ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA OECONOMICA 100, 1990

*Zbigniew Kaźmierczak**

PROBLEMY ROZWOJU ZASOBÓW PRACY I ZATRUDNIENIA W WIELKIEJ BRYTANII W LATACH 1971-1985

Większość wysoko uprzemysłowionych państw kapitalistycznych napotyka trudności chcąc sprostać wyzwaniom rzucanym przez komplikujące się warunki zagospodarowania zasobów siły roboczej. Trudności owe ujawniają się w rosnącym, masowym bezrobociu, kładącym cień na gospodarkę kapitalistyczną. W 1974 r. w państwach należących do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej było zaledwie 3 mln bezrobotnych, podczas gdy obecnie jest ich ok. 13 mln.

W niniejszym artykule podejmujemy problematykę rozwoju demograficznego i zatrudnienia zasobów pracy w wysoko rozwiniętych państwach kapitalistycznych. Zagadnienia te łączą się ściśle z kształtowaniem się bezrobocia. Bezrobocie w gospodarce kapitalistycznej jest skutkiem braku synchronizacji procesów zatrudnienia z rozwojem zasobów pracy. Rozwój ten wynika z procesów demograficznych modelowanych przez stopę urodzeń, zgonów, odpływ i napływ ludności do kraju oraz jej aktywność zawodową. Procesy zatrudnienia zasobów pracy pozostają w ścisłym związku z wahaniami koniunkturalnymi, sezonowymi np. (usługi turystyczne), przemianami strukturalnymi gospodarki skalą działania w danym kraju koncernów międzynarodowych, sprawnością funkcjonowania rynku pracy, siłą związków zawodowych oraz postawami pracodawców. Asynchronizacja jest następstwem

* Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

mało skutecznego sterowania rozwojem zasobów pracy (ze względu na naturę procesów demograficznych czy naturę ludzką) i procesami zatrudniania zasobów pracy (ze względu na charakter gospodarki kapitalistycznej).

Bezrobocie w wysoko rozwiniętych państwach kapitalistycznych jest zjawiskiem zbyt złożonym, aby jego analiza, nawet z konieczności zawężona, mogła pomieścić się w tym opracowaniu (do spraw bezrobocia zamierzam powrócić w przyszłości).

Przedmiotem analizy będą zatem zjawiska i procesy kształtujące rozwój i wykorzystanie zasobów siły roboczej ukazane na przykładzie Wielkiej Brytanii[1]. Należy ona do państw o największej skali asynchronizacji rozwoju zasobów pracy i zatrudnienia. W latach pięćdziesiątych i wczesnych sześćdziesiątych bezrobocie oscylowało tam umiarkowanie w granicach 1-2% zasobów siły roboczej. Od połowy lat sześćdziesiątych poczęło stopniowo wzrastać: w 1970 r. do 3%, w 1976 r. do 6%, a w roku 1986 aż do 13,6%[2]. Stopa bezrobocia w Wielkiej Brytanii znacznie przewyższa średni wskaźnik bezrobocia w państwach zrzeszonych w Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), który w 1985 r. kształtował się na poziomie 8,2%[3]. Jakkolwiek wszelkie szacunki wpływu koniunktury na wielkość zatrudnienia są na ogół nieprecyzyjne, to jednak prognozy dotyczące wzrostu zatrudnienia w Wielkiej Brytanii w okresie najbliższej spodziewanej poprawy koniunktury są pesymistyczne. Przewiduje się, że w okresie szczytu koniunktury bezrobocie nie spadnie poniżej 2-2,5 mln osób (8-10% zasobów siły roboczej)[4].

Badania prowadzimy na podstawie danych statystycznych OECD

---

[1] Problematyka zasobów pracy Wielkiej Brytanii w latach 1961-1981 była tematem inspirujących rozważań H. Mortimer-Szymczak zawartych w artykule: Przemiany strukturalne w zasobach pracy Wielkiej Brytanii (lata 1961-1981), "Studia Prawno-Ekonomiczne" 1981, t. XXVI. Niniejszy artykuł stanowi próbę kontynuacji niektórych wątków przedstawionych w wymienionej publikacji.

[2] Dane z I półrocza 1986 r., Employment Gazette, Department of Employment, July 1986, tab. 2.2, s. 20.

[3] Podano za J. Tomlison, Monetarism. Is there an Alternative? Non-Monetarist Strategies for the Economy, Basil Blackwell, Oxford 1986, s. 12.

[4] P. Minford, Unemployment. Cause and Cure, Basil Blackwell, Oxford 1985, s. 1.

Department of Economics and Statistics, np. "Labour Force Statistics 1962-1982", publikacji brytyjskiego Central Statistical Office, tj. "Social Trends" oraz Department of Employment - "Employment Gazette" a także wydawnictwa International Labour Office.

Analiza w zasadzie obejmuje lata 1971-1985, 1986, lecz nierzadko, zwłaszcza rozważając kwestie rozwoju demograficznego, poszerzamy jej horyzont, sięgając w przeszłość do lat sześćdziesiątych i w przyszłość do roku 1991.

Stan wiedzy o współczesnych problemach rynku pracy i polityki zatrudnienia w państwach kapitalistycznych jest zbyt słaby, niewspółmierny do ich rangi gospodarczej i społecznej. Podejmując tę problematykę wyrażamy przekonanie, iż jej prezentacja winna służyć nie tylko celom poznawczym.

ROZWÓJ ZASOBÓW PRACY

Wielka Brytania należy do państw o niskim przyroście liczby ludności. W okresie od 1962 do 1982 r. ludność wzrosła do 56,3 mln osób, tj. o 2,9 mln (5,44%). Jest to również ludność stabilna pod względem struktury, co wykazują wskaźniki zamieszczone w tab. 1.

W uzupełnieniu danych warto dodać, że wskaźnik feminizacji kształtuje się niezmiennie na poziomie 105. Wypada również zaznaczyć, iż szczegółowa analiza demograficzna, np. z uwzględnieniem różnic rasowych i regionalnych wykazałaby zróżnicowania, które nie są widoczne w badaniach liczb globalnych. W związku z obranym celem artykułu uwagę należy zwrócić na tę część ludności brytyjskiej, która zgodnie z obowiązującą metodologią odpowiada kryteriom wieku zdolności do pracy. Do ludności w wieku zdolności do pracy zalicza się: mężczyzn i kobiety powyżej 16 roku życia a przed ukończonym 59 rokiem przez kobiety i 64 przez mężczyzn[5]. W zbiorowości tej wyróżnia się

[5] Granice wieku zdolności do pracy były w Wielkiej Brytanii zmieniane dwukrotnie: w 1947 r. podwyższono dolną granicę z 14 na 15 lat, a w 1973 r. z 15 na 16 lat, wydłużając okres przymusowej nauki szkolnej. Por. Employment. The Challenge for the Nation, Department of Employment, March 1985, s. 6.

Tabela 1

Struktura ludności Wielkiej Brytanii według płci i wieku w latach 1962-1982

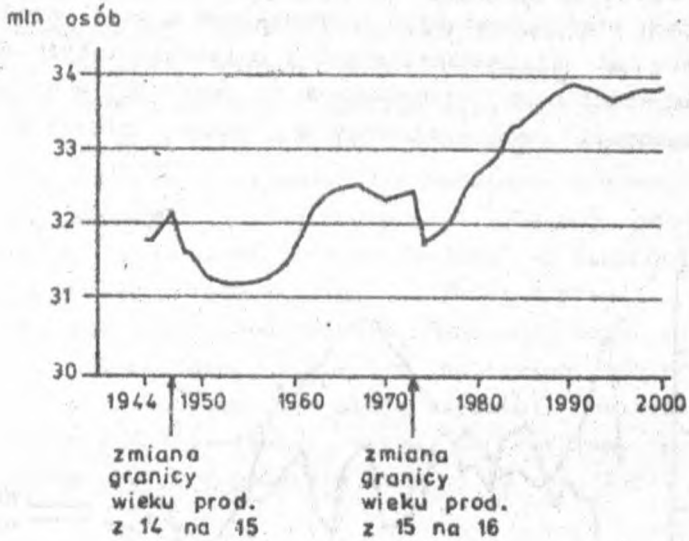
Wyszczególnienie	1962	1982	1982:1962	Średnie roczne tempo wzrostu 1962-1982
Ludność ogółem	100,0	100,0	105,4	1,26
w tym:				
poniżej 15 lat	23,1	20,2	92,0	1,25
15-64	65,2	64,8	104,8	1,26
64 i więcej	11,7	15,0	135,1	1,27
Mężczyźni ogółem	48,5	48,6	105,6	1,26
w tym:				
poniżej 15 lat	11,8	10,3	92,2	1,25
15-64	32,2	32,4	105,9	1,26
64 i więcej	4,5	5,9	139,1	1,27
Kobiety ogółem	51,5	51,4	105,2	1,26
w tym:				
poniżej 15 lat	11,3	9,8	91,9	1,25
15-64	32,9	32,4	103,7	1,26
64 i więcej	7,3	9,1	132,7	1,27

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Labour Force Statistics 1962-1982, OECD Department of Economics and Statistics, Paris 1982, s. 440.

dwie kategorie ludności: zawodowo aktywną (economically active population), czyli zasoby pracy (labour force) oraz ludność zawodowo nieaktywną (economically inactive population)[6]. Zanim

[6] Ludność w wieku zdolności do pracy dzieli się na: ludność zawodowo aktywną (economically active population) i zawodowo nieaktywną (economically inactive population). Pierwszą z wymienionych kategorii formują: zatrudnieni (tj. pracownicy cywilni wykonujący pracę wynagradzaną płacą przez pracodawców, z wyjątkiem wykonujących prace związane z utrzymaniem domu i prywatnej służby domowej), żołnierze królewskich sił zbrojnych (niezależnie od miejsca stacjonowania), samozatrudniający się, tj. ci,

przejdziemy do analizy zasobów pracy zwróćmy uwagę na tendencje rozwoju ludności w wieku zdolności do pracy (rys. 1).



Rys. 1. Trend rozwoju ludności w wieku produkcyjnym w latach 1944-2000

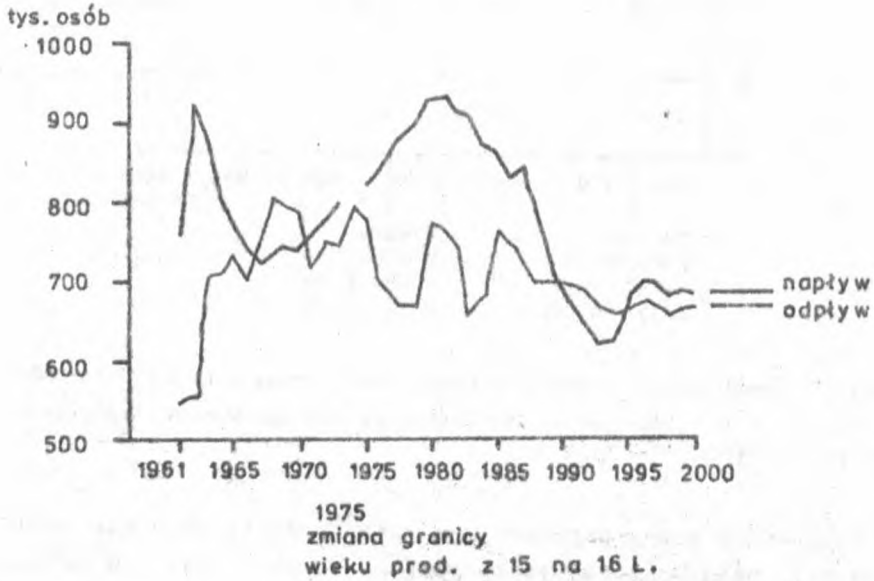
Ź r ó d ł o: Employment. The Challenge for the Nation, Department of Employment, March 1985, s. 6.

Ludność w wieku produkcyjnym przekroczyła 33,5 mln osób w 1985 r., osiągając najwyższy poziom od roku 1975. W 1976 r. było dokładnie tyle samo osób w omawianej grupie co w 1944 r., tj. 31,9 mln, aczkolwiek w okresie pomiędzy wymienionymi datami występowały nawet znaczne wahania. W końcu lat siedemdziesiątych i na początku osiemdziesiątych zarysowała się wyraźniejsza tendencja wzrostu. W latach: 1978, 1979, 1983 i 1984

---

którzy pracują na własny rachunek, niezależnie od tego, czy zatrudniają innych oraz bezrobotni, tzn. wszyscy, którzy nie mają żadnej płatnej pracy i są zarejestrowani, niezależnie od tego czy ubiegają się o zasiłek. Studenci studiów stacjonarnych zaliczani są do ludności ekonomicznie aktywnej jeśli pracują lub aktywnie poszukują pracy, a przy tym nie koliduje to z koniecznością terminowego ukończenia studiów. Ludność zawodowo nieaktywną tworzą pozostali studenci studiów stacjonarnych oraz ci, którzy nie poszukują pracy, tj. wykonujący prace domowe, przedwcześnie emerytowani lub trwale niezdolni do pracy. Por. Social Trends 16. 1986 Edition, Central Statistical Office, Londyn 1986, s. 61.

zarejestrowano przyrosty ludności w wieku zdolności do pracy po 200 tys. Było to wynikiem połączonego działania dwóch czynników: wyżu demograficznego spowodowanego wysoką stopą urodzeń w latach sześćdziesiątych wchodzącego w wiek produkcyjny na przełomie lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych oraz spadkiem liczebności osób odchodzących na emerytury w następstwie małej liczebności osób urodzonych w latach 1914-1918 (por. rys. 2).



Rys. 2. Ludność w wieku produkcyjnym: Napływ i odpływ w latach 1961-2000
Napływ - ludność w wieku 16 (15) lat kończąca obowiązkową naukę szkolną.
Odpływ - ludność osiągająca wiek emerytalny, zgony, emigracje

Ź r ó d ł o: Jak rys. 1, s. 25.

Liczebność ludności wchodzącej w wiek produkcyjny (kończącej obowiązkową naukę szkolną) będzie ulegała stopniowemu zmniejszaniu w ciągu najbliższych lat, jednocześnie liczba odejść na emeryturę i innych odejść będzie się zwiększała. W efekcie nastąpi przyrost liczby odejść ludności w wieku produkcyjnym o ok. 500 tys., co winno powiększyć stan do 33,9 mln takich osób w 1989 r. Od tego momentu aż do

roku 2000 liczebność tej zbiorowości nie będzie ulegała zmianom[7].

Ludność w wieku produkcyjnym zawodowo aktywna w połączeniu z pracującymi, którzy przekroczyli górną granicę wieku zdolności do pracy, tworzą całkowite zasoby siły roboczej, z których wydziela się tzw. "cywilną siłę roboczą" (civilian labour force) oraz siły zbrojne. W dalszych rozważaniach pomijamy siły zbrojne i zajmować się będziemy pozostałą częścią zasobów, nazywając ją "zasoby pracy". Zasoby pracy stanowią nieco mniej niż połowę ludności ogółem, co uznać można za trwałą cechę sytuacji ludnościowej Wielkiej Brytanii[8]. Trwałym elementem jest także dość niskie, monotonne tempo wzrostu średnio ok. 2,5% rocznie, ale w tym, np. zasoby kobiecej siły roboczej i bezrobotnych wzrastają szybciej (odpowiednio 2,55 i 2,99% w latach 1980-1985). W tab. 2 ukazujemy kształtowanie się zasobów pracy w podziale na płeć do roku 1991.

T a b e l a 2

Cywilne zasoby pracy w Wielkiej Brytanii
w latach 1971-1991
(w milionach osób)

Rok	Mężczyźni	Kobiety	Razem
1971	15,6	9,3	24,9
1976	16,6	10,1	25,7
1979	15,6	10,4	26,0
1981	15,6	10,6	26,2
1983	15,3	10,6	25,9
1984	15,5	10,9	26,4
Prognoza			
1986	15,6	11,2	26,8
1991	15,8	11,5	27,2

Ź r ó d ł o: Social Trends 16. 1986 Edition, Central Statistical Office, London 1986, s. 62.

[7] Employment. The Challenge for the Nation..., s. 25-26.

[8] W 1962 r. zasoby pracy stanowiły 46,9% ludności ogółem, w 1965 r.

Dane sprawozdawcze (1971-1984) oraz prognoza dokumentują powiększanie się zasobów o 1,5 mln w przeszłości i o 0,4 mln w 1991 r. Przytoczone liczby ukazują doniosłą, długotrwałą tendencję, polegającą na wzroście udziału kobiet w zasobach pracy (z 37 w 1971 r. do 41 w 1984 i 42% w roku 1991). Kwestię tę rozwiniemy nieco później.

Uczestnictwo ludności brytyjskiej w wieku produkcyjnym w zasobach pracy wiąże się wyraźnie z głównymi cechami demograficznymi, takimi jak: płeć i wiek oraz pochodzenie etniczne. W analizie statystycznej tych zagadnień stosowany jest współczynnik aktywności zawodowej (economic activity rate), zamiennie nazywany współczynnikiem partycypacji (participation rate)[9]. Wyraża on procentowy udział ludności w wieku produkcyjnym, ekonomicznie aktywnej, w całości ludności w tym wieku.

Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn wydatnie zmniejszył się pomiędzy 1971 a 1984 r. (tab. 3). Obniżenie to objęło wszystkie grupy wieku poza jedną - 16-19 lat. Szczególnie duże zmniejszenie aktywności (z 19 do 8%) wystąpiło w grupie 65 letnich i starszych mężczyzn. Znaczny spadek aktywności widoczny jest również w grupie mężczyzn o 5 lat młodszych - co wynika z wcześniejszego przechodzenia na emerytury. Liczebność mężczyzn zawodowo aktywnych nie uległa pomimo to zmniejszeniu (por. tab. 2) ze względu na przewagę napływu młodszych roczników.

Rosnące uczestnictwo kobiet w zasobach siły roboczej w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych stanowi kontynuację procesu aktywizacji zawodowej zamężnych kobiet w Wielkiej Brytanii. W 1921 r. mniej niż 1 na 10 zamężnych kobiet brytyjskich pracowała lub aktywnie poszukiwała pracy. Obecnie czyni to co druga. Pomiędzy 1911 a 1983 r. liczba kobiet pracujących bez mała podwoiła się, podczas gdy w przypadku mężczyzn wzrosła mniej niż o 20%[10].

- 46,9, w 1970 - 45,6, w 1975 - 46,2, w 1980 - 47,7, a w 1982 r. 47,1%. Por. również M o r t i m e r-S z y m c z a k, Przemiany strukturalne w zasobach pracy Wielkiej Brytanii..., s. 135-137.

[9] Por. L. C. H u n t e r, C. M u l v e y, Economics of Wages and Labour, The Macmillan Press Ltd., 1981, s. 99.

[10] Por. G. R o u t h, Unempoloyment. Economic Perspectives, The Macmillan Press Ltd., 1986, s. 37.

Tabela 3

Współczynniki aktywności zawodowej według płci i wieku w latach 1971-1991

Wyszczególnienie	Wiek						
	16-19	20-24	25-44	45-54/59[a]	60-64[b]	60/65+[c]	razem 16 i więcej
Mężczyźni							
1971	69,4	87,7	95,4	94,8	82,9	19,2	80,5
1976	70,5	85,9	95,7	94,9	80,4	14,5	78,9
1979	73,0	86,7	95,7	93,8	73,0	10,3	77,5
1981	72,4	85,1	95,7	93,0	69,3	10,3	76,5
1983	69,6	84,1	94,5	90,1	59,2	8,1	74,2
1984	72,9	84,6	94,4	89,1	56,7	8,2	74,2
Prognoza							
1986	72,8	85,3	94,6	89,5	59,2	7,0	74,3
1991	71,6	84,9	94,9	90,4	59,2	5,2	74,4
Kobiety							
1971	65,0	60,2	52,4	62,0	50,9	12,4	43,9
1976	68,2	64,8	60,0	66,5	54,3	10,3	46,8
1981	72,0	67,7	61,7	67,0	53,8	7,4	47,4
1983	70,4	68,8	61,7	68,0	53,4	8,3	47,6
1984	66,7	68,2	62,2	68,0	50,5	7,5	47,0
Prognoza							
1986	69,9	70,3	66,3	70,0	51,9	7,3	49,1
1991	68,7	70,4	67,9	71,7	53,6	7,0	50,0

[a] 45-54 kobiety, 45-59 mężczyźni;

[b] 55-59 kobiety, 60-64 mężczyźni;

[c] 60 i więcej kobiety, 65 i więcej mężczyźni.

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 2, s. 62.

Model aktywności zawodowej kobiet brytyjskich posiada pewne unikalne cechy. Obserwuje się silny wzrost aktywności w wieku 30-34 oraz 45-49 lat (podobnie jest w Japonii, lecz nie

Struktura ludności w wieku produkcyjnym w roku

Wyszczególnienie	Mężczyźni			
	pochodzenie etniczne			
	biali	Zachodnie Indie, Gujana	Indie Pakistan Bangladesz	inni
Ludność w wieku produkcyjnym razem (w tys.)	16 281	178	409	212
(w %)	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:				
Zawodowo aktywni	88,2	84,7	82,6	69,2
w tym:				
Zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin	65,3	50,7	47,9	44,1
Zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin	1,9	1,4	1,5	2,1
Samozatrudniający się	10,8	6,2	16,2	10,2
Zawodowo nieaktywni	11,8	15,3	17,4	30,8
w tym:				
Trwale niezdolni do pracy	3,8	2,3	3,7	1,8
Zajmujący się domem	0,3	0,6	0,1	0,4
Studenci stacjonarni	3,5	5,8	9,7	23,5
Emerytowani	1,7	0,1	0,9	0,5
Inni	2,5	6,5	3,0	4,7

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 2, s. 64.

zauważa się tego w żadnym wysoko uprzemysłowionym, europejskim państwie kapitalistycznym ani w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej). Prawie wszystkie kobiety pracują w pełnym wymiarze godzin do chwili urodzenia pierwszego dziecka. Nowymi cechami są: szybszy obecnie powrót do pracy po urodzeniu dziecka

Tabela 4

według płci i pochodzenia etnicznego
1984

Razem mężczyźni	Kobiety				Razem kobiety
	pochodzenie etniczne				
	białe	Zachodnie Indie, Gujana	Indie Pakistan Bangladesz	inne	
17 327	14 763	198	349	175	15 716
100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
87,7	66,0	70,6	45,5	57,7	65,4
64,4	31,3	44,7	22,9	28,9	31,3
1,9	23,9	13,0	8,3	13,5	23,3
10,9	3,7	1,1	4,7	3,6	3,6
12,3	34,0	29,4	54,5	42,3	34,6
3,8	2,7	3,0	1,7	1,4	2,7
0,3	21,7	13,7	41,1	23,8	22,1
3,9	3,4	8,2	6,8	11,2	3,7
1,6	0,6	0,2	0,4	0,2	0,5
2,6	5,6	4,3	4,5	5,7	5,6

oraz rosnący odsetek powracających do pracy pomiędzy urodzeniem pierwszego i drugiego dziecka. Na ogół kobiety zachowują status zawodowy, jaki osiągnęły przed przerwaniem pracy, jest to wręcz regułą w takich zawodach, jak: nauczycielka, pielęgniarka, specjalistka księgowa, sędzina, adwokat itp. Więk-

szość powracających po pierwszej przerwie podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin pracy[11].

Przynależność etniczna, obok płci i wieku, wywiera swoisty wpływ na kształtowanie się aktywności zawodowej. Biali mężczyźni wykazują najwyższą aktywność zawodową, zaś najniższą wśród mężczyzn - grupa składająca się z Afrykanów, Arabów, Chińczyków. Różnica między skrajnymi grupami wynosi 19 punktów procentowych. Również wśród zatrudnionych w pełnym wymiarze największy udział mają biali mężczyźni, a najmniejszy ta sama grupa, o której mowa wyżej (różnica 21,2 punkta). Największy udział wśród samozatrudniających się mieli mężczyźni pochodzący z Indii, Pakistanu i Bangladeszu, a najniższy pochodzący z regionu Indii Zachodnich i Gujany Brytyjskiej (różnica 10 punktów) (por. tab. 4).

Wskaźniki aktywności zawodowej w populacji kobiet wykazywały znaczne zróżnicowania pomiędzy grupami etnicznymi, znacznie większe niż to miało miejsce w zbiorowości mężczyzn. Więcej niż połowa kobiet pochodzenia hinduskiego, pakistańskiego i bengalskiego pozostawała ekonomicznie nieaktywna, najczęściej zajmując się domem. Różnica pod tym względem pomiędzy kobietami białymi pochodzącymi z regionu Indii Zachodnich (ok. 30% nieaktywnych), a grupą wymienioną poprzednio jest szczególnie wyraźna. Ogólnie biorąc, dostrzec można, iż ludność pochodząca z Indii Zachodnich ma stosunkowo wysoki udział (24% mężczyzn i 12% kobiet) w grupie ludności zaliczanej do kategorii "bez zatrudnienia" (out of employment). Zwraca również uwagę to, że samozatrudnienie jest najbardziej rozpowszechnione wśród Hindusów, Pakistańczyków, Bengalów, jak i to, że najwyższy odsetek studentów stacjonarnych wywodzi się z grupy Afrykanów, Arabów i Chińczyków.

Zróżnicowania aktywności zawodowej pomiędzy grupami etnicznymi są z pewnością wyrazem odmienności kultur, tradycji itp., ale równocześnie ukazują gorszą sytuację społeczno-ekonomiczną ludności napływowej. Ma ona mniejsze szanse niż rdzenni brytyjczycy (a zwłaszcza Anglicy) znalezienia stałego zajęcia i akceptacji w środowisku pracy. Praktyki dyskryminacyj-

[11] Por. Social Trends 16..., s. 64.

ne, chociaż nielegalne, należą do codzienności i w pierwszym rzędzie dotykają ludność innych ras. Ich skutkiem jest wysokie bezrobocie w omawianej społeczności i częstsze wybieranie bezczynności w przeświadczeniu o mniejszych szansach znalezienia pracy.

Rozwój zasobów pracy Wielkiej Brytanii, przebiegający w wolnym i dość wyrównanym tempie, przy ustabilizowanej aktywności zawodowej mężczyzn (aczkolwiek rosnącej u kobiet), stwarza korzystne warunki ich zagospodarowania. Przeprowadzona analiza wskazuje, że podaż pracy ma stosunkowo niewielki wpływ na wzrost bezrobocia w tym kraju.

ZATRUDNIENIE ZASOBÓW PRACY

Przechodząc do zagadnień zatrudnienia zasobów pracy w gospodarce brytyjskiej zwróćmy na wstępie uwagę na niektóre cechy mechanizmu zatrudnienia w kapitalizmie. Mechanizm ten tworzy układ współzależności w zbiorze składającym się z celu, zasobów oraz warunków działania. Celem działania jest wytworzenie odpowiedniej produkcji lub usług, których sprzedaż przyniesie maksymalny zysk. Centralną rolę odgrywają zasoby: ludności w wieku produkcyjnym, ludności zawodowo aktywnej i nieaktywnej. Warunki działania tworzone są przez obowiązujące normy: techniczne (w tym przypadku - norma wydajności pracy i pracochłonności), sterujące (stawka płacy, ceny krajowe, ceny zagraniczne, stopa zysku, stopa procentowa) oraz prawne, w tym normy ochrony ludzi (dzienna liczba godzin pracy, płatny urlop, zasiłek chorobowy itp.), a także instytucjonalne (prawo zrzeszania się w związkach zawodowych, procedury negocjacji kolektywnych, prawo do strajku itp.). Większość elementów i spinających je współzależności została rozpoznana i opisana, a powstałe uogólnienia wsparte na różnych doktrynach tworzą teorie, np.: klasyczną, neoklasyczną, keynesowską, neokeynesowskie itd.[12] Analiza teorii zatrudnienia wykracza poza zakres

[12] Na ten temat pisze m. in. J. P i e t r u c h a, Podstawowe problemy teorii zatrudnienia, Warszawa 1979, s. 40-78 lub J. P. M c N u l t y, The Origins and Development of Labour Economics, The MIT Press 1980.

niniejszego artykułu, a zatem tytułem wprowadzenia opiszemy najważniejsze, aktualne tendencje rozwoju zatrudnienia w kapitalizmie, wskazując elementy mechanizmu, które je wywołały.

W latach od zakończenia II wojny światowej do połowy lat siedemdziesiątych większość uprzemysłowionych państw kapitalistycznych realizowała politykę pełnego zatrudnienia. Polityka ta znajdowała szeroką akceptację społeczeństw, kręgów gospodarczych i politycznych. Była ona reakcją wyrosłą z doświadczeń masowego, globalnego bezrobocia kryzysu lat trzydziestych a z drugiej strony udaną próbą kojarzenia ze sobą społecznych i ekonomicznych celów gospodarowania[13]. Warunki gospodarowania były w tym czasie korzystne. Obserwowano niezwykle wysoki wzrost konsumpcji, inwestycji, a równocześnie spadek cen produkowanych dóbr. Kształtowanie się popytu konsumpcyjnego i inwestycyjnego łączyło się z odbudową gospodarek ze zniszczeń wojennych oraz rekonstrukcją i pomnażaniem liczebności gospodarstw domowych. W wyniku tego zwiększało się zapotrzebowanie na dobra konsumpcyjne, w tym szczególnie na dobra trwałego użytku. Dzięki szerokiemu wdrażaniu zasad tzw. "demokracji przemysłowej" rosło znaczenie związków zawodowych i negocjacji kolektywnych. Sprzyjało to ciągłemu wzrostowi płac i dochodów poprzez rozszerzanie zakresu świadczeń społecznych.

Międzynarodowe stosunki gospodarcze układały się pomyślnie ustanowienie multilateralnych systemów (walutowego, handlowego oraz rozliczeń) i wspólnot gospodarczych ożywiało koniunkturę, poszerzało rynki zbytu. Co więcej, ceny surowców energetycznych i w ślad za tym ceny energii utrzymywały się na niskim poziomie. Do ogólnych efektów omawianego okresu zaliczyć należy ponadto kreowanie i rozprzestrzenianie się innowacji technicznych, technologicznych i organizacyjnych, które wywoływały wzrost wydajności pracy, dochodów i zysków. Splot pomyślnych okoliczności sprzyjał sprawnemu działaniu mechanizmu zatrudnienia. Sprzężenia pomiędzy elementami mechanizmu miały

---

[13] Rząd brytyjski jako pierwszy wśród rządów państw kapitalistycznych w 1944 r. (następnie rząd Kanady w 1945 r. i USA w 1946 r.) podjął politykę ukierunkowaną na osiągnięcie stabilnego i wysokiego zatrudnienia w gospodarce narodowej. Międzynarodowa Organizacja pracy przedłożyła w 1964 r. Konwencję Polityki Zatrudnienia (Employment Policy Convention nr 122),

dodatni, wzmacniający charakter i w całym omawianym okresie udawało się utrzymywać pełne zatrudnienie (tzn. występowanie prawie wyłącznie bezrobocia frykcyjnego, tj. ok. 2-5% zasobów pracy - patrz tab. 5).

Tabela 5

Przeciętne stopy bezrobocia
w latach 1954-1971 w wybranych państwach kapitalistycznych

Lata	Japonia	Francja	RFN	Włochy	W. Brytania	Szwecja	Kanada	USA
1954-1959	1,6	1,2	3,3	7,0	1,2	-	4,9	4,9
1960-1965	1,4	1,2	0,7	2,5	1,4	1,6	5,6	5,3
1966-1971	1,2	1,8	0,9	3,6	2,0	2,0	4,8	4,1

Źródło: M. Abramovitz, In Pursuit of Full Employment, [w:] Jobs for Americans, red. E. Ginzberg, Prentice Hall Inc. 1976, s. 11.

Poczynając od 1973 r. warunki gospodarowania ulegały pogorszeniu. Przeciętna roczna stopa wzrostu dochodu narodowego brutto w krajach należących do OECD, która w latach 1960-1973 utrzymywała się na poziomie 3,9%, spadła do 1,7% w okresie 1973-1980. Od 1980 do 1982 r. występował wzrost ujemny - stopa -0,2% (od 1983 do 1985 r. 2,4-2,75%).

Do głównych przyczyn zaistniałej sytuacji zalicza się: dwie kolejne fale (1973 i 1979 r.) wzrostu ceny ropy naftowej (spowodowały one w państwach kapitalistycznych zmniejszenie dochodu narodowego brutto o kilkanaście punktów procentowych, wzrost inflacji, regres inwestycji oraz destabilizację systemu walutowego), wzrost konkurencyjności produktów przemysłu japońskiego i nowo uprzemysłowionych państw (głównie w Azji połud-

---

ratyfikowaną przez większość rozwiniętych państw kapitalistycznych, zobowiązującą wszystkich członków do zadeklarowania i osiągania pełnego produktywnego i swobodnie wybieranego zatrudnienia. Por. World Labour Report. Employment, incomes, social protection, new information technology. ILO, Genewa 1984, s. 35 oraz Konwencje Międzynarodowej Organizacji ratyfikowane przez Polskę, red. M. Seweryński, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1983, s. 308-311.

niowo-wschodniej) na rynkach europejskich i w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. W uzupełnieniu tych czynników o charakterze egzogenicznym wymienia się cechy rozwoju typowe dla większości państw, o których mowa, a mianowicie: szybszy wzrost kosztów pracy (płace, opodatkowanie płac, wpłaty na fundusz opieki społecznej itp.) niż wydajności pracy; szybszy wzrost zatrudnienia w sektorze usługowym, przy wydajności nie nadążającej za wzrostem zatrudnienia i z płacami na poziomie wydajności pracy w przemyśle przetwórczym; wzrost zatrudnienia w administracji państwowej powodujący podniesienie wydatków budżetowych; zmniejszanie się inwestycji, w tym szczególnie inwestycji zwiększających zdolność wytwórczą przemysłu; prowadzenie polityki antyinflacyjnej środkami restrykcyjnymi[14].

Większość osiągnięć polityki pełnego zatrudnienia została zaprzepaszczona do końca lat siedemdziesiątych. W 1983 r. w państwach członkowskich OECD brakowało już ok. 35 mln miejsc pracy do osiągnięcia pełnego zatrudnienia. Deficyt miejsc pracy powstał dlatego, że wysoko rozwinięte, europejskie państwa kapitalistyczne reagowały zbyt wolno i słabo na zmiany zachodzące w międzynarodowym podziale pracy, wskutek czego straty miejsc pracy w dziedzinach nierozwojowych czy zanikających nie były rekompensowane przez tworzenie miejsc pracy gdzie indziej.

W warunkach panujących w drugiej połowie lat siedemdziesiątych i pierwszej osiemdziesiątych dało się zauważyć zahamowanie tendencji rozwojowych zatrudnienia przy zachowaniu dotychczasowych kierunków, jak i pojawienie się nowych cech rozwoju[15]. W omawianym okresie postępowały zmiany polegające na wzroście udziału zatrudnionych wśród ludności pracującej. W państwach OECD odsetek osób zatrudnionych wzrósł z 70,5 1960 r. do 80,5 w 1973 r. i 82 w 1980 r. Wzrost udziału tej populacji w liczbie ludności pracującej powiązany jest z przechodzeniem ludności utrzymującej się z pracy we własnym gospodarstwie rolnym do pracy poza rolnictwem. Ponadto proces kon-

---

[14] World Labour Report..., s. 36.

[15] Wskaźniki wykorzystane w tym fragmencie analizy zaczerpnięto z World Labour Report...

centracji produkcji i zaostrzanie się konkurencji spowodowały w wielu krajach zanikanie małych zakładów rzemieślniczych (szyjących odzież, wytwarzających wyroby ze skóry czy też stolarskie) oraz małych, lokalnych sklepów detalicznych. Ich właściciele najczęściej stawali się pracownikami najemnymi.

Utrzymywała się tendencja wzrostu udziału kobiet wśród zatrudnionych. Tendencja ta zarysowała się już w latach 1960-1970, jednakże jej pogłębianie poczęło postępować od drugiej połowy lat siedemdziesiątych. Odsetek zatrudnionych kobiet w państwach OECD powiększał się z 34,3 w 1960 do 36,2 w 1973 i 38,6 w 1980 r.

W dalszym ciągu odbywały się transformacje strukturalne, polegające na bezwzględnym i relatywnym spadku zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle. Zmniejszanie zatrudnienia w rolnictwie przybrało największe rozmiary pomiędzy 1960 a 1973 r. w takich państwach, jak: Japonia, Włochy, Hiszpania i Grecja. W roku 1981 udział tego zatrudnienia w ogólnym zatrudnieniu był niższy niż 4% w USA, Wielkiej Brytanii i Belgii, a w innych państwach należących do OECD kształtował się na poziomie 10%[16].

Zatrudnienie w przemyśle przetwórczym państw OECD w dwudziestoleciu po roku 1960 uległo wydatnemu obniżeniu, zmniejszając jednocześnie swój udział w zatrudnieniu całkowitym (z 35,7 do 33,7%). Wyjątek stanowiły tu państwa, w których zatrudnienie w rolnictwie utrzymywało się w granicach 30% zatrudnienia ogólnego (Japonia, Włochy, Finlandia, Grecja, Irlandia, Portugalia, Hiszpania oraz Turcja). W tych państwach zatrudnienie w przemyśle przetwórczym wzrastało, aczkolwiek jego udział w zatrudnieniu ogółem malał od 1973 r. Zmniejszanie się zatrudnienia w przemyśle przetwórczym, a szczególnie w działach wytwarzających dobra konsumpcyjne (zwłaszcza żywność, odzież oraz wyroby skórzane i drewniane) było następstwem wzrostu konkurencyjności produktów importowanych z państw nowo uprzemysłowionych oraz dużego wzrostu wydajności pracy w

[16] Należy zaznaczyć, że w latach 1973-1980, wbrew tendencji ogólnej, rejestrowano coroczne przyrosty zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle wydobywczym w USA, Australii i Danii.

wytwarzaniu żywności i przemyśle tekstylnym. Postępujący spadek zatrudnienia w przemysłach wydobywających i przetwarzających surowce mineralne (włączając produkcję żelaza i stali) wiąże się ze zmniejszeniem popytu na produkcję tych przemysłów oraz wzrostem wydajności pracy. Podobnie jest w przemyśle chemicznym i papierniczym.

Równocześnie z zanikiem miejsc pracy przebiegał proces powstawania nowych w takich dziedzinach, jak: elektronika, przemysł maszynowy, przemysł środków transportu. W elektronice zatrudnienie powiększa się ciągle od początku lat siedemdziesiątych, bowiem utrzymuje się duże zapotrzebowanie na produkty tego przemysłu (w tym najbardziej na komputery, maszyny biurowe oraz narzędzia, urządzenia pomiarowe i sprzęt video). Zatrudnienie w przemyśle maszynowym wzrasta wolniej, z tendencją do stabilizacji, bowiem wydajność pracy rośnie tu szybko, ale powiększa się również popyt na produkcję (najwięcej ze strony państw należących do OPEC). W przemyśle środków transportu coraz liczniejsze są objawy tendencji zmniejszania się zatrudnienia (wyraźne w wytwórczości samochodów i innych pojazdów), co uzasadnia się obniżeniem popytu. Zatrudnienie w budownictwie rosło wolniej od roku 1973 do 1983 niż od roku 1960 do 1973. Okresowo nawet zmniejszało się - w ślad za zmianami kondycji gospodarek.

Do trwałych tendencji przemian zatrudnienia należy również powiększanie się udziału zatrudnienia w tzw. sektorze usługowym[17]. W latach siedemdziesiątych w usługach w krajach OECD

---

[17] Należy w tym miejscu zwrócić uwagę na zagadnienia klasyfikacji działalności gospodarczej. W publikacjach statystycznych ILO stosuje się klasyfikację standaryzowaną, tzw. International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC - 1968). Zgodnie z tą klasyfikacją wyróżnia się 9 głównych grup, dzielących się na podgrupy i mniejsze jednostki. W kolejności są to: 1) rolnictwo, łowiectwo, leśnictwo, rybołówstwo; 2) górnictwo i kamieniołomy; 3) przemysł przetwórczy; 4) elektryczność, gaz i woda; 5) budownictwo; 6) handel hurtowy, detaliczny, restauracje i hotele; 7) transport, składowanie i komunikacja; 8) finanse, ubezpieczenia, handel nieruchomościami i usługi biurowe; 9) usługi publiczne (zbiorowe) i osobiste (indywidualne). Por. np. Year Book of Labour Statistics 1985, ILO, Genewa 1985. W analizach ekonomicznych często łączy się wymienione grupy w większe jednostki, np. sektory: sektor pierwszy - pierwotny (grupa 1 i 2), sektor drugi - wtórny (przemysłowy, pro-

pracowało ok. 43% zatrudnionych, a w 1981 r. już 63%. Najbardziej rozwija się zatrudnienie w grupie 9 według ISIC (20-30% zatrudnionych ogółem), do której zalicza się usługi o charakterze zbiorowym (administrację publiczną, usługi pocztowe i szkolnictwo) oraz usługi o charakterze osobistym (pralnictwo, kosmetyczne, motoryzacyjne, rekreacyjne itp.). Głównym pracodawcą jest tu rząd, który zatrudnia od 50 do 70% osób działających w tym zakresie. Wzrost zatrudnienia w tego rodzaju usługach powodowany jest rosnącym popytem ze strony ludności a także specjalną polityką zatrudnienia. Prywatni pracodawcy rozwijają działalność w takich formach, jak usługi medyczne i edukacyjne oraz prawnicze, na które szybko rośnie zapotrzebowanie wraz ze wzrostem dochodów ludności.

Zatrudnienie w handlu, gastronomii i hotelarstwie stanowiło ok. 20% zatrudnienia całkowitego w 1980 r. Obecnie traci dynamikę wzrostu, co przypisuje się złej koniunkturze oraz wzrostowi wydajności pracy. Z tych samych powodów powstał zastój w zatrudnieniu w transporcie i komunikacji, gdzie pracuje od 5 do 8% zatrudnionych. Również w bankowości, finansach, ubezpieczeniach oraz handlu nieruchomościami po fali wzrostu zatrudnienia do 1973 r. tempo spada na skutek szerokiego wprowadzania komputeryzacji i mechanizacji prac biurowych. W tego typu usługach pracuje 7-10% zatrudnionych.

Bez wątpienia nową cechą jest powiększanie rozmiarów tzw. niekonwencjonalnych form zatrudnienia (w tym nielegalnych). Dominującą formą jest nadal praca w pełnym wymiarze godzin i nieograniczony kontrakt. Zarysowują się jednakże od końca lat siedemdziesiątych nowe tendencje polegające na upowszechnieniu się pracy w niepełnym wymiarze godzin, kontraktach czasowych, subkontraktowanie i prace doraźne[18].

Generalny wniosek, jaki nasuwa się w wyniku analizy brzmi: długi powojenny okres rozkwitu wysoko rozwiniętych gospodarek

---

dukcyjny, grupy: 3, 4, 5), sektor trzeci (usługowy, grupy: 6, 7, 8, 9). Por. np. M o r t i m e r-S z y m c z a k, Przemiany strukturalne w zasobach pracy Wielkiej Brytanii, s. 143.

[18] Por. World Labour Report..., s. 50-51.

Tabela 6

Ludność pracująca w Wielkiej Brytanii w latach 1961-1985 według sektorów (w milionach osób)

Rok	Sektor państwowy								Razem	Sektor prywatny	Ogółem
	rząd centralny				władze centralne			korporacje państwowe			
	armia	służba zdrowia	inne	razem	szkolnictwo	inne	razem				
1961	0,5	0,6	0,7	1,8	0,8	1,1	1,9	2,2	5,9	18,6	24,5
1971	0,4	0,8	0,8	2,0	1,3	1,4	2,7	2,0	6,6	17,8	24,4
1976	0,3	1,1	0,9	2,4	1,5	1,4	3,0	2,0	7,3	17,5	24,8
1981	0,3	1,2	0,9	2,4	1,5	1,4	2,9	1,9	7,2	17,2	24,3
1983	0,3	1,2	0,8	2,4	1,4	1,5	2,9	1,7	6,9	16,7	23,6
1984	0,3	1,2	0,8	2,4	1,4	1,5	2,9	1,6	6,9	17,2	24,1
1985	0,3	1,2	0,8	2,4	1,4	1,6	3,0	1,3	6,6	17,8	24,4

Źródło: Social Trends, no 17. 1987 Edition, Central Statistical Office, London 1987, tab. 4.7, s. 73.

kapitalistycznych zakończył się bezpowrotnie, tak jak i era pełnego zatrudnienia.

Gospodarka brytyjska była jedną z pierwszych, które odczuły przemijanie etapu ciągłego rozwoju. W połowie lat siedemdziesiątych, uwagę począł przykuwać proces nazwany "ubywaniem zatrudnienia" (emyployment decline), obejmujący nie tylko pojedynczy dział czy sektor, ale całą gospodarkę[19].

Liczebność zatrudnionych w Wielkiej Brytanii zmniejszyła się o 3% pomiędzy 1981 a 1983 r., a następnie powiększyła się o 3% w ciągu następnych dwóch lat. W połowie 1985 r. zatrudnionych było 24,4 mln, tj. tyle samo co w roku 1971 (por. tab. 6).

Większość pracujących (73%) skupiona jest w sektorze prywatnym. Udział oraz liczebność pracujących w tym sektorze w zatrudnieniu ogółem pozostają w zasadzie stabilne. Zatrudnienie w sektorze państwowym (23%) powolnie wzrastało do 1976 r., po czym zmniejszyło się, a od 1983 r. utrzymuje prawie stały poziom. W obrębie sektora państwowego, zgodnie z polityką reprywatyzacji prowadzoną przez rząd konserwatywny premier M. Thatcher, zmniejsza się stan zatrudnienia w koncernach państwowych. Na ogół nie powoduje to redukcji ogólnego zatrudnienia, a jedynie przemieszczenia w strukturze. W pozostałych częściach sektora państwowego w latach osiemdziesiątych zatrudnienie nie ulegało zmianom.

Ogólna liczba zatrudnionych wśród ludności pracującej wzrosła o 1 mln pomiędzy 1971 a 1979 r., po czym zmniejszyła się w ciągu następnych 4 lat i ponownie nieznacznie wzrosła między 1983 a 1985 r. (por. tab. 7).

Generalnie biorąc, dostrzec można powolne zmniejszanie się rozmiarów zatrudnienia. Jest to tendencja długookresowa, sięgająca początków lat sześćdziesiątych. W interesującym nas okresie była ona rezultatem spadku liczebności pracujących w sektorze przemysłowym ponad 3 mln w latach 1971-

---

[19] Por. D. Massey, R. Meegan, The Anatomy of Jobb Loss. The How, Why and Where of Employment Decline, Methuen and Co Ltd., Londyn 1982.

Tabela 7

Stan i struktura zatrudnienia według rodzajów działalności w latach 1971-1984 (bez Irlandii Północnej, w tys. osób)

Rok	Przemysł							Usługi						
	rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo	wyroby metalowe, mechanika i przemysł samochodowy	dostarczanie energii elektrycznej i wody	kopalnictwo minerałów innych niż paliwa, wytwarzanie metali, produktów mineralnych i chemicznych	inne przemysły przetwórcze	budownictwo	razem przemysł	dystrybucja towarów, hotelarstwo, catering oraz reperacje	transport i komunikacja	bankowość, finanse, ubezpieczenia, usługi biurowe, leasing	inne usługi	razem usługi	Razem przemysł i usługi[b]
1971	432	3 705	797	1 278	3 102	1 207	10 521	3 678	1 550	1 336	5 036	11 600	22 122	(22 121)
1976	393	3 330	721	1 157	2 794	1 252	9 647	3 964	1 456	1 494	5 975	12 889	22 543[c]	(22 536)
1981	352	2 919	709	934	2 367	1 138	8 419	4 166	1 423	1 740	6 121	13 450	21 870	(21 869)
1983	349	2 637	659	817	2 155	1 012	7 629	4 174	1 326	1 823	6 109	13 432	21 059	(21 061)
1984	340	2 608	634	798	2 136	989	7 505	4 337	1 311	1 887	6 202	13 737	21 242	(21 242)
1985	338	2 612	613	799	2 122	970	7 454	4 470	1 304	1 972	6 266	14 012	21 467	(21 466)
w tym:														
Mężczyźni	253	2 073	531	651	1 237	849	5 594	2 042	1 035	1 009	2 269	6 355	11 950	(11 949)
Kobiety	85	539	82	148	885	121	1 860	2 428	269	963	3 997	7 657	9 517	(9 517)

[a] Razem z kopalnictwem węgla kamiennego;

[b] W nawiasach podano stan zatrudnienia jaki wynika z podsumowania liczb w wierszach tabeli; liczby bez nawiasu to dane Central Statistical Office, przyczyny niezgodności nie są znane;

[c] Razem z 28 700 pracownikami, którzy nie klasyfikowali się do żadnej dziedziny.

Źródło: Jak w tab. 2, tab. 4.8, s. 73.

-1985)[20]. Kwestii tej poświęcimy później więcej uwagi. Równocześnie z regresem w sektorze przemysłowym przebiega wzrost zatrudnienia w sektorze usługowym oraz powiększanie się zbiorowości pracujących na własny rachunek. Zatrudnienie w usługach zwiększyło się od 1971 do 1985 r. o przeszło 2,4 mln, jednakże był to mimo wszystko zbyt mały przyrost, nawet przy ustabilizowanej aktywności zawodowej, aby zrównoważyć ubytek zatrudnienia w sektorze przemysłowym. Najwyższy wskaźnik wzrostu w usługach osiągnięty został w grupie: bankowość, finanse, ubezpieczenia, usługi biurowe itp. 47,6% a kolejno w: innych usługach - 24,4% oraz dystrybucji towarów, hotelarstwie - 21,5%. W transporcie - komunikacji liczba pracowników sukcesywnie zmniejsza się (łącznie o 246 tys. osób).

Rozwój pracy na własny rachunek jest stosunkowo nowym procesem. Na początku lat siedemdziesiątych zbiorowość samozatrudniających się liczyła mniej niż 2 mln i do 1979 r. nieznacznie kurczyła się. W latach osiemdziesiątych można natomiast mówić o eksplozji tej formy zatrudnienia. Rząd brytyjski traktuje rozkwit indywidualnej przedsiębiorczości jako ważny środek walki z bezrobociem i wspomaga go finansowo i prawnie. Działalność rządu ujęta jest w ramy "Enterprise Allowence Scheme", zgodnie z którym udziela się bezrobotnym podejmującym pracę na własny rachunek, w pierwszym roku takiej działalności, pomocy finansowej oraz tworzy się ułatwienia w przepisach prawnych dla działania małych jednostek gospodarczych.

Przeprowadzone w latach 1981, 1983, 1984 badania repre-

---

[20] W statystyce angielskiej stosuje się klasyfikację Standard Industrial Classification (SIC), której ostatnia wersja obowiązuje od 1980 r. Jest ona podobna do wcześniej omówionej ISIC stosowanej przez ILO. W angielskiej SIC również występują grupy działalności gospodarczej, tzw. "industries". Jednakże indeksacja jest tu inna: 0 - rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo, 1-5 indeksy przemysłów produkcyjnych (production industries) i budowlanych (construction industries), w tym: 1-4 przemysły produkcyjne (1 - zaopatrywanie w wodę i energię - łącznie z górnictwem węgla, ropy naftowej, gazu, 2 - pozostałe przemysły wydobywające i przetwarzające surowce mineralne), 3 - wyroby metalowe, inżynieria i pojazdy, 4 - pozostałe przemysły przetwórcze (łącznie przemysły przetwórcze obejmują grupy od 2 do 4 , 5 - budownictwo, 6-9 usługi (service industries), w tym: 6 - dystrybucja (handel hurtowy i detaliczny, hotele, catering itp.), 7 - transport i komunikacja, 8 - bankowość, finanse, ubezpieczenia etc. , 9 - pozostałe usługi.

zentacyjne (66 tys. gospodarstw domowych w całej Wielkiej Brytanii) ujawniły:

- w 1984 r. ok. 2,6 mln osób (11,2% ogółu pracujących) pracowało wyłącznie na własny rachunek; jeśli dodać tych, którzy łączą zatrudnienie z pracą na własny rachunek, to liczebność wzrośnie do 2,8 mln (12% ogółu pracujących),
- od 1981 do 1984 r. liczba samozatrudniających się wzrosła o 442 tys. osób (w tym 315 tys. pomiędzy rokiem 1983 a 1984); ok. 60% przyrostu stanowiły jednoosobowe jednostki gospodarcze,
- w omawianej zbiorowości dominują mężczyźni (75%), ale udział kobiet powiększa się. Typowy pracownik to osoba w średnim wieku, pozostająca w związku małżeńskim,
- obserwuje się wysoki stopień koncentracji omawianej grupy w pewnych dziedzinach działalności - 75% wykonuje prace zaliczane do: "dystrybucji, hotelarstwa itd.", "usług zbiorowych i indywidualnych" oraz "budownictwa"[21].

Powróćmy teraz do problemów zatrudnienia w sektorze przemysłowym. W połowie lat siedemdziesiątych pracowało tu o 1,3 mln pracowników mniej niż przed 10 laty. W drugiej połowie 1980 r. tempo likwidowania miejsc pracy ulegało wydatnemu zwiększeniu - 77 tys. stanowisk miesięcznie, tj. 15 razy więcej niż przeciętnie miesięcznie w dwu kolejnych latach, licząc od 1979 r. wstecz. Proces ten wyraża jedną z najgłębszych przemian strukturalnych gospodarki brytyjskiej, nazywanej w literaturze "deindustrializacją"[22]. D. Massey i R. Meegan wyrażają pogląd, iż deindustrializacja gospodarki Wielkiej Brytanii ujawnia wraz z czasem nowe cechy.

Należy wyróżniać trzy główne procesy - składniki deindustrializacji: 1) intensyfikację - pobudzanie wydajności pracy, 2) racjonalizację - nieinwestowanie w powiększanie zdolności produkcyjnych oraz koncentrację produkcji, 3) inwesto-

---

[21] Por. S. Creigh, C. Roberts, A. Gorman, P. Sawyer, Self-employment in Britain. Results from the Labour Force Surveys 1981-1984, Employment Gazette, June 1986.

[22] Por. np. Massey, Meegan, The Anatomy of Job Loss..., s. 4; tychże, The new geography of jobs, New Society, March 1983 oraz The Economic Decline of Modern Britain, red. D. Coates, J. Hillard, Wheatsheaf Books Ltd., 1986.

wanie w postęp techniczny. Procesy te zachodzą nieprzerwanie, jednakże wpływ każdego z nich na deindustrializację jest zmienny. Jeśli rozważyć dwa etapy rozwoju Wielkiej Brytanii: 1960-1974 oraz 1975-1983, to zauważyć można istotne przewartościowania. W latach sześćdziesiątych gospodarki kapitalistyczne znajdowały się w fazie ożywionego rozwoju, co sprzyjało przeprowadzeniu działań przystosowujących gospodarkę brytyjską do tempa i kierunków rozwoju innych państw o porównywalnym poziomie uprzemysłowienia. Na początku lat siedemdziesiątych osiągnięto poziom wydajności pracy, jaki występował w innych rozwiniętych, kapitalistycznych państwach europejskich. Dało to początek zmniejszaniu się zatrudnienia w sektorze przemysłowym. Innymi słowy intensyfikacja i racjonalizacja poczęły działać jako procesy destabilizujące i redukujące zatrudnienie. Jednakże największe straty miejsc pracy w sektorze przemysłowym spowodowane zostały postępem technicznym. Dążenie do unowocześnienia przemysłu nadało rozwojowi charakter "bezzatrudnieniowy" (jobless growth)[23].

Od roku 1974, a zwłaszcza po 1979 r. sytuacja uległa zmianie. Wraz z pogarszającą się koniunkturą następowała reorientacja na racjonalizację. Obecnie racjonalizacja odgrywa główną rolę w tym, że ubywa zatrudnienia. W latach sześćdziesiątych i początkowych siedemdziesiątych, gdy w jednych branżach redukowano liczbę pracujących, w innych wzrastało zapotrzebowanie na pracowników (chociaż nie zawsze proporcjonalnie.) Do ekspansywnych, a przy tym zwiększających absorpcję siły roboczej należały wówczas branże produkujące: komponenty elektroniczne, komputery, samochody, tworzywa sztuczne oraz branże usługowe, takie jak: ubezpieczenia, bankowość, usługi biurowe, edukacja, medycyna, administracja lokalna. Po 1979 r. zaledwie kilka z wymienionych branż wykazywało rzeczywisty przyrost zatrudnienia. Obecnie pozostały trzy: elektronika, bankowość i finanse[24].

Obraz przemian strukturalnych byłby mało czytelny, gdyby

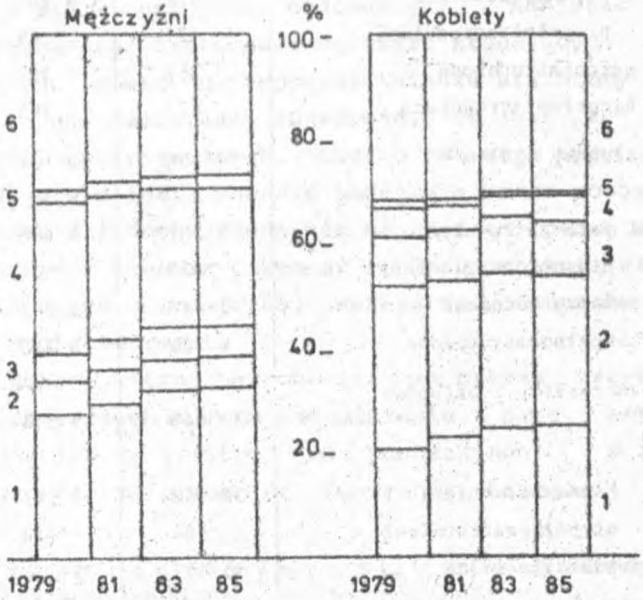
---

[23] Por. M a s s e y, M e e g a n, The new geography of jobs...

[24] Tamże.

pominąć tak istotne dlań szczegóły, jak charakterystyka zawodowo-kwalifikacyjna i formy zatrudnienia.

W latach osiemdziesiątych utrzymuje się tendencja wzrostu liczebności pracowników umysłowych. W ich skład wchodzą: "menedżerowie i wysokiej klasy specjaliści", "urzędnicy i pokrewni" oraz "pozostali pracownicy umysłowi". W tej grupie wyraźnie powiększa się udział personelu kierowniczego i specjalistów. Odnosi się to w równym stopniu do mężczyzn i kobiet, jednakże mężczyźni stanowią tu zdecydowaną większość. Pracownicy umysłowi niższej rangi tworzą zbiorowość dość ustabilizowaną, chociaż w przekroju według płci jaskrawo kontrastującą. Wśród mężczyzn - pracowników umysłowych - "urzędnicy i pokrewni" oraz "pozostali pracownicy umysłowi" są w mniejszości, a przy tym udział urzędników stopniowo zmniejsza się. W populacji kobiet wykonujących prace umysłowe "urzędniczki i



Rys. 3. Struktura zatrudnienia według grup kwalifikacyjno-zawodowych i płci w latach 1979-1985

Pracownicy umysłowi: 1 - menedżerowie i specjaliści, 2 - urzędnicy i pokrewni, 3 - pozostali pracownicy umysłowi. Pracownicy fizyczni: 4 - rzemieślnicy i pokrewni, 5 - robotnicy ogólni, 6 - pozostali robotnicy

Ź r ó d ł o: Social Trends 17. 1987 Edition. Central Statistical Office, Londyn 1987, s. 75.

pokrewne" znajdują się w większości, jednakże przy stabilnym udziale "pozostałych pracownic biurowych" zmniejsza się sukcesywnie przewaga "urzędniczek i pokrewnych" nad "menedżerkami i specjalistkami" (rys. 3).

Zarysowujące się translokacje w strukturze zawodowo-kwali-

Tabela 8

Pracownicy pełnozatrudnieni i niepełnozatrudnieni według płci i ogólnych sektorów gospodarki brytyjskiej w latach 1971-1984 (w tys. osób)

Wyszczególnienie	1971[a]	1982[b]	1984[b]
Sektor przemysłowy ogółem	7 886	6 058	5 477
w tym:			
Mężczyźni pełnozatrudnieni	5 475	4 242	3 916
niepełnozatrudnieni	71	69	
Kobiety pełnozatrudnione	1 869	1 352	1 199
niepełnozatrudnione	471	395	361
Sektor usługowy ogółem	11 358	13 101	13 449
w tym:			
Mężczyźni pełnozatrudnieni	5 261	5 460	
niepełnozatrudnieni	473	601	6 155
Kobiety pełnozatrudnione	3 418	3 752	3 584
niepełnozatrudnione	2 206	3 288	3 708
Sektor przemysłowy i usługowy razem	21 648	21 314	20 885
w tym:			
Mężczyźni pełnozatrudnieni	12 840	11 511	11 741
niepełnozatrudnieni	584	718	
Kobiety pełnozatrudnione	5 467	5 304	4 972
niepełnozatrudnione	2 757	3 781	4 172

[a] Na koniec czerwca;

[b] Na koniec września.

Źródło: Social Trends no 17, 1987 Edition, Central Statistical Office, Londyn 1987, tab. 4.10, s. 74.

fikacyjnej są w ścisłym związku z regresem sektora przemysłowego i rozkwitem sektora usługowego. Zbiorowość pracowników fizycznych, zgodnie z ogólną tendencją przemian, stopniowo maleje. Ubytek zatrudnienia jest widoczny zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet. W obu populacjach wyróżnione grupy kwalifikacyjno-zawodowe pozostają do siebie w innych proporcjach, nieco inne też zaznaczają się linie zmian. W grupie mężczyzn "rzemieślnicy i pokrewni" oraz "inni pracownicy fizyczni" mają takie same, wysokie udziały w całości. Wraz z upływem lat udział tych grup zmniejsza się, lecz w stosunku do siebie pozostają w równowadze. W populacji kobiet dominują "inne pracownice fizyczne" i udział tej grupy w całości pracowników fizycznych nie zmienia się. Ubywa natomiast kobiet zaliczanych do "rzemieślników i pokrewnych" (por. tab. 8)[25].

Wolniej, choć zauważalnie, wzrasta liczba mężczyzn pracujących w zmniejszonym wymiarze godzin. Podobnie jak u kobiet wzrost odbywa się w usługach, podczas gdy w sektorze przemysłowym zmniejsza się liczebność mężczyzn pracujących na niepełnych etatach. Mówiąc o rozpowszechnianiu się pracy na niepełnym etacie nie zamierzamy sugerować, że jest to wynikiem realizacji potrzeb społecznych. Często tak może być, np. kobiety wychowujące dzieci chętnie podejmują prace pozostawiające więcej czasu dla domu. Jednakże najczęściej praca w niepełnym wymiarze jest kwestią przymusu - jest ostatnią szansą uratowania się przed bezrobociem, zwłaszcza w czasach, gdy jest ono wysokie i ciągle rośnie[26].

Podobną genezę, tzn. bezrobocie, ma proces szerzenia się okresowych (dorywczych) form zatrudnienia (prac sezonowych, okazjonalnych lub na limitowanych kontraktach)[27]. W 1985 r. w Wielkiej Brytanii zaliczono do omawianej kategorii 1,3 mln

---

[25] Por. M o r t i m e r-S z y m c z a k, Przemiany strukturalne w zasobach pracy Wielkiej Brytanii, s. 140-141.

[26] Por. np. J. J. H u g h e s, R. P e r l m a n, The Economics of Unemployment, Wheatsheaf Books Ltd, 1984, s. 152, również L. C. H u n t e r, C. M u l v e y, Economics of Wages and Labour, The Macmillan Press Ltd, 1981, s. 102.

[27] Około 30% zatrudnionych okresowo podjęło taką pracę, gdyż innej nie mogło znaleźć, 30% takiej pracy poszukiwało. Nie podano jakimi moty-

osób, z których 61% miało nie tylko pracę dorywczą, ale jednocześnie w niepełnym wymiarze godzin (tab. 9).

Tabela 9

Ludność pracująca Wielkiej Brytanii według różnych form zatrudnienia i płci w latach 1983-1985

Wyszczególnienie	Mężczyźni		Kobiety	
	1983	1985	1983	1985
Okresowo Zatrudnieni i pracujący na własny rachunek (w tys.)				
pełnozatrudnieni	368	334	169	182
niepełnozatrudnieni	180	215	519	581
Razem	553[a]	550	700[a]	764
% ogółu zatrudnionych pracujących na rachunek własny	4,1	4,0	7,6	7,8

[a] Włączono osoby, co do których nie można było określić formy zatrudnienia.

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 8, tabl. 4.11, s. 74.

Występuje dość wyraźna różnica pomiędzy pracującymi okresowo mężczyznami a kobietami. W latach 1983-1985 wśród okresowo zatrudnionych na pełnych etatach mężczyźni stanowili ponad 60%, podczas gdy wśród dorywczo pracujących niepełnoetatowców kobiety miały ponad 70% udział.

Okresowe formy zatrudnienia występują przede wszystkim w sektorze usługowym, zaś 64% pracowników tej kategorii skupionych jest w: "hotelarstwie", "cateringu" i "innych usługach".

---

wami kierowało się pozostałe 40% omawianej grupy. Por. Social Trends 17. 1987, Edition, Central Statistical Office, Londyn 1987, s. 75.

Duży jest również udział takich typów usług, jak: "szkolnictwo", "twórczość literacka i artystyczna, sport i inne usługi o charakterze osobistym".

Podczas gdy dla jednych brakuje pracy, a inni muszą zadowalać się cząstkowym zatrudnieniem, jeszcze inni pracują na dwu etatach lub mają nadgodziny. Dotyczy to bez mała 800 tys. osób (550 tys. w 1983 r., 700 tys. w 1984 r., 778 tys. w 1985 r.), czyli 4,1% ogółu pracujących[28]. Jest to swego rodzaju paradoks, lecz nie przejaw niesprawiedliwości społecznej. Paradoks będący znamieniem zachodzących przemian strukturalnych, niedopasowań podaży do popytu na pracę. W publicznych agencjach pośrednictwa pracy (jobcenters), pomimo wysokiego bezrobocia, ok. 3% (5 tys.) zgłoszonych do obsadzenia miejsc pracy pozostawało wolnych dłużej niż 2 miesiące, ze względu na wymagania kwalifikacyjne. Wśród zgłoszonych ofert najwięcej było dla: pielęgniarek, operatorów obrabiarek, kucharzy i szwaczek-hafciarek. Utrzymuje się również duża liczba wakatów dla osób z wyższymi kwalifikacjami o specjalnościach: programista-analityk systemów komputerowych, inżynier elektronik oraz inżynier elektryk.

Zbiorowość osób pracujących na więcej niż jednym etacie tworzona jest przez wszystkie grupy kwalifikacyjno-zawodowe. Przy tym jednak wśród mężczyzn 52% pracuje na drugim etacie jako: "menedżer, specjalista", 27% jako "inny pracownik fizyczny", 12% natomiast to "pozostali pracownicy umysłowi". W populacji kobiet tymczasem tylko 28% pracuje w drugim miejscu jako "menedżer, specjalista", aż 47% jako "inny pracownik fizyczny" i 12% - "pozostały pracownik umysłowy". Jedynie 10% omawianych osób pracuje 20 lub więcej godzin tygodniowo w drugim miejscu pracy, a 66% mniej niż 10 godzin.

Analiza tendencji przemian zatrudnienia w Wielkiej Brytanii w latach 1971-1985 pozwala stwierdzić, iż pod względem ilościowym absorpcja siły roboczej nie ulega większym zmianom,

---

[28] Pracujący na więcej niż jednym etacie obemują zarówno zatrudnionych w drugim miejscu pracy, jak i samozatrudniających się. Dane zaczerpnięto z Social Trends 17. 1987, s. 74-75.

pomimo zmieniających się warunków gospodarowania. Jest ona z pewnością zbyt mała w stosunku do wielkości zasobów pracy. Obserwuje się powiększanie luki zatrudnienia, czyli rozchodzenie się linii trendu rozwoju zasobów pracy i zatrudnienia.

Dokonujące się przemiany strukturalne zatrudnienia (przemieszczenia z sektora przemysłowego do usługowego i pochodne od nich zmiany struktury kwalifikacyjno-zawodowej) są kierunkowo zgodne z ogólnymi tendencjami transformacji strukturalnych w wysoko rozwiniętych państwach kapitalistycznych. Przyczyniają się one do wzrostu bezrobocia, gdyż aktywizują dziedziny o mniejszej pracochłonności.

Zbigniew Kaźmierczak

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOUR RESOURCES AND EMPLOYMENT IN GREAT BRITAIN IN THE YEARS 1971-1985

The article deals with problems of demographic growth and employment of labour resources in the highly-developed capitalist countries. These problems are closely linked with level of unemployment, which constitutes one of the most difficult contemporary socio-economic problems of capitalism. The analysis is focussed on phenomena and processes orienting development and utilization of labour resources (population growth, changes in size and structure of population in working age, professional activity rates, changes in labour resources, state, dynamics and structure of employment) examined here on the example of Great Britain.

The analysis has been based on statistical data of the OECD Department of Economics and Statistics, the British Central Statistical Office, the Employment Gazette, and the International Labour Office. It encompasses the years 1971-1985, 1986, although in quite a few cases, especially when investigating problems of demographic development, the analysis reaches back into the sixties or into the future - 1990.

The performed analysis of labour resources has revealed that their development proceeds invariably at a slow and quite stable rate, with stabilized shares of professionally active men. There can be observed continuation of long-term trend of growth in professional activity of

women, and especially those married. The rate and structural characteristic of labour resources development in Great Britain create favourable conditions for their utilization and do not contribute to unemployment growth in this country.

The analysis of labour employment processes allows to state that absorption of labour does not undergo any major changes from the qualitative point of view despite changing economic conditions. It is certainly too small in relation to existing labour resources. There can be observed the widening of employment gap, i.e. separating lines of trends in labour and employment grwoth.

Structural changes in employment taking place in Great Britain (shifts of labour from industry to services and resulting changes in the structure of qualifications and occupations) correspond to general trends in structural transformations in the highly-developed capitalist countries. They lead to growing unemployment as they activate sectors with a smaller absorptiveness of labour.