

K vývoji mimoakademické sféry sociologie práce a průmyslu v sedmdesátých a osmdesátých letech

DRAGOSLAV SLEJŠKA
Sociologický ústav ČSAV

JITKA HAVLOVÁ
Filozofická fakulta UK, Praha

**Development of the non-academic sphere of sociology of work and industry in the 1970s
and 1980s in Czechoslovakia**

Abstract: The article calls attention to the scientific results of the enterprise-, branch-, and commercial sociological institutions in the former period. Under the influence of the political situation they were strongly isolated from the official sphere of academic science. The article focuses especially on the results and methodical experiences, which now should be "rediscovered". This concerns a broad range of problems, including social climate and social system of management, work values, formation of social relations in automated production, social determinants of wages, social care in enterprise, stabilization, and qualification. On the methodical side, for example modelling the secondary analysis, or drawing up of standard intervals for social climate indicators. These sociological workplaces are being gradually dissolved, although precisely in the system of a social market economy, industrial sociology is highly functional.

Sociologický časopis, 1991, Vol. 27 (No. 4: 484-494)

V průběhu 70. a 80. let byla naše průmyslová sociologie rozdělena do dvou sfér. Na jedné straně to byla sféra oficiální akademické a vysokoškolské sociologie v ústavech a na katedrách, odkud byli v roce 1970 propuštěni všichni "revizionisté". A na druhé straně sféra aplikované sociologie, která byla ve spojení s průmyslovou praxí, a kde se část propuštěných mohla uchytit.

Mimoakademické instituce 70. a 80. let, které se zabývaly průmyslovou sociologií, lze rozčlenit do dvou skupin:

1. resortní a oborové ústavy (zpravidla ekonomické nebo technicko-ekonomické). Některé z nich měly svá sociologická pracoviště již v 60. letech, ale ta se v 70. letech rozšířila a zintenzívnila svou činnost. Jde zejména o Československý výzkumný ústav práce a sociálních věcí (ČSVÚPSV), Výzkumný ústav strojírenské technologie a ekonomiky (VÚSTE), pracoviště sociálního výzkumu v textilním a dalších oborech spotřebního průmyslu, v potravinářském průmyslu, v železniční dopravě, Výzkumný ústav ekonomiky hornictví. Jiná byla založena nově: při Ústavu silniční a městské dopravy, Technicko-ekonomickém výzkumném ústavu hutnickém (TEVÚH) a dalších.

Zásahy, ke kterým v době normalizace došlo na vědecké a pedagogické sociologické frontě, se podílely, alespoň dílčím způsobem a paradoxně, na vytvoření poměrně silných resortních a oborových pracovišť, kde sociologové a

psychologové, donucení opustit svá původní zaměstnání, poměrně systematicky a kompetentně rozvíjeli sociologický výzkum, zejména v oblasti práce a průmyslu.

2. druhou, podstatně méně zastoupenou skupinu tvořila komerční pracoviště, která plnila objednávky z podniků, resortů i resortních ústavů: nové sociologické pracoviště Institutu poradenství, Institut pro sociální analýzu (ISA), ISO Liberec a další.

Zatímco resortní pracoviště pokračovala ve své činnosti až do konce 80. let, všechna komerční pracoviště s jedinou výjimkou skončila svou činnost již v první polovině 70. let. Tou výjimkou byla ISA. Z ostatních komerčních pracovišť ti šťastnější přešli do resortních výzkumných ústavů, méně šťastní na taková pracoviště, kde nemohli uplatnit svou sociologickou kvalifikaci vůbec.

Celá tato mimoakademická výzkumná sféra produkovala velké množství literatury ve formě projektů, výzkumných zpráv, modelů, prognóz atd. Heterogenita metodického zaměření i úrovně zpracování byla značná, ale z velké části výzkumných akcí lze čerpat spolehlivé údaje, charakterizující některé obecné souvislosti i specifiku sociálních vztahů v průmyslu daného období. Jak pozitivní, tak negativní zjištění jsou poučná a měla by se stát předmětem vývojově srovnávacích analýz.

Tento článek nemůže zdaleka mít vyčerpávající ráz. Vychází z okruhu těch výzkumů, kterých se autoři účastnili či měli možnost se s nimi seznámit a mají je v osobním archívu. Soustředí se především na dvě ze zmíněných pracovišť: VÚSTE a ISA. Tím nemíní podceňovat ostatní výsledky, z nichž některé rovněž uvádí.

V odboru VÚSTE, zaměřeném na vztah člověka a práce, se významně uplatnil sociologický a sociálně psychologický přístup k problematice sociálních vztahů ve strojírenství. Výzkumná práce pro jedno (zato nejrozšířenější) průmyslové odvětví vyplývala z charakteru zastřešující ministerské organizace, ale nebyla dogmatem. Vlastní výzkum se totiž pohyboval ve dvou rovinách: nejen jako práce v konkrétních podnicích, ale také jako zobecňující výzkumné studie k teoretickým tématům, jako je rozvoj kreativity v podnicích, sociální souvislosti automatizace a pracovní skupiny v těchto podmínkách, metodika sociální analýzy a projektování. Tyto studie byly zpracovány většinou v rámci Státního programu ekonomického výzkumu pro ČSVÚPSV Bratislava a další instituce.

V prvním období se toto pracoviště ve VÚSTE věnovalo přednostně (v návaznosti na předchozí činnost ve zrušeném Institutu poradenství) problematice špičkového řízení podniků. Byl vypracován a na deseti výzkumech ověřen model SEPIMO (sociální ekvifinalita, participace, interakce, motivace, odolnost - Rašek).

Výzkumy i sekundární analýzy k této akci objevily celou řadu paradoxů, příznačných pro existující systém řízení. Jen menšina špičkových řídicích pracovníků podniků v 70. letech měla vysokoškolské vzdělání, zatímco členů KSČ bylo 60 %. Slabými místy jejich řídicí činnosti byl nedostatečně kritický přístup k sobě i k druhým, malá kulturnost chování, jednoznačná převaha operativního řízení a rutiny nad koncepční činností, nedostatečná delegace funkcí. Přitom

stupeň aspirací na řídicí funkce byl značně nízký. Tato a další zjištění byla de facto kritikou nomenklatury. Je zajímavé, že zadavatelé je brali na vědomí bez námitek, ale také bez úsilí o praktické zajištění sociotechnických návrhů.

Dalšími tématy byly vedle zpracovaných a ověřených metodik analýzy sociálního klimatu v podniku (Fišera, Rašek, Albrecht) sociální souvislosti inovačních procesů, zaměřené na dopad automatizace na strukturu pracovníků, změny v obsahu pracovních činností, posuny prestiže, výběr a příprava pracovníků a nároky na pracovní prostředí, kde se od vymezení teoretických východisek přes empirická šetření a interpretaci jejich výsledků dospělo až k závěrům o sociologických parametrech technologických změn a k modelům sociotechnických programů pro podobné procesy (Havlová, Mudra, Kollmannová). Vedle toho se v teoretické i sociotechnické rovině zkoumala kreativita řídicích procesů s následným výchovně vzdělávacím programem pro řídicí pracovníky (Fišera, Doktorová), socioprofesionální potenciál lokality ve vztahu k průmyslovým podnikům (Havlová, Uhlíř), sociologická interpretace odměňování a jeho forem, zejména ve vztahu k vědeckotechnickému rozvoji (Kostecký, Šimková), ergonomická problematika pracovišť a měření jejich parametrů (Kunová, Kaspar, Hlíňák).

Posledním rozsáhlým výzkumem, ve kterém se interpretace empirických výsledků dopracovala k obecným závěrům, bylo šetření pracovních skupin v automatizované výrobě (Krátký, Slejška, Rašek, Brokl, Klicperová, Portová). Tento výzkum srovnáním skupin z konvenčních a automatizovaných pracovišť doložil pro automatizovaná pracoviště ambivalenci odcizující stereotypie a potřeby vniknout do základů technických procesů. Zvýšené neformální komunikace zde upevňují skupinovou soudržnost, která je zaměřená kriticky k řadě faktorů práce, zejména k systému řízení. Vedoucí se do relativně příznivých mezilidských vztahů dělníků nejen nezačlenili, ale ani je nedokáží reflektovat. Faktorová analýza prokázala kriticky generovanou valorizaci těch hodnot, které se seskupily ve faktorech "společnost a seberealizace" a "optimální podmínky práce", zatímco pro faktor "člověk a pracovní skupina" to byla naopak tendence k saturativní devalorizaci.

Specifickou oblastí činnosti sociologického pracoviště VÚSTE byla účast na komplexních modernizacích, spojených se zaváděním automatizace (TOS Hostivař, Motorlet Jinonice), kde se souběžně s přípravou technických, technologických a ekonomických změn prováděla odpovídající sociologická analýza a zpracovával návrh na řešení sociálního systému. Komplexní přístup a systémová humanizace technologických inovací byla v té době, a dokonce nejen v našich podmínkách, unikátem přijímaným se zájmem i v zahraničí. Pravdou ovšem je, že realizace připravených projektů nikdy nebyla v uvedených podnicích dokončena, a to nejen pro obvyklé objektivní příčiny, jako je nedostatek finančních prostředků, ale také pro důvody zcela subjektivní, pro nezáměr a technokratickou omezenost vrcholového vedení podniků.

Z ostatních oborových pracovišť je třeba vyzvednout pozoruhodné výzkumy ostravského Výzkumného ústavu hutnictví železa (Bláha, Kaňáková aj.), které byly opakovány v pětileté periodicitě. Porovnání časových řad spokojenosti s faktory pracovního prostředí a hodnotových důrazů na ně umožnilo vyvodit tyto trendy: ve

druhé polovině 70. let klesala spokojenost s tak významnými faktory, jako je výše výdělku, řízení a organizace práce, pochopení nadřízených pro osobní zájmy pracovníků a současně sílily hodnotové důrazy na tytéž faktory. To znamená, že nespokojenost vyvolávala hodnotově podloženou kritiku. V první polovině 80. let dissatisfakční trend pokračoval, ale trend posilování hodnotových důrazů se lámal, nastoupilo jejich oslabování. Kritiku nahrazovala indiferentnost. Došlo k nepříznivému zlomu směrem k rezignační devalorizaci pracovních hodnot. To byl jeden z ukazatelů slabosti systému a indikátor přibližující se nutnosti systémového zvratu.

Pozornost zasluhuje i celá řada dalších výzkumných akcí odvětvových a oborových ústavů. Vyjmenujeme jen některé:

- Sociální souvislosti technického rozvoje v hutnictví železa (TEVÚH: Tomeš, Blucha);
- Efektivita sociálního rozvoje pracovních kolektivů podniků (TEVÚH: Tomeš);
- Sociální pozice a role řídicího pracovníka ve stavebním podniku (Ústav ekonomiky a organizace stavebnictví: Chlumský);
- Sociologické problémy pracovních skupin ve stavební výrobě (tentýž ústav: Magala);
- Sociální systém dopravního podniku a dopravních závodů (Ústav silniční a městské dopravy: Břeh).

Pro mimoakademickou sféru průmyslové sociologie byla příznačná intenzivní kooperace mezi ústavem a pracovišti. Jako zvláště významný příklad uvádíme z první poloviny 70. let sérii akcí, zahrnutou do komplexního výzkumu "Nehmotné pracovní podmínky". Výzkum byl koordinován z ČSVÚPSV (prof. Jurovský). Kromě toho byl do akcí zapojen z resortních ústavů TEVÚH a z komerčních ISA, později i Institut poradenství. Výzkum lze označit jako jeden z nejpozoruhodnějších pokusů o spojení aplikovaných a základních přístupů v dějinách československé sociologie vůbec. Proto věnujeme zajímavým výsledkům jednotlivých akcí větší pozornost:

- a) Štýly vedenia ľudí pri práci (ČSVÚPSV: Špendla). Tato složka výzkumu doložila, že dvě třetiny vedoucích preferují demokratický styl řízení a současně více než polovina jejich podřízených se jeví styl řízení jako autoritativní. Čtyři pětiny z nich posuzovalo svého vedoucího jako preferujícího problémy výroby a zanedbávajícího lidskou stránku práce. Jako řada jiných, také tento výzkum testoval demokratický styl řízení, spojený s organizačními schopnostmi a odbornými znalostmi, jako předpoklad utváření efektivnějších pracovních skupin, současně však naznačil určitou ambivalenci: při vyšší účasti členů na rozhodování dosahovala skupina lepších výrobních výsledků, lepších sociálních vztahů a větší sociální angažovanosti, v opačném případě byla vyšší disciplína a iniciativa v soutěžení. Dodatečná analýza ukazuje, že zde intervenoval faktor kvalifikace: vyšší v prvním případě, nižší ve druhém;
- b) Účast pracujících na řízení (ČSVÚPSV: Škaloud). Mezi základní a sociotechnicky nosné výsledky zde patřilo zjištění vysokých korelací ve vztazích

vzdělání - kvalifikace - participace - inovace. Participační manko bývá citelné zejména na kvalifikačně náročných pracovištích a při zavádění moderních inovací. Předložený model opatření byl zaměřen např. na práci s připomínkami, veřejnou kontrolu, důsledky pro řízení, participativní přístup nadřazeného, komunikační a informační vazby i organizační formy účasti na řízení;

- c) Soužití pracovníků v závodech (ISA: Slejška, Chlábková, Herustus aj.). Tato složka programově navazovala na podnikové výzkumy vztahů práce - skupina - závod, které ve druhé polovině 60. let realizovalo oddělení pro výzkumy práce a pracovních skupin v Sociologickém ústavu ČSAV. Zaměřila se především na homeostatické řešení řady dynamizujících ambivalencí v těchto vztazích: soudržnost - názorová a zájmová pluralita členů skupin, konfliktnost - vzájemné pochopení při řešení konfliktů, vztahy vnitroskupinové - meziskupinové, vztahy horizontální - vertikální, skupina - závod, stereotypizace - dynamismus, odstup - přátelský přístup nadřazených. Soužití pracovníků bylo koncipováno jako specifická sociabilní hodnotová dominanta, utvářející se samostatně vedle výrobně ekonomických vztahů, ale přitom se s nimi prolínající.

Byl akcentován spontánní charakter řešení příslušných rozporů. Organizační činnost má tento charakter maximálně respektovat, neprejudikovat cesty utváření skupinově pospolitých vztahů. Byl předložen nárys takového organizačního uspořádání, které by vylučovalo manipulativní pokusy tohoto druhu. Současně byl analyzován prostor sociabilně výchovného a sebevýchovného působení i prostor společenského života a zájmové činnosti na závodech;

- d) Společenské determinanty výdělků (ISA a později Institut poradenství: Flek, Pellar, Pavlovič, Haberlová, Horina aj.). I tato složka navázala na řadu podnikových výzkumů dané problematiky, které již dříve realizovala ISA. Ve světle všech těchto výzkumů vystupuje mzda jako médium, skrze které se konkretizují vztahy mezi pracovníky a pracovní organizací. Materiální stimuly jsou styčným bodem zájmů státu, podniků a jednotlivců. Současně lze odměnu za práci interpretovat jako výraz vztahu společnosti k pracovnímu chování a ke společenskému postavení jednotlivce. Bylo předloženo několik modelů: podrobná analýza příjmů (PAP) jako východisko modelování vztahů výše mezd s údaji o vybraných osobnostních vlastnostech příjemců; podnikový systém pro analýzy, kontrolu a predikci těchto vztahů (AKP); počítačově prognostický systém (MOSOC), definující ty důsledky možných zásahů, které jsou běžně skryty za spleť sekundárních a terciálních vazeb. Současně byly navrženy principy rozboru psychologických aspektů odměňování;

- e) Podnikové sociální činnosti ve vybraných společenských skupinách (ISA: Sedláček, Janata).

- f) Organizovaná podniková péče o pracující (TEVÚH: Tomeš, Blucha).

Tyto dvě složky na sebe navzájem navazovaly, a proto uvádíme společnou podstatu jejich výsledků; jasně byla doložena a analyzována potřeba, aby k dosavadní prakticky výlučně korektivní sociální péči přistoupila péče projektivní, která by posléze převládla. Výzkumy testovaly též potřebu výrazné skupinového charakteru péče o pracovníky. Odmítaly její koncepční omezení na

oblast prosté reprodukce člověka jako pracovní síly a navrhovaly brát v úvahu celý komplex pracovních a životních podmínek.

Sedláčkův a Janatův výzkum vyzněl velmi kriticky v části, která se týkala sociálních pracovníků v podnicích. Bylo zjištěno, že fungují jen v nepatrném počtu podniků, a přitom jsou ještě přetěžováni hospodářsko-správní agendou. Byl vypracován profesigram tohoto povolání, uplatněný v přípravě plánů sociálních opatření;

g) Směnová práce v průmyslu ČSSR (ČSVÚPSV: Horálek, Pleskot), později navázal výzkum pracovní doby ve službách (ISA: Půlpánová). Z tohoto obsáhlého výzkumu stojí stále za pozornost, že na prvním místě potíží, způsobených prací na směny, stálo omezení možností účasti na kulturním, společenském, sportovním a veřejném životě, na druhém narušování rodinného života a na třetím obtíže s přizpůsobením měnící se době práce, odpočinku a spánku. Z kompenzačních opatření byly nejčastěji žádány vyšší odměny za práci v druhé či třetí směně, delší dovolená, s odstupem zvýhodnění rekreace a lázeňské péče a pak teprve zkrácení pracovní doby. Základní paradox tedy spočíval v tom, že ačkoli řešení hlavních uváděných potíží by vyžadovalo zkrátit pracovní dobu, při svých návrzích sami postižení preferovali řešení finanční kompenzací.

Tato komplexní výzkumná akce byla na svou dobu novátorská. Přestože oficiálními sociologickými pracovišti a časopisy nebyla zaznamenána, fakticky podstatně přispěla k rozvoji naší sociologie a měla by být "znovuobjevena" ze zapomenutí (např. edicí výtahů nejdůležitějších výsledků z jednotlivých akcí i ze souhrnných závěrů). Také lze uvažovat i o nových srovnatelných výzkumech, které by testovaly změny za nových tržních podmínek.

Druhá, komerčně založená linie naší mimoakademické průmyslové sociologie v průběhu 70. a 80. let byla výrazně reprezentována pracovištěm Institutu pro sociální analýzu (ISA), založeném v Hradci Králové počátkem roku 1970. Toto pracoviště později našlo útočiště ve formě odboru při pardubickém Domě techniky ČSVTS, přitom si však zachovalo velkou část svých pracovníků. V ISA se spolu s hradeckými zakladateli sešla dobře spolupracující skupina sociologů, z nichž někteří přešli ze Sociologického ústavu ČSAV, dále olomoučtí sociologové a řada mladých pracovníků z Hradce Králové, Pardubic, Chrudimi a Prahy, kteří nedávno předtím absolvovali vysokoškolské studium. Až do roku 1973 mělo toto pracoviště odbočku v Olomouci, do roku 1978 v Praze.

Pod tlakem komerčních vztahů zde vykrytalizoval způsob práce do té doby pro naši sociologii nezvyklý. Protože v současnosti znovu vznikají pracoviště komerčního typu, je účelné uvést některé zkušenosti. Počáteční obtíže se získáváním ekonomické soběstačnosti, která závisela na zájmu a objednávkách zákazníků vedly k zoufalé situaci. Krize mohla být překonána pouze intenzivní prací, spojenou se snahou o co nejvyšší kvalitu a včasné splnění vesměs termínovaných zakázek. Jakmile první výsledky získaly pro ISA dobré jméno, zakázky narůstaly. Ambivalence způsobu práce spočívala v tom, že současně nebylo dost dobře možné zakázky odmítat. V důsledku toho docházelo v další

etapě k opačnému napětí mezi nároky a časovými možnostmi, kdy bylo třeba vydat ze sebe vše, aby toto napětí nebylo řešeno na úkor kvality. Přirozeně pak docházelo k rozporům mezi snahami jednotlivých pracovníků specializovat se na ten či jiný tematický okruh a charakterem zakázek. Od každého se očekávalo, že překročí svůj okruh, bude-li jeho práce zapotřebí pro včasné splnění úkolu toho či jiného týmu. Pokud to však bylo možné, byla specializace respektována.

Z pracovní nutnosti se vytvořil systém flexibilních týmů na jednotlivé akce. Některé týmy byly až dvacetičlenné. Samozřejmostí se stalo aplikační zaměření výzkumných akcí. Přitom ovšem - vzhledem k silné izolovanosti pracovišť (byly výjimky jejich odvážných jednotlivců) - bylo nutno "pro sebe" funkce těchto pracovišť substituovat a přímo spojovat aplikační přístupy s tvořivými přístupy základního výzkumu. To ještě zvyšovalo náročnost práce. Téměř úplná absence kooperace s pracovišti základního výzkumu byla kompenzována účinnou spoluprací s jinými sociologickými pracovišti průmyslové sféry (zejména ČSVÚPSV, VÚSTE, TEVÚH). Snahy o tvořivé přístupy základního výzkumu byly limitovány značnou izolovaností od světového rozvoje sociologie. Zahraniční zájezdy neexistovaly, získávání nové literatury bylo mimořádně pracné.

Tematika akcí byla značně široká. Vedle témat, zpracovávaných v rámci komplexního výzkumu nehmotných pracovních podmínek, vynikla některá další témata.

Problémy fluktuace a stabilizace pracovníků byly pro podniky těživé zejména v první polovině 70. let. Jednotlivé výzkumy této problematiky byly prováděny v podnikovém rámci. Počet podniků, kde byla v ISA fluktuace zkoumána, dosáhl osmdesáti.

I když byla problematika fluktuace a sociálního klimatu v terénní fázi šetřena v rámci podniků, dospělo se v některých případech k tomu, že byly srovnatelným způsobem šetřeny podniky územních celků, např. Olomoucka (Koudelka), letňanské oblasti, Ostravska (Flek), nebo trutnovského okresu (Tuhá). V posledně uvedeném případě bylo ke komparaci a shrnutí využito metodiky sekundární analýzy. Výsledky pak mohly být konfrontovány i s údaji z teritoriálního vzorku celého obyvatelstva okresu.

Z osmdesáti podnikových výzkumů problematiky fluktuace a stabilizace byl vypracován tento modelový typ potenciálního fluktuaanta: mladý muž ve věku do 25 let (řidčeji do 35 let), svobodný a bezdětný, dojíždějící déle než 60 minut do práce. Nejčastěji je vyučeným dělníkem, někdy též technikem s úplným středoškolským vzděláním. Pobírá středně vysoký měsíční výdělek, který se v 70. letech pohyboval ve výši 1400-1800 Kčs. V nynějším závodě pracuje méně než rok nebo 3-5 let (tím se i pro naše podmínky potvrdila teorie dvojí identifikace na pracovišti). Starší lidé bývají potenciálními fluktuanty častěji tehdy, neodpovídá-li jejich zdravotní stav nárokům práce. Typický potenciální fluktuant je silně nespokojen ve svém závodě celkově a zejména je přitom nespokojen s organizací práce a řízení, s jednáním nadřízeného, s výdělkem a s využitím své kvalifikace a schopností. Velmi často není spokojen ani s využitím své iniciativy a s participativními možnostmi, s možnostmi postupu a s pracovními perspektivami

vůbec a s tím, že jeho práce není zajímavá ani přitažlivá. Někdy k tomu přistupuje nespokojenost s fyzikálně hygienickými podmínkami, se vztahy a s chováním spolupracovníků a s případy protekce a nadržování.

I když závažnou roli v posilování flukтуаčních tendencí hrály mzdové problémy, výsledky výzkumů vyvracely názory, které redukovaly jejich příčiny na tento jediný faktor. Tyto názory odvracely pozornost od komplexního působení jiných faktorů, zejména systému řízení, chování nadřízených, zanedbávání ergonomických a ekologických podmínek práce i celkového sociálního klimatu, v němž postupně narůstaly prvky rezignace a znechucení. Proto ve většině výzkumů byly souběžně zkoumány problémy fluktuace řízení, sociálního klimatu podniků a organizace práce. Byla sestavována hodnotová, satisfakční i korelační pořadí všech faktorů pracovního prostředí, které byly flukтуаčně a stabilizačně relevantní.

Zpracovaná koncepce neuznávala ani tehdy v praxi běžné pejorativní pojetí flukтуаčních jevů. Zdůraznila jejich funkčnost jak z hlediska rozvoje osobnosti pracovníka, někdy i technického rozvoje, tak i jako tehdy nejúčinnější formy kritiky ekonomického systému. Také vzhledem k tomu, že průměrný podíl odcházejících (zpravidla 8-10 % ročně) nedosahoval podílů běžných v ekonomicky rozvinutých zemích (12-14 %), nebyly doporučovány snahy o všeobecnou minimalizaci flukтуаční mobility a místo toho byly navrhovány optimalizační modely.

Na oborovou objednávku byl zpracován výzkum potenciálních pracovních sil výstavbové elektrárny (Slejška). ISA přitom vypracovala a ověřila příslušnou metodiku. Výzkumy a studie potenciálních pracovních sil nově budovaných nebo rekonstruovaných závodů (po stránce zaměstnaneckých i profesionálních přeměn, mezd, směnnosti, dojíždění, sídlištích i migračních problémů) jsme tehdy prosazovali jako nezbytnou složku předprojektové dokumentace. Tyto zkušenosti by neměly být opomenuty a měly by být modifikovány pro dobu, kdy dojde k ekonomickému růstu v sociálně tržních podmínkách.

Následoval okruh problémů sociální péče o pracovníky. Výzkumy této tematiky, vedle jednotlivých podniků jiných odvětví, pokryly téměř celé odvětví energetiky, kde byla stejnou metodikou postupně šetřena většina podniků (Sedláček, Chlábková, Čermáková a další). Problematika sociální péče byla zkoumána v organické návaznosti na tematiku pracovního prostředí, bezpečnosti a hygieny práce.

Průkopnickým krokem i v mezinárodním měřítku byl výzkum sociálních souvislostí práce v jaderné elektrárně, realizovaný v roce 1973 (Sedláček, Janata). Testoval zde vědomí vysoké společenské odpovědnosti za provoz, u směřujících profesí faktor další psychické zátěže, problémy stresu v důsledku vysokého stupně zprostředkovanosti práce, přednostní působnost faktorů řízení práce a pracovních perspektiv na spokojenost v podniku i mimořádný význam možností dalšího vzdělávání pro stabilizaci.

ISA se nevyhýbala ani problematice řízení, zejména na nižším stupni podnikové organizace. Vztahy řízení pracovních skupin a týmů byly šetřeny v projekčních organizacích (Slejška, Vajrauchová), v obchodní organizaci aspirace

zaměstnaných žen na funkce vedoucích prodejen (Půlpánová). V souvislosti s první z těchto akcí byl vypracován model týmové práce a organizace.

Velký výzkum se počátkem 80. let zabýval tématem zdokonalování systému plánování a zvyšování kvalifikace (Hrdlička, Čermák, Slejška). Výsledkem bylo deset dílčích analýz pro pět odvětví - zvlášť pro dělníky a zvlášť pro THP, dále pro souhrnné meziodvětvové srovnávací analýzy pro dělníky a pro THP a jako určité novum už na závěr akce byla zpracována komparace výsledků sekundární analýzy a terénního výzkumu. Na tuto kvalifikační tematiku navázalo několik výzkumů školní a učňovské mládeže, např. "Rozporné tendence v zájmu mládeže o technické profese a jejich příčiny" (Herstus).

Zvláštní důraz byl kladen na hodnotovou stránku zkoumaných společenských vztahů. Byla vypracována technika konfrontací analogických hodnotových a satisfakčních baterií, ze které postupně vyrostl hodnotově satisfakční model výzkumu a využití měkkých dat. Tato technika byla ověřena na řadě podnikových výzkumů, v širším společenském měřítku pak zejména při zmíněném výzkumu "Soužití pracovníků v závodech" a později, v druhé polovině osmdesátých let, při speciálních výzkumech "Práce a způsob života" (Hrdlička) a "Společenské podmínky, potřeby a hodnoty" (Slejška). Zejména tento poslední uvedený výzkum odhalil paradoxní strukturu hodnotových vztahů, bezprostředně předcházející listopadovému obratu. Korelační analýza odhalila dva základní hodnotové strukturální řetězce: na jedné straně řetězec, ve kterém se kritické názory na existující systém asociovaly se zesílenými hodnotovými orientacemi na klidný život v rodině, disociovaly se s hodnotou veřejné činnosti a vyúsťovaly ve skeptické postoje k oficiálně proklamované představě (které zastávalo 55 % výtělečně činných občanů, zahrnutých ve vzorku). Na druhé straně konformní postoje k existujícímu systému se asociovaly se zesílenými orientacemi na hodnotu veřejné činnosti a s aktivní ochotou přispět k úkolům přestavby (tuto ochotu projevil 21 % šetřených občanů). Kritika bez aktivity, aktivita bez kritiky - to byla disjunkce, signalizující vnitřní rozklad systému.

Dané pracoviště spolu s VÚSTE vypracovalo metodiku sekundárně analytického zpracování. Protože výzkumy fluktuace a sociálního klimatu, a na druhé straně výzkumy sociální péče, byly v podnicích realizovány většinou srovnatelnými technikami, bylo možné, aby sekundární analýzy dosahovaly značně spolehlivých výsledků. Tyto výsledky se postupně stávaly kritériem pro posuzování významu údajů, získaných dalšími výzkumy. Podle možnosti se dbalo o to, aby větším výzkumným akcím předcházely sekundární analýzy výsledků dosavadních výzkumů¹.

Jedním z metodicky i věcně závažných výstupů akce "Soužití" bylo sekundárně analytické vypracování rozmezí standardního stavu příslušných znaků,

¹) Informace o metodách a některých výsledcích těchto sekundárních analýz se podařilo umístit v tisku, ovšem s vypuštěním jména jednoho ze spoluautorů. Viz Rašek, A., (D. Slejška), "Metodika sekundární analýzy sociálních výzkumů práce," *Sociologický časopis* 21 (1985): 76-86, "Zaměření a podstatná zjištění sekundárních analýz sociálně vědních výzkumů v průmyslu," *Psychologie v ekonomické praxi* 1988, č. 2.

zjištěné u velké většiny zkoumaných souborů. Při přihlédnutí ke standardnímu rozmezí může interpretace těchto výsledků ukázat kritický nebo i příznivý stav daleko spolehlivěji, než je to možné pouze porovnáním údajů uvnitř téhož souboru.

Se stejným účelem byla zpracována v roce 1978 dvě pořadí faktorů práce a pracovního prostředí. Podle výsledků 156 souborů bylo zpracováno satisfakční pořadí 41 faktorů. Na prvních pěti místech nejvyššího uspokojení se umístily vesměs sociabilní faktory: spolupracovníci, meziskupinové vztahy, nadřizený, jeho vlídnost a přátelství. Potom zajímavost práce. Jedná se o bezprostřední nadřizené, zatímco celkové řízení závodu a styk s vyššími vedoucími byly až v poslední čtvrtině se silným podílem nespokojenosti. Na posledních zcela kritických místech byly vesměs ergonomické faktory: fyzikální prostředí práce celkově, hluk, hygiena práce a technické zařízení.

Podle výsledků 47 souborů bylo zpracováno analogické pořadí hodnotové. Zde dominovaly zdravotní péče na závodě, bezpečnost práce, spolupracovníci, organizace práce a teprve na pátém místě byl výdělek.

Sociologická pracoviště, orientovaná na aplikovaný výzkum, měla v minulém dvacetiletí jednu velkou výhodu: většinou nebyla vystavena přílišnému ideologickému tlaku, takže se na nich podařilo udělat kus poctivé sociologické práce, jejíž výsledky byly ve formě sociotechnických opatření někdy i realizovány. Teoretická zobecnění nejlepších z nich mohou obohatit gnoseologickou bázi oboru bez nebezpečí, že by šlo o závěry spekulativní. Jsou totiž většinou podloženy empirickým materiálem a prověřeny praxí. Přesto dnešní doba má právo klást jasnou otázku: v čí prospěch byla vykonána celá ta úmorná a zároveň odborně přitažlivá práce?

Jako skoro vše v té době, byla i tato práce zaplácena z prostředků státních podniků, ústavů a jiných státních organizací. To ale neznamená, že byla koncipována služebně, jako ideologická apologetika, konformizující se se stávajícím systémem. Jak starší "revizionisté", tak i mladší spolupracovníci chovali jako lidé a občané opoziční postoje k tomuto systému. Přitom si uvědomovali, že sociolog ani odborně nemůže nebýt kritikem přítomného systému. Platí to vždy, ovšem ve vztahu k normalizátorskému a stále více stagnujícímu systému dvojnásob.

Proto jsme sociotechnické vyústění této práce chápali nejen z hlediska ekonomického rozvoje, ale především sub specie zájmů pracujících, kteří byli dotazováni, a ve prospěch kritického odhalování těch bariér, které stály v cestě ekonomickému rozvoji i zájmům pracujících. Velká část informací, obsažených v tomto článku, dokládá, že dominantním smyslem výzkumné práce byla kritika toho, co bylo předmětem dissatisfakce pracovních kolektivů či předmětem návrhů, kongruentních s jejich hodnotovými orientacemi. Předmětem kritiky bylo zanedbané pracovní prostředí, zastaralá ekonomika, nevyužitá kvalifikace a především direktivně centralizované řízení z nadpodnikové sféry, ale i špičkové řízení v podniku. Nezakrývalo se, že odpovědnost nesou nomenklатурní kádry. Zajímavým paradoxem bylo, že většina z nich to sama uznávala, ostatní mlčeli. Závěry a návrhy, byť sebekritičtější, nebyly nikým z nich zásadně zpochybňovány.

Je absurdní, že poslední kolektivy vzešlé z ISA (které mezitím ovšem prošly několika organizačními změnami) se ruší pod vlivem nové situace v roce 1991. Ruší se i resortní pracoviště, např. VÚSTE. Ani podnikové ani státní fondy již nepočítají s prostředky nutnými k objednávkám výzkumů tohoto typu. Znamená to snad, že nepotřebují informace a kritické zásahy, které nejsou myslitelné bez takových výzkumů? Už pohled na ekonomicky vyspělé země svědčí o tom, že pravý opak je pravdou. Výzkumy jsou jedním z nezastupitelných prostředků řešení takových krizových situací, jaké prožíváme v současnosti. Jen je třeba vidět, že ekonomické bez sociálního je nonsens. Finis VÚSTE i finis ISA jsou bohužel výrazem širšího procesu. Doufáme však, že to nebude proces příliš dlouhodobý a že si průmyslová sociologie vydobude své nezastupitelné místo v systému sociálně tržní ekonomiky.