

Jan Szupilo*

RYNEK PRACY W REJONIE UPRZEMYSŁAWIANYM
(NA PRZYKŁADZIE ZESPOŁU GÓRNICZO-ENERGETYCZNEGO "BEŁCHATÓW")

Termin rynek pracy występuje w podwójnym znaczeniu. W pierwszym pod pojęciem rynku pracy rozumiemy "... kształtowanie się popytu i podaży siły roboczej, rozmiary popytu i podaży, ich strukturę, rozmieszczenie oraz wzajemne związki ilościowe i jakościowe"¹. Pod pojęciem popytu na pracę rozumiemy potrzeby kadrowe zakładów pracy, zaś pod pojęciem podaży pracy - ludzi oferujących gotowość podjęcia pracy. W drugim znaczeniu rynek pracy traktuje się jako przestrzeń. M. Olędzki różni socjalistyczny rynek pracy w znaczeniu dosłownym "jako miejsce spotkań poszukujących pracy i zatrudniających w celu zawarcia umowy o pracę podporządkowaną" i w znaczeniu przenośnym "jako obszar wzajemnego oddziaływania popytu i podaży siły roboczej"². Jeszcze silniej akcentuje się element przestrzeni uważając, iż "... rynek pracy występuje jako geograficzna przestrzeń składająca się z silnie promieniującego centrum oraz otaczających terytoriów, charakteryzujących się wzajemnymi funkcjami i wspólnymi interesami. Występuje więc on jako układ przestrzenny, rozwijający się w wyniku terytorialnego podziału pracy. Terytorialny społeczny podział pracy leży u podstaw

* Mgr, starszy asystent w Zakładzie Planowania i Polityki Ekonomicznej Instytutu Polityki Regionalnej UŁ.

¹ J. O b o d o w s k i, S. S p o t a n, Polityka zatrudnienia w PRL, Warszawa 1965, s. 4, 5.

² M. O l ę d z k i, Polityka zatrudnienia, Warszawa 1974, s. 29.

tworzenia się i formowania rynku pracy w przestrzeni³. Miejsce na obszarze rynku pracy będące miejscem styku podaży z popytem na pracę nazywamy centrum, zaś pozostałą część zapleczem rynku pracy.

Przyjmujemy, iż elementarnymi składnikami rynku pracy są z jednej strony zakład pracy - jako przedstawiciel efektywnego popytu na pracę oraz z drugiej osoba poszukująca pracy - jako przedstawiciel podaży pracy. Dlatego też całokształt relacji między popytem na pracę (reprezentowanym przez pojedynczy zakład pracy) a podażą pracy (reprezentowaną przez grupę osób chcących podjąć pracę w danym zakładzie) nazwalibyśmy elementarnym rynkiem pracy. Zasięg przestrzenny takiego rynku wyznaczają odległości między punktami, z których następują codzienne dojazdy lub dochodzenie do zakładu pracy.

Podstawowym składnikiem przyrostu miejsc pracy jest przede wszystkim zapotrzebowanie rozwojowe, które wynika z budowy i przekazywania do użytku nowych obiektów inwestycyjnych. Przyrost popytu na pracę osiągany innymi sposobami ma mniejsze znaczenie.

Szczególnie duże zapotrzebowanie na nowe kadry występuje na obszarach gdzie zlokalizowano wielką inwestycję przemysłową. Następstwem zlokalizowania inwestycji przemysłowej są gwałtowne przeobrażenia społeczno-gospodarcze. Obszar będący w jej zasięgu określa się jako rejon uprzemysławiany. Zasadniczą przesłanką powstania rejonów uprzemysławianych jest skoncentrowanie na określonych obszarach poważnych przedsięwzięć inwestycyjnych zmierzających do powiększenia w krótkim okresie czasu rozmiarów działalności gospodarczej. Następstwem tego jest gwałtowne przyspieszenie procesu absorbcji czynników wzrostu i łączenie ich ze sobą. W konsekwencji powoduje to przyspieszenie dynamiki procesów społeczno-gospodarczych na danych obszarach zarówno w stosunku do poprzednio notowanego tam trendu, jak i trendu charakteryzującego całość procesu gospodarczego w kraju⁴.

³ M. L i s i e c k i, Rynek pracy w Łodzi w latach 1960-1970, "Zeszyty Naukowe UŁ" 1973, S. III, z. 40, s. 11, 12.

⁴ B. W i n i a r s k i, F. W i n i a r s k a, Model sterowania rozwojem rejonu uprzemysławianego, [w:] Kształtowanie rozwoju społeczno-ekonomicznego rejonów uprzemysławianych (Wybór studiów), red. A. S t e l m a c h o w s k i, Warszawa 1975, s. 78.

Graficzną ilustrację powstającego kompleksu przemysłowo-usługowego w rejonie Bełchatowa przedstawia rys. 1. Nowo powstający kompleks inwestycyjny, którego zasadniczą częścią jest zakład produkcji podstawowej, stanowi centrum nowo tworzącego się rynku pracy rejonu uprzemysławianego. Zapleczem rynku pracy jest obszar, z którego dochodzą lub dojeżdżają pracownicy do nowo budowanego, a następnie uruchamianego zakładu pracy.

Związki między nowo budowanym zakładem głównym a rynkiem pracy rejonu uprzemysławianego mają charakter dwustronny. Z jednej strony zapotrzebowanie inwestycji na kadry kształtuje określoną strukturę popytu na pracę, z drugiej zaś zasobność rynku pracy decyduje o możliwości zaspokojenia tego popytu, a tym samym wpływa na powodzenie procesu realizacji inwestycji.

Wpływ jaki wywiera inwestycja główna na rynek pracy kształtowany jest przez wiele czynników. Należą do nich: wielkość nowo budowanych zakładów przemysłowych, rodzaj produkcji, wybór technologii wytwarzania i ściśle się z nim wiążący stopień mechanizacji i automatyzacji procesu produkcyjnego. Znajomość tych czynników wpływa bezpośrednio na określenie globalnej wielkości zatrudnienia, jak i struktury zapotrzebowania według kwalifikacji, zawodów oraz płci. Pośrednio wpływa także na wielkość i strukturę zatrudnienia pracowników budowlanych⁵.

Proces powstawania nowego przedsiębiorstwa w rejonie uprzemysławianym wiąże się z występowaniem dwóch typów zapotrzebowania na czynnik pracy żywej, przy zachowaniu pewnej kolejności w czasie. Najpierw pojawia się zapotrzebowanie na pracę w wykonawstwie inwestycji. Jest to wzrost zatrudnienia związany z budową przedsiębiorstwa, czyli zapotrzebowaniem z tytułu tworzenia się i rozrastania załogi budowlanej. Później następuje zapotrzebowanie na pracę w eksploatacji uruchamianych obiektów, czyli tzw. załogi produkcyjnej⁶.

Dane zawarte w tab. 1 przedstawiające wielkość zatrudnienia w kopalniach "Bełchatów" i "Szczerców", elektrowniach "Rogowiec" i "Osiny" oraz w przedsiębiorstwach resortu budownictwa

⁵ J. F i e r l a, Gospodarka czynnikiem ludzkim, [w:] Kształtowanie rozwoju..., s. 132.

⁶ Por. W i n i a r s k i, W i n i a r s k a, op. cit., s. 65

pracujących przy budowie Zespołu Górniczo-Energetycznego (ZGE) potwierdzają przedstawioną prawidłowość. W obu przypadkach jest to zapotrzebowanie na rodzajowo inny składnik zasobów pracy. Wynika stąd konieczność szybkiej zmiany struktury zawodowej i kwalifikacyjnej ludności. Nie bez znaczenia jest tu fakt ogólnej wielkości zapotrzebowania na zatrudnienie przy budowie, a później przy produkcji w głównym zakładzie przemysłowym i we wszystkich pozostałych zakładach powstających w związku z zasadniczą inwestycją. Aby można było mówić o rejonie uprzemysławianym zakłada się, iż wzrost zatrudnienia, który doprowadza do naruszenia istniejącego porządku powinien wynosić 8-12 tys. osób⁷.

T a b e l a 1

Zatrudnienie w ZGE "Bełchatów" w latach 1975-1990

Lata	Ogółem ZGE		Przemysł kopalnie i elektrownie		Budownictwo związane z ZGE	
	w tys. osób	%	w tys. osób	%	w tys. osób	%
1975	4,6	100	1,1	23,9	3,5	76,1
1980	24,3	100	10,2	41,9	14,1	58,1
1985	26,9	100	16,9	62,8	10,0	37,2
1990	20,6	100	18,8	91,2	1,8	8,8

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne na podstawie: Studium zatrudnienia, dojazdów do pracy i stanu ludności w BOP. Biuro Planowania Przestrzennego w Piotrkowie Trybunalskim 1978 oraz danych Generalnej Dyrekcji Budowy BOP.

Ogólną liczbę przyrostu miejsc pracy w latach 1971-1980 wywołaną kierunkiem zmian zagospodarowania Bełchatowskiego Okręgu Przemysłowego (BOP) ocenia się, po wyłączeniu rolnictwa, na ok. 29 tys., w tym przyrost zatrudnienia w liczbie 24 tys. osób

oraz H. M o r t i m e r-S z y m c z a k, M. T r i p p n e r, Z. K a ź m i e r c z a k, Problemy demografii i zatrudnienia w rejonie włocławskim, Warszawa 1978, s. 126.

⁷ D. G a ł a j, Badania społeczno-ekonomiczne w rejonach uprzemysławianych, [w:] Rejony uprzemysławiane, problematyka i badania, red. E. J a g i e ł ł o-Ł y s i o w a, Z. L a c h e r t, A. R o m a n o w, Warszawa 1971, s. 29, 30.

w głównych zakładach pracy⁸. Struktura zatrudnienia według kwalifikacji i grup zawodowych w Kombinacie Paliwowo-Energetycznym "Bełchatów" przedstawiać się będzie następująco:

- 1) z wykształceniem wyższym - 1,4 tys. osób (5,8%),
- 2) z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym - 4,8 tys. osób (20%),
- 3) robotników wykwalifikowanych i pracowników równorzędnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym - 11,4 tys. (47,5%).
- 4) pracowników niewykwalifikowanych - 6,4 tys. (26,7%).

Ad 1. Wśród zatrudnionych z wykształceniem wyższym dominować będzie zapotrzebowanie na pracowników przygotowanych do pracy przez politechniki, wyższe szkoły inżynierskie i Akademię Górniczo-Hutniczą - ok. 930 osób, ponad 210 absolwentów studiów medycznych i farmaceutycznych, ok. 130 pracowników po studiach ekonomicznych i ok. 120 pracowników po różnych kierunkach studiów uniwersyteckich. Inne kierunki wykształcenia wyrażają się bardzo niską liczbą.

Ad 2. Wśród zatrudnionych z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym największe zapotrzebowanie zgłaszane jest na grupę zawodów technicznych - ok. 3,1 tys. osób, w tym na techników mechaników 1310, techników elektryków i elektromechaników 558, techników budownictwa 330, techników elektroników 280 osób. Zgłoszone zapotrzebowanie na techników górników nie przekroczyło liczby 70 osób.

Ad 3. W zapotrzebowaniu tym najliczniej reprezentowana jest grupa mechaniczna 4,2 tys. osób, budowlana 2,3 tys., komunikacyjna 1070, elektryczna 913, maszynistów maszyn umiejscowionych 743 i służby zdrowia 340 osób.

Równie ważnym czynnikiem rzutującym na wielkość i strukturę zapotrzebowania na pracowników jest rozłożenie w czasie realizacji inwestycji i oddawania do eksploatacji kolejnych jej obiektów. W ramach etapów zapotrzebowanie na kadry wykazuje charakter skokowy. Źródłem braku ciągłości jest głównie

⁸ E. M a j e k, Problematyka zabezpieczenia siły roboczej dla Kombinatu Paliwowo-Energetycznego "Bełchatów", [w:] Region Łódzki. Studia i materiały, t. V, Łódź 1976, s. 35, 36.

niepodzielność procesu inwestycyjnego. Największe zapotrzebowanie na pracowników zarówno załogi budowlanej, jak i przemysłowej występuje w etapie realizacji inwestycji. Charakterystyczne dla tego okresu są podetapy uruchamiania kolejnych działów nowo budowanego zakładu. Rozłożenie na dłuższy okres podetapów powoduje względnie wolniejsze tempo wzrostu zapotrzebowania na pracowników, aniżeli kumulacja przedsięwzięć inwestycyjnych w krótkim okresie. Czynniki te wpływają na źródła rekrutacji siły roboczej. Krótszy okres budowy zakładu (przy danym stopniu mechanizacji robót budowlanych) oraz szybsze przekazywanie do eksploatacji kolejnych jego obiektów zwiększa rolę migracji stałych i wahadłowych. Przedłużenie czasu budowy powoduje zwiększanie się roli źródeł z miejscowego rynku pracy⁹.

T a b e l a 2

Przyrosty lub ubytki zatrudnienia wywołane realizacją inwestycji bełchatowskich w latach 1976-1985

Wyszczególnienie	Lata	
	1976-1980	1981-1985
Przemysł	10,8	8,2
w tym:		
kopalnia	8,2	3,8
elektrownia	2,0	2,5
Budownictwo	10,7	-3,6
Rolnictwo i leśnictwo	-7,6	-5,9
Pozostałe działy	5,7	3,2
Razem	19,6	1,9

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Dane tab. 2 wskazują na fakt wysokiej koncentracji prac w etapie realizacji inwestycji bełchatowskiej. Wywołuje to zwiększone zapotrzebowanie na kadry, których przyrost zwłaszcza w latach 1976-1980 wyniesie 19,6 tys. osób i będzie ponad 10-

⁹ F i e r l a, op. cit., s. 132.

-krotnie większy niż w latach 1981-1985. Wysoki przyrost zatrudnienia wyrzucić musi doniosły wpływ na ruchy migracyjne wahadłowe w całym województwie i w jego sąsiedztwie, jak również na ruchy migracyjne stałe i czasowe.

Wyraźny jest także wpływ rynku pracy na zaspokojenie potrzeb kadrowych nowo budowanych zakładów. Do podstawowych czynników kształtujących ten wpływ zaliczyć należy wielkość zasobów, a szczególnie rezerw siły roboczej w centrum rejonu uprzemysławianego i na jego zapleczu, w tym ich struktury pod względem płci, wieku oraz kwalifikacji zawodowych. Zasoby pracy stanowią funkcję wielkości i struktury ludności, zależą więc bezpośrednio od charakterystyki samej ludności. Wielkość i struktura zasobów pracy warunkują w dużym stopniu możliwości zatrudnienia miejscowej ludności w nowo powstających zakładach. Charakter gospodarki rolnej także jest czynnikiem wpływającym na podaż pracy z rolniczego zaplecza. Gospodarka intensywna, pracochłonna, wysokotowarowa, przynosząca duże dochody, wpływa na mniejszy odpływ ludności do pracy w nowym zakładzie, niż z terenów o gospodarce mniej intensywnej i przynoszącej niewielkie dochody¹⁰.

Pierwotnym czynnikiem regionotwórczym w rejonach uprzemysławianych jest nowo powstający kompleks przemysłowo-usługowy, w którym decydującą rolę odgrywa inwestycja główna. Inwestycja ta zarówno pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych, jak i zapotrzebowania na siłę roboczą wielokrotnie przewyższa zapotrzebowanie pozostałej części kompleksu. W związku z tym wydaje się, że można przyjąć założenie, iż zasięg rynków pracy, stworzonych przez zakłady produkcji pochodnej oraz zakłady obsługi technicznej i społecznej, mieści się w granicach rynku pracy zakładu głównego rejonów uprzemysławianych.

Każdy rynek pracy charakteryzuje się określoną strefą wpływów. Parametrami określającymi tę strefę jest zasięg przestrzenny i kształt rynku pracy. W praktyce dokładne ustalenie tych dwu wielkości jest sprawą bardzo trudną. Wpływają na to różnorodne czynniki powodujące zmiany w czasie, zasięgu, jak i kształcie rynku pracy.

¹⁰ Tamże, s. 132.

Rola odległości jako bariery wyznaczającej strefę oddziaływania centrum rynku będzie się zmniejszała wraz z rozwojem środków komunikacji, a dalej wprowadzania nowych środków lokomocji. Obok czynnika odległości ważną rolę w wyznaczaniu granicy dojazdów odgrywa system powiązań komunikacyjnych. Sprawny i dobry układ powoduje, iż zasięg się zwiększa, zaś niekorzystny układ powoduje zmniejszanie się zasięgu.

Charakterystyczną cechą rynku pracy w rejonach uprzemysławianych jest zależność jego zasięgu od faz uprzemysławiania. Największy zasięg występuje w etapie budowy, w którym zgłaszane jest największe zapotrzebowanie na kadry. Nowo powstający kompleks inwestycyjny powoduje wyczerpywanie się rezerw siły roboczej z pobliskich terenów, które w krótkim okresie czasu traktować należy jako datę ekonomiczną. Z tego też powodu przedsiębiorstwa zmuszone są do angażowania wielu pracowników mieszkających w dużej odległości od ośrodków uprzemysławianych. W wielu przedsiębiorstwach pracownicy tego typu stanowią większość wśród załóg. Pokrycie popytu, szczególnie na pracowników budowlanych, następuje w drodze stałego wzrostu dojazdów do pracy. Ich odległość ulega szybkiemu zwiększaniu. Charakterystyczny jest fakt, że pracownicy dowożeni są środkami lokomocji zapewnianymi przez przedsiębiorstwo, ponadto dojazdy te znacznie przekraczają maksymalny czas dojazdu uznawany za uzasadniony, wynoszący nie więcej niż 30-45 min¹¹.

Widoczne jest tu tworzenie się tzw. "wymuszonego" przez prężny popyt na pracę "rozszerzonego" rynku pracy, który w swoich granicach zawiera "normalny" rynek pracy, tj. wyznaczony przez izochronę do 45 min oraz tereny, z których dojeżdżają pracownicy spoza tego terenu.

Podobnie jak zasięg także kształt rynku pracy zależny jest od wielu czynników. Jednym z podstawowych jest system powiązań komunikacyjnych ośrodka z zapleczem. Łatwość dojazdu do pracy powoduje, iż szczególne nasilenie dojeżdżających układu się wzdłuż szlaków komunikacyjnych¹². Innym czynnikiem jest bliskość położenia i siła oddziaływania pobliskich rynków pra-

¹¹ B. W i n i a r s k i, Polityka regionalna, Warszawa 1976, s. 329.

¹² L i s i e c k i, op. cit., s. 15.

cy. Istniejące strefy wpływów poszczególnych rynków powodują, iż nowo tworzony rynek pracy kierować się powinien w stronę terenów o nadwyżkach siły roboczej. Oznacza to, że uzupełnienie sieci komunikacyjnej winno być prowadzone zgodnie z rozpoznаныmi zasobami siły roboczej według geografii ich rezerw. Niedostateczny rozwój sieci komunikacyjnej w rejonie uprzemysławianym powoduje bowiem, że gospodarstwa chłopskie położone przy trasach komunikacyjnych znajdują się w sytuacji niedoboru siły roboczej, podczas gdy w tym samym promieniu, we wsiach oddalonych od kolei i dróg bitych, pozostają niewykorzystane rezerwy siły roboczej¹³. Słaby rozwój sieci komunikacyjnej jest więc jednym z czynników wzmagających konkurencyjność poszczególnych rynków, znajdujących się we wzajemnym oddziaływaniu.

Rozważania na temat zasięgu i kształtu nowo tworzącego się rynku pracy ilustrują dane tab. 3. Przedstawiono w niej niektóre trasy autobusów dowożących pracowników do Kopalni Węgla Brunatnego KWB "Bełchatów" spoza izochrony 50 min. Podstawowym celem jest tu określenie kształtu i zasięgu "normalnego" (ok. 50 min) i "rozszerzonego" (ponad 50 min) rynku pracy. Informacje tab. 3 posłużą do graficznego wykreślenia rynku pracy stworzonego przez nowo powstający zakład główny BOP.

T a b e l a 3

Wybrane trasy autobusów dowożących pracowników do KWB "Bełchatów" spoza izochrony 50 min w 1978 r.

Stacja wyjazdowa (bazowa)			Przystanek oddalony o ok. 50 min od stacji docelowej	
nazwa	czas dojazdu do stacji docelowej (w min)	odległość od stacji docelowej (w km)	nazwa	odległość (w km)
1	2	3	4	5
Wieluń	145	85	Wiewiec	29
Piotrków Tryb.	90	48	Laski	28
Piotrkow Tryb.	125	82	Mazurki	32

¹³ S. I g n a r, Prace Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN, [w:] Kształtowanie rozwoju..., s. 21.

Tabela 3 (cd.)

1	2	3	4	5
Piotrków Tryb.	100	66	Bełchatów	33
Pabianice	95	60	Kącik	28
Łask	135	87	Kluki	31
Zelów	60	40	Wygoda	33
Pabianice	125	75	Grocholice	31
Zelów	120	82	Sulmierzyce	32
Pabianice	115	75	Wygoda	30
Zduńska Wola	140	92	Wola Mikor- ska	37
Radomsko	75	50	Logota Wiel- ka	35
Piotrków Tryb.	90	66	Niechnica	29
Piotrków Tryb.	80	51	Wygoda	30
Piotrków Tryb.	70	43	Wygoda	30
Wieluń	165	102	Ostrołęka	38
Wieluń	135	86	Kluki	32
Zduńska Wola	165	118	Bełchatów	35
Zduńska Wola	145	95	Bełchatów	35
Zelów	60	38	Wygoda	30
Łask	120	80	Szczerców	32

Źródło: Dane uzyskane w Dziale Przewozów KWB "Bełchatów I".

Najdłuższy czas dojazdu zaobserwowano na trasach Zduńska Wola-Rogowiec oraz Wieluń-Rogowiec. Długość tras wynosi odpowiednio 118 i 102 km, a czas dojazdu w jedną stronę 2 h 45 min. Czas dojazdu w obie strony wynoszący 5 h 30 min jest niewiele krótszy od czasu trwania pracy. Ponadto do innych przedsiębiorstw np. "Energoblok" pracownicy dojeżdżają z Sieradza (125 min), Pajęczna (120 min), Tomaszowa Maz. (115 min) oraz Łodzi (130 min). Zasięg przestrzenny oraz przybliżony kształt rynku pracy wyznaczony za pomocą kryterium dojazdów do pracy przedstawia rys. 2.

Analiza rysunku pozwala na sprecyzowanie trzech następujących wniosków:

- 1) oddziaływanie nowo tworzącego się rynku pracy ZGE "Beł-



Rys. 1. Terytorialny kompleks przemysłowo-usługowy w rejonie Bełchatowa. Podano za H. Retkiewiczem, Planowanie kompleksu paliwowo-energetycznego w okręgu bełchatowskim, [w:] Region łódzki. Studia i materiały, t. V, Łódź 1976, s. 43

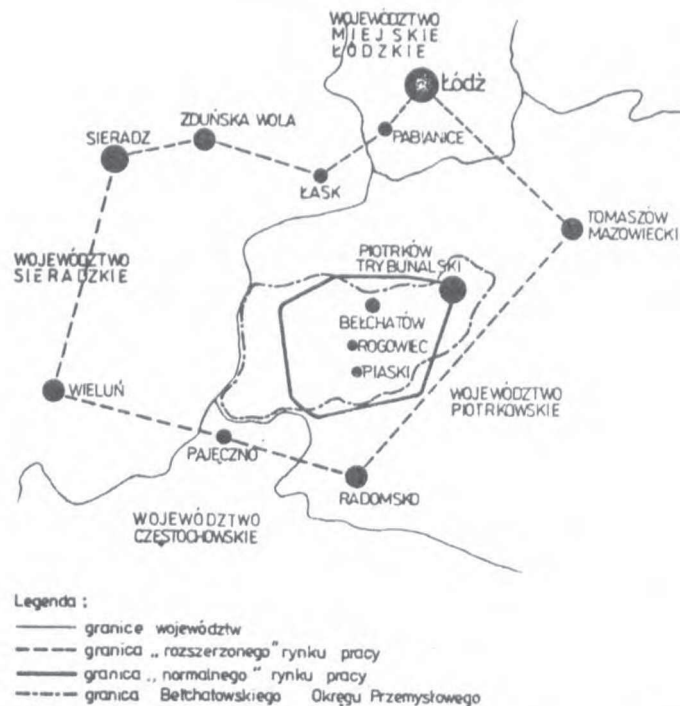
Realizacja inwestycji głównej prowadzi do powstania pochodnych inwestycji przemysłowych oraz inwestycji towarzyszących w postaci infrastrukturalnego zagospodarowania rejonu uprzemysławianego. W związku z tym należy mówić o nowo powstającym kompleksie przemysłowo-usługowym w skład którego wchodzi:

- 1) produkcji podstawowej,
- 2) produkcji pochodnej,
- 3) obsługi technicznej (tzw. infrastruktura techniczna zwana także ekonomiczną) i społecznej (tzw. infrastruktura społeczna).

chatów" kieruje się w stronę województw północno-zachodnich, tj. województwa sieradzkiego i miejskiego łódzkiego;

2) zasięg przestrzenny "rozszerzonego" rynku pracy jest blisko 3-4 razy większy od rynku "normalnego";

3) zasięg przestrzenny "normalnego" rynku pracy w zasadzie pokrywa się z granicami administracyjnymi BPO.



Rys. 2. Zasięg i kształt nowo tworzącego się rynku pracy ZGE "Bełchatów" w 1978 r. Sporządzono na podstawie danych tab. 3 oraz danych uzyskanych w Dziale Przewozów Energoblok

Istotną sprawą z punktu widzenia racjonalnego gospodarowania jest zagadnienie wzajemnej relacji granic rejonu uprzemysławianego w stosunku do granic jednostek administracyjnych. Mogą tu występować dwa następujące układy:

1) granice rejonu uprzemysławianego mieszczą się w zasięgu granic jednostek administracyjnych (województw),

2) granice rejonu uprzemysławianego wykraczają poza granice jednostek administracyjnych.

Drugi przypadek uważać należy za zdecydowanie niekorzystny z punktu widzenia prawidłowego rozwoju rejonu. Wydaje się, iż skala zjawisk niekorzystnych zależy m. in. od powierzchni rejonu znajdującego się poza granicami administracyjnymi oraz jego zależności od różnej liczby zewnętrznych jednostek administracyjnych.

Przyczyną niekorzystnych zjawisk jest fakt, iż w przypadku przynależności obszaru okręgu do dwóch lub więcej województw, dla całości rejonu uprzemysławianego brak jest nie tylko wspólnego podmiotu kierowania, ale nawet wspólnego podmiotu koordynacji terenowej, przewidzianej w aktach prawnych regulujących zadania i uprawnienia władz terenowych¹⁴.

Jednym z wielu elementów regionotwórczych jest rynek pracy. Niektórzy badacze uważają nawet, że stosunkowo najprecyzyjniej można ustalić granice oddziaływania powstającego przemysłu i tym samym granice rejonu uprzemysławianego za pomocą zasięgu rekrutacji pracowników¹⁵. Punktami krańcowymi rejonu byłyby miejscowości najbardziej oddalone od centrum przemysłowego, z których pracownicy dojeżdżają do zakładu. Jest to sposób powszechnie przyjęty przy wytyczaniu stref metropolitarnych wielkich miast i może być też zastosowany w przypadku rejonu uprzemysławianego.

Z danych tab. 3 wynika, iż nowo tworzący się rynek pracy ZGE "Bełchatów" obejmuje zasięgiem przestrzennym cztery województwa: piotrkowskie, sieradzkie, miejskie łódzkie oraz częstochowskie. Miejscowe zasoby pracy oraz migracje stałe i czasowe nie są w stanie pokryć całkowitego zapotrzebowania na siłę roboczą w BPO. Koniecznością w tej sytuacji staje się powiększenie rozmiarów migracji wahadłowych.

Aby pokryć niedobory siły roboczej (por. dane tab. 4) zakłada się, iż saldo migracji wahadłowych, których źródłem są ww. województwa ościenne, winno być równe tym niedoborom. Brak na obszarze faktycznego oddziaływania rynku pracy, wspól-

¹⁴ W i n i a r s k i, W i n i a r s k a, op. cit., s. 81.

¹⁵ Por. P. Ł ą c z k o w s k i, Warunki stabilizowania się załóg pracowniczych w rejonie uprzemysławianym, Warszawa 1977, s. 16, 17.

nego podmiotu kierowania znacznie utrudnia prawidłową regulację tych przepływów.

T a b e l a 4

Miejsca pracy i wielkość zasobów siły roboczej
na obszarze BOP (w tys. osób)

Lata	Miejsca pracy	Zasoby siły roboczej	Niedobory siły roboczej
1975	87,8	76,5	-11,3
1980	107,4	95,4	-12,0
1985	109,3	99,4	-10,0
1990	118,8	115,7	-3,0

Ź r ó d ł o: Opracowano na podstawie: Studium zatrudnienia, dojazdów do pracy i stanu ludności BOP. Biuro Planowania Przestrzennego w Piotrkowie Trybunalskim 1978.

Znajomość zasięgu, kształtu oraz przestrzennego rozmieszczenia rezerw siły roboczej jest warunkiem koniecznym do prawidłowego zaspokojenia potrzeb kadrowych nowo tworzącego się centrum rejonu uprzemysławianego. Innym równie ważnym warunkiem jest umiejętność wykorzystania zasobów rynku w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych zgłaszanych przez nowo budowaną inwestycję główną. Jego spełnienie wiąże się z prawidłową organizacją nowo powstającego rynku pracy.

Celem ograniczenia elementów żywiołowości w dopływie siły roboczej do rejonu uprzemysławianego należy prawidłowo wykorzystać system instrumentów ekonomicznych stojących do dyspozycji podmiotów odpowiedzialnych za prawidłowy przebieg tego zjawiska. W skład tego systemu wchodzi: system planowania regionalnego, system orientacji i poradnictwa zawodowego oraz system pośrednictwa pracy¹⁶.

Zasoby ludnościowe i ich struktura w rejonie stanowią pewne daty dla planowania, określające maksymalnie możliwą wielkość pozyskania z obszaru rejonu czynnika pracy żywej dla

¹⁶ J. P i e t r u c h a, Podstawy teorii i polityki zatrudnienia, Kraków 1975, s. 197.

potrzeb rozwoju w danym czasie. Znajomość zasobów własnych umożliwiłaby określenie wielkości zasobów pracy jakie należy pozyskać z tytułu przepływu międzyregionalnego. W praktyce w żadnym z rejonów uprzemysławianych nie przygotowano planów racjonalnego działania w tym zakresie, nie rozpoznano wcześniej rozmieszczenia zasobów siły roboczej, nie wytyczono tras dojazdów¹⁷. Bardzo często zdarza się, iż pobieżnie przeprowadzone szacunki rezerw siły roboczej w rejonie są błędne i nierealne¹⁸.

Podstawowym sposobem, który umożliwia uniknięcie takiej sytuacji jest prawidłowe zastosowanie metody bilansowania siły roboczej. Posługując się metodą bilansową możemy poznać rezerwy siły roboczej oraz ukierunkować szkolenie kadr według zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach. Jeżeli w wyniku zastosowania systemu rachunków koordynujących wielkości zasobów siły roboczej z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez nowo budowany kompleks przemysłowo-usługowy okaże się, że miejscowe zasoby ludzkie nie wystarczają na jego pokrycie to niezbędnym staje się określenie wielkości i struktury imigracji z zewnątrz. Tak więc bilans siły roboczej jest podstawowym instrumentem umożliwiającym zaznajomienie się z sytuacją na rynku pracy rejonu uprzemysławianego, oczywiście pod warunkiem, iż granice bilansowania będą się pokrywały z granicami oddziaływania rynku pracy.

W praktyce sporządza się jednak bilanse siły roboczej w oparciu o ustalone granice jednostek administracyjnych. Z tego powodu celowym staje się wprowadzenie w życie od dawna zgłaszanych dwóch postulatów:

1. Gdy granice nowo tworzącego się rynku pracy mieszczą się w granicach administracyjnych jednostki macierzystej postuluje się, aby w pracach nad bilansowaniem siły roboczej, w tym zarówno w bilansach ogólnych jak i szczegółowych (zwłaszcza kadr kwalifikowanych) uwzględnić potrzeby nowo powstałych zakładów przemysłowych rejonów uprzemysławianych¹⁹.

¹⁷ F i e r l a, op. cit., s. 138.

¹⁸ Tamże, s. 134; I. F r e n k e l, Aktywizacja rezerw siły roboczej, [w:] Rozwój społeczno-gospodarczy rejonu uprzemysławianego, red. D. G a ł a j, Warszawa 1973, s. 195.

¹⁹ Problemy demografii..., s. 153.

2. Gdy granice rynku pracy wykraczają poza teren granic administracyjnych, postuluje się utworzenie rejonu bilansowania siły roboczej i wyznaczenie jednostki zajmującej się koordynacją gospodarowania siłą roboczą na danym terenie²⁰.

Spełnienie ich przyczyniłoby się do pomyślnego rozwiązania wielu problemów związanych z kompletowaniem załóg w nowo powstających rejonach uprzemysławianych.

Jan Szupięo

LABOUR MARKET IN REGIONS UNDER INDUSTRIALIZATION
(Case study of the Mining-Power Industrial Complex at Bełchatów)

The article discusses some phenomena accompanying creation of the labour market in regions under industrialization. As a reference system the author took the so-called elementary labour market, in which demand for labour is declared by the main company in the analyzed region. There were discussed factors determining the volume and structure of this demand as well as correlations between an industrial plant under construction and the labour market. A characteristic feature was found to be generation of the so-called "expanded" labour market by a growing demand for labour, which in the analyzed case has a spatial coverage of four administrative provinces: Piotrków, Sieradz, Częstochowa, and the Urban Province of Łódź. The spatial coverage of this market is almost 3 to 4 times bigger than the so-called "normal" market lying within the administrative boundaries of the Piotrków Province. Accordingly the author postulates that there should be established a labour-balancing region (encompassing areas of the four provinces) and moreover there should be set up units dealing with co-ordination of labour management in this area.

²⁰ Winiarski, Winiarska, op. cit., s. 84-87; A. Rajkiewicz, Bilanse siły roboczej jako instrumenty regionalnej polityki zatrudnienia (wybrane zagadnienia), [w:] Teoretyczne podstawy regionalnego bilansowania siły roboczej, red. J. Pietrucha, Katowice 1971, s. 31, 32.