

středostavovské společnosti“ specifický německý ekvivalent „American Dream“? Jaký význam má z tohoto hlediska výzkum stratifikace a mobility? Tyto otázky si autoři nekladou.

Bohumil Jungmann

Sovětský sborník o sociologii práce

Nedávno vyšel sborník s názvem *Práce a rozvoj osobnosti*¹ je dílem autorského kolektivu vědeckých pracovníků Leningradské státní university pod vedením A. G. Zdravomyslova a V. A. Jadova. Jednotlivé stati jsou podloženy četnými materiály z výzkumů a zabývají se především některými sociologickými problémy pracovní činnosti, ale také dalšími jejími aspekty (psychologickým, ekonomickým, zčásti i fyziologickým). Autoři použili výsledků výzkumů prováděných na závodech v Leningradě. Sborník obsahuje také některé praktické závěry a doporučení pro pracovníky v průmyslu, zabývající se otázkami organizace práce.

Základní metodologický význam pro celý sborník má úvodní stať A. G. Zdravomyslova a V. A. Jadova *O studiu pracovní činnosti člověka*. Je věnována některým teoretickým problémům v oblasti zmíněné problematiky, nad kterými se autoři zamýšlejí a snaží se dát základní směr jejich řešení. Vymezuji tak onu část široké a složité oblasti, které jsou pak věnovány i další příspěvky sborníku. Základním sociálním problémem v oblasti studia pracovní činnosti je podle autorů zkoumání faktorů a konkrétních cest přeměny práce z nutnosti v první životní potřebu. Je to problém odstranění sociálních a technicko-ekonomických příčin zabraňujících všestrannému a harmonickému rozvoji osobnosti v procesu práce. V podstatě jde o zkoumání těchto hlavních faktorů:

1. sociálně ekonomické a sociálně politické faktory,
2. technický pokrok — materiálně technická základna podniku,
3. konkrétní podmínky v závoď (technicko-ekonomické, sociálně psychologické i organizační),
4. subjektivní faktory (osobnost pracovníka, jeho individuální, typologické zvláštnosti, schopnosti, vědomosti apod.).

Autoři zdůrazňují nutnost těsné spolupráce vědců i praktiků v zájmu řešitelnosti takového výzkumného úkolu. Problém musí být osvětlen z různých aspektů v různých oblastech vědění: z hlediska fyziologie práce, psychologie práce, sociální psychologie, inženýrské psychologie, ekonomiky práce, sociologie práce. Jsou podány výstižné definice všech těchto oborů.

Výzkum a studium pracovní činnosti člověka v socialistické společnosti, jak autoři

dále konstatují, se ve svém sociálním zaměření principiálně odlišuje od analogických výzkumů buržoazních vědců. Jestliže si ekonom nebo fyziolog v podmínkách kapitalistické společnosti postaví za svůj cíl ulehčit práci člověka, pak výsledků jeho vědecké práce bude využito především v zájmu podnikatelů, kteří tuto práci financují proto, aby jí využili k větší exploataci pracovní síly. Své tvrzení dokládají citátem amerického psychologa prof. Herzberga, který hovoří o tom, že různých vědeckých zjištění může být použito pro posílení možnosti systematické manipulace s lidmi, že lidé zlé vůle najdou vždy dost technických prostředků pro takovou manipulaci. Naproti tomu lidem dobré vůle dávají tato zjištění velké možnosti uspořádat svět tak, aby se většina žilo lépe a mohli užívat všech plodů života.²

Domníváme se, že autoři recenzované práce v tomto směru poněkud zjednodušují velmi složitou problematiku postavení dnešního člověka v pracovním procesu, ať se již jedná o člověka v systému rozvinutého socialismu nebo kapitalismu. Celý komplex aspektů kolem odcizení práce, manipulace s lidmi apod. není brán dostatečně v úvahu zřejmě proto, že jej autoři v podmínkách socialismu nepokládají již za aktuální. To by byla ovšem chyba.

Jinak se autoři v úvodu dále stručně zabývají historií rozvíjení konkrétních sociálních a sociologických výzkumů, a speciálně výzkumů zabývajících se pracovní činností člověka v SSSR. Ve dvacátých letech se toto studium zaměřovalo předně na oblast ekonomiky a sociologie práce ve směru zjišťování podmínek ke zvýšení produktivity práce. Tento směr představuje Strumilin.

Další hlavní směr studia byl orientován na vědeckou organizaci práce. Tyto výzkumy se soustřeďovaly kolem centrálního institutu práce, který tehdy vedl A. K. Gustěv.

XX. sjezd vytvořil příznivé podmínky pro široký rozvoj sociálních výzkumů. Za posledních 5—8 let vznikly a rozvíjely se v SSSR nové výzkumné laboratoře v oblasti sociologie, sociální psychologie, inženýrské psychologie. Na stránkách různých odborných časopisů se úspěšně rozvíjely diskuse o pojetí konkrétních sociologických a sociálních výzkumů, a byly uveřejňovány výsledky práce mnoha autorů. V Leningradě byly obnoveny výzkumy v oblasti sociálních problémů práce prováděné sociologickou laboratoří a laboratoří ekonomických výzkumů (1960 a 1963). V r. 1964 vznikl dále v Leningradě Společenský institut sociálních výzkumů. Hlavní myšlenky, kterými autoři uzavírají úvodní stať knihy, jsou tyto: bez respektování lidského faktoru, pojímaného ve vší jeho složitosti, není možné dosáhnout dobrých ekonomických ukazatelů. Uspokojení rostoucích potřeb lidí se týká nejen potřeb materiálních i kulturních, ale zároveň samotné pracovní činnosti člověka.

¹ Trud i razvitiye lichnosti, Leningrad 1965, str. 192.

² F. Herzberg, B. Mautner, B. B. Snyderman: *The Motivation to Work*, New York, 1962 — podle cit. práce.

Výsledkem seriózních výzkumů je stať G. F. Komarova a V. R. Polozova *Automatizace a překonání staré dělby práce*.³

Úvodem autoři vystupují proti představám, podle nichž lze očekávat přeměnu dělníků v inteligenci dosavadního typu. Předpokládají, že nový pracovník komunistické výroby nebude ani soudobým inženýrsko-technickým či vědeckým pracovníkem, ani soudobým dělníkem. S poukazem na nové tendence dělby práce a profesionálně kvalifikační struktury dělníků, jež vznikají pod vlivem automatizace, právem vyvozují, že seřizovači automatické linky jsou představitelé nové profese širokého profilu. Na řadě konkrétních příkladů ze zkoumaných provozů analyzují charakter, obsah i organizaci jejich práce. Aktivní pozorování a řízení technologického procesu zabírá v jednom provozu 55 % jejich pracovní doby, vlastní seřizování 22 %, malé opravy 18 %, podávání materiálu 5 %. Jinde byly údaje ještě příznivější pro podíl aktivního pozorování (65–69 %) a pro obsluhu řízení (25–30 % pracovní doby).

Z toho Komarov a Polozov uzavírají, že u dané profese člověk již vychází ze sféry bezprostředně technologického procesu, že se vytvářejí předpoklady k likvidaci úzké profesionální specializace a že v obsahu práce seřizovačů se objevuje nová funkce skutečných organizátorů výrobního procesu. Je to podle nich tvůrčí práce s mnoha přechody od únavných, převážně fyzických funkcí k funkcím převážně psychické práce. Pokud ještě trvá dělba pracovních funkcí mezi operátorem a seřizovačem automatické linky, plyne to z neukončenosti automatizace.

Máme za to, že autoři velmi zevrubně analyzovali vedoucí aspekt změn charakteru práce v podmínkách automatizace. Zcela stranou však ponechali aspekty další, které snad nejsou v té míře významné, snad jsou i přechodné, v každém případě však charakterizují soudobou rozpornost daného procesu. Za prvé je to problém dequalifikace značné části pracovníků za současné etapy automatizace. Za druhé s tím související problém určitého omezení tvořivosti práce přímo v provozu za situace, kdy stále více procesů a činností je předem programováno speciálními pracovníky mimo provoz.

Zcela přesně autoři vyvozují, že existují tendence k likvidaci dělby práce podle operací. Jestliže např. poniklovací práce provádělo před automatizací šest galvaníků na různých operacích, po zavedení automatizace stačili dva pracovníci, z nichž jeden byl galvaníkem širokého profilu a druhý tzv. elektromontérem — operátorem, fakticky seřizovačem, který se ze 77,6 % zabýval převážně psychickými pracemi (výpočet, řízení) a s nimi organicky spojoval některé fyzické funkce (opravy a manipulace s materiálem). Překonávání dělby práce podle operací neznamená pro autory nivelizaci konkrétních rozdílů v obsahu práce, pokud jsou podmíněny spe-

cifikou užití automatické techniky a technologie. Podle toho by tedy nebylo možno hovořit o likvidaci dělby práce vůbec.

J. A. Dmitrijev a M. J. Kornějev sdělují některé výsledky svých výzkumů účasti pracujících dvou leningradských strojírenských závodů na zlepšovatelském hnutí. Pracovali metodou rozhovorů i zpracování osobních listků. S technickým pokrokem roste mezi zlepšovatelci podíl inženýrsko-technických pracovníků, zejména však hodnota jejich návrhů, zvláště když obzvláště potřebu konstruování nových pracovních prostředků. Pro dělníky platí, že čím vyšší jejich kvalifikace, tím vyšší jejich aktivita, tím cenější jsou jejich návrhy a tím vyšší i stabilita zlepšovatelských kádrů. Z dělnických profesí nejvyšší aktivitu vykazují nástrojníci a montéři. Stejně velký význam má i délka práce na závodě. Podíl žen na zlepšovatelské činnosti je mnohonásobně nižší než jejich podíl na osazenstvu, přičemž u nich vysoce převládají inženýrsko-technické pracovníce (u žen 70,8 %, u mužů jen 42,3 %). Za základní cesty umožňující odstranit podstatné rozdíly v možnostech této aktivity u různých skupin považují autoři 1. změnu obsahu práce ve směru likvidace jednotlivých a málo kvalifikovaných prací, 2. vyrovnávání kulturně technické úrovně pracovníků, které povede mj. ke snížení vlivu faktoru zkušenosti a návyku. Ukázalo se též, že zlepšovatelská činnost kolektivů je efektivnější než činnost jednotlivců.

K. S. Točilov se v další stati zabývá problémy přáceschopnosti člověka v podmínkách monotónní práce. Ukazuje problém přáceschopnosti člověka z různých jeho aspektů: je tu těsná souvislost s produktivitou práce — základním předpokladem je organizace pracovního procesu a vztah člověka k práci. Je známo, jakou úlohu tu hrají zainteresovanost, pocit odpovědnosti, emocionální faktor. Tato tvrzení pak autor dokládá výsledky některých experimentů provedených v této oblasti. Podstatu pracovní činnosti a jakékoliv činnosti vůbec pak objasňuje i fyziologicky. Zabývá se tradičními otázkami rytmu práce, optimálního uspořádání pracovních přestávek, únavy, odpočinku a dalšími otázkami aplikace fyziologických a psychologických zákonitostí, které je třeba v pracovní činnosti respektovat. Autor dále poukazuje na nutnost, aby inženýrsko-technický personál na závodě dostatečně znal fyziologický základ organizace práce (což dosud není), aby dovedl docenit neblahý vliv monotónnosti na organismus člověka. Doposud panuje chybné mínění, že stačí člověka osvo- bodit od těžké svalové námahy.

Stať V. V. Vodzinské, nazvaná *Vztah mladého pracujícího k práci*, přináší výsledky a interpretaci zajímavého sociologického výzkumu pracovní motivace, který byl prováděn na dvaceti pěti průmyslových závodech v Leningradě. Autorka vychází z předpokladu,

³ Předběžnou informaci o těchto výzkumech podal D. Slejška ve Filosofickém časopise 1964, č. 5, str. 732 an.

že studovat proces přeměny práce v první životní potřebu znamená mimo jiné analyzovat vztah k profesi, motivy výběru určité profese, stupeň uspokojenosti profesí a jeho vliv na výsledek práce, možnost přeměny a autoritu profese. Celý vybraný soubor 2665 lidí byl diferencován v osm skupin profesí zahrnujících profese stejnorodé po stránce charakteru práce.

V odpovědi na otázku ankety: „Jakým způsobem jste si vybral svou nynější práci?“ byly tyto možnosti odpovědí:

1. Práce se mi zdála zajímavá.
2. Dobrý výdělek.
3. Okolnosti byly takové, že nebyl velký výběr.
4. Jiné motivy.

Nejvíce lidí odpovědělo, že je k výběru donutily „okolnosti“ — tedy že si práci vlastně nevybrali, ale šli tam, kde byla potřeba pracovních sil a kde zároveň mohly být uspokojeny jejich potřeby, které neměly přímý vztah k charakteru práce (blízkost místa bydliště, zvláště u žen, aj.). Uváděné „okolnosti“ byly zpravidla rozličného druhu u skupin lidí velmi kvalifikovaných a nekvalifikovaných. Jestliže „okolnosti“ hrály větší roli u žen než u mužů (54,7 % proti 43,2 %), pak u mužů zájem o určitý druh práce je významně mnohem silnější než u žen (42,2 % proti 28,4 %). Motiv výdělků zaujímá u obou pohlaví poslední místo.

Podstatná závislost se objevila dále mezi motivem výběru a úrovní vzdělání mladého člověka. Čím vyšší bylo jejich vzdělání, tím více si tyto lidé vybírali práci právě ze zájmu o ni.

Autorka se pak dále zabývá podrobnou analýzou vztahu motivů výběru určité práce a jejího ocenění v průběhu práce, spokojeností s profesí a vztahem k práci, motivy přechodu k jiné práci.

Tento příspěvek do sborníku představuje podnětnou, zasvěcenou studii o pracovní činnosti lidí a může být solidním základem pro další bádání v této oblasti.

A. A. Kissel ve statí *Úroveň vzdělání pracujících a vztah k práci* konstatuje, že v komplexu faktorů určujících formování komunistického vztahu k práci zaujímá důležité místo vzdělání pracujících mládeže.

Vzdělání jako předmět sociologického výzkumu je možno zkoumat z mnoha různých aspektů, z nichž autor vyděluje následující:

1. Národohospodářský význam vzdělání,
2. sociálně politický význam vzdělání,
3. kulturně osvětová funkce vzdělání,
4. morálně etický efekt vzdělání.

Na materiálu konkrétních sociologických výzkumů pak dokumentuje řadu postřehů a zjištění v okruhu zmíněné problematiky, např. příslušnost k určité profesionální skupině ve vztahu k úrovni vzdělání, difference v této otázce mezi pohlavími, apod. Dochází často v podstatě k stejným závěrům jako autorka předešlé studie. Dospívá mj. k těmto názorům:

1. Existuje přímá závislost mezi úrovní vzdělání a počtem dělníků, kteří dále pokračují ve studiu. 2. Vzdělání působí na subjektivní ukazatele vztahu k práci, na motivaci pracovní činnosti.

Nejrozsáhlejší závěrečná stať, kterou autoři S. S. Bljachman, A. G. Zdravomyslov a O. I. Škaratan nazvali *Problémy řízení pohybu pracovních sil*, podává všechny nejdůležitější výsledky částečně u nás již známého výzkumu, který zjišťoval příčiny a motivy fluktuace dělníků v dvaceti pěti leningradských podnicích. Byl to první větší výzkum leningradských sociologů, provedený přímo na objednávku sovnarchozu. Autoři vycházejí z toho, že fluktuace skrývá dva různorodé jevy: 1. V současnosti neplánovaný, ale trvalý a zákonitý proces pohybu pracovníků na pokročilejší výrobní úseky, do sféry vědeckotechnické tvorby a řízení výroby. 2. Nejen neplánovaný, ale přímo neplánovatelné živelné přemísťování pracovních sil při hledání přitažlivých pracovních podmínek. Celý výzkum vychází z toho, že lze zjistit určité pravidelnosti i v tomto druhu fluktuace.

Výzkum byl uskutečněn technikou standardizovaných rozhovorů, jež byly vedeny s 10 720 dělníky v těch závodech, do kterých přešli. Zpracování výsledků podle tří hlavních motivačních bloků postavilo na první místo nespokojenost s pracovními podmínkami a organizací práce (35,7 % — z toho nespokojivé pracovní podmínky, zahrnující i charakter práce, tvořily 19,6 %), dále nespokojenost s podmínkami života a bydlení (27,5 %) a nespokojenost s výdělkem (21,4 %). Autoři podrobně analyzují rozložení motivací podle odvětví, profese, kvalifikace, věku, pohlaví, vzdělání, příjmu na člena rodiny, délky práce (konflikty s nadřazenými se nejčastěji objevují u krajních skupin nováčků a veteránů), stranické příslušnosti, účasti v hnutí za komunistickou práci, umístění podniku a vztahu k dalšímu vzdělávání.

Kvantitativní analýza podle x^2 ukázala například u věku větší závislost mezi věkovými skupinami a motivacemi plynoucími z nespokojenosti s pracovními podmínkami života a bydlení. Závislost flukтуаční motivace na vzdělání byla podstatná.

Totéž se týká závislosti na dosavadní výši výdělků, což podle autorů znamená, že výdělek byl prapříčinou, skrytou i za mnoha jinými motivy odchodu. Na druhé straně autoři varují před přeceněním tohoto faktoru. Porovnání výše mzdy na starém a novém místě totiž ukázalo, že průměrné zvýšení bylo málo významné: 2,60 ruble. Asi třetina dělníků po přechodu zůstala dosavadní výše výdělků, u 28 % se dokonce snížil, takže ke zvýšení došlo jen u méně než 40 % dělníků. Přitom se ukázalo, že čím vyšší byl výdělek na starém pracovišti, tím více přecházejících si výdělek pohoršilo. Pracovní třídu si zvýšilo jen 19 % přecházejících dělníků, snížilo si ji však 36 %, u 45 % zůstala stejnou.

Velká pozornost je věnována problému stability profese, která byla nejvyšší u zámeč-