

ZWIASTOWANIE gospodarcze

TYGODNIK SPOŁECZNO-GOSPODARZY

22

ROK XIII WARSZAWA-1 CZERWCA 1958 R. CENA 2 ZŁ Nr 350

Co to jest pełne zatrudnienie w gospodarce socjalistycznej? Jak określić, zdefiniować to pojęcie?

Problem jest bardzo skomplikowany. Nie mamy teorii zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej. Co więcej, brak w tej dziedzinie jakichkolwiek prac w literaturze marksistowskiej.

Problematyką pełnego zatrudnienia zajmował się i nas, w okresie powojennym, prof. Wacław Szubert¹⁾. Prace, które powstały w tym czasie, dotyczą teorii pełnego zatrudnienia w kapitalizmie.

Problem ten rozwijany był przez uczonych burżuazyjnych, posiada bogatą literaturę. Chcąc cokolwiek powiedzieć o teorii pełnego zatrudnienia w socjalizmie — nie można pominąć tego dorobku. Pamiętajmy wszakże, że mechanizm przenoszenia pewnych tez i twierdzeń nie jest rzeczą rozsądną.

W pierwszej części tych wywodów spróbujemy rozważyć pewne kategorie, dotyczące kapitalizmu. W drugiej — zajmiemy się zagadnieniem pełnego zatrudnienia w socjalizmie.

I

Pełne zatrudnienie — to jeden z centralnych problemów teorii i praktyki współczesnych państw kapitalistycznych. Stosunkowo niedawno, pojęcie to nie było w zasadzie znane w literaturze ekonomicznej. Wielki kryzys lat 1929—1933 doprowadza bezrobocie do rozmiarów dotąd nieznanych. Przed ekonomistami stał więc wówczas w całej jasności problem: albo kapitalizm zlikwiduje czy ograniczy bezrobocie, albo grozi mu krach. Wielu ekonomistów zaczyna sobie zdawać sprawę z wad kapitalizmu. Keynes np. powiada, że „dwoma najważniejszymi wadami systemu społeczno-gospodarczego, w którym żyjemy, są: niezdolność realizowania pełnego zatrudnienia oraz dowolny i niesprawiedliwy podział bogactwa i dochodów”. I dalej: „Panujący system zalał się, jeżeli chodzi o wyznaczenie rozmiarów zatrudnienia...”²⁾

Zycie rodzi potrzebę teorii pełnego zatrudnienia. Pojawiają się pierwsze prace. Problem pełnego zatrudnienia staje się przedmiotem rozważań Keynesa w jego „Ogólnej teorii zatrudnienia, procentu i pieniądza”. Praktycznie więc dopiero od tej książki (1936) pełne zatrudnienie zaczyna być jednym z podstawowych problemów rozważań teoretyków i polityków. W ciągu dwudziestolecia, które upłynęło od „Ogólnej teorii” — powstała bogata literatura o pełnym zatrudnieniu. Autorzy wielu prac rozważają dwa podstawowe problemy. Próbuje określić precyzyjnie pojęcie pełnego zatrudnienia. Szukają dróg i metod prowadzących do pełnego zatrudnienia siły roboczej w gospodarce kapitalistycznej.

Rozważamy jeden z tych problemów: definicję pełnego zatrudnienia. Pełne zatrudnienie — to pewien określony stan i wykorzystania siły roboczej; specyficzny stan na rynku pracy. Mianowicie taki stan, kiedy nie występuje zjawisko masowego bezrobocia. Określenie to jest mało precyzyjne, aby cokolwiek wyjaśnić. Podobną definicję podaje polski ekonomista, Z. R. Gawroński. Piszemy on: „Pełne zatrudnienie istnieje wtedy, kiedy wszyscy ludzie zdolni do pracy pełnią pracę społecznie użyteczną z punktu widzenia państwowego odpowiedzialności...”. Definicja ta jest zbyt szeroka i mało realistyczna. Możemy więc ją pozostawić na boku.

Szerzej wypada omówić inne ujęcia, które są dość rozpowszechnione. Keynes nazywa pełnym zatrudnieniem taką sytuację, która wyklucza istnienie bezrobocia „przymusowego”, nie wyklucza natomiast bezrobocia „dobrowolnego” i „frykcyjnego”³⁾.

Abym zrozumieć myśl Keynesa, trzeba wyjaśnić te trzy pojęcia. Bezrobocie „frykcyjne” powstaje wskutek niedokładności w procesach przystosowawczych. „Zaliczyć tu można bezrobocie wywołane chwilową dysproporcją w liczbie robotników różnych specjalności, jaka powstaje wskutek fałszywego przewidywania lub też zalamania się popytu. Dalej przejściowe luki w zatrudnieniu, wynikłe z niespodziewanych zmian. Wreszcie fakt, że przejście z jednego miejsca pracy na drugie, wymaga pewnego czasu tak, że w społeczeństwie, które nie jest statyczne, zawsze istnieje pewna

ilość robotników niezatrudnionych w przerwie między jednym zajęciem a drugim. Poza bezrobociem „frykcyjnym” postulat ten nie wyłącza również bezrobocia „dobrowolnego”, wynikającego z odmowy lub niemożności ze strony robotnika przyjęcia wynagrodzenia, odpowiadającego

niska, aby robotnicy byli eksploatowani i kiedy robotnicy, którzy stracili pracę mogą ją w stosunkowo krótkim czasie (powiedzmy nie przekraczającym trzech miesięcy) odzyskać... Frykcie te... dadzą się pogodzić z czasowym bezrobociem, sięgającym 3—4% siły roboczej”⁴⁾.

ją one różne elementy. Można na tej podstawie sformułować szereg uwag ogólnych.

II

Pełne zatrudnienie w kapitalizmie łączy się z pojęciem rynku pracy. Na rynku pracy występują dwie grupy zjawisk. Grupa pierwsza obejmuje: liczbę ludności, zdolnej do pracy, chcącej pracować, reprodukcję siły roboczej itd. Grupa ta posiada odpowiednią strukturę (wiek, płeć, zawód, kwalifikacje itd.). Są to zjawiska określone podażą pracy.

Druga grupa obejmuje: realne możliwości zatrudnienia w sferze produkcji materialnej i niematerialnej. Możliwości te zależą od posiadanych środków produkcji, jak i od bieżących inwestycji. Zjawiska te określamy jako popyt pracy.

Między tymi dwiema grupami zjawisk zachodzą stosunki. Całokształt stosunków między popytem a podażą pracy nazywamy rynkiem pracy.

W gospodarce kapitalistycznej istnienie doskonałego mechanizmu przyciągania i odpychania siły roboczej. Przedsiębiorstwo kapitalistyczne przyjmuje nowych robotników, gdy jest to konieczne. Wyrzuca ich, gdy zmniejsza produkcję. Nie liczy się z ich losem. Nie bierze pod uwagę społecznej i moralnej strony tego procesu. Mechanizm taki może działać w sposób doskonały tylko na gruncie prywatnej własności. A więc wówczas, gdy siła robocza występuje jako towar. Stąd rynek pracy odzwierciedla realną sytuację w dziedzinie zatrudnienia. Wzrost bezrobocia lub jego spadek, świadczy nie tylko o ruchu siły roboczej, ale odzwierciedla również ogólną sytuację.

DOKOŃCZENIE NA STR. 7

PROBLEMY PEŁNEGO ZATRUDNIENIA¹⁾

(Artykuł dyskusyjny)

6 MIECZYSLAW KABAJ

końcowej produktywności jego pracy...”⁵⁾

Zarówno bezrobocie „frykcyjne”, jak i „dobrowolne” zakłócają ciągłość stanu pełnego zatrudnienia. Mieszają się w koncepcji pełnego zatrudnienia. Nie są z nią sprzeczne. Z bezrobociem przymusowym sprawa wygląda inaczej. „Ludzie są bezrobotni z przymusu — pisze Keynes — gdy w przypadku małego wzrostu cen artykułów konsumpcji robotniczej w stosunku do pracy nominalnej — zarówno globalna podaż siły roboczej gotowej do podjęcia pracy za wynagrodzeniem według bieżących stawek płac nominalnych, jak i globalny popyt na nią przy tych stawkach, są większe od istniejącego poziomu zatrudnienia”⁶⁾.

Stan pełnego zatrudnienia „sprogada się właściwie do braku bezrobocia przymusowego”⁷⁾. Definicja ta ujmując pełne zatrudnienie od strony zachowania się robotników. W innym miejscu swej pracy Keynes podaje inne, lecz równoważne kryterium pełnego zatrudnienia. Pełne zatrudnienie — „to stan, w którym globalne zatrudnienie nie zmienia się pod wpływem wzrostu popytu efektywnego na wytworzony produkt”⁸⁾.

Podobnie ujmując problem Joan Robinson. Uważa ona, że „pełne zatrudnienie jest po prostu końcową, górną granicą, powyżej której zatrudnienie iść nie może”⁹⁾.

Przytoczone definicje są bardziej realistyczne od poprzedniej. Zawierają jednak jeszcze elementy niejasne, niesprecyzowane. Jakże są dopuszczalne granice bezrobocia „frykcyjnego”? Powstaje potrzeba ilościowego określenia „dopuszczalnej” lub „nieuniknionej” wielkości bezrobocia. Powstaje potrzeba określenia punktu krytycznego, kiedy zaczyna się lub kiedy kończy się pełne zatrudnienie.

Bez ilościowego określenia definicja nasza będzie jedynie pewnym „idealem” pojęciowym. Nie będzie miała większego praktycznego znaczenia. Innymi słowy — pisze Cassel — bez ilościowego określenia pełne zatrudnienie nie będzie narzędziem polityki...¹⁰⁾

Wielu autorów, szczególnie w ostatnim okresie, zdaje sobie sprawę z tego zagadnienia. Próbuje oni definiować pełne zatrudnienie, podając pewne normy dopuszczalnego bezrobocia. Najwcześniej próbuje tego dokonać William Beveridge. Uważa on, że pełne zatrudnienie — to taka sytuacja, kiedy jest więcej pracy niż ludzi poszukujących pracy.

Sytuacja taka, nie oznacza jednak, że bezrobocie jest zlikwidowane zupełnie. „Myślę — pisze Beveridge — że jesteśmy w stanie obniżyć bezrobocie nie więcej niż do 3 procent”¹¹⁾. Odsetek ten składa się z bezrobocia „frykcyjnego”, „sezonowego” oraz „wynikającego z okresowych zmian w handlu zagranicznym itd. Nie oznacza to bezrobocia długookresowego.

Międzynarodowe Biuro Pracy w studium pt.: „Inwestycje publiczne i pełne zatrudnienie”, ujmując pełne zatrudnienie w następujący sposób: „Pełne zatrudnienie występuje wtedy, gdy wszyscy ludzie, zdolni do pracy, którzy chcą pracować, mogą otrzymać pracę według bieżącej płacy i ilości godzin pracy; kiedy czas pracy nie jest krótszy niż robotnicy chcą pracować przy bieżącej stawce płac; kiedy stawka płac nie jest tak

Definicja ta jest dość wyczerpująca. Uwzględnia szereg dodatkowych warunków.

At in Hansen uważa, że „w gospodarce tak dużej jak gospodarka USA jest prawdopodobne, że w okresie pełnego zatrudnienia może być 2—3 milionów czasowo bezrobotnych”¹²⁾. tzn. ok. 4,5% siły roboczej w latach 1945—1947.

Paul Douglas twierdzi natomiast, że „likwidowanie drogi deficytu budżetowego bezrobocia do poziomu poniżej 6% jest bardzo niebezpieczne. Przyniesie to, powodując inflację, więcej szkody niż pożytku, jeśli da zatrudnienie bezrobotnych”¹³⁾.

Przytoczyłem kilka różnych definicji pełnego zatrudnienia. Zawiera-

CO KRYJE SIĘ ZA WSKAŹNIKAMI

JERZY GDYNIA

Artkuł niniejszy powstał nie dla apoteozy kapitalistycznej gospodarki, lecz by wykazać, że w zbudowanym przez socjalizm polskim warstwie pracy można już jutro wytworzyć znacznie większe wartości, niż wytwarzamy dzisiaj.

Lektura sprawozdania firmy „Dr Roman May z Łubna k/Poznań (obecnie „Poznańskie Zakłady Nawozów Fosforowych”) — z działalności gospodarczej za lata 1936 — 1939 — wywołuje w czytelniku, wykazującym elementarną chociażby znajomość przemysłu różnorakie uczucia.

Czytając rozdział pierwszy traktujący o wielkości produkcji kwasu siarkowego i superfosfatu doznajemy jednocześnie uczucia — politowania i dumy. Politowania dla ówczesnej produkcji (w 1938 r. — 15.000 t. kwasu i 40.000 t. superfosfatu) i dumy z naszych osiągnięć wynoszących 50.000 t. kwasu i 135.000 t. superfosfatu — wytworzonych w tej fabryce w niecałe dwadzieścia lat później. Taki odstęp czasu dzieli nas od przedwojennej Polski.

Jednakże już po chwili — przy analizie wydajności pracy spostrzegamy, że dystans ten ma również cechy cofnięcia się. Nasza wydajność jest bowiem znacznie niższa od przedwojennej. Również konfrontacja ówczesnych wskaźników zużycia surowców, wydatków na remonty oraz kosztów własnych z naszymi wynikami w tych dziedzinach — wypada wręcz kompromitująco. Niestety nie dla Romana May'a lecz dla Poznańskich Zakładów Nawozów Fosforowych.

Okazuje się, że za fotogenicznymi cyframi produkcji — liczonej bądź w wielkościach bezwzględnych bądź na tzw. głowę obywatela — kryje się mizerna lub nawet ujemna treść ekonomiczna. Kryje się karygodne wprost marnotrawstwo dóbr materialnych i pracy żywej.

Gdyby jeszcze na pocieszenie można zaliczyć Poznańskie Zakłady Nawozów Fosforowych do ujemnych wyjątków! — Ale tak nie jest. Zakłady te — aczkolwiek nie należą do przedujących — nie wykła-

się również w ogonie. Ot, przeciętna fabryka — taka, jak setki innych.

Wydaje się, że należy poświęcić nieco uwagi temu zjawisku, które przecież ciąży dość powszechnie na organizmie gospodarczym Polski Ludowej.

W niniejszym artykule zajmę się szczegółowo jedynie oddziałem kwasu siarkowego — najbardziej symptomatycznym i reprezentującym największy ciężar gatunkowy. Omówienie całego zakładu zabrałoby zbyt wiele miejsca — nie wnosząc zresztą innych nowych elementów.

Na wstępie przedstawiamy tabelkę 1 ujmującą syntetycznie najważniejsze wskaźniki techniczno-eko-

nomiczne oddziału kwasu siarkowego PZNF w latach 1937 — 1957. (patrz str. 3).

PRODUKCJA

W pierwszej rubryce zawarte są dane o wielkości produkcji. Trzeba przyznać, że skok jest rzeczywiście imponujący. Z 15.280 t. w roku 1938 — produkcja podniosła się do prawie 50.000 t. kwasu siarkowego w 1956 r., a zatem więcej niż trzykrotnie. Wzrost wytwórczości został osiągnięty dwiema drogami — poprzez inwestycyjną rozbudowę oddziału oraz przez intensyfikację metod produkcyjnych.

Akcja rozbudowy rozpoczęła się już w 1949 r. i trwała nieprzerwa-

niale. W ciągu 1957 r. przyjęto doń 240 osób, a odeszło z pracy 236. Nie jest to oczywiście przypadek, jeśli zważyć, że praca metalowca w PZO jest o wiele trudniejsza niż w innych zakładach przemysłu maszynowego, a podstawowe stawki płac nie kształtują się wyżej.

Głównie z tych właśnie powodów wydział mechaniczny stanowi wąskie gardło w produkcji zakładów. Nie nadąża on z przygotowaniem detali dla montażu, co powoduje, że niedobory pokrywają się wielką ilością godzin nadliczbowych. Problem stabilizacji i wzrostu kwalifikacji kadr jest tu zatem najbardziej palący. Nie znaczy to oczywiście, że nie ma potrzeby szkolenia kadr w innych wydziałach.

Obiektywna potrzeba nie zawsze toruje sobie łatwą drogę. Tak też było w PZO, jeśli idzie o kształtowanie kwalifikacji kadr rzemieślniczych i kierowniczych. Od uświadomienia sobie dotkliwych trudności, wynikłych na gruncie niedostatecznych kwalifikacji kadr, do praktycznego zorganizowania odpowiedniego szkolenia i odpowiadającego potrzebom systemu szkolenia upłynęło tu kilka lat. Dopiero w drugiej połowie ub. r. w PZO rozpoczęto planową, zorganizowaną pracę nad doskonaleniem pracowników przy przygotowaniu nowoprzyjmowanych do wysokich wymogów kwalifikacyjnych zakładu. Praca ta i dziś nie jest „zapięta na ostatni guzik”, niemniej to, co zostało już osiągnięte, zasługuje na uwagę.

DOROBEK

System szkolenia w PZO objął wszystkie grupy załogi, od pionierów inżyniersko-technicznych i kierowniczych począwszy, a na rzemieślnikach (i uczniach) skończywszy.

Już uprzednio rozpoczęło studia w Wieczorowej Szkole Inżynierskiej 14 pracowników technicznych z różnych komórek (konstruktorzy, pracownicy działu głównego technologa itp.), a w bież. roku zakład skierował na WSI dalszych 9 pracowników.

Na roczny kurs ekonomiczny uczęszcza 11 pracowników umysłowych; są to przeważnie pracownicy działów administracyjnych i ekonomicznych oraz... przewodniczący rady robotniczej.

Przewidziano jest obecnie 6-miesięczny kurs mistrzowski, na który uczęszczać ma 78 pracowników zakładu.

Czy oznacza to, że rzemieślnicy uczęszczający na kurs, po jego u-

DOKOŃCZENIE NA STR. 3



