

šuje se i počet dělníků, jejichž profesní příprava se neliší od přípravy příslušníků inteligence. Ještě v rámci dělnické třídy se tak vytváří hraniční vrstva mezi dělnickou mládeží a inteligencí.

Začátkem 9. pětiletky byl každý pátý technik průmyslu na dělnickém místě. Tento jev se vyskytuje především mezi mládeží. Podle dat výzkumu je podíl „dělníků – inteligentů“ mezi dělnickou mládeží 11,4 %, což je čtyřikrát více než v celé dělnické třídě. Tato zákonitost, která se zákonitě nejdříve objevila v sociální struktuře mládeže, se bude stále více naplňovat ve struktuře celé dělnické třídy.

Dále autoři zjišťují, že navzdory vysoké poptávce po kvalifikovaných pracovnících, vyplývající z procesu vědeckotechnické revoluce, výzkum ukázal i na problém využívání kvalifikace. Existuje menší skupina dělníků se speciální přípravou, jejichž kvalifikace není využita. Oproti roku 1936 poklesl význam večerní školy jako formy vzdělávání dělnické mládeže.

Technická tvořivost je mezi dělnickou mládeží značně rozšířena. Každý devátý dělník se podílí na racionalizaci práce nebo je zapojen do zlepšovatského hnutí. Každých 7 sekund je registrován racionalizační návrh a každých 10 minut zlepšovací návrh, přičemž racionalizační návrh znamená ekonomický přínos 700 rublů a zlepšovací návrh 7,2 tis. rublů. Proto je zlepšovatskému hnutí věnována velká pozornost. Technická tvořivost podle výsledků výzkumu koreluje s charakterem práce, kvalifikací, věkem, pohlavím, délkou praxe a se studiem literatury.

Ve výzkumu z roku 1936 indikovaly pracovní aktivitu znaky: úderník a stachanovec. Ve srovnávacím výzkumu z roku 1972 sledovali řešitelé zapojení do socialistické soutěže. Také při zkoumání společenskopolitické aktivity autoři sledují především formální znaky společenské aktivity, tj. členství v komunistické straně, komсомolu, odborech a další organizované formy politické aktivity. Zajímavé závěry dokumentují údaje o podílu mladých komunistů mezi dělnickou mládeží. V sedmdesátých letech je mezi dělnickou mládeží 5,8krát více komunistů než ve třicátých letech. Z tohoto posunu autoři vyvozují, že současná dělnická mládež rychleji politicky dozrává.

Největších změn doznala vzdělanostní struktura dělnické mládeže.

|                        | 1936   | 1972   |
|------------------------|--------|--------|
| základní škola         | 36,3 % | 0      |
| neúplná střední škola  | 59,1 % | 21,0 % |
| střední a vysoká škola | 4,6 %  | 79,0 % |

Tato změna vzdělanostní struktury dělnické mládeže je zásadního charakteru a od této změny a dosažené vzdělanostní úrovně se odvíjí řada dalších proměn ve způsobu života mladého dělnického pokolení. Všeobecná vzdělanostní úroveň zvyšuje produktivitu výroby urychlováním vědeckotechnické revoluce.

Analýza dvou výzkumů, která je obsahem recenzované publikace, dokládá na proměnách sociálního profilu dělnické mládeže velký historický úspěch sovětské společnosti. I když autoři byli limitováni metodikou výzkumu z roku 1936, přesto je monografie přínosem jak k problematice sociologie mládeže, tak i ke zkoumání sociální struktury společnosti.

Nedostatkem monografie je absence hlubšího teoretického vymezení pojmu sociální profil s vymezením podílu a návazností kategorií, jimiž se oba výzkumy zabývají, tj. pracovní a politická aktivita, kulturně technická úroveň, technická tvořivost atd. Sociologická interpretace empirických dat je prováděna poměrně volně a jednotlivé oblasti jsou vyhodnocovány samostatně bez konečného teoretického vyústění.

Mimořádný význam mají ty části recenzované monografie, kde autoři ukazují a dokumentují posuny ve struktuře a aktivitách dělnické mládeže v průběhu téměř čtyřicetileté praxe výstavby socialismu v SSSR.

*Petr Sak*

**Sociologija socialističeskogo proizvodstvennogo kollektiva** (Sociologie socialistického výrobního kolektivu)

Moskva, Profizdat 1982, 165 s.

Probíráme-li se československou sociologickou knižní produkcí posledních let, zjišťujeme, že postrádáme dílo souhrnně se zabývající sociologickou problematikou výrobního kolektivu socialistického podniku. Nalezneme jistě obecně teoretická díla, která se v širokém společenském kontextu s tímto problémem tak či onak vyrovnávají.

návají, v celé šíři jej však nevyčerpávají. Za vzor publikace, alespoň částečně tuto mezeru zaplňující, považujeme práci kolektivu autorů Permského polytechnického institutu vedeného E. I. Fajnburghem, V. G. Veretennikovem a E. S. Šajdarovou *Sociologie socialistického výrobního kolektivu*, kterou v tomto roce vydalo moskevské nakladatelství Profizdat. Není to v žádném případě teoretická práce určená úzkému okruhu odborníků, zabývajících se danou problematikou. Právě naopak, autoři při formulaci závěrů vycházejí z bohatých praktických zkušeností a formu publikace plně podřizují potřebám a znalostem okruhu čtenářů, jimž je určena (politickým a odborovým funkcionářům, hospodářským vedoucím).

Osou celé publikace je objasnění pojmu kolektivismus a rozbor jeho funkcí v pracovním kolektivu z různých zorných úhlů (ve vztahu k morálce, práci, profesní mobilitě, osobnosti pracovníka apod.). Autoři vycházejí z teoretického vymezení kolektivismu, tak jak je ve svých dílech rozpracovali K. Marx, B. Engels a V. I. Lenin. Srovnáním charakteru práce v kapitalistické společnosti a v socialismu ukazují, že pravý kolektivismus je uskutečnitelný pouze v socialistické společnosti, v podmínkách společenského vlastnictví výrobních prostředků. V buržoazní společnosti dochází k projevům kolektivismu pouze v uvědomělem třídním boji pracujících proti kapitalistickému vykořisťování. V socialismu, a zvláště v komunismu, se kolektivismus stává základním sociálním vztahem celé formace, jehož charakteristickým znakem je jednota osobních a společenských zájmů.

Kolektivismus proniká celou strukturou socialistické společnosti; jednou z hlavních forem jeho realizace je pracovní kolektiv, jehož úloha při budování socialistické společnosti stále vzrůstá. Požadavek neustálého rozvoje sociálních funkcí pracovního kolektivu jako hlavního předpokladu zvyšování efektivnosti společenské výroby na jedné a vytváření předpokladů pro plný rozvoj osobnosti člověka na straně druhé si v podmínkách plánovitě řízené společnosti vynucuje co nehlubší poznání sociálních vztahů, které v pracovním kolektivu vznikají. Znalost těchto vztahů a schopnost plánování a řízení jejich kvalitativního růstu je předpokladem úspěšné práce hospodářských vedoucích i stranických a odborových organizací v podniku.

Jak jsme již podotkli, recenzovaná práce není ryze teoretická, zaměřená na obecné sociologické otázky. Autoři si kladou za cíl ukázat místo a úlohu sociologie při plánování a řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů. Důsledně vycházejí z potřeb a předpokládaných znalostí potenciálního okruhu čtenářů. Každý z problémových okruhů je uveden obecnou statí, seznamující čtenáře přístupnou formou s nezbytným pojmovým aparátem. Definice základních pojmů pak dále slouží jako základ k nezbytnému převedení obecné roviny na konkrétní úroveň problematiky pracovních kolektivů. Četné příklady z praxe (vhodně graficky odlišené od ostatního textu) názorně dokumentují výsledky změn provedených na základě závěrů sociologických výzkumů v průmyslových podnicích a regionech.

Základním hlediskem při analýze sociálních jevů a procesů probíhajících v pracovním kolektivu je dvojí význam práce:

1. výrobně technický — člověk v pracovním procesu vystupuje především jako pracovní síla;
2. sociálně ekonomický — člověk jako společenská bytost, pro niž je práce v pracovním kolektivu důležitou podmínkou všestranného a harmonického rozvoje.

Kniha je členěna do osmi kapitol, poskytujících čtenářům možno říci úplný přehled hlavních okruhů problémů, s nimiž se mohou při řízení sociálního rozvoje pracovních kolektivů v praxi setkat.

V první kapitole jsou probírány základní znaky a vlastnosti pracovního kolektivu. Prvořadá pozornost je věnována pojmům *kolektiv* a *kolektivismus*. V této souvislosti autoři poukazují na to, že významový rozsah, v němž se tyto pojmy používají, je příliš široký. V souladu s vymezením kolektivismu jako zvláštní a nejvíce rozvinuté formy spolupráce (uskutečnitelné pouze v socialistické společnosti) uvádějí charakteristiky, na jejichž základě se spolupracující skupina lidí mění v opravdový kolektiv. Mezi tyto vlastnosti patří především:

- jednota zájmů daná zejména společenským vlastnictvím výrobních prostředků;
- jednota individuí, projevující se v sociálních vztazích;
- schopnost kolektivu organizovat a řídit sebe sama;
- organické spojení rolí formálních a neformálních vůdců;
- dobrovolná identifikace všech členů s kolektivem;
- seberealizace individua se uskutečňuje v souladu s realizací zájmů kolektivu v rámci socialistické soutěže, která je jedním z důležitých znaků kolektivismu.

Na základě tohoto vymezení rozlišují autoři dva typy kolektivu. Prvotní (kontaktní), v němž jsou lidé navzájem spjati bezprostředními vztahy (brigáda, oddělení apod.), a druhotný, v němž je přímý styk mezi lidmi nahrazen formálními vazbami (cech, podnik apod.). Socialistické soutěžení se rozvíjí v obou typech kolektivu, jeho formy jsou však odlišné.

Jaké jsou vlastné podmínky pro úspěšný rozvoj soutěžení? V odpověď na tuto otázku autoři vymezují následující nezbytné podmínky. 1. Soutěžení se musí uskutečňovat v systému rozvinutého kolektivismu, zahrnujícího co nejširší okruh životních činností kolektivu. 2. Pro úspěšné zapojení pracovníka do socialistické soutěže je nezbytné jeho zapojení do kolektivu. 3. Pracovník musí být seznámen se společenskými cíli soutěžení. Musí být seznámen s podstatou socialistické soutěže, s jejími funkcemi, formami a stimuly. 4. Aktivní účast v socialistické soutěži je spjata s účastí na řízení kolektivu. Soutěžení je nejmasovější forma účasti pracujících na řízení. 5. Nejúspěšněji se socialistická soutěž rozvíjí za účasti většiny kolektivu. Významným znakem kolektivismu je rovněž to, že proniká i za brány závodu, mimo vlastní pracovní kolektiv. Projevuje se jednak v oblasti vytváření materiálních podmínek socialistického způsobu života, na nichž se podílí podnik jako organizace (výstavba zdravotnických, rekreačních a stravovacích zařízení, mateřských škol apod.), jednak rozšířením kolektivního života pracovníků i do oblasti volného času.

Druhá kapitola je věnována problematice obsahu a charakteru práce. Autoři se nejprve zabývají otázkami vybavenosti práce. Přejímají v zásadě klasifikaci známého sovětského ekonoma třicátých let J. B. Kvaši, která z tohoto hlediska postupně diferencuje práci od ruční až k obsluze automatizovaných systémů.

Obsah práce definují jako „pojem odrážející vzájemné působení člověka v procesu práce na nástroj a obráceně, přičemž práce je charakterizována jako účelná činnost, do níž nejsou zahrnovány ty konkrétní sociální vztahy, do kterých lidé v procesu práce musí vstupovat“ (s.37). Z tohoto hlediska rozeznávají dva základní druhy práce – fyzickou a duševní. Poukazují na to, že mezi těmito dvěma kategoriemi neexistuje ostrý předěl a že postupně prorůstají, což přispívá k odstraňování dosud existujících sociálně třídních rozdílů v socialistické společnosti.

Sociálně ekonomický charakter práce odráží zvláštnosti společenských vztahů, v nichž se práce uskutečňuje. Kvalitativně se mění pouze v důsledku základních změn výrobního způsobu. Mezi základní znaky určující charakter práce autoři řadí typ vlastnictví výrobních prostředků, způsob organizace práce, způsob zapojení individuální práce do souhrnné společenské práce, typ součinnosti (konkurence, spolupráce), účast na řízení, vztah k práci, způsob stimulace a motivace pracovníka, vzájemné spojení účasti na výrobě a spotřebě, úlohu práce při seberealizaci individua a hodnotu práce v hierarchii hodnot pracovníka.

Tématem třetí kapitoly je *sociální struktura výrobního kolektivu*. Pro její poznání je určující charakter sociální struktury společnosti, z níž je odvozena. V rámci socialistického výrobního kolektivu vystupují do popředí dvě sociálně třídní skupiny. Především jsou to zástupci dělnické třídy, kteří tvoří většinu výrobního kolektivu, a příslušníci skupiny inteligence, kteří jsou zde zastoupeni hlavně technicko-hospodářskými pracovníky. V procesu vědeckotechnického pokroku se práce dělníků stává stále tvořivější. Tento proces je všeobecný, nepůsobí však ve všech podmínkách stejně. Někde může technický pokrok dočasně vnést negativní vliv na obsah práce některých skupin pracovníků. Postupné stírání rozdílů v obsahu práce vede postupně i ke stírání rozdílů v sociálním postavení jednotlivých sociálních skupin, k jejich sblížení.

V souvislosti s problematikou sociální struktury se autoři rovněž zabývají pojmem sociální status. Definují jej jako souhrn dílčích statusů charakterizujících postavení individua v různých oblastech života kolektivu. Rozlišují status sociálně výrobní, sociálně ekonomický, sociálně organizační, sociálně politický a sociálně kulturní. Velký důraz kladou právě na sociální stránku statusu jako na novou kvalitu tvořící se právě v atmosféře kolektivu. Autoři věnují pozornost i otázkám profesní mobility jakožto vyjádření statusové dynamiky a s ní spojeným otázkám adaptace a fluktuace.

Kapitola čtvrtá je věnována otázkám kulturního života výrobního kolektivu. Hlavní část kapitoly objasňuje podstatu a strukturu kultury a určuje místo kulturních elementů v základních strukturách kolektivu (organizační, ekonomické a výrobní). Zároveň zasazuje kulturní život kolektivu do obecného rámce kultury společnosti. Zvláštní důraz je kladen na úlohu vzdělávání pracovníků jako jednoho z předpokladů rozvoje kultury kolektivu. Odtud pak plynou úkoly společenských organizací, zvláště odborů, na tomto poli.

Zatímco v prvních čtyřech kapitolách je předmětem zájmu autorů kolektiv pracovníků jako sociální jednotka, v páté kapitole se do centra pozornosti dostává *pracovník, individuum*, a to *jako pracovní síla a jako osobnost*. Rozvoj osobnosti pracovníka je úzce spjat s rozvojem ekonomických a sociálních vztahů v kolektivu. Rozvoj kolektivismu je naopak nemyslitelný bez dokonalé profesní přípravy a vysoké kulturní a sociální úrovně členů kolektivu. Autoři široce rozebírají problematiku procesu socializace individua, v němž si pracovník prostřednictvím kontaktů s ostatními členy kolektivu osvojuje skupinové normy a přijímá kolektivní hierarchii hodnot. Klíčovou úlohu při řízení tohoto procesu má odborová organizace, která prostřednictvím systému výchovy a vzdělávání pracujících rozvíjí jednotlivé vlastnosti členů socialistického výrobního kolektivu.

Šestá a sedmá kapitola jsou věnovány problematice *řízení a plánování*. Autoři rozlišují funkcionální a sociální úroveň plánování a řízení, přičemž pozornost obra-  
cejí právě k sociálním aspektům. Charakteristickou vlastností socialistického výrobního kolektivu je jeho samosprávnost, v níž se v nejvyšší míře realizuje jeho funkce jako subjektu řízení. Široká účast pracujících na řízení výrobního kolektivu je však podmíněna splněním základních předpokladů — informovaností, motivací a kontrolou. Jednou z nejprogresivnějších a nejefektivnějších forem účasti na řízení, které přenášejí princip samosprávy až na úroveň prvotního kolektivu, jsou v poslední době rychle se rozvíjející různé brigádní formy organizace práce a odměňování.

Významným nástrojem řízení sociálního rozvoje je sociální plánování. Plán sociálního rozvoje je nedílnou součástí celkového sociálně ekonomického plánu podniku. Jeho obsah a struktura jsou určeny konkrétními cíly podnikového, resortního a územního rozvoje na jedné a celospolečenskými cíly na druhé straně. Skloubení těchto aspektů, spolu se znalostí skladby a potřeb výrobních kolektivů, podmiňuje úspěšnou tvorbu plánu sociálního rozvoje.

Zvláštní pozornost věnují autoři sociálním normativům, jejichž rozpracování je logickým důsledkem zdokonalování sociálního plánu. Nehledě na obtíže při jejich konstrukci a na jejich prozatímní nedokonalost, danou stupněm poznání, nacházejí stále větší uplatnění v praxi sociálního plánování.

Otázka efektivnosti plánování sociálního rozvoje nabývá v současné etapě budování socialismu na důležitosti. Sociální procesy, které jsou objektem sociálního plánování, jsou často obtížně kvantifikovatelné. Jejich propojení s ukazateli ekonomickými je někdy tak zprostředkované a spletité, že lze jen těžko odhalit, kde končí jedna a začínají druhé. Jako poměrně schůdnou cestu doporučují autoři v praxi již vyzkoušenou metodu konkrétních efektů vázaných na určité sociální úkoly.

Osmá kapitola je věnována otázkám *organizace sociologických pracovišť v podniku*. Hlavním úkolem sociologů je účast na přípravě a realizaci plánu sociálního rozvoje jakožto hlavního dokumentu zachycujícího všechny sociální procesy probíhající ve výrobním kolektivu. To předpokládá řešení širokého spektra problémů, které se stávají náměty sociologických výzkumů v podniku.

Publikace rozhodně splňuje cíle, které si autoři stanovili a které v úvodu charakterizovali takto: „... v sovětské sociologické literatuře byly problémy kolektivu socialistického podniku objasněny v širokých souvislostech. V současné době je pociťována potřeba populárních zevšeobecňujících prací dostupných širokému okruhu čtenářů. Právě o takový výklad sociálních problémů výrobního kolektivu se pokusili autoři předkládané knihy.“ (s. 4) Hlavní přínos práce tedy nespočívá v objemu nových poznatků, ale ve sjednocení pohledů a v komplexním přístupu ke zkoumanému jevu. Tímto jednotčím pohledem je idea kolektivismu, nová kvalita rozvíjející se v procesu budování rozvinuté socialistické společnosti.

Již v úvodu jsme se zmínili o tom, že situace v naší sociologické literatuře je obdobná situaci, která vedla sovětské autory k napsání recenzované práce. Bylo by užitečné alespoň dočasně zaplnit existující mezeru jejím překladem.

Jiří Šandera