

POLITYKA ZATRUDNIENIA

BEZ KONCEPCJI

ANTONI RAJKIEWICZ

Nie było chyba w Polsce zebrania przedwyborczego, na którym nie poruszano by problemów zatrudnienia, nie ma też dnia, w którym nie pisałyby o nich gazety. Krag ludzi zainteresowanych sytuacją na tzw. rynku pracy stale się rozszerza. Jedni daremnie poszukują zatrudnienia, innym grozi redukcja czy tzw. przesunięcie, młodzież kończąca szkoły różnych typów z niepokojem myśli o możliwościach znalezienia zajęcia, a usamodzielniające się przedsiębiorstwa pragną znów skorzystać z prawa ustalenia limitów zatrudnienia we własnym zakresie i poprzez kompresję etatów zamierzają dokonać likwidacji „bezrobocia wśród zatrudnionych”. O pracę dopominają się repatrianci powracający z ZSRR. W dalszym ciągu, choć w mniejszym już zakresie naciska na miejski rynek pracy młodzież wiejska. Proces decentralizacji wymaga przeniesienia wielu ludzi na nowe miejsca pracy, często i do innych miejscowości, wymaga też i przekwalifikowania. Coraz głośniejszy mówi się o podwyższeniu rent dla emerytów, która ma spowodować rezygnację z dotychczasowej pracy.

W oparciu o powyższy rejestr zjawisk zachodzących w sferze tzw. gospodarki siły roboczej, rzecz można, że prawie każda rodzina w naszym kraju bezpośrednio lub pośrednio zainteresowana jest sprawami zatrudnienia. Uraśćają dziś one do zasadniczego problemu ekonomicznego i socjalnego stawiając przed polityką gospodarczą i polityką społeczną pilne zadania zmobilizujące całe systemy środków zmierzających do opanowania żywiołowo zachodzących procesów. Kształtują się one obok całej piramidy takich instytucji jak:

- 1) Komitet Rady Ministrów do Spraw Zatrudnienia,
- 2) Komisja Zatrudnienia przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej,
- 3) Biuro do Spraw Zatrudnienia przy Urzędzie Rady Ministrów,
- 4) Departament Koordynacji Polityki Zatrudnienia i Plac w Komisji Planowania,
- 5) Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej,
- 6) CRZZ,
- 7) Liga Kobiet,
- 8) organizacje młodzieżowe oraz piramidy licznych ustaw, uchwał, rozporządzeń i okólników, fłobiących sobie własne łozyska różnej szerokości i głębokości.

Bezradnie spoglądamy z wysokości wspomnianych piramid na burzliwe nurty starając się co najwyżej odgadnąć ich kierunek.

Nie ma u nas planowej polityki zatrudnienia, a co gorsza brak jest nawet porządnej rejestracji zachodzących zjawisk. Co pewien czas wybucha w prasie „bomba”: u jednych w postaci 2 milionów bezrobotnych, u innych liczba ta redukuje się do ponad 300 tysięcy, jeszcze inni obliczają, że mamy ni mniej ni więcej tylko 177 764 poszukujących pracy. Nikt nie wierzy oficjalnym danym, nawet organ państwowy, który je zbiera.

Jedni twierdzą, że istnieją znaczne nadwyżki siły roboczej na wsi, drudzy dowodzą, że trzeba organizować powrót ludzi z miast do wsi. Pewne dokumenty grożą depresją w najbliższych latach, inne znów uspokajają. Nagle pojawia się uchwała o powstrzymaniu odpływu ze wsi, w kilka tygodni przekreśla się ją. Przeznacza się dziesiątki milionów złotych na łagodzenie zjawiska bezrobocia, bez należytej kontroli i badania skutków ich działania. Wychodzi zarządzenie Prezesa Rady Ministrów zobowiązujące m. in. resorty do przedstawienia możliwości zatrudnienia zwolnionych pracowników, na które ani jeden resort nie odpowiada w określonym terminie (patrz notatka w „Życiu Warszawy” z 15.II.1957 r. pt. „Ministerialne opóźnienie”).

Powyższe fakty wskazują, że stan w dziedzinie zatrudnienia jest nad wyraz niepokojący. Stosowane do tej pory paliatywy stwarzały jedynie pozory ładu i porządku.

Opanowanie obecnej sytuacji na rynku pracy nie jest łatwe. Choć niektórzy hołdują rzymskiej zasadzie: quod ratio nequit saepe sanat vit more (czego rozum nie może naprawić, czas często naprawia), to w tym wypadku czas działa na niekorzyść. Lepiej więc sobie uprzytomnić, qui non est hodie, cros minus opius erit — kto dziś nie jest przygotowany, jutro jeszcze mniej nim będzie, i zabrać się do przemysłowego programu naprawy.

Sądze, że wymaga on podziału na trzy części: 1) na program doraźnych zmian, 2) na plan długofalowy i 3) na system środków organizacyjnych, zabezpieczających realizację ustalonych zadań. Myślą przewodnią pierwszego stać się chyba powinna skuteczna walka z bezrobociem i marnotrawstwem siły roboczej, drugiego zaś realizacja polityki pełnego zatrudnienia i racjonalnego wykorzystania wszystkich zasobów pracy. System środków or-

Zdajemy sobie sprawę, że stosunki panujące w naszych uspołecznionych zakładach pracy muszą ulec gruntownej reformie. Od tego bowiem zależy w dużej mierze uzdrowienie naszej gospodarki oraz — co się z tym ściśle wiąże — zlikwidowanie swoistych plag nagminnej nieobowiązkowości, brakorobstwa, kumoterstwa, bumelanctwa, chuli-gaństwa i in. Na zebraniach dyskusyjnych, w prasie i w radio — niemal wszędzie jest obecnie ostro krytykowany dotychczasowy system biurokratycznego zarządzania pracą ludzką, sprowadzający masy do roli bezwolnych wykonawców ogólnych dyrektyw, pozbawiający je możliwości twórczej inicjatywy oraz aktywnego współudziału w gospodarowaniu zakładami.

Ruch samorządów robotniczych oraz związane z nim dążenie do przebudowy naszej absurdalnie scentralizowanej gospodarki dają nadzieję stopniowego uzdrowienia dotychczasowego stanu rzeczy. Demokratyzacja przewraca całą piecizolowicie pielęgnowaną hierarchię

nie nadwątłego morale pracowników wymaga sporo czasu i wielu gruntownie przemysłanych zabiegów natury socjotechnicznej. Formy samorządu pracowniczego, w ramach których wykształci się z biegiem przyszłych lat nowa, prawdziwie socjalistyczna atmosfera pracy kolektywnej, muszą dojrzeć w wyniku żmudnych prób i przezwycięzania nieuniknionych błędów. Wybór przez załogi rad robotniczych należy przeto traktować jako krok wstępny w kierunku uczynienia załóg faktycznymi współgospodarzami zakładów.

O NAUKOWĄ ZNAJOMOŚĆ ŚRODOWISKA PRACOWNICZEGO

Wobec kompromitacji dawnych metod zarządzania pracą ludzką, które niejednokrotnie sprowadzały się do umiejętności nadzorowania i popędzania osób podwładnych, istnieje wyraźna potrzeba nowych, życiowych koncepcji organizacji pracy ludzkiej w sposób odpowiadający faktycznie (a nie deklaracyjnie tylko) humanistycznym założeniom socjalizmu.

SOCJOLOGIA w służbie przemysłu

ALEKSANDER MATEJKO

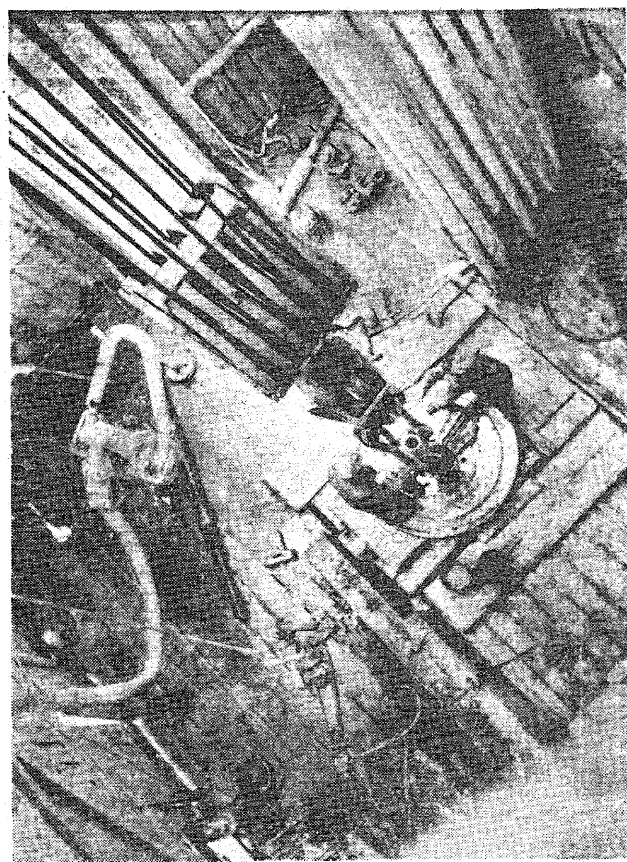
biurokratycznego wladztwa nad pracą ludzką, wraz z klikami okupującymi poszczególne jej stopnie. Wdrożenie fmas pracowniczych do roli współgospodarzy wprowadzi z czasem do zakładów zupełnie nową atmosferę, jeśli tylko zdołamy szczególnie przebrnąć przez obecny okres przejściowego zamętu i ogólnej dezorientacji. Stopniowo ulegną zlikwidowaniu narośla rozdętego do monstrualnych rozmiarów aparatu biurokratycznego. Fachowscy przywraca się należy jej szacunek.

Nie można jednak żywić złudzeń co do tego, jakoby naprawa dotychczasowego stanu rzeczy mogła być łatwa i szybka. Podniesienie powa-

Wulgarny praktycizm biurokratów wyrządził szczególnie wiele szkody w dziedzinie spraw zatrudnienia. Całkowicie zaniedbano prowadzenie naukowych studiów tej problematyki; chlubne międzywójenne tradycje badawcze Instytutu Gospodarstwa Społecznego i Instytutu Spraw Społecznych nie były kontynuowane — ba, nawet nie wspomniano o nich. Natomiast do ogromnych rozmiarów rozrosły się przepisy prawa pracy zmierzające do uregulowania w najdrobniejszych szczegółach całokształtu stosunków pracowniczych. Inna rzecz, że naruszenie tych przepisów było na porządku dziennym. Przepisy te jednakże bynajmniej nie zatłwiałły (bo też nie mogły zatłwiałły) podstawowych bolączek jątrzących poszczególne środowiska pracownicze, ujawniających się przy lada okazji z coraz większą siłą.

Potrzeba badań w dziedzinie sprawy pracy jest już dziś traktowana jako słuszną i oczywistą (szkoda tylko, że dotąd badań takich w należytej skali nie rozpoczęto). Nie można przecież skutecznie uzdrowić dotychczasowego wadliwego układu stosunków błądząc po omacku, nie posiadając elementarnego rozeznania reformowanej rzeczywistości. Takiego zaś rozeznania brak między innymi, gdy idzie o zakład pracy, jako określone środowisko ludzi powiązanych ze sobą siecią więzi powstałych na tle współdziałania, stałego współprzebywania razem (przez co najmniej 7 lub 8 godzin dziennie), wspólnych interesów zawodowych i dążeń. Całą tę rozległą dziedzinę — będącą przedmiotem socjologii pracy, traktowano u nas dotąd w sposób nieumiejętnie uproszczony. A przecież ustalenie zasad sprawnego funkcjonowania zakładu, zarówno w sferze ogólnego zarządzania, jak też organizowania pracy poszczególnych oddziałów, ustalania norm i płac, prowadzenia polityki kadrowej, akcji dokształcania zawodowego itp. — jest wręcz nie do pomyślenia bez uwzględnienia czynnika tak podstawowego, jakim jest żywy człowiek — pracownik.

Załoga nie jest bynajmniej czymś zwartym, bez wyraźnych wewnętrznych zróżnicowań. Środowisko ludzkie zakładu pracy składa się w rzeczywistości z wielu różnorodnych



Wiercenia poszukiwawcze ropy naftowej w rejonie Sanoka.

grup społeczno-zawodowych, mających nieraz sprzeczne interesy i dążenia. Wśród masy pracowników występują rozmaite ich kategorie zależnie od wieku, płci, stanu rodzinnego, pochodzenia, kwalifikacji zawodowych, czasu zatrudnienia w zawodzie oraz w danym konkre-

towniczych jako żywych ludziach składających się na określone środowiska społeczno-zawodowe. Bo przecież nie można poważnie traktować jako źródła wiedzy całego morza bezwartościowej, biurokratycznej sprawozdawczości, sporządzanej przez rozmaite ogniwa związkowe pod kątem „wykazania się” wobec władz zwierzchnich.

System ten jest tym bardziej naganny, że przecież w przeszłości związki zawodowe niejednokrotnie przejawiały inicjatywę na polu badań środowisk pracowniczych. Były one wtedy bezpośrednio zainteresowane w zgromadzeniu możliwie najdokładniejszej wiedzy o warunkach pracy i bytu mas pracujących. Interesujących przykładów dostarczają pod tym względem dzieje badań socjograficznych u nas w kraju, jak też za granicą.

DOTYCHCZASOWY DORÓBEK SOCJOLOGII PRACY

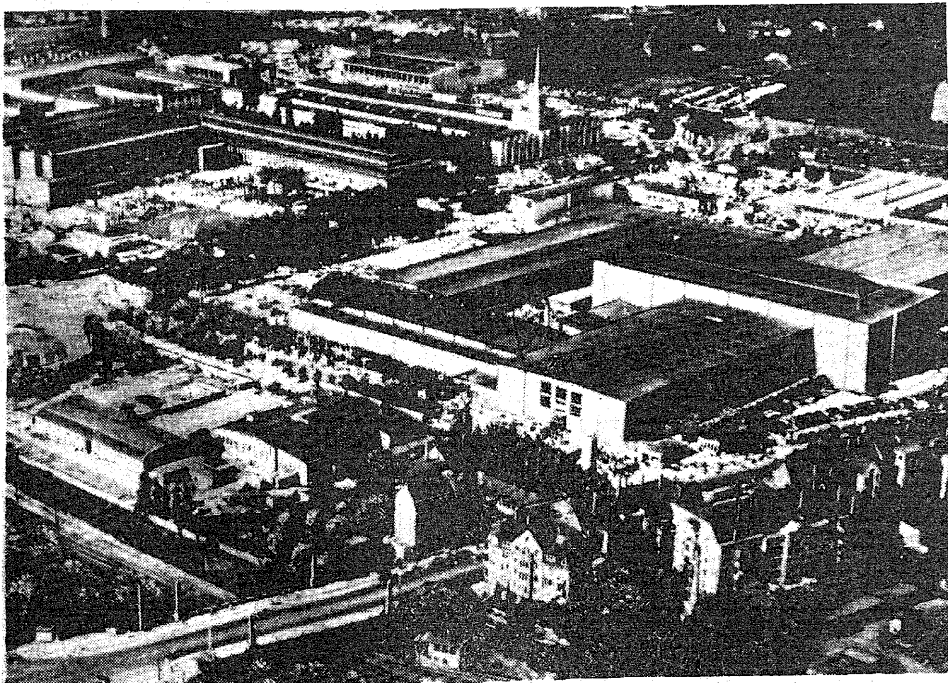
Inicjując u nas badania w dziedzinie socjologii pracy nie powinniśmy rezygnować — jak to dotąd było w zwyczaju — z doświadczeń i wyników badawczych uzyskanych w warunkach ustrojowych odmiennych niż nasze. Przeciwnie, należy wydobyć z nich wszystko, co może być dla nas przydatne. Krytyczny stosunek wobec cudzego dorobku nie może prowadzić do lekceważenia go.

Badania naukowe środowisk pracowniczych, w sposób bardziej lub mniej poprawny (w sensie metodologicznym) nie są u nas zupełną nowością.

Wystarczy choćby zajrzeć do bibliografii zgromadzonej swego czasu przez Stanisława Rychlińskiego. Natomiast nie prowadzono u nas specjalnych studiów socjologicznych dotyczących układu więzi spajających pracowników danego zakładu, wpływających na ich postawę, a poprzez postawę — na wydajność pracy. Badania takie rozwinęły się na szeroką skalę podczas minionego ćwierćwiecza w krajach zachodnich, szczególnie w Stanach Zjednoczonych. Przedsiębiorcy kapitalistyczni rychto dostrzegli znaczne korzyści, jakie mogą zapewnić im studia pozwalające na ustalenie bardziej przemysłowych, bo lepiej uwzględniających mentalność pracowników, metod organizacji pracy i zarządzania. Wiele przedsiębiorstw kapitalistycznych powołało u siebie specjalne komórki złożone z fachowych socjologów i psychologów. Ich opinie — oparte na badaniach — odgrywały dużą rolę praktyczną przy selekcjonowaniu kandydatów do zatrudnienia, ustalaniu norm, premiach, zasad awansowania, w szkoleniu personelu zarządzającego, zażegnaniu konfliktów wewnątrzzakładowych, prowadzeniu przez

DOKOŃCZENIE NA STR. 6

WIOSENNE TARGI LIPSKIE 3 III — 14 III 1957 ROK



Dziś nastąpiło otwarcie Wiosennych Targów Lipskich — imprezy o światowym znaczeniu dla międzynarodowej wymiany handlowej.

Na zdjęciu ogólny widok obiektów targowych, położonych w pobliżu centrum miasta Lipska, na powierzchni 500 tys. m². Na powierzchni tej, obejmującej wyłącznie targi techniczne, składają się 23 duże hale wystawowe i liczne pawilony, liczące łącznie 92,3 tys. m² powierzchni krytej, jak również 90 tys. m² powierzchni otwartej.

W NUMERZE:

JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ W ZAKŁADACH PRZEMYSŁOWYCH — Stanisław Kozłowski — str. 2
WADY ARKORDU — Stanisław Kozłowski — str. 2
KRAJ — NIKI LUBER — str. 2
W LUDSKIM POWIECI — Tadeusz Czerwinski — str. 2

WYDZIAŁ FIZYKI I ASTRONOMII, KATEDRA MECHANIKI I FIZYKI DOŚWIADALNEJ