Jerzy Olszewski

Katedra Pracy i Polityki Społecznej
Akademii Ekonomicznej w Poznaniu

Wpływ rynku pracy na kształtowanie warunków pracy w przedsiębiorstwie

Integralną częścią gospodarki rynkowej jest rynek pracy. Postrzegany on jest najczęściej w kontekście nierównowagi między podażą a popytem, a więc w sytuacji, gdy występuje niedobór rąk do pracy lub ich nadwyżka, czyli bezrobocie. Tymczasem problem jest daleko szerszy, co stwarza konieczność analizy stanu i prognozy zasobów pracy zarówno pod kątem tworzenia miejsc pracy, jak i doskonalenia tych zasobów do wymagań strategii rozwojowej kraju i poszczególnych firm. Obecnie w Polsce, w okresie transformacji wysoko wykwalifikowane zasoby pracy, które posiadają charakter ilościowy i jakościowy, mają decydujące znaczenie w walce konkurencyjnej. Charakter ilościowy zasobów pracy oznacza dążenie do równowagi na rynku pracy i w poszczególnych jego segmentach. Natomiast jakość oznacza konieczność zmian struktury ilościowo-jakościowej w przekroju sektorów i działów, a więc wzrost zatrudnienia w dziale usług, a spadek w rolnictwie i przemyśle, wzrost zatrudnienia w sektorze prywatnym i spadek w sektorze państwowym. W konsekwencji restrukturyzacja prowadzić będzie do upadku nieefektywnych gałęzi gospodarczych i firm, co będzie oznaczało w praktyce nie tylko relokację ilościową zasobów pracy, ale też zmianę zawodu, a w wielu przypadkach również zmianę miejsca zamieszkania. Rosnąca konkurencyjność, zmiany technologiczne i ekonomiczne spowodują przekształcenia w strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwie, wyrażające się m.in. wzrostem udziału pracowników wysoko

wykwalifikowanych[1], a w konsekwencji prowadzić to może do zmian w sposobie zarządzania, wzrostu roli partycypacji pracowniczej, spłaszczenia struktur organizacyjnych[2].

W takiej sytuacji polityka rynku pracy winna wydatnie wpływać nie tylko na kształtowanie zasobów pracy, ale także na rolę podmiotów rynku pracy i ich współdziałanie oraz na ilościową, a przede wszystkim jakościową stronę popytu na pracę (warunki ekonomiczne i organizacyjno-techniczne). Problematyka ta nabiera szczególnego znaczenia w dobie transformacji systemu gospodarczego powodującego, że procesy organizacji pracy wymagają zasadniczej restrukturyzacji, aby jej treść była bardziej współzależna z umiejętnościami i dążeniami każdego pracownika. Nad organizacją pracy ciąży dogmat o determinującej roli techniki, która rzekomo dyktuje robotnikom normy zachowania się w sytuacji pracy. W nowocześnie zarządzanych firmach, w celu sprostania wymaganiom zarządzania w tzw. trudnych czasach, przebudowuje się zakładowe systemy pracy pod kątem dowartościowania człowieka, czynienia jego pracy nie tylko bezpieczną, ale też bogatą w wartości intelektualne i funkcje autonomiczne, zdolną do satysfakcjonowania i pozytywnego motywowania[3]. Konieczność tej przebudowy wynika zarówno z jakościowo nowych celów i aspiracji przedsiębiorstwa, jak i nacisków otoczenia zewnętrznego. Pod wpływem tych czynników przedsiębiorstwa tworzą nowe style zarządzania, jak np. High Speed Managemant (zarządzanie z przyspieszeniem) czy Total Quallity Management (zarządzanie totalną jakością), w których uznaje się pracowników za najcenniejszy zasób organizacji, a ich motywacje i kwalifikacje za najważniejszy element jej jakości i kreatywności. W związku z tym zmieniają się zarówno funkcje, jak i style pracy menedżerów. Stają się oni promotorami poszukującymi zmian i nowości, starającymi się zmienić nie zaspokojone potrzeby rynkowe.

---

[1] Efektywność każdej organizacji działającej w warunkach rynkowych zależy w zasadniczej mierze od jakości zaangażowanego czynnika ludzkiego i to zarówno na poziomie menedżerskim, jak i wykonawczym, por. *J. Szambelańczyk, Uwarunkowania zarządzania kadrami w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego. W: Potencjał pracy w warunkach transformacji gospodarki w Polsce. Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1995, Seria I, s. 17.*

[2] Por. *S. Borkowska, Rynek pracy w makroregionie łódzkim. Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1984, s. 2.*

[3] Termin ten interpretuje się jako zarządzanie w czasach powolnego wzrostu gospodarczego, intensywnej konkurencji, ograniczeń surowcowych, cięć w pomocy finansowej państwa dla organizacji gospodarczych, zmniejszającej się liczby miejsc pracy itp. Por. *B. Wawrzyniak, Zarządzanie w ciężkich czasach. „Przegląd Organizacji" 1986 nr 4, s. 6.*

System pracy staje się dzisiaj coraz bardziej złożony i otwarty wobec otoczenia, który poddaje go wielostronnym zmianom i zmusza go do szukania nowych możliwości działania przy dużym stopniu niepewności.

W kształtowaniu nowoczesnego systemu pracy dominującą rolę spełnia dzisiaj nowoczesna technika. Zastosowanie komputerów powoduje pełną integrację urządzeń wytwórczych, transportowych i sterujących, tworząc wysoko sprawne kompleksowe systemy produkcji. Te systemy powiązane z projektowaniem, planowaniem i kontrolą tworzą komputerowo zintegrowane zarządzanie produkcją (CIM), zapewniające korzystne efekty, takie jak[4]:

– wyeliminowanie ciężkiej lub szkodliwej dla zdrowia pracy fizycznej;

– uwolnienie pracowników od wymuszonego rytmu pracy, narzuconego przez maszyny;

– dużą elastyczność systemu produkcyjnego i zdolność do wielofunkcyjnej obróbki zróżnicowanych elementów;

– wzrost wydajności pracy, wyższą jakość produktów, dużą obniżkę kosztów osobowych;

– skrócenie cyklu realizacji zadań i zwiększenie elastyczności działania na rynkach.

Wprowadzanie tego rodzaju techniki jest bardzo trudne, a ponadto niezbyt uzasadnione ekonomicznie. Niemniej eksperci zachodni uważają, że wkrótce systemy CIM będą stosowane we wszystkich działach produkcji. W naszym kraju jest wiele systemów pracy technicznie i organizacyjnie zaniedbanych, co sprawia, że są one wyjątkowo nieefektywne, a jednocześnie bardzo uciążliwe dla pracowników. Duży wpływ na kształtowanie się takiej sytuacji ma rynek pracy. Pracownicy nie domagają się unowocześnienia parku maszynowego i struktur organizacyjnych, godząc się na złe warunki pracy ze względu na lęk przed bezrobociem. Obecny poziom warunków pracy odbiega więc od obowiązujących norm higieniczno-sanitarnych.

Przewaga podaży nad popytem na siłę roboczą (bezrobocie) powoduje, że w przedsiębiorstwach prywatnych zachodzą i zachodzić będą procesy

[4] CIM jest zaliczany do najnowszych kierunków postępu technicznego. Polega on na kompleksowym skomputeryzowaniu produkcji we wszystkich fazach. Produkcja jest realizowana pod nadzorem komputera (computer-integrated manufacturing – CIM). System ten zapewnia pełną kontrolę procesów produkcyjnych (od jej planowania po ekspedycję) przy wykorzystaniu automatyzacji i robotyzacji. W stosowaniu systemów CIM przodują przede wszystkim takie kraje, jak Japonia i Szwecja. Por. *J. Olszewski, Postęp techniczny a przemiany systemu pracy w przemyśle. Poznań 1993, s. 43; K.H. Ebela, Społeczne problemy produkcji kompleksowo skomputeryzowanej. ILO „Information", 1990 nr 2.*

dehumanizacyjne. W szczególności dotyczy to małych firm zatrudniających od kilku do kilkudziesięciu osób. Występuje w nich brak dbałości zarówno o organizacyjno-techniczne warunki pracy, jak i o świadczenia socjalne. W firmach tych dąży się do wysokiej wydajności pracy drogą intensyfikacji pracy, a ponadto istnieje duża dowolność co do form i wysokości wynagrodzenia[5]. Jest to konsekwencją tego, że umowy są zawierane na czas zamknięty, co całkowicie uzależnia pracownika od pracodawcy. Zdarzają się sytuacje, że zawierane są jedynie ustne umowy w celu uniknięcia opłat ubezpieczeniowych, co bardziej uzależnia pracownika od firmy. Lepsza sytuacja pod tym względem jest w firmach o średniej wielkości, w których umowy o pracę są zawierane zgodnie z zasadami wynikającymi z kodeksu pracy.

Nieco odmiennie kształtują się warunki pracy w przedsiębiorstwach skomercjalizowanych, w których, z jednej strony, zarówno kapitał zagraniczny, jak i działania zmierzające do racjonalizacji zatrudnienia, a z drugiej strony – sytuacja na rynku pracy powodują wśród pracowników brak poczucia stałości pracy. Główne działania, które w istocie mają charakter humanizacyjny, skierowane są na stwarzanie zdrowych i bezpiecznych materialnych warunków pracy, organizację pracy, systemy wynagradzania związane z efektami pracy oraz zabezpieczenie warunków socjalnych.

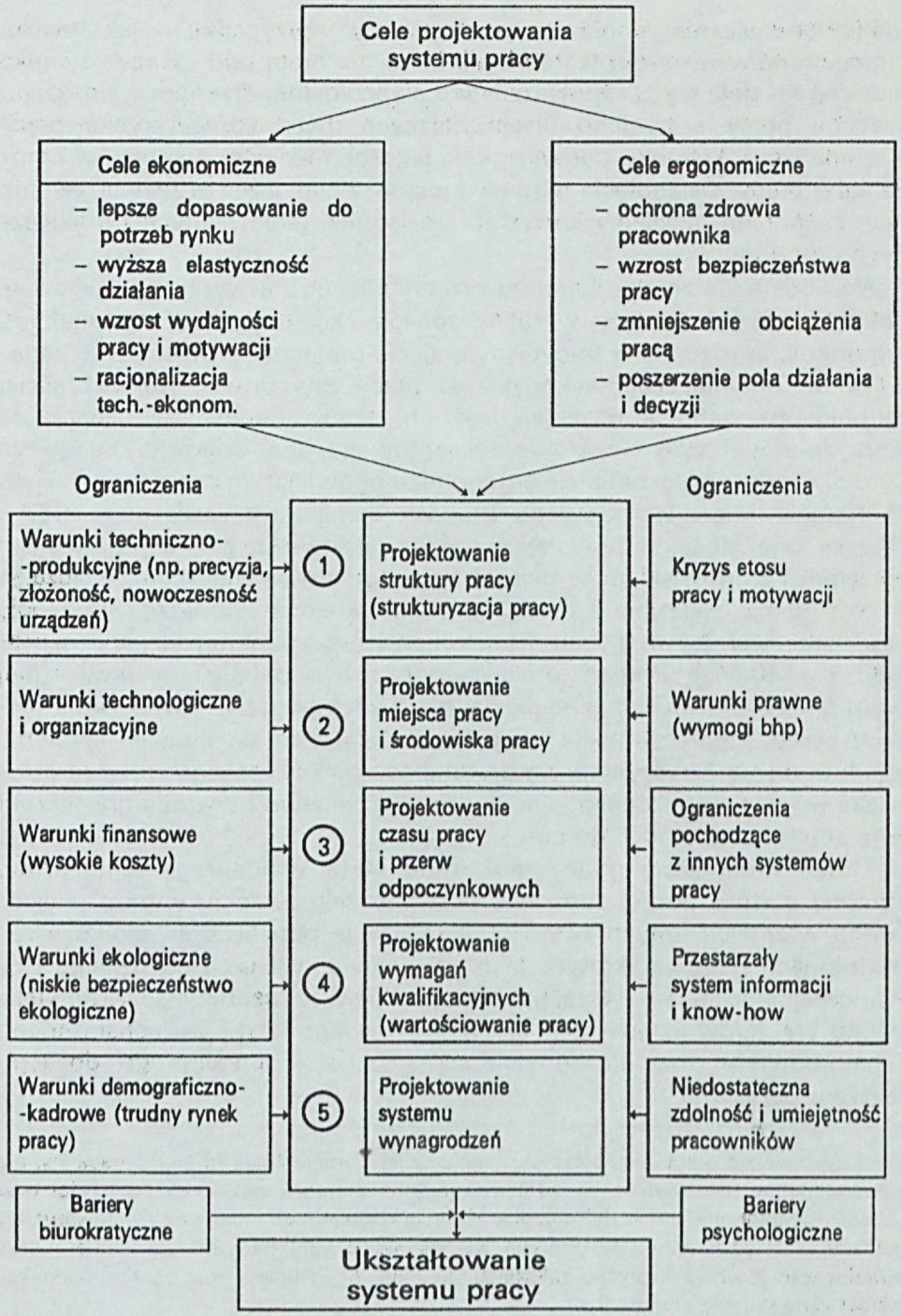
Przedsiębiorstwa państwowe są obecnie na etapie wyboru form własności, co w znacznym stopniu komplikuje ich sytuację ekonomiczną i perspektywy rozwoju. Ponadto widmo bezrobocia oraz często brak perspektyw rozwojowych firmy rzutuje na stosunki międzyludzkie, tworząc sytuacje konfliktogenne. W konsekwencji czynniki determinujące proces humanizacji pracy (techniczne, ekonomiczne, społeczne i organizacyjne) są wyraźnie niekorzystne. W takiej sytuacji należy założyć, że jeżeli nie nastąpią istotne zmiany prawodawcze dotyczące stosunków przemysłowych we wszystkich formach własności, to można przypuszczać, że w najbliższym okresie humanizacja pracy w przedsiębiorstwach będzie funkcjonować jako idea.

Patologia tych systemów wynika nie tylko z zacofania naszej techniki i ubóstwa finansowego, ale jest również w dużej mierze rezultatem błędnego stanowiska nauki ekonomii i techniki w kwestii projektowania systemów pracy. W warunkach transformacji, obie te nauki muszą zmienić swoje stanowisko i włączyć się do modernizacji systemów pracy. Winny one skoncentrować się zarówno na aspektach efektywności ekonomicznej, jak i racjonalności humanistycznej[6] (por. rys. 1). Oba te aspekty winny być

[5] Por. *J. Orczyk, Uwarunkowania metod ograniczenia bezrobocia w Polsce. W: Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce w warunkach transformacji systemu gospodarczego. Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria I z. 216, Poznań 1994, s. 12.*

[6] Por. *J. Penc, Kierunki zmian w systemach pracy. „Humanizacja Pracy" 1995 nr 4, s. 10-12.*

BIBLIOTEKA AE w Poznaniu



Rys. 1. Cele projektowania systemu pracy

traktowane łącznie, ponieważ w przeciwnym przypadku – jak wynika z megatrendów rozwoju technologii, które nie biorą pod uwagę czynnika ludzkiego – stają się dla społeczeństwa nieprzydatne. Przebudowa naszego systemu pracy – pomimo niesprzyjających uwarunkowań rynku pracy – winna iść w kierunku podwyższania jakości, rodzajów, warunków i stosunków pracy. Osiągnięcie tego celu jest możliwe, jeżeli w rozwiązywaniu tych zagadnień będziemy korzystali z osiągnięć teoretycznych i praktycznych ergonomii.

Na podstawie znanej literatury przedmiotu można wyszczególnić wiele definicji, których autorzy w różny sposób akcentują swój stosunek do ergonomii. Ergonomia w tradycyjnym ujęciu ogranicza problematykę badawczą do optymalizacji wykonywania pracy zawodowej. Coraz częściej formułowane definicje posiadają bądź charakter o ogólniejszym znaczeniu względnie węższym, w którym akcentowana jest dziedzina badawcza autora. Przykładowo, definicję ergonomii o ogólniejszym znaczeniu przyjęto w statucie Międzynarodowego Stowarzyszenia Ergonomicznego (IEA). Określa ona stosunki powstające między człowiekiem a jego zajęciem, sprzętem i środowiskiem w najszerszym tego słowa znaczeniu, włączając w to sytuacje związane z pracą, zabawą, rekreacją i podróżą. Koncepcję ergonomii w węższym ujęciu – z humanistycznego punktu widzenia – wprowadził J. Rosner. Pogląd ten jest wyrażony w definicji, w myśl której ergonomia bada funkcjonalne możliwości i właściwości człowieka w procesach pracy, które sprawiają, że praca ludzka staje się bardziej sprawna, a jednocześnie przyczyniają się do duchowego i fizycznego rozwoju człowieka pracującego, zapewniając mu bezpieczeństwo i wygodę oraz chroni jego zdrowie i zdolność do pracy[7].

Źródła humanizacji pracy można odnaleźć w ideologii humanizmu, zgodnie z którą dobro człowieka powinno zajmować najwyższe miejsce wśród wszelkich innych wartości, a realizację potrzeb oraz aspiracje zatrudnionych należy traktować jako cel nadrzędny wszelkich działań. Równocześnie w miarę wszechstronnego rozwoju osobowości człowieka winno się zarówno stwarzać człowiekowi warunki do wszechstronnego i harmonijnego rozwoju indywidualnego, jak i aktywnie go do tego rozwoju pobudzać[8].

---

[7] Sprawność pracy nie należy utożsamiać z jej wydajnością. Sprawna praca jest nie tylko wydajna, ale również w pełni uwzględnia rachunek nakładów i korzyści oraz wzajemne racjonalne ich kształtowanie. Mówiąc o nakładach, mamy na myśli wszystkie nakłady, a więc również te, których nie da się skwantyfikować. Podobnie należy potraktować również korzyści, zaliczając do nich, np. zmniejszenie zachorowalności, wzrost zadowolenia z pracy itp.

[8] Por. *J. Szczepański, Humanizm i nauki humanistyczne. W: Odmiany czasu teraźniejszego. KiW, Warszawa 1973, s. 60.*

Humanizm obecnie nie może być pojmowany wyłącznie jako program przystosowania działań mających służyć dobru człowieka przez zaspokojenie tych jego potrzeb i dążeń, które już istnieją w danym momencie. Humanizm współczesny winien poprzez odpowiednie działania uświadomić człowiekowi potrzeby istniejące, korygować bądź nadać im odpowiednią formę. Proces kształtowania i rozwijania potrzeb winien być traktowany jako co najmniej tak samo ważny element programu humanizacji pracy jak proces ich zaspokajania.

Jednym z najważniejszych obszarów działań humanizacyjnych jest dziedzina pracy. Posiada to swoje uzasadnienie zarówno w wysokiej randze, jaką się współcześnie nadaje problemom pracy, jak i w fakcie, że to właśnie praca w największym stopniu została zdehumanizowana. Proces ten objął zarówno sferę materialnych, fizycznych i społecznych warunków wykonywania pracy, jak również przejawia się w postaci negatywnych przemian samego etosu pracy.

Bardzo pożyteczną próbę uporządkowania terminów z zakresu humanizacji pracy podjął L. A. Gruszczyński, wyróżniając trzy poziomy rozważań. Na poziomie najbardziej ogólnym pojęcie humanizacji pracy sprowadza się do idei nadania pracy charakteru wartości pozytywnej, zarówno z punktu widzenia człowieka pracującego, jak i z punktu widzenia społeczeństwa jako całości. Humanizacja pracy jest więc pewnym uszczegółowieniem idei humanizmu w zastosowaniu ich do sytuacji pracy.

Na poziomie pośrednim humanizacja pracy jest umieszczona jako proces tworzenia warunków, które umożliwiają praktyczne zastosowanie idei humanizmu. W takim ujęcia istota humanizacji pracy polega na umożliwieniu harmonijnego skojarzenia wysokiej efektywności gospodarowania z taką sytuacją człowieka w procesie pracy, która umożliwia mu sprawne działanie, nie koliduje z jego funkcjonalnymi możliwościami i właściwościami, przyczyniając się do duchowego i fizycznego rozwoju człowieka, zapewniając mu bezpieczeństwo i wygodę oraz chroniąc jego zdrowie i zdolność do pracy.

Najbardziej szczegółowo ujął autor działania humanizacyjne, przez które rozumie praktyczną realizację idei humanizmu, za pomocą konkretnych, jednostkowych nawet przedsięwzięć. Do nich zalicza zarówno usprawnienia organizacyjne, jak i technologiczne, społeczne i wychowawcze.

Na tle przeprowadzonych rozważań można zgodzić się, że celem humanizacji pracy, w obecnych warunkach ukształtowanych przez rynek pracy, jest takie kształtowanie obustronnych stosunków między człowiekiem i pracą, które zapewniłyby mu optymalne warunki działania. Konieczne są w związku z tym poczynania polegające na przedsięwzięciach o charakterze ergonomicznym w zakresie środowiska fizycznego i materialnego otoczenia człowieka wykonującego pracę, przebudowa struktury zadań roboczych i roli

człowieka w procesie pracy w kierunku wzrostu stopnia złożoności i kompleksowości zadań, wzrostu poziomu samodzielności i odpowiedzialności pracownika itd.[9]

W kontekście przeprowadzonych rozważań należy stwierdzić, że współczesna ergonomia stawia następujące cele, które harmonizują ze zmieniającymi się warunkami działania, a mianowicie:

– dostosowanie maszyn, urządzeń, czynności i zadań do naturalnych możliwości fizycznych i psychicznych człowieka,

– redukowanie fizycznej i psychicznej uciążliwości oraz eliminowanie wszelkich zagrożeń zdrowia i życia człowieka, w tym także generowanych przez zdegradowane środowisko naturalne,

– zapewnienie wysokiej sprawności i niezawodności człowieka w procesie pracy, dzięki tworzeniu fizycznego i psychicznego komfortu jej wykonywania,

– wzbogacenie stanowisk pracy o wartości intelektualne i funkcje autonomiczne, zwiększające zainteresowanie pracą i poczucie odpowiedzialności za wyniki własnych działań, a także pobudzające motywację osiągnięć,

– optymalne kształtowanie biologicznego i psychicznego kosztu wykonania pracy, dzięki eliminowaniu fizjologicznie nie uzasadnionych czynności i zbędnych obciążeń psychicznych oraz emocjonalnych,

– przyczynianie się do racjonalnego pożytkowania zdolności do pracy i zaspokajania słusznych aspiracji pracowników oraz ich rozwoju umysłowego i fizycznego.

Reasumując należy stwierdzić, że nie sprzyjające pracownikom warunki pracy w wielu przedsiębiorstwach, niezależnie od formy własności, ukształtowały się w dużej mierze w wyniku oddziaływania rynku pracy. Niemniej zasadniczym warunkiem poprawy efektywności działań na rzecz racjonalizacji warunków pracy jest nie tylko konkretne i realne ustalenie granic kompetencji poszczególnych podmiotów, ale przede wszystkim stworzenie skutecznych mechanizmów ekonomicznych tych działań.

Literatura

Borkowska S., Rynek pracy w makroregionie Łódzkim. Wyd. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1984

Ebela K. H., Społeczne problemy produkcji kompleksowo skomputeryzowanej. ILO Information, 1990 nr 2

[9] Por. *Cz. Szmidt, Istota i główne elementy procesy humanizowania organizacji. W: Kierunki humanizowania organizacji w przemyśle. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1985, s. 14.*

Olszewski J., Postęp techniczny a przemiany systemu pracy w przemyśle. Poznań, AE 1993

Orczyk J., Uwarunkowania metod ograniczenia bezrobocia w Polsce. W: Wybrane aspekty bezrobocia w Polsce w warunkach transformacji systemu gospodarczego, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Seria I, z. 216, AE, Poznań 1994

Penc J., Kierunki zmian w systemach pracy. „Humanizacja Pracy" 1995 nr 4

Szambelańczyk J., Uwarunkowania zarządzania kadrami w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego. W: Potencjał pracy w warunkach transformacji gospodarki w Polsce. W: Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1995

Szczepański J., Humanizm i nauki humanistyczne. W: Odmiany czasu teraźniejszego. KiW, Warszawa 1973

Szmidt Cz., Istota i główne elementy procesy humanizowania organizacji. W: Kierunki humanizowania organizacji w przemyśle. Uniwersytet Łódzki, Łódź 1985

Wawrzyniak B., Zarządzanie w ciężkich czasach. „Przegląd Organizacji" 1986