

Zemřel akademik Andrej Sirácky*

Měl jsem to životní štěstí, že jsme často sedávali vedle sebe a diskutovali o článku, knížce veršů, novém filmu či posledním fotbalovém utkání „jeho bratislavského klubu“. Vodil mne, člověka, který je zadýchán spěchem pražského prostředí, po tichých místech Bratislavy, kde je tak příjemné posedět... Vlastně ani nevím, proč i tady jsme vždycky tak dychtivě diskutovali o cestách hledání.

Na těchto cestách sociologové vždy údajně projevují určité stereotypy. Mezi základní stereotypy akademika A. Siráckeho patřilo odmítnutí představ, že marxisticko-leninskou sociologii, jako speciální vědu o společnosti, je možno ztotožňovat s historickým materialismem. Vždy připomínal, že historický materialismus je nám mnohem víc než obecná sociologie. Je teoretickým a metodologickým základem interpretace všech společenskohistorických procesů.

Často dnes slyšíme nebo čteme otázku, zda u nás vznikají „školy“, jejichž zakladateli jsou určité osobnosti společenskovědního světa. Siráckeho „škola“ v československé sociologii je blízká názorům Todora Pavlova. Překonává „tradice“ zjednodušující pojetí vztahu filozofie a sociologie. Dokazuje, čím je marxisticko-leninská sociologie filozofickou a čím je nefilozofickou vědou. Je jednoznačně ontologicky, gnozeologicky a světonázorově orientována a v tomto smyslu je filozofickou vědou. Používá rozsáhlý „nefilozofický“ metodický aparát poznání, má své vlastní kategorie a pojmy, zkoumá specifické projevy obecných teoreticko-metodologických principů – a v tomto smyslu je nefilozofickou vědou.

U díla A. Siráckeho začínají naše úvahy o tom, že sociologie je nejobecnější speciální vědou o společnosti. Tomuto pojetí marxisticko-leninské sociologie odpovídá i druhý základní „stereotyp“ akademika A. Siráckeho. Představuje spojení kritičnosti a vášnivého zanícení touhou a činu pro věc socialismu. To je – jak kdysi napsal – jediná cesta jak sloužit věci pokroku, míru a budoucnosti.

A. Sirácky je příkladem profesionální odpovědnosti při řešení všech problémů teorie a praxe. Bez zadních vrátěk a se vším, co v sobě nese, vstupuje do zápasů strany.

Nejednou v úvahách o věcech dnešních a budoucích dokazuje, že rozvoj marxisticko-leninské sociologie, má-li si uchovat serióznost a principiálnost marxistické vědy, nelze oddělit od palčivých, konkrétních a aktuálních otázek společenské a politické reality naší doby.

Je a zůstane skutečností, k níž se budeme znovu a znovu vracet, že to byl A. Sirácky, člověk jemný, prostý a skromný, který položil základy rozvoje marxisticko-leninské sociologie v Československu. Patřil k těm vzácným lidem, kteří měnící tento svět si nikdy nepřestávali vážit a ctít věci malých. Jeho život testoval hypotézu, že bez osobního přesvědčení a zápalu pro věc nelze uskutečnit žádnou velkou myšlenku.

Nezapomeneme.

Karel Rychtařík

První mezinárodní konference o hodnotách práce

Ve dnech 26. až 29. června 1988 se konala v Budapešti pod patronací Univerzity Karla Marxe první mezinárodní konference o hodnotách práce, na níž se sešli psychologové, sociologové a ekonomové z 18 zemí světa. Během tří dnů zde proběhlo 12 zasedání, na nichž odeznělo a bylo diskutováno více než 30 příspěvků (1). Kromě toho proběhla v rámci konference dvě zasedání věnovaná výsledkům a rozvoji maďarské psychologie a organizace práce.

Jednotlivá zasedání byla věnována pěti tematickým okruhům: (1) Empirické výzkumy hodnot práce (dvě zasedání, z nichž jedno se zabývalo výzkumy hodnotového světa mužů a žen); (2) Ekonomické aspekty hodnot práce (dvě zasedání); (3) Mezinárodní komparace (dvě zasedání); (5) Motivace k výkonu a kreativita (dvě zasedání).

Obsahovým zaměřením jednotlivých příspěvků byla konference velmi pestrá. Značná byla i šíře záběru z hlediska míry obecnosti předkládaných hypotéz a závěrů: od filozoficko-historických úvah po stručné informace o výsledcích úzce zaměřeného empirického výzkumu.

*) Akademik A. Sirácky zemřel 29. 9. 1988.

Vysokou mírou obecnosti se samozřejmě vyznačovalo úvodní vystoupení předsedy výboru konference pro vědecký program *I. Magyara-Becka* (Univerzita Karla Marxe, Budapešť), který se zamýšlel nad současným, novým podmínkám však nevyhovujícím pojetím práce, jehož vznik klade s odkazem na M. Webera do souvislosti s protestantskou etikou, konkrétně s kalvinismem. Současné období charakterizoval jako období všeobecné hluboké krize, která zasáhla i oblast práce. Východisko z této situace vidí v tendenci k všeobecné intelektualizaci práce.

Přesvědčení o postupující intelektualizaci práce bylo patrné, i když většinou jen implicitně, i z řady dalších příspěvků, zejména psychologů, což se projevilo v soustředění jejich zájmu na analýzu hodnot práce duševních pracovníků a studentů.

Druhým historicko-filozoficky laděným příspěvkem opírajícím se o řadu citátů z díla K. Marxe bylo spíše filozoficky laděné vystoupení *H. Sañoa* (Mnichov), který podrobil ostré kritice buržoazní pojetí práce. Zdůraznil, že v této koncepci má prioritu vnější směnná hodnota práce před její vnitřní hodnotou užitnou, což člověka odcizilo společnosti. Vyjádřil přesvědčení, že jedinou cestou, jak člověka vyvést z tohoto stavu, je socialismus. V této souvislosti vyslovil obavy, že současné ekonomické potíže v socialistických zemích mohou vzbudit iluze o ekonomické racionalitě vyspělých kapitalistických zemí. Zdůraznil, že tento typ „racionality“ je nerozlučně spjat s masovou nezaměstnaností, hlubokými nerovnostmi mezi společenskými třídami a vrstvami, s luxusem na straně jedné a chudobou na straně druhé. Kapitalistická racionalita znamená destrukci osobnosti a mezilidských vztahů, institucionalizaci nemilosrdné soutěže a boje o život, kdy jediným cílem každého člena společnosti je jeho individuální zájem.

Střední úroveň obecnosti představovaly zejména příspěvky sociologů, které se opíraly o reprezentativní výzkumy v jednotlivých zemích. Odezněly především v zasedání věnovaném celospolečenským souvislostem hodnotových systémů a v zasedání zabývajícím se výzkumem hodnotového světa mužů a žen. Osobně mne zaujalo vystoupení *E. Cybové* (Ústav společenských věd, Vídeň). Na základě svých výzkumů zpochybňovala úvahy některých společenskovědních teoretiků o všeobecných proměnách hodnotových systémů ve společnosti nového typu (post-industriální, technotronní, informační apod.). Výsledky reprezentativních výzkumů v Rakousku totiž ukazují, že nové pojetí práce (tj. definované takovými hodnotami, jako seberealizace, autonomie v zaměstnání a větší integrace práce do celého života člověka jakožto pevné součásti životních plánů) se utváří v závislosti na existující stratifikaci společnosti. Tyto nové hodnoty práce byly zaznamenány především v privilegovaných vrstvách společnosti a lze je dokonce považovat za výraz či součást jejich „kulturního kapitálu“ (ve smyslu tohoto pojmu vymezeném Bourdieuem). Nelze tedy podle jejího názoru hovořit o všeobecných proměnách hodnotových struktur.

Nutnost nazírat hodnotové systémy a v jejich rámci hodnoty práce v celospolečenském kontextu se zřetelně vyjevila i v zasedání věnovaném hodnotovému světu mužů a žen. Nebylo totiž možné dospět k jednoznačnému závěru o vlivu pohlaví na systém hodnot. V úvahu je třeba vzít širší sociální kontext, neboť mužský a ženský pohled na svět hodnot není přímým důsledkem biologických zvláštností mužů a žen, ale vyplývá z jejich „umístění“ v sociálních vztazích a práci. Ukázal to i příspěvek *N. Mannheimové* (Fakulta organizace a řízení průmyslu, Tel Aviv), která referovala o výzkumu hodnotových orientací mládeže, v jehož rámci byl kromě pohlaví uvažován i typ role, s nímž se respondent svým chováním ztotožňuje (maskulinní, femininní a androgynní). Výzkum ukázal, že vliv pohlaví na hodnotové preference je zprostředkován tím, s jakou rolí se respondent ztotožňuje.

Řada informací o empirických výzkumech z oblasti psychologie akcentovala spíše metodologickou stránku problému. *J. Borg* (Univerzita Justa Leibiga, Giessen) seznámil přítomné s modelem a škálovací procedurou pro měření pracovní spokojenosti. Holanďan *J. J. Godschall* dospěl na základě sekundárních analýz k závěru, že míra autonomie v práci je lepším východiskem pro pochopení problematiky spokojenosti v práci než častěji používaná dichotomie: práce jako internalizovaná hodnota a práce jako vnější nutnost. Objevily se i zcela konkrétní problémy, jako například v příspěvku *T. R. Sharmy* (Pandžábská univerzita, Čándigarh), který referoval o výzkumu vztahu k práci dělníků pracujících ve státním sektoru národního hospodářství, nebo *S. Dolana* (Montrealská univerzita), který srovnával míru stresu ze zaměstnání u francouzsky a anglicky hovořících Kanadánů pracujících ve zdravotnictví.

Nejpestřejší byla dvě zasedání věnovaná ekonomickým aspektům organizace a hodnot práce. Tak například *U. Kleinbeck* (Univerzita, Wuppertal) referoval o výsledcích výzkumu věnovaného vlivu pracovní spokojenosti na počet absencí v zaměstnání (nižší pracovní spokojenost vede k vyššímu počtu

absencí). Poněkud kuriózním dojmem působilo teoreticky laděné vystoupení *L. Zsolnaie* (Univerzita Karla Marxe, Budapešť), který s využitím pojmů čínské filozofie charakterizoval dva základní typy ekonomického rozvoje. Je to jednak mužský typ (jang), který destruuje humanistické hodnoty a je ekologicky nebezpečný. Na druhé straně je to altruistický, ženský typ (jing), který je však v dnešní společnosti nerealizovatelný. Problém, před nímž podle názoru autora stojíme, je uvést tyto dva přístupy do souladu. *J. Corominas* (Socialistické družstvo Ecotécnia, Barcelona) se věnoval otázkám vlivu nejnovější technologie na organizaci práce. Vyjádřil přesvědčení, že nová technologie člověka postupně zbaví jeho přímé závislosti na technologickém postupu, kterou přinesl Taylorismus.

Zajímavý byl příspěvek *B. Svensenové* (Výzkumný ústav práce, Oslo) týkající se proměn hodnot práce v Norsku: od převažujícího zájmu o produktivitu práce v padesátých letech přes demokratizaci pracovní činnosti (účast na řízení) a posléze řešení problémů tzv. nehmotného pracovního prostředí v šedesátých a sedmdesátých letech k současné snaze dosáhnout všeobecného práva na vyrovnaný život v práci i mimo práci. V rámci tohoto zasedání také zazněl spíše politicky orientovaný příspěvek *G. Szélla* (Univerzita, Osnabrück) s názvem Odbory a hodnoty práce, v němž zdůraznil, že práce je a nadále zůstane materiální základnou společnosti, a proto je třeba současnou vědeckou diskusi oprostit od neúžitečných úvah o krizi společnosti založené na práci (Dahrendorf) a vést ji jako ideologickou ofenzívu v rámci „konzervativní revoluce“.

Všeobecný trend k mezinárodním komparacím pronikl i do problematiky hodnot práce. Výzkumům tohoto typu byla věnována dvě zasedání. Zdá se, že aktivita se v tomto směru teprve začíná rozvíjet a má podle mého názoru zatím převážně nahodilý charakter. Zaměření výzkumů, výběr srovnávaných zemí apod. jsou zřejmě často dány spíše osobními kontakty či výzkumnými příležitostmi a méně cílevědomým úsilím srovnávat srovnatelné a prohlubovat poznání hodnotového světa současných lidí. Závěry jsou často velmi chudé nebo nepřesvědčivé. Byli jsme například seznámeni s výsledky výzkumu zabývajícího se místem práce v systému hodnot obyvatelstva rozvojových zemí (*V. V. Baba* – Univerzita Concordia, Toronto), jejichž jediným závěrem bylo zjištění, že rozvojové země nelze chápat jako jednolitý, nediferencovaný celek. Příkladem výzkumu stimulovaného „příležitostí“ bylo srovnání hodnot práce sovětských a amerických vědců, kteří přesídlili do Izraele (*N. Torenová*). Velmi nepřesvědčivé působily závěry *D. Elizura* (oba Univerzita Bar Ilana, Ramat Gan) o tom, že kulturní difference ovlivňují systém hodnot jen minimálně. Tento závěr byl opřen o srovnávací analýzu (dílem sekundární) dat ze sedmi zemí (USA, Izrael, MLR, Čína, Indie, NSR a Tchaj-wan), přičemž některá data pocházela z případových studií o velikosti několik desítek respondentů. Výjimkou bylo v této souvislosti vystoupení *B. Wilperta* (Technická univerzita, Berlín), který referoval o mezinárodním srovnávacím výzkumu proměn hodnotových vzorců v Belgii, NSR, Izraeli, Japonsku, Holandsku, Velké Británii, USA a Jugoslávii, opřeném o společný výzkumný projekt a využívajícím standardizované metodiky sběru dat i stejné strategie výběru (deset vybraných skupin a reprezentativní vzorek ekonomicky aktivních v každé zemi).

Pro dokreslení ještě uvádím přehled názvů zbývajících vystoupení v členění podle tematických okruhů, o nichž jsem se zmínila v úvodu:

- (1): *M. Katz* (Izrael), Technické vzdělání a hodnoty práce; *K. Dash* (Indie), Kvalita života a kvalita práce. Konfliktní hodnoty duševních pracovníků; *D. Elizur* (Izrael) a *I. Magyari-Beck* (MLR), Hodnoty práce a výkonová motivace mužů a žen; *J. Šanderová* (ČSSR), Místo práce ve struktuře hodnot mužů a žen. Empirická generalizace s metodickými poznámkami;
- (2) *A. Bar-Haim* a *R. Bar-Yosef* (Izrael), *G. S. Berman* (USA), Ideologie, solidarita a hodnoty práce v podnicích „Histadrut“; *J. Perczel* (USA) a *E. Orosháziová* (MLR), Ekonomie hodnot práce; *M. Danielsová* (USA), Hodnota hry v práci; *J. Vilkorx* (Belgie), Prospektivní pohled na nové formy práce;
- (3) *K. Haav* (SSSR), Postoje k práci a hodnoty práce v Estonsku; *L. Topalová* (BLR), Hodnoty práce ekonomicky aktivní populace v Bulharsku;
- (4) *D. Dobrowolska* (PLR), Práce jako hodnota a hodnoty naplňované v práci;
- (5) *A. G. Richardson* (Barbados), Prostředí ve školní třídě a kreativita; *D. Slejška* (ČSSR), Rozpory standardní a inovační hodnotové orientace v práci; *J. Jančev* (BLR), Teorie potenciálně kreativního intelektu; *K. Stasiak* (PLR), Kruhový průběh kreativního jednání.

Tematicky, mírou obecnosti, úhlem pohledu a konečně i zajímavostí byla konference, jak už jsem se o tom zmínila, značně různorodá, zároveň však v řadě ohledů inspirativní. Celkovou atmosféru lze charakterizovat jako výrazně pracovní, k čemuž přispěla racionální organizace průběhu jednotlivých

zasedání. Každému řečníkovi bylo vymezeno včetně diskuse 20–30 minut, a to bez jakýchkoli výjimek. Diskuse pak pokračovaly v kuloárech, což je nakonec vždy hlavním přínosem akcí tohoto typu, neboť především na základě neformální výměny zkušeností a názorů vzniká řada plodných spoluprací.

Možnost konfrontovat výsledky své práce s kolegy z různých zemí a oborů ocenili na závěrečném pracovním zasedání všichni účastníci konference. Na tomto zasedání také byly položeny základy interdisciplinární *Mezinárodní společnosti pro studium organizace a hodnot práce*. Jejím cílem je usnadnit výměnu informací a zkušeností mezi odborníky různých zemí a profesí zabývajícími se touto problematikou. Počítá se s vydáváním informačního bulletinu, setkání členů společnosti formou konferencí je plánováno ve zhruba dvouletých intervalech. Příští konference se bude pravděpodobně konat v Jugoslávii.

Jadwiga Šanderová

Symposium o teoreticko-metodologických otázkách zkoumání a řízení pracovních kolektivů

V lednu 1988 se v Brně konalo čtvrté symposium sekce sociologie práce brněnské pobočky *Československé sociologické společnosti při ČSAV*. (O třetím sympoziu jsme informovali v Sociologickém časopisu číslo 6 z roku 1987.) Jednání bylo věnováno rozboru představ zúčastněných o sociálních charakteristikách pracovního kolektivu, vyplývajících z faktu spolupráce, soudržnosti jeho členů. Vzhledem ke značné různorodosti a částečné neujasněnosti výchozích tezí jednotlivých účastníků (objevovaly se například pojmy „sociální klima“, „integrita“, „kultura práce“, „pracovní postoje“... aj.) bylo na počátku přípravy jednání vymezeno pracovní téma *sociální kvality pracovního kolektivu*. Celé jednání (včetně celoroční písemné diskuse mezi účastníky a přípravným výběrem sympozia) vycházelo z předpokladu, že *sociální kvality pracovního kolektivu* jsou zásadním činitelem jeho efektivity, kvality jeho práce i jeho inovačních schopností. Pracovali jsme s vědomím, že diskuse je jak přípravou společných teoreticko-metodologických východisek společného zkoumání různorodých, konkrétních pracovních kolektivů, tak také předpokladem společných úvah o jejich řízení.

V přípravné fázi jednání, která proběhla v roce 1987, si účastníci nejprve navzájem vyjasnili své představy o obsahu jednání a vymezili čtyři výchozí otázky: 1. Kdo je nositelem „sociálních kvalit“? 2. Co to jsou „sociální kvality“? 3. Cím jsou „sociální kvality“ ovlivňovány? 4. Jak je možné „sociální kvality“ zkoumat? Ve druhé fázi písemné diskuse si zúčastnění vyměnili odpovědi na vytyčené otázky a připravili si vyjádření k názorům ostatních. Vlastní jednání sympozia bylo věnováno diskusi o jednotlivých otázkách a usilovalo o vyjasnění pojmů postihujících co nejlépe předmět zkoumání.

Výsledek jednání lze přibližně charakterizovat následujícími tezemi:

- Je účelné věnovat pozornost pracovním vztahům, které krystalizují na základě spolupráce při plnění konkrétních úkolů. Kolektivy, které takto vznikají, se často nekryjí s osazenstvem institucionálně vymezených útvarů. Reálně spolupracující kolektivy hledají institucionální vyjádření, existence institucionálního útvaru není zárukou vzniku soudržného, společně pracujícího kolektivu.
- Kolektiv, který plní reálný úkol, často nemá jednoznačně určené personální obsazení. V některých případech spolupracuje stálý okruh rovnoměrně zainteresovaných jedinců, jindy spolupráce krystalizuje kolem iniciativního, silně zaangažovaného jádra, s nímž s rozdílnou intenzitou spolupracují další jedinci. Ti mohou věnovat danému úkolu pouze část svého potenciálu a spolupracují také s jinými kolektivy.
- Jako světoznámý celek je reálně pracující kolektiv charakterizován dimenzí „existence“ a dimenzí, kterou jsme pro nedostatek pojmů označili jako dimenzi „kultury“. Výrazem „existence“ jsme označili skutečnost, že kolektiv používá určité metody, k tomu, aby vytvářel soudržnost a zajišťoval součinnost členů. Pomocí těchto metod kolektiv dosahuje stavu soudržnosti. Pokud hovoříme o „existenci“ kolektivu, máme na mysli v něm probíhající procesy integrování a výsledný (přechodný) stav integrity. Výrazem „kultura“ jsme označili skutečnost, že v průběhu existence kolektivu vzniká „kumulovaná sociální zkušenost“, na jejímž základě kolektiv vytváří relativně ustálené hodnoty a pravidla jed-