

Część empiryczna monografii będzie szczególnie cenna dla osób prowadzących badania nad negocjacjami, gdyż uzyskane przez Autorkę wyniki stanowią inspirujący punkt wyjścia dla dalszych poszukiwań badawczych. Osobiście żałuję, że E. Kowalczyk w oparciu o tak bogaty materiał empiryczny nie pokusiła się o stworzenie tzw. mentalnego modelu negocjatora.

Monografia Elżbiety Kowalczyk nie jest zbiorem prostych i jednoznacznych recept, które miałyby ułatwić stapanie po gładkiej drodze prowadzącej do biegłości negocjacyjnej. Autorka stawia w niej wiele pytań, skłaniając czytelnika do refleksji nad sobą i swoim miejscem w otaczającym świecie gospodarczym. Książka ta może stać się inspiracją zarówno dla praktyków negocjacji, jak i tych osób, które pragną zapoznać się z teorią negocjowania. Jest książką przydatną w nauczaniu przedmiotów psychologicznych na kierunkach ekonomicznych szkół wyższych.

Janusz Kraśniak

Karrass Ch. (1970), *The Negotiating Game*, Thomas Y. Crowell, New York.

Kennedy G. (1999), *Negocjacje*, Business Press, Warszawa

Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji,
pod red. Elżbiety Kryńskiej, IPiSS, Warszawa 2000, ss. 266.

W obliczu bezrobocia jawnego polska gospodarka stanęła po raz pierwszy w 1990 r. Było ono naturalnym następstwem transformacji ustrojowej. I choć jawiło się jako jeden z poważniejszych problemów społeczno-gospodarczych, traktowano je jako niezbędny element przekształceń gospodarki centralnie planowanej w wolnorynkową. Obecnie, jest ono jednym z ważniejszych problemów, dla rozwiązania którego poszukuje się dróg wyjścia. Przy 17% stopie bezrobocia (i zmianie opcji rządzącej) rozgorzała gorąca dyskusja poświęcona przyczynom jego powstawania oraz możliwości przeciwdziałania bezrobociu. Obok najczęściej proponowanych przemian strukturalnych, pojawiły się propozycje uelastycznienia prawa pracy, zmniejszenia obciążeń pracodawców pozapłacowymi kosztami pracy, aż po postulaty tworzenia miejsc pracy przez sektor państwowy. Jednym z elementów, pojawiającym się niezwykle często w dyskusjach dotyczących problematyki bezrobocia jest mobilność (a raczej jej brak) zasobów pracy.

Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji wydana przez IPiSS to kolejna już publikacja pod redakcją Elżbiety Kryńskiej dotycząca tej właśnie problematyki rynku pracy.

Opracowanie składa się z 8 rozdziałów. Poszczególne rozdziały stanowią analizę zagadnień tworzących zjawisko mobilności siły roboczej wraz ze szczegółową ilustracją statystyczną.

Rozdział pierwszy – autorstwa **E. Kryńskiej** – przedstawia podstawowe teorie rynku pracy, które zawierają kwestie mobilności zasobów pracy. Dokonany przegląd teorii z encyklopedyczną wręcz starannością uporządkowuje je i charakteryzuje. Każda z teorii streszczona jest w postaci odrębnego podrozdziału, który zawiera zarówno genezę teorii, jej opis oraz omawia konsekwencje związane z jej przyjęciem dla rzeczywistych procesów gospodarczych. W ten sposób uzyskano bardzo szerokie i różnorodne tło dla wyjaśnienia zjawiska bezrobocia oraz roli mobilności zasobów pracy w jego przeciwdziałaniu.

Wszystkie wymienione teorie, mocno bądź też nieznacznie różniące się między sobą, podkreślają jeden element: rzeczywisty rynek pracy nie jest tworem jednorodnym – ani pod względem ilości, ani jakości, ani warunków ograniczających (brzegowych). Składa się bowiem z różnych definiowanych rynków częściowych. Zatem o wielkości, jakości i elastyczności rynku pracy decydować będzie możliwość przepływów pomiędzy rynkami cząstkowymi – czyli mobilność: przestrzenna, edukacyjna czy międzyzakładowa. Tym właśnie problemom poświęcone są kolejne rozdziały.

Rozdział drugi, autorstwa **Haliny Sobockiej-Szczapy** bardzo szczegółowo charakteryzuje obszar badawczy będący podstawą publikacji, jakim jest Makroregion Środkowy. Do analizy

wybrano 5 województw (w starym układzie administracyjnym) – płockie, skierniewickie, łódzkie, piotrkowskie i sieradzkie i przeprowadzoną ją w latach 1990 - 1998.

Dobór terytorialny obejmujący tereny zróżnicowane, zarówno przemysłowe jak i rolnicze, wiejskie i miejskie, pozwala na prowadzenie wnioskowania w znacznie szerszym wymiarze – co też autorzy kolejnych rozdziałów skwapliwie wykorzystali. Nie bez znaczenia jest także wybrany przedział czasowy. Obejmuje on zarówno pierwsze lata transformacji, jak i lata stabilizowania się gospodarki rynkowej, dzięki temu opisane w kolejnych rozdziałach zjawiska i procesy mają charakter bardziej uniwersalny. W rozdziale II szczegółowo scharakteryzowano strukturę ludnościową Makroregionu, migrację przestrzenną w ramach regionu i poza nim oraz sytuację na rynku pracy.

Rozdział III, napisany przez **Jerzego T. Kowalewskiego** dotyczy mobilności przestrzennej. W rozdziale poruszono wiele istotnych spraw dotyczących migracji zewnętrznych i wewnętrznych. Jednak czytelnikowi może pozostać pewien niedosyt w zakresie zdefiniowania analizowanych zjawisk. Przytoczone definicje migracji czy mobilności przestrzennej odnoszą się tylko do jednej pozycji literaturowej, pomijają istotną dyskusję na temat klasyfikacji zjawiska, która jest powszechna wśród demografów. Kolejne podrozdziały zawierają charakterystykę migracji wewnętrznych i zagranicznych w Polsce (na podstawie danych GUS) oraz charakterystykę w badanym makroregionie (na podstawie badań ankietowych). Autor próbuje wykazać wpływ struktury demograficznej, wykształcenia, czynników ekonomiczno-bytowych na kształtowanie postaw migracyjnych. Podobnie jak definicje, także przytoczone statystyki pochodzą tylko z jednego źródła (GUS) i przez to nie pokazują istotnych różnic zarówno jakościowych, jak i ilościowych w ocenie zjawiska¹.

W części, zawartość rozdziału pokrywa się z zawartością rozdziału VII, co powoduje, że uważny czytelnik może mieć wrażenie powtarzania pewnych zagadnień.

Autorką kolejnego rozdziału jest **Iwona Kukulak-Dolata**. W tej części publikacji zanalizowano ruchliwość międzyzakładową. Badaniu poddano osoby pracujące z Makroregionu Środkowego. Z wielu ciekawych wniosków przedstawionych przez Autorkę najbardziej interesujące wydają się uwagi dotyczące badania źródeł pozyskiwania informacji o miejscu pracy. Z przeprowadzonych badań wynika, że znakomita większość informacji dotyczących miejsc pracy uzyskiwana jest od rodziny i znajomych. Natomiast tylko 11% respondentów uzyskało tę informację za pośrednictwem urzędów pracy. O ile samo zjawisko nie jest szczególnie niepokojące², to jednak w nowym świetle stawia pytanie dotyczące skuteczności i efektywności działania instytucji rynku pracy. Skoro tak nikły jest ich udział we wskazywaniu miejsc pracy, być może ich aktywność powinna być przeniesiona na przygotowanie ludzi do poszukiwania pracy³.

Z prezentowanych badań wynikają wnioski, które potwierdzają utrwalony obraz zachowań osoby pracującej w warunkach polskich. Preferuje się pracę blisko miejsca zamieszkania, system szkolny przygotowuje absolwentów, którzy są specjalistami w zanikających zawodach. Chcemy pracować w dużych, stabilnych firmach, nie jesteśmy skłonni podejmować prac czasowych, na niepełnych etatach lub w innych formach niż umowa o pracę.

Rozdział piąty (**Ewa Rokicka, Paweł Starosta**) dotyczy mobilności zawodowej i edukacyjnej w Makroregionie. Jednak przeprowadzona analiza na szerokim tle porównawczym (zarówno w Polsce, jak i w Europie) pozwala rozciągnąć wnioskowanie na znacznie szersze obszary. Badania na mniejszej próbie losowej potwierdzają ogólne tendencje występujące w polskim zatrudnieniu m.in. niewielką ruchliwość zawodową, silne powiązanie systemu szkolnictwa, poziomu wykształcenia z rodzajem wybranej ścieżki zawodowej oraz wzrost znaczenia drobnej przedsiębiorczości. To właśnie w tym kierunku (z pracy świadczonej do pracy na własny rachunek)

¹ Por. M. Kupiszewski, *Demograficzne aspekty wybranych prognoz migracji zagranicznych*, w: *Swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, red. A. Stępniaik, UKIE, Warszawa 2001, s. 73 - 77.

² Podobne wyniki uzyskano w wielu krajach europejskich. Zachowania takie nie są traktowane jako nepotyzm, ale raczej jako przejaw własnej aktywności i samopomocy w poszukiwaniu pracy.

³ Tego typu dywersyfikacja działalności jest charakterystyczna dla przedsiębiorstw, które działają w warunkach gospodarki wolnorynkowej i jako istotny element polityki kadrowej wdrażają procedurę *outplacementu*. Rolą wyspecjalizowanych jednostek nie jest poszukiwanie pracy dla osób zwalnianych, lecz przygotowanie ich do samodzielnego poszukiwania pracy.

nastąpiła największa ruchliwość – zarówno z grupy pracowników umysłowych, jak i robotników niewykwalifikowanych.

Powyższe badania potwierdzają tezę, że źródeł zatrudnienia należy szukać nie w utrzymywaniu, dotowaniu przedsiębiorstw państwowych czy tworzeniu warunków dla działania wielkich inwestorów. Wspieranie drobnej przedsiębiorczości przy znacznie niższym nakładzie środków przyniesie nieporównywalnie większe i długotrwałe efekty⁴. Istotnym jest także wskazanie w publikacji skutków procesu rozwarstwienia oraz zamknięcia pewnych grup zawodowych, co powoduje, że młodzi ludzie upatrują szansy awansu raczej w mobilności przestrzennej niż edukacyjnej.

Eugeniusz Kwiatkowski i Leszek Kucharski są autorami kolejnego rozdziału dotyczącego przepływów między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową. Tego rodzaju mobilność jest jednym z ważniejszych wskaźników stopnia elastyczności rynku pracy.

Wielowymiarowość tych badań jest potwierdzona przez porównanie (w podrozdziale 4 i 5) danych BAEL obrazujących powyższe zjawisko oraz danych z badań ankietowych. Umieszczono w nich sferę przekonań, preferencji oraz oceny własnych szans przez respondentów, wychodząc daleko poza stan faktyczny oraz dostępną statystykę.

Ważne jest także obszerne wprowadzenie teoretyczne. Pozwala ono lepiej zrozumieć dalsze wnioskowanie wynikające z empirii oraz może stanowić bazę dla porównań innych regionów lub obszaru całego kraju. Rozważania te, bardzo cenne, odnoszą się jednak do tradycyjnego podejścia do zagadnienia przeciwdziałania bezrobociu. Sugeruje się tradycyjne instrumenty, gdzie elastyczność ma pewien ograniczony charakter. Zapomina się natomiast o roli polityki gospodarczej w kreowaniu zatrudnienia⁵.

Rozdział siódmy, poświęcony okresowemu emigracjom zarobkowym, został napisany przez **Elżbietę Kryńską**. Okresowa emigracja zarobkowa nie jest istotna dla badań demograficznych jako element zmieniający stan ludności. Jest natomiast niezbędna dla prawidłowej analizy rynku pracy.

Badana w Makroregionie Środkowym potencjalna skłonność podjęcia pracy za granicą nie obrazuje jednak faktycznej mobilności. Jest to istotna kwestia, która ma niebagatelne znaczenie w procesie negocjacji o członkostwo Polski w UE. Rozbieżności pomiędzy tymi dwoma zjawiskami są główną przyczyną różnic w szacowaniu konsekwencji swobodnego przepływu osób przez strony biorące udział w negocjacjach⁶.

Niezwykle interesujące są natomiast rozważania o przyczynach braku skłonności do wyjazdu za granicę. Deklarowane przez respondentów powody są raczej natury osobistej, lecz prawdopodobnie rzeczywistym faktorem jest coraz mniejsza różnica w poziomach wynagrodzeń w kraju i za granicą. Potwierdzeniem tej tezy może być odpowiedź na kolejne pytanie ankietowe: co jest największym motywatorem do wyjazdu – najczęściej padającą odpowiedzią są korzyści materialne (s. 222).

Podsumowanie publikacji jest zebraniem wniosków wynikających z badań oraz prezentacją metod stymulacji mobilności zasobów pracy. Przedstawione propozycje dotyczące zwiększenia mobilności zasobów pracy opierają się głównie na założeniu, że mobilność jest zjawiskiem prawidłowym i niezbędnym dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy. Warto jednak przypomnieć w tym miejscu opinię Joan Robinson, która podkreśla znaczenie mobilności zasobów pracy – nie jako wartość samą w sobie, lecz jako jeden z wielu czynników aktywizacji zatrudnienia⁷.

Mobilność zasobów pracy, jak sam tytuł wskazuje, jest głównym przedmiotem rozważań w recenzowanej publikacji. Brakuje jednak przedstawienia, choćby w skrócie, innych metod przeciwdziałania bezrobociu. Wspieranie mobilności zasobów pracy nie jest przecież jedynym instrumentem tworzenia zatrudnienia. Nie jest także możliwe kreowanie polityki prozatrudnieniowej w oderwaniu od istniejących wskaźników rozwoju gospodarczego kraju czy regionów. Podobnie, samo zhierarchizowanie przedstawionych rodzajów mobilności (mobilność przestrzen-

⁴ Por. *Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna*, red. S. Golinowska, M. Walewski, CASE, Warszawa 2001.

⁵ Por. M. Kabaj, *Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przeszłość i przyszłość*, w: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI w.*, IPiSS, Warszawa 1998.

⁶ Por. Z. Mach, D. Niedźwiecki, G. Pożarlik, E. Skotnicka-Ilasiewicz, *Gotowość migracyjna Polaków w świetle badań empirycznych oraz opinii społecznej*, w: *Swobodny przepływ...*, op. cit., s. 198 – 200.

⁷ Joan V. Robinson, *Walka z bezrobociem*, Wydawnictwo Delfin, Lublin 1991, s. 77.

na, zakładowa, edukacyjna, kwalifikacyjna, zawodowa czy mobilność pomiędzy grupami czynnymi i biernymi zawodowo) w sposób wyraźny mogłoby ujawnić szereg tendencji światowych w sferze zatrudnienia, występujących w rozwiniętych gospodarkach światowych.

Aby obniżyć poziom bezrobocia lub zahamować jego rozwój należy w pierwszej kolejności promować mobilność edukacyjną. Co różni najbardziej robotników polskich od robotników europejskich lub amerykańskich? – dążenie do zdobywania nowych kwalifikacji i wiedzy. Dziś zdobywa się środki pracy poprzez kształcenie – traktowane jako priorytetowa inwestycja. Przyszłe społeczeństwa oparte będą na wiedzy, która stanie się najważniejszym czynnikiem produkcji. Jak w tej sytuacji powinna odnaleźć się Polska, traktowana jako rynek wschodzący. Wydaje się, że przede wszystkim powinniśmy uświadomić sobie, że cel jakim jest walka z bezrobociem osiąga się na świecie całkowicie odmiennymi, niż promujemy, środkami. I choć poziom rozwoju gospodarczego naszego kraju odpowiada poziomowi rozwoju europejskiego sprzed 20 lat, to nie powinniśmy stosować właściwych dla tamtych czasów metod przeciwdziałania bezrobociu.

Badania Makroregionu Środkowego pozwoliły na sformułowanie wniosków ogólnych, odzwierciedlających tendencje w całym kraju, jak i znalazły specyficzne uwarunkowania lokalne np. odpływ wahadłowy pracowników wysoko wykwalifikowanych do Warszawy (stanowi to interesujące potwierdzenie teorii grawitacji – przyciągania przez duże ośrodki miejskie). Ogólność przeprowadzonych analiz pozwala sformułować wnioski oraz spostrzeżenia niezwykle istotne z „akademickiego” punktu widzenia. Autorzy wydają się jednak zapominać, że współczesne bezrobocie jest niezwykle zróżnicowane i ma pewien charakter „cząstkowy”. Dla każdego obszaru, dla każdej grupy demograficznej czy zawodowej problem ten powinien być rozpatrywany indywidualnie. Nie można bowiem wytyczyć **ogólnych i skutecznych** wskazówek dotyczących przeciwdziałania temu zjawisku.

Potwierdzenie takiego pojmowania walki z bezrobociem odnaleźć można także w promowanej przez UE zasadzie subsydiarności w rozwiązywaniu problemów społecznych⁸.

Cała publikacja stanowi obszerną i szczegółową analizę zjawiska mobilności na określonym obszarze. Zaskakującą mało jednak odnajdziemy w niej metod stymulacji (zapowiedzianych w tytule) i rekomendacji dla środowisk decydentów.

Recenzowana książka jest z pewnością ciekawą i wnikliwie napisaną pozycją traktującą o jak najbardziej aktualnych problemach rynku pracy. Dodatkowo język, jakim została napisana i przejrzystość edycyjna pozwala rekomendować ją zarówno specjalistom zajmującym się problematyką rynku pracy, jak i osobom, które dopiero poznają tajniki tej dziedziny.

Agnieszka Marcinkiewicz

⁸ Por. S. Golinowska, *Polityka społeczna. Koncepcje – instytucje – koszty*, Poltext, Warszawa 2000, s. 17.