

Výrobní dělníci, industriální vztahy a sociální politika: základní orientace a postoje*

IRENA HRADECKÁ**

Sociologický ústav AV ČR, Praha

Workers, Industrial Relations and Social Politics: General Orientations and Attitudes

Abstract: While most of the recent industrial relations analyses have dealt with the positions and activities of managers, in the present research project, both workers and managers are considered in light of their opinion on the forms and functioning of the industrial relations. The aim of the main part of the project (a survey carried out in middle- and large-sized companies through an extended questionnaire, with 582 respondents) was to explore relations between the above mentioned issue and the political or socio-political orientations of the workers. This article presents the first results regarding the workers' attitudes.

Sociologický časopis, 1995, Vol. 31 (No. 4: 485-499)

Industriální vztahy jsou obvykle přiřazovány mezzostrukturální rovině, kde jsou pak chápány jako souhrnný termín, jímž se popisuje sociální klima vytvářené managementem, resp. podnikateli na jedné straně a pracovními silami a jejich reprezentanty na straně druhé. V makrorovině lze industriální vztahy vysvětlovat spíše jako určitý typ organizace (psaných a neformálních pravidel a předpisů) a jako typ politiky, kterou užívají podnikatelské svazy a vedení odborů při vzájemném jednání. (V České republice, podobně jako v dalších evropských zemích, ke jmenovaným „tradičním“ partnerům přistupuje v rámci tzv. tripartity i stát.)

V industriálních vztazích se vždy odrážejí problémy i tradice vycházející ze zájmového chování partnerů (ve smyslu „policy“), ať již v dlouhodobě nepřekonané antagonistické formě, či v kooperativnějším postoji směřujícím k řešení konfliktu.

Třežbaže je v současných analýzách industriálních vztahů – v souladu s trendy v zahraniční literatuře – věnována zpravidla větší pozornost změnám v postavení a v aktivitách manažerů, objektem prezentovaného výzkumného projektu („Industriální vztahy a politické orientace zaměstnanců a podnikatelů“, GA ČR 1993-1995) byla i populace zaměstnanců. Omezenost finančních zdrojů, jež by neumožnily pokrýt reprezentativním dotazníkovým šetřením celou populaci zaměstnanců, nás vedla k zúžení výběrového vzorku: obrátili jsme se na *výrobní dělníky* jako na skupinu zaměstnanců tradičně spjatou s utvářením industriálních vztahů. (Ze stejných důvodů a v zájmu zachování homogenity souboru usnadňující další statistické operace, byli v souboru zastoupeni pouze muži.)

*) Tento článek byl zpracován v rámci projektu „Industriální vztahy a politické orientace zaměstnanců a podnikatelů“, podpořeného Grantovou agenturou ČR pod číslem grantu 403/93/1095.

**) Veškerou korespondenci posílejte na adresu: PhDr. Irena Hradecká, Bedřichovská 1961, 182 00 Praha 8.

Výrobními dělníky přitom rozumíme ty manuální pracovníky, kteří se bezprostředně účastní na výrobním procesu, tedy na přidání hodnoty na zpracovaném materiálu či polotovaru, a tato hodnota je změřitelná. Tím se liší od tzv. režijních dělníků, kteří se podílejí na vytváření podmínek pro výrobu v podnicích. Zabezpečují chod výroby po technické (nikoliv po organizační) stránce – opravami a udržováním strojního vybavení i drobných a krátkodobých předmětů, rozvodem energie, vnitropodnikovou dopravou atd. U režijních pracovníků je tedy – na rozdíl od výrobních dělníků – obtížné exaktně prokázat podíl přidané hodnoty na konkrétním výrobku; režijní náklady jsou totiž společné pro více výrobků nebo výkonů.

Prostřednictvím tazatelské sítě Střediska empirických výzkumů bylo v roce 1994 realizováno dotazníkové šetření u 582 výrobních dělníků středních a velkých podniků (nad 25 zaměstnanců). Cílem bylo zjistit názory respondentů na *postavení zaměstnanců, jejich odměňování, difference v pracovních podmínkách, na organizační změny v podnicích po roce 1989, na změny ve způsobu řízení, na postavení odborů v podniku i obecně v demokratické společnosti, na skutečnou i žádoucí míru participace zaměstnanců, na roli státu a jednotlivce v tržním hospodářství*; důležitou úlohu, zejména při hledání statisticky významných korelací mezi jednotlivými postoji, má pak v dotazníku proměnná „*preference politické strany*“. Lze tedy říci, že se výrobní dělníci-respondenti vyjadřovali k formám a fungování *industriálních vztahů* jak v dimenzi konkrétního sociálního klimatu vlastního podniku, tak i v makrostrukturálním rozměru institucionalizovaného zájmového chování sociálních partnerů. Zároveň měl výzkum alespoň v základních rysech zjistit *politickou, resp. sociálněpolitickou orientaci výrobních dělníků* jako reprezentantů zaměstnanců. Vzájemné vazby mezi oběma rovinami (politickou a industriálně vztahovou) jsou zřejmé. Projekt tudíž mimo jiné vycházel z hypotézy, že mezi politickým systémem, sociální politikou, vrcholovými (institucionalizovanými) vztahy, podnikovou úrovní industriálních vztahů a aktéry industriálních vztahů s jejich politickou orientací existují vzájemné (zpětné) vazby. Při koncipování výzkumu jsme si ovšem byli vědomi, že jde o první, spíše „rekognoskační“ vstup do terénu. K odhalení hlubších souvislostí a řady jiných relevantních faktorů je třeba dalších výzkumů.

Některé výsledky vybraných okruhů výzkumu

1. Postavení zaměstnanců v podniku

1.1. Pracovní podmínky výrobních dělníků

Z odpovědí respondentů je zřejmé, že doby, kdy pracovníci standardního průmyslového podniku měli ve zdrcující většině uzavřenu se zaměstnavatelem *pracovní smlouvu* na dobu neurčitou, neodvratně končí. Ve sledovaném vzorku podniků totiž s nastupujícími pracovníky uzavírá údajně personální oddělení pracovní smlouvu na dobu určitou již v 45 %. „Výhodnější“ možnosti (z hlediska zaměstnavatele) v největší míře využívají majitelé menších firem, zejména společností s ručením omezeným (v 52 %; státní akciové společnosti 43 %, akciové společnosti bez státní účasti 40 %). Účast zahraničního kapitálu v podniku se v tomto směru neukázala jako signifikantní.

Sami dotázaní dělníci mají podepsanu trvalou pracovní smlouvu v 81 %. (Většina jich dosud disponuje pracovní smlouvou z minulých let.) Překvapivé ovšem je, že u respondentů, kteří mají se svým zaměstnavatelem uzavřenu *termínovanou* pracovní smlouvu, se nepotvrdil vcelku logický předpoklad silnějších obav z nezaměstnanosti.

Mnohem důležitějším faktorem je celková atmosféra v podniku: v této souvislosti např. jednoznačně záleží na tom, zda vedení uplatňuje novelu zákoníku práce a *mění* v širším měřítku trvalé pracovní smlouvy na smlouvy uzavírané na dobu určitou. Tam, kde k tomuto kroku vedení nepřikročilo, jsou obavy dělníků z případné nezaměstnanosti daleko nižší.

Poměrně velká část dotazníku byla věnována oblasti *odměňování*. Průměrný čistý měsíční příjem výrobních dělníků zkoumaného vzorku činil 5 784,- Kč. (To zhruba odpovídá tehdejšímu údajům oficiálních celostátních statistik.) Nejvyšších průměrných mezd dosahují hutníci, následují stavaři, pracovníci v dopravě a spojích, na třetím místě jsou dělníci ve strojírenství, relativně nejnižší výdělků jsme pak zaznamenali ve skupině oborů chemického, papírenského, sklářského, textilního, oděvního a potravinářského průmyslu. (U tří posledně jmenovaných oborů se pravděpodobně sekundárně projevuje značná feminizace se svým průvodním negativním vlivem na výši mezd.) Nejlépe platí své výrobní dělníky malé firmy do sta zaměstnanců, o něco hůře největší podniky zastoupené v našem výzkumu a na posledním místě jsou střední podniky zaměstnávající od sta do pěti set pracovníků. V pořadí firem podle formy vlastnictví jsou na prvním místě společnosti s ručením omezeným, na druhém pak akciové společnosti bez vlastnické účasti státu a na posledním státní akciové společnosti. Praha sice potvrdila své výjimečné výdělečné možnosti, u mimopražských respondentů nicméně nebyly zjištěny statisticky významné rozdíly z hlediska vlivu velikosti jejich obce na tamější průměrné mzdy. Úroveň odměňování ilustruje zjištění, že – přinejmenším u zkoumaného vzorku výrobních dělníků – *výše mzdy vůbec nezávisí na kvalifikaci pracovníka, ani na úrovni dosaženého vzdělání*. Nekvalifikovaní dělníci dokonce dosahovali nepatrně (byť statisticky nevýznamně) vyšších výdělků než jejich kvalifikovaní kolegové. Nelze vyloučit, že i z uvedeného důvodu není převážná většina (60 %) respondentů vůbec se mzdovým systémem spokojena.

Výsledky našich dřívějších i paralelně probíhajících výzkumů (nejen v malých a středních soukromých firmách [Hradecká, Vlášil 1993], ale i ve velkých podnicích dosud neprivatizovaných [Vlášil, Hradecká, Mazálková 1994]) svědčí o probíhajících zásadních změnách ve *formách odměňování*. Dochází k odklonu od úkolových mezd, a do určité míry i od mezd výkonových (s výjimkou obchodu, kde jsou zaměstnanci zainteresováni na obratu), jež jsou nahrazovány mzdou časovou, a hlavně smluvně sjednanou pevnou měsíční mzdou.¹ Uvedené tendence se do značné míry potvrdily i v našem souboru: časová mzda je skutečně nejčastěji používanou formou odměňování (v 36 %), teprve pak následují úkolová, resp. výkonová mzda. Smluvně sjednanou pevnou měsíční mzdou dostává 15 % respondentů. Uvážíme-li, že jde o *výrobní* dělníky, nikoli o *režijní*, je tento jev v pravém slova smyslu pozoruhodný.

Podle názoru respondentů by právě osobní výkonnost *měla mít* na výši jejich mzdy největší vliv („rozhodující“ nebo „značný“ v 96 %). *Ve skutečnosti* ho ale v takové míře

¹) Ani u časové mzdy ovšem výkon není zcela opomenut: zpravidla 20 až 30 % celkové mzdy dělníků tvoří pohyblivá složka, jejíž výši stanoví mistr s přihlédnutím k výkonu a kvalitě práce. Reforma mzdového systému probíhala v mnohých podnicích postupně, od jednoznačně výkonových tarifních mezd, přes časové až k individuálním, smluvním mzdám. Tento fakt zřejmě přispěl (spolu s relativní výhodností časových mezd v krizovém odbytovém období řady zejména velkých strojírenských podniků) k akceptaci nové formy odměňování jak ze strany řadových dělníků, tak i příslušných odborových organizací [Pollert, Hradecká 1994].

prokazuje méně často (v 66 %). Tomu odpovídá i naše výše zmíněné zjištění o relacích mzdy a kvalifikace ve sledovaném vzorku. V následující srovnávací tabulce stojí za povšimnutí téměř naprostá shoda v umístění jednotlivých faktorů: dalo by se předpokládat, že mzdový systém vcelku odpovídá představám dotázaných dělníků. Na přímo formulovanou otázku, nakolik jsou spokojeni se mzdovým systémem své firmy, však většinou odpovídají negativně.

Tabulka 1. Pořadí faktorů ovlivňujících výši mzdy ve skutečnosti a v idealizované podobě

Faktor	Pořadí	
	Skutečné	Ideální
Osobní výkonnost a odpovědnost	1.	1.
Úroveň kvalifikace	2.	3.
Pracovní podmínky	3.	2.
Počet let odpracovaných v podniku	4.	4.
Velikost rodiny, o kterou se pracovník stará	5.	5.

N = 561

Faktor „velikost rodiny, o kterou se pracovník stará“ označili tedy respondenti – podle očekávání – za relativně nejméně důležité z hlediska výše odměny. Připomeneme-li si, že soubor je tvořen výhradně muži, je svým způsobem překvapivé, že více než čtrnáct procent dotázaných tuto položku ještě dnes označuje za faktor, který by měl „rozhodující či značnou měrou“ výši mzdy ovlivňovat. Paternalistické chápání „mzdového zabezpečení“, jak bývalo často uplatňováno ve státních podnicích (kdy signifikantně nižší mzdy žen byly vedoucími pracovníky zcela oficiálně ospravedlňovány argumentem, že ony „přece neživí rodinu“), bude pravděpodobně přežívat ještě dlouho.

S platovými podmínkami obecně je spokojeno pouhých 37 % respondentů. (Zároveň se domnívají, že si za svou práci zaslouží plat v průměru o tři tisíce korun vyšší, než jaký dostávají.) Následující pořadí naznačuje, jak je zkoumaný soubor spokojen s jednotlivými aspekty pracovních podmínek:

Tabulka 2. Pořadí dílčích faktorů pracovních podmínek z hlediska spokojenosti dělníků

Pořadí	Faktor	Velmi/spíše spokojen
1.	S obsahem vykonávané práce	78 %
2.	Se vztahy mezi zaměstnanci	69 %
3.	Spokojenost s využitím vlastních schopností	67 %
4.	S osobním postavením v organizaci	60 %
5.	Se vztahem majitele/vedení k zaměstnancům	45 %
6.	S platovými podmínkami	37 %
7.	Se svými perspektivami do budoucna	34 %

N = 551

Přes určité dílčí výhrady je nicméně výrazná většina výrobních dělníků (72 %) celkově se svým zaměstnáním spokojena. V rámci celé ekonomicky aktivní populace patří nepochybně skupina výrobních dělníků k těm méně spokojeným. Dokazuje to i srovnání s výsledky nedávného výzkumu IVVM (94-21), který pro Českomoravskou komoru

odborových svazů zjišťoval v září loňského roku názory občanů na práci a zaměstnání. Celý zkoumaný soubor ekonomicky aktivních respondentů tam totiž vyjádřil spokojenost se svým nynějším zaměstnáním v 82 %, zatímco v dělnických profesích dosahovala spokojenost 73 %.

Relativně nadprůměrně spokojeni jsou podle našeho šetření výrobní dělníci z menších firem, zaměstnávajících méně než sto pracovníků (80 %).

Citovaný výzkum IVVM nabízí i srovnání v hodnocení vztahů zaměstnavatelů k zaměstnancům. V tomto ohledu jsou respondenti obou souborů v podstatě zajedno: vzorek manuálně pracujících populace (IVVM) hodnotí uvedené vztahy jako „velmi“ či „spíše“ dobré ve 42 %, reprezentanti výrobních dělníků jsou s nimi „velmi“ či „spíše“ spokojeni v 45 %. Výhrady k zaměstnavateli mají především výrobní dělníci z největších podniků (65 % nespokojeno), zatímco v podnicích s malým počtem zaměstnanců panuje příslovečná „pohoda“ vyjádřená přesně opačným poměrem relativních četností. Vztahy mezi výrobními dělníky a jejich zaměstnavateli tedy nejsou zcela uspokojivé, ale – jak uvidíme dále – v převážně většině ani výslovně konfliktní.

Zajímalo nás, v čem vlastně – podle názoru respondentů – spočívá *úspěch v práci*. Z jejich výpovědí vyplývá, že nejvíce závisí na osobním výkonu (resp. soutěživosti), na schopnosti prosadit se (i pomocí „ostrých loktů“), méně již na profesních znalostech a dovednostech, na spolupráci v pracovní skupině, ale i na dobrých vztazích s nadřízenými, a v omezené míře i na náhodě a štěstí.

1.2. Organizace a řízení podniku

V dotazníkovém šetření nebylo možno – v daných souvislostech – opominout oblast organizačních změn a posunů ve způsobech řízení v podnicích po roce 1989. Za zvlášť důležité jsme přitom považovali právě hodnocení tohoto vývoje řadovými zaměstnanci.

Podle názoru dotázaných dělníků došlo k zásadním změnám v organizační struktuře jen u 33 % podniků, zatímco v 46 % případů se organizační struktura nezměnila vůbec, nebo byly změny více méně nepodstatné. Zbytek dotázaných (21 %) uvedl, že „jejich“ podnik byl založen zcela nedávno anebo „že neví“. Je vcelku předvídatelné, že jako nejpružnější firmy z tohoto hlediska se opět prokázaly společnosti s ručením omezeným či neomezeným, následovány akciovými společnostmi bez kapitálové účasti státu. Relativně nejméně změn v organizační struktuře bylo reflektováno v akciových společnostech s většinovou nebo úplnou účastí státu („zásadní změny“ jen ve 32 %). Z průměru zjištěných dat nevybočovaly překvapivě podniky roztřídněné ani podle odvětví, ani podle počtu zaměstnanců, velikosti obce, účasti či absence zahraničního kapitálu.² Na druhé straně míra provedených organizačních změn v podniku dokonce ani žádným směrem neovlivnila (statisticky průkazně) celkovou spokojenost respondentů se svým zaměstnáním.

Otevřenou otázku, v níž byli respondenti požádáni, aby se pokusili popsat posun ve *způsobu řízení*, pokud jej u svých nadřízených po roce 1989 zaznamenali, ponechali někteří z nich (přes 13 %) bez odpovědi, popřípadě (ve 48 %) odpověděli, že v tomto smyslu u nich v podniku k žádným změnám nedošlo. Z ostatních odpovědí vyplývá, že nejčastěji jde podle jejich názoru o nové, progresivní formy řízení, které vedou k větší

² To poněkud odporuje výsledkům našich předchozích výzkumů prokazujícím významné rozdíly v tempu a razanci organizačních změn mezi českými a kapitálově smíšenými či výhradně zahraničními firmami v České republice [Pollert, Hradecká 1994; Hradecká 1994a].

samostatnosti pracovníků (30 %) a k vyšším nárokům především na kvalitu práce (24 %). Nejde ale výhradně o změny k lepšímu: část respondentů (9 %) si např. stěžuje na zhoršené jednání svých nadřízených, další (8 %), že jejich současní nadřízení jakékoliv řídicí a organizační schopnosti postrádají, nebo že vidí jen své zisky a svůj prospěch (7 %). Zastoupení ostatních odpovědí (např. že došlo k celkové výměně vedení, že se zlepšily pracovní podmínky ap.) bylo nevýznamné (kolem 5 %).

Kritičnost předchozích výroků naznačuje, že mezi řadovými a vedoucími pracovníky nepanuje všude harmonie. Výskyt skutečných konfliktů, resp. závažných *rozporů mezi zaměstnanci a vedením*, popř. majitelem, sledovala další otázka. Naprostá většina dotázaných (67 %) se vyjádřila, že v jejich podniku k žádným podobným rozporům nedošlo. Pokud se na půdě podniku objevily názorové neshody mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem, relativně nejčastěji se týkaly mezd (15 %). Četnost všech ostatních uváděných příčin drobných konfliktů byla mizivá (méně než 4 %). Pro ilustraci, šlo například o rozpory uvnitř vedení, propuštění zaměstnanců, pracovní prostředí, personální obsazení vedení podniku, způsob řízení, výrobní, ekonomickou strategii, omezenou komunikaci s podřízenými apod.

1.3. Odborová organizace v podniku

Zatím jsme se zabývali dílčími charakteristikami a určitými aspekty vzájemných vztahů mezi dvěma *aktéry industriálních vztahů v podniku* – zaměstnanci a zaměstnavateli. V této souvislosti je nezbytné zmínit se i o pozici a fungování *odborů* na půdě podniku.

Ve více než jedné čtvrtině podniků základní organizace příslušného odborového svazu *není* – podle sdělení respondentů – *ustavena*. Více než polovina dotázaných dělníků (51 %) si stěžuje, že v jejich podniku odborová organizace sice existuje, ale *funguje* naprosto *nedostatečně*. Jen 22 % respondentů uvedlo, že jejich organizace *pracuje dobře*. Např. 95 % dělníků z hutí potvrdilo, že u nich odbory existují; 60 % jich ale zároveň příslušnou organizaci označilo za nefunkční. Naproti tomu ve stavebnictví, v dopravě a spojích v plných 44 % firem už odbory údajně nepracují vůbec.

Důležitým činitelem podmiňujícím existenci odborové organizace je velikost firmy. I náš výzkum potvrdil, že nejméně organizací najdeme v malých podnicích, v tomto případě do sta zaměstnanců: zde se odborově sdružuje jen 26 % zaměstnanců. V podnicích s méně než pěti sty zaměstnanci jsou odborové organizace z 85 % a v největších podnicích v plných 97 %.

Jaké mohou být *důvody absence* základní odborové organizace v příslušných podnicích? Nejčastěji její ustavení zaměstnanci ani nepožadují (57 %), v mnoha dalších případech (33 %) se nemohou najít vhodní (a ochotní) organizátoři. Mnohdy je odborovými funkcionáři uváděn jako jeden z hlavních důvodů odpor zaměstnavatele (rozumí se „soukromníka“) vůči ustavení odborové organizace v jeho podniku. Respondenti uvednou překážku uvádějí v necelých deseti procentech.

V podnicích, kde není založena odborová organizace, často sám zaměstnavatel kompenzuje svým pracovníkům určité výhody, o něž by jinak – bez kolektivní smlouvy – přišli (např. o dodatkovou dovolenou apod.). Svědčí o tom i výpovědi dotázaných dělníků: zaměstnavatel příslušné výhody poskytuje, nebo poskytnutí výhod již přislíbil v 67 % případů.

Jaká je ale skutečná *odborová organizovanost* v rámci výběrového souboru? Téměř 62 % respondentů je členem odborové organizace. Jak odpovídá i některým předchozím zjištěním, nejvíce odborářů najdeme mezi hutníky (80 %), nejméně ve

stavebnictví, v dopravě a spojích (43 %). Určité předpoklady k rozložení míry organizovanosti lze hledat i v samotném charakteru výroby ve jmenovaných sektorech: tam, kde je dán větší soustředěním pracovníků na místě, panuje obvykle i větší soudržnost a solidarita. V odborech se častěji sdružují starší dělníci (v kategorii 45 až 59 let je organizovanost nejvyšší – 68 %), a ti, kteří sympatizují spíše s opozičními politickými stranami (71 %) nebo kteří nepocítují sympatie k žádné z politických stran v ČR (60 %).

Mezi příčinami, které figurují v odpovědích na otázku, *proč* respondent do odborů nevstoupil, se nejčastěji objevuje „odborní nejsou v podniku ustaveny“ (30 %), „nemá to smysl“ (22 %), „nikdy jsem nebyl v odborech organizován“ (15 %) a „byla by to zbytečná investice“ (8 %). Následující kapitola ukáže, zda se mezi respondenty vyskytují podobně skeptické názory i při hodnocení odborů v obecnější rovině.

2. Odbory a participace zaměstnanců

Třebaže dotázaní dělníci zřejmě do jisté míry přestávají věřit (65 %), že by odbory při současných pravomocích mohly skutečně zaměstnancům pomáhat, přesto zásadně (60 %) odmítají tvrzení, že odbory neposkytují vlastně žádné výhody, a není tedy důvod se v nich organizovat. V tomto postoji významněji diferencuje jen věk respondentů (starší z nich více v odbory většinou osvědčují), zatímco vzdělání, a dokonce i preference politických stran jsou v této souvislosti indiferentní. O nemohoucnosti odborů za současné situace je přesvědčeno daleko více nečlenů odborů (82 %) než jejich členů (55 %). (S velkou pravděpodobností se tak sami utvrzují ve správnosti svého rozhodnutí do odborů nevstoupit.)

Nepřehlédnutelná většina respondentů (83 %), a to bez ohledu na věk, vzdělání i na to, zda jsou nebo nejsou členy odborů, se přiklonila k poměrně radikálnímu tvrzení, že odbory postupují vůči managementu a zaměstnavatelům málo razantně. Tento postoj je zvláště výrazný u dělníků celkově nespokojených se svým zaměstnáním (s pravděpodobným efektem zpětné vazby), a u sympatizantů opozičních politických stran. Je také poměrně rovnoměrně rozšířený ve všech sledovaných odvětvích a oborech, jak ve velkých, tak i v malých podnicích, nerozhoduje ani typ vlastnictví podniku (státní, nestátní a.s., společnost s r.o. atd.). K další radikalizaci uvedeného přesvědčení dochází zjevně tam, kde má podnik vážnější problémy, či dokonce spěje k bankrotu. Naopak ke zklidnění vztahů zaměstnanců k managementu zcela průkazně přispívá fakt, že v daném podniku je odborová organizace nejen ustavena, ale také *dobře pracuje*.

Podobný vliv výše uvedených faktorů na utváření postojů a názorů dělníků vztahujících se k postavení a úloze odborů ve společnosti, se projevil i u řady dalších tvrzení, jež jsme respondentům předložili k posouzení. Ti se ve své většině shodli na tom, že odbory jsou nezbytnou součástí demokratické společnosti a potřebnou zárukou pracovních a zaměstnaneckých práv. Zároveň odmítli názor, že odbory jsou politický přežitek a brzda ekonomického rozvoje. Nejsilněji a v jistém smyslu varovně se opět projevil vliv existující a fungující vlastní odborové organizace na míru souhlasu s katastrofickou vizí naznačující, že sociální smír se už dlouho neudrží a že napětí ve společnosti poroste. Relativně nejméně zastánců totiž našla mezi respondenty z podniků, kde odborová organizace *vůbec není ustavena* (50 %), zatímco v podnicích s dobře fungující organizací je už dělníků s podobným přesvědčením 65 % a u firem s nedostatečně fungujícími odbory jejich počet stoupl až na 72 %. Zdá se, že mnozí odboroví funkcionáři si ani neuvedomují, jak velkou zodpovědnost před svými členy mají, a jak křehké jsou hranice únosnosti ideologické propagandy zaměřené proti ostatním sociálním partnerům.

Kladnou či zápornou odezvu mezi respondenty měl vyvolat blok tvrzení týkajících se principů *industriální participace a demokracie*.

Zdalo by se, že výrok – jako stvořený pro ústa arogantního nadřízeného – připomínající, že řadoví pracovníci jsou v podniku na práci, ne na diskuse, respondenty spíše pobouří a budou s ním souhlasit nanejvýš s výhradami. Buďto se pracovní disciplína dělníků natolik zlepšila, nebo jsou si přinejmenším svých povinností na pracovišti do té míry vědomi, že nemohou „veřejně“ připustit opak; v každém případě je podíl souhlasných odpovědí překvapivě vysoký (77 %). V tomto případě nehraje roli ani politická orientace respondentů, ani jejich věk, vzdělání či členství v odborech. Za zmínku ovšem stojí zjištění, že *celkově nespokojení* pracovníci (mezi nimiž se nepochybně najdou i typičtí kverulanti) se na rozdíl od svých spokojených kolegů častěji nechtějí s tímto tvrzením ztotožnit (30 % versus 20 %). U žádného z následujících výroků se podobná vazba neprokázala.

Přímou souvislost mezi manifestovaným postojem respondentů k participaci pracovníků a jejich *politickou orientací* je možno statisticky podložit jen u tvrzení (dnes již téměř „okřídleného“ častými citacemi odborovými předáky), že „demokracie končí před branami podniku“. Sympatizanti opozičních politických stran projevili souhlas v 57 %, respondenti, kteří nemají důvěru v žádnou z našich politických stran, jsou ještě skeptičtější (64 %). Dělníci orientovaní shodně s koaličními politickými stranami naproti tomu s výrokem souhlasí jen ve 43 %. Věk ani vzdělání či členství v odborech tu opět není signifikantní. O striktním *rozdělení rolí mezi podnikateli* (kteří „investují a zaměstnávají pracovníky“) a *zaměstnanci* („ti nemají co do toho mluvit“) uvažovali respondenti zřejmě spíše jako o realitě dneška než jako o jakémsi normativu. To může být podle našeho názoru jedním z možných vysvětlení jejich nadpolovičního souhlasu (54 %).

Ještě pregnatněji je formulováno další tvrzení týkající se *participace pracovníků na rozhodování v podniku*: „Management možná rozhoduje dobře, ale bez řadových zaměstnanců...“. Více než tři čtvrtiny (77 %) dotázaných dělníků je téhož názoru. (A znovu zde nenacházíme difference z hlediska politické orientace, organizovanosti v odborech, věku, vzdělání atd.)

Příznaky a hlavně důsledky jisté přehlcenosti dnešních dnů politikou, projevující se tím, že „člověk se stává apolitickým a apatickým i v podniku“, pociťuje výrazná většina dotazovaných výrobních dělníků (78 %). Věk přitom nerozhoduje, postoj je spíše dán úrovní vzdělání a základní politickou orientací respondenta. Vzdělání podle našeho názoru posiluje osobní aktivitu (a odvozeně i „političnost“) především tím, že umožňuje svou podstatou snáze pochopit složitost politických a ekonomických změn v naší společnosti. Neschopnost orientovat se v dnešním světě vede automaticky k pasivitě, apatii a apolitičnosti. Vínou za ně ale nelze klást jen na vnější faktory.

3. Úloha státu a jednotlivce v tržním hospodářství

Údaje z pravidelných výzkumů veřejného mínění i vlastní zkušenost z předchozích šetření už předem signalizovaly, že uvnitř kategorie výrobních dělníků nenalezneme mnoho takových, kteří by svými názory a postoji jednoznačně odpovídali ideálním typům zastávce *liberalismu* (svobodného, „tržního“ rozdělování zdrojů a statků) nebo *státního paternalismu* (redistribuce zdrojů a statků státem s cílem korigovat „nedostatky“ tržního mechanismu ve jménu tzv. sociální spravedlnosti).

Výsledky dotazníkového šetření naznačují, že výrobní dělníci řadou svých postojů inklinují k druhé ze jmenovaných orientací, často ale ve specifické (a někdy nekonzis-

tentní) formě obsahující některé prvky svou podstatou ryze liberalistické, či spíše konzervativní.

Respondenti totiž převážně akceptují *tržní hospodářství* (byť se silně zdůrazněnou rovností občanů v přístupu na trh) a zároveň odmítají, že by bylo v rozporu s principem sociální spravedlnosti (55 %). Plně se ztotožňují s principy *subsidiarity* („Člověk odpovídá sám za svůj osud“ – v 77 %, „Problémy, které dokáže řešit jednotlivce, by neměly rozhodovat společenské orgány“ – 81 %). Od ideje sociálně tržního hospodářství se viditelně vzdalují svým výrazným příklonem k *paternalistickému pojetí státu*. Chtějí, aby stát vytvářel jistoty proti hospodářským a sociálním rizikům (85 %), aby mimo jiné korigoval např. nadměrné tržní příjmy (60 %). Lidská práva také podle jejich názoru (v 90 %) zahrnují nejen právní ochranu občana, ale i jeho širokou *ochranu sociální*. Mají-li však postavit vedle sebe tržní hospodářství, individuální svobodu, např. v podnikání, a principy sociální spravedlnosti, jsou – zdá se – trochu na vahách. Nakonec se, v mírné převaze, rozhodnou pro alternativu možného spojení obou principů. (Na zásadní harmonii demokracie a trhu se ostatně shoduje široké spektrum populace, zahrnující stoupence levice i pravice [Večerník 1993: 191].)

Co se týče *solidarity*, „zejména s ekonomicky slabšími spoluobčany“, dělníci vcelku splnili očekávání, když souhlasili v 73 %.

O tom, jak krátkou historickou paměť máme, svědčí odpovědi dělníků v reakci na poslední předložený výrok. Nadpoloviční většina (62 %) totiž už dnes nevěří varování, že: „Tomu, kdo v tísní volá na pomoc stát, se dostane státních zásahů i tehdy, kdy už po nich volat nebude...“.

4. Politické orientace výrobních dělníků

Zjišťování politických postojů určité společenské či profesní skupiny je pro každého výzkumníka bezpochyby přitažlivé. Jakkoliv nebylo naším záměrem učinit toto téma stěžejním, některé zachycené souvislosti mezi politickou orientací výrobních dělníků a jejich názory např. na odbory či na úlohu jednotlivce a státu v tržním hospodářství vyběží alespoň ke stručné, ilustrativní prezentaci.

Základní informaci o rozložení politických preferencí u výrobních dělníků poskytuje tabulka 3 (příloha). Rozdíl v četnosti kategorií příznivců ODS a ČSSD byl ještě menší, než jsme očekávali (jen 0,9 % ve prospěch ODS); překvapivý je i vysoký počet preferenčních hlasů (16,2 %) pro Občanskou demokratickou alianci (která pravděpodobně i u sledované části populace v následném období zaznamenala pokles), a hlavně vysoký podíl těch respondentů, u nichž *žádná* z našich politických stran sympatie ani důvěru nevzbuzuje (17,7 %). Tento údaj ostatně koresponduje s naším předchozím zjištěním o silících tendencích k apatii a apolitičnosti dělníků v podniku i mimo něj.

Hlavním cílem této dílčí analýzy³ bylo zachytit, do jaké míry diferencují (a kdy se naopak sbližují) postoje jednotlivých kategorií souboru podle jejich politického přesvěd-

³) Protože clusterová ani faktorová analýza nepřinesly výraznější výsledky, opíráme se při hledání statisticky významných diferencí o vícenásobnou analýzu variance. Pracovali jsme přitom s agregovanými kategoriemi „koalice“ (ODS, ODA, KDU-ČSL, KDS), „radikální opozice“, do níž jsme zařadili stoupence SPR-RSČ, LB, SLB, KSČM, SDL a DEU, a „umírněné opozice“ zahrnující zbývající politické strany. Samostatná zůstává kategorie respondentů, kteří výslovně odpověděli, že žádná politická strana u nich nevzbuzuje sympatie a důvěru („žádná“). Postojová

čení v odpovědích na bloky otázek pokrývajících obecně názory na odbory ve společnosti a na úlohu státu a jednotlivce v tržním hospodářství.

Tabulka 4 (příloha) s ilustrativním grafem přibližuje rozložení názorů daných skupin respondentů na *pozici a úlohu odborů* v naší společnosti. Nejvýraznější difference jsou zřejmé ve vizi dalšího vývoje vztahů mezi sociálními partnery. Zatímco stoupenci koalice projevíli relativně největší optimismus, resp. míru nesouhlasu s tvrzením, že „Dosavadní sociální smír se už dlouho neudrží a že napětí ve společnosti poroste“ (50 %), jejich názoroví protivníci, radikální oponenti, mají ze společenské tenze mnohem silnější obavy (78 %). Přihlédneme-li k odpovědím i v dalších otázkách bloku zaměřeného na postavení a úlohu odborů, jeví se stoupenci koaličních stran ve svých názorech jako vcelku konzistentní. To už nelze jednoznačně tvrdit o příznivcích opozice, ať již umírněné či radikální. Výrobní dělníci, kteří nechovají sympatie k žádné z politických stran, se svými postoji k odborům nejčastěji přiklání k názorům skupiny stoupenců umírněné opozice. V ostatních zkoumaných oblastech se projevíli spíše diverzifikovaně.

Za zmínku ale stojí i dvě další položky, resp. tvrzení, v jejichž hodnocení se soubor z hlediska politických postojů neprofiloval: „Odbory při současných pravomocích nic nezmohou, zaměstnancům nepomohou“ (66 % souhlasí) a „Odbory postupují vůči managementu a zaměstnavatelům málo razantně“ (83 % souhlasí). Respondenti zde zřejmě vystupují především *jako dělníci*, nikoli jako stoupenci určité politické strany. V tomto smyslu také není moudré podceňovat jejich latentní solidaritu: nejen odborově organizované, ale i případné spontánní protestní akce, stejně tak jako cílené aktivity vedení odborů v zájmu zvýšení jejich pravomocí by u této části populace mohly najít kladnou odezvu a podporu.

O silných kořenech *paternalismu* v populaci dělníků svědčí výrazná převaha souhlasných reakcí na tvrzení „Stát má vytvářet jistoty proti hospodářským a sociálním rizikům“ (85 %) a „Stát má korigovat nadměrné tržní příjmy“ (59 %). Jak naznačuje graf u tabulky 5 (příloha), ani mezi příznivci koalice není výrazná převaha těch, kdo s politikou přílišného zasahování státu do chování subjektů principiálně nesouhlasí (24 %, resp. 52 %). S přihlédnutím k ostatním údajům patrným z tabulky a grafu (svědčících o znatelném sklonu k individualismu a konzervativismu) lze však i na tomto místě hovořit o relativně vyšší názorové konzistenci stoupenců koalice. Do určité míry platí tato charakteristika i pro respondenty, kteří nepreferují žádnou stranu; i svými postoji se blíží sympatizantům koalice. Stoupenci umírněné a radikální opozice už tak jednoznačnou konzistenci neprokazují. Nelze ovšem vyloučit, že problém vězí v samotných programech jednotlivých politických stran, což ostatně dokazují některé nové analýzy politických stran v České republice. Na detailní rozbor názorů stoupenců jednotlivých politických stran je však náš vzorek příliš malý.

5. Závěry

Interpretovaná data jsou dílčím výstupem výzkumu zabývajícím se industriálními vztahy a politickou, resp. sociálně politickou orientací zaměstnanců, podnikatelů a manažerů. Pracovní definice industriálních vztahů je v úvodu článku doplněna hypotetickým předpokladem relací industriálních vztahů a jejich aktérů k politice a k sociální politice. Reálné naplnění daného schématu ovšem předpokládá určitou nezbytnou míru aktivity a

participace zaměstnanců jako skutečných *aktérů* industriálních vztahů. Ambice participovat na řízení, na rozhodování v podniku, angažovat se v odborech alespoň na podnikové úrovni jsou v populaci zaměstnanců mizivé; dokládají to i jiné naše výzkumy, stejně jako údaje o nízké míře důvěry celé populace v odbory vůbec [Hradecká 1994b, *Ekonomická...* 1994, *Názory na společenské...* 1993 aj.]. To konec konců odpovídá obecným trendům ve společnosti, kde je např. možnosti ovlivňovat veřejné záležitosti či zastávat vedoucí místo v zaměstnání tradičně přikládána jen velmi malá důležitost [*Názory na společenské...* 1993].

Naproti tomu *ukázněnost v práci* má v hierarchii hodnot významnou pozici [Ibid.]. Drtivá většina našich respondentů ji pokládá za důležitou do té míry, že relevantní postoj může kolidovat s jejich snahami o autonomii a participaci, jež se zdají být – už samy o sobě – relativně slabé. Participace se jim jeví jako „žádoucí“, zároveň však připouštějí, že lze podnik dobře řídit i bez jejich spoluúčasti, a jsou zajedno v tom, že participace nesmí být degradována na „diskusní kluby“. Přitom je zajímavé, že v názorech na participaci zaměstnanců nejsou významnější měrou ovlivněni svou základní politickou orientací.

Ve srovnání s předlistopadovým obdobím ztrácí dělníci určité „jistoty“ v zaměstnání. Pro svou dosud poměrně nevyjasněnou, nestabilizovanou politickou orientaci často tyto posuny posuzují izolovaně, bez vazby na širší souvislosti či možné důsledky. Např. uzavření časově termínované pracovní smlouvy namísto smlouvy trvalé si jen ojediněle spojují s vyšším osobním rizikem ztráty zaměstnání.

Ukazuje se, že personální práce na podnikcích (hlavně v oblasti rozvoje lidských zdrojů) je na nízké úrovni: platy výrobních dělníků často neodrážejí jejich kvalifikaci, vzdělání, ale ani skutečný výkon. Konečný efekt může být navíc posilován tendencemi přecházet od výkonových a úkolových forem mezd ke mzdám časovým či k pevným smluvním platům. Je otázkou, zda všobecná (bezkonfliktní) akceptace individuálních mzdových kontraktů předznamenává fragmentaci zaměstnaneckých vztahů, nebo [Filtzer 1992] už byly tyto vztahy fragmentovány již dříve, ať již ve smyslu přespříliš složitého mzdového systému či z hlediska individualizovaných vztahů k nejbližšímu nadřízenému (mistrovi).

V souvislosti s určitou neinformovaností řadových pracovníků (o níž svědčí konfrontace výpovědí dělníků a manažerů [Vláčil 1995]) jsou skutečné *změny v organizačních strukturách* podniků našimi respondenty pravděpodobně podhodnoceny. S ohledem na zjištěné vazby mezi technicko-organizační strukturou a sociálními vztahy [Peters, Waterman 1982, Mazálková 1994 aj.] lze předpokládat, že snížená míra percepce těchto změn má své sociální a sociálněpsychologické kořeny. Podobně i změny ve *způsobech řízení* jsou dělníky mnohdy prezentovány jakožto pouhé zvýšení samostatnosti pracovníků a růst nároků na kvalitu.

Třebaže oba *hypotetické protipóly orientace zaměstnanců* („liberalistický“ a „státně paternalistický“) se nepřekrývají se škálou výslovně politické orientace „pravice“ – „levice“, vzhledem k určitým zjištěným korelacím může být orientace respondentů na koaliční nebo opoziční strany určitým pomocným vodítkem či indikátorem. Ostatní získaná data však poskytují relativně dostatečné podklady k závěru, že výrobní dělníci svými postoji prokazují spíše náležitost ke „státně paternalistickému“ typu orientace, i když v ní často mají více či méně konstruktivně zabudovány prvky svou podstatou ryze liberalistické. Teoreticky by se dalo dokonce předpokládat, že navrhovaná reforma sociální politiky, kde *adresnost, cílenost* se stala jakýmsi společným jmenovatelem jejího

konzervativního a neoliberalistického pojetí [Ferge 1993], by neměla ani u populace výrobních dělníků narazit na zásadní odpor.

Předkládaný text vychází téměř výhradně z dat shromážděných dotazníkovým šetřením zaměstnanců. Další analýzy se zaměří na srovnání dosud získaných dat kvantitativní i kvalitativní povahy s poznatky jiných výzkumů (vlastních i cizích), a především na konfrontaci politických orientací zaměstnanců a zaměstnavatelů. To však je předmětem dalších připravovaných statí.

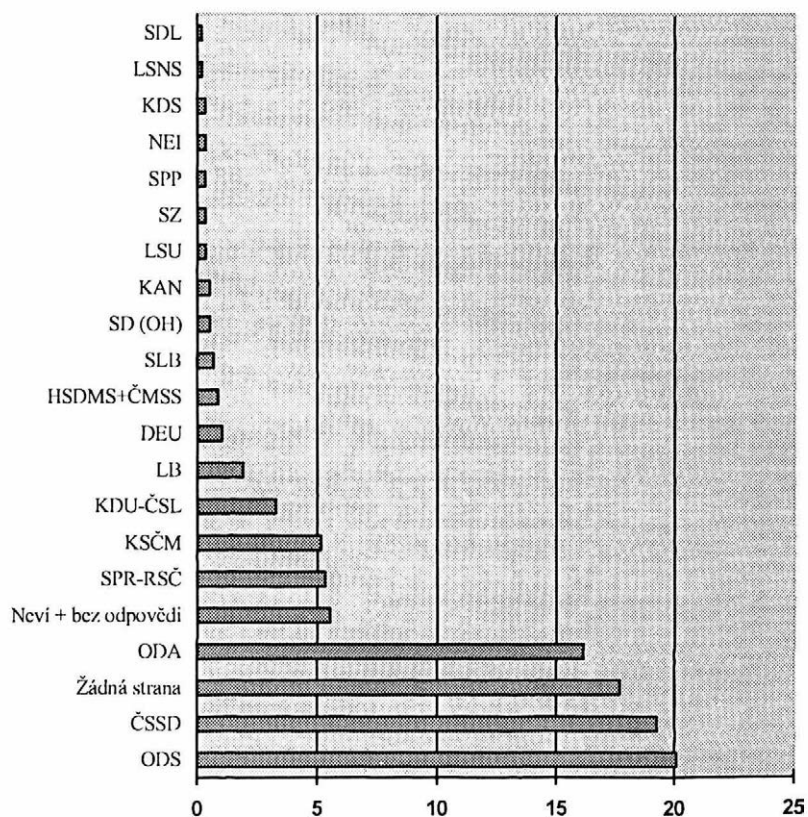
IRENA HRADECKÁ se jako vědecká pracovnice Sociologického ústavu Akademie věd ČR specializuje na oblast sociologie práce, průmyslu, podniku a industriálních vztahů. V některých svých studiích se věnovala i gender problematice.

Literatura

- Ekonomická očekávání 1994.* 1994. Praha: Sociologický ústav AV ČR, STEM.
- Ferge, Z. 1993. „Sociální změna ve východní Evropě – sociální občanství v nových demokraciích.“ *Sociologický časopis* 29: 149-166.
- Filtzer, D. 1992. „Economic Reform and Production Relations in Soviet Industry.“ In *Labour in Transition*, ed. by C. Smith and P. Thompson. London: Routledge.
- Hradecká, I. 1994a. „Privatization through Foreign Capital: Recent Experience of the Czech Enterprises.“ Referát přednesený na konferenci *Politics and Economics*, Stupava 17.-20. 10.
- Hradecká, I. 1994b. „Odbory jako sociální aktér.“ *Sociologický časopis* 30: 329-343.
- Hradecká, I., J. Vlášil 1993. „Sociální a mzdové problémy zaměstnanců malých a středních soukromých podniků.“ *Pracovní texty* WP 93:8. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Mazálková, I. 1994. „Role managementu při formování pracovních vztahů v privatizovaných podnicích.“ *Sociologický časopis* 31: 361-372.
- Názory občanů na práci a zaměstnání.* 1994. Praha: IVVM 94-21.
- Názory na společenské změny.* 1993. Praha: Sociologický ústav AV ČR, UNIVERSITAS.
- Peters, T., R. Waterman 1982. *Hledání dokonalosti.* Praha: Svoboda-Libertas.
- Pollert, A., I. Hradecká 1994. „Privatisation in Transition: the Czech Experience.“ *Industrial Relations Journal* 27: 52-63.
- Večerník, J. 1993. „Utváření nové sociální regulace v České republice.“ *Sociologický časopis* 29: 181-202.
- Vlašil, J., I. Hradecká, I. Mazálková 1994. „Large-Scale Privatisation: Social Conflict and Consensus.“ *Working Papers* 94:8. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Vlašil, J. 1995. „Profesní a sociálně politické orientace českých manažerů.“ *Sociologický časopis* 31: 435-447.

Příloha

Tabulka 3. Politické preference vyjádřené výrobními dělníky



Tabulka 4. Názory na odbory podle politických preferencí

Otázky:

A. Odbory jsou politický přežitek, brzda ekonomického rozvoje.

B. Odbory jsou nezbytnou součástí demokratické společnosti.

C. Dosavadní sociální smír se už dlouho neudrží...

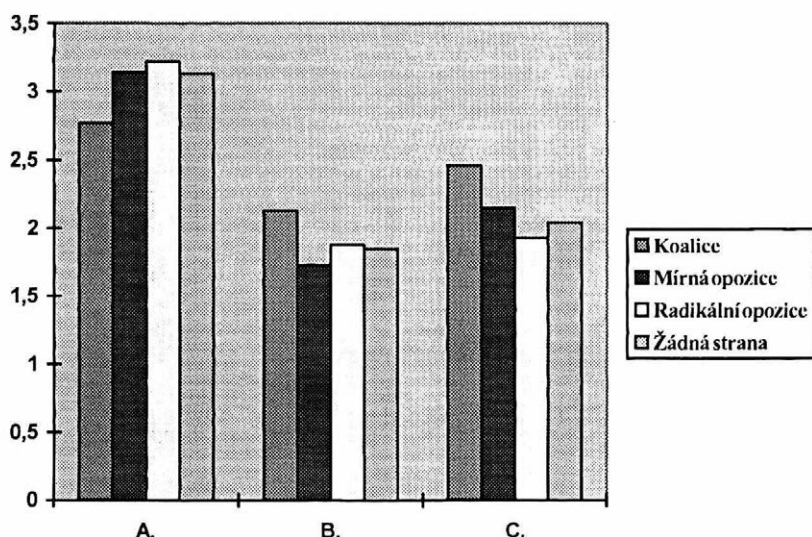
Odpověďová škála:

zcela souhlasím

spíše souhlasím

spíše nesouhlasím

zcela nesouhlasím



Tabulka 5. Názory na úlohu státu a jednotlivce v tržním hospodářství podle politických preferencí

Otázky:

- A. Stát má vytvářet jistoty proti hospodářskému a sociálnímu riziku.
- B. Stát má korigovat nadměrné tržní příjmy.
- C. Člověk odpovídá sám za svůj osud.
- D. Problémy, které dokáže řešit jednotlivce, by neměly rozhodovat společenské orgány.

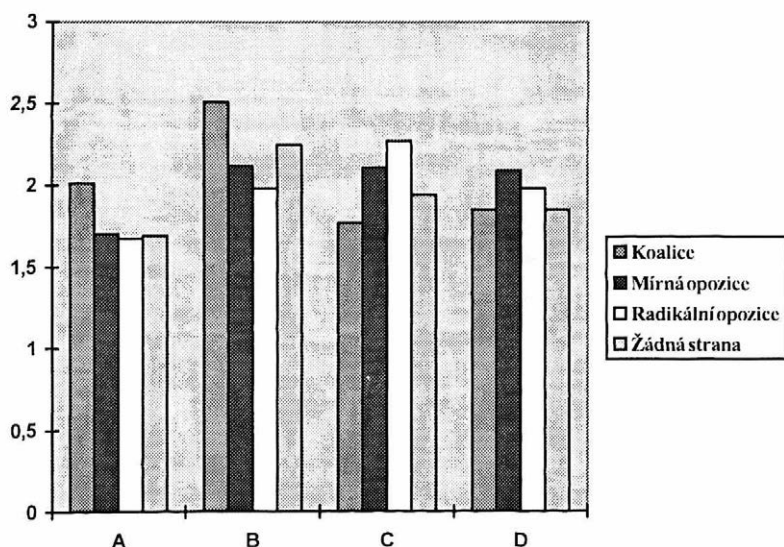
Odpověďová škála:

zcela souhlasím

spíše souhlasím

spíše nesouhlasím

zcela nesouhlasím



JOURNAL OF EUROPEAN SOCIAL POLICY

The dramatic changes taking place across Europe have provoked a fundamental rethinking of social policy. In addition, the moves towards economic and political integration mean that increasingly social policy decisions will be taken at a European rather than a national level.

With a focussed, European coverage of these issues, the *Journal of European Social Policy* offers:

- articles from leading specialists and academics, providing expert analysis of key social policy issues
- comprehensive coverage of the full range of social policy concerns
- up-to-date reports of the latest European trends, new legislation, analysis of new and existing European Commission programmes, and recent research

Articles for *Journal of European Social Policy* Volume 5 include:

Young people and families in Poland: changing times, changing dependencies?

Claire Wallace

Theories of Power in *The Three Worlds of Welfare Capitalism*

Jim Kemeny

A framework for the comparative study of social services

Jens Alber

The truly poor: direct and indirect consensual measurement of poverty in Sweden

Björn Halleröd

Volume 5, 1995	(4 issues)		ISSN 0958 9287	
	UK	W Eur	E Eur	RoW
Institutional	£85	£87	£51	£94/\$160
Individual	£43	£45	£27	£47/\$80
Single issues	£24	£24	£14	£26/\$44

Free sample issue available...

☐ Please send me a FREE sample issue of *Journal of European Social Policy* with no obligation to subscribe

☐ I would like to subscribe, please send me an invoice

Czech Soc

Name _____

Address _____

Please return this coupon to: Julia Wood, Longman Higher Education, Longman House, Burnt Mill, Harlow, Essex CM20 2JE, UK.

☎ +44 (0) 1279 623212, Fax: +44 (0) 1279 623862

Longman Higher Education

