

na základě amerických průzkumů) význam různých faktorů, které ovlivňují výběr životních hodnot, jimiž se řídí také uspokojení z práce. Zajímavé jsou i údaje o pracovní morálce různých skupin pracovníků ve velkých a malých závodech. Autoři analyzují také proces adaptace a citují J. Zubrzyckého, který jej dělí na asimilaci, akomodaci a konflikt. Tato část knihy obsahuje i údaje o sociologické problematice normování práce a výkonu dělníků. Užitečné jsou i myšlenky o podnikové kariéře. V další kapitole pak je zkoumána problematika fluktuace osazenstva. Autoři ukazují tři hlavní faktory, které ovlivňují fluktuaci: podniková kariéra, pracoviště a trh pracovních sil. Uvádějí příklady měření fluktuace a uvádějí výsledky průzkumu příčin odchodu z práce. Průkazný je i výsledek amerického průzkumu, který ukázal, že fluktuace jednoho pracovníka stojí podnik 191,66 dolaru. V další části této kapitoly autoři používají výsledků polských průzkumů této problematiky.

Závěrem je třeba říci, že systematická a syntetická kniha Sarapaty a Doktora, vybavená mnoha tabulkami a grafy, je prací velmi dobré úrovně. K jejím kladům patří i to, že přesvědčuje o ekonomické efektivnosti sociologické práce v průmyslových podnicích.

Jaroslav Kolář

Sociologická monografie průmyslového podniku

Studie mladého polského sociologa Kazimierze Doktora o poznašském kovodělném podniku H. Cegielski¹ si neklade velikáské a nerealizovatelné cíle, tím spíše se však vyvarová truisimů, opakování obecnosti a banalit. Formuluje problémy v marxistické sociologické literatuře doposud téměř nezkoumané a nadto navýsost „nepopulární“, bere v potyčku leckterou „všeobecně uznanou“ pravdu a vychází-li z některých obecných tezí jako pracovních teoretických hypotéz, důsledně se snaží o jejich verifikaci. Práce má spíše „sociografický“ charakter, je monografií jednoho podniku, nikoliv monografií problému, nedospívá proto k žádným výrazným zobecnujícím závěrům a pokud zobecňuje, pak jen v podobě sociologických hypotéz, které musí být konfrontovány s výsledky dosaženými v jiných prostředích, případně jinými výzkumnými postupy. Zkoumaný podnik sám vykazuje totiž některé specifické rysy, jimiž se odlišuje od „průměrného“ podniku, rysy dané nejen velikostí, technickým vybavením, ale také dlouhou tradicí, specifickou skladbou osazenstva atd. Poznávací cíl práce tedy spočívá v popisu HCP ze sociologického hlediska, teoretický cíl v adaptaci teoretických pojmů

na popis podniku v průběhu empirických zkoumání.

Mimořádně zajímavá jsou metodologická východiska Doktora. Také polskou sociologií, jak známo, postihla choroba „anketomanie“ a mnozí sociologové (vědomi si nejen omezenosti, ale i mimořádné náročnosti tohoto postupu) tedy přirozeně hledali prostředky k boji proti hypertrofii anket v aplikaci jiných výzkumných technik, z nichž mimořádný význam byl připisován *technice zúčastněného pozorování* (v anglosaské literatuře „participant observation“, český termín není unifikován). Ve světové sociologické literatuře není mnoho prací, které by pracovaly touto technikou jako základním výzkumným postupem; o to obtížnějšího úkolu se tedy Doktor podjal, když volil tuto techniku jako jeden z prostředků získávání empirického materiálu (vedle běžných anket a interviewů). Metodologickým cílem výzkumu pak tedy bylo všestranné zhodnocení aplikability zúčastněného pozorování v průmyslové sociologii, prověření teze „klasika“ zúčastněného pozorování W. F. Whyta, že tato technika je mimořádně nosná,² tedy zjištění, nakolik představy o možnostech této poměrně málo užívané techniky odpovídají skutečnosti. Rezultát je prostý a málo utěšený: aplikabilita techniky zúčastněného pozorování jako sociologického výzkumného postupu je v průmyslové sociologii malá, výsledky mohou sloužit jako zajímavá ilustrace (ale konec konců nijak víc) výsledků získaných postupy běžně aplikovanými, náročnost této techniky není uměrná výsledkům, které umožňuje získat a konečně subjektivizující interpretace výsledků je obtížně vyloučitelná a řadu údajů přímo znehodnocuje. Výsledky získané touto technikou, podle Doktora, v mimořádném stupni závisí na samém pozorovateli, na strategii a taktice pozorování, kterou volí a která je jeho subjektivním výtvorem. Strategie pozorování totiž především záleží na volbě objektu, která je vysoce nahodilá (v Polsku je 46 000 průmyslových podniků, z tohoto 500 podniků těžkého průmyslu) a může způsobit vysoký stupeň atypičnosti a téměř znemožnit srovnání s výsledky získanými v jiných objektech. Strategický cíl zkoumání je omezen konkrétním terénním observací, okruh pohybu pozorovatele je také dosti striktně omezen a výsledky tedy mají i lokálně velmi úzkou platnost. Jakákoliv generalizace je téměř vyloučena. Doba pozorování („taktický moment“) nemůže být kratší než tři roky,³ protože v prvních měsících dochází k řadě deformací, které jsou produktem adaptačního procesu (netrvá méně než tři až čtyři měsíce). Řada problémů je spojena se způsobem zápisu pozorování, což ovšem v literatuře bylo nejednou konstatováno, v neposlední řadě však

¹ K. Doktor, *Przedsieborstwo przemyslowe. Studium socjologiczne Zakladów przemysłu metalowego H. Cegielski, Książka i wiedza, Warszawa 1964*, 306 stran

² W. F. Whyte, který použil, jak známo, této techniky při výzkumu gangů a klik, v nichž tři a půl roku žil, tvrdí, že nejlepší práce americké

industriální sociologie byly založeny právě na aplikaci tohoto postupu.

³ Uvedl jsem již, že výsledky, jichž se dopracoval Whyte v *Street Corner Society* jsou – ne náhodou – výsledkem tří a půlletého pozorování. Odtud také leckterá Whytova iluze o technice.

také s rozporností sociální role sociologa a dělníka. Transformace role je procesem mimořádně složitým a v mnoha ohledech delikátním. Doktor tedy neživí iluze o zúčastněném pozorování, upozorňuje na celou řadu komplikací, k nimž vede, a převážnou část své práce tedy buduje na výsledcích získaných jinými postupy, které jenom dokládá ukázkami ze zápisů o pozorování.

Po úvodní teoretické a metodologické části přechází autor k popisu *strukturálních vlastností průmyslového podniku*. Rozlišuje tři strukturální úrovně: 1. administrativní strukturu, v níž je vyjádřena dělba práce, dělba moci a síť komunikačních kanálů a která se graficky zobrazuje organogramem, organizačním schématem podniku; 2. strukturu zaměstnání, v níž se projevuje funkcionální diferenciací zaměstnanců, a konečně 3. společenskou strukturu, která je vlastním předmětem sociologických zkoumání. Pojmové schéma, které si takto Doktor vytváří, se ovšem liší v některých ohledech od běžných modelů sociální organizace podniku, jak jsou známy ze západní sociologické literatury,⁴ ale i od modelů užívaných v polské industriální sociologii (které jsou ostatně jedinými pokusy v současné marxistické sociologické literatuře) a konec konců i od modelu proponovaného autorem v jiné práci.⁵ Opouští tedy běžné rozlišení formální organizace a neformální struktury (neformální struktura se mu, jak je patrné z kontextu, ztotožňuje se společenskou strukturou podniku, což ovšem není pojmově přesné), jejichž jednota a vzájemné působení vytváří, podle běžných pojetí, sociální organizaci podniku, takže „každý konkrétní sociální jev v podniku může být vysvětlen ze vzájemného působení formálních a neformálních faktorů.“⁶ Opuštění běžně akceptovaného schématu by nebylo samo o sobě jistě chybou (ukazuje se stále zřetelněji, že je v mnoha ohledech zjednodušující), kdyby ovšem proponované schéma netrpělo také jistou simplifikací, která nevyplývá z „modelového“ charakteru schématu. Struktura zaměstnání je, podle Doktora, převoditelná na sumu statistických kategorií, tedy „nepravých skupin“,⁷ jimiž je podnik charakterizován především staticky. Společenská struktura naproti tomu charakterizuje podnik z jeho dynamické stránky, protože je tvořena souhrnem skupin v podniku působících a působících na sebe navzájem, přičemž skupiny jsou vymezeny společně vykonávanou činností, jistým stupněm integrovanosti a systémem pozic a sociálních rolí. V některých následujících partiích však nadto ještě ztotožňuje společenskou strukturu se skupinami „neúředními“, sponátními, neinstitucionalizovanými (proto odmítá zařadit do sociální struktury podniku

stranické a odborové organizace, které nejsou ani natolik institucionalizovány, aby je bylo možno přiřadit k administrativní struktuře, ani na tolik spontánní, aby patřily ke společenské struktuře). Toto rozlišení se mi z celé řady důvodů nezdá šťastné, autor však jeho význam nepřeceňuje a přisuzuje mu roli konceptuálního schématu koncipovaného spíše pro vlastní potřebu výzkumu než roli teoretického završení práce.

V této části práce si autor klade otázku, zda odpovídá charakter společenských vztahů v podniku postulatům, které lze číst v příručkách a učebnicích filosofie a politické ekonomie. Výsledek zkoumání ukazuje, že reálné sociální vztahy vykazují řadu odchylek od vztahů „očekávaných“ podle učebnicových schémat. Společenské vlastnictví výrobních vztahů, podle autora, totiž lidi nejen spojuje, nýbrž také rozděluje, protože ne všichni zaujímají stejné postavení v systému řízení a disponují společenským vlastnictvím. Dochází tedy k „přestrukturování“ pracovníků v sociální pyramidě na lidi různě materiálně situované, různě situované prestižně i politicky, mocensky. Odráží se to i ve výzkumu miněni: 46 % dělníků předpokládá, že lidi v podniku lze rozdělit na „ukřivděné“ a „privilegované“ (totéž minění má toliko 18 % vedoucích pracovníků). Při konkretizaci odpovědi, které skupiny patří k té či oné části dichotomie, nebylo ovšem jednoty. Výrazná jednotnost minění se však projevila při výzkumu subjektivní, psychologické identifikace pracovníků se sociálními skupinami v zaměstnanecké struktuře, takže skupinová diferencovanost podniku je převoditelná na všeho všudy pět referenčních skupin.

Neobyčejně zajímavá a materiálově bohatá je kapitola *Práce a mzdy – fakta a názory*. Doktor vychází z předpokladu, že tvrzení, že přeměna soukromého vlastnictví ve vlastnictví společenské nezůstala bez vlivu na společenské vědomí, je třeba sociologicky verifikovat a konkretizovat, nikoliv deklarovat. Z komplexu problémů vyjímá především problém vztahu k práci a dochází, shráme, alespoň v jednotlivostech, nikoliv však vždy nepodstatných, k závěrům, které jsou ve světové sociologické literatuře již známy. Teoreticky se opírá o teze, v Polsku publikované např. E. Lipińskim a B. Mincem, vycházející z Marxovy klasické koncepce odcizení práce, a pokouší se o verifikaci teze, že zespočetnění výrobních prostředků není dostačující podmínkou k tomu, aby fakt odcizení práce vymizel. Nejde tedy o objevná východiska, jejich sociologická transkripce do podoby operacionálních, empiricky ověřitelných hypotéz a způsob verifikace jsou však jistě zajímavé. Zjišťuje především, že 81,7 % zaměst-

⁴ Srv. např. R. Dahrendorf, *Industrie- und Betriebssoziologie*, Berlin 1956, D. C. Miller, W. H. Form, *Industrial Sociology*, New York 1951, R. Mayntz, *Die soziale Organisation des Industriebetriebes*, Stuttgart 1958, J. A. C. Brown, *Social Psychology of Industry*, London 1940.

⁵ A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemyslu*, Warszawa 1962; model nebyl pozmeněn ani v následujícím vydání práce.

⁶ R. Mayntz., cit. dílo, str. 75

⁷ Pojem kategorie je zde užít zřejmě v běžném pojetí pro označení jakékoliv plurality, která je charakterizována nějakou společnou vlastností, je tedy kvantitativně postizitelná a abstrakci vydělitelná ze sociálního celku, nevznachuje se však obvykle interkomunikací, interakcí a vyšším stupněm integrovanosti. Srv. A. G. Lundberg, *Sociology*, New York, 1958, str. 385.

nanců vyjadřuje svou spokojenost s prací v HCP (podle jiných polských výzkumů v jiných podmínkách 61,6 %),⁸ přičemž toto hodnocení je zcela nezávislé na výši příjmu, pozitivní hodnocení se však zvyšuje s rostoucím věkem a délkou zaměstnání. To zcela odpovídá výsledkům publikovaným např. Simonem a Marchem.⁹ Individuální motivy spokojenosti jsou ovšem výrazně rozrůzněny a HCP má v mnoha ohledech specifické postavení. Doktor na základě objektivně zjištělých údajů zkoumal také *fluktuační jako výraz postoje k práci* a podniku a opět ve shodě s údaji publikovanými jinde zjišťuje, že tendence k přechodu na jiné pracoviště v jiném podniku je vyšší u vedoucích pracovníků, klesá však naproti tomu úměrně vzrůstajícímu věku.

Součástí výzkumu postoje k práci bylo také zkoumání „*ekonomické gradace*“, vertikálního rozrůznění zaměstnanců do výdělkových skupin, které je ukazatelem prestižní škály (s níž je pozitivně korelovatelné, ne však identické), s tím, že autor zdůrazňuje, že adekvátní obraz „ekonomické a prestižní gradace“ by vyžadoval zkoumání několika na sebe vázaných struktur shodně s teorií mnohoměřitelné stratifikace.¹⁰ Výzkum ukazuje, že zejména mezi fyzicky pracujícími zaměstnanci se projevuje tendence k mzdovému egalitarismu, která vyplývá z neznalosti reálné struktury mezd, při výzkumu verbálních reakcí na platové stimuly pak chování výrazně nelogické, silně emocionálně podbarvené a často evidentně rozporné s fakty (např. běžné tvrzení, že nominální mzdy klesly, ačkoliv lze objektivně prokázat opak, že úředníci mají vyšší platy než dělníci, že je nespravedlivé, aby inženýrské kádry měly vyšší platy než dělníci atd., tvrzení — bohužel — často demagogicky živěná). Naproti tomu při použití kategorií „spravedlivá“ a „nespravedlivá“ odměna (použití těchto nepřesných kategorií bylo diktováno potřebou srozumitelné komunikace při anketách a ukázalo se jako navýsost užitečné) se projevila výrazná jednota mezi dělníky a vedoucími pracovníky (asi 26 % dělníků a vedoucích pokládá odměňování za spravedlivé), podstatně vyšší procento dělníků (přes 14 %) se však neorientuje. Přes 50 % dělníků a 35 % vedoucích je však nespokojeno s vlastní mzdou; existuje prokazatelná korelace hodnocení spravedlivosti odměn a vlastní mzdy. V souvislosti s problematikou postoje k práci byla zkoumána také otázka *vztahu produktivity práce a ekonomických stimulů*. Dělníci všeobecně nepřijímají tezi o nutnosti rychlejšího tempa vzrůstu produktivity proti tempu vzrůstu mezd, 2/3 pak pokládají odměnu za práci za základní a rozhodující stimul. Vedoucí pracovníci naproti tomu za podstatný stimul pokládají charakter

vykonávané práce. Podle provedené ankety vedoucí pracovníci naprosto přesně odhadli hierarchii stimulů v povědomí dělníků (proti původní Doktorově pracovní hypotéze), zcela nesprávně však hodnotí to, z čeho mají dělníci největší obavy (pracovní úraz, propuštění z práce, snížení mzdy, konflikty s vedoucím, neshody s mistrem, spory se spolupracovníky, zrychlení pracovního tempa, zostření technické kontroly, zostření pracovní disciplíny). Vedoucí pak takto dělníky uvedené pořadí „obav“ hodnotí ve sledu 6, 4, 1, 7, 8, 9, 2, 3, 5 a tendují tedy k interpretaci dělníka jako „bytosti ekonomické“, k interpretaci, která je potvrzena hierarchizací pozitivních stimulů, avšak vyvrácena pořadím faktorů, z nichž mají dělníci obavy. Ne náhodou proto bylo dávno opuštěno tylovské pojetí dělníka, alespoň v sociologické teorii,¹¹ v povědomí vedoucích pracovníků HCP (je-nom jejich?) jak se zdá ovšem opuštěno není. Doktorův výzkum tedy alespoň nepřímo ukazuje (sociotechnická opatření ve studii téměř nenavrhuje), jak nebezpečné je budovat ekonomickou politiku na „intuici“, na „znalosti citění a smýšlení mas“ bez empirické a průkazné znalosti mínění, znalosti založené na dlouhodobém výzkumu.

Nejzajímavější partií práce je podle mého soudu kapitola o „*výrobním konformismu*“, jímž autor rozumí sociálně normované chování dělníků v době výroby materiálních statků na pracovišti. Problém výrobního konformismu byl již sociologicky a sociálně psychologicky sledován, podle Doktorova mínění však interpretace získaných výsledků byla značně jednostranná. V západní literatuře (Caplow, Roy, Collins, Dalton, Gardner, Moore) se totiž výrobní konformismus jednoznačně ztotožňuje s „brzděním produktivity“ (restriction of output), což podle Doktorova mínění není zcela přesné, jakkoliv tendence k restrikci produktivity je výrazným znakem výrobního konformismu. Dělníci totiž si vypracovávají na pracovišti „metanormy“, které se nekryjí s normami danými „shora“, a postoj k těmto v dané skupině závazným normám je měřítkem míry konformity ke skupině. Míra konformity se projevuje především v dodržování pracovní doby (míra využití pracovního dne, která má v HCP progresivní tendenci) a v plnění pracovních norem. Je zajímavé, že vedoucí pracovníci pokládají příliš vysoké procento nekonformních dělníků (a to z hlediska vedení podniku pozitivně i negativně nekonformních) za výraz „patologického stavu“. Studium výrobního konformismu je ovšem záležitostí mimořádně delicate, použití anket a interviewů je téměř vyloučeno, takže jediné použitelnou technikou je právě zúčastněné pozorování. Sociální regulace produktivity práce, vliv fungování

⁸ W. Weselowski, *Robotnicy o swojej pracy i swoich zakładach*, Studia socjologiczno-polityczne, 1962/12, str. 97.

⁹ J. G. March, H. A. Simon, *Organizations*, IV. část.

¹⁰ V polské terminologii „wielowymiarowa stratifikacja, wielowymiarowość uwarstwienia“, v anglosaské „multibounded stratification“.

¹¹ Mc Gregor ovšem tvrdí, že personální politika v kapitalistickém průmyslu nadále vychází z klasického tylovského stereotypu dělníka a z těchto pozic také kritizuje „human relations theory“. *The Human Side of Enterprise*, Cambridge 1957.