

Marian Kopczewski

Racjonalizacja zatrudnienia w gospodarce rynkowej

Problemy Profesjologii nr 2, 29-41

2010

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Marian Kopczewski

RACJONALIZACJA ZATRUDNIENIA W GOSPODARCE RYNKOWEJ

Streszczenie

Definicja polityki zatrudnienia, która byłaby adekwatna do stanu gospodarki rynkowej jest jednym z najcięższych punktów, z jakimi trzeba się zmierzyć w wyniku reformy ekonomicznej przeprowadzonej w Polsce po 1990 r.

Zwracanie uwagi na społeczne i ekonomiczne funkcje zatrudnienia, konstrukcji i działania takiego systemu jest kluczem do społecznej akceptacji całości społecznych i politycznych zmian w Polsce. Niestety, wytyczne dla reformy polskiej gospodarki były nakreślone tylko ogólnie, opisując jedynie niektóre elementy systemu polityki zatrudnienia.

Aż do dziś, nie ma żadnej konstruktywnej, naukowej koncepcji polityki zatrudnienia, która z jednej strony brałaby pod uwagę ogólne zasady wolnego rynku, a z drugiej – główne cele polityki zatrudnienia prowadzonej przez państwo.

Z tego powodu, poniższy artykuł ma na celu zdefiniowanie systemu racjonalnego zatrudnienia w środowisku wolnego rynku.

RATIONAL EMPLOYMENT IN FREE MARKET ECONOMY ENVIRONMENT

Summary

Definition of employment policy system that would be adequate to free market economy is one of the most trouble spots of economic reform conducted in Poland practically since 1990.

Calling attention to social and economical functions of employment, construction and operation of such a system is a key determinant of social acceptance of entirety of social and political changes in Poland. Unfortunately, guidelines for reform of Polish economy have been drawn only in general, describing only some elements of employment policy system.

Till now, there is no constructive, scientific concept of employment policy that would take, on one hand, general rules of free market economy into consideration, and on the other hand, superior goals of employment policy of state.

Therefore, the paper tries to define the system of rational employment in free market economy environment.

Wstęp

Ukształtowanie systemu polityki zatrudnienia adekwatnego do warunków gospodarki rynkowej jest jednym z najbardziej newralgicznych elementów reformy gospodarczej w Polsce realizowanej praktycznie od roku 1990. Z uwagi na społeczne i ekonomiczne funkcje zatrud-

nienia, konstrukcja i działanie tego systemu było i jest kluczową determinantą społecznej akceptacji całokształtu zmian systemowych i społeczno – ustrojowych w Polsce. W założeniach reformy polskiej gospodarki zostały jednak nakreślone tylko ogólne ramy i niektóre elementy systemu polityki zatrudnienia. Szkoda, że do tej pory nie skonstruowano twórczej – naukowej koncepcji polityki zatrudnienia uwzględniającej z jednej strony – ogólne zasady funkcjonowania gospodarki, z drugiej zaś – nadrzędne cele polityki zatrudnienia państwa wynikają z procesu gospodarowania zasobami ludzkimi, reasumując polityki racjonalnego zatrudnienia.

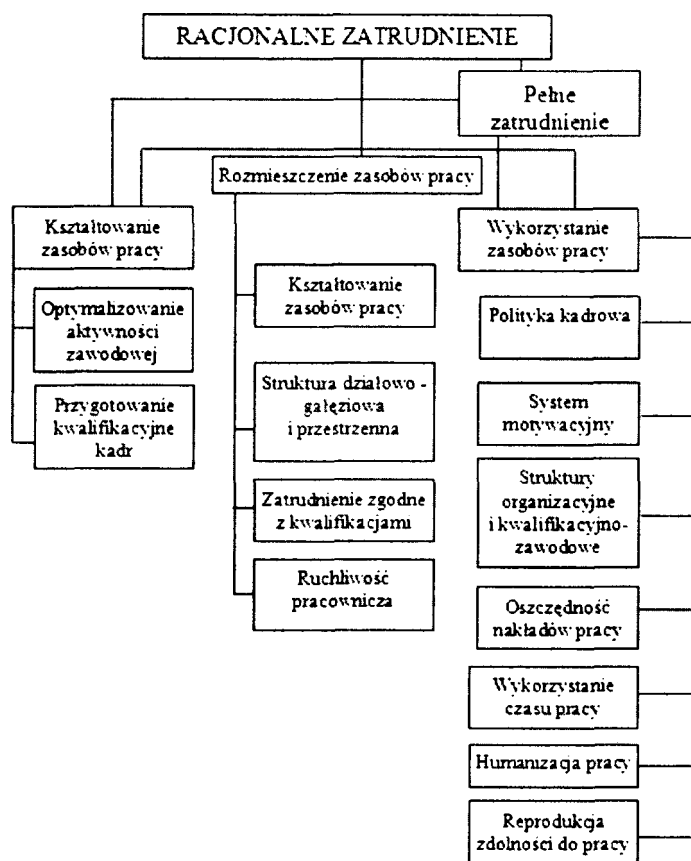
Pojęcia racjonalnego zatrudnienia

Racjonalne zatrudnienie w gospodarce narodowej jest procesem: kształtowania, rozmieszczania i wykorzystywania zasobów pracy, zgodnie z potrzebami postępu społecznego (rys.1).

Racjonalne kształtowanie zasobów pracy polega na optymalizowaniu poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa oraz przygotowywaniu kadr zgodnie z potrzebami rozwojowymi gospodarki narodowej.

Racjonalne rozmieszczenie zasobów pracy polega na kształtowaniu optymalnych działowo - gałęziowych i przestrzennych struktur zatrudnienia w gospodarce narodowej, z zachowaniem zgodności zatrudnienia z kwalifikacjami oraz wykorzystaniem racjonalnej ruchliwości pracowniczej.

Racjonalne wykorzystywanie zasobów pracy zapewnia pełne zatrudnienie faktycznych zasobów pracy i efektywne ich wykorzystywanie w społecznym procesie pracy, zgodnie z zasadami racjonalności społecznej, w szczególności poprzez: racjonalne kształtowanie miejsc pracy, aktywną politykę kadrową, stosowanie sprawnych systemów motywacyjnych, optymalizowanie organizacyjnych i kwalifikacyjno - zawodowych struktur zatrudnienia, oszczędzanie nakładów pracy żywej, maksymalizację wykorzystania obowiązującego czasu pracy, humanizację pracy oraz zapewnianie warunków rozszerzonej reprodukcji zdolności do pracy.



Rys. 1. Model racjonalnego zatrudnienia w gospodarce rynkowej

Powyższa definicja odnosi treść pojęciową racjonalnego zatrudnienia do kompleksowo rozumianego procesu gospodarowania zasobami pracy. Koncepcja definicji opiera się na dwóch rozwiązaniach metodycznych służących obiektywizacji kryteriów wieloaspektowo złożonej kategorii racjonalnego zatrudnienia, a mianowicie:

- po pierwsze - na podziale tego procesu na trzy fazy: kształtowania, rozmieszczania i wykorzystywania zasobów pracy;
- po drugie - na wyróżnieniu w każdej z nich węzłowych aspektów racjonalnego gospodarowania zasobami pracy, przy założeniu, że racjonalność zatrudnienia w gospodarce narodowej jest uwarunkowana racjonalnością procesu gospodarowania zasobami pracy w poszczególnych jego fazach.

W praktyce działania realizowane w ramach wydzielonych faz mają charakter ciągły w warunkach stałej płynności zasobów pracy, a zarazem tworzą one równolegle realizowane płaszczyzny procesu gospodarowania zasobami pracy.

Rozwinięcie definicji racjonalnego zatrudnienia przedstawia poniższa charakterystyka zawartych w niej wymogów racjonalności, dotyczących poszczególnych faz (płaszczyzn) procesu gospodarowania zasobami pracy.

Faza kształtowania zasobów pracy

Obejmuje ona działania związane z kształtowaniem podaży zasobów pracy w wymiarze ilościowym i jakościowym, a zatem regulowaniem poziomu aktywności zawodowej ludności i przygotowywanie kwalifikacyjne kadr. Respektowanie wymogów racjonalności w kształtowaniu przez państwo zasobów pracy wywiera rozległy wielostronny wpływ na racjonalność całego procesu gospodarowania zasobami pracy.

Podaż zasobów pracy w wymiarze ilościowym jest zasadniczo determinowana przez sytuację demograficzną, jednakże w danych warunkach demograficznych określających wielkość potencjalnych zasobów pracy faktyczna ich podaż może być różna w zależności od prowadzonej przez państwo polityki. Państwo bowiem może stymulować względnie wyższą aktywność zawodową społeczeństwa, jak też wpływać stabilizująco lub obniżająco na jej poziom. Racjonalizowanie podaży zasobów pracy należałoby zatem wiązać z dążeniem do optymalizowania aktywności zawodowej społeczeństwa. Istotę działań optymalizujących należałoby rozumieć jako tendencję kształtowania aktywności zawodowej ludności na poziomie zapewniającym wykorzystanie potencjału demograficznego, z uwzględnieniem potrzeb harmonijnego rozwoju ludnościowego, przygotowania kadr dla przyszłych potrzeb gospodarki narodowej oraz wymogów postępu społecznego. Działania te powinny łączyć racjonalne kształtowanie społecznej potrzeby pracy i stymulowanie podaży zasobów pracy z zapobieganiem nadmiernej lub niedostatecznej aktywności zawodowej społeczeństwa oraz wszelkim formom strat lub marnotrawstwa zasobów pracy.

Do newralgicznych aspektów optymalizowania aktywności zawodowej społeczeństwa należy zaliczyć zwłaszcza:

- podporządkowanie polityki płacowo-dochodowej i świadczeń socjalnych potrzebom racjonalizacji podaży zasobów pracy, poprzez kształtowanie dochodów z pracy i świadczeń socjalnych na poziomie gwarantującym ich wydolność jako źródeł godziwego utrzymania rodzin oraz eliminującym presję przymusu ekonomicznego na nadmierną aktywność zawodową ludności;
- kojarzenie poziomu aktywności zawodowej kobiet z potrzebami rozwoju demograficznego, wychowywania młodej generacji i prawidłowego funkcjonowania rodzin;
- eliminowanie strat zasobów pracy wskutek utraty zdolności do pracy ze względów zdrowotnych, z powodu niebezpiecznych i szkodliwych warunków pracy oraz zagrożeń ekologicznych;

- kształtowanie poziomu aktywności zawodowej młodzieży z uwzględnieniem potrzeb kształcenia i przygotowania młodych kwalifikowanych kadr zgodnie z wymogami współczesnej rewolucji naukowo - technicznej;
- respektowanie biologicznych granic aktywności zawodowej, a zwłaszcza eliminowanie ekonomicznego przymusu pracy wobec emerytów i rencistów.

Drugim aspektem racjonalnego kształtowania zasobów pracy jest przygotowywanie kwalifikacyjne kadr, obejmujące:

- kształcenie,
- doksztalcenie,
- doskonalenie zawodowe.

Ten jakościowy aspekt kształtowania zasobów pracy współzależnie wiąże się z aspektem ilościowym, bowiem w procesach kształtowania kadr kwalifikowanych są tworzone przesłanki jakościowych przeobrażeń gospodarowania zasobami pracy, polegających na intensyfikacji gospodarki zatrudnieniem oraz substytucji pracy prostej przez pracę kwalifikowaną.

Kluczową kwestią racjonalnego przygotowania kadr jest kojarzenie zaspokajania potrzeb rozwojowych gospodarki z indywidualnymi predyspozycjami jednostek, co od strony podażowej warunkuje możliwość spełniania przez kwalifikacje roli głównej siły motorycznej postępu naukowo-technicznego i cywilizacyjnego oraz spełniania przez pracę jej funkcji samorealizacyjnych. Przygotowywanie kadr kwalifikowanych powinno zatem opierać się na spójnych wielopłaszczyznowych działaniach służących podnoszeniu społecznej i ekonomicznej efektywności kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia kadr. Należy do nich zaliczyć zwłaszcza:

- 1) upowszechnianie orientacji i poradnictwa zawodowego w różnych formach pomocy w prawidłowym wyborze kierunku kształcenia, zawodu, doskonalenia bądź zmiany kwalifikacji zawodowych, stosownie do indywidualnych cech intelektualnych, psychofizycznych i zdrowotnych oraz potrzeb kadrowych gospodarki,
- 2) doskonalenie prognozowania i planowania zapotrzebowania gospodarki na kadry kwalifikowane,
- 3) elastyczne kształtowanie poziomów, kierunków, profilów i form kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, zgodnie z rozwojowymi potrzebami gospodarki.

Faza rozmieszczania zasobów pracy

Obejmuje działania związane z kształtowaniem pożądaných społecznie i gospodarczo działowo-gałęziowych i przestrzennych struktur zatrudnienia. Rozwój społeczno-gospodarczy jest procesem stałych przeobrażeń struktur gospodarczych i społecznych, które cechują się określonymi prawidłowościami wynikającymi z działania praw ekonomicznych i znajdują odbicie w przemianach struktur zatrudnienia.

Racjonalne kształtowanie działowo-gałęziowych i przestrzennych struktur zatrudnienia winno służyć optymalizowaniu tempa wzrostu dochodu narodowego, wielkości i struktury produktu globalnego oraz proporcji rozwoju sfery produkcyjnej i sfery usług społecznych, zgodnie z potrzebami postępu społecznego. Należy podkreślić, że postulowana płaszczyzna odniesienia dla racjonalnego kształtowania struktur zatrudnienia zasadniczo różni się od tych koncepcji racjonalnego zatrudnienia, które opierają się na kryteriach podporządkowanych celowi maksymalizacji dochodu narodowego.

Uzasadniając tę odmienność na gruncie priorytetu postępu społecznego jako wiodącego kryterium racjonalizacji zatrudnienia można odwołać się do dwóch empirycznie sprawdzalnych argumentów.

Po pierwsze, maksymalizacja dochodu narodowego nie jest warunkiem wystarczającym dla wzrostu dobrobytu społecznego, a w określonych warunkach wynikających z prowadzonej strategii gospodarczej może nawet kolidować z celami społecznymi.

Po drugie, podporządkowanie kształtowania struktur zatrudnienia celowi maksymalizacji dochodu narodowego bezpośrednio prowadzi do dyskryminowania w rozdziale zasobów pracy działów całej sfery poza produkcją materialną, odgrywających kluczową rolę w zaspokajaniu potrzeb społecznych oraz tych dziedzin działalności produkcyjnej i usługowej w sferze materialnej, które charakteryzują się relatywnie niższą wydajnością pracy i wyższą pracochłonnością a wytwarzają wyroby i usługi o znaczącym wpływie na kształtowanie warunków życia ludności.

Przywiązując dużą wagę do kształtowania działowo-gałęziowych i przestrzennych struktur zatrudnienia w aspekcie racjonalnej gospodarki zasobami pracy, należy mieć świadomość, że struktury zatrudnienia zwłaszcza w tych przekrojach nie są strukturami samodzielnymi, gdyż wiążą się one z określonymi strukturami rzeczowych czynników sił wytwórczych, strukturą podmiotową gospodarki, metodami gospodarowania, strukturami wytwarzania i podziału, strukturami interesów branżowych i regionalnych, które łącznie tworzą strukturę gospodarki narodowej, ukształtowaną w wyniku długotrwałych procesów, określonej polityki społeczno-ekonomicznej i określonych mechanizmów funkcjonowania gospodarki. Z tych względów struktury zatrudnienia są wysoko diagnostycznym odzwierciedleniem struktury gospodarki narodowej.

Charakterystycznymi cechami struktur gospodarczych jest bryłowość i inercyjność, determinowana potencjałem głównych elementów strukturalnych oraz wielopłaszczyznowymi współzależnościami powiązaniemi w obrębie całokształtu elementów i złożonych czynników kształtujących te struktury. Dlatego możliwości polityki zatrudnienia w oddziaływaniu na alokację zasobów pracy i przekształcenia działowo-gałęziowej i przestrzennej struktury zatrudnienia, jako elementu i czynnika restrukturyzacji gospodarki, są zasadniczo uzależnione od orientacji strukturalnej całej strategii i polityki społeczno-gospodarczej oraz od spójności działań o implikacjach restrukturyzacyjnych w poszczególnych jej dziedzinach. W tym kontekście na podkreślenie zasługuje strukturalny aspekt racjonalnego kształtowania miejsc pracy, co w ujęciu dynamicznym wiąże się z koniecznością synchronizowania struktur miejsc pracy z pożądanymi strukturami zatrudnienia nie tylko poprzez inwestycje kreujące nowe

struktury, ale też w drodze likwidowania miejsc pracy stanowiących zbędne pozostałości starych układów strukturalnych.

Podstawowym wymogiem racjonalnego kształtowania struktur zatrudnienia jest zapewnienie zgodności zatrudnienia z kwalifikacjami, warunkującej efektywność wykorzystania społecznego potencjału pracy, wiedzy i kwalifikacji. Osiągnięcie pełnej zgodności wykonywanego zawodu i zajmowanego stanowiska z poziomem wiedzy i kwalifikacji pracowników nie jest możliwe, gdyż wiele czynników natury obiektywnej i subiektywnej wpływa na odchodzenie części pracowników od wyuczonego zawodu lub specjalności. Jest to między innymi skutkiem postępu naukowo - technicznego, pogłębiania się społecznego podziału pracy, zanikania określonych zawodów i powstawanie nowych, rozwoju zawodowego pracowników, zmian i wzbogacania zainteresowań profesjonalnych, nabywania dodatkowych kwalifikacji itp. W przeważającej jednakże części zatrudnienie niezgodne z kwalifikacjami jest zjawiskiem patologicznym w gospodarowaniu zasobami pracy, powodującym straty gospodarcze i społeczne wskutek bądź to niedostatecznego wykorzystania i marnotrawstwa kwalifikacji, bądź też braku fachowości i kompetencji pracowników.

Głównymi czynnikami warunkującymi racjonalne rozmieszczanie kadr kwalifikowanych w aspekcie zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami są:

- 1) ogólna innowacyjność oraz chłonność postępu naukowo - technicznego i wysokich kwalifikacji przez gospodarkę, ściśle związana z rolą czynników intensywnych w realizowanej strategii gospodarczej,
- 2) elastyczność systemu kształcenia w dostosowywaniu podaży kadr kwalifikowanych do potrzeb gospodarki,
- 3) sprawny system pośrednictwa pracy.

Procesy rozmieszczania zasobów pracy winny odbywać się zgodnie z zasadami swobody wyboru miejsca pracy przez pracownika i swobody doboru kadr przez zakład pracy, leżącymi u podstaw racjonalnego zatrudnienia. Kierując się tymi zasadami oraz potrzebami podnoszenia efektywności gospodarki zatrudnieniem, usprawnienia procesów dostosowawczych na rynku pracy i dynamizowania nowoczesnych przemian struktur społeczno-gospodarczych. Polityka zatrudnienia powinna promować model racjonalnej ruchliwości pracowniczej, sprzyjający aktywizowaniu rynku pracy jako regulatora procesów gospodarowania zasobami pracy. Racjonalna ruchliwość pracownicza, w tym międzyzakładowa płynność zatrudnienia, opierając się na powiązaniu wynagrodzeń z indywidualnymi wynikami pracy oraz efektywnością gospodarowania zakładów pracy, wzmacnia mechanizmy pozytywnej selekcji kadr w zakładach pracy, pobudza aktywność i inicjatywność pracowników w dążeniu do pełniejszego spożytkowania swoich kwalifikacji i rozwoju zawodowego, kieruje strumieniem przepływu wykwalifikowanych i wydajnych pracowników do zakładów efektywnie gospodarujących, umacnia ekonomiczne podstawy konkurencji na rynku pracy oraz wymusza wszechstronną dbałość zakładów pracy o stabilizację zatrudnienia, w tym o właściwe warunki pracy i humanizację stosunków pracy. Ramy prawne racjonalnej płynności kadr winna tworzyć ochrona trwałości stosunku pracy, kojarząca interesy obydwu równoprawnych jego stron w zakresie niezbędnym ze względów społecznych i gospodarczych.

Faza wykorzystywania zasobów pracy

Obejmuje działania na rzecz pełnego zatrudnienia faktycznych zasobów w pracy oraz efektywnego ich wykorzystania w społecznym procesie pracy, zgodnie z zasadami racjonalności społecznej. Elementarnym warunkiem racjonalnego wykorzystywania zasobów pracy jest pełne zatrudnienie w rozumieniu przedstawionym w punkcie 1. Drugim wymogiem racjonalnego wykorzystywania zasobów pracy jest efektywność ekonomiczna zatrudnienia w ramach określonych względami społecznymi. Efektywność ta jest osiągana w zakładach pracy, będących podmiotami bezpośrednio gospodarującymi zatrudnieniem. Tym niemniej kierunki i metody gospodarowania zatrudnieniem oraz wyniki osiągane w tej dziedzinie przez zakłady pracy, tworzące określoną sytuację w skali makro, są w istotnym stopniu determinowane przez politykę społeczno-gospodarczą państwa i system funkcjonowania gospodarki, w czym ważną rolę spełniają narzędzia polityki zatrudnienia. System ekonomiczny i adekwatne do tego narzędzia polityki zatrudnienia określają prawne i ekonomiczne podstawy gospodarki zatrudnieniem w zakładach pracy oraz charakter, miejsce i rolę celów zakładowej polityki zatrudnienia w hierarchii celów prowadzonej działalności.

Podstawy racjonalnej gospodarki zatrudnieniem w zakładach pracy tworzą polityka kadrowa i sprawne systemy motywacyjne. Polityka kadrowa winna zapewniać właściwą obsadę stanowisk pracy, kierując się kryteriami merytorycznymi, dotyczącymi kwalifikacji fachowych i wyników pracy oraz określać i kształtować sprzyjające warunki dla rozwoju i awansu zawodowego pracowników, wiążąc je z poprawą wyników pracy, doskonaleniem zawodowym i podwyższaniem kwalifikacji. Powinna ona mieć charakter kompleksowy i zapewniać spójność działań w zakresie doboru, motywowania, doskonalenia, oceny, awansowania i wymiany pracowników oraz cechować się: aktywnością, planowością, jawnością, obiektywnością, jednolitością i otwartością. Systemy motywacyjne są głównym narzędziem intensyfikacji gospodarki zatrudnieniem. Zasadniczym ich elementem są systemy wynagradzania, których skuteczność motywacyjna jest warunkowana zgodnością różnicowania wynagrodzeń z efektywnością gospodarowania i indywidualnymi wynikami pracy.

Wymogi racjonalnego wykorzystywania zasobów pracy odnoszą się odpowiednio do racjonalnego kształtowania miejsc pracy, racjonalnej ruchliwości pracowniczej i zatrudniania zgodnego z kwalifikacjami, które zostały już poprzednio wyróżnione jako czynniki warunkujące racjonalność alokacji zasobów pracy. W tym kontekście wymagają podkreślenia współzależności i wzajemne uwarunkowania racjonalizacji rozmieszczania i wykorzystywania zasobów pracy, które zresztą nie ograniczają się do zagadnień objętych wymienionymi kryteriami, lecz łączą w różnych płaszczyznach poszczególne aspekty gospodarowania zasobami pracy. Przykładami takich powiązań są zaprezentowane uprzednio rozległe, szkodliwe następstwa nieracjonalności kształtowania miejsc pracy, występujące w kolejnych fazach gospodarowania zasobami pracy.

Wielorakie uwarunkowania rzutują na efektywne wykorzystywanie społecznego potencjału wiedzy i kwalifikacji. Ważne ku temu przesłanki są tworzone w procesach kształtowania i alokacji kadr kwalifikowanych, lecz nie są one wystarczające, gdyż efektywne spo-

żytkowanie kwalifikacji wymaga racjonalności działań w każdej fazie gospodarowania kadrami kwalifikowanymi. Decydujące w tym względzie znaczenie ma zespolenie zgodności zatrudnienia z kwalifikacjami z rzeczywistym zapotrzebowaniem na określone kwalifikacje i faktyczne wykorzystanie ich w konkretnym zakładzie pracy i na konkretnym stanowisku pracy. Znajduje to wyraz w zakresie obowiązków powierzanych pracownikom oraz w charakterze i treści faktycznie wykonywanych prac. Zagadnienie wykorzystywania kwalifikacji w ujęciu dynamicznym nie ogranicza się do kwalifikacji już nabytych, lecz wymaga tworzenia warunków i mechanizmów stymulujących permanentne kształcenie, dokształcanie i doskonalenie zawodowe pracowników, podporządkowanych potrzebom długofalowego kształtowania struktur kwalifikacyjno-zawodowych zatrudnienia, powiązanych z procesami modernizacji gospodarki narodowej. Efektywne wykorzystywanie kwalifikacji pracowników winno znajdować oparcie w kształtowaniu optymalnych struktur organizacyjnych, rozumianym jako proces stałego ich doskonalenia i elastycznego dostosowywania do zmieniających się zadań gospodarczych oraz warunków technicznych i kadrowych zakładów pracy.

Kolejnym aspektem racjonalnego wykorzystywania zasobów pracy jest oszczędność nakładów pracy żywej, które w optymalnej relacji z nakładami pracy uprzedmiotowionej winny zapewniać wzrost produkcji w drodze wzrostu wydajności pracy oraz źródła wzrostu udziału zatrudnienia w sferze szeroko rozumianych usług. Wiązą się z tym potrzeby usprawnienia procesów substytucji pracy żywej przez pracę uprzedmiotowioną i wzrostu technicznego uzbrojenia pracy przez wdrożenia nowoczesnej techniki i technologii. Jako czynnik warunkujący tempo postępu naukowo-technicznego i cywilizacyjnego odnosi się to zarówno do sfery produkcji, jak i do sfery poza produkcją materialną. Oszczędne gospodarowanie pracą żywą i przyspieszenie wdrażania pracooszczędnego postępu technicznego wymaga stymulacji ekonomicznej, a zatem usunięcia barier utrzymujących wynagrodzenia na zaniżonym poziomie oraz niekorzystną ich relację do cen maszyn, urządzeń i innych środków technicznych, która określa warunki opłacalności substytucji pracy żywej przez pracę uprzedmiotowioną.

Jednym z głównych kryteriów racjonalnego zatrudnienia jest wykorzystanie czasu pracy w granicach prawnie określonych norm oraz ich respektowanie. Warunkuje to bieżącą realizację funkcji czasu wolnego, w tym także w zakresie reprodukcji zdolności do pracy, oraz tworzenie ekonomicznych podstaw dla kontynuowania skracania czasu pracy i wydłużania czasu wolnego jako samoistnej wartości społecznej. Nieodzownym warunkiem racjonalnego wykorzystywania zasobów pracy jest humanizacja pracy, a więc kształtowanie materialnego i społecznego środowiska pracy w sposób respektujący podmiotowość człowieka w procesie pracy. Wymaga to tworzenia warunków sprzyjających rozwijaniu i pełnemu wykorzystywaniu możliwości twórczych pracowników, zaspokajaniu ich potrzeb fizycznych i psychicznych, rozwojowi osobowości, doskonaleniu stosunków społecznych. Problematykę humanizowania pracy należy rozpatrywać w szerszym kontekście humanizacji całego procesu gospodarowania zasobami pracy, a więc także kształtowania i alokacji zasobów pracy.

Doniosłym aspektem gospodarowania zasobami pracy jest reprodukcja zdolności do pracy. Na przykład, ekstensywne metody gospodarki zatrudnieniem, tendencje do maksymalizowania nakładów pracy żywej, niski poziom technicznego uzbrojenia pracy, podobnie jak

praca uciążliwa, monotonna, wykonywana w warunkach niebezpiecznych, niehigienicznych i szkodliwych bezpośrednio stawiają zwiększone wymagania reprodukcji zdolności do pracy, zaś wydłużanie czasu pracy ogranicza możliwości w tym zakresie. Długotrwałe oddziaływanie takich czynników pociąga za sobą straty zasobów pracy w wyniku utraty zdolności do pracy i przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej. Także praca intensywna zwiększa potrzeby w zakresie reprodukcji zdolności do pracy. Przytoczone przykłady dotyczą odtwarzania fizycznej zdolności do pracy, natomiast rozwój sił wytwórczych, postęp naukowo-techniczny i cywilizacyjny nadają coraz większą rangę rozszerzonej reprodukcji zdolności do pracy i jej aspektom jakościowym, a więc podnoszeniu poziomu wiedzy i kwalifikacji oraz wszechstronnemu rozwojowi jednostki. W procesie pracy rośnie znaczenie intelektualnych i psychicznych elementów sprawności zawodowej, co niesie z sobą nowe problemy jej odtwarzania.

W fazie wykorzystywania zasobów pracy są tworzone dwojakiego rodzaju przesłanki wpływające na reprodukcję zdolności do pracy. Po pierwsze, metody gospodarowania zatrudnieniem, charakter pracy i warunki jej wykonywania bezpośrednio określają wymogi i potrzeby w tym zakresie. Po drugie, w fazie tej są kształtowane dwa podstawowe czynniki determinujące procesy reprodukcji zdolności do pracy, a mianowicie dochody z pracy i czas pracy, który wyznacza granice czasu wolnego. Zasadnicze znaczenie ma kwestia czy i w jakim zakresie dochody z pracy oraz ilość czasu wolnego zapewniają możliwość nabywania i spożywania dóbr i usług niezbędnych dla reprodukcji zdolności do pracy. Sytuacja w tym względzie ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia motywacji do pracy, zaś kształtowanie godziwych warunków dla rozszerzonej reprodukcji zdolności do pracy stanowi elementarny warunek racjonalnego gospodarowania zasobami pracy.

Pojęcie **zatrudnienia** w prezentowanej powyżej koncepcji odnosi się, jak to już podkreślano, do kompleksowego procesu gospodarowania zasobami pracy. Proponowana definicja racjonalnego zatrudnienia określa kierunkowo wiodące cele i podstawowe zasady gospodarowania zasobami pracy, trwale warunkujące racjonalność tego procesu. W tym rozumieniu racjonalne zatrudnienie oznacza pożądaną długofalową tendencję gospodarowania zasobami pracy zgodnie z wymogami racjonalności społecznej w zmieniających się warunkach, związanych z przemianami społeczno - demograficznymi, postępow naukowo-technicznym i cywilizacyjnym, które wpływają na konkretyzację celów i szczegółowych zadań polityki zatrudnienia, zaś w ujęciu dynamicznym wzbogacają sens pojęciowy racjonalnego zatrudnienia i stawiają nowe zadania w tej dziedzinie. Racjonalne zatrudnienie można zatem rozumieć jako celową tendencję niwelowania odchyłeń gospodarowania zasobami pracy od wymogów racjonalności społecznej w procesach dostosowawczych, postępujących pod wpływem działania mechanizmów samoregulacyjnych lub działalności regulacyjnej państwa. Przebieg procesów dostosowawczych można zilustrować na przykładzie płynnych relacji między zatrudnieniem pełnym i zatrudnieniem racjonalnym, i tak, wymogi racjonalności, a zwłaszcza efektywności ekonomicznej, mogą powodować wyzwalanie nadwyżek zatrudnienia w określonych zakładach pracy lub dziedzinach gospodarki, jak np. w rolnictwie. Wystąpienie wskutek tego na rynku pracy nieracjonalnej sytuacji niepełnego wykorzystania taktycznych zasobów pracy

powinno inicjować procesy absorpcji i alokacji nadwyżek wolnych rąk do pracy, prowadzące do likwidacji zjawisk nieracjonalnych.

Tabela 1. Schemat punktowy wartościowania pracy wg metody UMEWAP

Kryteria wartościowania pracy		Maksymalna liczba punktów	
Syntetyczne	Elementarne	Elementarnych	Syntetycznych
A. ZŁOŻONOŚĆ	1. Wykształcenie zawodowe 2. Doświadczenie zawodowe 3. Innowacyjność twórczość 4. Zręczność 5. Współdziałanie	75 55 45 25 25	225
B. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA:	1. Przebieg i skutki pracy 2. Decyzje 3. Środki i przedmioty pracy 4. Bezpieczeństwo innych osób 5. Kontakty zewnętrzne	60 50 25 25 20	180
C. UCIAŻLIWOŚĆ PRACY	1. Wysilek fizyczny 2. Wysilek psychonerwowy 3. Wysilek umysłowy 4. Monotonia, monotypia 5. Obciążenie psychiczne z tytułu niskiego prestiżu pracy	45 25 25 20 20	135
D. WARUNKI PRACY	1. Uciążliwość środowiskowa pracy a) mikroklimat b) woda, wilgoć c) substancje chemiczne d) hałas e) drgania mechaniczne f) oświetlenie g) pyły h) inne czynniki 2. Czynniki niebezpieczne	70 20	90
Maksymalna liczba punktów ogółem		630	630

W tym aspekcie racjonalne zatrudnienie jest zatem procesem ciągłego przewyższania bieżących sprzeczności między zatrudnieniem pełnym w skali makroekonomicznej i zatrudnieniem efektywnym ekonomicznie w skali mikroekonomicznej oraz kształtowaniem i wdrażaniem narzędzi regulujących wykorzystanie zatrudnienia jako jednego z najważniejszych nurtów zmian systemu polityki zatrudnienia. Najważniejszym narzędziem jest system wartościowania pracy (tabela 1), który w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej jest szeroko wykorzystywany szkoda, że nie w Polsce.

Podsumowanie

W podsumowaniu rozważań nad treścią pojęciową racjonalnego zatrudnienia w gospodarce narodowej podkreślenia wymaga konieczność zapewnienia kompleksowości i spójności działań na rzecz racjonalnej gospodarki zasobami pracy, implikowana przez wieloaspektową złożoność tej kategorii społeczno-ekonomicznej oraz wzajemne uwarunkowania i współzależności różnorodnych aspektów racjonalizacji zatrudnienia w procesach kształtowania, rozmieszczania i wykorzystywania zasobów pracy. Wymogi kompleksowości i spójności odnoszą się nie tylko do polityki zatrudnienia, lecz także do odpowiednich działań w innych dziedzinach polityki społeczno-gospodarczej. Rozległy zakres powiązań łączy politykę zatrudnienia z takimi szczegółowymi politykami, jak: ludnościowa, rodzinna, dochodowa, ubezpieczeń społecznych, kształcenia, ochrony zdrowia, rolna, zagospodarowania przestrzennego, finansowa, inwestycyjna, postępu technicznego, mieszkaniowa, konsumpcji i usług społecznych. Wiąże się z tym potrzeba koordynowania i integrowania przedsięwzięć w różnych dziedzinach polityki społeczno-gospodarczej, które wywierają wpływ na gospodarowanie zasobami pracy.

W kontekście rozpoczętego w roku 1990 procesu tworzenia gospodarki rynkowej celowym wydaje się zaakcentowanie autonomicznego charakteru pojęcia racjonalnego zatrudnienia względem systemu gospodarowania. Racjonalne zatrudnienie nie jest zatem dogmatem gospodarki planowej, zdyskredytowanym przez nieskuteczność jego realizacji, tak samo jak nie jest samoistnym atrybutem gospodarki rynkowej. W pełni uzasadnione jest odniesienie imperatywu racjonalnego gospodarowania zasobami pracy do polityki zatrudnienia w warunkach gospodarki rynkowej. Rola definicji racjonalnego zatrudnienia jako narzędzia polityki zatrudnienia polega na tym, że stanowi ona płaszczyznę odniesienia dla kompleksowego diagnozowania procesu gospodarowania zasobami pracy pod kątem zgodności z potrzebami postępu społecznego oraz formułowania na tej podstawie zadań w dziedzinie polityki zatrudnienia.

Odrębną kluczowej wagi kwestią, która wykracza poza zakres rozważań pojęciowych, są metody i środki służące realizacji zadań polityki zatrudnienia oraz relacje między działaniem samoregulacyjnych mechanizmów ekonomicznych i zakresem działalności regulacyjnej i interwencyjnej państwa. Są one zasadniczo determinowane przez system funkcjonowania gospodarki, aczkolwiek zagadnienie powiązania instrumentacji polityki zatrudnienia z systemem gospodarowania nie poddaje się łatwym uogólnieniom. Próba generalizacji nie byłaby właściwa już w odniesieniu do systemu gospodarki planowej, zważywszy, że w jego ramach można wyróżnić modele o różnym stopniu centralizacji. Podobnie różne szczegółowe rozwiązania systemowe funkcjonują w gospodarkach rynkowych. Natomiast można w tym miejscu sformułować trzy generalne tezy dotyczące systemowych uwarunkowań racjonalnego zatrudnienia.

Po pierwsze, jakość i skuteczność instrumentacji służącej celowi racjonalnego gospodarowania zasobami pracy jest w dużym stopniu uzależniona od rzeczywistego miejsca i roli tego celu w hierarchii celów polityki społeczno-gospodarczej państwa.

Po drugie, system gospodarki rynkowej redukuje zakres bezpośredniego oddziaływania państwa na gospodarowanie zasobami pracy, zwłaszcza w zakresie stymulacji ekonomicznej efektywności zatrudnienia, gdyż tę funkcję spełniają głównie samoregulacyjne mechanizmy rynkowe.

Po trzecie, zapewnienie racjonalnego zatrudnienia w zakresie społecznych jego aspektów, realizacji pełnego zatrudnienia oraz kształtowania długofalowych warunków racjonalnego gospodarowania zasobami pracy w powiązaniu z harmonizowaniem rozwoju gospodarki, wymaga aktywnej działalności państwa w każdym warunkach systemowych.

Bibliografia

- Gontarski Z., *Polityka zatrudnienia w procesie przemian systemowych*, Warszawa 1991.
Kabaj M., *Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej*, Warszawa 1972.
Kabaj M., *Reforma – zatrudnienie – restrukturalizacja*, „Polityka Społeczna” nr 3/1983.
Olędzki M., *Zatrudnienie społecznie racjonalne. Propozycje współdziałania*, Warszawa 1985.
Stacewicz J., *Racjonalność gospodarowania a współczesne wyzwania rozwojowe*, Warszawa 1988.

Recenzent: Bogusław Pietrulewicz