

lami a kde teda spolupráca má výrazný charakter delby práce, v oblasti sociológie je organizovanie medzinárodných výskumných akcií priamo podmienkou tak poznania špecifických zákonitostí jednotlivých národných sociálnych organizmov, ako aj poznania obecných sociologických zákonov.

V známej a často uplatňovanej myšlienke dialektického materializmu sa hovorí o tom, že pohyb, zmena je vždycky rozdvojením pôvodne jednotného a vnútorne nediferencovaného. Táto téza platí tak v ontologickom, ako aj gnozeologickom zmysle, pričom z materialistického princípu primárnosti bytia pred vedomím vyplýva, že najprv dochádza k rozdvojeniu v objektívnej realite a až potom aj k pojmovému, subjektívnemu uchopeniu tejto zmeny. Ako ilustráciu by bolo možné uviesť skutočnosť, že hoci sa socializmus vo svojej objektívnej zložke vznikom viacerých ľudovodemokratických štátov vnútorne rozčlenil bezprostredne po II. svetovej vojne, subjektívne sa táto zmena deklarovala až na XX. sjazde KSSS v téze o potrebe rozlišovať medzi obecným a špecifickým vo vývine jednotlivých socialistických štátov. Do tých čias sa aj to, čo bolo v sovietskom modeli socializmu osobitné, vydávalo za všeobecné a teda i všeobecne záväzné. Netreba pripomínať, aké to malo škodlivé praktické následky.

Zmieňujem sa o týchto veciach preto, lebo súčasný projekt spoločných sovietsko-poľských komparatívnych výskumov, v ktorom treba vidieť začiatok uplatňovania progresívnej koncepcie rozvoja marxistickej sociológie vôbec, je logickým pokračovaním v rozvíjaní myšlienky o potrebe poznávať socializmus práve v jeho rozdvojenosti a pluralite, ktorú zdôraznil XX. sjazd KSSS a ktorú nemožno saturovať bez organizovania medzinárodných porovnávacích výskumných akcií.

Róbert Roško

#### **Aktuální otázky sociologie práce. (Informace o jednání sociologické konference v Maďarsku)**

Oddělení sociologie Maďarské akademie věd uspořádalo za účasti zahraničních sociologů ve dnech 8.—13. září m. r. v Sebevizu (nedaleko Miškolce) konferenci, zaměřenou k některým otázkám sociologie práce. Každý den jednání měl původně být vyhrazen jednomu z pěti tematicky určených okruhů: 1. Teoretické otázky vztahu člověka a práce v socialismu. — 2. Problematika metodiky výzkumů postoje k práci. — 3. Specifické otázky vztahu k práci v kategorii převážně fyzicky pracujících osob. — 4. Problematika vztahu k práci u technicko-hospodářských pracovníků. — 5. Sociologie vědecké práce.

I když byl tento program v podstatě splněn, přece jen nebylo možno dodržet časové rozdělení témat. Vlivem skladby účastníků konference a stavu výzkumů v určených tematických okruzích se diskuse soustředila na problematiku, která se již na předcházejících mezinárodních jednáních marxistických

sociologů ukázala jako klíčová: hlavní pozornost poutaly otázky odcizení a humanizace v socialismu, stejně jako problém účasti pracujících na řízení.

Diskusi o teoretických otázkách vztahu člověka a práce v socialismu zahájila doc. Zaga Pesticová—Galubovicová (Filosofická fakulta university v Bělehradě), jejíž publikační činnost v této tematické oblasti dosáhla mezinárodního ohlasu. Ve svém úvodním vystoupení se zabývala především úlohou a společenským významem sociologického studia důsledků působení techniky a současné civilizace na člověka. Ačkoliv dělba práce produkuje vlivem dnešní úrovně výrobních sil stále ještě nehumánní podmínky pro uplatňování schopností převážné části pracujících, neexistuje pro společnost dilema překonávat tento stav buď výlučně rozvojem techniky nebo naopak pouze úsilím o humanizaci práce bez ohledu na konkrétní strukturu druhé práce, které daný stav techniky nezbytně vyžaduje. Skutečná humanizace pracovního procesu předpokládá, podle názoru Pesticové—Golubovicové, splnění čtyř podmínek: 1. rozdělení pracovních funkcí ve společnosti musí mít pro každého jednotlivce charakter zcela svobodné volby, 2. nikdo nesmí být připoután ke stejnému druhu práce po dobu celého jeho produktivního života, 3. všichni pracující musí mít možnost účastnit se řízení, 4. nebude existovat práce výlučně fyzická nebo převážně duševní v její dnešní podobě. Překonání odcizení člověka je vázáno na splnění těchto podmínek. Pesticová—Golubovicová dotvrdila příklady, že v socialistických zemích dominují tendence řešit tento složitý problém pomocí techniky. Humanizace práce a života však souvisí s otázkami fyziologickými, ekonomickými a s rozsáhlým komplexem sociálních problémů. Sledováním charakteru vztahů mezi technikou a člověkem a vypracováváním modelů mezilidských vztahů pomáhá sociologie překonávat alespoň ty důsledky odcizení, jejichž působení lze oslabovat již na současném stupni společenského rozvoje.

E. Gehmacher (Institut für empirische Sozialforschung, Wien) uvedl, že obsah termínu odcizení bývá chápán v sociologické literatuře velmi rozdílně. Gehmacher se domnívá, že v sociologickém výzkumu je daleko praktičtější sledovat otázku individuálního uspokojení s prací než empirickými metodami nepostížitelný jev, jakým je odcizení.

Podle A. Hegedüse lze míru odcizení operativně určit souborem zájmů; u jednotlivých druhů práce, stejně jako v různých společenských vrstvách, dochází k výrazné diferenciaci těchto zájmů. Sociolog práce sleduje při studiu této problematiky dvě stránky: 1. nakolik mohou uspokojovat člověka pracujícího v určitém oboru objektivní, společenskotechnické podmínky práce, 2. proces formování rozdílných zájmů lidí při uplatňování jejich schopností v práci. Výsledkem výzkumu těchto otázek jsou, polárně vyjádřeno, dva hlavní typy struktur požadavků: 1. Pro typ nehumanizované práce jde přede-

vším o požadavky zaměřené na mzdu a materiální podmínky práce; v nich převládá aspekt „co mohou směniti za svou práci“. 2. Pro typ humanizované práce se koncentrují požadavky na faktory zajišťující tvůrčí seberealizaci člověka v práci. Problematiku odcizení a humanizace nelze sledovat pouze na základě otázek o individuálním uspokojení v pracovním procesu. Takový přístup je příliš jednostranný a neřeší podstatu problému. Mezi pracujícími bychom našli nemálo skupin a vrstev, které jsou zcela spokojené s prací naprosto monotónní. Individuální uspokojení je pouze dílčí složkou komplexní otázky humanizace jako celospolečenského problému. Požadavky a zájmy lze již v podstatě kvantifikovat sociologickými metodami.

Akademik J. G. Kameněv (tajemník sekce pro filosofii, hospodářské a právní vědy Bulharské akademie věd) podpořil Hegedüsovu koncepci řešení sociálních aspektů humanizace; předností tohoto přístupu je podle jeho názoru dosažení reálných metodických předpokladů k vypracování konkrétních návrhů na oslabení vlivu odcizení.

Značně skeptičtější se vyslovil ve svém vystoupení k možnostem zmírnění důsledků dehumanizace Zoltán Somodyi (pracovník Filosofického ústavu Maďarské akademie věd). Čtyři základní předpoklady překonání odcizení, jak je formulovala Pasicová—Galubovicová, pokládá Somodyi za zcela ahistoricky pojeté principy. Základem dalšího společenského rozvoje v současné etapě je růst produktivity práce bez ohledu na to, zda bude více či méně přispívat k humanizaci práce člověka. V zájmu vývoje společnosti je nutno podporovat tento proces, nestavět se proti němu, ale nanejvýše zmenšovat jeho záporné důsledky pro člověka. Ostatně otázku odcizení nemá ani smysl sledovat u každé konkrétní práce samostatně, ale pouze v celospolečenském měřítku. Rovněž morální aspekty, které bývají spojovány s pojetím odcizení v socialistických zemích, nepřihlížejí ke konkrétním historickým podmínkám a potřebám. Před marxistickými sociology stojí sice úkol vytvoření modelu společenské struktury takového typu, ve kterém se společenské produkty nestavějí proti svým výrobcům, t. j. v němž nedochází k odcizení. Zatím však máme daleko k tomuto stupni rozvoje společnosti, neboť převážná většina společenských funkcí společnost rozděluje; to, že určité individuum vykonává jednu funkci, v podstatě znamená, že ji nemůže vykonávat jiný člověk. Teprve na konci dlouhého procesu rozdělování dosáhne lidstvo takového postavení, v němž již za podmínek komplexně automatizované výroby bude každý vykonávat jen tvůrčí práci, představující spojení různých funkcí, a lidé budou současně moci jednotlivé funkce měnit. Aktuálními otázkami naší společnosti jsou pouze příprava technických podmínek k tomuto stupni vývoje, zmenšování některých sociálních důsledků odcizení, a politická výchova pracujících k zájmu o humanizovanou a tvůrčí práci.

Také další diskutující z téhož vědeckého

pracoviště, Vilmos Sós, poukázal na nesmyslnost přístupu k této problematice z aspektu alternativy, jako by v socialismu bylo rozdělení práce a odcizení negativním procesem, a naopak sdružování funkcí výlučně pozitivním jevem a jedinou podmínkou humanizace práce. Podobně chybný byl však přístup označující jako rozhodující příčinu odcizení vlastnické vztahy; rozdělení práce je základním zdrojem odcizení a vlastnické vztahy mohou v průběhu společenského rozvoje pouze více nebo méně ovlivňovat charakter tohoto procesu. Sociologové musí prozkoumat konkrétní podmínky, za nichž odcizení vzniká, a teprve s ohledem na potřeby společenského rozvoje uvažovat, jak oslabit negativní sociální důsledky tohoto procesu. V žádném případě však nelze zjednodušeně bojovat proti odcizení jako veskrze negativnímu jevu a podporovat všechny tendence, které oslabují odcizení.

Maria Markuszová (pracovnice sociologického oddělení Maďarské akademie věd) nesouhlasila s přílišným pesimismem, který do studia této problematiky vnesli maďarští filosofové. Na poměrně rozsáhlém materiálu několika náročných výzkumů v úřadech i závodech ukázala, že lze již nyní sociologickými metodami zjišťovat některé stránky odcizení. Zvláště nadějně je v tomto smyslu studium identifikace člověka s prací, jako výraz individuálního uspokojení a zájmu o humanizaci pracovního procesu. Uvedla šest typů identifikace s prací, které lze kategorizovat na základě dosavadních výsledků výzkumů: plná aktivní identifikace, částečná aktivní identifikace, aktivní neidentifikace, uspokojení s prací, ale nezájem o humanizování práce, neuspokojení s prací a nezájem o humanizování práce.

Vystoupení M. Markuszové bylo cenné uvedením konkrétních údajů o otázkách této doby na konferenci diskutovaných pouze v obecnější teoreticko-filosofické podobě. Avšak ani další časově náročná výměna názorů již nepřispěla k určitéjší podobě závěrů o otázkách odcizení.

Jiný směr udal proud diskuse až příspěvek M. Cernea (pracovníka Filosofického ústavu Rumunské akademie věd). Podle jeho názoru je jednou z významných forem humanizace práce dělníků jejich účast na řízení podniku, neboť pomáhá překonávat izolovanost mezi řídícími a výkonnými funkcemi. Socialismus sice likvidoval většinu dřívějších omezení sociální mobility mezi oběma funkcemi, přesto však zůstává problémem, jak překonávat hranici rozdílu mezi nimi v rámci aktivity každého člověka. Denně se setkáváme s jevy, které nás nutí se zamyslet nad otázkami, zda je každý dělník vůbec připraven plnit funkci účasti na řízení, jaké jsou subjektivní a objektivní možnosti této účasti a jaké mají v tomto směru dělníci požadavky? Podle názoru M. Cernea by se měla sociologie práce zabývat třemi skupinami problémů této oblasti: 1. Typy organizace systémů účasti na řízení v jednotlivých socialistických zemích, sledováním, jak jsou

v nich řešeny rozpory mezi centrálním řízením a stupněm práv účasti na místním řízení se strany jednotlivce, zkoumáním příčin, proč nejsou tato práva využívána, a hledáním forem, jak naplnit tato práva konkrétním demokratickým obsahem. M. Cernea navrhl provést koordinované výzkumy zaměřené k řešení této problematiky ve všech socialistických zemích. 2. Studium odborné úrovně a obsahu ekonomických informací jako základního předpokladu účasti na jednotlivých typech řízení. — 3. Zkoumáním subjektivní stránky účasti na řízení, tj. otázek ekonomické a politické uvědomělosti, individuálního zájmu apod.

Se strany maďarských sociologů vyslovil souhlas s návrhy M. Cernea především *Tamás Rozgonyi*. Maďarské výzkumy účasti na řízení ukázaly na značný formalismus v uplatňování aktivity se strany dělníků, neboť typy jejich účasti nedávají větší možnosti uplatnění v přímém řídicím organismu. V účasti na řízení hraje významnou úlohu materiální zainteresovanost. Značně složitým problémem však je význam míry účasti na řízení vzhledem k optimalizaci splnění úkolů. Je nesporné, že zde nutno neustále sledovat stabilitu této optimalizace jak se stránky celospolečenských zájmů, jichž je centralizované řízení výrazem, tak se stránky demokratizace řízení, tj. při zásahu dílčích zájmů do systému řízení.

J. Perczel (vedoucí psychologické laboratoře v závodě Ganz-MÁVAG v Budapešti) vyzval k reálnému pohledu na prostor možnosti účasti na řízení. Poukázal na to, že rozhodujícím kritériem společenského rozvoje i humanizace současné práce je efektivnost centralizovaného řízení. Účast na řízení má význam a oprávnění pouze tehdy, když přispívá ke zvýšení této efektivnosti.

V. Sós ve svém druhém vystoupení zdůraznil, že sociolog, nemá-li podlehat iluzím, musí považovat ekonomickou efektivnost (konkrétně — zisk podniku) za předpoklad veškeré humanizace pracovních podmínek. Značně záleží na zájmech společnosti, aby nebyla efektivnost stavěna do rozporu s humanizací. Celospolečenský zájem je ovšem jen prázdnou frází. Ve společnosti existují pouze rozdílné dílčí skupinové zájmy, které více nebo méně stimulují aktivitu jednotlivých skupin lidí. Zatím jsme nedosáhli jednoty zájmů celé společnosti. Řízení se koncentruje do určitých skupin, jejichž zájmy nejsou totožné se zájmy těch, kteří se nemohou účastnit řízení. V socialismu se liší tyto dvě vrstvy, z nichž jedna rozhoduje a druhá se jí podřizuje, především stupněm odbornosti. Má-li být umožněno opravdu všem postupně se stídat v řízení, je napřed nutno alespoň zhruba vyrovnat rozdílnost odborných znalostí a získat zájem všech o řízení. Tento stupeň demokracie je však podmíněn dalším společenským rozvojem.

*Szelenyi I.* (pracovník sociologického oddělení Maďarské akademie věd) upozornil, že otázky míry účasti na řízení musí vždy být sledovány současně s konkrétním prostředím.

Je totiž podstatný rozdíl mezi typy společenských organizací a charakterem systému jejich řízení. Podle Szelenyiho typologie jde v podstatě o organizace s více nebo méně standardizovanou funkční strukturou. Organizací prvního typu je např. kolektiv zaměstnanců určitého nádraží, kde jde o plně byrokratizovanou skupinu nebo společenství. Jako druhý typ může posloužit např. kolektiv výzkumného ústavu, kde pracovníci pracují samostatněji; mezi vedoucími a spolupracovníky nejde o byrokratické vztahy, ale naopak vedení řídí pomocí principů human relations. Konečně třetím typem jsou instituce, které jsou kombinací uvedeného prvního a druhého typu (jde např. o kolektiv zaměstnanců nemocnice). V byrokratických organizacích přichází iniciativa od vedení a se strany podřízených jde jen o formy podpory řízení. Principem byrokratické organizace je efektivita. Pouze podle stupně nebyrokratičnosti organizace se může zvyšovat míra iniciativy dělníků v řízení. Humanizace byrokracie s cílem zvětšit účast všech pracujících na řízení není na současném stupni rozvoje společnosti reálně uskutečnitelná.

A. Hegedüs souhlasil s kritikou technického a pedagogického iluzionismu při řešení otázek humanizace a odcizení, současně však odmítl názory, které předpokládají, že jde o problémy daleké budoucnosti. Sociologie práce může právě tu mnoho vykonat. Fyziologie práce vznikla proto, aby nebylo při konstrukci strojů a zařízení zapomináno na fyzické a duševní síly člověka. Úkolem sociologie práce je vyžadovat optimální sociální a pracovní podmínky. V tomto smyslu má humanizace již v současnosti reálnou podobu a sociologie ukazuje na konkrétní potřeby a požadavky lidí. Humanizace není výmyslem inteligence, ale potřebou, jejíž naplnění vyžadují reálné společenské procesy. Potíž je mimo jiné v tom, že otázky humanizace a efektivnosti zdůrazňují dvě různé společenské skupiny. — V problematice účasti na řízení je nutno sledovat zejména dva faktory: byrokracii a zájem o účast na řízení. V socialismu je nezbytný systém administrativního řízení, v němž se určitá skupina lidí zabývá profesionálně řízením. I když jde o otevřenou skupinu, v níž vlivem sociální mobility dochází ke změnám, přece jen je tato skupina nositelem byrokratických vztahů. Rozhodně důležitější než masovost účasti na řízení je otázka boje proti byrokracii formou společenské kontroly. Podstata otázky je v tom, aby systém řízení umožňoval trvalé rozdělení moci mezi společenskými vrstvami, aby nemohla pouze stabilizovaná skupina privilegiované prosazovat své partikulární zájmy a vydávat je za zájmy celé společnosti. V tom vidí A. Hegedüs podstatu humanizace řízení. Další sociologické výzkumy by měly vyjasnit otázku, co se rozumí pod účastí na řízení a nakolik mají jednotlivé skupiny pracujících zájem na této účasti. Ve skutečnosti zatím převládá podíl pracujících, ignorujících možnost účasti na řízení, neboť se v nich dosud nesformoval pocit reálného

spoluvlastnictví. Má-li se ovšem např. v průmyslu dosáhnout optimalizace rozvoje a efektivnosti, pak musí mít samo vedení maximální zájem na účasti většiny pracujících na řízení.

A. Sarapata (pracovník Filosofického a sociologického ústavu Polské akademie věd) referoval o významu studia povolání v socialistických zemích. Uvedl, že pomocí studia povolání lze dosáhnout hlubšího poznání např. v problematice sociálních konfliktů a skupinových zájmů, neboť historicky pojaté sociální aspekty jednotlivých typů povolání odrážejí některé méně zjevné a známé tendence vývoje společnosti. Povolání determinuje postavení jednotlivce ve společnosti, formuje jeho vědomí, spoluvytváří typy společenských norem chování.

Akademik Szalay navrhl v rozsáhlejší příspěvku, věnovaném problematice sociologie vědecké práce, aby sociologové soustředili svou pozornost v této oblasti na otázky 1. sepětí vědeckého kolektivu, 2. individuálního uspokojení pracovníků, 3. vlivu obou předcházejících faktorů na efektivnost vědecké práce.

Většina zbývajících doby jednání konference byla vyplněna informacemi o výsledcích výzkumů v oblasti sociologie práce. Misha Jezernik (vedoucí oddělení průmyslové sociologie Sociologického ústavu při universitě v Lublani) referoval o rozsáhlém výzkumu motivace práce a účasti na řízení v slovinském průmyslu pomocí dlouhodobé panelové metody. E. Gehmacher uvedl zajímavé výsledky výzkumu poměru 14—18leté rakouské mládeže k povolání. Problematice pracovní motivace bylo věnováno vystoupení J. Perczela, v němž seznámil účastníky konference se závěry šetření, které bylo provedeno v několika odvětvích maďarského průmyslu. O výsledcích studia sociálních aspektů kvalifikace v československém průmyslu referoval autor této zprávy. St. Kardoš (Pedagogický institut v Nitře) informoval o výzkumu společenské prestiže povolání na Slovensku. V posledním vystoupení konference podal J. Monigl zprávu o časové i metodické náročnosti výzkumů v maďarském průmyslu, zaměřených na přípravu ekonomicky efektivního a sociálně výhodného zkracování pracovní doby.

V závěru konference bylo všemi účastníky vysoce kladně hodnoceno ovzduší tvůrčí a otevřené diskuse, které po celou dobu jednání vládlo. Pracovníkům Sociologického oddělení Maďarské akademie věd patřil rozhodující zásluha za uspořádání konference, která přispěla k bohaté výměně zkušeností a názorů a k dalšímu rozvoji mezinárodní spolupráce.

Jiří Blucha

## Rozbor příčin fluktuace u několika vybraných profesí.

V této zprávě o výzkumných úkolech řešených od roku 1955 na Ústavu hygieny práce a chorob z povolání chci podat pouze přehled rozborů různých zdravotnických otázek týkajících se jak chorob z povolání, tak i hygieny

práce, a to nejen zdravotního stavu pracujících, ale i ovlivnění tohoto stavu prostředím, ve kterém pracují a žijí. Vždy se tu uplatňoval pohled na pracujícího člověka jako na článek celého společenského dění, které může značně ovlivnit jak zdravotní stav, tak i výskyt nemocí a úrazů, a v neposlední řadě i fluktuaci z těchto důvodů v různých profesích.

V krátkém přehledu se chci zmínit o výsledcích rozboru fluktuace u některých profesí, na podkladě kterých byla doporučena různá opatření, která měla vysoké procento fluktuace snížit. Vysoká fluktuace je jistě negativním zjevem socialistické společnosti a z ekonomického hlediska velmi závažným. Abychom mohli tomuto nežádoucímu jevu čelit, je nutné objasňovat příčiny, které vedou k častým změnám zaměstnání; to by se mělo stát součástí sociologického výzkumu. U některých povolání nám rozbor odhalil úplně jiné důvody fluktuace, než jsme očekávali, a to hlavně u profesí, kde se předpokládá značná fluktuace ze zdravotních důvodů.

Při rozboru jsme se snažili vycházet z procenta reprezentativního vzorku někdy pro danou profesi, jindy pro celé průmyslové odvětví. Jako metody bylo použito obsahové analýzy záznamů mzdových účtů. Rozbor fluktuace byl proveden v závislosti na věku, počtu let zaměstnání v profesi a příčinách odchodu. Příčiny fluktuace byly rozděleny do tří skupin a vyjádřeny v %: 1. zdravotní, 2. socioekonomické, 3. provozní. Tato data byla doplněna nemocností, tj. počtem ukončených případů pracovní neschopnosti v závislosti na věku, pohlaví a 25 skupinách diagnos zkráceného seznamu. Šlo o vyčíslení četnosti na 1 000 zaměstnaných a průměrného trvání jednoho případu onemocnění ve dnech. Tyto údaje byly srovnány s údaji o nemocnosti celostátní.

Nyní uvedu konkrétní údaje o fluktuaci u několika námi sledovaných profesí:

V roce 1957 byl proveden rozbor příčin odchodu ze zaměstnání a rozbor úrazovosti a nemocnosti asi u 11 % všech traktoristů zaměstnaných v českých zemích, a to jak u celého souboru, tak u traktoristů, kteří odešli za dobu 2 let. Šlo o 2 300 lidí.

V roce 1956 odešlo 26,3 % traktoristů, v roce 1957 20,6 %. Největší podíl na tomto vysokém procentu měly kraje pohraniční, podle věku to byla věková skupina od 20—30 let. Nejvíce traktoristů opustilo zaměstnání do 1 roku po nastoupení. Na prvním místě ve fluktuaci byly důvody sociálně hospodářské, na druhém zdravotní, na třetím pracovní. Z důvodů zdravotních byly na prvním místě choroby ústrojí živin. Ve fluktuaci ze sociálně hospodářských důvodů byly na prvním místě důvody rodinné a značný byl přestup do JZD. Z těchto důvodů odchází nejvíce lidí do jednoho roku po nastoupení, a nejpočetněji je zde zastoupena skupina do 20 let.

Dalším problémem byla fluktuace u stavebních podniků, a to v době, kdy ještě zdaleka nebyla zavedena výstavba pomocí prefabrikátů. Šlo o dvě skupiny zedníků, jednak pra-