

Elżbieta Kryńska^{*}

“ CZYNNIKI STYMULUJĄCE RUCHLIWOŚĆ PRACOWNICZĄ ”^{**}

Ruchliwość pracownicza jest procesem społecznym zmieniającym miejsce jednostek lub grup w strukturach społecznych i w przestrzeni, w wyniku zmiany miejsca i charakteru pracy oraz pozycji zawodowej. Jest to proces niezbędny zarówno z punktu widzenia gospodarki narodowej, jak i pojedynczego pracownika. Wynika to z potrzeb przekształceń strukturalnych zachodzących w gospodarce oraz z naturalnego dążenia zatrudnionych do osiągnięcia miejsca pracy optymalizującego zaspokojenie ich aspiracji zawodowych, potrzeb bytowych i innych. Ruchliwość pracownicza jest jednocześnie procesem, za pomocą którego możliwe jest równoważenie popytu i podaży siły roboczej w poszczególnych przekrojach rynku pracy. Poznaniu niektórych aspektów tego procesu służy znajomość czynników warunkujących jego nasilenie.

Celem referatu jest analiza czynników mogących wpływać stymulująco na rozmiary jednej z form ruchliwości pracowniczej, jaką jest ruchliwość międzyzakładowa. Chodziło w szczególności o zbadanie siły oddziaływania wybranych bodźców na wzmożenie ruchliwości międzyzakładowej kadr kwalifikowanych. Zagadnienia ruchliwości zawodowej i przestrzennej ujęte zostały na marginesie zasadniczego toku rozważań.

Referat jest fragmentem większego opracowania na temat "Ruchliwość pracownicza - motywacje i przyczyny". Powstało ono w wyniku analizy badań ankietowych przeprowadzonych w 1983 r. w 94 przedsiębiorstwach makroregionu środkowego. Objęto nimi 2 143 osoby, z których 751 było absolwentami szkół wyższych, 761 szkół średnich, a 631 zasadniczych zawodowych.

^{*} Dr, adiunkt w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomicznej UŁ.

^{**} Wyniki badań ankietowych dotyczących karier i warunków zawodowych absolwentów szkół wyższych, średnich i zasadniczych zawodowych.

Jako czynniki mogące zachęcić respondentów do zmiany miejsca pracy zaproponowano: zmianę warunków płacowych, zmianę charakteru pracy, zmianę kwalifikacji zawodowych, pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych oraz dysponowanie pełnymi informacjami o wolnych miejscach pracy na terenie kraju. Cztery pierwsze czynniki przedstawione były w formie wariantowej, charakteryzującej bliżej ich treść.

Wnioski wypływające z wyników badania zmierzały w dwóch kierunkach:

a Oceny siły oddziaływania poszczególnych czynników na chęć zmiany miejsca pracy przez respondentów. Dokonano jej na podstawie częstotliwości wyboru zaproponowanych czynników i wyodrębnionych wariantów. Analizą objęto całą zbiorowość ankietowanych oraz tworzące ją grupy według wykształcenia, płci, zawodu itp.

b Próby określenia możliwości zastosowania przedstawionych czynników jako instrumentów kształtowania rozmiarów ruchliwości międzyzakładowej kadr kwalifikowanych.

Najsilniejszym bodźcem do zmiany miejsca pracy dla respondentów okazała się zmiana warunków płacowych. Czynnikiem ten wybrało 84,2% ankietowanych. Największy jego wpływ obserwowano w grupie absolwentów szkół średnich, a relatywnie najmniejszy wśród absolwentów szkół wyższych. Spośród przedstawionych wariantów zmian warunków płacowych uzyskanie równorzędnej płacy zasadniczej, uzyskanie równorzędnej płacy zasadniczej i wyższej premii, uzyskanie wyższej płacy zasadniczej i wyższej premii, inne zdecydowanie preferowana była możliwość uzyskania wyższej płacy zasadniczej i wyższej premii w nowym miejscu pracy. Wyniki badań wykazały, że zmiana warunków płacowych z niemal jednakową siłą oddziałuje jako zachęta do zmiany miejsca na wszystkie grupy respondentów, niezależnie od ich cech demograficznych i zawodowych. Wskazuje to na znaczącą rolę polityki płac realizowanej w przedsiębiorstwach i formułowanej na zewnątrz nich w procesie kształtowania pożądaných rozmiarów ruchliwości międzyzakładowej kadr kwalifikowanych.

Drugą w kolejności częstotliwości wyboru zachętą do zmiany miejsca pracy była zmiana charakteru pracy¹. Skłoniłaby ona do

¹ Czynnikiem ten zaproponowano absolwentom szkół wyższych i średnich.

ruchliwości międzyzakładowej 60,8% ogółu badanych. Silniej oddziaływała na absolwentów szkół wyższych niż średnich wybór odpowiednio 64,8% i 56,9% absolwentów z wykształceniem wyższym i średnim. Spośród przedstawionych wariantów zmiany charakteru pracy objęcie stanowiska kierowniczego, objęcie stanowiska kierowniczego wyższego szczebla, objęcie stanowiska samodzielnego-niekierowniczego, inne respondenci najczęściej zdecydowałoby się na objęcie stanowiska samodzielnego, niekierowniczego. Tendencja ta obserwowana była we wszystkich przekrojach badanej populacji. Świadczy to o niechęci lub braku przygotowania do kierowania zespołami pracowniczymi. Jest to zjawisko niepokojące, gdyż dotyczy kadr kwalifikowanych, które winny być właściwie przygotowane do obejmowania stanowisk kierowniczych.

Na zmianę miejsca pracy pod warunkiem uzyskania pomocy w rozwiązywaniu swych problemów mieszkaniowych zdecydowałoby się 55% respondentów. Czynnikiem ten byłby najsilniejszą zachętą do zmiany miejsca pracy dla osób młodych wybrało go 75% respondentów, którzy nie przekroczyli 25 roku życia relatywnie słabszą dla osób starszych, a najslabszą dla najstarszych. Zdecydowanie preferowaną formą pracy w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych było uzyskanie mieszkania w nowym miejscu pracy².

Uzyskane wyniki badania stanowią odbicie panującej w kraju sytuacji w zakresie zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych ludności. Rzutuje ona na stosunek zatrudnionych do miejsca pracy.

Zmiana kwalifikacji zawodowych stanowiłaby zachętę do zmiany miejsca pracy dla 46% respondentów. Najsilniej czynnikiem ten oddziaływał na absolwentów szkół zasadniczych 53%, słabiej na osoby z wykształceniem wyższym i średnim odpowiednio 43% i 42%. Spośród trzech wariantów zmiany kwalifikacji zawodowych zdobycie całkowicie nowych, zdobycie uprawnienia do prowadzenia warsztatu rzemieślniczego lub gospodarstwa rolnego, inne najczęściej respondenci skłaniałoby się do zdobycia całkowicie nowych kwalifikacji zawodowych. Częstotliwość wybaru omawianego

² Pozostałe zaproponowane warianty pomocy w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych były następujące: zamiana mieszkania, pomoc finansowa na uzupełnienie wkładu mieszkaniowego, tymczasowe zakwaterowanie w hotelu pracowniczym, pomoc finansowa na zagospodarowanie mieszkania, inne.

czynnika świadczyć może pośrednio o niezadowoleniu z wykorzystania posiadanych kwalifikacji wśród dużej części kadr kwalifikowanych.

Dysponowanie pełnymi informacjami o wolnych miejscach pracy na terenie kraju stanowiłoby zachętę do zmiany miejsca pracy dla 9,2% respondentów dla 14,4% absolwentów szkół wyższych, 7,6% absolwentów szkół średnich i 4,9% absolwentów szkół zasadniczych. Są to osoby, które ruchliwość międzyzakładową skłonne byłyby połączyć z ruchliwością przestrzenną. Grupa ta ma duże znaczenie przy podejmowaniu działań na rzecz poprawy terytorialnego rozmieszczenia kadr kwalifikowanych.

Uzyskane wyniki badań mogą być wykorzystane przy nadawaniu procesowi ruchliwości międzyzakładowej kadr kwalifikowanych właściwego kierunku i rozmiarów. Wskazują jednocześnie pośrednio na "obszary niezadowolenia" poszczególnych grup pracowniczych w ich miejscach pracy. Mogą więc służyć jako podstawa do formułowania postulatów co do właściwego wykorzystania kadr kwalifikowanych w przedsiębiorstwach, polityki płac realizowanej w odniesieniu do kadr kwalifikowanych i innych.