

V naší sociologické literatuře osmdesátých let je patrný zájem o otázky integrity pracovního společenství. Autoři si tohoto tématu všimají buď jako aspektu širší problematiky [Kohout 1983; Stena 1987; Gregor 1988; Gregor-Musil 1988], nebo se jím zabývají v souvislosti se specifickým problémem [Bútorová – Dianiška 1988]. Ani v jednom případě jsem nenašel pokus o zodpovězení elementární otázky: jakým způsobem je zajišťována součinnost členů pracovního společenství při dosahování jeho cílů? Protože se domnívám, že řešení této otázky je dnes nadmíru důležité, pokusím se uvést následující otevřené teze, které chápu jako východisko k diskusi.

1. Proč téma integrity?

Aplikovaná sociologie práce se už řadu let zabývá zkoumáním souborů jedinců. Výzkumníci si velmi zřídka kladou otázky o jevech, které vyplývají z faktu soužití, spolupráce jedinců. Opomíjejí tak podstatnou dimenzi předmětu sociologie – sociální útvar jako jev nadindividuální povahy a specifické ontologické kvality. Příčinou je pravděpodobně záměna sociologické metody technikami statistické procedury a nedostatečné rozpracování operacionalizovatelné soustavy pojmů, která by umožnila specificky sociální, nadindividuální realitu empiricky uchopit. „Použije-li se statistika jako metoda, je to neadekvátní a je to důsledek teoretického vakua“ [Gregor 1982 : 36].

Uvedené skutečnosti jsou bezprostřední příčinou nedostatečné schopnosti sociologie odhalovat a pochopit ty bariéry a zdroje intenzifikace a ekologizace národního hospodářství, které se zatím skrývají uvnitř podniků, výzkumných ústavů, škol a jiných pracovních institucí. Víme, že pro pracovníky podniků a zemědělských družstev je většinou důležitější termín splnění plánu a objem produkce než hospodárnost při využívání zdrojů a respekt ke krajině, v níž probíhají výrobní procesy. Víme (díky ekonomům), že to souvisí s metodami direktivního řízení ekonomiky, které omezují prostor pro iniciativu hospodářských subjektů a oslabují jejich pozornost vůči rozměrům vstupů výrobních procesů. Nejsme však zatím schopni vysvětlit, jak se tendence direktivního mechanismu plánování a řízení přenáší do kolektivního života pracovních institucí a jak jeho prostřednictvím vstupují do života a každodenního jednání jedinců.

Protože pro účast sociologie na dnešních reformách hospodářství je zodpovězení těchto otázek klíčové, je třeba učinit pokus o utřídění východisek jejich zkoumání.

2. Metoda

J. Stena uvádí: „Sotva pochopíme, ako vzrastá subjektivita pracovného kolektívu a v čom sú jeho doposiaľ nevyužitá rezervy, ak sa budeme pridŕžať formálnologického prístupu, pri ktorom sa kolektív vymedzuje vyratúvaním definičných znakov v istej vyabstrahovanosti od

společnosti... Sůhrn týchto znakov možno potom poľahky empiricky dokázať na spoločenských z ľubovlného úseku dejín...“ [Stena 1987 : 154].

Z hľadiska úsili sociologie prispieť k řešení problémů své doby je citované varování před ahistorismem zcela odůvodněné. Pokud by zkoumání sociálních vztahů ve sféře práce mělo končit vyjmenováním obecně definovaných znaků pracovního společenství, bylo by pro účast sociologie na veřejném životě téměř bezcenné. Pokud je však hledání takových znaků a vyjasnění jejich funkce v životě pracovního společenství východiskem empirického zkoumání a srovnání různorodých – především historických, ale i jiných – typů pracovních společenství, vytváří předpoklady pro odhalení podstatných rozdílů. Určením obecných znaků a jejich funkce v životě pracovního společenství jsou určena kritéria srovnání různorodých podob konkrétních pracovních společenství a je jím tedy definován předmět empirického zkoumání.

J. Stena pokračuje: „Celkom iné myšlienkové pole sa nám otvára, keď sa na kooperujúcich výrobcov pozeráme cez väzbu, aká sa utvára medzi nimi a spoločnosťou“ [Stena 1987 : 154]. Upozorňuje tak na ďalší nebezpečí „formálne logického“ prístupu, ktoré sa skrýva v tendenci chápať pracovný společenstvi izolovaně od širšieho spoločenského celku. Při aplikaci kritérií vymezených „formálne logickým“ postupem na zkoumání konkrétních pracovních společenství je nutné vzít v úvahu jejich včlenění do lokálních a globálních, hospodářských, politických, kulturních a jiných procesů.

3. Typologie pracovních společenství

Základní sociální útvar, v jehož rámci jsou integrovány spolupracující subjekty, budu obecně nazývat pracovním společenstvím. Tohoto pracovního označení používám proto, že v oblasti typologie nositelů integračního mechanismu (o jehož terminologické postizení mi v tomto textu jde) jsou uplatňována různorodá kritéria vymezení a panují určité nejasnosti.

J. Kohout používá termínu „primární kolektiv“ a označuje jím „kolektiv pracovníků, mezi nimiž existují úzké meziosobní vztahy, kteří se vzájemně znají, pracují na stejných úkolech, každodenně se stýkají v pracovním procesu, což mnohdy přerůstá v neformální přátelské styky po práci... pojem pracovní kolektiv může označovat i souhrn takových primárních kolektivů (podnik, škola, organizace). V tomto případě se mluvím o sekundárním (druhotném) kolektivu“ [Kohout 1983 : 219]. Výrazem „pracovní společenství“ dále označuji „primární a sekundární“ kolektivy, popřípadě teoreticky možné „terciární“ (koncern, lokální společenství...aj.) kolektivy.

„Primární“ a „sekundární“ kolektivy se navzájem liší tím, že integrují buď individuální, nebo kolektivní pracovní subjekty. Protože základní principy mechanismu integrace, které regulují vztahy mezi oběma typy subjektů se zásadně neliší, budu výrazem „pracovní společenství“ označovat kolektivy jedinců i „kolektivy kolektivů“ (teoreticky také kolektivy „na třetí“...).

Pro označení těch typů pracovních společenství, které J. Kohout nazval jako „primární“ a „sekundární“, se běžně používá termínu „malá pracovní skupina“, pro niž je charakteristická osobní vazba mezi členy, a „velká pracovní skupina“, která se vyznačuje neosobní, zprostředkovanou vazbou. Výrazem „pracovní společenství“ budu shodně nazývat malé i velké pracovní skupiny.

Velikost pracovního společenství není definována počtem jeho členů, ale povahou vazby mezi nimi. Horní hranice počtu členů je téměř neomezená, není ani možné přesně určit, při jakém počtu členů ustupuje osobní vazba do pozadí a začíná převažovat neosobní vazba. Domnívám se však, že je vhodné přijmout jako spodní hranici, při níž vzniká společenství,

počet tří členů. Teprve při tomto počtu se totiž vytváří integrační mechanismus, který nezaniká obměnou jedné z přítomných osob. Dvojice je vždy „originál“ a pravidla vzájemných vztahů, která se v průběhu jejího soužití vytvoří, zanikají s rozpadem této dvojice. Pokud ve trojici, která si v průběhu dlouhodobější spolupráce vytvoří osobitá pravidla vzájemných vztahů, dojde ke změně jednoho člena, ustálená pravidla působí dál, ačkoli mohou být časem modifikována vlivem osobnosti nově příchozího. Výrazem „pracovní společenství“ budu tedy označovat všechna sociálně integrovaná seskupení více než dvou pracovníků.

M. Gregor rozlišuje ostře ohraničené „pracovní society“, které mají jasně definovaný počet členů (např. učitelský sbor základní školy) a neostře ohraničené „pracovní society“, které mají stabilní personální jádro, k němuž se poji řada spolupracovníků, jejichž spolupráce s jádrem má rozdílnou intenzitu (např. redakce časopisu). První typ označuje jako „pracovní skupinu“, druhý jako „centroid“ [Gregor 1988 : 58]. Abych zachoval terminologický pořádek, budu oba rozlišované typy označovat českým ekvivalentem výrazu „pracovní societa“ – „pracovní společenství“.

J. Kohout definuje kolektiv jako „historicky novou sociální kvalitu, která nemůže vzniknout v kapitalistickém řádu, kde ovšem v dělnické třídě již vzniká třídní solidarita a kolektivismus... Podmínkou vzniku pracovních kolektivů je zespolečnění výrobních prostředků... vytvoření politického systému socialistického státu, jednotného hospodářského plánu... organizátorská, výchovná, ideologická práce strany, odborů i aparátu socialistického státu (vedení podniků, organizátorů), jejímž cílem je vytvářet, šířit a rozvíjet ty znaky, které integrují členy pracovních kolektivů a činí z nich uvědomělé, aktivní spolutvůrce socialistické společnosti, kolektivně spolupracující i kolektivně smýšlející „hospodáře na svém pracovišti“... kolektiv nelze chápat jako synonymum mikroskupiny ... skupina přerůstá v kolektiv, kolektiv se může rozpadat na skupiny až individua“ [Kohout 1983 : 218].

V pojetí J. Kohouta jsou tedy „pracovní skupina“ a „pracovní kolektiv“ dva historické typy odlišné sociální kvality. Domnívám se, že přes jejich odlišnost, která není autorem obsahově vymezena, je možné oba uvedené typy považovat za historicky odlišné varianty pracovního společenství, které se liší svým sociálním obsahem a působením na své členy, nikoli však obecnými principy utváření své integrity.

4. Vymezení pracovního společenství

Jestliže je oprávněná snaha označovat všechny uvedené, různorodé typy sociálních útvarů společným termínem „pracovní společenství“, musí mít přes veškerou, namnoze zásadní rozdílnost něco společného. Jejich obecným znakem je vedle skutečnosti, že v jejich rámci spolupracují osobité subjekty, disponující vnitřní autonomií, existence soustavy pravidel, která regulují jednání zúčastněných subjektů. Tato soustava pravidel, kterou pracovně nazývám integračním mechanismem, vystupuje vůči členům (individuálním i kolektivním) jako objektivní, na jejich vůli nezávisle působící skutečnost. Na objektivitě působení integračního mechanismu nic nemění ani fakt, že všechna do něj začleněná pravidla jednání jsou výtvorem lidí – ovlivňovaných členů společenství nebo jejich předchůdců, kteří do obsahu integračního mechanismu vtělili a vtělují svoji hodnotovou orientaci.

Členové společenství platná pravidla neakceptují mechanicky. Posuzují očekávání, která jsou do nich vtělena, z hlediska subjektivně uznávaných hodnotových kritérií (to je z hlediska toho, co považují za důležité pro svůj důstojný život) a v závislosti na míře shody očekávání a své orientace pravidla dílem přijímají za svá, dílem je akceptují pouze vnějškově nebo se snaží pozměnit jejich obsah.

Konkrétní jednání členů společenství je výslednicí konfrontace mezi očekáváním, vtěleným

do integračního mechanismu, a orientací subjektů, ovlivňovaných tímto mechanismem. Protože se v každodenním životě situace, v nichž je určité očekávání (pravidlo) konfrontováno s orientací členů společenství, často opakují, vznikají pro každou danou situaci stereotypy jednání. Ty se mohou časem objektivizovat jako nově zavedená pravidla.

5. Funkce integračního mechanismu

Relativně ustálený integrační mechanismus umožňuje pracovnímu společenství: a) Rozvíjet v rámci sociálního prostoru, který mu skýtají pravidla politického a hospodářského života společnosti, vlastní činnost, směřující k dosažení vlastních cílů. b) Usilovat o rozšíření uvedeného sociálního prostoru, pokud je nedostatečný pro dosažení vlastních cílů. c) Orientovat své členy na výkon činnosti směřující k dosažení cílů společenství a zabezpečovat jejich součinnost při uskutečňování této činnosti.

Tím, že integrační mechanismus plní uvedené funkce, ovlivňuje současně nepřímo vztah členů společenství ke všem aspektům reality, které stojí mimo zorné pole jeho cílů. Tím, že svým členům naznačuje směr snažení, vytváří v jejich vědomí, zejména v jejich hodnotové orientaci, bílá místa. Často tak odpoutává jejich pozornost od dimenzí světa, které mají podstatný vliv na život společenství.

6. Dimenze integračního mechanismu

Typů pravidel, které představují dimenze integračního mechanismu pracovního společenství, je celá řada a jejich počet v konkrétních případech kolísá. Domnívám se, že životaschopnost pracovního společenství, to je jeho schopnost realizovat své pracovní cíle (úkoly), je podmíněna existencí přinejmenším šesti následujících typů:

- a) cíl nebo cíle,
- b) funkční struktura,
- c) princip kooperace,
- d) filozofie společenství a model ideálního člena,
- e) uznávané technologické představy,
- f) mechanismus stimulace.

a) Cíl

„Stavať ciele spoločenského systému podniku znamená definovať ich, ale i označiť prostriedky na ich dosiahnutie...” [Pichňa 1982 : 111].

Pro zabezpečení součinnosti členů pracovního společenství při realizaci vytyčeného cíle (cílů), je užitečné tento cíl jasně formulovat. Takto definovaný cíl se v rámci společenství stává normou, která je garantována všemi dostupnými prostředky sociální kontroly daného společenství.

Základním sociálním prostředkem dosahování vytyčeného cíle jsou ostatní pravidla jednání členů pracovního společenství (viz b, c, d, e, f). Obsah těchto pravidel je odvozen z obsahu cíle společenství. Ostatní pravidla však mají na formulaci cíle společenství zpětný vliv, neboť sociálně diferencují členy společenství a jsou tak základem diferenciací jejich subjektivních (dílčích) cílů. Tato diferenciací je základem skutečnosti, že vytyčený cíl není všemi členy společenství akceptován ve stejné míře.

Formulace cíle pracovního společenství je ovlivňována vztahem jeho členů k politicky

formulovaným cílům širšího společenství, jehož je pracovní společenství součástí. Druhým zásadním činitelem formulace cíle společenství je představa cíle, sdílená těmi členy společenství, kteří mají vliv na rozhodování.

b) Funkční struktura

„Pracovní kolektiv má své organizační uspořádání, které diferencuje členy z hlediska jejich činnosti a odpovědnosti za splnění dílčích úkolů spadajících do rámce jeho cílů...“ [Tomšík 1980 : 44].

„...elementami spoločenského systému podniku sú spoločensko-profesiové pozície a z nich vyplývajúce spoločensko-profesiové roly..., alebo ich funkčne vyčlenené súbory...“ [Pichňa 1982 : 44].

Předpokladem dosažení cíle pracovního společenství je rozčlenění úkolů, jejichž plnění je podmínkou uskutečnění cíle, na dílčí úkoly a rozčlenění potenciálu kompetence společenství na dílčí pravomoci, jejichž soustava je podmínkou kooperace nositelů dílčích úkolů. Výsledkem uvedených diferenciačních procesů je horizontálně (úkoly) a vertikálně (pravomoci) členěná soustava společenských pozic a rolí, pro jejichž označení navrhuji používat termín „funkční struktura“. Jejím prostřednictvím jsou nositelům jednotlivých pozic a rolí sdělována jejich práva (to, co mohou očekávat od ostatních) a povinnosti (to, co je od nich očekáváno). Funkční strukturou pracovního společenství je tak každému vymezeno „pole činnosti“, to je sociální prostor, v jehož rámci může člen společenství aktualizovat svoji subjektivní orientaci a své schopnosti. Členové pracovního společenství akceptují pole činnosti, vymezené nezávisle na jejich vůli, v míře, v níž jim umožňuje realizovat jejich subjektivní orientaci a schopnosti.

Spolupráce nositelů pozic a rolí, vymezených funkční strukturou, je zprostředkována ustálenými pravidly regulovanou soustavou komunikačních vazeb. Ta zjišťuje informační a věcné toky mezi členy společenství a umožňuje tak návaznost jejich činnosti.

Aby byla zajištěna opakovatelnost pracovních činností a umožněno obměňování jejich realizátorů, bývá někdy funkční struktura formalizována, tzn. vytyčena na základě racionální reflexe jako norma, garantovaná politickou a ekonomickou mocí. K formalizaci funkční struktury dochází zejména v pracovních společenstvích s převládající neosobní vazbou.

c) Princip koordinace

„Avšak přes četné analogie a souvislosti mezi dělbou práce uvnitř společnosti a dělbou práce uvnitř dílny se oba tyto typy od sebe liší nejen stupněm, nýbrž i podstatou... Dělba práce uvnitř společnosti je zprostředkována koupí a prodejem výrobků různých pracovních odvětví, souvislosti mezi dílčími pracemi uvnitř manufaktury prodejem různých pracovních sil téměř kapitalistovi, který jich užívá jako kombinované pracovní síly... Manufakturní dělba práce předpokládá bezpodmínečnou autoritu kapitalisty nad dělníky, kteří tvoří pouhé články celkového mechanismu, jenž mu patří; společenská dělba práce staví proti sobě nezávislé výrobce zboží, kteří neuznávají jinou autoritu než autoritu konkurence... anarchie společenské dělby práce a despotie manufakturní dělby práce (se) ve společnosti s kapitalistickým výrobním způsobem vzájemně podmiňují... [Marx 1953 : 381–383].

V souvislosti s popisem situace v období kapitalismu volné soutěže poukazuje Marx na dva

způsoby koordinace nositelů dílčích úkolů : zatímco nositelé dílčích úkolů vymezených v rámci pracovního společenství kapitalistické národní ekonomiky jsou koordinováni trhem a konkurencí, nositelé dílčích úkolů vymezených v rámci pracovního společenství kapitalistické manufaktury jsou koordinováni neomezenou mocí kapitalisty, tzn. vztahy nadřazenosti a podřízenosti. Navrhují označovat první způsob termínem „koordinace ekonomickou vazbou“ a druhý způsob termínem „koordinace organizační vazbou“.

Domnívám se, že Marx v uvedeném citátu vymezuje dva obecné typy koordinace nositelů dílčích pracovních úkolů. Chápeme-li je jako mezní teoretické typy, pak můžeme vyslovit hypotézu, podle níž jsou všechny reálné typy koordinace nositelů dílčích funkcí, uplatňované v nejrůznějších pracovních společenstvích, kombinací Marxem vymezených teoretických typů.

Bylo by ovšem třeba empiricky ověřit jinou hypotézu, podle níž existují takové pracovní společenství, v nichž v důsledku silné orientace naprosté většiny členů na společný cíl, nezbytnost koordinace vnější silou (ekonomickou nebo organizační vazbou) odpadá. V takovém hypotetickém společenství by byla koordinace zajišťována spontánním úsilím pracovníků sdílejících společný cíl.

Bez ohledu na platnost či neplatnost uvedené hypotézy je podle mého názoru nesporné, že určitá míra subjektivního přijetí cíle společenství, jeho členy je nezbytnou podmínkou účinnosti koordinace vnější silou.

d) *Filozofie pracovního společenství a model ideálního člena*

„Hodnoty spoločenského systému sú, ..., jednou z podmienok fungovania systému. Spájajú účastníkov do jedného celku. Riadiace centrá pre túto väzbotvornú funkciu hodnôt usilujú sa ich vhodným spôsobom vstěpovať všetkým účastníkom systému... Riadiace centrá sa usilujú účastníkom predkladať a propagovať také vzory, ktoré slúžia na optimálne fungovanie spoločenského systému podniku...“ [Pichňa 1982 : 123–124].

Každé pracovní společenství si v průběhu své existence vytváří svoji osobitou filozofii. Ta bývá v konkrétních případech velmi různorodá, více nebo méně mlhavá či systematizovaná, bývá sdílena reflektovaně nebo intuitivně. Jádrem jejího obsahu je vždy tradice společenství a vlivem kultury širšího sociálního společenství vytvářená soustava kritérií, z jejichž pohledu by měl člen pracovního společenství hodnotit jednání ostatních členů a podle nichž by měl orientovat své jednání. Filozofie společenství orientuje jednání členů tím, že ovlivňuje jejich názor na hodnoty, jichž by měl člověk dosáhnout, aby důstojně žil.

Hodnotový obsah filozofie pracovního společenství je manifestován v podobě modelů ideálního, běžného a negativního člena. Model ideálního člena vzniká jako kombinace vlastností, které se nalézají na pozitivním pólu hodnotových kritérií, uznávaných členy společenství. Vlastnosti vtělené do modelu negativního člena se nalézají na opačném pólu těchto kritérií. Model běžného člena ztělesňuje tolerované vlastnosti, které ve společenství nevyvolávají mimořádnou pozornost. Z uvedených modelů, jejichž respektování je garantováno zejména veřejným míněním, může člen společenství vyčíst kritéria, podle nichž by měl řídit své jednání a hodnocení. Záleží na něm, do jaké míry tato kritéria vnitřně akceptuje.

S obsahem modelů ideálního, běžného a negativního člena se lidé seznamují v rozhovorech s ostatními, odčítají je z reakcí na jednání své i druhých, seznamují se s ním na speciálně k tomu určených shromážděních, dnes také při sledování hromadných sdělovacích prostředků... atd.

Uvedené modely plní, kromě toho, že zprostředkovávají členům obsah filozofie společenství, také funkci bezprostředních „návodů“ k jednání.

e) Uznávané technologické postupy

Členové pracovního společenství mají relativně ustálené představy o tom, jak věcně realizovat své úkoly, vědí „jak na to“. Tak jako se dítě musí naučit jazyk, aby se dorozumělo s ostatními, musí také nový člen pracovního společenství akceptovat značnou část z toho, co zde pracovně nazýváme „uznávané technologické představy“, aby se mohl zapojit do činnosti společenství. Ostatní členové to od něj očekávají a dovedou mu své očekávání dát najevo.

Uznávané technologické představy jsou myšlenkové stereotypy, jejichž obsah je do značné míry závislý na cílech společenství, na typu funkční struktury a zvoleném principu koordinace i na obsahu filozofie společenství: jiný pracovní postup je třeba zvolit při plnění objemových úkolů, jinou metodu práce zvolíme, pokud je cílem co nejšetrnější zacházení se zdroji ... Člověk, který má úzce vymezenou pracovní úlohu, neví co dělají ostatní zúčastnění a nezná konečnou podobu finálního produktu, volí jiný pracovní postup než ten, kdo má četné kontakty s nositeli souvisejících dílčích úkolů a podílí se na rozhodování o konečné podobě finálního výrobku ... Lidé, kteří považují za nejdůležitější pracovat rychle a vyrobit mnoho, budou volit jiné postupy než lidé, kteří považují za nejdůležitější kvalitu provedení a šetrnost ke krajině a jejím zdrojům ...

Zvolená technika je spíše výslednicí uznávaných technologických představ než jejich determinantou.

f) Mechanismus stimulace

„Spoločenská kontrola sa niekedy, hoci nesprávne, označuje ako systém pozitívnych a negatívnych sankcií...“ [Pichňa 1982 : 130].

Aby pracovní společenství mohlo podporovat jednání odpovídající obsahu výše uvedených typů pravidel (viz a. b. c. d. e), a aby mohlo omezovat nežádoucí odchylky od uznávaných pravidel, zavádí soustavu odměn a trestů (pozitivních a negativních sankcí) a soustavu pravidel jejich udělování. Tato soustava není, jak podle mého názoru správně poznamenává J. Pichňa, totožná s mechanismem sociální kontroly. Je jeho součástí, nástrojem realizace jeho vlivu.

Uplatňovaná soustava odměn a trestů je tím účinnější, čím lépe koresponduje s hodnotovou orientací členů společenství, to znamená, čím lépe dokáže odměňovaným zpřístupnit ty hodnoty, které považují za důležité pro svůj důstojný život, a čím lépe dokáže trestaným přístup k takovým hodnotám upírat.

Odměny a tresty je možné (a podle mého názoru užitečné) členit na „formální“ a „neformální“ [Pichňa 1982 : 130]. V prvním případě jsou odměny a tresty udělovány na základě reflektované stanovených pravidel, garantovaných mocensky (např. pracovní postup, právní postih aj.). Ve druhém případě jde o odměny a tresty udělované na základě pravidel, garantovaných veřejným míněním (projev sympatie, zesměšnění aj.). Účinnost mechanismu stimulace, jehož funkcí je zabezpečovat podporu jednání odpovídajícího uznávaným pravidlům a omezovat nežádoucí odchylky od takového jednání, je závislá na formálních i neformálních sankcích stejnou měrou.

Vyčlenění šesti uvedených typů pravidel je analytickým krokem. V realitě působí všechny dimenze integračního mechanismu jako vnitřně propojený celek, působení každého pravidla se opírá o působení pravidel ostatních. Vnitřní ucelenost integračního mechanismu však není prostá rozporností. Dynamika jednotlivých dimenzí má specifickou povahu. Dochází proto ke vzájemnému blokování funkce jednotlivých dimenzí, což narušuje integritu společenství.

7. Pracovní společenství jako součást širšího sociálního celku

Pracovní společenství je součástí širších sociálních celků – pracovního společenství vyššího řádu (viz „primární“ a „sekundární“ kolektiv), určitého lokálního společenství i globální společnosti. Obsah integračního mechanismu, jeho vnitřní ucelenost i rozpornost proto nelze pochopit bez zřetele k začlenění daného pracovního společenství do širších sociálních celků. Platí ovšem také opak – libovolné společenství vzniká integrací relativně autonomních subjektů (jedinců nebo společenství nižšího řádu) a jeho integritu i rozpornost nelze pochopit bez zřetele k povaze a interakcím těchto subjektů.

Problematika začlenění pracovního společenství do širšího sociálního celku má řadu aspektů. Upozorním zde pouze na některé z nich.

a) Členové pracovního společenství jsou ve větší nebo menší míře účastníky lokálních i celospolečenských politických procesů. Ty vstupují do života pracovního společenství a mají vliv na jeho orientaci a integritu. Naopak, pracovní společenství je v mnoha případech neodmyslitelným subjektem politického života společnosti.

b) Členové pracovního společenství vytvářejí – jako nositelé lokální a národní kultury – taková pravidla jednání, která odpovídají jejich hodnotové orientaci, ztělesňují jejich představy o tom, co je důležité pro důstojný život člověka. Integrační mechanismus určitého pracovního společenství je proto prostoupen hodnotami lokální a národní kultury. Stabilita těchto hodnot je z tohoto důvodu důležitou podmínkou integrity pracovního společenství. Pokud většina lidí sdílí, přes nevyhnutelnou různorodost, stabilní hodnotové jádro kultury regionu a národa, jsou také členové pracovního společenství „orientováni na společně uznávané hodnoty“ [Gregor 1986], které korespondují s hodnotovým obsahem integračního mechanismu společenství. Jeho požadavky jsou lidem srozumitelné a jsou pro ně snadno akceptovatelné. V hodnotově dezintegrované společnosti, jejíž členové nesdílejí stabilní hodnotové jádro kultury, vstupuje do pracovního společenství řada jedinců, pro něž je hodnotový obsah integračního mechanismu obtížně srozumitelný. Integrační procesy v takové situaci vážnou.

Hodnotový obsah lokální a národní kultury se utváří také v pracovních společenstvích. Povaha pracovního života a zkušenosti s cestami k hodnotám, které jsou v jeho rámci uznávané a dostupné, má výrazný vliv na integrační potenciál hodnot lokální a národní kultury. Hodnotové představy, které si lidé do pracovního života přinášejí jako dědictví lokální a národní kultury, jsou do značné míry odrazem zkušeností pracovního života generací, kumulovaných a přetlumočených kulturní tradicí společnosti.

c) V souvislosti s analýzou dělby práce ve společnosti a v manufaktuře (viz výše) mluví Marx o tom, že: „... čím méně vládne autorita v dělbě práce uvnitř společnosti, tím více se vyvíjí dělba práce uvnitř dílny a tím více je tam podřízena autoritě jednoho člověka. Autorita v dílně a autorita ve společnosti jsou si tedy, pokud jde o dělbu práce, nepřímo úměrné... Zatímco v moderní továrně řídí dělbu práce přesně a podrobně autorita podnikatele, nemá moderní společnost k tomu, aby rozdělila práci, jiný řád, jinou autoritu než konkurenci“ [Marx 1958 : 166–167]. „Manufakturní dělba práce předpokládá bezpodmínečnou autoritu kapitalisty nad dělníky, kteří tvoří pouhé články celkového mechanismu, jenž mu patří, společenská dělba práce staví proti sobě nezávislé výrobce zboží, kteří neuznávají jinou autoritu než autoritu konkurence, ...“ [Marx 1953 : 383].

Situace období kapitalismu volné soutěže, kterou Marx charakterizoval v uvedených citátech, se za téměř dvě stě let značně změnila. Princip koordinace pomocí vztahů nadřazenosti a podřízenosti (u Marxe „autorita kapitalisty“) pronikl do vztahů mezi podniky a dalšími pracovními institucemi produkujícími zboží a narušil bezmeznou „autoritu konkure-

rence". Příkladem je zde státní regulace trhu a ekologicky motivovaný „nový intervencionismus“ v kapitalistických a centrální plánování v socialistických zemích. Ekonomické mechanismy koordinace pronikají do vazeb mezi subjekty vytvářejícími pracovní společenství podniků a jiných institucí a narušily bezmeznou autoritu „vrcholového vedení“ (např. tzv. „autonomní skupiny“ v kapitalistických firmách a vnitropodnikový chozrasčot a brigádní formy organizace práce v socialistických podnicích).

Přes tyto změny však Marxův citát poukazuje na to, že způsob koordinace činnosti subjektů působících uvnitř pracovních institucí nemusí být nutně mechanickým obtiskem způsobu koordinace činnosti pracovních institucí. Oba principy mohou být naopak rozdílné, protichůdné a v tom smyslu komplementární.

Použitá literatura

- Bútorová, Z. – Dianiška, I.: *Samoregulácia vedeckého spoločenstva*. Sociológia 1988, č. 2.
Gregor, M.: *Heuristická funkce konkrétní teorie v sociologii práce*. Brno, SPFFBU 1982.
Gregor, M.: *Poznámky k řízení společenských objektů*. (Strojopis.) Brno, FF UJEP 1986.
Gregor, M.: *Sociologie práce*. Brno, SPN-FF UJEP 1988.
Gregor, M. – Musil, L.: *Záznam výsledků sympozia sekce sociologie práce brněnské pobočky ČSSS při ČSAV 5. – 6. 1. 1988*. (Rozmnožený strojopis.) Brno, sekce sociologie práce brněnské pobočky ČSSS při ČSAV 1988.
Kohout, J.: *Řízení sociálního rozvoje pracovního kolektivu*. Sociologický časopis 1983, č. 2.
Marx, K.: *Bída filosofie*. In: Spisy Marxe a Engelse č. 4. Praha, SNPL 1958.
Marx, K.: *Kapitál I*. Praha, SNPL 1953.
Pichňa, J.: *Sociológia podniku*. Bratislava, Práca 1982.
Stena, J.: *K identifikácii sociálneho rozvoja pracovného kolektivu*. Sociológia 1987, č. 2.
Tomšík, M.: *Řízení sociálních procesů v pracovních kolektivech*. Praha, Svoboda 1980.

Резюме

Л. Мусил: Интеграция рабочего общества

Статья является попыткой определения исходных точек ответа на следующий вопрос: каким образом обеспечивается взаимодействие членов трудового сообщества при достижении его целей? Смыслом поиска ответа является стремление к определению операционализируемых понятий, с помощью которых можно было бы эмпирически отразить трудовое сообщество как надиндивидуальное социальное явление, существование которого основано на факте сотрудничества индивидов.

Summary

L. Musil: Integration of the Working Community

The paper seeks to delimit the starting points of attempts to find an answer to the following question: What is the way in which the cooperation of members of the working community in attaining its goals is secured? The sense of searching for this answer is the endeavour to define operationalizable concepts with the aid of which an empirical conception of the working community as a superindividual social phenomenon, whose existence is based on the fact of the cooperation of individuals, might be arrived at.