

WŁODZIMIERZ DYMARSKI

PŁYNNOŚĆ KADR. SOCJOEKONOMICZNA INTERPRETACJA ZMIANY MIEJSCA PRACY *

WPROWADZENIE

Zaostrzająca się w ostatnich latach nierównowaga na rynku pracy w Polsce spowodowała, że płynność kadr stała się przedmiotem wzmożonej uwagi zarówno praktyków, jak i teoretyków gospodarowania zasobami siły roboczej. I choć formułowane są diametralnie różne oceny aktualnej skali tego zjawiska¹, panuje zgodność co do potrzeby i pilności dalszych badań nad nim. Badania te przebiegają równocześnie na dwóch wzajemnie się uzupełniających płaszczyznach. Na jednej płynność kadr rozpatrywana jest jako zjawisko masowe, stanowiące element rozwoju społeczeństwa, wyodrębnionych społeczności lub organizacji. Szczególnie ważne jest tu badanie płynności kadr jako formy redystrybucji społecznych zasobów siły roboczej.

Na drugiej płaszczyźnie płynność kadr rozpatrywana jest przez pryzmat jednostkowego aktu odpływu pracownika z zajmowanego miejsca pracy. Do tego właśnie podejścia nawiązuje niniejszy artykuł, przy czym pojęcie płynności ograniczone jest tu do zmian miejsca pracy z inicjatywy pracownika — zarówno tych, które połączone są ze zmianą zakładu pracy, jak i tych, które dokonują się w jego ramach. Poza tak zakreślonym pojęciem płynności pozostają zwolnienia pracowników wywołane innymi przyczynami niż chęć zmiany miejsca pracy. Rów-

* Artykuł napisany został na podstawie fragmentu większego opracowania — *Mechanizm płynności zatrudnienia i jego uwarunkowania* wykonanego w 1986 r. w ramach CPBP 08.01. „Człowiek i praca w społeczeństwie socjalistycznym” w grupie tematycznej 3.1. „Instrumenty realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie”.

¹ Wśród krajowych specjalistów przeważa opinia, że płynność kadr w Polsce jest obecnie nadmierna, natomiast eksperci Banku Światowego stwierdzają, że „właściwie postawione pytanie (związane z polskim rynkiem pracy nie powinno brzmieć: dlaczego jest ona (tzn. płynność — W. D.) tak wysoka, ale — dlaczego jest tak niska w warunkach niedoboru siły roboczej?”. Dokument Banku Światowego *Polska: Reforma, Dostosowanie i Wzrost*, Aneks I: *System gospodarczy*, NBP 1987, B. 64.

nocześnie obejmuje ono zmiany miejsca pracy nie związane ze zwolnieniem się pracownika z dotychczasowego zakładu pracy (tzw. płynność wewnątrzzakładowa).

Płynność kadr w powyższym znaczeniu jest odmianą społecznego zachowania ludzi, formą indywidualnej reakcji na warunki pracy i reprodukcji ich indywidualnych sił roboczych oraz stosunki społeczne związane z zajmowanym miejscem pracy, a równocześnie formą poszukiwania lepszych warunków realizacji uzdolnień i aspiracji oraz możliwości zaspokojenia potrzeb. Zachowanie to uwarunkowane jest zarówno obiektywnie, przez stan i rozwój najbliższego i dalszego otoczenia pracownika, jak i subiektywnie, przez jego

Przedstawiona w dalszej części artykułu interpretacja mechanizmu jednostkowego aktu zmiany miejsca pracy przyjmuje za punkt wyjścia analizę przedmiotu tej zmiany. W badaniach nad płynnością kadr stawia się zwykle dwa podstawowe pytania: 1) kto (jacy pracownicy) zmienia miejsce pracy?; 2) dlaczego, z jakich przyczyn to czyni? Zakłada się przy tym milcząco, że przedmiot zmiany jest jednoznacznie określony. Tymczasem sprawa nie jest tak oczywista, jak na pierwszy rzut oka może się wydawać. W związku z tym jasne określenie przedmiotu zmiany musi poprzedzać analizę jej mechanizmu.

POJĘCIE MIEJSCA PRACY. MIEJSCE PRACY A STANOWISKO PRACY

Bez specjalnych studiów można stwierdzić, że zarówno w języku potocznym, jak i języku naukowym termin „miejsce pracy” używany jest w co najmniej trzech różnych znaczeniach:

- 1) w znaczeniu zakładu pracy zatrudniającego pracownika (w tym znaczeniu sprawozdawczość statystyczna operuje np. określeniem „główne miejsce pracy”),
- 2) w znaczeniu oferty zatrudnienia jednego pracownika („wolne miejsca pracy”),
- 3) jako synonim nazwy „stanowisko pracy”.

Pierwsze z przytoczonych znaczeń jest zasadniczo odmienne od dwu pozostałych i — jak wynika z przyjętych na wstępie założeń — nie ono jest przedmiotem rozważań w tym opracowaniu. Zatrzymajmy się więc na dwu pozostałych.

Przede wszystkim należy wyjaśnić, czy mamy do czynienia z jednym pojęciem o dwu odmiennych nazwach („miejsce pracy” i „stanowisko pracy”), czy też z różnymi pojęciami. Gdyby w grę wchodziła pierwsza ewentualność, kwestia miałaby czysto terminologiczny charakter i dyskusję można by na tym zakończyć. Tym bardziej, że polska literatura fachowa zdecydowanie preferuje nazwę „stanowisko pracy” (lub „stanowisko robocze”). Lecz już pobieżny nawet przegląd tego, co

owa literatura mówi na temat znaczenia tej nazwy, dowodzi, że mamy do czynienia z kwestią merytoryczną o istotnym znaczeniu. W Załączniku przedstawiono zestawienie definicji stanowiska (miejsca) pracy z różnych publikacji wydanych w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych. Różnice w sposobie rozumienia tego, co nazywa się stanowiskiem lub miejscem pracy, mają charakter zasadniczy. Dotyczy to, jak wynika z przytoczonych również przykładów z literatury radzieckiej², nie tylko polskich autorów. Fakt, iż przykłady pochodzą z publikacji reprezentujących różne dyscypliny naukowe (organizacja i zarządzanie, teoria ekonomii, ergonomia, ekonomika pracy, pedagogika pracy, socjologia i psychologia społeczna)³ tłumaczy tylko część i to nie najistotniejszą tych różnic.

Przyjrzyjmy się podstawowym różnicom. Dotyczą one tak zasadniczych problemów, jak:

1. Czy przedmiot dyskusji jest komórką produkcyjną, organizacyjną, czy jedną i drugą równocześnie?

Tu na przykład Zieleniewski⁴ uzasadnia, że stanowisko pracy nie może być komórką organizacyjną, podczas gdy Filipkowski⁵ równie stanowczo odmawia stanowisku przynależności do struktury produkcyjnej. Niektórzy autorzy uważają miejsce (stanowisko) pracy za element obu tych struktur⁶ lub wiążą je z innymi jeszcze systemami⁷.

2. Czy pojęcie stanowiska (miejsca) pracy obejmuje, czy też nie obejmuje zatrudnionej na nim siły roboczej?

Na to pytanie wyraźna większość autorów udziela negatywnej odpowiedzi⁸, ale jednak aż trzech zajmuje zdecydowanie przeciwne sta-

² W literaturze radzieckiej powszechnie używany bywa tylko termin „robotnicze miejsce”. Sporadycznie spotyka się nazwę „miejsce roboty” (zob. np. A. E. Kotlar (red.), *Dwizenije robotniczej siły w krupnom gorodie. Problemy riegulirowanija*, Moskwa 1982).

³ Zastanawiać musi niemal zupełny brak definicji stanowiska czy miejsca pracy w polskich podręcznikach ekonomiki pracy, a więc dyscypliny, w której — wydawałoby się — pojęcia te powinny odgrywać istotną rolę. Jeśli taka definicja w ogóle pojawia się, to jako zapożyczenie z podręcznika z innej specjalności (zob. *Podstawy ekonomiki pracy*, pod red. F. Michonia, Warszawa 1978, s. 73 - 74).

⁴ J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, wyd. 7, Warszawa 1981, s. 362.

⁵ S. Filipkowski, *Ergonomia przemysłowa. Zarys problematyki*, Warszawa 1970, s. 174; tenże, — *Podstawy ergonomii w przemyśle*, Warszawa 1972, s. 173.

⁶ Zob. *Słownik pedagogiki pracy*, Wrocław-Warszawa 1986, s. 308 - 309; I. S. Masłowa, *Ekonomiczeskije woprosy pierieraspredielenija robotniczej siły pri socyjalizmie*, Moskwa 1976, s. 16; teźże, *Miechanizm pierieraspredielenija robotniczej siły pri socjalizmie*, Moskwa 1985, s. 14.

⁷ Np. F. M. Borodkin i N. M. Koriak, *Wnimanije: konflikt!*, Nowosibirsk 1983, s. 38, traktują miejsce pracy jako element dwóch systemów: organizacyjno-technologicznego i ekonomicznego. Z kolei T. A. Jugaj, *Wosproizwodstwo struktury zaniatosti w usłowijach intiensifikacyi*, Moskwa 1984, s. 18, uważa miejsce pracy za podstawowy element mechanizmu reprodukcji struktury zatrudnienia.

⁸ Zob. np. J. Zieleniewski, *Organizacja*, s. 362; W. J. Czurakow, *Problemy*

nowisko⁹, zaś jeden autor podaje jednocześnie dwie różne z omawianego punktu widzenia definicje¹⁰.

3. Czy stanowiska (miejsca) pracy są wyłącznie indywidualne (przeznaczone dla jednego pracownika), czy też mogą być również zespołowe (obsługiwane równocześnie przez dwu lub więcej pracowników)?

Tu „głosy” rozkładają się niemal po połowie (zob. Załącznik).

Rozbieżności tak zasadniczej natury nie można wyjaśnić inaczej, jak tylko stawiając hipotezę, że przedstawione w Załączniku definicje odnoszą się nie do jednego i tego samego pojęcia, lecz do różnych pojęć. Bliższa analiza potwierdza wysunięte przypuszczenia i pozwala stwierdzić, że w rzeczywistości mamy do czynienia z czterema różnymi pojęciami¹¹.

Pierwsze z nich to celowo skompletowany, uporządkowany, przestrzennie wyodrębniony i względnie stały zestaw środków i przedmiotów pracy umożliwiający realizowanie się siły roboczej określonego rodzaju, w określony sposób, w celu wynikającym z jego usytuowania w procesie wytwarzania dóbr lub świadczenia usług. Dla tego właśnie pojęcia proponuję zarezerwować nazwę *stanowisko pracy*.

Nie przesądzając drugorzędnej, z punktu widzenia przedmiotu tego opracowania, kwestii: czy stanowiska pracy są wyłącznie indywidualne, czy też można mówić również o stanowiskach zespołowych — pragnę podkreślić, że zdefiniowane- w powyższy sposób stanowisko pracy nie zawiera w sobie, jako swej części składowej, samego pracownika. W tym ujęciu jest ono podstawowym ogniwem rzeczowych i tylko rzeczowych sił wytwórczych. Jest eledenem produkcyjno-technologicznej struktury zakładu pracy.

Propozycje włączenia do pojęcia stanowiska pracy także człowieka są jaskrawo sprzeczne z powszechnym w języku polskim rozumieniem słowa „stanowisko” jako określającego miejsce dziania się czegoś, miejsce przeznaczenia czegoś. Aby więc nie pogłębiać i tak już dużego zamieszania terminologicznego, lepiej dla układu człowiek—środki pro-

regionalnego bałansa trudowych riesursow, Moskwa 1977, s. 45; L. S. Dorochowa, R. P. Kołosowa, *Ispolzowanije trudowych riesursow na sowriemiennom etapie*, Izwiestija AN SSSR, Sierija ekonomiczeskaja, Nr 2, Moskwa 1981, s. 108; *Osnowy ekonomiki truda*, pod red. K. S. Riemizowa, Moskwa 1976, s. 77; J. I. Ruzawina, *Ekonomiczeskije formy roboczej siły pri socyjalizmie*, Moskwa 1982, s. 96; *Uprawlenije socyjalisticeskim proizvodstwom. Organizacyja. Ekonomika. Słowar*, pod red. O. W. Kozłowej, Moskwa 1983, s. 98 - 99.

⁹ Zob. S. Filipkowski, *Ergonomia*, s. 174; H. Mreła, *Stanowisko pracy*, hasło w *Encyklopedii organizacji i zarządzania*, Warszawa 1981, s. 488; Z. Zbichorski, *Organizacja stanowiska roboczego*, w: *Ergonomia. Zagadnienia przystosownia pracy do człowieka*, wyd. 2, Warszawa 1974, s. 340.

¹⁰ A. Grossman, *Organizacja i planowanie w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa 1972, s. 86 i 89.

¹¹ W świetle tego niektóre polemiki między autorami różnych definicji o to, która z nich jest trafna, trzeba uznać za jałowe.

dukcji stanowiącego elementarny układ (ogniwo) procesu produkcyjnego znaleźć w przyszłości inną, bardziej adekwatną nazwę.

Od „stanowiska pracy” proponuję odróżniać „miejsce pracy”, rozumiejąc pod tym określeniem celowo wyodrębniony w ramach zakładu pracy zestaw funkcji przewidzianych do wykonywania przez jednego pracownika w pełnym wymiarze nominalnego czasu pracy oraz środków niezbędnych do realizacji tych funkcji.

W jakim stosunku pozostają względem siebie oba te pojęcia? Przede wszystkim zauważmy, że zdefiniowane w powyższy sposób miejsce pracy jawi się wyraźnie jako element organizacyjnej struktury zakładu pracy, podczas gdy stanowisko pracy było elementem struktury produkcyjno-technologicznej.

Miejsce pracy jest na ogół związane z określonym stanowiskiem pracy lub odpowiednią kombinacją kilku stanowisk pracy będących w dyspozycji jednego podmiotu zatrudniającego. Nie zawsze jednak tak być musi. Na przykład w systemie pracy nakładczej podmiot zatrudniający, wyodrębniając w swej strukturze organizacyjnej miejsca pracy dla chałupników, nie tworzy dla nich stanowisk pracy. Ciężar ich zorganizowania spada na pracownika. W niektórych zawodach i specjalnościach stanowisko pracy udostępniane pracownikowi ma dla jego pracy znaczenie jedynie pomocnicze, drugorzędne, gdyż zasadniczą część swej pracy realizuje on poza terenem macierzystego zakładu (np. pracownicy wykonujący usługi w domu klienta, niektórzy pracownicy służby zaopatrzenia i zbytu, szeregowi funkcjonariusze służby patrolowej MO, naukowcy niektórych specjalności itp.).

Jeśli w przypadku stanowiska pracy sprawę „indywidualne czy również zespołowe” pozostawiłem otwartą, to tu pragnę podkreślić zdecydowanie jednostkowy charakter miejsca pracy. Jedno miejsce pracy to możliwość zatrudnienia 1 pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy (albo dwu lub więcej pracowników w stosownej części wymiaru czasu pracy tak, by w przeliczeniu odpowiadało to zatrudnieniu 1 pracownika w pełnym wymiarze).

Tworzenie nowych miejsc pracy nie musi być związane z tworzeniem nowych stanowisk pracy. Również ograniczenie liczby miejsc pracy nie musi oznaczać likwidacji części stanowisk pracy. Jedno indywidualne stanowisko pracy może stanowić materialną bazę jednego, mniej niż jednego (najczęściej 1/2) lub więcej niż jednego (ale w praktyce nie więcej niż 3-4) miejsca pracy, jeżeli udostępniane jest odpowiednio: na jedną pełną zmianę, w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na więcej niż jedną zmianę. Już choćby z tego powodu wyraźne odróżnianie obu pojęć jest niezbędne.

Funkcje przypisane danemu miejscu pracy mogą być tego rodzaju, że wymagają stałego korzystania z więcej niż jednego stanowiska pracy. Na przykład stanowiskiem pracy kierowcy-mechanika jest zarówno ka-

bina samochodu, jak i stanowisko w warsztacie naprawczym. Na tym samym stanowisku może w ciągu jednej nawet zmiany pracować kilku pracowników.

Na koniec wskazać trzeba, że środki niezbędne do realizacji funkcji danego miejsca pracy to nie tylko środki i przedmioty pracy, nie tylko zasoby rzeczowe, zwłaszcza jeśli chodzi o realizację funkcji kierowniczych, zarządczych. Tam istotną rolę odgrywają środki administracyjne i ekonomiczne.

Bliższa charakterystyka miejsca pracy zostanie przedstawiona w następnym punkcie. Przedtem jednak należy zwrócić uwagę, że czwartym z pojęć, o których tu mowa, jest system pracownik—miejsce pracy stanowiący elementarną komórkę społecznego podziału pracy. Ten system będzie przedmiotem rozważań w dalszej części opracowania.

WEWNĘTRZNE ZBILANSOWANIE MIEJSCA PRACY

Z funkcji przypisanych danemu miejscu pracy wynikają określone obowiązki i odpowiedzialność pracownika za ich wykonanie. Ze środkami realizacji tych funkcji związane są z kolei określone prawa i władza. Wzajemne relacje między wymienionymi elementami tworzą strukturę miejsca pracy (zob. ryc. 1).

Strukturę wzorowo zorganizowanego miejsca pracy cechuje pełne zbilansowanie. Zbilansowanie to nazywać będę w e w n ę t r z y m z b i l a n s o w a n i e m miejsca pracy. Oznacza ono taki stan, w którym:

1. Miejscu pracy przypisane są tylko takie funkcje, których wykonalność gwarantowana jest odpowiednimi środkami, a równocześnie nie przypisano doń środków nie związanych z realizacją jakiegokolwiek funkcji.

2. Zrównoważone są wzajemnie obowiązki i prawa związane z danym miejscem pracy. Znaczy to, że za każdym obowiązkiem winno stać odpowiednie prawo i z kolei nie powinno być praw, z którymi nie wiążą się żadne obowiązki.

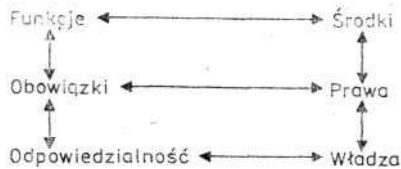
3. Zakres odpowiedzialności i zakres władzy wzajemnie sobie odpowiadają, czyli że nie ma odpowiedzialności bez stosownej władzy i odwrotnie.

4. Z miejscem pracy wiążą się tylko takie obowiązki, które wynikają z ustalonego zestawu funkcji, zaś odpowiedzialność ponoszona jest tylko z tytułu niewykonania (niewłaściwego wykonania) tych właśnie obowiązków.

5. Całokształt praw i władzy jest stosowny do postawionych do dyspozycji środków.

Pierwsze trzy warunki określają zbilansowanie, które nazwę po-

ziomym, dwa ostatnie zaś określają zbilansowanie pionowe. Brak wewnętrznego zbilansowania miejsca pracy jest nader częstym źródłem konfliktów w organizacji, a te z kolei mogą być przyczyną płynności pracowniczej.



Ryc. 1. Struktura miejsca pracy (według Borodkina, Koriaka, *Wnimanije*, s. 38)

Należy w tym miejscu podkreślić, że osiągnięcie takiego idealnego stanu, w którym wszystkie miejsca pracy są wewnętrznie zbilansowane, jest bardzo trudne, nawet w stosunkowo niewielkiej organizacji. Zbilansowanie to, zwłaszcza zbilansowanie poziome: funkcje—środki, jest stosunkowo łatwe w odniesieniu do miejsc pracy o precyzyjnie określonej technologii czynności. Znacznie natomiast trudniej zbilansować *ex ante*, na etapie projektowania struktury organizacyjnej, miejsca pracy o słabo sprecyzowanej technologii czynności, takie jak miejsca pracy kierowników różnych szczebli, służb ekonomicznych, planistycznych itp. Tu w wielu przypadkach zbilansowanie dokonuje się stopniowo w toku funkcjonowania tych miejsc, w czasie którego doświadczenie pozwala sprecyzować funkcje każdego z nich i środki ich realizacji.

SYSTEM: PRACOWNIK—MIEJSCE PRACY

Miejsce pracy, aby mogło spełniać swe funkcje, musi zostać „ożywione” przez dołączenie do niego pracownika dysponującego siłą roboczą zdolną do realizacji tych funkcji przy pomocy postawionych do dyspozycji środków (zakładam w tym momencie, że miejsce pracy jest wewnętrznie zbilansowane). Połączenie tych dwóch elementów tworzy nowy system, będący z kolei podstawową komórką społecznego podziału pracy. Struktura tego połączenia, wyrażająca się w relacjach między jego elementami i ich cechami, wymaga bliższej analizy.

Każde miejsce pracy stawia określone wymagania jakościowe siły roboczej człowieka, który ma je zająć. Odnoszą się one do zawodu i kwalifikacji oraz cech psychofizycznych i psychospołecznych pracownika, a także intensywności wysiłku fizycznego i umysłowego. Brak odpowiedniości (zbilansowania) w tym zakresie prowadzi bądź do niepełnej realizacji funkcji danego miejsca pracy, bądź do niepełnego wykorzystania potencjalnych możliwości zaangażowanej siły roboczej. Charakter konkretnego miejsca pracy wyznacza bowiem granice (możliwe

zakres) wykorzystania zespolonej z nim siły roboczej¹². Zbilansowanie wymagań miejsca pracy z cechami zespolonej z nim siły roboczej można nazwać z e w n ę t r z n y m zbilansowaniem miejsca pracy.

Długotrwała niemożność zewnętrznego zbilansowania miejsca pracy wywołuje zwykle działania adaptacyjne polegające na przystosowaniu środków lub środków i funkcji danego miejsca pracy do cech jakościowych dostępnej siły roboczej. W ten sposób możliwości zbilansowania zewnętrznego oddziałują zwrotnie na strukturę miejsca pracy.

Z kolei z punktu widzenia pracownika niemożność pełnej realizacji jego siły roboczej na zajmowanym miejscu pracy stanowi czynnik pobudzający do jego zmiany. I przeciwnie, wysoki stopień zgodności cech jakościowych siły roboczej i wymagań, jakie w tym zakresie stawia miejsce pracy, sprzyja stabilizacji pracownika. Siła oddziaływania tego czynnika zależy jednak od stosunku pracownika do samej pracy, od tego, czy praca stanowi dlań przecie wszystkim ekonomiczną konieczność, czy też jest przede wszystkim wartością samą w sobie, samoistną potrzebą. Inaczej mówiąc, chodzi o to, co jest dla pracownika ważniejsze: zatrudnienie czy praca¹⁸.

W ten sposób przechodzimy do relacji drugiego rodzaju, związanej nie tylko z cechami przedmiotowymi pracownika i miejsca pracy, ale także z usytuowaniem jednego i drugiego w systemie społeczno-ekonomicznym. Jest to relacja między całym społecznie uwarunkowanym kompleksem potrzeb pracownika a zestawem materialnych i niematerialnych dóbr, z których korzystanie umożliwia lub ułatwia mu dane miejsce pracy. Ów zestaw dóbr materialnych nazywany bywa „potencjałem konsumpcyjnym” miejsca pracy, natomiast zestaw dóbr niematerialnych — jego „potencjałem społecznym”¹⁴.

P o t e n c j a ł k o n s u m p c y j n y miejsca pracy charakteryzuja przede wszystkim możliwy do osiągnięcia poziom i formy wynagrodzenia zatrudnionego na nim pracownika, a poza tym możliwości i warunki otrzymania mieszkania, miejsca w żłobkach i przedszkolach dla dzieci, możliwości i warunki korzystania z wczasów i sanatoriów, transportu zakładowego itp. Zaliczyć tu trzeba także ilość i strukturę czasu wolnego od pracy. Potencjał konsumpcyjny znacznie wzrasta, jeśli z danym miejscem pracy związany jest ułatwiony dostęp do szczególnie poszukiwanych dóbr konsumpcyjnych. Może to polegać na dostępie do specjalnych sklepów, na możliwości otrzymania asygnat czy talonów na zakup tych dóbr, czy też na wypłacaniu części wynagrodzenia w walutach

¹² Por. W. A. Pawlenkow, *Dwizenije raboczej siły w usłowijach razwitogo socjalizma. Woprosy tieorii i mietodołogii*, Moskwa 1976, s. 15.

¹⁸ Por. W. I. Machniowa, *Tieorija chozjajstwiennych swiaziej*, Moskwa 1985, s. 106.

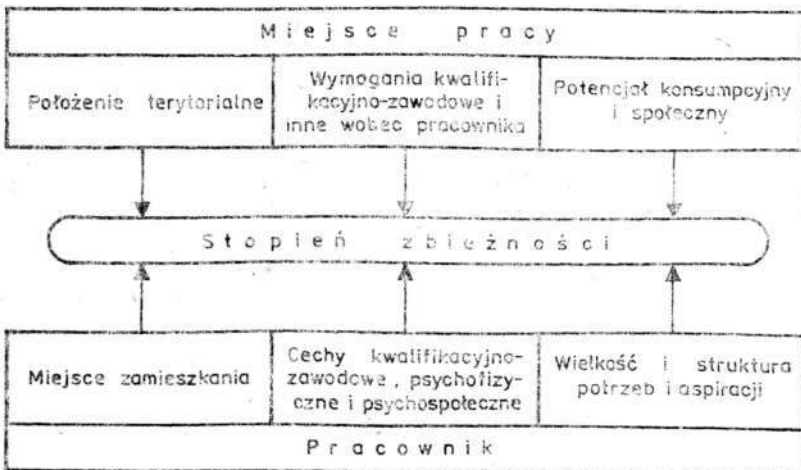
¹⁴ Zob. T. I. Zastawskaja, *Trudowaja mobilnost kak przedmiot ekonomiko-socjologiczeskiego issledowanija*, w: *Mietodologiczeskije problemy socjologiczeskiego issledowanija mobilnosti trudowych riesursow*, Nowosibirsk 1974, s. 15.

zagranicznych lub w bonach upoważniających do pobrania towarów eksportu wewnętrznego (bonach PKO). Wielkość potencjału konsumpcyjnego uzależniona jest równocześnie od położenia miejsca pracy w przestrzeni geograficznogospodarczej, a to ze względu na jej zróżnicowanie pod względem poziomu zagospodarowania, rozwoju infrastruktury socjalnej i stanu środowiska naturalnego.

Potencjał społeczny miejsca pracy kształtują z kolei takie czynniki, jak: władza, jaką daje zajmowanie danego miejsca, prestiż społeczny, perspektywy rozwoju zawodowego i awansu, atmosfera pracy, charakter stosunków podwładny—przełożony, możliwości uzyskania szczególnych wyróżnień moralnych, możliwości rozwoju własnej osobowości pracownika wynikające z charakteru samej pracy, charakter środowiska społecznego.

Stopień zbieżności wielkości oraz struktury obu potencjałów miejsca pracy z wielkością i strukturą materialnych i niematerialnych potrzeb pracownika stanowi drugi z czynników decydujących o prawdopodobieństwie połączenia się określonego pracownika z określonym miejscem pracy oraz stabilności tego połączenia.

Trzeci rodzaj omawianych tu relacji to terytorialne usytuowanie miejsca pracy w stosunku do miejsca zamieszkania aktualnego lub potencjalnego pracownika. Im większa odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (decydujące znaczenie ma tu odległość komunikacyjna mierzona czasem dojazdu), tym mniejsze prawdopodobieństwo zaakceptowania przez człowieka danego miejsca pracy i tym mniejsza stabilność istniejącego już systemu pracownik—miejsce pracy (abstrahując w tym momencie od wpływu pozostałych czynników). Po osiągnięciu przez odległość pewnej wielkości krytycznej omawiane prawdopodobieństwo spada praktycznie do zera.



Ryc. 2. Warunki stabilności systemu pracownik-miejsce pracy

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy stwierdzić, że o poziomie stabilizacji systemu pracownik—miejsce pracy decydują łącznie trzy wymienione wyżej rodzaje relacji między jego elementami. Graficzną ilustracją tego jest schemat na ryc. 2.

Praktyka wskazuje, że z punktu widzenia pracownika stopnie zbieżności cech poszczególnych rodzajów są w pewnym zakresie względem siebie substytucyjne. Pracownik np. może wybrać bardziej odległe miejsce pracy, jeżeli zapewnia ono odpowiednio wyższe wynagrodzenie. W każdym przypadku zakres tej substytucji jest jednak ograniczony, a jej stopa — jak można przypuszczać — rosnąca.

MECHANIZM JEDNOSTKOWEGO AKTU ZMIANY MIEJSCA PRACY

Zmianę miejsca pracy można traktować jako jeden ze sposobów realizacji dążenia człowieka do podniesienia stopnia zaspokojenia jego materialnych i niematerialnych potrzeb¹⁵.

Obiektywną przyczyną płynności są istniejące dysproporcje między omówionymi w poprzednim punkcie cechami pracownika i miejsca pracy. Mogą one istnieć od samego początku, tzn. od momentu zajęcia określonego miejsca przez określonego pracownika, ale mogą też powstać później, wskutek jednostronnych zmian istotnych cech bądź to miejsca pracy, bądź samego pracownika. Te dysproporcje wywołują stan niepełnego usatysfakcjonowania pracownika danym miejscem pracy i związanymi z nim warunkami życia. Ponieważ często nie wszystkie dysproporcje są uświadamiane już w momencie obejmowania miejsca pracy, to ów stan niepełnego usatysfakcjonowania może pogłębiać się w miarę upływu czasu. Z chwilą przekroczenia pewnej wielkości krytycznej stan ten powoduje, że u pracownika powstaje zamiar (na razie nie skonkretyzowany) zmiany miejsca pracy. Jeśli w tym czasie pracownik uzyska informację o innym, wolnym miejscu, które w jego ocenie zapewni mu lepsze zaspokojenie jego potrzeb, lepsze warunki życia, to porównuje on szeroko rozumiane koszty zmiany miejsca pracy i adaptacji do nowego środowiska z oczekiwanymi korzyściami. Gdy te ostatnie przeważają, podejmuje decyzję o przejściu na nowe miejsce pracy.

Kolejność omówionych zdarzeń może być także nieco inna. Pracownik, w pełni usatysfakcjonowany zajmowanym miejscem pracy, uzyskuje informację o istnieniu jeszcze atrakcyjniejszych, potencjalnie osiągalnych miejsc pracy. Wywołuje to wzrost jego aspiracji i tym samym narusza istniejącą dotąd równowagę, co przy odpowiedniej skali zakłócenia może prowadzić bezpośrednio do decyzji o zmianie miejsca pracy.

¹⁵ Zob. np. M. Olędzki *Polityka zatrudnienia*, wyd. 2, Warszawa 1978, s. 206-208 i 214-218.

Oczywiście, aby decyzja taka mogła być zrealizowana, zmiana musi być aktualnie możliwa, to znaczy, że spełnione muszą być następujące warunki (oprócz oczywistego warunku, że miejsce pracy, które zamierza objąć pracownik, pozostaje rzeczywiście wolne):

1) zawodowo-kwalifikacyjne i inne (np. płeć, wiek) cechy pracownika odpowiadają formalnym wymaganiom Jego miejsca pracy,

2) jeśli zmiana miejsca pracy wiąże się z przejściem do innego przedsiębiorstwa (instytucji), kierownictwo tego przedsiębiorstwa musi wyrazić chęć (a przynajmniej zgodę) zatrudnienia danego pracownika,

3) sytuacja pracownika w przedsiębiorstwie dotychczas go zatrudniającym nie stanowi przeszkody dla przejścia do innego przedsiębiorstwa.

Mechanizm jednostkowego aktu zmiany miejsca pracy przedstawia ryc. 3. Wyróżniono tu dwa rodzaje stabilizacji pracownika na zajmowanym miejscu pracy: dobrowolną, wynikającą z usatysfakcjonowania pracownika zajmowanym miejscem pracy oraz przymusową, wynikającą z niemożności urzeczywistnienia zamiaru zmiany tego miejsca. Przyczyny tej niemożności mogą być następujące:

1) pracownik nie znalazł jeszcze innego, bardziej odpowiadającego mu wolnego miejsca pracy (co z kolei wynikać może z braku takiego lub z nieuzyskania informacji o nim),

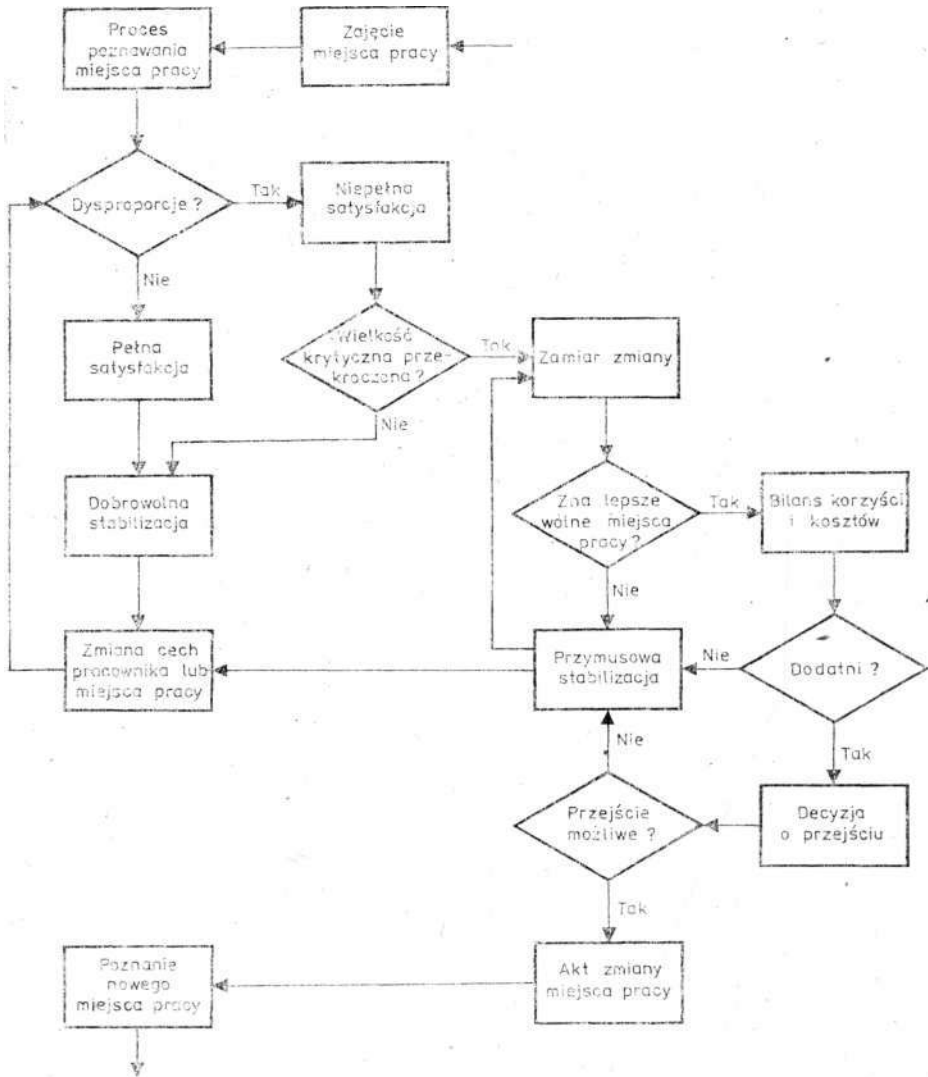
2) bilans korzyści i kosztów przemawia za rezygnacją z przejścia na określone miejsce pracy,

3) istnieją okoliczności uniemożliwiające opuszczenie dotychczasowego lub objęcie nowego miejsca pracy.

Tylko stabilizacja dobrowolna może być — moim zdaniem — kojarzona z tzw. stabilnością zatrudnienia. Stabilizacja przymusowa to potencjalna płynność, która urzeczywistnia się z chwilą ustania przeszkód, o których mowa wyżej.

Stabilność zatrudnienia poszczególnego pracownika też nie jest czymś ustalonym raz na zawsze, gdyż jako rezultat pewnego szczególnego stanu relacji zachodzących w systemie miejsce pracy—pracownik, zostaje naruszona z chwilą naruszenia istniejących proporcji lub pogłębienia dysproporcji poza wielkość krytyczną. Jako przykłady wymienić można: taką zmianę funkcji danego miejsca pracy lub środków ich realizacji, do której zajmujący je dotychczas pracownik nie może się przystosować, albo też taki wzrost poziomu aspiracji płacowych lub zawodowych pracownika, że ich zaspokojenie na danym miejscu pracy jest niemożliwe.

Zmienność omawianych relacji może mieć i odwrotny, tzn. stabilizujący wpływ. Zachodzi to wówczas, gdy prowadzi do łagodzenia dysproporcji już istniejących. Na przykład reorganizacja lub modernizacja samego stanowiska pracy zmniejszająca uciążliwość tej ostatniej lub też zwiększenie roli pierwiastka twórczego w funkcjach miejsca



Ryc. 3. Mechanizm jednostkowego aktu zmiany miejsca pracy

pracy, wychodzące naprzeciw oczekiwaniom pracownika¹⁶. Innym przykładem jest wzrost wynagrodzeń w odpowiedzi na zwiększone oczekiwanie pracownika (choć w istniejących obecnie warunkach stabilizujący efekt tego typu zmian jest na ogół krótkotrwały).

¹⁶ Warto w tym miejscu dodać, że postępową skądinąd reorganizacja oraz wzbogacanie treści pracy mogą wpływać również destabilizująco na pracownika, jeżeli burzą one układ, do którego pracownik przywykł i który w pełni akceptuje. Badania empiryczne potwierdzają, że znaczna liczba pracowników reaguje, negatywnie na takie zmiany. Zob. J. P. Wanous, *Who Wants Job Enrichment?* oraz J. R. Hackman, *Is Job Enrichment Just a Fad?*, w: J. R. Hackman, E. E. Lawler III, L. W. Porter, *Perspectives on Behavior in Organizations*, New York 1977.

To dwukierunkowe oddziaływanie zmienności cech zarówno pracownika, jak i miejsca pracy, zostało na schemacie uwzględnione.

Wyjaśnienia wymaga kilka dalszych spraw. Pierwsza, to pojęcie kosztów zmiany miejsca pracy. Należy je rozumieć szeroko, a więc nie tylko jako koszty materialne, ale także jako wysiłek fizyczny i psychiczny oraz poświęcony na to czas. Koszty te związane są nie tylko z samym aktem zmiany miejsca pracy, ale także z adaptacją do nowych warunków.

Istotną rolę w kształtowaniu stosunku pracownika do zajmowanego miejsca pracy odgrywa informacja. Tym, co wpływa bezpośrednio na jego decyzję o zmianie tego miejsca, jest bowiem nie obiektywna rzeczywistość, lecz informacja, jaką posiadał o niej pracownik. Informacja ta, dotycząca nowego miejsca pracy i kosztów przejścia, jest zwykle niepełna, niekiedy zniekształcona. Znaczny wpływ na to ma charakter źródła, z którego pochodzi oraz intencja informatora. Błędna może być również interpretacja informacji przez pracownika. Wobec tego, w późniejszej konfrontacji z rzeczywistością, bilans korzyści i kosztów związanych ze zmianą miejsca pracy, sporządzony przed podjęciem decyzji, może ulec korekcie i to na tyle poważnej, że sama decyzja oceniona zostanie *ex post* przez pracownika jako nietrafna. Taka sytuacja pobudza oczywiście do kolejnej zmiany miejsca pracy. Informacja nie pozostaje więc bez wpływu na płynność zatrudnienia.

Decyzja pracownika kształtuje się jednak nie tylko pod wpływem jego wiedzy o możliwościach i warunkach zmiany miejsca pracy, ale również pod wpływem jego systemu wartości. Z powodu różnic w tym zakresie, poszczególne pozycje zarówno po stronie korzyści, jak i kosztów zmiany miejsca pracy, będą otrzymywać różne subiektywne wagi u różnych pracowników. W rezultacie wyniki bilansu sporządzonego przez dwóch różnych pracowników w takich samych okolicznościach mogą być różne, a więc i różne mogą być ich decyzje. Podstawowe — jak sądzę — znaczenie ma tu waga, jaką pracownik nadaje poszczególnym aspektom pracy, a mianowicie:

- 1) pracy jako sposobowi przejawiania się i źródłu rozwoju jego własnej niepowtarzalnej osobowości,
- 2) pracy jako formie realizowania się, potwierdzania „społecznej istoty” jednostki, jako źródłu satysfakcji z tworzenia wartości użytkowych zaspokajających potrzeby innych ludzi, ze współdziałania, obcowania z innymi ludźmi,
- 3) pracy jako środkowi zaspokajania materialnych i innych potrzeb nie związanych z pracą samą w sobie¹⁷.

¹⁷ Na te trzy aspekty pracy zwrócił uwagę Karol Marks w sporządzonym w 1844 r. konspekcie książki Jamesa Milla *Podstawy ekonomii politycznej* (Zob. K. Marks i F. Engels, *Socjiniemia*, t. 42, Moskwa 1974, s. 27 - 28 i 35 - 36).

System wartości człowieka ma bardzo szerokie uwarunkowania społeczne. Tu pragnę tylko zwrócić uwagę, że w okresach kryzysu gospodarczego, spadku stopy życiowej i wysokiej stopy inflacji wzrasta waga przypisywana trzeciemu z wymienionych aspektów pracy. Jeśli tak jak w naszej gospodarce, towarzyszy temu stała nadwyżka popytu na siłę roboczą, sprzyja to wzrostowi płynności zatrudnienia (odwrotny skutek powinniśmy obserwować w warunkach bezrobocia).

W związku z analizą płynności kadr i ruchliwości społecznej w ogóle zwraca się uwagę na celowość rozróżnienia dwóch typów osobowości: osobowości zorientowanej na zmiany i osobowości zorientowanej na zachowanie *status quo*¹⁸. Człowiek posiadający osobowość pierwszego rodzaju traktuje zmianę miejsca pracy jako wartość samą w sobie (fascynacja nowością) i skłonny jest nie doceniać rzeczywistych trudności z tym związanych. Z kolei osobnika o osobowości przeciwstawnej cechuje lęk przed jakimikolwiek zmianami i skłonność do przeceniania trudności wiążących się ze zmianą miejsca pracy. W rezultacie pewna część pracowników zmienia miejsce pracy, mimo że nie poprawia to ogólnego stopnia dostosowania cech tego ostatniego do cech pracownika, o których była mowa wcześniej (zob. ryc. 2), podczas gdy inna nie czyni tego, nawet przy pełnej możliwości uzyskania miejsca pracy pod każdym względem lepszego.

Na koniec należy zwrócić uwagę, że na decyzje dotyczące zmiany miejsca pracy pewien wpływ wywiera także czynnik naśladownictwa, orientacja na normy zachowania się tej grupy, z którą pracownik aktualnie identyfikuje się.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona interpretacja mechanizmu jednostkowego aktu zmiany miejsca pracy bazuje na dwóch podstawowych założeniach. Po pierwsze — zmiana miejsca pracy jest formą indywidualnej reakcji pracownika na uświadamiany przezeń stan oraz perspektywy rozwoju tej części jego

¹⁸ Pierwszymi, którzy wprowadzili to rozróżnienie do analizy mobilności pracowników byli prawdopodobnie I. Blumen, M. Kogan i P. J. McCarthy, *The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process*, Ithaca, New York 1955. Oni też zaproponowali dla tych dwóch typów osobowości nazwy „mover” i „stayer”, powszechnie dziś przyjęte w literaturze zachodniej (zob. np. H. Wynn, P. Sales, *The mover-stayer model and the 1963 labor mobility survey*, w: *Stochastic Analysis of National Manpower Problems. Research Report*, University of Kent 1973; R. Boudon, *Models for the Analysis of Mobility Tables*, w: *Quantitative Sociology. International Perspectives on Mathematical and Statistical Modelling*, New York-, San Francisco 1975; D. J. Bartholomew, *Stochastic Models for Social Processes*, 3rd Edition, Chichester, New York 1982).

otoczenia (środowiska) ekonomicznego, społecznego i ekologicznego, z którą jest on związany poprzez fakt zajmowania tego miejsca. Na reakcję tę mają wpływ zarówno czynniki i warunki obiektywne (potrzeby i umiejętności pracownika z jednej strony oraz możliwości zaspokojenia owych potrzeb na danym i alternatywnym miejscu pracy, a także ich wymagania względem pracownika — z drugiej), jak i subiektywne (system wartości pracownika, jego cele, sposób percepcji otaczającej rzeczywistości).

Po drugie — indywidualny akt zmiany miejsca pracy — postrzegany z pewnego dystansu badawczego jako elementarne zdarzenie składające się na zjawisko, które w wymiarze masowym nazywane jest płynnością kadr — jest sam rezultatem ciągu zdarzeń, które tworzą proces destabilizacji podstawowej komórki społecznego podziału pracy, jaką stanowi system złożony z pracownika i miejsca pracy.

Z tak sformułowanych założeń wynikają następujące wnioski odnośnie do badań płynności kadr:

1. Podstawowymi jednostkami (obiektami) tych badań powinni być nie sami pracownicy, a właśnie owe elementarne systemy pracownik—miejsce pracy, a więc całości złożone z podmiotów i przedmiotów badanego zjawiska, pozostających ze sobą w funkcjonalnym i dynamicznym związku. W najbardziej ogólnym ujęciu związek ten wyrażają dwie relacje: a) między systemem potrzeb pracownika a stopniem ich zaspokajania przez zatrudnienie na danym miejscu pracy, b) między wymaganiami, jakie miejsce pracy stawia pracownikowi a stopniem ich spełniania przez niego. Na tych relacjach, będących determinantami wewnętrznej równowagi, a zatem i stabilności omawianego systemu, powinna koncentrować się główna uwaga badawcza.

2. W świetle powyższego należy stwierdzić, że wbrew dość powszechnej praktyce badań nad płynnością kadr, miejsca pracy nie powinny być traktowane jako jedynie tło tego zjawiska, lecz jako jego integralna część. Badanie miejsc pracy jako form zorganizowania stosunków społecznych wynikających z podziału pracy ma dla wyjaśnienia płynności kadr nie mniejsze znaczenie niż badanie samych pracowników.

3. Wyjaśnienie płynności kadr wymaga też, by indywidualne akty zwalniania się pracowników z dotychczas zajmowanych miejsc pracy postrzegane były w kategorii procesów a nie zdarzeń. W takim bowiem tylko ujęciu można w ogóle postawić pytanie o mechanizm płynności. Zatrzymanie się na poziomie „zdarzeniowej” interpretacji zjawiska pozwala w najlepszym razie na stwierdzenie występowania (lub niewystępowania) związków korelacyjnych między rozmiarami płynności a niektórymi cechami pracowników i miejsc pracy oraz pewnymi zjawiskami społecznymi i ekonomicznymi. Nie stwarza natomiast możliwości

wyjaśnienia dlaczego i jak dochodzi do destabilizacji, a następnie rozpadu jednego systemu pracownik—miejsce pracy i utworzenia innego. Tymczasem odpowiedź na to pytanie ma zasadnicze znaczenie dla praktyki sterowania autonomicznym ruchem kadr.

Zestawienie definicji „stanowiska pracy” i „miejsca pracy” występujących w literaturze polskiej i radzieckiej

Nazwa (brzmienie oryginalne)	Określenie ogólne	Określenie bliższe i uzupełniające	Indywidualne lub społeczne	Wyłączenie indywidualne	Autor (pozycja literatury*)
1	2	3	4	5	6
Stanowisko pracy	pomieszczenie lub część pomieszczenia roboczego wraz ze znajdującymi się na miejscu zasobami	stanowiące całość przestrzennie połączoną, a zarazem wyodrębnioną od innych pomieszczeń przez to, że służy do pracy jednego lub kilkusobowego zespołu ludzi ściśle ze sobą współdziałających przy określonym zadaniu roboczym lub grupie takich zadań	×		Zieleniewski (1986), s. 362
Stanowisko robocze	część powierzchni produkcyjnej zakładu	na której skupione zostały narzędzia produkcji używane przez jednego lub kilku robotników do wykonywania jednorodnych lub różnorodnych operacji oraz na której przewidziano miejsce na przechowywanie obrabianych przedmiotów pracy	×		Grossman (1972), s. 86 Michoń (1978), s. 73 - 74
Stanowisko robocze	przestrzenny „element” procesu produkcyjnego	łądczy w sobie trzy podstawowe czynniki produkcji: środki pracy, przedmioty pracy i siłę roboczą	×		Grossman (1972), s. 89
Stanowisko robocze	najmniejsza komórka produkcyjna	charakteryzująca się następującymi elementami: pracą ludzką — przedmiotem pracy — środkami pracy; jest określone przez układ: człowiek — środki produkcji			Zbichorski (1974), s. 340
Raboczeje miasto	wielkość i skład środków produkcji, a przede wszystkim narzędzi pracy	uruchamianych przez jednego pracownika i zapewniających społecznie niezbędny poziom i intensywność funkcjonowania jego siły roboczej		×	Czurakow (1977), s. 45

1	2	3	4	5	6
<p>Raboczeje miesto (w aparacie zarządza- nia)</p> <p>Raboczeje miesto</p>	<p>zestaw mebli i środków technicz- nych [...] rozmieszczony na okreś- lonej powierzchni</p> <p>podstawowe ogniwo wewnątrzpro- dukcyjnej struktury przedsiębior- stwa, jego materialnych sił wy- twórczych, a przede wszystkim na- rzędzi pracy</p> <p>elementarna forma organizacji produkcji</p> <p>arena pracy i zatrudnienia</p>	<p>w odpowiedni sposób zorganizowanych [...] niezbędny do wykonania czynności zarząd- czych</p> <p>w ramach którego zachodzi zjednoczenie i wzajemne oddziaływanie rzeczowych i osobowych czynników produkcji, ustanawia się ich stosunek wzajemny, ujawnia się ich organiczna jedność i względna niezależność rozwoju, reali- zuje się proces pracy</p> <p>określająca wymagania co do ilościowych gra- nic nakładów siły roboczej i charakteru jej wykorzystania</p> <p>jednego lub kilku pracowników odpowiednich zawodów i kwalifikacji w czasie przypadają- cym na jedną zmianę</p> <p>z pomocą których zapewnia się funkcjonowa- nie jednego pracownika w ciągu dnia robocze- go</p> <p>które zobowiązany jest wypełniać pracownik w przedsiębiorstwie zgodnie z umową o pracę skorelowane z poszczególnym pracownikiem jako elementarną komórką łącznego organiz- mu produkcyjnego</p> <p>ty, taka komórka produkcji, dla funkcjonowa- nia której potrzebny jest jeden pracownik</p> <p>celowo działającej indywidualnej siły roboczej, ma ściśle określone cele, przeznaczenie, funk- cję celu</p> <p>zawiera specyficzne przedmioty i środki pracy, szczególne warunki swojego usytuowania, swój szczególny rezultat, określa charakter wykorzystania siły roboczej</p>	<p>×</p> <p>×</p>	<p>×</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>×</p>	<p>Uprawlenie (1983), s. 98 - 99</p> <p>Masłowa (1985) s. 14</p> <p>Masłowa (1976), s. 16</p> <p>Ruzawina (1984), s. 96</p> <p>Zasławszaja (1974), s. 14</p> <p>Pawlenkow (1976), s. 15</p>
<p>Raboczeje miesto</p>	<p>określona masa środków produkcji</p>			<p>×</p>	
<p>Raboczeje miesto</p>	<p>(oraz) rodzaj pracy i całokształt funkcji</p>			<p>×</p>	
<p>Raboczeje miesto</p>	<p>elementarne ogniwo w strukturze aparatu produkcyjnego i w systemie społecznego podziału pracy</p>			<p>×</p>	
<p>Raboczeje miesto</p>	<p>najniższe ogniwo systemu podziału pracy</p> <p>miejsce zastosowania pracy</p>			<p>×</p>	
<p>Raboczeje miesto</p>	<p>elementarna komórka produkcyj- na społeczeństwa</p>			<p>×</p>	

1	2	3	4	5	6
Raboczeje miasto	miejsce zastosowania indywidualnej pracy, forma organizacji rzeczowych elementów produkcji	których funkcjonowanie w ciągu dnia roboczego wymaga zastosowania pracy jednego pracownika określonego zawodu i kwalifikacji		×	Dorochowa, Kolosowa (1981), s. 108
Stanowisko pracy	najmniejsza komórka organizacyjna, miejsce pracy lub część powierzchni produkcyjnej	zajmowana lub obsługiwana przez pracownika w celu jednorazowego lub ciągłego wykonywania powierzonej mu pracy, czyli zadania robotniczego. Tym co przede wszystkim różnicuje stanowiska pracy jest charakter wykonywanych na nich funkcji			Słownik pedagogiki pracy (1986), s. 308 - 309
Stanowisko pracy	podstawowa, niepodzielna komórka struktury organizacyjnej zakładu pracy	której ramy wyznaczają potrzeby i możliwości optymalnego funkcjonowania układu człowiek-wiek-maszyna	×		Mrela (1981), s. 488
Stanowisko pracy	najmniejszy w strukturze przedsiębiorstwa system działania	stanowiący część systemu wyższego rzędu (działu, wydziału), który z kolei wchodzi w skład systemu jeszcze większego, jakim jest instytucja		×	Filipkowski (1970), s. 174 i (1972), s. 173
Stanowisko pracy	podstawowa komórka struktury organizacyjnej zakładu pracy	której ramy wyznaczają potrzeby i możliwości optymalnego funkcjonowania układu człowiek-maszyna w szerszym zakresie realizacji celów		×	Borodkin, Koriak (1983), s. 38, 55
Raboczeje miasto	specjalnie wyodrębnione połączenie, zestaw (a być może i system) funkcji i środków niezbędnych dla ich wykonania	jest elementem systemu organizacyjno-technologicznego i systemu ekonomicznego; określa niezbędną wiedzę i umiejętności pracownika			Remizow (1976), s. 77
Raboczeje miasto	strefa związanej z pracą działalności pracownika (lub grupy pracowników)	urządzona i wyposażona we wszystko co niezbędne dla skutecznej realizacji powierzonych funkcji	×		Jugaj (1984), s. 18
Raboczeje miasto	całością produkcyjnych funkcji	które rzeczowe czynniki produkcji stawiają do realizacji przez jedną osobę fizyczną		×	
Raboczeje miasto	punkt wyjścia, podstawowy strukturalny element mechanizmu produkcji zatrudnienia	który ukształtowanie się w procesie społecznego podziału pracy			

• Uwaga: Pełniejsze opisy bibliograficzne cytowanych pozycji podano w przypisach do tekstu artykułu.

LABOUR TURNOVER
SOCIOECONOMIC INTERPRETATION OF CHANGING JOBS

Summary

The interpretation of a mechanism of an individual act of changing jobs takes as a starting point the analysis of the object of such a change. Vast differences between the meanings various authors ascribe to the concept of a job (see: Appendix) made it necessary to begin the considerations with the attempt to explain the essence of those differences and to systematize the concepts. In effect, it has been assumed that „a job” will be understood as a set of functions, separated from an organizational structure of an enterprise, to be performed by one employee during his/her full time work, together with the means necessary to realize those functions. A job defined in the above way and an employee working there form a basic unit of a social division of labour. An individual act of changing jobs is a result of a destabilization of that basic unit in consequence of divergences between the employee's expectations and the possibilities of satisfying them through his/her work in a given job. The explanation of that process has been based on the analysis of the structure of an „employee — job” system, together with the analysis of internal and external conditions of its stability-and objective and subjective factors of the destabilization. Two types of stabilization have been distinguished: a) voluntary, which is a consequence of a sufficiently high level of satisfaction as to a job and its environment; b) forced, which is a consequence of a failure to carry out a decision to change job. It is only the former type of the employees' stabilization which may be identified with a stability of employment.