

# Z empirických výzkumů

## Pracovní kolektiv v procesu utváření způsobu života Zkušenosti z empirického výzkumu dvou pražských závodů

V tomto článku předkládáme první výsledky výzkumu pracovních kolektivů, který byl realizován na přelomu let 1978–1979. Výzkum je součástí komplexnějšího výzkumného programu realizovaného oddělením pro výzkum utváření socialistického způsobu života Ústavu pro filozofii a sociologii ČSAV v Praze, jehož základním cílem je:

- prohloubit znalosti o vztahu změn sociálně třídní struktury společnosti, sociálně třídní diferenciacie podmínek života a diferenciacie životního způsobu;
- zjistit současný stav sociálně třídní (včetně vnitrotřídní) diferenciacie životního způsobu a odpovědět na otázku zda lze v socialistické společnosti hovořit o třídně vykrytalizovaných typech životního způsobu;
- prozkoumat v jaké míře a podobě – v závislosti na změnách v objektivních podmínkách – v životním způsobu společenských tříd, vrstev a skupin zakotvily nové vlastnosti, podstatné pro vyvrávání socialistického způsobu života jako nové kvality;
- upřesnit perspektivy i zprostředkující etapy dalšího rozvoje na cestě od třídně diferencovaných životních stylů k socialistickému způsobu života.(1)

Celý výzkumný program předpokládá postupnou analýzu životního způsobu pracujících v průmyslu, zemědělství a terciální sféře. První výzkumná sonda, jejíž základní výsledky zde předkládáme, byla zaměřena na oblast průmyslu. Pro výzkum jsme zvolili dva pražské průmyslové závody, které považujeme z určitého hlediska za charakteristické – na jedné straně pro kontinuitu tradice klasické strojírenské výroby, na druhé straně potom pro silnou vazbu na soudobé trendy vývoje průmyslu, a to z hlediska finálních produktů, technologie, strojního a přístrojového vybavení, ale i vzdělanostní a kvalifikační struktury zaměstnanců atd. Domníváme se, že právě zkoumání takovýchto do jisté míry „typických“ závodů nám poskytuje možnost analýzy základních trendů rozvoje a formování socialistického způsobu života v současné etapě vývoje průmyslové výroby.

### Charakteristika závodů a pracovních kolektivů

Závod *Alfa* je umístěn ve vysočanské průmyslové aglomeraci. Jeho zaměstnanci se rekrutují z celého území Prahy, počet pracovníků dojíždějících z příměstských a venkovských obcí je však poměrně velmi malý. Podnik je představitelem běžného průmyslového závodu vyznačujícího se relativně stabilizovaným výrobním programem i stabilizovanou pracovní silou, spjatou po několik generací s průmyslovým jádrem dělnické třídy v Praze. Kvalitativní změny ve výrobě jsou zde poměrně řídké a v poslední době jsou spojeny jen s přechodem části výroby na digitální časoměrné systémy. V podniku zůstává zachována i část vysoce náročné, takřka řemeslné práce, zaměřené na výrobu, úpravu a modernizaci jedinečných časoměrných zařízení. Jde o podnik s dlouhodobou tradicí kvalifikované dělnické práce. V závodě pracuje značný počet dělníků, kteří zde pracovali již před válkou nebo těsně po válce a i řídicí kádry pracují ve svých funkcích poměrně dlouhou dobu.

Naproti tomu závod *Beta* odpovídá více soudobým trendům rozvoje průmyslové výroby. Je situován na okraji města, v jeho tradičním průmyslovém zázemí, a čerpá svoji pracovní sílu především z přilehlých sídlišť a příměstských obcí. Představuje závod s moderním a atraktivním výrobním programem, pro nějž je typická kvalifikovaná dělnická práce a vysoké zařazení technické inteligence přímo do výrobního procesu. Závod je charakteristický (alespoň v klíčových provozech) moderním technickým vybavením, častou kvalitativní proměnou výrobního programu a těsným spo-

(1) Filipcová, B. – Linhart, J. – Gabal, I. – Rak, V.: *Projekt výzkumu sociálně třídní diferenciacie společnosti a utváření socialistického způsobu života*. Praha, Ústav pro filozofii a sociologii ČSAV 1978.

jením s vědeckovýzkumnou základnou. Naproti tomu stabilita pracovní síly je zde nepoměrně menší než v závodě *Alfa*. Po určitou dobu byla pro závod typická velmi vysoká fluktuace. V současné době se situace po této stránce již stabilizovala, přesto však se zde spíše jen výjimečně (na rozdíl od závodu *Alfa*) setkáváme s pracovníky, kteří by zde byli zaměstnáni 15 i více let, popřípadě zde pracovali již v druhé, či dokonce třetí generaci. Přestože i pro závod *Beta* je typická vysoká kvalifikace všech skupin pracovníků, potřeba dělnické práce založené na ovládnutí složitějších strojních zařízení je zde podstatně menší než v podniku *Alfa*. To je dáno především charakterem výroby, který má blíže k elektrotechnické výrobě než ke strojírenství.

Uvnitř obou závodů existuje poměrně široké spektrum jednotlivých provozů a dílen výrazně se lišících podmínkami práce, úrovní technologického vybavení, tlakem na kvalifikaci, možnostmi profesionálního a kvalifikačního vzestupu, strukturou vzájemné komunikace pracovníků v průběhu pracovního procesu a přirozeně též zaměřením práce.

Celkem bylo vyčleněno pět skupin provozů: první zahrnuje provozy spojené s odzkoušením a finální kompletací samočinných počítačů (a na ně vázanou výrobu projekcí); druhá je tvořena provozy kompletujícími složitou měřicí a regulační techniku; ve třetí jsou provozy s tradiční kvalifikovanou, do značné míry individuální a kusovou výrobou (nástrojárny); ve čtvrté pak běžné strojírenské provozy (lisovna, obrobna, provoz automatických obráběcích strojů apod.); poslední, pátá skupina je tvořena provozy doplňkového charakteru, především provozem povrchové úpravy galvanizací. Rozčlenění provozů bylo provedeno seskupovací analýzou (Cluster Analysis) na základě údajů expertů o jednotlivých pracovištích.<sup>(2)</sup> Pro další analýzu byly spojeny čtvrtá a pátá skupina, vzhledem k jejich relativně největší podobnosti a nízkému obsazení páté skupiny.

Jak v provozu kompletace samočinných počítačů, tak v některých pracovních kolektivech zabývajících se montáží složité časoměrné a regulační techniky dochází k výraznější změně kvalifikačního profilu pracovníků, ke změně jejich pracovní náplně i rytmu práce. Část pracovníků (a to i dělníků) má středoškolské nebo vysok školské vzdělání technického směru, pravidelně se účastní dlouhodobějších stáží a doškolovacích kursů ve špičkových vědeckých pracovištích a obsah jejich práce má mnoho společných rysů s prací obsluhy samočinných počítačů nebo programátorů.

Rytmus práce je výrazně přizpůsoben individuálním potřebám konkrétních etap „oživování“ samočinného počítače a nepředpokládá pevný začátek (ani konec) pracovní doby. Při vlastní práci jsou potřebné především takové vlastnosti, jakými jsou: pečlivost, schopnost reagovat na nepředvídané situace, samostatně se orientovat ve složitých technologických problémech, určitá míra kreativity při řešení technických problémů a v neposlední řadě značné teoretické znalosti poměrně široké problematiky. Naproti tomu tradiční řemeslná zručnost se v těchto provezech příliš neuplatňuje vzhledem k tomu, že i používaná technika má blíže k vybavení elektrotechnických laboratoří (měřicí přístroje apod.) než k strojírenské technice ve vlastním slova smyslu.

Určitý protipól představují nástrojárny, které jsou charakteristické především naprostou převahou klasické dělnické práce, s převážujícími požadavky na individuální řemeslnou zručnost. V kvalifikačním profilu jednoznačně převládá vyučení, které je jen jakýmsi předpokladem pro splnění většiny požadovaných prací. Základem úspěchu v práci je především dlouhodobá zkušenost, individuální zručnost, nápaditost při využívání netradičních technologií a materiálů, schopnost orientovat se v technických výkresech, popřípadě si je i přizpůsobovat a vytvářet. Jde převážně o mužské pracovní kolektivy s typickými rysy „mužských“ typů komunikací i sociálních interakcí.

Poslední, tj. sloučená čtvrtá a pátá skupina má značně smíšený kvalifikační profil. Převládají zaučení a vyučení pracovníci. Existuje zde řada pracovních míst různé kvalifikační náročnosti, pohybujících se od velmi prostých nároků na pracovní sílu až k poměrně složitým, kvalifikačně náročným profesím s obdobnými nároky, jako je tomu v nástrojárně. Převládá rutinní práce, nevyžadující v podstatě žádnou změnu či zvyšování kvalifikace. Pracovníci vystačí s jednou nabytými znalostmi, které se pracovním procesem utvrzují. V mnoha případech však též pracovník ztrácí část

---

(2) Experti poskytli informace o celkem 30 charakteristikách jednotlivých provozů, vztahujících se k podmínkám práce, nárokům na kvalifikaci, možnostem profesionálního a vzdělanostního vzestupu, tempu technologických změn a pracovnímu rytmu v provozu. V roli expertů vystupovali jednak místí jednotlivých provozů (cechů, pracovních skupin), jednak odpovědní pracovníci závodu a podnikoví sociologové. Podrobnější údaje jsou uvedeny v již citovaném projektu výzkumu.

nabytých znalostí a zkušeností, neboť je nemůže ve stereotypním procesu výroby využít. Z hlediska sociální komunikace jsou tyto provozy velmi různorodé a zahrnují kromě provozů s poměrnou volností pohybu i provozy s velmi přísnou regulací pracovního režimu i silným připoutáním ke stroji. V některých případech se práce rytmem a charakterem blíží pásové výrobě. Jde o kolektivy sexuálně heterogenní nebo naopak výlučně ženské pracovní skupiny, což značně modifikuje převládající sociální interakce a komunikace.

Je zajímavé, že ačkoli v obou podnicích došlo k určité organizační změně výrobního programu, byl život pracovníků touto technologickou inovací ovlivněn poměrně málo a výraznější změny nastaly pouze u pracovníků některých typů provozů. Změnu pracovních podmínek bylo možno zaznamenat například především v těch provozech, kde to technologie výroby nezbytně vyžadovala.

Technologický rozvoj v mnoha ohledech nesnížil diference v pracovních podmínkách, ale naopak je ještě místy prohloubil. Zejména v závodě Beta, kde lze vysledovat určité náznaky pojetí tradičních dělnických provozů strojírenského typu jen jako určitého servisu vlastní finální výroby, jsou tyto tendence k jistému posílení stávající diferenciaci na základě intenzivního technologického rozvoje velmi zřetelné. Výroba se technologicky inovuje a i pracovní podmínky v úzkém slova smyslu se zlepšují především v klíčových provozech, zatímco dělníci z pomocných provozů pracují často s velmi zastaralou technikou a v nepřínivějších fyzikálních pracovních podmínkách.

Je rovněž zajímavé, že technologické změny realizované v obou podnicích zatím neotevřely široký prostor pro masové zvyšování kvalifikace. Silný tlak na průběžné vzdělávání je typický pouze pro pracoviště s netradičním charakterem práce a je směřován na pracovníky s již relativně vysokou kvalifikací. I v oživovně samočinných počítačů, tedy v provozu, kde pracují nejkvalifikovanější kádry s převážně středoškolským, popř. vysokoškolským vzděláním, se pravidelně vzdělává pouze 38 % pracovníků, a to přesto, že sebezvzdělávání je zde velmi účinně stimulováno vedením podniku. V provozech s tradičnějším profilem dělnické práce je situace ještě poněkud složitější. Pravidelně se vzdělává jen 13–20 % pracovníků, přičemž však často jde o vzdělání, které není přímo orientováno na řešení pracovních problémů, ale má charakter zvyšování všeobecného rozhledu nebo plní funkci záliby. U tradičních dělnických profesí je stále ještě věnována rozhodující pozornost rozvoji klasických řemeslných vlastností, jako je zručnost, zkušenosti, ostatně v souladu s charakterem a momentálními potřebami převážně většiny pracovních míst. Vyplývá to ostatně i ze zjištění, že realizované technologické inovace se v podstatě nedotkly obsahu výrobního procesu 85 % provozů. Téměř 90 % provozů je charakterizováno tím, že práce v nich nevyžaduje v podstatě žádné dodatečné doplňování znalostí a růst kvalifikace pracovníků se děje především kumulací osobní zkušenosti.

Údaje výzkumu ukazují, že současný průmyslový podnik představuje poměrně složitou strukturu, jejíž složitost však není dána jen organizačními, ekonomickými a technologickými parametry výroby, ale i složitostí sociální organizace. Jednotlivé provozy, respektive typy provozů, představují i svébytné sociální útvary, odlišující se specifickými rysy pracovního procesu, kvalifikačními nároky, specifickým uspořádáním mezilidských vztahů a v neposlední řadě i odlišným způsobem využívání mimopracovní doby a volného času a s celým způsobem života spojenými hodnotami práce, volného času a rodinného života.

### *Aktivity v mimopracovní době*

Pokud jde o strukturu mimopracovní doby, ukázalo se, že existují velmi výrazné rozdíly mezi pracovníky z provozů charakteristických netradiční dělnickou prací (tzv. oživovny) a klasickými „dělnickými“ provozy.<sup>(3)</sup> Rozdíly jsou dány především odlišným zastoupením komplexu domácích prací (29,1 %), způsobem kulturního využití (26 %), vzdělávacími aktivitami (17,4 %) a stylem zábavy a rekreace (16,5 %). Ostatní podstatné komponenty mimopracovní doby se podílejí na diferenciacích tendencích jen velmi slabě. Například rozdíly v odlišném zapojení do veřejně-politické činnosti a v účasti na brigádách jsou nepatrné (jen necelých 5 % všech rozdílů), což vyplývá

---

(3) Rozdíly mezi odlišnými skupinami provozů byly zjišťovány diskriminační analýzou, optimalizující hodnotu zobecnělé Mahalanobisovy distance (tzv. Raovo V). Procenta udávají podíl skupiny činnosti na velikosti Raovo V. Všechny meziskupinové rozdíly jsou významné alespoň na 0,1 % hladině významnosti, maximální hodnota kánonické korelace dosáhla 0.5002.

zejména z bohaté a neformální účasti na řízení vlastního pracovního procesu. V naprosté většině provozů obou závodů fungují velmi dobře brigády socialistické práce, pracovníci se zapojují do zlepšovatelelského a racionalizačního hnutí a tam, kde to povaha práce neumožňuje, se velmi aktivně podílejí alespoň na zlepšování pracovního prostředí v dílnách i v celém závodě.

Značná váha aktivit spojených s péčí o domácnost, děti a s údržbou domu, bytu či automobilu v rozdílech mezi jednotlivými provozy a typy provozů vyplývá především z jejich demografické heterogenity. V obou závodech existují jak provozy takřka výlučně mužské, tak i provozy s převažujícím zastoupením žen. Ve výsledcích je však obsažena i sociologicky daleko zajímavější informace. Nové typy provozů, zejména oživovny samočinných počítačů, jsou typické (z hlediska způsobů, jimiž jejich pracovníci využívají svůj volný čas) výraznějším zastoupením osob, v jejichž životním rytmu má významné místo vzdělávání i řešení problémů vlastní práce, náročnější formy kontaktů s kulturou (zejména návštěvy divadelních představení a koncertů) a v neposlední řadě i náročnější a aktivnější formy koníčků, včetně zájmové umělecké tvořivosti. Klasické dělnické profese, zastoupené především v nástrojárnách, se od tohoto typu do určité míry odlišují, především nízkým zastoupením sebevzdělávacích aktivit, nižší frekvencí kontaktů s kulturou (mimo televizi — zde naopak její sledování výrazněji stoupá), ale především přeměnou řady manuálních prací spojených s údržbou domu, zahrádky či automobilu v poměrně náročné a na vysoké profesionální úrovni realizované koničky. Způsob využívání mimopracovní doby pracovníků tradičních průmyslových provozů (skupina 4) se pak odlišuje především výraznějším zastoupením různých forem méně náročné zábavy a vyšším podílem osob zabývajících se (a to i aktivně) sportem. I v jejich stylu využívání volného času a mimo-pracovní doby jsou však výrazně zastoupeny domácí práce a aktivity spojené s údržbou domu a bytu, které však jen u části ženských pracovníků jsou pojímány jako svého druhu koničky a preferované typy životní seberealizace.

Tato odlišnost v zaměření využívání volného času se ostatně promítá jak do povšechné informovanosti členů kolektivů o tom, čím se jejich spolupracovníci ve volném čase zabývají, tak do jejich sociopreferenčního chování. Výzkum ukázal, že u pracovníků v oživovnách, v konstrukci i nástrojárnách, u nichž proces přeměny určitých zálib v koničky dospěl zřejmě nejdále, existuje poměrně vysoká míra informovanosti o tom, čím se ostatní ve volném čase zabývají. Naproti tomu v jiných provozech se tak vysoká úroveň informovanosti projevila jen u části kolektivů. I zde však šlo především o kolektivy s poměrně vyšší než průměrnou úrovní kvalifikace a poměrně vysokou úrovní vnitroskupinové koheze. Je však zajímavé, že vztah mezi sociometrickou oblíbeností a výkonem atraktivního a ostatními akceptovaného konička se, statisticky vzato, intenzivněji neprosadil.

### *Hodnotové orientace*

Pracovní kolektivy, jak výzkum prokázal, však nejsou jen určitými sociálními entitami ve smyslu diferenciací chování svých členů, ale i ve smyslu určitých postojů, norem a manifestovaných hodnot vztahujících se jak k práci, tak k volnému času, politické angažovanosti, rodinnému životu i výchově dětí. Povšimněme si hlouběji jen jednoho z těchto aspektů: postojů a hodnot práce jako svého druhu ústředních komponentů vnitropodnikového klimatu.

Výzkum prokázal, že v obou závodech (i ve všech provozech) se vytvořilo určité dlouhodobé stabilní a v podstatě příznivé podnikové klima, opírající se ve sféře hodnotových orientací především o takové hodnoty života a práce, jakými jsou: potřeba pocitu dobře vykonané práce, snaha získat si pověst dobrého pracovníka, pracovat v dobrém pracovním kolektivu i v čistém a zdravém pracovním prostředí. Výrazně jsou akceptovány i takové hodnoty jako odměňování podle kvality vykonané práce, možnost rychlého pracovního postupu v případě výrazných schopností, ocenění společenské prospěšnosti vykonávané práce. Plně akceptována je i řada rysů práce směřujících k rozvoji osobnosti pracovníka: samostatnost při řešení pracovních úkolů, možnost pohlízet na práci jako na koničku svého druhu, potřeba kvalifikace a kvalifikačního růstu vyplývající z nezbytnosti hledání nových postupů a nápaditost. Kromě toho jsou výrazně oceněny i takové hodnoty, jako dobrý výdělek a práce v podniku s bytovou výstavbou a systematickou péčí o zaměstnance. Naproti tomu pozitivum práce v podniku s dobře zajištěnými podmínkami rekreace, zajištěním místa v jeslech či mateřských školkách a podobně je výrazněji uváděno jen některými skupinami

pracovníků. Možnost pracovat v zahraničí, systematicky vedlejší výdělek (například formou smluv o dílo) nebo i práce nevyžadující neustálou přítomnost na pracovišti nejsou intenzivněji zdůrazňovány žádnou skupinou pracovníků.

Velmi zajímavé jsou postoje k pracovnímu výkonu. Ukazuje se, že z tohoto hlediska jsou hodnoty práce u většiny pracovníků zatím značně nevykrytalizované. Ačkoli hodnota „zasloužit si pověst dobrého pracovníka“ je v podstatě obecně přijímána všemi skupinami pracovníků, hodnota „dosáhnout mimořádné úrovně v oboru“ je akceptována jen velmi málo (15,3 % všech pracovníků), výrazněji jen v některých profesích s netradičním kvalifikačním a pracovním profilem. Rovněž ve vazbě profesionálního vzestupu na výkon můžeme zaznamenat řadu nejasností. Například mimořádný výkonový princip „postupu podle odpracovaných let“ je akceptován téměř stejně intenzivně jako požadavek „rychlého profesionálního vzestupu v případě mimořádných schopností a výkonu“. Naproti tomu, pokud jde o odměňování, je dodržování socialistického principu odměňování „podle vykonané práce a její kvality“ pokládáno obecně za jeden z nejdůležitějších principů sociální spravedlnosti a jeho porušování je obecně odmítáno, a to i v případech, kdy dobrý výdělek je kompenzací organizačních nedostatků práce.(4) Jak vyplývá z faktorové a kánonické analýzy, vztah ke kritériím výkonu a celospolečenským potřebám je jedním z důležitých diferencujících rysů individuálních i skupinových hodnotových orientací, přibližně stejně výrazným jako důraz kladený na seberealizační stránky pracovního procesu (zájma- vost práce, růst kvalifikace apod.).

Výzkum prokázal, že hodnotové orientace převážně části pracovníků průmyslových závodů jsou dosti vzdáleny jednostrannostem, preferujícím seberealizaci z abstraktně pojatého výkonu (mimo jeho sociální vazby a důsledky pro společnost i jednotlivce) a hmotnou odměnu. Důležitou složku pracovní satisfakce představuje téměř u všech skupin pracovníků vědomí celospolečenského ocenění vykonávané práce (jejího celospolečenského přínosu), které je více zdůrazňováno než ocenění ze strany neformálních kolektivů přátel, známých i příbuzných. Do popředí se dostávají intenzivně seberealizační aspekty pracovního procesu, a to i u těch skupin pracovníků, kde objektivní možnost jejich naplnění je zatím nutně technologicky i organizačně limitována. *Práce má nepochybně centrální místo v hodnotových orientacích převážně většiny pracovníků.* To však neznamená, že její požadavky jsou akceptovány i za cenu devastace vytvořených návyků v jiných sférách života, zejména rodinného, ale i existujících zálib.

Rozdíly mezi jednotlivými provozy(5) jsou z hlediska akceptovaných hodnot sice značné, je však třeba je posuzovat právě v souvislosti s takto, výše popsaným, zaměřeným „celopodnikovým klimatem“. Převážná část rozdílů mezi jednotlivými typy provozů vyplývá především z akceptace rozdílných, úzce profesiograficky pojatých hodnot práce, zejména z rozdílného akcentu na možnost „získat a uplatnit řemeslný fortel“, „pečlivost a svědomitost“ nebo „schopnost orientovat se v náročných situacích“ (celkem 30,4 %). Značný význam v celkové diferenciaci hodnotových orientací podle jednotlivých typů provozů však má i akcent na momenty formální a neformální satisfakce z pracovního výkonu (23,1 %), seberozvojové momenty práce (6,6 %) a důraz na pracovní podmínky (14,5 %). Velmi malé rozdíly jsou naproti tomu v akceptaci hodnoty výkonu a požadavku sociální spravedlnosti při odměňování (4,9 %).

---

(4) Princip sociální spravedlnosti je velmi důležitým komponentem podnikového klimatu a je aplikován i na jiné oblasti života v podniku, například na oblast odboářské a podnikové rekreace. Skutečné i (ve většině případů) domnělé nedodržení tohoto principu (interpretovaného často vyhraněně rovnostářsky) má většinou značné negativní dopad na celkovou spokojenost s prací, podnikem, popřípadě i pracovním kolektivem.

(5) Významnost rozdílů byla opět posuzována na základě diskriminační analýzy. Rovněž v tomto případě byly všechny meziskupinové diference statisticky průkazné a maximální hodnota kánonické korelace dosáhla 0.5413.

Detailní rozbor těchto diferenciací(6) je patrný z tabulky 1, a proto se zde omezíme jen na některé nejdůležitější momenty:

1. V provozech charakteristických vysoce kvalifikovanou dělnickou prací nového typu je hodnotové spektrum více individuálně diferencováno a obecně akceptovány jsou pouze základní hodnoty života a práce: potřeba pocitu dobře vykonané práce, získání pověsti dobrého pracovníka, práce v dobrém pracovním prostředí a v dobrém pracovním kolektivu. Naproti tomu v tradičních dělnických kolektivech je spektrum akcentovaných hodnot méně individualizováno a počet obecně akceptovaných hodnot je větší. Více jsou zdůrazněny dílčí aspekty pracovních podmínek, výdělků, společenského ocenění práce i odměňování podle vykonané práce.

2. Z „profesiografických hodnot“ práce jsou v „oživovnách“ zdůrazňovány především hodnoty pečlivosti, orientace v náročných situacích, zvyšování kvalifikace, zatímco v ostatních provozech je výrazně akcentována zejména pečlivost a řemeslný fortel, opět tedy v souladu s objektivními potřebami převažujících pracovních míst.

### *Nástin závěrů*

Je zajímavé, že jak rozdíly mezi jednotlivými typy z hlediska realizovaného chování v mimopracovní době, tak rozdíly z hlediska hodnotových orientací ve sféře práce vykazují obdobnou tendenci. Největší difference jsou mezi „novými“ a „tradičními“ typy provozů na jedné straně a mezi provozy s vysoce kvalifikovanou dělnickou prací řemeslného typu (nástrojárny) a provozy charakteristickými symbiózou kvalifikované a nekvalifikované dělnické práce na druhé straně. Výsledky celkem jednoznačně naznačují, že zejména v pracovních kolektivech s „netradičním profilem dělnické práce“ vznikají nové jevy, a to jak z hlediska realizovaných struktur mimopracovní doby (vyznačujících se větším zastoupením náročnějších a vzdělávacích aktivit), tak hodnotových orientací. Svědčí o tom i skutečnost, že zatímco více než 40 % pracovníků z těchto kvalitativně nových provozů si uchovává hodnoty i vzory chování typické pro průměr dělnické třídy, pouhých 16 % dělníků z ostatních provozů vykazuje charakteristiky blízké pracovníkům těchto nových provozů.

V jednotlivých typech provozů se tak vytváří relativně svébytné sociální klima, které je výrazem pracovních i mimopracovních zkušeností, potřeb i zájmů. Význam tohoto klimatu pro formování životního zaměření pracovníků lze asi těžko docenit, a to tím spíše, že téměř ve všech sledovaných pracovních kolektivech (s výjimkou dvou) byla sociometrickými prostředky zjištěna vysoká míra koheze. Výzkum prokázal, že ve většině pracovních kolektivů vykristalovala postupem doby (relativně však nezávisle na délce soužití pracovního kolektivu) poměrně vyhraněná struktura sociometrických pozic, zahrnující jak osoby s vysokým (tzv. hvězdy) či naopak extrémně nízkým (tzv. izoláti) sociometrickým statutem.(7) Na rozdíl od běžných představ však výzkum naznačil, že zřejmě nejsnadněji a nejrychleji je v pracovním kolektivu dosažitelná pozice odborníka („fachmana“), schopného poradit a naznačit cesty k řešení technologických problémů. Naproti tomu vysoká sociometrická pozice v oblasti mezilidských vztahů, daná důvěrou i vírou ve schopnost vcítit se do náročných životních (tedy nejenom pracovních) situací, se získává zřejmě velmi obtížně a je výsadou jen několika málo jedinců v pracovních kolektivech, pokud se tam podobná „role“ v sociopreferenční struktuře pracovního kolektivu vůbec vykristaluje. Rovněž korelace mezi oběma typy sociometrických statutů je relativně velmi

(6) Za plně akceptované hodnoty byly pokládány ty, s nimiž rozhodně souhlasilo alespoň 50 % příslušníků dané skupiny; za částečně akceptované ty, kde s hodnotou souhlasilo alespoň 50 % pracovníků a podíl osob s nimi nesouhlasícími byl též maximálně padesátiprocentní. Za neakceptované byly pak pokládány ty, s nimiž nesouhlasilo (popřípadě rozhodně nesouhlasilo) více než 50 % dotázaných.

(7) Součástí výzkumu bylo sociometrické šetření, které zjišťovalo pomocí otevřených otázek osoby, které dotázaný pokládá za odborníky, osoby, s nimiž je v kolektivu dobrá zábava, i ty, jimž by se svěřil v případě obtížné životní (respektive pracovní) situace. Respondent nebyl ohraničen rámcem své pracovní skupiny, k přesahům výběrů do jiných pracovních skupin však docházelo jen výjimečně. Hvězdy a izoláti skupiny byly vybrány pomocí binomického testu.

Tabulka 1. Hodnoty práce podle úrovně akceptace v jednotlivých typech provozů

Úroveň akceptace hodnot	V provozech s vysoce kvalifikovanou dělnickou prací „nového typu“ (odzkoušování a finální kompletace počítačů atd.)	V obou typech provozů	V provozech s tradiční dělnickou prací převážně strojírenského charakteru
1. Hodnoty obecně sdílené		<ul style="list-style-type: none"> <li>– fyzická kvalita pracovního prostředí</li> <li>– dobrý pracovní kolektiv</li> <li>– potřeba pocitů dobře vykonané práce</li> <li>– snaha o získání pověsti „dobrého pracovníka“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– společenské ocenění práce</li> <li>– dobrý výdělek</li> <li>– odměňování podle kvality práce</li> <li>– klidná, nestresující práce</li> <li>– práce umožňující uplatnit klasické „řemeslné“ přednosti (přesnost, pečlivost, „fortel“)</li> <li>– podniková péče o zaměstnance (sociální, bytová atd.)</li> </ul>
2. Hodnoty akceptované	<ul style="list-style-type: none"> <li>– společenské ocenění práce</li> <li>– dobrý výdělek</li> <li>– odměňování podle kvality práce</li> <li>– klidná, nestresující práce</li> <li>– práce umožňující uplatnit klasické „řemeslné“ přednosti</li> <li>– orientace v náročných a složitých situacích</li> <li>– podniková péče o zaměstnance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– možnost rychlého pracovního postupu podle schopnosti</li> <li>– zvyšování kvalifikace</li> <li>– samostatná práce</li> <li>– práce jako koníček</li> <li>– práce vyžadující nápaditost a hledání nových postupů</li> <li>– zaručený pracovní postup podle odpracovaných let</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– práce nevyžadující přesčasy</li> <li>– ocenění práce u přátel, rodičů atd.</li> <li>– podniková rekreace</li> </ul>
3. Hodnoty neakceptované	<ul style="list-style-type: none"> <li>– práce nevyžadující přesčasy</li> <li>– ocenění práce u přátel, rodičů atd.</li> <li>– podniková rekreace</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– práce kde není nutno přebírat odpovědnost za spolupracovníky a přesvědčovat je o nepopulárních věcech</li> <li>– práce nevyžadující neustálou přítomnost na pracovišti</li> <li>– možnost vedlejšího výdělků</li> <li>– dobrý příjem bez ohledu na odvedenou práci</li> <li>– preference volného času před prací</li> <li>– snaha o dosažení mimořádné úrovně v oboru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– orientace v náročných a složitých situacích</li> </ul>

volná: nadprůměrný počet voleb v obou těchto oblastech mělo jen necelých 20 % sociometrických „hvězd“. V pracovních kolektivech zatím zřejmě snadněji krystalizují vzory pracovní odbornosti a angažovanosti než šířeji akceptovatelné vzory „životního stylu“ a „životní moudrosti“. Důležitou otázkou představují sociální charakteristiky těchto kolektivem obecně akceptovaných jedinců. Výsledky nejsou zatím jednoznačné, je však zřejmé, že v kvalifikačně heterogenních kolektivech, v nichž spolupracují osoby jak se základním, tak středoškolským nebo dokonce vysokoškolským vzděláním, se vzdělanostní struktura těchto „hvězd“ v podstatě neodlišuje od vzdělanostní struktury celé skupiny. Populární představa o lineárním šíření životních vzorů typických pro vzdělanější skupiny obyvatelstva směrem k osobám s nižší úrovní vzdělání je tím, podle našeho názoru, vážně narušena, a to tím spíše, že obdobné výsledky přinesla i analýza pracovních kolektivů, v nichž spolupracují vyučení s pracovníky bez jakékoliv odborné kvalifikace. V této souvislosti je zajímavé, že i pozice „fachmana“ je dosažitelná pro osoby s poměrně nízkou úrovní formální kvalifikace a je uznávána i osobami s vyšším vzděláním.

Výsledky z výzkumu bude třeba nepochybně ještě dále prověřovat náročnějšími statistickými postupy a konfrontovat je se závěry jiných šetření. Jejich význam spočívá dnes především v nastolení empiricky podložených hypotéz o úloze pracovních kolektivů v utváření socialistického způsobu života. V tomto směru bylo jednoznačně prokázáno, že pracovní kolektiv není jen pracovní skupinou, ale i významným referenčním sociálním rámcem vykonávajícím značný psychologický tlak na přijetí určitých životních (a zejména profesionálních) standardů a norem chování. Vzhledem k tomu, že tyto psychologické tlaky působí vesměs v souladu s objektivními požadavky výrobního procesu, mají značnou váhu. Je proto třeba věnovat procesům probíhajícím na této úrovni značnou pozornost. Výzkum rovněž ukázal značný význam společenských organizací, brigád socialistické práce a různých forem socialistického soutěžení na utváření vnitroskupinového klimatu. Činnost těchto organizačně politických struktur není jen formálním zastřešením živelně probíhajících procesů uvnitř pracovních kolektivů, ale naopak sehrává pozitivní, stmelující funkci v krystalizaci žádoucích směrů rozvoje aktivity pracujících i jejich hodnotových orientací.

*Vladimír Rak*