

Jan Szupilo\*

SYSTEMATYZACJA ŹRÓDEŁ ZASOBÓW PRACY  
DLA ZAKŁADÓW GŁÓWNYCH W REJONACH UPRZEMYSŁAWIANYCH

1. Cel i charakter systematyzacji

Zasoby pracy oraz układy gospodarujące (będące przedstawi-  
cielami popytu na pracę) są elementami rynku pracy, między któ-  
rymi występują wzajemne związki. Uwzględniając dla potrzeb ba-  
dawczych jeden kierunek tych związków przyjęto hipotezę, iż sy-  
stematyzacja zasobów pracy winna być dostosowana do konkretnie  
wyodrębnionego układu gospodarującego. Jednym z przykładów ta-  
kiego układu, dla którego dokonano systematyzacji, jest nowo  
budowane przedsiębiorstwo przemysłowe w rejonie uprzemysławianym.

Systematyzacja zasobów pracy, prócz dostosowania do specy-  
fiki układu gospodarującego, powinna charakteryzować się dodat-  
kowo kompleksowością i precyzyjnością. Posiadanie tych cech  
wpływa na podniesienie jej przydatności zarówno w sensie teo-  
retycznym, jak i praktycznym.

Za systematyzację kompleksową uważać będziemy taką, która u-  
względniac będzie wszystkie rodzaje zasobów pracy właściwe dla  
danego typu układu. Oznacza to nieistnienie rodzaju zasobu, który  
wykraczałby poza przyjętą systematyzację. Podejście kompleksowe  
wyklucza możliwość oparcia się tylko na badaniach jednego rejo-  
nu, lecz uwzględniać musi badania prowadzone w tej dziedzinie  
w innych rejonach uprzemysławianych. W przeciwnym przypadku pew-  
ne rodzaje zasobów pracy, nieistotne ilościowo bądź niewystępu-  
jące w danym rejonie, mogłyby być nie objęte systematyzacją.

---

\* Mgr, st. asystent w Katedrze Planowania i Polityki Ekonomi-  
cznej UŁ.

Równie istotną cechą systematyzacji jest precyzyjność, przez którą rozumiem tu konieczność zbudowania jej na jednoznacznych kryteriach podziału. Precyzyjność pozwala uniknąć dowolności w zaliczaniu poszczególnych osób do różnych grup zasobów pracy, których granice przedziałów nie zostały jednoznacznie określone. Uznaniowość w tej dziedzinie przyczyniać się może do utrudnienia prowadzonych prac porównawczych bądź czasami nawet je uniemożliwić. Uwaga ta dotyczy także systematyzacji niekompleksowej.

Program kompletowania załogi według źródeł jej pochodzenia opracowuje się po ustaleniu lokalizacji inwestycji i umieszczeniu budowy projektowanego przedsiębiorstwa w planie inwestycyjnym. Uważam, że prawidłowa systematyzacja zasobów pracy dla potrzeb nowo budowanych przedsiębiorstw w rejonach uprzemysławianych stanowić może przesłankę do usprawniania rynku pracy tego układu. Zaobserwowano, iż systematyzacje zasobów pracy, według których sporządzane są programy naboru załogi, nie odpowiadają w pełni potrzebom tego typu układów.

## 2. Zasoby pracy a układy gospodarujące

Zasoby ludzkie spełniają, z punktu widzenia działania gospodarczego, dwie wzajemnie ze sobą powiązane funkcje. Pierwsza to funkcja producenta, w której są one czynnikiem produkcji, druga to funkcja konsumenta, w której są one celem działania gospodarczego. Efektywność działania gospodarczego decyduje o możliwościach zaspokojenia potrzeb konsumpcyjnych społeczeństwa, a uczestniczyć w nim może tylko ta część zasobów ludzkich, która posiada umiejętność wykonywania pracy, tzn. dysponuje siłą roboczą. W literaturze określa się ją, jako zasoby siły roboczej bądź zasoby pracy<sup>1</sup>. W drugiej funkcji występuje całość zasobów ludzkich.

Odpowiednie kształtowanie i doskonalenie zasobów pracy jest jednym z zasadniczych elementów systemu gospodarowania czynni-

---

<sup>1</sup> M. K a b a j, Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej, Warszawa 1972, s. 11-17; J. M e l l e r, Regionalne gospodarowanie zasobami pracy, Warszawa 1981, s. 36-38.

kiem ludzkim. Zadaniem tej części systemu jest takie ukształtowanie zasobów pracy, aby mogły one w racjonalny sposób uzupełnić czynnik rzeczowy w procesie produkcyjnym oraz stać się rzeczywiście aktywnym elementem sił wytwórczych. Wynikiem ostatecznych działań w tej dziedzinie są określone wektory zasobów pracy, przygotowane do zaspokojenia potrzeb kadrowych gospodarki narodowej. Nie zawsze są one zgodne z wektorami zapotrzebowania. Skala niedopasowań określać może skalę niesprawnego działania w procesie kształtowania zasobów pracy.

Tak ogólnie rozpatrywane zasoby pracy są kategorią ekonomiczną, umożliwiającą z punktu widzenia teorii i praktyki polityki zatrudnienia ocenienie możliwości pozyskania zasobów ludzkich dla potrzeb procesu pracy. Biorąc pod uwagę stopień zaangażowania zasobów siły roboczej w procesie pracy oraz możliwości ich pozyskania dla tego procesu, wyodrębnić można w danym momencie czasowym ich trzy rodzaje<sup>2</sup>, dające się zapisać w postaci równania:

$$O = A + B$$

gdzie:

O - oznacza ludność w wieku produkcyjnym dysponującą siłą roboczą oraz ludność czynną zawodowo poza tym wiekiem. Tę kategorię określa się jako ogólne, brutto lub potencjalne zasoby pracy.

A - oznacza ludność aktywną (czynną) zawodowo oraz ludność poszukującą pracy. Tę kategorię określa się jako realne lub netto zasoby pracy.

B - oznacza ludność w wieku produkcyjnym dysponującą siłą roboczą, a nie podejmującą pracy zawodowej zarówno z przyczyn obiektywnych, jak i subiektywnych. Tę kategorię określić można jako bierne zasoby pracy.

W działaniu gospodarczym aktywne zawodowo zasoby pracy wy-

<sup>2</sup> Wyodrębnienia dokonano na podstawie: K a b a j, op. cit., s. 11-17; M. O l ę d z k i, Polityka zatrudnienia, Warszawa 1978, s. 22-24; 77-84; K. D z i e n i o, M. G o ł a c k a, Bilanse siły roboczej. Wybrane problemy metodologiczne, Warszawa 1971, s. 37-42, 133-151; M e l l e r, op. cit., s. 38-53; Definicje z zakresu pracy i płac, cz. I. Definicje z zakresu pracy, ser. Zeszyty metodyczne, nr 27, Warszawa 1979, s. 10-23.



stępują jako element układu gospodarującego. Pod pojęciem tym rozumiem tu celowo wyodrębniony dla działalności gospodarczej zbiór trzech zintegrowanych elementów, tzn. czynnika ludzkiego, rzeczowego oraz reguł i norm postępowania<sup>3</sup>. Ponieważ proces produkcji i podziału dóbr można określić wspólną nazwą działalności gospodarczej lub gospodarowania<sup>4</sup> układy, które uczestniczą w tym procesie nazywamy układami gospodarującymi. Najbardziej zagregowanym przykładem układu gospodarującego jest gospodarka narodowa. Pogłębiający się społeczny podział pracy powoduje istnienie w ramach układu gospodarki narodowej różnych układów gospodarujących, przygotowanych do podejmowania i pełnienia różnorodnych rodzajów działań gospodarczych. Układy te stanowią integralne części gospodarki narodowej. Spełniają one różne funkcje, są między sobą zróżnicowane w przedmiocie, miejscu, skali działania itp. Przy systematyzacji tych różnic można przyjąć pewne kryteria, pozwalające na wyodrębnienie w gospodarce narodowej różnych rodzajów układów gospodarujących<sup>5</sup>.

Między układami różnych typów występują różnice w pełnionych przez nie funkcjach, zaś między układami tych samych typów różnice w warunkach działania. Zróżnicowane są także tempo i kierunki rozwoju układów. To zróżnicowanie wymaga indywidualnego podejścia do poszczególnych układów. Przy rozwiązywaniu konkretnego problemu podejście indywidualne, dostosowane do specyfiki układu gospodarującego jest bardziej efektywne od ogólnego. Przyjmując wiarygodność tego ostatniego zdania jako wysoce prawdopodobną, zakładamy na jego podstawie, iż w przypadku układu gospodarującego występować musi, w zależności od jego rodzaju,

<sup>3</sup> P. S u l m i c k i, Planowanie i zarządzanie gospodarcze, Warszawa 1978, s. 14. Definicja ta zgodna jest z ogólnym określeniem układu, pod pojęciem którego rozumie się "całość złożoną, rozpatrywaną jako wyodrębniającą się pod jakimś względem z innej szerszej całości"; Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Warszawa 1976, s. 258.

<sup>4</sup> O. L a n g e, Ekonomia polityczna, t. 1, Warszawa 1980, s. 80.

<sup>5</sup> Jako przykłady służyć tu mogą: a) układy regionalne - patrz B. W i n i a r s k i, Polityka regionalna, Warszawa 1976, s. 147-187; b) układy wyodrębnione z punktu widzenia specjalizacji działania, patrz S u l m i c k i, op. cit., s. 13-20, 60-105.

specyficzne podejście do jednego z elementów go tworzących, tzn. do czynnika ludzkiego. W tym przypadku rozważania dotyczące czynnika ludzkiego zawężamy do zasobów pracy, które stać się mogą źródłem pokrycia potrzeb kadrowych układu. Powyższe założenie przyjmujemy tu w formie następującej hipotezy - "Każdy układ gospodarujący generuje specyficzne potrzeby kadrowe, których źródłem pokrycia są specyficzne, właściwe dla danego układu, rodzaje zasobów pracy". Oddziaływanie potrzeb kadrowych na zasoby pracy przejawia się w postaci charakterystycznych lokalnych relacji popytowo-podażowych na rynku pracy danego układu. Wiąże to się z tym, że potrzeby kadrowe mają wpływ na zachowanie się wolnych i związanych zasobów pracy, a to oznacza, iż zasoby pracy będące źródłem podaży na rynku pracy nie mogą być rozpatrywane w oderwaniu od układu, który ten rynek tworzy. Zależność ta winna być rozpatrywana tak statycznie, jak i dynamicznie, bowiem w czasie działają czynniki, które powodują zmiany w rodzajach potrzeb kadrowych oraz w rodzajach zasobów pracy. Zmiany te winny być zsynchronizowane, aby nie dopuścić do niedopasowań. Występujące niedopasowania inspirować do badań, do poszukiwania dróg jak najlepszych teoretycznie i praktycznie rozwiązań w tej dziedzinie.

W hipotezie przyjęto upraszczające założenie, iż każdy układ gospodarujący zaspokaja swoje potrzeby kadrowe poprzez rynek pracy. Polega ono na tym, że w praktyce gospodarczej istnieją układy gospodarujące, występujące w formie gospodarstw rodzinnych (rolnictwo indywidualne, rzemiosło) bez najemnej siły roboczej, które potrzeby kadrowe zaspokajają we własnym zakresie, tj. z pominięciem rynku pracy.

Potwierdzenie hipotezy starano się uzyskać przez porównywanie przydatności poszczególnych rodzajów zasobów pracy dla wybranych układów gospodarujących. Wykazane różnice winny świadczyć o jej słuszności. Spośród wielu możliwych wybrano trzy układy: 1) układ najbardziej zagregowany, jakim jest gospodarka narodowa, 2) jeden z układów administracyjno-przestrzennych, jakim jest województwo, 3) jeden z układów podmiotowych, jakim jest przedsiębiorstwo.

Każdy układ gospodarujący generuje potrzeby kadrowe, które mogą być zaspokajane z dwóch rodzajów źródeł zasobów pracy, tzn. ze źródeł zewnętrznych (spoza układu) i wewnętrznych (z wewnątrz u-

kładu). Jest to jeden z częściej stosowanych podziałów, który może być zastosowany do badania każdego rodzaju układu.

Należy zauważyć, iż o tym, jakie zasoby pracy są źródłem zewnętrznym czy wewnętrznym, decyduje rodzaj analizowanego układu. W poszczególnych przypadkach mogą występować nawet istotne różnice w strukturze rodzajowej poszczególnych źródeł. Przykładowo inna jest struktura rodzajowa źródeł wewnętrznych przedsiębiorstwa niż gospodarki narodowej czy województwa. W pierwszym przypadku źródła te obejmują tylko aktywne zawodowo zasoby pracy, zaś w drugim dodatkowo zasoby pracy bierne zawodowo. Podobne różnice występują w skali korzystania z tych źródeł. W gospodarce narodowej Polski dopływ zewnętrznych zasobów pracy ma znaczenie marginalne<sup>6</sup>. W porównaniu z nią układy gospodarujące, będące jej elementami (województwo, przedsiębiorstwo) są układami bardziej otwartymi. Jednak i między nimi występują w tej dziedzinie wyraźne różnice. Na przykład dotyczy to skali korzystania z zewnętrznych zasobów pracy poszczególnych województw<sup>7</sup> czy przedsiębiorstw<sup>8</sup>. Powyższe przykłady potwierdzają - moim zdaniem - założenie, iż dla każdego układu gospodarującego celowe byłoby sporządzenie indywidualnej specyfikacji zasobów pracy.

W teorii i praktyce często zewnętrzne zasoby pracy, zwłaszcza układów przestrzennych, utożsamiane są z pojęciem migracji pracowniczych. Przyjmuje się, że są one zewnętrznym źródłem dopływu pracowników do tego typu układów. Stanowią integralny element bilansów siły roboczej. Występujące w nich dodatnie saldo migracji uważane jest za źródło dopływu pracowników. W literaturze spotykane jest także stanowisko odmienne, traktujące te pojęcia rozdzielnie. Ponieważ w podjętym temacie jest to zagadnienie istotne, konieczne stało się ustosunkowanie do tych stanowisk.

W rozważaniach przyjmuję stanowisko tych autorów, którzy wskazują na różnice między tymi pojęciami. Uważam, iż pojęcia

<sup>6</sup> Rocznik statystyczny 1979, Warszawa 1979, tab. 24(71), s. 42; O l ę d z k i, op. cit., s. 166.

<sup>7</sup> Rocznik statystyczny 1979, tab. II, s. LI.

<sup>8</sup> Jako przykład podać tu można przedsiębiorstwa już istniejące i nowo budowane.



te są nierozdzielne (nie ma migracji pracowniczych bez zasobów pracy), ale nie tożsame (istnieją pewne rodzaje nie migrujących zasobów). Dlatego też całkowite utożsamienie zewnętrznych zasobów pracy z migracjami wydaje się uproszczeniem. Migracje traktuję nie jako pewien rodzaj zasobów pracy, lecz jako możliwość ich przestrzennego przemieszczania się. Wychodzę bowiem z założenia, iż cechą wszelkich zasobów, w tym także zasobów ludzkich jest ich mobilność, przez którą rozumiem zdolność zasobów do przemieszczania się w sensie przestrzennym. W przypadku zasobów ludzkich przemieszczenia te najczęściej zwane są migracjami. Dlatego też zgadzam się z autorami, którzy migracje pracownicze traktują jako "proces", "narzędzie" umożliwiające uzyskanie ilościowej zgodności terytorialnego rozmieszczenia zasobów pracy i środków produkcji<sup>9</sup>.

Z uwagi na możliwość umownego podejścia do zakresu przemieszczeń przestrzennych zasobów ludzkich (obszar, czas czy cel przemieszczeń), w literaturze spotykane są różne definicje migracji. W podjętych badaniach za migracje przyjęto zmiany stałego bądź czasowego miejsca zamieszkania oraz zmiany miejsca pobytu związanego z codziennym wykonywaniem pracy. Te ostatnie są specjalną kategorią migracji i wynikają z przestrzennej rozbieżności miejsc pracy i zamieszkania. Taki zakres ruchów przestrzennych zasobów ludzkich zaliczanych do migracji zawarty jest w definicji M. Latucha<sup>10</sup>, który pod pojęciem migracji rozumie "fakty świadomie zamierzonych przemieszczeń ludności, które wynikają ze zmiany miejsca zamieszkania lub pobytu i dokonują się pomiędzy jednostkami osiedlowymi w ramach granic terytorialnych kraju, państwa lub też wykraczają poza istniejące granice polityczne". Zgodnie z przyjętą definicją Latuch wyodrębnia następujące rodzaje migracji:

1 z punktu widzenia kryterium czasu - migracje stałe, cza-

<sup>9</sup> D. B r i e j e w, Migracja jako kategoria ekonomiczna oraz nowe podejście do jej poznania, [w:] Problemy migracji wewnętrznych w Polsce i ZSRR, red. A. K u k l i Ń s k i, A. Ł u k a s z e w i c z, Warszawa 1978, s. 24-25.

<sup>10</sup> M. L a t u c h, Migracje wewnętrzne w Polsce na tle industrializacji (1950-1960), Warszawa 1970, s. 10. Podobne określenie spotkać można u J. Z. H o l z e r, Demografia, Warszawa 1980, s. 276-278; D z i e n i o, G o ł a c k a, op. cit., s. 32.

sowe i codzienne (wahadłowe), a wśród migracji czasowych - sezonowe i okresowe,

2) z punktu widzenia obszaru i istniejących granic układów przestrzennych - migracje wewnętrzne i zewnętrzne (kryterium obszar państwa), migracje wewnątrzregionalne i międzyregionalne (w ramach kraju), migracje kontynentalne i międzykontynentalne (w ramach świata).

Prowadząc rozważania nad przemieszczeniami przestrzennymi zasobów pracy, których celem jest zmiana miejsca pracy (tzw. migracje pracownicze), z punktu widzenia nowo budowanych przedsiębiorstw w rejonach uprzemysławianych, należy uwypuklić dwa istotne dla tych rejonów zagadnienia. Pierwsze to związek migracji stałych i okresowych z wahadłowymi. Drugi to problem administracyjnego regulowania migracji między jednostkami administracyjno-przestrzennymi.

W pierwszym przypadku wychodzimy z założenia, iż wszystkie migracje pracownicze, wyodrębnione z punktu widzenia czasu, dadzą się określić poprzez migracje wahadłowe. Przy czym występują one jako czynnik wpływający na poziom migracji stałych i okresowych, a także stanowią wynik przemieszczeń definitywnych.

Na to, iż migracje wahadłowe stanowią czynnik wpływający na migracje stałe bądź okresowe zwracało uwagę wielu autorów. W swoich badaniach przyjmowali oni, iż są one formą przejściową do stałej lub okresowej migracji przesiedleńczej. Istotność badania tego związku występuje zwłaszcza w przypadku dojazdów do pracy ze znacznej odległości. Badania potwierdziły zależność, że im odleglejsze dojazdy do pracy, tym większe prawdopodobieństwo ich przemiany w migrację definitywną. Wiele z tych prac dotyczyło rejonów uprzemysławianych<sup>11</sup>.

Zauważyć jednak trzeba, iż migracje wahadłowe, które zmieniły się w migrację definitywną, występują następnie znowu w

<sup>11</sup> A. G a w r y s z e w s k i, Związki przestrzenne między migracjami stałymi i dojazdami do pracy oraz czynniki przemieszczeń ludności, Wrocław 1974, s. 10-15; A. R a j k i e w i c z, Czynniki ludzkie w procesie uprzemysławiania, [w:] Rejon uprzemysławiany - problematyka i badania, Warszawa 1971, s. 54; M. O l ę d z k i, Dojazdy do pracy. Zagadnienia społeczne i ekonomiczne na przykładzie rejonu płockiego, Warszawa 1967, s. 164.



postaci migracji wahadłowej (dojazdy bądź dojścia do pracy), tylko już zazwyczaj z odległości mniejszej niż poprzednio. Przyjąć więc można, że wszelkie rodzaje migracji pracowniczych sprowadzają się w ostatecznym efekcie do migracji wahadłowych. Potwierdza to także fakt, iż nie wszystkie migracje stałe i okresowe są poprzedzone dojazdami do pracy. Pewna ich część jest migracją bezpośrednią i występuje z pominięciem wcześniejszych dojazdów do pracy.

Dla rejonów uprzemysławianych, które charakteryzują się znacznymi niedoborami siły roboczej, istotne są także rozwiązania przyjęte w dziedzinie wpływu decyzji administracyjnych na możliwości przemieszczeń przestrzennych pracowników. Badanie problemu jest szczególnie uzasadnione w przypadku istnienia ograniczonych stref rekrutacji pracowników. Pod pojęciem tym rozumiem takie jednostki przestrzenne, do których lub z których przepływy zasobów pracy są w sposób administracyjny ograniczane. Zbyt daleko idące zastępowanie mechanizmów ekonomicznych nakazami administracyjnymi budzi tu często szereg wątpliwości. Stwierdzić trzeba, iż tworzenie naturalnych ekonomicznych stref rekrutacji pracowników jest trudniejsze niż administracyjnych, ale w dłuższym okresie rozwiązania oparte na mechanizmach ekonomicznych są bardziej efektywne.

Podział na źródła pierwotne i wtórne jest kolejnym, stosowanym w literaturze, podziałem źródeł zasobów pracy. Za pierwotne zasoby pracy uważa się osoby, które do chwili podjęcia pracy były bierne zawodowo (np. absolwenci różnego typu szkół, osoby dorosłe podejmujące pracę po raz pierwszy w życiu). Za źródła wtórnych to osoby, które z różnych przyczyn zmieniły miejsce pracy (np. z inicjatywy przedsiębiorstwa, przemieszczenia indywidualne)<sup>12</sup>. Z powyższego określenia wynika, że zarówno źródła pierwotne, jak i wtórne nie składają się z jednorodnych zasobów pracy. Brak tej wewnętrznej jednorodności oraz różnice występujące między samymi układami gospodarującymi, powodują konieczność indywidualnego traktowania tych źródeł zasobów pracy, zależnie od badanego układu. Problem ten zilustruję dwoma wybranymi przykładami zagadnień. Pierwszy to rola wzrostu aktywności zawo-

<sup>12</sup> O l ę d z k i, Polityka..., s. 292-293.

dowej (źródła pierwotne), jako źródła dopływu kadr dla poszczególnych układów gospodarczych. Drugi, to podobna rola przesunięć pracowników między układami (źródła wtórne).

Odnosnie do pierwszego przykładu w literaturze spotkać można hipotezę, iż rola tego źródła w ogólnym dopływie pracowników relatywnie maleje i będzie to tzw. źródło "wysychające"<sup>13</sup>. Wydaje się, iż z tą hipotezą można się zgodzić, gdy stawiana jest ona w stosunku do układu gospodarującego, jakim jest gospodarka narodowa, zaś traktować ją należy indywidualnie w przypadku poszczególnych układów przestrzennych. Dowodem na to jest zaobserwowane w tych układach, zjawisko tzw. "spirali aktywizacyjnej", której efektem jest zdecydowanie wyżej od przewidywań wzrost liczby osób chcących podjąć pracę.

Wzrost aktywności zawodowej ludności biernej zawodowo jest m. in. zależny od polityki społeczno-ekonomicznej prowadzonej przez państwo. Do jej wzrostu (pozornego lub rzeczywistego) przyczynić się mogą dwa czynniki, tj. rozszerzenie systemu reglamentacji (dające pierwszeństwo w przydziałach dóbr osobom pracującym i poszukującym pracy) oraz wprowadzenie ustawy o obowiązku pracy osób od niej się uchylających.

Planowe przesunięcia pracowników w gospodarce narodowej z reguły dokonują się między wyodrębnionymi układami gospodarczymi. Stąd podejście indywidualne do każdego układu, z punktu widzenia tego rodzaju źródeł zasobów pracy, jest najbardziej widoczne. Pracownicy dokonują zmian miejsc pracy między ściśle określonymi układami. Jako przykłady podać tu można przemieszczenia między:

- a) sektorami gospodarki narodowej,
- b) działami, gałęziami, branżami gospodarki narodowej,
- c) przedsiębiorstwami,
- d) układami administracyjno-przestrzennymi,
- e) innymi rodzajami układów.

Cechą tych przesunięć jest ich charakter strukturalny. Celem nadrzędnym jest tu zwiększenie efektywności działania układów gospodarczych poprzez wykorzystanie korzyści płynących ze zmian strukturalnych zatrudnienia. Punktem wyjścia jest założenie, iż

---

<sup>13</sup> *Ekonomika i organizacja przedsiębiorstwa przemysłowego*, Warszawa 1971, s. 294-299.

struktury wykorzystania czynnych zawodowo w gospodarce narodowej są zmienne i kierują się w stronę budowy struktur coraz bardziej efektywnych.

Układy gospodarujące mają zawsze potencjalne możliwości uzyskania pracowników z tego źródła. Liczba ich w poszczególnych okresach będzie różna i zależeć będzie od efektywności istniejących w danych okresach struktur zatrudnienia i możliwości ich przekształceń. M. Kabaj wyodrębnia następujące przyczyny pojawiania się wolnych zasobów pracy z tego źródła<sup>14</sup>:

- 1) niepełne wykorzystanie zasobów pracy w zakładach,
- 2) usprawnienia organizacyjne pracy,
- 3) przyspieszenie postępu technicznego, mechanizacji robót ciężkich i pracochłonnych,
- 4) optymalne wykorzystanie pozostałych czynników produkcji.

Zmiany w strukturze wykorzystania czynnych zawodowo zasobów pracy wynikają z tego, iż stanowią one aktywny czynnik produkcji społecznej. Oznacza to, że stają się one coraz bardziej, poprzez wzrost swoich umiejętności produkcyjnych, czynnikiem intensywnego rozwoju społeczno-gospodarczego, którego zmiany strukturalne są nieodłączną cechą. Rozwojowi intensywnych form gospodarowania towarzyszyć musi lepsze wykorzystanie kwalifikacji kadr już zatrudnionych w układach gospodarujących<sup>15</sup>.

Wydaje się, że powyższe rozważania pozwalają na postawienie tezy, iż istnieje celowość rozpatrywania rodzajów zasobów pracy w powiązaniu z konkretnym układem gospodarującym. W omawianym przypadku układami tymi będą nowo budowane przedsiębiorstwa w rejonach uprzemysławianych.

### 3. Zasoby pracy badanych przedsiębiorstw

Przeprowadzona systematyzacja zasobów pracy dotyczy układu gospodarującego, jakim jest przedsiębiorstwo, które spośród innych wyróżnia się tym, iż jest ono nowo budowane oraz zlokalizowane

<sup>14</sup> M. K a b a j, Gospodarowanie zasobami pracy, [w:] *Ekonomika pracy*, red. A. Sajkiewicz, Warszawa 1981, s. 66-68.

<sup>15</sup> Z. B a r t o s i k, Intensywny rozwój społeczno-gospodarczy, Warszawa 1979, s. 36-37, 83-84; K a b a j, *Gospodarowanie...*, s. 56-57.



w rejonie uprzemysławianym. Te dwie cechy muszą znaleźć swe odzwierciedlenie w przyjętej systematyzacji, która różnić się powinna (ze względu na specyfikę takiego układu) od przyjmowanej w przedsiębiorstwach już istniejących czy nowo budowanych, ale w innych rejonach. Jest więc takie przedsiębiorstwo szczególnym rodzajem układu gospodarującego.

Spośród spotykanych w literaturze systematyzacji zasobów pracy przedsiębiorstw, większość dotyczy przedsiębiorstw już istniejących. Najczęściej zasoby pracy będące źródłem zaspokojenia ich potrzeb kadrowych dzielone są na następujące rodzaje:

a) z punktu widzenia udziału w nich przedsiębiorstw - na wewnętrzne i zewnętrzne,

b) z punktu widzenia dotychczasowego związku z pracą zawodową - na pierwotne i wtórne.

Ze względu na powszechnie dostępną literaturę przedmiotu w tej dziedzinie, jak również rozważania wcześniejsze, pomijamy ich charakterystykę.

W zależności od rodzaju przedsiębiorstw, systematyzacja jest uzupełniana o nowe rodzaje źródeł zasobów pracy. Przykładem może tu być przedsiębiorstwo budowlane czy nowo budowane.

Specyficzne warunki działania przedsiębiorstwa budowlanego spowodowały konieczność wyodrębnienia w jego systematyzacji zasobów pracy źródeł miejscowych i zamiejscowych<sup>16</sup>. Do źródeł miejscowych zaliczono pracowników mieszkających stale w miejscowości, w której prowadzone są roboty lub w jej okolicy, przy czym przedsiębiorstwo nie pokrywa w zasadzie kosztów dojazdów do pracy. Do źródeł zamiejscowych zaliczono pracowników mieszkających stale poza miejscem pracy, którzy dowożeni są codziennie do pracy na koszt przedsiębiorstwa, zamieszkują w hotelach robotniczych, kwaterach prywatnych lub przenieśli się na stałe do tej miejscowości. Podział ten ma dla przedsiębiorstwa istotne znaczenie z ekonomicznego punktu widzenia. Koszty zatrudnienia pracowników zamiejscowych są bowiem znaczne i prze-

---

<sup>16</sup> W. B i e ń, *Ekonomika i analiza działalności przedsiębiorstwa budowlanego*, Warszawa 1976, s. 239. Problem występuje także w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w rejonach o deficycie siły roboczej por. O l ę d z k i, *Polityka...*, s. 293.

kraczącą czasami połowę wynagrodzeń wypłacanych tym pracownikom.

Innego typu rodzaje zasobów pracy uwzględnia się w przypadku ich systematyzacji dla przedsiębiorstw nowo budowanych. Jest to również przekonujący przykład wpływu specyfiki układu gospodarującego na systematyzację zasobów pracy. Sposób przygotowania i kompletowania załóg dla nowo uruchamianych przemysłowych zakładów pracy został unormowany zarządzeniem nr 39 Przewodniczącego Komisji Planowania Przy Radzie Ministrów i Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 14 października 1974 r. Źródła zasobów pracy, z których będą rekrutowani pracownicy określone są następująco:

1. Źródła inwestora, które obejmują: a) pracowników przeniesionych służbowo do nowo uruchamianego zakładu przemysłowego z istniejących w kraju zakładów o podobnym profilu produkcyjnym, b) pracowników z załogi budowlanej realizującej inwestycje.

2. Źródła terenowe miejscowe, które obejmują: a) absolwentów miejscowych szkół i uczelni, będących stałymi mieszkańcami miejscowości, w której rozpatruje się lokalizację zakładu, b) siłę roboczą z miejscowych zasobów pracy (pracownicy, którym miejsce zamieszkania pozwala na codzienny dojazd lub dojeście do pracy w zakładzie przemysłowym), c) pracownicy z miejscowych zakładów pracy, którzy mogą być przeniesieni do nowo uruchamianego zakładu na skutek ograniczenia zatrudnienia w ich zakładach.

3. Przemieszczenia absolwentów.

4. Werbunek wojewódzki.

5. Werbunek międzywojewódzki.

W zarządzeniu, jak też w artykule pracowników MPPiSS<sup>17</sup> wyrażony jest pogląd o szczególnym znaczeniu źródeł inwestora, z których winno rekrutować się możliwie jak najwięcej nowych pracowników. Jest to wynikiem przeprowadzonych badań, które wykazują powszechnie, iż takie możliwości istnieją. Dodatkowo wpływa na to fakt, iż pracownicy z tych zasobów mają już odpowiednie przygotowanie zawodowe i mogą być względnie szybko, w porównaniu z

---

<sup>17</sup> A. M i j a k o w s k i, S. P a r a d o w s k i, Kompletowanie załóg dla nowo uruchamianych zakładów przemysłowych, "Rada Narodowa Gospodarka-Administracja" 1976, nr 12, s. 6-11.

innymi, przystosowani do pracy w nowo uruchomionym zakładzie. Struktura wykorzystania pozostałych zasobów zależna jest bardziej od miejsca lokalizacji inwestycji.

Relatywnie najwięcej miejsca w literaturze poświęca się nowo budowanym przedsiębiorstwom w rejonach uprzemysławianych. Przyczynia się do tego niewątpliwie fakt istnienia przy Polskiej Akademii Nauk, Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych, inspirowana wielopłaszczyznowych badań, w tym także nad problemami zatrudnienia w nowych zakładach pracy. Szczególnie cenne, z mojego punktu widzenia, są opracowania porównawcze, biorące pod uwagę wyniki badań szczegółowych, przeprowadzonych w poszczególnych rejonach uprzemysławianych.

Badając porównawczo problemy rejonów uprzemysławianych, uwzględniając ich cechy wspólne i różne, uzyskuje się możliwości spojrzenia na rejon uprzemysławiany, jak na kategorię ekonomiczną, a nie jak na przykład jednostkowy. Pozwala to na próby sformułowania teorii dotyczącej tego rejonu.

Zwrócenie uwagi na specyfikę zasobów pracy w rejonach uprzemysławianych znalazło wyraz w tzw. "prawie alfabetu inwestycyjnego" sformułowanym przez A. Rajkiewicza<sup>18</sup>. Prawo to wskazuje na takie istotne problemy w dziedzinie zatrudnienia, wymagające rozwiązania, jak:

- a) zapewnienie inwestycji odpowiednich kadr,
- b) konieczność dopasowania szkolnictwa do aktualnych potrzeb gospodarczych,
- c) rozwiązanie problemu zatrudnienia kobiet,
- d) konieczność usprawniania rynku pracy.

W dziedzinie "zapewnienia inwestycji odpowiednich kadr" wiele prac (zarówno monograficznych, jak i porównawczych) poświęconych było zasobom pracy, z których pochodzili pracownicy nowo budowanych przedsiębiorstw. Zagadnienie to porównawczo (uwzględniając badania przeprowadzone w ramach KBRU PAN do roku 1974 oraz wykorzystując wynikające z nich spostrzeżenia i wnioski) przedstawiła I. Fierla<sup>19</sup>. Uwzględniając to opracowanie, wykazać

<sup>18</sup> A. R a j k i e w i c z, Z badań nad czynnikiem ludzkim w Płocku, "Zeszyty Komitetu Badań Rejonów Uprzemysławianych PAN" [Warszawa] 1976, nr 63, s. 7.

<sup>19</sup> I. F i e r l a, Gospodarka czynnikiem ludzkim, [w:] Kształtowanie rozwoju społeczno-ekonomicznego rejonów uprzemysławianych, red. A. Stelmachowski, Warszawa 1975, s. 131-150.



można, iż w rejonach uprzemysławianych istnieją charakterystyczne źródła zasobów pracy, niewystępujące na taką skalę lub w ogóle, w innych układach gospodarujących. Zaliczyć do nich można: dojazdy do pracy z bardzo dużych odległości, drenaż pracowników z miejscowych zakładów pracy oraz rolnictwa, wzmożoną aktywizację zawodową ludności, przechodzącą czasami w tzw. spiralę aktywizacji zawodowej, własne szkolnictwo zawodowe; wzmożony napływ ludności z oddalonych terenów oraz innych rejonów kraju na pobyt stały, ewentualnie okresowy. Istnienie tego typu zasobów wskazuje na konieczność przeprowadzenia systematyzacji zasobów pracy, uwzględniającej specyficzne warunki działania układu gospodarczego, jakim jest nowo budowane przedsiębiorstwo w rejonie uprzemysławianym.

Systematyzację zasobów pracy można przedstawić w formie klasyfikacji (zbiorów rozłącznych) bądź typologii (zbiorów nierozłącznych). Wydaje się, iż druga forma jest korzystniejsza, bowiem pozwala na równoczesne zastosowanie wielu kryteriów podziału zasobów pracy, wskazując równocześnie na powiązania między nimi. Ponadto wydaje się, iż typologia daje większe możliwości stworzenia systematyzacji kompleksowej. Kierując się tymi przesłankami przyjmuję, iż systematyzacja przeprowadzona przeze mnie będzie miała charakter typologii.

Dla potrzeb systematyzacji wyodrębniono dziewięć kryteriów podziału, z których cztery to kryteria główne (1-4) zaś pięć (5-9) to kryteria szczegółowe. Celem tych ostatnich jest pogłębienie czterech podziałów generalnych. Kryteria podziału oraz wynikające z nich rodzaje źródeł zasobów pracy sprecyzowano następująco:

1. Dotychczasowy związek z pracą zawodową (pierwotne, wtórne).
2. Strefy rekrutacji (miejscowe, zamiejscowe).
3. Łatwość dostępu do źródeł zasobów pracy (skoncentrowane, rozproszone).
4. Udział zasobów pracy danego przedsiębiorstwa (zewnętrzne, wewnętrzne).
5. Rodzaj ukończonej szkoły (absolwenci według rodzajów kończonych szkół).
6. Wzrost aktywności zawodowej osób dorosłych (osoby dorosłe podejmujące pracę po raz pierwszy w życiu według różnych kryteriów np. płeć, wiek, stan cywilny itp.).

7. Profil produkcyjny poprzedniego zakładu pracy (pracownicy z zakładów o podobnym profilu, pracownicy z zakładów o innym profilu).

8. Związek z załogą budującą przedsiębiorstwo (pracownicy z załogi budowlanej, pracownicy z innych źródeł).

9. Związek z pracą w gospodarce nieuspołecznionej (pracownicy dotychczas czynni zawodowo w gospodarce nieuspołecznionej, pracownicy z innych źródeł).

W celu przedstawienia powiązań między poszczególnymi kryteriami możemy skorzystać z uproszczonej ich prezentacji w postaci macierzy zero-jedynkowej.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		1	1	1	1	1	1	1	1
2	1		1	1	1	1	1	1	1
3	1	1		1	1	1	1	1	1
4	1	1	1		1	1	1	1	1
5	1	1	1	1					
6	1	1	1	1					
7	1	1	1	1					
8	1	1	1	1					
9	1	1	1	1					

gdzie: 1, 2, ..., 9 - liczby oznaczające numer kryterium podziału.

Obserwacja powiązań występujących między poszczególnymi kryteriami prowadzi do wniosku, iż między kryteriami głównymi oraz między głównymi i szczegółowymi zachodzi związek typologiczny, zaś między szczegółowymi klasyfikacyjny.

W celu lepszej prezentacji stosowanych kryteriów oraz wyodrębnionych według nich rodzajów zasobów pracy, zdecydowałem się na graficzną formę prezentacji przyjętej systematyzacji zasobów pracy. Obrazuje ją schemat 1. Liczby znajdujące się przy kon-

Typologia rodzajów zasobów pracy, z których rekrutują się pracownicy dla nowo budowanych zakładów głównych rejonów uprzemysławianych

		3		
		SKONCENTROWANE	ROZPROSZONE	
1	PIERWOTNE	5. Absolwenci szkół różnego stopnia 5.1. Absolwenci własnych szkół zawodowych	6. Osoby dorosłe podejmujące pracę po raz pierwszy w życiu 6.1. Spirale aktywizacyjna	2 MIEJSCOWE (w tym także odległe dojazdy do pracy) oraz ZAMIEJSCOWE
	WTÓRNE	7. Pracownicy przybyli z zakładów pracy o podobnym profilu produkcji 8. Pracownicy z załogi budującej zakład - Pracownicy pozyskani ze źródeł wymienionych w tej rubryce stanowią tzw. źródło inwestora	7. Pracownicy przybyli z zakładów o innym profilu produkcji 7.1. Drenaż zasobów pracy 7.2. Przemieszczenia zorganizowane 9. Pracownicy dotychczas czynni zawodowo w gospodarce nieupożycznionej 9.1. Chłopo-robotnicy	
ZEWNĘTRZNE				
4				
		WEWNĘTRZNE	4.1. SOWI	

Źródło: Opracowanie własne.



kretnych rodzajach zasobów są zgodne z numeracją przyjętą dla oznaczenia kryteriów ich podziału. Podpunkty zastosowano w tych przypadkach, gdy w danej kategorii zasobów pracy występuje taki ich rodzaj, który istotnie może wpłynąć (w porównaniu z innymi) na zaspokojenie potrzeb kadrowych badanych przedsiębiorstw. Typologia, uwzględniając podział zasobów pracy na zewnętrzne i wewnętrzne, przedstawia wyłącznie te pierwsze, nie wchodząc w strukturę rodzajową źródeł wewnętrznych. Jest to znaczne uproszczenie, bowiem w przypadku istnienia w zakładzie Samodzielnych Oddziałów Wykonawstwa Inwestycyjnego (SOWI), jest to źródło znaczące w zaspokojeniu potrzeb kadrowych zakładu.

Dodatkowego wyjaśnienia wymaga przyjęty podział źródeł zasobów pracy na skoncentrowane (szkolnictwo oraz źródła inwestora) i rozproszone (pozostałe zasoby). Przyjęcie takiego podziału jest - moim zdaniem - uzasadnione, bowiem wynika z wiarygodnej hipotezy, mówiącej o istnieniu związku między stopniem skoncentrowania zasobów pracy a możliwością ich kształtowania i pozyskania. Precyzując ją bardziej - uważam, iż prawdopodobieństwo trafnego określenia liczby i struktury pracowników pochodzących z zasobów skoncentrowanych jest o wiele większe, niż z zasobów rozproszonych. Uważam, że przyczynia się do tego, m.in. brak precyzyjnych metod oceniających możliwości pozyskiwania pracowników z zasobów rozproszonych. Pogląd powyższy jest w pewnej mierze uzasadniony dotychczasowymi wynikami badań. W przypadku rejonów uprzemysławianych wyliczano, iż występujące w nich rezerwy siły roboczej zapewnią całkowite lub znaczące pokrycie nowych potrzeb kadrowych. Praktyka wykazała jednak, iż przeprowadzone szacunki rezerw siły roboczej nie miały dostatecznej wartości poznawczej i nie odzwierciedlały rzeczywistej sytuacji w tej dziedzinie. Brak precyzyjnych metod szacunków uniemożliwia ich sprawdzenie w inny sposób, niż przez działania praktyczne. Niepokojące jest to, że brak takich możliwości wykorzystywany był przez władze terenowe, które znacznie zawyżały wielkości swoich rezerw siły roboczej, aby uzyskać lokalizację inwestycji na swoim terenie<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> I. F r e n k e l, Aktywizacja rezerw siły roboczej, [w:] Rozwój społeczno-gospodarczy rejonu uprzemysławianego, red. D. Gałąj, Warszawa 1973, s. 195; F i e r l a, op. cit., s. 134.

Kryteria podziału zasobów pracy według rodzajów zostały przyjęte po części z literatury przedmiotu, praktyki gospodarczej. Niektóre są natomiast propozycjami autora. Z tego powodu dobór ich ma charakter subiektywny. Dlatego też z pewnością można by było wyróżnić więcej kryteriów podziału, inaczej je sformułować bądź dyskutować z zasadnością wybranych. Niemniej jednak wydaje się, iż przeprowadzona systematyzacja może stanowić przesłankę do przeprowadzenia analizy usprawniania wykorzystywanych zasobów pracy przez zakłady główne rejonów uprzemysławianych.

Uważam ponadto, że systematyzacja zasobów pracy niedostosowana do specyfiki układu gospodarującego nie wpływa korzystnie na proces kompletowania załogi. Tylko prawidłowa systematyzacja stanowić może przesłankę do sprawnego działania w tej dziedzinie. Stosowane zaś w praktyce gospodarczej systematyzacje zasobów pracy nie zawsze są odpowiednie. W badanym Zespole Górniczo-Energetycznym "Bełchatów" planowane pokrycie zapotrzebowania na kadry kwalifikowane ujmowane było według systematyzacji zasobów pracy przedstawionej w tab. 1.

Systematyzacja taka budzi szereg wątpliwości. W zasadzie uwzględnia ona tylko dwie grupy zasobów pracy, tj. szkolnictwo oraz zorganizowane przemieszczenia pracowników. Oznacza to, iż uwzględniono w niej tylko zasoby pracy pochodzące ze źródeł skoncentrowanych (w tym bez pracowników z załogi budowlanej). Pod pojęciem "inne źródła" kryją się zaś zarówno zasoby pracy miejscowe, jak i zamiejscowe, pierwotne i wtórne, głównie rozproszone, powstające w wyniku wzrostu aktywności zawodowej ludności bądź samodzielnej zmiany miejsca pracy przez osoby czynne zawodowo. Na to, iż nie są to źródła mało istotne wskazują szacunki przeprowadzone w tej dziedzinie przez inwestora (tab. 1). Jest to źródło bardzo ważne dla zaspokojenia potrzeb kadrowych. Średnio wynosi ono ponad 50% całego zapotrzebowania pokrywanego przez ten rodzaj źródeł zasobów pracy. Wątpliwe jest stwierdzenie, iż 100% zapotrzebowania na kadry pokrywać będzie w Kopalni Węgla Brunatnego w latach 1981-1985 własne szkolnictwo zawodowe. Uważam, iż tego typu systematyzacja pozbawiona jest cech kompleksowości i precyzyjności, co czyni ją praktycznie mało użyteczną. Nie może więc ona stanowić przesłanki do sprawnego działania w dziedzinie pozyskiwania zasobów pracy z różnych źródeł. Dlatego też - jako wniosek w dziedzinie usprawniania rynku pracy

Tabela 1

Struktura planowanych potrzeb kadrowych Zespołu Górniczo-Energetycznego "Bełchatów" według źródeł ich pokrycia w latach 1978-1985 (w %)

Źródła zasobów pracy	ZGE "Bełchatów"											
	razem				Kopalnia Węgla Brunatnego				Elektrownia			
	1978	1979	1980	1981-1985	1978	1979	1980	1981-1985	1978	1979	1980	1981-1985
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
w tym:												
absolwenci szkół wyższych	6,9	2,4	4,6	3,3	1,2	0,5	1,4	-	20,3	9,6	9,3	3,5
absolwenci szkół własnych	20,7	8,6	21,9	73,3	26,0	8,7	30,6	100,0	8,1	8,5	8,7	73,8
absolwenci szkół MOiW	1,5	5,6	21,7	8,9	0,6	0,4	1,4	-	3,6	26,6	52,6	9,4
pracownicy przeniesieni służbowo	9,7	6,0	11,2	-	6,5	5,7	10,5	-	17,3	7,2	12,3	-
inne źródła	61,2	77,4	40,6	12,5	65,7	84,7	56,1	-	50,7	48,1	17,1	13,3

Źródło: Obliczono na podstawie danych uzyskanych w Działach Kadr Kopalni Węgla Brunatnego "Bełchatów" oraz Elektrowni I.



zakładów głównych rejonów uprzemysławianych - postuluje się budowanie harmonogramów pokrycia potrzeb kadrowych, z uwzględnieniem bardziej zróżnicowanych i dostosowanych do tego typu układów kryteriów podziału zasobów pracy.

Jan Szupilo

SYSTEMATIZATION OF LABOUR SOURCES FOR MAIN ENTERPRISES  
IN REGIONS UNDER INDUSTRIALIZATION

The main aim of the analysis is to make an attempt at systematization of labour sources, that would be theoretically and practically useful in solving the problem of satisfying labour needs in main enterprises located in regions under industrialization. Analysis of this subject was prompted by two facts. The first of them is improper - in our opinion - systematization of labour source as applied in the economic practice. The other one, is the fact that this problem has received too little attention in the economic literature. For research purposes, there was accepted a hypothesis that each economic system generates specific labour demand, which is met by specific, appropriate for a given system, kinds of labour resources. It is for this reason, that two basic parts can be distinguished in the performed analysis. The first one, whose aim is to verify the accepted hypothesis, and the second one, attempting at constructing systematization of labour sources corresponding to requirements declared by the analyzed enterprises.