

Recenzovaná kniha je prekladom originálu *The Sociology of Work* (University of Minnesota Press, Minneapolis 1954). Dielo do nemčiny preložil Albrecht Kruse.

Pre recenziu uvedenej práce som sa rozhodol preto, aby som upozornil jednak na obsahovú stránku tohto významného vedeckého spisu, ako aj na autorovo celkové poňatie sociológie práce ako sociologickej disciplíny.

Caplow¹ rozdelil svoju prácu do dvanástich kapitol. Prvá kapitola v zásade rieši problémy vznikajúce na pozadí defby práce v predindustriálnej, ale najmä v industriálnej spoločnosti. Osobitnú pozornosť venuje autor spoločenskej ingerencii procesov koncentrácie, diferenciacie a racionalizácie, ako dôsledkom technickej revolúcie. Pri analýze procesu koncentrácie si všima so zvláštnym zreteľom okolností ako i spoločenské dôsledky prechodu pracovných síl z poľnohospodárstva do továrni, úradov a obchodu, pričom sa stretáva i s praktickými problémami, ako napr. s enormitou obyvateľstva veľkomiest. Pri explikácii procesu diferenciacie poukazuje Caplow nie len na pozitívne stránky tohto javu, ale si všima aj jeho negatívne dôsledky, ktoré vidí na pozadí takmer neprehľadného množstva špecializovaných odborov vo veľkej izolovanosti pracovníkov a v ostrej diskrepancii medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Proces racionalizácie chápe ako zavádzanie schématických kontrol a individuálnych spontánnych pravidiel tam, kde ešte nebolo sociálne prostredie organizované. Racionalizácia, ako hovorí Caplow, predpisuje, ako, kedy a kto má prácu vykonávať; vedie k normovaniu sveta práce, a to podľa autora do istej miery pôsobí rušivo na individuum. Nahrádza totiž relatívne nenútený kontakt medzi ľuďmi kódexom usmerňujúcich predpisov. Vysoko však vyzdvihuje autor pozitívnu stránku racionalizácie a tvrdí, že ona dovoľuje vopred plánovanie výsledkov výroby a preto účinné nasadenie žiadúcich výrobných faktorov.

Celú druhú kapitolu venuje Caplow hodnote postavenia v povolani. Na začiatku kapitoly konštatuje, že ako proces koncentrácie tak aj diferenciacie mári niekdajšiu kontinuitu v živote jednotlivca, pretože jeho dôstojné postavenie už nezávisí na rodinnom pôvode, ba i vlastnej osobnosti, ale na pozícii v povolani. Na ilustráciu uvádza, že nie je pozdravovaný muž, ale uniforma, alias, prejavuje sa úcta nie osobe, ale jeho pracovnému miestu. Autor sám hovorí, že na prvý pohľad sa to zdá byť prehnané, v skutočnosti však vraj moderný človek

v prvom rade je posudzovaný podľa svojej pozície. Z tejto koncepcie vyplynula autorovi práce potreba stanoviť hierarchiu povolaní. Po obšírnom rozbere tejto problematiky na základe jednotlivých stupníc povolaní (*sociálno-ekonomická*,² *psychometrická* a *prestížna*) prichádza k názoru, že absolútna hierarchia povolaní nie je možná. Nezodpovedané mu zostali otázky napr. či majú byť viac hodnotení akademicky vzdelaní ľudia alebo vedúci v hospodárskom živote alebo či možno zrovnávať pomocnice v domácnosti s nevyučeními robotníkmi atď.

Tretia kapitola rieši problémy vertikálnej mobility. Za najjednoduchší druh vertikálnej mobility považuje Caplow zmenu povolania, ktorá nesie so sebou súčasne i zmenu sociálneho postavenia. Druhú formu vertikálnej mobility vidí v zmene vo vnútri tejže skupiny povolania, napr. keď kurič lokomotívy sa stant rušňovodičom. Ďalšiu formu vertikálnej mobility vysvetľuje ako dôsledok istého počtu služobných rokov. V tomto prípade vychádza z toho, že takmer každá skupina povolaní má svoju typickú vychodenú dráhu tak, že pokročilý služobný vek prináša pracovníkovi dôležitú zmenu jeho pozície. Štvrtý typ vertikálnej mobility uvádza autor recenzovanej práce ako zmeny v povolani, ktoré vznikajú vo vnútri generácie. Poznáva však okrem týchto štyroch typov vertikálnej mobility i vzostup alebo zostup celej skupiny povolania, ktoré sú obyčajne dôsledkami zmien štruktúry povolania.

Štvrtú kapitolu — *Iné formy mobility* — venuje Caplow v podstate otázkam horizontálnej a priestorovej mobility. Ako najjednoduchšiu formu horizontálnej mobility vidí v zmene pracovného miesta vo vnútri toho samého povolania. Ďalší druh označuje zmenu profesie, ktorá si prináša úplne nové úlohy.

Priestorová mobilita podľa Caplowa má dve formy: 1. Pri pohybe obyvateľstva sa zmení bydlisko, ale nie vždy povolanie, hoci určité zmeny v živote povolania sú nevyhnutné. Ako hlavné smery pohybu obyvateľstva v súčasnosti uvádza autor presun z vidieka do mesta. 2. Druhý druh priestorovej mobility treba vidieť, ako uvádza Caplow, v špecifčnosti určitého povolania. Cestovateľská činnosť, zmena bývania i pracovného miesta je totiž pri určitých profesiách nevyhnutnosťou. Pri tejto problematike ešte osobitne poukazuje na celý rad povolaní, ktoré sú charakteristické prekonávaním veľkých priestorových vzdialeností, ako napr. diplomat, člen profesionálneho tanečného súboru, železničiar a i.

Za osobitný druh priestorovej mobility pokladá Caplow častú mobilitu, ktorú tiež diferencuje. Raz ide o mobilitu, ktorá spočíva v presune obyvateľstva, inokedy v neustá-

¹ Theodore Caplow, profesor na Kolumbijskej univerzite v New Yorku. Autor viacerých sociologických prác. Patrí k nim napr. *Principles of Organization*, New York, Harcourt Brace and World 1964.

² Caplow i keď s výhradami považuje za najvhodnejšiu socio-ekonomickú škálu, ktorú vypracoval Richard Centers v diele *The Psychology of Social Classes*, Princeton 1949.

lom stahovaní sem a tam. Caplow sa pokúsil aj pomenovať tieto druhy priestorovej mobility. Prvú nazval vandrovaním a druhú nestálosťou. Sám však dochádza k názoru, že tieto termíny sú neadekvátne.

Piata kapitola je venovaná inštitúciám povolania. Autor pod nimi rozumie také ustanovizne, ktoré zameriavajú svoju činnosť nielen na sprostredkovanie zamestnania, ale aj na zastupovanie záujmov príslušníkov určitého povolania. S osobitnou pozornosťou analyzuje problém usmerňovania dorastu pri rozhodovaní sa o voľbe povolania.

Šiesta kapitola, rozborom ideológie v živote povolania, nadväzuje na predchádzajúcu kapitolu. Obracia pozornosť na dva, podľa autora kapitálne faktory, ktoré sa prejavujú vo vplyve povolania na spôsob života jednotlivcov, a to nielen na pracovisku, ale aj v živote mimo zamestnania. Predovšetkým sú to obyčaje a zvyky, ktoré vyvierajú z tradície povolania, ako aj normy pre vzťahy, ktoré majú svoje opodstatnenie v tom, že prípadné ich nerešpektovanie môže nepriaznivo vplyvať i na chod práce. Pri analýze niektorých typov povolania poukazuje, že história (vek) určitého povolania zanecháva na nich špecifické črty. Z toho dôvodu, tvrdí autor, nemožno v tejto koherencii zrovnávať napr. povolanie kuchára, filozofa alebo nájomníka s vítačom nafty alebo pyrotechnikom. Už aj preto nie, že tí prví sú v celom svete známi, a to tak ich morálne, ako aj osobné charakterové vlastnosti. Napríklad, profesori sú vraj roztržití, novinári cynickí, kuchári popudliví, policajti brutálni atď.

Pri analýze inštitucionálnych zmien v histórii povolania prichádza k poznatku, že charakteristický znak hynúceho povolania sa ukazuje veľmi skoro, a to poklesom v stupni spoločenského postavenia, poklesom dorastu, čiže zvyšovaním priemerného veku. Poukazuje však i na to, že táto skutočnosť môže viesť na druhej strane k vytvoreniu monopolného postavenia, k stúpajúcim mzdám a klesajúcej produktivite.

Rozsahom najväčšiu kapitolu — siedmu, venuje autor problémom sociológie trhu práce. Zdôrazňuje, že teórie o funkcii trhu práce si často vzájomne odporujú. V tejto relácii osobitnú pozornosť venuje otázke rozdielnosti v mzdách. Kladie si otázku, že prečo sa platí v jednom priemyselnom odvetví nevyučenému robotníkovi niekedy i dva razy viac ako v druhom. Polemizuje s názorom, že len vtedy bude správne rozdelenie pracovných síl na jednotlivé povolania, keď za rovnaké schopnosti vo všetkých povolaniach sa bude rovnako vysoko platiť (Clark). Na afirmáciu svojej výhrady uvádza príklad, že nemožno predsa vrodené schopnosti lektora viesť na spoločného menovateľa s vrodennými schopnosťami pekára. Rovnako kriticky sa vyjadruje i k otázkam noriem, vyplývajúcim z hodnotenia pracovného miesta. Do tretice tvrdí, že ani produktivita nemôže byť kritériom, pretože ťažko robiť komparáciu medzi produktivitou robotníka, akademicky vzdelaného človeka, technika a

podnikateľa. Preto dochádza k záveru, že smerodajným môže byť iba trh práce.

Caplow ďalej v kapitole rozoberá jednotlivé systémy trhu práce: *v byrokracii, priemysle, akademickom povolaní a pri nešpecializovaných pracovných silách* atď. Pri byrokracii vidí zvláštny znak v tom, že je v nej obmedzovaný zákon ponuky a dopytu. Vysvetľuje, že vraj preto, lebo pre jednotlivé pozície je predpísaná určitá kvalifikácia (vzdelanie a prax). Pripúšťa však, že môžu byť okrem toho požadované i ďalšie podmienky, ako napr. určité pohlavie, konfesia, určité bydlisko, ochota chodiť na služobné cesty, vek atď. Pri rozbere trhu práce v priemysle poukazuje na závislosť od počtu obyvateľstva a od pomerov v jednotlivých priemyselných odvetviach. Situácia na trhu továrenských robotníkov je určená hlavne výskytom rezerv pracovných síl. Veľký problém vidí vo výskume trhu práce pre nešpecializované pracovné sily, pretože tvoria iba malý úsek celého trhu práce, ktorý sa najmenej skúma. Pre labilné pomery na tomto trhu totiž nie sú k dispozícii postačujúce údaje. Nešpecializované pracovné sily sa grupujú z najrozličnejších kategórií. Vedľa penzistov, tulákov, alkoholikov, duševne alebo telesne chybných, sú tu ešte príslušníci vyššieho stupňa povolania, ktorí dočasne nemajú nijakú prácu, potulní poľnohospodárski robotníci, svetobežci, študenti a i.

Záverom kapitoly venuje pozornosť i trhu práce pre individuálne výkony napr. v športe, tlači, reklame a v podnikateľskej činnosti. Tu je silný faktor samotná osobnosť, individuálny talent a často len meno, ktoré vo verejnosti alebo v určitej oblasti činnosti „ťahne“. Vytváranie cien je v takýchto prípadoch, ako hovorí autor, úplne špekulatívne. Zdá sa, že si tu autor protirečí s tvrdením v druhej kapitole, že človek nie je posudzovaný z hľadiska vlastnej osobnosti, ale podľa pozície, ktorú zástava.

Rozsahom neveľkú kapitolu — ôsmu, venuje autor odborom, ktoré chápe ako sväzy povolania. Kapitolu začína retrospektívou na život odborových organizácií v USA, začínajúc robotníckym štrajkom v júni 1902 vo Filadelfii, pričom si všima i vývoja organizačných foriem odborového hnutia. So zvláštnou pozornosťou si všima otázky vzájomnej spolupráce odborových organizácií s podnikateľmi.

Deviata kapitola rieši problémy voľby povolania. Caplow uvádza dva smery, ktorými sa ubera voľba povolania. Jeden vidí v tom, že povolanie synovi určuje otec (ako extrém uvádza kastovnícky systém v indickej spoločnosti), druhý spočíva podľa neho v individuálnej voľbe (extrém vidí v modernej spoločnosti). V ďalšej časti kapitoly autor poukazuje na činitele, ktoré vplyvajú pri voľbe povolania, ako rodičovské prostredie, formálne vzdelanie a poradne pre voľbu povolania. Pri analýze vplyvu rodičovského prostredia osobitne si všima priame dedenie otcovho povolania, tvrdiac, že ono je už čím ďalej, tým zriedkavejšie. Jeho výskyt vy-

svetľuje priestorovou izoláciou. Ako príklad uvádza voľbu povolania u synov roľníkov, baníkov a rybárov. Interesantné je jeho tvrdenie, že priame dedenie otcovho povolania u lekárov, dôstojníkov, duchovných, hudobníkov a policajtov je v psychologickvej izolácii.

Silný faktor pri voľbe povolania, ako uvádza Caplow, je aj prenášanie rodičovskej ctižiadosti na životnú dráhu, povolanie dieťaťa. Autor sa zamyšľá i nad konzekvenciami tejto skutočnosti a tvrdí, že tento prevod môže viesť k veľmi vážnym emocionálnym poruchám. Caplow tento faktor vidí ako podstatný pre mobilitu stredných vrstiev.

V súvislosti s vplyvom formálneho vzdelania na voľbu povolania, akcentuje význam vychovávateľských inštitúcií pri usmerňovaní mládeže do budúcnosti. Pri hodnotení významu poradní pre voľbu povolania, uvádza príklady, že často triviálne okolnosti vplývajú u mládeže na voľbu povolania. Napríklad, že študent sa rozhoduje pre štúdium práva, často len preto, že dostáva z dejepisu dobré známky alebo že študentka prestupuje na inú fakultu kvôli svojej priateľke. Autor k tomu poznamenáva, že práve tu sa jasne demonštruje správnosť rozhodnutia, že v USA zriadili pri vyšších školách poradne pre voľbu povolania. Pri ich charakteristike uvádza, že popri zisťovaní záujmov a schopností zverených im osôb, majú i poradenskú funkciu, ktorá sa rozširuje i na širšiu oblasť, ako napr. na pomoc pri hľadaní práce, na usporadúvanie vzdelávacích kurzov atď. Tvrdí, že pri skúmaní záujmov ich zverencov sa ukázalo, že vôbec nemá záujem, kto sám seba nepozná a musí byť testovaný. Tieto problémy rieši Caplow pri analýze najznámejších *testov záujmov*, pričom nepopiera ich užitočnosť, pokiaľ pomáhajú uľahčiť rozhodnutie. Druhou, a nie menej významnou úlohou poradní pre voľbu povolania je poskytnúť informácie o konkrétnych problémoch jednotlivých povolanií. Publikované informácie³ obsahujú napr. také otázky ako dejiny príslušného povolania, množstvo zamestnaní v tomto povolaní, dopyt po pracovných silách (vývojová tendencia), okruh úloh, kvalifikácia, príprava, nutný čas na zapracovanie, možnosti postupu, príbuzné povolania, na ktoré by sa dalo prestúpiť, plat, organizácia, typický obvod a mestá.

Desiatu kapitolu autor venuje otázkam povolania žien. V tejto súvislosti rieši autor recenzovanej práce celý komplex otázok viažúci sa na ženskú zamestnanosť. Poukazuje napríklad i na okolnosti, ktoré bránia dosahovať ženám väčších úspechov v povolanií. Vychádza tu zo skutočností, že muž od skončenia školy až do penzie alebo až do smrti pracuje vo svojom povolaní nepretržite.

te. Žena má túto možnosť len v ojedinelých prípadoch. Prekážku získania lepšej pozície v povolaní vidí aj v ženskej immobilite. Jediná možnosť pre ambiciózne ženy v povolanií, ako tvrdí autor, zostáva kombinácia povolania s úlohou matky a manželky. Pravda, uplatňovanie tejto kombinácie v praxi nie je celkom jednoduché.

Problémom povolania a rodiny, respektíve ich koreláciou sa zaoberá Caplow v jedenástej kapitole. Na prvom mieste sleduje funkciu domácej panej, pričom chápe vedenie domácnosti ako povolanie, ktoré si vyžaduje ako inteligenciu, tak i schopnosti a skúsenosť. Poukazuje na celú škálu úloh domácej panej, ktoré zoskupuje do troch základných pracovných funkcií: príprava stravy, upratovanie a starostlivosť o deti. V ďalšej časti kapitoly sa zaoberá problémom vplyvu rodiny na prípravu povolania detí. Poukazuje tu na skutočnosť, že už malé dieťa si všima rodičov resp. starších súrodencov pri práci, čo nezostáva bez vplyvu, najmä ak berieme do úvahy úsilie detí napodobňovať dospelých. Tento vplyv sa markantne prejavuje pri príprave dievčat na funkciu domácej panej. Caplow si však všima i vplyv detí na povolanie otca, respektíve rodičov vôbec. Poukazuje, že už prvé dieťa znamená veľký zásah do povolania otca. Vidí to v tom, že otcov plat už nestačí na udržiavanie si dovtedajšieho životného štandardu. Aj jeho mobilita je už silne obmedzená, tak, že často si berie horšie postavenie z obavy pred prípadnou nezamestnanosťou alebo iným hospodárskym rizikom a preto vraj už nepodniká zásadnejšie pokusy. To podľa Caplowa spôsobuje, že si taký muž nemení a nezlepšuje zamestnanie. Z jeho uzáverov možno dedukovať, že chápe dieťa v rodine ako určitú záťaž, pretože, ako sám hovorí, pre dieťa sa musí v povolaní i v spoločnosti prinášať veľká obeť.

Poslednú a rozsahom najmenšiu kapitolu recenzovanej práce (9 strán) venuje autor pracovným podmienkam. V tejto súvislosti poukazuje na význam deľby práce, ktorá priniesla bez pochyby so sebou zvýšenie produktivity práce. Osobitnú pozornosť venuje i dosahu životného štandardu na produktivitu práce. Tvrdí, že každá zmena životného štandardu alebo štýlu prináša so sebou i novú orientáciu v povolaní. Záverom kapitoly rieši otázku spoločenského dosahu skracovania pracovného času a automatizácie výroby.

Recenzovaná práca ukazuje autorovu akribiu. Úsporným, pritom prístupným štýlom podáva sumarizáciu doterajších výsledkov vedeckého bádania o jednotlivých v recenzovanom diele analyzovaných problémoch. Nie je to však dielo eklektické. Bádať v ňom silnú autorovu individualitu a najmä

³ V publikácii Carrol L. Shartle, *Occupational Information: Its Development and Application*, New York. Prentice - Hall, 1946 boli zhrnuté najzávažnejšie pramene informácií o jednotlivých povolaniach.

O najdôležitejších udalostiach v živote povolanií prináša správy Monthly Labour Review, ktorý vydáva Bureau of Labour Statistics, ako aj publikácie jednotlivých priemyselných podnikov.