

Postavení dělníků s vyšším než základním vzděláním ve výrobním procesu

Vědeckotechnická revoluce je dlouhodobý proces, který se neodvíjí rovnoměrně. V tomto období, kdy dochází k mohutnému rozvoji vědy jako výrobní síly, kdy technika chrlí nové vynálezy a do výrobního procesu vstupuje nová technologie (např. jaderná energetika, nové hmoty), kdy v některých oborech dochází k převratným objevům a změnám (kosmonautika, biologie, výpočetní technika), stále ještě mnohde ve vlastní výrobě převládá prostá mechanizace.

V důsledku nerovnoměrného pronikání automatizace, nové techniky i posledních výsledků vědy do výroby zůstává v podstatě zachována dosavadní dělba práce a někde ještě převažuje jednoduchá, často mechanická výkonná činnost, která „nevyžaduje“ vyšší kvalifikaci, vyšší všeobecné a odborné vzdělání pracujících.

Tradiční dělba práce se mění pouze pozvolna, cestou změn v profesní a kvalifikační struktuře pracovníků. Tato struktura se postupně přetváří nejen tím, že se posouvá a někde i stírá dosavadní hranice mezi kategorií dělníků a technickohospodářských pracovníků, ale i proměnami uvnitř jednotlivých profesí. Faktory vlivu jsou v tomto směru nejen způsob výroby, stupeň rozvoje techniky v technologických procesů, ale i charakter práce, její ekonomicko-spoolečenská významnost.

Vlivem nerovnoměrností, které se projevují v počátečním období vědeckotechnické revoluce, zvláště v těžkém strojírenství, však nejsou změny probíhající v kvalifikační a profesní struktuře vždy jednoznačné.

Důležitost řešení vývoje kvalifikační struktury pracovníků nás vedla k analýze, v níž jsme se blíže zajímali o vzdělání dělníků v oborovém podniku Škoda. Na základě zjištěných údajů jsme provedli výzkum zaměřený na problematiku dělníků

s vyšším vzděláním, jichž je v tomto podniku více než tisíc.

Základním cílem výzkumu bylo všestranně osvětlit postavení dělníků s vyšším vzděláním ve výrobním procesu a získat poznatky pro řízení kádrové a personální práce vzhledem k předpokládaným změnám struktury pracovních sil v souvislosti s rozvojem a aplikací nových vědeckých poznatků ve výrobním procesu.

1. Motivace ke studiu

Požadavek, aby se v socialistické společnosti zvyšovalo odborné vzdělání a jemu odpovídající profesní kvalifikace je nutno posuzovat v různých rovinách:

a) v rovině celospolečenské jako požadavek připravit jednotlivé členy společnosti na plnění společenských funkcí všestranně rozvinutých budovatelů socialistické společnosti;

b) v rovině podnikové jako požadavek plnit výrobní úkoly a úkoly společenské, jež podnik v socialistické společnosti má (výchova k socialistickému vztahu k práci, k uvědomělé pracovní kázni, k tvůrčímu a iniciativnímu přístupu k plnění úkolů ap.);

c) v rovině individuální jako požadavek uspokojovat potřeby a zájmy jednotlivců v souladu se zájmy celospolečenskými a podnikovými.

Do rozvoje kvalifikace v podnikové sféře se promítají zájmy celospolečenské, skupinové a individuální. Je zřejmé, že podnik je subjektem, který by měl řídit rozvoj kvalifikace svých pracovníků respektováním jak zájmů celospolečenských, tak individuálních. Výzkum podává informaci o tom, jaká je v současné době situace v řízení rozvoje vzdělání dělníků jako jedné složky jejich kvalifikace.

Na otázku: „Co mělo největší vliv na to,

Tabulka 1. Důvody ke studiu

Důvod ke studiu \ Způsob atudis	Denní	Při zaměstnání	Celkem
1. Získat odpovědnější funkci	36,51	63,49	100,00
2. Získat vyšší znalosti	27,96	72,04	100,00
3. Osobní důvody	72,13	27,87	100,00

$$\chi^2 = 137,13$$

$$P 0,99$$

$$c = 0,501$$

že jste studoval?“, odpověděli dělníci takto:

1. bylo to hlavně doporučení pracovníků závodu 10,83 %
2. bylo to hlavně z mé vlastní iniciativy 86,37 %
3. neuvedli 2,80 %

Podle těchto odpovědí by se dalo soudit, že podnik málo uplatňuje svůj vliv na rozvoj vzdělání svých dělníků. Byl by to však předčasný závěr. Předně je nutno uvážit, že skoro polovina (46,35 %) dotázaných pracovníků uvedla, že získala vzdělání formou denního studia. Podnik v tomto případě zpravidla nepůsobí jako iniciátor studia (i když nejsou ojedinělé případy, že na doporučení podniku absoluuje pracovník tuto formu studia), působí však jako činitel regulace kvalifikačního vývoje tím, že přijímá pracovníky s již dosaženým vzděláním. Tato regulace může působit v několika směrech:

- zajišťuje rovnováhu mezi kvalifikací a zastávanou funkcí;
- podněcuje ke zvyšování kvalifikace;
- může však navodit i opačný proces případné dequalifikace.

Dále je nutno uvážit tu skutečnost, že kromě přímých forem (v tomto případě konkrétní doporučení a vyzvání pracovníka ke studiu) uplatňuje podnik i nepřímé formy regulace kvalifikační struktury (hmotná zainteresovanost, požadavek kvalifikace, možnosti postupu ap.).

Tabulka 1 naznačuje převahu osobních důvodů u denního studia. U pracovníků, kteří studovali při zaměstnání, se naproti tomu ve významně větší míře vyskytují důvody, vyvěrající z potřeb podniku, vyjádřené potřebou kvalifikačního růstu a realizací kádrové politiky. Působení podniku jako iniciátora vzdělání se projevuje

i v zaměření vzdělání. Byl zjištěno, že u důvodů orientovaných k podniku je ve významně větší míře studium zaměřeno na strojírenské obory. Podnik bezprostředně ovlivňuje studium dělníků zejména pokud jde o studium při zaměstnání. Tato forma studia má tu výhodu, že vhodně doplňuje praktickou kvalifikaci k výkonu profese teoretickým vzděláním (viz tab. 2).

Tabulka 2. Kvalifikace v oboru

Kvalifikace \ Způsob studia	Vyučen	Nevyučen	Celkem
Denní	42,90	57,10	100,00
Při zaměstnání	89,17	10,83	100,00

$$\chi^2 = 197,97$$

$$P 0,99$$

$$c = 0,583$$

U pracovníků, kteří nastupují do dělnických profesí bez praxe, jako absolventi středních škol, je nutno počítat s určitým rozparem v jejich kvalifikaci. Po stránce teoretické mají vyšší vzdělání, než vyžaduje jejich pracovní činnost, praktickou stránku kvalifikace však nesplňují. Má-li zařazování těchto pracovníků do výroby splnit svoji funkci (ne řešit pouze přechodný nedostatek pracovních sil), je třeba důsledně realizovat plán praktické přípravy — ať již pro pozdější zařazení do některých funkcí THP, nebo pro některou z náročných dělnických profesí.

2. Využívání znalostí získaných studiem

Jednou ze stěžejních otázek, na niž chce dát výzkum odpověď, je využití znalostí, které dělníci získali studiem školy v pracovním procesu. Domníváme se, že stupeň tohoto využití může být kritériem k posouzení současného stavu nároků na ovlá-

dání techniky i podkladem pro prognózu-
vání trendů vývoje kvalifikace.

Na otázku o využití znalostí odpověděli
pracovníci takto:

1. nevyužity nebo převážně nevyužity	48,78 %
2. někdy ano, někdy ne	36,01 %
3. plně nebo převážně využity	14,60 %
4. neuvedli	0,61 %

Přehled ukazuje, že znalosti získané
studiem střední školy nejsou u tohoto
souboru využívány v dostatečné míře.

Stručně řečeno, polovina pracovníků
vypovídá, že jejich znalosti nejsou využi-
ty, druhá polovina vypovídá, že jsou vy-
užity alespoň někdy. Domníváme se, že
i odpovědi „někdy jsou mé znalosti vy-
užity, někdy ne“ je možno hodnotit klad-
ně, neboť v každé kvalifikované práci
jsou obsaženy i činnosti méně kvalifiko-
vané — ty by ovšem neměly převažovat.

Využívání znalostí bezprostředně souvi-
sí s prací, kterou příslušný pracovník vy-
konává. Vyšší požadavky na teoretické
znalosti korelují s vyšší duševní namáha-
vostí. Ve výzkumu se projevila závislost
využití znalostí na duševní namáhavosti
práce velmi výrazně. Obdobně byla pro-
kázána negativní závislost využití znalostí
na tělesné namáhavosti.

Zde je třeba poukázat na to, že vyšší
duševní namáhavost práce je nutno chá-
pat spíše jako kladný prvek, související
s vyšší složitostí práce, než jako negativní
prvek, jehož následkem je vyšší duševní
únava pracovníků. Ve výzkumu bylo pro-
kázáno, že stupeň duševní namáhavosti
práce ve zkoumaném souboru je determi-
nantou spokojenosti s prací, a tím přispí-
vá k uspokojení potřeby seberealizace je-
dince. U dělníků, jejichž teoretické zna-
losti jsou vyšší než běžný kvalifikační po-
žadavek dělnické profese, předpokládá
toto uspokojení výkon složitějších, dušev-
ně náročných prací. Tato podmínka je
zpravidla při zavádění nové techniky spl-
něna. Ještě se však vyskytují případy, kdy
automatizované prvky nové techniky vy-
žadují pouze jednoduchou obslužnou čin-
nost nepřispívající k všestrannému roz-
voji osobnosti pracujícího člověka. Tyto
případy je nutno považovat za přechod-
né a nežádoucí. Nebude-li je možno vy-
loučit, bude třeba kombinovat jednodu-

ché pracovní činnosti s jiným typem čin-
ností či jinak je kompenzovat.

Je zcela logické, že stupeň využití zna-
lostí koreluje se složitostí práce, kterou
respondenti vyjadřovali stupněm požado-
vané kvalifikace. Nevyužití znalostí pak
častěji uváděli dělníci se všeobecným
vzděláním nebo vzděláním jiným než stroj-
ním nebo elektrotechnickým.

Tato zjištění ukazují na nutnost sepětí
plánovaných požadavků a realizace nové
techniky s kvalifikačními požadavky, a to
ve vhodném časovém předstihu. Obecné
tendence zvyšování teoretického vzdělání
dělníků v období nastupující vědecko-
technické revoluce je nutno promítnout do
konkrétních plánů zvyšování kvalifikace
podle konkrétních požadavků v jednotli-
vých etapách tak, aby se na jedné straně
vzdělání neopožďovalo za potřebou, ale
aby současně na druhé straně nedocházelo
k inflaci vzdělání, které by nemohlo být
využito.

Vztahu mezi využíváním znalostí a spe-
cializací školy je analogická vazba na zá-
kladní dělnickou kvalifikaci. Nevyužívání
znalostí uvedlo významně více nevyuče-
ných pracovníků. Například odpověď:
„znalosti nejsou vůbec využity“ udalo
13,39 % pracovníků vyučených v profesi,
26,09 % pracovníků vyučených v příbuz-
né profesi a 38,22 % pracovníků nevyuče-
ných. Nevyužívání znalostí je také výraz-
nější u pracovníků, kteří absolvovali den-
ní formu studia. Opět to ukazuje na ur-
čitý nesoulad mezi praktickou a teore-
tickou složkou kvalifikace, ovlivňující
případné zařazení absolventů škol na ne-
kvalifikované práce. V souladu s tím bylo
prokázáno, že s délkou praxe v profesi
se zvyšuje stupeň využívání teoretických
znalostí v důsledku rostoucí kvalifikace
pracovníků a jejich přefazování na slo-
žitější práce.

Byl prokázán významný vztah mezi vy-
užíváním znalostí a dalšími faktory, bez-
prostředně souvisejícími s prací (napří-
klad se spokojeností s prací, jak ukazuje
tabulka č. 3).

Z tabulky je zřejmé, že využívání znalos-
tí je důležitou determinantou spoko-
jenosti pracovníků s prací. Se zvyšujícím
se stupněm využití znalostí výrazně roste
i spokojenost s prací a obdobně byl pro-

Tabulka 3. Spokojenost s prací

Spokojenost s prací Využití znalostí	Nespokojenost	Někdy ano, někdy ne	Spokojenost	Celkem
Nejsou vůbec využity	25,26	46,32	28,42	100,00
Převážně nevyužity	15,64	55,45	28,91	100,00
Někdy ano, někdy ne	3,72	35,81	60,47	100,00
Jsou využity	1,67	16,66	81,67	100,00

$$\chi^2 = 160,91$$

$$P \ 0,99$$

$$c = 0,482$$

kázán i vliv na spokojenost v závodě. To vypovídá o nutnosti vytvářet podmínky nejen pro zvyšování kvalifikace pracovníků, ale i pro jejich uplatnění, tj. respektovat nejen technické, ale i sociální aspekty rozvoje výrobního procesu.

Ukázaly se i další souvislosti, které mají obecnější charakter a celospolečenský význam. Jedním ze zajímavých vztahů je uvědomovaný rozdíl mezi vykonávanou profesní činností a představami o tom, jak by tato činnost měla vypadat. Vztah mezi stupněm využívání znalostí a představami o vykonávané práci a představami o této práci jako trvalém povolání je velmi silný ($c = 0,588$).

Využívání znalostí získaných studiem je tedy nejen důležitým faktorem stabilizace pracovníka ve výrobním procesu, ale i jedním ze základních činitelů uspokojování potřeby seberealizace člověka a činitelem rozvoje jeho osobnosti.

3. Motivace dělníků k přechodu do funkcí technicko-hospodářských pracovníků

Jedním z podstatných rysů rozvoje socialistické společnosti je postupné odstraňování rozdílů mezi manuální a duševní prací. Tento trend odpovídá cíli postupného přibližování k beztržní společnosti a nachází konkrétní výraz ve změně sociálně kvalifikační struktury pracovníků podniku. Stírání rozdílů je způsobeno především změnou charakteru práce samé a s tím souvisejícími požadavky na kvalifikaci.

Výzkum se proto zaměřil i na zjištění postojů dělníků k potenciálnímu přechodu

do kategorie technicko-hospodářských pracovníků.

Z předběžné analýzy a z výzkumu vyplynulo, že mobilita dělníků s vyšším vzděláním není jednoznačně vyjádřena linií: vyučení — praxe — získání vyššího vzdělání — přeražení do THP.

Je možný i směr mobility THP — dělník. Nemůžeme říci, že tento směr mobility je v současné době běžným způsobem pohybu pracovníků v socioprofesi strukture pracovních sil; přesto jsme zjistili, že ze zkoumaného souboru udala více než třetina (36,26 %) dělníků s vyšším vzděláním, že dříve pracovali jako úředníci, popřípadě jiní zaměstnanci nedělnického charakteru. Jako motivaci k přestupu do kategorie dělníků uvedli pracovníci tyto důvody:

- | | | |
|-----------------------------------|----------|----------|
| 1. větší plat | 35,91 % | odpovědi |
| 2. společensko-organizační důvody | 33,56 % | " |
| 3. jiné, nespecifikováno | 30,53 % | " |
| | 100,00 % | odpovědi |

(100 % = počet bývalých THP)

Nebudeme-li přihlížet k nespecifikovaným důvodům, existují dva hlavní důvody pro přechod do dělnických profesí: finanční a společensko-organizační.

Finanční důvody přechodu některých pracovníků do dělnických činností jsou dány charakterem odměňování. U technicko-hospodářských pracovníků je odměna závislá na vykonávané funkci, vzdělání a praxi. V těchto hlediscích se určitým způsobem odráží princip seniority (získávání praxe a vyšší funkce s délkou zaměstnání).

U dělnických profesí má odměňování charakter převážně úkolové mzdy. Zvýšený výkon se bezprostředně odráží ve výši platu. Kromě profesí vyžadujících vyšší kvalifikaci (vyučení a delší praxi) existují pracoviště s méně atraktivními profesemi, kde mohou nekvalifikovaní pracovníci po krátkém zapracování získat relativně dobrý výdělek, jemuž dávají mnozí přednost i za předpokladu určitých negativních momentů, které s výkonem takových profesí obvykle souvisí (např. tělesné velmi namáhavá práce ve špatném pracovním prostředí — dělníci u pecí, cidiči, revolveráři). Jde často o mladé pracovníky, u nichž přitažlivost vyššího výdělku v dělnických profesích (ve srovnání s jejich platovým zařazením ve funkcích THP) zvítězí.

Další skupinu důvodů, proč někteří technicko-hospodářští pracovníci přecházejí do dělnických profesí, jsou důvody společensko-organizační. Zahrnují vlivy organizačních změn v podnicích i v jiných organizacích, zvyšující se požadavky na kvalifikaci pracovníků ve všech jejích aspektech a strukturní změny v profesně-kvalifikační struktuře pracovníků, právě tak jako i osobní vlivy, kdy pracovník se nechce přizpůsobit kvalifikačním nebo jiným požadavkům ap.

Při hodnocení potenciální mobility v opačném směru, tj. z kategorie dělníků do kategorie THP se objevila u respondentů značná nerozhodnost. Postojům dělníků k přechodu do THP věnoval výzkum pozornost z několika důvodů:

a) Mezi dělníky s vyšším vzděláním jsou mladí absolventi odborných škol a jiní pracovníci, u nichž zařazení do dělnických profesí bylo plánovitou etapou získání praxe pro další funkční zařazení.

b) Požadavky na profesně kvalifikační strukturu pracovníků podniku často vyžadují doplnění funkcí THP pracovníky, kteří mají praxi v dělnických profesích.

c) V socialistické společnosti je běžnou praxí pověřování příslušníků dělnické třídy různými politicko-společenskými funkcemi v institucích, kam přecházejí z výrobního procesu.

Na otázku: „Jak byste se zachoval, kdyby Vám byla dána možnost přejít do stavu THP?“ odpověděli pracovníci takto:

1. určitě bych přešel	6,45 %	pracovníků
2. pravděpodobně bych přešel	22,63 %	„
3. nevím, nemohu říci	44,28 %	„
4. asi bych nepřešel	18,86 %	„
5. určitě bych nepřešel	7,42 %	„
6. neuvedl	0,36 %	„

Otázka nebyla spojována s žádnými podmínkami a zřejmě to byl jeden z důvodů tak vysokého počtu neutrálních odpovědí. V dalších otázkách spojených s podmínkami přechodu se projevil posun k určitějším postojům. Při zjišťování důvodů, proč se staví pracovníci negativně k přechodu do stavu THP, uváděli pracovníci nejčastěji tyto dvě odpovědi: 1. jako technik bych měl nižší plat; 2. v profesi jsem již získal dobrou kvalifikaci, nechci znovu začínat v nové profesi.

Pracovník, který je již delší dobu zaměstnán v určité profesi, získá kvalifikaci, již odpovídá i hmotné ocenění. Přechod na nové funkce, v tomto případě z dělnické do THP, znamená nové kvalifikační nároky. Tyto nároky vyžadují, aby pracovník vynaložil zvýšené úsilí na získání potřebných znalostí a dovedností v nové funkci a může trvat několik let, než se vypracuje na odpovídající kvalifikační úroveň. Navíc bývá přechod z kvalifikované dělnické profese do některé z nižších nebo středních funkcí THP spojen s nižšími výdělky.

Kromě těchto dvou hlavních důvodů byly uváděny i další. Rozložení všech odpovědí vypadá takto:

1. jako technik bych měl nižší plat	35,90 %
2. v současné době jsem již získal dobrou kvalifikaci, nechci znovu začínat v nové profesi	24,04 %
3. škola, kterou jsem absolvoval, nemá technické zaměření	15,06 %
4. jako dělník mám větší pracovní jistotu	10,09 %
5. je to již moc dlouho, co jsem školu absolvoval	6,73 %
6. jako dělník lépe využiji svoji kvalifikaci	3,85 %
7. pracuji raději manuálně než duševně	3,69 %
8. jiné důvody	0,64 %

Z přehledu odpovědí je patrná další skupina důvodů, jejichž výsledkem je negativní postoj dělníků s vyšším vzděláním k potenciálnímu přechodu do stavu THP: škola, kterou absolvovali, nemá technické

zaměření, nebo ji absolvovali již dávno. Tyto důvody udává 21,79 % pracovníků.

Lze shrnout, že dělníci s vyšším vzděláním, kteří neprojevují zájem o eventuální přechod do stavu THP, se obávají finančního sestupu, nechtějí již takovou změnu podstoupit nebo se obávají nedostatečnosti svých teoretických znalostí. Tyto důvody uvádí 82 % dělníků s negativním postojem k přerážení do THP.

U pracovníků, kteří se staví kladně k potenciálnímu přechodu do stavu THP, byly zjišťovány podmínky, za nichž by chtěli do stavu THP přejít a jakou funkci by chtěli vykonávat.

Významnou podmínkou v tomto směru je očekávaný plat. Příslušní respondenti uvedli tyto očekávané měsíční platy pro případ přerážení do THP:

1. do 2250,— Kčs	21,48 %	pracovníků
2. do 2500,— Kčs	25,74 %	pracovníků
3. do 3000,—Kčs	29,07 %	pracovníků
4. přes 3000,— Kčs	8,89 %	pracovníků
5. neuvedli	14,82 %	pracovníků

Nebudeme hodnotit, zda jsou tyto očekávané platy nadsazené, nebo zda pracovníci tuto možnost zvažovali skutečně reálně, střízlivě. Můžeme však touto stupnicí považovat za informativní podklad při plánování profesně kvalifikační struktury pracovníků. Z uvedeného vyplývá, že při přerážování dělníků s vyšším vzděláním budou mít význam skutečné a nabízené platové relace, které hlavně u dělníků s vyššími platy mohou toto přerážení znemožnit. Na základě dalších zjištění však soudíme, že není správné platovou stránku absolutizovat a že existují i jiné faktory, které intenzivněji ovlivňují postoje pracovníků.

Na otázku, jaké jiné podmínky pracov-

ník očekává při přechodu do THP, jsou odpovědi již méně konkrétní.

Z výsledků výzkumu vyplývá, že i když postoj mnoha pracovníků k přerážení do THP jsou často (skoro u poloviny dělníků s vyšším vzděláním) nevyhraněné, jejich počet se rapidně zmenšuje při spojení možnosti přerážení s některými konkrétnějšími podmínkami. To znamená, že stabilitu nebo mobilitu těchto pracovníků je možno vhodnými podmínkami regulovat v souladu s předpokládaným vývojem kvalifikační struktury.

Kromě pracovníků s poměrně vyhraněnými názory na mobilitu, ať už v kladném nebo záporném smyslu, je možno většinu pracovníků považovat za přístupnou při jednání v rámci konkrétních podmínek a požadavků.

Předcházející zjištění a úvahy měly spíše utilitární charakter: podat přehled názorů dělníků s vyšším vzděláním na jejich potenciální mobilitu. Je nutno se však ještě zmínit o dalších poznatcích, které vyplynuly ze statistického zpracování prvotních informací a které mají obecnější charakter.

Nejtěsnější závislost byla shledána mezi potenciální sociálně profesní mobilitou a souladem vykonávané činnosti s představou pracovníka o trvalém povolání.

Ti pracovníci, u nichž se pracovní činnost a zařazení kryje s představou o trvalém povolání, jsou v podstatně menší míře ochotni změnit svou profesi přerážením do stavu THP. S tím významně koreluje i využívání kvalifikace: O přerážení do THP jeví zájem hlavně pracovníci, jejichž kvalifikace není ve stávajícím pracovním zařazení využita (viz tab. 4).

Intenzita působení jednotlivých faktorů

Tabulka 4. Využívání kvalifikace

Využití kvalifikace Postoje k přerážení	Není využita	Někdy ano, někdy ne	Využita	Celkem
Nepřešel by do THP	30,09	25,93	43,98	100,00
Neví	49,45	29,67	20,88	100,00
Přešel by do THP	74,06	15,06	10,88	100,00

na sociální mobilitu dělníků s vyšším vzděláním vypadá takto:

1. představa o vykonávané práci jako trvalém povolání	$c = 0,438$
2. využívání kvalifikace	$c = 0,422$
3. spokojenost s prací	$c = 0,325$
4. stupeň vzdělání	$c = 0,235$
5. názor na výši platu vzhledem k vykonávané práci	$c = 0,223$
6. skutečná výše platu	$c = 0,183$

Z uvedeného pořadí a z kontingenčních koeficientů vysvítá, že platová otázka není nevýznamným činitelem při uvažované mobilitě pracovníků, avšak mnohem silněji ovlivňuje jejich postoje vykonávané práce i spokojenost s ní, možnost uspokojení potřeby seberealizace a z toho vyplývající představa o této práci jako trvalém povolání. Představa o výši odměny za vykonávanou práci se projevila jako mnohem slabší motivátor k mobilitě a těsnost vztahu se skutečnou odměnou je prakticky nevýznamná. Znamená to, že není možno absolutizovat výši platu jako determinující faktor. Naopak, je to hlavně charakter práce samé a možnost využívání dosažené kvalifikace, které v oblasti mobility nejvíce ovlivňují postoje dělníků s vyšším vzděláním. K faktoru „stupeň vzdělání“ ještě uvádíme, že tendence k přerazení se ve větší míře projevují u dělníků majících vzdělání s maturitou, kdežto dělníci s nižším vzděláním mají spíše tendenci setrvat v dělnické profesi.

4. Vyšší vzdělání a sociální systém podniku

Doposud jsme se zabývali vyšším vzděláním dělníků v bezprostředním vztahu k výrobě, ke konkrétní práci — jako výsledkem informativní stránky výchovně-vzdělávacího procesu (znalosti a jejich uplatnění). Nemůžeme ovšem opominout formativní stránku vzdělávacího procesu, projevující se změnami ve vědomí jedinců, implikující i změny v jejich chování.

Pro ověření změn v chování dělníků s vyšším vzděláním v sociálním systému podniku jsme využili analýzy pracovních vztahů dělníků v podniku, provedené na souboru 1020 dělníků se základním školením vzděláním.

Bylo zjištěno, že dělníci s vyšším vzděláním vykazují oproti ostatním dělníkům významný posun ke kladným hodnotám u těchto položek:

a) účast na řešení otázek pracoviště	$c = 0,467$
b) účast na řešení otázek v závodě	$c = 0,405$
c) účast na zlepšovatelství	$c = 0,338$
d) společenská angažovanost	$c = 0,260$

Tyto výsledky potvrzují již známou skutečnost, že v období nastupující vědeckotechnické revoluce se v socialistické společnosti uplatňuje vzdělání nejen jako nutný kvalifikační předpoklad pro zvládnutí stále složitějších a náročnějších úkolů technologických procesů ve výrobě, ale i jako důležitý faktor rozvoje socialistické společnosti, kdy vzdělání působí na připravenost a uvědomělost členů společnosti při přejímání společenských funkcí a jejich úspěšném plnění.

Vzdělání zde současně působí i v dalším významném směru: Ve srovnání s ostatními dělníky preferují dělníci s vyšším vzděláním ve významně větší míře práci zajímavou před prací nezajímavou, jednoduchou, ale lépe placenou. V tomto vztahu se projevila vysoká závislost, vyjádřená koeficientem $c = 0,632$. Tato skutečnost je logickým důsledkem vyšší kvalifikace s vyššími nároky na seberealizaci člověka v pracovní sféře. Současně však dokumentuje nutnost vytvářet v pracovním procesu takové podmínky, aby tato potřeba mohla být vhodným zařazením pracovníků dostatečně saturována.

Závěr

Dělníci s vyšším vzděláním tvoří reálnou i potenciální skupinu zajišťující náročné činnosti ve výrobě. I když v mnoha případech nemohla být dosud plně využita jejich kvalifikace, hlavně její teoretická složka, je nutno s nimi počítat při realizaci pokrokových výrobních metod a vhodně je motivovat k tvůrčímu uplatňování dosažených zkušeností a znalostí. Jejich kvalifikace se kladně projevuje nejen v náročné profesní činnosti a hodnotách přisuzovaných seberealizaci v práci, ale i v oblasti společenské: dělníci s vyšším vzděláním jsou všestranně angažovanější než dělníci se základním vzděláním.

Резюме

Фиала В. - Герман К.: Положение рабочих с образованием выше основного в процессе производства

Авторы приводят некоторые результаты исследования рабочих с образованием выше основного (образовательного). В 1974 году на предприятии «Шкода» в г. Пльзень таковых рабочих было свыше 1000.

Предприятие является субъектом управления развитием квалификации своих работников. Из результатов исследования вытекает, что предприятие влияет на мотивировку рабочих в сфере учебы через характер труда, потребность в кадрах и отбор работников в школы. Все эти влияния сказываются на личной инициативе трудящихся. У рабочих, учившихся без отрыва от производства преобладают мотивы непосредственно связанные с процессом производства, тогда как у учившихся в дневных школах в значительно большей мере сказываются личные основания в качестве побудительного мотива к учебе.

Важным вопросом, связанным с положением рабочих с образованием выше основного в процессе производства, является использование их квалификации. Значительное расхождение между приобретенной квалификацией и возможностями (или требованиями) ее использовать может стать с одной стороны тормозящим фактором в процессе производства (низкая квалификация), а с другой стороны если квалификация продолжительный срок не используется то она обесценивается, а у работников возникает недовольство. Использование приобретенной квалификации становится важным показателем социального климата предприятия и соответствия развития квалификационной структуры развитию науки и техники в процессе производства.

Использование рабочей квалификации в сочетании с теоретическим образованием находит себе применение и на технико-экономических постах. В этом смысле путем создания конкретных условий можно целесообразно влиять на рабочих с достаточным образованием в направлении плановой социально-профессиональной мобильности, реализуя таким образом запланированные изменения в профессиональной и квалификационной структуре работников.

Более высокое образование рабочих положительно сказывается не только на их отношении к конкретной трудовой деятельности, но и на их общей общественной активности и их участии в решении проблем рабочего участка.

Рабочие с образованием выше основного образуют реальную и потенциальную группу работников, могущих выполнять сложные задания на производстве.

In this paper, some findings obtained in the research of workers having a higher than basic education are submitted for consideration. In 1974 the branch enterprise Škoda in Plzeň employed more than one thousand of these workers.

The enterprise is the subject of management in the area of developing the qualification of its workers. The research results show the workers' motivation for study to be influenced by the enterprise through character of work, personnel requirements and the selection of workers' for study. These influences project themselves into the workers' personal initiative relating to their studies. Motivators directly connected with the production process are predominant in the motivational sphere of workers who have attended their courses and simultaneously remained employed, while with regular students it is personal reasons that manifest themselves significantly more often as factors of the motivation for study.

An important problem connected with the position of workers with higher education in the production process is the use of their qualification. On the one hand, greater disproportions between the qualification attained and the possibilities (or claims) of its application may represent a retarding element of the production process (insufficient qualification), while, on the other hand, the non-application of qualification for some time leads not only to its devaluation but also to the dissatisfaction of workers. The utilization of the qualification attained becomes an important indicator of the social climate within the enterprise, as well as of the agreement between the development of the qualification structure and the development of science and technology in the production process.

In connection with theoretical education, the workers' qualification (skilled work, manual practice) is put to use even in the functions performed by technical-economic workers. In this sense it is possible, by concrete conditions, adequately to stimulate the workers with higher education to effectuate the planned socioprofessional mobility, and thus to actualize the planned changes in the workers' professional and qualification structure.

The workers' higher education positively affects not only their attitudes to concrete working activity but also their social commitment and their participation in solving the problems arising at their workplace.

Workers with higher education form both a real and a potential group of workers ready to realize the exacting activities in production.

Summary

Fiala V. — Herman K.: Position of Workers with a Higher than Basic Education in the Production Process