

nistické výchovy atd. Autor ukazuje na nutnost překonávání zjednodušených pojetí v této oblasti, na rozpory mezi stanovenými cíli pracovní výchovy a aktuálními možnostmi školy a společnosti, na nutnost vytvoření objektivních podmínek pro plnost působení pracovní výchovy — to vše v širokém procesu modernizace školství.

Jiří Večerník

Pohyb pracovních sil jako sociologický problém

Ve dnech 6.—10. 6. 1966 se konalo v Berlíně (NDR) mezinárodní kolokvium na téma „Teoretické problémy pohybu pracovních sil“, které uspořádala Německá akademie věd v Berlíně — Ústav pro ekonomické vědy. Mezinárodního kolokvia se zúčastnili sociologové, částečně i psychologové a ekonomové z NDR, ČSSR, SSSR, Polska, Maďarska, Jugoslávie a Rumunska. Ve všech těchto zemích byly již konány výzkumy pohybu a fluktuace pracovníků, takže mohly být předloženy bohaté obsahové výsledky i metodické zkušenosti. Za podklad referátů našich účastníků sloužily výzkumy z oblasti chemie (E. Bidlová), textilního závodu (V. Lamser), cementárny (D. Slejška) a dolů OKR (K. Wysocki).

13. a 14. 6. 1966 se konala s účastí zahraničních hostů širší konference o problémech fluktuace, kterou prakticky vedla výrobní organizace Hochspannungsgeräte und Kabel v Berlíně-Köpenick. Zúčastnilo se jí mnoho funkcionářů i odborných pracovníků, psychologů, sociologů, normovačů atd. Převažovali lidé z praxe. Je pozoruhodné, jaké pozornosti se tato konference těšila u vedoucích politických a hospodářských činitelů. Z jednotlivých referátů, které neměly stejnou vědeckou úroveň, bylo patrné, že poznatků sociologických a psychologických se používá v praxi, že je o ně zájem mezi vedoucími pracovníky. Pokud nejsou data k dispozici, požaduje se, aby byla získávána. Některé problémy jsou obdobné jako v ČSSR, jiné jsou odlišné. Bylo možno získat některé poznatky pro nás nové, jiné poznatky byly zpřesněním obrazu o situaci sociologie v NDR. Seznámíme čtenáře s nejzávažnějšími myšlenkami, o kterých se na konferenci i na kolokviu diskutovalo.

Prof. Oelsner v úvodním slově ke kolokviu formuloval hlavní úkol sociologického studia pohybu pracovních sil tak, že má přispět k realizaci efektivnější kombinace věcí a lidských výrobních sil.

Hlavní referáty na kolokviu i na konferenci přednesl prof. Braunreuther, který vede pracovní skupinu sociologie v Institut für Wirtschaftswissenschaften v Berlíně. Fluktuace — podle jeho referátu — vede k diskontinuitě výrobních procesů. Změny proporcí mezi odvětvími vyvolávají nutnost pohybu pracovníků. Jaká míra fluktuace je normální? Kromě analýzy fluktuujících osob je třeba provádět také hospodářskou analýzu fluktuace jako hromadného jevu

v rámci určité země. Vysoká míra fluktuace je výstražným znamením pro analýzu řídicí činnosti v podniku. Srovnáním struktury osob, které odcházejí, a těch, které v podniku zůstávají, lze odhalit tendence fluktuace. Fluktuaci je třeba studovat a hodnotit z hlediska dynamicky pojaté společenské dělby práce, která vyžaduje přizpůsobovat podnikové vztahy co nejrychleji měnícím se technickým, ekonomickým a vůbec celospolečenským podmínkám.

V jednotlivých referátech byly uváděny propočty hospodářských ztrát, ke kterým fluktuace vede. Jeden mezipodnikový přechod dělníka znamená v průměru ztrátu rovnající se hodnotě dvou měsíců jím vynaložené práce.

Piotrowski (Polsko) se zabýval následky fluktuace, zejména jejím vlivem na produktivitu práce. V Polsku je fluktuace druhým rozhodujícím činitelem v tomto ohledu. Stabilita pracovníků — příklady byly povětšinou z textilního průmyslu — přináší velké úspory závodu; jsou značné zvláště při pobytu v závodě přes pět let. Naopak náklady na zapracování, případně zácvik a zaškolení jsou vysoké a produktivita práce je nízká v prvním roce. Polské hospodářství ztratilo od války v důsledku fluktuace několik set miliard zlotých.

Přitom fluktuace v jednotlivých zemích neubývá, ale odstraňováním administrativních zábran spíše roste, i když povlně. V SSSR poněkud vzrostla v souvislosti se stimulací přechodů na Sibiř.

Nemes (Maďarsko) vyčlenil tři druhy ztrát, ke kterým vede fluktuace: ztráty pracovní doby, ztráty odborného vzdělání a nákladů na novou odbornou přípravu, a ztráty zaviněné sníženým pracovním výkonem.

Znamenají tato fakta, že fluktuaci je nutné posuzovat jako výlučně záporný jev? Lapi n (SSSR) i jiní účastníci rozlišovali mezi pohybem pracovních sil *plánovaným* (důsledky industrializace, technického pokroku, reorganizací), *neplánovaným*, *ale účelným* (zákonitý proces individuálního pohybu pracovníků na pokrokovější úseky) a *ekonomicky neúčelným*.

Nelze stavět úkol likvidace fluktuace kádrů, neboť fluktuace má pozitivní i negativní aspekty. Určitá míra fluktuace je potřebná jak pro velké společenské procesy, tak i pro rozvoj jednotlivců. Což lze odsuzovat pracovníky za to, když dodatečně zjistí, že se minuli povoláním? Takové případy nutno jistě posuzovat jinak než notorické fluktuanty. Kritickou dobou, kdy nejčastěji dochází k odchodům, je nikoli náhodou období mezi 3. a 6. měsícem po nastoupení nového zaměstnání (Schneider, NDR).

Některé účastníci měli za to, že pozitivní aspekty fluktuace mohou být relevantní pouze z hlediska individuálního nebo zase celospolečenského zájmu (jakožto podstatná část celkového pohybu pracovních sil v zemi), kdežto pro zájem podniku může být v každém případě pouze škodlivá. Ve skutečnosti ani pro podnik není fluktuace ve všem všudy škodlivá. Není-li jí, dochází ne-

jen ke zdravé stabilizaci osazenstva, ale i k prvkům nekritické stagnace v činnosti podniku. Pracovníci se navzájem přizpůsobí natolik, že jedněm ani příliš nevadí nedostatků druhých.

Jednání se tedy zcela vyslovalo proti jednoznačně zápornému chápání fluktuace, protože pohyb pracovních sil je v té či jiné míře nutný a prospěšný — a to někdy z celospolečenského hlediska, jindy z lidského hlediska potřeb osobnosti. Tato hlediska nejsou ovšem kalkulována do výpočtu ztrát, které fluktuace přináší jednotlivým podnikům. Značná výše zalkulovaných ztrát nemusí tudíž být adekvátní komplexním zřetelům.

Všechny tyto úvahy vedly k závěru, že zásadně je třeba usilovat *ne o minimalizaci, ale o optimalizaci flukuačních jevů* (Nemes a jiní) — tak, aby tyto jevy plnily funkci vyrovnávání složitých vztahů mezi linií společenského vývoje, zejména potřebami společenské dělby práce a utvářením individuálního chování (Braunreuther), a současně aby zajišťovaly zdravou výměnu pracovníků na závodech. Při zajišťování optimální míry stability, resp. flukuační mobility nejsou ovšem přijatelné metody kapitalistického manipulování lidmi. Změna pracoviště by měla v maximálně možné míře koincidovat s rozhodnutím samotného pracovníka.

Steiner (NDR) se pokusil vyznačit základní aspekty problematiky společenských (nikoli administrativních) mechanismů regulace přechodů mezi pracovišti a závodů.

Dnes ovšem není situace téměř nikde tak daleko, aby bylo třeba se obávat, že přechodů pracovníků bude příliš málo. Proto jedním z dalších bodů, na které se soustředila diskuse, byl proces vytváření *kmenových osazenstev* (Stammbelegschaften).

Bernard (NDR), jenž ztotožnil pojem fluktuace s pohybem zaměstnanců mezi závody, považuje fluktuaci za nutný jev, který však musí zapadat do plánovitého vývoje společnosti. Pro podniky je důležitým problémem vytvářet stabilní kádr lidí.

Braunreuther rozlišil tzv. jaderné osazenstvo (Kernbelegschaft), které je vnitřně spojenou skupinou zaměstnanců závodu s poměrně vysokou mírou účasti na řízení, a kmenové osazenstvo, které se skládá ze stabilních (nebo aspoň relativně stabilních) zaměstnanců.

Při příchodu nových zaměstnanců je důležitý proces integrace jednotlivce s kolektivem. Závody by měly zajišťovat vědecké řízení osobních záležitostí.

Těž Scholtz (NDR) se zaměřil na to, jak se mají utvářet stabilní kádry (kmenová osazenstva závodů). Tvoří je převážně specialisté, mladé dívky do svého sňatku, starší vdané ženy. Závody by si měly stanovit rozumnou míru pohyblivých zaměstnanců.

Generální ředitel VEB Hochspannungsgeräte und Kabel W. Otto řekl, že pro závod má zásadní význam věrnost závodu, což

souvisí s dobou pracovní stáže v závodě. Nejen materiálními, ale také nemateriálními prostředky je třeba tento vztah podporovat (např. plakety za určitou dobu setrvání v závodě apod.). Zavádí se titul stálého zaměstnance, který je vázán na určitý počet let v závodě. Dalším opatřením jsou mzdové prémie a délka dovolené, která může být zvýšena nad zákonný nárok tvořící minimum. Vytváření kmenového osazenstva považuje Otto za složku komplexní racionalizace socialistických společenských a ekonomických vztahů. Vyžaduje velké práce, napomáhající socialistickým pospolitostním vztahům. Příslušnost ke kmenovému osazenstvu není dána ani tak délkou zaměstnání v podniku, jako spíše kvalitou poměru jednotlivého pracovníka k sociálnímu systému podniku.

Metodologickým problémům byly speciálně věnovány dva referáty československých účastníků. D. Slejška se zabýval metodologickými východisky výzkumu postavení člověka v sociálním systému průmyslového závodu, který je realizován v Sociologickém ústavu ČSAV. Provedl strukturální analýzu tohoto systému¹. Na fluktuaci působí zejména tyto složky identifikačního procesu: relativní deprivace, hodnotová kompenzace, neformální konformizace a představitelský zájmová návaznost. Nakonec předložil D. Slejška rozvinutý pokus o měření identifikačních vztahů, opírající se o unidimenzionální stupnici na základě kritérií ochoty k obětavé práci pro závod, celkové spokojenosti na závodě, ochoty setrvat na závodě i v případě možnosti přechodu a ochoty doporučit práci na závodě vlastnímu dítěti.

Referát vyvolal velmi živou a polemickou diskusi. Její účastníci se dosti vyhraněně rozcházelí zejména v názorech na dichotomii institucionální (formální) a pospolitostní (neformální) struktury a na možnost měřit identifikační vztahy a procesy. Vyskytlo se i nepochopení významu relativní deprivace.

V. Lamser (ČSSR) se zabýval typologií sociální mobility a stability, jež je založena na dichotomické algebře. Krajině póly dichotomie stabilita-mobilita je třeba definovat. Kombinací vznikají typy, např. stabilita zaměstnání (pracoviště) a povolání, nebo na druhé straně mobilita obou. Přidáním další složky vzniká stabilita zaměstnání, povolání a bydliště, na druhé straně mobilita všech tří složek a mezi nimi další kombinace. Stabilita všech tří složek je typická pro rurální civilizaci, industrializace a urbanizace vyvolává různé typy mobility. Tyto objektivní složky stability či mobility doplňuje hybnost jako jev sociálně psychický, který podmiňuje stabilitu či mobilitu, ale současně je jimi také podmiňován.

Velká pozornost byla věnována různým faktorům fluktuace, které mohou mít celospolečenský, vnitropodnikový nebo osobní charakter. Armelin (NDR) postavil otázku, zda si počíná správně takové vedení podni-

¹ Je v podstatě obsažena v kolektivním článku *Orientační schéma sociálního systému průmyslového závodu*, otištěném v SC č. 4, 1966.

ku, které se odvolává na fluktuaci pro ospravedlnění podnikových potíží. Odpověď zní, že nikoli, protože v jeho silách je působit k odstranění těch příčin fluktuace, které mají vnitropodnikový ráz.

Referát D. Slejšky na druhé konferenci rozbořem empirických údajů z výzkumu dokládá, jak vnitropodnikové faktory fluktuace souvisejí se stupněm včlenění pracovníků do sociálního systému závodu. Jde o vzájemnou závislost mezi fluktuací a mírou identifikace. Je tedy třeba současně napomáhat k tomu, aby pracovníci mohli toto včleňování prodělavat s co nejmenšími osobními obětmi. Na tento proces včleňování a tím i na fluktuaci působí celý soubor vnitropodnikových činitelů, a to vysloveně společenských (jednání mistra, spolupracovníci, účast na řízení), postavení pracovní síly (výdělek, směnnost), charakter práce (její únavnost, rozmanitost) a vnější pracovní podmínky (hygiena, hluchost, prašnost, bezpečnost). Je třeba rozlišovat mezi extenzitou a intenzitou identifikačního působení těchto činitelů.

Jednotlivé další referáty se pokusily vystihnout jejich souborné polykauzální působení, při kterém například významné působení mzdy není postižitelné bez respektování celkových souvislostí, jež jsou vytvářeny zejména společenskými vztahy mezi spolupracovníky navzájem i mezi podřízenými a nadřízenými, a také charakterem dané práce. Ve srovnatelných výzkumech byla mzda v pořadí faktorů v USA na prvním místě, v SSSR na druhém a v Maďarsku na třetím místě (podle Perczela). Výzkumy také ukázaly, že na vysloveně společenské činitele si sice zpravidla stěžuje daleko menší část osazenstva než na činitele ostatní, ty ale zato působí na její poměr k závodu daleko intenzivněji v záporném směru.

Maďarský podnikový psycholog Perczel demonstroval na příkladech zkoumané lokomotivky zajímavý úkaz, že nízká fluktuace byla právě v podniku, kde objektivní fyzické podmínky náležely k nejhorším. Poukázal též na nutnost odlišovat z hlediska působení různých faktorů sociálně psychologické dimenze fluktuace a spokojenosti s prací. O tom, že fyzické podmínky nejsou rozhodující, svědčí též vysoká korelace mezi fluktuací a indexy dělníků a úředníků těchto továren.

Zajímavé úvahy byly na kolokviu věnovány problematice souvislostí mezi sepětím s podnikem, resp. fluktuací na jedné straně, a kolektivními vztahy podnikových osazenstev na straně druhé. Braunreuther uváděl, že jednotlivci se rozhoduje právě pro určité konkrétní jednání ve značné míře pod vlivem závislosti individuálních hodnotových systémů na skupinových normách, což zase závisí na místě ve funkci a skalární organizaci společnosti a též na skupinové orientaci individua.

Speciální pozornost souvislostem mezi vztahy uvnitř pracovního kolektivu a fluktuací pracovní síly věnoval referát Lapina (SSSR). Fluktuace je důsledkem jak společenských makroprocesů, tak i mikroprocesů

v podniku. Leningradský výzkum ukázal, že v 1,4 % případů byla fluktuace prostředkem řešení konfliktů dělníka s vedením. Vztahy v pracovním kolektivu figurovaly jako příčina fluktuace ve 2,6 % případů. Nelze však vycházet jen z tohoto nízkého čísla. Hodně záleží na tom, jak pracovní kolektiv využívá práv, která mu umožňují vykonávat vliv na provoz a na zajištění materiálních podmínek práce, na tom, v jaké míře jsou uplatňovány odměny a tresty ve shodě s kolektivně přijímanými hodnotami, na míře shody mezi formálními a neformálními vztahy v podniku vůbec. Fluktuace má svými sociálními důsledky zpětný vliv na kolektiv, zejména na jeho dynamiku. Příliš časté změny nesou s sebou stále rozrušování systému mezilidských vztahů. Bolestným je zejména odchod nejautoritativnějších členů. Kolektiv neodpovídá jen za ty případy fluktuace, kdy pracovníci odešli bezprostředně kvůli špatnému fungování kolektivu, ale i za ty mnohem častější případy, kdy nedokázal zabránit jiným uváděným příčinám a celkové nepříznivé situaci na pracovišti.

Armelin (NDR) sdělil, že při výzkumu různých členové jedné z těchto pracovních skupin hodnotí vztahy v kolektivu různě. Nezáleží tedy jen na reálné úrovni těchto vztahů, ale i na úrovni nároků jednotlivce.

Wolf (NDR) referoval na téma *Klima (psychické) podniku a fluktuace*. Pojem „klima podniku“ (Betriebsklima) definoval jako způsoby chování a v jejich základě ležící normy chování, nálady a postoje osazenstva podniku vůči podnikovým podmínkám. Zaměřil se na psychické složky klimatu v závodech, a to pokud působí na konflikty nebo na proces přizpůsobování (Störfaktoren-Bindungsfaktoren). Cílem sociologických výzkumů mají být otázky teoretické (zkoumání sociálních procesů), metodologické a řešení praktických problémů se zřetelem na potřeby závodu.

Pojem „klima podniku“ (Betriebsklima) se stal na kolokviu předmětem kritického rozboru. Někteří účastníci z NDR se přímo domnívali, že jako sociologická kategorie je neúnosná. Za účelnější považovali popis a analýzu jednotlivých konkrétních faktorů, jejichž specifikou tato kategorie podle nich spíše zamlžuje.

Také E. Bidlová z Československa věnovala svůj referát faktorům sepětí dělníků s podnikem. Z neuspokojenosti dělníků prací nedostatečným využitím kvalifikace vyplývají jevy vnitřního neklidu a hypertenze. Zvláštní pozornost věnovala problematice vlivu rodiny na poměr pracovníků vůči závodu. Je třeba měřit míru lability a stability v poměru k práci.

K. Wysocki (Československo) informoval o hlavních výsledcích výzkumu fluktuace a stabilizace pracovních sil v OKD. Bylo zjištěno rozhodující působení těchto skutečností: zvláštního charakteru hornické práce konané v podzemí za ztížených podmínek, současného rozporu celostátní bilance pracovních sil, neuspokojivosti životního prostředí na Ostravsku a nedostatečného zázemí

pracovních sil přímo v dané oblasti. Pro setrvání brigádníků v dolech jsou hlavní důvody uváděny v tomto pořadí: 1. vyšší výdělek než v jiném zaměstnání; 2. adaptace na pracovní podmínky; 3. dobrý pracovní kolektiv.

Podnikový psycholog Kabel Bőrgero v a uvedla, že každý materiální faktor má být spjat s vlastním ideově stimulujícím pendantem, má-li působit na sepětí s podnikem (vědomí podnikové příslušnosti).

Rozborem dosavadních výzkumů v NDR ukázal Braunreuther, že jako příčiny fluktuace působí u žen více meziosobní vztahy, u mužů více pracovní podmínky. Vždy se musí vážit objektivní podmínky a individuální hodnoty. U mladých lidí jsou nutné zkušenosti, které lze získat pobytem ve více různých závoděch. Závody se musí starat o sociální vzestup svých zaměstnanců, jinak unikají jinam.

Podrobný korelační rozbor pořadí jednotlivých motivů činnosti žen v povolání podal Spiegelberg. Při výzkumu, o němž referovala Steinerová, bylo zjištěno toto pořadí motivů zaměstnaných žen: 1. poměr k práci, 2. potřeba společenského kontaktu, 3. výdělek.

Armelin (NDR) zdůrazňoval demografickou strukturu při zkoumání fluktuace. Jde o porovnání struktury těch, kteří ze závodu odcházejí, se strukturou celého osazenstva, resp. těch, kteří zůstávají. Při takovém měření fluktuace jsou ženy výše než muži, u mužů je téměř dvakrát víc nekvalifikovaných ve srovnání s kvalifikovanými; také mladí dělníci jsou pohyblivější než starší. Hlavní důvody pohybu jsou: kvalifikace, zdravotní stav, rodinné záležitosti, finanční záležitosti. U mužů převládají finanční a pracovní motivy fluktuace, u žen motivy rodinné a zdravotní. Flukuační faktory působí jako komplex při motivování a rozhodování o fluktuaci. Nové podniky by si měly stanovit racionální míru fluktuace. V úvahu připadají také teritoriální podmínky.

To vše ukazuje, že nestačí se zajímat pouze o skutečnou fluktuaci. Ta je pouze důsledkem procesu utváření flukuačních tendencí, nebo, podle Braunreuthera, důsledkem procesu utváření určité motivační struktury. Někteří účastníci hovořili v této souvislosti o *latentní*, jiní o *potencionální* fluktuaci a dezintegraci. Podniky, které bez výběru přijímají nové pracovníky (a mezi nimi i notorické fluktuanty), si vlastně — podle Bernarda — nasazují latentní fluktuaci, která narušuje i stabilitu stálého osazenstva. Jinak ovšem stav latentní fluktuace je významným vykičňkem. Je-li silná, tedy se za ní — jak zdůraznil rumunský sociolog Cerna — skrývá (patrně ve značné míře oprávněně) mnoho nespokojenosti, jež se sice ještě neprojevuje otevřeně, ale působí záporně na produktivitu a kvalitu práce. Příčiny fluktuace se tedy hromadí postupně, po více či méně dlouhou dobu. Výzkumy pouze post factum snižují poznávací i praktickou hodnotu jejich studia.

Pro zjištění dalšího vývoje flukuačních tendencí, jak uvedl Nemes, by měly mimořádný význam výzkumy motivací, přání a potřeb mládeže podle různých profesí.

M. Cerna (Rumunsko) uváděl výsledky výzkumů v rumunském průmyslu, které vede Filosofický ústav Rumunské akademie v Bukeřti. Sledují se objektivní tendence technické revoluce, které napomáhají fluktuaci, jakož i subjektivní zdroje tohoto jevu (konflikty v mezilidských vztazích a nespokojenost s prací). Výzkumy mají dva směry: jednak stav fluktuace v určitých odvětvích (např. strojírenství, textil, výroba nábytku), jednak faktory fluktuace, které budou pravděpodobně působit i v budoucnu a jež jsou zdrojem potencionální fluktuace. K výzkumu se používá dotazníků, osobních a úředních dokumentů. Výzkum dává předpovědi fluktuace pro jednotlivé závody a ukazuje na možnosti odstranění příčin fluktuace potencionální. Výsledky ukázaly, že skrytá flukuační tendence je ještě vyšší než aktuální fluktuace. Na základě zjištění o potencionální fluktuaci lze ovšem podávat jen přibližnou flukuační prognózu, neboť fluktuace nezávisí jen na snaze odejít ze závodu, ale i na možnosti najít jiné pracoviště. Budou zjištěny korelace mezi motivy potencionálních a faktických flukuantů.

Pešić-Golubovićová (Jugoslávie) referovala o základních strukturálních změnách v Jugoslávii, které spočívají hlavně v přechodu zemědělského obyvatelstva do jiných hospodářských úseků. Jugoslávie měla tyto podíly venkovského obyvatelstva: v r. 1921 kolem 80 %, v r. 1953 61 %, v r. 1961 50 %, v r. 1966 pod polovinu všeho obyvatelstva. S tím souvisí proces urbanizace. Tyto strukturální změny vyvolávají potřebu přizpůsobování životu v průmyslových závodech a ve městech. Mění se osobní hodnoty lidí.

Zvláštní skupinou jsou kovorolníci, kteří postupně přecházejí ze zemědělství do průmyslu, z venkova do měst. Je to typický zjev v okolí velkých měst.

Rychlý přechod lidí z jedné části struktury do druhé vyvolává jev tzv. polopřizpůsobených lidí, mezi nimiž se objevuje nejvíce problémů morálních a také největší podíl kriminálních případů.

Zajímavá diskuse se rozvinula kolem problému, jak na člověka působí přechod z jednoho podniku do druhého. Vyzněla v tom smyslu, že fluktuace hluboce ovlivňuje osobní osudy člověka. Lapin uvedl, že přechod je kritickou dobou, mezidobím materiálních a duchovních zkoušek, kdy se člověk může dostat i pod vliv nebezpečných živil. V každém případě ovšem — podle Braunreuthera — jednotlivec tím, že opouští určité sociální prostředí a dostává se do jiného, eo ipso přechází z jednoho hodnotového systému společenských vztahů do jiného hodnotového systému. Určité hodnoty, názory, způsoby jednání, které mu imponovaly na starém pracovišti, musí oželeť, a naopak začít se vyrovnávat s novými hodnotami, názory, způ-