

5HD404

„Problematika velké hospodářské krize (1929-1933), její důsledky v hospodářské, sociální, politické a etnické oblasti. Specifika oživení československé ekonomiky ve 30. letech 20. století.“

Materiál je doplňkovou didaktickou pomůckou k handoutu na dané téma. Je určen pro studijní a výukové účely, především k diskuzi v rámci semináře.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

MŠMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

JUDr. Jan Jiří Rück, referát o firmě Baťa pro T. G.
Masaryka 5. července 1930, NA, fond J.J. Rückl

Pro pana presidenta republiky.

Při nedávné audienci v Židlochovicích ráčil jste mi, slovutný pane presidente, uložit, abych vypracoval pro Vás stručný referát o systému vytvořeném panem Tomášem Baťou v jeho závodech ve Zlíně. Ráčil jsem výslovně precisovati, že referát má býti koncipován se zřetelem na výtky, adresované Baťovo systému z některým táborů dělnických, a že nemá přesahovati několik stručných vět.

Chtěje zachovati takto mi uložený rámeček, nemohu přistoupiti v tomto referátu k podrobnějšímu exposé celého systému, v němž bych nastínil jeho hlavní strukturu a uvedl jeho analysu. Jest mi proto nutno

použití metody pouhého konstatování několika nejvýznačnějších fakt, jež jak oři mém loňském, tak i letošním pobytu ve Zlíně se mi zdála z daného hlediska nejvíce pozoruhodna.

Jest nesporno, že dílo které Tomáš Baťa ve Zlíně vytvořil, jest jedním z největších pokusů (,) jež industrie XX. století na evropském kontinentě dosud vybuďovala. Vůdčí myšlenkou pana baty jest přesvědčení o identitě zájmů světa spotřebitelů se zájmy jeho vlastního závodu. Svět nevyrábí ročně více jak 900 milionů párů obuvi pro miliardy lidí; počítáme-li, že každý člověk by potřeboval 2 páry bot ročně, vidíme ihned, jak nedostatečnou jest produkce vzhledem

k spotřebě. Aby však lidstvu mohlo býti dáno k dispozici množství obuvi (,) jež potřebuje, k tomu nestačí pouze produkci zvýšiti, ale jest nutno snížiti co nejvíce výrobní náklady a tím cenu výrobku. Jinými slovy: jest nutno zvýšiti výkonnost. Ve své podstatě jest politika Tomáše Bati politikou zvýšení rentity.

Tuto myšlenku doplňuje pan Baťa heslem služby, přejatým od severoamerického průmyslu. Aníž by snad dělal ze sebe filantropa a chtěl sleviti něco ze svých vlastních legitimních zájmů, přece jen chce neustále sloužiti jak veřejnosti, tak svým vlastním zaměstnancům. Chce, aby jeho dělník se měl co nejlépe – ovšem za podmínky, že zvýší svoji

vlastní výkonnost. Baťa však ví, že toto nedocílí leč od dělníka, který si bude vědom, že jde při tom o jeho vlastní zájem – proto se systematicky snaží, aby pokud možno každý jeho dělník se stal pánem svého vlastního osudu a aby byl co nejvíce proniknut tzv. podnikatelským duchem. Baťa ví, že osud jeho závodu závisí nerozlučně od toho, jak veliký počet dělnictva bude tímto duchem proniknut. Jen dělník, mající vlastnosti podnikatele (byť v sebe primitivnější formě) může míti význam pro dosažení cíle, který si Tomáš Baťa vytýčil. Rozvinutí tohoto podnikatelského ducha v duši dělníka dociluje pak pan Baťa jednak svým systémem autonomie dílen (tj. že celý závod rozčlenil v několik set neodvislých, plně autonomních malých podniků) a

kolektivní akordní mzdou, jednak – a to hlavně – účastí dělnictva na zisku. Tím chce přeměnit svého dělníka ve spolupracovníka přímo hmotně zainteresovaného na výsledcích výroby.

System Tomáše Bati může potřebovat jen dělníka vyššího stupně, dělníka osvobozeného od marxistického pojetí třídního boje, dělníka „majícího v sobě vlastnosti šéfa“, jak říká pan Baťa. Ovšem takovému dělníku jsou na druhé straně ve Zlíně poskytnuty nekonečné možnosti úspěchu: každý poslední Baťův učedník ví, že bude-li pracovat a prokáže-li dosti iniciativy, může dosáhnout v závodě těch nejvyšších míst a docílit toho nejvyššího příjmu. Naproti tomu také ví, že bude-li

Zdržovati výrobu (,) ať již následkem lenosti či následkem své nedostatečnosti, bude ze závodu propuštěn.

Toto theoretické pojetí jest úplně správné a zaslouží si plně obdivu všech, kdož systém zlínský na místě studují.

V praxi se panu Tomáši Baťovi podařilo, realizovati toto pojetí v měřítku jistě velice rozlehlém a i v tomto směru práce jeho budí zaslouženou úctu. Na druhé straně však mám dojem, že na poli praktické aplikace tohoto systému jest dosud určitá mezera, z níž by mohly vyplývati eventuální stížnosti resp. Kritiky odpůrců. Tuto mezeru bych viděl v následujícím:

Baťova koncepce zainteresování dělnictva na výrobě, tak jak jsem ji výše vyznačil, by byla jistě ideálem, kdyby účast dělnictva na zisku byla generální tj. byla zavedena u všeho dělnictva. Jak však bude vidno z dalšího, jen část dělnictva až dosud požívá této výhody a po té stránce vidím ve Zlíně určitý nedostatek, který asi zaviňuje různé kritiky.

Mzdový systém, ve Zlíně aplikovaný, se vyznačuje, podle mínění nejen podepsaného, ale i řady zahraničních znalců(,) kteří Zlín navštívili, extrémní složitostí a variabilitou. Nebudu jej tedy detailněji popisovati a omezím se jen na vyznačení jeho základní linie, při čemž použiji číselných údajů(,) jež mám s úst samého pana Bati.

Podnik jest rozdělen v celou řadu autonomních dílen. Taková dílna má např. 153 zaměstnanců. Z toho jsou: 1 nadmistr a 2 mistři, a 150 dělníků. Mzdově jest rozdělena tato dílna ve tři kategorie:

a) 1 nadmistr a 2 mistři – tito participují (kromě své mzdy) jak na zisku, tak na ztrátě (na ztrátě proto, že oni co vůdčí personál podle Tomáše Bati na event. ztrátě dílny nesou zodpovědnost)

b) asi 50 % dělnictva, jež vedle mzdy má participovati na zisku, nikoliv však na ztrátě (ježto tito dělníci na event. ztrátě dílny. Opětně podle správného přesvědčení T. Bati – nenesou odpovědnost). V některých dílnách jest v této kategorii jen 30 %. Účast na zisku pak u většiny účastníků obnáší asi 1/5 normální jich mzdy.

c) asi 50 % dělnictva, jež nepožívá vůbec participace na zisku, ale jen na normální mzdu. Do této kategorie patří jednak dělnictvo mladší než 21 let, jednak dělnictvo(,) jež nedlí dosti dlouho ve službách závodu, jednak to dělnictvo(,) jež neprokázalo(,) že má „podnikatelských vlastností“ („“qualités de chef“) a ukázalo se býti méně schopnějším.

Z toho vidno, že 50 % a i více dělnictva závodu participace na zisku vůbec dosud nepožívá. Víím ovšem, že účast na zisku není v očích Tomáše Bati část dělníkovy mzdy, nýbrž má býti jen zvláštní odměnou jeho výjimečných služeb a vlastností. Přes však zdá se mi, že možno míti

určitou obavu, že ti, kteří – majíce více schopností – účasti na zisku požívají, jaksi automaticky tempo práce ve svém zájmu (za účelem zvýšení zisku a tím i jich vlastní účasti) zvyšují, čímž strhují tyto mladé resp. ne tolik schopné dělníky k vysoké výkonnosti(,) která však těmto žádného zisku nepřináší. Aniž bych chtěl toto konstatování formulovati co výtku – jsem si vědom dobře všech potíží v praxi – přece jen v tomto frapantním sociálním bodě vidím určitý nedostatek, který by bylo dobře postupně odstraniti(,) jako se to již stalo v některých jiných zahraničních závodech. Jakmile jsou vedle sebe individua silnější a slabší, jest nesporno(,) že první půjdou v před daleko lehčeji(,) než-li druzí. První, požívající účasti na zisku, odnesou si ze své super-námahy taktéž

užitek, kdežto druzí, slabší, nemajíce tolik sil, budou musiti vynaložiti daleko více energie bez jakékoliv protiváhy v odměně.

Z toho též jistě vyplývá značná fluktuace dělnictva ve Zlíně, která obnáší 20-30 % všeho dělnictva během roku v závodech zaměstnaného. V tomto počtu jest jistě značné procento těch, kteří nedostačují – či nechtí dostačovati – na požadavky na ně kladené. Ostatní z nich pak z těch či oněch důvodů v závodech zůstávají, byť jsou i v minoritě, a pokračují v práci za uvedených podmínek. Myslím, že nejsem dalek pravdy, vidím-li v tomto stavu věci možný pramen kritik a určitých nářků, adresovaných z řad tohoto méněschopnějšího dělnictva vůči

zlínskému systému.

Aniž bych si dělal illuse o praktických posibilitách a nechtěje se nikterak považovati za absolutně kompetentního v tomto směru, přece jen bych považoval za doporučitelnou, aby v budoucnosti bylo přikročeno k odstranění tohoto systému a zavedení takového, který by poskytl jakousi účast na zisku – respektive účast na ušetřených ztrátách (vedle již zavedení tzv. akordní mzdy kolektivní) – dělnictvu veškerému. Bude nutno naléztí mzdový systém na tolik pružným aby zavedení této participace umožnil a podnik při tom v jeho vitabilitě nepoškodil. Že to možným jest, toho jsou důkazem některé továrny zahraniční, jež jsem

sám navštívil a jež již podobný systém mají zavedený v praxi.

Mám dojem, že se dnes ve Zlíně příliš exklusivně počítá s dělníkem dokonalým, dělníkem vyššího stupně, dělníkem sui generis. Jest to tím ovšem záslužnější, že kraj, bez průmyslových tradic, poskytuje Baťovi spíše jen pracovní sílu druhořadou (z hlediska průmyslového), původu zemědělského a převážně mladou, již Tomáš baťa chce pozvednouti k jakési sportovně-průmysloví dokonalosti. Přes to však nelze zapomenout, že svět se nikdy nebude moci skládat ze samých prvotřídních jedinců, že vždy zůstanou slabší a silnější, při čemž pravděpodobně slabší zůstanou vždy v majoritě. Systém zlínský

interesuje jen schopný dělník, jen ten(,) který nese v sobě „qualités de chef“. To však vždy bude jen elita lidstva, a tím též minorita, proti níž kvalitativně-méně-schopnější majorita se vždy bude – více či méně oprávněně – brániti.

Zdůrazňuji poznovu, že nemám nikterak v úmyslu formulovati tuto konstataci co snad nějakou výtku, Jest to jen pouhá konstatace, učiněná v duchu přísně objektivním a absolutně sine ira et studio. Připouštím také předem, že se mohu mýliti, vzhledem na to, že oba mé pobyty ve Zlíně snad nebyly dostatečně dlouhými. Vzhledem však na to, že jsem během posledních desíti let již shlédl více jak nejmodernějších

Továren zahraničních a prostudoval jejich různé pracovní systémy, mám dojem, že se neklamou a že vidím správně, kde asi pramení některé kritiky, adresované zlínskému systému se strany sociálně-demokratické resp. Z některých dělnických milieux.

Krom toho nelze ovšem zapomenouti, že – jak bylo správně konstatováno již loňského roku v anketě Mezinárodního úřadu práce. Zajímavou charakteristickou vlastností Baťova systému jest absence jakéhokoliv organismu dělnického zastoupením který by byl povolán spolupracovati při jeho aplikaci. Tomáš Baťa zavedl, svými pracovními methodami, mezi sebou a svými zaměstnanci automaticky přímé

Styky přátelské spolupráce s vyloučením jakékoliv zaměstnanecké organizace. Ve Zlíně jest sice závodní rada, zřízená podle čl. zákona, ale její vliv jest minimální a nelze při ní mluvit o dělnickém zastoupení v běžném slova smyslu. Na druhé straně však, bylo-li toho potřebí – jako v kritickém roce 1922, když Baťa snížil mzdy dělnictva o 40 % - byla to právě závodní rada(,) jež byla šéfovi největší oporou. Jest pravděpodobni, že tato přátelská přímá spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, za vyloučení každé dělnické kolektivní reprezentace, jest pokusem nepřiliš vítaným se strany ostatního dělnického tábora, politického či odborového, a že i zde nutno hledati určitý pramen kritik.

Uzavíraje toto memorandum, dovolil bych si ještě pouze upozorniti, že s hlediska dělnické hygieny v nových dělnických čtvrtích jest nutno litovati, že výstavbu dělnického města nepředcházela dokonalá hygienická úprava terénu obzvláště zavedení kompletního systému kanalizačního a zřízení tzv. septických jam ku čištění odpadových vod („fosse septiques“). V rozsáhlém dělnickém městě ve Zlíně jsou bohužel stále ještě odpady sváděny do žump, což s hlediska hygienického jest závadou, již bude nutno co nejdříve odstraniti.

Dne 5. července 1930.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons
Uveďte původ – Zachovejte licenci 4.0 Mezinárodní.

