

TADEUSZ OBRĘBSKI

## CHARAKTER I RODZAJE FLUKTUACJI ZATRUDNIENIA PRZEMYSŁOWEGO

Na przykładzie przemysłu okrętowego

### UWAGI WSTĘPNE

Proces przemieszczania osób zatrudnionych w gospodarce w okresie industrializacji ma tak znaczne rozmiary, że uzasadnia potrzebę jego badania. Przeplatają się w nim zjawiska — z punktu widzenia poprawy efektów działalności ekonomicznej — pozytywne i negatywne. Ustalenie granicy między nimi ze względu na ich sprzężenia i nie zawsze wymierny charakter jest niezwykle utrudnione. Przypisywanie procesom przemieszczania zatrudnionych tylko znaczenia ujemnego nie odpowiada rzeczywistości. To, co dla pracownika zmieniającego miejsce pracy albo jej rodzaj, czy też jedno i drugie, jest korzystne, dla podmiotu gospodarowania może powodować straty. Możliwe jest występowanie i sytuacji odwrotnej. Jakie więc kryterium; pozwala na ocenę, od którego momentu przemieszczanie siły roboczej jest nieuzasadnione? Jeśliby liczyć tylko rezultaty ekonomiczne, to takim kryterium mogłyby być koszty całkowite przemieszczenia porównane z dodatkowym przyrostem produkcji w nowym miejscu pracy ponad tę jej część, która zostałaby wytworzona, gdyby pracownik nie zmieniał miejsca pracy. Wtedy przemieszczanie byłoby uzasadnione w tych przypadkach, kiedy dodatkowy przyrost produkcji pokrywałby jego koszty i nie powodował przy tym pogorszenia pozycji ekonomicznej pracownika.

Jakkolwiek kryterium ekonomiczne jest i powinno być dominujące w ustalaniu rozmiarów przemieszczania uzasadnionego i zbędnego, nie może stanowić jedynej podstawy takiego podziału. Istotne znaczenie mogą posiadać także aspekty socjologiczne i psychologiczne, które nie muszą i często nie pokrywają się z oceną ekonomiczną. Do nich zaliczyć należy — ze względu na stopień ważności w podejmowaniu decyzji o przemieszczeniu — złe stosunki między pracownikami oraz niski pre-

stiż wykonywanego zawodu w pierwotnym miejscu pracy albo w skali społecznej<sup>1</sup>.

Planowe kierowanie polityką zatrudnienia nie ogranicza procesu przemieszczania pracowników, chociaż powinno to być jednym z jej zadań. W przypadku radykalnego rozwiązania powinno nastąpić całkowite ograniczenie przemieszczania zbędnego, a niezbędne wynikałoby jedynie z ruchu naturalnego ludności. Powstałaby więc sytuacja, kiedy każdy wchodzący w wiek produkcyjny i wybierający zawód i miejsce pracy nie zmieniałby ich w zasadzie od momentu wyboru do emerytury<sup>2</sup>. Wtedy jednak, aby wyeliminować wybory chybione, „organy kierujące gospodarką powinny by przydzielać każdemu człowiekowi taki zawód, przy wykonywaniu którego może on najlepiej służyć potrzebom państwa”<sup>3</sup>. Wiadomo, że organy te co najwięcej mogą zachęcać do wyboru określonego rodzaju pracy, który akurat może być specjalnością deficytową, nie ingerują natomiast w samą decyzję wyboru, nawet jeżeli byłaby niezgodna z aktualnymi potrzebami. Dopóki więc państwo pozostawia wolny wybór zawodu i miejsca pracy, „każdy wybiera spośród wszystkich dostępnych zawodów taki, który daje mu najwięcej zadowolenia”<sup>4</sup>.

Jeżeli przyjąć, że podstawową dominantą zadowolenia jest określony poziom płacy, to ona każdorazowo determinować będzie wybór, przy założeniu, że jest w odpowiedniej proporcji do wrodzonych zdolności danej osoby, jej wydajności i czasu zatrudnienia. Płaca jest więc tą podstawową kategorią, która może ograniczać albo zwiększać ruchliwość zatrudnionych. Spełniać więc powinna funkcję „narzędzia umożliwiającego kierowanie ludźmi w procesie produkcji, zgodnie z wymogami tego procesu”<sup>5</sup>. Warunkami zaś umożliwiającymi pełną realizację tej funkcji jest ustalenie odpowiednich pionowych, poziomych i przedmiotowych proporcji płac, czyli ustalenie odpowiedniej ich struktury.

Pionowe proporcje wyrażają różnice między najniższymi, pośrednimi i najwyższymi stawkami płac w ramach poszczególnych zawodów i wyznaczają drogę awansu pracownika w wykonywanym zawodzie. Poziome proporcje płac wyrażają różnice między najniższymi i najwyższymi stawkami płac poszczególnych zawodów, wyznaczając ich wybór albo

<sup>1</sup> A. Sarapata, K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962, s. 286.

<sup>2</sup> Z wyjątkiem koniecznego odejścia z powodu utraty zdolności do pracy w wypadkach losowych.

<sup>3</sup> A. Lösch, *Gospodarka przestrzenna*, Warszawa 1961, s. 235.

<sup>4</sup> Ibidem, s. 235.

<sup>5</sup> W. Krencik, *Badania polityki zatrudnienia i płac w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1962, s. 49.

zmianę, oraz różnice między przedsiębiorstwami tej samej gałęzi, między regionami kraju, między gałęziami i działami gospodarki czy między systemami gospodarczymi. Przedmiotowe proporcje płac oznaczają różnice między stawkami za rodzaj wykonywanej pracy czy przedmiotu i preferują te spośród nich, które są szczególnie potrzebne. Prawdłowa pionowa, pozioma i przedmiotowa struktura płac pozwoliłaby do minimum ograniczyć proces przemieszczania zatrudnionych z powodu przyczyn ekonomicznych, a także psycho-społecznych, które zwykle pojawiają się i nabierają istotnego znaczenia na podłożu ekonomicznym. Jakież więc przyczyny powodują przemieszczanie zatrudnionych?

#### PRZYCZYNY I KIERUNKI PRZEMIESZCZANIA ZATRUDNIONYCH

Zatrudniony jako jednostka uczestnicząca w procesie produkcji w swej istocie nie jest podatny na dużą ruchliwość, szczególnie gdy pociąga ona za sobą niekorzystne konsekwencje. „Wychodząc z założenia, że człowiek jest podmiotem życia gospodarczego i że wszelkie radykalne zmiany w życiu człowieka, przesunięcia czy to terytorialne, czy zawodowe przychodzą człowiekowi z trudem, są dla niego ciężkimi przejściami, dążyć należy w zasadzie do traktowania czynnika ludzkiego jako takiej zmiennej niezależnej, do której dostosowywane są inne wielkości”<sup>6</sup>. Takie traktowanie zatrudnionych sugeruje, że ich przemieszczanie powinno posiadać minimalny zakres, sprowadzający się jedynie do rozmiarów niezbędnych. Jeżeli więc rzeczywistość kształtuje się odmiennie, muszą w niej w sposób trwały funkcjonować przesłanki powodujące ten stan rzeczy.

Duży stopień przenośności zatrudnionych jest najbardziej kłopotliwy dla przedsiębiorstw i w nich najłatwiej uchwytnie oraz odczuwane są jej skutki. Przemieszczanie zatrudnionych jest zaliczane do najgroźniejszych zjawisk zakłócających normalne funkcjonowanie przedsiębiorstw przed absencją, niską wydajnością pracy, marnotrawstwem i kradzieżami<sup>7</sup>. Powoduje to, że przyczyn tego procesu dopatrujemy się zwykle w miejscu pracy zatrudnionego albo w nim samym i badanie ruchliwości zatrudnionych ograniczam w zasadzie tylko do załóg przedsiębiorstw bez uwzględnienia innych układów odniesienia. Takie podejście jest niemal powszechne, mimo że nie stanowi zadowalającego punktu wyjścia, który pozwoliłby na dostateczne naświetlenie przyczyn przemieszczania zatrudnionych. Dla kształtowania się ruchliwości zatrudnionych bez

<sup>6</sup> L. Landau, *Wybór pism*, Warszawa 1957, fotokopia rękopisu przed kartą tytułową.

<sup>7</sup> A. Sarapata, K. Doktor, op. cit., s. 270.

wątpienia większe znaczenie mają trwale działające przyczyny ogólne, leżące poza sferą oddziaływania poszczególnego przedsiębiorstwa, niż jego same wewnętrzne warunki pracy.

Do przyczyn ogólnych o trwałym charakterze działania należy zaliczyć występujące w ramach gospodarki narodowej dysproporcje ekonomiczne<sup>8</sup>. One właśnie mimo planowania i ze względu na konieczność ich eliminacji stwarzają przesłanki dla zwiększonych rozmiarów przemieszczenia zatrudnionych. Występuje kilka podstawowych kategorii dysproporcji ekonomicznych zwiększających przenośność siły roboczej.

Dysproporcje w strukturze czasu, w jakim na danych warunkach może być zatrudniona siła robocza, powodują, że kiedy okres zatrudnienia ustaje, siła robocza musi szukać innego miejsca pracy. W procesie industrializacji w szybkim tempie rozwija się również te dziedziny działalności, które jeszcze obecnie mają znaczne wahania sezonowe w wielkości zatrudnienia. Do dziedzin tych należą komunikacja, budownictwo, rolnictwo i niektóre przemysły — takie jak cukrowniczy czy spożywczy<sup>9</sup>. Czas zatrudnienia w tych dziedzinach dla poważnej liczby pracowników jest w skali rocznej krótszy niż dla tych, którzy zatrudnieni są gdzie indziej. Różnice te powodują, że w okresach wzmożonej działalności dziedzin krótszego okresu czasu zatrudnienia następuje do nich przepływ siły roboczej. Boddźcem tego przepływu jest zapewne możliwość uzyskania wyższego sezonowo zarobku. Będzie on szczególnie silnie oddziaływał na grupy robotników niekwalifikowanych i nisko kwalifikowanych. Różnicami w czasie zatrudnienia można również wytłumaczyć nasilanie przemieszczania siły roboczej w drugim i trzecim kwartale roku.

Dysproporcje w dynamice i warunkach rozwoju poszczególnych sektorów, działów, gałęzi i rodzajów działalności ekonomicznej sprawiają, że zatrudnieni w odczuwalnie gorszych warunkach przenosić się będą tam, gdzie znajdują lepsze. Z szybkim uprzemysłowieniem wiąże się — ze względu na ograniczone rozmiary akumulacji — konieczność uprzywilejowania niektórych dziedzin. Typowe dysproporcje gospodarki w okresie przejściowym wyrażają się w istotnych różnicach w warunkach i tempie rozwoju rolnictwa i przemysłu, przemysłu kluczowego i drobnego, przemysłu grupy A i grupy B sektora państwowego i spółdzielczego, społecznego i drobnotowarowego i in. Jeżeli różnice w wa-

<sup>8</sup> Takie dysproporcje występują również między systemami gospodarczymi.

<sup>9</sup> S. Kurowski, *Sezonowość budownictwa w Polsce*, Warszawa 1959; T. Obrębski, Z. Zieliński, *Sezonowość kolejowych przewozów ważniejszych grup ładunków w l. 1947—56*, Zeszyty Naukowe Politechniki Szczecińskiej, *Ekonomika* nr 6, Szczecin 1960.

runkach i tempie rozwoju wyznaczają różnice w poziomie i tempie wzrostu płac, to wtedy musi nastąpić proces przemieszczania zatrudnionych tam, gdzie poziom i tempo płac będą maksymalnie wysokie<sup>10</sup>. Dynamiczne dziedziny zabezpieczają ponadto lepsze pozapłacowe warunki pracy. Różnice te powodują więc przemieszczenie zatrudnionych zgodne z kierunkiem zmian w poziomie i tempie płac. Zmiany te są wielokierunkowe, stąd i przemieszczenie zatrudnionych odbywa się w różnych kierunkach<sup>11</sup>.

Dysproporcja w czasie niezbędnym do opanowania starych i nowych procesów produkcyjnych wymaga angażowania w nowych siły roboczej najwyższej kwalifikowanej, która przed faktem przemieszczania zdobywa duży zasób doświadczenia. W nowych procesach technologicznych i produkcyjnych zwykle nie zatrudnia się siły roboczej, która wchodzi dopiero w wiek aktywności zawodowej. Presja szybkości uruchomienia nowych procesów jest tak istotna dla efektów ekonomicznych, że nie pozwala na zbyt powolne zdobywanie doświadczenia produkcyjnego nowo zatrudnionej siły roboczej. Rozwój nowych dziedzin działalności i nowych procesów produkcyjnych wzmacnia więc ruchliwość i przenośność najlepiej kwalifikowanych pracowników. Ze względu na wymogi efektywności ekonomicznej gospodarowania, przemieszczanie siły roboczej będące wynikiem tej dysproporcji, jest uzasadnione.

Rozwój nowych dziedzin działalności i nowych procesów produkcyjnych powoduje powstawanie dysproporcji w strukturze stosunku majątku trwałego do siły roboczej. Nawet w przedsiębiorstwach tego samego rodzaju przemysłu powstają istotne różnice, które powodują, że uczestniczenie w procesie pracy nowego przedsiębiorstwa jest mniej męczące, a poziom płacy wyższy niż w starym. Całokształt lepszych warunków pracy w nowych przedsiębiorstwach, które zwykle posiadają wyraźniejsze tendencje rozwojowe niż już uprzednio funkcjonujące, stwarza wyraźne przesłanki dla przepływu siły roboczej.

Jedną z głównych przyczyn przemieszczania zatrudnionych są dysproporcje płac. Stanowią one kardynalną przesłankę ruchliwości zatrudnionych w przemyśle<sup>12</sup>. Dysproporcje płac wyrażają taką sytuację, kiedy robotnik kwalifikowany często otrzymać może płacę niższą niż robotnik niekwalifikowany, tzn. poziom płacy nie jest ściśle uzależniony

<sup>10</sup> Na istnienie tego zjawiska w Polsce wyraźnie wskazują dane empiryczne przytoczone przez W. Krencik, op. cit., s. 94—1/26, i A. Szambelana, *Struktura zatrudnienia w państwowym przemyśle terenowym woj. poznańskiego w latach 1950—1960*, Poznań 1963, s. 188—239.

<sup>11</sup> A. Chlebowczyk, *Badanie zmian wydajności pracy*, Warszawa 1959.

<sup>12</sup> W. Krencik, op. cit., s. 94—126.

od jakości i ilości wykonanej pracy. Skutki dysproporcji płac posiadają charakter wybitnie ujemny. Powodują niezadowolenie z otrzymywanej płacy nawet wtedy, gdy jest ona stosunkowo wysoka, ale relatywnie niska w stosunku do płacy za inny rodzaj pracy, osłabia chęć i wolę rzetelnej pracy i doprowadza do jej lekceważenia, a w konsekwencji wywołuje groźne dla wzrostu wydajności pracy zjawisko dużej ruchliwości zatrudnionych. Zjawisko ciągłego przemieszczania zatrudnionych spowodowane dysproporcjami w strukturze płac jest najgroźniejsze w skutkach dla efektów gospodarowania w skali przedsiębiorstwa i w skali społecznej w porównaniu ze skutkami powstałymi w wyniku pozostałych dysproporcji,

Występują również wyraźne dysproporcje w strukturze przestrzennej stopy życiowej ludności. Stopa rozwoju przemysłu określa poziom stopy życiowej zatrudnionych. Przestrzenne prawidłowości wzrostu uprzemysłowienia wykazują jeszcze jego poważne zróżnicowanie. Odnosi się ono zarówno do makroregionów, regionów i mikroregionów ekonomicznych<sup>13</sup>. Te istotne różnice są podstawą przestrzennego przemieszczania siły roboczej. Dzieje się tak dlatego, że wysokie tempo rozwoju przemysłu w jednych regionach, a niktę w innych — stwarza różne zapotrzebowanie na siłę roboczą. Jest ono zwykle małe w regionach o niskim poziomie stopy życiowej zatrudnionych, a duże tam, gdzie stopa życiowa jest wysoka. Niemożliwość pełnego pokrycia zapotrzebowania na siłę roboczą w regionach o wysokiej stopie rozwoju przemysłu z własnych źródeł i istnienie jej nadwyżek w regionach słabo uprzemysłowionych, powoduje migrację zatrudnionych — ich przestrzenne przesunięcia.

Wyszczególnione powyżej dysproporcje dotyczą strony produkcyjnej rozwoju poszczególnych gałęzi przemysłu i pozaprzemysłowych dziedzin działalności ekonomicznej. Wynikają one z wewnętrznych warunków procesu produkcji i jego tempa rozwoju. Cechą wspólną tych dysproporcji jest właśnie to, że źródło ich występowania bierze swój początek w warunkach produkcji. Są to więc dysproporcje typu produkcyjnego. Oprócz nich niemniej istotne znaczenie dla przemieszczania zatrudnionych mają dysproporcje rynkowe. Na rynku pracy występują dysproporcje między popytem a podażą siły roboczej. Rynek pracy nie jest kategorią jednolitą ani pod względem struktury terytorialnej, ani pod względem struktury rzeczowej. Poszczególne regiony gospodarcze pokrywające się obszarami poszczególnych województw<sup>14</sup>, wykazują zna-

<sup>13</sup> K. Secomski, *Zmiany w rozmieszczeniu przemysłu polskiego na tle dynamiki jego wzrostu*, Nowe Drogi 1963, nr 6, s. 3—16.

<sup>14</sup> K. Secomski, op. cit., s. 6.

czne zróżnicowanie pod względem popytu i podaży siły roboczej<sup>15</sup>. Jeżeli popyt wyraża ilość wolnych stanowisk pracy, a podaż ilość poszukujących jej, to mogą mieć miejsce następujące sytuacje: popyt przewyższa podaż, zrównuje się z nią, albo jest od niej mniejszy. W warunkach polskich sytuację pierwszą można odnieść jedynie do regionu katowickiego, druga nie występuje, a trzecią do wszystkich pozostałych województw, przy czym ze względu na podział siły roboczej według płci jest ona zróżnicowana.

W województwach gdańskim, koszalińskim, szczecińskim, olsztyńskim, zielonogórskim, wrocławskim, opolskim, lubelskim i krakowskim znacznie mniej mężczyzn poszukuje pracy niż istnieje wolnych miejsc pracy, ale w odniesieniu do kobiet proporcje kształtują się odwrotnie. W regionach zaś rzeszowskim, kieleckim, białostockim, łódzkim, poznańskim i bydgoskim oprócz przewagi poszukujących zatrudnienia kobiet nad oferowanymi miejscami pracy identyczna sytuacja występuje w pewnych okresach czasu również w odniesieniu do mężczyzn<sup>16</sup>.

Podobne zróżnicowanie występuje również i w strukturze kwalifikacyjnej zatrudnionych. Struktura kwalifikacyjna stanowisk pracy nie zawsze jest dopasowana do struktury kwalifikacyjnej zatrudnionych. Dysproporcje w liczbie robotników różnych specjalności w stosunku do struktury zapotrzebowania powstają wskutek złego przewidywania napływu nowej siły roboczej. Stanowi to przesłankę do poważnych przesunięć już zatrudnionej kwalifikowanej siły roboczej.

Dysproporcje rynkowe rozumiane jako dysproporcje między popytem a podażą siły roboczej na rynku pracy należy więc rozpatrywać jako dysproporcje w strukturze przestrzennej (regionalnej) rynku i dysproporcje w strukturze kwalifikacyjno-zawodowej.

Dysproporcje typu produkcyjnego i rynkowego łącznie stanowią przyczyny przemieszczania siły roboczej. Przesunięcia zatrudnionych, ich duża ruchliwość są wynikiem działania tych właśnie przyczyn, które ze szczególną siłą działają w warunkach gospodarki dynamicznej. Do tego typu należy zaliczyć gospodarkę intensywnie uprzemysławianą. Powoduje to, że nawet w warunkach gospodarki socjalistycznej w wyniku różnego rodzaju niedokładności w procesach przystosowawczych zachwiana zostaje ciągłość pełnego stanu zatrudnienia. „Przejęcie z jednego miejsca pracy na drugie wymaga pewnego czasu, tak że w społe-

<sup>15</sup> J. Obodowski, *Zatrudnienie — aktualna sytuacja i perspektywy*, Warszawa 1959.

<sup>16</sup> *Sytuacja gospodarcza kraju w 1959 r.*, Rada Ekonomiczna przy Radzie Ministrów, Warszawa 1960, s. 132 i 133.

czeństwie, które nie jest statyczne, zawsze istnieje pewna ilość robotników nie zatrudnionych w przerwie między jednym zajęciem a drugim" <sup>17</sup>.

Przyczyny przesunięć zatrudnionych wyznaczają ich kierunki. Można wyróżnić przesunięcia zatrudnionych, które mają miejsce między systemami gospodarczymi i wewnątrz systemów. W tych ostatnich przesunięcia przestrzenne — między regionami ekonomicznymi, przesunięcia rzeczowe — między działami i gałęziami gospodarki i przemysłu oraz w ramach działów i gałęzi między przedsiębiorstwami tego samego rodzaju i różnorodzajowymi, przesunięcia pionowe — wynikające ze struktury kolejnych stanowisk pracy w ramach zawodu wyznaczającej drogę awansu, degradacji lub stabilizacji, która może wychodzić poza ramy przedsiębiorstwa, gałęzi, wydziału, oraz przesunięcia poziome — między poszczególnymi zawodami i specjalizacjami. Przesunięcia we wszystkich przekrojach (przestrzenne, rzeczowe, pionowe, poziome) i w odniesieniu do wszystkich układów (system gospodarczy, dział, gałąź, branża, przedsiębiorstwo, zakład, wydział) mogą być jednokierunkowe i dwukierunkowe — zrównoważone i niezrównoważone. Przemieszczanie jednokierunkowe występuje wtedy, gdy odpływowi zatrudnionych z jakiegokolwiek jednostki układu <sup>18</sup> nie towarzyszy dopływ nowej siły roboczej albo gdy następuje tylko jej dopływ. Przesunięcia dwukierunkowe mają miejsce wtedy, gdy równocześnie w jakiegokolwiek jednostce układu następuje zjawisko zwalniania i przyjęcia siły roboczej, przy czym te dwie wielkości mogą być sobie równe albo różnić się między sobą. W wyniku przesunięć jednokierunkowych i dwukierunkowych może nastąpić zarówno zwiększenie, jak i zmniejszenie absolutnych rozmiarów zatrudnionych w poszczególnych jednostkach układu. Przemieszczanie jednokierunkowe zatrudnionych jest zwykle uzasadnione ekonomicznie, w przesunięciach zaś dwukierunkowych z zasady przynajmniej część zatrudnionych takiego uzasadnienia nie posiada.

Przesunięcia siły roboczej między systemami gospodarczymi — jak należy się spodziewać — będą nabierały istotnego znaczenia w związku z postępującymi procesami integracji gospodarczej zarówno państw kapitalistycznych, jak i socjalistycznych. Świadczy o tym chociażby w części kształtowanie się liczby robotników zagranicznych w NRF w latach 1957—1961 w tys. osób według stanu na 31 III każdego roku <sup>19</sup>. Migracja

<sup>17</sup> J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Warszawa 1956, s. 13.

<sup>18</sup> Jednostka układu — konkretny kraj, dział, gałąź, przedsiębiorstwo itp.

<sup>19</sup> 1957 — 104,6 tys. osób, 1958 — 123,4; 1959 — 163,2; 1960 — 276,2; 1961 — 471,8 (wg Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1961, s. 149).

do NRF wiąże się ściśle z integracją europejską w ramach EWG<sup>20</sup>. Podobne zjawiska będą miały miejsce także w krajach socjalistycznych w związku z nadwyżkami siły roboczej na jednych, a jej niedoborami na innych krajowych rynkach pracy.

Ruchliwość zatrudnionych w przemyśle w ramach gospodarki narodowej wynika z dynamicznego jej rozwoju. W warunkach polskich dodatkowym czynnikiem dynamizującym ruchliwość zatrudnionych były duże rozmiary migracji wewnętrznej związanej z procesem uruchamiania i rozwoju gospodarki ziem północnych i zachodnich. Niemalą rolę w tym procesie odegrała migracja z rolnictwa do przemysłu, która była podstawą zmiany struktury gospodarczej kraju. Najsilniejsze zmiany w poziomie rozwoju, strukturze gałęziowej i przestrzennej następowały i trwają nadal w przemyśle. Posiada to niemalą wpływ na ruchliwość zatrudnionych w tym dziale gospodarki. Jeżeli np. zatrudnienie w przemyśle na obszarze województw katowickiego, opolskiego i wrocławskiego oraz miasta Wrocławia i Łodzi w 1949 r. wynosiła 59,3%, a w 1960 r. już tylko 44,9% całego zatrudnienia przemysłowego w kraju, to świadczy, iż musiały nastąpić poważne przesunięcia siły roboczej i procesy przystawawcze o dużym znaczeniu i rozmiarach<sup>21</sup>.

Dla uzyskania pełnego obrazu procesu przemieszczania i ruchliwości zatrudnionych należałoby dysponować materiałem statystycznym, który pozwalałby analizować ten proces we wszystkich przekrojach i w odniesieniu do wszystkich układów. Ze względu na brak takich materiałów ograniczamy się do przesłedzenia procesu fluktuacji na przykładzie największego przedsiębiorstwa przemysłu okrętowego Pomorza Zachodniego — stoczni<sup>22</sup>.

## ROZMIARY I RODZAJE FLUKTUACJI

Fluktuacja zatrudnionych jest pod względem zakresu treściowego pojęciem węższym od przemieszczania. Jej kształtowanie staje się bardziej zrozumiałe i przyczyny wyraźniej widoczne na tle warunków powodujących przesunięcia zatrudnionych. Z tego właśnie powodu zostały uprzednio omówione przyczyny i kierunki przemieszczania zatrudnionych. Fluktuacja jest elementem składowym przemieszczania i obejmuje w tym procesie tylko te sytuacje, które dotyczą odejścia albo zwolnienia

<sup>20</sup> A. Brożek, *Rozwój ludności i zasobów sił roboczych w NRF*, Ekonomista 1963, nr 6, s. 1191.

<sup>21</sup> K. Secomski, op. cit., s. 9.

<sup>22</sup> Wszystkie dane liczbowe dotyczące fluktuacji w tym opracowaniu pochodzą z Działu Osobowego i Pracowni Psychologii Przemysłowej Stoczni.

pracownika z danej jednostki i przyjęcia na jego miejsce nowego. Występuje więc ona tam, gdzie ma miejsce zjawisko zastępowania pracowników na danym stanowisku pracy. Mogą ponadto mieć miejsce tylko przyjęcia w przypadku przyrostu stanowisk pracy i tylko zwolnienia, wtedy gdy ich ilość ulega zmniejszeniu. Poszczególne kategorie ruchu pracowników różnią się ze względu na implikację dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Dokładne określenie liczby pracowników zastąpionych w danym przedsiębiorstwie jest trudne ze względu na to, że na niektórych stanowiskach pracy może nastąpić wielokrotne zastępowanie pracowników, na innych tylko jednorazowo w danej jednostce czasu. Jeżeli współczynnik płynności zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie ( $Wpl$ ) jest wyrażany stosunkiem liczby zastąpionych pracowników do średniej liczby zatrudnionych, to licząc wielokrotne zastępowanie na danym stanowisku pracy nie można powiedzieć, że współczynnik ten ustala procent, w jakim uległa zmianie dana liczba zatrudnionych. Wtedy np. gdy w danym czasie i przedsiębiorstwie średnie zatrudnienie wynosi 100, a  $Wpl$  10%, to może to być wynikiem jednorazowego zastąpienia 10 pracowników i dwukrotnego zastąpienia 5. Przy tym samym  $Wpl$  w jednym zmieniono w stosunku do całej załogi 10, a w drugim 5 pracowników. Przy interpretacji tej miary płynności należy pamiętać o wspomnianym zastrzeżeniu, które ma istotne znaczenie dla oceny stopnia stabilizacji załogi przedsiębiorstwa. Dla określenia przebiegu procesu zwolnień posługujemy się współczynnikiem zwolnień —  $Wz$ , który wyraża stosunek liczby zwolnionych do średniej liczby zatrudnionych. Analogicznie obliczamy współczynnik przyjęć  $Wp$ . Wtedy, gdy równocześnie mają miejsce zwolnienia i przyjęcia, oraz kiedy jedno przewyższa drugie albo równają się sobie, to  $Wpl = Wz$ . Niekiedy również oblicza się współczynnik ruchu pracowników  $Wr$ , który wyraża stosunek zwolnionych i przyjętych w danym czasie do średniej liczby zatrudnionych.

Fluktuacja zatrudnionych ma poważny wpływ na działalność ekonomiczną przedsiębiorstwa. Występowanie jej w poważnych rozmiarach zwykle powoduje niewykorzystanie możliwości produkcyjnych, marnotrawstwo materiałów i narzędzi w wyniku potrzeby masowego doszkalać produkcyjnego, wzrost wypadków i awarii, spadek wydajności pracy, wzrost kosztów werbunku nowej siły roboczej oraz zakłócenia w rytmie i tempie produkcji. Rozmiary fluktuacji zależą od wewnętrznych warunków pracy w przedsiębiorstwie w porównaniu z innymi, w których są zatrudnieni pracownicy o tych samych zawodowych specjalnościach, od aktualnie kształtującej się sytuacji na rynku pracy oraz od stopnia integracji zatrudnionych z przedsiębiorstwem. Pokażna część czynników mających wpływ na kształtowanie się fluktuacji

w przedsiębiorstwie leży więc poza zasięgiem jego warunków wewnętrznych.

Na rynku pracy szczecińskiej aglomeracji miejsko-przemysłowej występuje deficyt męskiej siły roboczej. Ten deficyt pogłębia fakt, że zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą w przemyśle stoczniowym dotyczy określonej grupy zawodów, w szczególności zawodów spawacza, monter, kadłubowego i rurarza okrętowego. Poza zorganizowanymi źródłami dopływu kwalifikowanej siły roboczej (z Zasadniczej Szkoły Budowy Okrętów) i z rynku lokalnego nie ma aktualnie innej możliwości, jak werbunek do pracy w stoczni z innych województw według wielkości napływu: z kieleckiego, łódzkiego, lubelskiego, poznańskiego, bydgoskiego<sup>23</sup>.

W latach 1960—1963 przyuczono do wspomnianych zawodów około 2600 osób. Uwzględniając koszt trzymiesięcznego szkolenia jednego nowo zatrudnionego na warunkach ucznia, wynoszący przeciętnie 10 tys. zł, przedsiębiorstwo musiało przeznaczyć w tym czasie na wspomniany cel około 26 mln zł. W poszczególnych latach koszt przyuczenia do zawodu kształtował się proporcjonalnie do liczby przygotowywanych do jego wykonywania (tab. 1).

Tabela 1

## Koszt szkolenia robotników w latach 1960—1963

Lata	Liczba przyuczonych do zawodu robotników	Koszt przyuczenia w tys. zł
1960	408	4080
1961	658	6580
1962	864	8640
do 31 X 1963	675	6750
Razem	2605	26050

Procesowi wzrostu zatrudnionych w wyniku przyuczenia do zawodu powinna towarzyszyć ich stabilizacja, zwłaszcza że koszt przyuczenia ponoszony przez przedsiębiorstwo powinien z nim integrować nowo zatrudnionych. Gdyby tak było, miary fluktuacji zatrudnionych powinny mieć tendencję spadkową. Jak więc kształtuje się proces ruchu zatrudnionych w badanym przedsiębiorstwie, wskazują dane zawarte w tabeli 2.

<sup>23</sup> W odniesieniu do zatrudnionej, kwalifikowanej siły roboczej proporcje kształtują się odmiennie; zdecydowanie przeważają dwa województwa: poznańskie i gdańskie po około 13,9% ogółu zatrudnionych w grupie.

Tabela 2

## Rozmiary fluktuacji robotników grupy przemysłowej w latach 1961—1963

Lata	Liczba robotników		Średnia roczna zatrudnienia	Współczynniki		
	zwolnionych	przyjętych		$Wz = Wpł$	$Wp$	$Wr$
1961	905	1400	3635	24,9	38,5	63,4
1962	1388	2295	4204	33,0	54,6	87,6
1963						
do 31 X	1544	2058	4978	31,0	41,3	72,3
Razem						
1961						
i 1962	2293	3695	7839	57,0	93,1	151,0
średnia						
roczna z						
1961 i 62	1146,5	1847,5	3919,3	28,9	46,5	75,5

Dane za rok 1963 obejmują tylko okres dziesięciu miesięcy, nie są więc porównywalne z danymi za lata 1961 i 1962. Uzyskamy dane porównywalne, gdy obliczymy średnie miesięczne ruchu robotników tej grupy. Odpowiednie wyliczenia zawiera tabela 3.

Tabela 3

## Rozmiary fluktuacji robotników grupy przemysłowej według miesięcy

Lata	Liczba robotników		Średnia m-czna zatrudn.	Współczynniki		
	zwolnionych	przyjętych		$Wz = Wpł$	$Wp$	$Wr$
1961	75,4	116,6	3635	2,07	3,10	5,27
1962	115,6	191,2	4204	2,75	4,55	7,30
1963						
do 31 X	154,4	205,8	4978	3,10	4,13	7,23
Średnia						
miesięczna						
1961—1963	115,1	169,2	4230,8	2,71	4,0	6,71

Wbrew temu, co można by sądzić o stopniu płynności zatrudnienia na podstawie olbrzymiego wysiłku przedsiębiorstwa w zakresie przyuczenia do zawodów typowo stoczniowych, trzeba niestety, stwierdzić, że ten wysiłek nie doprowadza do pożądanych rezultatów. Współczynniki płynności  $Wpł$  w latach 1961—1963 wskazują na wyraźny wzrost płynności. Znaczy to, że część przyuczonych do zawodu i tych, którzy zdobyli formalne wymogi kwalifikacyjne w przedsiębiorstwie, po pewnym czasie rezygnuje z pracy. Jest to zjawisko tym bardziej groźne z punktu

widzenia działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa, że dotyczy tej grupy zatrudnionych, która ma bezpośrednio największy wpływ na jej przebieg. Jakkolwiek absolutne rozmiary nowo przyjmowanych pracowników w okresach miesięcznych wykazują wyraźny wzrost w poszczególnych latach, to w roku 1963 nastąpił pewien spadek współczynnika przyjęć. Nie jest to jednak tak wyraźny spadek, aby można twierdzić, że jest wynikiem restrykcji prawnych wprowadzonych w życie w połowie tamtego roku. Wzrost płynności tej grupy zatrudnionych związany jest z deficytem siły roboczej na rynku pracy w zawodach stoczniowych i istotnymi różnicami w płacach pracowników tych samych zawodów w poszczególnych przedsiębiorstwach. Dobrze rozwinięty przemysł metalowy w Szczecinie stwarza możliwości — przeszkolonym i wykwalifikowanym w stoczni robotnikom — łatwego przejścia do innych przedsiębiorstw i uzyskania drogą mniejszego wysiłku lepszych zarobków. Różnice w poziomie norm, uciążliwości pracy, stopniu jej bezpieczeństwa, poziomie organizacji i intensywności są przesłankami podejmowania decyzji o rezygnacji pracy w stoczni i podjęcia jej gdzie indziej. W przebadanej grupie uczących się zawodu w stoczni opinie odnośnie do przyczyn fluktuacji tych, którzy zdobyli zawód w stoczni i zrezygnowali z dalszej w niej pracy przedstawia się następująco według częstotliwości wymienionych motywów: ciężka i szkodliwa praca — 77% badanych, nieuczciwy rozdział robót — 45,5%, niskie zarobki — 45%, brak mieszkania — 41,4% daleki dojazd do stoczni — 33,6%.

W przebadanej grupie już pracujących częstotliwość wymienionych motywów była nieco inna: ciężka i szkodliwa praca — 74,8%, niski zarobek — 61,5%, nieuczciwy rozdział — 52,4%, chęć zdobycia w stoczni tylko zawodu — 44,6%, brak mieszkań 41,7%<sup>24</sup>.

Inne motywy fluktuacji w opinii uczących się i już pracujących, wymieniane z mniejszą częstotliwością, to — kontynuowanie nauki, zła współpraca z mistrzami, zła współpraca z kolegami, nieodpowiednia organizacja pracy, złe warunki socjalne, powrót do pracy na roli, wyjazd do rodziny. Interesujące jest przesunięcie kolejności motywów w grupie już pracujących w stosunku do tych, którzy się dopiero uczą. Dążenie zatrudnionych do możliwie szybkiej stabilizacji materialnej powoduje przesunięcie poziomu płacy na drugie miejsce w kolejności motywów. Nasuwają się na tej podstawie dwa wnioski:

1. Wysokość płac nie jest jedynym czynnikiem decydującym o zmianie miejsca pracy, chociaż dla już zatrudnionego ma większe znaczenie niż dla tego, kto jest zatrudniony na warunkach ucznia;

<sup>24</sup> *Analiza opinii zatrudnionych w stoczni odnośnie szkolenia zawodowego*, (Maszynopis), s. 14,

2. oprócz zespołu warunków obiektywnych (rodzaj i trudność pracy, brak mieszkania, dojazd do pracy) istotny wpływ na zmianę miejsca pracy mają również czynniki subiektywne (nieuczciwość w rozdziale robót, współpraca z mistrzem i kolegami, dalsze kontynuowanie nauki).

Materiał zawarty w tabeli 3 dotyczy tylko robotników grupy przemysłowej. Porównanie poziomu fluktuacji tej grupy zatrudnionych z fluktuacją ogółu pracowników pozwoli stwierdzić, gdzie jej rozmiary są większe. W tym celu obliczamy średnią miesięczną fluktuację ogółu zatrudnionych z wyłączeniem uczniów Zasadniczej Szkoły Budowy Okrętów. Tabela 4 przedstawia kształtowanie się tego procesu.

Rozmiary fluktuacji ogółu zatrudnionych (tabela 4) w porównaniu z fluktuacją pracowników fizycznych grupy przemysłowej (tabela 3) wykazują wyraźne zmniejszenie, uległy bowiem zmniejszeniu wszystkie współczynniki ruchu zatrudnionych. Współczynniki płynności wykazują spadek w poszczególnych latach o około 3 punkty, 3,5 i 5 punktów, a współczynniki przyjęć o 2 punkty, 5,5 i 6,5 punktów. Oznacza to, że procesy fluktuacyjne są silniejsze wśród pracowników fizycznych grupy przemysłowej, niż w pozostałych kategoriach pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Ponadto szybciej zmalowały współczynniki przyjęć niż współczynniki płynności, co pozwala stwierdzić, że względne rozmiary przyjęć pozostałych kategorii pracowników uległy szybszemu zmniejszeniu niż względne rozmiary płynności i zwolnień.

Tabela 4

Rozmiary fluktuacji ogółu zatrudnionych wg miesięcy (bez uczniów ZSBO)

Lata	Liczba pracowników		Średnia miesięczna zatrudnienia	Współczynniki		
	zwolnionych	przyjętych		$Wz = Wpł$	$Wp$	$Wr$
1961	79,7	129,5	4,511	1,8	2,9	4,7
1962	126,0	210,3	5,319	2,4	3,9	6,3
1963						
do 31 X	166,4	224,6	6,350	2,6	3,5	6,1
Średnia miesięczna						
1961 — 1963	122,2	186,0	5,337	2,3	3,4	5,7

Pracownicy fizyczni grupy przemysłowej nie są wielkością jednolitą pod względem funkcji wykonywanych w działalności przedsiębiorstwa. Część z nich jest zatrudniona bezpośrednio produkcyjnie, a inna spełnia funkcje pomocnicze. Szkodliwość płynności zatrudnionych jest bez wątpienia większa w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych. Po-

równajmy więc kształtowanie się tego procesu w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych w trzech najważniejszych dla cyklu produkcyjnego wydziałach — W1, W2, W3 z fluktuacją robotników grupy przemysłowej. Zestawienie rozmiarów fluktuacji w obu grupach zawiera tabela 5.

Tabela 5

Rozmiary fluktuacji robotników bezpośrednio produkcyjnych i robotników grupy przemysłowej ogółu według lat

Lata	Liczba robotników				Średn. rocz. zatrud.		Współczynniki	
	grupy przemysłowej ogółem		grupy bezpośr. prod. w W1, W2, W3		Robot. grupy przem. ogółem	Robot. grupy bezpośr. produkc. W1, W2 W 3	Robot. grupy przem. ogółem <i>Wpl</i>	Robot. grupy bezpośr. produkc. W1, W2 <i>Wlp</i>
	zwolnionych	przyjętych	zwolnionych	przyjętych				
1961	905	1400	664	836	3635	2260	24,9	29,0
1962	1388	2295	871	986	4204	2472	33,0	35,2
1963	1544	2058	853	818	4978	2860	31,0	29,8
do 31 X								
Razem	3857	5753	2388	2640	x	x	x	

Kształtowanie się współczynników płynności dla obu grup jest różne. Wśród robotników bezpośrednio produkcyjnych występuje wyraźnie większe nasilenie fluktuacji w latach 1961—1962 i bardzo nieznaczny jej spadek w roku 1963 w stosunku do fluktuacji robotników grupy przemysłowej ogółem. Fluktuacja przybiera więc największe rozmiary w grupie robotników bezpośrednio produkcyjnych, a więc w tej, która najmocniej i najoperatywniej wpływa na rytm, tempo i ciągłość produkcji. Duża fluktuacja w tej grupie zatrudnionych ma wybitnie ujemny wpływ na harmonijny przebieg procesu produkcyjnego przedsiębiorstwa. Jeżeli wziąć pod uwagę, że poziom płac robotników pomocniczych jest zwykle mniejszy od bezpośrednio produkcyjnych, to przekonujący staje się fakt, że wśród motywów zmiany miejsca pracy w warunkach badanego przedsiębiorstwa istotne znaczenie ma z największą częstotliwością wymieniana uciążliwość i szkodliwość wykonywanej pracy<sup>25</sup>.

Oprócz fluktuacji zewnętrznej zatrudnionych występuje również w przedsiębiorstwie ruch wewnętrzny nazywany fluktuacją wewnątrzzakładową. I tutaj ma miejsce fluktuacja uzasadniona i nieuzasadniona.

<sup>25</sup> Por. s. 153.

Należy ponadto wyraźnie wyodrębnić od fluktuacji faktycznej — tej, która rzeczywiście ma miejsce, fluktuację statystyczną, albo ewidencyjną, polegającą tylko na zmianie źródła płac dla pewnej grupy zatrudnionych. Faktyczny ruch pracowników wewnątrz zakładu między poszczególnymi kategoriami zatrudnionych w przedsiębiorstwie w wielkościach absolutnych przedstawia tabela 6.

Wewnątrzzakładowy ruch zatrudnionych ma wpływ na kształtowanie się fluktuacji zewnętrznej wtedy, jeżeli zmiany w kształtowaniu się stanów zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych powodują konieczność zwolnienia albo przyjęcia pracownika w przedsiębiorstwie. Dane w tabeli 6 wykazują, z wyjątkiem grupy pracowników uczących się, przewagę przyjęć nad zwolnieniami. Znaczy to, że rosną absolutne rozmiary zatrudnienia w poszczególnych grupach pracowniczych, a szczególnie w grupie pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

Tabela 6

## Rozmiary fluktuacji wewnątrz poszczególnych grup zatrudnionych

Lata	Pracownicy								Razem pracownicy fizyczni		Pozostałe grupy zatrud- nionych	
	produk- cyjni		pomo- eniczy		uczący się zawodu		inni fizyczni		zw.	p.	zw.	p.
	zwol- nieni	przy- jęci	zw.	p.	zw.	p.	zw.	p.				
1961	132	347	9	13	262	38	19	40	422	438	—	16
1962	560	720	339	536	577	150	109	89	1585	1495	90	—
1963												
do 31 X	123	480	191	80	401	7	37	277	752	844	—	92
Razem	815	1547	539	629	1240	195	165	406	2759	2777	90	108

Tak więc wewnątrzzakładowy ruch pracowników wpływał dodatnio na wzrost zatrudnienia bezpośrednio w produkcji, ale powodował przy tym szereg zmian poza grupą przemysłową. W rezultacie współczynniki wewnątrzzakładowego ruchu zatrudnionych w odniesieniu do pracowników bezpośrednio produkcyjnych kształtują się na niższym poziomie niż w odniesieniu do pracowników fizycznych ogółem, a więc odwrotnie jak w ruchu zewnętrznym zatrudnionych. Współczynniki ruchu wewnątrzzakładowego zatrudnionych ujmuje tabela 7.

Współczynnik *Wpl* jest mniejszy dla grupy pracowników bezpośrednio produkcyjnych. Przedsiębiorstwo ratując się przed skutkami fluktuacji zewnętrznej podporządkowuje przynajmniej ruch wewnętrzny-zwiększaniu rozmiarów grupy pracowników, zatrudnionych bezpośrednio

Tabela 7

## Współczynniki wewnątrzzakładowego ruchu zatrudnienia

Lata	Współczynniki dla					
	grupy pracowników bezpośrednio produkcyjnych razem			grupy pracowników fizycznych — razem		
	$Wz = W_{pl}$	$W_p$	$W_r$	$Wz = W_{pl}$	$W_p$	$W_r$
1961	6,9	18,3	25,7	11,6	12,0	23,6
1962	22,6	29,1	51,7	37,7	35,5	73,1
1963						
do 31 X	4,3	16,8	21,1	15,1	16,9	32,0

w produkcji. Posiada to jednak ujemny wpływ na kształtowanie się fluktuacji w innych grupach pracowniczych. Następuje ponadto wyraźne umniejszenie rozmiarów fluktuacji wewnątrzzakładowej w roku 1963 w stosunku do roku 1962. W odniesieniu do grupy pracowników bezpośrednio produkcyjnych  $W_{pl}$  zmniejszył się przeszło pięciokrotnie w odniesieniu zaś do grupy pracowników fizycznych razem — przeszło dwukrotnie. Nawet jeżeli uwzględnimy poprawkę z tytułu, że rok 1963 obejmuje okres dziesięciu miesięcy, to i tak nastąpiło poważne ograniczenie wewnątrzzakładowego ruchu zatrudnionych.

Kształtowanie się współczynników ruchu wewnątrzzakładowego zatrudnionych nie wykazuje takiej samej tendencji wzrostowej, jak współczynników ruchu zewnętrznego. Jest tak dlatego, ponieważ fluktuacja wewnątrzzakładowa zależy w poważnym stopniu od zmian techniczno-organizacyjnych w przedsiębiorstwie. Istnieją jednak z pewnością związki między poszczególnymi rodzajami fluktuacji, a więc fluktuacją zewnętrzną ogółem a fluktuacją zewnętrzną w poszczególnych grupach pracowniczych; między tą ostatnią a fluktuacją wewnątrzzakładową i wreszcie między fluktuacją wewnątrz zakładu w poszczególnych jednostkach techniczno-organizacyjnych a zmianami w stanie odrębnych grup pracowniczych. Dokładne badanie procesu fluktuacji wymaga więc badania wszystkich jej rodzajów — między przedsiębiorstwami ogółem i w grupach pracowniczych, wewnątrz zakładu między poszczególnymi wydziałami, grupami mistrzowskimi i grupami zatrudnionych, a także zawodami.

## PRZYCZYNY FLUKTUACJI

Proces fluktuacji zewnętrznej w przedsiębiorstwie przebiega nierównomiernie w poszczególnych kwartałach roku. Odnosi się to zjawisko szczególnie do grupy zatrudnionych odchodzących z przedsiębiorstwa na

własną prośbę. Porównanie sezonowości grupy zwolnionych na własną prośbę i dyscyplinarnie zawiera tabela 8.

Największe nasilenie zwolnień z pracy przypada na drugi i trzeci kwartał, co jest zgodne z prawidłowościami kształtowania się sezonowości fluktuacji w innych przemysłach<sup>26</sup>. Nasilenie to wynika z faktu, że

Tabela 8

Sezonowość zwolnień na własną prośbę i dyscyplinarnie pracowników fizycznych ogółem w przedsiębiorstwie w 1963 r. (Okres 10 miesięcy)

Kwartały	Zwol. prac. na własną prośbę według miesięcy w kwartale			Razem	Zwoln. prac. dyscyplinarnie			Razem	Sezonowość zwolnień w %	
	I	II	III		I	II	III		na wł. prośbę	dys-cypl.
I	38	37	45	120	11	14	11	36	19,6	10,08
II	67	81	71	219	32	18	47	97	35,8	27,17
III	75	68	65	208	49	76	43	168	34,0	47,08
mies. paźdz.	65	—	—	65	56	—	—	56	10,0	15,69

większość nowo zatrudnionych i nie ustabilizowanych robotników rekrutuje się z rolnictwa i w okresie letnio-jesiennym spotyka się z zachętą ze strony rodziny do powrotu do prac rolnych. Ta pora roku sprzyja również podejmowaniu decyzji zmiany miejsca pracy i w odniesieniu do innych kategorii pracowników, ze względu na pojawienie się w tym okresie nowych miejsc pracy w dziedzinach o sezonowym nasileniu działalności ekonomicznej.

Jak kształtowała się struktura zwolnień pracowników fizycznych ogółem i pracowników wydziałów W1, W2, W3 w dziesięciu miesiącach 1963 r., przedstawia tabela 9.

Liczba zatrudnionych pracowników najpoważniejszych wydziałów produkcyjnych przedsiębiorstwa, równa 1281 osobom, stanowi 82,9% ogółu zwolnionych pracowników fizycznych w tym roku. Z 1281 pracowników 853 zostało zwolnionych bezpośrednio z produkcji, co stanowi 66,6% tej wielkości. Część zwolnionych stanowiąca 33,4% pracowników należała do grupy robotników pomocniczych. Reszta pracowników, a więc 263 zostało zwolnionych z wszystkich pozostałych — poza W1, W2, W3 — wydziałów.

<sup>26</sup> A. Sarapata, *Z problematyki płynności załóg*, *Ekonomista* 1958, nr 3.

Tabela 9

Rodzaj zwolnień pracowników fizycznych ogółem w wydziałach W1, W2, W3 w 1963 r.

Rodzaj zwolnień	Zwalnianie pracowników					Razem W1, W2, W3
	fiz. ogółem	struk-tura w %	fiz. według wydziałów			
			W1	W2	W3	
Na własną prośbę	612	39,6	199	62	286	547
Z dekretu 1956	357	23,1	144	29	136	309
Przez przedsiębiorstwo	166	10,8	96	—	70	166
Czynna służba wojskowa	199	12,9	99	—	100	199
Długotrwała choroba	9	0,6	9	—	—	9
Emerytura	10	0,6	4	—	—	4
Zgon	10	0,6	3	—	—	3
Inne	181	11,7	3	19	22	44
Razem	1544	100,0	557	100	614	1281

Zwykle do zwolnień uzasadnionych kierownictwo przedsiębiorstwa zalicza te, które wynikły z powołania do służby wojskowej, przewlekłej choroby, przejścia na emeryturę, zgonu, rozwiązania umowy przez przedsiębiorstwo, z zastosowania przepisów dekretu z 1956 r. Tak więc z ogólnej liczby zatrudnionych pracowników fizycznych, którzy odeszli z przedsiębiorstwa, do fluktuacji uzasadnionej należy zaliczyć 751 osób, czyli 48,6% ogółu zwolnionych. Reszta, a więc 51,4% zwolnionych stanowi fluktuację zbędną, nieuzasadnioną, która nie powinna mieć miejsca. Jest to duży procent pracowników zwolnionych. Jeżeli przy tym uwzględnić fakt, że do zwolnień uzasadnionych zalicza się te, które są spowodowane zmianą planu zatrudnienia, niewykonaniem norm, brakiem nadwyżkami, wyraźnym naruszeniem dyscypliny pracy, to w istocie o tę pokaźną liczbę, wynoszącą 166 osób — wbrew pragmatyce przedsiębiorstwa — należałoby zwiększyć rozmiary fluktuacji nieuzasadnionej. Ta kategoria zwolnień pojawia się w gruncie rzeczy z winy przedsiębiorstwa, świadczy bowiem przede wszystkim o złym planowaniu, a ponadto o złej selekcji przyjmowanych do pracy. Do uzasadnionej fluktuacji zaliczyć można więc tę, która została spowodowana zgonem, emeryturą, służbą wojskową, opieką nad dzieckiem, zmianą miejsca zamieszkania, polepszeniem warunków pracy i płacy.

Największy udział we fluktuacji zatrudnionych posiadają zwolnienia

na własną prośbę. W liczbie 612 zwolnionych na własną prośbę 333, tzn. 54,6% robotników pracowało w akordzie, a 279, tzn. 45,4% dniówkowo. Ponadto w tym rodzaju zwolnień absolutną przewagę posiadają robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji. Wiek, staż pracy w przedsiębiorstwie i grupę zaszeregowania zwolnionych na własną prośbę przedstawia tabela 10.

Tabela 10

Wiek, staż pracy, grupa zaszeregowania zwolnionych na własną prośbę

Wiek	Liczba zwolnionych	Staż pracy w przedsiębiorstwie	Liczba zwolnień	Grupa zaszeregowania	Liczba zwolnień	Struktura procentowa zwolnionych według:		
						wieku	stazu	grupy zaszeregowania
18—20	168	do 6 m-cy	288	ucz. ZSBO	37	27,4	47,05	6,04
21—25	194	Od 6—12 m-c	148	III—IV	228	31,7	24,18	37,42
26—35	181	od 1—2 lat	111	V	204	29,6	18,14	33,33
36—50	61	od 2—5 lat	46	VI—VII	125	10,0	7,52	20,41
50 i więcej	8	powyżej 5 lat	19	VIII IX	18	1,3	3,11	2,8
Razem	612	Razem	612	Razem	612	100,0	100,0	100,0

Tak więc odnośnie do zwolnień na własną prośbę nasuwa się kilka wniosków.

1. Częściej mają one miejsce w grupie pracujących akordowo niż dniówkowo. W akordowym zatrudnieniu intensywniej występuje zjawisko uciążliwości i szkodliwości pracy. Jeżeli wysokość zarobku nie rekompensuje uciążliwości i szkodliwości warunków pracy, następuje rezygnacja z dalszego zatrudnienia.

2. Zdecydowanie większa częstotliwość zwolnień ma miejsce wśród pracowników młodych. W wieku 18—25 lat zwolniło się 59,1% a w klasie 18—35 lat aż 88,2%. Stabilizacja zawodu i stabilizacja miejsca pracy zależy w bardzo poważnym stopniu od wieku zatrudnionego.

3. Moment krytyczny dla pozostania w przedsiębiorstwie stanowi przepracowanie w nim przynajmniej 1 roku. Aż 71,2% zwolnionych na własną prośbę nie przepracowało w przedsiębiorstwie dłużej niż 12 miesięcy. Stworzenie w tym okresie właśnie dla nowo zatrudnionych przez

przedsiębiorstwo lepszych warunków pracy mogłoby mieć poważny wpływ na ograniczenie rozmiarów fluktuacji.

4. Proces fluktuacji jest najsilniejszy wśród robotników najgorzej zarabiających. Zaszeregowani w grupach III—V stanowią 70,7% wszystkich zwolnionych na własną prośbę<sup>27</sup>. Chęć uzyskania większego zarobku jest więc jedną z istotnych przyczyn w podejmowaniu decyzji o zmianie miejsca pracy. Jeżeli uwzględnić istnienie różnic w poziomie płac dla tych samych zawodów w różnych przedsiębiorstwach, to poszukiwanie lepszych warunków płacy jest uzasadnione z punktu widzenia pracownika, a nieuzasadnione z punktu widzenia przedsiębiorstwa, z którego robotnik zwalnia się.

Pracownia Psychologii Przemysłowej przedsiębiorstwa przebadła również wylosowaną 100-osobową grupę zwolnionych na własną prośbę w 1962 r. W motywach zwolnień przeważały: niskie zarobki — 19%, brak mieszkania — 14% i powrót do pracy na roli 10%. W dalszej kolejności wymieniono trudne warunki pracy, niezadowolenie ze stosunków międzyludzkich, brak kwalifikacji; dalsze kształcenie itp. Spośród zwolnionych 64% było absolwentami kursów kwalifikacyjnych organizowanych przez przedsiębiorstwo, a 36% korzystało z tej formy szkolenia, ale kursu nie ukończyło. Po odejściu z pracy 40% postanowiło nadal pracować w wyuczonym w przedsiębiorstwie zawodzie, 49% postanowiło zmienić zawód, a 11% było niezdecydowanych. Częściej zwalniali się ci, którzy mają rodzinę poza szczecińską aglomeracją miejsko-przemysłową — 75%, niż ci, których rodzina w ramach niej zamieszkuje — 25%. W podjęciu decyzji o zmianie miejsca pracy pewne znaczenie posiadały więzi koleżeńskie: 80% zwolnionych odeszło bez kolegi, 20% wraz z kolegą — w sytuacji, w której 35% posiadało w przedsiębiorstwie bliskich kolegów, a 65% ich nie posiadało. Stan rodzinny zwalnających się nie różnicuje decyzji zwolnienia: 50% odeszło z pracy spośród tych, którzy nie posiadają nikogo na utrzymaniu i 50% tych, którzy mają na utrzymaniu jedną, dwie, trzy, cztery lub więcej osób. Spośród zwolnionych 55% było pochodzenia robotniczego, 43% chłopskiego. Na przebieg fluktuacji ma wpływ ilość uprzednich miejsc pracy. W liczbie zwolnionych aż 48% zmieniali już przedtem 3 lub 4 razy miejsce pracy. Aby zmniejszyć rozmiary fluktuacji, wystarczyłoby w 34% podwyższyć zarobek odchodzącym o 200—300 zł. Dojazd do pracy nie miał istotnego wpływu na decyzję odejścia z przedsiębiorstwa<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Wysokość płac w poszczególnych grupach zaszeregowania wynosi w III grupie do 1000 zł IV: 1000—4200 zł i V: 1200-1500 zł.

<sup>28</sup> Opracowanie *Fluktuacja zewnątrz- i wewnątrzzakładowa*.

## WNIOSKI KOŃCOWE

Na podstawie rozważań i przytoczonego materiału empirycznego można dojść do kilku wniosków natury ogólnej.

1. Proces fluktuacji rozumiany jako proces zastępowania pracowników na danym stanowisku pracy w przedsiębiorstwie jest częścią składową procesu przemieszczania już zatrudnionej i nowo zatrudnianej siły roboczej. Przemieszczanie jest pojęciem szerszym pod względem zakresu treściowego od fluktuacji i obejmuje przesunięcia przestrzenne, rzeczowe, pionowe i poziome siły roboczej. Ogólne przyczyny przemieszczania i fluktuacji zatrudnionych są te same. Stanowią je dysproporcje typu produkcyjnego i rynkowego. Nie każde jednak przemieszczenie doprowadza do fluktuacji, ale każda fluktuacja jest częścią przemieszczania. Porównanie kosztu przemieszczania zatrudnionych z dodatkowym przyrostem produkcji mogłoby stanowić kryterium jego efektywności. Ustalenie skutków ekonomicznych przemieszczania i fluktuacji jest konieczne ze względu na ustalenie granicy ich opłacalności i rozgraniczenie w ich rozmiarach wielkości uzasadnionej i nieuzasadnionej. Potrzebne wobec tego jest badanie procesu przemieszczania i fluktuacji także w odniesieniu do innych jednostek układu — rodzaju przemysłu, gałęzi, regionu itd.

2. Wobec pewnej współzależności procesów przemieszczania i fluktuacji zatrudnionych oraz działania tych samych ogólnych przyczyn, które je powodują, tzn. dysproporcji produkcyjnych i dysproporcji rynkowych, nie można traktować fluktuacji jako zjawiska, które zależy tylko i wyłącznie od warunków wewnętrznych przedsiębiorstwa względnie większej jednostki odniesienia. W zjawisku fluktuacji zogniskowane są zarówno warunki wewnętrzne i zewnętrzne przedsiębiorstwa oraz przesłanki rozwoju samego zatrudnionego. Stanowią one trzy podstawowe płaszczyzny oceny kształtowania się fluktuacji. Struktura udziału poszczególnych warunków w rozmiarach i przebiegu fluktuacji w zależności od miejsca i czasu może ulegać zmianie. Przebieg fluktuacji wykazuje wyraźne jej nasilenia w drugim i w trzecim kwartale roku, co zapewne jest wynikiem przede wszystkim dysproporcji produkcyjnych. W przemyśle okrętowym na kształtowanie się procesu fluktuacji mają zasadniczy wpływ dysproporcje rynkowe, a więc deficyt w zakładach podstawowych dla tego przemysłu, mianowicie spawacza okrętowego, montera kadłubowego i rurarza, oraz stosunkowo duża uciążliwość i szkodliwość warunków pracy. Przyczyny te powodują, że mimo olbrzymiego wysiłku w zakresie szkolenia zawodowego przedsiębiorstwo nie jest w stanie ograniczyć rozmiarów fluktuacji.

3. Proces fluktuacji w przedsiębiorstwie jest zróżnicowany i dlatego

należy wyróżnić fluktuację zewnętrzną od fluktuacji wewnątrzzakładowej, a w nich fluktuację w poszczególnych grupach zatrudnionych, wydziałach, grupach mistrzowskich i zawodowych. Rozmiary fluktuacji zewnętrznej w badanym okresie lat 1961—1963 wykazują stałą tendencję wzrostu zarówno w odniesieniu do zatrudnionych ogółem, jak i robotników grupy przemysłowej oraz robotników bezpośrednio produkcyjnych w wydziałach W1, W2, W3. Największe nasilenie fluktuacji zewnętrznej ma miejsce wśród robotników bezpośrednio produkcyjnych, mniejsze wśród robotników grupy przemysłowej, a najmniejsze w pozostałych kategoriach pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie. Uległa więc stabilizacji także grupa wykwalifikowanych pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjno-biurowych. W odróżnieniu od fluktuacji zewnętrznej, wewnątrzzakładowa wykazuje zdecydowanie mniejsze rozmiary w grupie pracowników bezpośrednio produkcyjnych niż w grupie pracowników fizycznych razem. Znaczący to, że przedsiębiorstwo ratuje się przed skutkami fluktuacji zewnętrznej podporządkowując przynajmniej ruch wewnętrzny zatrudnionych, zwiększaniu rozmiarów grupy pracowników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji. Absolutne rozmiary fluktuacji wewnętrznej uległy wyraźnemu zmniejszeniu w 1963 r.

4. Proces fluktuacji spowodowany jest oprócz przyczyn ekonomicznych również przesłankami socjologicznymi i psychologicznymi. Oprócz takich motywów podawanych przy zwolnieniu, jak ciężka i szkodliwa praca, niskie zarobki, brak mieszkania, wymieniono również, złą współpracę z mistrzem, nieuczciwy rozdział robót, złą współpracę z kolegami, chęć powrotu do pracy na roli. W motywacji przeważają jednak przyczyny typu ekonomicznego. Jest to zrozumiałe, jeżeli uwzględnić, że zwykle przyczyny psychospołeczne pojawiają się i nabierają istotnego znaczenia na podłożu ekonomicznym.

5. Ze względu na strukturę zwolnień pracowników fizycznych w 1963 r. do fluktuacji ekonomicznie nieuzasadnionej z punktu widzenia przedsiębiorstwa należałoby zaliczyć 85% z liczby 1544 zwolnionych w tym roku robotników fizycznych. Jeśliby jednak uwzględnić punkt widzenia pracowników, którzy zwalniają się na własną prośbę, aby poprawić sobie warunki pracy, procent ten należałoby odpowiednio zmniejszyć.

6. W grupie pracowników zwalniających się na własną prośbę, która jest najliczniejsza w ogólnej liczbie zwolnień, procesowi fluktuacji ulegają częściej pracownicy zatrudnieni na warunkach akordu niż pracy dniówkowej, robotnicy młodzi niż starzy, o małym stażu pracy w przedsiębiorstwie nie przekraczającym okresu jednego roku, niż ci, którzy ten okres przekroczyli, zaszeregowani do najniższych grup zarobkowych,

niż ci, których płace są odpowiednio wyższe. Ponadto jeszcze inne czynniki, jak np. charakterologiczne i osobowościowe różnicują zatrudnionych pod względem podatności ulegania procesowi fluktuacji.

Uwagi dotyczące charakteru i rodzaju fluktuacji w wybranym przemyśle stoczniowym poruszają tylko niektóre strony tego procesu. Pozwoliły one jednak stwierdzić, że fluktuacja zatrudnionych ze względu na swe rozmiary oraz implikacje ekonomiczne i psychologiczne ma istotne znaczenie dla warunków gospodarowania przedsiębiorstwa i jest niemożliwa do eliminacji w jego ramach ze względu na stosunkowo trwałe występowanie dysproporcji typu produkcyjnego i rynkowego.