

C z ę ś ć II

MATERIAŁY POKONFERENCYJNE

Halina Mortimer-Szymczak*

WPROWADZENIE DO KONFERENCJI

"RACJONALNE I HUMANISTYCZNE ASPEKTY POLITYKI ZATRUDNIENIA"

Po otwarciu konferencji i powitaniu obecnych został przedstawiony porządek obrad w tym referaty: prof. dr Horst Bley, "Racjonalne aspekty zatrudnienia w NRD", dr Barbara Nowakowska, "Potencjalne zasoby pracy w perspektywie roku 2000", dr Włodzimierz Obraniak, "Demograficzne i społeczne czynniki aktywności zawodowej ludności", dr Mikołaj Lisiecki, "Wykorzystanie kwalifikacji pracowniczych", dr Zbigniew Kaźmierczak, "Wykorzystanie kwalifikacji pracowniczych w opiniach dyrektorów. przedsiębiorstw", dr Jadwiga Florczak-Bywalec, "Społeczno-ekonomiczne aspekty pracy zawodowej kobiet", dr Maciej Trippner, "Niektóre czynniki określające atrakcyjność pracy - interpretacja ekonomiczna", dr Elżbieta Kryńska, "Czynniki stymulujące ruchliwość pracowniczą", dr Zdzisław Sadowski, "Metody i kierunki doskonalenia systemu informacyjnego pracy", dr Halina Sobocka-Szczapa, "Kariery zawodowe i warunki pracy w zakładach wiodących regionu uprzemysławianego".

W p r o w a d z e n i e d o o b r a d. Konferencja niniejsza dotyczy badań w problemie międzyresortowym MR.III.4. "Człowiek i praca. Humanizacja pracy", realizowanych w latach 1981-1985, koordynowanych przez Uniwersytet Łódzki, Instytut Socjologii. Koordynatorem I stopnia problemu badawczego jest prof. dr hab. Jolanta Kulpińska. Jedną z grup tematycznych jest grupa II pt. "Racjonalne i humanistyczne aspekty polityki zatrudnienia". Temat ten podjęty został przez zespół, który podzielić możemy na trzy podzespoły. I tak: podzespół pierwszy, to pracownicy Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie;

* Prof. dr hab. w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

podzespół drugi, to pracownicy Zakładu Demografii i Statystyki Uniwersytetu Łódzkiego, podzespół trzeci do pracownicy Katedry Planowania i Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Całością pracy grupy II kieruje prof. dr hab. Halina Mortimer-Szymczak.

W podzespolu pierwszym realizowane były zagadnienia ujmowane w skali makroekonomicznej. Autorami tej części są prof. dr hab. Mieczysław Kabaj i dr Zdzisław Sadowski. Podjęto próbę wskazania kierunków i sposobów realizacji polityki zatrudnienia w Polsce. Chodzi tutaj zarówno o centralną rządową politykę zatrudnienia, zmierzającą do racjonalnego wykorzystania zasobów pracy, do wskazania sposobów i metod godzenia przesłanek ekonomicznych i społecznych w tym zakresie oraz o uwarunkowania wynikające z reformy gospodarczej. Jednocześnie wskazano na zmiany w mechanizmie ekonomicznym w tym, w zatrudnieniu w przedsiębiorstwach.

Oczywiste jest, iż problemy zatrudnienia w obecnych warunkach należą do szczególnie ważnych. Wzrost zainteresowania następuje z reguły wówczas, gdy zatrudnienie staje się czynnikiem limitującym wzrost produkcji, bądź gdy mamy do czynienia z groźbą bezrobocia. Obydwa elementy wystąpiły z dużą siłą po 1980 r. Początkowo obawiano się nadmiaru siły roboczej, dla której, jak sądzono, nie będzie odpowiedniej ilości miejsc pracy. Obliczenia były różnorodne, sięgające kilku milionów osób. Rzeczywistość nie potwierdziła tych obaw. Decyzje władz państwowych w początkach lat 80 poszły w kierunku uwolnienia osób zdolnych do pracy z przedsiębiorstw i instytucji. Są to akty prawne dotyczące możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i uprawnienia do wydłużonych urlopów wychowawczych.

Konsekwencje owych decyzji przyczyniły się do zrezygnowania z pracy osób będących jeszcze w wieku produkcyjnym, często o wysokich bądź średnich kwalifikacjach oraz o wysokim doświadczeniu zawodowym. Jednocześnie osoby młode korzystając z danych im przywilejów zwiększyły znacznie liczbę urodzeń. Podniósł się wskaźnik przyrostu naturalnego, który ukształtował się w Europie na najwyższym poziomie drugie miejsce po Albanii. Ocena owej sytuacji nie jest jednoznaczna. Wiele jest tu spraw kontrowersyjnych, wymagających podejmowania nowych bądź zmiany dotych-

czasowych kierunków polityki ekonomicznej, w tym głównie socjalnej, demograficznej, zatrudnieniowej, kształcenia itd. Sprawy te znalazły odzwierciedlenie w elaboratach grupy pierwszej.

Obecnie procesy zachodzące w sferze zatrudnienia kształtują się pod wpływem dwóch uwarunkowań. Pierwsze z nich to kryzys gospodarczy. Drugie - to reforma gospodarcza i rządzące tu mechanizmy. Polityka zatrudnienia odbywa się z uwzględnieniem obydwu elementów. Wiadomo, iż wdrażanie reformy w warunkach kryzysu gospodarczego jest niezmiernie trudne. Reforma bowiem i kryzys wzajemnie na siebie oddziałują, wiążą się i decydują o dalszym rozwoju.

Wiele miejsca w rozważaniach zajmuje analiza kształtowania się zasobów pracy i zatrudnienia. Uwzględniono rolę czynników demograficznych i ekonomicznych, determinującą aktywność zawodową ludności. Omówiono założenia i sposoby realizacji centralnej polityki zatrudnienia w przekrojach działowych, gałęziowych i przestrzennej alokacji zasobów pracy. Zastanawiano się nad racjonalnym i pełnym wykorzystaniem wiedzy i kwalifikacji pracowników, przy uwzględnieniu czynników ekonomicznych i aspektów humanistycznych. Rozważania dotyczą również nowego modelu polityki zatrudnienia w warunkach samodzielności przedsiębiorstw. Uwzględnia się nowy podział ról między państwem a przedsiębiorstwem w zakresie odpowiedzialności za politykę zatrudnienia. W tej grupie zagadnień mieszczą się sprawy dotyczące organów zatrudnienia, pełnionych przez nie funkcji, jak również stosowanych metod i form działania, a także kwestia pośrednictwa pracy.

W podzespole drugim autorzy dr Barbara Nowakowska i dr Włodzimierz Obraniak opierając się na dostępnych danych statystyki ludnościowej i ogólnej przedstawili czynniki demograficzne, jako determinanty aktywności zawodowej. Omówiono subiektywne oddziaływanie czynnika demograficznego, a zwłaszcza zróżnicowanie skłonności do podejmowania pracy zawodowej. Uzależnili powyższe od płci, wieku, źródła utrzymania, poziomu wykształcenia, stanu rodzinnego. Obliczenie wskaźników aktywności zawodowej ludności nastąpiło w oparciu o dane narodowych spisów powszechnych za lata 1960, 1970, 1978. Badania wskazały na zróżnicowanie w aktywności zawodowej, związane z cechami demografi-

czynymi. W tej grupie zagadnień badano stosunki demograficzne w kraju, określono potencjalne zasoby pracy. Chodziło m.in. o takie problemy jak działalność organów planistycznych uzależnioną od sytuacji na rynku pracy. Wysoki przyrost zasobów pracy może prowadzić do chwilowej ich dezaktywizacji. Niedostatek natomiast może powodować konieczność wzmożenia aktywizacji zawodowej rezerw siły roboczej w tym kobiet nie pracujących zawodowo, osób pozostających poza stałą pracą, i innych grup ludności utrzymujących się ze źródeł pozazarobkowych. Problemy te zawarto w elaboratach omawiających tendencje zmian w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w latach 1950-1980 wskazując na dalsze przemiany. Prognoza sięga 2000 i 2010 roku. Analiza procesów demograficznych i na tym tle potencjalnych zasobów pracy wskazała na występujące prawidłowości, które powinny być brane pod uwagę przy formułowaniu zasad perspektywicznej polityki zatrudnienia w aspekcie humanizacji pracy.

Podzespół trzeci, pracujący pod kierunkiem prof. dr hab. Haliny Mortimer-Szymczak jest najliczniejszy. Badania prowadzili doktorzy: Jadwiga Florczak-Bywalec, Zbigniew Kaźmierczak, Elżbieta Kryńska, Mikołaj Lisiecki, Musahim Al-Noorachi, Halina Sobocka-Szczapa, Maciej Trippner. W pracach pomocniczych i obrachunkowych uczestniczyli asystenci Katedry Planowania i Polityki Ekonomicznej. Podzespół liczy 13 osób, w tym pracownik inżynieryjno-techniczny. Spowodowało to, iż większość badań w prezentowanej drugiej grupie tematycznej była skupiona właśnie w tym podzespolu. Po przeprowadzeniu wstępnego rozpoznania krajowego i lokalnych rynków pracy zdecydowano się na badania ankietowe w wybranych przedsiębiorstwach. Badania poprzedziła analiza makroczynników i uwarunkowań humanizacji pracy. W szczególności chodziło o pokazanie kształtowania i wykorzystania zasobów pracy. Wskazano na rozmiary zasobów siły roboczej, określano zasady, metody oraz sposoby ich alokacji w układach działowo-gałęziowych i przestrzennych. Dokonano próby określenia struktury kwalifikacyjno-zawodowej zasobów pracy. Wiele miejsca poświęcone wykorzystaniu zasobów pracy, zagadnieniom metod i narzędzi planowego ich rozmieszczenia.

Racjonalne rozmieszczenie potencjału ludzkiego należy do zadań polityki zatrudnienia. Stanowi więc integralną część poli-

tyki społeczno-ekonomicznej. Strategia rozwoju zarówno w przeszłości jak i planowana, determinuje struktury sektorowe i działowo-gałęziowe. Niezależnie od dużej inercji tych struktur, ich zmiany wynikają z konieczności dostosowania produkcji do potrzeb społecznych. Stąd konieczność długofalowych przemian na korzyść szeroko pojętej sfery usług. W latach osiemdziesiątych udział zatrudnienia w sektorze trzecim winien wzrastać na skutek przemieszczeń pracowników z sektora drugiego. Zmiany strukturalne w gospodarce wymuszają niejako przemieszczenia w zatrudnieniu. Ludzie, jak się sądzi winni w wielu przypadkach zmienić swoje kwalifikacje, zawody i miejsca pracy. Następują zmiany w hierarchii zawodów, w prestiżu, w odczuciu społecznym, w płacach itd. Stąd, podstawowym zadaniem polityki zatrudnienia staje się ułatwienie tego procesu, stwarzanie zachęt do podejmowania pracy w nowych zawodach i miejscach. Sprawom tym, a zwłaszcza przemianom poświęcono uwagę w pierwszych latach realizacji tematu.

Koncentrowano się ponadto na związkach zachodzących pomiędzy polityką zatrudnienia, strukturą kwalifikacyjną a wymaganiami polityki kształcenia. Wyniki przedstawiono w postaci elaboratów, w maszynopisach, artykułach publikowanych, w referatach na konferencjach krajowych i zagranicznych.

Kolejny etap to obszerne prace oparte na badaniach ankietowych przeprowadzonych w przedsiębiorstwach przemysłowych. Problemom tym poświęcono trzy lata pracy 1983-1985. Uzyskane wyniki w dużym skrócie będą prezentowane na niniejszej konferencji. Literatura przedmiotu oraz przeprowadzone badania pozwoliły wskazać na podstawowe problemy racjonalizacji i humanizacji polityki zatrudnienia w przedsiębiorstwie.

Badania ankietowe prowadzone były w 1983 r. w przedsiębiorstwach należących do przemysłów: paliwowo-energetycznego, elektromaszynowego, chemicznego, lekkiego, spożywczego, ceramicznego i materiałów budowlanych oraz w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, w przedsiębiorstwach łączności i telekomunikacji. Przedsiębiorstwa te zlokalizowane są w makroregionie środkowym. Wyboru dokonano tak, aby reprezentowały one podstawowe branże produkcji materialnej w makroregionie. Badaniem objęto ok. 3 tysięcy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich i szkół wyższych po 1000 absolwentów w każdym poziomie wykształcenia.

Ankieta została ułożona w taki sposób, ażeby dawała podstawę do analizy następujących problemów: kształcenie i zatrudnienie kadr kwalifikowanych, ruchliwość i stabilizacja pracowników, adaptacja zawodowa oraz aktywność zawodowa kobiet. Kierowaliśmy również ankietę do dyrektorów przedsiębiorstw, celem której było zebranie opinii na temat uwarunkowań i możliwości racjonalizacji struktur kwalifikacyjnych pracowników przedsiębiorstw. Przetworzone wyniki ankiety pozwoliły na opracowanie obszernych elaboratów, sporządzono wnioski i propozycje odnośnie racjonalizacji zatrudnienia, kierunków polityki zatrudnienia i polityki socjalnej, a także odnośnie humanizacji pracy. Sporządzono dokumentację liczbową, dotyczącą wymienionych zagadnień. Całość prac przedstawiona będzie w publikacji książkowej.

W omawianej grupie tematycznej współpracowaliśmy z placówkami zagranicznymi. Byli to w zasadzie partnerzy w ramach bezpośredniej współpracy z Uniwersytetem Łódzkim. Wyniki badań prezentowane były na konferencjach naukowych, na seminariach, na wykładach. Prowadzone były liczne konsultacje we wszystkich fazach naszych prac. Resultatem są publikacje wewnętrzne, powielane w niektórych uniwersytetach jak North Texas State University, Denton, Texas, USA; University of Nigeria, Nsukka, Nigeria. Ukazały się również publikacje artykułowe, bądź są w druku Neatherland Institut of Economic, Rotterdam, Holandia; wspólna publikacja z Birmingham University, Birmingham, Wielka Brytania. Od kilku lat prowadzimy bezpośrednią wymianę doświadczeń z Instytutem Ekonomiki Pracy, Uniwersytetu im. Karola Marksa w Lipsku. Strona niemiecka przekazała do druku dwa artykuły z ogólnej problematyki racjonalizacji pracy. Wyrazem współpracy jest również udział w drugiej z kolei konferencji poświęconej humanizacji. Bliżej o wynikach naszych badań mówili poszczególni referenci.

Niżej zamieszczamy tezy wygłoszonych referatów.