

Adam Borkowski*

CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZKICH KOMISJI PLANOWANIA
ORAZ WYDZIAŁÓW ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

Wojewódzkie komisje planowania oraz wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych są elementami terenowych organów administracji państwowej stopnia wojewódzkiego. Organom tym powierzone jest prowadzenie polityki zatrudnienia. W przypadku wojewódzkich komisji planowania jest to tylko jeden z wielu terenów działalności, natomiast dla wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych jest to obszar podstawowy. Ze względu na to, dokonując charakterystyki komisji i wydziałów większość uwagi poświęcimy tym ostatnim. O ile w toku prezentacji wojewódzkich komisji planowania skoncentrujemy się na kadrowych uwarunkowaniach prowadzonej przez nie działalności na polu polityki zatrudnienia, to w przypadku wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych rozważania zostaną wzbogacone o przedstawienie niektórych materialno-technicznych uwarunkowań ich działalności (warunków lokalowych, wykorzystywanego sprzętu itp.). W rezultacie uzyskamy obraz obu badanych instytucji według stanu z okresu prowadzenia badań, czyli z 1987 r. Ten ostatni fakt wymaga szczególnego podkreślenia ze względu na to, że w czasie jaki upłynął od badania do napisania niniejszego tekstu, w strukturze terenowych organów administracji państwowej zaszły poważne zmiany.

W celu zapewnienia jasności prezentacji, uzyskane wyniki przedstawimy osobno dla wojewódzkich komisji planowania oraz wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych.

1. CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZKICH KOMISJI PLANOWANIA

Działające w każdym z czterdziestu dziewięciu województw wojewódzkie komisje planowania są instytucjami o zróżnicowanych rozmia-

* Mgr, asystent w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

rach. Według uzyskanych informacji, zatrudniały one od 16 do 72 osób, a zatem największa spośród nich była niemal pięciokrotnie większa od najmniejszej. Jak to zostało przedstawione w tab. 1, podstawową grupę stanowiły komisje zatrudniające od 21 do 30 osób. Składała się ona z 2/3 wszystkich wojewódzkich komisji planowania. Reszta to dokładnie po połowie małe komisje, zatrudniające od 16 do 20 osób oraz komisje duże, w których było zatrudnionych od 31 do 72 osób. Zwraca uwagę wyraźna zależność między rozmiarami zatrudnienia w komisjach a poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego województw, w których te komisje działały:

- w dominującej grupie 31 komisji nie było ani jednej komisji z województw grupy IV,

- w grupie 9 małych komisji nie było komisji z województw grupy III i IV,

- w grupie 9 dużych komisji nie było komisji z województw grupy I, a tylko jedna z grupy II.

Możemy zatem wyciągnąć z tego wniosek, że im wyższy jest poziom rozwoju społeczno-gospodarczego województwa i im bardziej skomplikowane są problemy, do których rozwiązywania powołane są wojewódzkie komisje planowania, tym więcej osób będzie ta komisja zatrudniała.

Tabela 1

Zatrudnienie w wojewódzkich komisjach planowania i jego przestrzenne zróżnicowanie

Liczba osób zatrudnionych w wojewódzkich komisjach planowania	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
16-20	9	5	4	0	0
21-25	11	3	7	1	0
26-30	20	0	15	5	0
31-35	3	0	0	2	1
36-40	4	0	1	2	1
41 i więcej	2	0	0	1	1
Ogółem województw	49	8	27	11	3

Źródło: Opracowano na podstawie wydruków komputerowych zawierających wyniki badań ankietowych na temat "Wojewódzkie komisje planowania w kształtowaniu polityki zatrudnienia".

Śród osób pracujących w wojewódzkich komisjach planowania jedynie niewielka część zajmowała się na stałe problematyką zatrud-

nienia. W największej, liczącej 72 osoby komisji, były to zaledwie trzy osoby, a w pozostałych komisjach było ich jeszcze mniej. Dolną granicę stanowi tu 1/4 etatu przeznaczona na zagadnienia zatrudnieniowe. Jest to związane z powierzaniem osobie zajmującej taką część etatu innych zadań. Najczęściej były to, jak wynika z badania, pokrewne zagadnienia demograficzne. Z danych przedstawionych w tab. 2 można wywnioskować, że w ponad połowie wojewódzkich komisji planowania na problematykę polityki zatrudnienia przeznaczano jeden etat i że im większa była dana komisja, tym większe było prawdopodobieństwo, że osoba ten etat zajmująca nie otrzyma żadnych zadań dodatkowych. W tym miejscu trzeba jednak poczynić pewne zastrzeżenie. Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów widać, że podając liczbę osób zajmujących się w komisji problematyką zatrudnienia, mieli oni na myśli osoby pracujące przede wszystkim nad tą problematyką. Nie wykluczali więc zajmowania się innymi zagadnieniami, które miały charakter dodatkowy. Tak było np. w przypadku respondenta z komisji, w której zatrudnieniem zajmowało się dwóch pracowników, łącząc to zajęcie z prowadzeniem zagadnień demograficznych. W rezultacie trzeba podkreślić, że rozwiązanie polegające na przeznaczaniu jedynie części etatów na problematykę zatrudnienia było prawdopodobnie bardziej rozpowszechnione, niżby to mogło wynikać z danych przedstawionych w tab. 2. Było ono stosowane w komisjach zatrudniających mniej i więcej osób, chociaż w tych pierwszych nieco częściej (w komisjach liczących do 20 osób - w 5 przypadkach na 9, a w komisjach większych - jedynie w 13 na 40). Stwierdzamy więc, że w ogromnej większości komisji problematyką zatrudnienia zajmowała się jedna osoba (46 przypadków na 49), zaś w ponad 1/3 spośród nich osobom tym powierzane były zadania dodatkowe, często dotyczące demografii.

T a b e l a 2

Zatrudnienie w wojewódzkich komisjach planowania
i liczba pracowników komisji zajmujących się polityką zatrudnienia

Liczba osób zatrudnionych w wojewódzkich komisjach planowania	Liczba pracowników komisji zajmujących się polityką zatrudnienia			Razem
	mniej niż 1	1	więcej niż 1	
1	2	3	4	5
16-20	5	4	0	9
21-25	3	8	0	11
26-30	8	12	0	20

Tabela 2 (cd.)

1	2	3	4	5
31-35	2	0	1	3
36-40	0	3	1	4
41 i więcej	0	1	1	2
Ogółem województw	18	28	3	49

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Tak nieznaczny udział pracowników komisji zajmujących się omawianą problematyką był prawie powszechnie uznawany za odpowiadający potrzebom tych instytucji. Wynika to z odpowiedzi badanych na pytanie, czy liczba tych osób jest wystarczająca. Odpowiedzi te zostały przedstawione w tab. 3. Ponad 3/4 respondentów oceniło istniejący stan rzeczy w tej dziedzinie jako zadowalający lub raczej zadowalający. Rozkład odpowiedzi był w zasadzie niezależny od liczby etatów przeznaczonych w komisji na sprawy związane z zatrudnieniem. Jedynie w skrajnej grupie komisji zatrudniających dwóch i trzech specjalistów do spraw zatrudnienia zadowolenie było powszechne.

Tabela 3

Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych w wojewódzkich komisjach

Zaspokojenie potrzeb kadrowych	Liczba pracowników komisji zajmujących się problematyką zatrudnienia			Razem
	mniej niż 1	1	więcej niż 1	
Zadowalające	7	13	3	23
Raczej zadowalające	8	11	0	19
Raczej niezadowalające	0	2	0	2
Niezadowalające	3	2	0	5
Ogółem województw	18	28	3	49

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Pozytywna ocena rozmiarów zatrudnienia pracowników zajmujących się rozpatrywaną tu problematyką łączyła się z zadowoleniem z ich przygotowania zawodowego do wykonywania powierzonych im zadań. Świadczą o tym informacje, które prezentujemy w tab. 4. Także ponad 3/4 respondentów oceniło to przygotowanie jako zadowalające lub

raczej zadowolające. Uzyskany obraz rysuje się jako nader pozytywny:

- w 37 komisjach potrzeby w zakresie kadry do spraw zatrudnienia były w pełni zaspokojone i to zarówno pod względem liczby pracowników, jak i ich przygotowania fachowego,

- w 6 komisjach uznawano, że pracowników tych jest za mało, ale braki mogły być rekompensowane odpowiednim przygotowaniem do pracy osób już tam zatrudnionych,

- w 5 komisjach nie notowano braków kadrowych, ale skarżono się na niewystarczające kwalifikacje osób prowadzących politykę zatrudnienia (znaczy to, że rozwiązanie widziano nie w przyjmowaniu dodatkowych pracowników, a w podnoszeniu kwalifikacji już zatrudnionych lub w ich zastępowaniu przez osoby lepiej przygotowane do wykonywania powierzonych im zadań),

- w jednej komisji braki kadrowe nie mogły zostać zrekompensowane przez wysokie kwalifikacje osób zajmujących się omawianymi zagadnieniami.

T a b e l a 4

Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych i przygotowania zawodowego pracowników wojewódzkich komisji planowania

Zaspokojenie potrzeb kadrowych	Przygotowanie zawodowe pracowników zajmujących się problematyką zatrudnienia				Razem
	Z ^a	RZ	RN	N	
Zadowolające	20	2	0	1	23
Raczej zadowolające	9	6	3	1	19
Raczej niezadowolające	2	0	0	0	2
Niezadowolające	2	2	0	1	5
Ogółem województw	33	10	3	3	49

^a Skrótly: Z - zadowolające, RZ - raczej zadowolające, RN - raczej niezadowolające, N - niezadowolające.

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Jak wynika z danych (tab. 5) niedostatki liczby pracowników zajmujących się w komisjach zatrudnieniem oraz braki ich przygotowania zawodowego dotyczyły w tym samym stopniu komisji działających w województwach o różnym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego.

Podsumowując rozważania na temat wojewódzkich komisji planowania można stwierdzić:

Tabela 5

Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych i przygotowania zawodowego pracowników wojewódzkich komisji planowania według grup województw

Wojewódzkie komisje planowania oceniające	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Swoją sytuację kadrową i przygotowanie pracowników jako zadowalające	37	6	20	9	2
Swoją sytuację kadrową lub przygotowanie pracowników jako niezadowalające	11	1	7	2	1
Swoją sytuację kadrową i przygotowanie pracowników jako niezadowalające	1	1	0	0	0
Ogółem województw	49	8	27	11	3

Źródło: Jak w tab. 1.

1. Typowa komisja zatrudniała od 21 do 30 osób, a mniejsze i większe komisje stanowiły 1/3 zbiorowości. Rozmiary zatrudnienia w tych instytucjach były uzależnione od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego województw, w których komisje działały.

2. Problematyką zatrudnieniową w komisjach zajmowała się na ogół tylko jedna osoba. Często, zwłaszcza w komisjach mających małą liczbę pracowników, osobie takiej przydzielano dodatkowe zadania, najczęściej z pokrewnej zatrudnieniu problematyki demograficznej.

3. Według oceny respondentów, przygotowanie tych osób do wywiązywania się z powierzonych im zadań było odpowiednie.

4. Niewielki udział pracowników zajmujących się zagadnieniami zatrudnieniowymi w gronie pracowników wojewódzkich komisji, był na ogół uznawany za prawidłowy, co wskazuje na traktowanie tych problemów w komisjach jako zadań ubocznych.

2. CHARAKTERYSTYKA WYDZIAŁÓW ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

2.1. Sytuacja kadrowa wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych

Liczba osób pracujących w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych różniła się między sobą, podobnie jak w wojewódzkich komisjach planowania. Według uzyskanych informacji, w wydziałach pracowało od 7 do 60 osób (tab. 6). Podstawową grupę tworzyły 32 wy-

działy zatrudniające od 12 do 26 osób. Pozostałe to wydziały małe, liczące od 7 do 11 osób (13 jednostek) i duże, w których pracowało od 27 do 60 osób (4). Zatrudnienie w wydziałach było silnie związane z poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego województw, w których one działały:

- wśród 32 wydziałów średnich nie było żadnego z województw grupy IV, a tylko 2 z województw grupy I,
- wśród 13 małych wydziałów nie było żadnego z najlepiej rozwiniętych województw grupy III i IV,
- wśród 4 dużych wydziałów nie było żadnego z województw grupy I i II.

Tabela 6

Zatrudnienie w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych

Liczba osób zatrudnionych w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
7-11	13	6	7	0	0
12-16	20	2	14	4	0
17-21	8	0	4	4	0
22-26	4	0	2	1	1
27 i więcej	4	0	0	2	2
Ogółem województw	49	8	27	11	3

Źródło: Opracowano na podstawie wydruków komputerowych zawierających wyniki badań na temat: "Wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych w kształtowaniu polityki zatrudnienia".

Stwierdzamy więc, iż rozmiary zatrudnienia w powyższych wydziałach były uzależnione od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego województw, tym samym od stopnia skomplikowania stojących przed nimi zadań.

W badanym okresie łączne zatrudnienie we wszystkich 49 wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych wynosiło 837 osób. W grupie tej ogromną większość stanowili pracownicy posiadający wykształcenie wyższe (54,0%) i średnie (45,3%). Pracowników z wykształceniem niższym od średniego było 6 (w 5 wydziałach). Poszczególne wydziały miały od 14 do 90% pracowników z wykształceniem wyższym. Klasyfikacja omawianych placówek według udziału tych pracowników jest następująca:

- 18 wydziałów zatrudniało od 40 do 60% osób z wyższym wykształceniem,

- 16 od 60 do 80%,
- 11 od 20 do 40%,
- 3 od 80 do 90%,
- 1 - 14% pracowników o tym poziomie wykształcenia.

Dane te wskazują na znaczne zróżnicowanie struktury kadr według wykształcenia.

Istotnym elementem charakterystyki kadr wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych jest posiadany przez nie staż pracy. Uzyskane dane dotyczyły 781 pracowników, z których ponad połowa pracowała co najmniej pięć lat. Oznacza to, że w wydziałach na ogół dominowali pracownicy doświadczeni. Osoby pracujące niespełna rok to ok. 15% kadr - resztę stanowili pracownicy ze stażem od roku do pięciu lat.

Ustaliliśmy, że typowy wydział zatrudniał od kilkunastu do dwudziestu kilku osób, z których nieznaczna większość miała wyższe wykształcenie i staż pracy co najmniej pięcioletni. W tym miejscu wypada zadać pytanie, czy taki stan rzeczy wydziałom odpowiadał, czy taki potencjał kadrowy był wystarczający do realizacji powierzonych im zadań. O odpowiedź na to pytanie poproszono respondentów, a rezultaty zostały przedstawione w tab. 7. Świadczą one o tym, że kierownicy tych placówek na ogół nie byli ze swojego potencjału kadrowego zadowoleni, czemu dało wyraz prawie 2/3 ankietowanych (31). Co więcej - nawet ci, którzy uważali posiadane kadry za wystarczające do podołania obowiązkowi zaznaczali, że ocena taka jest do utrzymania tylko wtedy, gdy wydziałom nie będą powierzane żadne dodatkowe funkcje. Oznacza to, że w 18 wydziałach o zaspokojonych potrzebach kadrowych nie posiadano rezerw. Częściej na niewystarczające zatrudnienie skarżyły się duże wydziały, liczące 22 i więcej osób (6 na 8 wobec 25 z 41 w mniejszych jednostkach). W mniejszych wydziałach zapotrzebowanie na nowe kadry kształtowało się na podobnym poziomie, niezależnie od ich rozmiarów.

T a b e l a 7

Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych

Liczba osób zatrudnionych w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych	Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych		Razem
	wystarczające	niewystarczające	
1	2	3	4
7-11	5	8	13
12-16	8	12	20

Tabela 7 (cd.)

1	2	3	4
17-21	3	5	8
22-26	1	3	4
27 i więcej	1	3	4
Ogółem województw	18	31	49

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 6.

Niezadowolenie z rozmiarów zatrudnienia w wydziałach prowadzi do wniosku, że jednostki te chętnie by je zwiększyły. Dodatkowe uwagi respondentów pozwalają ustalić, że pożądany wzrost kształtował się na poziomie od 1 do 6 pracowników, co w praktyce oznaczałoby przyrost od 10% do 20%. Przyrost ten można uznać za typowy, chociaż w jednym przypadku ankietowany wyraził chęć zwiększenia zatrudnienia w wydziale aż o 70%. Dodatkowe pytanie pozwoliło na ustalenie, o jakich pracownikach chodziło. Respondenci podawali przeciętnie po dwie kategorie zawodowe. Pożądany przyrost zatrudnienia dotyczył niemal bez wyjątku osób z wyższym wykształceniem. Jeden z respondentów stwierdził, że w wydziale istnieje zapotrzebowanie na nowego pracownika z wykształceniem średnim (konkretnie na technika-ekonomistę). Najczęściej zgłaszano zapotrzebowanie na ekonomistów (20 przypadków), następnie na prawników (16) oraz specjalistów do spraw orientacji i poradnictwa zawodowego, w tym na psychologów i socjologów (12 - por. tab. 8). Rozkład przestrzenny zapotrzebowania świadczy o tym, że ekonomistów i prawników potrzebują w jednakowym stopniu wydziały w województwach wyżej i niżej rozwiniętych. Różnice występują natomiast w zapotrzebowaniu na specjalistów orientacji i poradnictwa zawodowego. Im wyższy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego województwa, tym częściej wydziałom tych specjalistów brakowało. O ile w placówkach z województw grupy I specjalistów orientacji i poradnictwa zawodowego wymienił tylko 1 respondent na 4, to w tych z województw grupy II już 6 na 18, grupy III - 3 na 7, a w grupie IV - 2 na 3. Zwiększone zapotrzebowanie na specjalistów tej kategorii w województwach wyżej rozwiniętych było spowodowane większymi obowiązkami wydziałów w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego. Te zaś wynikały ze skomplikowanych stosunków na lokalnych rynkach pracy.

Niezaspokojenie potrzeb kadrowych może wynikać z trudności w znalezieniu chętnych do pracy w wydziałach, a to z powodu niskich

T a b e l a 8

Zapotrzebowanie wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych
na nowych pracowników

Wyszczególnienie	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Wydziały zgłaszające zapotrzebowanie na nowych pracowników	31	4	18	7	2
w tym na:					
ekonomistów	20	4	10	5	1
prawników	16	2	9	4	1
specjalistów orientacji i poradnictwa zawodowego	12	1	6	3	2

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 6.

płac. Na pytanie, czy płace w wydziale są konkurencyjne w stosunku do płac dominujących na lokalnych rynkach pracy, ogromna większość respondentów odpowiedziała, że nie są (47 na 49). Jedynie w dwóch wydziałach, po jednym z województw grupy I i II, uznano płace za konkurencyjne. W obu tych przypadkach stwierdzono zaspokojenie potrzeb kadrowych. Oceniający płace jako niekonkurencyjne, rozmaicie szacowali różnicę między nimi a przeciętną płacą na podobnym stanowisku na lokalnym rynku pracy. Prawie 2/3 odpowiadających twierdziło, że różnica ta przekracza 20%. W grupie województw, w których różnica ta była uznawana za niższą, mniejszy był udział kierowników wydziałów niezadowolonych ze swego potencjału kadrowego (tab. 9). W województwach, w których różnica ta przekraczała 30%, udział takich wydziałów sięgał nawet 3/4 (w przypadku różnicy nie przekraczającej 20% - nie sięgał nawet 1/2). Potwierdza to istnienie związku między trudnościami kadrowymi wydziałów a niekonkurencyjnym poziomem płac w nich oferowanych. Różnica między płacą w wydziale a płacą na podobnym stanowisku na lokalnym rynku pracy była tym większa, im wyższy był poziom rozwoju społeczno-gospodarczego danego województwa (tab. 10). O ile wydziały z województw grupy I oceniające różnicę płac na nie więcej niż 20% stanowiły nieznacznie większość (4 wydziały na 7), to w przypadku województw grupy II było ich wyraźnie mniej (11 na 26), a w województwach grupy III i IV - zdecydowanie mniej (2 na 15). Przyczyn tego zjawiska można szukać w tym, że płace w wydziałach, podobnie jak w całej administracji

państwowej były kształtowane jednolicie w całym kraju. Natomiast płace oferowane na lokalnych rynkach pracy różniły się m. in. w zależności od struktury gospodarki regionu.

Tabela 9

Zaspokojenie potrzeb kadrowych wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych a różnice między średnią płacą w wydziałach i średnią płacą na podobnym stanowisku na lokalnych rynkach pracy

Różnica w procentach	Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych		Razem
	wystarczające	niewystarczające	
20 i mniej	8	9	17
21-30	6	11	17
31 i więcej	2	11	13
Ogółem województw	16	31	47

Źródło: Jak w tab. 6.

Podsumowując stwierdzamy, że jedną z podstawowych przyczyn występowania niedoborów kadrowych w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych były trudności w znalezieniu osób z wyższym wykształceniem, pragnących w tych wydziałach pracować. Sytuacja ta była spowodowana relatywnie niskim poziomem płac, a był on tym niższy, im wyższy był stopień rozwoju danego województwa. Stąd też kłopoty kadrowe miały częściej wydziały działające w wysoko rozwiniętych województwach, niż ich odpowiedniki z województw o niższym poziomie rozwoju.

Tabela 10

Ocena różnicy między średnią płacą w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych a średnią płacą na podobnym stanowisku na lokalnych rynkach pracy

Różnica w procentach	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
20 i mniej	17	4	11	1	1
21-30	17	2	8	7	0
31 i więcej	13	1	7	3	2
Ogółem województw	47	7	26	11	3

Źródło: Jak w tab. 6.

2.2. Materialno-techniczne uwarunkowania funkcjonowania wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych

Ta część charakterystyki warunków działania wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych dotyczyć będzie warunków lokalowych, wykorzystywania elektronicznej techniki obliczeniowej oraz wyposażenia technicznego. Warunki lokalowe ocenione zostały przez respondentów w sposób zróżnicowany: w 3 województwach uznano je za bardzo dobre, w 21 za dobre, w 14 za dostateczne, natomiast w 11 były na tyle złe, iż wymagały pilnej poprawy. Szczegółowe analizy wykazały, że oceny warunków lokalowych były podobne, niezależnie od poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego województwa oraz wielkości wydziału. Konkretne przyczyny negatywnego oceniania warunków lokalowych zawarto w dodatkowych uwagach:

- 8 respondentów wskazywało na zbyt małą powierzchnię lokali zajmowanych przez wydziały (ciasne pokoje lub nawet brak odpowiednich pomieszczeń, np. z przeznaczeniem na punkt orientacji i poradnictwa zawodowego),

- 5 zwróciło uwagę na niewłaściwą lokalizację wydziału (położonego w oddaleniu od innych wydziałów urzędu wojewódzkiego, czasem nawet poza obrębem miasta),

- 4 skarżyło się na zły stan techniczny zajmowanych lokali (niedogrzone pomieszczenia, wadliwa instalacja elektryczna).

Ważnym instrumentem stojącym do dyspozycji każdej współczesnej organizacji jest elektroniczna technika obliczeniowa. W toku badań staraliśmy się ustalić stopień jej wykorzystywania przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych. Jak wynika z odpowiedzi respondentów:

- 6 wydziałów korzystało z elektronicznej techniki obliczeniowej w sposób stały,

- 12 - czasami,

- 31 w żaden sposób jej nie wykorzystywało.

Dodatkowe pytanie, skierowane wyłącznie do 31 wydziałów nie korzystających z tej techniki, dotyczyło przystąpienia do prac nad jej wdrażaniem. Prace takie podjęto tylko w jednym wydziale. Prześtrzenne zróżnicowanie wykorzystywania elektronicznej techniki obliczeniowej w wydziałach zatrudnienia i spraw socjalnych zawiera tab. 11. Wynika z niej, iż technika ta była wykorzystywana najintensywniej w województwach grupy IV i III. Przyczyn większej skłonności do korzystania z elektronicznej techniki obliczeniowej w

tych wydziałach należy szukać zarówno w większej innowacyjności otoczenia zewnętrznego, jak i w większym skomplikowaniu wykonywanych tu zadań.

Tabela 11

Wykorzystywanie elektronicznej techniki obliczeniowej (ETO) przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych

Wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych, które:	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Korzystają z ETO	18	3	6	6	3
Nie korzystają z ETO	31	5	21	5	0
Razem	49	8	27	11	3

Źródło: Jak w tab. 6.

Zainteresowanie wydziałów elektroniczną techniką obliczeniową wyrażało się także zgłaszaną przez respondentów chęcią posiadania komputera (mikrokomputera) przeznaczonego wyłącznie dla wydziału. W odpowiedzi na otwarte pytanie o potrzebne dodatkowe wyposażenie, chęć taką wyraziło 22 badanych. Częściej były to osoby z wydziałów mających już kontakt z elektroniczną techniką obliczeniową (12 na 18 wydziałów), rzadziej z pozostałych jednostek (10 na 31). Podsumowując stwierdzamy, że 18 wydziałów miało już kontakt z elektroniczną techniką obliczeniową, 10 dalszych chętnie by z niej skorzystało pod warunkiem, że miałyby stosowny sprzęt u siebie na miejscu. Łącznie stanowi to już ponad połowę wszystkich wydziałów.

Wykorzystywanie elektronicznej techniki obliczeniowej może być środkiem do ograniczenia negatywnych skutków niedoborów kadrowych w wydziałach i do zmniejszenia popytu na nowych pracowników. Potwierdzają to dane tab. 12, prezentującej zależność między wykorzystywaniem tej techniki w wydziałach a zgłaszaniem przez nie zapotrzebowania na nowe kadry. W grupie wydziałów mających kontakt z elektroniczną techniką obliczeniową połowa skarżyła się na niedobory kadrowe (9 na 18). Natomiast wśród pozostałych jednostek, wydziały takie stanowiły ponad 2/3 (22 na 31). Jak widać, skłonność do korzystania z elektronicznej techniki obliczeniowej sprzyjała ograniczeniu zapotrzebowania na nowych pracowników.

Jeśli chodzi o pozostałe wyposażenie techniczne wydziałów, to podstawowym źródłem informacji było pytanie otwarte do respondentów, sugerujące aby wskazali na braki występujące w tym zakresie.

T a b e l a 12

Wykorzystywanie elektronicznej techniki obliczeniowej (ETO) przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych a zaspokojenie ich potrzeb kadrowych

Wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych, które:	Ocena zaspokojenia potrzeb kadrowych		Razem
	wystarczające	niewystarczające	
Korzystają z ETO	9	9	18
Nie korzystają z ETO	9	22	31
Ogółem województw	18	31	49

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 6.

Uzyskany obraz ma charakter negatywny. Do podstawowych braków w wyposażeniu materialno-technicznym wydziałów odpowiadający zaliczyli:

- niedostatek maszyn do pisania, zwłaszcza elektrycznych (21 respondentów),
- niedostatek maszyn do liczenia (kalkulatorów) - 12 badanych,
- kłopoty związane z telekomunikacją, polegające na braku wystarczającej liczby aparatów telefonicznych i ich niesprawności oraz na braku bezpośredniej łączności z podległymi jednostkami stopnia podstawowego (8 ankietowanych),
- niewystarczające wyposażenie w sprzęt powielający (7),
- brak sprzętu audiowizualnego przeznaczonego do prowadzenia działalności w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego (6),
- brak mebli potrzebnych w wydziałach, np. odpowiednich do gromadzenia dokumentacji szaf (5).

Poszczególne elementy tego wykazu były wymieniane przez respondentów z różnych wydziałów, stwierdzamy więc, że większość wydziałów pracowała w warunkach niedostatecznego wyposażenia w elementarne urządzenia pracy biurowej. Zwraca uwagę brak odpowiedniego wyposażenia w sprzęt do prowadzenia orientacji i poradnictwa zawodowego. Wspominaliśmy o częstym braku odpowiednich fachowców i osobnych lokali przeznaczonych na ten cel. Wydaje się, że wydziały są często słabo przygotowane do spełniania tej roli.

2.3. Podsumowanie

1. Wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych charakteryzowały się zróżnicowanymi rozmiarami. W 1987 r. zatrudniały one od 7 do 60 osób, przy czym wielkość tego zatrudnienia była tym większa, im

wyższy był poziom rozwoju społeczno-gospodarczego województwa, w którym dany wydział działał. Podstawową grupę stanowiły jednostki zatrudniające od 12 do 26 osób.

2. Wśród pracowników wydziałów dominowały osoby z co najmniej pięcioletnim stażem pracy, a zatem z pewnym doświadczeniem zawodowym. Niemal wszyscy mieli wykształcenie wyższe i średnie, przy czym osoby z wykształceniem wyższym stanowiły nieznaczną większość.

3. Na ogół wydziały nie były zadowolone z liczby swoich pracowników i chętnie by zwiększyły zatrudnienie - przeciętnie o 10-20%. Nowi pracownicy powinni mieć wykształcenie wyższe i być ekonomistami, prawnikami bądź specjalistami, których można wykorzystywać do realizacji funkcji wydziału w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego. Zapotrzebowanie na tych ostatnich było zgłaszane szczególnie często w województwach stojących na wyższym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego.

4. Jedną z podstawowych przyczyn występowania niedoborów kadrowych, była niezdolność wydziałów do zaoferowania potencjalnym nowym pracownikom odpowiednich płac. Płace były niekonkurencyjne w prawie wszystkich województwach. W większości przypadków uważano, że różnica między przeciętną płacą w wydziale a przeciętną płacą na podobnym stanowisku na lokalnym rynku pracy przekracza 20%. Różnica ta była tym większa, im wyższy był poziom rozwoju społeczno-gospodarczego województwa, w którym wydział funkcjonował.

5. Instrumentem zmniejszania zapotrzebowania na nową kadrę była elektroniczna technika obliczeniowa. Moda na komputeryzację dotarła w 1987 r. już do ponad połowy wydziałów, ale do konkretnych prac nad jej wdrażaniem i do praktycznego jej zastosowania przystąpiono dopiero w niespełna 1/3 wydziałów, najczęściej z wysoko rozwiniętych województw grupy III i IV.

6. Wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych działały w bardzo zróżnicowanych warunkach lokalowych. Blisko połowa z nich oceniała te warunki jako odpowiadające potrzebom, ale prawie 1/4 twierdziła, że wymagają one pilnej poprawy.

7. Problemem, przed którym stało bardzo wiele wydziałów było niedostateczne wyposażenie w sprzęt potrzebny do pracy biurowej. Chodzi tu przede wszystkim o maszyny do pisania, sprzęt powielający, kalkulatory, odpowiednie meble. Często też skarżono się na kłopoty dotyczące telekomunikacji.

8. Wydaje się, iż wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych miały szczególne kłopoty kadrowe, lokalowe i materialne związane z prowadzeniem działalności w zakresie orientacji i poradnictwa zawodowego.