

Włodzimierz Pańków, Barbara Gąciarz

TRANSFORMACJA PO UKRAIŃSKU

1. UWAGI WSTĘPNE

Gdy się uwzględni głębokość, szybkość i trwałość przemian we wszelkich istotnych wymiarach, to można niestety stwierdzić, że Ukraina nie należy do liderów, ani w całym byłym „obozie socjalistycznym”, ani nawet wśród republik byłego Związku Radzieckiego. Choć jest to druga spośród tych republik pod względem wielkości zaludnienia i trzecia, gdy chodzi o wielkość terytorium, to obecny jej potencjał ekonomiczny nie odzwierciedla jej faktycznych możliwości, co w znacznym stopniu związane jest z niewielkim zaawansowaniem procesów formowania się mechanizmów gospodarki rynkowej. Pod tym ostatnim względem gospodarka Ukrainy znacznie odstaje od stopnia zaawansowania przemian systemu ekonomicznego Rosji, nie mówiąc o takich republikach postradzieckich, jak Estonia czy Litwa¹. Nawet niektóre postradzieckie republiki Środkowej Azji czy Zakaukazia wykazują więcej zdecydowania w podejmowaniu działań prorynkowych niż Ukraina. Jedynie Białoruś może stanowić dla Ukrainy korzystne tło, gdy chodzi o głębokość zmian strukturalnych w gospodarce.

Jakie są przyczyny i rezultaty obecnego stanu rzeczy w gospodarce – i nie tylko gospodarce – Ukrainy? Jakie mogą być jego konsekwencje dla Ukrainy, jej przyszłości i przyszłości jej sąsiadów, w tym m. in. dla Polski?

Pozwolimy sobie przedstawić garść refleksji na te pytania, które nasuwały się nam w trakcie badań prowadzonych w 1997 r. w kilkunastu przedsiębiorstwach Regionu Donieckiego oraz w toku przygotowywania

¹ Wybitny znawca gospodarek krajów Europy Środkowo-Wschodniej, M. Dąbrowski, umieścił Ukrainę w czwartej, tzn. przedostatniej grupie tych krajów, obok Rosji, uwzględniając poziom zaawansowania reform, M. Dąbrowski, *Liga reformatorów*, „Polityka” nr 19 (2140), s. 64–66. Wydaje się jednak, że gdy chodzi np. o przekształcenia własnościowe, to Rosja poszła znacznie dalej niż Ukraina.

książki, wspólnie z ukraińskimi kolegami, na temat społecznych i ekonomicznych problemów tego regionu².

2. ŹRÓDŁA NIEMOCY

Każda zmiana, w tym przemiana społeczna czy ekonomiczna, ma swoje źródło w umysłach ludzi. Jest to konstatacja banalna, ale jej konsekwencje nie są takie oczywiste i banalne, jak się wydaje. Wśród tych konsekwencji mieści się m. in. potrzeba, a nawet konieczność pojawienia się w mentalności tzw. decydentów takiego stanu świadomości, który będzie sprzyjać odrzuceniu przekonania o możliwości kontynuowania dotychczasowego stanu rzeczy w jakimś wymiarze i uznaniu konieczności i możliwości zmian. Nasze dość liczne kontakty z dyrektorami ukraińskich przedsiębiorstw, lokalnymi liderami, a nawet badaczami problemów społecznych i ekonomicznych pozwalają stwierdzić, że tego rodzaju świadomość jest cechą niewielu z nich. Nawet jeśli niektórzy uznają potrzebę świadomych, konstruktywnych zmian, to na ogół nie wierzą w możliwość ich zrealizowania.

Skąd się to bierze?

Gospodarka Ukrainy, podobnie jak gospodarki innych postradzieckich republik, poza Rosją, jest w jakimś stopniu „ofiara” rozpadu Związku Radzieckiego (niektórzy nasi rozmówcy używali pojęcia „razwała”, sugerującego zewnętrzną przyczynę tego rozpadu). Gospodarka byłego ZSRR była konstruowana w taki sposób, by funkcjonowanie każdego przedsiębiorstwa, w tym również ukraińskiego, najczęściej ogromnego, uzależnione było od dostawców i odbiorców (klientów) znajdujących się w innych republikach, a przede wszystkim w Rosji. Rozpad ZSRR oznaczał więc dla przedsiębiorstw położonych w republikach nierosyjskich utratę rynków zbytu i dostawców tanich surowców, w tym szczególnie surowców energetycznych (ropa, gaz, węgiel itp.). To ostatnie nie dotyczy „republik kaspijskich”, „leżących na ropy”.

Wydaje się, iż z uwagi na rozmiary kraju – rynek! – i posiadanie przynajmniej niektórych źródeł energii (węgiel, elektrownie atomowe), Ukraina znalazła się po rozpadzie radzieckiego imperium we względnie komfortowej sytuacji. Rynek nie skurczył się tak gwałtownie jak w Estonii, Gruzji czy Kirgistanie, majątek produkcyjny kraju, który wydawał się imponujący, nie został całkowicie unieruchomiony, gospodarka Rosji była

² *Przyszłość starych regionów przemysłowych w Europie. Przypadek Regionu Donieckiego na Ukrainie*, Redakcja naukowa Aleksandr Lach, Włodzimierz Pańków, Fundacja Edukacji Ekonomicznej, Warszawa 1998.

też w jakimś stopniu uzależniona od gospodarki Ukrainy, choćby ze względu na rozmiary dostaw, które ta ostatnia otrzymywała od swego północno-wschodniego sąsiada. Ograniczona siła szoku, spowodowanego rozpadem gospodarki radzieckiej, nie postawiła więc ukraińskich decydentów w sytuacji konieczności podejmowania szybkich i radykalnych decyzji, chociażby o reorientacji na nowe rynki zbytu czy poszukiwaniu nowych dostawców. Odpowiedzią na ten szok były równie słabe, niekonsekwentne i, jak na razie, mało skuteczne próby terapii systemu gospodarczego. Zresztą, odnieśliśmy wrażenie, że wśród przedstawicieli ukraińskich elit brak jest świadomości krytycznego położenia kraju, a w szczególności – rosnącego dystansu pomiędzy Ukrainą a liderami transformacji ustrojowej. Nawet ci spośród naszych rozmówców, którzy „bywają w świecie” podkreślali, że dystans ten wynosi „jakieś 2–3 lata”, i że jeszcze nie jest rzeczą oczywistą, kto wygra w tej rywalizacji. Uderzająca tu jest różnica pomiędzy elitami ukraińskimi a polskimi. Te ostatnie od początku polskiej transformacji niemal powszechnie i konsekwentnie wykazywały Polakom, że nasz kraj, gospodarka i społeczeństwo znajdują się w bardzo trudnym – by nie powiedzieć, opłakanym – położeniu, i że pod każdym względem znajdujemy się bardzo daleko nawet za najmniej rozwiniętymi krajami Zachodu. Natomiast odnieśliśmy wrażenie, że ukraińscy liderzy raczej usypiają niż mobilizują swoje społeczeństwo do głębokich i szybkich zmian.

W świadomości sporej części naszych ukraińskich rozmówców istnieją trwałe elementy czegoś, co można by nazwać „syndromem postimperialnym”. Podobnie jak Rosjanie, Ukraińcy – w najmniejszym stopniu dotyczy to mieszkańców Ukrainy Zachodniej – czuli się współtwórcami radzieckiego imperium. Stanowili oni istotny człon elit politycznych i gospodarczych byłego ZSRR, podkreślali oni również wielokrotnie rozmiary ukraińskiego wkładu do gospodarczej i militarnej potęgi tego imperium. Wszystko to sprzyjało utrwaleniu się czegoś, co można by nazwać „dumą radzieckiego człowieka”, i co sprzyja lekceważącemu traktowaniu tego, co osiągnęły inne kraje. Towarzyszy temu swoisty „rosjocentryzm”, szczególnie we wschodnich i południowo-wschodnich regionach kraju. Jego cechą jest „zapatrzenie się na Rosję”, życie nostalgią za „dawnymi, dobrymi, tzn. radzieckimi czasami”, wiązanie przyszłości Ukrainy, w tym jej gospodarki, z procesami integracyjnymi w łonie Wspólnoty Niepodległych Państw. Trzeba przy tym pamiętać, że te cechy myślenia sporej części Ukraińców, a szczególnie ukraińskich elit, stanowią efekt nie tylko okresu radzieckiego lecz również trwających ponad 300 lat związków Ukrainy z Rosją. Nie sprzyjają one orientacji na szybkie zmiany ustrojowe, poszukiwaniu nowych rynków zbytu czy nowych, nowoczesnych wzorów działania gospodarczego, organizacyjnego, politycznego. Dla wielu naszych rozmówców wyjście z obecnej, bardzo trudnej sytuacji

kraju powinno oznaczać „powrót do – rzekomego – raju utraconego”. W najlepszym przypadku godzą się oni na przeprowadzenie zmian prorynkowych, ale są przekonani, że powinny one przebiegać w bardzo wolnym tempie, by nie prowokować ewentualnych protestów społecznych.

Obok czynników świadomościowych i mentalnych, istotną rolę w spowalnianiu reform gospodarczych na Ukrainie odgrywały czynniki obiektywne. Zwracają na nie uwagę autorzy pracy o budowie podstaw gospodarki rynkowej na Ukrainie³. Po pierwsze, natychmiast po uzyskaniu niepodległości ukraińskie elity musiały skoncentrować swoje wysiłki na zaistnieniu Ukrainy jako politycznego podmiotu na arenie międzynarodowej; nie była to łatwa sprawa, gdyż niepodległość Ukrainy nie była sprawą oczywistą dla wielu państw, na czele z USA, nie wspominając o Rosji, która do dzisiaj nie pogodziła się z tym faktem. Po drugie, należało przede wszystkim stworzyć podstawy aparatu państwowego Ukrainy: administrację centralną i terytorialną, armię, korpus dyplomatyczny, Bank Narodowy Ukrainy wraz z systemem bankowym i finansowym. Po trzecie, trwający przez lata „drenaż mózgów” ze słowiańskich republik na rzecz „moskiewskiej centrali” ogołocił Ukrainę z kadr niezbędnych zarówno do tworzenia aparatu państwowego, jak i do reformowania systemu gospodarczego.

W warunkach słabości społeczeństwa obywatelskiego – może z wyjątkiem Ukrainy Zachodniej, mającej tradycje „społeczeństwa alternatywnego” – bardzo silną pozycję oraz duży wpływ na decyzje parlamentu i rządu zdobyły zachowawcze „lobbies” związane z przemysłem ciężkim (nazywanym na Ukrainie „bazowym”) oraz rolnictwem. To ostatnie, w warunkach nieznacznego jeszcze zakresu prywatnej własności ziemi (w 1995 r. było to ok. 13,0% użytków rolnych), zorganizowane jest w takich formach, które faktycznie zapewniają kontrolę nad nim przedstawicieli dawnego aparatu kołchozowego i sowchozowego⁴. Jak na razie te grupy interesów i nacisku skutecznie bronią interesów ciężkiego przemysłu i skolektywizowanego rolnictwa, którego wydajność jest kilkakrotnie niższa od wydajności w krajach Zachodu. Zresztą ostatnie wybory parlamentarne (marzec 1998 r.) również umocniły pozycję zachowawczych partii politycznych, na czele z Komunistyczną Partią Ukrainy, na decyzje polityczne i gospodarcze. Przeciwnicy reform nie muszą oddziaływać na te decyzje jakimiś bocznymi, niejawnymi kanałami.

³ *Ukraińskij put' k rynocznoj ekonomikie. 1991–1995*, M. Dąbrowski i R. Antczak (red.), Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 1996.

⁴ Były to dwie formy kolektywnej własności ziemi w byłym ZSRR, formalnie rzecz biorąc odpowiadające własności spółdzielczej (ponad 60% użytków) i państwowej (ok. 20% użytków).

3. SKUTKI POWOLNEJ TRANSFORMACJI

Badacz stawiający sobie zadanie oszacowania konsekwencji strategii transformacji wybranej i stosowanej od kilku lat przez elity kierownicze Ukrainy napotyka na bardzo poważne trudności, związane z brakiem precyzji w definiowaniu podstawowych pojęć oraz wskaźników ekonomicznych i społecznych. Żeby zrozumieć o co chodzi, wystarczy przytoczyć choćby taki przykład, jak szacunki bezrobocia na Ukrainie.

Otóż według oficjalnych danych z końca 1996 r. wskaźnik bezrobocia na Ukrainie wynosił 1,6%, zaś w pierwszej połowie 1997 r. wzrósł prawie do 2,0%⁵. Tymczasem wyniki przeprowadzonych przez nas w maju i czerwcu 1997 r. badań 600 głów gospodarstw domowych w czterech dużych i średnich miastach Regionu Donieckiego (Donieck, Makijiwka, Stachanow, Brianka) pozwoliły ustalić, że ponad połowa respondentów (58,0%) nie miała stałej pracy. W tym samym momencie 80,0% przedsiębiorstw zatrudniających naszych pracujących respondentów miało zaległości w wypłacie wynagrodzeń sięgające od kilku do kilkunastu miesięcy. Oznacza to, że świadczona przez tych respondentów praca utraciła cechy towaru, co z punktu widzenia logiki gospodarki rynkowej oznacza, że ich zatrudnienie jest w poważnym stopniu fikcją.

Z drugiej strony występuje powszechne zjawisko „pracy na czarno” czy też w tzw. „szarej strefie” (szacunki dla Ukrainy mówią o tym, że „szara strefa” obejmuje ok. 50,0% produktu oficjalnego). W tej sytuacji ustalenie rzeczywistego poziomu bezrobocia staje się rzeczą ogromnie trudną, a nawet niemożliwą. Faktem jest jednak, że oficjalne bezrobocie rośnie coraz szybciej, choć jego wzrost pozostaje daleko w tyle za wskaźnikami spadku produkcji przemysłowej i rolniczej. Spadek oficjalnej produkcji przemysłowej jest zjawiskiem trwałym, począwszy od początku lat 90.: w 1994 r. sięgnął on prawie 29,0% poziomu produkcji z roku poprzedniego, zaś w pozostałych latach sięgał od kilku do dwunastu procent poziomu z roku poprzedniego. Spadek produkcji rolniczej był jeszcze większy, gdyż w latach 1994, 1996 i 1997 przekraczał lub sięgał 15,0% poziomu produkcji z roku poprzedniego. Jedynie lata 1993 i 1995 były dla rolnictwa stosunkowo korzystne (odpowiednio: dwuprocentowy wzrost i „tylko” czteroprocentowy spadek). Od początku istnienia niepodległej Ukrainy występuje coroczny spadek realnego PKB. Szczyt tego spadku przypadł na 1994 r. (ok. 23,0% w stosunku do roku poprzedniego), a w ostatnich dwóch latach wskaźnik spadku PKB obniżył się poniżej poziomu 10,0%⁶.

⁵ *Ukraine in numbers. First Half 1997*, Review. Economic Bulletin nr 24. Soros International Economic Advisory Group. Ministry of Economy of Ukraine, s. 2.

⁶ *Ukraine in numbers...*, s. 6.

Z punktu widzenia logiki transformacji najbardziej niepokojące jest to, że spadek produkcji i sprzedaży dotknął w najpoważniejszym stopniu produktów finalnych, rynkowych: spożywczych, materiałów budowlanych, wyrobów przemysłu lekkiego, elektronicznego itp. Równocześnie umacnia się pozycja kilku branż przemysłu ciężkiego, zarówno, gdy chodzi o produkcję, jak i sprzedaż, szczególnie na eksport. W ciągu 5 pierwszych miesięcy 1997 r. eksport nieprzetworzonych metali i produktów metalurgicznych obejmował niemal 2/5 całości eksportu Ukrainy. W tym samym okresie nastąpił wzrost udziału energochłonnej produkcji stali, żelaza i rudy żelaznej, kolorowej metalurgii i cementu w oficjalnie rejestrowanej produkcji przemysłowej.

Ogromnym problemem dla ukraińskiego państwa i gospodarki jest sytuacja górnictwa węglowego. Wprawdzie w latach 90. wydobycie węgla spadło z poziomu 165 mln ton (1990) do 70 mln ton (1996), to w 257 kopalniach, skupionych głównie w Regionie Donieckim, pracuje niewiele mniej niż 1 mln pracowników (uwzględniając bardzo rozbudowaną administrację, która dotychczas zachowała jakieś formy zjednoczeń). Dla porównania – w polskim górnictwie, produkującym aktualnie 138 mln ton węgla rocznie i uznawanym za ogromne obciążenie dla polskiej gospodarki, w 65 kopalniach pracuje aktualnie ok. 250 000 pracowników⁷. Proces zamykania ukraińskich kopalń, spośród których 103 kopalnie dają niewiele ponad 1% ogólnego wydobycia, zaś ponad 150 kopalń to kopalnie niskorentowne lub deficytowe⁸, jest bardzo powolny i niekonsekwentny, mimo dużego wsparcia finansowego ze strony Banku Światowego.

Podobnie, jak w przypadku zjawiska bezrobocia, bardzo trudno jest oszacować efekty procesu prywatyzacji gospodarki ukraińskiej. Wspominaliśmy już wyżej, że w rolnictwie prywatyzacja ta objęła tylko ok. 13,0% ziem uprawnych. Gdy chodzi o przemysł, to oficjalne statystyki, przedstawione w cytowanej już wyżej pracy o prorynkowej transformacji ukraińskiej gospodarki, przedstawiają ogromne zamierzenia w tej materii i znacznie mniejsze efekty⁹. To samo można powiedzieć o danych zawartych w cytowanym już wyżej ekonomicznym biuletynie¹⁰. Wśród zbadanych przez nas w Regionie Donieckim 251 pracujących głów gospodarstw domowych, jedynie 10,0% było zatrudnionych w firmach będących własnością prywatną, dalsze 9,0% w przedsiębiorstwach będących własnością zespołową, natomiast aż 72,0% naszych respondentów pracowało w przedsiębiorstwach państwowych¹¹. Wskazuje to na bardzo jeszcze ograniczony zasięg procesów pry-

⁷ *Tylko zwolnienia*, rozmowa z senatorem, Jerzym Markowskim (SLD), „Przegląd Tygodniowy” nr 17 (790), 29.04.1998 r., s. 3.

⁸ *Przyszłość starych regionów przemysłowych...*, s. 20.

⁹ *Ukraińskij put'...*, s. 235–236.

¹⁰ *Ukraine in numbers...*, s. 28–30.

¹¹ *Przyszłość starych regionów przemysłowych...*, s. 42, 59.

watyzacyjnych, a równocześnie chaos pojęciowy w zakresie problematyki przemian własnościowych w gospodarce ukraińskiej.

Niewątpliwym sukcesem ukraińskiej transformacji w ostatnich latach jest stabilizacja finansowa, a w szczególności radykalne ograniczenie inflacji; w 1997 r. jej poziom był zbliżony do wskaźnika inflacji w polskiej gospodarce (ok. 12,0%). Wartość nowej waluty (hrywni), wprowadzonej na początku drugiej połowy 1996 r. utrzymuje się na dość stabilnym poziomie w stosunku do głównych walut zachodnich. W I połowie 1997 r. nastąpił wzrost przeciętnych oficjalnych płac o 14,0%. Osiągnęły one poziom ok. 85 USD, co, oczywiście, nie jest sumą oszałamiającą, gdyż ceny na Ukrainie zbliżyły się do cen europejskich, do tego dochodzi wspomniane już wyżej powszechne zadłużenie zakładów pracy względem swoich pracowników. Niemniej jednak przyniosło to już pewne uspokojenie nastrojów społecznych.

W sumie – przemiany w gospodarce Ukrainy są dość powolne i raczej niespójne. To, co się dzieje w skali makroekonomicznej, znajduje swoje odzwierciedlenie w nieśmiałości i niespójności przekształceń zachodzących na poziomie przedsiębiorstw i innych zakładów pracy. Poniżej przedstawimy dwie ilustracje tych niespójnych trendów i tendencji. Oparte one są na wynikach badań przeprowadzonych przez nas i naszych ukraińskich kolegów w przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych Regionu Donieckiego na Ukrainie, w maju i czerwcu 1997 r.¹²

4. MOŻLIWOŚCI I BARIERY TRANSFORMACJI PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW W REGIONIE DONIECKIM

Przeprowadzone przez nas badania objęły 12 przedsiębiorstw w Doniecku, Makijiwce i w Stachanowie. W próbie tej znalazły się firmy ulokowane na trzech interesujących nas rynkach pracy, zatrudniające obecnie bądź w niedalekiej przeszłości znaczną liczbę pracowników i przy tym reprezentujące różne gałęzie przemysłu, i te bezpośrednio lub pośrednio związane z wydobyciem węgla, i również takie, które powstały jako alternatywa dla tradycyjnych gałęzi produkcyjnych Regionu.

Przeprowadzone przez nas badania i analiza zgromadzonego w ich toku materiału koncentrowały się głównie na psychospołecznych aspektach transformacji przedsiębiorstw państwowych, na mentalnych czynnikach, które w poważnym stopniu determinują i będą determinowały tempo i głębokość tej transformacji. Interesowało nas głównie to, jak kierownicy badanych

¹² Pełną prezentację wyników tych badań znajdzie Czytelnik w pracy *Przyszłość starych regionów przemysłowych...*, w szczególności w tekstach E. Kopat'ki i W. Korszunowa, A. Mokrzyszewskiego, B. Gąciarz i W. Pańkova.

firm postrzegają i definiują ich położenie oraz jakie próbują znaleźć sposoby reagowania na definiowane przez siebie sytuacje. Część naszych uogólnień odnosi się również do „materialnych” faktów, składających się na procesy zmian badanych przedsiębiorstw, z tym jednak zastrzeżeniem, że możliwości ich sprawdzenia, z przyczyn od nas niezależnych, są bardzo ograniczone.

Gdy chodzi o zasadnicze cechy strategicznego myślenia i działania kierownictw byłych państwowych przedsiębiorstw w Regionie Donieckim, to na uwagę zasługują następujące spośród nich:

- „syndrom zniewolenia przez przeszłość”, którego istota polega na ciągłej fascynacji minionymi, rzekomymi czy faktycznymi, sukcesami przedsiębiorstw, które jawią się w wypowiedziach dyrektorów jako wspaniałe „kombinaty produkcyjno-wychowawczo-kulturalno-wypoczynkowe”;

- poszukiwanie przyczyn obecnego, kryzysowego stanu rzeczy w machinacjach międzynarodowych instytucji i kapitalistycznych korporacji, które doprowadziły do „rozwalenia” („rażwała”) Związku Radzieckiego i obozu socjalistycznego;

- wiązanie nadziei na rozwiązanie obecnych trudności gospodarczych z nasileniem procesów integracyjnych w ramach Wspólnoty Niepodległych Państw, przy równoczesnej pasywności, gdy chodzi o podejmowanie bieżących, oddolnych działań zmierzających do przezwyciężenia tych trudności;

- skłonność do obciążania władz państwa ukraińskiego odpowiedzialnością m. in. za wspomniane rozpadnięcie się Związku Radzieckiego i za słabość procesów integracyjnych, zachodzących pomiędzy byłymi republikami ZSRR;

- lokowanie czynników warunkujących obecne i przyszłe losy przedsiębiorstw poza granicami swego wpływu i oddziaływania;

- szeroki zakres niespójności lub wręcz sprzeczności występujących w prezentowanych sposobach myślenia i opisywanych przez naszych respondentów sposobach działania, znajdujący swoje odzwierciedlenie w równie niespójnych rozwiązaniach organizacyjnych i instytucjonalnych;

- dominacja deklarowanej (i – w trakcie wywiadów – „deklamowanej”) racjonalności ekonomicznej nad racjonalnością realizowaną, tzn. znajdującą swój wyraz we właściwych decyzjach i działaniach;

- brak poczucia odpowiedzialności za przyszłe losy kierowanych firm i zatrudnionych w nich ludzi, mimo deklarowanej przez naszych rozmówców troski o tzw. „ludzkie sprawy” ich podwładnych.

Ogólnie rzecz ujmując, odnieśliśmy wrażenie, że intelektualna i emocjonalna energia donieckich kierowników i, szerzej rzecz ujmując – przedstawicieli miejscowych elit, jest dzielona pomiędzy nostalgiczne wspomnienia niedawnej, radzieckiej przeszłości (jakoby świetlanej) i wysiłki zmierzające do indywidualnego urządzenia się. Troska o to, co nazywane jest „wspólnym dobrem”, np. dobrem załogi przedsiębiorstwa czy społeczności lokalnej, znajduje się na bardzo odległym planie. Nie rokuje to dobrze szansom

skutecznej transformacji, która potrzebuje decyzji i działań przywódców, obdarzonych wyobraźnią, wiedzą, autorytetem i dbałością o wspólne interesy wielkich grup społecznych.

Pozytywnym, niemal powszechnie zauważalnym elementem myślenia przedstawicieli donieckich firm jest postrzeganie popytu i realizacji sprzedaży jako zasadniczego warunku przetrwania i rozwoju firm. Równocześnie jednak uderza bezkrytyczne i bezrefleksyjne przywiązanie większości naszych respondentów do rynku rosyjskiego. Występuje tu zjawisko, które można by określić „nieodwzajemnioną miłością”. Większość naszych respondentów z donieckich przedsiębiorstw jest świadoma, że, po pierwsze, rynek ten jest chroniony przez odpowiedni system cel, konsekwentnie wprowadzany i stosowany przez władze rosyjskie, po drugie, że nie jest on zawsze wypłacalny, przynajmniej, gdy chodzi o tzw. żywą gotówkę, po trzecie, że pojawiło się na nim wielu konkurentów z większości krajów „rozwinętego” świata. Równocześnie ci sami respondenci traktują wspomniane trudności jako tymczasowe i przejściowe; są oni przekonani o szybkim powrocie produktów ich firm na rosyjski rynek.

Ta „nieodwzajemniona miłość” do rosyjskiego rynku powoduje poważne konsekwencje praktyczne. Inne rynki, poza rosyjskim – chodzi tu m. in. o rynki zachodnie czy rynki Środkowej Europy – traktowane są jako teren tymczasowej ekspansji. Nasi respondenci nie wiążą z nimi poważnych nadziei. Ponadto istnieje umiarkowane zainteresowanie Azją Środkową i Dalekim Wschodem. Rynki krajów położonych w tej strefie stwarzają donieckim dyrektorom złudzenie szansy zrealizowania ich „kompleksu gigantomana”, na który składają się wielkie rozmiary produkcji i sprzedaży, wysokie zatrudnienie, rozmach inwestycyjny itp.

Obok powyższych, niezbyt racjonalnych postaw, zauważyliśmy w większości badanych przedsiębiorstw, szczególnie związanych z lokalnym rynkiem lub, ogólnie, rynkiem Ukrainy, szereg interesujących projektów strategii rynkowych, z których część jest już realizowana. Ich wspólne elementy to: postępująca dywersyfikacja asortymentu produkcji, wzrost troski o jakość i obniżenie kosztów produkowanych wyrobów, dostosowywanie struktury i cech tych wyrobów do wymagań konkretnych klientów, rozbudowa sieci sprzedaży i serwisu, tworzenie i rozwijanie działów marketingu itp.

Wiele czynników makroekonomicznych działających w gospodarce ukraińskiej od wielu lat spowodowało, że tzw. żywy pieniądz stał się tutaj rzadkim towarem. Większość badanych przedsiębiorstw ma poważne trudności płatnicze, zarówno w stosunku do swoich pracowników, kontrahentów, jak również względem budżetu i instytucji ubezpieczeniowych; tylko trzy badane firmy, głównie wyróżniające się swoją monopolistyczną pozycją lub uzyskujące kredyt, miały ustabilizowaną sytuację finansową. Około połowa badanych firm reguluje swoje należności barterem. Bardzo istotnym środkiem płatniczym jest węgiel. Większości przedsiębiorstw brakuje środków nie tylko na

bieżącą działalność produkcyjną; nie dysponują one tzw. „startowymi” pieniędzmi na realizację przygotowanych projektów restrukturyzacyjno-produkcyjnych i związanych z nimi inwestycji. Niedorozwój rynku finansowego i bierność systemu bankowego, niechętnego do podejmowania jakiegokolwiek ryzyka, oczywistego przy przedsięwzięciach inwestycyjno-restrukturyzacyjnych, stawia przedsiębiorstwa w sytuacji bez wyjścia. Niektórzy respondenci sygnalizowali pojawienie się podejrzanych inwestorów czy sponsorów, dysponujących pieniędzmi o nieznanych źródłach pochodzenia. Nie przyznawali się oni do podejmowania tego rodzaju propozycji, ale nie można wykluczyć, że w istniejącej sytuacji stanowią one jakieś rozwiązanie.

Dość powszechna obecność wymiany barterowej niewątpliwie zakłóca oficjalną sprawozdawczość przedsiębiorstw i może stworzyć poważne trudności przy podjęciu próby przeprowadzenia bardziej rzetelnej analizy finansowego stanu firm. Z drugiej jednak strony wydaje się, że niektóre z badanych firm wręcz nie mogłyby prowadzić w miarę „normalnej” działalności produkcyjnej czy podejmować jakichś skromnych działań restrukturyzacyjnych, bez stosowania naturalnej wymiany. Ta ostatnia stanowi wyraz względnie racjonalnego przystosowania się firm do istniejących warunków ich działania.

Niemal wszystkie badane firmy zachowały w całości majątek produkcyjny, w kilku przypadkach całkowicie już nieproduktywny. Niewątpliwie, wśród przyczyn takiego stanu rzeczy można m. in. wskazać na brak popytu na te elementy majątku przedsiębiorstw, a także brak odpowiednich rozwiązań prawnych, w tym podatkowych, i instytucjonalnych (np. brak giełdy zbędnego majątku). Wydaje się nam jednak, że istotną rolę odgrywają tutaj również czynniki subiektywne: dyrektorom trudno jest pozbyć się tych materialnych dowodów ich minionej władzy i wpływów, tak samo, jak trudno im jest zrezygnować ze złudzeń, wśród których niepoślednią rolę odgrywa nadzieja na powrót „dawnych, dobrych czasów”, gdy produkowano masę towaru i zatrudniano tysiące ludzi. Nie jest rzeczą wykluczoną, że ten ostatni czynnik, tzn. wielkość zatrudnienia, odgrywa tu bardzo istotną rolę. Wyraźnie widać, że przedsiębiorstwa stosunkowo niewielkie, zatrudniające poniżej tysiąca pracowników, radzą sobie w nowej rzeczywistości lepiej.

W większości funkcjonujących firm występuje zjawisko, które można nazwać „kompleksem imperialisty”, a które wyraża się w dążeniu do utrzymania, za wszelką cenę, ich integralności. Jedynie firmy „martwe” lub znajdujące się w trudnej sytuacji finansowej mają zamiar w przyszłości, po przezwyciężeniu obecnych trudności, wyodrębnić z siebie określoną liczbę samodzielnych zakładów; są to jednak wyłącznie projekty. Pozostałe firmy zrezygnowały z wprowadzania tego rodzaju zmian, zaś firmy znajdujące się w stosunkowo dobrym położeniu uzupełniają swoją kombinatową strukturę o dodatkowe jednostki, zapewniające zamknięcie cyklu produkcyjnego i samowystarczalność.

Wydaje się, że tendencje te są skutkiem niedorozwoju powiązań rynkowych, a w każdym razie wyrazem braku zaufania do ich skuteczności. Rezultat

tych tendencji może być dość oczywisty: w przemyśle utrzymują się i będą utrzymywać ociężałe, skomplikowane i mało sterowne struktury.

Te same duże firmy, o stosunkowo ustabilizowanej sytuacji finansowej, zwiększają również swoje zatrudnienie, chociaż ani poziom produkcji, ani wartość sprzedaży nie uzasadniają tego rodzaju działań; są one skutkiem presji, płynących od przedstawicieli lokalnych władz, obawiających się napięć na lokalnych rynkach pracy.

Ogólnie można stwierdzić, że stopień zaawansowania świadomych przekształceń w przedsiębiorstwach Regionu Donieckiego jest niewysoki, szczególnie jeśli się uwzględni ogrom wyzwań, które już obecnie stoją przed elitami i mieszkańcami tego regionu, a które nasilą się gwałtownie w ciągu najbliższych dwóch, trzech lat. Działania i decyzje kierownictw przedsiębiorstw są nadmiernie obciążone bagażem przeszłości, mentalnym i materialnym. Sądzymy, że jedynie w mniejszości przypadków można spodziewać się, że przedsiębiorstwa te zdołają utrzymać liczący się poziom zatrudnienia, majątek produkcyjny i znaczną pozycję na rynku pracy.

5. PRZEMIANY WARUNKÓW PRACY I ŻYCIA PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW PRACY REGIONU DONIECKIEGO

Wyniki badań gospodarstw domowych czterech miast Regionu Donieckiego rzucają pewne światło na położenie materialne i sytuację społeczno-ekonomiczną pracowników zakładów pracy tego regionu oraz kierunki możliwych przemian w tym zakresie. Spośród zbadanych 600 respondentów pracownikami tych zakładów pracy było 251 osób. Warto przyjrzeć się, jakie czynniki mają największy wpływ na formułowane przez tych respondentów opinie i oceny różnych aspektów ich społeczno-ekonomicznego położenia, a także oceny różnych cech zakładów pracy, w których są oni zatrudnieni.

Zakłady pracy, w których są zatrudnieni ci respondenci, znajdują się w wyjściowej fazie transformacji ekonomicznej, o czym świadczy m. in. – i przede wszystkim – status własnościowy pracodawców. Aż 72,0% pracujących respondentów to pracobiorcy zatrudnieni u państwowego pracodawcy, zaś 9,2% u pracodawcy kolektywnego. Jedynie 9,6% pracobiorców to pracownicy zakładów prywatnych, zaś do indywidualnej działalności zarobkowej przyznaje się jedynie 0,4% pracujących. Nawet jeśli przytoczone cyfry nie w pełni odpowiadają prawdzie – istnienie tzw. „szarej strefy” jest zjawiskiem powszechnym w krajach postkomunistycznych, od Kazachstanu po Słowenię – to trudno jest stwierdzić wysoki poziom zaawansowania przekształceń własnościowych w Regionie Donieckim. Jest on zbliżony do niedalekiej Gruzji, znacznie ustępuje bardziej odległej Kirgizji, a jest wręcz nieporównywalny ze standardami ukształtowanymi w krajach tzw. czworokąta

wyszehradzkiego (Czechy, Polska, Słowacja, Węgry). Uderza przede wszystkim słabość tzw. prywatyzacji założycielskiej, a więc procesu tworzenia nowych, drobnych prywatnych przedsiębiorstw.

Brakuje również precyzyjnych danych, które mogłyby określić poziom zaawansowania procesów restrukturyzacji przedsiębiorstw państwowych, kolektywnych czy sprywatyzowanych. Ustaliliśmy jednak, że tylko co czwarty badany pracownik zatrudniony jest w najmniejszych (poniżej 100 pracowników) zakładach pracy, które dominują na rynkach pracy wysoko rozwiniętych krajów Zachodu (dla przykładu – w 1995 r. w tego rodzaju firmach pracowało w Polsce więcej niż 2/5 ogółu pracowników). Ponadto przeprowadzony przez nas i przez naszych ukraińskich kolegów rekonesans w kilkunastu dużych przedsiębiorstwach Regionu Donieckiego pozwolił stwierdzić występowanie bardzo różnych i często sprzecznych tendencji w tym zakresie. Obok kilku przypadków zmian korzystnych stwierdziliśmy działania antyrestrukturyzacyjne, brak jakichkolwiek zmian lub po prostu umiowanie przedsiębiorstw, czasami bardzo dużych. Finansowo-ekonomiczna kondycja firm jest w większości przypadków fatalna i nie rokuje dobrze ich przyszłości. Okazuje się, że większość tych zjawisk została uchwycona w trakcie badań gospodarstw domowych, w szczególności tych, których budżety są uzależnione głównie od płac ich członków, wciąż jeszcze formalnie zatrudnionych w takich czy innych zakładach pracy. Warto przy tym zauważyć, że takie gospodarstwa domowe stanowią w Regionie Donieckim mniejszość. Większość utrzymuje się z emerytur, rent, zasiłków czy ogródków działkowych i działek, pomocy krewnych itp. Gospodarstwa domowe nie otrzymujące jakiegokolwiek formy pomocy stanowią w zbadaanej próbie margines. Jest rzeczą oczywistą, że taki stan rzeczy nie może trwać w nieskończoność. Tymczasem Region Doniecki znajduje się dopiero we wstępnej fazie niezbędnych przekształceń, mogących wywołać wysoką falę bezrobocia, obniżenie dochodów itp.

Jak więc przedstawia się, w świetle wyników przeprowadzonych badań, sytuacja pracowników donieckich zakładów pracy i jakie czynniki w głównym stopniu określają tę sytuację?

Szukając odpowiedzi na powyższe pytanie oprzemy się na rezultatach pogłębionej obróbki statystycznej wyników uzyskanych w toku badań gospodarstw domowych. Przedstawione niżej zależności udało nam się uchwycić przy uwzględnieniu wartości współczynnika chi-kwadrat i współczynnika Cramera.

Jak wiadomo, ludzie podejmują pracę w różnego rodzaju zakładach pracy głównie celem uzyskania zarobków niezbędnych dla utrzymania siebie i swoich bliskich. Niewątpliwie dotyczy to również mieszkańców Regionu Donieckiego. Tymczasem jedynie jeden na pięciu pracowników donieckich zakładów pracy twierdzi, że nie ma problemów z uzyskaniem należnych mu wynagrodzeń. Zadłużenie tych zakładów wobec niemal co trzeciego pracownika przekroczyło już pół roku, zaś wobec dalszych 34,3% pracowników wynosiło w momencie badań od 4 do 6 miesięcy.

Gdy przyjrzeć się statusowi własnościowemu firm-pracodawców najdłużej zalegających z wypłatą wynagrodzeń, to okazuje się, że dominują wśród nich firmy państwowe i kolektywne. One to przeciągają wypłaty co najmniej o 2 miesiące każdym trzem z czterech nieopłacanych pracowników. I przeciwnie – 2/3 pracowników zatrudnionych w firmach prywatnych nie stwierdza opóźnień w wypłatach, podczas gdy wśród pracowników firm państwowych taką normalną wypłacalność stwierdza tylko jeden pracownik na dziewięciu. Problem polega jednak na tym, że w prywatnych firmach pracuje tak mało respondentów.

Uwzględniając wielkość firmy – mierzoną liczbą zatrudnionych – która okazała się niewypłacalnym pracodawcą, można stwierdzić, że niewypłacalne są przede wszystkim wielkie i średnie przedsiębiorstwa. Aż trzech na czterech pracowników nieopłaconych we właściwym czasie pracuje w firmach zatrudniających powyżej stu pracowników, zaś większość z nich – w przedsiębiorstwach, których zatrudnienie przekracza 1000 pracowników. Natomiast większość pracowników (3/5) otrzymujących wypłaty terminowo pracuje w firmach zatrudniających mniej niż 100 pracowników. Sęk jednak w tym, że w tych najmniejszych firmach zatrudnionych jest jedynie 28,0% ogółu interesujących nas tu respondentów. Jeśli dane te są reprezentatywne, oznaczałoby to, że w dalszym ciągu w Regionie Donieckim ponad 2/3 formalnego zatrudnienia w przemyśle koncentruje się w wielkich i średnich przedsiębiorstwach. Jest to niewątpliwie niezdrowa struktura zatrudnienia.

Odpowiedzi respondentów na dodatkowe pytania dostarczają pewnych wyjaśnień faktów, o których była mowa powyżej. Chodzi o pytania o ocenę przez naszych respondentów ekonomicznej kondycji firm, w których są oni zatrudnieni.

Trzeba zacząć od tego, że niemal 3/4 zatrudnionych respondentów oceniło kondycję ekonomiczną swoich firm-pracodawców jako niezadowalającą. Tylko 5,6% tych respondentów uznało ją za dobrą, zaś 17,9% – za zadowalającą. Okazuje się jednak, że wśród pracowników firm prywatnych tylko co czwarty ocenił kondycję swego pracodawcy jako niezadowalającą, taka sama liczba uznała ją za dobrą, zaś 37,5% – za zadowalającą. Niemal 4/5 respondentów zatrudnionych w firmach państwowych oraz ok. 70,0% pracowników firm kolektywnych (a także prawie 4 na 5 pracowników tzw. „innych” firm) uznało kondycję swoich pracodawców za niezadowalającą. Za dobrą uznało kondycję firm państwowych tylko 4,4% respondentów z tych firm.

Zależność pomiędzy wielkością firmy (mierzoną liczbą zatrudnionych) a oceną jej kondycji przez pracowników można uznać za „liniową”. Odsetek pracowników oceniających kondycję swego pracodawcy jako niezadowalającą rośnie systematycznie w miarę przechodzenia od kategorii przedsiębiorstw o najniższym zatrudnieniu do kategorii o zatrudnieniu najwyższym. Odsetek pracobiorców oceniających kondycję swego pracodawcy

jako zadowalającą spada niemal równie regularnie w miarę wzrostu liczby zatrudnionych w ocenianych przez nich firmach. Im firma większa, tzn. ma więcej zatrudnionych pracowników, tym mniejszy jest odsetek zatrudnionych w niej respondentów uznających jej kondycję za dobrą.

Kondycja firmy, jej ekonomiczna sytuacja powinna w normalnych warunkach rynkowych określać szanse jej przetrwania, a więc i zapewnienia zatrudnienia jej pracowników. W toku badań respondentom zadano pytanie o to, jak oni oceniają **prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia** w najbliższym czasie. Rozkład odpowiedzi na to pytanie był następujący: jedynie co piąty respondent uznał to prawdopodobieństwo za niskie, zaś niemal 2/5 respondentów – za wysokie lub bardzo wysokie. Pozostali, tzn. niemal 2/5, ocenili prawdopodobieństwo utraty zatrudnienia jako średnie.

Gdy chodzi o czynniki warunkujące charakter powyższych ocen, to występuje tu bardzo silna korelacja z wielkością firm, w których zatrudnieni są nasi respondenci. Na bardzo wysokie prawdopodobieństwo utraty pracy wskazują przede wszystkim pracownicy małych firm, zatrudniających 20–50 pracowników oraz firm średnich (100–1000 pracowników). Odsetek respondentów o takich ocenach pracujących w firmach dużych i zatrudniających 50–100 pracowników jest niemal o połowę niższy.

Z kolei na wysokie prawdopodobieństwo utraty pracy wskazują najczęściej pracownicy firm średnich (100–1000 pracowników), małych (50–100) i bardzo małych (20–50). Takie prawdopodobieństwo wskazuje odpowiednio: niemal co trzeci pracownik, częściej niż co czwarty oraz co piąty. Prawie co drugi pracownik z firm największych uważa, że prawdopodobieństwo utraty przez niego pracy jest średnie, zaś co czwarty – że niskie. Jest to o tyle interesujące, że, jak pamiętamy, ocena kondycji ekonomicznej tych największych firm przez tych samych respondentów wypadła najbardziej niekorzystnie. Widocznie sądzą oni, że mimo to te wielkie firmy nie mogą upaść.

Z drugiej strony uderza stosunkowo wysokie poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia w firmach bardzo małych i małych. W tym przypadku niemal 3/5 respondentów ocenia prawdopodobieństwo utraty pracy jako średnie i niskie, przy czym najbezpieczniej czują się pracownicy firm najmniejszych, gdyż prawie co trzeci pracownik tych firm uważa, że jest ono niskie. Wskazuje to na wielokrotnie stwierdzaną w warunkach rynkowych zdolność małych firm do przystosowywania się do potrzeb i wymagań klientów, a tym samym – do przetrwania czy nawet ekspansji.

Warto przy tym zwrócić uwagę na fakt, że formułowanych ocen prawdopodobieństwa utraty pracy nie określa status własnościowy firm, w których zatrudnieni byli respondenci. Nie potwierdził się więc stereotyp brutalnego kapitalistycznego pracodawcy, wyrzucającego na przysłowiowy „bruk” swoich pracowników. W oczach badanych nie różni się on od państwowego pracodawcy, choć można przypuszczać, że decydującym czynnikiem jest tu

raczej kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw – państwowy pracodawca musi lub będzie musiał zwalniać pracowników właśnie z tego powodu, natomiast pracodawca prywatny rzadziej bywa do tego zmuszony, gdyż jak stwierdziliśmy wyżej, jego firma znajduje się na ogół w lepszej sytuacji ekonomicznej.

Wyniki przeprowadzonych badań dostarczyły także pewnych danych, charakteryzujących firmy, zatrudniające naszych respondentów, od strony rozmaitych aspektów szeroko rozumianych **warunków pracy**. Badani pracownicy deklarowali swe zadowolenie bądź niezadowolenie z warunków pracy (w domyśle – fizycznych), poziomu uzyskiwanych płac, warunków bezpieczeństwa pracy, liczby ulg uzyskiwanych w związku z wykonywaną pracą, obrony interesów pracowników oraz stopnia ich poinformowania o sytuacji w przedsiębiorstwie. Respondenci wyrazili stosunkowo wysokie zadowolenie z fizycznych warunków pracy, ich bezpieczeństwa oraz stopnia poinformowania o stanie przedsiębiorstwa (odpowiednio 54, 52 i 42% zadowolonych). Najwięcej było niezadowolonych respondentów z poziomu uzyskiwanych płac (79%), skuteczności obrony interesów pracowniczych (74%) oraz uzyskiwanych ulg (70%).

Gdy chodzi o ocenę **fizycznych warunków pracy**, to jest ona bardzo silnie uzależniona od wielkości firmy. Jeśli nie liczyć marginalnej kategorii „pracujących na swoim”, najkorzystniej ocenili je pracownicy bardzo małych i małych firm (3/4 i 2/3 zadowolonych) oraz firm średnich (znacznie ponad połowa zadowolonych); w tych firmach odpowiednio tylko co czwarty, co trzeci i dwóch na pięciu pracowników wyrażało niezadowolenie z fizycznych warunków pracy. Najrzadziej deklarują zadowolenie z fizycznych warunków pracy pracownicy największych przedsiębiorstw (tylko co trzeci pracownik), którzy najczęściej też wyrażają swoje niezadowolenie (prawie 2/3 zatrudnionych w tych firmach). Ujmując rzecz najkrócej – najtrudniej pracuje się mieszkańcom Regionu Donieckiego we wielkich przedsiębiorstwach, najczęściej kopalniach, stanowiących dziedzictwo „realnego socjalizmu”. Najlepsze fizyczne warunki pracy oferują swoim pracownikom bardzo mali i mali pracodawcy. Wśród tych ostatnich jest na pewno więcej pracodawców niepaństwowych.

Z kolei **zadowolenie z poziomu płac** jest dość silnie skorelowane ze statusem własnościowym pracodawcy. Podczas, gdy jedynie co piąty pracownik przedsiębiorstwa państwowego stwierdza, że jest zadowolony z tego poziomu, takie zadowolenie deklaruje znacznie ponad połowa pracowników firm prywatnych (58,3%). Najczęściej niezadowoleni ze swoich płac są pracownicy firm dzierżawionych (100% niezadowolonych), przedsiębiorstw kolektywnych (ponad 90% niezadowolonych) i firm państwowych (83,4%). Interesujące, że najbardziej niekorzystne oceny warunków płacowych odnoszą się do tych „pośrednich” form własności, które miały stanowić jakiś sposób na odejście od własności państwowej i krok w kierunku prywatyzacji. Uderza również pozytywna ocena płac w firmach prywatnych.

Jeszcze silniej, bo „liniowo” skorelowany jest poziom płac z wielkością firmy, mierzoną rozmiarami zatrudnienia. Podczas gdy co drugi pracownik bardzo małych firm (20–50 pracowników) i co czwarty pracownik firm małych (50–100) ocenia swoją płacę jako zadowalającą, czyni to jedynie 8% pracowników firm największych i 14% respondentów z firm średnich. Niezadowolenie z poziomu uzyskiwanych płac wyraża ponad 90% pracowników firm państwowych, w tym zdecydowane niezadowolenie aż 82,6%. W kategorii pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach średniej wielkości niezadowolonych z płac jest aż 85%, w tym zdecydowanie niezadowolonych – 70,9%.

Jeżeli chodzi o **warunki bezpieczeństwa pracy**, to podobnie, jak fizyczne warunki pracy, są one skorelowane z rozmiarami firm. Zadowolenie z tych warunków deklaruje 4/5 badanych pracowników firm najmniejszych oraz prawie 3/5 przedsiębiorstw małych (50–100 pracowników). Za zadowalające uznał te warunki prawie co trzeci badany pracownik największych przedsiębiorstw. Z kolei 2/3 badanych pracowników największych przedsiębiorstw uznało warunki bezpieczeństwa pracy za niezadowalające. W firmach średniej wielkości utrzymuje się przewaga tych, którzy deklarują zadowolenie z warunków bezpieczeństwa pracy (57%), nad tymi, którzy wyrażają niezadowolenie (38,4%). W firmach najmniejszych wyraża niezadowolenie z warunków bezpieczeństwa pracy co piąty badany pracownik, zaś w firmach małych – co trzeci.

Uzyskiwanie ulg związanych z wykonywaniem pracy skorelowane jest z wielkością firmy–pracodawcy, przy czym uderzający jest stosunkowo wysoki odsetek niezadowolonych z zakresu tego rodzaju ulg wśród pracowników dużych przedsiębiorstw (prawie 3/4 niezadowolonych). W tej kategorii zadowolony z uzyskiwanych ulg jest tylko co dziesiąty badany pracownik. W firmach średniej wielkości co piąty badany pracownik wyraża zadowolenie z uzyskiwanych ulg, zaś w firmach małych – co czwarty. Liczby te podważają zasadność powszechnie przyjętego stereotypu „nadopiekuńczości” wielkich państwowych przedsiębiorstw. Okazuje się, że to właśnie mniejsze przedsiębiorstwa, często prywatne, umożliwiają uzyskiwanie swoim pracownikom korzystnych i bardziej satysfakcjonujących ulg w związku z wykonywaniem przez nich pracy.

Okazuje się, że również ocena skuteczności **obrony interesów pracowniczych** skorelowana jest z rozmiarami firmy, mierzonymi wielkością zatrudnienia, przy czym i w tym przypadku kierunki stwierdzonych korelacji przeczą utartym stereotypom. Okazuje się bowiem, że jedynie co dziesiąty badany pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwach dużych, a więc tam, gdzie powinny działać silne i skuteczne reprezentacje broniące interesów pracowniczych, jest zadowolony ze skuteczności obrony tych interesów. Aż 37% badanych pracowników, zatrudnionych w firmach najmniejszych, a także 17,2% respondentów z firm małych, ocenia skuteczność obrony swych interesów jako zadowalającą. Niezadowolenie ze skuteczności obrony interesów pracowników wyraża aż 85% badanych pracowników największych przed-

siębiorstw, w tym zdecydowane niezadowolenie – 72,1% badanych. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku badanych pracowników firm średnich, gdzie ponad 3/4 badanych wyraża niezadowolenie ze skuteczności obrony ich interesów, przy czym prawie 2/3 – zdecydowane niezadowolenie.

Trzeba jednak przyznać, że również w firmach małych i bardzo małych odsetek niezadowolonych jest wysoki (65,5% i 62,1%). Te liczby mówią bardzo wiele o kryzysie systemu reprezentacji i obrony interesów pracowników w Regionie Donieckim, a szczególnie we wielkich przedsiębiorstwach tego regionu. Praktycznie ogromna większość pracowników została pozbawiona jakiegokolwiek ochrony i obrony, co stworzyło warunki dla woluntaryzmu i arbitralności administracji gospodarczej i terenowej, a także dawnych i nowych pracodawców. Tu znajdujemy jeden z głównych czynników wyjaśniających ogromne zaniedbania i zaniechania występujące w procesach transformacji systemu gospodarczego.

Ostatni element warunków pracy, tzn. **stopień poinformowania pracowników o sprawach firmy**, również jest dość silnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstw. Okazuje się, że i tym razem wielkość firmy wpływa raczej negatywnie na ów stopień poinformowania. Prawie 3/5 badanych, zatrudnionych w największych przedsiębiorstwach, wyraża niezadowolenie ze stopnia poinformowania o sprawach swojej firmy. Wśród badanych, zatrudnionych w firmach średnich, takich niezadowolonych jest prawie 55%, w firmach małych – ok. 45%, zaś w firmach najmniejszych 40%. Jak można było oczekiwać, najbardziej zadowoleni ze stopnia poinformowania są pracownicy najmniejszych przedsiębiorstw (2/3). Wśród zatrudnionych w pozostałych kategoriach przedsiębiorstw takich zadowolonych ze stopnia poinformowania jest ponad 1/3. Te liczby również przemawiają przeciwko utrzymywaniu wielkich przedsiębiorstw przemysłowych, które wciąż jeszcze dominują w rzeczowej strukturze Regionu Donieckiego, chociaż pod żadnym względem nie wykazują swojej przewagi nad innego rodzaju firmami.

Bez względu na pesymistyczne zakończenie powyższej analizy, opartej na pełniejszym wykorzystaniu danych zebranych w trakcie badania 600 gospodarstw domowych w Regionie Donieckim, większość prawidłowości, które udało nam się stwierdzić, i które zostały wyżej opisane, dostarczają autentycznych powodów do optymizmu. Z jednej bowiem strony sporo danych wskazuje na bardzo słabe zaawansowanie procesów transformacji i restrukturyzacji zakładów pracy Regionu Donieckiego, w tym zaś szczególnie – przedsiębiorstw produkcyjnych i innych instytucji pracy. Równocześnie jednak wszystkie opisane wyżej prawidłowości pokazują, że wszystko to, co składa się na transformację gospodarczą i restrukturyzację przynosi bardzo korzystne rezultaty ekonomiczne, społeczne i psychiczne (psychologiczne).

Transformacja ustroju gospodarczego oznacza m. in. przekształcenia własnościowe, w szczególności prywatyzację oraz wzrost udziału niewielkich firm,

szczególnie prywatnych, w strukturze rzeczowej gospodarki. Wyniki badań pokazały dobitnie, że w warunkach Regionu Donieckiego to właśnie takie firmy, które są i muszą być efektem transformacji i restrukturyzacji wykazują swoją **przewagę** nad innymi przedsiębiorstwami **pod każdym względem**, począwszy od zadłużenia wobec swoich pracowników, poprzez ich kondycję ekonomiczną i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, kończąc zaś na wszystkich uwzględnionych aspektach szeroko rozumianych warunków pracy.

Włodzimierz Pańków, Barbara Gąciarz

UKRAINIAN TRANSFORMATION

The authors discuss objective and subjective factors influencing slowing down of national economy transformation in Ukraine. They analyze results of researches carried out in 12 enterprises in Donieck region and 251 households.

The researches show that the lowest readiness to accept the changes (considering mental and psychosocial aspect) are represented by both managers of big enterprises and their workers. Persons working in big enterprises think that their enterprises have bigger chance to survive in Ukrainian economy than small and medium private firms. It is a paradox if one considers economic condition of these big enterprises, promptitude and level of wages, conditions of work and work safety.

Владимир Пацькув, Барбара Гонцяж

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПО УКРАЇНСЬКИ

В статье обсуждаются объективные и осознающие факторы замедляющие экономические реформы на Украине. Основой этой обработки являются результаты исследований двенадцати предприятий в Донецком районе а тоже 251 домашнее хозяйство.

Авторы приходят к выводу, что самую низкую готовность к настоящим изменениям в умственном и психообщественном аспектах проявляют одинаково, так руководящие элиты больших государственных предприятий (свыше 1000 рабочих) как и работники этих предприятий.

В сравнении с малыми и средними фирмами, респонденты связаны с большими государственными предприятиями, несмотря на то что хуже всего оценивают экономическое положение своих фирм, срочность и уровень плат, физические условия работы и ей безопасность, парадоксально утверждали, что перед этими фирмами самые большие возможности удержаться в украинской экономике.