutnost zásadních změn systému podniku, a to jak ve vztahu k jeho sociálnímu okolí, tak v jeho vnitřních strukturách. Tyto změny, ve srovnání s dosavadní historií sociální organizace podniku, směřují k novému řešení, respektive k nové konfiguraci dvou podstatných komponent organizovaného chování: elementu stability a pořádku a elementu změny, inovací a dokonce improvizací.

Soustavné využití principu komparace, zvláště tak, že problémy jsou vysvětlovány jak v historické kontinuitě, tak v reálném souběhu různých historických časů soudobých průmyslově vyspělých společností přináší přesvědčivé argumenty o signifikantním vlivu národních kultur na průmyslové podnikání. Pokud tedy čteme knihu francouzských sociologů podniku jako jakousi "zprávu budoucnosti", tj. jako informaci o problémech, které mohou vyplývat z přechodu klasického průmyslového podniku v podnik schopný fungování v podmínkách postindustrialismu, získáváme poučení o možnostech a mezích převzetí kulturních vzorů, existujících úspěšně v jiných kulturních kontextech. Argumentace autorů směřuje pak převážně k tezi, podle které právě kulturní kontext, ve kterém průmyslový podnik působí, je tím významnější, čím víc společnost překonává hranice klasického industrialismu.

Význam kulturního kontextu je zdůrazněn právě historickým rozměrem problémů průmyslového podniku. Autoři v různých souvislostech přesvědčivě demonstrují mechanismus, který do současnosti zapisuje formování průmyslových podniků. V této historické retrospektivě je to právě životopis podniku, včetně jeho vzniku, řečeno slovy autorů "vynález průmyslového podniku", který determinuje jeho současnou a vývojovou trajektorii. Je obtížné hodnotit názor, podle kterého velký moderní průmyslový podnik byl vynalezen ve Spojených státech. Ovšem způsob, jakým je v knize využit materiál, shromážděný na téma historie průmyslových podniků "školou" Business History, vzbuzuje respekt. (A. Chandler: Strategy and Structure. Harvard Business School.)

Metodicky se potvrzuje zdánlivě samozřejmý, nicméně mnohokrát opomíjený princip, podle kterého cesta od explikativní sociologie k pochopení sociálních fenoménů vede k historii. Pro českou sociologii je tak naznačen způsob, jak využít materiálů, shromážděných regionální nebo podnikovou historiografií pro formulaci sociologických výpovědí nejen o tendencích formování současné průmyslové struktury, ale i pro generalizace na úrovni identifikace možných variant vývoje budoucího.

Sledování vývojové trajektorie (pravděpodobně přesněji vývojových trajektorií) sociálního systému průmyslových podniků otevírá prostor pro posouzení jedné ze zásadních otázek: jaká je sociální situace v dnešním průmyslovém podniku a jaké možnosti tato situace nabízí pro budoucnost. Všichni autoři, podílející se na publikaci, shodně konstatují krizi odborových organizací a odborového hnutí jako sociálních aktérů v podniku. Jde pochopitelně o krizi, která zasahuje odborové organizace ve většině průmyslově vyspělých zemí (i když v různém kalendářním, pravděpodobně ve stejném sociálním čase) a která má své zdroje jak uvnitř, tak vně podnikových struktur. Ve francouzské sociologii je pojednávána podrobněji a systematicky v řadě jiných publikací (např. P. Rosanvallon: La question syndicale, Paris 1988) a autoři jsou zjevně do té míry integrováni ve svém vlastním kulturním kontextu, že nepovažují za nutné překročit rámec jednoduchých konstatací. Nicméně naznačují, že v uplynulých desetiletích postupně zklamaly jak tradiční koncepce, legitimizující odborové organizace a jejich činnost na základě "konfliktního konsensu" (tj. situace, kdy v podnicích existují dvě opoziční síly: vedení či vlastníci a personál, reprezentovaný odbory, řídící se dvěma opozičními logikami, které v neustálém vyjednávání směřují k nalezení oboustranně přijatelných řešení), tak moderní verze, koncipující podnik jako společenství, ve kterém "i dělníci jsou podnikatelé" a kde vztahy dominance jsou převáženy modelem autoregulace, samořízení. Zdroj neúspěchů těchto modelů je pak nalézán ve změnách sociální struktury podniku v těch fázích jeho vývoje, kdy se jeho vnitřní organizační struktura transformuje v podmínkách

postindustriální etapy vývoje. V té dominují technokratické imperativy sociální organizace podniku a obrazně řečeno, rozpadá se tradiční schéma dělení personálu na bílé a modré límečky. Z hlediska participace jde pak o model "nerovné demokracie". Tento pojem označuje situaci, kdy "kádry" (technici, ekonomové, obchodníci) jsou do té míry integrováni ve výrobních kolektivech, že v nich vzniká demokratická atmosféra. Ale různá váha jednotlivých týmů v podniku určuje jejich sociálně nerovné postavení v jeho sociální struktuře. Vypůjčíme-li si srovnání s pojmy, kterými se kdysi francouzská sociologie pokusila vyjádřit sociální důsledky masové a mechanizované výroby, pak lze říci, že "rozdobenou práci" vystřídala "rozdobená demokracie".

Problém krize odborů zjevně nevyčerpává repertoár otázek, spojených s identifikací současné sociální situace a možných perspektiv podniku jako prostředí či instituce, ve kterých se rodí sociální hnutí. Nicméně je problémem klíčovým, protože vyjadřuje negaci dlouhodobě zavedeného rozložení sociálních sil a situaci, kdy otázka identifikace nových subjektů transformací sociálního systému podniku zůstává otevřena.

Pravděpodobně nejvíce se k realitě francouzské společnosti váže výpověď o vztahu podniku a společnosti. Ty části publikace, které jsou věnovány tomuto tématu, odkazují nejen na práce M. Croziera, ale i na práce A. Tocquevillova a Montesquieuova. Poskytují další argumenty pro tezi o závislosti podniku na kultuře určité společnosti s akcentem na historické vědomí společnosti jako celku i jejích částí, jednotlivých sociálních skupin a na rezidua historického vědomí v sociálním chování průmyslových podniků a jednotlivých subjektů jeho sociálního systému. Inspirativní pro českou sociologii je i to, že autoři mohou využít relativní stability podnikové struktury ve francouzské společnosti a operovat zcela samozřejmě s indikacemi, které pro české sociology již v minulých desetiletích byly a pravděpodobně i budou nadále žádoucí, ale nenaplněnou aspirací. Mám na mysli využití typologie průmyslových podniků, respektující jak kvantitativní, tak kvalitativní parametry. Právě informace o závislosti různých typů

podniku na sociálním a ekonomickém systému společnosti naznačuje možné typy diferencovaného podnikání i bohatost sociálních vztahů, které jednotlivé druhy podnikání provázají. Pro českého sociologa jsou snad nejvíce inspirativní ty části práce, které pojednávají o tematické v sociologii dosti výjimečné, o problematice řídicích struktur různých typů podniku. V nutném zjednodušení to lze demonstrovat na kontrapozici systému řízení malých a středních podniků ve srovnání s podniky velkými.

Zatímco malé a střední podniky jsou ve většině případů identifikovatelné jako podniky rodinné, velké podniky jsou převážně akciovými společnostmi (ať již státními nebo soukromými). Analýzy autorů dokazují, jak sociální vztahy ve společnosti podmiňují a nezřídka i determinují chování vedení těchto dvou typů podniků. Rodinné podniky jsou pak, podle nálezu autorů, podrobeny dvojí logice. Jedna je logika podnikání, druhá pak logika dědictví. V existujícím systému sociálně ekonomických vztahů je pak vedení takové rodinné firmy nuceno respektovat více logiku dědictví, než logiku podnikání. Pro vlastníka rodinné firmy je otázka nástupnictví otázkou kardinální a její vyřešení přináší řadu konfliktních situací. Ve zkratce je vyjadřuje bonmot, popisující rozhodování vlastníka úspěšného rodinného podniku: "vlastníci se dělí na dvě kategorie: na ty, kteří jsou přesvědčeni, že podnikatelský génius se dědí, a na ty, kteří nemají děti". Logika dědictví rodinných podniků, odvozená z platných pravidel (pochopitelně i právních norem) reprodukce sociálně ekonomických vztahů pak podstatným způsobem ovlivňuje chování podnikatelů i jejich podnikatelské rozhodování.

Stejně jako je logika rozhodování podniků rodinných podniků podmíněna sociálními a nikoli jen ekonomickými příčinami, je i logika řízení velkých podniků ovlivněna více makrostrukturálními faktory než těmi, které vyplývají z vnitřní logiky vývoje těchto podniků samotných. Existují zde výrazné rozdíly. Jestliže vedení rodinných podniků je převážně v rukou těch, kteří prokázali své schopnosti individuálním zvládnutím dovedností podnikání (autodidakti), vedení velkých podniků je většinou svěřeno kádrům, tj. lidem,

kteří se mohou prokázat diplomy z prestižních univerzit, včetně zahraničních. Postavení či statut velkých podniků a jejich vedení je zcela odlišné od postavení a statutu rodinných podniků: jde ve skutečnosti o "soukromé vlády", nikoli ve smyslu "stínových vlád", ale ve smyslu vlád reálných. Rozhodnutí vedení velkých podniků nemůže být nikde ve společnosti diskutováno či zpochybněno na základě větší, vyšší moci. Systém řízení, vedení těchto podniků je blízký "demokratickému centralismu". Přijetí rozhodnutí sice předchází rozsáhlá diskuse, ale po přijetí rozhodnutí je solidarita vedení totální. V takové situaci se i velké podniky řídí podle rozhodnutí svých vedoucích a způsob, jakým jsou tyto vedoucí pracovníci instalováni, vysvětluje značnou část výhod i nevýhod francouzských podniků. (Konkrétněji jsou identifikovány tři druhy získání vedení velkého podniku: na základě "trumfu vlastnictví, trumfu státu a trumfu kariéry".)

Způsob instalace řídicích struktur velkých podniků, odvozený opět z určité úrovně fungování sociálně ekonomických vztahů, působí na podnikatelské chování se všemi výhodami a nevýhodami personifikovaného řízení. I když mechanismy rekrutace podnikatelů, řídicích malých, středních a velkých podniků jsou rozdílné a podmíněné variabilitou sociálních mechanismů v existujícím sociálně ekonomickém systému (na jedné straně mechanismy reprodukce rodinného majetku, na druhé straně logika rekrutace podnikatelských elit velkých státních a soukromých podniků) výsledky jsou překvapivě podobné: závislost řídicích struktur, podnikatelů na sociálním systému společnosti plodí efekt průměrnosti pokud jde o dynamiku a ekonomickou efektivitu francouzského průmyslu.

Znovu chci zdůraznit, že se jedná o specifická vymezení francouzského podnikatelského systému. Pro českou sociologii snad může být inspirativní ta poloha uvažování, ve které jsou reflektovány limity naivní představy o jednorozměrné "podnikatelské mentalitě" a výlučně ekonomické motivaci podnikatelského jednání, založené výlučně na prosperitě podniku.

Pro českou sociologii by měly být zvláště důležité ty části knihy, které pojednávají o problémech podniku v zemích bývalého soci-

alismu. Bohužel kapitola, nazvaná "Spoutaný podnik východní Evropy" na 36 stranách přináší především informace o podřízení podniku státu a straně v zemích reálného socialismu, doplněné o základní údaje o politických změnách v roce 1989. Text je jednoznačně určen pro francouzského čtenáře a nepřesahuje konformní identifikaci forem řízení s reálným rozbohem fungování podniků v socialistické ekonomice.

Paradoxně, nebo jen zdánlivě paradoxně jsou pak zajímavější ty části práce, které se zdánlivě problémů transformace socialistického podniku v podnik kapitalistický vůbec netýkají.

Jen jako příklady takové inspirace a poučného čtení jsem vybral historicky pojednaný problém "neviditelné ruky trhu" a problém definice sociologie podniku jako zboží.

"Neviditelná ruka trhu" je v práci diskutována v kapitole, věnované "vynálezu" velkého podniku. Tento vynález je situován do druhé poloviny 19. století ve Spojených státech. Hlavní zdroj popisu a analýzy fungování neviditelné ruky trhu zakládá práce Alfreda Chandlera (vedoucího School of Business History) "The visible hand", publikovaná v roce 1977, přeložená do francouzštiny v r. 1988 (La main visible des managers, Paris, Economica 1989).

Podle textu, nad kterým uvažuji i podle citací uvedeného pramene, je vznik velkých průmyslových podniků (např. podnik jako National Biscuit Company, firma Singer nebo firma American Tobacco) reakcí na situaci, kterou vytvořila "neviditelná ruka trhu" v období expanze americké civilizace z východu na západ. Tato situace, řízená právě neviditelnou rukou trhu vedla ke zmatku, duplicitám (podle uváděných údajů nebylo např. tehdy neobvyklé, když v městech relativně malého rozsahu působilo současně několik telefonních společností, navzájem si konkurujících a navzájem nekompatibilních) a k sebevražedné anarchii. Odpověď z pozic amerických podnikatelských kruhů té doby (jedná se přibližně o dobu kolem roku 1880) spočívala ve "změně ruky". Vznik velkých podniků není definován růstem počtu zaměstnanců, ale zásadní odlišností paradigmatu podnikání. Jestliže neviditelná ruka trhu patří k pojetí ekonomiky, založené na

čisté spontaneitě bez jakékoli centrální regulace, ve kterém jednotliví aktéři systému neznají globální logiku ekonomického systému, vznik velkých podniků přináší zásadní změnu. "Viditelná ruka" podnikání patří koncepci podnikatelského prostředí organizovaného a konstruovaného na základě sledování jednotného cíle a pořádku. Tento organizovaný pořádek je pochopitelně diktován těmi, kteří vládou novými podniky, či řečeno výše použitou terminologií, velkými podniky. Jejich velikost pak není, jak bylo již řečeno, v počtech zaměstnanců, ale je založena na schopnosti respektovat a ordinovat pořádek v chaosu, vzniklém jako důsledek spontaneity "neviditelné ruky trhu". Velký podnik je v tomto vymezení takový podnik, který doveďe uvědoměle vytvořit rozsáhlé, hierarchizované soubory, schopné koordinovat vzájemnou výměnu hodnot a služeb "mimo" pravidla trhu.

Sociolog musí konstatovat, že zavedení "viditelné ruky" přineslo rozsáhlé problémy spojené s monopolizací výroby, na které stát musí reagovat zákonnými normami (ve Spojených státech konkrétně Sherman Act 1890). Přesto zmíněný příklad zároveň inspiroje otázku, zda je možné v sociálním světě uskutečňovat návraty v tom smyslu, že např. revoluce proti revoluci proti stavu X znamená nebo zakládá možnost rekonstrukce stavu X.

V logice uvažování sociologie politiky spíše než sociologie podniku platí zřejmě axiom, vyjádřený svého času francouzským politikem Valéryem Giscardem d'Estaing: "Nelze se vrátit k situaci před rokem 1968, především proto, že situace před rokem 1968 obsahovala podmínky, které vedly k roku 1968" (Le Monde 1975). Český čtenář může datum zachovat i měnit.

Druhý slíbený příklad se vztahuje k pojetí sociologie podniku jako zboží. V dostupné literatuře se prozatím prezentuje vývoj koncepcí sociálního systému podniku jako pokrok sociologického (sociálně psychologického, systémového atd.) poznání. V textu publikace nacházíme i překvapivou charakteristiku tohoto vývoje jako vývoje zboží. Konkrétněji řečeno, změny koncepcí a paradigm sociologie podniku nejsou podle této charakteristiky výrazem vývoje sociologické-

ho poznání, ale jsou jen historií změn módních vzorů. Tak jako móda, i sociologie podniku je ve svých převlecích jen odpovědí na obecnou potřebu inovace, přičemž není příliš důležité, zda jde o odpověď na objektivní, specifickou potřebu, reflektující reálné změny sociálního systému nebo odpověď na obecnou potřebu změny. Úspěch nových přístupů (přechod od taylorismu k politice human relations, přechod od konfliktního konsensu k rozdrobené demokracii nebo k modelu samořízení) je úspěchem nové módy a v této optice je logická i inovace inverzní (např. nahrazení koncepce human relations taylorismem). Českého sociologa může napadnout, zda tvrzení, podle kterého je ekonomické chování vysvětlitelné jen ekonomicky, nebo jinak, podle kterého reálně existuje jen "ekonomický člověk", neobsahuje vlastně představu takové retrospektivní módní inovace. I když se může takové myšlenkové konstrukci vzpírat, asi není možné apriorně potenciální pozitivní efekty takové módní inverze ignorovat.

Konečně a závěrem pokládám za korektní upozornit na to, že kolektiv francouzských sociologů, jejichž publikace inspirovala předcházející úvahy, podléhá, opět v souladu s tradicí francouzské sociologické školy, neustálému pokušení hledat v historii i v současnosti inspiraci pro konstituování sociálního systému průmyslového podniku jako společenství (community), na rozdíl od současného stavu, ve kterém průmyslový podnik vystupuje hlavně jako společnost (society). S tím jsou nutně spojeny všechny úvahy o problémech solidarity, participace, identifikace i identity i úvahy o možných, případně nutných změnách kultury celé společnosti.

Kritické čtení argumentů ve prospěch této perspektivy vyvolává spíše skepsi, nelze ale popřít, že uváděné argumenty mají svoji váhu. I když nejsou opřeny o empirické důkazy, již tím, že dostatečně dokazují temporálnost, a tím i bezvýhodnost všech historických i současných situací "sociálně" organizovaných podniků, otevírají dveře pro sociologické uvažování o této verzi sociální utopie.

*A. Matějovský*



**Reinhold Biskup (Hrsg.): Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft. Kooperation statt Konfrontation.**

Bern u. Stuttgart: Verlag P. Haupt 1986, 367 s.

Pojmy "sociální tržní hospodářství", "participace", "sociální smír", "subsidiární princip" aj. se u nás poprvé začaly běžněji užívat až v průběhu diskuse před uzavřením Generální dohody tripartitních rad. V kontextu současného vývoje naší společnosti, kdy dochází k zásadním změnám sociální struktury, k redistribuci moci i k vytváření nových vzorců sociálních konfliktů a institucionalizace sociálního jednání, má analýza reálných podob participace své nepochybně opodstatnění.

[Problematice převážně ekonomické formy participace (s přirozeným přesahem do sféry sociální a politické, jak je obvykle praktikována odbory) je věnován i projekt Výzkumného ústavu sociálního rozvoje OSN (UNRISD) "Participace a změny vlastnictví výrobních prostředků v Československu", na jehož koncepci i realizaci se podílí skupina pracovníků Sociologického ústavu ČSAV.]

Monotematická literatura k problematice participace v podstatě neexistuje; recenzovaný slovník lze považovat za jeden z mála pramenů informací dosud stále aktuálních (třebaže byl vydán již před pěti lety).

Přes výraznou rozmanitost pohledu vytvářejí publikované příspěvky poměrně harmonický celek se zřetelným společným mottem: sociální tržní hospodářství jako program lze sice celkem jasně definovat, ale vzhledem k lidským slabostem obtížněji naplňovat...

Obsahově jsou dílčí studie seskupeny do tří oddílů: 1. Partnerské vztahy a sociální vyrovnání v SRN; 2. Osvědčené sociální partnerství ve Švýcarsku; 3. Partnerství v mezinárodních vztazích.

Ve vstupní informativní stati se pokouší editor sborníku, R. Biskup, o přesné definiční vyjádření ústředních pojmů.

"Partnerství v sociálním tržním hospodářství představuje ochranu partnerských cílů a zájmů v rámci daného ekonomického uspořádání, a to nikoli jako jeho samostatná, nezávislá organizační forma vedle nebo namísto tržního hospodářství. Nenahrazuje

koordinací mechanismus, nýbrž ho zdokonaluje, zavřuje jako elementární stavební kámen. Tak je umožněna existence partnerství právě "skrze" sociální tržní hospodářství, přičemž to obsahuje ve svém koncepčním opodstatnění a určení vlastní předpoklady realizace a působení hospodářských partnerských vztahů" (s. 13).

Jde o kooperativní, odpovědnou ochranu zájmů zaměřenou ke společnému hospodářskému či sociálnímu cíli, která je založena na vzájemné důvěře a rovnoprávnosti účastníků a na závazných pravidlech chování, a jež má svým jednáním zabraňovat konfliktům ohrožujícím dosažení cíle. Taková zainteresovaná kooperace v rámci hospodářství je pak přehledně znázorněna stranami tarifní smlouvy, zastupujícími zaměstnance i zaměstnavatele, pokud jejich vzájemné vztahy skutečně odpovídají intenzivnímu utváření sociálního partnerství.

V ideologii sociálního tržního hospodářství je vysoce uznávána individuální svoboda jako morální hodnota. Tato svoboda však nutně vyžaduje spojení se sociální spravedlností jako závaznou úlohou. (V těchto pasážích je často citován jeden z nejvýznamnějších teoretiků sociálního tržního hospodářství, dnes již "klasik", A. Müller-Armack: Vorschläge zur Verwirklichung der sozialen Marktwirtschaft. Bern - Stuttgart, 1981.)

Sociální partnerství má společensky "zklidňující" funkci. K urovnání vzniklých zájmových konfliktů je přiměřeně užíváno jen legitimních prostředků boje (jakožto ultima ratio), popř. je jejich užití časově oddáleno. Kooperativním hájením zájmů partnera vzniká vzájemný vztah důvěry. Jedním ze základních předpokladů navození takového vztahu je mj. trvalá informovanost, která přispívá k transparentnosti ekonomických a sociálních možností i k omezení procesu smlouvání zájmů. Neméně nutná je ovšem připravenost a schopnost ke kompromisu.

Sociální partnerství, respektive sociální smír posilují de facto funkční schopnosti tržního mechanismu. Pouze v nerušeném politickém a sociálním prostředí se mohou tržní síly konkurenčně plně rozvinout, a tím co nejefektivněji působit na zlepšování zásobování zbožím i na zvyšování reálné mzdy. Umožňují tak hospodářský růst, který zpětně,

účasti ekonomických subjektů na výsledcích růstu a sociálním vyrovnání, slouží sociálnímu smíru. Někteří autoři (např. již citovaný A. Müller-Armack) v této souvislosti dokonce hovoří o postupném odstraňování třídních rozdílů (ideologicky označovaných jako třídní protiklady) v SRN cestou ekonomického vzestupu dělníků a zaměstnanců. Tento proces mimořádně přispěl mj. k tomu, že odbory vzniklé z dělnického hnutí ztrácejí na *přitažlivosti* u kvalifikovaných dělníků a úředníků, kteří se vlastně liší jen formálně právním zařazením.

Dalším nezbytným předpokladem vzniku a působení sociálního partnerství je právně zajištěný prostor pro jednání, osvobozený od jakéhokoli poručnickování dirigistického či politického, v němž se mohou partneři účelně organizovat a zodpovědně kooperovat. Takový autonomní prostor je vytvářen např. v podobě práva sdružovat se k zachování a k zlepšování pracovních a ekonomických podmínek. Toto základní právo zaručuje individuální a kolektivní koaliční svobodu, a tím nepřímou i tarifní autonomii pro uzavírání kolektivních tarifních smluv mezi příslušnými smluvními stranami na základě platných tarifních systémů, a to s působností právní normy. Příslušné svazy tím díky odborné kompetenci pomáhají státu plnit jeho funkce a zamezují zároveň zbytečnému uplatňování autority státu, když státní orgány (vláda) nejsou vtahovány do procesu regulace konfliktů. Tím na sebe tarifně smluvní partneři přebírají kromě své ochranné a výkonné funkce také funkci *činitele společenského pořádku*. Samostatnost, autonomie jednání, delegace státních úkolů a smysl pro odpovědnost jsou tak předpoklady, za nichž se daří intenzivně utvářet partnerské vztahy ve smyslu sociálního partnerství.

Ze zorného úhlu československé reality považují za nejzávažnější dva tematické okruhy vyskytující se v příspěvcích sborníku:

**1. Úloha státu v sociálně tržním hospodářství - princip subsidiarity.** Tržní mechanismus je přirozeným koordinačním nástrojem decentralizace. Sám o sobě podporuje rozhodujícím způsobem uplatňování subsidiárního principu a zároveň vznik intermediárních - hospodářských a

politických - dispozičních center jakožto potenciálních nositelů kompetence. Tržní hospodářství tedy vytváří ideální prostředí pro rozvoj a působnost sociálního partnerství. Ve výkonové společnosti jsou principy decentralizované koordinace, subsidiarity a sociálního vyrovnání obecně pokládány za vhodné nástroje sladění rozsáhlých možností osobní svobody s celospolečenskými cíli. Pokud je svoboda individua jakožto předpoklad osobního rozvoje postulována tímto způsobem jako základní hodnota a zároveň je institucionálně zajištěna, vytváří se současně i účinná ochrana před pronikáním státních aktivit vznikajících z "nutkové potřeby jednání", jež vyplývá z ideologického nároku státu na ovládání nebo ze "zaopatřovací" ideje určitých společenských skupin. V tomto smyslu bychom i my měli vyslyšet moudrý výrok G. Lebera ("Vom Frieden". München 1980, s. 64), kterého Biskup cituje v úvodní stati: "Tomu, kdo při sebemenší nesnázi volá ku pomoci stát, se nakonec dostane tolik státu, že mu bude z toho těсно. A dostane se mu ho pak i tehdy, kdy už po něm vůbec volat nebude...". Princip subsidiarity (v podstatě vycházející z katolického sociálního myšlení) je tedy třeba chápat tak, že stát pomáhá jen tomu, kdo se ne vlastní vinou ocitne v nouzové situaci a vlastními silami se z ní nemůže dostat. Státní intervence se má omezovat jen na tzv. "pomoc ku vlastní pomoci". H. Eberspächer ("Sociální tržní hospodářství jako program - odpovědnost zaměstnavatelů") přirovnává trefně příliš rozsáhlý komplex subvencí k mnohohlavé hydře, jejíž useknutá hlava okamžitě znovu naroste. W. Wittmann říká, že tržnehospodářský charakter každé politiky lze snadno určit podle míry jejích subvencí. Pro "postižené" z jednotlivých odvětví či regionů jsou subvence vítaným přilepšením, někdy dokonce doslova záchrannou před zkázou. Ale většinou také dalším *krokem z cesty* sociálního tržního hospodářství, jež nechce-li sklouznout ke státnímu (dirigistickému) hospodářství musí neustále stvrzovat výkonovou soutěž. Státní subvence jsou, podle názoru Eberspächera, v podstatě ospravedlnitelné jen např. v dopravě, v obraně a v podpoře sociálního zabezpečení. Teoreticky s ním lze jenom souhlasit.

**2. Role odborů v moderní průmyslové společnosti.** Jak potvrzuje vynikající stejnojmenná analýza J. Starbattyho i kritický příspěvek E. G. Vettera ("Zpět ke konfrontaci - německé odbory 1986"), role odborů, resp. rozsah jejich legitimní báze představuje ožehavý problém nejen v československé "porevoluční" společnosti. Třebaže jde o tendence rozdílně historicky podmíněné, nelze si totiž nevšimnout určitých shodných rysů v současných intencích odborů v ČSFR a v SRN.

V osmdesátých letech dochází v německých odborech k určitým posunům v tradičních, v minulosti snadno rozeznatelných funkcích (obránné, politické a sociální). Příčin je několik; v souvislosti se zpomalením hospodářského růstu, s technologickou revolucí a s restrukturalizací ekonomiky (tudíž i zaměstnanosti) ve prospěch terciárního sektoru se zužuje tradiční členská základna a zájem o členství v odborech všeobecně klesá. Proto stojí odbory nutně před otázkou, jak pojmout svoji roli v současné společnosti. Určitou odpovědí jsou už na podnikové úrovni pokusy odborů podílet se zvýšenou měrou na kontrolních a řídicích funkcích. Tedy na funkcích *mocenských*. Pokusem o rozšíření a přesunutí legitimní báze je, podle názoru J. Starbattyho, i zavádění podnikové instituce "spolurozhodování" (*Mitbestimmung*), kdy odbory vstupují nejen podle svého tradičního oprávnění do jednání o rozdělení toho, čeho bylo nebo bude dosaženo prací, ale i o *způsobech*, jak má podnik nebo závod vyprodukovat to, co se má pak rozdělovat.

Druhou zřetelnou tendencí uvnitř německých odborů je sílící radikalismus socialisticky orientovaného křídla, jehož stoupenci se proklamativně hlásí k demokracii, nicméně většina z nich se nechce nechat "svazovat" současným liberálním hospodářským uspořádáním. Nepovažují se za zájmovou organizaci v rámci tohoto uspořádání a

nechtějí již figurovat jako faktor společenského pořádku, nýbrž jako *opozice* vůči vládnoucí moci. V tomto smyslu by se také nejraději zbavili současné spoluzodpovědnosti za fungování hospodářství (jež vyplývala až dosud z partnerského pojetí spoluvytváření mzdové politiky apod.).

Nejen z výše uvedené stati E. G. Vettera, ale i z dalších příspěvků sborníku (např. o případech nedodržování partnerských principů v mezinárodních vztazích) je zřejmé, že sborník není pouhou propagací sociálního partnerství. Čtenář nicméně z mnohých kritických, ale zároveň konstruktivně ústících analýz logicky nabývá dojmu, že přes řadu obtíží, jimž je třeba čelit při realizaci sociálního partnerství, představuje tato společenská instituce jediné vhodné alternativní řešení, pokud se chceme vyhnout státní reglementaci hospodářství a relevantních společenskopolitických aktivit.

Zdá se, že mechanismus sociálního tržního hospodářství včetně sociálního partnerství je v řadě západoevropských zemí léty prověřen a zjevně se osvědčil. Při respektování místních specifik je podle našeho názoru prospěšné znát možné peripetie fungování této sociálně - ekonomické instituce, s cílem upozornit na některá jeho nebezpečí (viz situace v německých odborech) či konfrontovat realitu s téměř ideální podobou sociálního partnerství (jak je historicky zakořeněno např. ve Švýcarsku). Recenzovaný sborník Reinholda Biskupa je jedním z možných pramenů informací. Uvedenou publikaci lze bezesporu považovat za přímou především v její funkci deskriptivní (včetně objasnění základní relevantní terminologie). Navíc však sborník umožňuje vhlédnout do argumentace jednotlivých sociálních partnerů, což zvláště československému čtenáři poodhalí (u nás zatím poněkud vágní) vymezení jejich rolí.

Irena Hradecká

## Personální práce a personální politika ve svobodném tržním hospodářství

Pod tímto názvem přednesl svou přednášku pro členy sekce sociologie práce, průmyslu a podniku Masarykovy české sociologické společnosti dr. Hermann Schnabel, generální manažer pro sociální projekty firmy Helm AG Hamburg. Dr. H. Schnabel je čestným členem vědeckých rad Univerzity Karlovy a Vysoké školy ekonomické v Praze. Vysokou školou ekonomickou mu byl 12. března t. r. udělen čestný titul doktora ekonomických věd. Jeho přednáška se konala 14. března 1991 v zasedací síni federálního ministerstva práce a sociálních věcí, kromě členů sekce se jí zúčastnili i zájemci z řad studentů sociologie filozofické fakulty Univerzity Karlovy.

Svou přednášku, která představovala shrnutí jeho více než třicetiletých zkušeností získaných výkonem vrcholových manažerských funkcí uvedl dr. Schnabel stručnou informací o své životní a pracovní dráze a charakteristikou exportní firmy Helm AG, obchodní organizace pro chemické a farmaceutické suroviny s 58 pobočkami v Evropě i v zámorí a ročním obratem 5,4 mld. DM.

V úvodní části své přednášky dr. Schnabel hovořil o nárocích a požadavcích na vedoucí osobních oddělení zejména pokud jde o poznání a hodnocení předpokladů uchazečů o zaměstnání u firmy. Mezi prvořadé patří loajalita, konstruktivnost, vyrovnanost osobnosti, schopnost sebezpoznavání se a předpoklady pro vedení lidí. Vedoucí osobního oddělení o přijetí nerozhoduje, pouze je doporučuje - odborné předpoklady posuzuje a hodnotí a o přijetí rozhoduje vedoucí oddělení, kde má nový pracovník pracovat. Personální složení osobního oddělení tvoří vedle jeho vedoucího dva asistenti, kteří první hovoří s uchazeči a vybrané doporučují pro rozhovor na úrovni vedoucího oddělení a sekretářka, v jejíž pracovní náplni je mimo jiné i péče o personál pokud jde o dovolené, nemoci a zdravotní potíže, respektive i finanční potíže a starosti.

Tyto informace doplnil dr. Schnabel v další části výkladu o praktický souhrn

doporučení týkajících se chování uchazečů o zaměstnání během přijímacího pohovoru a údajů uváděných v žádosti o zaměstnání, v dotazníku a v životopisu. V další části přednášky se pak zaměřil na přehled nároků a požadavků, které firma kladé na pracovníky v jednotlivých formách jejich pracovního zařazení, počínaje uční (praktikanty), přes asistenty a referenty až k vedoucím oddělení, vedoucím odborů a členům obchodního vedení. U vedoucích oddělení a odborů k nim patří loajalita k firmě, poctivost, kreativita, adaptabilita vůči spolupracovníkům, schopnost prosadit se v obchodní činnosti a náročnost vůči podřízeným. U vrcholového vedení k tomu přistupuje koncepční myšlení, snaha o zachování pracovních míst a podpora zaměstnanců a úsilí o zvýšení zisků a inovace v činnosti firmy.

Další část přednášky byla věnována pracovním smlouvám, které mají být stručné, přehledné a srozumitelné a mají obsahovat tyto náležitosti: postavení v zaměstnání, datum počátku pracovního poměru, výši platu, délku zkušební doby, délku dovolené a klauzuli o zachování tajemství. Cenné pro posluchače bylo i uvedení výčtu základních zákonných a pracovněprávních norem a předpisů, které ve SRN upravují uzavírání pracovní smlouvy a další pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Z části výkladu, který byl věnován platové strategii stojí za povšimnutí zejména vymezení některých zásad platných pro její formování. Platy mají odpovídat na jedné straně představám pracovníků, na druhé straně však i představám zaměstnavatele o práci a jejích výsledcích. Bezpodmínečně musí být respektována zásada, že za stejný výkon je poskytována stejná odměna. Žádoucí konečně je i to, aby firma platila své zaměstnance o něco více než jiné, a tak pěstovala přesvědčení zaměstnanců o nejvyšším dosažitelném platu právě u ní.

V další části své přednášky věnoval dr. Schnabel pozornost hlavním úkolům a organizaci osobního oddělení firmy. Za jedny z nejdůležitějších uvedl snahy o získání

výkonných a perspektivních pracovníků, péči o odpovídající přípravu učňů (praktikantů), rozšiřování a zvyšování úrovně odborného vzdělání pracovníků, plánování pracovní kariéry a zajišťování sociálních služeb zvyšujících atraktivnost zaměstnání u firmy (provoz dvou vlastních mateřských škol, možnost zahraniční rekreace a podnikové stravování).

Zajímavý a podnětný byl i závěr přednášky týkající se některých charakteristik osazenstva firmy (spolupracovníků) včera, dnes a zítra. Dr. Schnabel se domnívá, že i do budoucna bude zachován růst platů převyšující míru inflace, účta k firmě bude podmíněna především úspěšností managementu, věrnost k firmě pak v první řadě seriózním jednáním se zaměstnanci. Pracovní výkony budou stoupat, soukromé starosti zaměstnanců budou větší, protože nároky budou stoupat více než platy.

Na přednášku pak navázala diskuse, ve

kté dr. Schnabel bezprostředně reagoval na četné dotazy z pléna, týkající se např. zveřejňování úrovně dosahovaných platů, podílu bezprostředně nadřazených na výběru pracovníků, využívání počítačů v personální práci, ročního hodnocení zaměstnanců, podpor vyplácených v nezaměstnanosti atd.

Pro sociology byla tato přednáška nesporně přínosem zejména konkrétností svého pohledu na systém personální práce a personální politiky v podmínkách firmy, která ve svém oboru dlouhodobě představuje světovou špičku. I když firma sociologa nebo psychologa nezaměstnává, společenskovední průprava pracovníků osobního oddělení i managementu se předpokládá a vyžaduje a při formování cílů a zásad personální politiky i praktických činnostech je v široké míře aplikována.

*M. Tomšík*

### **Konference "Automatizace, sociální otázky a práce - AUT/SOP '90"**

Do přípravy konference se promítly změny ve společnosti po listopadu 1989, jakož i poznání, že se mění tradiční pojetí ASŘ. Byl modifikován název konference a obsah byl orientován na zmapování nových problémových oblastí. V uplynulém období se z konference k obecnému problému "automatizace a sociální rozvoj" stala otevřená tribuna, na níž se třibily názory a dostávaly zde prostor nekonvenční přístupy k řešení sociálních problémů. Zformoval se relativně stálý kolektiv účastníků, z nichž jsou někteří dnes ve vysokých funkcích. Přes současné potíže podniků a organizací byla konference dobře navštívena.

Konference konaná v listopadu 1990 v Brně byla orientována na problémy praxe spojené s požadavky na sociologický výzkum a využití osobních počítačů (PC). Měla za úkol seznámit účastníky se strategií sociální reformy, zaměstnanosti a privatizace. Konfrontovat poznatky společenských věd s praxí řízení a realizace sociální orientace nastupujícího tržního hospodářství. Ukázat na problémy, které nutně vyžadují reflexi společenských věd, především sociologie.

Konečně měla přispět k vytváření živých vazeb mezi centrálními orgány, které řídí sociální věci, nově se formujícími instituty služby zaměstnanosti a sociálního zabezpečení a podnikovou i soukromopodnikatelskou sférou. Seznámit se současnými možnostmi využívání osobních počítačů v personální a sociální práci.

Uvedené problémy byly na konferenci probírány a diskutovány v následujících problémových okruzích :

- současné problémy sociální reformy, privatizace a práce;
- společenskovední disciplíny a řešení personálních a sociálních otázek v organizacích; podnikatelství a sociální problémy;
- PC v řízení personálních a sociálních věcí.

Úvodní příspěvek "K sociální reformě" připravil *I. Tomeš* (FMPSV Praha). Zabývá se v něm scénářem sociální reformy a vazbami na scénář reformy ekonomické. Pozornost věnuje konkrétním úkolům sociální reformy včetně programů realizace. Velkou diskusi vyvolal referát "K demonopolizaci sociální péče", který přednesl *P. Višek* (FMPSV Praha). Seznámil přítomné s náměty na podporu podnikání v oblasti sociálních služeb pro solventní občany a vztahu

uvedených služeb ke "státní sociální péči". Hlavní myšlenkou je vytvoření širšího spektra nabídky k umožnění volby. Zajímavé zkušenosti obsahoval referát "Privatizace státních podniků v Polsku", který přednesl pan R. Krys, (ZNZ PAN Bytom). V Polsku se privatizace provádí dvěma rovnocennými způsoby, a to jako a) kapitálová privatizace nebo jako b) přímá privatizace. Kapitálovou, velkou privatizaci je možno provést buď "zdola", jako společný návrh ředitele a rady zaměstnanců, nebo "shora" na základě návrhu ministra pro změnu vlastnických vztahů. V každém případě jde o konverzi státního podniku ve "společnost". Přímá privatizace se týká pouze malých podniků. Umožňuje tvořit tzv. společnosti zaměstnanců, kteří získávají majetek podniku (nebo jeho část) pro využívání za úhradu např. ve formě pronájmu. Proces privatizace je úkolem, který nemá obdoby a rizika nelze definovat. Problémem je nedostatek kvalifikovaných kádrů schopných realizovat bankovní operace a neznalost práce v podmínkách tržního hospodářství. Je také nutná změna vědomí celé společnosti. Na téma "Sociální politika, pluralita, trh, samospráva" hovořil S. Konečný (VÚSRP Bratislava). Občan nemohl dříve získat nezávislost ekonomickou, a tedy ani politickou. Sociální záchranná síť koncipovaná FMPSV je však jednorozměrná, neuvažuje s dalšími vrstvami jako jsou podniky, obce a další instituce. Rozsáhlý diskusní příspěvek "K základním pojmům využívaným v našich konferencích" přednesl B. Jungmann (IVVM Praha). Pojem "sociální rozvoj" považuje za pojem z oblasti "sociálních jistot reálného socialismu" podobně jako "sociální plánování". Doporučoval kriticky se zamyslet nad těmito a řadou dalších pojmů z hlediska současných podmínek. V. Ulman (VŠB Ostrava) přednesl referát "Vzdělávání sociálních pracovníků na VŠ".

Blok sociologických otázek na úrovni podniků uvedl A. Burian (VŠZ Brno) referátem "Sociologické problémy pracovního a společenského chování populace v přechodu na tržní ekonomiku". Tržní ekonomika vyžaduje překonat vžitá schémata řízení především ve smyslu zvýšení osobní odpovědnosti za důsledky řídicích příkazů a zvýšené využívání sociologických poznatků v řízení. Na

základě dřívějších výzkumů, v nichž hledali odpovědi na otázky "proč člověk pracuje" a "co od práce očekává", byla zformulována teorie "stadií sociálního rozvoje". Její využití v současných podmínkách může minimalizovat omyly v oblasti pracovní motivace. Za čtvrté, nejvyšší stadium se považuje seberealizace prací. Teorie definuje následující stadia: 1) orientace na pracovní minimum, 2) maximální výdělek za každou cenu, 3) orientace na atraktivní životní způsob a mezistadia 1-2 a 2-3. Nejrozšířenější je mezistadium 2-3, což znamená orientace na maximální výdělek, ne však na úkor hodnot 3. stadia. Preferenci má dostat motivační typ řízení. Příspěvek "Změny zaměření personálního a sociálního rozvoje" přednesl M. Večeřa (VŠZ Brno).

Delší diskusi vyvolal příspěvek "Malý podnik na cestě k tržní ekonomice, projektování změn v organizaci a řízení" který přednesl V. Čech (VŠSE Plzeň). Na základě "organizační diagnózy" je hodnocena kvalita dosavadní organizace podniku (závodu). Výsledky analýzy dovolují určit, zda je vhodné osamostatnění nebo ne. Strategie osamostatnění je chápána systémově, zahrnuje otázky obchodní, ekonomické, technické, personální a sociální. Je řídicím dokumentem, který slouží k dohodám se zaměstnanci i odbory. Referát "Řízení pracovních skupin v podmínkách přechodu k tržnímu hospodářství" přednesl M. Tomšík (VŠE Praha). J. Dvořák (Perla Ústí n. Orlicí) se zabýval problémem "Sociolog v podniku". Rozvíjel myšlenku, že samotná sociologická analýza nedává dostatečné podklady pro rozhodování. Je zapotřebí, aby byla součástí komplexní analýzy týmu, v němž mají místo lékaři, psychologové ergonomové aj. Dokládal to na výzkumu "Ženy v podniku". Také představa, že sociální politika je jen věcí odborů, není správná. Na téma "Systémovost sociální oblasti" hovořil Z. Dráb (SÚ ČSAV Praha). Zabýval se především systémovostí rekvalifikačních procesů. Doporučuje hledat řešení v koncepci celoživotního vzdělávání.

Blok regionálních problémů sociálního zabezpečení a zaměstnanosti uvedl M. Illner (SÚ ČSAV Praha) referátem "Regionální důsledky přeměn československé společnosti". Systém přeměn byl rozebírán z hlediska

regionálních důsledků změn geopolitické orientace státu, důsledků demokratizace veřejného života a důsledků ekonomických změn. Příspěvek "Územní samospráva aplikovaná v rajónu Pardubice" za autora V. Chroboka přednesl J. Solař (OÚ Pardubice).

Blok automatizace a využití PC byl otevřen referátem "Ekonomické problémy automatizace mezinárodní souvislosti", který přednesl Z. Novák (GR ZVS Brno). Nebude-li náš odbyt napojen na mezinárodní počítačovou síť a výrobek označen mezinárodním čárkovým kódem, budeme za 5-7 let platit velké částky za zpracování dokladů. J. Janda (Čs. st. spořitelna), připravil referát o programovém produktu pro PC "Personální asistent". Programový produkt "Registr obyvatel" uvedl J. Bucek (Orgalen Dvůr Králové n. Labem). Program dovoluje relativně snadno udržovat a využívat registr obyvatel obce do 70 tisíc obyvatel. S antivirovým programem "Secure" seznámil účastníky v referátu "Ochrana dat a programů" V. Zápotocký (SÚ ČSAV Praha).

Dále pro konferenci připravili referáty M. Vitek (VŠCHT Pardubice) - "Synergetika v sociologii"; K. Vališ (DRUTIS Brno) - "Rozvoj bydlení v současných podmínkách"; J. Vlášil (SÚ ČSAV Praha) - "Sociologie a práce"; J. Patočka (SÚ ČSAV Praha) - "K sociálním rolím územního společenství"; V. Pernica (SÚ ČSAV Praha) - "Sociální vynález". E. Mleziva (VÚD Praha) zakončil úvahou "Informace a dezinformace". Na závěr konference byl zorganizován diskusní kulatý stůl, který moderoval B. Jungmann (IVVM Praha). K diskusi vytyčil tři problémy: 1) Kritická reflexe dosavadních pojmů ze sociální oblasti; 2) Formulace filozofie dalších setkání; 3) Nárys tematiky příštího setkání. Z diskuse na konferenci i u kulatého stolu vzešla řada námětů, které umožnily zformulovat následující závěry konference: Jednání konference dovoluje konstatovat, že restrukturalizace československé ekonomiky a výroby probíhá pod vlivem rozpadu dosavadního trhu RVHP. Racionální chování ekonomických subjektů se v těchto podmínkách teprve formuje, a to s určitou váhavostí. Sociální dopady reforem a možné reakce především dělnické a zaměstnanecké

veřejnosti by měly být poznávány s předstihem, především sociologickými metodami. Pro společenskou praxi i společenské vědy vyvstává řada nových praktických i poznávacích úkolů a problémů:

- základní "sociální" orientaci současného dění je vytvářet prostor a možnosti pro individuální rozhodování jednotlivce, v této souvislosti se rýsuje problém vztahu svobody a manipulace;
- rýsuje se reálné nebezpečí snížení vnímavosti k řešení aktuálních sociálních a kulturních problémů života společnosti, redukce problémů společnosti pouze na prosté ekonomické problémy;
- náměty k realizaci sociálního zabezpečení se omezují na taktická opatření, aniž by existovala strategie sociálního rozvoje;
- prosazuje se zjednodušená představa, že vše bude vyřešeno privatizací, ta se navíc ztotožňuje se soukromými obchody a hospodami; k racionální realizaci "kupónové privatizace" bude zapotřebí určitého období a působení příslušné "osvěty";
- za nejvýznamnější a zcela nezbytná opatření sociální politiky v nadcházejícím období se považuje citlivé a spravedlivé uskutečňování valorizace příjmů, zvláště pak dávek a důchodů, spolu s účinnou ochranou bydlení;
- operativní definice pojmů jako jsou např. náklady na pracovní sílu, sociální potřebnost, minimální mzda, přiměřenost bydlení, by měla vycházet z poznatků sociologických výzkumů a respektovat kolektivní vědomí;
- sociální dimenze ekonomické reformy není dostatečně propracovaná;
- je postrádána seriózní analýza systému, z něhož jdeme, který jsme překonali, není pojmenováno, co vlastně bylo překonáno, zatím se minulost hodnotí především politicky a emociálně, výhradně negativně, s notnou dávkou politické demagogie a novinářským způsobem;
- v zájmu formování společenského konsensu je nutno seriózně analyzovat strukturu společnosti a nově definovat význam, zájmy a úlohu jednotlivých tříd, vrstev, skupin;



- zvlášť pak seriózně přehodnotit dříve vytvářený mýtus o úloze dělnické třídy;
- v zájmu realizace skutečně "samosprávné sociální politiky" je zapotřebí zkoumat a objasňovat vztah a podmíněnost politické a ekonomické nezávislosti;
- kriticky hodnotit možnosti přejímání zkušeností jiných zemí v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti; z dřívějšíka víme, že nekritické a mechanické přebírání "zkušeností" a roubování cizích postupů na naše poměry je spíše na škodu;
- v projektech privatizace je nutno uplatňovat komplexní systémový přístup, využívat týmové práce; vedle analýzy technické a ekonomické provádět také analýzu personálních a sociálních podmínek, včetně sociologických výzkumů vědomí pracovního kolektivu;
- personalistiku chápat jako nedílnou součást managementu a v přiměřené míře ji zařazovat do školení řídicích pracovníků; v této oblasti zvyšovat znalost a využívání profesiografie;
- ve spojitosti s privatizací orientovat sociologické výzkumy na odhalování struktury preferencí v kolektivním vědomí;
- sociální politika v podniku by se v nastávajícím období měla soustřeďovat na otázky mezd a platů a pracovního prostředí; obojí by se mělo dostat na evropskou úroveň;
- rekvalifikace má svá rizika, bez analýzy potřeb podniků a pod vlivem přežívajících byrokratických přístupů, by se mohla stát zbytečným vyhazováním prostředků a reglementováním lidí;
- spolu s rekvalifikací je nutno otevírat otázku vytváření nových pracovních příležitostí; státní podpora by měla zahrnovat oba uvedené prvky restrukturalizace zaměstnanosti;
- v komunálních volbách se osvědčily osobní počítače, poskytující technicky i ekonomicky příznivé výsledky při realizaci registru do 70 tisíc obyvatel, tisk však vyžaduje výkonnou tiskárnu; celostátní i regionální registry obyvatelstva narážejí na problém osobních svobod individua;
- nové podmínky si vynucují zavádět nové pojmy, nebo měnit obsah doposud používa-

- ných pojmů; dosavadní pojem "řízení sociálních procesů", zvláště ve spojení s pojmem "plánovité řízení", vyvolává představu příliš "paternalistického" zasahování do sociálních procesů a života individua, navrhuje se pojmenovat činnosti v sociální oblasti "moderováním sociálních procesů" (moderování je sice v angličtině synonymem řízení, v češtině je běžně chápáno jako citlivější, volnější forma řízení);
- více dimenzí má také pojem "sociální jistoty", doposud preferované "věčné hledisko" (zjednodušeně: co dostanu, na co mám nárok) je zapotřebí přeměnit na hledisko "procesní", tzn. jistoty v pravidlech hry;
- v důsledku přechodu na tržní ekonomiku se doporučuje přehodnotit strukturu doposud sledovaných statistických údajů sociálního rozvoje a sociálního zabezpečení;
- navrhuje se také rozšířit obsah pojmu informatika na "komunikační potenciál společnosti" což lépe vystihuje vazbu na sociální solidaritu.

Zvláštní místo měly diskuse a posléze náměty vztahující se na pořádání a obsah další konference. Z diskuse vyplynulo, že nadešel čas pro kritické zhodnocení výsledků doposud námi pořádaných konferencí a k vyhodnocení obsahových poznatků i organizačních zkušeností. Bylo konstatováno, že je účelné a přínosné pokračovat v pořádání konferencí orientovaných na řešení obecného problému "automatizace a sociální rozvoj". Doporučuje se:

- mezi problémy restrukturalizace zahrnout mimo jiné problémy formování požadavků na kvalifikační přeměny pracovníků aparátů státní správy a ministerstev, jakož i formování profesionálně vyspělých pracovních kolektivů státní správy;
- automatizaci v rámci konference důsledně orientovat na uživatelské aspekty celého spektra techniky pro duševní, kancelářskou a řídicí práci od PC přes počítačové sítě až po faxy;
- pro příští konferenci preferovat téma Vytváření informačních a kvalifikačních předpokladů k moderování (regulování?) sociálních procesů.

Vladimír Pernica

## Konference CHER v Bruselu

Mezinárodní konsorcium výzkumníků v oblasti vysokého školství (CHER) bylo založeno teprve v roce 1988, do současnosti si však vydobýlo velmi dobré renomé. Má 142 členů - odborníků zastupujících nejrozličnější vysokoškolské instituce, výzkumné ústavy i vládní úřady z 25 zemí světa, z nichž největší počet je ze západní Evropy. Do současnosti navázalo odborné, organizační a finanční kontakty s nejvýznamnějšími mezinárodními organizacemi, které se tak či onak zabývají problematikou vysokého školství: s Radou Evropy, Evropskými společenstvími, Evropskou kulturní nadací, OECD, UNESCO, Světovou bankou, Evropskou asociací pro institucionální výzkum, Společností pro výzkum vysokého školství, Mezinárodní asociací univerzit a Evropskou konferencí rektorů. Ačkoli konsorcium připouští spolupráci s těmito a dalšími organizacemi, chce si vůči nim uchovat odbornou nezávislost. Mezi osobnostmi, které formují tematické zaměření činnosti konsorcia a jsou zároveň jeho zakládajícími členy, patří profesor Ulrich Teichler z Vědeckého centra pro výzkum vysokého školství a zaměstnanosti na Gesamthochschule v Kasselu (SRN), profesor Guy Neave z Institutu vzdělání na Londýnské univerzitě a profesor Frans van Vught z Centra pro studium vysokého školství na univerzitě Twente (Holandsko).

Konsorcium se soustřeďuje zejména na základní výzkum v oblasti vysokého školství, a z toho především na teorii a metodologii výzkumu, sekundárně se však zabývá také vysokoškolskou politikou. Jeho záměrem je přispět k výměně informací mezi odbornou veřejností a stimulovat kvalitu její činnosti. Kromě toho chce v návaznosti na Mezinárodní asociaci univerzit poskytnout platformu pro spolupráci odborníků a koncepčních pracovníků na poli vysokého školství.

Ačkoli cílem CHER výslovně není motivovat mezinárodní výzkum, přesto se předpokládá, že jej bude inspirovat na neformálním základě. Z těchto důvodů připravuje tzv. direktorát zájmů, profesionálních záměrů a odborného zaměření svých členů.

Určující ambicí konsorcia je sdružovat špičkové profesionály z oblasti vysokoškol-

ského výzkumu, jehož dosavadní fragmentarita a rezistenci vůči mezinárodní kooperaci se snaží překonat.

V těchto intencích také proběhla výroční konference CHER, která se uskutečnila 9. až 11. listopadu 1990 v Bruselu.

Část jednání byla věnována zemím střední a východní Evropy, které se v současnosti více než teorii vědy musí zabývat řešením aktuálních společenských problémů. Z nich, jak se ukazuje, se vzdělávacích systémů zvláště týká napjatá finanční bilance těchto zemí a nezbytnost nově formulovat vztah vysokého školství a pracovního trhu, zejména s ohledem na potřebu vyšší profesionální orientace studia v nadcházejících náročnějších ekonomických podmínkách. Vysoké školství se v těchto zemích zřejmě nevyhne určité komercializaci, v podobě přímých hospodářských vztahů institucí s ekonomickými subjekty. Předpokládá se, že finanční politika státu bude podporovat z hlediska potřeb národního hospodářství perspektivní obory studia a naopak potlačovat obory neperspektivní, přitom však musí brát v úvahu i nutnost zachování tzv. sociálně kulturní úlohy vysokoškolského vzdělání odrážející se v jeho hlubším teoretickém záběru.

V těchto souvislostech je třeba zkoumat uplatňování autonomie institucí vůči státnímu řízení a ekonomickým subjektům, hodnocení kvality jejich činnosti, výměnu informací mezi státem a vysokými školami a situaci na trhu pracovních sil.

Ačkoli je obecně uznávána potřeba rozšířit přístup obyvatelstva na vysoké školy, zejména s ohledem na perspektivní potřeby rozvoje společnosti, v současnosti nepostačuje jeho kapacity.

Předpokládána větší diferenciací délký, odborného zaměření a praktického versus teoretického studia, která by se v Československu měla uskutečnit zejména prostřednictvím rozvoje neuniverzitního sektoru, by pravděpodobně v kombinaci s lepší vnitřní organizací institucí byla nejschůdnější cestou řešení naznačených problémů. Z hlediska zajištění odborné úrovně akademického personálu i získání dalších finančních prostředků bude rovněž třeba v těchto zemích znovu posoudit vztahy k akademiím věd (jejichž řešení však není v kompetenci resortu)

a postavení výzkumu na vysokých školách (zejména jeho specifikaci v nově vznikající legislativě).

Uvedená témata byla v diskusi vytipována jako hlavní oblasti výzkumného zájmu ve středoevropských a východoevropských zemích, přičemž bylo konstatováno, že velká část výzkumníků se též aktivně podílí na vytváření politiky vysokoškolského vzdělání v těchto zemích. Jejich situace je tak poněkud odlišná od situace západních účastníků konference, jejichž přednostním zájmem byly problémy spíše teoretické povahy, jako například možnosti zjišťování kvality studia a jeho mezinárodní srovnatelnosti, konceptualizace vztahu vysokého školství a veřejné správy, oprávněnost pojmu akademických elit, měnící se definice vysokého školství (s ohledem na celoživotní vzdělávání a nové komunikační technologie), vymezení modelů univerzitní autonomie. Kritika zazněla na nedostatečnou finanční podporu věnovanou výzkumu v oblasti vysokého školství ze strany státu (zejména v Belgii).

Z věcného hlediska byla zajímavá komparativní studie členských států Evropského společenství o výdajích na vysoké školství, vypracovaná na univerzitě Twente (autoři Frans Kaiser, Jos B. J. Koelman, Jan W. M. Hopstaken, Raymond J. B. M. Florax), která byla na konferenci předložena písemně. V těchto zemích představují v průměru výdaje na vysoké školství 19 % rozpočtu na vzdělání a 1,6 % státních výdajů. Ačkoli se tyto ukazatele mezi zeměmi značně liší, což je dáno rozdílnými systémy vzdělání, měřeno výdaji na studenta se v časovém srovnání osmdesátých let projevuje zřetelná tendence ke sblížování tzv. chudších zemí (zejména Portugalska a Španělska - nárůst

výdajů o 28 % - a Itálie - o 59 %) a bohatších zemí (Holandska, Německa a Belgie - snížení výdajů o 20 - 25 %). Tento jev koresponduje s obecnějším procesem konvergence kapitalistických ekonomik v rámci Evropského společenství a jeho vysvětlením je patrně transfer znalostí a technologií a zvyšující se mobilita studentů a učitelů.

V hodnocení průběhu konference Ladislavem Čerychem z Evropského institutu vzdělání a sociální politiky (IEEPS) sídlícího v Paříži byla zdůrazněna nezbytnost propojování odborného zaměření členů konsorcia zejména ze zemí západní a východní Evropy, v zájmu dosažení společného cíle, jímž je zkvalitnění vysokého školství i jeho významu. Přestože vzdělávací soustavy střední a východní Evropy nemohou a ani nechtějí kopírovat západní modely, měly by mít možnost racionálně posoudit a využít jejich zkušenosti, s případnou poradní spoluúčastí západoevropských partnerů. V tomto ohledu, pokud jde o navázání příslušných kontaktů, konference splnila své poslání.

Specifickým přínosem pro Československo je mimo to předběžná dohoda s profesorem Tamaszem Kozmou z Maďarského ústavu pro vysokoškolské vzdělání v Budapešti a s profesorem Krzysztofem Opolskim z Ústavu pro vědu, politiku a vysoké školství ve Varšavě o společném výzkumu vybraných aspektů vysokého školství a jeho vztahu k trhu pracovních sil v Československu, Polsku a Maďarsku. V Československu lze v tomto ohledu navázat na výzkumy zaměstnanosti absolventů vysokých škol provedené v roce 1991 v České i Slovenské republice.

*Jana Hendrichová*

### **Inter-univerzitní středisko v Dubrovniku na křižovatce**

Je tomu jen několik málo let, co se prostory Interuniverzitního střediska (IUC) doširoka otevřely i pro zájemce z Československa. Přímou explozí co do počtu účastníků dubrovnických kursů z Československa byl charakteristický rok 1990. V tomto roce bylo výjimečné, pokud kurs neproběhl s aktivní ane-

bo alespoň s pasivní účastí mladých českých nebo slovenských vědců a odborníků. Stejně tak vzrostl počet lektorů z řad československých odborníků. Zdálo se, že československá odborná veřejnost tak našla jednu z cest, jak se prezentovat široké světové obci odborníků a jak navazovat nové kontakty a formy spolupráce.

Po úspěšném "rozjezdu" se však začínají rozbíhnout mechanismy "zadržat", rysuje se

dokonce reálné nebezpečí jejich úplného zastavení. V čem je příčina? V žádném případě se nejedná o jednu příčinu, ale o jejich víceméně provázaný komplex. Jednou z nejvýznamnějších příčin je dlouhodobě nestabilní společenská a politická situace v Jugoslávii a její jedno z mnoha vyostření v prvním pololetí roku 1991, které se pro mnoho posluchačů a lektorů stalo důvodem k odstoupení od cesty do Dubrovníku. Druhou, neméně závažnou příčinou narušení chodu dubrovnických kursů, se stalo skutečně drastické zvýšení nákladů na dopravu pro většinu účastníků z východoevropských zemí. Toto zvýšení bylo doprovázeno neustálým růstem cen široké spotřeby a udržováním nereálného kursu dináru vůči konvertibilním měnám. Proti růstu cen bojuje vedení IUC dosud poměrně úspěšně, ceny ubytování pro účastníky kursů zůstaly na stejné úrovni jako v uplynulém roce. Avšak vše ostatní zůstává mimo jeho moc. (Např. k zajištění 10 denního pobytu v Dubrovníku včetně dopravy je v mimosezónním období roku 1991 zapotřebí přibližně \$ 400-550, což je více než dvojnásobek nákladů z loňského roku.)

Uvedené příčiny přispěly k tomu, že v jarních měsících roku 1991 byl rušen prakticky každý druhý kurs, z nichž jen některé byly přesouvány na jiný termín. Nejzávažnější příčina však spočívá ve vzniku Středoevropské univerzity.

Na začátku roku 1991 zahájila v Praze, Bratislavě a Budapešti svoji činnost dlouho očekávaná a pro středoevropský prostor tak žádoucí instituce - Středoevropská univerzita. Zdánlivě bez souvislosti s dubrovnickými kursy, až na skutečnost, že velká, ne-li dokonce největší část finanční podpory pro obě instituce plyne ze stejného zdroje, a to z fondů Open Society - Soros Foundation.

IUC má za sebou téměř dvacet let činnosti, v posledních pěti letech se stalo skutečně tím, co dostalo do vlnu při svém založení, a to stát se místem komunikace Východu se Západem především mladých vědců a odborníků nejrozumnějšího zaměření. Je známostí skutečností, že něco takového nelze vytvořit ze dne na den, že to vyžaduje dlouholeté úsilí a vynaložení značných finančních prostředků. O to více překvapily informace, že Středoevropská univerzita by měla být

založena na obdobných principech fungování jako IUC, a to na pořádání krátkodobých kursů s mezinárodní účastí posluchačů i lektorů. S malým rozdílem, jednací řečí se zde stává výhradně angličtina (v IUC němčina, angličtina a francouzština).

Známe-li společenskopolitickou realitu v Chorvatsku a Československu a konkrétní podmínky a možnosti organizace kursů, pak se objevuje otázka, zda případné přesměrování toku finančních prostředků Soros Foundation z Dubrovníku do Prahy, a tím dosažení faktického znemožnění účasti na kursech v IUC těm, kteří na podporu Soros Foundation byli doposud závislí, nepřináší s sebou i určitá negativa a pokud ano, pak pro koho. Lze odpovědět, že přes řadu nesporných výhod se objevují ne zcela zanedbatelné negativní důsledky, a to zejména pro:

- československou mladou vědeckou generaci, která s IUC tak ztrácí dříve i dnes stále vzácnou možnost obhajoby svých názorů na cizí půdě;
- účastníky dubrovnických kursů z jihovýchodní Evropy, pro které je cesta do Prahy ještě nákladnější záležitostí než cesta do Dubrovníku;
- celou obec čs. vědců, kteří tak ztrácejí jednu z možností přímého poznání společenskopolitické současnosti Chorvatska;
- intelektuální frontu Chorvatska, která je tak oslabována ve svém úsilí o zařazení země do středoevropského regionu (IUC svým způsobem převzal tradici Korčulanské školy, která měla význam zejména pro jižní a střední Evropu);
- IUC samotné, které se tak pravděpodobně stane provinční záležitostí, přičemž plody jeho práce se přemístí do Středoevropské univerzity.

Jediné možné řešení vzniklé situace vidím v zachování způsobu a rozsahu činnosti IUC a zároveň v rozvíjení Středoevropské univerzity ne jako instituce, která by měla převzít štafetu od IUC, ale jako jeho partnera, který bude působit zejména, ovšem nejenom, v oblastech, které nevykřívá a nebude vykřívát IUC. Jedině touto cestou se vytvoří pro mladou vědeckou generaci možnost volby školy podle toho, která bude podle jejího

názoru kvalitnější a pro ni prospěšnější. Před Středoevropskou univerzitou leží totiž dlouhé období její konstituce, a to nejen konstituce materiální, ale zejména intelektuální. Vytvoření stabilně kvalitního kádru lektorů není realizovatelné ze dne na den, ani z roku na rok. Vysoká úroveň většiny lektorů přednášejících v dubrovnických kursech je výsledkem dlouholetých hledání těch odborníků, kteří jsou schopni předat nejvíce a pedagogicky nejlépe své odborné a vědecké zkušenosti. Vše nasvědčuje tomu, že v současné době je

tento kádr stabilizovaný, což vytváří předpoklady pro úspěšnost kursů v budoucnosti. Situace se samozřejmě vyvíjí. I kdyby v době zveřejnění tohoto textu byla situace vyřešena k všestranné spokojenosti, přesto může sloužit jako doklad o obtížnosti a klikatosti cesty vznikání něčeho nového. Bude-li naopak situace vyřešena v neprospěch IUC, pak nechť text slouží jako upozornění na další možnosti jejího řešení.

*J. Svátek*

## Dopis Edvarda Beneše I. A. Bláhovi

*Sociologie v českých zemích po vzniku ČSR přestávala být převážně předmětem "soukromého zájmu" jednotlivých vědců a dostávala se do povědomí širší veřejnosti jako disciplína, s níž je možno počítat i v procesu formování nově vzniklé státní positivity. V prvním desetiletí existence ČSR se tento obrat projevoval jednak ve snaze po institucionalizaci sociologie, jednak ve zvýšeném zájmu o studium tohoto oboru. Na konci dvacátých let se jeho symptomy objevily i v úsilí přejít od analýzy převážně orientované na studium zahraniční literatury k vlastnímu empirickému výzkumu. Pokud jde o institucionalizaci, bylo prvním krokem v tomto směru založení Masarykovy sociologické společnosti. Zájem o studium sociologie na filozofické fakultě Karlovy univerzity mimořádně vzrostl, a to tak, že v roce 1927 bylo v sociologickém semináři profesora Bedřicha Foustky přihlášeno 90 posluchačů, což lze srovnat jen se situací, ke které došlo po dalších čtyřiceti letech. Ze sociologického semináře vyšlo několik talentovaných a nadšených sociologů jako byli Otakar Machotka a Zdeněk Ullrich, kteří usilovali o "moderní" orientaci svého oboru. To v jejich představách znamenalo odstranit z něho "poslední zbytky mysticismu" a překonat tendenci přílišného etického hodnocení. I morálka a náboženství mohou být přece "přirozené" vysvětlovány. Toto zaměření na empirický výzkum podporovali i starší sociologové, především I. A. Bláha, E. Chalupný a J. Král a v jeho duchu uvažoval i Edvard Beneš.*

*Jako jeden z předních politiků ČSR působil E. Beneš nejen jako architekt české zahraniční politiky, od roku 1913 byl rovněž řádně habilitovaným docentem sociologie, s jehož vlivem se počítalo i při organizaci vědeckého života, zejména pak při organizaci a institucionalizaci této vědní disciplíny. Beneš podpořil i proces systematictějšího uplatňování zájmu o výzkum projevů každodenního života, zájem o "přímé experimentování sociologické". Sociologickými postupy se sám řídil při své politické práci. Comptonovi Mackenziemu řekl: "Docentská práce dokončila můj filosofický vývoj. Prokousal jsem se v pravém slova smyslu k ustáleným názorům v noetice ... a začal jsem je ponenáhlu uplatňovat v metafyzice, etice, psychologii a sociologii. Ze sociologie teoretické přenesl jsem je za války na sociologii praktickou, tj. na politiku." [Mackenzie, C.: Dr. Beneš. Praha, Družstevní práce 1948, s.65-66]. V sociologii proto spatřoval významný nástroj pro správnou orientaci politiky ve prospěch nové československé státnosti. Svým dílem se začlenil do počátků narůstajícího proudu české sociologie, která směřovala k empirické orientaci. Je pochopitelné, že se u něho toto zaměření odvíjelo právě z enormního zájmu o politiku. Vznik Sociologické revue, o níž ho I. A. Bláha předem informoval, považoval za významný krok v uvedeném směru. Proto dopis jejímu redaktoru I. A. Bláhovi formuloval jako určité programové prohlášení, v němž upozornil na pestrou paletu problémů, které by se měly stát předmětem výzkumného zájmu české sociologie: přerod vesnice, městská kultura, jazyková otázka aj. Zřetelný je však důraz kladený na oblast*

*politiky, kterou vždy chápal jako souhrn problémů spojovaných s rozvojem demokracie a sociálně spravedlivého státu.*

*(Dopis E. Beneše prof. I. A. Bláhovi byl zveřejněn v prvním čísle prvního ročníku Sociologické revue v r. 1930).*

*Emanuel Pecka*

Milý kolego Bláho!

Vítám upřímně myšlenku vydávati sociologickou revui československou. Nemohu-li hned do prvního čísla přispěti odbornou studií, chci aspoň zdůrazniti, jak důležitou institucí tato revue může býti jako nezbytný doplněk prvních pokusů o organizování vědecké práce sociologické u nás. Již samo ustavení sociologické společnosti bylo u nás významným pokrokem v tomto oboru vědecké práce. Logickým doplňkem a nezbytným nástrojem dalšího organisování sociologického studia je odborná revue, která právě nyní vstupuje v život, nyní - téměř 60 let po první české publikaci sociologické, po díle Lindnerově, a téměř 40 let po prvních pracích Masarykových. Fakt soustavného organisování vědecké práce sociologické u nás jest důkazem rostoucího rozmachu jejího u nás. Nový organizační nástroj, jímž bude nová revue, bude moci splňovati úkoly, se které dosud nebyli ani jednotlivci v tomto oboru pracující, ani dosavadní společnost.

Sociologická revue československá má před sebou vděčné úkoly, tím vděčnější, že právě jde o pole dosud nezpracované, vskutku o novinu. Jde o práci na poli domácím i cizím.

1. Nový společenský útvar československý, daný samostatným životem státním, dává domácím pracovníkům možnost pozorovati nové a nově se rodící projevy sociálního života, přímé experimentování sociologické. Po té stránce různé části naší republiky, postupujeme-li od západu na východ, poskytují nepřehledné množství vděčného materiálu ke studiu, k němuž nová revue může iniciativně velmi vydatně povzbuzovati. Upozorňuji nejen na Slovensko, ale zvláště na Podkarpatskou Rus, kde máme přímo možnost verifikovati si mnoho ze svého vývoje národního, sociálního, politického a hospodářského od dob obrození, tím spíše, že tam proces na menším území a za příznivějších okolností postupuje mnohem rychleji kupředu. Ale již sám fakt samotného života státního dává příležitost ke studiu sociologickému, jaké se našim pracovníkům sociologickým v dobách před osamostatněním nenaskytovalo a jakého ve státech již dlouho existujících sociologové nemají. Nejde jen o zjevy kolektivní (nová psychologie a fysiologie venkova, diferenciace vesnice, přerod Prahy z provinčního města na residenci, vzrůst nových center městské kultury [Plzeň, Brno, Ostrava, Bratislava, Užhorod]), ale o poměr individuí a organisací k celku státnímu a k světu (realisování "světovosti", rozmach jazykové "politiky": vzrůst znalosti cizích jazyků a expanse vlastního jazyka, zvláště v cizině).

2. Československá sociologická revue má a může si vytknouti také speciální úkoly, jež mezinárodní vědecké forum snadno přehlídí. Jde především o to, aby

sledovala vědeckou práci sociologickou národů slovanských a malých národů středoevropských a východoevropských, o níž odborný vědecký svět západoevropský vůbec neví.

3. Jiným úkolem, který úzce souvisí s úkolem právě vyznačeným, jest, zapojovati československou práci sociologickou v rozsahu naznačeném do světové práce v tomto oboru. Nejen informovati, což je samozřejmé, o světové práci sociologické, ale i informovati cizinu o československé práci sociologické na tomto širším základě. Dokud zůstává nesplněn starý požadavek Masarykův, který Masaryk vznesl před 45 lety, abychom měli německou revui informující cizinu o naší vědecké práci, dotud - a snad i potom - bude třeba, aby odborné revue organisovaly tuto informační činnost samy, a to nejen pouze cizojazyčnými resumés obsahu revue, nýbrž organisováním této informační činnosti také jednotlivci (pro cizí revue a velké zahraniční listy, které věnují soustavnou pozornost vědecké práci, zvláště sociologické).

Očekávám od nové revue prohloubení a rozšíření zájmu pro sociologické studium také v oboru politiky. Po příkladě Masarykově buduji celou svou praksi politickou na pevném podkladě sociologickém. Politika je také mně vědou a uměním, politika také mně je výchovou k demokracii neboť nestačí míti instituce demokratické, nýbrž lidi, občany, proniknuté skrz naskrz ideály demokratickými. Nová revue může vážně přispěti k této demokratické výchově. Budu její práci v tomto směru se zájmem sledovati a podle svých možností jí se účastniti a vždy ji podporovati. Jsem rád, že se práce této ujímáte právě Vy, a jsem jist, že ji povedete jistě se zdarem. A k tomu Vám posílám svá upřímná přání.

Váš oddaný

Dr. Edvard Beneš.



## **Pokyny pro autory**

### **1. Kontakt redakce s autory**

Návštěvní dny pro autory jsou v redakci pondělí a čtvrtek od 10 do 17 hod. Větší část kontaktů s autory probíhá písemně. (Pro chod redakce je nutné dodržování smluvných termínů.) Autor může projednat předem svůj záměr, zjistit výhledy pro text určitého zaměření. Redakce informuje autora do 2 měsíců o publikačních záměrech rukopisu.

### **2. Posuzovací řízení**

Stati bez uvedení autora jsou posuzovány dvěma recenzenty, jejichž jména rovněž nejsou autorům sdělována. Ve sporných případech může být zadán i další posudek. Při rozdílném názoru recenzentů a šéfredaktora rozhoduje zasedání redakční rady. Šéfredaktor může sám vrátit text, který zjevně odporuje obsahovému zaměření časopisu. Redakce může vrátit text nesplňující formální a technické nároky, na které autora upozorní. Pro otištění recenzí, zpráv a informací je rozhodující názor šéfredaktora, který si na ně popřípadě může vyžádat posudek.

### **3. Rukopisy**

I. Rukopisy dodané redakci musí být obsahově dokončeny a musí mít určité formální a technické náležitosti, jinak mohou být bez dalšího vráceny. Rukopisy musí splňovat ČSN 88 0220 (Úprava rukopisů pro sazbu). Jedná se o normostránky s řádkováním 2 a s třiceti řádkami na stránce, tj. 1800 úhozů na stránce. Dále musí být v rukopisu označena kurzíva podtržením textu vlnovkou, nadpis podtržením, členění textu na odstavce musí být zřejmé, stejně tak jako vyznačení míst pro tabulky. Redakce přijímá rukopisy v tištěné podobě, v trojím vyhotovení (z toho dva exempláře bez uvedení jména autora) a pokud možno současně na disketě (prozatím redakce přijímá pouze textové soubory pro editor Microsoft Word verze 5.0 a vyšší nebo neformátovaný ASCII text s kódováním znaků s diakritickými znaménky podle bratří Kamenických). Tabulky, grafy a obrázky jsou přiloženy za textem na samostatných stranách (autor musí počítat s tím, že grafy a tabulky mohou sloužit přímo jako předloha pro tiskárnu).

Při psaní tabulek v textovém editoru Microsoft Word odděluje jednotlivé položky v řádcích (odpovídající jednotlivým sloupcům tabulky) vždy jedním tabulátorem pro každý sloupec, a to i v případě, když jde o prázdný sloupec; v běžném textu tabulátory nepoužívejte!

II. Při psaní používejte pouze běžné zkratky (např., apod., atd., tj., viz Pravidla českého pravopisu - seznam zkratk). Letopočty vypisujte nezkráceně (1991).

Při psaní na počítači (v prostředí Microsoft Word) odděluje jednotlivá slova od sebe pouze jednou mezerou, interpunkční znaménka pište jako součást předcházejícího slova. Text pište průběžně, slova nerozděluje. Odesílací klávesu (Enter, Return) používejte pouze k ukončování odstavce. Mezi odstavci nedělejte zbytečné volné řádky. Pouze v případě neformátovaných ASCII textů, kdy je nutné každou řádku ukončit stiskem odesílací klávesy, odděluje odstavce od sebe vždy jednou volnou řádkou.

Pozor na záměnu nuly (0) a velkého O, jedničky (1) a písmena l. Při psaní závorek používejte znaků (). Pozor na zbytečné chyby ve slovech: výjimečný, výjimka; eventuální; expertiza; schéma, schematický, téma, tematický; sympozium, intenzivní, provizorium, symbióza; kurs, disertace apod.

III. Odkazy na literaturu uvnitř textu uvádějte do hranatých závorek v pořadí: příjmení autora (není-li uveden, pak první slovo názvu díla), rok vydání a stranu, pokud jde o citaci. [Weber 1983: 21-26]; v ostatních případech stačí jméno autora a rok vydání [Weber 1983], nebo jen rok vydání [1983].

Abecední seznam literatury musí obsahovat tyto bibliografické údaje v tomto pořadí: příjmení a počáteční písmeno jména, rok vydání, název díla (kurzívou), místo vydání a nakladatelství, u sborníků editor.

Černý, K. 1991. *Hledání smyslu*. Praha: Academia.

Černý, K., J. Zelený. 1991. *Další hledání smyslu*. Praha: Academia.

Černý, K. et al. 1991. *Nové hledání smyslu*. Praha: Academia.

Článek v časopise (periodiku):

Bílý, A. 1991. "Několik poznámek o hledání smyslu." *Časopis hledačů smyslu* 56: 295-311.

Článek ve sborníku (neperiodiku):

Žlutý, B., M. Žlutá. 1991. "Hledání smyslu ve střední Evropě v posledních třiceti letech." *Sborník z třetí mezinárodní konference hledačů smyslu*, ed. by Z. Kropenatý et al. Praha: Ústav pro hledání smyslu.

Prosíme autory, aby nám posílali co nejúplnější bibliografické údaje, zejména čísla ročníků a počáteční a konečné stránky článku.

IV. Ke každé stati musí být přiloženo shrnutí na maximálně 2,5 normostranách a abstrakt nejvýše na 20 řádků, oboje v češtině i angličtině. Při překladu nezapomeňte na přeložení nadpisu.

V. Maximální rozsahy rukopisů jsou následující:

|                                       |          |
|---------------------------------------|----------|
| Stati, výzkumné a metodologické texty | 20 stran |
| Recenze                               | 7 stran  |
| Zprávy a informace                    | 5 stran  |
| Anotace                               | 1 strana |

#### 4. Redakční úpravy a korektury

Redakce provádí jazykovou úpravu textů, která spočívá v opravě gramatických a stylistických chyb a prohřešků. Větší úpravy textu redakce bez souhlasu autora neprovádí.

#### 5. Autorská korektura

Autorská korektura se provádí pomocí korekturních znamének (ČSN 88 0410), omezuje se na překlepy a chyby vůči rukopisu, aby nedošlo k narušení počítačové sazby (tj. k narušení stránkování). Je stvrzena značkou imprimatur, datem a podpisem autora. Redakce může se souhlasem autora provést drobné úpravy v případě, že text nepatrně přesahuje na jinak prázdnou stranu. Pokud autor provede větší zásahy do textu, bude redake korekturu opakovat a autor se tak vystavuje nebezpečí, že jeho text bude vyřazen z daného čísla.

# SOCIOLOGICAL

## CONTENTS

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| One word of introduction | 395 |
|--------------------------|-----|

## ARTICLES

|                                                                                              |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Z. Strmiska: Observations on the relationship between social structure and political culture | 397 |
| J. Vlácil: The roots of the crisis of work                                                   | 425 |
| A. Vodáková: To the question of women's work                                                 | 440 |
| O. Suša: Human work and self-realization in context of social change                         | 455 |
| M. Čakrt: Social climate in the corporate management structures                              | 468 |

## FROM SOCIOLOGICAL SURVEYS

|                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| D. Slejška, J. Havlová: Development of the non-academic sphere of sociology of work and industry in the 1970s and 1980s in Czechoslovakia | 484 |
| Ch. Munžafjarov, M. Poloncarz: Development of employment in North Bohemia                                                                 | 495 |
| M. Tuček: Social differentiation in occupational sphere in the consciousness of Czechoslovak population                                   | 504 |

## REVIEWS

|                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----|
| R. Sainsaulieu (ed.): L'entreprise, une affaire de société (A. Matějovský)     | 519 |
| R. Biskup (Hrsg.): Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft (I. Hradecká) | 524 |

## NEWS AND INFORMATION

## DOCUMENTS

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| The letter by Edvard Beneš to I. A. Bláha | 536 |
|-------------------------------------------|-----|

## INSTRUCTIONS FOR THE AUTHORS

REVIEW

4

# SOCIOLOGICKÝ

## OBSAH

|                                                                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Slovo úvodem                                                                                                          | 395 |
| STATI                                                                                                                 |     |
| Z. Strmiska: Poznámky ke vztahu sociální struktury a politické kultury                                                | 397 |
| J. Vlášil: Kořeny krize práce                                                                                         | 425 |
| A. Vodáková: K otázce ženské práce                                                                                    | 440 |
| O. Suša: Práce a seberealizace člověka v kontextu společenských změn                                                  | 455 |
| M. Čákr: Sociální klima v řízení průmyslového podniku                                                                 | 468 |
| ZE SOCIOLOGICKÝCH VÝZKUMŮ                                                                                             |     |
| D. Slejška, J. Havlová: K vývoji mimoakademické sféry sociologie práce a průmyslu v sedmdesátých a osmdesátých letech | 484 |
| Ch. Munžafjarov, M. Poloncarz: K vývoji zaměstnanosti v severních Čechách                                             | 495 |
| M. Tuček: Sociální diferenciacie v profesní sféře ve vědomí československé populace                                   | 504 |
| RECENZE                                                                                                               |     |
| R. Sainsaulieu (ed.): L'entreprise, une affaire de société (A. Matějovský)                                            | 519 |
| R. Biskup (Hrsg.): Partnerschaft in der Sozialen Marktwirtschaft (I. Hradecká)                                        | 524 |
| ZPRÁVY A INFORMACE                                                                                                    |     |
| DOKUMENTY                                                                                                             |     |
| Dopis Edvarda Beneše I. A. Bláhovi                                                                                    | 536 |
| POKYNY PRO AUTORY                                                                                                     |     |

# ČASOPIS

# 4