

Svojvoľná absencia pracovníkov banského podniku bývajúcich na spoločnej ubytovni - príčiny a súvislosti¹

IVAN SEIFERT

Uhoľné a lignitové bane,
generálne riaditeľstvo, Prievidza

Svojvoľná absencia niektorých pracovníkov negatívne ovplyvňuje plánovanú hospodársku činnosť socialistického výrobného podniku a i z hľadiska spoločnosti je neželaným javom, ktorý svojím rozsahom nadobúda niekedy povahu trestnej činnosti.

Špecifickým problémom sa svojvoľná absencia stáva na spoločných ubytovniach, kde sú ubytovaní prevažne mladí pracovníci (vyradenci z učilišťa) a pracovníci získaní organizovaným náborom, ktorí tu trávajú celý pracovný týždeň.

Vzhľadom na to, že medzi pracovníkmi podnikov koncernu Uhoľných a lignitových baní je značný počet tých, ktorí žijú v tomto type ubytovacieho zariadenia a s problémom svojvoľnej absencie sa nutne stretávajú, previedlo psychologicko-sociologické pracovisko Uhoľných a lignitových baní v r. 1979 empirický výskum, ktorého cieľom bolo zistiť príčiny a súvislosti tohoto javu, ktorý je v konkrétnom prípade vždy indikátorom poruchy tak v rovine sociálnej, ako i v rovine osobnostnej.

Metodika prieskumu

Prieskum postráda metodologickú prísnosť (pre operatívne úlohy v podnikovej praxi je to málokedy možné), postup je kazuisticko-popisný.

Nedotýkame sa problému vymedzenia svojvoľnej (neomluvenej) absencie, ako ani terminologických nejasností, nakoľko to nie je poslaním príspevku.

Údaje, o ktoré sa tu opierame, sme čerpali:

- z osobnej evidencie pracovníkov (JEP)
- z pohovorov s pracovníkmi vykazujúcimi svojvoľnú absenciu
- z pohovorov s pracovníkmi žijúcimi na spoločných ubytovniach
- z údajov Protialkoholickéj záchytnej stanice
- z výsledkov orientačných psychologických vyšetrovaní pracovníkov, ktorí nastúpili na banické učilište
- z konzultácií so sociálnym kurátorom ONV, prokurátorkou okresnej prokuratúry a pracovníčkou odboru pracovných síl ONV.

Svojvoľnú absenciu sme sledovali počas mesiacov apríl a máj 1979. V mesiaci apríli ju vykázalo 49 pracovníkov, ktorí neodpracovali 307 smien, z toho 9 pracovníkov bolo vyhlásených po záhaľkách. V máji ju vykázalo 53 pracovníkov, ktorí neodpracovali 320 smien, z toho 12 vyhlásených na záhaľkách. 24 pracovníkov malo svojvoľnú absenciu v oboch mesiacoch.

Základný súbor tvorilo 83 pracovníkov (78 pracovníkov, ktorí mali neomluvenú absenciu v mesiacoch apríl a máj + 9 pracovníkov označených pracovníkmi spoločných ubytovní ako záhaľkári, ktorí sa však neobjavili v mesačných hláseniach).

Popis súboru

- ide prevažne o mladých pracovníkov, priemerný vek = 24,6 roka, 86 % nemá viac ako 30 rokov

(1) Podnetom k napísaniu tohoto príspevku bol článok F. Znebejánka z čísla 6/1984. Dokresľuje niektoré údaje o absentéroch bývajúcich na spoločnej ubytovni.

- 2/3 pracovníkov sú z organizovaného náboru
- závažnou skutočnosťou je, že 1/3 pracovníkov sú vyučenci banských podnikov
- 62 % je slobodných, 28 % ženatých a 10 % rozvedených (9 ženatých býva v rodinných bunkách v spoločných ubytovniach, ostatní majú rodiny v mieste trvalého bydliska)
- 76 % má miesto pobytu v Západoslovenskom kraji, ostatní v Stredoslovenskom kraji
- z hľadiska dosiahnutého vzdelania je obraz takýto: 43 % neukončilo povinnú školskú dochádzku, vyučených je 51 %
- častosť zmeny zamestnávateľa: pre 24 % je to prvé zamestnanie, pre 22 % druhé, pre 18 % tretie, pre 15 % štvrté a pre zaostávajúcich piate a ďalšie (raritou nie sú ani pracovníci udávajúci 10 zamestnávateľov)
- 16 % pracovníkov má maďarskú národnosť a jeden českú
- vo výkone trestu bolo 46 % pracovníkov

Dalšou metódou analýzy bol štandardizovaný pohovor. Celkove bolo uskutočnených 15 pohovorov. Metodika mala pôvodne za cieľ návrat pracovníka do práce. Tento cieľ nespĺnila, pretože v čase záhaliek sa pracovník spravidla nezdržuje na spoločnej ubytovni, pracovníci vyhlásení po záhalkách sú z ubytovne vysťahovaní.

Pohovor bol zameraný na zistenie subjektívnych príčin záhaliek, na spôsob trávenia voľného času, na motiváciu vstupu do banského podniku, na podmienky vývinu osobnosti, na postoje k práci a na iné súvisiace okolnosti.

Možno konštatovať, že pracovníci pristupovali k pohovorom neochotne a v mnohých prípadoch neboli ochotní poskytnúť požadované informácie, alebo ich úmyselne skreslovali. Preto sme ich údaje konfrontovali s poznatkami pracovníkov spoločnej ubytovne.

Poznanky z pohovorov

- Najčastejšie uvádzaným bezprostredným dôvodom neomluvenej absencie je konzum alkoholu pred smenou.
- Skutočná príčina takéhoto správania sa z neochotných a nekonkrétnych odpovedí dá len ťažko identifikovať bez overenia informácií z iných prameňov (rodina, predchádzajúci zamestnávateľ a pod.).
- Kde sa pracovníci v čase absencie zdržujú, nie je z ich odpovedí zrejmé, dá sa však predpokladať, že spoločnosť a prostredie, v ktorom tento čas trávajú, posilňuje negatívne návyky a prehĺbuje negatívny postoj k všeobecne prijímaným normám správania.
- Motivácia vstupu do banského podniku u pracovníkov prijatých v organizovanom náboře je ťažko posúdiťelná. Uvažovať o výške zárobku ako o rozhodujúcom motive je problematické, pretože títo pracovníci zarobia spravidla toľko, alebo menej, ako u predchádzajúceho zamestnávateľa, v dôsledku častej absencie. V mnohých prípadoch je to zhluk rôznorodých okolností, ako premysleného uvažovania a rozhodnutia pracovníka.
- Udávané dôvody neomluvenej absencie sú prejavom aktuálnych intra a interpersonálnych konfliktov, v pozadí čoho je disharmonický vývin osobnosti. V niektorých prípadoch sa nedá vylúčiť návyk na alkohol.
- U väčšiny pracovníkov možno pozorovať ťažkosti adaptácie už počas povinnej školskej dochádzky (neukončenie ZDŠ, znížená známka z chovania), alebo bezprostredne po nej (nedoučenie sa, trestná činnosť).
- Podiel výchovy v rodine, ako dôležitý činiteľ harmonického rozvoja osobnosti, je v tejto skupine pracovníkov oslabený (rozvedení rodičia, neúplná rodina, konflikty medzi rodičmi a pod.).

- Málo pozitívnych aktivít vo voľnom čase, ako i veľmi úzke a nerozvinuté záujmové zameranie osobnosti.
- Nepravidelné a málo časté návštevy rodiny (rodičov alebo manželských partnerov).
- Vzťahy ku kolektívom, v ktorom pracujú, sú kladné, prevláda relatívna spokojnosť s prácou. Javí sa, že vzťah k práci je u týchto pracovníkov podmienený mimopracovnými okolnosťami.

V trinástich prípadoch sme mali k dispozícii výsledky *orientačného psychologického vyšetrenia*. V stručnosti uvedieme charakteristiku tohoto podsúboru:

- len jeden dokončil ZDŠ
- polovica mala zníženú známku z chovania na ZDŠ
- traja vyrastali v neúplnej rodine
- z hľadiska úrovne rozumových schopností piati sú podpriemerní a u ostatných sú mentálne schopnosti v pásme populačného priemeru.

V tejto súvislosti uvádzame konštatovanie v úlohe riešenej vo Výzkumnom ústave hnedého uhlia v Moste *Analýza vybraných javů výchovného procesu učňů resortu FMPE v roce 1978*, kde sa hovorí, že vo výchovnom procese sa má zamerať pozornosť na učňov s nedokončeným základným vzdelaním, pochádzajúcich z neúplných rodín, so zníženou známkou z chovania na ZDŠ, ktorí majú predispozície byť potenciálnymi absentérmi po nástupe do učebného procesu. Z našich zistení vyplýva, že túto pozornosť je potrebné predĺžiť aj na obdobie vstupu do pracovného procesu.

Konzum alkoholu a častot jeho výskytu ako vážny problém u pracovníkov ubytovaných na spoločných ubytovniach

Z 83 pracovníkov základného súboru bolo v Protialkoholických záchytných staniciach evidovaných 8 pracovníkov (9,6 ‰). Z toho dvaja boli zadržaní dvakrát a dvaja trikrát. Vek je takýto: 21, 21, 21, 21, 22, 25, 26 a 46 rokov.

Tento problém je oveľa závažnejší, ak k hore uvedeným číslam, ktoré možno akceptovať len orientačne (pracovníci mohli byť zachytení v iných okresoch), pridáme poznatky pracovníkov slobodárne. Z ich informácií vyplýva, že problém konzumu alkoholu je jedným z najzávažnejších problémov, s ktorým sa denno-denne stretávajú a najvypuklejšie vystupuje v čase výplat. Mnohí začínú pracovať až vtedy, keď nemajú peniaze. V stave intoxikácie alkoholom nie je zvláštnosťou agresívne správanie voči spolubývajúcim a personálu. Alkohol konzumujú prevažne v skupinách, ktoré sa grupujú zo spolubývajúcich alebo zo spolupracovníkov, ale nie sú to len pracovníci banských podnikov. Častý je aj konzum alkoholu počas pobytu v mieste trvalého bydliska (so spoluvrstovníkmi, kamarátmi a známymi). Často má alkohol podiel na trestnej činnosti týchto pracovníkov.

Zhubný vplyv nadmerného požívania alkoholu na osobnosť, rodinnú klímu a správanie sa, ako to vyplýva z analyzovaných údajov, netreba zvlášť komentovať.

Je však potrebné upozorniť na nebezpečie podcenenia tohoto javu.

Postoje a názory zainteresovaných k problému svojvoľnej absencie

Pracovníci spoločných ubytovní pesimisticky hodnotia vplyv pohovorov na absenciu. Príčiny tohoto javu vidia najmä:

- v organizovanom náboře prichádzajú nekvalitní pracovníci
- opatrenia podniku a spoločnosti sú voči týmto pracovníkom benevolentné

- u pracovníkov, ktorí sa vrátili z výkonu trestu, je vplyv prevýchovy malý
- časť náborového príspevku sa vypláca pracovníkovi hneď po nástupe
- je nedostatočný počet výchovných pracovníkov na počet ubytovaných
- výchovní pracovníci majú malú právomoc

V týchto okruhoch vidia aj možné pole prevencie.

Názory ostatných zainteresovaných (sociálny kurátor, prokurátor, pracovníčka odboru pracovných síl ONV) sa nelíšia od hore prezentovaných postojov. Podnik nahlási absentérov odboru pracovných síl ONV, kde uskutočnia pohovor s pracovníkom, ktorý je formálny a nespĺňa svoj účel. Pohovor sa ovšem týka len tých pracovníkov, ktorých miesto trvalého pobytu je v okrese. Ak sa pracovník nedostaví na pohovor, tak ONV to nahlási na ZNB. Sociálny kurátor prichádza do styku s občanmi prepustenými z výkonu trestu, ale tiež len s tými, ktorých trvalý pobyt je v okrese. Pracovníci, ktorí majú miesto trvalého pobytu v iných okresoch, unikajú vplyvu týchto snáh.

Možné pole prevencie je v spolupráci týchto inštitúcií s hospodárskou organizáciou, v starostlivosti o osoby spoločensky neprispôsobené a o osoby, ktoré sa vrátili z výkonu trestu. Bol vyslovený názor, že táto starostlivosť má zatiaľ väčšinou formálny charakter.

Záver a diskusia

Jav svojoľnej absencie možno posudzovať v troch rovinách — spoločenskej, ekonomickej a osobnej, resp. rodinnej, pričom v každej z nich má negatívny dopad.

Špecifickým problémom je táto absencia u pracovníkov ubytovaných v spoločných ubytovniach, kde oslabený systém sociálnej kontroly, pri súčasnom nevypestovaní spoločensky prijateľných foriem správania sa, vytvára u niektorých jednotlivcov vhodný terén pre vznik takéhoto konania. Efekt represívnych opatrení, tak na úrovni podniku, ako i na úrovni spoločnosti, sa javí nedostatočný.

Tendencia k neomluvenej absencii je v prvom rade produktom nedotvárnenej osobnosti jej nositeľov. Vo vzťahu k návyku k pravidelnej práci nie sú únosné iné opatrenia, ako napr. odmietañ týchto pracovníkov v procese náboru. Optimálnym riešením je začlenenie týchto občanov do pracovného kolektívu, ktorý by bol schopný a ochotný prevziať na seba proces reedukácie svojoľných absentérov, a to nielen ako nadiktované heslo, ale predovšetkým ako efektívny reedukačný proces. Prítom treba mať na zreteli pravdepodobnosť negatívneho ovplyvňovania slabších článkov takéhoto kolektívu. Ak by tento systém nesplnil svoje poslanie, alebo nebol zo strany podniku akceptovateľný, nemá zmysel ponechávať týchto pracovníkov v kmeňovom stave.

Jediným spoločensky prijateľným perspektívnym východiskom je dôsledné usmerňovanie vývinu jednotlivca v inštitucionalizovaných formách výchovy a účinnejšie výchovné pôsobenie vo formálnych zoskupeniach (pracovných i spoločenských), pretože základnú príčinu svojoľnej absencie možno vidieť v neharmonickom vývine osobnosti a neosvojení si základných noriem správania sa. Tu by mali zohrať svoje poslanie základná škola a stredné odborné učilišťa.

Problémom zostáva, ako realizovať takéto výchovné pôsobenie ďalej v podniku, pretože títo jednotlivci sú pasívnymi členmi formálnych skupín a i vplyv primárnych skupín je u nich oslabený.