

Veľký záujem našej sociológie, špeciálne sociológie práce, badať v poslednom čase o problém pohybu pracovných síl, najmä príčin fluktuácie. Neobyčajný záujem o tento problém je pochopiteľný, keď berieme do úvahy okolnosti, že so socialistickými premenami a so socialistickou industrializáciou je spojená i relatívne veľká premena v štruktúre pracovných síl.

Fluktuácia pracovných síl je vážnym problémom nielen sociológov, ale, a to najmä, národohospodárov a riadiacich pracovníkov podnikov. Národohospodárom spôsobuje hlavne neprehľadnosť na trhu pracovných síl a riadiacim pracovníkom v podniku robí ťažkosť tým, že znižuje, hoci iba dočasne, plánovaný počet pracovníkov, s ktorými kalkulujú pri plnení konkrétnych výrobných úloh. Na fluktuáciu pracovných síl vplyva mnoho faktorov, ako napr. nedomyslené rozmiestovanie výrobných podnikov a závodov, dočasne nedoriešený problém pracovného trhu, atď. Nemožno tu eliminovať ani vplyvy vedecko-technickej revolúcie, najmä jej dôsledky na zmenu kvalifikačnej štruktúry pracovných síl, ktorá často navodzuje pohyb.

Aby bolo možné postihnúť vývinový trend, a tým sa umožnilo plánovanie v optimálnom rozmiestovaní pracovných síl, robili sa štatistické rozbor fluktuácie. Ukázalo sa však, že štatistické analýzy i pri sebelepšom výkazníctve sú nedostatočné. Na pochopenie tohto sociálneho fenoménu je totiž potrebná dôsledná analýza v celej jej šírke a hĺbke. Vyžaduje si predovšetkým rozbor jeho príčin. Nutné je ho chápať v jeho komplexnosti, pretože fluktuácia pracovných síl je nie iba ekonomický fenomén. Pri skúmaní tohto javu je totiž nutné brať zreteľ i na otázky ľudského činiteľa, jeho vzťah k práci, povolaniu, pracovisku, životnému prostrediu, na jeho plány, osudy a perspektívy. Tak

sa teda ukazuje potreba analýzy fluktuácie pracovných síl i z hľadiska sociológie a psychológie, ale i fyziológie a práva a prípadne i ďalších vedných disciplín. Takto komplexne ponímanou analýzou možno dospieť k poznatkom, aké prostriedky môžu tento jav brzdiť, ak ide o nežiadúci pohyb. V opačnom prípade zasa, ak ide o žiadúci pohyb, aké prostriedky môžu plniť funkciu katalyzátora. Precízna analýza a komplexné štúdium javu dáva možnosť formulovať hypotézy, umožňujúce naznačiť dlhodobé vývinové trendy v oblasti pracovných síl (makropohľad), ale sa môže stať aj bázou pre racionálnu personálnu politiku podniku či závodu (mikropohľad).

Problém fluktuácie, ako sme už naznačili, dostáva sa do výskumných plánov ústavov a podnikov v dôsledku hospodárskej a spoločenskej praxe, a to nielen u nás, ale i v krajinách tak socialistických, ako i v krajinách so súkromným vlastníctvom výrobných prostriedkov. O tom, kto a ako má riešiť tento problém, nie je však vždy jednotný názor. V západnej sociologickej literatúre, pokiaľ to máme možnosť poznať, nevenuje sa obzvlášť veľká pozornosť problému fluktuácie ako takej. Riešia sa jej otázky obyčajne na pozadí problémov sociálnej mobility. Pokiaľ je predmetom štúdia v rámci horizontálnej mobility, ide ani nie tak o zmenu pracovného miesta a zamestnaneckého pomeru vo vlastnom zmysle a o jej príčiny a dôsledky, ako skôr o zachytenie všeobecných javov sociálnej zmeny, o analýzu nových skupín obyvateľstva.¹

Boli dokonca názory, že problémy fluktuácie pracovných síl sú špecifickou sférou bádania ekonómov. Inú formu pohybu pracovných síl, migráciu, mnohí považovali za špecifickú oblasť bádania demografov.² Veľmi blízko tomuto názoru je aj sovietsky sociológ Jadov, ktorý za-

¹ Burkart Lutz – Friedrich Weltz, *Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel (Zur Soziologie und Sozioökonomie der Berufsmobilität)*, Euro-

päische Verlagsanstalt, Frankfurt am Main 1966, s. 31.

² Jaroslav Klofáč – Vojtěch Tlustý, *Soudobá sociologie I*, Praha 1965, s. 373.

stáva názor, že štúdium príčin fluktuácie pracovných síl „je nutné odvádžanie síl do iných oblastí, vyplývajúci z toho, že máme veľkú potrebu vedeckého rozboru päťčivých sociálnych problémov v rozličných sférach života našej spoločnosti.³ Jadov ďalej dodáva: „My si však dobre uvedomujeme, že nie všetko, čo sociológ študuje, je špecifickou oblasťou sociológie a nesmieme sa dať zlákať pokušením pripočítavať k sociológii všetku problematiku, ktorou je nutné sa dnes zaoberať, hoci by bola z praktického hľadiska nadmieru dôležitá.“⁴

Sme toho názoru, že jeden a ten istý objekt tvorí pre rozličné vedy rozličné predmety poznania. Takým je podľa nás aj fluktuácia ako sociálny fenomén, ktorá nemôže byť doménou len jednej spoločenskej vedy, v danom prípade ekonomiky práce. Každá veda je viazaná na jeden aspekt, na jednu rovinu, a preto sama jediná si nemôže robiť nárok na úplné vysvetlenie totality problému. Ak sa pozeráme na problém fluktuácie z aspektu, že podnik, závod a pracovisko vôbec je pre sociológa spoločenský systém, potom je zrejme, že nemôžeme opomínať funkcionovanie tohto systému. Nemôžeme si nevšimáť teda ani jeho konfliktné situácie, ktoré sú častou príčinou fluktuácie jeho zložiek. Inými slovami, fluktuácia pracovných síl je predmetom bádania tak sociológie ako ekonomiky práce. Pre diferencie v názoroch na možnosť, ale i na vymedzenie predmetu sociologického bádania v oblasti pohybu pracovných síl dochádza vo výskumnej práci ku skutočnosti, že ak skúma tento problém ekonóm, je nútený vo svojej práci sociologizovať a pokiaľ ho skúma sociológ, v úsilí o komplexnosť má aspiráciu suplovať všetky sociálne vedy, zaoberajúce sa problémami človeka v práci. Nieto pochyb, že ani jedna ani druhá cesta nie je správna. Tu by sme chceli prizvukovať správnosť Jadovovej myšlienky, ale nie len jeho, že sociologický výskum je len jeden z odrôd sociálneho výskumu, vedľa výskumu ekonomického, demografického, sociálnopsychologického a iného charakteru.⁵ Z toho jednoznačne plynie, že ak

sa pri výskume fluktuácie pracovných síl uplatňujú i aspekty ďalších vedných disciplín, predovšetkým sociálnych, a pri diagnostických výskumoch fluktuácie je to nutné, nemožno označovať takýto výskum za sociologický, ale za sociálny.

Dospeli sme teda k presvedčeniu, že fluktuácia ako sociálny fenomén je predmetom skúmania tak sociológie, konkrétne sociológie práce, ako aj ekonomiky práce, sociálnej psychológie práce, fyziológie i práva. Kedy je viac doménou výskumu ekonomického a kedy sociologického, je determinované konkrétnymi príčinami, formami a dôsledkami fluktuácie istého podniku, závodu alebo pracoviska vôbec. Teda otázka priority vednej disciplíny pri riešení tohto problému prichádza do úvahy pri mikropohľade.

Ak podrobíme tento fenomén štruktúrálnnej analýze, poznáme, že vonkajšie prejavy podstaty fluktuácie pracovných síl majú tri bazálne štruktúrálnne roviny, ktoré by sme mohli vyjadriť takto:

pracovník — fluktuácia,
pracovisko — fluktuácia,
národné hospodárstvo — fluktuácia.

Nám ide predovšetkým o tretiu rovinu, o celospoločenský pohľad na fluktuáciu pracovných síl — makropohľad. My chceme vidieť fluktuáciu v širších reláciach v kontexte celého pohybu pracovných síl, ako súčasť pracovnej mobility. Považujeme za potrebné upozorniť, že nestotožňujeme náš problém s mobilitou intra-generačnou (kariérovou), čím by sme sa sklzli k zúženiu problému na zmeny zamestnania, na mobilitu toho istého jednotlivca za celého jeho pracovného života. Nezostáva však ani jednoznačne na rovine horizontálneho pohybu v zmysle presunu v geografickom priestore.

Čo je potom vlastne fluktuácia pracovných síl? Čo je predmetom sociologického výskumu fluktuácie? Kurt Braunreuther uvádza, že je to spontánna, so značnými výdavkami a rozličnými inými poruchami výrobného procesu spojená zmena podniku.⁶ P. Armélin,⁷ ale i sám Braunreuther ďalej jednoznačne hovorí, že sú to všetky odchody bez ohľadu na to, z akých dôvodov pracovník z podniku odchádza a

³ V. Jadov, *Rozvoj konkrétneho sociologického výskumu v SSSR*, Sociologický časopis 1965, s. 372.

⁴ Tam, s. 373.

⁵ Tam, s. 367.

⁶ Kurt Braunreuther, *Teoretische Probleme der Fluktuation unter soziologischem Aspekt*, cyklo-

stylovaná prednáška z Kolokvia o fluktuácii v Berlíne — jún 1966, s. 04.

⁷ Peter Armélin — Manfred Thiel, *Zur Konzeption einer soziologischen Fluktuationsanalyse*, *Wirtschaftswissenschaft* 7/1966, s. 112.

kam tento odchod smeruje.⁸ Podľa iného nemeckého sociológa K. Spiegelberga je to spontánny odchod pracovných síl, ktorý spočíva na individuálnom rozhodnutí.⁹ Čo rozumie bližšie pod týmto odchodom, vysvetľuje jeho členenie pohybu pracovných síl vôbec na 1. prirodzený odchod, 2. spoločensky potrebný odchod, 3. lehotou (termínom) viazané prerušenie výkonu zamestnania a 4. fluktuáciu.¹⁰ Podobnú koncepciu zastáva aj G. Bernard. Názor K. Braunreuthera je veľmi blízky názoru sovietskeho sociológa Jadova.¹¹ Čiastočne odlišný názor na predmet fluktuácie má N. I. Lapin.¹²

V uvedených protichodných vymedzeniach predmetu fluktuácie možno vidieť dve tendencie. Na jednej strane je to úsilie stotožniť fluktuáciu s pohybom pracovných síl vôbec. Túto koncepciu považujeme za neprijateľnú. Predmetom sociologického štúdia, podľa nášho názoru, nemajú byť všeobecné javy, ako napr. skutočnosť, že pracovníci po dosiahnutí určitého veku (60—65 rokov) odchádzajú do dôchodku. Má však ona určité opodstatnenie z mikropohľadu, resp. z aspektu postihnutého podniku. Akýkoľvek odchod pracovníkov navodzuje totiž určité zmeny na pracovisku tak rázu ekonomického, ako aj sociálneho (zmena štruktúry osadenstva). Na druhej strane je úsilie eliminovať z rozsahu predmetu fluktuácie také odchody, ktoré sú prirodzené (dôchodok, invalidita), spoločensky potrebné (vojenská služba, funkcia v štátnom aparáte, delegovanie na štúdium, pracovný postup, prestupy v dôsledku reorganizácie, atď.) a lehotou (termínom) určené prerušenia výkonu zamestnania (materská dovolenka). Proti tejto koncepcii možno mať rovnako určité výhrady. Práve niektoré príklady odchodov môžu byť dôsledkom konfliktnej situácie a teda nedobrého fungovania spoločenského systému na pracovisku. Tieto výnrazy sa týkajú predovšetkým odchodov „spoločensky potrebných“, ale aj ostatných. Ak by sme chceli byť dôslední, museli by sme k „spoločensky potrebným“ odchodom pripočítaj i prechody do spoločensky preferovaných

odvetví národného hospodárstva. Ba v literatúre poznáme aj tretí názor na vymedzenie predmetu fluktuácie, ktorý nepriamo vyslovili vo svojej práci Lutz a Weltz¹³ tým, že pri fluktuácii skúmajú pracovníkov, ktorí v priebehu roka menia viac ráz svoje zamestnanie. Inými slovami, vidia fluktuáciu ako dôsledok určitých negatívnych vlastností človeka.

Pod fluktuáciou pracovných síl my rozumieme prechod individuí alebo skupín z jedného pracovného miesta (pozície) na druhé (i v rámci toho istého závodu), pričom sa úroveň ich sociálneho postavenia (ich sociálny status) môže, ale aj nemusí meniť. To znamená, že chápeme fluktuáciu ako zmenu pracovného miesta (pozície) a nie iba odchod z pracoviska.

Týmto vymedzením predmetu fluktuácie sme nútení stavať problém mimo vymedzení sociálnej mobility na vertikálnu a horizontálnu, pri ktorom v konečnom dôsledku tieto hranice i tak sa ukazujú veľmi problematické. Kurt Braunreuther o tom hovorí, že „fluktuácia“ a „mobilita“ nie sú extenzionálne ani intenzionálne identické. Stoja jeden k druhému v pomere prelinania.¹⁴ Konečne nie je možné každú fluktuáciu zaradiť pod pojem sociálnej mobility. Nové pracovné miesto môže napr. pre svojho držiteľa znamenať sociálny status plne rovnocenný so starým. To však, pravda, nevylučuje, že by niektoré formy fluktuácie nebolo možné vidieť v kontexte sociálnej mobility. Budeme fluktuáciu vidieť predovšetkým ako výraz protikladov, záujmov pracovníka, pracovných skupín a pracoviska a nie ako dôsledok vyššieho prirodzeného zákona (odchod do starobného dôchodku, úmrtie). Pretože diakritickým znakom nášho pochopenia predmetu fluktuácie je zmena pracovného miesta a nie akýkoľvek odchod z pracoviska, takto vymedzený predmet fluktuácie nezahŕňa ani dočasný, terminovaný odchod, ako je napr. vojenská prezenčná služba alebo materská dovolenka v rámci zákonnej lehoty. Takito pracovníci sú totiž aj naďalej vedení v kmeňovom stave zamestnancov. Nepovažujú ich za odišlých. Popredný poľský

⁸ Kurt Braunreuther, citovaná prednáška, s. 04.

⁹ Karl Spiegelberg, *Einige Bemerkungen zu soziologischen Fluktuationsanalysen*, Wirtschaftswissenschaft 1/1967, s. 109.

¹⁰ Tam.

¹¹ V. Jadov, citovaný článok, s. 371.

¹² N. I. Lapin vymedzuje fluktuáciu ako časť

všeobecného procesu pohybu pracovných síl krajiny, vid *Die Beziehungen innerhalb eines Arbeiterkollektivs und die Arbeitskräftefluktuation*, cyklostylovaná prednáška v nemečine z Kolokvia o fluktuácii, Berlín - jún 1966, s. 1.

¹³ Burkart Lutz - Friedrich Weltz, c. d., s. 31.

¹⁴ Kurt Braunreuther, citovaná prednáška, s. 11.

sociológ Adam Sarapata, autor viacerých prác o tejto problematike, dopĺňa alebo konkretizuje toto chápanie fluktuácie ako výraz úteku z niektorých povolání, nedostatok profesionálnej aspirácie, nechť zvyšovať kvalifikáciu a nespokojnosť.⁴⁵ Budeme fluktuáciu riešiť v celej jej šírke, hĺbke a zložitosti. Budeme si fluktuáciu pracovných síl všímať v jej genéze, formách a dôsledkoch. Nutne bude treba analyzovať okolnosti vzniku tohto javu.

Vážnou otázkou pre sociológa ostáva i priebeh, smer a formy fluktuácie. Tu je možné pri diferenciácii uplatniť niekoľko rovín podľa diakritických znakov ako napr. pracovného miesta, bydliska, rezortu, sociálneho statusu atď. Formy fluktuácie možno poznávať tým, že si budeme všímať, či sú odchody na vlastnú žiadosť, po vzájomnej dohode, svojvoľné opustenie podniku, výpoveď z pracoviska, alebo či ide o vyžiadanie pracovníka, prípadne i jeho druh. Tieto formy odchodov sa v podnikových štatistikách často nesprávne označujú ako príčiny odchodov.

Hovorili sme, že je potrebné poznať i smery fluktuácie. My rozlišujeme dva základné smery fluktuácie pracovných síl:

A) vnútropodnikovú fluktuáciu.

B) mimopodnikovú fluktuáciu

a) v rámci toho istého výrobného odvetvia,

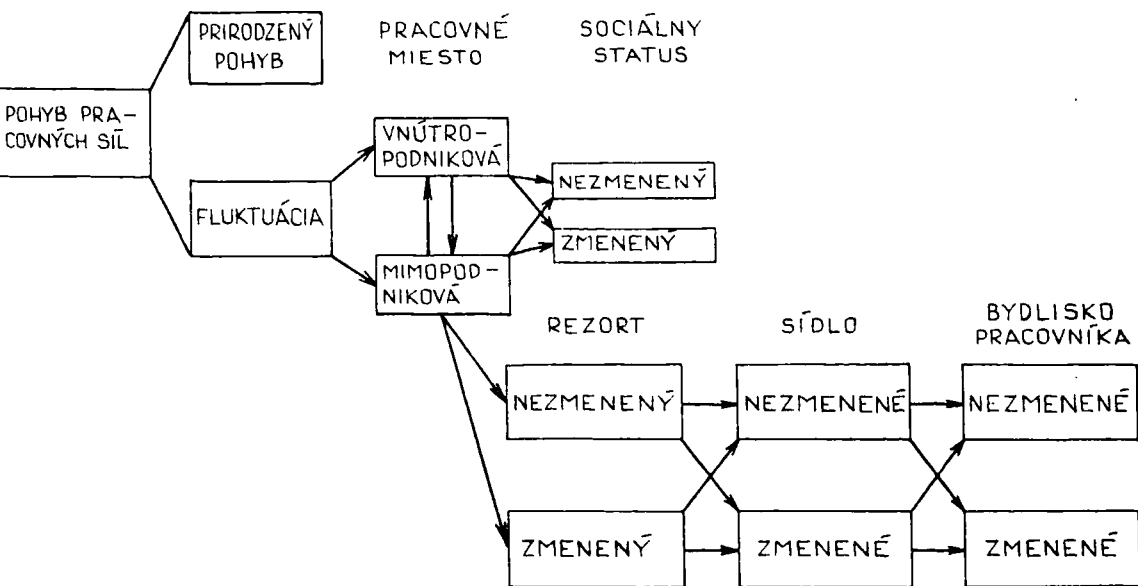
b) medzi nerovnakými výrobnými odvetviami.

Pritom si všímame u obidvoch smerov tak zmenu, ako aj zachovanie sociálneho statusu (viď schéma 1). Tým vlastne sledujeme v určitom smere i dôsledky fluktuácie.

Dôsledky fluktuácie, ktorým treba vlastne venovať zvýšenú pozornosť, obyčajne sa zadeľujú do dvoch základných kategórií — finančné a nefinančné. Tieto druhé by sme mohli nazvať spoločenskými dôsledkami. Predmetom štúdia sociológie práce sú práve tieto spoločenské dôsledky, ktoré je však potrebné vidieť v troch uvedených už bazálnych rovinách: pracovník — fluktuácia, pracovisko — fluktuácia a národné hospodárstvo — fluktuácia. To znamená, vidieť dôsledky fluktuácie nielen z hľadiska celospoločenského záujmu, prípadne z aspektu podniku, pracoviska, ale aj z hľadiska samotného pracovníka, prípadne jeho rodiny. Tu je možné vidieť tieto roviny dokonca v rozličných kombináciách.

To však vyžaduje nutnosť chápať fluktuáciu pracovných síl, ako o tom hovorí

Schéma 1



⁴⁵ Adam Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwością społeczną w Polsce*, Warszawa 1965, s. 405.

Jadov, v súvislosti so sociologickým výskumom vôbec, v kontexte troch generálnych premenlivých veličín 1. ekonomiky, 2. sociálnych vzťahov (sociálnej štruktúry) a 3. duchovného života.¹⁶

Pred sociológom sa vynára ďalší, predovšetkým metodický problém. Je fluktuácia fenomén patologický alebo normálny? Ak pripustíme, že v praktickej oblasti patologický fenomén je ten, ktorý má byť iný, ako je,¹⁷ je to opäť len otázka roviny pohľadu na fluktuáciu. Teda iné kritéria, či ten-ktorý medzipodnikový pohyb pracovných síl mal byť alebo nemal byť, má podnik, často diametrálne odlišné má národné hospodárstvo a iné má pracovník. Stanovisko pracovníka môže byť v prípadnom protiklade nielen so záujmami podniku, ale i národného hospodárstva.

Pohyb pracovných síl a teda i fluktuácia ako taká je v zásade fenomén normálny. O normálnosti fluktuácie pracovných síl svedčí aj jeho zákonné uznanie. A tak teda možno označiť za normálny fenomén nielen pohyb pracovných síl v rovine demografickej (dôchodok, vojenská prezenčná služba), ale aj fluktuáciu, ktorá je

- a) dôsledkom prirodzených disproporcií medzi podnikom a pracovníkom a teda zákonitých tendencií, ako napr. prechod pracovníka na miesto zodpovedajúce jeho novonadobudnutej kvalifikácii, prípadne pracovnej skúsenosti (preradenie), alebo odchod do verejného, politického života;¹⁸
- b) dôsledkom umelých disproporcií medzi podnikom a pracovníkom, ako sú nezhody a protiklady, a to či sa už pozeráme na vec z aspektu podniku alebo pracovníka.

Nechceme však tvrdiť, že tento fakt by nám dovoľoval robiť záver o užitočnosti každej fluktuácie, želanosti pre spoločenský systém, či už v makropohľade alebo v mikropohľade, v každom prípade a v každej rovine. Vychádzame z princípu, že pojem užitočného je širší ako pojem normálneho, že je k nemu v takom pomere, ako rod k druhu.¹⁹

V sociologickej literatúre sa často stre-

távame s pojmom „žiadúca“ a „nežiadúca“ fluktuácia. Ktorú fluktuáciu možno označiť za žiadúcu a ktorú za nežiadúcu?

Dôvod, ktorý dovoľuje pokladať fluktuáciu za nežiadúci fenomén, je ten, že ruší normálny priebeh funkcií. Ale taký dôkaz predpokladá problém už rozšírený, lebo je možný len vtedy, keď sme predom stanovili, v čom spočíva normálny stav, normálny priebeh funkcií. Ak berieme do úvahy skutočnosť, že v okamihu, kedy sa ukazuje problém pohybu aktuálny, už nie je normálny priebeh funkcií, lebo už potenciálna fluktuácia je vlastne jeho dôsledkom. Rozhodne už nemožno v negatívnych súvislostiach uvažovať napr. ani o pohybe pracovných síl, ktorý je výslednicou potrieb pri rýchlej industrializácii krajiny, automatizácii výroby a v dôsledkoch vedecko-technickej revolúcie vôbec. Značná disperzná situácia okolo hodnotenia konkrétnej fluktuácie pracovných síl je prirodzeným dôsledkom princípu zainteresovanosti.

K tomu treba dodať, že nevýhody alebo straty, ktoré sa ukazujú ako dôsledok „nežiadúcej“ fluktuácie, môžu byť niekedy vyvážené výhodami, ktoré nepozorujeme alebo sú postihnuteľné len hlbšou a komplexnejšou analýzou.

V zásade podnik, ale i národné hospodárstvo potrebujú, aby pracovníci boli stabilní, ale aj pohybliví. Podnik je zainteresovaný na pohybe pracovníkov, keď sa rozvíja a potrebuje nových pracovníkov, keď chce obsadiť uvoľnené miesta, keď chce vymeniť pracovníkov. Podnik je zainteresovaný na stabilnosti, keď nadmerná fluktuácia dezorganizuje prácu a vyvoláva nežiaduce dôsledky.²⁰ Z toho dôvodu nežiadúca môže byť tak nadmerná stabilizácia pracovníkov, ako aj nadmerná fluktuácia.

Z toho princípu sa nám zdajú byť problematické aj aspirácie a matematické výpočty finančných strát spôsobených národnému hospodárstvu fluktuáciou.²¹ Takéto výpočty by boli spoľahlivé iba v tom prípade, keby sa zo štatistik vyčlenili nositelia nežiadúcej fluktuácie, a to objektívne nežiadúcej. Máme tu na mysli

¹⁶ V. Jadov, citovaný článok, s. 387.

¹⁷ Emil Durkheim, *Pravidla sociologické metody*, Praha 1926, s. 79.

¹⁸ Takto chápu problém i autori kolektívnej práce *Základní kurs sociologie pro ekonomy*, skriptá VŠE Praha, s. 103.

¹⁹ Emile Durkheim, c. d., s. 95.

²⁰ Adam Sarapata – K. Doktor, *Elementy socjologii przemyslu*, Warszawa 1963.

²¹ V SSSR vypočítali, že fluktuácia v r. 1955 znamenala pre národné hospodárstvo straty vľac ako 20 miliárd rubľov (Adam Sarapata, c. d., s. 383). Výhrady proti takýmto výpočtom má i K. Braunreuther.

určité typy ľudí, ktorí stále hľadajú, nie sú nikdy spokojní bez vážnych dôvodov a menia v krátkom čase viac zamestnaní. Takáto fluktuácia je neprospešná nielen pre pracoviisko a národné hospodárstvo, ale i pre samotného pracovníka. Ale aj takýto výpočet by bol veľmi spojený s rizikom nedostatočnej objektivity pri posudzovaní odchodovosti z práce.

Pre metodiku výskumu fluktuácie to prakticky znamená, že nebudeme stavať fluktuáciu proti stabilite pracovných síl, ako chorobu proti zdraviu, lebo sú to dve odrody toho istého druhu, ktoré sa vzájomne osvetľujú.

V posledných rokoch sa stále viac objavujú tendencie k medzinárodnému zrovnávaniu výsledkov sociologických výskumov. Tu sa však vyskytujú značné ťažkosti pri komparácii, pretože výskumy sa vykonávajú v jednotlivých krajinách izolovane a pri použití disparátnych výskumných metód. Možno to isté konštatovať i vo vnútri jednotlivých krajín. Jednotliví výskumní pracovníci si kladú pri skúmaní toho istého problému veľmi rozličné ciele, a preto výsledky výskumov sú často nezrovnateľné.

Pozrime sa na výskumy nášho problému. Leningradský verejný ústav sociálneho výskumu pri skúmaní príčin prechádzania z jednej práce do druhej pracoval so vzorkou 11 000 robotníkov, ktorí prešli z jedného pracoviska na druhé. Orientoval sa na všetkých novoprijatých pracovníkov vo vybraných závodoch za päť štvrtrokov v rokoch 1962—1963.²² Vidieť, že výskumníci sa orientovali na nových pracovníkov. Išli od účinku k príčinám, nie však z hľadiska opusteného podniku. Berlínska pracovná sociologická skupina pri akadémii vied sa rovnako obracala na odišlých pracovníkov, ale len z hľadiska opusteného podniku. Túto metódu kombinovala so skúmaním pracovnej atmosféry podniku pomocou sociometrického merania a neskôr interview²³ — čo v podstate znamená výskum potenciálnej, latentnej fluktuácie. Iný možný prístup uvádzajú vo svojej práci o fluktuácii v Nemeckej spolkovej republike Burkart Lutz a Friedrich Weltz. Pripúšťajú mož-

nosť šetrenia zamestnancov, ktorí priebehom roka zmenili svoj pracovný pomer raz alebo viac ráz v danom prípade za triennium 1959—1961.²⁴

V poľských výskumoch sa zvyčajne skúma potenciálna fluktuácia, a to v prevažnej miere donedávna iba jednej kategórie pracovníkov, či už inžinierskych kádrov alebo robotníkov. Nechápú fluktuáciu v relácii k všetkým spoločensko-profesionálnym skupinám.²⁵

O výskume príčin fluktuácie hovorí aj kolektív východonemeckých autorov práce *Fluktuation*.²⁶ Títo sa prihovárajú za štatistické rozbery a za interview s každým odchádzajúcim a ich výsledky potom žiadajú konfrontovať v rozhovore s kolegami v práci a s bezprostredným predstaviteľom.

Ako vidieť z týchto iba niekoľkých príkladov, uplatňuje sa vo výskume niekoľko aspektov a disparátne ciele. Spoločným znakom všetkých však je, že chápú fluktuáciu ako medzipodnikový pohyb pracovných síl, ako presun jednotlivých pracovníkov z jedného zamestnania do druhého. Nie z každého príkladu je však jasné, pokiaľ si všímajú takýchto presunov i vo vnútri samotného podniku, závodu.

Sme toho názoru, že konkrétny sociologický výskum môže mať obidve formy, aké sme videli na uvedených príkladoch. Môže sa postupovať od príčin k účinku. Táto forma je žiateľnejšia predovšetkým pri diagnostickom výskume, pri skúmaní potenciálnej fluktuácie pracovných síl v konkrétnom podniku (mikropohľad). Nevylučujeme však i kombináciu. Pre makropohľad je kombinácia obidvoch foriem (príčina-účink, účink-príčina) nevyhnutným prístupom k problému. Nijako nepostačuje orientácia len na latentnú (potenciálnu) fluktuáciu.

Nutné je pritom pochopiteľne pamätať na potrebu štúdia objektívnych prameňov. To preto, lebo hlavný dôvod odchodu pre nejakú príčinu (prípadne i viac príčin) môže byť vo výpovediach respondentov za určitých okolností potlačený do pozadia až tak, že sa nemôže jednoznačne prejaviť. Napr. pracovník, dochádzajúci

²² V. Jadov, citovaný článok, Sociologický časopis 1965, č. 4, s. 371.

²³ Informácie zo štúdiínej cesty v NDR.

²⁴ Burkart Lutz — Friedrich Weltz, c. d., s. 12.

²⁵ Podľa zprávy v časopise Praca i zabezpieczenie społeczne 1966, č. 2/3, s. 57—60.

²⁶ Bernard — Aberspach — Putrich — Spiegelberg — Wolf, *Fluktuation, Eine Betrachtung über Begriff, Ursachen, Folgen und Eindämmung der Fluktuation im sozialistischen Industriebetrieb*, Berlin 1965.

do práce z veľkých vzdialeností, môže uviesť ako dôvod odchodu bezprostrednú príčinu rozhodnutia odísť nehody s veľkým, nespokojnosť s prémievaním atď.

Socialistická industrializácia práce u nás, ako aj skutočnosť, že proporcie medzi podnikmi i priemyselnými odvetviami národného hospodárstva sa v priebehu technického rozvoja stále menia, si vyžadujú masové premiestňovanie pracovných síl. Preto sa robia rozličné náborové, ako do Ostravy, pohraničia, VSŽ, atď. K tomu sa drží ešte i disparátna populácia v štáte. Táto skutočnosť núti venovať sa problému pohybu pracovných síl s plnou vážnosťou.

Fluktuácia pracovných síl však svedčí nielen o veľkých možnostiach pracovných príležitostí a o prebudených aspiráciách, aké nesie so sebou socialistická industrializácia, ale ukazuje tiež chyby vo fungovaní inštitúcií pripravujúcich pracovníkov do práce, chybné fungovanie trhu práce i pracovísk, sťažujúci uspokojovanie potrieb pracujúcich.²⁷ To nás núti k záveru, že je potrebné tento fenomén skúmať a študovať, aby sa na báze jeho poznania mohol vypracovať vedecký prístup rozmiestňovania pracovných síl, oslobodený od náhodnosti a konvenčnosti a postavený na princíp zákonitosti.

Резюме

Ян Пихня: Социологические аспекты текучести

Стремительное экономическое развитие в последние научно-технической революции и в условиях социалистической индустриализации несет с собой и относительно большие изменения в структуре рабочей силы, сопровождающиеся различными явлениями. Постигание механизма этого процесса предполагает его комплексный анализ. Из этого угла зрения комплексности необходимо видеть и интерес социологии к проблеме текучести рабочей силы.

Под словом текучесть надо понимать изменение места работы (организации). Тем исключаем из понятия текучесть временное прекращение работы (воинская служба, материнский отпуск и т. д.), как и прекращение сезонной работы и само собой разумеется естественный уход из места работы (пенсия по старости или инвалидная пенсия). Поэтому текучесть включаем в контекст движения рабочей силы, как одну из его форм. Однако ее последствия можно видеть в контексте социальной подвижности, хотя правда, что текучесть движения

(изменение места работы, организации) не всегда сопровождается изменением социального положения. Если под словом текучесть понимать и внутризаводское движение, то потом необходимо в текучесть включить каждое изменение рабочего места (штаты) и в рамках того же самого завода.

Социологи интересуют не только причины, но и последствия текучести, так как она причиняет большие или меньшие постоянные или временные колебания в равновесии общественной системы рабочего места. Однако общественные последствия текучести необходимо видеть в трех плоскостях: работник, место работы, общество. То же самое изменение места работы может иметь одновременно в отдельных плоскостях различную функциональную ценность. Из этого вытекает потом и дисперсионное положение около оценивания конкретного движения текучести. Однако текучесть нельзя оценивать однозначно отрицательно ни даже с точки зрения предприятия (завода). На взгляд текучесть с дисфункциональными последствиями имеет часто положительный излет на само место работы, так как речь идет об развитой дисфункции. Поэтому проблематической является и всякое стремление математически вычислить финансовые потери, причиненные народному хозяйству текучестью.

Движение рабочей силы, а тем самым и текучесть в основном явление нормальное. Тем самым не утверждаем, что каждая текучесть желательна общественной системе, пусть уже в макро или микроплоскости. Мы исходим из принципа, что понятие полезного шире понятия нормального и находится по отношению к нему в таком отношении как род к виду.

Социологическое исследование текучести имеет обыкновенно две формы. Поступаем от причин к воздействию или от воздействия к причине. При диагностическом исследовании, при изучении потенциальной (скрытой) текучести рабочей силы в конкретном предприятии (микровзгляд) обыкновенно поступаем от причины к воздействию. Однако не исключается комбинация. Для макровзгляда неизбежным доступом является комбинация обеих форм (причина-воздействие, воздействие — причина). При социологическом исследовании необходимо с этим явлением считаться и в случае изучения объективных источников.

Социологический анализ текучести помогает понимать ее комплексно. Так комплексно понята проблема текучести дает предположение для самого точного постижения «тенденции» в движении рабочей силы. Это способствует потом и планирование в этой области, освобожденное от случайности и конвенности, следовательно планирование основанное на принципе познания закономерности.

Summary

Ján Pichňa: Sociological Aspects of Fluctuation

The intense economic development brought about by the scientific-technical revolution

²⁷ Adam Sarapata, *Studia nad uwarstwieniem i ruchliwoscią społeczną w Polsce*, Warszawa 1965, s. 386.

and taking place under the conditions of socialist industrialization also leads to relatively great changes in the structure of the labour force, accompanying various phenomena. The mechanism of this process cannot be understood without subjecting it to a complex analysis. From the viewpoint of complexity also the interest of sociology in the problems of the labour-force fluctuation has to be considered.

Fluctuation means a change of the working place (organization). In using this definition we eliminate from the concept of fluctuation the temporary interruption of work (military service, maternity leave etc.) as well as the interruption of seasonal work and, of course, the natural retirement from the working place (old age and disability pension). We therefore situate fluctuation into the movement of labour force as one of its forms. Its results, however, can be seen within the context of social mobility, although it is true that the movement of fluctuation (change of the working place, organization) is not always accompanied by a change of the social position. If by fluctuation we mean also the movement within the enterprise, it is necessary to include in fluctuation every change of the working place (status) also within the respective enterprise.

The sociologist is interested not only in the causes but also in the consequences of fluctuation, since it causes greater or lesser, permanent or temporary deflections in the equilibrium of the social system of the working place. The social consequences of fluctuation, however, are to be seen on three basic levels: worker, working place, society. The same change of the working place may simultaneously have a different functional value on the separate levels. This also causes a dispersive situation concerning the evaluation of the concrete fluctuation movement. Fluctuation, however, cannot be unambiguously negatively valued even from the standpoint of the enterprise (establishment).

The truth is that often fluctuation, with seemingly dysfunctional consequences, has a positive impact on the working place itself, for it is a question of a developmental disfunction. This is also why any aspiration at a mathematical calculation of the financial losses caused by fluctuation to the national economy is problematic.

In principle, the movement of the labour force, and thus also fluctuation, is a normal phenomenon. This statement does not imply that every fluctuation is desirable for the social system, be it on the macro- or the microlevel. We proceed from the principle that the concept of the useful is broader than the concept of the normal, and that the relation of the former to the latter is the same as that of the genus to the species.

As a rule, the sociological research into fluctuation has two forms. It proceeds either from cause to effect or from effect to cause. In a diagnostical research, in investigating into a potential (latent) fluctuation of labour force within a concrete enterprise (microview), we usually proceed from cause to effect. We do not, however, exclude a combination. As far as the macroview is concerned, the combination of both the forms (cause-effect, effect-cause) represents an indispensable approach. In no way an orientation to the latent fluctuation will prove sufficient. In carrying out a sociological research of this phenomenon it is necessary to provide for the need of studying objective sources.

The sociological analysis of fluctuation helps to arrive at its complex conception. The problem of fluctuation, thus complexly conceived, offers preconditions for the most realistic understanding of the developmental trend in the movement of labour force. This then renders possible planning in this area, free from all fortuitousness and conventionality, i. e. planning based on the principle of the knowledge of laws.