ACTA UNIVERSITATIS LODZIENSIS
FOLIA OECONOMICA 100, 1990

*Iwona Kukulak**

POŚREDNICTWO PRACY W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM (LATA 1981-1985)

Pośrednictwo pracy jest formą organizacji rynku pracy w gospodarce planowej[1]. Definiuje się je jako zorganizowaną działalność, której celem jest pośredniczenie między osobami poszukującymi pracy a zakładami zgłaszającymi wolne miejsca pracy lub udział w ich organizowaniu[2].

W Polsce pośrednictwo pracy prowadzą wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych w urzędach terenowych organów administracji państwowej. Wyłącznie one są upoważnione do kierowania do pracy kandydatów lub wyrażania zgody na przyjęcie własnych kandydatów przez zakłady pracy[3]. Korzystanie ze świadczeń pośrednictwa jest bezpłatne dla obu stron, tj. dla zakładów składających oferty i dla osób poszukujących zatrudnienia. Natomiast zakres stosowania zasady bezstronności i dobrowolności determinowany jest przez system planowania i zarządzania

* Mgr, asystent w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

[1] L. Sobczak, Rynek pracy w Polsce Ludowej, Warszawa 1971.

[2] Definicje z zakresu pracy i płac, "Zeszyty metodyczne" 1979, nr 27, s. 14.

[3] Wyłączność pośredniczenia w zawieraniu umowy o pracę, umowy o naukę zawodu oraz w regulowaniu rynkiem pracy urzędy zatrudnienia otrzymały mocą dekretu z dnia 2.07.1945 r. o urzędach zatrudnienia (DzU 1945, nr 30, poz. 182).

gospodarką narodową oraz przez uwarunkowania społeczno-gospodarcze[4].

Korzystanie z pośrednictwa pracy do 1981 r. było obowiązkowe dla uspołecznionych zakładów pracy. Oznaczało to, że zakłady mogły przyjmować do pracy tylko osoby ze skierowaniem lub za zgodą organu pośrednictwa pracy. Organy te stosownie do lokalnej sytuacji zatrudnienia mogły również udzielać określonym zakładom zezwolenia na przyjmowanie pracowników we własnym zakresie. Ten rodzaj pośrednictwa był bezpośrednio związany z nakazowo-rozdzielczym systemem kierowania gospodarką narodową.

Od 1982 r. rozpoczął się proces wdrażania reformy gospodarczej. Zniosła ona administracyjne narzędzia kształtowania zatrudnienia w przedsiębiorstwach uspołecznionych. Zakłady mogły samodzielnie określać wielkość i strukturę zatrudnienia zgodnie z potrzebami produkcyjnymi.

Równocześnie reforma gospodarcza zmieniła podział kompetencji i odpowiedzialności w dziedzinie gospodarowania zasobami pracy. Przedsiębiorstwa stały się odpowiedzialne za racjonalizację zatrudnienia na swoim terenie. Natomiast wydziały zatrudnienia były zobowiązane do dostarczania zakładom pracy syntetycznych informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy i udzielania czynnej pomocy przy rekrutacji nowych pracowników. Podstawową funkcją organów zatrudnienia stała się informacyjno-pośrednicząca obsługa tzw. rynku pracy, ułatwiająca przedsiębiorstwom nabór niezbędnych pracowników, a obywatelom znalezienie zgodnego z ich potrzebami zatrudnienia.

Jednak wytworzenie się sytuacji, w której wiele przedsiębiorstw utrzymywało nieracjonalnie wysokie zatrudnienie, a inne ograniczały produkcję z powodu braku pracowników spowodowało ponownie wprowadzenie z dniem 26.08.1983 r. obligatoryjne-

---

[4] Por. M. J a k u b o w i c z, Rola, funkcje i metody działania terenowej służby zatrudnienia. Dotychczasowe przemiany i nowe koncepcje, "Studia i Materiały" 1972, nr 6; H. S w i t a j, Organizacja i funkcjonowanie terenowej służby zatrudnienia, "Rada Narodowa-Gospodarka-Administracja" 1982, nr 20; M. K a b a j, Z. S a d o w s k i, Raport o stanie pośrednictwa pracy, Warszawa 1983.

go pośrednictwa pracy[5]. Istota obowiązkowego pośrednictwa polegała na tym, iż:

- zakłady pracy obowiązane były do zgłaszania służbie zatrudnienia każdego wolnego miejsca pracy i miejsca nauki zawodu,
- zgłoszenie wolnych miejsc pracy poprzedzone było wszechstronną analizą możliwości wykonania planowych zadań bez przyjmowania nowych pracowników,
- zakłady pracy mogły przyjmować pracowników w ramach zgłoszonych wolnych miejsc pracy wyłącznie na podstawie imiennego skierowania do pracy lub pisemnego zezwolenia wydanego przez organ zatrudnienia.

W warunkach obowiązkowego pośrednictwa pracy zakłady zobligowane były do zatrudniania określonych kategorii osób, skierowanych przez wydziały zatrudnienia (m. in. uchylających się od pracy, zwalnianych z zakładów karnych, korzystających ze środków PFAZ, kobiet sprawujących opiekę nad małymi dziećmi). Obowiązkowe pośrednictwo pracy miało zapobiec utrwalaniu się dysproporcji na rynku pracy oraz ograniczyć fluktuację zatrudnionych. Powrót do tradycyjnego typu pośrednictwa wynikał ze słabo działających mechanizmów ekonomicznych. Ponowne jego zastosowanie było sprzeczne z zasadami reformy gospodarczej. Opóźniało proces jej wdrażania, wyłączając spod działania doskonalonych mechanizmów ekonomicznych sferę gospodarki zatrudnieniem w obszarze obejmującym 65% zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej. Utrudniało również proces adaptacji przedsiębiorstw do nowych warunków gospodarowania.

Badacze problemu wskazali, iż zastosowanie obowiązkowego pośrednictwa pracy po raz kolejny uwidoczniło negatywny wpływ metod nakazowo-rozdzielczych na racjonalizację zatrudnienia[6].

---

[5] Ustawa z dnia 21 lipca 1983 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przezwyciężania kryzysu społeczno-gospodarczego oraz o zmianie niektórych ustaw (DzU 1983, nr 39, poz. 176) upoważniła Radę Ministrów do wprowadzenia obowiązkowego pośrednictwa pracy w odniesieniu do określonych grup zawodowych, branż gospodarki, jednostek podziału terytorialnego oraz do wprowadzenia obowiązkowego zatrudnienia przez uspołecznione zakłady pracy określonych kategorii osób kierowanych do pracy przez Wydziały Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

[6] Pisali o tym m. in.: Z. Gontarski, Wybrane problemy polityki zatrudnienia w warunkach reformy gospodarczej, "Studia i Materia-

Obowiązkowe pośrednictwo pracy wprowadzono na okres przejściowy - do końca 1985 r. na terenie 19 województw (w tym także w województwie łódzkim). W pozostałych jednostkach administracyjnych w tym samym okresie funkcjonowało nieobowiązkowe pośrednictwo pracy. Działalność organów pośrednictwa pracy w tym przypadku polegała na prowadzeniu, koordynacji i wytyczaniu ogólnych kierunków polityki zatrudnienia przy pozostawieniu zakładom kompetencji w podejmowaniu decyzji, co do wielkości zatrudnienia i systemu przyjęć do pracy[7].

Opracowanie niniejsze poświęcone jest analizie charakterystycznych zjawisk i tendencji rozwojowych, które zachodziły w pośrednictwie pracy w województwie łódzkim w latach 1981-1985.

Przedmiotem badań jest liczba i struktura osób poszukujących pracy, wolnych miejsc pracy oraz dysproporcje między liczbą poszukujących zatrudnienia a wolnymi miejscami pracy w różnych przekrojach. Analiza prowadzona jest na podstawie danych statystycznych zebranych w Wydziale Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi. Wykorzystano informacje o wolnych miejscach pracy i poszukujących pracy w dniu 25 każdego miesiąca, umieszczone w sprawozdaniach Zp-21.

W badanym okresie pośrednictwem pracy byli objęci kandydaci do pracy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, spółdzielczej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego lub umowy o pracę nakładczą. Z pośrednictwa pracy byli wyłączeni pracownicy administracji państwowej (z wyjątkiem personelu pomocniczego) oraz pracownicy organizacji politycznych i związków zawodowych. Ze względu na indywidualny charakter doboru nie byli objęci pośrednictwem pracownicy, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania, wyboru i mianowania oraz pracownicy nauki, nauczyciele, dziennikarze i muzycy, arty-

---

ły" 1985, z. 18; A. R a j k i e w i c z, Zatrudnienie w latach osiemdziesiątych a reforma gospodarcza, "Polityka Społeczna" 1985, nr 5/6; Z. D a c h, Polityka zatrudnienia w warunkach reformy gospodarczej, "Gospodarka Planowa" 1984, nr 11; M. K a b a j, Reforma a zatrudnienie, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1984, nr 4.

[7] Zarządzenie nr 35 MPPiSS z dnia 17.07.1984 r. w sprawie pośrednictwa pracy (Dz. Urzęd. MPPiSS nr 7, poz. 31).

ści, marynarze oraz fachowi pracownicy medyczni weterynarii.

PODAŻ PRACY

W pośrednictwie pracy wyróżnia się dwie podstawowe kategorie: osoby poszukujące pracy (stanowią oni tzw. podaż pracy) oraz wolne miejsca pracy (czyli popyt na pracę).

"Podaż pracy to ta część zasobów pracy, która w sposób aktywny poszukuje pracy niezależnie od tego czy wykorzystuje w tym celu instytucje rynku pracy, czy też nie"[8]. Tak określana podaż pracy jest trudna w praktyce do ustalenia, bowiem nie wszyscy poszukujący pracy rejestrują się w wydziale zatrudnienia. Nie robią tego zwłaszcza wtedy, kiedy nie spodziewają się otrzymania atrakcyjnej pracy i poszukują jej we własnym zakresie lub podejmują ją na stanowiskach nie objętych pośrednictwem pracy. W opracowaniu niniejszym kategoria podaży pracy jest ograniczona do osób zarejestrowanych w placówkach pośrednictwa pracy. Poziom podaży pracy analizowany na podstawie rejestrów pośrednictwa nie w pełni oddaje całkowity obraz zjawiska, bowiem nie wszystkie osoby zarejestrowane faktycznie poszukują pracy oraz nie wszystkie osoby poszukujące pracy rejestruje się w organach pośrednictwa. Należy o tym pamiętać przy interpretacji danych.

Wielkość podaży pracy określa liczba osób zgłaszających się do pracy po raz pierwszy i liczba osób zmieniających miejsce zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu do najistotniejszych czynników kształtujących podaż pracy zalicza się: czynniki ekonomiczne (tj. płace, postęp techniczny zwalniający część pracowników, rozbudowę infrastruktury), czynniki społeczne (tj. poszanowanie pracy, prestiż zawodu, rozwój systemu oświaty i podnoszenie się poziomu wykształcenia społeczeństwa, rozwój systemu opieki nad dzieckiem, przedłużenie wieku emerytalnego)[9].

---

[8] L. Sobczak, Rynek pracy w Polsce Ludowej, Warszawa 1971, s. 61.

[9] Por. J. Pietrucha, Programowanie zatrudnienia w gospodar-

Stan i strukturę pracy w województwie łódzkim w latach 1981-1985 opisują dane zawarte w tab. 1.

Tabela 1

Poszukujący pracy według płci w województwie łódzkim w latach 1981-1985 (stany średnie w roku[a])

Rok	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%
1981	535	100,0	326	61,0	209	39,0
1982	1 445	100,0	739	51,0	706	49,0
1983	153	100,0	68	44,0	85	56,0
1984	190	100,0	43	23,0	147	77,0
1985	148	100,0	16	11,0	132	89,0

[a] Stan średni w roku $v = \frac{\sum_{i=1}^{12} a_i}{12}$, gdzie

a_i - liczba zarejestrowanych poszukujących pracy w dniu 25 miesiąca i,

i - numer miesiąca i = 1...12.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie sprawozdania Zp-21 Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi.

W pierwszych dwóch latach analizowanego okresu liczba osób poszukujących pracy zwiększała się i osiągnęła największą wielkość. Zjawisko to powstało na skutek przemieszczeń pracowników oraz wydania Rozporządzenia Rady Ministrów (z dnia 30.12. 1981) o powszechnym obowiązku wykonywania pracy. Obowiązek ten dotyczył mężczyzn w wieku od 18 do 45 lat. Niewywiązanie się z niego groziło sankcjami karnymi. W konsekwencji spowodowało to napływ do organów pośrednictwa pracy osób określanych jako "uchylający się od pracy". Gdy brak było dla nich wolnych

ce socjalistycznej. Teoria - metody - zastosowanie, Katowice-Kraków 1971, s. 56.

miejsc pracy w momencie zgłoszenia - następowało ich zarejestrowanie jako poszukujących pracy. Kolejnym czynnikiem zwiększającym podaż pracy były przemieszczenia pracowników. Proces przemieszczeń rozpoczął się w 1981, a rozwinął w 1982 r. Był on rezultatem działania wdrażanych mechanizmów reformy gospodarczej, likwidacji 25 zjednoczeń i jednostek równorzędnych. Ponadto pracownicy byli przemieszczani z jednostek naukowo-badawczych, biur projektowych i przedsiębiorstw, które zmuszone były do zmniejszenia zatrudnienia w wyniku ograniczenia produkcji. Osoby przemieszczane stanowiły ok. 80% ogółu poszukujących pracy w latach 1981-1982.

Problem ten w Łodzi był wyjątkowo trudny i złożony, został jednak w dłuższym okresie rozwiązany dzięki podjęciu wielokierunkowych działań i realizacji postanowień uchwały nr 169 Rady Ministrów z 17.09.1981 r. w sprawie dodatkowych świadczeń dla pracowników uspołecznionych zakładów pracy zmieniających pracę. Wymieniona uchwała stwarzała korzystne warunki do podejmowania pracy w sektorze nieuspołecznionym gospodarki narodowej[10].

Zmniejszenie się liczby osób poszukujących pracy od 1983 r. wynikało przede wszystkim z uwarunkowań demograficznych. Czynnik demograficzny kształtował podaż pracy w całym badanym okresie, ale jego siła oddziaływania szczególnie uwidoczniła się po roku 1982. Znalazło to swoje odbicie w niekorzystnym kształtowaniu się struktury wieku ludności w województwie.

Najwyższy przyrost naturalny wynoszący 16,9°/oo wystąpił w województwie łódzkim w okresie wyżu demograficznego, tj. w 1948 r. Następnie przez 20 lat stale się zmniejszał, osiągając minimum 0,4°/oo w 1964 r. Najliczniejsze roczniki z lat 1948-1956 osiągnęły wiek produkcyjny w latach 1966-1974. Liczba ich przewyższała ubytki naturalne i umożliwiła osiąganie wzrostu zatrudnienia w gospodarce województwa do 1974 r. Od roku 1975 liczba ludności w wieku produkcyjnym systematycznie się

---

[10] Z postanowienia uchwały nr 169 skorzystało w województwie łódzkim ponad 9,4 tys. osób, w tym 2,5 tys. ze zlikwidowanych zjednoczeń - Informacja Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi, Łódź 1986.

zmniejszyła - udział tej ludności w 1975 r. wynosił 64,5% a w 1985 r. 61,7%[11].

Tabela 2

Poszukujący pracy według grup pracowniczych w województwie łódzkim w latach 1981-1985 (stany średnie w roku)

Rok	Ogółem		Robotnicy wykwalifikowani		Robotnicy niewykwalifikowani		Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	
	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%
1981	535	100,0	230	43,0	75	14,0	232	43,0
1982	1 445	100,0	194	13,0	183	13,0	1 070	74,0
1983	153	100,0	28	18,0	26	17,0	99	65,0
1984	190	100,0	18	9,0	113	59,0	59	32,0
1985	148	100,0	8	5,0	113	76,0	27	18,0

Źródło: Jak w tab. 1.

Strukturą podaży pracy według płci w badanym okresie miała niejednorodny charakter. W pierwszych latach (1981, 1982) miało miejsce zjawisko nietypowe dla łódzkiego rynku pracy[12]. Liczba kobiet poszukujących pracy była niższa od podaży męskiej siły roboczej. Czynnikiem determinującym w znacznym stopniu to zjawisko była obserwowana w województwie duża skłon-

[11] Informacja Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych za rok 1985 oraz za lata 1981-1985, Łódź, Maj 1986.

[12] Zjawiskiem typowym jest przewaga kobiet wśród poszukujących pracy. Pisali o tym m. in. M. Lisiecki, Rynek pracy w Łodzi w latach 1960-1970, "Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1973, ser. III, z. 40; H. Mortimer-Szymczak, Pośrednictwo pracy dla kobiet (wyniki badań w wybranych ośrodkach terenowych), "Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1978, ser. III, z. 29; J. Florczak-Bywalec, Wykorzystanie zasobów kobiecej siły roboczej w Łodzi (lata 1960-1979), "Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1978, ser. III, z. 15.

ność kobiet do korzystania z urlopów wychowawczych. Od 1983 r. zmniejszył się proces dezaktywizacji czasowej kobiet i obserwujemy na łódzkim rynku pracy dominację kobiecej siły roboczej.

Badając strukturę podaży pracy według grup pracowniczych obserwujemy stałe zmniejszanie się podaży robotników wykwalifikowanych (tab. 2). Ich udział w ogólnej liczbie poszukujących pracy wahał się od 43% w 1981 r. do 5% w 1985 r. Tak duży wskaźnik w roku 1981 wynikał z rekwalifikacji kierowców, którzy zostali skierowani na kursy dla zdobycia nowego zawodu i zarejestrowani jako poszukujący pracy. Kierowcy byli w województwie pierwszymi, którzy stracili pracę w wyniku wystąpienia ostrych objawów kryzysu gospodarczego. Odmiennie kształtowała się sytuacja w podaży pracowników niewykwalifikowanych. Ich udział w ogólnej liczbie poszukujących pracy wzrastał (wyjątek stanowi rok 1982). Spowodowane to było zwiększeniem samowolnych porzuceń pracy w tej grupie pracowniczej i ogólnym rozluźnieniem dyscypliny pracy. Zwiększenie fluktuacji było pochodną realizowanej polityki płac. Wynagrodzenia jakie otrzymywali pracownicy nie były adekwatne do charakteru wykonywanej pracy. Zjawisko to obserwowano w przedsiębiorstwach o uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych warunkach pracy.

Niewielka liczba poszukujących pracy była notowana w grupie pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Wyjątkowy był rok 1982, bowiem w organach pośrednictwa pracy zarejestrowanych jako poszukujących pracy było wtedy 1070 osób. Wynikało to bezpośrednio z funkcji Łodzi jako ośrodka przemysłowego, administracyjnego, charakteryzującego się znaczną koncentracją pośrednich szczebli zarządzania gospodarką narodową i jednostek badawczo-rozwojowych.

Jak już wcześniej wspomniano, ośrodki te ulegały likwidacji. Następstwem tego procesu było pozbawienie wielu osób pracy. Konieczność zapewnienia im zatrudnienia wskazywała na przemieszczenia ich do nowo powstałych zrzeszeń i innych jednostek gospodarki uspołecznionej. Utrudnieniem w realizacji tego przedsięwzięcia było zróżnicowanie struktury osób poszukujących pracy i struktury wolnych miejsc pracy. W województwie łódzkim występowało głównie zapotrzebowanie na pracowni-

ków księgowości, rachuby, płac, działów administracyjno-gospodarczych - przeważnie nisko płatnych. Brak było wystarczającej liczby miejsc pracy dla osób o wyższych kwalifikacjach zawodowych (oprócz księgowych). W drugiej połowie 1982 r. proces przemieszczeń z jednostek likwidowanych i ograniczających zatrudnienie został zakończony. Jednak wysokie wartości bezwzględne niezrealizowanej podaży pracy pracowników na stanowiskach nierobotniczych w pierwszej połowie roku rzutowały na wysokość średniej rocznej tej wielkości. Od 1982 r. nastąpiło odwrócenie tendencji i obserwowano zmniejszenie się podaży pracy na stanowiskach nierobotniczych.

POPYT NA PRACĘ

Wolne miejsca pracy to miejsca nieobsadzone przez pracowników, zgłaszane przez przedsiębiorstwa do organu pośrednictwa pracy[13]. Wyróżniamy trzy komponenty zapotrzebowania na pracę: przyrost zatrudnienia wynikający z oddania do użytku nowych obiektów inwestycyjnych (wielkość ta jest pochodną realizowanej polityki inwestycyjnej), konieczność odtworzenia ubytku naturalnego jaki z przyczyn biologicznych występuje wśród zatrudnionych (zgony, inwalidztwa, przejście w wiek emerytalny), potrzeba odtworzenia ubytku w grupie zatrudnionych, wywołanego przyczynami natury pozaekonomicznej i pozabiologicznej (płynność załóg, służba w wojsku)[14].

Liczba miejsc pracy zgłoszonych przez podmioty gospodarcze do organów pośrednictwa pracy nie jest tożsama z rzeczywistym zapotrzebowaniem, ponieważ przedsiębiorstwa mogą poszukiwać pracowników we własnym zakresie.

Wielkość i strukturę wolnych miejsc pracy w województwie łódzkim w latach 1981-1985 przedstawia tab. 3. W badanym okresie liczba wolnych miejsc pracy zwiększała się z roku na rok do roku 1984. Wynikało to przede wszystkim ze znacznych u-

---

[13] Definicje z zakresu pracy i płac, "Zeszyty Metodyczne" 1979, s. 15.

[14] Por. P i e t r u c h a, Programowanie zatrudnienia..., s. 59.

bytków w zatrudnieniu, które nie były w pełni kompensowane przez napływ absolwentów.

Tabela 3

Wolne miejsca pracy według płci w województwie łódzkim w latach 1981-1985 (stany średnie w roku)

Rok	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%
1981	5 292	100,0	3 381	64,0	1 911	36,0
1982	7 817	100,0	5 467	70,0	2 350	30,0
1983	10 698	100,0	7 678	72,0	3 020	28,0
1984	9 989	100,0	7 247	73,0	2 742	27,0
1985	12 107	100,0	9 071	75,0	3 036	25,0

Źródło: Jak w tab. 1.

Wzrost ubytku naturalnego był następstwem elastyczności systemu emerytalnego i uwarunkowań demograficznych. Ponadto niezwykle brzemienna w skutki dla bilansu zasobów pracy okazała się decyzja wprowadzająca wydłużone, płatne urlopy wychowawcze dla matek małych dzieci. Powyższe decyzje spowodowały znaczną dezaktywizację zasobów pracy. Według szacunków, w latach 1981-1985 liczba pracujących w gospodarce narodowej województwa zmniejszyła się z tego tytułu o 54,8 tys. osób. Dodatkowy ubytek zatrudnienia z powodu wcześniejszych emerytur wyniósł ok. 45 tys. osób[15], przy czym największe nasilenie tego procesu nastąpiło w latach 1981-1982. Ze stanowisk pracy w gospodarce uspołecznionej odeszli pracownicy, z których większość charakteryzowała się doświadczeniem zawodowym i z reguły wyższą dyscypliną od ich następców. Wystąpiło niespotykane

[15] Informacja Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych za rok 1985...

dotąd zjawisko: z jednej strony spadek zatrudnienia, z drugiej zaś najwyższa liczba wolnych miejsc pracy[16].

Najwyższy przyrost liczby wolnych miejsc pracy notowano w 1983 r. W roku tym nastąpiło zmniejszenie zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej województwa łódzkiego o 7,4% (36,0 tys. osób)[17]. Tak duże obniżenie zatrudnienia wynikało z większej niż zakładano dezaktywizacji zawodowej. Przedsiębiorstwa przedstawiały tysiące ofert. Zamiast przewidywanego w 1980 r. bezrobocia pojawił się paradoksalny problem braku rąk do pracy. Przyczynami tego deficytu były nie tylko ubytki naturalne. Zakładano, że wprowadzenie - zgodnie z zasadami reformy gospodarczej - instrumentów ekonomicznych spowoduje racjonalizację zatrudnienia, zmniejszy zapotrzebowanie na pracowników. W praktyce zawiodła jednak skuteczność działania tych instrumentów[18].

Pojawiło się wiele czynników, które uniemożliwiły prowadzenie racjonalnej polityki zatrudnienia, powodując ostatecznie wzrost zapotrzebowania na pracowników. Jednym z nich był większy niż wynikało to ze zmniejszenia zatrudnienia ubytek rzeczywistego czasu pracy. Wprowadzenie wolnych sobót nie było w pełni kompensowane wzrostem wydajności pracy. Chcąc nadrobić tę stratę przedsiębiorstwa zmuszone były do zwiększania zatrudnienia. Do utrzymania wyższego potencjału kadr w zakładach przyczyniło się również niepełne wykorzystanie nominalnego czasu pracy zatrudnionych. Czynnikiem implikującym to zjawisko był wzrost pracochłonności produkcji, który wynikał z nierytmiczności zaopatrzenia materiałowo-surowcowego i z regresu technologicznego. Przedsiębiorstwa w takiej sytuacji nie były

---

[16] Por. H. Mortimer-Szymczak, Polityka zatrudnienia w reformie gospodarczej, [w:] Racjonalne i humanistyczne aspekty polityki zatrudnienia (wyniki badań ankietowych), "Acta Universitatis Lodziensis" 1986, s. 5.

[17] Informacja Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych za 1985 rok...

[18] Por. Mortimer-Szymczak, Polityka zatrudnienia..., s. 9; W. Padowicz. Uwarunkowania polityki zatrudnienia w Polsce w latach osiemdziesiątych, "Polityka Społeczna" 1985, nr 2; J. Socha, Wpływ czynników zewnętrznych i wewnętrznych na racjonalizację zatrudnienia, "Polityka Społeczna" 1985, nr 7; M. Kabaj, Reforma a zatrudnienie, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1984, nr 4.

skłonne do zwalniania nadwyżek zatrudnienia, wręcz przeciwnie celowo je utrzymywały na wypadek spiętrzenia zadań produkcyjnych. Ponadto podmioty gospodarcze kontynuowały produkcję przy zastosowaniu bardziej pracochłonnych technik. Zastępowano pracę unieruchomionych maszyn i urządzeń pracą żywą. Mechanizm samofinansowania przedsiębiorstw również nie zachęcał do racjonalnej gospodarki czynnikiem ludzkim. Siła robocza była najtańszym składnikiem kosztów produkcji.

Brak stabilizacji gospodarczej i reguły gry ekonomicznej powodowały w wielu zakładach pracy tendencje do utrzymania możliwie wysokiego zatrudnienia przy niskiej produkcji. Pozwoliło to na korzystanie z zachęt i ulg stosowanych w celu zaktywizowania produkcji w jednostkach, które wcześniej nie zagospodarowały swoich rezerw[19].

Wprowadzony w 1982 r. sposób naliczania odpisów na PFAZ, tj. progresywnie do przeciętnej płacy powodował tendencje do zwiększania liczby stanowisk pracy, w szczególności tych nisko płatnych. Każdy pracownik, który otrzymywał płacę poniżej średniej stawał się cenny, zmniejszał bowiem odpisy funduszu płac na PFAZ. Mechanizm racjonalizacji zatrudnienia poprzez formułę PFAZ w 1982 r. nie zdał egzaminu. Pogłębiający się deficyt rynku pracy, niechęć przedsiębiorstw do restrukturyzacji zatrudnienia przyczyniły się do modyfikacji formuły obciążeń przyrostu wynagrodzeń w 1983 r. Za podstawę obciążenia przyjęto środki wydatkowane na wynagrodzenia, które liczono w ciężar kosztów działalności przedsiębiorstw. Oszczędności funduszu płac uzyskane dzięki zmniejszeniu zatrudnienia, przedsiębiorstwo mogło przeznaczyć na podwyżkę płac pozostałych pracowników, jeżeli uzyskało co najmniej taką samą wielkość produkcji sprzedanej netto jak w roku poprzednim (tzw. bazowym). Również wzrost wielkości produkcji sprzedanej netto w porównaniu z rokiem bazowym umożliwiał zwiększenie funduszu płac w wielkości określonej współczynnikiem korygującym (od 0,5 do 0,8). Poziom współczynnika był na ogół przedmiotem przetargów między dyrekcją przedsiębiorstw a centrum[20].

---

[19] Por. Z. G o n t a r s k i, Kierunki racjonalizacji zatrudnienia, "Polityka Społeczna" 1984, nr 7.

[20] M o r t i m e r-S z y m c z a k, Polityka zatrudnienia w refor-

Konstrukcja progresywnego podatku dochodowego, którego wielkość zależała od stosunku wysokości zysku do kosztu przerobu, również nie prowadziła do zmniejszenia zatrudnienia. Każde zmniejszenie funduszu płac obniżało koszt przerobu i podwyższało tym samym wskaźnik rentowności, a to powodowało zwiększenie kwoty podatku dochodowego[21].

W 1984 r. obserwowaliśmy zmniejszenie się liczby wolnych miejsc pracy. Wynikało to ze zmniejszenia dezaktywizacji zawodowej. Zakończona została akcja wcześniejszego odchodzenia na emeryturę oraz zakończył się trwający od 1976 r., a nasilony w latach 1981-1982 proces stałego zwiększania się liczby osób korzystających z urlopów wychowawczych. W 1984 r. notowano znaczny wzrost powrotów do pracy z tych urlopów zarówno wskutek kończenia się czasu ich trwania, jak i skracania ich ze względów materialnych. Zmniejszyła się także liczba osób odchodzących na urlopy wychowawcze z powodu obniżenia poziomu urodzeń[22]. Na zmniejszenie zapotrzebowania na pracowników wpłynął funkcjonujący w województwie łódzkim od sierpnia 1983 r. system obligatoryjnego pośrednictwa pracy[23]. Od tej pory nie można było podjąć pracy ani zatrudnić pracownika bez zgody organu zajmującego się pośrednictwem pracy. Służby zatrudnienia miały obowiązek weryfikowania zapotrzebowań, konfrontowania ich z wynikami ekonomicznymi i możliwościami produkcyjnymi. Efekty działań administracyjnych okazały się jednak zbyt krótkotrwałe; w 1985 r. liczba wolnych miejsc pracy wzrosła i osiągnęła wielkość najwyższą w całym badanym pięcioleciu (12 107). Wzrost ten nie wynikał z rozbudowy potencjału przemysłowego bądź z kreowania dodatkowych miejsc pracy, lecz był m. in. wynikiem dużej fluktuacji kadr. Fluktuacja jest nie-

---

mie..., s. 8; J. S o c h a, Wpływ czynników zewnętrznych i wewnętrznych na racjonalizację zatrudnienia, "Polityka Społeczna" 1985, nr 7.

[21] J. B u r y, Problematyka zatrudnienia w warunkach reformy gospodarczej, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1984, nr 4.

[22] Informacja Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi za rok 1985...

[23] Ocena funkcjonowania obowiązkowego pośrednictwa pracy w województwie łódzkim: Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi, Łódź 1986.

unikniona, ma nawet pozytywny aspekt - świadczy bowiem o mobilności siły roboczej - jednak jej ograniczenie mogło wpłynąć na lepsze wykorzystanie siły roboczej, na zmniejszenie deficytu rynku pracy. Również sam system obligatoryjnego pośrednictwa pracy spowodował - jak każda forma rozdzielnictwa - wzrost popytu i zjawisko ukrywania rezerw[24].

Różnica pomiędzy najwyższym a najniższym zapotrzebowaniem na pracowników, zgłaszanym w latach 1981-1985, wynosiła 6815 osób. Świadczyć to może o niestabilności polityki zatrudnienia w badanym okresie. Niestabilność ta jest potwierdzeniem niesprawności instrumentów regulujących gospodarkę zasobami pracy.

W latach 1981-1985 w województwie łódzkim dominował popyt na pracę mężczyzn. Liczba wolnych miejsc pracy dla mężczyzn stanowiła średnio 71% ogólnego zapotrzebowania na pracowników, jakie przedsiębiorstwa zgłaszały do organów pośrednictwa pracy (tab. 3). Taka struktura liczby wolnych miejsc pracy wynikała ze znacznej dezaktywizacji robotników w zawodach przemysłowo-budowlanych oraz z tradycyjnego podejścia do roli kobiety w społeczeństwie. Można domniemywać, że znaczna część wolnych miejsc pracy, zgłaszanych jako oferty dla mężczyzn mogła być oferowana kobietom. Dotyczy to szczególnie miejsc pracy na stanowiskach nierobotniczych.

Popyt na pracę robotników wykwalifikowanych charakteryzował się dużą dynamiką. Liczba miejsc pracy dla tej grupy pracowniczej wzrastała systematycznie. Ich udział w zgłaszanym popycie kształtował się w badanym okresie na zbliżonym poziomie (od 42 do 47%). Natomiast wielkości bezwzględne były znacznie zróżnicowane - od 2228 do 5334.

Rozpatrując popyt zgłaszany na robotników niewykwalifikowanych obserwujemy w kształtowaniu wielkości bezwzględnych takie same tendencje, jak w grupie poprzedniej. Większe rozpiętości wystąpiły w udziałach procentowych omawianej populacji. Duże zapotrzebowanie na pracowników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych było przede wszystkim następstwem przej-

---

[24] Por. Z. G o n t a r s k i, Kierunki racjonalizacji zatrudnienia, "Polityka Społeczna" 1984, nr 10.

ścia wielu z nich na przyspieszoną emeryturę. Skorzystały z tego głównie osoby wykonujące prace niskopłatne, uciążliwe, o niskim prestiżu społecznym. Niejednokrotnie zakłady pracy celowo zawyżały zapotrzebowanie na pracowników niewykwalifikowanych. Dotyczyło to sytuacji, w których przedsiębiorstwo nie mogło pozyskać robotników o określonych specjalnościach. Wówczas zgłaszano oferty pracy dla pracowników niewykwalifikowanych, których następnie kierowano na przyuczenie do zawodu. W ten sposób przedsiębiorstwa mogły pozyskać pożądany potencjał kwalifikacyjny. Na wielkość omawianego popytu wpływały również czynniki wcześniej wymienione przy charakterystyce ogólnych tendencji kształtowania się zgłaszanego zapotrzebowania na pracowników.

Tabela 4

Wolne miejsca pracy według grup pracowniczych w województwie łódzkim w latach 1981-1985 (stany średnie w roku)

Rok	Ogółem		Robotnicy wykwalifikowani		Robotnicy niewykwalifikowani		Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	
	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%	liczby bezwzględne	%
1981	5 292	100,0	2 228	42,0	2 781	52,0	283	6,0
1982	7 817	100,0	3 626	46,0	3 479	45,0	712	9,0
1983	10 698	100,0	4 986	47,0	4 633	43,0	1 079	10,0
1984	9 989	100,0	4 592	46,0	3 759	38,0	1 638	16,0
1985	12 107	100,0	5 334	44,0	4 844	40,0	1 929	16,0

Źródło: Jak w tab. 1.

Liczba wolnych miejsc pracy dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych wzrastała w badanym okresie systematycznie. Najniższy poziom w tej grupie rejestrowany był w roku 1981. Zjawisko to wynikało z realizacji założeń polityki gospodarczej zmierzającej m. in. do zmniejszenia zatrudnienia w

administracji. Ponadto w tym okresie potrzeby zakładów pracy w zakresie tej kategorii mogły być bezpośrednio zaspokajane poprzez przesunięcia pracowników z likwidowanych placówek. Od 1983 r. obserwowano wzrost ofert pracy dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych. Było to wynikiem odradzających się pośrednich szczebli zarządzania. Również zbyt mała elastyczność struktury organizacyjnej przedsiębiorstw w stosunku do zmienionych warunków działania, powodowała przerosty zatrudnienia w administracji.

DYSPROPORCJE MIĘDZY POPYTEM I PODAŻĄ SIŁY ROBOCZEJ

Miernikiem pozwalającym na dokonanie konfrontacji popytu na pracę i podaży siły roboczej jest wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy[25]. Informuje on o liczbie ofert pracy przypadających na jedną osobę poszukującą pracy. Wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy w województwie łódzkim w latach 1981-1985 wskazuje na istnienie deficytu siły roboczej. W całym okresie występowała wyraźna przewaga liczby wolnych miejsc pracy nad rejestrowaną jej podażą. Skala deficytu była różna w poszczególnych latach.

Tabela 5

Wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy
w województwie łódzkim
w latach 1981-1985

Rok	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
1981	9,9	10,4	9,1
1982	5,4	7,4	3,3
1983	69,9	112,9	35,5
1984	52,6	168,5	18,6
1985	81,8	189,7	23,0

Źródło: Jak w tab. 1.

[25] Wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy oznacza stosunek wolnych

Największy deficyt siły roboczej był notowany w 1985 r., wielkość wskaźnika kształtowała się na poziomie 81,8. Oznacza to, że na jedną osobę poszukującą pracy w 1985 r. przypadały blisko 82 wolne miejsca pracy (tab. 5). Wielkość analizowanego wskaźnika jest różna dla mężczyzn i kobiet. Jego poziomy w poszczególnych latach potwierdzają tezę o korzystniejszej pozycji mężczyzn na lokalnym rynku pracy. W 1985 r. na jednego mężczyznę poszukującego pracy czekało 190 ofert. Wielkość omawianego wskaźnika w grupie mężczyzn w badanym okresie wzrosła ponad dwudziestokrotnie. Niezależnie od deficytu męskiej siły roboczej równolegle występowało zjawisko niedoboru kobiecej siły roboczej. Inna była skala zjawiska. Dla kobiet w kolejnych latach przygotowano znacznie mniej ofert pracy - od 3 w 1982 do 36 w 1983 r.

Dla szczegółowego zobrazowania sytuacji w łódzkim pośrednictwie pracy należy rozpatrzeć stopień dysproporcji w układzie poszczególnych grup pracowniczych. Dokonując konfrontacji popytu i podaży w tym układzie zauważamy zróżnicowane tendencje (tab. 6). Największe dysproporcje wystąpiły w grupie pracowników wykwalifikowanych, szczególnie w latach 1983-1985. Na jednego poszukującego pracy przypadało kilkaset wolnych miejsc. Wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy dla tej kategorii robotników w analizowanym okresie systematycznie zwiększał się. Inaczej miernik ten przedstawiał się w pozostałych grupach pracowniczych. Jego wielkości w poszczególnych latach wskazywały na istnienie deficytu (o różnej skali) siły roboczej. Jedynie w grupie pracowników na stanowiskach nierobotniczych w 1982 r. wystąpiło zjawisko nadmiaru siły roboczej - wskaźnik sytuacji wynosił 0,7[26]. O jego poziomie w latach 1981-1982

---

miejsc pracy do liczby osób poszukujących pracy, por. J. P i e t r u c h a, Polityka zatrudnienia w socjalizmie, Warszawa-Kraków 1982, s. 120.

[26] Na podstawie wskaźnika sytuacji w pośrednictwie pracy H. Jędruszczak wyodrębnia modelowe układy występujące na lokalnych rynkach pracy: - deficytu siły roboczej - wskaźnik sytuacji $\geqslant 1,2$; - nadmiaru siły roboczej - wskaźnik sytuacji $\leqslant 0,8$; - równowagi relacji popytu i podaży siły roboczej $0,8 \leqslant$ wskaźnik sytuacji $\leqslant 1,2$; por. H. J ę d r u s z c z a k, Zatrudnienie a przemiany społeczne w Polsce w latach 1944-1960, Wrocław 1972, s. 197.

Tabela 6

Wskaźnik sytuacji w pośrednictwie pracy według grup pracowniczych w województwie łódzkim w latach 1981-1985

Rok	Robotnicy wykwalifikowani	Robotnicy niewykwalifikowani	Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych
1981	9,7	37,1	1,2
1982	18,7	19,0	0,7
1983	178,0	178,2	10,9
1984	255,1	36,2	27,8
1985	666,7	42,9	71,4

Źródło: Jak w tab. 1.

zdecydowało pojawienie się na rynku pracy osób zwolnionych z likwidowanych jednostek.

Na rynku pracy w województwie w latach 1981-1985 najdotkliwiej odczuwany był brak mężczyzn do pracy w zawodach budowlanych (murarz, tynkarz, betoniarz), a także mężczyzn o kwalifikacjach związanych z obróbką metali (ślusarz, tokarz, spawacz). Ponadto poszukiwani byli robotnicy niewykwalifikowani do prac prostych, nie wymagających przygotowania zawodowego. Niedobory męskiej siły roboczej w zawodach budowlanych oraz robotników niewykwalifikowanych były w sezonie letnim potęgowane funkcjonowaniem tzw. drugiego, nieoficjalnego rynku pracy. Wywołał on w gospodarce województwa wiele ujemnych skutków, do których należy zaliczyć rozluźnienie dyscypliny pracy i płacy oraz zjawisko nadmiernej fluktuacji. Wśród stanowisk nierobotniczych największe potrzeby kadrowe zgłaszane były na pracowników do służb finansowo-księgowych.

Analizując zjawiska proporcji w pośrednictwie pracy od strony popytu na pracę i jej podaży stwierdzono, że globalnie popyt na pracę we wszystkich latach znacznie przewyższał jej podaż. Deficyt rynkowy siły roboczej w badanym okresie pogłębiał się w miarę upływu lat.

ZAKOŃCZENIE

W województwie łódzkim w latach 1981-1985 występowało niedopasowanie podaży i popytu na siłę roboczą. Przejawiało się ono w dysproporcjach pomiędzy globalną liczbą poszukujących pracy a liczbą wolnych miejsc pracy, relatywnie wysokim zapotrzebowaniem na pracę mężczyzn a niską jej podażą, liczbą kobiet poszukujących pracy a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez przedsiębiorstwa i instytucje.

Kształtowanie się popytu i podaży siły roboczej w badanym okresie było wynikiem działania wielu czynników. Zalicza się do nich odziedziczoną z poprzednich okresów strukturę gospodarki łódzkiej, charakteryzującą się jednostronnym rozwojem przemysłu i przestarzałym aparatem wytwórczym. Następstwem tego było wchłanianie w proces produkcji dużych zsobów siły roboczej. Występujący niedobór pracowników był spowodowany nieefektywnym wykorzystaniem czynnika ludzkiego, stosowaniem w gospodarce rozwiązań pracochłonnych oraz niską zdolnością substytucji pracy żywej pracą maszyn i urządzeń. Pomimo deficytowego charakteru pracy, praca ludzka była relatywnie łatwiej dostępna i tańsza niż środki inwestycyjne. Ujemnie wpłynęła na procesy zatrudnienia w województwie polityka władz Łodzi, która hamowała przez wiele lat napływ ludności z innych terenów[27].

Uwidocznił się także brak synchronizacji pomiędzy programowaniem polityki zatrudnienia a polityką kształcenia i doskonalenia kadr. Wprowadzona ponadto reforma nie przyniosła oczekiwanych efektów w zakresie gospodarowania czynnikiem ludzkim. Powstała sytuacja, w której wiele przedsiębiorstw - korzystając z samodzielności decydowania o poziomie zatrudnienia - utrzymywało znaczne nadwyżki kadrowe, a z drugiej strony w wielu zakładach realizujących ważną produkcję i posiadających odpowiednie zaopatrzenie materiałowo-surowcowe występował niedobór pracowników.

---

[27] Por. J. P e n c, Kierunki usprawnienia gospodarki zasobami pracy, "Przegląd Ekonomiczno-Społeczny Miasta Łodzi" 1980.

Przedsiębiorstwa chcąc zapewnić sobie pełną obsadę kadrową dążyły do tego poprzez uzyskanie konkurencyjnej pozycji na rynku pracy. Najprostszą drogą do zdobycia tej pozycji była rywalizacja poprzez oferowanie wyższych płac, co z kolei stymulowało procesy inflacyjne[28]. Główną przyczynę tego stanu należy upatrywać w "miękkim" finansowaniu przedsiębiorstw (swoboda ustalania cen, stosunkowa łatwość uzyskania kredytów, ulg, dotacji), co pozwalało zapewnić środki mimo spadku produkcji.

Na nieracjonalność zatrudnienia wpłynęła również swoboda dysponowania wypracowanym funduszem płac - ograniczona de facto sztywnością taryfikatorów i tabel płacowych. Pracownicy z tytułu zmniejszenia zatrudnienia mieli małe korzyści i dlatego nie byli tym w pełni zainteresowani.

Aktywne sterowanie rozdziałem zasobów pracy - poprzez wprowadzenie obowiązkowego pośrednictwa pracy - nie przyniosło pożądanych efektów. Spotkało się z powszechną krytyką, ponieważ ograniczało samodzielność przedsiębiorstw w zakresie kształtowania wielkości i struktury zatrudnienia odpowiednio do przyjętych przez te zakłady pracy zadań produkcyjnych. Nie rozwiązało w pełni deficytu siły roboczej, który wyrażał się stałą nadwyżką popytu na pracę nad jej podażą.

Stosowanie tej formy pośrednictwa pracy w województwie dało kilka wymiernych efektów, takich jak:

- krótkookresowe zmniejszenie liczby wolnych miejsc pracy,
- złagodzenie niedoborów zatrudnienia w niektórych priorytetowych zakładach pracy, np. w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunalnym,
- ograniczenie zatrudnienia w zakładach rzemieślniczych i firmach polonijnych,
- zmianę struktury zatrudnienia w gospodarce uspołecznionej, zgodnie z założeniami reformy gospodarczej[29].

W województwie pojawiły się kontrowersyjne oceny decyzji dotyczącej wprowadzenia obligatoryjnego pośrednictwa pracy. Na

---

[28] E. K r y ń s k a, Charakterystyka rynku pracy w Polsce, "Acta Universitatis Lodziensis" 1986, z. 51.

[29] Ocena funkcjonowania obowiązkowego pośrednictwa pracy w województwie łódzkim, Wydział Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi, Łódź 1986.

przykład dyrekcja łódzkiego Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych uważała za celowe wprowadzenie tej formy pośrednictwa pracy na terenie województwa i utrzymanie jej w dalszym ciągu, tj. do czasu udoskonalenia mechanizmów reformy gospodarczej - rzeczywiście oddziałujących na racjonalizację zatrudnienia. Z drugiej strony ta forma pośrednictwa pracy była krytykowana przez wielu ekonomistów. Powodowała wyłączenie z gestii przedsiębiorstw części decyzji dotyczących gospodarowania podstawowym czynnikiem produkcji, jakim była praca ludzka, ograniczała tym samym ich samodzielność.

Wieloletnie doświadczenia jeszcze raz potwierdziły, że obowiązkowe pośrednictwo pracy, ograniczając wolny przepływ siły roboczej stymulowało skłonność do ukrywania rezerw i nie wpływało na efektywność zatrudnienia. Znalazło to szczególnie potwierdzenie w zakładach, które korzystały z priorytetów w dziedzinie zatrudnienia. Ponadto ta forma pośrednictwa biurokratyzowała, formalizowała działalność Wydziałów Zatrudnienia i Spraw Socjalnych[30].

Wykazany w tym opracowaniu niedobór zatrudnionych ma charakter względny. Przejawia się on w dużej liczbie niezrealizowanych ofert pracy, przy czym nie istnieje żaden skuteczny sposób stwierdzenia, czy liczba wolnych miejsc pracy zgłaszanych przez zakłady pracy w pełni odpowiada ich rzeczywistym potrzebom - niejednokrotnie jest ona zawyżana. Prowadzone w województwie badania, dotyczące wydajności, wykorzystania czasu i organizacji pracy w przedsiębiorstwie wskazują, że istnieją jeszcze rezerwy wynikające z niewłaściwego dziś gospodarowania zaangażowanymi w nich zasobami pracy. Niedobory występujące na rynku pracy nie mogą być w takim układzie rozwiązywane wyłącznie na szczeblu centralnym. Istnieje konieczność wyzwolenia samorządnej inicjatywy społeczności lokalnych i regionalnych, prowadzącej do wyeliminowania zjawisk niepożądanych.

Uwzględniając jednak wcześniej wymienione uwarunkowania

---

[30] A. Rajkiewicz, Zatrudnienie w latach osiemdziesiątych, a reforma gospodarcza, "Polityka Społeczna" 1985, nr 5/6.

polityki zatrudnienia, stwierdzamy, że z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa ich działania prowadzące do wysokiego zatrudnienia mogły być uzasadnione i oparte na wynikach rachunku ekonomicznego prowadzonego w skali zakładu. Na tym tle pojawia się problem synchronizacji celów przedsiębiorstwa z celami ogólnogospodarczymi w sferze gospodarowania czynnikiem ludzkim. Kwestii tej jednak w pierwszych latach funkcjonowania reformy nie potrafiły skutecznie rozwiązać jej instrumenty[31].

Prognozy demograficzne i zachodzące przemiany społeczne jednoznacznie wskazują na konieczność reorientacji dotychczasowej polityki zatrudnienia. W dyskusji toczącej się wokół problematyki zatrudnienia wyodrębnia się dwa kierunki. Zwolennicy pierwszego wskazują na konieczność powstania pewnej grupy bezrobotnych jako podstawowego mechanizmu, wymuszającego na pozostałych pozytywne postawy pracy. Drudzy natomiast twierdzą, że jedynym możliwym rozwiązaniem licznych mankamentów polityki zatrudnienia jest doskonalenie funkcjonowania już istniejących mechanizmów[32].

Jedynie instrumenty ekonomiczno-finansowe mogą stymulować racjonalne zatrudnienie. Jednakże systemy ekonomiczno-finansowe będą mogły skutecznie działać wówczas, gdy nastąpi stabilizacja gospodarcza kraju, a co za tym idzie prawidłowa organizacja procesów produkcyjnych, polityki płacowej i kadrowej. Narzędziami bezpośrednimi nie zniesie się konkurencji płacowej rynku pracy poza gospodarką uspołecznioną. Skuteczna walka konkurencyjna wymaga przebudowy zakładowych systemów zatrudnienia, powiązanych z zakładowymi systemami wynagradzania[33].

---

[31] Z. Gontarski, Wybrane problemy polityki zatrudnienia w warunkach reformy gospodarczej, "Studia i Materiały" 1985, z. 18 (247), s. 43.

[32] H. Switaj, Problemy rynku pracy, "Gospodarka Planowa" 1986, nr 9.

[33] Por. A. Rajkiewicz, Zatrudnienie w latach osiemdziesiątych a reforma gospodarcza, "Polityka Społeczna" 1985, nr 5/6; T. Grzeszczyk, Kryzys rynku pracy. Zjawiska-przyczyny-przeciwdziałania, "Gospodarka Administracja Państwowa" 1986, nr 10.

Doskonalone mechanizmy zatrudnienia i płac winny doprowadzić do eliminacji zbędnego zatrudnienia przy utrzymaniu wysokich wynagrodzeń, wiążąc je z dobrymi efektami pracy[34]. W efekcie powinna powstać i być utrwalona równowaga na rynku pracy.

Iwona Kukulak

EMPLOYMENT AGENCIES IN ADMINISTRATIVE PROVINCE OF LODZ (1981-1985)

The article deals with analysis of characteristic phenomena and development trends, which occurred in activities of employment agencies in the administrative province of Lodz between 1981 and 1985. The analysis has encompassed the number and structure of job-seekers, vacant jobs, and disproportions between the number of job-seekers and vacant jobs in different cross-sections. The performed analysis has been based on statistical data collected by the Provincial Department of Employment and Socio-Welfare Affairs in the Municipal Office of Lodz. It has allowed to formulate several conclusions, which concern, first of all, evaluation of effectiveness of new instruments of the employment policy introduced by the economic reform.

---

[34] Por. M o r t i m e r-S z y m c z a k, Polityka zatrudnienia..., s. 7.