

Příčiny neomluvené absence důlních dělníků

FRANTIŠEK ZNEBEJÁNEK
Ostravsko-karvinské doly,
Ostrava

Jedním z důležitých problémů, s nimiž se již po léta některé podniky koncernu Ostravsko-karvinské doly potýkají, je neomluvená absence. Boj proti ní se zatím omezoval na opatření vycházející převážně z podnikového výkaznictví, přestože bezprostřední zkušenosti s problematikou dovolily během doby zformulovat řadu zajímavých domněnek. Jejich platnost však nemohla být běžnými podnikovými praktikami posouzena, a proto bylo rozhodnuto provést výzkum, který by oprávněnost těchto předpokladů prověřil.

Metodika výzkumu

Projekt výzkumu předpokládal, že za okolnosti významně zvyšující pravděpodobnost výskytu neomluvené absence lze považovat:

- a) některé vlastnosti, s nimiž pracovníci již do podniku přicházejí,
- b) subjektivní hodnocení vlastní práce jako obsahově chudé (ve smyslu job enrichment),
- c) subjektivní hodnocení vlastní práce jako fyzicky velmi náročné.

Kromě těchto hypotéz byly sledovány vztahy mezi dalšími faktory (převážně z oblasti volného času) a výskytem neomluvené absence.

Určitá pozornost byla také věnována analýze neomluvené absence v časových souvislostech a názorovým posunům v hodnocení jejího významu samotnými neomluvenými absentéry v závislosti na celkovém počtu těchto absencí u pracovníka.

Výzkum byl proveden Psychologicko-sociologickým střediskem GŘ OKD na jednom z důlních podniků koncernu OKD v roce 1981, přičemž pozornost byla soustředěna na dělníky podzemních pracovišť.

Za neomluvené absentéry byli (v období od 1. 1. 1978 do 31. 12. 1980) pokládáni pracovníci uvedení v podnikových seznamech neomluvených absentérů a dále ti pracovníci, kteří sami kvalifikovali svou, podnikovými orgány omluvenou absenci, jako nezodpovědné jednání. Tento postup, podle našeho soudu, lépe odpovídá požadavkům na efektivní boj proti neomluvené absenci (i když se tak samotný termín neomluvené absence stává v těchto souvislostech problematickým) než pořizování výběru z populace zachycené v podnikových seznamech. Zahrnuje tak totiž i ty její případy, které jsou sice dodatečně omluveny, ale jejichž výskytu bychom v budoucnu rádi zamezili, neboť jsou formou sociálně patologického chování. Podařilo se kontaktovat 86 pracovníků, kteří vyhovovali přijatému vymezení neomluvené absence.

Základní technikou sběru dat byl polostandardizovaný rozhovor (doba trvání 35–55 minut). Respondenti byli k tomuto účelu uvolňováni z pracovního procesu a byli upozorněni na anonymní charakter rozhovoru. Získaná data byla analyzována korelací kategorizovaných znaků pomocí kontingenčních tabulek. Pro analýzu významnosti korelací bylo použito χ^2 testu a Cramerova C koeficientu korelace ($p < 0,05$).

Neomluvená absence je problémem především mladých pracovníků, nejčastěji do 24 let (tvoří zhruba 60 % všech neomluvených absentérů). Většina (přibližně tři čtvrtiny) těchto pracovníků je svobodná a více než polovina je ubytována v hromadných ubytovnách. Závažnou skutečností je, že téměř polovina z nich již byla trestána a 30 % je možno označit za nadměrné konzumenty alkoholu.

Z dalších okolností je především nutno uvést silné zklamání pokud jde o očekávání podmínek, za nichž budou pracovat (uvedlo 30 % těchto pracovníků). Zdá se, že v pozadí zmiňované skutečnosti je možno spatřovat jinou okolnost vzniku neomluvené absence, a to činnost náborových pracovníků podniku, jimiž bylo získáno 45 % uchazečů, u nichž byla později neomluvená absence zaznamenána. Náboroví pracovníci, ve snaze získat co možná nejvyšší počet pracovních sil, vytvářejí pravděpodobně u některých uchazečů o práci v hornictví záměrně přehnané očekávání, které později patrně vede často ke zklamání a v některých případech až k neomluvené absenci. Jiným vysvětlením by mohla být okolnost, že náboroví pracovníci podniku jsou častěji nuceni, s ohledem na současnou situaci na trhu pracovních sil, obracet vědomě svou pozornost na pracovníky se sníženými předpoklady k řádné docházce do zaměstnání.

Další okolností vzniku neomluvené absence je výkon profese, která neodpovídá původnímu profesionálnímu přání pracovníků (uvedla jedna čtvrtina dotázaných).

Lze tedy konstatovat, že neomluvená absence může být, alespoň částečně, důsledkem některých okolností vytvářejících vhodné podmínky pro její vznik již před vstupem pracovníka do podniku.

Jinou oblastí, které je nutno při vysvětlení důvodů neomluvené absence věnovat pozornost, je subjektivní hodnocení pracovní situace. Pracovníci s neomluvenými absencemi svou práci často hodnotí jako jednotvárnou a nudnou; uvádějí, že nemají možnost se podílet na její organizaci; že v jejich práci je vše již určeno předem a není možno uplatňovat nápady a vynalézavost; že si absolutně nemohou regulovat její tempo, které je závislé na výrobním zařízení nebo na spolupráci s ostatními spolupracovníky (zhruba 30 % dotázaných u všech položek). Takové hodnocení vlastní práce však ve všech případech nelze považovat za příčinu absence, neboť těch pracovníků, kteří uvedli, že jsou se svou prací silně nespokojeni, je pouze 10 %. To znamená, že někteří pracovníci nemusí absentovat proto, že jejich práce je jednotvárná, netvůrčí atd., ale právě naopak mohou sami takovou práci vyhledávat. Tomu nasvědčují i následující data: Přibližně 17 % pracovníků s neomluvenými absencemi tvrdí, že člověk má v práci dělat jen to, co mu nadřízení přikáže (a nedělat to, co mu nebylo uloženo, i kdyby šlo o něco prospěšného). 30 % zastává názor, že práce je jenom nutným prostředkem obživy a 65 % je přesvědčeno, že jednou za čas se dá omluvit, když pracovník nepřijde bez vážného důvodu na určitou směnu. V těchto názorech se neomluvení absentéři významně liší od pracovníků kontrolní skupiny.

Pracovníci s neomluvenými absencemi také významně častěji hodnotí svou práci jako fyzicky nenáročnou (30 % případů). Toto poněkud překvapivě zjištění tedy zpochybňuje hypotézu o fyzicky náročné práci jako důležité podmínce vzniku neomluvené absence.

Výzkum dále přinesl některé údaje týkající se dynamiky jevu. Na jejich základě lze konstatovat, že během prvního měsíce své podnikové praxe si mohlo na své konto zapsat neomluvenou absenci 13 % a během prvních sedmi měsíců více než 60 % neomluvených absentérů. Dalšího vrcholu dosahuje frekvence

neomluvené absence v době mezi 2. a 3. rokem podnikové praxe. Snaha vysvětlit tuto skutečnost však zatím naráží na nedostatek podrobnějších údajů; obrací však pozornost především na adaptační období a procesy, které se v něm odehrávají.

Závěr

Okolnosti spojené s neomluvenou absencí je možno zahrnout zhruba do tří okruhů:

1. vlastnosti, s nimiž pracovníci již do podniku přicházejí,
2. aspekty pracovní situace,
3. mimopracovní podmínky a okolnosti života pracovníků.

Zdá se, že neomluvená absence není nejčastěji výsledkem snahy o únik z náročných pracovních situací (i když v některých případech není možno tuto eventualitu vyloučit). Daleko častější je situace, kdy neomluvená absence vzniká jako důsledek interakce určitých osobních předpokladů a situací, do nichž se jejich nositelé dostávají, ať již v práci nebo mimo ni. Přesto však samozřejmě nelze pracovníky s neomluvenými absencemi pokládat, z hlediska relevantních vlastností, za homogenní skupinu. Lze je v podstatě diferencovat takto:

A. Neomluvená absence výjimečná

Sem patří pracovníci s jednou nebo několika málo neomluvenými absencemi (během celé dosavadní podnikové praxe), u nichž nelze vyloučit ani dobrou motivaci k práci. Takové případy je pak možno podrobněji dělit na:

- *neomluvenou absenci subjektivně nutnou* (pracovník je přesvědčen, že mimořádná situace, která pro něho vznikla, je řešitelná pouze za cenu neomluvené absence),
- *neomluvenou absenci příležitostnou* (náhodná indispozice je umocněna vhodnou příležitostí).

B. Neomluvená absence soustavná

Neomluvené absence se poměrně často opakují a jsou výsledkem spíše nedostatečné motivace k práci. Jde zde o celý komplex postojů k práci, jak se vytvořil během dosavadního života.

Neomluvená absence, jak tomu nasvědčují zjištěné skutečnosti, není jen záležitostí podmínek a okolností existujících v podniku a regulovatelných na této úrovni. Některé podmínky jsou kontrolovatelné pouze na úrovních vyšších, například generálního ředitelství, a další pak jen na úrovni celospolečenských opatření.

Uvedená problematika je přes svou hospodářskou i společenskou závažnost v naší odborné literatuře poněkud opomíjena, a proto si její řešení vyžádá další výzkumné práce, než bude možno přikročit k formulaci obecnějších závěrů a na jejich základě přijmout efektivní praktická opatření.