

P O L S K A A K A D E M I A N A U K
I N S T Y T U T G E O G R A F I I
I P R Z E S T R Z E N N E G O Z A G O S P O D A R O W A N I A

CENTRALNY PROGRAM BADAŃ PODSTAWOWYCH 03.12
„UWARUNKOWANIA PRZESTRZENNE ROZWOJU
SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO POLSKI”

Do użytku służbowego

BIULETYN INFORMACYJNY

ZESZYT 57

TADEUSZ GRZESZCZYK

**OPINIE AKTYWU TERENOWEGO
O RYNKU PRACY
(W ŚWIETLE PRÓBNEGO SONDAŻU)**

WARSZAWA 1987

P O L S K A A K A D E M I A N A U K
I N S T Y T U T G E O G R A F I I
I P R Z E S T R Z E N N E G O Z A G O S P O D A R O W A N I A

CENTRALNY PROGRAM BADAŃ PODSTAWOWYCH 03.12
„UWARUNKOWANIA PRZESTRZENNE ROZWOJU
SPOŁECZNO-GOSPODARCZEGO POLSKI”

Do użytku służbowego



BIULETYN INFORMACYJNY

ZESZYT 57

TADEUSZ GRZESZCZYK

OPINIE AKTYWU TERENOWEGO
O RYNKU PRACY
(W ŚWIETLE PRÓBNEGO SONDAŻU)

WARSZAWA 1987

<http://rcin.org.pl>

Opracowanie redakcyjne: Grażyna Seliga

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie: Zagadnienia metodyczne	5
2. Przejawy kryzysu rynku pracy	19
2.1. Typologia rynku pracy	19
2.2. Przestrzenna struktura rynku pracy	21
2.3. Zmiany w zatrudnieniu	23
2.4. Rzeczywisty a pozorny deficyt siły roboczej	30
2.5. Dezorganizacja środowiska pracy	47
3. Przyczyny kryzysu rynku pracy	63
3.1. Wady systemu zarządzania gospodarką	66
3.2. Błędy kierowania zakładami pracy	72
4. Środki przeciwdziałania kryzysowi	84
4.1. Rynki górnośląskie i aglomeracji krakowskiej	89
4.2. Rynki lubusko-dolnośląskie	95
4.3. Rynki mazowiecko-radomskie	96
4.4. Rynki pomorskie	104
4.5. Rynki wielkopolsko-kujawskie	110
4.6. Rynki świętokrzysko-podgórskie	114
4.7. Rynki mazursko-białostockie i lubelsko-zamojskie	117
4.8. Podsumowanie	119
5. Zakończenie	124

1. WPROWADZENIE: ZAGADNIENIA METODYCZNE

Centralna polityka zatrudnienia jest realizowana w konkretnych układach przestrzennych (lokalnych i regionalnych). Procesy aktywności zawodowej, relacje podaży i popytu na siłę roboczą, jej rozmieszczenie i wykorzystywanie na określonym obszarze w danym czasie można określić jako "rynek pracy". Znaczny stopień przestrzennego zróżnicowania tych procesów i zjawisk oraz ich względnie trwałe charakter uzasadniają stwierdzenie o wielości wzajemnie powiązanych rynków pracy. Pojęcie "rynek pracy" trzeba odnosić do omawianych zjawisk i procesów zachodzących w skali ogólnospołecznej, regionalnej i lokalnej.

Ocena sprawności funkcjonowania rynku pracy wymaga analizy jego podstawowych funkcji i uwarunkowań. Prawidłowo działający rynek pracy powinien realizować następujące funkcje: a) redystrybucji siły roboczej, b) informacji o rozmiarach i strukturze zapotrzebowania na siłę roboczą oraz możliwościach jego zaspokojenia, c) aktywizowania i motywowania uczestników rynku do efektywnego wykorzystywania siły roboczej oraz d) weryfikowania użyteczności społecznej zatrudnienia.

Charakterystyka rynku pracy powinna objąć:

- typologię występujących powiązań uczestników rynku (instrumentalną oraz podmiotową),
- przejawy, przyczyny oraz konsekwencje występowania zjawisk zakłócających podstawowe funkcje rynku pracy (na tle ich uwarunkowań przestrzennych),

- reakcje centralnych oraz terenowych organów władzy i administracji państwowej, terenowego aparatu PZPR oraz przedsiębiorstw na zjawiska i sytuacje kryzysowe występujące w dziedzinie funkcjonowania lokalnych i regionalnych rynków pracy,

- stosowane instrumenty sterowania rynkiem pracy oraz skuteczność ich oddziaływania w skali lokalnej i regionalnej,

- warunki funkcjonowania rynku pracy, to znaczy ogół zjawisk (a także ich przyczyn i konsekwencji) charakteryzujących społeczno-ekonomiczne stosunki pracy na danym terenie. Społeczno-ekonomiczne stosunki pracy to ogół powiązań między pracownikami a pracodawcami oraz podmiotami kształtującymi te powiązania (czyli uczestnikami rynku pracy).

Abstrakcyjne rozważania nad społecznie zintegrowanym procesem zatrudnienia¹ nie doprowadziły do opracowania metodycznych przesłanek przewyższania żywiołowych procesów dezorganizacji rynku pracy w Polsce. Nie znalazły szerszego zastosowania sformułowane propozycje wyjścia z kryzysu² w tej dziedzinie. Teoria zatrudnienia i płac³ nie dostarczyły podstaw do sterowania rynkiem pracy w warunkach reformy gospodarczej. Konieczne jest więc nowe podejście metodyczne oparte na pogłębionych badaniach empirycznych przejawów, przyczyn i konsekwencji dezorganizacji rynku pracy w Polsce.

Dominujące w teorii zatrudnienia, teorii płac oraz teorii zarządzania koncepcje i poglądy stanowią jeden z czynników ograniczających proces poznawania rzeczywistości życia społecznego i gospodarczego. Nauka zarządzania w kwestiach podstawowych nie wykazuje znaczącego postępu

¹ J. Pietrucha, Polityka zatrudnienia w socjalizmie, Warszawa-Kraków, PWN, 1982, s. 86 i in.

² M. Olędzki, Wstęp do teorii polityki społecznej. Propozycje wyjścia z kryzysu, Warszawa, PWE, 1981, tenże: Polityka zatrudnienia, Warszawa, PWE, 1978.

³ Z. Morecka, Społeczne aspekty gospodarowania, Warszawa, PWE, 1981, s. 336-339 i in.

od co najmniej dwudziestu lat⁴. Można nawet mówić o "dżungli teorii"⁵. Coraz wyraźniej rysuje się refleksja, że być może w teorii zatrudnienia i płac wszystko trzeba zaczynać od nowa⁶. Uwarunkowania w jakich funkcjonuje obecnie w Polsce rynek pracy, uległy takiej komplikacji, że dotychczasowa teoria okazała się przy ich objaśnianiu zupełnie bezradna. Przyjęto wygodną postawę abstrakcyjnych rozważań, aby uniknąć uwikłania w kłopotliwej analizie rzeczywistości.

Okoliczność, że siła robocza stanowi jeden z czynników wytwórczych - nie powinna przesądzać o traktowaniu jej w polityce gospodarczej analogicznie do innych zasobów (jak np. surowcowych czy energetycznych). Rozpatrywanie zatem zmian w gospodarce jako przesłanki zmian strukturalnych zatrudnienia nie może być ograniczone do aspektów ilościowych. Przesądzają o tym humanistyczne wartości pracy w ustroju socjalistycznym. W światopoglądzie marksistowskim praca ludzka stanowi bowiem kategorię nadrzędną, która nie może być sprowadzona tylko do polityki gospodarczej. Konieczne jest jednoznaczne podkreślenie kategoryjnej nadrzędności polityki zatrudnienia względem polityki gospodarczej, a także polityki przestrzennej. Dlatego też, niniejsze rozważania wykraczają poza tradycyjne ujmowanie siły roboczej w polityce gospodarczej. Fragmentaryczność przedstawianych obecnie wyników sondażu wynika ze świadomego dążenia autora do pogłębienia przykładowo wybranych aspektów. Ich pełniejsze przedstawienie nastąpi w dalszych etapach badań przewidywanych w latach 1987-1990.

⁴L. Krzyżanowski, Podstawy nauki zarządzania, Warszawa, PWN, 1985, s. 84 i in.

⁵B. Gliński, Zarządzanie w gospodarce socjalistycznej, Warszawa, PWE, 1985, s. 43 i in.

⁶Pytanie takie stawiane jest nawet wobec całej socjalistycznej ekonomii. Zob. A. Łukaszewicz, Ponad ekonomią - Dokąd? Jak daleko? W: Ponad ekonomią, red. J. Grosfeld, Warszawa, PIW, 1986, s. 6 i in.

Ewolucja teorii zatrudnienia doprowadziła w większości krajów do uznania pracy jako źródła tworzenia wartości nie tylko materialnych, lecz także jako czynnika rozwijania osobowości i umacniania poczucia wartości pracownika. Rozważania dotyczące racjonalności pracy prowadzą do stwierdzenia, że przewyciężenie kryzysu rynku pracy wymaga kompleksowych reform wyzwających "... wolę rozumnej pracy, wolę racjonalnego jej stosowania i racjonalnego wykorzystywania jej rezultatów dla dobra człowieka i całego społeczeństwa"⁷.

W krajach wysoko rozwiniętych minione dwudziestolecie charakteryzuje się znacznym ożywieniem badań nad funkcjonowaniem rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza krajów EWG⁸ i Jugosławii⁹. Badania teoretyczne są szeroko wykorzystywane w działalności urzędów pośrednictwa pracy¹⁰. Natomiast w Polsce nie doszło dotychczas do rozwoju badań nad funkcjonowaniem rynku pracy, a stan teorii w tej dziedzinie ciągle jeszcze charakteryzuje się wyraźnym mienadżaniem za pilnymi potrzebami społecznymi i gospodarczymi. Stosunkowo małą aktywność wykazują ośrodki, do kompetencji których należy badanie stanu rynku pracy.

Deficyt siły roboczej, przewidywany w najbliższym dwudziestoleciu stawia przed polityką zatrudnienia jakościowo nowe zadania. Dotyacza-

⁷J. Wojtyła, Instrumenty polityki racjonalnego zatrudnienia. Zagadnienia społeczne, ekonomiczne i prawne, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego, Katowice, 1986, s. 219 i in.

⁸Wyniki badań i ich uogólnienia teoretyczne są upowszechniane w czasopiśmie specjalistycznych takich jak: "Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung" oraz "Beiträge zur Arbeitsmarkt - und Berufsforschung".

⁹Rozwinięte badania prowadzi zwłaszcza Instytut Zarządzania w Zagrzebiu.

¹⁰Upowszechnianiu doświadczeń praktycznych jest poświęcone czasopismo "Materialen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung". Rozwiązania organizacyjne w dziedzinie pośrednictwa pracy stosowane w Republice Federalnej Niemiec zostały uznane za wzorcowe dla Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej.

sowe dysproporcje strukturalne rozwoju gospodarki i zatrudnienia przy -
uwarunkowanym demograficznie - niskim przyroście siły roboczej, rysują
realną groźbę powstania trudnej do pokonania bariery rozwoju społeczno-
-gospodarczego. Można ją skrótowo określić jako: "barierę rynku pra-
cy". W genezie polskiego kryzysu odegrała ona wielką rolę ¹¹.

Na pytania: czy i w jakim stopniu deficyt siły roboczej ma charak-
ter rzeczywisty? czy racjonalność jej wykorzystania zbliża się do opti-
mum - czy też raczej mamy do czynienia z rażącym marnotrawstwem te-
go najcenniejszego czynnika wytwórczego? jakie są tego przyczyny i kon-
sekwencje? nie można odpowiedzieć bez badań empirycznych prowadzonych
w konkretnych układach przestrzennych.

Badaczowi nasuwają się analogie z medycyną ¹², a zwłaszcza z psy-
chiatrą. Stawianie diagnozy stanowi punkt wyjścia terapii. Podobnie jak
w medycynie, także i w naukach społecznych mogą występować uboczne,
nie zamierzone skutki podejmowanych działań. Ogólny problem sprowadza
się jednak do pytania: jakie są warunki i granice wykorzystywania w na-
ukach społecznych metod poznawczych medycyny ¹³.

¹¹ A. Kukliński, Diagnoza stanu gospodarki przestrzennej Polski. Biuletyn KPZK PAN, 1983, 123, s. 270-271, 279, 290. Tenże: Gospodarka przestrzenna Polski. Diagnoza - rekonstrukcja - prognoza. Biuletyn KPZK PAN, 1983, 124, s. 287-288.

¹² Zwrócił na to uwagę J. Kornai, The Health of Nations-Reflections on the Analogies between Medical Sciences and Economics. Kyklos. Vol. 36. 1983. Fasc. 2.191-212. W: Pathologies of Urban Processes, red.: E. Haynes, A. Kukliński, O. Kultalahti. Finnpublishers. Jyväskylä, 1985, s. 3-21.

¹³ Warunki i granice wykorzystywania w naukach społecznych metod poznawczych medycyny rozważa H. Thaben: Mechanistic and Organistic Analogies in Economies Reconsidered, Kyklos, Vol. 35, Fasc. 2.292-306. W: Pathologies of Urban Processes ... s. 23-33 op. cit. przyp. 12. Zob. też R. Szul: Commentary: Economics and Medical Sciences. W: Pathologies of Urban Processes ..., s. 35-36, op. cit. przyp. 12.

Podobnie jak w medycynie, tak i w naukach społecznych, idealny stan zdrowia jednostki czy społeczeństwa stanowi abstrakcję. Przyjmuje się, że występowanie i nasilenie określonych symptomów świadczy o chorobie. Podobnie można stwierdzić, że występowanie i nasilenie określonych zjawisk dezorganizacji życia społecznego i gospodarczego świadczy o kryzysie rynku pracy.

O kryzysie rynku pracy nie może jeszcze świadczyć występowanie jednego, względnie nawet kilku społecznie niepożądanych przejawów w sferze społeczno-ekonomicznych stosunków pracy. Jednakże im więcej występuje takich zjawisk, im są one bardziej trwałe, im silniej dezorganizują całe życie społeczne i gospodarcze - tym bardziej zdecydowanie można stwierdzić istnienie stam kryzysu rynku pracy.

Podjęcie kontrowersyjnej problematyki kryzysu rynku pracy nawiązuje do ciągle aktualnego apelu M. Ossowskiej o przejawianie poczucia odpowiedzialności za życie zbiorowe. Ludzie nie powinni pytać, dlaczego mieliby podejmować trudną służbę społeczną - lecz "... dlaczego oni właśnie mieliby się od niej uchylać"¹⁴.

Funkcjonowanie rynku pracy jest wielostronnie powiązane z funkcjonowaniem całej gospodarki. Zasięg i skala przejawów niesprawności rynku pracy uzasadnia hipotezę - że mamy do czynienia z jego głębokim kryzysem. Konsekwencje kryzysu rynku pracy ciążyą na całym naszym życiu społecznym i gospodarczym, Licznym przejawem tego kryzysu poświęcono wiele uwagi w uchwałach IX i X Zjazdu PZPR, a także w uchwałach III Plenum KC PZPR z grudnia 1986 r. Powszechnie jest odczuwana nagląca konieczność przezwyciężenia trudności społecznych i gospodarczych two-

¹⁴ M. Ossowska, Wzór obywatela w ustroju demokratycznym. Warszawa, Tow. Uniw. Rob., 1946, s. 15. Naszego zachowania nie determinuje ani miejsce zajmowane w strukturze społecznej, ani inne warunki zewnętrzne. Trzeba sobie stawiać tym szersze zadania, im większe są nasze możliwości działania. Zob. A. Grzegorzczak, Filozofia czasu próby, Warszawa, PAX, 1984, s. 48, 137.

rzących łącznie zespół przejawów, przyczyn i konsekwencji świadczących o występowaniu trwałego kryzysu rynku pracy. Omawiane zjawisko jest bardzo złożone. Poglądy prezentowane na jego temat różnią się ocenami zarówno skali i przyczyny kryzysu, jak również koniecznych środków przeciwdziałania. Wynika to zapewne z odmienności podejść metodycznych, przyjętych kryteriów wartościowania zjawisk a przede wszystkim z występujących niekiedy niechęci do ujawniania ich rzeczywistych przyczyn.

Wielostronne powiązanie rynku pracy z całym życiem społecznym i gospodarczym komplikuje proces badawczy. Niezbędne jest poszukiwanie nowego podejścia metodycznego¹⁵ umożliwiającego uzyskanie empirycznych podstaw formułowania względnie niezależnych analiz i ocen. Im szerszy i bardziej wielostronny zbiór materiałów, statystyk, dokumentów i opinii uda się zgromadzić - tym większe będzie prawdopodobieństwo trafności i obiektywności formułowanej diagnozy. Uzasadnione jest współuczestnictwo w procesie badawczym możliwie szerokiego kręgu osób i instytucji. Dążąc do tego celu w niniejszym opracowaniu przedstawiono zarys problematyki badania skuteczności procesu przezwyciężania kryzysu rynku pracy. Kryzys ten jest analizowany w konkretnych układach przestrzennych¹⁶, badając rzeczywistość "od dołu"¹⁷. Zmiany w zatrudnieniu analizowa-

¹⁵ Ogólny zarys koncepcji badań zob. T. Grzeszczyk: Lokalne i regionalne rynki pracy. W: Gospodarka przestrzenna Polski. Wczoraj, dziś, jutro. red. A. Kukliński. Warszawa, PAX, 1985, II, s. 97 i in.

¹⁶ T. Grzeszczyk, Problemy regionalnych rynków pracy. Przegląd Geograficzny, 1985, 57, 3, s. 351.

¹⁷ T. Grzeszczyk, Funkcjonowanie lokalnych rynków pracy. Diagnoza i rekonstrukcja. W: Polska lokalna i samorząd terytorialny w warunkach reformy. Problemy metodologiczne, wstępne koncepcje badań. red.: P. Dutkiewicz, G. Gorzelak. Wydział Geografii i Studiów Regionalnych UW. Instytut Gospodarki Przestrzennej, Warszawa, 1986, s. 137 i in.

¹⁸ na podstawie materiałów GUS, uzupełnionych danymi urzędów wojewódzkich ¹⁹ oraz opiniami przedstawicieli tych urzędów, a także materiałami MPPiSS (tab. 3-6). Autor przeprowadził również wywiady programowane z reprezentantami wszystkich podstawowych typów rynku pracy w układzie przestrzennym. Respondentami byli w większości przedstawiciele przedsiębiorstw, a także aktyw terenowy. Sformułowane na podstawie sondażu wnioski poznawcze oraz zarysowane kierunki dalszych badań mają charakter dyskusyjny. Dążeniem autora jest jednakże utrwalenie dokumentacji badań już w pierwszym etapie ich realizacji. Chodziło również o sprawdzenie przydatności zastosowanej procedury wywiadów dla celów dydaktyczno-wychowawczych i doskonalenia kwalifikacji przedstawicieli aktywu społecznego przy rozwiązywaniu konkretnych trudności występujących na terenie ich działania.

Wartość przeprowadzonych badań empirycznych polega na zgromadzeniu faktów i opinii, niemożliwych do uzyskania na podstawie dokumentów i analizy danych GUS. Zebrane materiały ukazują opinie różnych środowisk na temat: rzeczywistych przyczyn deficytu siły roboczej, skuteczności instrumentów parametrycznych i nakazowych, roli kształcenia i programowania zatrudnienia. Zaskakująca jest uporczywość z jaką część administracji pracy lansuje nakazowe instrumenty sterowania zatrudnieniem,

¹⁸ Analizy te wykonał zespół w składzie: mgr W. Jasiński, dyrektor Departamentu Polityki Dochodowej, mgr A. Pancer, v. dyrektor Departamentu Płac Sfery Produkcyjnej MPPiSS, H. Kowalik - referent w IRWiK. Kierownikiem badań jest autor - adiunkt w Instytucie Polityki i Gospodarczej ANS PZPR. W niniejszym opracowaniu wykorzystano również wyniki wcześniej przeprowadzonych badań statystycznych. Wykonał je pod kierunkiem autora zespół w składzie: mgr H. Switaj, v. dyrektor Departamentu Zatrudnienia, mgr P. Mondygraf, naczelnik w Departamencie Zatrudnienia MPPiSS oraz doc. dr hab. J. Tułski, kierownik Zakładu Zatrudnienia Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych.

¹⁹ T. Grzeszczyk, Funkcjonowanie lokalnych i regionalnych rynków pracy, Przegląd Geograficzny, 1986, 58, 4, s. 108 i in.

postulując równocześnie drastyczne ograniczanie kształcenia. W warunkach reformy i deklarowanej samodzielności przedsiębiorstwa w dziedzinie polityki zatrudnienia i płac dziwi stopień dezorientacji decydentów odnośnie przyszłego zapotrzebowania na siłę roboczą (przedsiębiorstwa nie są nawet pewne, czy w najbliższej przyszłości będą zwalniać, czy też raczej przyjmować pracowników).

Materiał empiryczny, jak już wspomniano, stanowią wyniki 43 wywiadów programowanych²⁰, przeprowadzonych osobiście przez autora w 1986 r. Ich celem było nie tylko zebranie wstępnego materiału obrazującego przejawy i przyczyny kryzysu rynku pracy oraz skuteczność środków przeciwdziałania, lecz przede wszystkim dokonanie typologii problematyki badawczej oraz rozpoznanie możliwości prowadzenia badań w środowiskach aktywu terenowego, dotychczas empirycznie stosunkowo mało rozpoznanego. Stanowiło to również okazję do zdobywania nowych doświadczeń, nie tylko naukowych. Na marginesie głównego nurtu badań, autor stara się ustalić rzeczywiste wyznaczniki aktywności społecznej i zawodowej respondentów. Czy wśród motywów ich postępowania zdaje się przeważać interes kraju²¹ - czy osobisty?

Wymagało to zorganizowania procedury zbierania opinii oraz opisywanie zjawisk i procesów w trakcie ich przebiegu w danym czasie (względnie stosunkowo niedługo po fakcie ich zaistnienia). Badania prowadzone ex post muszą się z natury rzeczy opierać na analizie statysty-

²⁰ Posłużono się przyjętą w socjologii procedurą wywiadu. Wykorzystano zwłaszcza zasady prowadzenia badań podane w następujących opracowaniach: S. Nowak: Studia z metodologii nauk społecznych, Warszawa, PWN, 1965, s. 313 i in.; Metody badań socjologicznych. Wybór tekstów pod red. S. Nowaka, Warszawa, PWN, 1965, s. 61 i in.; R. Mayntz, K. Holm, P. Hübner: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa, PWN, 1985, s. 131 i n.

²¹ Chodzi o intensyfikację roli, jaką pojęcie ojczyzny odgrywa w obrazie rzeczywistości społecznej badanej zbiorowości. Zob. S. Ossowski: O ojczyźnie i narodzie, Warszawa, PWN, 1984, s. 18 i n.

ki, dokumentów i ewentualnie relacjach retrospektywnych obciążonych ryzykiem świadomych lub nieświadomych zafałszowań. Ryzyko to jest mniejsze przy posługiwaniu się procedurą zbierania faktów i opinii bezpośrednio przez autora. Posługiwanie się pośrednictwem ankietatorów osiąga szansę pogłębienia problematyki w trakcie wywiadu, redukuje możliwość rozbudowy wywiadu i kryje ryzyko błędów interpretacyjnych. Przewidywane w przyszłości badania masowe techniką ankiety będą stanowiły tylko uzupełnienie badań podstawowych prowadzonych techniką wywiadu osobiście przez autora. Przyjęto zasadę, że punkt wyjścia wywiadów (z reguły kilku z każdym respondentem) stanowi uprzednio przez nich opracowana według kwestionariusza pisemna wypowiedź. Respondenci byli zachęceni, by przed sformułowaniem pisemnej wypowiedzi zasięgaliby dodatkowych opinii w swoim środowisku zawodowym, zbierali dodatkowe informacje, dane statystyczne itp. Pozwoliło to na wzbogacenie materiału.

Główną uwagę skupiono na analizie opinii przedstawicieli przedsiębiorstw (stanowią oni ponad połowę badanej zbiorowości) oraz pracowników aparatu terenowego PZPR i ZSMP. Znalazło to odzwierciedlenie w zawodowej strukturze respondentów (tab. 1).

Traktując typologię²² rynku pracy jako kategorię badawczą pogrupowano opinie respondentów według schematów podanych poniżej. Przedstawione zasady grupowania i oznaczania respondentów (przy opracowywaniu wyników) przyjęto dla całego pięcioletniego programu badawczego (przewidzianego do realizacji w latach 1987-1990).

²² Posłużono się wyjściowo typologią regionów z punktu widzenia struktury gospodarki i zatrudnienia. Zob. A. Rajkiewicz: *Polityka zatrudnienia a programowanie zmian w rozmieszczeniu sił wytwórczych*, W: *Teoretyczne problemy rozmieszczenia sił wytwórczych*, Warszawa, PWE, 1965, s. 172 i in.

Tabela 1. Zróżnicowanie respondentów

Miejsce pracy respondentów	Liczba reprezentantów poszczególnych typów rynku pracy ^x								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	razem
administracja państwa szczebla wojewódzkiego	1	-	-	-	-	-	-	-	1
aparatuszczębla: wojewódzkiego	-	-	-	-	1	-	-	-	1
miejskiego	2	-	2	-	2	1	-	-	7
miejsko-gmin- nego	-	1	1	1	1	-	-	-	3
gminnego	-	-	-	1	-	-	2	-	3
aparatuszczębla: wojewódzkiego	-	-	3	-	-	-	-	-	3
wiejskiego	-	-	1	-	-	-	-	-	1
aparatuszczębla: centralny związków zawo- dowych	-	-	1	-	-	-	-	-	1
przedsiębiorstwo	2	2	4	3	3	5	3	1	23

^x typologia rynku pracy według tabeli 10.

Zródło: badania własne.

Cyfry rzymskie (od I do VIII) odnoszą się do typu rynku pracy:

Typ rynku	Województwo
I	1. katowickie, 2. bielskie, 3. częstochowskie, 4. krakowskie;
II	5. gorzowskie, 6. zielonogórskie, 7. leszczyńskie, 8. legnickie, 9. jeleniogórskie, 10. wałbrzyskie, 11. wrocławskie, 12. opolskie;
III	13. radomskie, 14. piotrkowskie, 15. sieradzkie, 16. łódzkie, 17. skierniewickie, 18. warszawskie, 19. ciechanowskie, 20. płockie;
IV	21. szczecińskie, 22. koszalińskie, 23. słupskie, 24. gdańskie, 25. elbląskie;
V	26. włocławskie, 27. toruńskie, 28. bydgoskie, 29. konińskie, 30. kaliskie, 31. poznańskie, 32. pilskie;
VI	33. kieleckie, 34. tarnowskie, 35. tarnobrzeskie, 36. rzeszowskie, 37. przemyskie, 38. krośnieńskie, 39. nowosądeckie;
VII	40. olsztyńskie, 41. suwalskie, 42. białostockie, 43. łomżyńskie, 44. ostrołęckie;
VIII	45. siedleckie, 46. białkopodlaskie, 47. lubelskie, 48. chełmskie, 49. zamojskie.

Cyframi tymi są oznaczone wszystkie analizowane przypadki (z wyjątkiem wypowiedzi przedstawicieli aparatu centralnego). Wypowiedzi te odnoszą się bowiem do skali ogólnokrajowej (w niniejszym materiale nie występują takie przypadki). Przyporządkowanie wypowiedzi przedstawiciela centrum do określonego typu rynku pracy wystąpi wówczas, gdy jego wypowiedź odnosi się do konkretnego terenu (w niniejszym materiale jest jeden taki przypadek). Kolejne oznaczenie cyfrą arabską (od 1 do 49) odnosi się do województwa przyporządkowanego określonemu typowi rynku pracy.

Oznaczenia literowe odnoszą się do miejsca pracy respondenta:

A - administracja państwa, P - aparat zawodowy PZPR, M - aparat zawodowy ZSMP, Z - aparat zawodowy związków zawodowych, Prz - przedsiębiorstwo.

W odniesieniu do czterech pierwszych kategorii respondentów uzasadnione jest także oznaczenie usytuowania miejsca pracy respondenta w strukturze zarządzania. Wyodrębniono szczeble: c - centralny, w - wojewódzki, m - miejski, mg - miejsko-gminny, g - gminny.

W odniesieniu do respondentów z przedsiębiorstw stosuje się natomiast oznaczenia literowe: a, b, c ... n - odnoszące się do kolejno badanych przedsiębiorstw, przyporządkowanych do określonego typu rynku pracy (tab. 2). W sytuacji, gdy w ramach jednostki organizacyjnej tego samego rodzaju, na danym terenie, występuje więcej niż jeden respondent do oznaczenia ich wypowiedzi zastosowano kolejne cyfry arabskie, podane po oznaczeniu literowym.

Tabela 2. Ogólna charakterystyka badanych przedsiębiorstw

Rodzaj regionu	Rodzaj rynku pracy według stanu z dnia 31 XII 1985 r.	Liczba przedsiębiorstw o stanie zatrudnienia		
		2000 osób	1001-2000	do 1000 osób
a) przemysłowy	regulowany	1	1	-
b) przemysłowo-usługowy	regulowany	1	5	8
	wolny	1	2	-
c) usługowo-przemysłowy	regulowany	-	-	-
	wolny	-	-	-
d) rolno-przemysłowy	regulowany	1	1	-
	wolny	1	4	1
e) rolny	regulowany	2	-	-
	wolny	1	-	1
Razem badanych przedsiębiorstw		8	13	10

Zastosowany schemat zbierania i analizy materiału empirycznego umożliwia łatwą orientację w sukcesywnie gromadzonym materiale. W niniejszym tekście zachowano anonimowość wypowiedzi, ograniczając się do ich oznaczenia według wyżej określonych zasad.

Dążeniem autora jest zachowanie dokumentacyjnych walorów przedstawionego materiału. Przeważało to nad wymogami jasności konstrukcyjnej wywodów, zwłaszcza gdy chodzi o włączanie cytowanych opinii do poszczególnych rozdziałów. Często bowiem w wypowiedziach respondentów przejawy kryzysu występują przemiennie z jego przyczynami. Dotyczy to też postulowanych i stosowanych środków przeciwdziałania. Wobec stosunkowo małej liczebności respondentów, ilościowe wyniki sondażu są jedynie orientacyjnym tłem jakościowej analizy zjawisk (tab. 7-10).

Odpowiedzi na sformułowane pytania poszukuje się metodą kolejnych przybliżeń, stopniowo pogłębiając znajomość opinii badanych grup zawodowych. Formułowanie kategoriycznych ocen w pierwszym etapie badań byłoby przedwczesne. Mając świadomość fragmentaryczności materiału, warto pokusić się jednak o wstępne zarysowanie i upowszechnienie uzyskanych rezultatów. Nawet skromny sondaż dostarcza bowiem nowych elementów do rozszerzenia naszej wiedzy o polskiej rzeczywistości drugiej połowy lat osiemdziesiątych. Być może, przyczyni się, w pewnym stopniu, do wyjaśnienia ogólniejszego problemu: dlaczego sprawny rynek pracy stanowi dla wielu narodów źródło siły - a u nas obrazuje zbiór negatywnych zjawisk socjo-ekonomicznych.

2. PRZEJAWY KRYZYSU RYNKU PRACY

Jakimi informacjami na temat rynku pracy dysponuje centrum zarządzania gospodarką? Mówi o tym sprawozdawczość GUS oraz analizy MPPiSS. Autor natomiast nawiązuje do swoich wcześniejszych badań i wyjaśnia, dlaczego analiza funkcjonowania rynku pracy wymaga prowadzenia specjalnych badań empirycznych. Ukazuje również przydatność badań w rozszerzeniu wiedzy o przejawach kryzysu rynku pracy. Przejawy te obrazują zestawione łącznie wypowiedzi respondentów na temat wzajemnie powiązanych grup zjawisk. Są nimi: deficyt siły roboczej oraz przejawy dezorganizacji środowiska pracy.

2.1. Typologia rynku pracy

Rynek pracy trzeba zaliczyć do układów szczególnie złożonych. Każdy czynnik kształtujący zapotrzebowanie na siłę roboczą i aktywność zawodową ludności oddziałuje jako bodziec na wejście informacyjne bądź zasileniowe. Mogą one z kolei współkształtować reakcje przedsiębiorstw, m.in. decyzje co do liczebności zatrudnienia, jego struktury i wykorzystywania kwalifikacji.

Zróżnicowanie struktury gospodarczej stanowi konsekwencję regionalnych różnic środowiska geograficznego, form przestrzennego zagospodarowania, metod i efektywności gospodarowania. Dynamika relacji między elementami określającymi zróżnicowanie struktury gospodarczej

określa strukturę regionalnych rynków pracy i wpływa na czynniki kształtujące ją (tj. aktywność zawodową, chłonność zatrudnienia, procesy ruchliwości przestrzennej i zawodowej i in.).

Struktura regionalnych i lokalnych rynków pracy kształtuje się pod wpływem wielu zmiennych w czasie czynników²³. Różnicowanie regionalnych i lokalnych rynków pracy jest możliwe m.in. na podstawie następujących kryteriów²⁴:

- rozmiary i struktura nadwyżek (względnie deficytów) siły roboczej,
- rozmiary i struktura zapotrzebowania na siłę roboczą
- stopień zawodowej aktywności ludności,
- struktura zatrudnienia według sektorów i gałęzi gospodarki,
- struktura kwalifikacyjna zatrudnionych,
- poziom rozwoju gospodarczego regionu,
- poziom średniej płacy w gospodarce społecznej,
- dominujący typ działalności gospodarczej regionu,
- rozmieszczenie procesów wytwórczych (rodzaje i intensywność wytwarzania),
- rozmieszczenie infrastruktury gospodarczej i społecznej,
- przestrzenny podział dochodu narodowego i regionalne zróżnicowanie warunków bytu ludności,
- tradycje regionalne.

Kryteria te są wzajemnie powiązane. Wyodrębniono je dla celów badawczych (tab. 11).

²³ Podobnie jak przestrzenne zróżnicowanie poziomu rozwoju społecznego i gospodarczego. Zob. A. Kukliński: Kryteria porównawczej oceny poziomu ekonomicznego regionów. Biuletyn KPZK PAN, 1985, 35, s. 7-27.

²⁴ Niektóre kryteria wymienione w pracy: Z. Zajda, S. M. Zawadzki: Prognozy rozwojowe badań nad przestrzennym zagospodarowaniem kraju. Biuletyn KPZK PAN, 1968, 46, s. 35 i n.

Przedmiotem rejestracji i analizy przez Departament Zatrudnienia MPPiSS są w szczególności następujące dane statystyczne:

- liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych do wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych terenowych organów administracji państwowej, w tym liczba wolnych miejsc pracy z zakwaterowaniem,
- liczba osób skierowanych do pracy przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych,
- liczba osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy (w tym osoby zwolnione z likwidowanych zakładów pracy),
- liczba ofert pracy zgłoszonych pełnomocnikom do spraw zatrudnienia absolwentów szkół wyższych,
- liczba absolwentów skierowanych do pracy,
- liczba osób zarejestrowanych przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych jako uchylające się od pracy,
- liczba osób skierowanych do pracy i nauki oraz ukaranych za uporczywe uchylanie się od pracy,
- liczba osób skierowanych na naukę zawodu w ramach Państwowego Funduszu Aktywizacji Zawodowej,
- liczba osób zatrudnianych przy robotach interwencyjnych,
- liczba osób, którym wypłacono zasiłki w związku z brakiem dla nich ofert pracy.

Powyższe dane uwzględniają strukturę kwalifikacyjną, płci oraz przestrzenną (różnicowania wojewódzkie).

2.2. Przestrzenna struktura rynku pracy

Syntezę wyników badań przestrzennych aspektów struktury gospodarczej oraz struktury zatrudnienia obrazuje w uproszczeniu tabela 11. Wyodrębniając poszczególne obszary przyjęto kryterium ciągłości terytorialnej (bezpośrednie sąsiedztwo) wchodzących w ich skład województw.

Aby nie komplikować nadmiernie typologii lokalnych i regionalnych rynków pracy oraz dążąc do uzyskania przybliżonego obrazu rzeczywist-

tości, ograniczono się do przyjęcia uproszczonej, trójsektorowej struktury gospodarczej (tj. wzajemnych relacji między zatrudnieniem obejmującym: w sektorze pierwszym rolnictwo, leśnictwo i górnictwo, w sektorze drugim przemysł przetwórczy i budownictwo oraz w sektorze trzecim szeroko rozumiane usługi). Dotychczasowe badania umożliwiają wyodrębnienie pięciu typów obszarów problemowych zatrudnienia: 1) przemysłowego obejmującego województwa: katowickie, bielskie, częstochowskie, krakowskie; 2) przemysłowo-usługowego dzielącego się na: część zachodnią (województwa: gorzowskie, zielonogórskie, leszczyńskie, legnickie, jeleniogórskie, wałbrzyskie, wrocławskie, opolskie) i część wschodnią (województwa: radomskie, piotrkowskie, sieradzkie, łódzkie, skierniewickie, warszawskie, ciechanowskie, płockie); 3) usługowo-przemysłowego obejmującego województwa: szczecińskie, koszalińskie, słupskie, gdańskie, elbląskie; 4) rolno-przemysłowego dzielącego się na: część zachodnią (województwa: wrocławskie, toruńskie, bydgoskie, konińskie, kaliskie, poznańskie, pilskie) i część wschodnią (województwa: nowosądeckie, tarnowskie, kieleckie, tarnobrzeskie, rzeszowskie, przemyskie, krośnieńskie); 5) rolnego obejmującego województwa: olsztyńskie, suwalskie, białostockie, łomżyńskie, ostrołęckie, siedleckie, białkopodlaskie, chełmskie, zamojskie, lubelskie.

Obszarem o szczególnie pogłębiających się dysproporcjach struktury gospodarki i zatrudnienia oraz gdzie narastają szczególne trudności rynku pracy jest obszar przemysłowy, zwłaszcza zaś Górny Śląsk.

Dysproporcje przestrzennego rozmieszczenia wykwalifikowanej siły roboczej można określić zarówno współczynnikiem nasycenia kadrami wykwalifikowanymi, jak również występującą na poszczególnych obszarach rozbieżnością między rzeczywistością a najbardziej pożądaną strukturą kwalifikacyjną zatrudnionych.

Przedmiotem ostrej krytyki społecznej są, występujące od wielu lat, sprzeczności między potrzebami gospodarki, oświaty i kultury - a rozwojem form i metod kształcenia na różnych poziomach, oraz w różnych za-

wodach i specjalnościach. Przedmiotem krytyki jest również przestrzenne niedostosowanie rozmieszczenia różnych instytucji oświatowych i kulturalnych do rzeczywistych potrzeb społecznych i gospodarczych poszczególnych obszarów.

2.3. Zmiany w zatrudnieniu

W świetle wcześniejszych badań autora²⁵ twierdzenie, że jedną z kluczowych barier rozwoju stanowi deficyt siły roboczej współwystępujący z jej nieracjonalnym wykorzystywaniem nie jest nowością. Nigdy tak duże zapotrzebowanie na pracowników, zgłaszane przez zakłady pracy, nie kontrastowało z tak małą liczbą osób chętnych do podjęcia pracy (tab. 3-6). W latach 1986-1990 nastąpił najniższy w skali minionego czterdziestolecia przyrost liczby ludności w wieku produkcyjnym (ok. 350 tysięcy osób). Możliwości dalszej aktywizacji zawodowej ludności są ograniczone głównie do rozwijania zatrudnienia w systemie pracy nakładczej, a także w niepełnym wymiarze czasu pracy w szeroko rozumianej sferze usług. W minionym pięcioleciu - mimo obniżonego tempa produkcji przemysłowej, trudności zaopatrzeniowych (zwłaszcza z importu), zużycia majątku trwałego, braku części zamiennych - stale wzrastało zapotrzebowanie na nowych pracowników.

Bariera rozwoju wynikająca z deficytu siły roboczej tylko częściowo ma charakter obiektywny. Najistotniejsze wydają się czynniki subiektywne, a wśród nich utrwalone wieloletnią tradycją poglądy przedstawicieli teorii i praktyki polityki gospodarczej. Ich zasadnicza reorientacja mogłaby stworzyć szansę zdynamizowania procesu restrukturyzacji gospodarki i zatrudnienia. Chodzi o kilka zagadnień dotychczas w teorii mało eksponowanych.

²⁵T. Grzeszczyk, *Polityka zatrudnienia w handlu*, Warszawa, IHWiU, 1980, s. 23, 66-67, 70 i in. Tenże: *Obszary problemowe zatrudnienia*, *Życie Gospodarcze*, 1984, 6, s. 10-11.

Tabela 3. Wolne miejsca pracy w latach 1982-1985

Lata	Wolne miejsca pracy w poszczególnych miesiącach											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
	w tys.											
1982	128,5	139,9	175,6	232,3	254,4	280,1	307,5	270,9	281,9	280,4	276,6	247,9
1983	278,3	256,8	256,8	273,6	286,9	316,5	313,2	326,6	311,8	303,3	279,5	233,7
1984	247,6	259,9	254,2	298,8	305,8	322,5	355,3	345,4	325,2	317,4	288,8	262,0
1985	251,3	255,1	250,3	301,0	312,9	336,6	356,7	353,3	340,4	330,6	290,2	266,0
średnie z lat:												
1982, 1983	203,4	198,4	216,2	253,0	270,7	298,3	310,4	298,8	296,9	291,9	278,1	240,8
1984, 1985	249,5	257,5	252,3	299,9	309,4	329,5	356,0	349,4	332,8	324,0	289,5	264,0
	%											
$\frac{1983^1}{1982}$	216,6	183,6	146,2	117,8	112,8	113,0	101,9	120,6	110,6	108,2	101,0	94,3
$\frac{1985^1}{1984}$	101,5	98,2	98,5	100,7	102,3	104,3	100,4	102,3	104,6	104,2	100,5	101,5
1982 ²	100,0	108,9	136,7	180,8	210,6	231,9	254,6	224,3	233,4	232,1	229,9	206,1
1983 ²	100,0	92,3	92,3	98,3	103,0	113,7	112,5	117,4	112,0	109,0	100,4	84,0
1984 ²	100,0	105,0	102,7	120,7	123,5	130,3	143,5	139,5	131,3	128,2	116,6	105,8
1985 ²	100,0	101,5	99,6	119,8	124,5	133,9	141,9	140,6	135,4	131,6	115,5	105,8

Zródło: opracowano na podstawie materiałów Departamentu Zatrudnienia MPPiSS.

Uwagi: ¹stan w określonym miesiącu roku poprzedniego = 100;

²dynamika przyrostu wolnych miejsc pracy w stosunku do stanu ze stycznia danego roku.

Tabela 4. Oferty pracy w latach 1982-1985

Lata	Zgłoszone oferty pracy w miesiącach (w tys.)											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1982	249,3	280,7	294,1	352,7	382,4	403,8	443,2	425,7	495,8	462,3	446,8	366,4
1983	408,8	396,2	380,1	399,1	424,9	443,5	445,2	489,9	543,7	496,3	453,9	358,7
1984	390,6	410,1	384,5	430,4	442,5	456,7	501,7	509,1	571,8	523,1	471,7	399,8
1985	390,5	403,5	386,1	445,6	459,2	479,8	513,5	518,0	608,6	544,7	486,0	398,6
średnie z lat:												
1982 i 1983	329,1	338,5	337,1	375,9	403,7	423,7	444,2	457,8	519,8	479,3	450,4	362,6
1984 i 1985	390,6	406,8	385,3	438,0	450,9	468,3	507,6	513,6	590,3	533,9	478,9	399,2

Zródło: opracowano na podstawie materiałów Departamentu Zatrudnienia MPPiSS.

Tabela 5. Skierowani do pracy w latach 1982-1985

Lata	Liczba osób skierowanych do pracy w miesiącach (w tys.)												Razem
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
1982	120,8	140,8	118,5	120,4	128,0	123,7	135,7	154,8	214,0	181,9	170,2	118,5	1 727,3
1983	130,5	139,4	123,3	125,5	138,0	127,0	132,0	163,3	231,9	193,0	174,4	125,0	1 803,3
1984	143,0	150,2	130,3	131,6	136,7	134,2	146,4	163,7	246,6	205,7	182,9	137,8	1 909,1
1985	139,2	148,4	135,8	144,6	146,3	142,9	156,8	164,7	268,5	214,1	196,2	132,8	1 900,1
średnie z lat:													
1982													
i 1983	125,7	140,1	120,9	123,0	133,0	125,4	133,9	159,1	223,0	187,5	172,3	121,8	1 765,7
1984													
i 1985	141,1	149,3	133,0	138,1	141,5	138,5	151,6	164,2	257,5	209,9	189,5	135,2	1 949,4

Zródło: opracowano na podstawie materiałów Departamentu Zatrudnienia MPPiSS.

Tabela 6. Poszukujący pracy w latach 1982-1985

Lata	Liczba osób zarejestrowanych jako poszukujący pracy w miesiącach (w tys.)												Średnio mie- sięcznie
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	
1982	36,1	41,6	36,9	26,7	21,5	20,2	18,9	18,1	16,4	13,3	11,0	9,3	22,5
1983	8,0	7,9	6,6	5,9	5,6	6,7	6,9	7,9	8,1	6,5	6,1	5,5	6,7
1984	5,8	5,7	5,5	4,7	4,5	5,5	6,2	7,5	7,7	6,2	5,7	4,8	5,8
1985	5,3	5,5	5,2	4,6	4,7	5,0	5,6	6,2	6,4	5,4	5,2	4,5	5,3
średnie z lat:													
1982 i 1983	22,1	24,3	21,8	16,3	13,6	13,5	12,9	13,0	12,3	9,9	8,6	7,4	14,6
1984 i 1985	5,6	5,6	5,4	4,7	4,6	5,3	5,9	6,9	7,1	5,8	5,5	4,7	5,6

Zródło: opracowano na podstawie materiałów Departamentu Zatrudnienia MPPiSS.

Stymulowanie wzrostu produkcji drogą intensywnego uprzemysłowie-
nia²⁶ spowodowało znaczną aktywizację zawodową ludności (w tym kobiet).
Proces ten przebiegał żywiołowo i nie był kontrolowany przy pomocy ra-
chunku ekonomicznego, a tym bardziej analizy szeroko rozumianych nakła-
dów społecznych. Zwiększanie inwestycji produkcyjnych ograniczało kon-
sumpcję oraz inwestycje nieprodukcyjne. Wywoływało to stałe napięcie w
polityce płac i zagrożenia równowagi rynkowej.

Procesy adaptacji gospodarki do zmieniających się na przełomie lat
siedemdziesiątych i osiemdziesiątych warunków spowodowały istotne zmia-
ny w strukturze zatrudnienia. W latach 1979-1984 ludność zawodowo czyn-
na wzrosła o ok. 433 tysięcy osób. Liczba ta jest saldem między stanem
zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej (który zmniejszył się o ok.
440 tys. osób) a przyrostem zatrudnienia (ok. 872 tys. osób) w gospo-
darce nieuspołecznionej (w tym o ok. 518 tys. osób w rolnictwie). Przy-
rostowi zatrudnienia w rolnictwie nieuspołecznionym towarzyszy od kilku
lat znaczny wzrost produkcji i lepsze zaspokojenie potrzeb żywności-
wych ludności. Wzrost zatrudnienia w rzemiośle (ok. 230 tys. osób)
również był korzystny dla gospodarki i dla budżetu państwa. Powstaje
więc problem celowości utrzymywania znacznej dynamiki inwestycji prze-
mysłowych tworzących nowe miejsca pracy dla których musi zabraknąć
nowej siły roboczej. Dodać należy - jak o tym świadczą wyniki rozpozna-
wczych sondaży autora - że często dodatkowego zatrudnienia domagają
się przede wszystkim przedsiębiorstwa gorzej zorganizowane i mniej
efektywne, które swoją niesprawność usiłują rekompensować przez utrzy-
mywanie zbędnych rezerw siły roboczej. Mała skuteczność mechanizmów
proefektywnościowych utrwała ten stan i hamuje proces restrukturalizacji
gospodarki (zob. rozdział czwarty opracowania).

²⁶ B. Jałowiecki, Strategia uprzemysłowienia a proces urbanizacji.
Biuletyn KPZK PAN, 1982, 119. S. Kozłowski, Ocena gospodarki za-
sobami naturalnymi. W: Biuletyn KPZK PAN, 1983, 123, s. 19.

Politykę gospodarczą cechuje skłonność do preferowania wielkich przedsiębiorstw budowlanych, przemysłowych a nawet handlowych. Zatrudnienie w wielkich przedsiębiorstwach w ogólnym zatrudnieniu w Polsce zalicza się do największego w świecie. Przedsiębiorstwa te dominują swoją monopolistyczną pozycją m. in. na rynku pracy. Wykorzystując ją do nacisku ekonomicznego i społeczno-politycznego na otoczenie, tworzą enklawy różnego rodzaju przywilejów oraz wzmagają wyścig płac.

Preferowanie wielkich przedsiębiorstw wielostronnie wpływa na sytuację w zatrudnieniu, dojazdy do pracy, ochronę środowiska, ład przestrzenny²⁷ itp. Szkodliwość monopolizacji i nadmiernej koncentracji produkcji ulega dodatkowemu wzmocnieniu przez swoisty i trudny do wy tłumaczenia fakt nie działania w naszej gospodarce tak zwanego prawa korzyści wielkiej skali. W dużych zakładach przemysłowych maleje produktywność środków trwałych (z wyjątkiem energetyki).

Brak liczących się rezerw w dziedzinie dalszej aktywizacji zawodowej ludności kumuluje swe negatywne skutki z pogarszaniem się warunków bytu ludności, spowodowanego trudną dostępnością wielu towarów i usług oraz urządzeń socjalnych - mających ułatwiać kobietom godzenie roli zawodowej z rolą rodzinną. Sprzyja to ucieczce od pracy w gospodarce uspołecznionej (zwłaszcza kobiet zatrudnionych w mniejszych zakładach pracy). Grozi zaprzepaszczaniem dorobek wynikający z emancypacji kobiet oraz ogólnego wzrostu poziomu wykształcenia społeczeństwa. Odbija się to zarówno na malejącej efektywności pracy zawodowej kobiet, jak i pogorszonej jakości życia rodzinnego. Utrzymujący się, a nawet ulegający pogłębieniu, kryzys mieszkaniowy utrudnia oddziaływanie na zwiększenie elastyczności zatrudnienia drogą podaży mieszkań.

²⁷ L. Frąckiewicz, Ocena gospodarki przestrzennej Górnego Śląska. Biuletyn KPZK PAN, 1983, 123, s. 126-127; B. Jałowicki, Ocena stanu systemu osadniczego kraju; Tamże, s. 78; B. Jałowicki, Ocena oblicza regionalnych procesów narastania i przewycięzania polskiego kryzysu. Tamże, s. 252-253, 259.

2.4. Rzeczywisty a pozorny deficyt siły roboczej

W czerwcu 1986 r. zapotrzebowanie na nową siłę roboczą wyniosło 505,9 tys. oferowanych miejsc pracy²⁸. Pozostało nie obsadzonych około 365 tys. miejsc pracy. Szczególnie duże zapotrzebowanie zgłosiły takie przedsiębiorstwa jak: Huta im. B. Bieruta w Częstochowie (722 stanowiska), Zakłady Metalurgiczne w Lublinie (515), Fabryka Samochodów Ciężarowych w Lublinie (470), Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego (350), Zakłady Mechaniczne Ursus (303), Cementownia Chełm (302), Hota Warszawa (266) i wiele innych.

Trudności wynikające z braku siły roboczej ulegają pogłębieniu w wyniku znacznych przestrzennych różnic w jej rozmieszczeniu i płynności kadr przekraczającej 2 mln osób rocznie (w tym ok. 300 tys. osób porzucających pracę). Według szacunkowych ocen Departamentu Zatrudnienia MPPiSS, ponad 90% zgłoszonych wolnych miejsc pracy jest konsekwencją społecznie nie uzasadnionej fluktuacji kadr. Straty czasu pracy wynikające z naruszania dyscypliny pracy można szacować na około 20% nominalnego czasu pracy. Usprawnienie organizacji pracy mogłoby przyczynić się do wzrostu produkcji i obniżki jej kosztów, m. in. drogą zwiększenia współczynnika zmienowości w przemyśle (w 1985 r. wyniósł on 1,01, podczas gdy w 1980 r. - 1,18, a w 1975 r. nawet 1,38). Szczególnie silna koncentracja deficytu siły roboczej występuje w wielkich aglomeracjach przemysłowych.

Blizsza charakterystyka omawianych zjawisk wymaga analizy empirycznej, umożliwiającej konfrontację danych centrum zarządzania z opiniami respondentów ze środowisk lokalnych. Przykładem tego podejścia metodycznego niech będzie huta im. B. Bieruta z Częstochowy, wymieniona w analizie MPPiSS na pierwszym miejscu jako zgłaszająca rekordowo-

²⁸We wrześniu 1985 r. liczba oferowanych miejsc pracy wyniosła 608,8 tys. (co stanowi rekord w tej dziedzinie).

we zapotrzebowanie na nowych pracowników. Sytuacja istniejąca w 1986 r. w tej hucie stanowi spektakularny przykład na potwierdzenie tezy J. Kornai'a o współwystępowaniu niedoboru z rażącym marnotrawstwem siły roboczej (zwanym przez tego badacza "bezrobociem w miejscu pracy"). W materiale empirycznym, przedstawionym w rozdziale trzecim niniejszego opracowania, dwóch respondentów zajmujących odpowiedzialne stanowiska w tej hucie, zgodnie dokumentuje występowanie poważnych rezerw siły roboczej i bezzasadność zgłoszonego zapotrzebowania.

Znanym zjawiskiem jest odpływ specjalistów - najbardziej pożądanych w gospodarce społecznej - do sektora nieuspołecznionego. Dążenie zakładów pracy do pozyskiwania nowych pracowników, a przynajmniej do utrzymania dotychczas zatrudnionych pogłębia konkurencję płacową. Rosną społecznie nieuzasadnione rozpiętości wynagrodzeń za pracę tego samego rodzaju, wykonywaną z podobną intensywnością i przy zbliżonych efektach. Deprecjacji ulegają kwalifikacje zawodowe, maleje rola doświadczenia i staranności wobec dążenia zakładów pracy do pozyskiwania jakichkolwiek, nawet miernych pracowników. Pogarszanie się dbałości pracowników o jakość wyniku pracy, a przestrzeganie elementarnych obowiązków, słabnące więzi społeczne i brak poczucia stabilizacji oraz przywiązania do zakładu pracy - świadczą o obniżonym morale niemałej części zatrudnionych. Występowanie różnych przejawów dezorganizacji środowiska pracy - jak: picie alkoholu, gra w karty, kradzieże, w najlepszym przypadku spanie w czasie pracy - nie stanowi nowości. Kwestią do zbadania pozostaje skala i nasilenie tych zjawisk w konkretnych układach lokalnych.

Masowość i długotrwałość występowania, a nawet nasilenie się omawianych zjawisk uzasadnia ogólną konstatację o istnieniu kryzysu rynku pracy. Jest to stan gdy skutek trwałego współwystępowania wielu negatywnych zjawisk w dziedzinie gospodarowania siłą roboczą na określonym obszarze (lub nawet na terenie całego kraju) jest zagrożona realizacja podstawowych funkcji socjo-ekonomicznych społeczności zamiesz-

kałej na terenie tego obszaru. Konsekwencją przedłużania się takiego stanu jest zahamowanie rozwoju, przejawy stagnacji, a nawet regresu gospodarczego i społecznego. Towarzyszące temu obniżenie się poziomu życia pogłębia niezadowolenie społeczne, tworzy poczucie niepewności i zagrożenia, wywołuje frustracje, sprzyja zachowaniom emocjonalnym i pogłębia nasilenie zjawisk kryzysowych. Jest to stan groźny.

Wskazanie możliwości wystąpienia kryzysu rynku pracy - nawet tylko w formie hipotezy badawczej - jest już dostatecznie silnym sygnałem, wymagającym uruchomienia energicznego przeciwdziałania. Powstaje bowiem stan błędnego koła: gdy praktycznie jedyną realną szansą rozwoju (a nawet tylko ustabilizowanie obecnego poziomu) jest wyzwolenie aktywności społecznej a warunki hamują ten proces. Poznanie tych warunków oraz analiza skuteczności stosowanych środków przeciwdziałania, w konkretnych układach lokalnych i regionalnych, stanowi podstawowy problem poznawczy prowadzonych badań.

Zarówno w teorii zatrudnienia, jak i w praktyce MPPiSS jako główne źródło poznawcze tradycyjnie przyjmuje się analizę materiałów statystycznych GUS. Szanse powiedzenia innej metody w tej dziedzinie nie są więc duże. Nie są również jasno sprecyzowane zamierzenia centrum odnośnie do zbilansowania zapotrzebowania na siłę roboczą z możliwościami jego zaspokojenia, przynajmniej w perspektywie bieżącego pięcioletcia. Ta niejasność - czy niepokój - nie jest obecnie niczym oryginalnym, bowiem jak wiadomo, NPSG na lata 1986-1990 zawiera brak zbilansowania również w innych dziedzinach.

Według założeń drugiego etapu reformy gospodarczej, podstawowymi regulatorami rynku pracy mają być: mechanizm zasilania przedsiębiorstw w środki przeznaczone na wynagrodzenia oraz system płac. Oba te regulatory ciągle jeszcze wykazują wiele niedociągnięć. Publikowane oficjalne oceny w tej dziedzinie są zbyt optymistyczne. Dostępne dane nie pozwalają sformułować pozytywnej oceny skuteczności tych dwóch regulatorów. Uzyskane przez autora materiały Departamentu Polityki Docho-

dowej i Departamentu Płac Sfery Produkcyjnej MPPISS w zestawieniu z raportem KRG z kwietnia 1986 r.²⁹ nie wnoszą niczego nowego. Można przyjąć, że centrum nie dysponuje w tej dziedzinie pełniejszym rozoznaniem. Omawiane rozwiązania stanowią nadal przedmiot licznych kontrowersji, m.in. na tle kolejnych wersji projektu ustawy o układach zbiorowych pracy oraz projektów nowelizacji kodeksu pracy.

Silny i nadal rosnący deficyt siły roboczej jest sygnalizowany w zasadzie przez wszystkich respondentów. Różnice dotyczą jedynie skali występowania tego zjawiska na poszczególnych obszarach oraz struktury (akcentowanie deficytu w odniesieniu do poszczególnych zawodów i specjalności, pracy wykwalifikowanej i niewykwalifikowanej, mężczyzn i kobiet). Na 43 respondentów 35 zgłosiło bardzo znaczny deficyt wykwalifikowanej siły roboczej a 27 deficyt pracowników niewykwalifikowanych (tab. 7). Sytuację w tej dziedzinie ilustrują przykładowo następujące wypowiedzi: "Deficyt praktycznie dotyczy wszystkich przedsiębiorstw ..." (I.P.m.₂). "Występuje niedobór siły roboczej głównie pracowników na stanowiskach robotniczych w sektorze gospodarki uspołecznionej ..." (I.3.Prz.a₁). "Niedobór siły roboczej występuje w grupie pracowników tzw. fizycznych (robotniczych). Zakłady pracy z terenu miasta Częstochowy borykają się z brakami siły roboczej do pracy na stanowiskach produkcyjnych. Zjawisko jest masowe. Szczególnie ostro wystąpiło w latach osiemdziesiątych, wywołując wiele niekorzystnych dla gospodarki zjawisk jak: nadmierną fluktuację (łatwość znalezienia pracy powoduje poszukiwanie ofert pracy lepiej płatnej, bezpieczniejszej, pracy satysfakcjonującej, czy wręcz poszukiwanie lepszych warunków pracy i ofert społecznych); spadek wydajności (brak motywacji do pracy), spadek dyscypliny pracy (zakład godzi się na jej łamanie w imię utrzymania odpowiedniego do potrzeb technologicznych zatrudnienia" (I.3.Prz.a₂). "Specyficzna bariera siły roboczej ... polega na tym, że z jednej strony wy-

²⁹ Życie Gospodarcze, 1986, nr 14, 15, 16.

Tabela 7. Typologia przejawów kryzysu rynku pracy w opiniach

Typ ryнку pracy	Liczba repre- zen- tantów	Liczba stwierdzonych przypadków						
		deficyt ^x siły roboczej		płyn- ność kadr	ucieczka od pracy w gospo- darce nie- uspołecz- nionej	zmiany stanu rynku pracy		
		w	nw			bez zmian	pogor- szenie	znaczne pogor- szenie
I	5	5	5	5	2	2	2	1
II	3	3	1	2	1	3	-	-
III	12	12	10	12	7	7	3	2
IV	4	4	4	2	-	4	-	-
V	7	3	4	1	-	2	2	3
VI	6	3	-	1	5	6	-	-
VII	5	4	3	2	3	5	-	-
VIII	1	1	-	1	1	1	-	-
razem I-VIII	43	35	27	26	19	30	7	6

Oznaczenia:

^x w - wykwalifikowanej
nw - niewykwalifikowanej

^{xk} kw. - wykorzystywanie kwalifikacji
cz. - wykorzystywanie czasu pracy
rez. - zbędne rezerwy siły roboczej
ef. - mała efektywność pracy

Źródło: badania własne.

respondentów

występowania określonego zjawiska w znacznym nasileniu

przejawy niepełnego wykorzystywania siły roboczej w zakładach pracy^{xx}

kw.	cz.	rez.	ef.	star.	dysc.	alk.	r.pr.	abs.	ndl.
2	3	2	1	2	4	3	5	2	4
-	1	1	1	2	1	-	2	1	2
8	5	3	2	4	8	7	4	5	8
1	1	-	-	-	1	2	2	1	2
3	6	2	5	1	2	2	2	3	2
-	2	-	-	-	1	2	1	2	1
-	5	-	-	-	2	1	-	1	-
-	-	1	1	-	1	1	1	1	1
14	23	9	10	0	20	18	19	16	20

star. - mała staranność pracowników

dysc. - różne postacie naruszania dyscypliny w czasie pracy

alk. - picie alkoholu w pracy

r.pr. - brak rytmicznej pracy

abs. - absencja w pracy

ndl. - nadużywanie pracy w godzinach nadliczbowych

stępują znaczne niedobory rąk do pracy, z drugiej - ogromne marnotrawstwo w gospodarowaniu zasobami pracy, które uwidacznia się w nieracjonalnym wykorzystaniu czasu pracy, w nieracjonalnych strukturach zatrudnienia, w przerostach zatrudnienia w administracji, w niedostatecznej dyscyplinie itp. Trzeba podkreślić, że reforma gospodarcza na tym odcinku nie przyniosła dotychczas oczekiwanych efektów" (III.18. P.m.₁). "... formalnie nadwyżek siły roboczej nie ma, nawet odczuwa się jej niedobór, ale faktycznie występuje ona w postaci utajonej i wynika z niewłaściwej organizacji ..." (III.15.Prz.a₁). " ... w woj. stołecznym występuje nadwyżka siły roboczej w kategoriach pracowników administracyjnych. W przemyśle warszawskim i w usługach najbardziej dotkliwie odczuwa się brak pracowników w podstawowych zawodach np. frezer, ślusarz, tokarz, a w usługach: hydraulik, elektryk" (III.18. M.w₂). "W województwie warszawskim nadwyżki siły roboczej występują wśród pracowników pośrednio produkcyjnych. Dotyczy to przede wszystkim pracowników administracyjno-biurowych. Mniej znaczne, ale mające miejsce, są nadwyżki wśród nauczycieli szkół podstawowych, średnich i wyższych o specjalności: polonista, rusycysta. Podstawową przyczynę tego zjawiska stanowią absolwenci wyższych uczelni pochodzący z innych województw, którzy po ukończeniu studiów postanowili pozostać na stałe w Warszawie (III.18.M.w₃). A zatem znamy już głównych sprawców dezorganizacji rynku pracy w Warszawie! A jak zdaniem tego respondenta wygląda deficyt siły roboczej? "Niedobór siły roboczej ma miejsce głównie w podstawowych zawodach produkcyjnych (frezer, tokarz, ślusarz, murarz) w tym w zawodach charakteryzujących się szczególną uciążliwością pracy i szkodliwymi dla zdrowia warunkami (hutnik, odlewnik). Poważne niedobory notowane są także wśród kierowców MZK i choć liczba wakujących etatów nie jest tak duża w pozostałych branżach, to jednak ze społecznego punktu widzenia zjawisko to przybrało rangę jednego z czołowych problemów stolicy. Przyczyn powyższych zjawisk należy upatrywać przede wszystkim w: wysokiej uciążliwości pracy, sto-

sunkowo niewielkiej różnicy płac w stosunku do innych zawodów, konkurencyjności płac w sektorze prywatnym" (III.18.M.w₃).

Relatywnie mniejszy deficyt siły roboczej występuje na terenach rolniczych i rolno-usługowych. Niektórzy respondenci wskazują w tej dziedzinie tendencje zmian.. Przykładem może być wypowiedź: "Obecnie u nas, jak chyba i w całym kraju występuje niedobór siły roboczej. Jednak już dziś władze myślą o problemie jutra. Otóż obserwuje się coraz mniejsze zapotrzebowanie zakładów na siłę roboczą, co wynika z faktu iż w zasadzie zakłady nie rozbudowują się. Zatem może dojść do sytuacji, że w mieście jak i w gminie dojdzie do nadwyżek siły roboczej ... w stosunku do innych rejonów województwa występuje nadwyżka (przyjmując np. łatwość znalezienia miejsca pracy). Dotyczy to zawodów nauczyciel, pielęgniarka, elektryk, zawody mechaniczne, drzewiarz-tartacznik, zawody gastronomiczne. Wynika to z faktu, iż na terenie miasta znajdują się szkoły zawodowe i średnia tych zawodów, zdecydowana większość uczniów to mieszkańcy miasta i gminy" (IV.23.P.g₁).

"Nadwyżka siły roboczej występuje w kategorii kobiet przebywających na urloпах wychowawczych, chcących podjąć pracę chałupniczą lub po południu (najchętniej jako sprzątaczką) oraz emerytów i rencistów zamierzających podjąć pracę na stanowiskach nierobotniczych. Występuje niedobór siły roboczej zarówno wśród pracowników niewykwalifikowanych jak też wykwalifikowanych i umysłowych w pionie księgowo-finansowym. Realizacja potrzeb zakładów pracy kształtuje się na poziomie około 40%. Na zgłoszone oferty kieruje się kandydatów których rekrutuje się z innych zakładów pracy" (V.28.P.m₁).

"Niedobór występuje w kategoriach robotniczych w specjalnościach charakterystycznych dla wszystkich regionów w naszym kraju. Lista tych specjalności jest dosyć długa, dlatego wymienię tylko kilka takich, które najczęściej się powtarzają. A więc: tokarz, szlifiery, spawacz, monter, zbrojarz, cieśla, murarz itp. Mimo, iż ogólnie występuje niedobór siły roboczej, to w niektórych specjalnościach na naszym terenie występują

nadwyżki siły roboczej. Mamy np. trudności z zatrudnieniem absolwentów technikum plastycznego, zwłaszcza absolwentek. Wynika to z tego, że w sprawach dekoracji często zachodzi konieczność przenoszenia ciężkich elementów, co jest zbyt uciążliwe dla kobiet. Absolwenci techników rolniczych, techników ogrodniczych oraz szkół zasadniczych rolniczych nie chcą podejmować pracy w swoim zawodzie, mimo proponowanych miejsc pracy. Również absolwenci liceum krawieckiego, mimo wolnych stanowisk pracy, też nie chcą pracować w swoim zawodzie. Brakuje ekonomistów, a ekonomiści odmawiają pracy w księgowości. Absolwentki technikum budowlanego nie chcą pracować na budowach tłumacząc się ciężką pracą oraz wulgarnym językiem używanym na co dzień na budowie. Nadwyżki siły roboczej występują również wśród socjologów, psychologów oraz wśród absolwentów technikum turystycznego. Możliwości zatrudnienia są znacznie większe od liczby chętnych" (VI.34.Prz.a). "Jak wynika z doświadczeń pierwszej połowy lat osiemdziesiątych, mimo wprowadzania zasad reformy gospodarczej oraz gwałtownego i znacznego spadku produkcji wielu przedsiębiorstw, oraz zmniejszenia zasobów pracy ... nie doprowadziło to do zmiany podejścia do polityki zatrudnienia. Na rynku pracy nadal występuje zapotrzebowanie na pracowników (szczególnie na stanowiskach robotniczych). ... Liczba zgłaszanych wolnych stanowisk pracy wielokrotnie przewyższa liczbę osób poszukujących zatrudnienia (w 1985 r. przeciętnie w każdym miesiącu było wolnych 1,9 tys. miejsc pracy, przy zarejestrowanych 61 osobach poszukujących pracy). W 1985 r. jedynie 10 zakładów zgłosiło konieczność przemieszczenia 43 pracowników w związku z ograniczeniem zatrudnienia" (VII.42.Prz.s₁).

"Nadwyżka siły roboczej w grupie tzw. pracowników umysłowych ze średnim wykształceniem występuje, gdyż w zakładzie znajdują zatrudnienie tylko pracownicy z wykształceniem technicznym, natomiast w innych zawodach absolwenci nie znajdują na terenie zatrudnienia (jest tylko jeden większy zakład)" (VIII.45.Prz.s₁).

Deficyt siły roboczej ulega pogłębieniu wskutek płynności kadr znacznie przekraczającej racjonalne rozmiary. Rolę tego czynnika w dezorganizowaniu rynku pracy akcentuje 26 respondentów. Propozycję miernika dopuszczalnej fluktuacji podaje jeden z respondentów: "... miernikiem prawidłowego poziomu fluktuacji jest taka jej wielkość, która umożliwia właściwą realizację zadań zakładu" (I.3.Prz.s₁).

Przyczyny fluktuacji są przez respondentów charakteryzowane różnie. Najczęściej podawane jest nasilające się w ostatnich latach zjawisko niechęci do pracy w gospodarce uspołecznionej, nazywane wręcz: "ucieczką od pracy w gospodarce uspołecznionej". Inne przyczyny wskazują niższe przykłady. "Jedną z wielu przyczyn jest silnie rozbudowany sektor spółdzielczy i prywatny. Pracownicy z przemysłu zwalniają się by podjąć pracę w tych sektorach. Przeprowadzone (przez socjologa zakładowego Huty im. B. Bieruta) wśród pracowników zwalniających się z huty badania potwierdzają tę tezę. Jako przyczyna zwolnienia pracownicy podali zbyt niskie płace, w porównaniu z płacami w innych zakładach województwa. Większość zwalniających się pracowników знаła już swój przyszły zakład, a niejednokrotnie stanowisko i płacę. Duża liczba pracowników zwalniających się (ślusarze, elektrycy, spawacze) odchodziła do zakładów, gdzie płace były niższe, ale istniała perspektywa wyjazdu do pracy za granicę. Część zwalniających się pracowników z huty podawała jako główną przyczynę złą atmosferę, a także złe stosunki międzyludzkie, brak perspektyw awansu (pracownicy z wykształceniem średnim zawodowym), złą ocenę pracownika, ciężkie warunki pracy (większość wydziałów huty to wydziały 'gorące'), uciążliwy system czterobrygadowy nie sprzyjający życiu rodzinnemu ... Ilościową skalę zjawiska w latach 1982-1985 obrazuje zestawienie. Odeszło 8086 pracowników (w tym 7481 ze stanowisk robotniczych). Przyjęto 6265 (w tym 5851 na stanowiska robotnicze). Załoga huty zmniejszyła się o 1821 osób (w tym na stanowiskach robotniczych o 1630 osób) ... Część pracowników kilkakrotnie w tym okresie zwalniała się i przyjmowała do pracy w hucie,

za każdym razem będąc ewidencjonowana jako osoby nowo przyjęte ... pracę porzuciło 1485 pracowników (w tym na stanowiskach robotniczych 1478) ... na stanowiskach nierobotniczych porzuciło pracę w tym okresie 0,5% ogółu zatrudnionych w tej grupie. W ogólnej liczbie zwolnień w latach 1982-1985 porzucenia pracy stanowiły 20% wszystkich zwolnień czyli co 5 zwalnający się pracownik porzucił pracę" (I.3.Prz.s₁).

Inny respondent stwierdza: "Zjawisko porzucenia pracy istnieje, jego nasilenie miało miejsce zwłaszcza po zawieszeniu stamu wojennego, to znaczy po okresie, kiedy do zakładów pracy trafił tzw. margines społeczny. Dotyczy to pracowników z wykształceniem podstawowym, lub niepełnym podstawowym, a także z zasadniczym zawodowym" (I.3.Prz.s₂). Podobnie wypowiada się inny respondent: "Zjawisko porzucenia pracy występuje zwłaszcza wśród (ok. 100) osób uchylających się od pracy, które zmuszone nakazem podejmują pracę na kilka czy kilkanaście dni i odchodzą. Zdarzają się przypadki porzucania pracy spowodowane niskim wynagrodzeniem, bo w danej chwili jest okazja pracy lepiej płatnej, a zakład nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy z pracownikiem w terminie przez niego proponowanym" (II.9.P.mg₁). W zbliżony sposób charakteryzuje zjawisko inny respondent: "W przedsiębiorstwie ZTUS "Bester" w roku ubiegłym zwolniło się około 260 pracowników na około 1100 zatrudnionych i przyjęto do pracy ok. 270 osób ... Zwalniają się przede wszystkim ludzie, którzy szukają dużo pieniędzy i nie chcą się napracować. Z tych zwolnionych porzuciło pracę około 60. Z tych osób, którzy porzucili pracę był to przede wszystkim element - można by nazwać margines społeczny - po prostu chcą mieć pieczętkę w dowodzie, niebieskie ptaszki" (II.10.Prz.s₁).

Sprawcami porzucenia pracy są przeważnie młodzi pracownicy bezpośrednio produkcyjni oraz tzw. nie zagrzewający długo miejsca, których z konieczności braku kadrowego często przedsiębiorstwo zatrudnia" (II.11.Prz.s₁). "Około 25% osób zmienia pracę, szczególnie młodzi pracownicy stanowią około 2/3 zwolnień z pracy. Odchodzą ze stanowisk pracy

ciężkiej, nawet dobrze płatnej" (III.13.Prz.s₁). "Płynność kadr to szukanie większych pieniędzy. Porzucanie pracy dotyczy głównie ludzi uchylających się od pracy, a zatrudniających się w celu uzyskania stempli w dowodzie" (III. 18.P.m₁). "Płynność kadr pracowniczej w Warszawie jest bardzo duża. Na przykładzie Zakładów Mechanicznych im. M. Nowotki oceniam ją na 50% stanu załogi w ciągu roku. Zjawisko to dotyczy przede wszystkim osób młodych mających staż pracy nie dłuższy niż 5 lat. Wynika ono głównie z poszukiwania atrakcyjnych pod względem płacowym oraz warunków pracy stanowisk. W największej mierze dotyczy bezpośrednio produkcyjnych stanowisk robotniczych. Porzucanie pracy nie jest (wg mojego rozeznania) często spotykanym przypadkiem. Sądzę, że ma ono miejsce głównie wśród osób, które podejmują pracę na zasadzie obowiązku np. po opuszczeniu zakładu karnego" (III.18.M.w₃). Tenże respondent stwierdza: "W licznych przypadkach zmiany miejsca pracy, gdzie czynnikiem motywacyjnym jest poszukiwanie większych zarobków, poważną część stanowią odejścia do sektora nieuspołecznionego. Jak wiadomo, oferowane tam płace są znacznie wyższe niż w sektorze uspołecznionym. Zjawisko to nasila się. Przyczyną jest chęć osiągnięcia dobrobytu materialnego (III.18.M.w₃). "Szczególne nasilenie zjawiska ucieczki od pracy w gospodarce uspołecznionej obserwuje się w ostatnich latach. Przyczyną są znacznie większe zarobki w firmach polonijnych i w sektorze nieuspołecznionym. Najbardziej niepokojącym jest fakt, że duża część nowej generacji rzemieślników, handlowców, agentów, czasem po prostu kombinatorów - stanowią ludzie utalentowani, z ogromną inteligencją, ale niepokorni, konfliktowi, tacy co to w końcu mówią 'głową muru nie przebijesz', siadają za kierownicę taksówki (prywatnej) i faszcerują swoich klientów opowieściami o tym, jak bardzo są skrzywdzeni przez los" (III.18.M.m₁). Inny respondent stwierdza: "Dużo osób podejmuje pracę na krótki okres, a następnie ją porzuca ... Występuje niedobór siły roboczej, ale jednocześnie występują nadwyżki ukryte ... Zjawisko nasila się, ponieważ pracownicy nie zwracają uwagi na własne

kwalifikacje i poszukują pracy wysoko płatnej. Natomiast zakłady pracy z powodu występujących niedoborów w zatrudnieniu zatrudniają niezgodnie z kwalifikacjami" (III.18.Z.c₁). "Podstawową sprawą jest niemożność uporania się z zatrudnieniem tzw. 'niebieskich ptaków'. Problem nie rozwiązany generalnie w całym kraju ... Można mówić o natężeniu się zjawiska uchylania się od pracy grupy osób nigdzie nie pracujących" (III.19.P.mg₁). "Płynność kadr związana jest z brakiem przywiązania do zawodu, do zakładu pracy, często pogoń za lepszymi warunkami pracy i płacy. Duży wpływ na fluktuację ma istniejący margines społeczny (przyjęcie do pracy, aby mieć stempel w dowodzie osobistym, dla ukrycia innych źródeł utrzymania) ... Porzucenie pracy występuje głównie wśród niestabilizowanej młodzieży i wśród marginesu społecznego, co tolerują niektóre zakłady pracy przez przyjmowanie do pracy i nie stosowanie sankcji wynikających z aktów normatywnych dotyczących kar za porzucenie pracy ... Ucieczka od pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach występuje wskutek możliwości uzyskania lepszego wynagrodzenia w firmach polonijnych, prywatnych usługach. Ponadto w Płocku można zaobserwować proces ucieczki z zakładów uspołecznionych ludzi, którzy powrócili z pracy za granicą PRL i podejmują prywatne praktyki" (III.20.Prz.s₁). "W zdecydowanej większości przypadków ruch zatrudnionych pochodzi z inicjatywy pracownika ... jest to oczywiście niekorzystne zjawisko, gdyż płaci się nie za kwalifikacje, a za 'kupienie' pracownika. Porzucenie pracy dotyczy głównie unikających pracy, którzy po jej podjęciu na skutek nakazu pracy, po upływie dwóch, trzech miesięcy są zwalniani za nieprzestrzeganie dyscypliny pracy, bądź rzucają ją sami. Są to przede wszystkim notowani na milicji tzw. 'cinkciarze', ludzie zajmujący się 'handlem marynarskim' ... Ucieczka od pracy w gospodarce uspołecznionej jest to dosyć popularne zjawisko nie tylko w Szczecinie, ale chyba i w całym kraju. Spowodowane jest to oczywiście mało konkurencyjnymi zarobkami w stosunku do tych, które propomują rzemieślnicy. Występuje również w dość znacznej skali zjawisko otwierania własnych, usługowych warsztatów przez pracowników zakładów uspołecznionych o

wysokich kwalifikacjach zawodowych (np. ślusarze, spawacze), co powoduje ich niedobór na rynku pracy" (IV.21.Prz.s₁). "W stoczni marynarki wojennej porzucenie pracy występuje w bardzo małym procencie. Natomiast w pozostałych stoczniach i innych zakładach ten odsetek jest na obecny okres duży, a w budownictwie ma tendencję wzrostową" (IV.24.Prz.s₁).

"Porzucenie pracy w takim nasileniu występuje od kilku lat. Corocznie (w Bydgoszczy) notuje się około 5 tys. przypadków porzucenia pracy. Liczba porzucających pracę osób jest znacznie mniejsza, gdyż wielokrotnie porzuca pracę ta sama grupa około 600 osób ujętych w ewidencji uchylających się od pracy ... Osoby porzucające pracę poszukują jej tam, gdzie stosowany jest akordowy system wynagradzania, praca jedno- lub dwuzmianowa ... W ostatnich latach w Bydgoszczy notuje się zjawisko ucieczki od pracy w gospodarce społecznej. Szczególnie niepożądane jest przechodzenie pracowników o wysokich kwalifikacjach, dużym doświadczeniu i stabilności zawodowej. Większość osób stwierdza, że zdecydowało się na odejście z zakładu państwowego z powodu złej organizacji pracy, niskich zarobków i złej atmosfery w pracy. W sektorze prywatnym najwyżej są cenione kwalifikacje i umiejętności zawodowe, inicjatywa i przedsiębiorczość oraz umiejętności organizatorskie, w znacznie mniejszym stopniu zaś staż pracy i inne czynniki" (V.28.P.m₁).

"Porzucenie pracy wynosi około 17% ogółu zwolnionych robotników ... Niepokojące jest zwalnianie się wysoko kwalifikowanych robotników do pracy w rzemiośle i firmach polonijnych. Zwalniali się zarabiają kilkakrotnie więcej niż w przedsiębiorstwie społecznej ... Brak silnej motywacji ekonomicznej do pracy (lepiej opłaca się robić fuchy ...)" (V.28.Prz.b₁). "Płynność kadr jest znaczna, szczególnie w przedsiębiorstwach budowlanych, części gospodarki komunalnej (szkolenia pomocnicze, komunalne), wydziałach hutniczych i kowalskich FSC. Często jest to praca ciężka (np. kuźnie FSC), nieodpowiednie warunki i stosunkowo (jak na rodzaj pracy) niskie zarobki ... Występują przypadki otwierania

prywatnych warsztatów usługowych, sklepów, prywatna praca w budownictwie. Nie jest to skala masowa, lecz odczuwalna (często dotyczy kadry inż.-techn.)" (VI.33.P.m₂). "Główne przyczyny dość znacznej płynności kadr to przede wszystkim płace, prace zmianowe, praca w szkodliwych warunkach, chęć podjęcia pracy na roli, dla niektórych bardzo ambitnych niewłaściwa organizacja pracy. Dodatki motywacyjne w znacznym stopniu przyhamowały płynność kadr ... W roku porzuca pracę w przedsiębiorstwie około tysiąc osób ... Najczęściej, kiedy zakład nie chce zwolnić pracownika, który chce odejść - następuje porzucenie pracy. Gdyby zakłady pracy stosowały zasadę, że nie może taki pracownik zarobić więcej niż w poprzednim zakładzie, to na pewno byłby jakiś skutek" (VI.34.Prz.a₁).

Przyczyny braku przywiązania do zakładu pracy niektórzy respondenci upatrują w szerszych zjawiskach poczucia braku stabilności warunków życia. Wyraża to przykładowo następujący pogląd: "Ludzie nie oszczędzają, żyją z dnia na dzień. Wykorzystują dla zarobku różne spółdzielnie, które nic nie mają tylko ludzi. Mamy głęboko zdemoralizowane społeczeństwo. Chodzi o to, jakie są granice indywidualnego posiadania w socjalizmie ... Wielu dąży do tego, aby nie pracować - a mieć! Wyjazdy za granicę, żeby dorobić w dolarach - to przy braku średniej kadry kierowniczej i inżynierów jest sabotażem gospodarczym. Tworzą się bowiem rentierzy z dolarami ... Dyrekcja nie liczy produkcji, tylko czy podatek od płac starczy ... W Czechosłowacji rygor, karty pracy niemal w każdej sali ... W sprawach ekonomicznych trzeba być okrutnym i twardym. W tym kierunku powinna zmierzać propaganda. Winna być skuteczna - a nie jest ... W hucie produkcja wartościowo rośnie (ze względu na ceny), a rzeczowo jest ciągle ten sam poziom ... W latach siedemdziesiątych było zatrudnionych około 13 tysięcy osób, teraz około 11,5 tysiąca. W stosunku do potrzeb technologicznych można powiedzieć, że na stanowiskach robotniczych około 450 osób stanowi rezerwę zbędną. Jeszcze większe są rezerwy pracowników umysłowych. A mimo to, huta stale zgłasza duże zapotrzebowanie na nowych pracowników, chcąc osią-

gnąć stan zatrudnienia z lat siedemdziesiątych" (I.3.Prz.s₂). Wypowiedź ta zyskuje swoją wymowę w świetle danych MPPiSS. Okazuje się, że luta z której wywodzi się respondent - w tym samym czasie, gdy był prowadzony wywiad - zgłosiła do urzędu zatrudnienia zapotrzebowanie na 722 pracowników.

Powszechnym zjawiskiem jest nie respektowanie przez przedsiębiorstwa przepisów o porzucaniu pracy (chodzi o najniższe zaszeregowanie przy ponownym zatrudnieniu pracownika, który porzucił pracę). "Jednak zakłady, chcąc pozyskać pracownika, omijają przepisy. Postępują w taki sposób, że oficjalnie dają takiemu pracownikowi najniższą stawkę, ale w sumie po doliczeniu wszystkich dodatków, otrzymuje on dużo więcej, niż poprzednio, Z naszego terenu sporo ludzi wyjeżdża do USA w ramach urlopu wypoczynkowego, a następnie zostają" (VI.34.Prz.s₁). Inaczej zjawisko ucieczki od pracy w gospodarce uspołecznionej widzi przedstawiciel obszaru typowo rolniczego: "Nie występuje ucieczka od pracy w gospodarce uspołecznionej. Przeciwnie, młodzież nie chce pracować na roli i szuka pracy w gospodarce uspołecznionej w pobliskim mieście (Jeleniowo, Suwałki), lub zdobywa kwalifikacje wiertnicze i inne w zakładzie geologicznym prowadzącym wiercenia na terenie gminy" (VII.41.P.g₂). Tereny rolnicze nie są jednakże wolne od kłopotów typowych dla wielkich aglomeracji przemysłowych. Świadczy o tym wypowiedź: "Od kilku lat wskaźnik zwolnień w białostockim przemyśle utrzymuje się na poziomie przekraczającym 25%. Tak wysoka fluktuacja świadczy, że o zgłaszanych przez przedsiębiorstwa zapotrzebowaniu na pracowników w większym stopniu decyduje płynność kadr, niż oddawane nowe stanowiska pracy. Następnymi czynnikami decydującymi o dużej fluktuacji, a także o zgłaszanych zapotrzebowaniu na pracowników są: zróżnicowane możliwości finansowe przedsiębiorstw: te które potrafią uzyskać w centrum różne zwolnienia podatkowe, ulgi itp., potrafią ustawić płace na poziomie stanowiącym wartość przetargową na rynku pracy (problem wyceny pracy); niski udział kosztów osobowych w ogólnych kosztach wytwarzania (stano-

wią one przeciętnie w przemyśle 15-17% ogólnych kosztów produkcji, przy skrajnych rozpiętościach od 8% do 30%). Nadmiar pracowników nie przesądza o udziale kosztów osobowych w ogólnych kosztach produkcji. Dlatego też istnieją rozbudowane struktury organizacyjne w przedsiębiorstwach" (VII.42.Prz:s₁).

Przedstawioną wyżej typologię przejawów kryzysu rynku pracy w ujęciu statystycznym zawiera tabela 7. Cytowane stosunkowo obszernie, wypowiedzi niekiedy powtarzają się. Wyliczenie takie może wydawać się nawet męczące dla czytelnika. Pozwala jednakże zorientować się jak trwale są zjawiska świadczące o kryzysie rynku pracy, widzianym przez reprezentantów różnych środowisk zawodowych i z różnych terenów kraju.

Podobne wyniki uzyskane w Instytucie Organizacji, Zarządzania i Doskonalenia Kadr (IOZDiK)³⁰, badając w 1985 r. strategię polskich przedsiębiorstw. Zarówno przedstawiciele dyrekcji przedsiębiorstw, jak i załóg (w tym przedstawiciele Komitetów Zakładowych PZPR) negatywnie ocenili stopień wykorzystania siły roboczej i majątku produkcyjnego. Oceny takie dotyczą dużych i średnich przedsiębiorstw. Współwystępuje to z silnie odczuwanym deficytem siły roboczej. Najślabszą pozycją przetargową w dziedzinie pozyskiwania i utrzymywania pracowników mają małe przedsiębiorstwa. Być może dlatego, małe przedsiębiorstwa - jako jedyne - oceniły pozytywnie stopień wykorzystania siły roboczej³¹.

Zarysowany obraz dotyczy skali deficytu siły roboczej oraz zjawisk bezpośrednio mu towarzyszących, takich jak: płynność kadr i ucieczka od pracy w gospodarce społecznej. Cytowane przykładowo wypowiedzi respondentów nawiązywały również częściowo do zjawisk dezorganizacji środowiska pracy. Zjawiska te zostaną rozpatrzone bardziej szczegółowo. Zdaniem autora, wyrażają one istotę kryzysu rynku pracy nie tylko w Polsce, lecz być może i w innych krajach socjalistycznych.

³⁰ L. Kozłowski, Otoczenie - źródło szans czy zagrożeń? Zarządzanie, 1986, 11, s. 26-28.

³¹ G. Skarżyński, <http://rcin.org.pl> Zarządzanie, 1986, 11, s. 29.

2.5. Dezorganizacja środowiska pracy

Przejawy dezorganizacji środowiska pracy były przez autora badane przy różnych okazjach od wielu lat³². Zdziawiająca jest uporczywość z jaką zjawiska te są zwalczane - a mimo to, ich trwałość. Prawdopodobnie istnieją głębsze przyczyny³³ ich występowania, częściowo opisywane przez różnych autorów. Postawienie diagnozy jako efektu pierwszego etapu badań byłoby przedwczesne. Zacytowane niżej wypowiedzi respondentów mogą okazać się powtarzaniem rzeczy znanych. Dokumentują jednakże rzeczywistość życia społecznego i dlatego zasługują na uwagę. Przejawy dezorganizacji środowiska pracy badał autor już w połowie lat pięćdziesiątych³⁴. Już wtedy osiągnane wyniki stwarzały podstawę do uzasadnionego niepokoju - zarówno w płaszczyźnie troski o wychowanie młodzieży³⁵, jak również i w odniesieniu do efektywności funkcjonowania gospodarki³⁶. Wątki te przy okazji różnych badań stale wracają. Ulegają one wzbogaceniu o nowe aspekty. Autor opisuje kolejne niepokojące zjawiska z jakimi ma do czynienia w toku swej aktywności społeczno-za-

³²Wykaz badań autora prowadzonych w latach 1955-1975 zob. T. Grzeszczyk, *Dyscyplina pracy. Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, PWE, Warszawa, 1978, s. 198-200.

³³Chodzi o przyczyny nie poddające się analizie statystycznej i pozostające na marginesie modelu gospodarki socjalistycznej sformułowanego przez I. Kornaia.

³⁴T. Grzeszczyk, *Wybrane zagadnienia dyscypliny pracy załogi budowlanej*. W: *Z problematyki badań społecznych w budownictwie*, Warszawa, Arkady, 1962, s. 93-124.

³⁵Pierwsze publikacje na ten temat sięgają lat pięćdziesiątych. Zob. T. Grzeszczyk: *Recydywiści. Współczesność*. 1958, 22, s.1-2, tenże: *Smak wódki. Współczesność*. 1958, 24, s.2-3, tenże: *Bunt niepotrzebnych. Dom Dziecka*. 1960, 10, s. 4-9. Łączna liczba publikowanych wystąpień autora w formie publicystycznej wynosi kilkanaście pozycji. Nie wywołało to jednak reakcji.

³⁶T. Grzeszczyk: *Alkoholizm a wydajność pracy. Życie Gospodarcze*, 1960, 4, s.3-5, tenże: *Społeczno-ekonomiczne aspekty alkoholizmu. Próba badań w województwie łódzkim*, *Przegląd Socjologiczny*, 1960, 14, 2, s. 110-117.

wodowej. Formułuje próby uogólnień. Występuje publicznie. Powstaje nawet obawa - czy kolejne badanie przyniesie coś nowego. W przypadku zjawisk dezorganizacji środowiska pracy taką nowością jest uporczywość ich utrzymywania się - mimo wielu podejmowanych prób ich zwalczania. Jednakże obecny sondaż tworzy przesłanki stworzenia jakościowo nowych koncepcji. Zapoczątkowuje bowiem analizę rzeczywistości na podstawie materiału dotychczas dla autora niedostępnego.

Symptomatyczne jest, że respondentów pytano o przejawy niepełnego wykorzystywania siły roboczej w zakładach pracy (czy są im znane takie przypadki i na czym polegają). Wypowiedzi wykroczyły jednakże poza tak sformułowane pytanie. Charakteryzując bowiem zjawisko nienależytego wykorzystywania kwalifikacji i czasu pracy oraz występowanie rezerw zatrudnienia w zakładach pracy - większość respondentów bezpośrednio lub pośrednio wskazywała również na szerszy kontekst tych zjawisk. Mówiono o obniżonej efektywności i staranności pracy, o różnych przejawach naruszania dyscypliny pracy, o braku rytmiczności i zrywach produkcyjnych występujących przemiennie z okresową beczynnością, o absencji, nadużywaniu godzin nadliczbowych, a także o obniżonej moralności pracy, o alkoholizmie, a nawet o narkomanii. Współwystępowanie tych negatywnych zjawisk świadczy o głębokiej dezorganizacji wielu środowisk pracy. Nie są to już bynajmniej odosobnione przypadki występujące w każdym wielkoprzemysłowym środowisku we współczesnym świecie. Ich nasilenie musi budzić uzasadniony niepokój. Częstotliwość występowania omawianych zjawisk w badanej próbie obrazuje tabela 2. Obecnie zostaną podane charakterystyczne przykłady przedstawienia tego zjawiska przez przedstawicieli wielu środowisk społeczno-zawodowych.

Respondenci wiążą przejawy dezorganizacji środowiska pracy z uprzemysłowieniem, uważając je za nieuchronny skutek procesu industrializacji. Świadczy o tym przykładowa wypowiedź: "Tendencja ta raczej się pogłębia ze względu na dalszy rozwój przemysłu w regionie" (l.l.P. m₁). "Postacie naruszania dyscypliny pracy to nietrzeźwość, spożywanie

alkoholu w miejscu pracy, zawłaszczanie mienia, nie wykonywanie poleceń" (I.2.A.w₁). "Nie mówmy o moralności, lecz o chamskim przymusie ekonomicznym jako o konieczności" (I.3.Prz.s₂). "Naruszanie dyscypliny pracy występuje w postaci samowolnego opuszczania stanowiska pracy, zwłaszcza w zakładach gdzie w pobliżu są sklepy i inne punkty usługowe, a pracownik nie jest bezpośrednio uzależniony od pozostałych pracowników (są to przede wszystkim ci, którzy nie pracują przy taśmie, lub pracownicy administracyjno-biurowi); nie notowanie wyjścia poza teren zakładu w godzinach pracy, spożywanie alkoholu w godzinach pracy (choć sytuacja pod tym względem poprawia się bardzo powoli), późniejsze rozpoczynanie pracy, wydłużanie przerw śniadaniowych oraz wcześniejsze kończenie pracy, kombinacje ze zwolnieniami lekarskimi.

Nienależyte wykorzystanie czasu pracy występuje z takich przyczyn jak m. in.: okresowe braki materiałowe, braki narzędzi i sprzętu, słaba dyscyplina pracy (opuszczanie stanowiska pracy, spóźnianie się itp.); duża awaryjność spowodowana wysokim zużyciem maszyn, urządzeń i środków transportowych. To z kolei powoduje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, co wiąże się z dodatkowymi kosztami. Duży wpływ na nienależyte wykorzystanie czasu pracy ma również niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę" (II.9.P.mg₁). "Niektóre zjawiska powstały w ostatnim okresie, np. narkomania (zaczęto o problemie narkomanii mówić otwarcie). Nasilił się problem alkoholizmu wśród młodzieży. Zmniejszyła się z kolei liczba przestępstw kryminalnych (co dziwi, gdyż często zjawisko to występuje w korelacji pozytywnej z alkoholizmem). Występuje w większym zakresie problem znieczulicy społecznej, mimo że np. ostatnio rzadziej występują kolejki. Niepokoi też wzrost zainteresowania przez młodzież kościołem, który nie zawsze wychowuje w prawidłowym kierunku" (III.13.P.m₁).

Analizę przejawów dezorganizacji pogłębia następny respondent. "Różne postacie naruszenia dyscypliny pracy - głównie to używanie alkoholu w miejscu pracy, poczucie bezkarności wobec braku fachowców.

Główne przyczyny to nie wykorzystywanie kwalifikacji, małe zarobki. Można zarobić dobrze na spekulacji, handlu, nawet za miejsce w kolejce ... Czy ten mały wzrost płac realnych bodźcuje? ... Przedsiębiorstwa szukają ludzi przeciętnych, gdyż najlepsi są zbędni, mają zbyt wysokie aspiracje i nie są przydatni w pracy rutynowej ... Problem niedoboru siły roboczej to zbyt małe zainteresowanie młodzieży szkołami ... Brak jest szacunku dla ludzi ... Odpowiedź kryje się w nienależytym wykorzystaniu kadry inżynierskiej, która nie znajduje zadowolenia z wykonywanej pracy (konstruktor często wykonuje pracę kreślarza czy inne, zbyt proste czynności, nie wymagające wykształcenia, a zbyt czasochłonne)" (III.18.P.m₁). "Naruszenie dyscypliny pracy w przedsiębiorstwach budowlanych to przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym i spożywanie alkoholu w pracy" (III.18.M.w₁). "Uważam, że rezerwy występują prawie we wszystkich przedsiębiorstwach, ponieważ normy pracy nie były od lat weryfikowane" (III.18.M.w₂). Kwestię tę rozwija następny respondent. "Absencja w pracy sięga w ostatnim okresie 20% nominalnego czasu pracy. Największe jej rozmiary notowane są w budownictwie. Efektywny czas pracy robotnika zatrudnionego w przemyśle określa się na 5 godzin dziennie. Wpływ na poziom tego wskaźnika mają na pewno nieobecności w pracy ... Do głównych przyczyn absencji w pracy należy zaliczyć: brak odpowiedniej motywacji materialnej do przestrzegania dyscypliny pracy. Wiąże się z tym także brak dostosowanych do charakteru wykroczeń sankcji ekonomicznych; zbyt duża tolerancyjność ze strony personelu kierowniczego, zakorzenione trwałe nawyki społeczeństwa.

Naruszanie dyscypliny pracy występuje w Warszawie nie tylko w postaci absencji. Do powszechnie znanych zjawisk należą kradzieże zarówno gotowych wyrobów, jak i części zamiennych do nich oraz materiałów ... Przyczyny można sprowadzić do: deficytu na rynku wielu materiałów i wyrobów gotowych, niesumienności służb wartowniczych, tolerancyjności społeczeństwa.

Innym często spotykanym negatywnym zjawiskiem jest spożywanie alkoholu w miejscu pracy. Jedynym chyba racjonalnym wytłumaczeniem tego faktu jest zakorzenienie w narodzie tego nawyku od setek lat. Jednorazowy akt normatywny w postaci ustawy nie jest w stanie zlikwidować natychmiast tego zjawiska, gdyż jak się często słyszy 'piją wszyscy'. Sądzę, że długie lata konsekwentnego propagowania abstynencji mogą dopiero spowodować jego ograniczenie. Inny dość często spotykany rodzaj naruszania dyscypliny pracy to opuszczanie stanowiska w celu załatwienia spraw prywatnych typu: zakupy, formalności urzędowe i inne osobiste potrzeby. Wynika to z deficytu rąk do pracy, co często jest motywem bezkarności ... Rezerwy zbędnej siły roboczej pozornie nie ma w żadnym przedsiębiorstwie. Przeciwnie, ze wszystkich stron słyszy się o braku rąk do pracy. Obserwując jednak wędrowki pracowników po terenie pracy można domniemywać, że takie rezerwy jednak występują ... Przyczyny nieefektywnego wykorzystania czasu pracy to: zła organizacja pracy w całej gospodarce; brak rytmiczności dostaw materiałów, surowców, półfabrykatów; tolerancyjność nadzoru w zakresie dyscypliny; przestarzały park maszynowy cechujący się wysoką awaryjnością; nie przestrzeganie dyscypliny procesów technologicznych; zbyt opiekuńcza funkcja organizacji społecznych (w tym głównie związków zawodowych) w stosunku do humelantów. Rozwiązania tego nabrzmiałego problemu należy szukać w: zwiększonych nakładach na inwestycje, modernizacje i remonty, silnie i trwale oddziałujących motywacjach ekonomicznych.

Nienależyte wykorzystanie kwalifikacji dotyczy około 60% zatrudnionych w Warszawie. Dominują wśród nich osoby z wyższym wykształceniem politechnicznym oraz absolwenci szkół średnich. Na podstawie własnych obserwacji twierdę, że na stanowiskach technologów konstruktorów itp. kwalifikacje inżynierów i techników są wykorzystywane w stopniu niedostatecznym. Ludzie ci, szczególnie młodzi, których cechuje zapał i twórcze chęci - mają bardzo ograniczone możliwości wykazania się. Podstawową przyczyną tego stanu rzeczy jest skostniały sposób myślenia kierowników i dyrektorów oraz lęk przed innowacją. Liczącym się rozwią-

zaniem w tej kwestii mogłoby stać się preferowanie młodych i zdolnych umysłów w ramach polityki kadrowej państwa (na wszystkich szczeblach gospodarki)" (III.18.M.w₃).

Po doبنى obraz rysuje następny respondent: "... Badając przez kilka lat z rzędu współczynnik fluktuacji w elektrociepłowni Siekierki otrzymałem wyniki w granicach 55-60% i to w odniesieniu do całości załogi. Gdyby w badaniach tych pominąć administrację przedsiębiorstwa, współczynnik ten byłby znacznie większy, a gdyby badaniami objąć wyłącznie młodych pracowników (czy też nowo zatrudnionych) wyniki byłyby jeszcze bardziej niepokojące. Zakład o którym mówię, w kategorii zakładów przemysłowych, pod względem wysokości średniej płacy, lokuje się na 1-2 miejscu w dzielnicy ... Absencja występuje relatywnie w dużym nasileniu. Jakkolwiek nie sposób znaleźć na to dowody, w powszechnym mniemaniu, znacząca część zwolnień lekarskich wystawiana jest nierzetelnie ... Wychodzenie w godzinach pracy pod pozorem załatwienia spraw służbowych, a w rzeczywistości załatwianie spraw prywatnych. W przypadku wychycenia tej nieprawidłowości, najczęstsze tłumaczenie to: po pracy w sklepie nie można nic kupić. Rozumiem, że moja wypowiedź nosi charakter nieformalny, dlatego nie popierając swego spostrzeżenia dowodami, pozwolę sobie stwierdzić, że odwiedzając rozmaite zakłady i instytucje niejednokrotnie zdarzyło mi się widzieć ludzi będących pod wpływem alkoholu. I to przeważnie w biurowcach. Nie wiem, czy są bardziej zestresowani, czy mają więcej niezagospodarowanego czasu. Czy może wbrew istniejącej ustawie czują się po prostu bezkarni (a może wszystkie te czynniki razem wzięte?)" (III.18.M.m₁).

"Naruszanie dyscypliny pracy występuje pod postacią: nieobecności nieusprawiedliwionej (często spowodowane nadużywaniem alkoholu), spóźnienia do pracy, samowolne opuszczanie stanowiska pracy, wymuszanie zwolnień lekarskich (często w celu dodatkowego zarobkowania w innym miejscu pracy, prywatnie); nadużywanie okolicznościowych zwolnień. Wskaźnik absencji podnoszą głównie ludzie mający inny źródło utrzyma-

nia, kombinatorzy, nieroby, nieuzasadnione zwolnienia okolicznościowe (także 'lekarские')" (III.20.Prz.s₁).

Inny charakter ma wypowiedź następnego respondenta: "Istnieje niestety ciągle proces wzrostu absencji głównie chorobowej, wynikający chyba z coraz bardziej postępującego pogarszania się zdrowia naszego społeczeństwa i rozwijających się chorób nowoczesnej cywilizacji oraz chorób związanych z zagrożeniem ekologicznym ... Ryzyko utraty premii - wobec ciągłego udoskonalania zakładowych regulaminów premiowania jest coraz większe - co hamuje absencję. W sytuacji trudności z utrzymaniem dotychczasowego poziomu życia liczy się każda dodatkowo zarobiona złotówka. Występujące w coraz mniejszym zakresie przypadki picia alkoholu na terenie zakładu pracy spotykają się z natychmiastową reakcją administracji ... Wykorzystanie czasu pracy woła o 'pomstę do nieba'. Będąc swego czasu pracownikiem służby normowania i organizacji pracy w Szczecińskiej Stoczni Remontowej miałem okazję prowadzić szerokie badania dotyczące tego tematu. Każda wizyta pracownika tego działu na wydziale była zapowiedziana, a więc przydzielanie stanowisk pracy przewidzianych do obserwacji było sterowane przez kierownictwo wydziału, które zawsze starało się utrzymać w średniej stoczniowej wykorzystania czasu pracy robotnika. Pomimo tego, czysty czas efektywnego wykorzystania dnia pracy w wielu przypadkach (obserwacje całodniowe) oscylował w granicach 55-60%, około 20% wynosił czas strat z winy robotnika, a reszta była podzielona na czas przygotowawczo-zakończeniowy i czas poświęcony na sprawdzenie dokumentacji techniczno-wykonawczej, ostrzeżenie narzędzi, ich wymianę itp. Biorąc pod uwagę, że obserwowani robotnicy starali się możliwie najbardziej przeciągać czas operacji przygotowawczo-zakończeniowych ze względu na chęć uzyskania jak największej normy określającej czas potrzebny na wykonanie danej pracy - to i tak śmiało można założyć, że istnieją rezerwy wykorzystania czasu dnia pracy w wysokości 25-30% (co przy 8 godzinnym dniu pracy daje nam ok. 2 godzin straty na czynności pośrednio i bezpośrednio nie związane

z wykonywaną pracą). Wielokrotnie przekazywałem informacje te do dyrekcji, jednakże na skutek nacisku tak samych robotników, jak i dozoru wydziałowego - musieliśmy przyrykać oczy na to niepokojące zjawisko, próbując je wyeliminować przez bardziej skuteczną organizację pracy i lepsze wyposażenie stanowisk pracy. Jednakże problem był i pozostał ten sam - istnieją jeszcze potężne rezerwy tkwiące w posiadanych zasobach siły roboczej, a skuteczne ich uruchomienie pozwoli na zwiększenie wolumenu produkcji bez wzrostu zatrudnienia, a tym samym przyczyni się do zmniejszenia problemu jakim jest niedobór siły roboczej (IV.21.Prz.s₁).

"Z praktyki wiem, że dyrektorzy i kierownicy często 'przyrykają oczy' jeżeli dowiedzą się o wypiciu kilku piw przez pracownika. Szczególnie jeżeli to dotyczy robotników niewykwalifikowanych, o których bardzo trudno na rynku pracy. Są jednak zjawiska, które zaliczyłbym do dyscypliny pracy, a które w opinii moich rozmówców mają tendencję rosnącą. Wiążą się one z wykonywaniem w godzinach pracy tzw. 'fuch', produkowaniem czegoś dla siebie, korzystaniem ze środków produkcji (szczególnie transportu) dla celów własnych i kradzieże" (IV.23.P.g₁).

"Absencja występuje i to w dużym nasileniu we wszystkich stoczniach i zakładach ... Nienależyte wykorzystanie kwalifikacji jest to problem ogólnokrajowy i też ostro występujący w przedsiębiorstwach trójmiasta. Występuje zjawisko zatrudnienia niezgodnie z zawodem i zdobytymi kwalifikacjami. Nawarstwia się na to jeszcze sytuacja nie wykorzystania kwalifikacji pracowników nawet tych zatrudnionych zgodnie z kwalifikacjami (przez ograniczanie ich samodzielności i pomysłowości w pracy)" (IV.24.Prz.s₁).

"Sytuacja na rynku siły roboczej w kraju znajduje także odzwierciedlenie w województwie i w hucie. Dużo wolnych miejsc pracy z jednej strony, a z drugiej niedobór siły roboczej - spowodował wytworzenie się wśród dużej liczby pracowników niepożądanych postaw wobec pracy a także zakładu. Występują nagminne przypadki łamania dyscypliny pracy.

Przejawia się to szczególnie we wzroście nie usprawiedliwionych nieobecności, spóźnianiu się do pracy, a także wcześniejszym opuszczaniem stanowiska pracy. Poprawie dyscypliny pracy nie sprzyjają postawy dozoru średniego i niższego. Jest to spowodowane deprecjacją pracy wysokowykwalifikowanej. Nierzadkie są przypadki, że mistrz zarabia mniej niż ludzie z podległego mu odcinka pracy. Nie sprzyja też należytej dyscyplinie pracy ogólna sytuacja braku rąk do pracy, gdyż wielokrotnie nieobecności nieusprawiedliwione są nie ujawniane, a także nie wyciąga się odpowiednich wniosków dyscyplinarnych w stosunku do łamiących dyscyplinę pracy. Mimo zmniejszenia załogi huty w latach 1982-1985, pozostała część jest nienależycie wykorzystywana. Brak prawidłowej organizacji pracy, wadliwy system normowania. Czynniki te powodują nienależyte wykorzystanie czasu pracy. Można to nazwać czynnikami wewnętrznymi. Natomiast wpływ na wykorzystanie czasu pracy mają także czynniki zewnętrzne, z którymi boryka się cała gospodarka. Brak surowców, materiałów, rozluźnienie powiązań kooperacyjnych powoduje zakłócenia rytmiczności toku produkcji ... Brak rąk do pracy powoduje, że pracownicy wykorzystywani są niezgodnie z kwalifikacjami. Nie zwraca się uwagi na kwalifikacje przy zatrudnieniu ponieważ powstaje problem zabezpieczenia obsady najbardziej newlargicznych stanowisk pracy, decydującym w dużym stopniu o normalnym toku produkcji i wykonaniu podstawowych zadań (l.3.Prz.s₁). "Absencja chorobowa jest problemem, obok fluktuacji, najważniejszym. Była duża i wykazuje tendencje wzrostowe. Związane jest to z wieloma przyczynami, ale generalnie wiąże się z obniżaniem jakości porad lekarskich, obniżeniem poziomu lecznictwa, czego skutkiem jest pogorszenie się stanu zdrowotnego społeczeństwa. Ponadto systemy motywacyjne stosowane w niektórych zakładach pracy, wręcz preferują ludzi bez zwolnień lekarskich - co powoduje przystępowanie do pracy ludzi nie w pełni zdrowych. Zwykły ludzki odruch obrony przed zmniejszeniem i tak niewystarczających dochodów, powoduje lekceważenie zdrowia, co w konsekwencji przynosi znacznie większe straty społeczne, niż iluzoryczny zysk za brak zwolnień lekarskich. Zakłady pracy w pogoni za

planami, wskaźnikami, za zgodą władz zwierzchnich uruchamiają systemy, które w konsekwencji i tak obracają się przeciwko nim, ponadto przyczyniając się do obniżenia zdrowotności społeczeństwa. Jest niebezpieczny obraz sterowania w kierunku 'Fordyzmu'. W ocenie tej pomijam uczciwość i fachowość lekarską, która notabene pozostawia wiele do życzenia - zwłaszcza jeżeli chodzi o zakładową służbę zdrowia" (I.3.Prz.s₂).

Obraz morale pracy skrótkowo charakteryzuje następny respondent: "... spora część pracowników w obecnych czasach wolałaby pracować tak aby się nie napracować ... ZPO 'Truso' umożliwia swoim pracownikom podwyższenie kwalifikacji w Technikum Odzieżowym dla pracujących. Wielokrotnie absolwenci, po ukończeniu szkoły z zakładu odchodzą, ponieważ awans nie zawsze jest możliwy. Każda z pracownic po szkole chciałaby pracować albo w biurze, albo być brygadzystką, nie zawsze jest to możliwe z wielu przyczyn, np. braku miejsc" (IV.25.Prz.s₁).

"Na terenie woj. toruńskiego absencja utrzymuje się na poziomie 10% czasu nominalnego ... Doliczając do tego czas urlopu wypoczynkowego okazuje się, że zadania produkcyjne są faktycznie wykonywane w ciągu 10 miesięcy ... Do najczęstszych postaci naruszenia dyscypliny pracy należą: wydłużanie przerw śniadaniowych; skracanie dnia pracy; picie alkoholu; wyjścia na zakupy w godzinach pracy; nieobecności nie usprawiedliwione; wyłudzenie zwolnień lekarskich. Rezerwy zbędnej siły roboczej dostrzegam w wielu zakładach gdzie występują zachwiania w strukturze zatrudnienia. Nic złego by się nie stało, gdyby nastąpiło przesunięcie około 10% zatrudnionych przy biurkach do produkcji. Być może nawet nastąpiłoby polepszenie organizacji pracy, skrócenie drogi przebiegu dokumentów itp. ... Nienależyte wykorzystanie czasu pracy stanowi dość duży problem. Z tytułu przestoju traci się w województwie toruńskim ponad 0,2% czasu nominalnego. Okresowe braki materiałów i innych czynników produkcji powodują dużą dezorganizację oraz nierytmiczność produkcji. Wywołuje to potrzebę zatrudnienia pracowników w nadgodzinach. Stanowi to ponad 3% nominalnego czasu pracy... wykorzystanie kwalifi-

kacji pracowników uzależnione jest od sytuacji placowej ... Brak informacji o rzeczywistych potrzebach zakładów pracy, mała elastyczność zatrudnienia, utrzymywanie w przedsiębiorstwach nieuzasadnionego wysokiego zatrudnienia - wszystko to wynika z faktu, że siła robocza w dalszym ciągu jest najtańszym składnikiem kosztów. Nie sprzyja to (a nawet jest często hamulcem) wdrażania postępu technicznego. Istnieje możliwość wyrównywania poziomu rentowności wyższymi cenami i tym sposobem pokrywania skutków nieracjonalnego zatrudnienia. Te uwarunkowania nie doprowadziły w zasadzie do powstania rynku pracy w szerokim zakresie. Zahamowany został proces przemieszczania pracowników tam, gdzie mogliby być wykorzystani najpełniej zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i gdzie sami osiągaliby warunki do samorealizacji" (V.27.P.w₁).

W woj. bydgoskim niska jest dyscyplina pracy. Straty czasu pracy wynoszą około 20%. Wzrasta liczba godzin nie przepracowanych. Rośnie liczba godzin nadliczbowych ... Nie ewidencjonowane straty czasu z przyczyn organizacyjno-technicznych sięgają 15-20%. Plagą jest nie przychodzenie do pracy oraz pijaństwo na terenie zakładu, często tolerowane przez kierownictwo ... Wykorzystanie kwalifikacji kadr jest niepełne. Obserwuje się podejmowanie pracy na stanowiskach, gdzie wymagane jest wykształcenie wyższe lub średnie przez osoby z niepełnymi kwalifikacjami. Z kolei, osoby z wyższym wykształceniem są zatrudniane na stanowiskach nie wymagających tak wysokich kwalifikacji - nawet zatrudniają się na stanowiskach robotniczych. Taka sytuacja wynika m. in. w związku z możliwością uzyskania wyższych zarobków np. w rzemiośle, firmach polonijnych, a także w związku z deficytem rąk do pracy" (V.28.P.m₁). "W 1981 r. w woj. bydgoskim nastąpił dotkliwy niedobór piekarzy. Okazało się, że ponad 30 wykwalifikowanych piekarzy pracuje poza swoim zawodem. Próby przywrócenia ich do zawodu spełżyły na niczym. Poziom dochodów w nowym miejscu pracy był wyższy" (V.28.P.m₂). "W przedsiębiorstwie nie wykorzystuje się 40% efektywnego czasu pracy z powodu złej organizacji pracy (np. brak właściwej koordynacji pracy sprzętu ciężkiego i środków transportu), braku materiałów (głównie cementu,

materiałów izolacyjnych), awaryjności sprzętu i środków transportu, zlej dyscypliny pracy. Nienależyte wykorzystanie kwalifikacji najczęściej odnotowuje się w trakcie przymusowych przerw w pracy (brak materiałów i sprzętu)" (V.28.Prz.b₁). "Absencja występuje jak wszędzie ... Są to zazwyczaj zwolnienia lekarskie rzeczywiste lub wyłudzone u lekarzy" (V.32.Prz.s₁). "Spora część chłopo-robotników, kiedy przychodzi sezon, biorą bezpłatne urlopy. Sporo jest takich, którzy odchodzą na zwolnienie lekarskie. Większość zakładów usiłuje temu przeciwdziałać. Przeprowadzane są częste kontrole, ale na to mogą sobie pozwolić duże zakłady. Małych zakładów na to nie stać, bowiem są związane z tym kłopoty. Komisja, która udaje się na kontrolę traci czas, a pamiętać należy, że w składzie komisji są ludzie (czynnik społeczny), których odrywamy od ich stanowisk pracy. Kłopoty z paliwem, ludzie mieszkają czasem w znacznej odległości. Trudno się doliczyć, co jest bardziej kosztowne ... "Rezerwy zbędnej siły roboczej istnieją szczególnie w nadbudowie przedsiębiorstwa. Przy dobrej organizacji pracy przedsiębiorstw, rezerwy te powinny być zagospodarowane. Nie przychodzi to łatwo. Kiedy zakład chce przesunąć pracownika na inne stanowisko, ten ucieka na chorobowe, a następnie przynosi orzeczenie lekarskie stwierdzające, że dany pracownik na danym stanowisku nie może pracować ze względu na stan zdrowia. Niż wykorzystanie czasu pracy spowodowane jest brakiem organizacji i rytmiczności. Brak pracy na początku miesiąca (braki materiałowe, duża awaryjność maszyn itp.)" (VI.34.Prz.s₁).

"Problem alkoholizmu jest bardzo szeroki ... Spożywanie alkoholu w czasie pracy jest nagminne. Małą aktywność w przeciwdziałaniu podejmują pracownicy dozoru średniego i niższej kadry kierowniczej. Mimo, że procentowy udział represjonowanych jest mały w stosunku do liczby sprawców, to i tak jest ich bardzo dużo (kilka osób na każdej zmianie). Absencja, a w szczególności zwolnienia lekarskie są zmorą. Iluść ich się zwiększa gdy polepszają się warunki pogodowe (a powinno być odwrotnie). Młodszym pracownikom nie chce się pracować i wymuszają zwolnienia lekarskie. Natomiast rolnicy (chłopo-robotnicy) nie mogą dostać urlopu - bo jest

duża absencja - też wytudżają zwolnienia na wykonywanie pilnych prac polowych ... Grupa ta jest widoczna w małym środowisku ... Nienależyte wykorzystanie czasu pracy uważam za czynnik bardzo istotny w naszym przedsiębiorstwie. Duża grupa traci około 1 godziny dziennie na stanie w kolejkach w czasie pracy (stoją mimo braku towaru). Następnym czynnikiem jest przedłużanie przerw śniadaniowych z powodu gry w karty, gry w piłkę nożną, zwykle pogaduszki. Wcześniejsze kończenie pracy nagminne, około 30 minut, a w sporadycznych warunkach i 2 godziny. Na trzeciej zmianie dużo czasu jest zużywane na spanie. Były wypadki (sam odnotowałem i to bardzo dużo razy), że pracownicy zgłoszeni, że pracują - byli w domu (na 51 osób zdarzyło się to 12). Następne to wykonywanie planu miesięcznego już na 5 dni przed zakończeniem miesiąca. Dużo czasu zużywa się na wykonywanie prac nie zleconych, a następnie ich wywożenie poza teren przedsiębiorstwa" (VI.36. Prz.s₁).

"Występująca absencja chorobowa wynika z faktu, że dużo pracowników dojeżdża z okolicznych wiosek, 'kombinują' oni zwolnienia lekarskie, szczególnie w okresie prac polowych. Poważnym zjawiskiem są także zwolnienia na opiekę nad dzieckiem, ponieważ matce nie opłaca się korzystać z urlopu wychowawczego (niski zasiłek wychowawczy, nie zapewnione to samo stanowisko po powrocie), woli więc pracować i często krczysać ze zwolnień lekarskich. W związku z niemożliwością zakupienia na rynku niektórych artykułów niezbędnych w gospodarstwie domowym, dużo pracowników wykonuje je w zakładzie pracy z materiałów zakładowych w godzinach pracy ... Nie wykorzystanie czasu pracy zatrudnionych wynika szczególnie z braku materiałów i narzędzi, co powoduje poważne przestoje w pracy, a także z braku zdyscyplinowania pracowników" (VI. 36.Prz.s₂). "W dużym stopniu następuje naruszanie dyscypliny pracy przez pijaństwo w godzinach pracy, co z kolei wpływa na spadek ogólnej dyscypliny pracy w przedsiębiorstwie oraz wydajności ... Obserwujemy przerost zatrudnienia w administracji, która jest nadmiernie rozbudowana i stwarza niepotrzebny system biurokratyczny. Niewykorzystanie czasu

pracy wynika z braku materiałów i narzędzi, co powoduje poważne przestoje w pracy, a także z braku zdyscyplinowania, tzw. obijanie się" (VI.37.Prz.s₁).

"Absencja dotyczy szerokiej grupy robotników młodszych. Jest to spowodowane stylem życia i kulturą spędzania czasu wolnego. Średnia absencja roczna wynosi 28 dni w roku tylko z tytułu krótkich zwolnień lekarskich. Tendencją jest, że po świętach, imprezach sportowych oraz po wypłatach - zjawisko to nasila się z powodu nadużywania alkoholu. Absencja występuje również w grupie chłopo-robotników w okresie prac polowych ... Mimo, że dyscyplina pracy jest jednakowa dla wszystkich zatrudnionych, występuje pobłażanie w przypadku absencji, nawet dwudniowej, robotnika na stanowisku deficytowym. Jest to spowodowane nierytmicznością produkcji (duża kumulacja pod koniec miesiąca). Powoduje to konieczność pracy na zlecenie oraz bardziej powszechną formę pracy odtobkowej za wcześniej opuszczone dni pracy. Dzieje się to za aprobatą kierownictwa. Każda kontrola wykorzystywania zwolnień lekarskich potwierdza, że są one niezasadne i wykorzystywane na wykonywanie prac w gospodarstwach lub wręcz na wypoczynek po nadużyciu alkoholu. Nagminnie są notowane spóźnienia do pracy, szczególnie u dojeżdżających. W ciągu miesiąca średnio trzy dni są płacone jako przestój, by następnie nadrobić to w godzinach nadliczbowych. Powszechną praktyką jest, iż pracownicy otrzymują dni wolne, by pod koniec miesiąca pracować po 16 godzin na dobę ... Podstawowym utrudnieniem w uregulowaniu rynku pracy jest brak zatrudnienia dla niewykwalifikowanych kobiet co powoduje naturalną płynność do innych ośrodków. Powyższe powoduje również rotację młodych mężczyzn, zakładających rodzinę. Dużym utrudnieniem jest fakt, iż wprawdzie liczba mieszkańców stale rośnie proporcjonalnie do ilości oddanych mieszkań, ale nie ma to znaczenia dla rynku pracy. Przyrost ludności powoduje napływ ludzi ze wsi i emerytów, którzy zdali gospodarki na skarb państwa - wcześniej zapewniając sobie mieszkania w mieście. We wsiach natomiast notuje się wyludnienie, a ziemię przejmują miejscowy kombinat rolny" (VII.40.Prz.s₁).

"W 1985 r. na 36 kontrolowanych zakładów pracy w 22 stwierdzono picie alkoholu w czasie pracy. Zastosowano wobec pracowników kary dyscyplinarne" (VII.41.P.g₁). "Niska podaż zasobów pracy powinna wymuszać poprawę wykorzystania czasu pracy, racjonalizację zatrudnienia, poprawę efektywności gospodarowania i wzrost wydajności pracy. Obserwuje się jednak skracanie czasu przepracowanego i wzrost godzin nadliczbowych. W latach 1978-1983 czas przepracowany na 1 robotnika w przemyśle uległ skróceniu o około 10%. W 1985 r. przestoje wzrosły o 12%, nieobecności nieusprawiedliwione zaś o 9% ... Mogę z całym przeświadczeniem stwierdzić, że w przedsiębiorstwach istnieją rezerwy zbędnej siły roboczej. Jest to spowodowane wieloma czynnikami, m.in.: brakiem stabilizacji gospodarki: nierytmicznością i brakami w zaopatrzeniu materiałowo-surowcowym: trudnościami kooperacyjnymi, wzrostem pracochłonności związanym z koniecznością zmian w technologiach wytwarzania; brakiem nowych maszyn i urządzeń (trudności dewizowe), dekapitalizacją majątku trwałego, zbyt częstymi zmianami rozwiązań systemowych (np. formuł naliczania funduszu płac); stosowaniem dotacji, ulg itp.; niskim udziałem kosztów pracy w kosztach wytwarzania; nadmierną swobodą pokrywania własnych niedociągnięć organizacyjnych i przerostów zatrudnienia przez wzrost cen wyrobów rozregulowaniem rynku pracy, na którym dochodzi do przetargów o pracownika między dużymi i zasobnymi finansowo potentatami - co wypacza wycenę pracy jako podstawowego czynnika określenia płac. Na podstawie badań przeprowadzonych w jednym z największych przedsiębiorstw w Białymstoku - Fabryce Przyrządów i Uchwytów - stwierdziłem, że największe przerosty zatrudnienia - sięgające ok. 30% - są na stanowiskach nierobotniczych. Dotyczy to w szczególności aparatu bezpośredniej obsługi produkcji. Od paru lat wokół mistrza i kierownika wydziału produkcyjnego stworzono całe sztaby pomocnicze obejmujące większość funkcji mistrza i kierownika. Obecnie - jak zauważyłem mistrz spełnia jedynie funkcję 'nadzorcy'. Natomiast rozdzielnicy, dyspozytorzy, planiści i inni pracownicy z otoczenia mistrza stanowią sztab decydujący o rozdziale prac, urlopów, narzędzi itp. Następnym problemem

jest rozdrobnienie wydziałów produkcyjnych, co podwaja liczbę obsługi bezpośredniej oraz stwarza nowe stanowiska mistrzów, kierowników zmianowych itp. Te same problemy dochodzą do zarządu przedsiębiorstwa, gdzie komórki 3, 4 lub 7 osobowe nie są rzadkością. Taka sytuacja komplikuje przepływ informacji między komórkami. Prowadzi to do tworzenia działów zbędnych i fikcyjnych, a w wielu wypadkach nakładania się kompetencji różnych komórek". (VII.42.Prz.s₁). Podobnie stwierdza inny respondent: "Administracja jest nadmiernie rozbudowana i mobilaby uzupełnić niedobór pracowników na stanowiskach robotniczych" (VII.42.Prz.b₁).

* * *

Przedstawione wypowiedzi respondentów obrazują zróżnicowanie przejawów kryzysu rynku pracy, a także w pewnym stopniu jego skalę. Masowość i długotrwałość występowania zjawisk kryzysowych świadczy o poważnym zagrożeniu realizacji nie tylko bieżącego planu pięcioletniego, lecz także zarysowującej się strategii rozwojowej w latach dziewięćdziesiątych. Grozi zahamowanie rozwoju, stagnacja a nawet regres gospodarczy i społeczny. Powstaje stan błędnego koła, gdy jedyną realną szansą rozwoju staje się wyzwolenie aktywności społecznej a warunki hamują ten proces.

3. PRZYCZYNY KRYZYSU RYNKU PRACY

Kryzys rynku pracy stanowi szczególny przypadek ogólniejszego zjawiska powstawania niedoboru i marnotrawstwa w gospodarce socjalistycznej. W ustroju socjalistycznym dotyczy więc wartości najcenniejszej - ludzkiej pracy. Jest to wartość decydująca dla trwania i pomyślnego rozwoju narodu. Dlatego też problem ten zasługuje na odrębne zbadanie, a jego objaśnienie nie może ograniczyć się do adaptacji modelu I. Kornai'a. Jest to bowiem model w zbyt małym stopniu uwzględniający humanistyczne wartości pracy.

Przezwyciężenie kryzysu rynku pracy wymaga pogłębionej i kompleksowej analizy jego przyczyn, które najogólniej biorąc, wynikają z błędów strategii rozwojowej i bieżącej polityki gospodarczej oraz z niesprawności systemu zarządzania gospodarką, a nawet państwem. Względnie niezależnie występuje także druga grupa przyczyn wynikających z błędnego kierowania zakładami pracy. Obie grupy przyczyn są wzajemnie powiązane na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Dla celów analizy jest jednakże uzasadnione ich wyodrębnienie. Wstępną typologię obu grup przyczyn przedstawia tabela 8. Podobnie jak przy omawianiu przejawów kryzysu rynku pracy, dokonano zwięzłego przeglądu jego przyczyn, widzianych oczami respondentów. Komentarz autora zminimalizowano, chodzi bowiem o możliwie wierne przedstawienie dokumentacji badań.

Tabela 8. Typologia przyczyn kryzysu rynku pracy w opiniach

Typ ryнку pracy	Liczba repre- zentan- tów	Liczba osób								
		wady systemu zarządzania gospodarką [*]								
		fin.	płace	ing.	bł.c.	bł.t.	wsp.	kszt.	doj.	mieszk.
I	5	-	5	2	3	1	-	4	3	4
II	3	1	2	-	-	-	-	2	1	2
III	12	4	7	3	1	2	1	8	6	9
IV	4	1	2	-	-	-	-	1	-	1
V	7	5	6	3	2	1	1	3	2	3
VI	6	3	4	2	1	2	-	2	4	3
VII	5	1	3	1	-	-	1	3	4	2
VIII	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-
razem	43	15	30	11	7	6	3	23	21	24

Oznaczenia:

* fin. - różne wady finansowania przedsiębiorstw

wsp. - różne słabości współdziałania zakładów pracy z administracją terenową

płace - różne wady systemu płac w gospodarce

kszt. - niedostosowanie kształcenia do potrzeb praktyki

ing. - różne ingerencje organów zewnętrznych w procesie zarządzania przedsiębiorstwem

doj. - uciążliwość dojazdów do pracy

bł.c. - różne błędy administracji centralnej

mieszk. - trudności mieszkaniowe

bł.t. - różne błędy administracji terenowej

Źródło: badania własne.

respondentów

stwierdzających występowanie określonej przyczyny

wady kierowania zakładami pracy**								
dobór	ad. pr.	ad. mł.	org.	bl. kier.	mat.	psych.	wynagr.	lekc.
2	1	3	2	3	4	1	4	-
-	1	1	2	1	3	1	2	1
5	3	7	9	8	5	3	10	2
-	-	-	1	-	2	1	2	-
1	2	6	4	5	7	3	5	2
-	1	2	3	4	3	2	3	-
-	-	3	1	1	3	1	4	1
-	1	1	-	1	-	-	-	-
8	9	23	22	23	27	12	30	6

- **
- | | | | |
|-----------|--|---------|--|
| dobór | - błędy doboru pracowników | mat. | - złe materialne warunki pracy |
| ad. pr. | - błędy adaptacji pracowników | psych. | - złe psychiczne warunki pracy i złe stosunki międzyludzkie |
| ad. mł. | - błędy adaptacji i wychowywania młodzieży | wynagr. | - błędy oceny i wynagradzania pracy w zakładach pracy |
| org. | - zaniedbania organizacyjne | lekc. | - lekceważenie obowiązków przez kierowników różnych szczebli w zakładach pracy |
| bl. kier. | - błędy kierowników różnych szczebli | | |

3.1. Wady systemu zarządzania gospodarką

Wszyscy niemal respondenci wskazują na różne błędy strategii rozwoju, czy wady kierowania gospodarką (sfera konstrukcyjna i sfera funkcjonalna). Systematyzacja wypowiedzi, w obecnej fazie badań, nastrocza pewne trudności ze względu na wzajemne przenikanie się krytycznych uwag respondentów dotyczących poszczególnych przejawów dysfunkcji zarządzania gospodarką i państwem. W obecnej, wstępnej fazie badań mniej ważne są ilościowe zestawienia wypowiedzi, interesujące jest zaś przytoczenie przykładów wypowiedzi, dokumentujących zjawiska i procesy widziane "od dołu". Oto one:

"Główne przyczyny kryzysu rynku pracy to: brak efektów reformy systemu finansowego, który nadal nie wymusza efektywności gospodarowania; złe systemy płacowe; brak kryteriów oceny pracy". (III.18.P.m₁).

Obszerniej błędy centrum zarządzania charakteryzuje następny respondent. "Na 13 tys. osób zatrudnionych w gospodarce społeczniowej miasta Czeladź, ponad 8 tys. to osoby zatrudnione w górnictwie, z czego około 7 tys. przypada na zatrudnienie w trzymianowej kopalni węgla kamiennego 'Czerwona Gwardia'. To przedsiębiorstwo, mimo powolnego wyczerpywania się dogodnych do eksploatacji złóż węglowych dominuje na gospodarczej mapie miasta. Przesuwanie się centrum przemysłowego na północne krańce Górnośląskiego Okręgu Przemysłowego, w tym szczególnie budowa i oddanie do użytku Huty Katowice, dało impuls do zlokalizowania w latach siedemdziesiątych na terenie miasta Czeladzi wielu nowych przedsiębiorstw, których potencjał produkcyjny został nakierowany na realizację przedsięwzięć inwestycyjnych w regionie infrastruktury technicznej i społecznej. Nastąpiło nadmierne przeinwestowanie regionu, co pogłębiło występujące od wielu lat niezrównoważenie popytu na wołną siłę roboczą w stosunku do uruchomionego potencjału wytwórczego. Stanowi to jedną z głównych przyczyn niepełnego wykorzystania zdolności produkcyjnych przedsiębiorstw. Skutkiem tego również dominuje praca

jednozmianowa (poza przedsiębiorstwami, w których technologia i organizacja pracy, np. górnictwo - wymuszają pracę trzymianową lub w ruchu ciągłym). Występuje rażąco nie nadążanie infrastruktury społecznej i budownictwa mieszkaniowego za inwestycjami produkcyjnymi. Bariera mieszkaniowa uniemożliwia uzupełnienie zatrudnienia o ludność pochodzącą z innych regionów. To wywołuje kolejny skutek, jakim jest dowóz ludzi do pracy z odległych terenów (40-60 km ok. 20% załogi). Zwiększony deficyt siły roboczej jest skutkiem dalszej rozbudowy Huty Katowice i kopalni węgla (dochodzenie do nowych, głęboko zalegających złóż węgla). Błędne decyzje lokalizacyjne dotyczące przydziału mieszkań powodują typowe dla województwa katowickiego, masowe przejazdy ludzi do pracy z miasta do miasta regionu" (I.1.P.m₂).

Podobnie wypowiada się inny respondent. "Główne przeszkody sprawnego funkcjonowania rynku pracy wynikają z błędnych decyzji władz politycznych w latach siedemdziesiątych, tj. wybudowanie zakładów Unitra Polkolor (które zatrudniają ok. 3 tys. osób) i zajezdni autobusowej (zatrudniającej tysiąc osób) - przy jednoczesnym zapewnieniu mieszkań dla części załóg na terenie Warszawy. Gdyby te fundusze przekazano na budownictwo mieszkaniowe w Piasecznie - rozwiązałyby to wiele problemów, między innymi dojazdy do pracy i niedobór siły roboczej" (III.18.M.w₁).

"Dojazdy do pracy to jedna z większych bolączek mieszkańców stolicy. Permanentne przemieszczanie się ogromnej większości pracujących, z jednego krańca miasta na drugi, w zestawieniu z niedostatkami komunikacji, urasta do rangi problemu, które dojrzał do jak najszybszego rozwiązania. W przypadku np. mieszkańców Ursynowa-Natolina dochodzi jeszcze wożenie dzieci do szkół i przedszkoli przed pracą. Autobusy zakładowe, będące w posiadaniu wielkich przedsiębiorstw, tylko w nieznaczny sposób przyczyniają się do poprawy sytuacji ... Przeszkody utrudniające sprawne funkcjonowanie rynku pracy to: łatwość znalezienia pracy; częsty brak emocjonalnego związku pracownika z zakładem; konkurencyjność płac (różne płace za taką samą pracę w zależności od

przedsiębiorstwa); argumenty przetargowe jakimi dysponują niektóre przedsiębiorstwa, takie jak: mieszkanie zakładowe, rozbudowana baza socjalna, asygnaty samochodowe, możliwość wyjazdu za granicę; pozorny niedobór rąk do pracy" (III.18.M.m₁).

"Rozwiązania systemowe w reformie gospodarczej w dalszym ciągu nie zmuszają przedsiębiorstw do racjonalnej gospodarki siłą roboczą. Nikt praktycznie nie ponosi skutków finansowych swojej bierności. Skutki takie grożą tylko wtedy, gdy ktoś ponosi konsekwencje ryzyka innowacji, czy usprawnienia" (III.20.Prz.a₁).

"Na nasz teren dojeżdżają ludzie z miasta Słupska. Nie jest to zdecydowana większość załóg. Niemniej zjawisko ma skalę od kilku do kilkunastu procent. W niektórych przypadkach problem sięga kilkudziesięciu procent stanu załogi. Odległości są niewielkie od kilku do kilkunastu kilometrów. Dojazd odbywa się autobusami PKS, WPK i transportem własnym przedsiębiorstwa. W znacznym stopniu występują wyjazdy poza nasz teren. Młodzież w wieku szkoły średniej (także niewielki procent szkoły podstawowej), a więc w wieku 15-20 lat jest w 100% związana z miastem Słupsk. Tam uczęszcza na zajęcia szkolne, działa w klubach zainteresowań sportowych, korzysta z dóbr kultury, wraca do domów i zauważa kontrast między miastem a wsią. Problem dotyczy prawie wszystkich dziedzin życia społeczno-gospodarczego (brak w dostatecznym stopniu sieci: przedszkoli, szkół - nie mówiąc o ich wyposażeniu, służby zdrowia, telekomunikacji, zaopatrzenia w wodę, handlu - szczególnie art. przemysłowych, niejednokrotnie brak też energii elektrycznej, gdyż miasta mają zasilanie dwustronne, a wsie jednostronne, stąd w przypadku awarii brak prądu może trwać nawet kilka dni itd.)" (IV.29.P.g₁).

"Na wsiach występuje duże przeludnienie. Młody człowiek chce założyć rodzinę, a w domu u siebie nie ma warunków na sprowadzenie żony. Podejmuje więc pracę w jednostce rolnictwa uspołecznionego, otrzymuje mieszkanie, po czym porzuca pracę i dojeżdża do Słupska i tam z kolei oczekuje na mieszkanie. Jeżeli chodzi o rolników indywidualnych,

to według mnie, odpowiedzialność za nienależyte wykorzystanie czasu pracy w zdecydowanej większości przypadków ponosi państwo. Dotyczy to szczególnie zaopatrzenia (oczekiwanie godzinami w kolejkach) oraz usług. Jedno i drugie wiąże się z 'załatwianiem' i masą papierków. Załatwienie niejednokrotnie części do maszyny odrywa rolnika na kilka dni z pracy. W gospodarce uspołecznionej nie obserwuje się tego zjawiska. W przedsiębiorstwach państwowych przestoje owszem, bywają gdy brakuje surowców, materiałów, energii elektrycznej, części zamiennych. W obu przypadkach robi się co może, np. przerzuca ludzi na inne prace. Niemniej straty są znaczne. Myślę, że nie jest dobre wykorzystanie czasu pracy w administracji, szczególnie państwowej - a to też wina państwa. Główną przyczyną utrudniającą sprawne funkcjonowanie rynku pracy jest niestabilny model gospodarki. Taki a nie inny rynek pracy jest odbiciem gospodarki. Nie wyciągnęliśmy wniosków z dyskusji modelowej lat 1957-1965. Lata osiemdziesiąte to druga wielka dyskusja, mam nadzieję, że ostatnia. Sprawny mechanizm funkcjonowania gospodarki powinien wymuszać przyszłe potrzeby społeczeństwa i nie dopuszczać do zjawisk negatywnych ostatniego czterdziestolecia - za które my jako partia powinniśmy się wstydzić" (IV.23.P.g₁).

"Brak domów kultury, bibliotek lub ich skromność w wyposażeniu, sprawia, że młodzież częściej myśli o mieszkaniu w mieście niż na wsi. O tym ostatnim zdecydowana większość nie chce nawet myśleć (wiem to, gdyż przez prawie dwa lata byłem przewodniczącym zarządu gminnego ZSMP). Ponadto młodzi widzą niestabilność polityki rolnej. W rolnictwie uspołecznionym mamy do czynienia raz z opłacalnością pracy (zarobki) a raz nie. Podobnie z rolnictwem indywidualnym. Niestabilny priorytet i ciągłe rzucanie przysłowiowych 'kiłd pod nogi'. Ostatnio mówi się np. z jednej strony rolnictwo indywidualne będzie rozwijane (dotyczy wspólnego plenum NK ZSL i KC PZPR) - z drugiej natomiast czytamy w tezach na X Zjazd PZPR, że powoli zanikać będą stosunki kapitalistyczne na wsi. Wspomniane czynniki mają wpływ na taką sytuację jako, że w

Ślupsku okres oczekiwania na mieszkanie jest bardzo długi, ludzie pracują w mieście i oczekują na mieszkanie, a tymczasem mieszkają u siebie na wsi. Skala zjawiska nie jest mała. Niemały problem to ucieczka ze wsi do miasta, ze względu na konkurencyjność płac w przemyśle i możliwości tegoż przemysłu w zakresie spraw socjalnych (np. ośrodków wczasowych, kolonii, przedszkoli itd.)" (IV.23.P.g₁).

"Wiadomym jest, iż trudna sytuacja mieszkaniowa nie pozwala na stworzenie odpowiednich warunków dla kadry o wysokich kwalifikacjach. Dlatego też, występuje konieczność zatrudnienia ludzi przypadkowych lub nie posiadających odpowiedniego przygotowania zawodowego (dotyczy to w naszej sytuacji zwłaszcza nauczycieli) ... Sytuacja w nadwyżkach siły roboczej, czy też niedoborze, jak i dojazdach na nasz teren oraz poza teren nie uległa zmianie. Jest źle tak jak było, choć można zaobserwować zjawisko, że część chłopo-robotników (ale jest to część znikoma posiadająca gospodarstwa rolne o powierzchni powyżej 4 ha), w sytuacji wyższej opłacalności produkcji rolnej, rezygnuje z pracy w przemyśle na rzecz pracy w gospodarstwie rolnym. Poprawie nie uległa również sytuacja niedoboru i wykorzystania kadr o odpowiednich kwalifikacjach. Główne przeszkody utrudniające sprawne funkcjonowanie rynku pracy to migracje utalentowanej młodzieży do miasta 'na naukę' i nie powracanie. Występują niskie kwalifikacje tak robotników, jak i pracowników umysłowych, a tu brak dopływu młodzieży. Przyczyną jest też miasto Włocławek z bogatą ofertą pracy oraz w przyszłości i mieszkaniem. Nawet jeśli młodzi decydują się pozostać, to i tak traktują miasteczko lub gminę jako sypialnię - a nie jako swój przyszły warsztat pracy. Środkiem poprawy przede wszystkim, miało być budownictwo mieszkaniowe. Wybudowano dwa bloki na 24 rodziny oraz wyznaczono teren pod budownictwo jednorodzinne. I tyle, gdyż bariera wysokiej klasyfikacji ziemi wokół miasta Kowala zahamowała ten proces. Buduje się obecnie na części boiska sportowego 'Dom Nauczyciela' na cztery rodziny. Innymi słowy, poza budownictwem nie istnieje w chwili obecnej inna szansa zahamowania lub zlikwidowania

istniejących nieprawidłowości. Otworzyła się pewna szansa, gdy zlokalizowano na naszym terenie budowę, a w zasadzie rozbudowę filii Włocławskiej Fabryki Mebli, ale ostatecznie inwestycja upadła" (V.26.P.mg₁). W cytowanej wypowiedzi dominuje wręcz wrażenie beznadziejności. Czy nie ma szansy?

"Główne przeszkody w sprawnym funkcjonowaniu rynku pracy to: brak odpowiedniej podaży siły roboczej, szczególnie w zawodach budowlanych; zbytnia ingerencja metodami nakazowymi przez urząd zatrudnienia (preferencja dla niektórych zakładów); spadek orientacji zawodowej na zawody budowlane i zmniejszenie się liczby absolwentów szkół budowlanych; łatwość uzyskania atrakcyjnej pracy w sektorze nieuspołecznionym; niski poziom automatyzacji i mechanizacji prac w gospodarce społecznej" (V.28.Prz.b₁).

Tenże respondent przytacza także przykład wpływu błędów lokalizacji zakładów przemysłowych na deficyt siły roboczej w skali lokalnej: "Cementownie najbardziej energochłonne, szkodliwe dla środowiska, pracujące 'moką technologią' są utrzymywane w ruchu ze względu na istniejące możliwości pozyskania pracowników. Natomiast cementownie nowoczesne, produkujące taniej i mniej szkodliwe dla środowiska - mają ograniczoną produkcję ze względu na brak ludzi na danym terenie ... Ze względu na dysproporcje płacowe odchodzą z budowy państwowej spawacze, cieśle, murarze i otwierają własne warsztaty ... Brak kandydatów do szkół budowlanych. Trudności pogłębia brak ochotniczych hufców pracy w przedsiębiorstwie. Zdaniem dyrekcji trzeba ograniczać duże przedsiębiorstwa budowlane, gdyż rację bytu mają małe, zatrudniające po około 400-500 ludzi ... W skali lokalnej brak bilansu zapotrzebowania na siłę roboczą. Występuje nadmiar ludzi z wykształceniem ogólnokształcącym" (V.28.Prz.b₁).

Na koniec związanego przeglądu opinii respondentów obrazujących różne wady systemu zarządzania gospodarką zostanie przytoczony przykład deprecjacji roli społecznej zakładów przemysłowych z dużymi tra-

dycjami. "Miasto Tarnów liczy niewiele ponad 100 tysięcy mieszkańców. Jest dość znanym ośrodkiem przemysłowym. Początki przemysłu to COP, w ramach którego przed wojną powstały 'Azoty', największe zakłady do dzisiaj w naszym województwie. Do dziś funkcjonuje nieoficjalna nazwa dzielnicy Tarnowa, w której znajdują się zakłady 'Mościce' na część budowniczego tych zakładów. Drugim co do wielkości są Zakłady Mechaniczne 'Ponar Tarnów'. Zawsze były to zakłady wiodące w naszym mieście, zarówno pod względem wielkości produkcji, eksportu, jak i liczby zatrudnionych. Przed laty, praca w tych zakładach, była dumą dla wielu ludzi. Pracować 'na Azotach' lub 'na mechanicznych', oznaczało dobrze zarabiać. Dziś to już historia. Zakłady te są nadal 'wielkie' i mają największe trudności z zatrudnieniem" (VI.34.Prz.a₁).

Spadek prestiżu społecznego płynącego z pracy w przodującym niegdyś przedsiębiorstwie, obniżenie płacowej i społecznej rangi takiej pracy w środowisku lokalnym - to zarówno przejaw, jak i przyczyna kryzysu rynku pracy. Syntetyzuje to, w znacznym stopniu, błędy popełniane przez centrum zarządzania gospodarką. Występuje trwale niż dowartościowanie korzyści materialnych i moralnych jakie winny być osiągnęte z pracy w gospodarce uspołecznionej³⁷.

3.2. Błędy kierowania zakładami pracy

Wady systemu zarządzania gospodarką a nawet państwem mają decydujący wpływ na powstanie i utrzymywanie się kryzysu rynku pracy. Kierownictwa zakładów pracy mogą swoją zaradnością w pewnym stopniu łagodzić konsekwencje niesprawności systemu zarządzania gospodarką. Mogą również, popełniając liczne błędy kierowania zakładami pracy, pogłębiać jeszcze rozmiary kryzysu rynku pracy i jego niszczące konse-

³⁷ Zwraca na to uwagę wielu autorów. Zob. np. G. Białkowski: „Ideal człowieka w wielkiej skali”, Polityka, 1986, 19, s. 11.

kwencje. Przytoczone niżej wypowiedzi respondentów zdają się potwierdzać tą drugą ewentualność.

Typologię błędów kierowania zakładami pracy w opiniach respondentów, wraz ze statystycznym zestawieniem ich częstotliwości w badanej próbie podano w tabeli 8. Także i tutaj, przyczyny kryzysu rynku pracy łączą się z jego przejawami, a rozróżnienie ma charakter umowny. Przyjęto więc, że pojęcie "kryzys rynku pracy" odnosi się głównie do zjawisk zewnętrznych względem przedsiębiorstwa. Działania jego kierownictwa są niewątpliwie w pewnym stopniu przejawem kryzysu. Są one jednak również jednym z czynników współprzyczyniających się do jego powstania i istnienia,

Badanie błędów kierowania pracą ma już długą tradycję³⁸. Na ten temat wypowiadali się dyrektorzy przedsiębiorstw³⁹, badano orzecznictwo sądowe⁴⁰, apelowano o przyzwoite traktowanie pracownika⁴¹, wskazując na jego trudną sytuację w przypadku polecenia mu do wykonania pracy jawnie niebezpiecznej⁴². Nowością może być tylko stwierdzenie uporczywości utrzymywania się tych zjawisk, a także pewnej ich systematyzacji.

³⁸T. Grzeszczyk, Społeczno-prawne aspekty dyscypliny pracy. Seminarium Prawa pracy. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa, 1971, 2(6), s. 3-55.

³⁹T. Grzeszczyk, Kierowanie podwładnymi w opiniach dyrektorów przedsiębiorstw. Zarządzanie, 1974, 3, s. 29-31.

⁴⁰T. Grzeszczyk, Prawne środki służące zapobieganiu wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Studia i Materiały Instytutu Pracy, 1965, 4, s. 147-292.

⁴¹T. Grzeszczyk, Przyzwoite traktowanie pracownika a zapewnienie bezpiecznej pracy. Przegląd Związkowy, 1964, 9, s. 7-8.

⁴²T. Grzeszczyk, Sytuacja pracownika w przypadkach polecenia mu do wykonania pracy jawnie niebezpiecznej. Ochrona Pracy, 1964, 8-9, s. 46-50.

Zasadnicza rozbieżność między postulatami teorii a praktyki powstaje już przy omawianiu praktyki doboru i adaptacji pracowników. "Dawniej wdrażano programy adaptacji społeczno-zawodowej, ostatnio mają temu służyć zakładowe systemy wynagradzania. Programy te są fikcyjne" (III. 18.M.w₃). Podobnie mówi inny respondent: "Aktyw i absolwenci powinien być zastrzykiem świeżej krwi. Jednak absolwenci podejmują podrzędne funkcje i nie mają większego wpływu na praktykę. Zostają urzędnikami aparatu, stają się zrutynizowani i skostniali. Chęć awansu dominuje nad potrzebą zmian i nowości. Często słyszą: co ty tam wiesz o praktyce, uczyłeś się tylko teorii" (III.18.M.w₁). Nieco inny pogląd reprezentuje respondent - przedstawiciel średniego pokolenia: "W praktyce jest mało naprawdę zdolnych i wartościowych absolwentów. Jeżeli ktoś sam się nie przeciwstawi zastanym układom, załame się - to okaże się tym samym, że jest mniej wartościowy niż uważa. Młodzi nie zawsze są gnębieni" (III. Prz. a₁).

Kolejny respondent podejmuje próbę uogólnienia: "Jedynym sposobem likwidacji niepożądanych zjawisk w obecnej sytuacji na rynku pracy, staje się zmiana w podejściu do polityki zatrudnienia: od pełnego zatrudnienia realizowanego w przedsiębiorstwach - do 'racjonalnego zatrudnienia'. Innej możliwości nie widzę. Zła polityka kadrowa w całym kraju i w przedsiębiorstwach tworzy hamulce rozwoju. Każdego roku przychodzą do gospodarki nowe siły, nowi ludzie (absolwenci). Komu na tym zależy - aby absolwenci byli twórczy? Praktycy i tak będą ustawiać absolwenta 'abyś się za dużo nie wychylił, bo nam zaszkodziś'. Siła zachowawcza to rutyniarze z aparatu. Absolwentom trzeba dać prawo do ryzyka" (VII.42. Prz. a₁).

Sytuację w tej dziedzinie w średniej wielkości przedsiębiorstwie metalowym, usytuowanym w małym mieście, położonym 20 km od Białego-stoku relacjonuje kolejny respondent: "Nowo przyjmowani pracownicy nie zawsze są zatrudniani zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Powoduje to niedobór pracowników w bezpośredniej produkcji. Ponieważ płace kształ-

towały się na niskim poziomie - przedsiębiorstwo doskonali rozwiązania płacowe. Przykładem tego jest wprowadzony w 1985 r. zakładowy system wynagradzania. Właśnie nowy system wpłynął na nieznaczną poprawę sytuacji, tzn. zmniejszyło się zjawisko fluktuacji oraz wystąpiła nieznaczna racjonalizacja zatrudnienia w grupie pracowników unysłowych" (VII.42.Prz.b₁).

Wpływ słabości systemu wynagradzania i oceny pracy na dobór i rozmieszczenie pracowników w przedsiębiorstwie akcentuje kolejny respondent z małego przedsiębiorstwa metalowego położonego w miasteczku w woj. siedleckim (VIII.45.Prz.a₁).

Wobec głębokiego niezrównoważenia rynku pracy, powszechnie traktuje się istniejące formalnie procedury doboru pracowników, ich rozmieszczenia i adaptacji - jako fikcję. Dotyczy to nawet doboru na stanowiska kierownicze. Przyczyną kryzysu są: "... przede wszystkim nieodpowiedni ludzie na nieodpowiednich stanowiskach. O zajmowanym stanowisku dość często decydują tzw. 'plecy', a nie rzeczywiste predyspozycje i wykształcenie pracownika" (VI.36.Prz.a₂).

Obyczaj traktowania oficjalnych procedur doboru kadr jako fikcji występuje nawet w instytucjach naukowych o dużej tradycji, które same powinny wypracowywać efektywne rozwiązanie w tej dziedzinie. Dotyczy to na przykład konkursu na obsadę odpowiedzialnych stanowisk⁴³.

⁴³ Oryginalnym przykładem jest ogłoszenie o konkursie na obsadzenie stanowiska docenta w Instytucie Ekonomicznym na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego. Termin zgłoszenia kandydatów ustalono nie później niż na dzień 30 czerwca 1985 r. - natomiast ogłoszenie o konkursie opublikowano już po tym terminie, dnia 3 sierpnia 1986 r. Zob. Życie Gospodarcze, 1986, 31(1814), s. 13. Przykład powyższy nie ma charakteru masowego i nie grozi poważniejszymi skutkami. Zgoła inaczej wygląda natomiast sytuacja, gdy procedury doboru kadr kierowniczych w gospodarce traktowane są jako fikcja. Rzeczywisty przebieg procesu decyzyjnego w tej dziedzinie pozostaje natomiast niejawnym. Zjawisko to stanowi problem do zbadania sam w sobie i dlatego wykracza poza zakres obecnego badania. Główną przeszkodą w jego zbadaniu stanowi brak dostępu do autentycznych materiałów. Docierające do autora fragmentaryczne informacje są siłą podstawą formułowania udokumentowanych wniosków. <http://rcin.org.pl>

Respondenci przytaczają wiele różnych błędów organizacji i kierowania pracą. Ujmując lapidarnie: "... obserwacje potwierdzają, że wielu pracowników nie wie co ma robić. Tendencja ta raczej się pogłębia ..." (l.l.P.m₁).

Obszerniej organizację pracy w przedsiębiorstwie i to specyficznym, gdyż PKP - przedstawia następny respondent. "W świetle dotychczasowej organizacji pracy w służbach eksploatacyjnych przedsiębiorstwa PKP można pokusić się o stwierdzenie, że głównie w dobrze mi znanej grupie pracowników, tj. w drużynach lokomotywowch trakcji elektrycznej obsługującej pociągi towarowe, występuje niewłaściwa organizacja pracy. Pociągi towarowe kursują niezgodnie z opracowanymi uprzednio rozkładami jazdy. Występuje szereg długich, nieplanowanych postojów tych pociągów na stacjach i innych posterunkach ruchu przed semaforami. Powoduje to znaczne wydłużenie planowanego czasu jazdy pociągu i nieproduktywne wydłużenie czasu pracy drużyn trakcyjnych. Stwarza to konieczność zatrudnienia dodatkowych drużyn lokomotywowch i pracy w godzinach nadliczbowych. Szacunkowo, mogę stwierdzić, że gdyby doprowadzić regularność biegu pociągów towarowych do zgodnej ze służbowymi rozkładami jazdy tych pociągów - to zbędnym byłoby zatrudnienie około 1/4-1/3 stanu drużyn lokomotywowch w omawianej lokomotywowni. Formalnie więc nadwyżek siły roboczej nie ma, nawet odczuwa się jej niedobór, lecz faktycznie występuje ona w postaci utajonej i wynika z niewłaściwej organizacji ruchu pociągów towarowych. W świetle aktualnych potrzeb przewozowych i organizacji ruchu pociągów, występuje niedobór siły roboczej, głównie w zespołach drużyn lokomotywowch. Normalną sytuacją jest, że maszyniści i młodzi maszyniści są zatrudniani w nadgodzinach - średnio po 60 nadgodzin miesięcznie. W okresie ostatnich lat nastąpiło ograniczenie liczby nadgodzin pracy tej grupy pracowników, ale też zmniejszyła się, zwłaszcza w początkach lat osiemdziesiątych, wielkość masy towarowej przekazywanej PKP do przewozu. Osobiście pamiętam przypadki, gdy przy obowiązującej wtedy miesięcznej normie 200 godzin pracy, praco-

wałem jako pomocnik maszynisty elektrowozu po 320-340 godzin w miesiącu. Normalną sytuacją lat siedemdziesiątych było to, że dopuszczalną wtedy, Kodeksem Pracy, roczną liczbę nadgodzin na jednego pracownika wynoszącą 120 godzin wypracowywało się w ciągu 1-2 miesięcy. Obowiązująca pragmatyka i regulamin pracownika PKP obligują maszynistów i ich pomocników do podejmowania pracy w czasie wyznaczonym przez zwierzchnika służbowego, po wypoczynku w domu trwającym minimum 10 godzin i jednocześnie minimum tyle godzin ile wynosił czas ostatniej służby (pracy). Spotykało się to oczywiście i spotyka z różnymi opiniami i postawami zainteresowanych pracowników. Jedni chcąc więcej zarobić chętnie podejmowali pracę w maksymalnej ilości godzin nadliczbowych. Inni, chcąc mieć też życie poza pracą (rodzinne, towarzyskie), używali wszelkich sposobów, aby ograniczyć liczbę przepracowanych godzin nadliczbowych. Wiązało się to często z karami porządkowymi i dyscyplinarnymi. Płynność kadr dotyczy głównie młodych pracowników zatrudnionych - po krótkim przeszkoleniu - w drużynach lokomotyowych, którzy bezpośrednio po szkole lub po przyjeździe z innych zakładów pracy, nie potrafią lub nie chcą dostosować się do specyficznego, uciążliwego charakteru pracy w służbie eksploatacyjnej trakcji PKP, lub też tych, którzy pracując już kilka lat w nadgodzinach i prowadząc oszczędny tryb życia - dorobili się pewnych oszczędności i pewnych dóbr i chcieliby podjąć pracę mniej uciążliwą. Ciągły niedobór tej grupy pracowników oraz stawiane im wysokie wymagania zdrowotne i kwalifikacyjne, uniemożliwia kierownictwu lokomotywni przenoszenie chętnych i domagających się tego - do innej pracy (np. na warsztacie remontowym). Absencja dotyczy głównie zwolnień lekarskich wynikających z chorób przewodu pokarmowego, obwodu krążenia krwi i dróg oddechowych, przejściowo chorób przeziębieniowych. Powodem tego - nie tylko moim zdaniem - jest uciążliwość drużyn lokomotyowych, brak należytego wypoczynku i wyżywienia podczas kilkunastogodzinnych służb (pracy). Naruszanie dyscypliny pracy, oprócz usterek techniczno-eksploatacyjnych, dotyczy głównie spóźniania się do pracy drużyn lokomotyowych. Wynika to z charakteru pracy tej

grupy pracowników. Jest to praca turnusowa, 'nieplanowa', tzn. po kilkunasto-, kilkudziesięciogodzinnej pracy maszynista ma często 10-12 godzin wypoczynku w domu. Po tym, jest on zobowiązany zgłosić się do pracy o ściśle określonej porze dnia lub nocy, a przecież nie zawsze ma do dyspozycji sprawny środek lokomocji. Nie zawsze maszynista jest wystarczająco wypoczęty do rozpoczęcia pracy itp. Rozpatrując sprawę z drugiej strony, to co 10 minut na stację wjeżdża nowy pociąg, któremu trzeba zapewnić drużynę lokomotywową. Nie zgłoszenie się maszynisty do pracy to - opóźnienie pociągu, pociągające za sobą rozliczenie kierownictwa lokomotywowni, które broniąc swej pozycji, rozlicza i najczęściej (nie znajdując wystarczającej zasadności usprawiedliwień spóźniających się do pracy maszynistów i ich pomocników) nakłada na nich porządkowe i dyscyplinarne kary. Nienależyte wykorzystanie czasu pracy zatrudnionych drużyn lokomotywowych jest efektem wydłużonych obrotów pojazdów trakcyjnych oraz nię planowanych, nie przewidzianych rozkładem jazdy i wydłużonych postojów pociągów (zwłaszcza towarowych) na stacjach i szkałach kolejowych. Powodem tego jest zarówno zły stan techniczny (fizyczne i ekonomiczne zużycie majątku trwałego przedsiębiorstwa PKP, przy dotychczasowym nie doinwestowaniu kolejnictwa) jak i niewłaściwa organizacja prowadzenia ruchu pociągów na liniach PKP. Powyższe powoduje, że efektywny czas pracy drużyn lokomotywowych jest znacznie krótszy od nominalnego czasu pracy (przewidziany miesięcznymi normami pracy) - a jednocześnie drużyny te są zmuszane (dla zapewnienia obsługi trakcyjnej) do pracy comiesięcznie w nadgodzinach ..." (III.15.Prz.a₁).

Problem konfliktów wynikających z wydania pracownikowi polecenia wykonywania pracy z naruszeniem przepisów bhp (w tym m. in. przepisów o czasie pracy) był w teorii od dawna podnoszony⁴⁴. Chodziło m. in. o sytuację, gdy kierowca odmówił jazdy, słusznie i zgodnie z prawem

⁴⁴ T. Grzeszczyk, Odmowa wykonania niebezpiecznej pracy. Państwo i Prawo, 1964, 10, s. 521-530. <http://rcin.org.pl>

odmawiając wykonania polecenia. Uległ jednakże presji przełożonych i w konsekwencji doszło do wypadku, którego możliwość kierowca trafnie przewidywał. Mimo to, przedsiębiorstwo wystąpiło wobec pracownika z roszczeniem o odszkodowanie. Spór sięgnął Sądu Najwyższego. Sformułowana przez autora teza o prawie pracownika do odmowy wykonania pracy w warunkach grożących życiu lub zdrowiu spotkała się z aprobatą teorii prawa pracy⁴⁵. W praktyce jednak, przypadki takie występują nadal (także w PKP). Świadczy o tym m. in. ostatnia cytowana wypowiedź.

Prawo, a nawet obowiązek dokonywania oceny przełożonego ma ważne aspekty moralne. Filozofia formułuje zalecenie analizy celowości proponowanych przez przełożonego zachowań. Nawet wtedy, gdy nie chce on wyjaśnić motywów swego postępowania, trzeba zastanowić się samemu "... czy przypadkiem zachowanie narzucone nie jest skądinąd dobre i celowe"⁴⁶. Być może niekiedy ujawnienie rzeczywistych motywów postępowania przełożonego mogłoby nawet przynieść szkodę. Brak chęci do wyjaśnienia nie zawsze musi więc stanowić przejaw arogancji i rozzułchwienia wynikającego z posiadania władzy. Rozważany tu przypadek występuje jednakże względnie rzadko. Częściej występuje sytuacja wykorzystywania władzy dla korzyści materialnej lub dla przypodobania się swym mocodawcom⁴⁷.

W niektórych przedsiębiorstwach błędy kierowania pracą trwają od wielu lat i utrzymują się nawet po zmianie kierownictwa. Świadczy o tym kolejna wypowiedź: "Płynność kadr, porzucanie pracy, absencja, naru-

⁴⁵ M. Święicki, *Prawo pracy*. Warszawa, PWN, 1968, s. 530; zob. też: *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo Prawnicze. Warszawa, 1977, red. J. Jończyk, s. 369; W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*. Warszawa, Wydawnictwo Prawnicze, 1981, s. 199-200 i in.; recenzję A. Szalkowskiego. *Polityka Społeczna*, 1979, 3-4, s. 34-35.

⁴⁶ A. Grzegorzczak, *Filozofia czasu próby*. PAX, Warszawa, 1984, s. 77.

⁴⁷ Tamże, s. 76.

szanie dyscypliny pracy, odchodzenie do sektora nieuspołecznionego, nienależyte wykorzystywanie czasu pracy zatrudnionych, są spowodowane sytuacją gospodarczą przedsiębiorstwa wywołaną przez kierownictwo. Dwa i pół roku temu dokonano zmiany dyrekcji w całości. Obecna sytuacja ekonomiczna zakładu nie rokuje perspektyw na przyszłość bez radykalnych zmian organizacyjnych. Z przyczyn zewnętrznych oraz wewnętrznych przedsiębiorstwo od 2 lat nie wykonało planu i jest na pograniczu zdolności kredytowej. Powyższe powoduje, że płace są niższe o 20% niż średnia w branży. Średnia płaca w kombinacie rolnym jest również wyższa o 15%, co powoduje duże niezadowolenie z pracy w zakładzie oraz w stosunku do kierownictwa. Kierownictwo natomiast prowadzi jedynie działania zachowawcze i faktycznie nie jest w stanie prowadzić odpowiedniej polityki zatrudnieniowej, wiedząc o tym - że około 20% zatrudnionych zmieniliby zakład pracy natychmiast, gdyby nie inne uwarunkowania. Kierownictwo nie mogąc sprostać zapotrzebowaniu płacowemu, toleruje naruszanie dyscypliny pracy, której łamanie i lekceważenie przybrało drastyczne rozmiary. Dotyczy to głównie absencji oraz porzucania pracy. Niewłaściwe wykorzystywanie czasu pracy przejawia się również przez komisyjne narady sanacyjne, odbywane w godzinach pracy, co stwarza pozorne wrażenie operatywnego działania kierownictwa zakładu, a w efekcie rośnie ilość nadgodzin, a spada poziom wykonania zadań produkcyjnych. Niepokojącym jest fakt, iż z zakładu odchodzą pracownicy ze stażem 20 i więcej letnim. Powyższa sytuacja powoduje podejmowanie pracy poza sektorem uspołecznionym, np. warsztaty rzemieślnicze, prywatny handel" (VII.40.Prz.a₁).

* * *

Sondaż potwierdza hipotezę, że centrum zarządzania gospodarką dysponuje tylko bardzo ogólnym (wręcz ogólnikowym) obrazem przejawów i konsekwencji kryzysu rynku pracy. Głównym źródłem informacji dla centrum (tj. Prezydium Rządu oraz Sejmu) jest sprawozdawczość resor-

tów i GUS, przetwarzana i w stosunkowo małym stopniu wzbogacana wynikami wyrzutowych kontroli aparatu centralnego. W dziedzinie oceny stanu rynku pracy, mechanizmu zasilania przedsiębiorstw w środki na wynagrodzenia oraz zakładowych systemów wynagradzania podstawę podejmowania przez centrum decyzji stanowią analizy MPPiSS oraz KP⁴⁸. Teksty te, ulegające sukcesywnym przeróbkom i aktualizacjom są traktowane, z niezrozumiałych dla autora przyczyn, jako poufne. Jednakże podstawową przesłankę (warunek wyjściowy) zapoczątkowania procesu uzdrawiania gospodarki i życia społecznego stanowi badanie przyczyn niesprawności oraz szerokie dyskutowanie propozycji dotyczących przewycięzania kryzysu. Jest to zgodne z uchwałami X Zjazdu PZPR. Omawiana sprawozdawczość w stosunkowo małym stopniu umożliwia ocenę skali i złożoności kryzysu, nie stwarza natomiast podstaw do oceny jego przyczyn.

Stan rynku pracy niewątpliwie jest odzwierciedleniem stanu gospodarki i stanu całego życia społecznego. Ten sam mechanizm regulacji (i jego niesprawność) powoduje niedobór na rynku dóbr oraz deficyt siły roboczej. Powoduje również marnotrawstwo materialnych czynników wytwórczych i swoiste dla gospodarki krajów wschodnioeuropejskich zjawisko "bezrobocia w miejscu pracy". Zjawisko to nie może być jednak objaśnione - jak to zdaje się sugerować J. Kornai⁴⁹ - głównie makroekonomicznymi rozważaniami nad modelem gospodarki socjalistycznej. Konieczna jest empiryczna analiza przejawów, przyczyn i konsekwencji pojawiania się zjawisk niepożądanych oraz źródeł niepowodzeń dotychczas stosowanych środków przeciwdziałania⁵⁰. Ogół tych niepożądanych zjawisk

⁴⁸ Głównie zajmują się tym: Departament Zatrudnienie, Departament Polityki Dochodowej, Departament Płac Sfery Produkcyjnej MPPiSS oraz odpowiednio zespoły KP przy RM.

⁴⁹ J. Kornai, Wzrost, niedobór, efektywność. Makrodynamiczny model gospodarki socjalistycznej, Warszawa, PWN, 1986, s. 110-111 i in.

⁵⁰ Z. Bombera, Geneza problemu i zjawiska załamania gospodarczego w Polsce. W: Ekonomiczne problemy i możliwości rozwoju i funkcjonowania gospodarki oraz przyczyny występowania sytuacji kryzysowych w Polsce Ludowej (synteza). Warszawa, ANS, 1985.

określono skrótowo jako: "kryzys rynku pracy". Chodzi nie tylko o stale pogłębiającą się nierównowagę między zapotrzebowaniem zgłaszanym przez zakłady pracy na nową siłę roboczą, a liczbą chętnych do podjęcia pracy. Istotna jest przede wszystkim analiza przyczyn rażącego marnotrawstwa siły roboczej i odpowiedź na podstawowe pytanie: jakie są rzeczywiste bariery hamujące aktywność społeczno-zawodową w procesie pracy.

Większość respondentów jako istotny czynnik kryzysogenny wskazywała przyczyny kryzysu wynikające z systemu zarządzania gospodarką oraz zaniedbania zakładów pracy (ich kierownictw). Respondenci z przedsiębiorstw akcentowali występowanie ograniczeń samodzielności gospodarowania przedsiębiorstwa (wynikających zarówno z treści przepisów, jak również z wkraczania jednostek nadrzędnych w sferę uprawnień, formalnie zastrzeżonych dla przedsiębiorstwa). Zjawisko to powtarza się. Występowało ono również w trakcie nieudanych prób reformowania gospodarki w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych⁵¹. Niektórzy respondenci zwracają uwagę, że w latach 1985-1986 zarysował się pewien regres samodzielności przedsiębiorstwa. Przewidują także dalsze ograniczanie tej samodzielności w latach następnych.

Obawy tego rodzaju zgłaszano już w latach 1983 i 1984. Omawiana tendencja⁵² (jej odradzanie się) do ograniczania samodzielności przedsiębiorstwa stanowi przejaw ogólniejszego zjawiska, jakim jest tak zwane "przeregulowanie systemu zarządzania" oraz umacnianie się resortów gałęziowych (wraz z ponownym odtwarzaniem szczebli pośrednich w zarządzaniu gospodarką).

Pogorszeniu uległy warunki samofinansowania wzrostu płac (podobnie jak całej działalności przedsiębiorstwa). Większość zysku przekazy-

⁵¹ Skrótowe wyniki badań zob. T. Grzeszczyk, *Dyscyplina pracy...* s. 89-91, op. cit. przypis 32.

⁵² patrz przypis 51. <http://rcin.org.pl>

wana jest do budżetu. Zbyt niskie ustalanie wolnych od opodatkowania progów przyrostu wynagrodzeń powoduje później często uznaniowe ulgi i pogłębia dezorientację przedsiębiorstw. Względnie nowym poznawczym efektem sondażu jest uzyskany przez autora element oceny stanu świadomości terenowego aktywu PZPR. W dotychczasowych, prowadzonych przez wiele lat, różnych badaniach autora⁵³, respondenci z reguły wskazywali na niezależne od nich, zewnętrzne przyczyny niesprawności zarządzania. Ujawnia się to we wskazywaniu, że rzeczywistymi sprawcami trudności są jacyś "oni". Okazało się, że również terenowy aktyw PZPR ma małe poczucie kontroli nad sytuacją. Większość respondentów wskazuje centrum zarządzania gospodarką jako głównego sprawcę trudności rynku pracy.

⁵³T. Grzeszczyk, Wszyscy rządzą, odpowiada jeden. Kultura, 1971, 21, s. 1-4.

4. ŚRODKI PRZECIWDZIAŁANIA KRYZYSOWI

Analiza przejawów oraz w pewnym stopniu, także przyczyny kryzysu rynku pracy narzuca kolejne pytanie: jak zdaniem respondentów przebiega (i jak powinien przebiegać) proces jego zwalczania. Chodzi zarówno o ocenę skuteczności dotychczas stosowanych środków, jak również o systematyzację rozwiązań postulowanych. Analiza wypowiedzi na ten temat umożliwi nie tylko poznanie fragmentu rzeczywistości życia społecznego, tj. praktyki przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy i skuteczności stosowanych środków, lecz również wstępne wyrobienie sobie poglądu na temat stanu świadomości społecznej i prawnej aktywu terenowego PZPR. Ścisłej biorąc, umożliwia ocenę jak respondenci relacjonują potrzebę respektowania samodzielności przedsiębiorstwa, a zwłaszcza przestrzegania prawa pracownika do swobodnego ustalania przez niego rodzaju i miejsca swojej pracy.

Badania skuteczności środków sterowania rynkiem pracy zostały przez autora zapoczątkowane już wcześniej. Analizowano poglądy dyrektorów wojewódzkich urzędów zatrudnienia i spraw socjalnych na temat skuteczności stosowanych oraz postulowanych przez nich środków przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy⁵⁴. Niniejsze rozważania mają w stosunku

⁵⁴T. Grzeszczyk, Funkcjonowanie lokalnych i regionalnych rynków pracy. Przegląd Geograficzny, 1986, 58, 4,

do poprzednio uzyskanych wyników charakter komplementarny. W zestawieniu z nimi ujawniają trwałość stereotypów i mistyczną wręcz wiarę w skuteczność administracyjnych mechanizmów regulacji rynku pracy (a szerzej sterowanie aktywnością społeczno-zawodową). W wypowiedziach respondentów wzajemnie przenikają się propozycje stosowania środków ekonomicznych, organizacyjnych i administracyjnych. Propozycje te z reguły łączą się z - mniej lub bardziej - rozbudowaną oceną skuteczności dotychczas stosowanych środków. Respondenci nawiązują również, w konkluzjach swych wypowiedzi, do działalności wojewódzkich i terenowych urzędów zatrudnienia i spraw socjalnych, co umożliwia zarysowanie ogólnej oceny skuteczności działania tych urzędów.

Typologię postulowanych przez respondentów środków przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy podano w tabeli 9, natomiast ocenę skuteczności funkcjonowania urzędów zatrudnienia i spraw socjalnych w tabeli 10.

Wyodrębnianie w treści rozdziału kolejnych fragmentów wypowiedzi poszczególnych respondentów na temat badanych kwestii byłoby niewątpliwie korzystne z punktu widzenia przejrzystości rozważań. Mogłoby jednak grozić pewną sztucznością prezentacji poszczególnych wypowiedzi oraz osłabiać odczucie autentyczności dokumentacji u czytelnika, przy ocenie opinii poszczególnych respondentów. Mogłoby też spowodować mimowolne wypaczanie intencji poszczególnych respondentów gdyby rozpatrywać izolowane elementy ich wypowiedzi (bowiem zyskują one swoją wymowę niekiedy dopiero w szerszym kontekście przytaczanej argumentacji). Zdecydowano więc badane przypadki przedstawić w kolejności nawiązującej do poszczególnych typów rynku pracy⁵⁵. Wyjątek stanowi poniższa wypowiedź.

W materiale wystąpił bowiem jeden tylko przypadek zgłoszenia wątpliwości teoretyczno-doktrynalnej pod adresem prowadzącego badania.

⁵⁵Podobny układ materiału zastosowano analizując wypowiedzi dyrektorów wojewódzkich urzędów zatrudnienia i spraw socjalnych. T. Grzeszyk, *Funkcjonowanie ...* wyd. cyt. przyp. 54.

Tabela 9. Typologia środków przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy

Typ ryнку pracy	Liczba repre- zentan- tów	Liczba osób postulu					
		ekonomicznych ^x					
		fin.	konku- rencja	piąca	sankcje p.	sankcje z.	sankcje ob.
I	5	3	2	2	5	1	4
II	3	1	1	1	2	-	2
III	12	6	4	11	10	5	10
IV	4	2	2	3	2	1	3
V	7	2	3	4	2	-	3
VI	6	1	2	4	3	1	4
VII	5	-	-	2	1	-	2
VIII	1	-	-	1	-	-	-
razem	43	15	14	28	25	8	28

Oznaczenia:

- ^xfin - finansowe środki przeciwdziałające zbędnym rezerwom zatrudnienia
- konkurencja - konkurowanie między zakładami pracy o pozyskiwanie pracowników
- piąca - płacowe środki stabilizowania załóg
- sankcje p. - sankcje materialne za porzucenie pracy
- sankcje z. - sankcje materialne za zmianę miejsca pracy nawet za wypowiedzeniem zgodnym z ustawą
- sankcje ob. - sankcje materialne za zaniechanie obowiązków w pracy

Zródło: badania własne.

w opiniach respondentów

jących stosowanie określonych środków									
organizacyjnych ^{XX}					administracyjnych ^{XXX}				
inf.	por.	at.	p.k.	struk- tury	ograniczające samodziel- ność zakładu pracy			ograniczające pra- wa pracownika	
					og.	zap.	pośr.	wybór	zmiana
4	3	5	4	5	1	2	2	1	1
2	3	3	1	3	-	-	-	-	-
8	9	10	11	10	1	4	5	3	2
2	3	3	2	1	-	2	-	-	-
5	4	5	5	3	-	2	1	-	-
2	3	2	2	1	-	1	1	-	1
1	3	3	1	-	-	-	1	-	1
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
25	29	31	26	23	2	11	10	4	5

^{XX} inf. - działalność informacyjna
 por. - poradnictwo
 st. - atestacja stanowisk
 pracy
 struktury - doskonalenie struktur
 organizacyjnych w gos-
 podarce i w zakładach
 pracy
 p.k. - polityka kadrowa

^{XXX} ogł. - ograniczenia przy za-
 mieszczeniu ogłoszeń
 o poszukiwaniu pracow-
 ników
 zap. - obowiązek uzasadnienia
 przez zakład pracy za-
 potrzebowania na siłę
 roboczą
 pośr. - obowiązkowe pośrednic-
 two pracy
 wybór - ograniczenie prawa
 pracownika do wyboru
 miejsca pracy
 zmiana - ograniczenie prawa pra-
 cownika do wypowiedze-
 nia umowy o pracę

Tabela 10. Skuteczność funkcjonowania urzędów zatrudnienia i spraw socjalnych w opiniach respondentów

Typ rynku pracy	Liczba reprezentantów	Liczba osób oceniających skuteczność										
		dla pracowników					dla zakładów pracy					Występowanie konfliktów między urzędem a zakładami pracy (liczba osób stwierdzających fakt występowania konfliktów)
		zdecydowanie dobra	raczej dobra	brak opinii	raczej zła	urząd nie spełnia swego zadania	zdecydowanie dobra	raczej dobra	brak opinii	raczej zła	urząd nie spełnia swego zadania	
I	5	-	-	3	1	1	-	1	4	-	-	1
II	3	-	-	2	1	-	-	-	1	2	-	-
III	12	-	1	4	3	4	1	2	5	1	3	2
IV	4	-	1	2	1	-	-	1	2	1	-	-
V	7	1	1	5	-	-	1	2	4	-	-	1
VI	6	-	-	2	1	3	-	1	2	3	-	1
VII	5	1	1	4	-	-	-	1	3	1	-	-
VIII	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
razem	43	2	3	21	7	9	2	8	21	8	4	5

Zródło: badania własne.

Wątpliwość ta nawiązuje do nierozstrzygniętej dotychczas w socjalistycznej teorii ekonomii politycznej sprzeczności między deklarowaną zasadą, że praca w ustroju socjalistycznym traci cechy towaru - a koniecznością wykorzystywania w praktyce proefektywnościowego mechanizmu rynku pracy (uznawaną już w początkach funkcjonowania socjalistycznej gospodarki przez W. I. Lenina). Chodzi o *expressis verbis* wyrażony pogląd, że "Z przyczyn doktrynalnych nie należy posługiwać się kategorią 'rynek pracy', jako odziedziczoną po ustroju kapitalistycznym" (III.13.P.m₁).

Skromna liczba prezentowanych poniżej przypadków uniemożliwia zarysowanie wyraźnych różnic lokalnych czy regionalnych. Stanie się to możliwe w drugim etapie badań, gdy autor będzie dysponował szerszym materiałem.

4.1. Rynki górnośląskie i aglomeracji krakowskiej

Oceniając sytuację po zniesieniu obowiązkowego pośrednictwa pracy, respondent stwierdza, że: "... od stycznia 1986 r. sytuacja uległa poprawie, szczególnie od strony wizualnej (odpowiednia propaganda) w poszczególnych dzielnicach miasta) (l.l.P.m₁). Stwierdza dalej: "Uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy - a raczej kierowanie do pracy - powinno funkcjonować na terenie całego kraju, dlatego, że pomogłoby to prowadzić racjonalną gospodarkę zasobami pracy. Równocześnie należałoby wyeliminować dysproporcje płacowe pomiędzy tymi samymi zawodami czy stanowiskami pracy. Na przykład, ślusarz w fabryce cukierków zarabia 10-20 tys. zł mniej niż ślusarz w górnictwie czy hutnictwie. Podobnie sprzątaczkę, pracownicy biurowi, personel medyczny, elektrycy, dozorczy, straż przemysłowa itp. Tak rozwiązano problem w CSRS - okręg Ustii (dane z 1985 r.). Pracownicy podobnych zawodów zarabiają podobnie we wszystkich zakładach pracy - a różnice są tylko w dodatkach za np. uciążliwość pracy, warunki pracy, zmianowość itp. Czesi to sobie szczególnie cenią. Model życia jest tak ukształtowany, że Czesi niechętnie pracują w wolne soboty, niedziele czy w nadgodzinach, a nawet po południu (budownictwo). W przypadku chęci przejścia np. nauczyciela z Mostu do pracy w Pradze - musi on przez okres 6 miesięcy pracować w zawodzie deficytowym (betoniarz). Po nienagannej pracy otrzymuje zgodę na zmianę miejsca pracy" (l.l.P.m₁).

Kolejny respondent uzasadnia swoje stanowisko zebranymi materiałami statystycznymi obrazującymi stosowane w KPGM "Energopol" Rury za naruszanie porządku i dyscypliny pracy. W latach 1981-1985 przedstawiają się one następująco:

Liczba kar wymierzonych w latach 1981-1985

Wyszczególnienie	liczba kar				
	1981	1982	1983	1984	1985
upomnienie z art. 108 k.p.	21	18	14	57	40
nagana z art. 108 k.p.	19	28	35	61	57
w tym nagana za stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym	6	11	18	32	25
zwolnienia dyscyplinarne z art. 52 k.p.	23	20	19	25	27
w tym zwolnienia za spożywanie alkoholu w czasie pracy	11	10	9	14	19
pracownicy ponownie przyjęci spośród zwolnionych dyscyplinarnie	11	17	12	9	5
porzucenia pracy art. 64 k.p.	49	46	41	50	42

Zródło: (I.1.P.m₂).

Do KPGM "Energopol" skierowano w trybie pracy przymusowej w latach 1983-1985 następujące liczby osób: 5 w 1983 r., 29 w 1984 r. i 6 w 1985 r. Żadna z tych osób nie przepracowała okresu dłuższego niż 3 miesiące. Udział kar za narudzenie porządku i dyscypliny pracy w KPGM "Energopol" w stosunku do średnio rocznego zatrudnienia wynosił:

Wyszczególnienie	Udział w odsetkach (rok poprzedni = 100)				
	1981	1982	1983	1984	1985
1	2	3	4	5	6
upomnienia z art. 108 k.p.	1,1	1,2	1,2	4,6	3,1
nagana z art. 108 k.p.	1,0	1,9	2,9	4,9	4,4
w tym nagana za stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwym	0,3	0,6	1,5	2,6	2,0

1	2	3	4	5	6
zwolnienia dyscyplinarne z art. 52 k.p.	1,3	1,4	1,5	2,0	2,1
w tym zwolnienia dyscyplinarne za spożywanie alkoholu w miejscu pracy	0,6	0,7	0,7	1,1	1,5
porzucenia pracy art. 64 k.p.	2,7	3,1	3,3	4,0	3,2

Zródło: (l.l.P.m₂).

Na podstawie zgromadzonego materiału i doświadczenia respondent konkluduje: "Stały i systematyczny wzrost udzielanych upomnień i nagan nie wywołał pożądanego skutku w postaci poprawy i wzrostu dyscypliny pracy. Wręcz przeciwnie, wzrostowi udzielonych upomnień i nagan towarzyszył rosnący spadek dyscypliny pracy, czego wymownym dowodem był systematyczny, rok roczny, wzrost zwolnień dyscyplinarnych, w tym również za spożywanie alkoholu w miejscu pracy oraz wzrost porzucenia pracy. Wzrost udzielanych upomnień i nagan nie zatrzymał pogłębiającego się w latach 1981-1985 zjawiska ewidentnych strat wywołanych wzrastającą nieobecnością nie usprawiedliwioną. Nie przyniosło powodzenia również zatrudnienie osób z nakazu pracy, na mocy specjalnej regulacji prawnej na czas wychodzenia z kryzysu. Ich 'praca' w przedsiębiorstwie sprowadziła się jedynie do uzyskania pieczętki w dowodzie, potwierdzającej fakt podjęcia pracy, oraz pobrania ubrań roboczych. Wniosek: stosowany w latach 1981-1985 w przedsiębiorstwie przymus prawno-administracyjny nie wpłynął skutecznie na ograniczenie bariery zatrudnieniowej i wzrost motywacji do pracy wśród załogi KPGM 'Energopol' (l.l.P.m₂).

Wynik sondażowego rozpoznania w wybranym przedsiębiorstwie jest zbieżny z wynikami badań prowadzonymi przez autora w latach siedemdziesiątych, gdzie również stwierdzano oczywistą nieskuteczność kar porządkowych za naruszanie porządku i dyscypliny pracy⁵⁶. Pogląd ten

⁵⁶T. Grzeszczyk, Nagrody i kary w opinii pracowników. Polityka Społeczna, 1975, 11-12, s. 65-68.

spotkał i nadal spotyka się z nią publikowanymi, niemniej jednak zdecydowanie wypowiedzianymi ocenami niektórych przedstawicieli środowisk naukowych⁵⁷. Przejawia się w tym zapewne skromność omawianych naukowców, stroniących od ujawniania swych nazwisk, a tym bardziej od publikowania uwag polemicznych.

Eliminacja instrumentów mających charakter kar wymaga odrębnego, odpowiedzialnego i analitycznego głębszego uzasadnienia, co będzie uczynione w dalszych etapach realizacji tematu. Chodzi o uniknięcie zarzutu, że autor publicystycznie podjął chwytliwe hasło o nieskuteczności kar porządkowych. Istnieje bowiem potrzeba analizy: czy jeśli wyeliminuje się (a nawet poważnie ograniczy) negatywne bodźce, nie spadnie, jeszcze bardziej, ilość i jakość pracy i czy nie obniży się, jeszcze silniej, efektywność gospodarowania. Zniesienie przymusu w stosunkach pracy to problem bardzo poważny i odpowiedzialny, wymaga wszechstronnej i bardzo wnikliwej analizy ekonomicznej i społecznej. Mając świadomość tego, trzeba jednakże unikać drugiej skrajności, jaką jest uporczywe trzymanie się skompromitowanych instrumentów związanych ze stosowaniem obowiązkowego pośrednictwa pracy. Trafnie ujął to raport KRG: "... w zgodnej opinii dyrektorów, pożytek z pracowników zatrzymywanych siłą był znikomy. Utrudnione zwalnianie się z tych przedsiębiorstw zniechęcało przy tym potencjalnych kandydatów do podejmowania w nich pracy ... Rozwiązanie to, od początku krytykowane, jako sprzeczne z założeniami reformy gospodarczej, rzeczywiście nie przyniosło żadnej poprawy, a jedynie pogorszyło sytuację ... Z ulgą więc należy przyjąć fakt, że od 1 stycznia 1986 r. obowiązkowe pośrednictwo pracy zostało zniesione na terenie całego kraju"⁵⁸.

⁵⁷ Chodzi o opinie wypowiedziane w procedurach niejawnych, bez możliwości ustosunkowania się do nich autora, a nawet bez możliwości poznania stawianych zarzutów.

⁵⁸ Zob. Raport KRG (2). Życie Gospodarcze, 1986, 15, s. 7.

Stereotypy w świadomości niektórych praktyków są jednakże nadal silne. Świadczą o tym wypowiedzi wielu respondentów - już po ogłoszeniu raportu KRG (do zaznajomienia się z treścią tego raportu byli oni zobowiązani, nie zawsze wpłynęło to jednakże na zmianę ich poglądów): "W okresie najbliższych kilku lat, przy złożoności kwestii zatrudnieniowej w woj. katowickim, uważam, że należy utrzymać obowiązkowe pośrednictwo pracy oraz zacieśnić więź i zależność na styku przedsiębiorstwo - urząd zatrudnienia" (I.1.P.m₂). Podobnie zdecydowanie wypowiada się następny respondent: "Brak obowiązkowego pośrednictwa pracy uniemożliwia prawidłowe sterowanie siłą roboczą do przedsiębiorstw i jednostek preferowanych. W czasie działania obowiązkowego pośrednictwa pracy istniało zarządzenie, że każde zapotrzebowanie na pracowników musiało być udokumentowane (wskaźniki finansowe, fluktuacja). Brak udokumentowania o celowości zapotrzebowania uniemożliwiało zrealizowanie zapotrzebowania. Co roku wydawane były wytyczne przez urząd wojewódzki ... Obowiązkowe pośrednictwo pracy trzeba utrzymać, chociaż reforma gospodarcza sama powinna stymulować zatrudnienie ... Między urzędem zatrudnienia a przedsiębiorstwami jest raczej małżeństwo z rozsądku. Zakłady raczej potrzebują urząd zatrudnienia, chociaż inicjatywy współdziałania proponuje urząd" (I.2.A.w₁).

Odmienne poglądy reprezentuje kolejny respondent: "W urzędzie zatrudnienia poszukujący pracy uzyskuje zbyt mało informacji o ofertach. Często sprowadza się to tylko do poinformowania o nazwie i adresie zakładu pracy i nic poza tym. Sytuacja powinna być odmienna. Właśnie w urzędzie zatrudnienia poszukujący powinien uzyskać więcej informacji o zakładzie. Pracownik urzędu zatrudnienia powinien posiadać szeroką wiedzę o zakładach pracy, specyfice pracy i warunkach. Powinno to być pośrednictwo w pełnym tego słowa znaczeniu. Obowiązkowe pośrednictwo pracy trzeba znieść na terenie całego kraju. Na tym poziomie jaki reprezentuje urząd zatrudnienia, obowiązkowe pośrednictwo pracy nie spełnia swego zadania. Powinien to być wolny przepływ siły roboczej. Urząd za-

trudnienia powinien skupić się na gromadzeniu informacji o ofertach tych zakładów pracy jak i siły roboczej - ale informowanie pełne. Zakład pracy dobierałby sobie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Szeroki obszar decyzji przypadłby poszukującym pracy, którzy podejmowaliby pracę zgodnie z własną chęcią, kwalifikacjami, aspiracjami. Potężny zakład pracy wywiera presję na urząd zatrudnienia, różnymi kanałami. Większość poszukujących pracy skierowanych jest w tym wypadku do tego zakładu. Podejmujący pracę w tym zakładzie niejednokrotnie nie myślał o takiej pracy, więc zwalnia się. Powstają różnego rodzaju układy i powiązania między zakładami a pracownikami urzędu zatrudnienia. Nie wpływa to korzystnie na prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy. Urząd zatrudnienia powinien być bankiem informacji" (1.3.Prz.a₁).

Podobnie wypowiada się następny respondent: "W ... urzędzie zatrudnienia, poza ewidencją wolnych miejsc pracy nie prowadzi się pośrednictwa, a przynajmniej mnie nic o tym nie wiadomo ... Utrzymywanie obowiązkowego pośrednictwa pracy jest bardzo niezdrowe. W konsekwencji pracownik i tak zmienia zakład pracy, który nie spełnia jego oczekiwań i do którego trafił niejako siłą. Rozwiązań należy szukać w poprawie warunków pracy, organizacji i stosunków międzyludzkich - a nie w przymusowym kierowaniu do zakładów, które mają te mankamenty i w efekcie braki w zatrudnieniu. Spółdzielnie 'podkradają' z reguły najlepszych fachowców z zakładów uspołecznionych - którzy w zasadzie nie zmieniają dotychczasowego miejsca pracy, a jedynie pracodawcę, jako że spółdzielnie funkcjonują w tych samych zakładach pracy (chodzi o brygady remontowe) ... dlatego wprowadzono między innymi (za szczególnymi rozwiązaniami prawnymi) obowiązek odpracowania przy wypowiedzeniu pracy przez pracownika okresu półrocznego. Urząd zatrudnienia ma zbyt skąpe informacje charakteryzujące oferowane miejsca pracy (o wielkości płacy, warunkach pracy, socjalnych). Jestem przeciwny wprowadzaniu obowiązkowego pośrednictwa pracy, tam gdzie jeszcze nie istnieje. Trzeba zapewnić swobodny przepływ siły roboczej. Pozwoli to na znalezienie takiej pracy, która byłaby dla poszukujących jej satysfakcjonująca. Uni-

nie się w ten sposób rozczarowań pracowników, nadmiernej fluktuacji. Wszelkie zakazy i nakazy w efekcie i tak obciążają gospodarke, w niczym nie zmniejszając problemów, a wręcz odwrotnie kumulując je, lub tworząc. Jak pogodzić tu np. tradycje rodzinne wykonywania określonego zawodu, ze skierowaniem do innego? Konflikty między przedsiębiorstwami a urzędem zatrudnienia dotyczą najczęściej akceptacji przez urząd zgłoszeń pracowników bezpośrednio do zakładów pracy. Zakłady uprzywilejowane, np. Huta im. B. Bieruta domagają się kierowania pracowników z pominięciem innych zakładów ... Ludzie dają w urzędzie zatrudnienia drobne prezenty, a nawet łapówki za pracę związaną z wyjazdem zagranicznym" (I.3.Prz.s₂).

4.2. Rynki lubusko-dolnośląskie

Na tych terenach także występują zwolennicy obowiązkowego pośrednictwa pracy. Świadczy o tym następująca wypowiedź: "Referat zatrudnienia w pewnym okresie wprowadził tzw. blokadę zatrudnienia. Osoby notorycznie uchylające się od pracy kierowane były i doprowadzane na komisje ds. alkoholików lub na kolegia. Brak jest jakichkolwiek uprawnień do stosowania sankcji przez administrację, aby zmusić taką osobę do pracy stałej (ludzie ci pracują dorywczo, najczęściej przy rozładunku wagonów). Referat zatrudnienia spełnia poważną rolę w zakresie działalności informacyjnej. Prowadzi ewidencję zgłaszanych przez zakłady wolnych miejsc pracy, kieruje zgłaszających się do zakładów, gdzie potrzeby są największe i najpilniejsze. Jest w stałym kontakcie z działami spraw osobowych zakładów. Na terenie naszego województwa, jak również w mieście i gminie obowiązkowe pośrednictwo pracy nie obowiązuje. Mimo tego, zakłady są w stałym kontakcie z referatem zatrudnienia, składając zapotrzebowania na pracowników. Referat stara się zabezpieczać w miarę swoich możliwości zakłady w brakujących ludzi. W woj. jeleniogórskim występują duże braki siły roboczej. Dlatego należałoby wprowadzić obowiązkowe pośrednictwo pracy. Obowiązkowe

pośrednictwo pracy pozwala regulować przepływy siły roboczej tam, gdzie jest ona w danej chwili niezbędna. Pozwala właściwie wykorzystywać zdobyte kwalifikacje i umożliwia doskonalenie się w zdobytym zawodzie. Między przedsiębiorstwami a referatem zatrudnienia nie występują żadne konflikty" (II.9.P.mg₁).

Z tak sielankowym wręcz obrazem kontrastuje wypowiedź kolejnego respondenta. Nie jest on jednak pracownikiem aparatu terenowego, lecz przedsiębiorstwa. "Urząd zatrudnienia ogranicza się jedynie do wydania skierowania do pracy i odesłania pracownika do przedsiębiorstwa celem uzyskania dokładniejszych informacji. Obowiązkiem przedsiębiorstwa jest składanie pod koniec miesiąca planu zatrudnienia z wyszczególnieniem stanowisk pracy. Od stycznia tego roku przedsiębiorstwo może przyjąć pracownika bez udziału pośrednictwa pracy, ale jedynie na to stanowisko, na które zostało wystawione zapotrzebowanie do urzędu zatrudnienia. Moim zdaniem, obecnie nie jest potrzebne obowiązkowe pośrednictwo pracy. Miało być ono racją bytu wtedy, kiedy byłoby więcej chętnych do pracy niż mogłyby przedsiębiorstwa zatrudnić. Uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy jest teraz niepotrzebne. Chyba, że chcemy znać liczbę wolnych miejsc pracy w poszczególnych przedsiębiorstwach i na danym terenie. Ale żeby otrzymać taką informację, to nie musi być aż urząd zatrudnienia. Czy nie wystarczyłaby jedna osoba do zbierania tej informacji w urzędzie miasta?" (II.10.Prz.a₁). Podobnie argumentuje respondent II.11.Prz.a₁).

4.3. Rynki mazowiecko-radomskie

Przeważają respondenci preferujący ekonomiczne mechanizmy sterowania zatrudnieniem. Zwolennicy metod administracyjnych nie tracą jednakże nadziei na przeforsowanie swego stanowiska. Przytaczają nowe argumenty, np. "...likwidacja zjawisk niepożądanych jest sprawą bardzo trudną. Najtrudniejszą sprawą jest znalezienie przyczyn, które wywołują

te zjawiska i ułatwiają ich istnienie. Problemom patologii społecznej poświęcano i nadal poświęca się dużo uwagi w działalności Miejsko-Gminnej Organizacji Partyjnej, Miejsko-Gminnej Rady Narodowej, organizacji młodzieżowych i społecznych. Ostatnio nawet została utworzona przy zawodowej straży pożarnej w Zwoleniu komisja do spraw zapobiegania patologii i prewencji. Uczestniczyłem w jej posiedzeniu inauguracyjnym działalności. Mogę więc stwierdzić, że głównym zadaniem tej komisji jest badanie źródeł patologii społecznej i zapobieganie tym zjawiskom. Widać, że poszerza się krąg ludzi dobrej woli, którzy rzucili wyzwanie plagom społecznym. Istnieją podobne komisje przy KMG PZPR i Radzie Narodowej. W szkołach odbywały się apele i spotkania na temat skutków narkomanii i alkoholizmu. Trudno jest obecnie stwierdzić jednoznacznie, jakie efekty da działalność ww. komisji. Jest to sprawa przyszłości. W urzędzie Miasta i Gminy Zwolenie nie istnieje wydział zatrudnienia. Problematykę tę prowadzi jeden pracownik. Wydaje się, że wykonuje swoje obowiązki prawidłowo. Systematycznie otrzymuje informacje o zapotrzebowaniu na pracowników w poszczególnych zakładach pracy. Osoba ta dysponuje dobrym rozeznanie w sytuacji na całym terenie. Współpracuje również ze szkołami średnimi, informując zakłady pracy o absolwentach. Informacje, posiadane przez pracownika o wolnych miejscach pracy są poszerzane o zarobki o charakter pracy. Jest to informacja rzetelna i pełna. Wydaje się mnie, że służy dużą pomocą zarówno poszukującym pracy, jak i pracodawcom. Obowiązkowe pośrednictwo pracy obowiązywało na naszym terenie do końca ubiegłego roku. Obecnie formalnie nie występuje, chociaż sprawdziło się, 'weszło w krew' zarówno poszukującym pracy, jak i kierownictwom zakładów. Wydaje się, że nadal będą stosowane dobre doświadczenia z poprzedniego okresu. Ja osobiście uważam, że w aktualnym okresie naszego rozwoju, obowiązkowe pośrednictwo pracy powinna funkcjonować. Co prawda jest to pewna forma ubezwłasnowolnienia obywateli. Jednak płynące efekty gospodarcze powinny wziąć górę nad racjami ideologicznymi. Wydaje się, że na bieżącym etapie naszego rozwoju, najważniejszą sprawą jest racjonalne gospodarowanie zasobami pra-

cy społecznej - a moim zdaniem - obowiązkowe pośrednictwo pracy tę racjonalność zwiększa. Myślę, że niektórzy mogą zarzucić obowiązkowemu pośrednictwu pracy np. pójdzie na łatwiznę itp. Takie argumenty jestem w stanie w każdej chwili odeprzeć. Myślę, że tylko w ten sposób można między innymi kierować kadrami w sposób racjonalny, kierować do pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, co przyniesie gospodarce olbrzymie korzyści. Stoję na stanowisku, że w tej sferze istnieją u nas największe rezerwy, które należy jak najszybciej wykorzystać. Obowiązkowe pośrednictwo pracy należy wprowadzić na terenie całego kraju i to jak najszybciej (rozumiem formalne uregulowanie sprawy). Wykorzystać do tego celu atestację stanowisk pracy" (III.13.P.m₁).

Argumentację wzmacnia następny respondent: "Środkiem przymusu jest wydane zarządzenie przez naczelnika miasta o zakazie skierowania do pracy poza teren miasta Piaseczna. Należy stwierdzić, że w ostatnim okresie dla usprawnienia działalności urzędu zatrudnienia zrobiono bardzo dużo. Otworzono poradnię dla osób poszukujących pracy. Uruchomiono poradnię dla uczniów szkół podstawowych o możliwościach nauki i późniejszego zatrudnienia. Dla zakładów pracy wydział zatrudnienia wspólnie z wydziałem oświaty prowadzi informacje o uczniach kończących szkoły zawodowe oraz przeprowadzają wspólnie z kierownictwami zakładów pracy wycieczki do tych zakładów dla uczniów. Uważam, że kontrola osób nie pracujących lub poszukujących pracy jest konieczna ze względu na dużą liczbę osób uchylających się od pracy. Myślę, że problem ten należy rozpatrywać w kontekście danego regionu. Takie uprawnienia powinny mieć naczelnicy lub prezydenci miast" (III.18.M.w₁). A więc jednak decentralizacja uprawnień do wprowadzania obowiązkowego pośrednictwa pracy.

Kolejny respondent zajmuje stanowisko pośrednie, przychylając się jednak ostatecznie do idei wolnego rynku pracy: "Trzeba zgodzić się z faktem, że obowiązkowe pośrednictwo pracy spełniło swoje zadanie w okresie załamania gospodarki i wychodzenia z kryzysu, z punktu widzenia

realizacji celów chronionych i alokacji siły roboczej zgodnie z interesem ogólnospołecznym. Dziś jednak trzeba tworzyć warunki do ograniczania administracyjnych metod regulowania rynku pracy, a rozszerzania wpływu mechanizmu ekonomicznego-finansowego na sferę zatrudnienia. Bardzo trudno jest jednak odpowiedzieć na pytanie: jak stworzyć sytuację racjonalnego zatrudnienia oraz jak przeciwdziałać marnotrawstwu pracy w gospodarce narodowej i w przedsiębiorstwie? Odpowiedzi na te pytania są trudne dlatego, że mechanizm zatrudnienia - rozumiany jako zespół instrumentów społecznych i ekonomicznych wpływających na rozdział i produkcyjne wykorzystanie siły roboczej w taki sposób, aby podaż siły roboczej dostosować do zapotrzebowania na nią - jest bardzo skomplikowany. Powinien on z jednej strony w sposób planowy oddziaływać na popyt na siłę roboczą, z drugiej zaś strony wpływać na jej podaż, aby rynek siły roboczej miał charakter rynku regulowanego i funkcjonował w ramach NPSG. Planowe oddziaływanie na popyt na siłę roboczą odbywa się przede wszystkim przez realizowanie określonej polityki inwestycyjnej, gdyż rozmiary i struktura inwestycji bezpośrednio określają rozmiary popytu na siłę roboczą, popytu związanego z uruchomieniem nowych miejsc pracy. Polityka inwestycyjna wpływa także na wzrost lub zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników w czynnych już zakładach pracy w wyniku ich rozbudowy lub modernizacji. Formami planowego oddziaływania na podaż pracy są: polityka mieszkaniowa, aktywna polityka ludnościowa, system kształcenia, rozwój usług, regulowanie okresu nauki, ustalanie wieku emerytalnego. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa, najważniejszym elementem mechanizmu zatrudnienia jest system ekonomiczno-finansowy, a w jego ramach system płac. System ekonomiczno-finansowy oddziałuje na zachowanie się przedsiębiorstwa jako podmiotów kształtujących popyt na siłę roboczą. Powinien zmuszać je do utrzymywania zatrudnienia na poziomie niezgodnym z punktu widzenia warunków techniczno-organizacyjnych oraz rozmiarów i struktury produkcji, skłaniać do optymalizacji struktury zatrudnienia, wymuszać wzrost wydajności pracy. Natomiast system płac, rozumiany jako mechanizm regulowania poziomów i relacji płac, wpływa na

decyzje mazi dotyczące ich aktualnej i przyszłej pracy zawodowej, a więc: wyboru zawodu, wyboru rodzaju i miejsca pracy, intensywności pracy. Chcąc wpłynąć na racjonalizację zatrudnienia, należy podejmować takie działania, żeby siła robocza stała się względnie droga dla przedsiębiorstw. W ten sposób można stworzyć bodźce ekonomiczne skłaniające do doskonalenia organizacji pracy i struktur zarządzania, wprowadzenia postępu technicznego, podnoszenia dyscypliny pracy, co spowoduje wzrost wydajności pracy, a więc jak najefektywniejsze wykorzystanie posiadanych zasobów ludzkich. Aby potrzeba oszczędzania ujawniła się dostatecznie silnie w sferze zatrudnienia, muszą być spełnione równocześnie dwa warunki: a - ceny muszą mieć charakter parametrów w stosunku do przedsiębiorstw, b - koszty pracy muszą być tak wysokie, że w strukturze kosztów zajmą konkurencyjne miejsce w stosunku do kosztów materiałowych. Generalnie trzeba jednak stwierdzić, że wobec wprowadzenia od roku 1983 na szerszą skalę administracyjnych metod regulowania rynku pracy - wpływ mechanizmu ekonomiczno-finansowego na sferę zatrudnienia stał się drugorzędny, niezgodny z ideą reformy gospodarczej" (III.20.Prz.a₁).

Bardziej jednoznacznie wypowiada się następny respondent: "Obowiązkowe pośrednictwo pracy jest hamulcem dla reformy gospodarczej. Decentralizacja zarządzania przedsiębiorstwami przemysłowymi została w poważnym stopniu ograniczona m.in. przez wspomniane pośrednictwo. Przyczyną jego wprowadzenia była chyba nadmierna ostrożność "Centrum" w stosunku do samodzielności przedsiębiorstw i obawa, że jednostki nieumiejętnie gospodarujące czynnikiem ludzkim zostaną bez pracowników. Sądzę, że nie stosując tego hamulca, można było dążyć do poprawy racjonalizacji gospodarowania siłą roboczą stosując w ramach reformy możliwie najmocniej bodźcujące parametry w postaci podatków np. od nadmiernych wynagrodzeń. Odpowiednia wysokość tych podatków powinna wówczas zmuszać przedsiębiorstwa do oszczędnego gospodarowania zasobami pracy. Sytuacja taka prowadziłaby do konkurencji na rynku pracy. Konku-

rencja jak wiadomo zawsze była m. in. motorem obniżki kosztów wytwarzania i postępu naukowo-technicznego. Poszukiwanie pracy przez potencjalnych kandydatów (nadmiar siły roboczej) - wniósłoby do świadomości już zatrudnionych element niepewności, a co za tym idzie, motywy do lepszej, zdyscyplinowanej i wydajniejszej pracy. Przedsiębiorstwa zaś byłyby bardziej niż dotychczas zainteresowane wdrażaniem postępu technicznego. Te natomiast, które nie potrafiłyby przystosować się do reguły gry rynkowej, musiałyby bankrutować. Jest to koncepcja o charakterze bardzo ogólnym. Sądzę jednak, że takie rozwiązanie, choć ryzykowne w warunkach niedoboru wielu towarów, jest jedynym obiektywnie skutecznym kierunkiem wyprowadzenia polskiej gospodarki z kryzysu" (III.18.M.w₃).

Krytycznie o działalności urzędu zatrudnienia wypowiada się następny respondent: "Na terenie stoł. woj. warszawskiego słabo funkcjonuje informacja i poradnictwo dla osób poszukujących pracy. Działalność informacyjna dla zakładów pracy nie jest mi znana. Obowiązkowe pośrednictwo pracy służyło bardziej zakładom pracy - niż osobom poszukującym pracy. Uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy winno być zniesione. Natomiast urzędy pośrednictwa pracy winny posiadać rzeczywiste rozeznanie potrzeb zakładów, jak również rozeznanie aktualnego stanu siły roboczej. Winny służyć pełną informacją poszukującym pracy. Ośrodki te powinny współpracować ze sobą na terenie całego kraju i posiadać informacje na ten temat. Pozwoliłoby to na pełniejsze zatrudnienie zgodnie z kwalifikacjami. Ponadto urzędy pośrednictwa pracy winny zajmować się również udzielaniem informacji dla młodzieży na temat kształtowania się rynku pracy w danym okresie oraz w przyszłości. Pozwoliłoby to na realizację prawidłowej polityki w zakresie zatrudnienia" (III.18.Z.c₁).

Krytycznie wypowiada się także następny respondent: "Obowiązkowe pośrednictwo pracy nie jest w Warszawie zbyt dobrze oceniane. Generalnie uważam, że skuteczność działania urzędu zatrudnienia jest słaba (tzn. sformalizowana, urzędnicza, powierzchowna). W zakresie informacji me-

dokładna. W zakresie obowiązkowego pośrednictwa pracy była to działalność zbyt rutynowa, przez to stwarzała możliwość łatwego obejścia przepisów przez poszukujących pracy. Uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy trzeba znieść w skali całego kraju (także Warszawy), ponieważ mechanizm regulujący ruch pracowników powinien być mechanizmem wprowadzania reformy gospodarczej. Obowiązkowe pośrednictwo pracy przeczy reformie. Przedsiębiorstwa przez swoje samodzielne działania powinny regulować zatrudnienie. Natomiast rola urzędu zatrudnienia powinna być sprowadzona do roli "banku informacji", ale informacji dokładnej, przejrzystej, zrozumiałej dla wszystkich poszukujących pracy. Myślę, że konflikty między przedsiębiorstwami a urzędem zatrudnienia występują wtedy, gdy jest prowadzone obowiązkowe pośrednictwo pracy. Samorządne, samodzielne przedsiębiorstwo nie interesuje się priorytetem w zatrudnieniu. Jeżeli potrzebuje pracowników, to wykorzysta wszystkie swoje możliwości, nawet stosując obejście przepisów" (III.18.M.w₂).

Krytyczny jest też kolejny respondent: "Mówiąc otwarcie, funkcjonowanie urzędu zatrudnienia w Warszawie ogranicza się do ewidencjonowania spraw. Pracownik, chcący podjąć pracę w zakładzie, udaje się do niego bezpośrednio, a wszystkie sprawy wymagające pośrednictwa urzędu - są załatwiane właściwie między zakładem a urzędem: Uważam, że w warunkach reformy gospodarczej, obowiązkowe pośrednictwo pracy trzeba znieść. Trzeba zmienić rolę urzędu zatrudnienia. Powinien on prowadzić działalność informacyjną dla ludności. Tu przyszły pracownik powinien otrzymać wszelką informację o możliwościach zatrudnienia. Warszawa podjęła nowy program inwestycyjny. Brakuje ludzi, więc intensyfikują dojazdy. Należy lepiej wykorzystać emerytów. Trzeba zatrudniać więźniów, tylko wymaga to dobrej organizacji" (III.18.P.m₁).

Przeciwko obowiązkowemu pośrednictwu wypowiada się dalszy respondent: "Obowiązkowe pośrednictwo należy znieść na terenie całego kraju, ponieważ często do zakładów trafiali ludzie przypadkowi, co powodowało wzrost porzuceń pracy i zwiększoną płynność kadr. Obowiązkowe pośred-

nictwo pracy byłoby przeszkodą przy restrukturyzacji gospodarki" (III.13.Prz.a₁).

Podobnie uważa następny: "Obowiązkowe pośrednictwo pracy nie ma racji bytu. Jest to administracyjna metoda 'latania' zatrudnienia w zakładach o niskich płacach. Rynek pracy powinien być wolny od nakazów pod warunkiem wprowadzenia zakładowych systemów płac jednakowych na całym obszarze kraju. Główne przyczyny konfliktów między przedsiębiorstwami a urzędem zatrudnienia to: nie wyrażenie zgody przez urząd na zatrudnienie pracownika, który chce przyjść do konkretnego zakładu, a skierowanie dostaje do innego, obowiązek zatrudnienia przez zakład pracy osób, które opuściły zakład karny" (III.19.P.mg₁).

Propozycje rozwiązań usprawniających sterowanie rynkiem pracy sugeruje ostatni przedstawiciel badanej grupy z Warszawy: "Do inicjatyw warty odnotowania należą:

a. powołanie kolegium dyrektorów zakładów przy naczelniku dzielnicy. Prócz wielu innych zadań, ma ono koordynować politykę kadrami. Skuteczność działania kolegium w tym zakresie ogranicza możliwość znalezienia zatrudnienia poza dzielnicą;

b. spotkania władz politycznych i administracyjnych dzielnicy z kierownikami ZOZ (4 w tym jeden przemysłowy), na których omawiano rzetelność wystawiania zwolnień lekarskich;

c. lokalizowanie budownictwa mieszkaniowego na terenie dzielnicy (choć pracownicy często po otrzymaniu mieszkania zmieniają pracę). Od roku, naczelnik dzielnicy nie wydaje absolwentom wyższych uczelni zezwoleń na działalność w sektorze prywatnym. Zjawiska niepożądane od wielu lat występują w podobnym natężeniu. Jest to o tyle przykre, że pomimo stosowania środków zapobiegawczych, ich skuteczność wydaje się niewielka. Opinia trzech kadrowców dużych zakładów pracy jest taka, że 'ani nam ten urząd pomaga, ani przeszkadza'. Nie pomaga, bo i tak pracowników muszą szukać sami. Nie przeszkadza, bo mają i tak bardzo silną pozycję w Warszawie. Myślę, że kadrowcy małych zakładów raczej

by narzekali. Ich siła w urzędzie zatrudnienia jest znacznie mniejsza. Urząd zatrudnienia powinien zostać zastąpiony (może nawet ogólnopolskim) biurem informacyjnym, całkowicie skomputeryzowanym, którego zadaniem, byłoby zbieranie wszelkich informacji (ofert) od pracodawców i od potencjalnych pracowników. Klient takiego biura - czy to pracodawca, czy pracownik - otrzymywałby natychmiast potrzebne mu propozycje. W skali kraju łatwiej byłoby zorientować się w faktycznym stanie rynku pracy (informacje dla władz) ... Upieram się przy stwierdzeniu, że w kraju nie istnieje niedobór siły roboczej. Natomiast na pewno istnieje problem właściwej gospodarki kadrami i jej racjonalizacji. Gdyby nawet przyjąć, że w istocie bariera zatrudnienia paraliżuje naszą gospodarkę, wówczas powiedziałbym tak: to co dla jednych stanowi barierę nie do przebycia, dla innych staje się inspiracją, siłą napędową. Są przecież, również na Mokotowie zakłady, które rzeczywiście nie mogły znaleźć pracowników. A od czagóz to postęp techniczny i organizacyjny? Co z tego, że wymuszony i częstokroć kosztowny? Jeśli przemyślany, to zawsze się opłaca, może po kilku latach, ale się opłaca ... Nie należy hamować kształcenia. Trzeba kształcić wszystkich chętnych. Uzyskany dyplom ukończenia uczelni nie powinien jednak jeszcze przesądzać o zajęciu określonego stanowiska" (III.18.M.m₁).

4.4. Rynki pomorskie

Respondenci na tych terenach także dzielą się na zwolenników i przeciwników stosowania administracyjno-prawnych środków przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy. Propozycje stosowania środków nakazowych współwystępują zwykle z sugestiami dotyczącymi rozwiązań organizacyjnych oraz wzmocnienia mechanizmów ekonomicznych. Przykładem może być następująca wypowiedź: "Odnośnie miejsc pracy można uzyskać informacje w urzędzie zatrudnienia, a tam to bywa różnie z formą informacyjną, szczególnie jeżeli chodzi o atrakcyjną pracę. W urzędzie zatrudnienia reguły mają większe przebicie duże przedsiębiorstwa, które dodatkowo

prowadzą własne biura zatrudnienia, np. Stocznia im. Komuny Paryskiej w Gdyni. Pozostałe, mniejsze przedsiębiorstwa muszą systematycznie dobijać się do urzędu zatrudnienia w celu uzyskania informacji. Oczywiście trzeba pamiętać przy analizowaniu pracy urzędu w tym zakresie o panującej sytuacji odnośnie stanu siły roboczej na rynku i o dużych kłopotach w pozyskaniu pracowników do pracy w trudnych i ciężkich warunkach oraz pracowników o zawodach poszukiwanych na moim terenie. Obowiązkowe pośrednictwo pracy nie dotyczy na moim terenie wszystkich przedsiębiorstw. Stocznie i duże przedsiębiorstwa mają własne biura zatrudnienia, ale według moich informacji, pozostałe zakłady muszą korzystać z urzędu zatrudnienia. W tym zakresie urząd zatrudnienia odpowiednio steruje rynkiem pracy. Uważam, że w chwili obecnej, przy takich trudnościach z siłą roboczą obowiązkowe pośrednictwo winno być utrzymane, ale z wydzieleniem z tego dużych, wiodących na danym terenie, zakładów. Z czasem, gdy sytuacja na rynku pracy unormuje się, uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy powinno być zniesione. Przejściowo, ze względu na sytuację na rynku pracy i kłopoty z wprowadzeniem wszystkich mechanizmów reformy gospodarczej (a do tego, ze względu na bardzo niestabilną działalność przedsiębiorstw) jestem za wprowadzeniem obowiązkowego pośrednictwa pracy w celu racjonalnego gospodarowania siłą roboczą. Trzeba uchwycić moment przerwania obowiązkowego pośrednictwa, gdy sytuacja na rynku ustabilizuje się, parametry ekonomiczne reformy zaczną oddziaływać bardziej skutecznie. W tym momencie obowiązkowe pośrednictwo pracy hamowałoby gospodarkę, a w szczególności działalność poszczególnych przedsiębiorstw, szczególnie małych a prężnych. Obecnie są gałęzie przemysłu, który wymaga odpowiedniego zabezpieczenia w siłę roboczą przez obowiązkowe pośrednictwo (ze względu na znaczenie dla kraju i jego dalszego rozwoju). Oczywiście, że przedsiębiorstwa priorytetowe dla gospodarki, o dużej i znaczącej dla kraju produkcji, winny mieć możliwość zatrudnienia bezpośredniego przez własne biura zatrudnienia. Nawet gdy nastąpi unormowanie sytuacji w gospodarce narodowej, przy prawidłowym działaniu ne-

chanizmów reformy, gdy obowiązkowe pośrednictwo pracy zostanie zniesione - przedsiębiorstwa winny mieć obowiązek informowania o swych potrzebach (np. raz w tygodniu). Dla małych przedsiębiorstw, urzędy zatrudnienia są obecnie jedyną szansą uzyskania pracowników - więc jednak coś dają. Usiłowano dawać prezenty w urzędzie zatrudnienia (kawę, komiark), nawet pieniądze za dobrą pracę z wyjazdem zagranicznym. Także przedsiębiorstwa starają się coś dać. Konflikty między przedsiębiorstwami a urzędem zatrudnienia polegają na tym, że przedsiębiorstwo poszuka pracownika chętnego do przyścia do nich i kieruje go do urzędu zatrudnienia po skierowanie. Tam okazuje się, że w pierwszej kolejności, pracownik danego zawodu jest niezbędny w innym zakładzie i tam się go kieruje. Przedsiębiorstwa zarzucają urzędowi zatrudnienia małą operatywność w działaniu, co powoduje, że w wielu przypadkach, pomimo istnienia urzędu zatrudnienia, ciężar poszukiwania pracowników spada na przedsiębiorstwo i powoduje dla przedsiębiorstwa wiele komplikacji. W obecnej sytuacji, sprawnie działające urzędy zatrudnienia mają dużą rolę do odegrania w celu sterowania rynkiem pracy, w dodatku przy przeprowadzanej restrukturyzacji gospodarki. Po zmianie mentalności załóg przedsiębiorstw i ustabilizowaniu gospodarki, można będzie sukcesywnie, w poszczególnych regionach kraju likwidować urzędy zatrudnienia. Od dzisiaj z usług urzędów zatrudnienia winny być wyłączone kluczowe przedsiębiorstwa. Ważna sprawa, to obecnie uaktywnienie i uatrakcyjnienie pracy urzędów zatrudnienia (np. specjalne audycje w tv). Oczywiście problem bariery zatrudnienia wymaga głębszej analizy i odpowiednich badań. Ze względu na ważność tego problemu, prace nad tym tematem winny być sukcesywnie i pilnie prowadzone dla dobra gospodarki narodowej" (IV.24.Prz.a₁).

W cytowanej wypowiedzie współwystępuje krytyka urzędu zatrudnienia. Jego działalność jest przez respondenta prawie wyłącznie utożsamiona z instrumentami nakazowymi. Stąd zapewne zaskakujące połączenie propozycji dotyczących stanu obecnego i sytuacji perspektywicznej. Obecnie: postulat ponownego wprowadzenia obowiązkowego pośrednictwa pracy,

ale głównie dla słabych i małych przedsiębiorstw (bo im to jednak daje jakąś pomoc, natomiast silni poradzą sobie sami). Perspektywicznie: postulat sukcesywnego likwidowania urzędów zatrudnienia w tych regionach, w których nastąpiła normalizacja sytuacji gospodarczej. Szczątkowa forma, to postulowane (także w odniesieniu do przyszłości) informowanie przez zakłady pracy o zapotrzebowaniu na zatrudnienie (i to egzekwowane raz na tydzień).

Zbliżona jest wypowiedź następnego respondenta: "Urząd zatrudnienia w woj. elbląskim nie posiada większego znaczenia dla osób poszukujących pracy i zakładów pracy, ponieważ mechanizm polityki zatrudnienia przebiega od dłuższego czasu w ten sposób, że poszukujący pracy załatwia sobie sam pracę w konkretnym zakładzie, a dopiero później stara się o formalne skierowanie do pracy z urzędu zatrudnienia, lub załatwia to zainteresowany zakład pracy. Stosowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy nie pomniejsza deficytu siły roboczej, przynajmniej w moim zakładzie pracy. Najlepszą receptą jest poprawa warunków pracy, modyfikacja systemów płac, rozszerzenie świadczeń socjalno-bytowych (np. mieszkania), usprawnienie organizacji pracy. Moim zdaniem, obowiązkowe pośrednictwo pracy należy wprowadzić, ponieważ w moim przedsiębiorstwie, jak i w innych na moim terenie, występują braki, niedobory w zatrudnieniu. Pozwoli ono regulować przepływem siły roboczej tam, gdzie jest ona niezbędna i zatrudniać pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami ... Moje przedsiębiorstwo we własnym zakresie stara się uzupełnić niedobór w zatrudnieniu. Brakuje 500 osób" (IV.25.Prz.a₁). Także i w tej wypowiedzi, krytyka działalności urzędu zatrudnienia współwystępuje z nieoczekiwanym postulatem ponownego wprowadzenia obowiązkowego pośrednictwa pracy (na zasadzie, że może jednak coś to pomoże).

Inni respondenci wypowiadają się przeciwko obowiązkowemu pośrednictwu pracy. "W urzędzie zatrudnienia osoba poszukująca pracy otrzymuje wiele propozycji miejsca pracy, zgłaszanych przez poszczególne zakłady w danych zawodach, natomiast całą działalność informacyjną dotyczącą

wolnych miejsc pracy przejęły na siebie zakłady pracy (umieszczanie w publikatorach informacji o: swoich potrzebach, warunkach pracy oraz świadczeniach socjalno-bytowych). Informacje dotyczą również propozycji zdobywania zawodów na wszelkiego rodzaju kursach organizowanych przez te zakłady oraz o możliwościach uzupełnienia wykształcenia w przyzakładowych szkołach zawodowych. Nic mi nie wiadomo o działalności informacyjnej, jaka powinna być prowadzona przez urząd zatrudnienia dla zakładów pracy. Uważam, że stosowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy nie jest potrzebne w tak wielkiej skali, tzn. że każdorazowe przyjęcie pracownika do zakładu pracy może nastąpić pod warunkiem posiadania zaświadczenia z urzędu zatrudnienia. Jest to bez sensu, gdyż wydłuża czas załatwiania zatrudnienia. Osoba zgłaszająca się do interesującego ją zakładu pracy, powinna być przyjęta bez żadnych tego typu dodatkowych wymogów. Pośrednictwo powinno być natomiast utrzymane tylko w niewielkim zakresie, służącym jedynie małym zakładom, mało popularnym zawodom dla osób niewykwalifikowanych, czy też dla osób skierowanych z nakazem pracy" (II.21.Prz.a₁).

Na koniec tej grupy respondentów wypowiada się zwolennik wolnego rynku pracy: "Kierownicy jednostek są niezadowoleni i trudno im się dziwić, jeżeli ludzie 'uciekają' z ich zakładów, tym bardziej, że np. porty przyjmują wszystkich którzy się do nich zgłoszą, nie tracąc finansowo nic. Ja jednak twierdzę, że każdy ma prawo do zmiany miejsca pracy i w czasie, który mu jest dogodny i żaden urząd, ani prawo nie powinno tego zabraniać. Powinniśmy natomiast zmierzać do sytuacji, gdzie będzie minimalna nadwyżka wolnych miejsc pracy nad ilością poszukujących jej, lub równowaga. Ja poszedłbym jeszcze dalej - na obecnym etapie rozwoju, gdzie musimy za wszelką cenę dogonić kraje uprzemysłowione, powinniśmy stworzyć rezerwę w postaci wolnej siły roboczej, płacąc im oczywiście zasiłek. Jestem przekonany, że wzrósłby na pewno szacunek do pracy, wydajność itd. Moi rozmówcy z przedsiębiorstw mówią, że nie ma rezerw siły roboczej. Sądzę jednak, że są. Rozumiem ich jednak, oni po prostu nie mają w tym interesu ekonomicznego. Z praktyki wiedzą, że

zmiany w naszej gospodarce są możliwe w każdej chwili i reforma (jej regulacje prawne) wchodzi bardzo wolno i zawsze jest możliwe, że - jak mówią - będziemy rozliczani z wykonania planu, a póki co, nie będziemy sobie sami rzucali kłód pod nogi. Przedsiębiorstwa same we własnym zakresie starają się robić wszystko, aby ludzie nie odchodzili, byli zdyscyplinowani itd. W tym pomaga im oczywiście urząd gminy. Np. budowane są kompleksy rekreacyjne, sportowe dla pracowników, mieszkania tzw. służbowe, buduje się sklepy, kluby ruchu, rozbudowuje się sieć służby zdrowia i szkolnictwa. Inaczej mówiąc, stara się zainteresować pracowników i mieszkańców swoim środowiskiem. Władze gminy i przedsiębiorstw działają w kierunku aby udowodnić mieszkańcom i pracownikom, że żyć i pracować w gminie jest równie pięknie, jak w mieście, a 'upieranie się' przy zjawiskach negatywnych się nie opłaca. Dział informacyjny urzędu zatrudnienia funkcjonuje dobrze. Ja nie wyobrażam sobie innej sytuacji. Komitet, w którym pracowałem bardzo zwracał uwagę na to, aby petent był zadowolony z 'obsługi' administracji. W przypadku zasadnej skargi, pracownik otrzymywał karę, to się wiązało ze zmniejszeniem premii (motywacyjnego), zostawał przeniesiony na inne miejsce pracy. Nie było przypadku usunięcia z pracy w ogóle. Nie są mi znane negatywne oceny ze strony przedsiębiorstw. Pracownik ma obowiązek informować dział kadr. Występuje brak zainteresowania przedsiębiorstw, co wiąże się właściwie z niedoborem informacji na ten temat ze strony urzędu. Sytuacja nie jest dobra, lecz też nie jest zła. Myślę, że unormuje się na tyle dobrze, że nie będzie potrzeby stosowania obowiązkowego pośrednictwa pracy. Według mnie, obowiązkowe pośrednictwo jest ograniczaniem praw człowieka. Mieliśmy ponad 40 lat czasu na przygotowanie mechanizmu funkcjonowania gospodarki, który nie dopuściłby do takich sytuacji, jest jednak jeszcze czas na poprawienie błędów przeszłości. Jedynie konsekwentne wdrażanie reformy gospodarczej będzie takim gwarantem liczenia się z prawami ekonomicznymi. W niektórych województwach wprowadzono zakaz przyjmowania ludzi do pracy przez przedsiębiorstwa polonijne poniżej określonego wieku. Jest to jaskrawy przykład naruszania praw. Nie

są to metody na rozwiązanie sytuacji, należy robić wszystko, aby przedsiębiorstwa państwowe były konkurencyjne" (Il.21.Prz.b).

4.5. Rynki wielkopolsko-kujawskie

W tej grupie rynków, poglądy na temat celowości względnie niecelowości stosowania administracyjno-prawnych instrumentów sterowania zatrudnieniem są wśród respondentów reprezentowane mniej więcej z jednakowym nasileniem. Zwraca się uwagę na potrzebę równoczesnego stosowania skutecznych mechanizmów ekonomicznych. Charakterystyczna jest w tej sprawie następująca wypowiedź: "W woj. toruńskim stosowano na poziomie przedsiębiorstw następujące środki: zachęty materialne, wyróżnienia pozamaterialne, zakładowe systemy motywacyjne, wewnętrzne regulaminy podziału zysku, odznaczenia, szersze włączanie załóg w proces kierowania zakładami. Ponadto okresowo wprowadzano tzw. blokady zatrudnienia. Posiadamy znaczne zasoby pracy i ich rezerwy, a bariera zatrudnienia wynika z niedoskonałości rozwiązań systemowych. Potwierdza to przykład przedsiębiorstwa Merinotex. Przeprowadzono tam przegląd stanowisk pracy. Zwolniono 25% pracowników administracyjnych oraz utrzymano najniższy stan zatrudnienia w grupie bezpośrednio produkcyjnej, zwolniono wszystkich obciążonych dużą liczbą godzin nieprzepracowanych. Podwyższono zarobki średnio o 30%. Dzięki temu osiągnięto 40% wzrost wydajności pracy. Radykalnie poprawiła się dyscyplina pracy. Oczekiwaną poprawę uzyskano gdyż zadziałano wstrząsowo, a nie metodą drobnych kroczków. Przewiduje się zwolnienie dalszych 12% załogi. Kadry zakładu pomagają odchodzącym w znalezieniu pracy. Przedsiębiorstwo korzysta z doradztwa firmy consultingowej Maynarda. Urząd zatrudnienia spełnia dużą rolę w zakresie informacyjnym i poradnictwa. Prowadzi rejestr wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez zakłady, kieruje zgłaszających się do pracy. Istnieje zapotrzebowanie na tę działalność i jest ona potrzebna. Obowiązkowe pośrednictwo pracy należy wprowadzić, bo za pomocą tego można kształtować politykę zatrudnienia, kierować przepływami

ludzi zgodnie z przyjętymi priorytetami w skali miasta, województwa i kraju. Warunkiem tego jest, że zakłady pracy będą zgłaszały wolne miejsca pracy, będą informowały o zamiarach zwolnień lub potrzebach nowych pracowników. Urzędy muszą wyrażać zgodę na publikowanie ofert przez zakłady, kierować zgodnie z kwalifikacjami, zagospodarowywać absolwentów itd." (V.27.P.w₁).

Podobnie pozytywnie o urzędzie zatrudnienia i pośrednictwie pracy wypowiada się następny respondent. "Działalność informacyjna i poradnictwo dla osób poszukujących pracy są dobre. Pracownik odpowiedzialny za ten dział jest zdolny i umie prowadzić pracę agitacyjną. Obowiązkowe pośrednictwo pracy należy oczywiście utrzymać, ale wprowadzić zasadę, że urząd kieruje do pracy, a nie wydaje tylko skierowania. pośrednictwo pracy ma za zadanie przede wszystkim kierowanie ludzi do pracy zgodnie z kwalifikacjami, a nie jak się komu podoba (tylko żeby taką rolę spełniało). Konfliktów między przedsiębiorstwem a urzędem zatrudnienia nie ma. Występują sytuacje, kiedy zakład pracy najpierw 'kaperuje' pracownika, a potem zabiega o 'papier' - skierowanie dla niego do siebie" (V.28.P.m₂). Zbliżony pogląd wyraża następny respondent: "Z początkiem lat osiemdziesiątych powołano stanowisko inspektora do spraw pośrednictwa pracy. Jego działalność ogranicza się jedynie do wypełnienia skierowań zgłaszających się z danego zakładu po zaświadczenie. Nie prowadzi on również działalności informacyjnej poza wywieszaniem ogłoszeń o naborze do pracy w górnictwie oraz udziału w akcjach w zatrudnianiu obowiązkowym osób permanentnie uchylających się od pracy. Uważam, że obowiązkowe pośrednictwo pracy winno działać i utrzymywać się nadal, gdyż z jednej strony pozwoli ono właściwie zagospodarować istniejące siły robocze oraz z drugiej na prowadzenie odpowiedniej polityki mającej na celu przewyciężanie lub niedopuszczenie do zjawisk ujemnych. Rynkiem pracy powinien ktoś administracyjnie kierować. Trzeba kontrolowanego rynku pracy. Na moim terenie nie istniały konflikty między urzędem zatrudnienia a przedsiębiorstwami. Wynikało to z tego, że wzajemnie unikano się. Poszukujący pracy najpierw zgłasza się do

zakład, a zakład pracy kieruje go do pośrednictwa pracy po zaświadczenie" (V.26.P.mg₁). Wypowiedź cytowanego respondenta wskazuje na zabawne odwrócenie ról: to nie urząd zatrudnienia kieruje pracownika do przedsiębiorstwa, lecz przedsiębiorstwo do urzędu po zaświadczenie. Mimo dodatkowej uwagi, iż urząd i przedsiębiorstwa wzajemnie się unikają, respondent nie traci wiary w skuteczność administracyjnych metod sterowania rynkiem pracy.

Krytycznie na temat urzędu zatrudnienia wypowiada się też następny respondent: "Gdyby właściwie funkcjonowało obowiązujące w Bydgoszczy pośrednictwo pracy, fluktuacja załóg byłaby mniejsza. Uzyskanie tzw. częściowego bezrobocia w konkurencyjnych zawodach byłoby bardzo ważnym elementem sprawnego funkcjonowania rynku pracy. Podniosłoby to dyscyplinę pracy, a przede wszystkim praca jako taka stanowiłaby czynnik rozwoju jednostki i jego rodziny ... Funkcjonowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy nie przyniosło zakładanych efektów. Stosowanie jego w innych rejonach kraju być może odnosi skutek. Może to wynikać z innego rynku pracy, potencjału ludzkiego, czy może bardziej operatywnego działania urzędu zatrudnienia ... Na podstawie sondażu w przedsiębiorstwie, w którym przepracowałem 19 lat, można się pokusić o stwierdzenie, że urząd zatrudnienia miasta Bydgoszczy nie powodował takich ruchów i zjawisk na rynku pracy, które zmieniłyby mały dopływ kadr pracowniczych do przedsiębiorstw ... Urząd zatrudnienia zajmuje się być może tylko ewidencją przemieszczeń pracowników" (V.28.Prz.a₁). Podobnie o działalności urzędu zatrudnienia w Bydgoszczy wypowiada się następny respondent: "W zakresie działalności informacyjnej dla osób poszukujących pracy i zakładów pracy - urząd zatrudnienia nie posiada większego znaczenia ... poszukujący pracy załatwia sobie sam pracę w konkretnym zakładzie ... Stosowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy nie pomniejsza w sposób odczuwalny deficytu siły roboczej w największych zakładach ... Stosowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy w województwie należy ograniczyć do minimum, aż do całkowitej likwidacji w ciągu najbliższych lat. Podstawowym narzędziem polityki zatrudnienia powinny

być bodźce ekonomiczne i poradnictwo zawodowe. Stosowanie nakazów i zakazów administracyjnych powinno mieć miejsce tylko w krótkich okresach. Obecne funkcjonowanie urzędów zatrudnienia nie gwarantuje wypełniania postawionych przed nimi celów, a przedsiębiorstwa przyzwyczyły się do tego zjawiska i same próbują rozwiązywać problemy zatrudnienia. Rola urzędów zatrudnienia zbyt często sprowadza się do ewidencjonowania zastanych procesów zatrudnieniowych, a rzadko do ich aktywnego przezwyciężania" (V.26.Prz.b₁).

Pozytywnie o funkcjonowaniu urzędu zatrudnienia w Bydgoszczy wypowiada się natomiast następny respondent: "W Bydgoszczy nie występują przeszkody utrudniające sprawne funkcjonowanie rynku pracy, poza jednym zjawiskiem. Mianowicie są trudności z zatrudnieniem osób uchylających się od pracy, a zarejestrowanych jako osoby nie pracujące przez okres co najmniej 8 miesięcy. Dotyczy to około 600 osób. Są to osoby uporczywie uchylające się od pracy od kilku lat, nie podejmujące pracy w ogóle, lub porzucające pracę po kilku tygodniach i nie zgłaszające się na wezwanie wydziału zatrudnienia. Obowiązujące od stycznia 1986 r. przepisy o zatrudnianiu absolwentów zasadniczych szkół zawodowych mogą wpłynąć na racjonalizację zatrudnienia. Jest to związane z obowiązkiem zwrotu kosztów kształcenia absolwenta. Należy się spodziewać, że w ten sposób zostanie zmniejszona fluktuacja kadr w grupie absolwentów. Może więc po kilku latach nastąpić proces adaptacji zawodowej absolwentów oraz dostosowanie kształcenia do potrzeb zakładów pracy ... Przewiduje się pozostawanie bez odpowiedniej pracy osób przebywających na urloпах wychowawczych i emerytalnych. Sytuacja w tej dziedzinie może ulec zmianie o ile zakłady pracy wykorzystają możliwości poprawy swojej sytuacji przez organizację miejsc pracy nakładczej i innych form umożliwiających wykorzystanie nadwyżki (niewielkiej) w omawianej grupie osób. W Bydgoszczy bezskutecznie stosowano środki dla likwidacji przyczyn występowania pasożytnictwa. Skala zjawiska nie uległa zmniejszeniu. Wydział zatrudnienia prowadzi bieżąco rozmowy z osobami uchylającymi się od pracy, uzgadnia dla nich miejsca pracy, upraszcza maksymalnie

procedurę wydawania skierowań, pomaga w doborze pracy. Znaczna część tych osób nie korzysta jednak z udzielanej pomocy. W dziedzinie informacyjnej skuteczność wydziału jest dobra. Pracownicy wydziału udzielają wszechstronnej informacji poszukującym pracy. Przy propozycji pracy uwzględnia się życzenia poszukującego pracy, jego kwalifikacje i umiejętności, miejsce zamieszkania oraz sytuację materialną i rodzinną. Nie notuje się przypadków nie zatrudnienia osoby poszukującej pracy, chyba że poszukujący wyraźnie (niekiedy złośliwie) upiera się, by go zatrudnić w ściśle określonym zawodzie, czy specjalności, której na terenie miasta nie ma, np. chce pracować w górnictwie ... Każdy poszukujący pracy (nie w 'abstrakcyjnym' zawodzie) otrzymuje skierowanie. Występują przypadki nie przyścia osoby do pracy, najczęściej z powodu nieuzgodnienia warunków pracy. Zdarzały się też przypadki rezygnacji z kandydata przez zakład pracy, zwłaszcza wobec osób porzucających pracę lub dyscyplinarnie zwolnionych. W przypadku występowania dużej ilości wolnych miejsc pracy nie jest celowe wprowadzenie obowiązkowego pośrednictwa pracy. Widzę potrzebę generalnego uregulowania i ujednolicenia przepisów w zakresie zatrudnienia w całym kraju. Należałoby też bardziej konsekwentnie stosować już istniejące przepisy (nawet je zaostrzyć) w stosunku od notorycznie uchylających się od pracy. Należałoby też zastanowić się, w jaki sposób uregulować sprawę przepływu pracowników z sektora państwowego do prywatnego i firm polonijnych" (V. 28.P.m₁).

Jednoznaczne stanowisko zajmuje ostatni respondent: "Zgodnie z reformą gospodarczą postulowałbym zniesienie obowiązkowego pośrednictwa pracy na terenie całego kraju" (V.32.Prz.a₁).

4.6. Rynki świętokrzysko-podgórskie

W grupie respondentów z tych obszarów tylko dwóch jest zwolennikami obowiązkowego pośrednictwa pracy (i to wprowadzanego ewentualnie w skali regionalnej). Są to następujące wypowiedzi: "Dobra jest dzia-

talność informacyjna urzędu zatrudnienia dla osób poszukujących pracy. Można otrzymać potrzebne informacje i porady. Dobra jest też działalność informacyjna dla zakładów pracy. Obowiązkowe pośrednictwo pracy trzeba utrzymać raczej w skali wybranych województw, żeby hamować negatywne zjawiska, jak porzucanie pracy, płynność. Jest ono konieczne tam, gdzie występują duże nadwyżki lub niedobory rąk do pracy" (VI.36.Prz.a₂). Tak samo jak respondent z WSK "PRL - Mielec" argumentuje respondent z lokomotywni w Przeworsku. "Obowiązkowe pośrednictwo pracy należy utrzymać lokalnie i regionalnie, tam gdzie jest ono konieczne ..." (VI.37.Prz.a₁). Kolejny respondent konkluduje swoje wywody: "Kto chce pracować, to pracę znajdzie - a na obiboków to tylko realizacji ustawy o pasożytnictwie społecznym" (VI.39.Prz.a₁). Podobnie inny: "Raczej nie jest konieczne wprowadzanie obowiązkowego pośrednictwa pracy na terenie naszego województwa. Każdy wybór świadomy do danej pracy i zakładu jest czynnikiem pozytywnym, gdyż nie ma później problemów z fluktuacją. Obowiązkowe pośrednictwo, jak każdy przymus, nie jest czynnikiem pozytywnym, z wyjątkiem jakichś sporadycznych spraw. Między zakładem a urzędem zatrudnienia współpraca układa się pozytywnie" (VI.36.Prz.a₁). Zbliżone stanowisko: "Obowiązkowe pośrednictwo pracy nie miało większego znaczenia na poprawę zatrudnienia w naszej lokomotywni. Wydział zatrudnienia powinien istnieć przede wszystkim w celach informacyjnych ... System obowiązkowego pośrednictwa w pewnym sensie zmuszał małe zakłady do zawyżania zapotrzebowania ... Duże zakłady otrzymywały skierowania w pierwszej kolejności ... Zmuszanie ludzi do podejmowania pracy niezgodnie z ich odczuciami uważam za niewłaściwe. Z niewolnika nie będzie pracownika. Zakłady, w których występują największe braki, powinny zastanowić się nad przyczyną tego zjawiska. Właśnie tam w większym stopniu należy wprowadzać postęp techniczny i automatyzację" (VI.34.Prz.a₁).

Krytycznie na temat urzędu zatrudnienia wypowiada się ostatni respondent: "... w FSC, gdzie usiłowano nadmiar ludzi przesunąć z admi-

nistracji do produkcji - praktycznie nic z tego nie wyszło. Bez generalnych zmian w systemie organizacji pracy, systemie motywacyjnym, rzetelnych norm - wszelkie działania będą pozorowane. Organizacja pracy zależy od kadry inżyniersko-technicznej - gdy ta jest nisko opłacana - organizacja leży. Gdy płaci się bez względu na ilość i jakość, gdy nie ma zróżnicowania - trudno mówić o dyscyplinie, rzetelnym wykorzystaniu czasu itp. to wszystko jest do tej pory nie załatwione - trudno zatem oczekiwać zmian ... W takiej sytuacji rynku pracy trudno mówić o skuteczności funkcjonowania urzędu zatrudnienia. Nikły jest jego udział (a powinien być) w ukierunkowywaniu młodzieży na etapie szkolnym. Ewentualne działania mają na celu odfajkowanie pewnego obowiązku, a nie racjonalizację i rzeczywiste efekty. Działalność informacyjna, zarówno dla zakładów jak i osób poszukujących pracy, jest czysto formalne. Wynika to również z kwalifikacji personelu pracującego w tym wydziale. Są to kobiety bez odpowiedniego przygotowania, przyzwyczajone do 'obskakiwania' ze strony kadrowców, jak i interesantów poszukujących pracy (z wydziałem zatrudnienia lepiej żyć w zgodzie). Skuteczność jest żadna. Podobnie ma się sprawa generalnie z pośrednictwem obowiązkowym. Nakazy nigdy nie były dobrą drogą egzekwowania pożądanego stanu - w racjonalizacji zatrudnienia i jego efektywnego wykorzystania też nie przyniosą efektu. Obowiązkowo pośrednictwo jest elementem zbędnym na terenie całego kraju. Do osiągnięcia pożądanego efektów konieczne są natomiast: - odpowiednie rozwiązania prawne, które pozwolą egzekwować rzetelne wykonanie pracy i odpowiedzialność, system motywacji (za pracę i jej efekty), dobór kadry kierowniczej, rzetelnie opłacanej - od której będzie można wyegzekwować dobrą organizację pracy, wprowadzenie rozwiązań socjalnych, które pomogą ustabilizować załogi (świadczenia związane z wynikami pracy, a nie tylko sytuacją materialną), taryfikacja pracy" (VI.33.P.m₁).

4.7. Rynki mazursko-białostockie i lubelsko-zamojskie

Obszary stosunkowo mało uprzemysłowione odczuwają w mniejszym stopniu konsekwencje kryzysu rynku pracy. Mniej jest więc zwolenników stosowania metod administracyjnych - tylko jeden. Stwierdza on: "Celem likwidacji niedoboru siły roboczej zorganizowano hufiec pracy połączony z przyuczeniem do deficytowych zawodów. Uczestnicy jednak, wobec braku możliwości mieszkaniowych, bardzo szybko wracali do swych środowisk. Niedobór siły roboczej doraźnie uzupełniany siłami żołnierzy LWP... Działalność urzędu zatrudnienia ogranicza się do informacji o miejscach nieatrakcyjnych. Te atrakcyjne zakład pracy załatwia sam i wtórnie informuje urząd zatrudnienia. Skuteczność urzędu jest więc niska (brak informacji). Działalność informacyjna dla zakładu pracy nie istnieje, gdyż występuje niedobór w stanowiskach interesujących zakład. Skuteczność obowiązkowego pośrednictwa pracy jest niska, spowodowana rozbieżnością ofert miejsc pracy i zapotrzebowaniem. Obowiązkowe pośrednictwo pracy należy utrzymać w przypadku niezrównoważonego rynku pracy. Należy upowszechniać w tych województwach, gdy występują nadwyżki siły roboczej. Nie należy natomiast upowszechniać tam, gdzie rynek pracy jest sprawny i unormowany (stabilny). Między przedsiębiorstwem a urzędem zatrudnienia występuje różnica interesów. Urząd zatrudnienia, prowadząc politykę pełnego zatrudnienia, kieruje do zakładu osoby wymagające procesu resocjalizacji, co nie leży w interesie zakładu. Następną sprzeczność występuje w przypadku zatrudnienia przez zakład na stanowisko z pominięciem urzędu. Ogólnie jednak współpracy się układa i wzajemnie się uzupełnia na drodze wypracowanych kompromisów... Istnieją bariery zatrudnienia możliwe do usunięcia w krótkim okresie, oraz bariery złożone, wymagające działań systemowych oraz usprawnienia przemieszczenia siły roboczej... Konieczne są zmiany w lokalizacji zakładów lub profilu szkół ..." (VII.40.Prz.a₁).

Na terenach rolniczych występują i takie głosy: "W miasteczku nie funkcjonuje urząd zatrudnienia, a jedynym ośrodkiem jest dział kadr FMR

'Agromet'. Współpracuje z urzędem zatrudnienia w Białymstoku. Na terenie miasteczka w urzędzie miasta i gminy mógłby funkcjonować pracownik odpowiedzialny za pośrednictwo pracy. Polepszyłoby to informację o istniejących miejscach pracy w instytucjach i przedsiębiorstwach" (VII.42.Prz.b₁). Działalność urzędu zatrudnienia tak charakteryzuje następny respondent: "Każda zgłaszająca się osoba poszukująca pracy otrzymuje co najmniej 3 propozycje pracy. W wypadku jeśli wszystkie trzy (albo i więcej - był przypadek propozycji 27 stanowisk pracy) nie odpowiadają - zainteresowany podpisuje rezygnację pisemną. Nie było przypadku, aby jedyny żywiciel rodziny albo matka wychowująca samotnie dziecko, nie otrzymali oferty pracy, która by ich zadowalała. ... Urząd zatrudnienia co najmniej dwa razy w roku (w zależności od potrzeb) przeprowadza narady z przedstawicielami kierownictwa zakładów pracy i kierownikami działów służb pracowniczych. Wysyłane są też pisemne informacje oraz pisma o przepisach i procedurze postępowania w sprawach dotyczących zatrudnienia ... Nie zachodzi konieczność wprowadzenia obowiązkowego pośrednictwa pracy ... Należy je znieść na terenie całego kraju. W warunkach reformy jest ono niepotrzebne. Należy w jak największym stopniu ograniczać przymus administracyjny. O miejscu pracy winny decydować inne parametry - warunki pracy, płaca itp. Konflikty między przedsiębiorstwami a urzędem zatrudnienia dotyczą nieprzestrzegania terminów przez przedsiębiorstwa ... Gmina jest na zasadzie ubożego partnera blisko Suwałk ... W tartaku "Płociczno" jest bardzo ciężka praca, zakład stary, brak ludzi ... Zatrudniają więźniów w tartaku, przy robotach budowlanych (wykopy, ocieplanie budynków) ... Występuje nadmiar techników - rolników (kobiet) i nauczycielek" (VII.41.P.g₁). Następny respondent stwierdza, że brak obowiązkowego pośrednictwa pracy jest "... rozwiązaniem właściwym, chociaż występują kłopoty z naborem do pracy w budownictwie. Ten problem winny jednak rozwiązać przedsiębiorstwa we własnym zakresie: stwarzając właściwe warunki pracy i warunki socjalne oraz gwarantując godziwe zarobki. Uważam, że jeśli zakład (nie koniecznie budowlany) cieszy się dobrą opinią, to nigdy

nie ma kłopotów z naborem pracowników" (VII.41.P.g₂). Podobnie następny respondent: "Nie ma na naszym terenie urzędu zatrudnienia. Jest tylko referat ds. zatrudnienia przy naczelniku miasta i gminy. W zasadzie referat ten nie spełnia swego zadania, ponieważ poszukujący pracy szukają jej 'na własną rękę' - ze względu na niski poziom informacji udzielanych przez referat ds. zatrudnienia ... Regulowanie zatrudnienia przez obowiązkowe pośrednictwo pracy jest sprzeczne z duchem reformy gospodarczej. Z niewolnika nie ma pracownika. Należy stworzyć inne mechanizmy. Należy stworzyć inne mechanizmy. Stworzyć trzeba w województwach banki informacji o miejscach pracy i zakładach je oferujących. Decyzja o podjęciu bądź nie podjęciu pracy powinna być podejmowana przez poszukujących zgodnie z własną chęcią, kwalifikacjami, aspiracjami. Trudności dotyczące zatrudnienia na danym terenie (bariery, zjawiska niepożądane) powinny być rozwiązywane przez administrację odpowiedzialną za dany teren przez podejmowanie działań długofalowych instrumentami parametrycznymi, a nie nakazowymi - tj. stosowanie różnego rodzaju bodźców i zachęt i stwarzanie odpowiednich warunków sprzyjających racjonalnemu zatrudnieniu" (VIII.45.Prz.m₁).

4.8. Podsumowanie

Respondenci wierzą przede wszystkim w skuteczność środków administracyjnych. Możliwość minimalizacji fluktuacji kadr przez zapewnienie konkurencyjnych płac dostrzega zdecydowana mniejszość respondentów. Podobne spostrzeżenie sformułowano na podstawie wyników badań IOZDiK. Mniej niż połowa przedstawicieli dyrekcji i załóg badanych przedsiębiorstw uznaje aktualną realizację tej zasady działania. Odsetek respondentów pozytywnie oceniających możliwość stabilizowania załogi przez płacę największy jest w dużych przedsiębiorstwach (ok. 43%), w średnich wynosi ok. 36%, a w małych około 24%⁵⁹.

⁵⁹B. Bińczak, Ekstensywnie - intensywnie, Zarządzanie, 1986, 11, s. 30-31, G. Skarżyński: [Cela i Pauza, s. 32.g.pl](http://pauze.pl)

Poszukiwania środków przeciwdziałania kryzysowi rynku pracy są podejmowane także w innych krajach RWPG. Przykładowo w Bułgarii ostre restrykcje ekonomiczne przewiduje uchwała o stabilizacji kadr, podjęta w grudniu 1986 r. przez radę ministrów (po porozumieniu ze związkami zawodowymi). Przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika musi zapłacić poprzedniemu zakładowi pracy odszkodowanie stanowiące wielokrotność jego miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku, gdy zmiana zatrudnienia dokonuje się w wyniku porozumienia zakładów pracy - odszkodowanie wynosi równowartość rocznego wynagrodzenia pracownika (lub dwuletniego wynagrodzenia w odniesieniu do specjalistów). Natomiast, gdy zmiana zatrudnienia dokonuje się bez zgody poprzedniego miejsca pracy - odszkodowanie wynosi równowartość jego trzyletniego wynagrodzenia.

W styczniu 1986 r. powstała w Polsce nowa sytuacja w dziedzinie sterowania rynkiem pracy. Przestała obowiązywać ustawa z 21 VII 1983 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewyższania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz związane z nią przepisy wykonawcze - m. in. w sprawie obowiązkowego pośrednictwa pracy na niektórych terenach oraz obowiązku zatrudniania określonych kategorii osób ze względów społecznych. Zastosowanie silnych mechanizmów proefektywnościowych - przewidywanych w drugim etapie reformy gospodarczej - może doprowadzić do wystąpienia w skali lokalnej i regionalnej pewnych nadwyżek siły roboczej. Ryzyko bezrobocia nie jest jednakże duże, wobec małych przyrostów nowej siły roboczej oraz niskiego współczynnika zmianowości w przemyśle.

Respondenci wykazują pewną nieporadność w formułowaniu propozycji przewyższania kryzysu. Powtarzają stereotypy, ujawniają przywiązanie do tradycyjnych środków, typowych dla scentralizowanych, nakazowo-rozdzielczych systemów zarządzania. Wyraźniej niż przy analizie przyczyn kryzysu, polaryzują się poglądy terenowego aktywu PZPR. Obok grupy osób przeświadczonych, że główna (a nawet wyłączna) rolę powinny odgrywać ekonomiczne i wychowawcze (propagandowe) środki kształtowania postaw, występuje spora grupa preferująca środki typowo administracyjne (ograniczające samodzielność przedsiębiorstwa i prawa pracownika).

Działanie wolnego rynku pracy tworzy wiele problemów związanych z rosnącą konkurencją między zakładami pracy, niepełną wymianą informacji między urzędami zatrudnienia a zakładami pracy oraz małą aktywnością pracowników niektórych urzędów zatrudnienia, przy popularyzacji wielu deficytowych zawodów i specjalności. Urzędy zatrudnienia mają niekiedy trudności z planowaniem i organizowaniem działalności. Z reguły mają one uciążliwe warunki lokalowe. Brakuje koniecznego wyposażenia technicznego w środki łączności i przetwarzania danych, a niekiedy nawet prostego wyposażenia biurowego. Istotną przeszkodę w sprawnym funkcjonowaniu rynku pracy stanowią braki kadrowe samych urzędów. Zwracało na to uwagę wielu respondentów. Występują trudności pozyskania odpowiednio kwalifikowanej kadry przy relatywnie niskich uposażeniach. Ograniczone są możliwości doskonalenia kwalifikacji pracowników urzędów zatrudnienia ze względu na brak odpowiednich materiałów metodycznych. Należy o tym pamiętać, gdy niekiedy w dyskusjach proponuje się ponowne przyznanie urzędom szerszych niż obecnie uprawnień władczych. W czyich praktycznie rękach będą te uprawnienia? Jak zostaną wykorzystane? Jakie będą tego ekonomiczne i społeczne konsekwencje?

Urzędy zatrudnienia nie dysponują szerszymi materiałami (poza statystyką GUS) obrazującymi funkcjonowanie lokalnych i regionalnych rynków pracy w warunkach reformy gospodarczej. Skutkiem tego, przeważają działania zrutynizowane, oparte na nawykach stosowania instrumentów nakazowych. Zdecydowanie wypowiadając się przeciwko przyznaniu urzędom uprawnień władczych, należy równocześnie postulować, w trybie pilnym, konieczność udzielania im wszechstronnej pomocy w realizacji trudnych zadań w nowych, szybko zmieniających się warunkach. Zmiany te zaskakują urzędników i pogłębiają ich nieporadność. Ich kwalifikacje wymagają systematycznego doskonalenia.

Konieczne jest podniesienie rangi terytorialnego planowania społeczno-gospodarczego. Trzeba dążyć do dostosowywania zakresu i treści planowania do zróżnicowanej wielkości i struktury gospodarczej poszczegól-

nych obszarów (w skali lokalnej i regionalnej). Należy rozwijać poziome współdziałania władz terenowych oraz urzędów zatrudnienia i przedsiębiorstw przy rozwiązywaniu wspólnych problemów społecznych i gospodarczych. Stworzy to przesłanki stopniowego przewycięzania kryzysu rynku pracy.

Rozwiązywanie istniejących i powstających przestrzennych problemów restrukturyzacji gospodarki i zatrudnienia wymaga rozstrzygnięcia wielu wątpliwości instytucjonalnych, proceduralnych i metodycznych. Chodzi zatem o określenie relacji między planowaniem przestrzennym (terenowym, regionalnym) a planowaniem centralnym. W obecnym stanie prawnym, planowanie przestrzenne w skali ogólnokrajowej i makroregionalnej jest zintegrowane organizacyjnie, proceduralnie i metodycznie z planowaniem centralnym. Natomiast planowanie realizowane w skali województw podzielono na planowanie społeczno-gospodarcze i planowanie zagospodarowania przestrzennego. Nie nastąpiło także zharmonizowanie planowania przestrzennego i społeczno-gospodarczego z planowaniem finansowym.

Trzeba poszukiwać takich rozwiązań metodycznych, aby planowanie regionalne tworzyło płaszczyznę integrującą działania planistyczne różnych instytucji terenowych. Powinno ono dostarczać podstawy do tworzenia polityki regionalnej (lokalnej) oraz zagospodarowania przestrzennego. Tworząc nową koncepcję planowania regionalnego (lokalnego) - dostosowaną do polityki gospodarczej, opartą na mechanizmach parametrycznych - trzeba rozwijać proces uspołecznienia planowania. Chodziłoby o stworzenie organizacyjnych, proceduralnych i metodycznych warunków do szerokiego współuczestnictwa społeczności lokalnych i regionalnych w procesie identyfikacji celów i kierunków rozwoju terenu.

Zmiany strukturalne gospodarki z reguły wywołują konieczność międzyregionalnych przemieszczeń zasobów materialnych oraz siły roboczej. Wielkość efektu strukturalnego każdego sektora gospodarki w skali regionalnej (i lokalnej) jest wprost proporcjonalna do różnicy między udziałem danego sektora w gospodarce regionu (gospodarce lokalnej), a jego udziałem

w gospodarce kraju. Jest ona również proporcjonalna do różnicy między krajowym wskaźnikiem wzrostu w tym sektorze a krajowym wskaźnikiem globalnego wzrostu zatrudnienia. W związku z tym, odpływ siły roboczej z obszarów o wyższym, niż krajowy, udziale rolnictwa będzie szczególnie duży. Wynika to ze znacznej różnicy między stopą wzrostu zatrudnienia w rolnictwie (z reguły ujemną), a wysoką stopą wzrostu zatrudnienia w sektorach pozarolniczych.⁶⁰

Kluczową rolę w harmonizowaniu kierunków i mechanizmów przemian strukturalnych gospodarki i zatrudnienia mogłoby odegrać silniejsze niż dotychczas powiązanie NPSC i CPR z instrumentacją ekonomiczno-finansową. Zgłoszone w tej dziedzinie propozycje⁶¹ zostaną poddane weryfikacji w dalszych etapach badań.

⁶⁰ A. Wróbel, Przemiany struktury gospodarki narodowej a procesy rozwoju regionalnego. *Ekonomista*, 1985, 4-5, s. 693.

⁶¹ Zob. A. Karpiński, *Restrukturyzacja gospodarki w Polsce i na świecie*. Warszawa, PWE, 1986, s. 161-162 i in.

5. ZAKOŃCZENIE

Dotychczasowe badania dostarczyły wstępnych informacji na temat występowania kryzysu rynku pracy oraz małej skuteczności środków przeciwdziałania. W dalszych badaniach autor będzie dążył do znacznego pogłębienia analizy przyczyn kryzysu oraz skuteczności stosowanych w praktyce środków sterowania rynkiem pracy. Konieczne jest przy tym eksponowanie szans i zagrożeń rozwoju społeczno-gospodarczego, a zwłaszcza warunków dla realizacji drugiego etapu reformy gospodarczej.

Występuje przestrzenne zróżnicowanie przejawów i konsekwencji kryzysu rynku pracy. Wymaga to więc odpowiedniego dostosowywania środków do jego przewycięzania. Centrum zarządzania gospodarką ma ograniczone możliwości szybkiego i elastycznego reagowania na wynikające stąd trudności. Ma ono również ograniczoną możliwość poznania przyczyn kryzysu. Istniejące, a nawet rosnące w tej dziedzinie trudności skłaniają do sięgania po środki administracyjne, jako rzekomo mające działać stosunkowo szybko i względnie skutecznie. Środki te na ogół nie tylko nie przynoszą poprawy, lecz - jak to wynika z przykładowych sondaży - powodują nawet pewne pogorszenie sytuacji. Dotyczy to prób do-
rażnego ograniczania zewnętrznych i najłatwiejszych do zaobserwowania
przejawów kryzysu. Natomiast jego najistotniejsze przyczyny nie zawsze są przez praktykę zarządzania gospodarką dostrzegane, a tym bardziej nie są eliminowane.

Aby określić rzeczywiste przyczyny kryzysu rynku pracy trzeba było sięgnąć do samej istoty pozornie paradoksalnego zjawiska - alienacji pracy w ustroju socjalistycznym. Przewycięzenie tego zjawiska byłoby też przewycięzeniem kryzysu rynku pracy. Konieczne jest więc badanie całego systemu zarządzania gospodarką, a nawet państwem i ich wpływu na stan rynku pracy. Kryzys tego rynku ogniskuje bowiem liczne dysfunkcje systemu zarządzania. Decyzje centrum mają podstawowy wpływ na sferę konstrukcyjną systemu zarządzania. Natomiast w sferze funkcjonalnej - obok wpływu centrum - istotną rolę odgrywa też praktyka stosowania przyjętych rozwiązań w konkretnych układach lokalnych i regionalnych. Poznanie tej praktyki jest istotne dla skuteczności całego mechanizmu zarządzania, a w tym dla funkcjonowania rynku pracy.

Wyniki sondażu potwierdzają, że pozornie paradoksalne zjawisko alienacji pracy w ustroju socjalistycznym ma swe źródło w zachwianym poczuciu kontroli nad sytuacją społeczeństwa polskiego drugiej połowy lat osiemdziesiątych. Tak daleko idące uogólnienie brzmi wręcz ryzykownie. Wyniki sondażu wykazują jednak zbieżność z wynikami przeprowadzonych przez autora w latach siedemdziesiątych badań (mimo formalnie deklarowanej dużej roli samorządności w zakładzie pracy i w miejscu zamieszkania). Stymulowanie zaangażowania społeczno-zawodowego w praktyce najczęściej kojarzy się z manipulowaniem ludźmi, z przekształcaniem ich postaw zgodnie z wolą centrum⁶². Znamienna jest trwałość traktowania przez społeczeństwo systemu zarządzania gospodarką i kolejno podejmowanych prób jego reformowania jako czynników zobiektywizowanych, niezależnych od zakładu pracy i środowiska lokalnego. Odczucia społeczne świadczą o słabości (lub nawet wręcz braku) poczucia kontroli nad sy-

⁶² T. Grzeszczyk, Kształtowanie postaw pracowników handlu. Biblioteka Instytutu Handlu Wewnętrznego i Usług nr 185. Warszawa, 1979, s. 56 i in.

tuacją. Wielu respondentów w 1986 r. powtarza⁶³ oceny sformułowane w toku badań opinii dyrektorów i pracowników z lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych⁶⁴.

Przez poczucie kontroli nad sytuacją trzeba rozumieć przeświadczenie człowieka o możliwości kształtowania swojej pozycji społeczno-zawodowej oraz warunków pracy i życia. Poczucie to jest odwrotnie proporcjonalne do dystansu między ośrodkiem sterującym a ogniwami wykonawczymi. Rośnie natomiast, gdy człowiek (i grupa społeczna do której należy) odczuwa, że występuje sprzężenie zwrotne między jego zachowaniem a efektem (osiągniętym celem) oraz między uzyskanym efektem, a indywidualną i zbiorową pomyślnością⁶⁵.

Najbardziej krytycznie oceniali rzeczywistość przedstawiciele przedsiębiorstw. Mniej krytyczni byli respondenci z terenowego aparatu ZSMP, a najmniej z terenowego aparatu PZPR. W ramach tej ostatniej grupy bardziej krytyczni okazali się respondenci z niższych szczebli zarządzania. Przy formułowaniu postulatów przedstawiciele przedsiębiorstw przywiązywali większą wagę do środków ekonomicznych, pozostali - dostarczając rolę tych środków - bardziej postulowali środki organizacyjne i administracyjne.

Większość respondentów przychyliła się do stosowania środków administracyjnych. Wywołują oni wrażenie autentycznie przejętych występującym kryzysem rynku pracy i nieskutecznością środków stosowanych przy jego przezwyciężaniu. Jest to dla autora efekt poznawczy, podobnie jak

⁶³ Spostrzeżenie o nieidentyfikowaniu się przedsiębiorstw z systemem zarządzania wykazały też badania Instytutu Gospodarki Narodowej. Zob. W. Karpińska-Mizielnińska: Reforma w oczach kadry. Życie Gospodarcze, 1986, 36 (1819), s. 7.

⁶⁴ T. Grzeszczyk, Sterowanie dyscypliną pracy w procesie racjonalizacji zatrudnienia w handlu wewnętrznym i usługach. Biblioteka Instytutu Handlu Wewnętrznego i Usług nr 162, Warszawa, 1978, s. 59.

⁶⁵ T. Grzeszczyk, Kształtowanie postaw pracowników handlu ..., s. 52 i cytowana tam literatura z zakresu psychologii pracy, op. cit. przyp. 62.

pewne poszerzenie wiedzy o zjawisku braku poczucia kontroli nad sytuacją. Mówiąc językiem człowieka z ulicy, kim są więc "oni" czyli ci, którzy na coś pozwalają - a czegoś zabraniają?

Być może dalsze badania przyczynią się, przynajmniej częściowo, do oświetlenia tej kwestii. Sprawa nie jest bowiem bynajmniej jednoznaczna. U niektórych osób wręcz rzuca się w oczy, paraliżujący myślenie i działanie, strach przed utratą zajmowanego stanowiska.

Marnowanie kwalifikacji, inicjatywy i woli pracy nie byłoby możliwe przy sprawnym systemie zarządzania gospodarką i racjonalnej polityce kadrowej. Błędy tej polityki sprzyjają występowaniu zjawisk społecznie niepożądanych. Politykę kadrową tworzą i realizują jednakże konkretni ludzie. To oni deformują społeczne stosunki pracy przez swe lenistwo, bierność, tchórzliwość, złą wolę, chęć zysku, czy dążenie do prymitywnie rozumianej kariery. Trzeba mieć wolę i odwagę identyfikowania takich postaw.

Tabela 11. Wybrane czynniki kształtujące proces restrukturalizacji

Lp.	Woje- wództwo	Dominujący charakter działalności gospodarczej					Charakter ryнку pracy*		Produkcja czysta ogółem na 1 mieszkańca				
		przemysłowy	przemysłowo-usługowy	usługowo-przemysłowy	rolno-przemysłowy	rolny	regulowany	wolny	powyżej średniej kra- jowej 30% i więcej do 30%	poniżej średniej kra- jowej nie mniej niż 10%	nie mniej niż 30%	mniej niż 30%	
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. białkopod- laskie						x		x					x
2. białostockie						x		x			x		
3. bielskie		x						x	x				
4. bydgoskie					x			x				x	
5. chełmskie						x		x					x
6. ciechanow- skie			x					x			x	x	
7. często- chowskie		x						x				x	
8. elbląskie				x					x			x	
9. gdańskie				x				x		x			
10. gorzowskie			x					x				x	
11. jelenio- górskie			x					x			x		
12. kaliskie					x				x			x	
13. katowickie		x						x	x				
14. kieleckie						x			x				
15. konińskie					x				x			x	

zatrudnienia w aspekcie regionalnym

Występowanie deficytu siły roboczej			Występowanie nadwyżek siły roboczej		występowanie dojazdów do pracy w skali masowej	Poziom średniej płacy w gospodarce społecznej					
						1977 r.		1985 r.		przyrost % w latach 1977-1985	
z wykształceniem: wyższym	średnim	zasadniczym zawodowym	z wykształceniem: wyższym	średnim		powyżej średniej krajowej	poniżej średniej krajowej	powyżej średniej krajowej	poniżej średniej krajowej	powyżej średniego krajowego	poniżej średniego krajowego
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
x				x			x		x		x
			x	x			x		x		x
x	x				x		x		x		x
x		x		x			x		x	x	
x		x					x		x	x	
x	x						x		x		x
x	x	x					x		x		x
x	x	x	x			x			x		x
x	x						x		x		x
x		x		x		x		x		x	
x	x	x					x		x		x
x	x	x					x		x		x
x	x	x					x		x		x
x	x	x					x		x		x

ed. tabeli

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
16. koszalińskie			x				x				x	
17. krakowskie	x					x			x			
18. krośnieńskie				x		x					x	
19. legnickie		x					x		x			
20. leszczyńskie		x					x					x
21. lubelskie					x	x					x	
22. łomżyńskie					x		x					x
23. łódzkie		x				x		x				
24. nowosądeckie				x			x					x
25. olsztyńskie					x	x					x	
26. opolskie		x					x			x		
27. ostrołęckie					x	x						x
28. pilskie				x			x					x
29. piotrkowskie		x				x					x	
30. płockie		x					x	x				
31. poznańskie				x		x			x			
32. przemyskie				x			x					x
33. radomskie		x					x				x	
34. rzeszowskie				x			x			x		
35. siedleckie					x		x					x
36. sieradzkie		x				x					x	
37. skierniewickie		x					x					x
38. śląskie												
39. suwalskie					x		x					x
40. szczecińskie			x			x			x			
41. tarnobrzeskie				x			x				x	
42. tarnowskie				x		x					x	
43. toruńskie				x			x				x	
44. wałbrzyskie		x				x						

cd. tabeli

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
45. warszawskie			x				x		x				
46. wrocławskie					x			x					x
47. wrocławskie			x				x			x			
48. zamojskie						x		x					x
49. zielono- górskie			x					x		x			

Występowanie określonego czynnika oznaczono "x".

*Stan na 31 12 1985 r.

Zródło: badania własne.

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
			x	x	x	x			x		x
x	x						x		x	x	
			x	x			x		x		x
x		x					x		x	x	
x	x						x		x		x

WDE. Lam. 408/87. Nakład 223 egz.

<http://rcin.org.pl>

WYKAZ ZESZYTÓW BIULETYNU INFORMACYJNEGO

40. Wróbel A. Ewolucja struktury gałęziowej gospodarki Polski a rozwój regionalny. 1983.
41. Kuciński K. Koncentracja ludności w procesie formowania się regionów miejskich w Polsce. 1983.
42. Muzioł A. Typologia miast Polski na podstawie zróżnicowania warunków życia ludności. 1983.
43. Studia nad funkcjonalnym makroregionem warszawskim (I). 1983.
44. Zróżnicowanie organizacji przestrzennej rolnictwa w województwie suwalskim. 1983.
45. Nowe problemy gospodarki przestrzennej. 1983.
46. Mykał A. Gospodarka przestrzenna Polski w aspekcie wartości nakładów inwestycyjnych (część I — materiały źródłowe). 1984.
47. Wieloregionalna analiza demograficzna. Modelowe rozkłady migracji (metodologia i oprogramowanie). 1984.
48. Studia nad funkcjonalnym makroregionem Warszawy (II). 1985.
49. Cała Cz. Koncepcja gospodarki bezodpadowej w polityce ochrony środowiska naturalnego. 1985.
50. Mirowski W. Zróżnicowanie społeczno-gospodarcze a procesy wyludniania się województw siedleckiego i białskopodlaskiego. 1985.
51. Przestrzenne uwarunkowania obrotu towarowego. 1985.
52. Ochrona zabytków a gospodarka przestrzenna Polski. 1986.
53. Studia nad funkcjonalnym makroregionem Warszawy (III). 1986.
54. Andrzejewski A., Majchrzak M., Matuszewski J. Wpływ budownictwa na zasoby mieszkaniowe miast i wsi w latach 1945—1984. 1986.
55. Sprawozdania z badań Problemu MR I. 28 w latach 1981—1985. 1987.
56. Bibliografia opracowań wykonanych w latach 1981—1985. 1987.