

listickou společnost, má rozvoj spolupráce mezi medicinou a sociologií v západních zemích svou tradici a je v mnohém pro nás poučný. Nelze nevidět, že v socialistických zemích bude rozvoj spolupráce mezi medicinou a společenskými vědami ztížen tím, že přírodní vědy jsou dnes daleko více diferencovány než vědy společenské a proto nenacházejí vždy odpovídajícího partnera ve společenských vědách, respektive úzce specializované přírodovědné obory jsou nuceny navazovat spolupráci se širokými obory společenskovědními. Jsou pak odkázány na příliš obecné poznatky, což nepodněcuje další rozvoj spolupráce. Proto rozvíjení hraničních oborů je důležitým popudem pro společenské vědy v tom, aby hlouběji zkoumaly jednotlivé oblasti reality, což zpětně povede k užší a plodnější spolupráci, než je tomu dnes.

Olga Štěpánková, Stanislav Zlomek

Sociolog o dělnických radách

Jiří Kolaja, *A Polish Factory. A Case Study of Workers' Participation in Decision-making*. University of Kentucky Press 1960.

Týž: *Workers' Councils. The Yugoslav Experience*. London 1965.

Jiřímu Kolajovi, nyní profesoru sociologie na McMaster University v Kanadě, rozhodně nelze upřít pohotovost, s níž si pro oba své výzkumy, tvořící základ recenzovaných knížek, vybral problém přitažlivý pro čtenáře ze světa kapitalistického i socialistického. Platí to zejména o knize *Polská továrna. Případová studie účasti dělníků na rozhodování*, která byla prvním sociologickým výzkumem, který provedl nemarxistický sociolog v Polsku. Kolaja tu (v jediné textilní továrně v Lodži) zkoumal, jak se dělníci uplatňují v řízení továrny prostřednictvím dělnických rad. Tyto dělnické rady, podle zákona tvořené aspoň ze dvou třetin dělníky, byly výrazem snahy zaktivizovat zaměstnance po stránce pracovní morální v rámci jisté hospodářské decentralizace. Dekret o nich byl vydán 19. listopadu 1956. Měly představovat nejvyšší autoritu na závodě, nebyly však vybaveny velkou hospodářskou autonomií. Měly možnost rozhodovat jen o nepatrné vedlejší výrobě, již mohly samy prodávat, a měly jistou volnost i po jiných stránkách, např. mohly disponovat opotřebovanými stroji. Kromě toho mohly rozhodovat o tzv. podnikovém fondu, jenž představoval část zisku továrny (ne víc než 8,5 % průměru ročních mezd a platů) a jehož mohlo být použito buď pro individuální odměny (třináctá mzda) nebo pro kolektivní cíle (např. pro bytovou výstavbu). Účelem podnikového fondu bylo materiálně podepřít ono pracovní morální zaktivizování zaměstnanců.

Je zřejmé, že polské dělnické rady byly jen nepatrným ústupkem centrálně administrativnímu řízení, platnému do doby jejich vzniku. Kromě toho je Kolaja zkoumal ani ne rok po jejich ustavení, takže i dělnické rady vybavené daleko větší hospodářskou autonomií by bylo jisté poznamenalo před-

chozí období naprosté hospodářské centralizace, běžně spojené s autoritářským postojem a praxí nadřazených jednotlivců i skupin. Takové autoritářství totiž brzdi iniciativu pracujících, budí nedůvěru k vedení závodu, znemožňuje ztotožnění pracujících se závodem, brání výchově pracujících k odpovědnosti za závod i za celou společnost a vede k jejich lhostejnosti k závodu. Nadto v závodě zkoumaném Kolajou i po nastoupení cesty částečné demokratizace zůstal na svém místě málo oblíbený ředitel a jeho klika. Jiná je otázka, jak Kolaja připouští, byly-li tato neoblíbenost a autoritativnost dány povinností plnit direktivy přicházející shora. Z hlediska dělníků se tedy nic nezměnilo v konkrétní situaci, v níž by byli nejcitlivěji poznali změnu, a zůstali při navykklém distancování se od závodu a jeho řízení.

Kolaja všechny tyto okolnosti objektivně uvádí a jejich vliv přiznává. Přesto však činí obecné závěry o antagonismu mezi řízením závodu a dělnictvem — jako v kapitalismu, o nezájmu dělníků o výrobní proces — jako v kapitalismu a o jejich malé aktivitě v dělnických radách.

Dopouští se tu několika metodických chyb: Předně, své závěry vyvozuje ze situace v jediném závodě. Je sice pravda, že i z jediného, ovšem typického případu lze vyvodit pravdivý závěr, ale je nutno jej ověřit. To však Kolaja neučinil — nemá ani oporu v jiných šetřeních, neboť tehdy se sociologický výzkum v Polsku teprve rozbíhal. Za druhé, Kolaja nebere v úvahu už institucionálně nedokonalý charakter polských dělnických rad, ani počáteční stadium jejich fungování a své závěry generalizuje pro fungování dělnických rad vůbec. A za třetí, strukturálně funkcionální hledisko, k němuž se Kolaja hlásí, ho mělo dovést k názoru, že stejné jevy v různých sociálně ekonomických strukturách mohou mít jiný charakter nebo dosah. Proto i když zjistil, že existuje napětí mezi dělníky a řízením v továrně socialistického Polska, nemůže tvrdit, že je to totéž jako napětí mezi dělníky a řízením (management) podniku kapitalistického. Tu je řízení podniku jen exponentem majitele, respektive majitelů, mezi ním a dělníky jde o rozpor mezi majitelem výrobních prostředků a jeho námezdními silami. Tohoto rozporu v socialismu není. Nad rozdílnou materiální základnou narůstají kvalitativně rozdílné sociálně psychologické a sociologické struktury. Mnoho prvků konkrétní sociální situace podniku socialistického a kapitalistického může být stejných (osobnost ředitele a jeho spolupracovníků, míra centralizace, materiálně technické vybavení, nepřehlednost výrobního procesu, monotónnost práce na páse atd.), ale výsledná sociální a sociálně psychologická struktura obou podniků bude jiná, právě proto, že je to struktura, pro jejíž charakter je rozhodující prvek materiálně hospodářský. Dokládá to nakonec i Kolaja sám, když uvádí, že přes všechno distancování dělníků od vedení továrny mluvili „o nich“ bez obav a s jakýmsi dobráckým úsměskem. Prostě si uvědomovali, že se přece jen cosi změnilo, i když jsou zase odkázáni na svou

mzdu za vykonanou práci a i když jsou přesvědčeni, že se vůči nim dějí přehmaty.

Toto jsou zásadní výhrady ke Kolajově první knize. Po stránce technik výzkumu je mu nutno přiznat pružnost a pohotovost, s níž dovedl analyticky využít informací od různých lidí o tom, co se stalo v závodech před jeho příchodem, toho, co sám zažil, svého pozorování na schůzích dělnické rady i odborů, je třeba ocenit, jak vhodně kombinoval své pozorování s používáním krátkých dotazníků vyplňovaných během práce v továrně a s neformálními rozhovory na pracovišti i v domovech respondentů. Kniha je logicky dobře rozvržena. Jen soudím, že uplatnění strukturálně funkcionálního hlediska se nemá projevit až při interpretaci dat, ale v plánu samého výzkumu.

Výzkum dělnických rad v Polsku nebyl zamýšlen. Kolaja a jeho polský spolupracovník Josef Kądziański (který se jen účastnil výzkumu, nikoliv zpracování) chtěli původně zkoumat příčiny nestejné produktivity práce ve dvou pracovních skupinách. Teprve během výzkumu zjistili, že tento rozdíl není nijak podstatný a že širšími podnikovými souvislostmi je produktivita práce ovlivňována více než vztahy uvnitř pracovní skupiny. Správné aplikované strukturálně funkcionální hledisko by s tím bylo počítalo hned od počátku. Proto přesunuli oba pracovníci svou pozornost na význam jednotlivých organizací uvnitř podniku, na problém dělnické rady a zájmu dělníků o její činnosti. Nelze tvrdit, že by byla tato okolnost nějak negativně ovlivnila Kolajovu práci. Spíše bylo na závadu, že neměl dost literatury, která by mu byla sloužila jako korektiv jeho vlastních závěrů.

*

Podstatné jinak tomu bylo v Jugoslávii. Kolaja zde konal výzkum (jako v Polsku s doporučením a pomocí odborných sociologických pracovišť a s dovolením příslušného ministerstva) roku 1959, kdy jugoslávské dělnické rady měly za sebou již pomalu deset let svého vývoje (zákon o nich vyšel 28. června 1950). Proto tento výzkum dovozoval již platné závěry, které nadto mohly být konfrontovány s výsledky četných prací jugoslávských i cizích o témž problému. (Kolaja jejich seznam uvádí.) Kniha *Dělnické rady. Jugoslávská zkušenost* velmi informovaně a podrobně seznamuje čtenáře s postavením dělnických rad v podniku i v širším hospodářském a sociálním celku. Pro naši recenzi postačí jen několik skutečností. Jugoslávské dělnické rady vznikaly ze stejných důvodů jako polské. Jsou však hospodářsky autonomnější, neboť i když soutěž mezi jugoslávskými výrobci se netýká všech výrobků, existuje celkem volný trh (neprodá-li výrobce své výrobky, nese finanční ztrátu). Kontrola dělnické rady (a kontrola podniku) ze strany širší společnosti je uskutečňována na komunální úrovni Radou výrobců (spíše však jen s poradním hlasem) a skrze ni na úrovni krajské, republikánské a federální federálním hospodářským plánem; ředitelem podniku, který je volen komisí složenou ze zá-

stupců dělnické rady a komuny a který odpovídá dělnické radě za uskutečňování jejich rozhodnutí, ale i nadřazeným hospodářským složkám za řízení podniku; prostřednictvím bank, které mohou za určitých podmínek odvolat podniku úvěr; dalšími hospodářskými opatřeními, a v neposlední řadě i stranickou organizací na závodech. Na zisku podniku se účastní prostřednictvím daní orgány federální, republikánské, krajské a komunální (komuna je základní autonomní jednotkou s pravomocí hospodářskou, zdravotnickou, rekreační, výchovnou aj.). Pokud jde o rezervní fondy a fondy kapitálových investic, federální plán jen určuje hranice, v nichž dělnické rady rozhodují o rozdělení zisku (na další mzdy, investice, bydlení atd.). Při ztrátovém hospodaření, a nemá-li podnik rezervy, zaručuje komuna pracujícím po dva měsíce 60 % jejich průměrného platu. Za tuto dobu musí dojít k administrativní reorganizaci nebo k nějakému jinému opatření v podniku. Aby se změnila distance mezi individuálním úsilím a skupinovou odměnou (13. mzda), byly zavedeny tzv. hospodářské jednotky maximálně o 120 členech, jež vedou zvláštní účetnictví, prodávají své produkty nebo je kupují od jiných hospodářských jednotek v podniku. Volby do dělnických rad, v nichž je poměrně zastoupení, organizuje odborová organizace na závodě. Dělnická rada se schází jednou za měsíc a volí ze svého středu výkonný výbor, v němž aspoň tři čtvrtiny členů tvoří dělníci a který se schází nejméně jednou za týden. Je též zákonně postaráno o to, aby zaměstnanci v závodních radách se střídali (jen 1/3 jich může zůstat nadále ve funkci po uplynutí jednoho roku a nikdo nesmí být volen po tři po sobě následující roky).

Kolaja prováděl svůj výzkum původně v jedné továrně v Bělehradě. Pro neshody s ředitelem továrny kvůli dotazníkům zjišťujícím postoje zaměstnanců přešel do další továrny, rovněž v Bělehradě. Tím získal srovnávací materiál ve dvou továrnách, aspoň pokud šlo o objektivně zjiřitelná data. Po zkušenostech v Polsku měl už Kolaja určitý cíl. 1. Chtl zjistit, jaká je ve srovnání se zaměstnanci řídicího aparátu účast dělníků v jednání dělnických rad nebo jejich výkonných výborů. 2. Zaměřil se na funkce jednotlivých organizací na závodě a jejich přehledování. 3. Snažil se získat informace o názorech zaměstnanců na způsob rozdělení zisků podniku (investovat, rozdělit mezi zaměstnance, určit pro kolektivní potřeby), o tom, jak dalece je mezi zaměstnanci známo jednání a rozhodování dělnické rady, kdo je vinen tím, že se zaměstnanci nedovídat o rozhodnutích dělnické rady, aj. S ohledem na cíle výzkumu používal autor různých výzkumných technik. Tak k 1. bodu používal obsahové analýzy zápisů výkonného výboru dělnické rady a shromáždění dělnické rady. Jednotkou mu byl diskusní příspěvek (vyznačený v zápisu jménem), respektive přijatý nebo nepřijatý návrh. Ve všech třech případech třídí příslušnou četnost podle příslušnosti diskutujícího k řídicímu aparátu nebo k ostatním zaměstnan-

cům. Ze zápisů získává i data o problematice jednání, již dělí do tří kategorií: 1. problémy výrobně finanční (plánování výroby, nákup a prodej strojů, prodej výrobků, mzdy atd.); 2. problémy organizačně udržující (volby do dělnické rady, nedělní směny, zdravotní opatření, prevence úrazů, dovolené; organizace komisí dělnické rady, informace o činnosti dělnické rady, stavba bytů pro zaměstnance, absentismus atd.); 3. individuální žádosti (stížnosti, žádosti o propuštění, o studijní stipendium, o zvýšení mzdy, o přidělení bytu atd.). Vedle obsahové analýzy zápisů využívá Kolaja k prvním i k druhému bodu výzkumu pozorování, zvláště při své účasti na různých schůzích, a neformálního rozhovoru. Též, kromě krátkých dotazníků, používá k bodu třetímu. Tyto techniky aplikuje pružně a pohotově. Námitku bych měla jen k jednomu dotazu. Šlo o to zjistit, považují-li zaměstnanci továrnu za své vlastnictví. Původně ji Kolaja formuloval přímo, ale vzhledem ke zkušenosti z předvýzkumu od takového dotazu upustil, protože zjistil, že má otázka politický dosah a že by odpovědi byly zkreslené. Domněnka byla nepochybně oprávněná, nevím, zda i pro politický dosah otázky, ale rozhodně pro její naivně zjednodušující charakter. Stereotypné kladně mohli odpovídat jen učenliví žáci různých školení. Jinak asi zaměstnanci dost dobře nevěděli, co odpovědět. Dotaz nakonec zněl: Kolik zaměstnanců má pocit, že továrna je jejich vlastnictvím? Tato druhá formulace je metodicky úplně nevhodná. Objektivní pozorování činnosti a obrátě vedené neformální rozhovor poví daleko více o vztahu zaměstnanců k továrně, již spravují a v níž pracují, než odpovědi na takový dotaz.

Data získávaná dotazníky a neformálním rozhovorem měla jen dokreslit a podepřít závěry plynoucí z pozorování a obsahové analýzy. Proto se jimi už dále nebudeme zabývat. Vzhledem k vzájemnému poměru jednotlivých organizací na závodě (ředitel se svým řídícím aparátem, dělnická rada a její výkonný výbor, stranická organizace, odborová organizace a organizace mládežnická — Omladina) dospívá Kolaja k těmto závěrům: Organizace Svazu komunistů Jugoslávie se mu jeví jako nejvyšší politická organizace na závodě a zároveň integrující a výchovná složka, která se více uplatňuje v organizacích masových (odborové a mládežnické), kde její vliv může postihnout všechny zaměstnance. Celkem však se drží v pozadí. Jak ředitel, tak předseda dělnické rady v obou závoděch byli stranici. Ve vztahu ředitele a jeho štábu (vedoucích jednotlivých pracovních sektorů) k dělnické radě se projevuje rozhodující postavení ředitele, neboť žádný z jeho návrhů není zamítnut (leda že tak bylo předem dohodnuto mezi ním a předsedou dělnické rady). Mezi dělnickou radou a jejím výkonným výborem se uskutečňuje dělba práce, jak plyne z počtu členů obou organizací a četosti jejich schůzí, tj. výkonný výbor řeší spíše věci osobní a jen nevyřešené postupuje dělnické radě, kdežto ta se zaměřuje na problémy obecnějšího

rázu. Odborová a mládežnická organizace jsou jakési pomocné instituce dělnické rady, zprostředkující spojení s kolektivem pracujících. Mezi dělnickou radou a odborovou organizací došlo víceméně ke křížení funkcí, jak ukazuje analýza jejich agendy. Při finanční závislosti odborové organizace na dělnické radě a na podniku vyústila tato situace v jisté oslabení pozice odborové organizace. Svědčí o tom výsledky přímého dotazu u pracujících, větší účast na schůzích dělnické rady (jsou přístupné všem zaměstnancům) než na schůzích odborové organizace, i skutečnost, že pracující přecházejí odborovou organizací a se svými požadavky jdou přímo na dělnickou radu.

Pokud jde o hlavní cíl výzkumu, zjišťuje Kolaja i v Jugoslávii, jako dříve v Polsku, tyto skutečnosti: 1. Ve srovnání se zaměstnanci řídícího aparátu nebo i se zaměstnanci s vyšším vzděláním se dělníci málo aktivně účastní jednání v dělnické radě, a také mnohem méně jejich návrhů je přijato; 2. dělníci se nejvíce účastní diskuse při problémech osobních; 3. zaměstnanci vůbec a dělníci zvláště se nezajímají o problémy řízení; 4. jejich delegáti v dělnické radě nemají snahu informovat je o rozhodnutích dělnické rady (s výjimkou informace prostřednictvím odborů nebo mládežnické organizace); 5. mezi dělnictvem a řízením existuje jistá distance.

Ale z hlediska této distance mezi řízením a dělníky vidí Kolaja v Jugoslávii lepší situaci než dříve v Polsku a vysvětluje tuto okolnost — myslím správně — jak delším trváním dělnických rad v Jugoslávii, tak jejich větší autonomií. Nezájem o řízení podniku vysvětluje Kolaja dvěma faktory: tím, že dělníci nemají možnost institucionalizovat své odlišné postoje, že nemají svou vlastní organizaci, která by stála proti institucionalizované skupině řídící, a tím, že výrobní a administrativní problematika v moderním průmyslovém podniku je nepřehledná a vyžaduje tedy odbornosti, kterou dělníci nemají. Připojme ještě, že podle Kolajova zjištění má dělnická rada na závodě dvě funkce: výchovnou (učí dělníky vést podnik) a informační, neboť oběma směry prostředkuje spojení mezi řízením a pracujícími.

K závěrům Kolajovým několik poznámek: Myslím, že při vysvětlování nezájmu dělníků o řízení měl vzít v úvahu i nízký stupeň industrializace země a skutečnost, že dělnická třída se teprve tvořila a uvědomovala. Dále se domnívám, že výchovnou funkci dělnické rady pojal Kolaja úzce. Nejde jen o to, že se dělníci i ostatní zaměstnanci učí svůj podnik vést, ale získávají tak širší rozhled: svou účastí na správě továrny vnikají do složitých souvislostí sociálně pracovních uvnitř podniku i navenek, učí se vážit význam jednotlivých povolání i přípravy k němu, nabývají celostnějšího, zájmově odpartikularizovanějšího pohledu na hospodářské i sociální procesy v podniku probíhající. Jejich střídání v dělnické radě rozšiřuje toto poznávání do širších jejích řad. Je to ovšem proces dlouhodobý, který se nemohl uskutečnit hned, když k němu