A C T A U N I V E R S I T A T I S L O D Z I E N S I S
FOLIA OECONOMICA 124, 1992

*Halina Sobocka-Szczapa**

UPRAWNIENIA WOJEWÓDZKICH KOMISJI PLANOWANIA W GOSPODAROWANIU SIŁĄ ROBOCZĄ

1. WPROWADZENIE

Dziedzina będąca przedmiotem niniejszego opracowania była fragmentem badań prowadzonych w 49 wojewódzkich komisjach planowania w formie ankiety. Zakres badań określony został przez 41 pytań kwestionariusza ankietowego i dotyczył zagadnień związanych z realizacją polityki zatrudnienia w układzie wojewódzkim. Zgodnie z przyjętym założeniem, wojewódzkie komisje planowania traktowaliśmy jako jeden z elementów zintegrowanego ośrodka polityki zatrudnienia na szczeblu regionu[1], działającego w systemie podmiotów zatrudnienia w państwie. Celem opracowania była nie tylko charakterystyka odpowiedzi, ale przede wszystkim ocena stanu gospodarowania zasobami pracy. Wnioski stąd wynikające zostały zawarte w podsumowaniu.

2. SYTUACJA NA RYNKU PRACY

Gospodarowanie zasobami siły roboczej w układach terytorialnych wiąże się bezpośrednio z tworzeniem warunków umożliwiających optymalną realizację wszystkich funkcji zatrudnienia: ekonomicznej, dochodowej i społecznej[2]. Są one z jednej strony pochodną sprawności funkcjonowania aparatu administracyjnego, co nie zawsze musi ozna-

* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

[1] Por. klasyfikację zastosowaną przez J. Mellera. J. M e l l e r, *Regionalne gospodarowanie zasobami pracy*, Warszawa 1981, s. 206.

[2] Por. m. in. A. S a j k i e w i c z, *Ekonomika i organizacja pracy*, cz. 2, Warszawa 1980, s. 38; S. S m o l e ń s k i, *Racjonalizacja zatrudnienia w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1987, s. 30.

czać centralizację podejmowanych działań. Z drugiej zaś - są wynikiem szeroko rozumianych warunków wyjściowych, które decydują o możliwościach rozwiązywania postawionych przed instytucjami zadań. Dlatego też, przystępując do analizy i poznawania sytuacji w zakresie gospodarowania zasobami pracy, zapytano respondentów o czynniki wyznaczające kierunki polityki zatrudnienia w województwie (tab. 1).

Najczęściej respondenci wymieniali sytuację na rynku pracy oraz czynnik demograficzny. Najrzadziej natomiast mówiono o samodzielności przedsiębiorstw (w tym głównie o instrumentach ekonomicznych) oraz położeniu geograficznym województwa. Wskazuje to na pełną świadomość, z jaką podchodzili przedstawiciele wojewódzkich komisji planowania do zagadnień polityki zatrudnienia. Poznali bowiem najbardziej istotne elementy stanowiące o jej jakości[3]. Biorąc z kolei pod uwagę strukturę wypowiedzi w zależności od przyjętego podziału na grupy województw należy stwierdzić, że w każdej z nich zdecydowaną przewagę miało traktowanie sytuacji na rynku pracy, jako czynnika dominującego w wyznaczaniu kierunków polityki zatrudnienia. W przypadku grupy IV, tej właśnie odpowiedzi udzieliły osoby ankietowane we wszystkich trzech województwach. W pozostałych grupach podobnej oceny dokonała ponad połowa województw. Zwraca natomiast uwagę fakt, iż jedynie w I i II grupie województw podkreślono znaczenie czynnika struktury gospodarczej województwa. Wynika stąd, że głównie w województwach słabo rozwiniętych doceniano możliwości wynikające z wyższego poziomu rozwoju gospodarczego i oceniano je jako stymulatory kształtujące politykę zatrudnienia. Zaskakujące w ocenie respondentów było również przekonanie o niewielkim znaczeniu instrumentów ekonomicznych. Uwzględniając jednak postępującą samodzielność przedsiębiorstw, aspekt ten zapewne nabierze znaczenia.

Czynniki określające kierunki polityki zatrudnienia w województwie miały bezpośredni związek z oceną sytuacji na rynku pracy. W świetle badań ankietowych, wszystkie województwa odczuwały niedobór siły roboczej. Biorąc pod uwagę duże zróżnicowanie międzygrupowe poszczególnych klas województw, także pod względem cech ludnościowych, a więc gęstości zaludnienia, liczby ludności, jej struktury według wieku, miejsca zamieszkania itp., należy podkreślić znacze-

[3] Te same aspekty podkreślane są wielokrotnie w literaturze przedmiotu. Por. m. in. R o m a n i u k, *Czynnik ludzki w procesie rozwoju społeczno-gospodarczego*, [w:] *Polityka społeczna. Uwarunkowania demograficzne, zadania, potrzeby*, Warszawa 1980, s. 83 i n.; S a j k i e w i c z, *Ekonomika i organizacja...*, s. 40.

Tabela 1

Czynniki wyznaczające kierunki polityki zatrudnienia

Rodzaje czynników	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Polityka centralna	12	0	7	3	2
Polityka władz wojewódzkich	13	3	5	5	0
Czynnik demograficzny	27	5	14	6	2
Sytuacja na rynku pracy	33	6	17	7	3
Inwestycje i postęp techniczny	6	1	3	1	1
Struktura gospodarcza województwa	19	5	10	3	1
Położenie geograficzne województwa	2	1	1	0	0
Samodzielność przedsiębiorstw (instrumenty ekonomiczne)	4	0	2	1	1
Inne	12	2	8	1	1

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

nie problemu. Przyjąć bowiem trzeba, że sytuacja ludnościowa ani jako kryterium pozytywne, ani negatywne, nie oddziałuje na zmniejszenie niedoboru kadr. Największe znaczenie należy tu przypisać, zgodnie zresztą z sugestiami respondentów, długookresowym programom i studiom, poświęconym opracowaniu długofalowej polityki zatrudnienia w połączeniu z kierunkami kształcenia. Działania te mogą zmniejszyć lub zlikwidować niedobór kadr nie tylko w sposób bezwzględny, ale także dokonując przemieszczeń strukturalnych. Niedobory w skali ogólnokrajowej są bowiem często wynikiem niekorzystnego układu strukturalno-przestrzennego. Jak ocenili ten problem respondenci? W 45 województwach nie były zaspokojone potrzeby w zakresie kadr z wykształceniem wyższym, głównie w zawodach medycznych, nauczycielskich, inżynierów w zawodach technicznych oraz ekonomistów. Natomiast najmniejsze niedobory dotyczyły takich grup zawodowych, jak inżynierowie w zawodach rolnych i lekarze weterynarii oraz prawnicy. Odpowiedź w całości odnosiła się tylko do I i IV grupy rozwojowej, co może wskazywać na najsilniejszą presję w tej dziedzinie w województwach najsłabiej i najsilniej rozwiniętych. Przyczyną mogło tu być zarówno pilne dążenie do zwiększenia

stopnia nasycenia kadrami, jak i potrzeba racjonalnego wykorzystania już istniejących zasobów. W badanej kwestii jedynie cztery województwa oceniły, że ich potrzeby są w pełni zaspokojone (tab. 2).

Tabela 2

Niedobory pracowników z wykształceniem wyższym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Zawody medyczne	34	8	21	4	1
Zawody nauczycielskie	34	6	21	6	1
Ekonomiści	22	6	11	2	3
Inżynierowie w zawodach technicznych	30	6	17	5	2
Inżynierowie w zawodach rolnych i lekarze weterynarii	3	0	3	0	0
Prawnicy	7	3	3	1	0
Inni	6	0	4	1	1

Źródło: Jak w tab. 1.

Podobnie przedstawia się sytuacja, jeśli idzie o zaspokojenie zapotrzebowania na kadry z wykształceniem średnim zawodowym. Odpowiedzi na to pytanie udzielono w 48 województwach, w 38 potrzeby nie były zaspokojone. Najczęściej, bo aż w 29 województwach, dotyczyło to techników w zawodach technicznych oraz średniego personelu medycznego (pielęgniarki, technicy medyczni i pokrewni). Aż w 11 województwach wymieniono niedobór techników ekonomistów (tab. 3).

Tabela 3

Niedobory pracowników z wykształceniem średnim zawodowym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
Technicy w zawodach technicznych	29	5	15	7	2
Technicy ekonomiści	11	3	3	5	0

Tabela 3 (cd.)

1	2	3	4	5	6
Pracownicy administracyjno-gospodarczy, biurowi, socjalno-biurowi	4	1	1	2	0
Średni personel medyczny (pielęgniarki, technicy medyczni i pokrewni)	20	4	12	3	1
Nauczyciele, wychowawcy i pokrewni	5	1	3	1	0
Inni	7	1	3	2	1

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Zaspokojenie potrzeb na kadry z wykształceniem zasadniczym zawodowym nie odbiegało zbytnio od zjawisk zachodzących na wyższych poziomach wykształcenia. Aż 44 województwa borykały się z brakiem takich kadr. Jedynie w 5 wystąpiło pełne zaspokojenie potrzeb. Wszystkie one należały do II grupy rozwojowej. W zakresie struktury potrzeb 38 komisji wymieniło niedobór robotników w zawodach grupy budowlanej, a 28 - metalowej. W przeprowadzonym badaniu zaobserwowano również duże zróżnicowanie w ocenach, bowiem zidentyfikowano aż 22 przypadki odpowiedzi "inne". Można tu podać następujące przykłady: sprzedawcy, kelnerzy, kucharze, stolarze, robotnicy przetwórstwa spożywczego (tab. 4). Ponadto tylko w 1 województwie w związku ze specyfiką gospodarczą wymieniono robotników w zawodach grupy górniczej i hutniczej. Spośród innych sklasyfikowanych grup zawodów bardzo często wymieniani byli pracownicy grupy mechanicznej (15 odpowiedzi), elektrycznej (11) oraz chemicznej (10). W analizie taksonomicznej zwraca uwagę tendencja do coraz częstszego występowania odpowiedzi, w miarę wzrostu poziomu rozwoju województwa. Ma to związek z zakresem prac prowadzonych w komisjach oraz doświadczeniem pracowników. Na ogół I i II grupę (słabo i średnio rozwinięte jednostki) tworzyły bowiem województwa powstałe w wyniku nowego podziału administracyjnego kraju w 1975 r., czyli tzw. województwa "nowe". Natomiast w pozostałych grupach znalazły się jedynie 2 województwa "nowe": piotrkowskie i legnickie, dysponujące dużym potencjałem gospodarczym (rejony uprzemysławiane), a także bazą studialną w postaci rozbudowanych wojewódzkich komisji planowania.

Tabela 4

Niedobory pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Robotnicy w zawodach grupy górniczej	1	0	0	0	1
Robotnicy w zawodach grupy chemicznej	10	0	8	2	0
Robotnicy w zawodach grupy mechanicznej	15	0	8	6	1
Robotnicy w zawodach grupy elektrycznej	11	2	6	2	1
Robotnicy w zawodach grupy hutniczej	1	0	0	0	1
Robotnicy w zawodach grupy budowlanej	38	8	19	8	3
Robotnicy w zawodach grupy metalowej	28	4	14	8	2
Robotnicy w zawodach grupy włókienniczej	7	2	1	3	1
Inni	22	5	8	7	2

Źródło: Jak w tab. 1.

Dostrzegając niedobory, należy zwrócić uwagę na niski stopień wykorzystania kwalifikacji oraz narastające trudności z racjonalnym wykorzystaniem kadr. Szczególnie zagadnienie to dotyczy poziomu wykształcenia wyższego. Potrzeba ta występuje jednak również na innych poziomach wykształcenia[4]. Postulat ten jest tym ważniejszy, że jednocześnie w badaniu ankietowym ponad połowa respondentów zgłosiła nadwyżki siły roboczej (tab. 5). Najmniej zgłosiły ich województwa z grupy trzeciej (1). W pozostałych grupach udział odpowiedzi pozytywnych i negatywnych był zrównoważony, z niewielką przewagą tych pierwszych. Charakter nadwyżek siły roboczej w przekroju krajowym i w podziale na poziomy wykształcenia był bardzo różny. Nie występowała bezwzględna dominacja odpowiedzi twierdzących. Jedynie w poziomie wykształcenia średniego nadwyżki wystąpiły w większości województw.

[4] Por. M. K a b a j, *System motywacji i płac w reformie gospodarczej*, Warszawa 1984, s. 152.

Tabela 5

Nadwyżki i niedobory siły roboczej według grup województw

Warianty odpowiedzi	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Niedobory kadr					
tak	49	8	27	11	3
nie	-	-	-	-	-
brak odpowiedzi	-	-	-	-	-
Nadwyżki kadr					
tak	24	6	15	1	2
nie	24	2	11	10	1
brak odpowiedzi	1	-	1	-	-

Źródło: Jak w tab. 1.

Rozpoczynając analizę od wykształcenia wyższego należy stwierdzić, że w 20 województwach zgłaszane były nadwyżki kadr. Przy czym jedynie w grupie III odpowiedzi takie stanowiły ponad połowę uzyskanych wyników. Najczęściej wymienianymi grupami zawodowymi byli tu inżynierowie w zawodach rolniczych i lekarze weterynarii oraz "inne" grupy zawodowe[5] - por. tab. 6. W kilku przypadkach w zawodach tych występował także niedobór. Co za tym idzie, pełne rozeznanie poczynione przez władze województw pozwoliłoby zniwelować dysproporcje poprzez przesuwanie zasobów pracy między regionami. Wymagałoby to jednak zespołu działań koordynacyjnych, zmieniających dotychczasowe zasady współpracy między województwami. Nie jest to wprawdzie jedyny, niemniej ważny element pozwalający kształtować prawidłowe relacje na regionalnym rynku pracy. Istotną rolę powinny odgrywać także decyzje organów władzy terytorialnej, dotyczące wielkości i struktury kształconych kadr, na co zwracaliśmy już uwagę, a także porozumienia z władzami uczelni. Polityka zatrudnienia, szczególnie w odniesieniu do kadr z wyższym wykształceniem, powinna kierować się zasadą racjonalnego wykorzystania kwalifikacji i ograniczenia marnotrawstwa - z uwagi na wysokie społeczne koszty kształcenia.

[5] Byli to absolwenci szkół artystycznych, bibliotekoznawstwa i specjaliści w dziedzinie transportu kolejowego.

Tabela 6

Nadwyżki pracowników z wykształceniem wyższym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Inżynierowie w zawodach rolnych i lekarze weterynarii	15	2	8	4	1
Absolwenci nauk ścisłych i przyrodniczych (bez nauczycieli)	3	0	2	1	0
Absolwenci nauk humanistycznych	7	1	3	2	1
Ekonomiści	3	0	2	0	1
Prawnicy	4	1	3	0	0
Inni	10	0	5	4	1

Źródło: Jak w tab. 1.

W przypadku wykształcenia średniego zdecydowana większość respondentów (30) oceniła, że w ich województwie występowały nadwyżki kadr. Dotyczyło to wszystkich grup klasyfikacyjnych, chociaż punkt ciężkości przesuwał się w tym przypadku na grupę województw rozwiniętych. W niej właśnie odsetek pozytywnych odpowiedzi wyniósł 80%. Nadwyżki tworzyli głównie technicy w zawodach rolnych oraz, mniej więcej na tym samym poziomie, grupa zawodów "innych"[6] i techników w zawodach technicznych. Najrzadziej nadwyżka występowała wśród techników ekonomistów (tab. 7). Podobnie, jak w odniesieniu do szkolnictwa wyższego i tutaj daje się zauważyć konieczność zastosowania przemieszczeń międzyregionalnych w celu wyrównania dysproporcji. Ponadto wyniki badań mogą świadczyć o złej strukturze szkolnictwa ponadpodstawowego. Konieczne byłoby w związku z tym nasilenie działań racjonalizujących istniejące szkolnictwo. Rola komisji planowania w tym względzie dotyczyć powinna prowadzenia długookresowych studiów opracowywanych na podstawie wszechstronnych informacji z kuratoriów oświaty i wychowania oraz wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych.

W zakresie wykształcenia zasadniczego zawodowego nadwyżki kadr zgłosiła zdecydowanie najmniejsza liczba respondentów. Jedynie 17 osób potwierdziło wystąpienie tego zjawiska na swoim obszarze.

[6] byli to nauczyciele, elektronicy, technicy gastronomii i inni.

Tabela 7

Nadwyżki pracowników z wykształceniem średnim zawodowym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Technicy w zawodach technicznych	14	3	9	1	1
Technicy ekonomiści	8	0	8	0	0
Technicy w zawodach rolnych	22	5	11	5	1
Inni	16	1	8	7	0

Źródło: Jak w tab. 1.

Problem ten nie dotyczył w ogóle województw z grupy czwartej. Natomiast najczęściej nadwyżki zgłaszane były przez województwa z grupy I i II. Taka struktura ukształtowała jednoznacznie rodzaj nadwyżek. Byli to przede wszystkim robotnicy w zawodach rolnych i pokrewnych oraz w zawodach włókienniczych. Całkowity brak nadwyżek obserwowano natomiast w grupie robotników w zawodach chemicznych (tab. 8).

Podsumowując analizę można stwierdzić, że sytuacja na rynku pracy województw była zróżnicowana. Jednocześnie zauważono, iż wojewódzkie komisje planowania niejednokrotnie nie miały pełnego rozeznania w omawianej kwestii. Wynikało to z faktu, że podmiotami regionalnej polityki zatrudnienia były przede wszystkim samodzielne przedsiębiorstwa. W świetle przeprowadzonych badań widać, że nie zostały wypracowane odpowiednie instrumenty ułatwiające sterowanie problemami rynku pracy przez terenowe organy władzy i administracji państwowej. Niedociągnięcia polegają przede wszystkim na braku więzi informacyjnej i wynikającym stąd zmniejszeniu prawdopodobieństwa zajścia procesów przemian, precyzowanych przez komisje w formie studiów przedplanowych, programów i prognoz[7].

[7] Por. M e l l e r, *Regionalne gospodarowanie...*, s. 208. i n. oraz K. S e c o m s k i, *Ekonomika regionalna*, Warszawa 1982, s. 138-139.

Tabela 8

Nadwyżki pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Grupy zawodów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Robotnicy w zawodach rolnych i pokrewni	11	3	8	0	0
Robotnicy w zawodach włókienniczych	8	2	6	0	0
Robotnicy w zawodach chemicznych	0	0	0	0	0
Kelnerzy, kucharze i pokrewni	6	1	5	0	0
Sprzedawcy i pokrewni	4	0	4	0	0
Inni	11	1	9	1	0

Źródło: Jak w tab. 1.

3. WSPÓŁPRACA Z SĄSIEDNIMI WOJEWÓDZTWAMI

W rozważaniach nad lokalnymi rynkami pracy podniesiono m. in. zagadnienie powiązań i współpracy międzywojewódzkiej. Postulat ten nie miał charakteru bezwzględnego w odniesieniu do zakresu funkcji komisji. Niemniej uważamy, że w wielu przypadkach współpraca na szczeblu regionalnym mogłaby przyczynić się do zmniejszenia problemów pojawiających się w gospodarowaniu zasobami pracy w województwie. Przyjmując takie założenie, należałoby negatywnie ocenić fakt zadeklarowania współpracy zaledwie przez 21 komisji. Odpowiedź pozytywna we wszystkich grupach rozwojowych, poza czwartą, stanowiła zdecydowaną mniejszość. Im wyższy więc poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, tym większy stopień docenienia pozytywnych aspektów współpracy międzywojewódzkiej.

Przedstawiciele województw, którzy traktowali zagadnienia gospodarowania zasobami pracy jako problem każdego z nich, w zdecydowanej większości (18 odpowiedzi) nawet nie widzieli konieczności podjęcia współpracy z innymi województwami w najbliższej przyszłości. Były to przede wszystkim województwa z grupy I i III. Pozostałe osoby (11) odpowiedziały, że wprawdzie do chwili obecnej współpraca nie została podjęta, ale zdają sobie sprawę z jej koniecznо-

ści, szczególnie w nowych warunkach ekonomicznych. Takie stanowisko najczęściej reprezentowały komisje z województw grupy II. Także 1 województwo z grupy bardzo rozwiniętych, podkreśliło pozytywne znaczenie możliwości wspólnego rozwiązywania problemów rynku pracy.

Za podstawowe zagadnienia będące przedmiotem współpracy respondenci uznali kierunki i rozmiary kształcenia oraz organizację przemieszczeń siły roboczej. Natomiast głównych przyczyn braku współpracy upatrywali w istniejących możliwościach organizacyjnych, braku kadr bądź też wprost - w braku inicjatywy ze strony innych województw. Przy tym wszystkie trudności traktowano jako obiektywne, pozostające poza sferą oddziaływania danej komisji. Takie stanowisko było zresztą charakterystyczne, jeżeli chodzi o zakres działalności komisji. W trakcie prowadzonych rozmów dało się odczuć niechęć do przyjmowania na siebie dodatkowych obowiązków z uwagi na nadmierne obciążenie dotychczasowymi funkcjami, a przede wszystkim sprawozdaniami, opracowaniami itp. Można było jednocześnie zauważyć, iż tylko niewielki fragment działań w dziedzinie polityki zatrudnienia stanowiły dokumenty planistyczne, co stawiało pod znakiem zapytania sens działań mających głównie na celu określenie długofalowej polityki zatrudnienia.

Wracając do tej grupy województw, które współpracują z jednostkami sąsiednimi[8], w ankiecie wyróżnione zostały dwa podstawowe aspekty tego współdziałania. Były to: zakres i formy współpracy. Jeżeli chodzi o pierwsze z wymienionych zagadnień, to najczęściej poruszanymi problemami były: ustalanie kierunków kształcenia (12 województw) oraz przemieszczanie nadwyżek siły roboczej (10). Uwzględniane były one we wszystkich grupach taksonomicznych. Przemieszczanie nadwyżek siły roboczej nie pojawiło się jedynie w grupie I. Najrzadziej natomiast przedmiotem współpracy była problematyka zatrudniania absolwentów (3 województwa). Zagadnienie to dotyczyło tylko województw z grupy II i III. Podobnie niska była liczebność wypowiedzi w dziedzinie bilansowania potrzeb kadrowych między województwami (tab. 9).

Najczęściej wymienianą formą współpracy były kontakty bieżące, polegające przede wszystkim na rozmowach telefonicznych w przypadkach nagle pojawiających się problemów w gospodarowaniu zasobami pracy. Formę tę wymienili przedstawiciele 11 województw. Nieco rza-

[8] W odpowiedziach udzielanych przez respondentów, podawali oni nie tylko województwa sąsiednie, ale także te odleglejsze, z którymi współpraca miała charakter bieżący i układała się pomyślnie.

Tabela 9

Zakres współpracy z sąsiednimi województwami

Dziedziny współpracy	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Zatrudnianie absolwentów	3	0	1	2	0
Przemieszczanie nadwyżek siły roboczej	10	0	6	3	1
Ustalanie kierunków kształcenia	12	2	5	3	2
Bilansowanie potrzeb	5	1	2	2	0
Inne	8	1	5	2	0

Źródło: Jak w tab. 1.

dziej, bo przez 9 osób odnotowane zostały narady makroregionalne oraz wymiana informacji. Wydaje się jednak, że wszystkie trzy formy posiadają to samo znaczenie dla komisji planowania. Należy podkreślić, że im wyższy poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, tym większe znaczenie przypisywano kontaktom bardziej sformalizowanym, służącym podejmowaniu racjonalnych decyzji w ramach przestrzennego gospodarowania zasobami pracy. Na przykład w IV grupie województw wybrano tylko formę narad makroregionalnych, jako podstawowego instrumentu kształtowania polityki zatrudnienia w ujęciu przestrzennym. Studia, programy i prognozy opracowywane w wyniku narad w dużym stopniu ułatwiają podejmowanie trafnych decyzji, dążących do racjonalizacji gospodarowania czynnikiem pracy[9] - por tab. 10.

Analiza zagadnienia możliwości i potrzeb wspólnego rozwiązywania problemów przez kilka województw nie miałaby sensu, gdyby nie efekty, które w wyniku tych działań są obserwowane. W większości województw (18) efekty podjętej współpracy oceniono pozytywnie. Jedynie 3 respondentów zgłosiło ich brak. Należeli oni do grupy II lub III. Efekty pozytywne dotyczyły przede wszystkim ułatwienia czy też urealnienia planów społeczno-gospodarczych, nie tylko

[9] Znaczenie prognoz i programów w prowadzeniu prawidłowej polityki zatrudnienia podkreślali m. in. J. Pietrucha i M. Olędzki. Por.: J. Pietrucha, *Polityka zatrudnienia w socjalizmie*, Warszawa 1981, s. 129 i n.; M. Olędzki, *Polityka zatrudnienia*, Warszawa 1978, s. 232 i n.

Tabela 10

Formy współpracy z sąsiednimi województwami

Rodzaje form współpracy	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Narady makroregionalne	9	1	3	3	2
Kontakty bieżące	11	2	6	3	0
Wymiana informacji	9	2	4	3	0
Inne	6	1	2	3	0

Źródło: Jak w tab. 1.

w fazie ich realizacji, ale także procedury opracowania (8 odpowiedzi). W nieco mniejszym zakresie spowodowały złagodzenie dysproporcji na rynku pracy (5) oraz dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy (5). Należy także zaznaczyć, że w jednym czy dwóch przypadkach efekty współpracy między województwami oceniono negatywnie. Głównie dotyczyło to "braku możliwości zastosowania wskazówek o charakterze studialnym".

W związku z przedstawioną kwestią współpracy i jej efektów zapytano respondentów o potrzebę dalszego jej rozszerzenia. Generalnie otrzymano tutaj odpowiedzi negatywne (17 województw). W nielicznych tylko przypadkach uzyskano potwierdzenie konieczności takiego działania, przy czym każde z województw wymieniło inną propozycję, co do jego kierunków:

- doskonalenie działań w zakresie koordynacji przemieszczeń pracowników,
- rozszerzenie zakresu prowadzenia rachunku ekonomicznego do skali większej niż jedno województwo,
- doskonalenie metodologii sporządzania bilansów siły roboczej,
- oddziaływanie na możliwość przeprofilowania niektórych zakładów szkolenia zawodowego na poziomie wykształcenia średniego i zasadniczego zawodowego,
- rozszerzenie udziału zainteresowanych w naradach o charakterze strefowym,
- podejmowanie wspólnych opracowań lub badań na temat kształtowania się siatki osiedleńczej, komunikacji, ochrony zdrowia i środowiska naturalnego oraz turystyki.

Biorąc pod uwagę analizę taksonomiczną, stwierdzamy, że między poziomem rozwoju województw a rozkładem odpowiedzi występowała zależność wprost proporcjonalna. W grupie województw słabo rozwiniętych wszystkie nie akceptowały rozszerzenia współpracy. Natomiast w pozostałych grupach, w miarę polepszania się wskaźników poziomu rozwoju następowało zwiększenie zainteresowania jej rozszerzeniem. Przy tym tylko w grupie IV jedno województwo uznało ten kierunek za zgodny z potrzebami nowoczesnego gospodarowania siłą roboczą.

Jak wynika z powyższej charakterystyki, problematyka współpracy między województwami, jako element kształtowania polityki zatrudnienia, nie znalazła uznania w działalności wojewódzkich komisji planowania. Nieliczne wyjątki potwierdziły jedynie regułę. Natomiast literatura przedmiotu oraz badania empiryczne wskazują jednoznacznie na dużą wagę tego zagadnienia dla procesów racjonalizacji polityki zatrudnienia. Szczególnie ważne jest tu przemieszczanie zasobów siły roboczej, jako jednego z instrumentów uzyskiwania równowagi na rynku pracy. Sterowanie ruchami ludności na tle istnienia międzyregionalnych i wewnątrzregionalnych dysproporcji w bilansach siły roboczej powinno koncentrować się na wybranych kierunkach zaspokajania zapotrzebowania na kadry. Podstawowym kryterium winna być optymalizacja z punktu widzenia krajowych i regionalnych efektów społeczno-ekonomicznych. Prace na ten temat prowadzone na szczeblu województwa, powinny odgrywać rolę wiodącą. Przedsiębiorstwa bowiem nie dysponują odpowiednimi informacjami bądź też nie są zainteresowane takim pojmowaniem i kształtowaniem zasad polityki zatrudnienia[10].

4. PROBLEMATYKA AKTÓW PRAWNYCH W POLITYCE ZATRUDNIENIA

W badaniach ankietowych wiele miejsca i uwagi poświęcono zagadnieniom związanym z regulacjami prawnymi, dotyczącymi polityki zatrudnienia. Miało to bezpośredni związek z pracami prowadzonymi nad zmianami aktów prawnych określających politykę zatrudnienia. Ogólnym dążeniem, będącym szczególną przesłanką i celem przekształceń, było stworzenie warunków do stopniowego zastępowania nakazów szeroko rozumianego centrum przez system parametrów, umożliwiających jednostkom niższego szczebla podejmowanie optymalnych decyzji

[10] Por. m. in. P i e t r u c h a, *Polityka zatrudnienia...*, s. 111 i n.

dotyczących zatrudnienia. Dotychczasowy rozwój wykazał, że formułowanie powszechnych reguł postępowania, obowiązujących wszystkie podmioty gospodarcze, było jednym z najtrudniejszych zadań realizowanych przez wyspecjalizowane organy, których podstawową funkcją było kształtowanie i realizacja polityki zatrudnienia. Trudności te dotyczyły przede wszystkim współzależności między sferą wytyczanych celów a sferą narzędziową, w połączeniu z celami nadrzędnymi, reprezentowanymi przez akty normatywne najwyższej rangi.

Przedstawiając opinie respondentów dotyczące funkcjonujących aktów prawnych regulujących politykę zatrudnienia należy zauważyć, że większość opowiedziała się za zmianami (29 województw). W 16 przypadkach uzyskano odpowiedź negatywną. Natomiast 4 województwa nie zajęły stanowiska, uzasadniając to brakiem kompetencji. Największą liczbę odpowiedzi pozytywnych uzyskano w grupie I, bowiem na 8 województw, 7 wyraziło konieczność zmian. Natomiast najmniejszy odsetek wypowiedzi "tak" otrzymano w województwach grupy III (tylko 5 spośród 11 województw). Osoby, które pozytywnie wypowiedziały się w badanej kwestii, wymieniały również akty prawne wymagające zmiany. Było ich bardzo wiele, bo aż w 16 przypadkach wymieniono akty inne niż przyjęte w wyniku generalnej klasyfikacji[11]. Poza tymi odpowiedziami najczęściej wymienianym w tym kontekście aktem prawnym był obowiązujący Kodeks Pracy. Tylko siedmiokrotnie wskazano na Dekret z dnia 2 sierpnia 1945 r. o urzędach zatrudnienia[12], który wprawdzie nie dotyczył wprost wojewódzkich komisji planowania, ale w zasadniczy sposób wpływał na politykę zatrudnienia prowadzoną na obszarze województwa. Również jedynie w 5 przypadkach wysuwano sugestie co do zmian Ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy[13]. Na uwagę zasługuje także to, iż w dwóch przypadkach respondenci wyrazili potrzebę zmian wszystkich aktów prawnych regulujących politykę zatrudnienia (tab. 11). W toku prowadzonych badań przedstawione zostały również motywy proponowanych zmian. W zdecydowanej większości odpowiedzi

---

[11] Wymienić tu można m. in. ustawę o zakładowych systemach wynagradzania, ustawę o gospodarce Państwowym Funduszem Aktywizacji Zawodowej, uchwałę Rady Ministrów w sprawie zasad i trybu zaszeregowania i awansowania pracowników, rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad i organizacji finansowania praktycznej nauki zawodu, szeroko rozumiane przepisy normujące zakres działania służb zatrudnienia wśród podmiotów gospodarczych oraz szeroko rozumiane przepisy emerytalno-rentowe i podatkowe.

[12] "Dziennik Ustaw" 1945, nr 30, poz. 112.

[13] "Dziennik Ustaw" 1982, nr 35, poz. 229.

koncentrowały się na zagadnieniach przestarzałości i niedostosowania do nowych warunków funkcjonowania gospodarki.

Tabela 11

Akty prawne wymagające zdaniem respondentów zmiany

Rodzaje aktów prawnych	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Dekret o Urzędach Zatrudnienia z 1945 r.	7	1	4	2	0
Kodeks Pracy	11	3	6	2	0
Ustawa o uchylających się od pracy	5	1	1	2	1
Wszystkie obowiązujące akty prawne	2	0	1	0	1
Inne	16	6	7	2	1

Źródło: Jak w tab. 1.

Powyższa charakterystyka pozwala zauważyć, że respondenci mieli świadomość braku generalnych rozwiązań dotyczących kierunków polityki zatrudnienia. Systemowy charakter zmian gospodarczych powinien pociągać za sobą przemiany we wszystkich elementach składowych. Szczególnie dotyczy to głównych założeń polityki zatrudnienia, pochodzących w większości z lat czterdziestych i pięćdziesiątych. Rozwiązania cząstkowe nie mogły i nadal nie mogą zastąpić, a tym bardziej usprawnić realizacji wytyczonych w tej dziedzinie zadań. Wynika stąd wspomniana już ułomność działań podmiotów gospodarczych realizujących politykę zatrudnienia. Nie można bowiem oczekiwać pełnej realizacji celów stawianych przed nimi. Generalnym wnioskiem wynikającym z tego może być teza przedstawiona przez J. Stacewicza[14], który postuluje:

- poszerzenie partycypacji społeczeństwa w formułowaniu celów rozwojowych,
- zwiększenie autonomii decyzyjnej elementarnych podmiotów gospodarujących,

[14] J. Stacewicz, *Racjonalność gospodarowania a współczesne wyzwania rozwojowe*, Warszawa 1988, s. 47.

- przywrócenie zasady ekonomicznej odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Być może właśnie prawne usankcjonowanie powyższych zagadnień przyniosłoby pozytywne zmiany w możliwościach wpływu komisji na kształt polityki zatrudnienia w swym obszarze działania. Sytuacja taka znalazła zresztą odzwierciedlenie w wypowiedziach respondentów na pytanie o potrzebę generalnej regulacji prawnej np. w formie ustawy o zatrudnieniu. Większość z nich taką potrzebę odczuwała (26 województw). Jednocześnie 23 osoby odpowiedziały negatywnie (w tym 2 województwa nie udzieliły odpowiedzi w ogóle).

Potwierdzenie konieczności przemian w polityce zatrudnienia wynika również z uwag respondentów związanych z zakresem problematyki, którą miałby regulować akt prawny o mocy ustawy (tab. 12). Najczęściej wspomniane były dwie grupy zagadnień. Pierwsza, mająca charakter bardziej ogólny, obejmowała całość spraw związanych z polityką zatrudnienia, łącznie z zastąpieniem obecnego sposobu jej funkcjonowania. Druga, bardziej szczegółowa, dotyczyła problemów pośrednictwa pracy. Pozostałe zagadnienia, takie jak: zatrudnianie absolwentów, osób z kategorii A, a także problemy uregulowania zakresu kompetencji terenowych organów administracji państwowej zajmujących się polityką zatrudnienia, znalazły nieco mniej zwolenników (2-6 odpowiedzi)[15]. Ponadto w 10 przypadkach zwrócono uwagę na takie aspekty, jak: zasady zatrudniania cudzoziemców, określenie zasady pełnego zatrudnienia, wszystkie problemy, regulacja narzędzi oddziaływania. Zdecydowana większość tych propozycji przedstawiona została przez przedstawicieli województw z grupy II.

Odrębnym zagadnieniem w badaniach dotyczących zmian aktów prawnych był problem zatrudniania osób z kategorii A. Pojawiał się on w wielu miejscach, przy okazji poruszania różnorodnych spraw, składających się na charakterystykę funkcjonowania wojewódzkich komisji planowania. Była to bowiem jedna z wielu płaszczyzn współpracy między komisjami a przedsiębiorstwami. Działania podejmowane w tej

---

[15] Do kategorii A zalicza się osoby będące jedynymi żywicielami rodzin, osoby samotne, dla których praca zarobkowa stanowi wyłączne źródło utrzymania, absolwentów szkół, żołnierzy, którzy przed powołaniem do służby wojskowej nie pracowali zarobkowo lub którzy po powrocie ze służby wojskowej nie mogą kontynuować zatrudnienia w ostatnim miejscu pracy z powodu zmiany miejsca zamieszkania, żony żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową, osoby które na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej stały się niezdolne do wykonywania dotychczasowej pracy, a nie zostały zaliczone do żadnej z grup inwalidów, osoby, które ze względów społecznych powinny być szybko zatrudnione, np. zwolnieni z zakładów karnych.

Tabela 12

Podstawowe problemy regulowane ustawą o zatrudnieniu

Rodzaje problemów	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Całość spraw związanych z polityką zatrudnienia (zastąpienie aktów obowiązujących obecnie)	9	2	4	2	1
Problemy zatrudniania absolwentów	2	1	1	0	0
Zatrudnianie osób z kategorii A	6	3	1	1	1
Zakres kompetencji toap w dziedzinie polityki zatrudnienia	4	1	2	0	1
Problemy pośrednictwa pracy	8	2	4	1	1
Inne	10	2	6	1	1

Źródło: Jak w tab. 1.

dziedzinie napotykały w praktyce na wiele trudności, które terenowe organy administracji państwowej odczuwały jako ograniczenie własnych kompetencji i możliwości kształtowania kierunków polityki zatrudnienia. Podobne zresztą uwagi zgłaszały w tej mierze przedsiębiorstwa. Konieczne byłoby więc opracowanie takich narzędzi polityki zatrudnienia oraz zasad ich stosowania, które wykluczyłyby możliwość pojawiania się sytuacji konfliktowych. Chodzi przede wszystkim o podział kompetencji oraz współtworzenie kierunków polityki zatrudnienia w województwie.

W świetle powyższych uwag interesująco przedstawiała się struktura odpowiedzi na pytanie, czy komisja pełni funkcję koordynatora polityki zatrudnienia na swoim terenie?[16] Blisko połowa respondentów wypowiedziała się w tej kwestii pozytywnie (23 z 49 odpowiedzi). W przypadku ocen ujemnych wskazywano głównie na pełnienie tej funkcji przez wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych. W zakresie struktury problemów będących przedmiotem koordynacji, odpowiedzi dotyczyły dwóch dziedzin:

[16] Por. S a j k i e w i c z, *Ekonomika i organizacja...*, s. 93.

- bilansowania siły roboczej (13),
- wytyczania ogólnych kierunków kształcenia (11).

Mniejsze znaczenie miały zagadnienia związane z decyzjami lokalizacyjnymi, a także:

- przemieszczenia siły roboczej (3),
- informacje o zasobach pracy i kierunkach ich wykorzystania (3),
- planowanie sieci transportu PKS, dojazdy do pracy (2).

Wydaje się, że udzielone odpowiedzi miały charakter ogólny. Wynikało to przede wszystkim z zakresu kompetencji. Potwierdziła to ocena zawarta w pytaniu o adekwatność aktów prawnych do sprawowanej funkcji koordynacji. Zdecydowana większość wypowiedzi była pozytywna (20), a co za tym idzie respondenci nie widzieli potrzeby zmian w badanej dziedzinie. Jedynie w czterech przypadkach dostrzeżono niedostateczne oddziaływanie funkcjonującego prawodawstwa.

Diametralnie inna była natomiast ocena zakresu posiadanych uprawnień. Dwudziestu trzech respondentów nie miało bowiem opinii w tej dziedzinie. Spośród pozostałych, 20 ankietowanych oceniło go jako wystarczający, a jedynie 6 ustosunkowało się do niego negatywnie. Przedstawiciele tych komisji wysuwali następujące propozycje zmian:

- przekazanie funkcji koordynacji do wydziału zatrudnienia i spraw socjalnych,
- uruchomienie pewnych parametrów ekonomicznych z możliwością kontrolowania realizacji podjętych decyzji,
- wyposażenie komisji w rzeczywiste możliwości oddziaływania, mające na celu urealnienie potrzeb zakładów pracy.

Można więc przyjąć, iż nieliczne przykłady aktywnego stosunku do funkcjonującej polityki zatrudnienia nie wpłynęły na rzeczywiste przemiany w tym względzie. Generalnie dominowała tendencja zachowawcza. Ona również ukształtowała poglądy dotyczące badania potrzeb zmian struktury centralnych ośrodków pełniących funkcję koordynatora (tab. 13). Ocena tej wypowiedzi jest jednak diametralnie inna. Chodzi tu bowiem o konieczność powołania nowego centralnego ośrodka koordynacyjnego. Większość respondentów opowiedziała się przeciwko tego typu działaniom (43). Jedynie w czterech przypadkach odpowiedź była pozytywna. Udzielili jej przedstawiciele województw z pierwszych trzech grup rozwojowych. Uzasadnieniem wypowiedzi było tu postulowanie możliwości rozszerzenia zakresu zbieranych informacji, ułatwiających opracowanie zagadnień metodologicznych, a także ostrzeganie przed błędami i lepsza koordynacja działań w skali mi-

kro i makroekonomicznej. Jednak w kontekście dokonujących się przemian ten postulat należy uznać za sprzeczny z zamierzeniami i wpływający na ograniczenie samodzielności podmiotów regionalnego rynku pracy. Z tego względu pozytywnie należy ocenić opinie zdecydowanych przeciwników rozszerzania centrum. Ich pogląd, iż pełniły tę funkcję istniejące organy centralne, a co za tym idzie, powoływanie kolejnej instytucji mogłoby przyczynić się do zmiejszenia efektywności działania, współgra z procesami przekształceń układu podmiotowo-funkcjonalnego polityki zatrudnienia. Zaliczyć do tych procesów można konieczność decentralizacji uprawnień i rozszerzanie działań opierających się na istnieniu mechanizmu rynkowego.

T a b e l a 13

Uzasadnienia braku konieczności powołania centralnego ośrodka koordynacji polityki zatrudnienia

Podstawowe przyczyny	Razem	Grupy województw			
		I	II	III	IV
Pełnienie tej funkcji przez istniejące organy centralne	30	6	19	4	1
Konieczność decentralizacji uprawnień	9	2	4	2	1
Inne	8	0	4	3	1

Ź r ó d ł o: Jak w tab. 1.

Podsumowując, należy podkreślić, że w badanej dziedzinie zauważa się brak zainteresowania zagadnieniami prawnymi. Wydaje się, iż jest to spowodowane niewielką potrzebą zajmowania się polityką zatrudnienia i przeniesieniem odpowiedzialności na wydziały zatrudnienia i spraw socjalnych oraz samodzielne przedsiębiorstwa. Takie postępowanie ma charakter tylko częściowo zgodny z długofalową polityką zatrudnienia. Bowiem wojewódzkie komisje planowania dysponują wszelkimi tak merytorycznymi, jak i formalnymi przesłankami, aby stać się podmiotem koordynacji polityki zatrudnienia w województwie[17].

[17] Tamże, s. 33.

5. WSPÓŁPRACA WOJEWÓDZKICH KOMISJI PLANOWANIA Z WYDZIAŁAMI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

Scharakteryzowana wyżej działalność wojewódzkich komisji planowania powinna i może zostać uzupełniona poprzez prawidłowo rozwijającą się współpracę z wydziałami zatrudnienia i spraw socjalnych. W wyniku przeprowadzonej ankiety można stwierdzić, że w 47 województwach taka współpraca została podjęta. Jedynie w 2 nie układała się ona pomyślnie. Po prostu brakowało płaszczyzny wzajemnego porozumienia.

Jeżeli chodzi o zakres współpracy, to najczęściej oba wydziały urzędów wojewódzkich współdziałały przy opracowywaniu materiałów planistycznych i sprawozdawczych oraz ustalaniu kierunków kształcenia zawodowego. Poza tymi generalnymi kierunkami, napotkaliśmy dużą różnorodność wypowiedzi, co świadczyło o ścisłym charakterze współpracy, nie ograniczającym się tylko do formalnie określonych obowiązków. Przykładami zagadnień będących przedmiotem współdziałania były:

- problemy restrukturyzacji zatrudnienia,
- analiza sytuacji na rynku pracy,
- informacje o pośrednictwie pracy,
- oddziaływanie na przedsiębiorstwa w celu tworzenia bazy dla OHP.

Prawidłowością była postępująca wraz z poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego zwięzłość wypowiedzi. O ile w pierwszych grupach obserwowano więcej niż 2 lub 3 dziedziny współpracy, o tyle w dalszych było ich nie więcej niż dwie. Wskazuje to na zwiększenie zakresu działań rutynowych, co może nie tyle wynika z poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, ile z podziału na województwa "stare" i "nowe". Pierwsze z nich dysponowały zapewne bardziej doświadczoną kadrą specjalistów i wypracowanymi metodami współpracy. Pozostałe natomiast dopiero tworzyły określone formy powiązań. Ten aspekt był zresztą wielokrotnie podkreślany przez samych respondentów.

Do podstawowych form współpracy między komisjami a wydziałami zatrudnienia i spraw socjalnych zaliczono: wymianę dokumentów, kontakty bieżące oraz narady. I tu tak samo jak w wyżej przedstawionej analizie obserwowano zbliżone zależności oparte na podobnych przesłankach. Jednocześnie w 41 odpowiedziach uzyskano negatywną ocenę potrzeby rozszerzenia współpracy, czyli zarówno zakres, jak i formy były według respondentów - w chwili badania - wystarczają-

ce. Jedynie w siedmiu przypadkach ankietowani odczuwali potrzebę rozszerzenia współdziałania, przede wszystkim w kierunku:

- ustalenia i pokrycia zapotrzebowania na kadry kwalifikowane,
- dostosowywania struktury zasobów siły roboczej do potrzeb kadrowych województwa,
- wspólnego rozwiązywania problemów rynku pracy i doskonalenia metod planowania zatrudnienia,
- poszerzenia prac analitycznych o szczegółowe rozpoznanie społecznych i gospodarczych skutków długofalowych procesów związanych z gospodarowaniem zasobami pracy,
- analizy skuteczności podejmowanych działań.

Biorąc pod uwagę konieczność zmian funkcji wojewódzkich komisji planowania w kształtowaniu polityki zatrudnienia, poproszono respondentów o samodzielne wskazanie propozycji zmian. Mieliśmy tu na uwadze głównie niczym nie skrępowaną możliwość wypowiedzi, która mogłaby dać podstawy do wyciągnięcia wniosków i powstania koncepcji projektu przekształceń. Problem ten miał charakter podsumowujący rozważania o roli i uprawnieniach komisji w gospodarowaniu siłą roboczą. Struktura uzyskanych ocen w dużej mierze pokrywała się z tendencjami występującymi wcześniej. Ponad 70% ankietowanych nie widziało potrzeby zmian w badanej problematyce. Mimo wysuwanych wielokrotnie zastrzeżeń, natury zarówno merytorycznej, jak i formalnej, na temat działalności komisji, jedynie 13 województw przedstawiło tu w miarę konkretne propozycje. Należały do nich:

- doskonalenie działań w zakresie dotychczasowych funkcji pełnionych przez komisję,
- wprowadzenie elementów integrujących politykę zatrudnienia z pozostałymi zadaniami rad narodowych, w szczególności zaś ogólnym rozwojem gospodarczym i poprawą warunków bytu ludności,
- wyposażenie komisji w ekonomiczne i administracyjne środki oddziaływania na pracodawców i pracobiorców,
- nadanie odpowiedniej rangi planom zatrudnienia,
- przekształcenia w strukturze wydziałów urzędów wojewódzkich, szczególnie pod kątem zmian w zakresie kompetencji.

Natomiast 5 województw nie udzieliło w badanej kwestii żadnej odpowiedzi.

Otrzymane wyniki w pełni potwierdziły niechęć do wprowadzania zmian wśród zdecydowanej większości respondentów. Nie można jednak oceniać tego w sposób jednoznacznie negatywny, bowiem w większości województw komisje planowania funkcjonowały prawidłowo, w ramach istniejącego systemu podmiotów polityki zatrudnienia w układach regionalnych.

6. PODSUMOWANIE

Głównym zadaniem przeprowadzonych badań było określenie pozycji wojewódzkich komisji planowania w dziedzinie gospodarowania zasobami pracy. Dotychczasowa ich działalność, jak wskazują wyniki ankiety, nie była należycie dostosowana do potrzeb nowoczesnej, racjonalnej gospodarki zasobami ludzkimi. Wynikało to jednak w takiej samej mierze z warunków obiektywnych, niezależnych od komisji, jak i zachowania pracowników samych komisji. Mimo bowiem przykładów prawidłowego funkcjonowania, w większości obserwowane było bierne uczestnictwo w podejmowaniu decyzji. Pociągało to za sobą częstsze występowanie statycznej oceny zaszłości gospodarczych, a nie aktywnego kształtowania przyszłych procesów optymalizacji struktur zatrudnienia. Pozytywnie więc należy ocenić takie działania, jak:

- prowadzenie badań analitycznych w celu poznania sytuacji na rynku pracy,
- włączanie się do prac wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych nie tylko dla dostarczania informacji, ale także czynnej konsultacji przedsięwzięć tych jednostek,
- dążenie do rozwiązywania problemów zatrudnienia w skali większej niż jedno województwo.

Potrzeby zmieniających się warunków gospodarowania wymagają jednak większego i szybszego unowocześnienia funkcjonowania komisji w strukturze całej administracji zatrudnienia. Jest to podstawowy warunek zwiększenia efektywności gospodarowania przez kształtowanie optymalnego stanu i struktury zatrudnienia. Dlatego też do zasadniczych postulatów należałoby zaliczyć wzrost roli wojewódzkich komisji planowania w prowadzeniu studiów długookresowych, programów i prognoz jako narzędzi długofalowej polityki zatrudnienia. Przeniesienie punktu ciężkości funkcjonowania tych podmiotów z działalności analitycznej na analityczno-diagnostyczną może przyczynić się do tej zmiany. Obok tych zagadnień, istotne może być również wyposażenie komisji w uprawnienia pozwalające oddziaływać na przekształcenia strukturalne na obszarze województwa. Spełnienie tych postulatów powinno pozwolić na poprawę wykorzystania dostępnych zasobów pracy w układach regionalnych, a w długim okresie przyczynić się do poprawy jakości warunków pracy i życia ludności.