

atd., aniž by, jako v případě představitele KSČM, reflektovali odlišnou (nebo shodnou?) politickou platformu.

X X X

Jak dokazují naše zkušenosti i poznatky, také při demonstracích na náměstích lze využít postupů sociologického zkoumání k získání informací využitelných v politické praxi. Zejména pokud si dokážeme uvědomit a respektovat zvláštnosti těchto akcí. Mimo jiné i vzpomínanou „neurčitost“ počtu účastníků, danou otevřeností prostoru městských ulic a náměstí. V tomto ohledu představuje dejme tomu obecnostvo v sálech, na stadiónech či amfiteátrech přece jen přehlednější a snáze identifikovatelné společenství.

Snad ještě závažnější ovšem zůstává otázka vyrovnání se s davovou atmosférou těchto shromáždění. V každém případě se dá očekávat, že v nových poměrech se takovéto akce mohou stát častým jevem. Přitom jejich společenský a politický význam zdaleka nemusí odpovídat pouze počtům výskytu konání nebo účastníků. Neměly by tedy zůstat stranou pozornosti ani sociologů.

Miroslav Foret

SOCIOLOGIE PRÁCE A PRŮMYSLU Z FUNKCIONALISTICKÉHO POHLEDU

Širší sociologická veřejnost se po roce 1989 začala postupně seznamovat s tím, jakým způsobem se snaží uchopit sociální realitu odlišná sociologická paradigmatata. Jednou z prvních příležitostí byla v tomto ohledu vystoupení profesora Sudy z University of Pittsburgh v Pensylvánii v USA. Od jeho přednášek v Sociologickém ústavu v Praze již uběhl nějaký čas. Vracím se k nim však jako k přehlednému příkladu použití funkcionalistického paradigmatu v sociologii práce a průmyslu. I když obsahovaly informaci o pojetí práce a její organizace i v dalších sociologických paradigmatatech, vycházely programově z Talcotta Parsonse.

I když je Parsonsova koncepce společnosti v akademické obci pochopitelně známá, shrnuji pro ucelenost výkladu některá její základní východiska. Podle Parsonse je „společnost teoreticky i prakticky sítí diferencovaných podsystémů, nacházejících se vzájemně ve velmi složitých vztazích“. Tyto společenské systémy jsou současně systémy jednání a jejich fungování lze chápat jako posloupnost fází a jednotlivé skladební prvky systémů přiřadit jedné ze čtyř základních funkcí, které jsou vlastní každému systému jednání.

V Parsonsově pojetí je každý typ společenského jednání v rámci systému podřízen různým funkcím, které Parsons seskupuje do 4 základních kategorií. Tyto kategorie vznikají kombinací dvou dichotomizujících pohledů. Podle jednoho každé jednání v systému má rozdílné vnitřní a vnější důsledky, podle druhého je každé toto jednání buď instrumentální (k dosažení cíle), nebo představuje cíl samo o sobě. Výsledkem jsou následující kategorie funkcí:

1. „adaptation“, neboli přizpůsobení se společnosti vnějším podmínkám (jednání zaměřené na vnějšek a instrumentální)
2. „goal attainment“, neboli dosahování cílů (jednání zaměřené na vnějšek a představující cíl sám o sobě)
3. „integration“, jakožto absorbování jedince nebo sociální skupiny společenským systémem (jednání zaměřené dovnitř a představující cíl sám o sobě)
4. „latency“, čili vytváření hodnot a vzorů jednání, odstraňování napětí a dosahování konsensu (instrumentální jednání dovnitř).

V tomto schématu je místo práce ve společenském systému spojováno s realizací adaptační funkce. V institucionální rovině sem patří všechny „work organizations“

(nejobecnější výraz pro instituci, v níž je realizována nějaká pracovní činnost, zatímco "enterprise" je chápán spíše ve smyslu své produkce, "corporation" či "firm" spíše ve vztahu k vlastnictví a "plant" jako závod, konkrétní dílna). Zatímco například banky a státní správa patří ke kategorii funkcí dosahování cílů, soudy, nemocnice a politické strany k integračním funkcím a školy spolu s církvemi ke skupině funkcí sloužících odstraňování napětí a dosahování konsensu.

Předmětem sociologie práce je tedy, v pojetí tohoto paradigmatu, celá problematika toho, jak práce uvádí jedince i sociální skupiny do společenských vztahů a adaptuje je na život ve společnosti. A to jak v samotném místě práce, tak i v širší společnosti. Přitom, jak profesor Suda zdůraznil, váže se práce nejen k adaptačním, ale i k integračním (adaptovaný pracovník je i integrován) funkcím a sehrává významnou roli i při dosahování konsensu. Respektive se pozornost zaměřuje i na procesy tento konsensus narušující, stejně jako na procesy narušující integraci.

Pracovní vztahy jsou pro člověka zdrojem jeho identity a prostředkem (způsobem) zařazení do společnosti. Ovlivňují chování jedinců a sociálních skupin v politickém životě, jsou zdrojem významných sociálních konfliktů a rozporů, modifikují způsob existence řady institucí i mimo sféru práce (např. rodinu) a jsou též v naší epoše polem modernizace jakožto společenské změny vestavěné do systému. Tak se vlastně práce dotýká všech čtyř Parsonsem vymezených kategorií funkcí. Přednášky profesora Suda se soustřeďovaly právě na zasahování pracovního jednání ze sféry "adaptation" do sfér zbývajících funkcí.

Ve vztahu k "integration" se profesor Suda soustředil především na problematiku práce jako zdroje integrity člověka a na poměr práce k instituci rodiny. Organizace práce determinuje společenské vztahy — pracovní vztahy jsou pro člověka jedním ze základních zdrojů vlastní identity (ne nadarmo je otázka "what do you do for living" jednou z prvních při navazování konverzace mezi Američany), ale také jedním z nejdůležitějších pořádacích principů "life cycle" každého jedince. Ztráta ekonomické nezávislosti, která je s prací spojená, vede k dezintegraci a vytváří živnou půdu pro totalitarismus. V této souvislosti byly citovány výsledky výzkumů z Velké Británie, podle nichž dělníci v oborech a oblastech s vysokou nejistotou pracovního místa jsou náchylnější k „sociálně infantilnímu“ chování (náklady zbytečných konzumních předmětů, militantní sportovní fandovství). Protože nemohou rozhodovat o podstatných věcech svého života, zabývají se věcmi nepodstatnými.

K tomu se váže problém dělby práce a odcizení s ní spojeného. Zejména v tom ohledu, v kterém současná technologie blokuje lidem (ale stejným způsobem může působit i organizace práce) možnost kontroly nad prací a nad vlastním životem. Zde se ovšem upozorňuje, že uspokojení z práce je podmíněno nejen těmito skutečnostmi, ale i hodnotovými orientacemi. A také na to, že se společnost ve Spojených státech vrací k seberealizační motivaci, která byla v nedávné minulosti vyměněna za motivaci finanční. Avšak i zde je vazba na dělbu práce, která podmiňuje možnou míru seberealizace. Je to vyjádřeno i rozlišováním mezi "career" a "job" a seberealizační motivace je vlastní spíše těm, kdo jsou označováni jako "professional" (lékaři, vědci, právníci, učitelé ap.), nebo na toto označení aspirují (odborné zdravotní sestry). Dochází tak k polaritě od těch, jejichž život je v práci až k těm, „jejichž život začíná až po práci“.

Významným zdrojem pracovní motivace tak stále zůstává také ve Spojených státech rodina a snaha zajistit jí odpovídající životní úroveň, stejně jako snaha poskytnout dětem vzdělání. Současný způsob práce ovšem rodinu silně zasáhl, přičemž omezil i její funkce v pracovním procesu. Rodina zůstává v průmyslové společnosti poslední baštou nekalkulujících vztahů, místem, kam člověk patří, aniž by o to musel svým výkonem usilovat a zasloužit si to (bez imperativu racionality, která ve společnosti přetváří všechny vztahy na vztahy smluvní). Rozpad rodinné profesionální tradice charakteristické pro tradiční společnost má ovšem za následek neurčitost životní kariéry, která dostává aspekt svobodné volby, ale současně se projevuje kulturní nevyhraněností. Neurčitost životní kariéry se projevuje tím, že dává prostor pro rodinu založenou na romantické lásce, neboť není nutná racionální volba partnera podle jeho přínosu do rodinného hospodářství.

Značnou pozornost věnoval profesor Suda přesahu práce do kategorie funkcí

“goal attainment”, neboli dosahování (artikulovaných) cílů. Zejména vztahu práce a politiky, ale také rozporům zájmů, které zde vznikají. Odcizení v práci vede k poklesu politické aktivity. Není to tedy jen otázka pracovní spokojenosti, ale i toho, do jaké míry se jedinec cítí být členem společnosti a jak je politicky aktivní. Podle Inkelese má organizace práce vliv na politické chování pracovníků a továrna je podle něho prostředím, vychovávajícím k vlastnostem, o které se opírá každá totalita. Totiž k disciplíně, k návyku, že vše vyřeší někdo jiný, k dispozici čekat pasivně na příkazy a k návyku, že všechna důležitá rozhodnutí jsou přijímána mimo vlastní kontrolu.

V této souvislosti upozornil profesor Suda i na názor Hannah Arendtové, která popisovala, jak dělníci práce zbavovala člověka mravní odpovědnosti v mašinerii německých vyhlazovacích táborů za druhé světové války (někdo objednával cyklon B, někdo vypravoval transporty a všichni plnili výkonně své úkoly, aniž měli před očima výsledek své činnosti).

Z rozdílných zájmů subjektů pramenící rozpory (při dosahování cílů) mohou narušovat integraci i konsens a je velmi důležité pro společnost, aby existovala pluralita zájmových skupin. Ty se identifikují sdílenými potřebami a názory svých členů a ve společnosti působí jako “watchdogs”. Hlídkají, aby náklady za zisk (a to i širší společnosti) nebyly přenášeny jen na určité sociální skupiny, respektive tam, kde je to nezbytné, aby se této skupině dostalo od ostatních odškodnění. Optimální je, jestliže se ve společnosti rozpory vzájemně vyvažují, protínáním a křížením zmírňují, což se označuje jako “crosscutting”. Naopak je nevhodné, dochází-li k překrývání a tím zesilování rozporů (“overlap”). První případ lze dokumentovat na příkladu Švýcarska, kde se chudoba nesoustřeďuje mezi příslušníky jedné z mnoha národností či jednoho ze zde existujících náboženských vyznání. Druhý na příkladu Severního Irsku, popřípadě na “urban underclass” ve Spojených státech, který se rekrutuje převážně z občanů černé pleti (zároveň chudých, nezaměstnaných, negramotných).

Ke kategorii funkcí označované jako “latency” patří i systém společenského rozvrstvení. Pracovní činnost je pramenem zařazení člověka na společenské stupnici (souběžně s tím, jak určuje identitu každého jedince). Status jako vážnost (na rozdíl od “class” jako něčeho, co lze i zdědit a co také v řadě případů určuje status bez ohledu na realitu statusotvorných vlastností nositele) nekoreluje vždy s ekonomickými rozdíly, a proto se objevuje několik vysvětlení stratifikace založené na kritériu povolání.

Typický funkcionalistický názor považoval za klíč ke statusovému rozvrstvení profesí obtížnost práce a oběti s ní spojené, včetně toho, jak obtížné je při práci obstat (včetně obtížnosti přípravy na ni). To vychází z předpokladu, že je práce hodnocena ve svém vztahu k fungování systému společnosti a podle svého přínosu k zajištění tohoto fungování. Do jisté míry napačením tohoto stanoviska je názor, že prestiž i výše mzdy je u každé profese určena poměrem poptávky a nabídky na trhu, v řadě případů i vlivem intervence monopolu určitých odborových svazů. Proto i namáhavé, nebezpečné a pro fungování systému významné profese mají nižší status a mzdy (policisté, učitelé).

Pozornost, která byla věnována sociálním konfliktům, se soustřeďovala zejména na jejich vztah ke společenskému konsensu. Jako základní konflikt se pojímal konflikt mezi těmi, kdo mají právo organizovat práci, určovat pracovní úkoly a rozhodovat i o případném propuštění pracovníka. Tento konflikt je v pracovní činnosti vždy latentní a v zásadě jde spíše o konflikt s “authority” než o konflikt s “property”. To dovozoval profesor Suda i z nezdaru “bureaucratic economy” tzv. reálného socialismu. Právě byrokracie, která byla v minulosti chápána jako synonymum výkonnosti, se nyní jeví jako brzda jejího dalšího růstu. Moderní management je většinou založen na byrokratických principech, stejně jako je byrokracie spojena s masovou společností, s masovou výrobou a velkými průmyslovými podniky. Její nepružnost a obtížné přizpůsobování se vnějším vlivům je ovšem již dnes jejím handicapem. Navíc se v dnešním světě zdá méně přijatelný i princip, podle kterého jsou pracovníci vydáni na milost a nemilost neosobním silám, které nemožno kontrolovat a ovlivnit.

To vše vede k oživení myšlenkového proudu navazující na první impulsy Haw-

thornských experimentů Maya, Roethlisbergera a Dicksona. Zejména na jejich zjištění, že existuje silná potřeba pracovníka spolupodílet se v práci na svém osudu a že pracovní morálka a výkonnost se zvyšují s delegací práv rozhodovat o některých momentech práce a její organizace na jednotlivé pracovníky. Byl to i japonský impuls, který přinesl ve Spojených státech novou vlnu zájmu o problematiku člověka v pracovním procesu. Není bez zajímavosti, že například při „ocelové krizi“ v Pittsburchu, kdy došlo k redukci výroby a počtu pracovníků v ocelárnách asi o 60%, přežily jen ty podniky, které byly založeny na aplikaci japonského systému organizace práce.

V tomto směru existuje ve Spojených státech bohatá literatura spojená se jmény jako jsou Naisbitt, Peters, Waterman, Ouchi, ale i Toffler (vzpomeňme jen na jeho koncept „adhokracie“, pružného organizačního systému vytvářenému ad hoc k řešení problémů jakožto protikladu klasické byrokracie).

Petr Mareš