

velmi prospělo, neboť to je látka nám zcela neznámá. Kniha je založena především na polské a americké odborné literatuře, citované v četných poznámkách a pak souborně v bibliografii, str. 184. Je politováníhodné, že z francouzské, německé a české literatury je citováno jen po jedné práci.

Vcelku je to kniha hodnotná, jejíž český překlad vykoná jistě svůj úkol. Není to však souborné dílo, jež by řešilo všechny otázky tohoto vědního oboru. Uvážíme-li složitost těchto otázek, ohromné množství materiálu i literatury, jež by bylo třeba zpracovat, a nutnost zpracovat látku i se zřetelem k jiným vědním oborům, pak pochybujeme, že takové dílo je v silách jednotlivce. Nechceme se však vzdát naděje, že časem k takovému dílu dojde.

Zdeněk Peška

Putí likvidaci tékuceho kadrov v pro-myšlenosti SSSR

Kniha byla vydána moskevským nakladatelstvím Mysl v roce 1965. Spolupracovali na ní V. N. Jakodgin, I. A. Akimova, L. P. Smirnova, V. G. Vasiljev, A. S. Pankratov, V. I. Pozdyšev, V. B. Frolov, A. N. Vlasov, M. Ch. Tokajev, vesměs kandidáti ekonomických věd. Obsahuje 124 stran textu a 50 stran příloh.

Práce je pokusem o ekonomicko-sociologický rozbor fluktuace pracovních sil. Je členěna do tří kapitol. Prvá kapitola se zabývá sociálně ekonomickou podstatou a formami fluktuace za socialismu. Řeší se v ní takové problémy, jako jsou ekonomický obsah a vymezení předmětu fluktuace, ukazatele fluktuace a její dynamiky a národohospodářské ztráty vzniklé v důsledku fluktuace. Druhá kapitola popisuje způsoby studia fluktuace v socialistických podnicích a existující metody zkoumání fluktuace; zabývá se zdokonalením těchto metod a popisuje program výzkumu fluktuace formou dotazníků. Třetí kapitola řeší problém stabilizace pracovních sil v podnicích. Je v ní provedena klasifikace příčin fluktuace, jsou popsány způsoby boje s fluktuací; zabývá se vlivem stranických, odborářských i mládežnických organizací a společenských institucí na stabilizaci pracovníků a stabilizací pracovních sil v nově vznikajících pracovních oblastech (Kazachstán, Sibiř). Přílohy jsou souborem osmnácti „analytických karet“ (dotazníků), jež mají sloužit hospodářským pracovníkům při ekonomicko-sociologickém rozboru fluktuace.

Celé pojetí práce je spíše ekonomické než sociologické. Autoři se nikde neodvolávají na práce západních sociologů a zřejmě nejsou ani seznámeni s dostupnou polskou sociologickou literaturou, pojednávající o fluktuaci pracovních sil. V knize se nesetkáváme se sociologickou terminologií, pojmy: sociální mobilita, pozice, role, prestiž, kariéra, konfliktní situace, proces identifikace pracovníka s podnikem jsou autorům

neznámy. Problémy jsou řešeny v tradičním pojetí, řeší se do značné míry z hlediska politického uvědomění pracovníků, komunistického vztahu k práci apod. Fluktuace je jednoznačně chápána jako negativní jev. Podle autorů „sotva může někdo popírat, že fluktuace přináší národnímu hospodářství veliké ztráty, které se projevují v nejružnějších formách: snižuje se produktivita práce, zhoršuje se kvalita výroby, klesá pracovní a technologická disciplína, zpomaluje se růst kulturně technické úrovně pracujících, což vše má za následek miliardové národohospodářské ztráty. Zlo způsobené tímto jevem staví před ekonomy úkol hlubokého studia příčin fluktuace, vypracování a navržení opatření zaměřených na její omezení a pozdější likvidaci.“ Toto pojetí fluktuace je mylné. I z objektivního, společenského hlediska má fluktuace pracovních sil některé pozitivní aspekty. Zajišťuje přirozenou směnu pracovníků v podniku a tím zabezpečuje kontinuitu výroby. Dále pak umožňuje odchod pracovní neuspokojených zaměstnanců, neschopných zaměstnanců a v důsledku toho příliv kvalitnějších pracovníků. Ze subjektivního hlediska jeví se pak fluktuace jako výrazně pozitivní jev. Umožňuje totiž pracujícím výrazné zlepšení životních a pracovních podmínek. Výzkumy ukazují, že ze subjektivního hlediska dochází čtyřikrát častěji k zlepšení než k zhoršení pracovních a životních podmínek v důsledku fluktuace. Objevuje se zde i určitá tendence: čím více pracovník fluktuuje, tím více si v životě polepší. K nejvýraznějšímu zlepšení dochází u pracovníků, kteří fluktovali pětkrát, při čtenější fluktuaci pak subjektivní přínos klesá. Díky fluktuaci je prestižní níže postaveným společenským vrstvám umožněn přechod do vyšších společenských vrstev.

Sympatickým dojmem působí snaha autorů o matematické vyjádření ztrát vyplývajících z fluktuace (škoda, že se nepokusili o matematické vyjádření zisků plynoucích z fluktuace). Podle autorů jsou ztráty, jež vznikají národnímu hospodářství v důsledku fluktuace, způsobeny

1. snížením výroby pracujícími, kteří se chystají odejít z podniku na vlastní žádost a podali čtrnáctidenní výpověď;
2. snížením výroby pracujícími, kteří přišli na místa fluktuantů;
3. zvýšením nákladů podniku na zapracování nově přichůzící, kteří nemají kvalifikaci nebo mají jinou profesi či specializaci. Zde je třeba uvést i ztráty vzniklé tím, že osoby, které nedokončily kurs zácviku, odešly z podniku;
4. v souvislosti s přerušením práce fluktuantů od doby odchodu z jednoho podniku do doby nástupu v druhém závodě.

Kromě uvedených ztrát existuje ještě řada dalších, které jsou způsobeny fluktuací, zejména v souvislosti s prostojem zařízení, zničením nástrojů, poškozením strojů, zařízení apod. nezkoušenými pracovníky, kteří přišli na místa pracovníků opustivších pod-

nik, ztráty vzniklé v souvislosti s nedosta-
tečným využitím pracovní doby v důsledku
vyřizování dokladů při propouštění atd. Toto
jsou však ztráty nevelké a těžko postižitelné.

Ad 1. Ztráty, vzniklé snížením výroby
pracujícími, kteří se chystali odejít v dů-
sledku třináctidenní výpovědi, byly zjišťo-
vány takto: Byly pořízeny seznamy těch,
kdo podali výpověď z práce a pak na pra-
covištích se studoval každodenní pracovní
výkon (v normohodinách) těchto pracovníků
ode dne podání výpovědi až do dne odchodu,
tj. průměrně po dobu deseti dnů. Výzkumy
ukázaly, že je-li pracovník rozhodnut roz-
vázat pracovní poměr a podnik mu v tom
brání, klesá jeho výkon až o 30 %.

Konkrétní ztráty v normohodinách na jed-
noho fluktuanta se pak určují odečtením
jeho průměrné měsíční výroby v měsíci od-
chodu od jeho průměrné měsíční výroby za
období šesti měsíců. Získané hodnoty se
pak propočítají na všechny fluktuan-
ty. Takto lze vyčíslit ztráty vzniklé v důsledku
odchodu příslušných pracovníků z podniku.
Vzorcem bychom je vyjádřili takto:

$$P = X_1 - X.$$

P = Ztráty v normohodinách.

X_1 = Průměrná měsíční výroba (v normoho-
dinách) za dobu šesti měsíců, která
předcházela měsíci propuštění.

X = Průměrná výroba v měsíci odchodu.

Ad 2. Podobným způsobem se vypočítávají
ztráty v normohodinách vzniklé v důsledku
snížení výroby pracujícími, kteří nově na-
stoupili do podniku.

Ad 3. Ztráty vzniklé snížením výroby
pracovníky, kteří přišli na místa fluktuantů,
jsou způsobeny náklady na vyučení, zaučení
nebo přeškolení nově příchozích pracovníků.
Vypočítávají se podle vzorce:

$$P = [(Z \cdot T) + O] \cdot n.$$

P = Náklady na vyučení, zaškolení nebo pře-
školení nově příchozího pracovníka.

Z = Výplata pracovníka (učně nebo zaškolu-
jícího se) v průběhu měsíce.

T = Počet měsíců nutných k vyučení nebo
zaučení.

O = Výplata učiteli, mistrovi nebo instruk-
torovi za dobu učení pracovníka.

n = Počet fluktuujících pracovníků.

Ad 4. Ztráty spojené s přerušením práce
osob při přechodu z jednoho podniku do
druhého se vypočítávají podle vzorce:

$$P = V \cdot R \cdot n.$$

P = Ztráty způsobené fluktuací.

V = Průměrný výdělek pracovníka.

R = Průměrný počet dní přerušení práce
u fluktuujících pracovníků.

n = Počet fluktuujících pracovníků.

Ztráty ve všech čtyřech skupinách vy-
jádřené v penězích se počítají a dávají pak
celkový obraz ekonomických ztrát způsobených
podniku v důsledku fluktuace.

Zajímavé je též zjištění příčin fluktuace
v sovětských podnicích. Autoři prozkoumali

podle zápisů v pracovních knížkách příčiny
propuštění pracovníků ve 129 podnicích (je-
denácti odvětví) v Moskvě. Příčiny se uvrst-
vily tak, jak vyplývá z tabulky 1.

Tabulka 1

Druh příčiny	%
V důsledku systemizace	6,60
Skončení pracovní smlouvy	11,66
Omezení výroby	0,88
Převod na jiný podnik	0,85
Odehod na studium, na vojenskou prezenční službu	4,37
Odehod do důchodu	7,92
Skončení zkušební lhůty	0,32
Narození dítěte, odehod za dětmi	0,12
Odehod na vlastní žádost	61,17
Bulačství a jiné porušení pracovní disciplíny	3,78
Rozhodnutí soudu	1,29
Projev nedůvěry	0,11
Nemoc	0,30
Neschopnost pracovníka	0,28
Rozkrádání	0,08
Přirozený úbytek	0,17
Systematické neplnění povinností	0,03
Ostatní příčiny	0,07
Celkem	100,00

Tabulka 2

Druh příčiny	%
Konal jinou práci, než na kterou byl specializován	4,20
Nespokojenost s profesí	8,20
Jednotvárná práce u běžícího pásu	0,73
Nemožnost zvyšovat kvalifikaci	0,60
Časté prostoje, narušování pracov- ního rytmu	0,50
Nedostatky v normování	1,00
Nepohodlí v důsledku třísměnného provozu	7,10
Nízká mechanizace výrobního pro- cesu	0,10
Těžké pracovní podmínky	5,80
Sezónní charakter práce	0,06
Možnost vyššího výděлку v jiném podniku	17,50
Bytové podmínky	4,20
Daleké dojíždění do práce	13,90
Nedostatek školek a jeslí	4,90
Uzavření sňatku, narození dítěte	5,30
Nedostatečná možnost dalšího vzdě- lání	0,30
Sladění pracovních zájmů se studiem	0,70
Odehod do školy	5,80
Odjezd na brigádu	1,40
Nedostatek pracovních příležitostí pro člena rodiny	0,01
Ostatní	16,40
Neuvečeno	1,10
Celkem	100,00