

*Emília Kovačová**

ZASOBY PRACY, ICH KWALIFIKACJE I WYKORZYSTANIE W GOSPODARCE NARODOWEJ CZECHOSŁOWACJI

Wzrost wydajności pracy oraz lepsze wykorzystanie zasobów pracy i ich kwalifikacji staje się w Czechosłowacji decydującym źródłem wzrostu produkcji materialnej, a także rozwoju innych działań społeczeństwa.

Podstawową przesłanką dalszego powiększania się tych źródeł jest doskonalenie systemu zarządzania i planowania gospodarki narodowej. Znaczącym krokiem w kierunku doskonalenia zarządzania był w minionych latach "zbiór zabezpieczeń", a przed ósmą pięciolatką (1986-1990) "Główne kierunki dalszego rozszerzania zbioru zabezpieczeń, w celu doskonalenia planowego kierowania gospodarką narodową", uchwalone uchwałą rządu CSRS nr 243 z 1984 r.

Postępujący proces intensyfikacji przyniesie w długim okresie zupełnie nowe problemy w dziedzinie zarządzania i organizacji pracy a także gospodarowania siłą roboczą. Te zmiany spowodowane będą rozwojem i zastosowaniem mikroelektroniki, która pobudza wprowadzanie innowacji we wszystkich rodzajach działalności. Zastosowanie najnowszych osiągnięć mikroelektroniki będzie miało wyraźny wpływ na zatrudnienie i kwalifikacje siły roboczej, umożliwi bowiem pełną automatyzację złożonych czynności.

Mikroelektronika, jej zastosowanie i wykorzystanie ma dla współczesnego rozwoju takie mniej więcej znaczenie, jak w mi-

* Doc. dr inż., Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Bratysławie.

minionym stuleciu obróbka metali. Wpływa ona na rozwój zatrudnienia w ogóle, jego strukturę według kwalifikacji, na wykorzystywane materiały oraz rozwiązania konstrukcyjne nowych wyrobów.

Zastępowanie czynnika ludzkiego zyskuje, z punktu widzenia mikroelektroniki, nową jakość, ponieważ dochodzi do zastępowania ludzkiego intelektu. Proces ten urzeczywistni się za pośrednictwem urządzeń mikroelektronicznych, które zdolne są opracowywać i przekazywać informacje gospodarcze bardzo szybko, wykorzystując techniki obliczeniowe. Nowe możliwości przynosi także robotyzacja, optoelektronika, werbalny kontakt z komputerem, word processory itd.

Cały świat znajduje się obecnie na początku ery mikroelektroniki. Według światowych prognoz do 2000 r. obecne możliwości elektroniki wykorzystywane są w ok. 6%¹. Zastosowanie wszystkich prądów mikroelektroniki będzie miało wyraźny wpływ na zatrudnienie i kwalifikacje siły roboczej, umożliwi bowiem pełną automatyzację złożonych czynności. Robotyzacja zastosowana przy montażach, w miejscach niebezpiecznych i wymagających dużego wysiłku ludzi będzie miała nie tylko ekonomiczne znaczenie, lecz także pozytywnie wpłynie na humanizację pracy. Technika obliczeniowa umożliwi opracowywanie i przekazywanie informacji gospodarczych bardzo szybko, rozwinię się werbalny kontakt z komputerem itd. Automatyzacja prac administracyjnych (przez tzw. word processory) umożliwi oszczędność pracy w granicach 25-30%.

Mikroelektronika i jej zastosowanie otwiera prawie nieograniczone możliwości oszczędzania pracy żywej i uprzedmiotowionej, przyniesie szereg jakościowych zmian w sposobie życia społeczeństwa, w procesie intensyfikacji jego rozwoju.

Gospodarka w Czechosłowacji rozwijała się w minionym okresie dynamicznie, co w znacznej mierze osiągnięto dzięki wzrostowi zasobów pracy, który umożliwił rozwój w gospodarce narodowej CSRS² (por. tab. 1).

¹ Patrz: Vplyv mikroelektroniky na rozsah a štrukturu zamestnanosti, [w:] Ustředí vědeckých technických a ekonomických informací, Praha 1964, SIVO 1908.

² Dane zaczerpnięto: lata 1948-1980: ŠR, FŠÚ, ČŠÚ, SŠÚ, SNTL, Praha 1982; rok 1984: ŠR, FŠÚ, ČŠÚ, SŠÚ, SNTL, Praha 1985.

Tabela 1

Pracujący w gospodarce narodowej w latach 1948-1983
w tys. osób

Wyszczególnienie	1948	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1983
Przeciętna liczba pracujących w gospodarce na- rodowej (bez uczniów) ^a	5 497	5 529	5 915	6 005	6 370	6 781	7 060	7 359	7 466
Sfera materialna	4 824	4 815	5 062	5 033	5 122	5 429	5 514	5 619	5 664
w tym:									
Przemysł	1 633	1 667	1 942	2 253	2 449	2 632	2 712	2 779	2 821
Budownictwo	227	316	363	458	478	554	662	641	625
Rolnictwo	2 237	2 056	1 932	1 466	1 259	1 178	1 024	953	933
Sfera niemate- rialna	673	714	853	972	1 248	1 442	1 546	1 740	1 802

^a Bez kobiet na urlopie macierzyńskim i wychowawczym i niepełnozatrudnionych.

Źródło: Por. przyp. 2.

Z planowych bilansów siły roboczej wynika, że przyrosty pracowników, wpływające na wzrost zatrudnienia, będą się zbliżać do wartości przedstawionych w tab. 2.

T a b e l a 2

Przyrosty zatrudnienia
(w tys. osób)

Obszar	1981- -1985	1986- -1990	1991- -1995	1996- -2000	Razem 1981- -2000
ČSSR	172	220	313	338	1 043
ČSR	73	97	161	166	497
SSR	99	123	152	172	546

Ź r ó d ł o: Prognoza rozwoju w dziedzinie pracy, Čs VÚPa SV, Bratislava 1982.

Systematyczny wzrost zatrudnienia wpływa na zwiększenie wykorzystania zasobów siły roboczej wyrażone współczynnikiem aktywności zawodowej ludności³. Według danych "spisu ludności" z 1980 r. w Czechosłowacji współczynniki aktywności zawodowej obliczone w stosunku do całej ludności były (w %) następujące:

aktywność zawodowa ludności ogółem 51,4

w tym:

mężczyźni 56,2

kobiety 46,7

Podczas gdy mamy jeden z największych udziałów zatrudnienia w przemyśle i budownictwie (w roku 1983 46,2% ogółu zatrudnionych) w porównaniu z krajami o podobnym poziomie rozwoju przemysłu, to udział zatrudnienia w sferze nieprodukcyjnej (usługach), mimo szybkiego rozwoju w ostatnich latach, jest w Czechosłowacji wciąż niski (w 1983 r. stanowił 24,1% ogółu zatrudnionych) w porównaniu z innymi rozwiniętymi krajami, gdzie

³ Miara aktywności zawodowej (w %) = udział liczby aktywnych zawodowo w liczbie ludności ogółem.

waha się od 50 do 65%. W rolnictwie i leśnictwie natomiast poziom 10% uważa się w krajach rozwiniętych za maksymalny, w CSRS w 1984 r. udział ten wynosił 12,5%. Jeśli chodzi o strukturę gałęziową przemysłu, to największa część zatrudnionych pracuje w przemyśle maszynowym. Stosunkowo dużo osób pracuje w przemyśle metalurgicznym, ceramicznym, materiałów budowlanych, tekstylnym, konfekcyjnym i skórzanym.

Wysoki poziom zatrudnionych w przemyśle i budownictwie występuje w CSRS przy relatywnie długim czasie pracy. Przeciętna faktyczna długość czasu pracy w CSRS, liczona na osoby obecne w pracy (z nadgodzinami) wynosi 43,5 godziny tygodniowo. Prawo określa długość czasu pracy w tygodniu na 42 godziny. W wielu rozwiniętych przemysłowo krajach wskaźnik ten oscyluje wokół 40 godzin. (Na przykład w przemyśle przetwórczym w 1980 r. tygodniowo: ZSRR - 40,6, Finlandia - 40,4, Francja - 40,6, Japonia - 41,2, NRD - 41,6 godziny).

Przy ocenie osiągniętego poziomu zatrudnienia w gospodarce narodowej szczególnie ważny jest aspekt społeczno-zawodowej struktury pracowników. Uwarunkowana jest ona przede wszystkim gałęziową strukturą gospodarki narodowej. Pozumiemy to w ten sposób, że w krajach, gdzie jest wyższy udział zatrudnionych w sferze nieprodukcyjnej, znaczniejszy jest także udział zawodów nierobotniczych. W CSRS w roku 1980 zawody robotnicze stanowiły 53,8% ogółu zatrudnionych, nierobotnicze - 46,2% (np. w PRL - zawody robotnicze 66,4%, nierobotnicze - 33,6%, Austria - robotnicze 50,2%, nierobotnicze - 49,8%).

Aby uzyskać pełniejszy obraz chcemy pokazać rozwój zatrudnienia w sektorze uspołecznionym krajów europejskich w latach 1976-1983 (tempo wzrostu w % w stosunku do roku poprzedniego - por. tab. 3).

Na podstawie oczekiwanego przyrostu ludności zakłada się, że przeciętne roczne tempo wzrostu siły roboczej w europejskich krajach RWPG będzie następujące: w Rumunii i ZSSR ok. 0,7-0,8%, w NRD ok. 0,5-0,6%, w Czechosłowacji ok. 0,4%, w Polsce, Mongolii i Bułgarii przewiduje się stagnację lub tylko niewielki przyrost. Przyspieszenia tempa wzrostu siły roboczej oczekuje się w europejskich krajach RWPG ok. roku 1990

lub bezpośrednio po nim. W Czechosłowacji ok. roku 1990 powstanie zupełnie nowa sytuacja.

T a b e l a 3

Rozwój zatrudnienia w gospodarce społecznej

Kraj	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
Bułgaria	5,7	-0,4	0,7	1,3	1,3	1,2	0,7	0,5
Czechosłowacja	0,5	0,8	0,9	1,0	1,0	0,7	0,4	0,6
Mongolia	-0,2	-0,2	0,2	-0,1	-1,2	-0,3	-0,6	-0,7
NRD	0,9	0,5	0,8	0,8	0,5	0,9	0,9	0,7
Polska	-0,1	0,4	-0,1	-0,5	-0,4	0,3	-1,8	-
Rumunia	0,8	1,5	0,3	0,1	0,3	0,2	1,0	1,0
ZSSR	1,4	1,5	1,6	1,2	1,2	1,0	1,0	0,9

Źródło: J. Urban, Vývoj počtu obyvatelstva a zaměstnanosti v evropských zemích RVHP, Soc. ekonom. integrace, č. 12, s. 45.

Na XVII Zjeździe KSČ w 1986 r. sekretarz generalny G. Husak w "Polityckej sprave UV KSČ XVII zjazdu"⁴, stwierdził, że "Ważną kwestią, która wymaga wielkiej uwagi jest racjonalne rozmieszczenie i wykorzystanie siły roboczej. Tym bardziej, że w najbliższych 15 latach przybędzie prawie 850 tys. młodych ludzi w wieku produkcyjnym. Zabezpieczenie prawa do pracy, pełnego i racjonalnego zatrudnienia należy do podstawowych zasad socjalizmu. Wykorzystanie przyrostu siły roboczej musimy ukierunkować - zgodnie z realizacją progresywnych zmian strukturalnych w przemyśle i budownictwie - na wzrost zmianowości, a zwłaszcza na zwiększenie zatrudnienia w trzeciej sferze. Należy tworzyć warunki dla większej mobilności i elastyczniejszej re kwalifikacji siły roboczej. W tym celu należy przyspieszyć proces perspektywicznego planowania zapotrzebowania na kadry kwalifikowane i ich przygotowania".

W przyszłości gospodarka Czechosłowacji będzie zdolna dalej dynamicznie się rozwijać tylko dzięki rozwojowi i efektyw-

⁴ XVII Zjazd KSČ. Dokumenty a materiály. Nakl. Pravda, Blava 1986.

nemu wykorzystaniu jakościowych źródeł wzrostu. Wiadomo, że w tej dziedzinie istnieją duże, niewykorzystane rezerwy; wiadomo jednak także, że ich mobilizacja jest znacznie trudniejsza niż w przypadku ilościowych źródeł wzrostu. Na to, aby podejmujący pracę znajdowali takie wolne miejsca pracy, które odpowiadają ich przygotowaniu i życzeniom nie wystarczy już tylko bilansowa równowaga między liczbami poszukujących pracy i miejsc pracy. Jeśli ludzie mają zaspokoić swoją potrzebę pracy, muszą znajdować odpowiadające im miejsca pracy. Zgodność ta jest ważna także ze społecznego punktu widzenia, ponieważ umożliwia efektywne wykorzystanie siły roboczej.

Ogólnospołeczne postulaty socjalistycznego społeczeństwa w zakresie zatrudnienia zawierają nie tylko ilościowy aspekt, tj. pełne wykorzystanie siły roboczej zgodnie z jej kwalifikacjami, ale również ~~aspekt~~ jakościowy, tj. efektywne wykorzystanie tej siły. Trzeba zaznaczyć, że tak ilościowy, jak i jakościowy rozwój siły roboczej powinien być podporządkowany efektywności procesu socjalistycznej reprodukcji w sensie nieustannego wzrostu wydajności pracy.

Do pełnego wykorzystania źródeł siły roboczej i ich efektywnego rozmieszczenia przy założeniu racjonalnego wykorzystania tej siły i maksymalnego wzrostu wydajności pracy należy tworzyć odpowiednie warunki - oprócz planu jako podstawowego narzędzia - **wszystkie elementy** systemu kierowania i planowania gospodarki narodowej, tj.: kierowanie postępem technicznym, reprodukcję podstawowych środków, rozwój zainteresowania materialnego i niematerialnej motywacji do efektywności i jakości produkcji.

Okazuje się więc, że nie można pomyślnie rozwiązać problemu regulacji zatrudnienia oraz efektywnego rozmieszczenia i wykorzystania siły roboczej w oderwaniu od całościowej koncepcji systemu kierowania i planowania gospodarki narodowej.

Wiadomo, że w ostatnim okresie uporczywie mówi się o konieczności jakościowej zmiany mechanizmu ekonomicznego, a w związku z tym całego systemu planowania i kierowania gospodarką narodową, w tym także systemu kierowania w dziedzinie pracy. Z doświadczeń wynika, że system ten, funkcjonujący z powodzeniem we współczesnej gospodarce, nie będzie mógł sta-

nowić systemu regulacji zatrudnienia w wymaganych w przyszłości warunkach naszego rozwoju społeczno-ekonomicznego - wymagających przejścia na wszechstronną intensyfikację, wzrost efektywności i jakości wszelkiej pracy.

Rezultatem demograficznego, ekonomicznego i kulturalnego rozwoju w każdym kraju jest kształcenie ludności, które tworzy określone kwalifikacje. Najczęściej spotykana definicja kwalifikacji⁵ mówi, że na kwalifikacje składają się: wiedza teoretyczna, wiadomości nabyte w szkole, doświadczenia praktyczne, moralne, polityczne i inne jakości.

Zapotrzebowanie na kwalifikacje zależy od stopnia postępu naukowo-technicznego, planowego kierowania społeczno-ekonomicznym rozwojem danego społeczeństwa, stopnia i charakteru włączenia go do międzynarodowego podziału pracy, a także od potrzeby kulturalnego rozwoju jednostek i całego społeczeństwa.

Postęp naukowo-techniczny i zmiana struktury gałęziowej gospodarki narodowej wywołuje nie tylko wzrost zapotrzebowania na specjalistów, ale jednocześnie wpływa na zmianę struktury ich specjalizacji zawodowej. Optymalna struktura kwalifikowanej siły roboczej umożliwia stopniową synchronizację między zapotrzebowaniem gospodarki na kwalifikowaną siłę roboczą a źródłami siły roboczej i rozwojem środków podstawowych. W ten sposób formułowane są przesłanki długookresowego wzrostu wydajności pracy i efektywności rozwoju gospodarczego.

W dotychczasowym rozwoju socjalistycznego społeczeństwa gospodarka Czechosłowacji dysponowała potrzebną liczbą fachowców - doświadczonych praktyków, którzy korzystając z różnych form kształcenia zdobywali niezbędne wiadomości teoretyczne.

Rozwój gospodarki narodowej stawiał coraz większe wymagania zgodne z procesem zmian strukturalnych w działach produkcyjnych, rozszerzaniem nowych źródeł energii, materiałów produkcyjnych i wyrobów. Wymagania wynikające z tych zmian zna-

⁵ Szczegóły patrz: E. K o v a č o v a, Pracovne sily ich rozmiestovanie a kvalifikacia v socialno-ekonomickom rozvoji, Praca, Bratislava 1980, s. 63-82.

laży wyraz w planowaniu zapotrzebowania na kadry kwalifikowane i w rozwoju wykształcenia tak na poziomie państwowego centrum gospodarczego, jak i sfery ekonomicznej. Zgodnie z tym w latach 1970-1980 bardzo dynamicznie wzrastała liczba pracujących z wyższym wykształceniem. W roku 1970 było ich 329 000, a w roku 1980 543 000, tj. ok. 65% więcej.

Zatrudnienie ogółem w latach 1970-1980 wzrosło w Czechosłowacji o 6,8% (tj. o 470 000 osób). W tym samym czasie liczba zatrudnionych specjalistów z wyższym wykształceniem rosła 10 razy szybciej.

Istotna jest miara wykorzystania kwalifikacji pracowników według poziomu ich wykształcenia. Z danych statystycznych wynika, że w roku 1983⁶ kwalifikacje absolwentów szkół wyższych wykorzystane były w 90,5%, absolwentów szkół średnich i średnich zawodowych w 84,3%.

Na stanowiskach z wymaganym wykształceniem wyższym pracowało 89,2% absolwentów szkół wyższych; na stanowiskach z wymaganym niższym wykształceniem pracowało 45 934 osób z wykształceniem wyższym, to jest 8,6%, a w kategorii R (klasa 1-5) pracowało 11 838, tj. 2,2% absolwentów szkół wyższych. 79,7% absolwentów szkół średnich pracowało na stanowiskach, gdzie wymagane było średnie lub wyższe wykształcenie. 76 301 (6,1%) takich osób tam, gdzie wymagano niższego wykształcenia, a 17 475 (14,2%) w kategorii R (1-5 klasa).

Analiza świadczy o tym, że gospodarka Czechosłowacji ma nie w pełni jeszcze zaspokojone zapotrzebowanie na pracowników z wyższym poziomem wykształcenia. Zakładamy, że postęp naukowo-techniczny będzie w dalszym ciągu wpływał na zmianę charakteru miejsc pracy, tzn. zwiększał liczbę miejsc dla pracowników z wyższym wykształceniem.

W roku 1985 wyższe uczelnie ukończyło dalszych 170 000 studentów (145 000 na studiach dziennych i 25 000 na studiach dla pracujących). Szkoły zasadnicze zawodowe oraz średnie różnego typu ukończyło 459 000 uczniów (314 000 w szkołach dziennych i 145 000 w szkołach dla pracujących).

Według spisu ludności z 1.11.1980 r. czynna zawodowo lud-

⁶ Według jednorazowego badania z dnia 31.10.1983, FŠÚ ČSR.

ność w CSRS, CRS i SRS legitymowała się wykształceniem przedstawionym w tab. 4.

T a b e l a 4

Czynni zawodowo według poziomu wykształcenia w 1980 r.

Poziom ukończonego wykształcenia	CSRS		CRS		SRS	
	w tys. osób	%	w tys. osób	%	w tys. osób	%
Czynni zawodowo - razem	7 849	100	5 364	100	2 485	100
w tym z wykształceniem:						
Podstawowym	2 654	33,8	1 700	31,7	945	38,4
Zasadniczym zawo- dowym	2 969	37,8	2 178	40,6	791	31,8
Średnim ogólno- kształcącym	294	3,8	191	3,6	103	4,2
Średnim zawodo- wym	1 389	17,7	934	17,4	455	18,3
Wyższym	543	6,9	361	6,7	182	7,3

Ź r ó d ł o: Obliczono na podstawie danych z publikacji Sčítanie ľudu, domov a bytov 1980, SŠÚ, SEVT, Bratislava 1983, s. 67-69.

W dotychczasowym rozwoju wysokie tempo przygotowania pracowników we wszystkich typach szkół uwarunkowało strukturę pracowników według wykształcenia w CSRS, którą ukazuje tab. 5.

Dynamiczny rozwój wykształcenia pilnie wymaga doskonalenia planowania zapotrzebowania na kadry kwalifikowane w kierunku głębszych niż dotychczas wzajemnych związków między wszelkimi przedmiotami procesu planowania. Po roku 1985 związek ten ma się przejawiać między gałęziami sfery produkcyjnej i nieprodukcyjnej, które wymagają kwalifikowanych pracowników, organami szkolnymi, szkołami i radami narodowymi, a więc wszystkimi organami, wytwarzającymi warunki dla przygotowania wykwalifikowanych pracowników o strukturze odpowiadającej rozwojowi nau-

naukowo-technicznemu; do bardziej efektywnego wykorzystania kadr kwalifikowanych przyczyni się ocena dotychczasowego rozmieszczenia absolwentów średnich i wyższych szkół i na tej podstawie ustalenie zasad doskonalenia procesu rozmieszczania absolwentów szkół w myśl uchwały rządu CSRS nr 133 z 1984 r.

Tabela 5

Struktura pracowników według wykształcenia

Wykształcenie pracowników	1960	1970	1978 ^a	1980 ^b	1983 ^c
Wyższe	2,6	4,0	5,4	6,9	7,3
Średnie z maturą	7,8	12,9	15,8	17,7	18,7
Zasadnicze ewentualnie średnie (bez matury)	4,9	4,8	4,2	3,8	3,9
Pozostałe	84,7	78,3	74,6	71,6	70,1

^a Według jednorazowego badania z 31.10.1978 r.;

^b Według spisu ludności z 1.11.1980 r.;

^c Według jednorazowego badania z 31.10.1983 r., FŠÚ, ČŠÚ, SŠÚ.

Źródło: Jak w tab. 1.

Przewidywana w okresie 1976-1990 struktura nowych zasobów pracy była następująca (w %)⁷:

- z wykształceniem wyższym - 9,8;
- z wykształceniem średnim (z maturą) - 20,7;
- absolwenci szkół zawodowych (bez matury) - 51,7;
- pozostali pracownicy - 18,3.

Jeśli chodzi o liczbę absolwentów szkół wyższych w innych krajach, to relacje w 1975 r. przedstawia tab. 6.

⁷ Prognoza kwalifikacji pracownych sił, Štátní plánovací komise a FMPaSV, Praha 1976.

T a b e l a 6

Absolwenci szkół wyższych w 1975 r.

Wskaźnik	Kraj						
	CSRS ^a	BRL	MRL	NRD	PRL	RRL	ZSSR
Liczba absolwentów na 10 tys. ludności	15	18	23	22	19	14	28
Liczba absolwentów na 10 tys. zatrudnionych	33	41	63	51	54	46	70

^a W Słowacji przewiduje się następujące zmiany wskaźników do roku 2000: liczba absolwentów na 10 tys. ludności: 1975 - 18,4, 1980 - 24,0, 1990 - 20,6, 2000 - 23,2; liczba absolwentów na 10 tys. zatrudnionych: 1975 - 39,9, 1980 - 50,6, 1990 - 43,0, 2000 - 46,2.

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 3.

Należy liczyć się z wyraźniejszym wpływem postępu naukowo-technicznego na strukturę kwalifikacyjną pracowników po roku 1990. Z jednej strony będzie to wykształcenie specjalistów do pracy w warunkach pełnej mechanizacji i automatyzacji procesów produkcyjnych na bazie techniki obliczeniowej, z drugiej przygotowanie fachowców mających decydujący wpływ na rozwój ekonomiczny (np. fizyka jądrowa, chemizacja gospodarki narodowej, rozwój przemysłu elektronicznego, wprowadzanie nowych materiałów konstrukcyjnych i postępu technologicznego w budownictwie).

Nawiązując do realizowanego już w pełni (od roku szkolnego 1984/1985) "Projektu dalszego rozwoju systemu kształcenia" i zapotrzebowania gospodarki narodowej na przygotowanie kadr kwalifikowanych rozważa się stopniową - w okresie przyszłych 10-15 lat - realizację następujących celów:

- doprowadzenie do tego, aby 60% młodzieży ukończyło szkoły średnie z maturą,
- osiągnięcie sytuacji, w której 15-18% młodzieży każdego

rocznika rozpoczynałoby naukę w szkole wyższej (w latach 1986-1990) - jak wynika z obecnego rozpoznania pokryje to zapotrzebowanie gospodarki narodowej na absolwentów szkół wyższych.

Dla intensywnego rozwoju gospodarki narodowej charakterystyczne jest wykorzystanie nowych źródeł wzrostu, przede wszystkim rozwoju nauki, nowoczesnej technologii i najnowszej techniki, które są rezultatem twórczej pracy umysłowej⁸.

Na podstawie tych źródeł można przyspieszyć tempo wzrostu ekonomicznego również bez ilościowego wzrostu wyrobów i zwiększenia zatrudnienia w gałęziach produkcji materialnej. Intensywny rozwój oznacza także jakościową zmianę materiałowo-techniczną produkcji podstawowej, której towarzyszy także nowa jakościowo struktura zatrudnienia w sferze nieprodukcyjnej, tj. w nauce, badaniach, szkolnictwie, zdrowiu itp.

Nauka wpływa na rozwój gospodarki w dwóch kierunkach. Przede wszystkim odgrywa decydującą rolę przy tworzeniu doświadczeń ludzi, zwiększa ich wykształcenie i poziom kulturalno-techniczny. Ma także wpływ na ich świadomość, co w efekcie wpływa w znacznym stopniu na wzrost wydajności pracy. Nauka wpływa również na rozwój gospodarki poprzez wprowadzenie do niej różnych odkryć naukowych, nowych narzędzi pracy, postępowych technologii, nowych metod kierowania, planowania i organizacji produkcji itp.

Nauka nie przynosi efektów odizolowanych, widoczne są one za pośrednictwem wprowadzania jej wyników do gospodarki narodowej.

Postęp naukowy i techniczny zależy od stopnia rozwoju sił twórczych ludzi. Po osiągnięciu określonego stopnia wzrostu ekonomicznego, tj. na etapie intensywnego rozwoju gospodarki naukowej, okaże się na pewno, że najefektywniejszym sposobem rozwoju sił produkcyjnych społeczeństwa jest rozwój człowieka, wzrost jego zdolności, twórczości naukowo-technicznej.

Z tego punktu widzenia ma znaczenie nie tylko siła robocza w sferze produkcji materialnej, ale także w pozostałych

⁸ N. V. M a r k o v, Vedeckotechnická revolucia, Pravda, Bratislava 1972.

dziedzinach (w kulturze, oświacie, usługach, ochronie zdrowia itp.). Środki, które przeznaczają się na kształcenie, rozwój kultury, usług, transport itp. są więc z punktu widzenia wzrostu wydajności pracy ważne tak samo jak inwestowanie w sferze produkcyjnej. Wiadomo, że wykwalifikowani pracownicy szukają odpowiadającej im pracy. W tym przejawia się jeden z podstawowych czynników, który przyspiesza postęp naukowo-techniczny.

Proces industrializacji opierał się na podziale pracy na jednostkowe operacje i obniżył wartość tradycyjnych kwalifikacji robotnika. Proste, monotonne wykorzystywanie siły roboczej stało się podstawą nowoczesnej produkcji przemysłowej. Postęp naukowo-techniczny usuwa prostą, niewykwalifikowaną pracę. W warunkach współczesnej automatyzacji podstawą są takie czynności, które mają twórczy charakter i rozwijają wszelkie siły i zdolności człowieka.

Zdolności pracowników są w pełni wykorzystywane tylko wtedy, gdy mają oni aktywny stosunek do pracy. Wyższym stopniem aktywności zawodowej jest inicjatywa pracownicza. Charakteryzuje się ona myśleniem o wykonywanej pracy, prowadzącym do powstawania propozycji w dziedzinie produkcji, techniki, ochrony ludzi itp.

Inicjatywa może być obecnie korektą kierowania, ponieważ pomaga doskonalić i zwiększać skuteczność systemu kierowania w przedsiębiorstwie. Właściwe podejście do inicjatywy pracowników i zainteresowanie ich udziałem w kierowaniu stwarzają odpowiednią sposobność wychowawczą. Jest to niezbędne, aby osiągnąć współodpowiedzialność całego kolektywu za realizację celów przedsiębiorstwa.

Problemy te należy rozwiązywać z rozwagą (delikatnie), ponieważ aktywny stosunek do pracy można zniszczyć zbyt formalizując sprawy, wywierając nacisk, nieodpowiednim działaniem kierowników, niedostateczną informacją itp. Ramy organizacji nie powinny bowiem przekroczyć pewnej granicy, aby nie stłumić ochoty i spontaniczności, które są charakterystycznymi oznakami twórczej aktywności człowieka.

Podstawowym warunkiem rozwoju inicjatywy i aktywności w pracy jest dbałość o warunki bytowe człowieka. Troska o pra-

cownika ma tworzyć przesłanki dobrej, gospodarnej i bezpiecznej pracy, ma także wpływać na to, aby praca przyczyniała się do rozwoju jego osobowości.

Zadaniem tej troski jest także osiągnięcie zgodności między zawodową i społeczną funkcją człowieka, zaspokojenie zagwarantowanych przez prawo potrzeb ludzi i ich więzi z miejscem pracy, jak również ze środowiskiem życia poza pracą.

Trwały rozwój inicjatywy i aktywności pracowniczej wymaga stałego doskonalenia wszystkich form motywacji do pracy. Poprawa polityki personalnej i kadrowej oraz większa troska o sprawy bytowe pracowników są także ważnym instrumentem osiągnięcia zgodności ekonomicznych interesów pracowników i kierownictwa przedsiębiorstw, a tym samym ekonomicznych interesów przedsiębiorstwa z interesami społecznymi⁹.

Jest więc oczywiste, że wzrost wydajności pracy, który dynamizuje tempo rozwoju ekonomicznego jest uwarunkowany technicznym uzbrojeniem pracy i poziomem kwalifikacji¹⁰ pracowników. K. Marks napisał: "praca złożona jest wielokrotnością pracy prostej i w jednostce czasu wytwarza większą wartość"¹¹.

Między kwalifikacjami i wydajnością pracy istnieje system związków. Jeśli wydajność pracy zdefiniujemy jako stosunek wytworzonych wartości użytkowych do liczby pracowników, to wyłożona praca żywa ma charakter przeciętnej pracy kwalifikowanej. W związku z tym uparczywie pojawia się potrzeba reprodukcji różnych rodzajów pracy¹², co oznacza ujednolajnienie pracy złożonej, wzrost jakości pracy i badanie charakteru oraz treści pracy w socjalizmie. Intensywność wpływu kwalifikacji na poziom i dynamikę wydajności pracy zależy od:

⁹ Patrz: Uznesenie vlády ČSSR, 1980, č. 59.

¹⁰ "Kwalifikacje tworzy polityczna dojrzałość, świadomość klasowa, pożądaný stopień wiadomości teoretycznych, życiowych, zwłaszcza zawodowych doświadczeń, zręczności i nawyków, umiejętności obserwacji i intelektu, moralnych właściwości i przede wszystkim zdolności. Znaczącym elementem kwalifikacji są poglądy polityczne, wierność socjalizmowi, polityce KSČ i socjalistycznemu państwu, przyjaźń ze Związkiem Radzieckim...", Uznesenie Predsednictva UV KSČ kadr. a pers. práci z 6.11.1970.

¹¹ K. M a r k s, Kapital I, SVPL, Bratislava 1955, s. 65.

¹² Patrz: E. K o v a č o v a, PS, ich rozmiest, a kvalifikacia v soc. ek. rozvoju, Práca, Bratislava 1980, s. 70-74.

- a) liczby kwalifikowanej siły roboczej i jej udziału w ogóle zasobów pracy w gospodarce narodowej,
- b) osiągniętego poziomu i dynamiki kwalifikacji siły roboczej,
- c) zawodowej struktury siły roboczej i poziomu jej fachowości.

Czy analizujemy proces reprodukcji z punktu widzenia całej gospodarki narodowej, czy z punktu widzenia jednostki gospodarczej, dostrzegamy wzajemne uwarunkowanie czynnika ludzkiego i czynników o charakterze techniczno-materialnym, przy czym dominuje czynnik ludzki. Pod pojęciem czynnika ludzkiego rozumiemy tutaj wzrost aktywności i inicjatywy, pracownika i wzrost jego kwalifikacji. Proces wdrażania nauki i techniki do procesu produkcyjnego, jak i ich maksymalne wykorzystanie nie jest możliwe bez aktywnego, twórczego i inicjatywnego stosunku ludzi do pracy.

Ekonomiczny mechanizm tworzenia zawodowo-kwalifikacyjnej struktury najefektywniej spełnia swoją funkcję wtedy, kiedy rozwija się wraz z rozwojem środków pracy, materialnych czynników produkcji. Obecnie nie przebiega to w taki sposób. Środki produkcji, jak wiadomo, zmieniają się w szybszym tempie niż stosunki produkcji i do nich dostosowana jest nadbudowa ekonomiczna, której częścią jest również mechanizm tworzenia struktury zawodowo-kwalifikacyjnej.

Z tego wynika antyteza, którą się stopniowo odrzuca, co jest nieuniknionym przejawem ekonomicznego mechanizmu.

Planowy charakter socjalistycznej gospodarki zakłada odrzucenie albo złagodzenie tej antytezy. Przy społecznej własności środków produkcji i jednorodnej gospodarce dają się określić, analizować i opanować przyszłe zmiany w technicznej podstawie produkcji. Można również zaplanować zakładaną strukturę kwalifikacyjną. Powstaje tutaj trudne zadanie wpływania na pracowników (robotników), aby pomagali podnieść ogólny poziom kwalifikacji w gospodarce narodowej. W związku z tym trzeba określić, zaplanować i realizować doksztalcanie oraz rekwalifikację¹³ pracowników. Z drugiej strony należy rozpocząć

¹³ W latach 1986-1990 - dalszy wzrost kwalifikacji oraz przygotowanie do rekwalifikacji.

kształcenie nowych, młodych pracowników w związku z postępowaniem naukowo-technicznym.¹⁴

Określony poziom techniki wymaga wysokiego stanu zasobów pracy. Niektóre gałęzie potrzebują znacznego udziału pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem. Wymaganiom tym sprostać może tylko socjalistyczne państwo, którego ekonomiczny, polityczny i kulturalny rozwój opiera się na planowaniu.

Zmiany te muszą być realizowane za pomocą nowych form planowania i pobudzania. Rezerwy wolnego czasu pracowników wykorzystywane będą celowo również na rozszerzanie profilu zawodowo-kwalifikacyjnego zgodnie z zapotrzebowaniem gospodarki i całego społeczeństwa.

PRZESŁANKI PRZEJŚCIA NA INTENSYFIKACJĘ GOSPODARKI NARODOWEJ
W KONFRONTACJI Z DOTYCHCZASOWYM POZIOMEM GOSPODAROWANIA
ZASOBAMI PRACY

Mimo całego szeregu pozytywnych wyników jakie osiągnęliśmy w zakresie efektywnego wykorzystania zasobów pracy (np. udoskonalenie planowania liczby pracowników, w planowaniu i osiągnięciu wzrostu poziomu kwalifikacji pracowników) istnieje jeszcze w Czechosłowacji wiele poważnych problemów. Najogólniej wyraża się to w rozwoju społecznej wydajności pracy. Osiągnięty poziom tego wskaźnika jest również, mimo stosunkowo szybkiego wzrostu w całym okresie powojennym, wyraźnie niższy niż w przemyśle najbardziej rozwiniętych krajów.

Obliczenia¹⁵ dochodu narodowego na jednego mieszkańca dla pierwszej połowy lat siedemdziesiątych (na podstawie porównania ze społeczną wydajnością pracy) informują, iż w stosunku do osiągniętej społecznej wydajności pracy mieliśmy w Czechosłowacji 7,5 mln zatrudnionych (por. tab. 7).

¹⁴ Patrz: Problematika planování kvalif. pracovníků, "Plánové hospodářství" 1984, č. 9.

¹⁵ K tendencím rozvoje čs. ekonomiky v 80 a 90 letech, ŠPK, Výskumný ústav plánování a řízení, NH 1981, č. j. 5243/81; Čs. VÚPa SV, štúdia č. 2 čiastk. výsk. úlohy SPRV 904-103.03 Blava, november 1982; Produktivita práce ve vysp. kap. zemích, UVTEJ, č. 1642, Praha 1979.

T a b e l a 7

Dochód narodowy na 1 mieszkańca
(przeciętny roczny w latach 1970-1973)

Kraj	Nienadążanie Czechosłowacji za krajami wyniki w %	Możliwość zwolnienia siły roboczej przy likwidacji różnicy (informacje w mln osób)
USA	68,0	2,484
Szwecja	64,3	2,343
Szwajcaria	59,7	2,168
Dania	56,4	2,043
RFN	56,2	2,035
Francja	48,3	1,735
Finlandia	32,4	1,431
Austria	31,7	1,104

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne.

W wybranych krajach socjalistycznych, należących do RWPG, dynamika wzrostu ekonomicznego (wyrażona wzrostem dochodu narodowego) od roku 1966 wykazuje tempo ukazane w tab. 8.

Z przedstawionego stanu społecznej wydajności pracy wynika, że w porównywanym kraju taka sama wielkość wartości nowo wytworzonej powstaje w wyniku pracy o wiele mniejszej liczby osób niż u nas. Jest tak nawet jeśli wyeliminujemy występujące przy obliczaniu tych wartości wpływy niektórych czynników (ceny, inflacje, kursy przeliczeniowe i podobne w przypadku porównania wybranych krajów kapitalistycznych). Dane wskazują, że główne problemy w Czechosłowacji koncentrują się na społecznej wydajności pracy.

Tymi danymi chcemy zwrócić uwagę na doniosłość problemu dynamicznego rozumienia pełnej efektywności zatrudnienia w aspekcie konieczności przejścia na intensyfikację gospodarki narodowej.

T a b e l a 8

Wzrost dochodu narodowego w latach 1966-1985
(przeciętne pięcioroczne i roczne tempo wzrostu w %)

Kraj	1966-1970	1971-1975	1976-1980	1981-1985	1981	1982
Bułgaria						
planowany	8,5	7,7-8,5	7,7	3,7	5,1	3,6
faktyczny	8,7	7,8	6,1	-	4,0-5,0	-
Czechosłowacja						
planowany	4,1-4,4	5,1	4,9	2,0-2,6	2,8	0,5
faktyczny	6,9	5,7	3,6	-	0,2	-
NRD						
planowany	5,4	4,9	5,0	5,1	5,0	4,8
faktyczny	5,2	5,4	4,0	-	5,0	-
Mongolia						
planowany	3,5-3,9	5,5-6,0	5,4-5,7	2,6-3,2	2,0-2,5	1,0-1,5
faktyczny	6,8	6,2	3,2	-	1,8	-
Polska						
planowany	6,0	6,7-6,8	7,0-7,3	0,9+	-	1,6+
faktyczny	6,0	9,8	1,2	-	-13,0	-
Rumunia						
planowany	7,0	11-12	10-11	7,1	7,0	5,5
faktyczny	7,7	11,3	7,2	-	2,1	-
ZSRR						
planowany	6,6-7,1	6,5-7,0	4,7	3,9	3,4	3,0
faktyczny	7,8	5,7	4,2	-	3,2+	-

Ź r ó d ł o: Čs VŮPa SV, Bratislava 1982: Prognóza vývoja v oblasti práce, čas. výs, úloha ŠPEV 904-103.04.

Współczynnik wykorzystania siły roboczej¹⁶ w Czechosłowacji spadł w roku 1980 w stosunku do 1970 r. o 28,6%, a w roku 1983 wobec 1980 o 13,7%. Dla wyjaśnienia dodamy, że efektywność siły roboczej rozumiemy jako stosunek:

$$U = \frac{Q}{P} : \frac{SZP}{P} = \frac{Q \cdot P}{SZP \cdot P} = \frac{Q}{SZP}$$

gdzie:

- U - efektywność,
- Q - wytworzone wartości użytkowe w UVV,
- P - liczba pracowników,
- SZP - objętość podstawowych środków maszynowych.

We wszystkich czynnikach wzrostu, czy to w zakresie zmian strukturalnych, czy poziomu techniki, wykorzystania podstawowych środków, czy też czynnika ludzkiego mamy znaczne rezerwy. Ich określenie i wykorzystanie było nieuniknioną przesłanką wzrostu wydajności pracy i będzie nią także w latach 1986-1990 aż do roku 2000.

W latach 1981-1985¹⁷ kurs na doskonalenie kierowania i planowania gospodarczego oraz rozwoju naukowo-technicznego wspomagał pożądane zmiany tendencji rozwoju czechosłowackiej gospodarki. Skutecznie przyczynił się do adaptacji naszej gospodarki do nowych, trudniejszych warunków wywołanych ograniczeniem źródeł materiałowych i energetycznych. Od roku 1983 poprawiła się dynamika rozwoju gospodarki narodowej. Polepszył się rozwój jakościowych wskaźników w bilansie tej gospodarki, wzrosła dynamika tworzenia dochodu narodowego i produktu społecznego. Doszło do szybkiej obniżki zużycia materiałów i energii oraz oszczędności nakładów na produkcję. Osiągnięto lepsze wyniki w tworzeniu zysku. Pozytywne wyniki, jakie osiągnięto w przypadku tego ostatniego wskaźnika w okresie 1981-1985 w pełni potwierdziły nadzwyczajną aktywność zadań

¹⁶ Patrz: E. K o v a č o v a, Pracovne sily ich rozmiestňovanie a kvalifikácie v sociálno-ekonomickom rozvoji, Práca, Bratislava 1980, s. 116-130.

¹⁷ Súbor opatrení na zdokonalenie sústavy plánovitého riadenia NH po r. 1980 uzn. pred. vlády ÚV KSČ a vlády ČSSR 1980, nr 42.

ustanowionych na XVI Zjeździe KSČ i rozwiniętych na XVII Zjeździe KSČ.

Prezydium UV KSČ i federalna władza Czechosłowacji w związku z rozwojem ekonomicznym¹⁸ w latach 1986-1990 przyjęły otwarty dokument "Główne kierunki doskonalenia systemu planowego kierowania"¹⁹. Celem tego dokumentu jest wskazywanie - już od początku osmej pięciolatki (1986-1990) - środków, które będą pobudzać i zmuszać załogi oraz kierownictwa przedsiębiorstw do nowoczesnego i efektywnego gospodarowania a także uzyskiwania maksymalnych efektów.

W dokumencie²⁰ akcentuje się zwłaszcza następujące problemy:

- wzrost jakości planowania i roli planu,
- zastosowanie (z powodzeniem) rachunku ekonomicznego i narzędzi ekonomicznych,
- bardziej obiektywne mierzenie wkładu kolektywu jednostki w związku ze świadomością celowej orientacji na bodźce materialne,
- racjonalizację organizacji struktur kierowania.

Emilia Kovačova

LABOUR RESOURCES, THEIR QUALIFICATIONS AND UTILIZATION IN THE NATIONAL ECONOMY OF CZECHOSLOVAKIA

The article discusses the importance of labour resources in the socio-economic development of Czechoslovakia. The development poses increasingly bigger requirements also as regards demand for qualified cadres. It is necessary to reckon with a more pronounced impact of scientific-technical progress on employees' structure of qualifications after 1990. Full mechanization and automation based on computer techniques will be of special importance here.

¹⁸ Vyjadrenie životných záujmov ľudu, "Pravda", april 1985.

¹⁹ Uzn. vlády ČSSR č. 243 zo dna 13 IX 1984.

²⁰ S. Štrougal v správe "Urýchliť..." prednesenej vo FZ ČSSR 3/85 medzi iným uviedol "Hlavné smery ďalšieho rozvíjania sústavy sú otvoreným dokumentom".

In order to solve successfully the problem of employment regulation it is necessary to improve steadily all elements of the system of management and planning of the national economy. Effective distribution and utilization of labour cannot be achieved without an aggregate concept of the system. In the future, the national economy of Czechoslovakia will be able to keep developing dynamically only owing to development and effective utilization of qualitative sources of growth.