

Země socialistického společenství patří ve své většině k zemím s vysokým stupněm ekonomického a sociálního rozvoje. Nikoli navzdor tomu, ale právě proto si kladou do budoucna stále náročnější úkoly.

Logika mechanismu mírového soužití a soutěžení mezi dvěma hlavními současnými společensko-ekonomickými systémy vede k tomu, že si v této soutěži vytýčujeme cíl postupně v rozhodujících parametrech celospolečenského vývoje předstihnout i nejvyspělejší státy světa. Mnozí jen technicky myslící lidé se domnívají, že v takové soutěži jsme se již příliš opozdili. Neberou v úvahu, že socialistické země v řadě parametrů již dnes dosáhly takových kvalit, kterých kapitalistické země dosáhnout nemohou. Jde především o takové schopnosti, jako je centrální plánovitě soustřeďování politických, ekonomických, sociálních a ideologických zdrojů, vytváření podmínek pro stále větší aktivizaci lidského faktoru v masovém měřítku i zvyšování společensko-ekonomického potenciálu spoluprací socialistických zemí ve všech oblastech. Je to výsledek již desítky let trvajícího vývoje za hranicí předělu mezi starou a novou dějinnou epochou, který je však třeba dnes urychlit.

Podle programu KSSS „v současných vnitřních a mezinárodních podmínkách všestranný pokrok sovětské společnosti a její postup ke komunismu mohou a musí být zajištěny urychlením sociálně ekonomického rozvoje země“. K tomu jsou nutné „hluboké přeměny především v rozhodující sféře lidské činnosti – ekonomice. Je třeba učinit radikální obrat k intenzifikaci výroby a přeorientovat každý podnik a každé odvětví na plné a prvořadé využívání kvalitativních faktorů ekonomického růstu. Je třeba zajistit přechod k nanejvýš organizované a efektivní ekonomice s všestranně rozvinutými výrobními silami, vyspělými socialistickými výrobními vztahy a dobře fungujícím mechanismem“. Tato strategická linie, s níž se plně shoduje orientace na hospodářský a sociální vývoj naší země po XVII. sjezdu KSČ, zahrnuje také zvýšení „úlohy lidského faktoru. Socialistická společnost nemůže účinně fungovat, jestliže nenachází nové cesty rozvoje tvůrčí činnosti mas ve všech sférách společenského života. Čím větší jsou historické cíle, tím důležitější je osobně zainteresovaná, odpovědná, uvědomělá a aktivní účast miliónů lidí na jejich dosahování“. (1)

Zkušenosti minulých desetiletí dostatečně prokázaly, že řízení lidského faktoru a zvyšování jeho aktivity je složitá činnost, která musí vycházet z poznatků celé řady společenských, eventuálně technicko-společenských věd a vědních disciplín (systémové inženýrství, ergonomie, věda o práci), opírajících se o marxisticko-leninskou metodologii. Mezi nimi zaujímá významné místo i sociologie, pro niž je přechod k urychlené intenzifikaci celého společenského komplexu výzvou k posilování její poznávací a ve spojení s praktickými aplikacemi i přetvářecí funkce.

Pro aktivizaci lidského faktoru již sociologie mnoho vykonala. Stačí jen připomenout, kolik úsilí sociologové v uplynulém desetiletí věnovali podrobnému prozkoumání otázek sociálního prognózování, plánování a projektování, jak se v souvislosti s tím zkvalitnila sociálně politická činnost ve výrobních

i nevýrobních organizacích, jak sociologie přispěla k objasnění a rozpracování sociálních aspektů řídicí činnosti vůbec, jak u nás i v dalších socialistických zemích pokročilo propracování sociologických základů vědecké organizace práce a spolu s tím otázek struktury a funkce pracovních kolektivů, včetně rozvíjení jejich pracovní iniciativy. Mnoho otázek spojených se zvyšováním aktivity lidského faktoru však stále zůstává nevyřešených.

Sama společenská praxe ukazuje, že účinnost procesu aktivizace lidského faktoru je dosud neuspokojivá. Například vnitrosměnový čas v průmyslu se využívá jen na 70–80 %. Přitom ztráta jediné minuty pracovního času v československém průmyslu představuje hodnotu 5 miliónů korun. (2) Rovněž vztah k socialistickému vlastnictví výrobních prostředků není na uspokojivé úrovni, dochází k plýtvání s výrobními zdroji a často i k rozkrádání socialistického majetku a k jiným protisociálním jevům. V SSSR i u nás je třeba vést — podle Programu KSSS — „boj proti projevům cizí ideologie a morálky, proti všem negativním jevům spjatým jak s přežitky minulosti ve vědomí a chování lidí, tak i s nedostatky v praktické činnosti v různých oblastech společenského života a se zpožděním při řešení praktických problémů“. (3)

Uvedené skutečnosti jsou nejen svědectvím neuspokojivé praxe, ale také nedostatečně rozvinutého poznání těch mechanismů socialistické společnosti, jejichž výsledkem je aktivita lidského faktoru a pracovních kolektivů.

Aktivita socialistického člověka a pracovních kolektivů se projevuje ve všech sférách společenského života — v práci, politice, vzdělávání a v zájmové činnosti. Pro člověka s plným socialistickým uvědoměním je příznačná aktivita v práci i v občanském životě. Z hlediska prioritních úkolů sociálně ekonomického rozvoje zasluhuje zvláštní pozornost problematika těch podmínek, vztahů a činitelů, jejichž výsledkem je uvědomělé a tvořivé využívání lidských schopností ve společensky užitečné práci. Poznávání těchto podmínek a činitelů patří k předním úkolům marxisticko-leninské sociologie, především sociologie práce, ekonomické sociologie a sociologie průmyslových a jiných výrobních systémů.

Sociologie — ve spolupráci s ekonomickými vědami, s vědami o organizaci a řízení i dalšími — již vyřešila řadu otázek týkajících se politických, organizačních a sociálních podmínek, na nichž optimální, tj. ekonomicky účinné a sociálně prospěšné vynakládání lidské práce a pracovní aktivity závisí. V makrospolečenském měřítku je to například formulace správné strategie ekonomického a sociálního rozvoje, zvyšování účinnosti politickovýchovné práce, účelné strukturování výrobní a pracovní činnosti z hlediska dělby a kooperace práce a mnoho dalších.

Je však známo, že ochota k práci a její efektivnost nejsou výsledkem prostého vztahu mezi kvalitou celospolečenských socialistických ideálů a kvalitou pracovního chování lidí. I když většina pracujících tyto celospolečenské ideály uznává, v procesu jejich realizace, hlavně ve vlastní výrobní činnosti, působí na pracovníky řada zprostředkujících faktorů, které mohou nejen posilovat, ale často i oslabovat snahu o spoluúčast na realizaci celospolečenských cílů. Mnozí lidé si ani dostatečně neuvědomují vztah mezi vlastní prací a možnostmi společnosti realizovat své cíle.

Pracovní výkony člověka a jeho celkové pracovní chování, tj. vztah k práci, přístup k ní, vztah k organizaci a spolupracovníkům, jsou odvislé od mnoha okolností osobní a společenské povahy. G. Friedmann správně uvádí, že „chtít filozofovat o práci a odtrhovat ji přitom od společenských a etnických skupin

(2) *Viac disciplíny a dôslednosti*. Pravda, 12. listopadu 1980.

(3) *Rudé právo*, 26. října 1985.

a od kulturních kontextů, v nichž se odehrává, znamená ztrácet čas. Ba co více, uvnitř těchto skupin se vyplatí často individualizovat a porovnávat přístupy a úsudky“ [Friedmann 1967 : 15]. Kromě těchto souvislostí je nutno počítat i s tím, že výkon a pracovní chování jsou dynamické jevy, mění se s časem, a to oběma směry, jak progresivním, tak regresivním. V sociologii a v jiných vědách o lidském činiteli bylo provedeno již mnoho výzkumů k zjištění těch proměnných, které se podílejí na pracovních výkonech, jejich dynamice a na efektivnosti práce. Byly studovány vztahy mezi výkonem a spokojeností s prací, mezi výkonem, kvalifikací a vzděláním, mezi vnitro a meziskupinovými vztahy a pracovním chováním jedinců a pracovních kolektivů atp. Zejména v marxistické ekonomii a sociologii je věnována velká pozornost i vlivům technického vybavení a technologie na produktivnost a efektivnost práce: „Produktivita práce závisí... nejen na virtuozitě pracovníka, nýbrž i na dokonalosti jeho nástrojů“ [Marx 1953 : 367].

V počátcích kapitalismu byly pracovní výkon a efektivnost práce vynucovány ekonomickým a sociálním nátlakem, nedostatkem práce a nadbytkem pracovních sil. V první polovině minulého století se dokonce objevil jev „nadměrné práce“, tj. práce nad zákonem stanovenou dobu, která byla často zaměstnavateli interpretována jako dobrovolný zájem dělníků: „Dělníci vůbec nechťejí odejít z továrny, takže je třeba je nutit, aby přerušili práci (čištění strojů atd.), zejména v sobotu odpoledne“ [Marx 1953 : 260]. Nadměrná práce se již v soudobém vyspělém kapitalismu v takové míře nevyskytuje, protože přírodních výkonů je dnes možno dosahovat jinými prostředky.

V socialismu se vytváří spleť sítí vztahů mezi obecnými společensko-ekonomickými podmínkami, mezi objektivními cíli společenského a ekonomického rozvoje, mezi ideály marxisticko-leninské ideologie a mezi konkrétním pracovním chováním jednotlivců a skupin. Tyto vazby je nutno nadále podrobně zkoumat a eventuálně i obohacovat pojmoslovnou základnu marxistické sociologie o nové kategorie.

Jednou z kategorií, která má vůči otázkám pracovního výkonu, efektivnosti práce a jejich složitých podmínkách explikační hodnotu, je pojem „mikrosvět práce“. Tato kategorie má tu výhodu, že postihuje mnohovrstevnost samého pojmu práce, jejich strukturních složek, vlivů a důsledků těch proměnných, které mají vliv na její výsledky a efektivnost. Přitom jde o pojem systémového charakteru, jemuž může být dán plný smysl tehdy, jestliže v jeho vymezení bude dán prostor také vstupním faktorům či množině těch faktorů, jimiž na mikrosvět práce působí prostředí. Je samozřejmé, že identifikace takových faktorů může být jen přibližná, protože jde o jev asymptotický, dynamický a hierarchicky uspořádaný. Sama otázka hierarchie prostředí, ať ji chápeme prostorově anebo z pohledu „specifické váhy“ jednotlivých činitelů prostředí, je tak složitá, že při konkrétním řešení problému vyžaduje zjednodušení k určitým přípustným hranicím.

Prostředí mikrosvěta práce zahrnuje globální stav makrosvěta, vývojovou etapu společensko-ekonomických formací, daný stav ekonomiky (a to opět z mnoha hledisek, jako je vývojový stupeň materiálně technické základny i výrobních vztahů, včetně vztahů organizačních a řídicích, kvalita používaných mzdových soustav aj.), stav v morálně politické úrovni společnosti, stupeň vyváženosti celospolečenských, skupinových a individuálních zájmů, soustavu mechanismů zajišťujících ekonomický a sociální rozvoj, včetně mechanismu hmotných a nehmotných stimulací, a mnoho dalších. Přitom tyto a jiné faktory prostředí by musely být vyjádřeny ve vhodných ukazatelích umožňujících komparace.

Při rozboru mikrosvět práce je proto možno přihlížet k uvedeným, i když velmi závažným vlivům jen zčásti a nejvýznamnější faktory vzít v úvahu spíše v obecné podobě s možností „dosadit“ podle potřeby vybrané konkrétní ukazatele do tohoto obecného rejstříku.

Explicative hodnota kategorie „mikrosvět práce“ je právě v tom, že klade důraz na vnitřní mechanismus relativně uzavřeného dílčího systému práce. V jeho průzkumu je vlastní hodnota teorie a metodiky diskutované kategorie.

Mikrosvět práce je kategorie související s mnoha příbuznými pojmy, jichž používá sociologie, sociální psychologie, ekonomika, věda o řízení výroby a další. Jde o takové pojmy, jako

- základní pracoviště
- charakter a obsah práce
- pracovní skupina či primární kolektiv
- řízení, samorízení, samokontrola, účast na řízení aj.

S těmito pojmy musíme při analýze mikrosvět práce zacházet, avšak mít přitom na zřeteli, že mezi nimi a mikrosvětem práce jsou značné odlišnosti. Hlavní spočívá v tom, že mikrosvět práce zahrnuje nejen všechny uvedené dimenze a aspekty práce a pracovního procesu, ale i řadu dalších, a že je přesahuje tím, že tento mikrosvět práce je relativně uzavřený celek s novými vlastnostmi.

Tuto skutečnost je možno dokumentovat na vztahu mikrosvět práce k základnímu pracovišti. Pro potřeby organizace výroby a práce se základní pracoviště zpravidla definuje jako ta část výrobního pole, kterou zaujímá jeden pracovník nebo pracovní skupina (četa, brigáda), na níž se vykonává specifická operace nebo skupina operací a která je vybavena příslušným technickým zařízením a dalšími prostředky, odpovídajícími práci vykonávané na tomto pracovišti. Základní pracoviště je nutno interpretovat jako část podnikového systému, jako určitý subsystém či lépe dílčí systém. Jde o jeden z dílčích systémů, který dostáváme pomocí specifického řezu systémovým celkem. Jde o řez podle organizačně pracovního, resp. organizačně výrobního členění podnikových útvarů, jako

- útvary vrcholového řízení
- funkční útvary
- závody, provozy, dílny
- jednotlivá pracoviště (základní pracoviště).

Na sociologický a ekonomický význam základního pracoviště poukázal V. G. Podmarkov: „Pracoviště... představuje jednotlivou, funkčně omezenou a formálně fixovanou řadu operací, které vykonává pracovník nebo skupina pracovníků (například brigáda). Pracoviště je prvek („buňka“) dělby práce a specializace výroby“ [Podmarkov 1976 : 69].

Zvláštnost základního pracoviště ve srovnání s ostatními uvedenými dílčími systémy spočívá v tom, že toto pracoviště je koncentrátem všech výrobně technických, technicko-lidských, ekonomických a sociálních vztahů, které nalézáme v podniku jako celistvém systému. Všechny tyto vztahy se na základním pracovišti týkají konkrétního individua nebo prvotního kolektivu, vystupují jako reálné a je možno je studovat, eventuálně korigovat ve zcela konkrétní podobě, přičemž racionální korekce přináší bezprostřední efekty. Abstrahovat a zobecňovat tyto reálné vztahy je možno jen v rámci větších organizačních celků — provozů, závodů, podniků.

Složky základního pracoviště ve výrobě, které jsou ve vzájemných vztazích

a které vstupují jako prvky do mnohotvárné soustavy výrobních, ekonomických a sociálních vztahů podniku jsou

- technické vybavení pracoviště a příslušné technologie
- organizační vybavení pracoviště
- manipulační prostředky
- fyzikální pracovní podmínky
- sociální prostředí
- prostorové vybavení a uspořádání. (4)

Výrobní pracoviště bylo zvoleno jako příklad pro svůj typický heterogenní charakter a pro své zvláštní postavení v organizační struktuře. Základní pracoviště se ovšem vyskytuje ve všech organizovaných soustavách, které zajišťují jakoukoli pracovní činnost. I pro většinu těchto pracovišť je typická heterogennost. Posilování heterogennosti pracovních systémů je obecnou tendencí automatizace. Proto se s většinou uvedených komponent budeme stále více setkávat na všech pracovištích.

Specifickým druhem základních pracovišť jsou pracoviště neformálně organizovaná, například pracoviště při různých individuálních, svépomocných stavbách, při domácí výrobě pro soukromé účely atp. I problematika těchto pracovišť má úzký vztah ke kategorii „mikrosvět práce“. Proto Podmarkovu definici pracoviště, v níž jedním z rozhodujících znaků je to, že jde o pracoviště formálně fixovaná, tj. o součást formální organizace podnikového systému, budeme uvažovat jen ve vztahu k vlastní podnikové organizaci.

Na jednotlivých, základních pracovištích se mikrosvět práce utváří a tato pracoviště vymezují jeho hranice. Jednou z hlavních odlišností mikrosvěta práce od základních pracovišť je to, že mikrosvět práce je dán nejen objektivním stavem vyjmenovaných výrobních činitelů (včetně profesiograficky stanovených, modelových nároků na obsluhu), ale také osobnostními zvláštnostmi konkrétních jedinců, prožíváním práce člověkem nebo malou pracovní skupinou, což je ovlivňováno i bližším nebo vzdálenějším prostředím. Toto prožívání a subjektivní „oživování“ základního pracoviště nemusí být v přísné shodě s objektivním stavem věcných výrobních činitelů a pracovních podmínek, i když tento objektivní stav hraje v průměru důležitou roli, a to přinejmenším v rozsahu známých Herzbergových hygienických faktorů. V žádném případě se však ke kořenům výkonnosti a efektivnosti práce jedinců a pracovních skupin nedobereme jen určením takových činitelů, jako je stupeň a povaha technické vybavenosti práce, stav fyzikálních podmínek práce apod. Mechanismy, jejichž výsledkem je produktivnost a efektivnost práce, se vyznačují složitostí, vnitřní prolnutostí, vzájemným podporováním nebo vylučováním a kompenzačními vlastnostmi komponent těchto mechanismů. Na některé momenty tohoto mechanismu již před časem upozornil sovětský autor A. G. Kovalev: „Přání pracovat vzniká tehdy, jestliže jsou příznivé objektivní podmínky k práci, jestliže práce není zdoluhavá a mechanická, a tudíž nevyvolává přepracování, jestliže práce zabezpečuje člověku prostředky k normálnímu materiálnímu a kulturnímu životu. Konečně důležitou podmínkou vzniku lásky k práci je soulad subjektivních pracovních vlastností, především náklonnosti a schopností“. A jinde uvádí, že „kromě materiálních potřeb člověka podněcují k činnosti i duchovní a sociální potřeby, zájmy, city, ideály, rozmanité společenské požadavky“ [Kovalev 1967 : 86].

Rejstřík podmiňujících faktorů je však třeba ještě rozšířit. Ze subjektivní sféry mikrosvěta práce je třeba brát v úvahu například

(4) Podrobněji o základních pracovištích viz [Čech 1978].

- spokojenost s vykonávanou prací
- spokojenost s odměnou za práci
- působení a stupeň akceptování názoru nadřazeného na způsob, jímž člověk práci vykonává, a na její výsledky
- působení mezilidských vztahů v pracovních kolektivech a s tím spojená role sociálního klimatu jako souhrnného výrazu kvality těchto vztahů
- ohled na názor nejbližších pracovníků na vlastní práci (výzkumy N. C. Morseové ukázaly „zřetelnou souvislost mezi produktivitou a hrdostí pracovníka na příslušnost k pracovní skupině“ [Friedmann 1967 : 325])
- ohled na názor blízké veřejnosti na práci (sousedů, přátel aj.)
- souhrn vnitřních impulsů k výkonu práce na úrovni, která odpovídá vlastním kritériím a kritériím uznávaným ve společenském prostředí pracovníka (včetně světonázorové problematiky)
- sebeoceňování vlastních pracovních schopností a možností
- celková hodnotová orientace pracovníka a orientace na míru a povahu uspokojování potřeb.

Mikrosvět práce tak představuje soubor objektivních i subjektivních faktorů s relevantním vlivem na individuálně vykonávaný pracovní proces. Tento mikrosvět práce sice není uzavřen vlivům celospolečenským, podnikovým, závodním atd., ale přitom není svou zaměřeností a kvalitou s těmito vnějšími tendencemi a podmínkami identický.

Příkladů a případů působení mikrosvěta práce na efektivnost výrobních jednotek a na ekonomický a sociální rozvoj společnosti nalezneme mnoho.

Ze sociologické teorie i z praxe řízení výrobních organizací je dobře známý problém neformálních norem čili metanorem. Zejména v západní literatuře se o metanormách hovoří pouze ve vztahu ke snižování výkonu nad požadovanou míru. Takřka všeobecně se metanormy pokládají pouze za výsledek působení vnitroskupinových vztahů, za projev určitých skupinových hodnot a norem, které mají svou autarkii. Ani jedno ani druhé tvrzení není správné. Metanorma může být i norma nad hranicí předepsané normy a pak je výsledkem aktivity a iniciativy skupiny nebo pracovního kolektivu. Socialistické společensko-ekonomické vztahy jsou vhodnou půdou právě pro tento směr vytváření metanorem, které se pak za příznivých okolností mohou stát zpevněnými, vědecky zdůvodněnými normami.

Neformální normy také nemusí být jen obranou proti nadměrné intenzifikaci práce nebo proti — u nás zpravidla falešné — představě, že přechod k požadované anebo zpevněné normě povede ke snížení výdělku. Ve vztahu k normám se v mikrosvětě práce odehrávají zajímavé procesy, které mohou mít svůj původ v nedostatecích organizace práce a výroby. Francouzský sociolog Jean-Daniel Reynaud klade otázku, zda role neformálních skupin a také neformálních norem v podniku je vždy disfunkční a odpovídá tak, že „to není jisté, protože mírné přibrzdování výroby může určitým způsobem korigovat nepravdivost v úkolové mzdě, ba dokonce umožňuje počítat s pravidelným výkonem. Nejen mistr to trpí, ale někteří organizátoři to v některých případech dokonce podporují. Zpomalování jako korektiv příliš rigidní a příliš individuálně zaměřené organizace může přispívat k dobrému chodu pracovního kolektivu, i když se přitom obcházejí a nezřídka i překrucují podnikové předpisy“ [Friedmann 1967 : 288]. Pokud k takovým jevům dochází i v našich podmínkách, mohou být odstraňovány jen zdokonalováním organizace výroby, objektivizací výrobního procesu za pomoci technických a řídicích systémů, bojem proti šturmovštině apod.

O tom, že metanormy nejsou jen výsledkem skupinových socializačních pro-

cesů v podnicích svědčí to, že v pracovních skupinách a kolektivech se objevují jedinci, kteří skupinové metanormy buď překonávají, anebo někdy ještě snižují. V našich pracovních organizacích se nezřídka setkáváme s jedinci, kteří jsou hluboko pod požadovaným výkonem proto, že potřebují síly pro práci mimo pracovní čas a mimo hranice organizace, pokud je pro ně tato práce z různých důvodů atraktivnější. Metanorma tedy může korespondovat s ryze individuálními kritérii práce a pracovního výkonu, anebo může být podmíněna vlivy mimopracovního prostředí, například primárních kolektivů rodinného nebo sousedského typu, eventuálně různých part. V tom je patrný velký význam mimo- a předpracovních fází socializace pro utváření postoje k práci, k pracovní aktivitě a koneckonců k efektivnosti práce. Již tento příklad ukazuje, že mikrosvět práce představuje jiný systém, než je základní pracoviště nebo pracovní skupina, i když s nimi úzce souvisí.

K modifikaci obecných postulátů ekonomického a sociálního rozvoje dochází v mikrosvětě práce také v důsledku diferenciací schopností jednotlivých členů pracovních kolektivů. Jde jak o schopnosti mentální, tak o speciální schopnosti potřebné pro výkon té či oné profese. „Na práce schopnosti, uvádí Kovalev, se projevují i přirozené vlastnosti osobnosti, například typologické“ [Kovalev 1967 : 194]. Tuto diferenciaci, zejména pokud jde o mentální dispozice, je možno korigovat jen do určité míry. V zásadě však je objektivním jevem a pokud jedinec v důsledku svých malých schopností uvádí svůj mikrosvět práce (tj. výkonnost, povahu vnitroskupinových a meziskupinových vztahů aj.) do rozporu s cíli celospolečenského ekonomického a sociálního rozvoje, nezbyvá než přeradit ho na práci, která těmto schopnostem odpovídá. Musí se zde uplatňovat vysoce humánní myšlenka N. G. Černyševského, že nejsou lidé neschopní, ale pouze nesprávně zařazení.

V mikrosvětě práce dochází za určitých okolností k deformaci anebo převrácení celospolečenských zásad a morálních a často i právních norem. Například pro obchodní organizace společnost formuluje řadu ustálených morálních i formálních právních předpisů jak prodávat zboží, jak vyřizovat reklamace a jak jednat se zákazníkem. Avšak za takových podmínek, kdy je některého žádaného zboží nedostatek a kdy se toto zboží dá získat jen za zvláštní, neformální „příplatek“, ztrácí — v rámci přímých obchodních kontaktů v bezprostředních hranicích pracoviště — běžný zákazník hodnotu normálního obchodního partnera a stává se obtěžovatelem. A naopak ten, kdo chce a může platit „více cenu“ se stává preferovaným hostem, váženějším než ukládalo staré, i když také nadsazené obchodnické heslo „nás zákazník náš pán“. V takovém případě se mikrosvět práce prodávače řídí jinými mechanismy než těmi, na nichž jsou založeny principy socialistické ekonomiky. Sociálním důsledkem je pak to, že je porušována sociální spravedlnost. Nejde o malicherný jev, uvážíme-li, že „stále plnější uplatňování sociální spravedlnosti ve všech hlavních sférách společenských vztahů“ je jeden ze čtyř hlavních úkolů sociální politiky marxisticko-leninské strany. (5)

Zvláštním problémem mikrosvěta práce je vztah mezi hodnotovými orientacemi pracovníků a jejich výkonem i celkovou aktivitou. Nadprůměrná výkonnost a aktivita může být podmíněna tím, že člověk s její pomocí chce realizovat preferované hodnoty, například individuálně naprogramovaný vysoký životní standard rodiny (třeba vyšší než mají sousedé) nebo určité zájmy a koníčky. V takovém případě se konzumní orientace pracovníka může promítat do celkových ekonomických výsledků pozitivním směrem, avšak hrozí zde stále nebezpečí morálních poruch.

Stává se někdy, že z různých důvodů (mimo jiné i v důsledku mzdové nízkoce či jiného nesprávného používání nástrojů odměňování) se v oficiálním mikrosvětě práce nedají pracovníkem sledované a preferované hodnoty uskutěčnit: „Pracovník je produktivnější tehdy, jestliže mu výrobní činnost umožňuje neefektivnějším způsobem uspokojit nejdůležitější životní potřeby.

Jestliže však má k dispozici prostředky k rychlejšímu nebo rentabilnějšímu dosažení svých cílů, anebo jakmile důrazněji pociťuje jiné potřeby, nijak se nebude cítit nucen vydávat ze sebe maximální úsilí“ [Friedmann 1967 : 327].

Vysokou hodnotu pro pracovníka — a to je pozitivní jev — může mít sama práce. To bývá v takovém případě, kdy vykonávaná práce odpovídá celkovému habitu pracovníka. Tehdy mohou mít celospolečenské snahy po intenzifikaci a efektivnosti ekonomiky podobu „přirozeného prostředí“, které — podle názoru takového pracovníka — není nutno zvlášť připomínat nebo zdůrazňovat. Při jednom průzkumu vysokoškolských studentů (budoucích inženýrů) jsme zjistili, že v jejich hodnotovém žebříčku převládají hodnoty osobního života, jako rodina, přátelství, láska, a z pracovních hodnot hlavně ty, které se vztahují k individu, jako je osobní spokojenost s prací, možnost růstu v budoucím povolání, a to bez ohledu na výsledky jejich studijní práce.

V mikrosvětě práce vůbec někdy nalézáme motivační mechanismy, které se vymykají běžným akademickým názorům. Kromě toho, že v mikrosvětě práce lze nejlépe sledovat vztah mezi obsahem práce a stupněm ochoty a kvality při jejím výkonu, se zde často setkáváme s tím, že pracovní výkon a aktivita jsou výsledkem toho, co tomu řekne nejbližší okolí pracovníka, a to nejen vedoucí a spolupracovníci, ale někdy výrazněji jeho rodina, přátelé, sousedé apod. Mikrosvět práce tak prostupuje s mikrosvětlem mimopracovních vztahů.

Za pozornost stojí i pracovní chování jedinců v oficiálních a neoficiálních mikrosvětích práce. Nejen větší hmotná zainteresovanost na práci mimo vlastní povolání, o které již byla zmínka, ale také obava z kritického hodnocení sousedů a dalších členů pospolitosti v místě bydliště vede k tomu, že aktivita pracovníka bývá vyšší v neoficiálním mikrosvětě práce než na vlastním pracovišti: „Jiné, ve vztahu k podniku vnější anebo s ním se prolínající skupiny ... mají na pracovníka neméně důležitý vliv, ba často ještě větší než vliv vnitřních skupin“ [Friedmann 1967 : 20—21].

Zvláštním znakem mikrosvěta práce je to, že v něm dochází k prolnutí formálních a neformálních vztahů. Toto prolnutí dospívá v některých případech tak daleko, že obojí nelze rozlišit. Například parťák v malé pracovní skupině udržuje své řídicí pravomoce zpravidla jen proto, že má neformální, přirozenou autoritu. Avšak převažující náplní práce, způsobem prožívání volného času, soustavou psychických pojitků zapadá beze zbytku do přirozené struktury skupiny. Záleží na konkrétních okolnostech, zda prolnutí obou typů vztahů v mikrosvětě práce bude mít příznivé nebo negativní důsledky.

Pozorně je nutno sledovat také vývoj světonázorové hladiny v mikrosvětě práce a její vliv na aktivitu lidského činitele. Podle Kovaleva „přesvědčený člověk je vyhraněný, cílevědomý, zapálený, schopný překonávat jakékoli překážky“ a „naopak osobnost s vnitřně protikladným světovým názorem často projevuje nedůslednost v hodnocení událostí a v jednání“ [Kovalev 1967 : 154—155]. Podobně jako ve schopnostech, i ve stupni osvojení vědeckého světového názoru, v jeho prožití a tím v jeho vlivu na praktické jednání pracovníků jsou mezi členy pracovních kolektivů a v jednotlivých mikrosvětích práce rozdíly. Důvodů je mnoho. Od vlivů rodiny a přátel přes vlivy pracovní skupiny až k ryze osobnostním předpokladům vědecký světový názor zvládnout a řídit se jím. V každém případě je to však opět mikrosvět práce, kde se reálně

skutečnosti v tomto směru objevují v méně zakryté anebo zcela nezakryté podobě ve srovnání s běžným společenským vztahem konvenčního typu.

Z úvah o mikrosvětě práce vyplývá, že do mechanismu zprostředkování celospolečenských ideálů, strategických záměrů hospodářského a sociálního rozvoje, které vytyčuje marxisticko-leninská strana, je možno proniknout mimo jiné právě studiem mikrosvěta práce. Jeho prostřednictvím je možné poznat vztahy mezi celospolečenskými, skupinovými a individuálními zájmy a v konkrétní podobě identifikovat stupeň vyváženosti těchto zájmů. V současné československé ekonomice a soustavě společenských vztahů nejde o zanedbatelnou problematiku. Již dříve uvedené problémy, které se u nás vyskytují v přístupu k práci a k pracovní aktivitě, zejména dosti rozšířený lhostejný vztah k věcným výrobním činitelům, které představují „produkční“ část socialistického vlastnictví výrobních prostředků, nejsou vysvětlitelné jen nedostatky ve formální organizaci práce a v činnosti formálních řídicích systémů. Jsou i výsledkem specifických procesů v mikrosvětech práce.

Vzniká otázka, zda mikrosvět práce je přístupný empirickému výzkumu. Protože jde o reálně existující a poměrně přesně identifikovatelný systém, jeho empirické zkoumání je možné, avšak při uplatnění určitých specifických přístupů, mezi něž patří především interdisciplinárnost a konkrétnost. Zkušenosti některých sociologů, kteří se snažili mikrosvět práce, či spíše jen některé jeho části, podrobněji poznat a popsat ukazují, že neúčinnější metodou výzkumu zde je metoda zúčastněného pozorování. Je to však metoda, kterou sociologové obvykle posuzují jako „nepohodlnou“, která je ve svých ryzech formách, jako je vstup do pracovní skupiny k výkonu té které profese (i když vstup dočasný nebo fingovaný), těžko uskutečnitelná. Proto jsou doporučeníhodné takové metody, jako je systematické intervalové pozorování třeba i za použití technických médií, interview a zejména popisný čili referenční list, vyplňovaný pracovníky, kteří objekt výzkumu důvěrně znají a přitom vůči němu zaujímají objektivní postavení (vedoucí provozů nebo dílen, funkcionáři stranických nebo společenských organizací). V případě, že je šetřeno větší množství objektů, například reprezentanti typických mikrosvětů práce v závodě nebo podniku, je aplikovatelný také dotazník. Modifikované sociometrické testy mohou pomoci postihnout sociálně psychologickou problematiku mikrosvěta práce.

Ze studia mikrosvěta práce je možno vyvodit takové závěry a nalézt taková opatření, která by vedla k co největšímu souladu mezi celospolečenskými tendencemi a tendencemi v mikrosvětě práce. V našich socialistických podmínkách je možno bezvýhradně kladně odpovědět na otázku, kterou při pojednání o neformálních skupinách spíše řečnický formuloval Jean-Daniel Reynaud ve vztahu ke kapitalistické společensko-ekonomické formaci: „Což není možno společenské síly vybíjející se v odporu přeorientovat tak, aby sloužily spolupráci?“ [Friedmann 1967 : 288].

Opatření, která mohou být učiněna k maximálnímu sladění procesů v mikrosvětech práce se záměry celospolečenského ekonomického a sociálního rozvoje, musí vyplynout z konkrétních výzkumů. Přitom je nutno komparovat výsledky práce a celkovou aktivitu ve vyspělých mikrosvětech práce (které převažují) s těmi, kde se z různých důvodů objevují retardační tendence a rezidua minulosti. Obecnými východisky k nastolování souladu v makro- a mikropracovním měřítku jsou výchova v rodině a v širším společenství, náročné klima v pracovních skupinách, objektivnost a spravedlnost řídicích pracovníků, kladný vliv okolního prostředí a správné hodnocení pracovníků, včetně stimulačních hmotných a nehmotných odměn za mimořádné výkony. V žádném případě však nelze pominout ani jedinou možnost a ani jediné opatření v teore-

tické a praktické práci, které povedou k realizaci záměrů po urychlení ekonomického a společenského rozvoje a k aktivizaci lidského činitele.

Literatura

- Čech, V.: *Sociologické metody při systémové analýze základních pracovišť*. Sociologický časopis 1978, č. 4.
Friedmann, G. a kol.: *Sociológia práce*. Bratislava, Práca 1967.
Kovalev, A. G.: *Psychológia osobnosti*. Bratislava, SPN 1967.
Marx, K.: *Kapitál I*. Praha, SNPL 1953.
Podmarkov, V. G.: *Úvod do sociologie průmyslu*. Praha, Svoboda 1976.

Резюме

В. Чех: Микромир труда

В социалистических странах ускорятся экономическое и социальное развитие. Исключительную роль в этом процессе играет активизация человеческого фактора. При теоретическом решении этого вопроса вместе с другими общественными науками может оказать существенную помощь марксистская социология. Ее ответственной задачей является изучение механизма перевода и действия общественных стратегических целей и замыслов на уровень первичных коллективов и отдельных работников. Одним из путей является изучение процессов в микромирах труда, представляющих специфические частные системы, в которых на активность человеческого фактора и его трудовую отдачу воздействует ряд объективных и субъективных условий и факторов, которые трудно постигнуть при существовавшей до сих пор ориентации либо только на объективные аспекты отдельных трудовых участков, либо на отношения в малых трудовых группах. В очерке определяется микромир труда, приводятся его главные компоненты и характеризуются способы его эмпирического исследования. Цель этого исследования — найти пути и принять меры по максимальной гармонизации тенденций общественного развития и тенденций в микромирах труда.

Summary

V. Čech: The Microworld of Work

In the socialist countries, an acceleration of economic and social development is under way. The activation of the human factor is playing a role of extraordinary importance in this process. In the theoretical solution of this issue also Marxist sociology can be of help, hand in hand with the other social sciences. One of the substantial tasks of Marxist-Leninist sociology is to examine the mechanism of the transfer of all-social strategic aims and goals to the level of primary collectives and individual workers, as well as of their action on this level. One of the ways is to study the processes taking place in the microworlds of work which represent specific partial systems wherein the activity of the human factor and his working efficiency are affected by a number of objective and subjective conditions and factors which are not apprehensible under the prevailing orientation either exclusively to the objective aspects of individual workplaces, or exclusively to interrelations in small working groups. In the present paper the microworld of work is defined, its main components are introduced, and methods of its empirical research are outlined. This research is aimed at finding ways and determining measures conducive to a maximal harmonization of tendencies of all-social development on the one hand, and tendencies prevailing in the microworlds of work on the other.