

MIROSLAV GREGOR

PROMĚNY V OČEKÁVÁNÍ VŮČI PRÁCI

Ze sympozia „Socialistický způsob života jako sociální realita“ III.

PROBLÉM

Pro aktuální stav společnosti mají výrazný strukturující význam výrobní vztahy konkretizované do soustavy řízení. Pro minulá desetiletí bylo charakteristické řízení podle centrálně stanoveného věcného plánu rozepisovaného shora až dolů na základní výrobní pracoviště. Věcnost plánu byla vyjádřena v základním ukazateli „hrubá výroba“, celospolečensky pak v hrubém společenském produktu.

Nástup vědy a vyspělé techniky do praxe, postavení našich výrobků na zahraničních trzích, problémy s produkováním a spotřebou energie a řada dalších důvodů si vynucují přehodnocení hospodářského mechanismu. Některé důležité změny již nastaly nebo se postupně prosazují, jiné spíše jen tušíme. Velký význam má např. přecházení od hrubé výroby k vlastním výkonům (bývají označovány jako ukazatel typu čisté produkce). Vlastní výkony již neobsahují materiální náklady, které byly součástí hrubé výroby. Tento přesun ještě není důsledně proveden, rozvoj průmyslu se stále ještě sleduje v objemových ukazatelích, i když konečný efekt je vyjadřován jako národní důchod. Ceny jsou stále odvozovány z nákladů, o respektování kvalit pro uživatele se zatím jen diskutuje. Prostě: změny ekonomického mechanismu, které již nastaly nebo které lze tušit, změní strukturu výrobních vztahů. Taková změna nosného rámce nemůže zůstat bez vlivu na postoje k práci.

Symbolem organizace ekonomiky, která byla adekvátní situaci v padesátých letech, byl ukazatel hrubé výroby. Proto označíme tento typ jako řízení typu „hrubé výroby“. Dlouho před tím, než začalo jeho opouštění v praxi, bylo teoretikům známo, že přestává vyhovovat jako ústřední ukazatel, a v dílčích otázkách se uvažovalo o „čisté výrobě“ a o zisku. Otázka, kterou chci tímto příspěvkem předložit, je, zda se dá pozorovat v postojích k práci něco podobného, zda lze pozorovat změny a zda lze zde tušit nějaké vývojové tendence. Pokud ano, jsou tyto tendence v souladu s očekávanými změnami v hospodářském mechanismu?

HYPOTÉZY

Takto široce položenou otázku nelze přirozeně zodpovědět z výsledků jednoho výzkumu, ba ani sekundární analýzou několika výzkumů. Pokuším se proto o jiný postup: formulovat syntetickou hypotézu a s ní porovnat některé postřehy z různých empirických pozorování.

Smysl této hypotézy je tento: Revoluční přeměny v roce 1948 byly výrazem základního postoje: továrny, práce v nich i její výsledky patří všem pracujícím. Síla tohoto postoje byla patrná již v poválečné obnově, znárodněním dostala nový impuls. Postoj „pracuji na našem, proto se snažím pracovat dobře“ byl pro toto období typický. Na počátku padesátých let hospodářský mechanismus takový postoj předpokládal a ani se příliš nesnažil jej sám rozvíjet, spíše jen organizoval ekonomiku tak, aby se síla tohoto postoje měla do čeho opřít. Ukázalo se, že to nestačí, že nestačí jen „morální zainteresovanost“ v té podobě, jak se tehdy chápala.

V další fázi hrubá výroba dále organizovala výrobu, výkon pak byl stimulován pomocí „materiální zainteresovanosti“. Ruku v ruce s ní se rozvíjely odpovídající postoje: „za více peněz více práce“. Domnívám se, že to bylo období, kdy převažující postoje odpovídaly principu materiální zainteresovanosti tak dobře, že se začaly objevovat obavy ze spotřebního způsobu života.

Princip odměny udílené podle kvanta práce na základě smlouvy mezi pracovníkem a podnikem byl v rozporu se vztahy mezi podniky jako prvky jednotného celospolečenského vlastnictví. V ještě vyšší úrovni, v úrovni mezinárodního obchodu se opět uplatňoval princip racionální směny a jeho nedůsledné respektování vedlo k oslabení naší pozice v mezinárodní ekonomice. Jednotnost celospolečenské ekonomiky se jevila jako nejdůležitější, a proto se uvedené rozpory na obou úrovních (jedinec-podnik, celospolečenská ekonomika-svět) dočasně řešily expanzí principu „hrubé výroby“.

Nastala zajímavá věc: řízení typu hrubé výroby vedlo k nivelizaci pracovních příležitostí a k nivelizaci odměn za práci při „nedostatku pracovních sil“. Pracovní postoje se při nasycení základních potřeb začaly obracet od očekávání maximalizace příjmů k maximalizaci jiných hodnot. Současně s difuzí principu hrubé výroby do vztahu pracovníků k práci začalo být řízení tohoto typu zpochybňováno ve své vlastní sféře působnosti — v makroekonomice.

V prognózách řízení makroekonomiky lze vystopovat dvojí tendenci. První je obsažena v myšlence úplného chozrasčotu, v samofinancování podniků, v cenách, které by odpovídaly poptávce vnitřního i zahraničního trhu. Této tendenci by odpovídala výrazná denivelizace a tím i obnovení vlivu materiální zainteresovanosti prostřednictvím finanční odměny. Výrobní jednotky, patrně menší a samostatnější než nyní, by nejen diferencovaněji odměňovaly, ale také by byly samy diferencovaněji odměňovány, dosahovaly by značně odlišných zisků podle výsledků své práce. Označme tento výhled termínem „trh“.

Druhá tendence v řízení makroekonomiky také naznačuje odklon od závazného direktivního materiálového řízení z centra, ale zdůrazňuje celospolečenskost současných úkolů vědeckotechnického rozvoje, tedy ce-

lostnost při vnitřní diferenciaci. Proti minulému stavu by byly útvary jinak strukturovány, řízení shora by bylo spíše koordinací relativně samostatných jednotek prostřednictvím centrálně určených koncepcí. Jednotnost ekonomiky by byla zachována na principu organické součinnosti mnohonásobně propojených dílčích prvků jediného globálního celku. Odpovídající stimulace pracovníků by vycházela z intenzivního vlivu kultury společnosti i kultury práce jednotlivých pracovišť, v individuálním rozměru z uspokojení z průběhu i výsledků práce prospěšné společnosti a z rozvoje vlastní osobnosti takovou prací. Označme tento výhled termínem „princip organického celku“.

Je téměř jisté, že ekonomická skutečnost příštích let bude kompromisem všech tří principů. Princip hrubé výroby je hluboko zakořeněn v praxi, důvody, které kdysi vedly k jeho zavedení, zcela nezmizely. V některých oblastech je velmi potřebná konkurence (maloobchod, ale i zahraniční obchod). A konečně velké oblasti s celospolečenskou důležitostí a působností jsou a budou řízeny podle principu organického celku.

Poměrně dlouhodobé působení principu hrubé výroby oslabilo vlastně ve svých důsledcích zájem o maximalizaci pohyblivých složek mzdy (něco jiného je základní plat, který je i ukazatelem statusu) a nahradilo jej jednak zájem o mimopracovní život, jednak o poutavé stránky samotné práce.

Intenzifikace ekonomiky předpokládá i možnost více připoutat pracovníky ke zvyšování kvality práce. Je o to možno usilovat výrazným zvýšením rozdílů v pružném odměňování (princip trhu) nebo zabezpečováním podmínek, aby do práce byly vtaženy osobnosti pracovníků i jejich kolektivy (princip organického celku). Jaké jsou tedy náznaky vývoje postojů? Který z principů padajících v úvahu pro nahrazení principu hrubé výroby má oporu v postojích pracovníků?

SYMPTOMY

Uvedený pohled na situaci ve společenském systému práce nelze přímo ověřovat, ba většinou ani jeho složku projevující se v postoji k práci. Uvedu jen některá dílčí zjištění, většinou reprezentativní jen za malé části naší společnosti, jejichž relevantnost pro generalizaci je v jednotlivých případech dosti pochybná. Mají-li vypovídací závažnost, pak plyne z toho, že se navzájem doplňují a potvrzují, že odpovídají předložené charakteristice situace a že mi nejsou známy výsledky výzkumů, které by je vyvracely.

Tedy především výsledky působení principu hrubé výroby. Ve výzkumu ve strojírenském podniku, který byl téměř beze změny proveden dvakrát (1973 a 1979), se mezi 15 faktory působícími na stabilizaci změnilo pořadí tak, že vliv možnosti získat výhodnější práci v jiném podniku klesl z 1. místa na 10. a vliv možnosti získat lépe placenou práci jinde z 5. na 7. místo. Tento projev nivelizace pracovních příležitostí je doprovázen

růstem váhy vyhlídek na výhodnější práci v podniku (z 8. na 3. místo) a zajímavosti práce (ze 3. na 1. místo).¹

Obdobně přesuny v postojích k práci se zrcadlí v Burianově výzkumu reprezentativním za pracovníky zemědělství ČSR (1973 a 1978). V pořadí 27 položek charakterizujících typy možných odměn za práci nastaly nejvýraznější posuny v jejich preferenci u zlepšení sociálního zabezpečení (z 9. na 1. místo), zlepšení pracovního prostředí (ze 14. na 5.) a zkrácení pracovní doby (z 20. na 14.). Současně v pořadí značně sestoupily položky: spravedlivější odměňování podle míry zodpovědnosti (z 5. na 16.) a spravedlivější odměňování podle vzdělání a kvalifikace (z 8. na 18.). Tyto a další méně výrazné přesuny naznačují, že výkon, který je považován za nejdůležitější charakteristiku pro stanovení odměny, je pod vlivem působení principu hrubé výroby v roce 1979 ještě více než v roce 1973 chápán jako výkon fyzický, tedy nahraditelný mechanizací, nikoli intelektualizací, nikoli kvalifikací a zodpovědností. Klesá (stejně nízká) prestiž pochvaly, vyznamenání, pověření odpovědnějších funkcí.²

Posuny v očekávání vůči práci jsou ještě výmluvnější ve zjištěných změnách v rozložení podle Burianových „stadií sociálního vývoje“. Formuluje je takto:

I. Stadium existenčního minima: vztah k práci je formován potřebou uhájení základních životních potřeb (po dosažení potřebného nebo požadovaného minima člověk přestává pracovat).

II. stadium se orientuje na maximální vybavenost (mít). Potřeba homogenizovat se s adekvátními vzory se stává hybnou pákou pracovního výkonu; peníze jsou rozhodujícím stimulem, věci nejdůležitějším nositelem společenského statusu. Vlastnění věcí je důležitější než jejich užívání, i „nulový“ seberealizační charakter práce lze zde úspěšně kompenzovat vyšší peněžní odměnou.

Ve III. stadiu převládá zájem o atraktivní životní způsob (mít se), věci nejsou cílem, ale prostředkem snažení člověka. Požaduje se kulturní práce s vysokými seberealizačními možnostmi, volný čas, rezerva fyzických i duševních sil. Cílem se stává sám životní způsob.³

Skutečnost, že podíl vyšších stadií roste, není jistě jen důsledkem působení principu hrubé výroby, souvislost je však pozoruhodná.

Nesnáze, do nichž se dostává motivace založená na odměňování individuální práce podle materiální zainteresovanosti při absenci tohoto principu u odměňování pracovních útvarů, jsou patrný např. u učitelů (odměňování podle počtu odučených hodin místo podle kvality práce), v hodnocení práce mistra (pokus zjistit, který mistr pracuje dobře a který špatně, ztroskotat, protože to v podniku nikdo nedovede říci; platy mistrů jsou nižší než platy předních dělníků).⁴ Zajímavý je postřeh studentů-dálkařů (V. ročník 1985/86), ověřený zkušenostmi z několika pracovišť, že druhá

¹ Gregor, Miroslav: Stabilizace a její faktory (závěrečná zpráva z výzkumu), FF UJEP Brno 1979, str. 49. (Vzorek 1973: N=2424, n=1515; 1978: N=2393, n=1365).

² Burian, Antonín: K sociologickým problémům řídicí práce v zemědělství, MZVZ Praha 1984, str. 50—70 (1973: n=1161, 1979: n=1210).

³ Tamtéž, str. 30—34.

⁴ Diplomová práce E. Dvořáka, katedra ML sociologie FF UJEP 1986.

etapa úpravy mezd (ZEÚMS), jejímž účelem je posílit vliv materiální zainteresovanosti na výkon dělníků, je sice formálně plněna, že však ve skutečnosti o vyšší odměny rozhodují sociální vztahy na pracovišti. Toto pozorování podporuje jinde učiněný postřeh, že se u nás formální a neformální organizace pracovníků od sebe odpoutaly a našly formu soužití v jakési distanční symbióze: obě sféry si nalézají možnosti nezávislého uplatnění bez konfliktů.

Co se tedy děje s postoji k práci tam, kde pracovníci podávají právě takový výkon, aby nebyly nesnáze ani na pracovišti, ani doma? Je obecně přijímána teze, že roste váha mimopracovních aktivit (volný čas, ale také „druhý pracovní okruh“). Obtížnější bude doložit, že obecné mínění nedoceňuje zájem pracovníků o dobrý průběh práce, o vykonání dobrého a ukončeného díla, o seberealizaci v práci. V přednáškách pro střední kádry v průmyslu jsem několikrát položil otázku, co v práci nejvíce těší, jednak přímo, jednak projekčně za spolupracovníky a za podřízené. Zajímavý výsledek: dobrá práce hraje při odpovědi za sebe prvořadou roli, u kolegů je důležitá, ale váha příjmů také, u podřízených rozhoduje příjem. Zaběhnutá optika zdůrazňuje příjem, ale při sebestylizaci se objevuje poněkud stydlivé přiznání důležitosti dobré práce. Toto pozorování není sice „statisticky významné“, ale považuji je za symptomatické podobně jako dvě nezávislá pozorování z diplomových prací o absolventech učebních oborů s maturitou. Přirozeně, že jim vadí, že jsou odměňováni stejně nebo dokonce někdy i hůře než absolventi oborů s kratší učební dobou. Ale ještě více si stěžují na to, že nedostávají práci, při níž by byly využity jejich vědomosti a dovednosti.⁵

Výzkum ve strojírenském podniku z roku 1984 přinesl mimo jiné tři zjištění, která považuji v souvislosti těchto úvah za zajímavá. V oblasti péče o pracovníky vytvořila faktorová analýza z proměnných týkajících se důležitosti jednotlivých složek péče dvě skupiny. Jako jednoznačně důležitější byly označeny položky seskupené do faktoru označeného „péče o pracovníky v práci“ (pracovní prostředí, péče o zdraví a bezpečnost, hygienická zařízení, šatny). Jako méně důležité jsou hodnoceny položky druhého faktoru — okruhu „péče mimo práci“ (stravování, vzdělání, byty, rekreace, předškolní zařízení). I v tomto se jeví náznak oddělení práce a mimopracovního života a důraz na svébytné kvality samotné práce.

Druhý poznatek upřesnil známou věc, že zajímavost práce vysoce koreluje se spokojeností v práci — obvykle bývá koeficient pořadové korelace podle Spearmana kolem 0,4. Vícenásobná regresní analýza určila nejvyšší regresní koeficienty takto: zajímavost práce 0,35, technologická příprava 0,12, výdělek a využití schopností shodně 0,09, prostředí 0,07 atd. To znamená, že se celková spokojenost s prací zvýší o více než třetinu stupně na sedmibodové škále, jestliže se zvýší zajímavost práce o jeden stupeň, ale jen o jedenáctinu stupně, zvýší-li se o stupeň spokojenost s výdělkem.

Konečně snad nejpozoruhodnější je, že podle názoru respondentů záleží pracovníkům na podniku podstatně více než podniku na nich, a že jediný

⁵ Diplomové práce R. Kosečka a Z. Rouse, katedra ML sociologie FF UJEP 1986.

způsob, kterým dává podnik najevo svůj zájem o pracovníky je, že jim dává mzdu. Regresní analýza přinesla ještě výraznější výsledky než u celkové spokojenosti — koeficienty vysvětlující postoj k podniku jsou u zajímavosti práce 0,39, u spokojenosti s prostředím — 0,20 (nejen nečekaně mnoho, ale také nečekaně nepřímý vztah: komu záleží na podniku, tomu tolik nevádí neuspokojivé prostředí), podobně spokojenost se spravedlivostí odměňování má —0,08, možnost získat lepší práci v okolí —0,09, spokojenost s organizací práce 0,09, a teprve teď se v seřazení podle výše koeficientu objevuje výdělek s 0,08. Naopak u vztahu podniku k pracovníkům je regresní koeficient u výdělku 0,21, u spravedlivosti odměňování 0,13, u zajímavosti práce jen 0,11, u celkové spokojenosti 0,13. Další koeficienty jsou menší než 0,1.⁶

Z Á V Ě R Y

Jsou náznaky, že materiální zainteresovanost nemá dnes zdaleka tak silný stimulační účinek pro dosahování požadovaného pracovního chování, jak se obecně předpokládá. Stimulačního efektu, potřebného pro intenzifikaci práce, lze dosáhnout dvojí cestou — výraznou denivelizací odměn nebo orientací na společenskou i osobní seberealizaci v práci. Alespoň u některých kategorií pracovníků jsou pro odpovídající organizační formy (typ „trh“ a typ „velký diferencovaný organický celek“) subjektivní předpoklady. Zdá se však, že alespoň část růstu zájmu o pracovní seberealizaci je způsobena příjmovou nivelizací a malou zajímavostí spotřební nabídky (typ „hrubá výroba“), takže nelze s jistotou říci, neklesne-li, dojde-li k příjmové denivelizaci.

VERÄNDERUNGEN IN DEN ERWARTUNGEN DER ARBEIT GEGENÜBER

Die Nivellierung der Einkommen und die unklare Verbindung der Geldbelohnung mit der Leistung unterstützen offensichtlich das festgestellte Wachstum des Interesses der Werktätigen für die Selbstverwirklichung in der Arbeit. In dem Interesse um die Selbstverwirklichung kann man die Stütze der Arbeitsintensifizierung suchen, es stellt sich jedoch die Frage, ob es nicht durch die notwendige Erneuerung einer deutlichen und differenzierten Belohnung nach Leistung geschwächt wird.

⁶ Gregor, Miroslav: Výzkum postojů k práci (závěrečná zpráva k výzkumu), FF UJEP Brno 1985.