

AKADEMIA TECHNICZNO-ROLNICZA  
IM. JANA I JĘDRZEJA ŚNIADECKICH  
W BYDGOSZCZY



ZESZYTY NAUKOWE 85

# NAUKI SPOŁECZNE

# 12

BYDGOSZCZ - 1981

**AKADEMIA TECHNICZNO-ROLNICZA  
IM. JANA I JĘDRZEJA ŚNIADECKICH  
W BYDGOSZCZY**



**ZESZYTY NAUKOWE 85**

# **NAUKI SPOŁECZNE**

## **12**

**BYDGOSZCZ - 1961**

**PRZEWOZNICZĄCY KOMITETU REDAKCYJNEGO**  
doc. dr hab. Juliusz Skonieczny

**REDAKTORZY NAUKOWI**  
doc. dr hab. Janusz Meller  
dr Waldemar Nowak

**OPRACOWANIE REDAKCYJNE I TECHNICZNE**  
mgr Halina Kosiółkiewicz, Alfons Grzenkiewicz

Wydano za zgodą Rektora  
Akademii Techniczno-Rolniczej  
w Bydgoszczy

ISSN 0208-6408

**WYDAWNICTWO UCZELNIANE AKADEMII TECHNICZNO-ROLNICZEJ  
W BYDGOSZCZY**

Wyd. I. Nakład 100+50 egz. Ark. wyd. 5,35. Ark. druk. 4,75.

Papier drukowy kl. III, 65 g/m<sup>2</sup>. Oddano do druku 30.IX.1981 r. Druk ukończono w październiku 1981 r.

Zam. 537/81 Cena zł 18,- W-6/126

Uczelniany Zakład Małej Poligrafii ATR w Bydgoszczy

Nr inw. P. 19/82

81 D. 70/36

## S P I S   T R E Ś C I

	strona
1. Wojciech Szymborski: Rola i zadania państwowych towarzystw naftowych w procesie budowy podstaw przemysłu naftowego w krajach arabskich .....	5
2. Wojciech Szymborski: Współpraca krajów arabskich w dziedzinie przemysłu naftowego .....	19
3. Janusz Meller: Obszary bilansowania zasobów pracy oraz ich charakterystyka .....	31
4. Waldemar Nowak: Stosunek absolwentów Akademii Techniczno - Rolniczej w Bydgoszczy do awansu i kariery zawodowej .....	49
5. Waldemar Nowak: Trudności absolwentów Akademii Techniczno - Rolniczej w Bydgoszczy w pierwszym okresie pracy zawodowej oraz pomoc w ich przezwyciężeniu .....	61
6. Piotr Łaski: Recenzja książki: F.Siemiański, Podstawowe wolności, prawa i obowiązki obywateli PRL, Warszawa 1979, PWN, s.286 .....	75



Wojciech Szymborski

ROLA I ZADANIA PAŃSTWOWYCH TOWARZYSTW NAFTOWYCH  
W PROCESIE BUDOWY PODSTAW PRZEMYSŁU NAFTOWEGO  
W KRAJACH ARABSKICH

Przedmiotem artykułu jest rola i zadania państwowych towa-  
rzystw naftowych jako zależków sektora państwowego w przemyśle nafto-  
wym krajów arabskich - członków Organizacji Krajów Eksporterów Ro-  
py Naftowej /OPEC/.

Problem stworzenia państwowego przemysłu naftowego pojawia się  
w polityce gospodarczej krajów arabskich dopiero na początku lat 60-  
tych jako istotne uzupełnienie wcześniejszych form walki o ograni-  
czenie monopolu zagranicznych koncernów naftowych we wszystkich eta-  
pach cyklu naftowego.

Przemysł naftowy zajmuje kluczowe miejsce w gospodarce wszystkich  
głównych arabskich eksporterów ropy naftowej. Składa się na to wysoki  
udział tego sektora w produkcji globalnym, ogólnych dochodach państwo-  
wych, w strukturze eksportu itd. W obliczu żywotnego znaczenia przemysłu  
naftowego dla rozwoju gospodarczego krajów arabskich, pełne zagwaranto-  
wanie narodowych interesów możliwe jest jedynie w warunkach sprawowania  
przez nie całkowitej kontroli nad wszystkimi stadiami cyklu naftowego.  
Głównym celem działalności zagranicznych koncernów naftowych jest bowiem  
osiągnięcie maksymalnego zysku i wobec tego pozostaje ona w jaskrawej  
oprzeczności z interesami arabskich krajów naftowych, które dążą do roz-  
woju gospodarki narodowej i podniesienia poziomu życia swych mieszkańców.

Jedyną siłą mogącą skutecznie przeciwstawić się dominacji zagranic-  
znych koncernów naftowych i konsekwentnie bronić narodowych interesów  
gospodarczych jest państwo. Cechą charakterystyczną krajów naftowych bo-  
wiem jest nieki stopień zaangażowania w przemysł naftowy rodzimego ka-  
pitału prywatnego. Zjawisko to nie ogranicza się jedynie do arabskich  
krajów naftowych, ponieważ w przemyśle naftowym krajów rozwijających się  
istnieją na ogół tylko dwa typy własności: monopolistyczna, reprezento-  
wana przez zagraniczne koncerny państwowe, oraz państwowa. Stąd też pa-  
nuje powszechne przekonanie, że budowa w krajach rozwijających się sil-  
nego i niezależnego od koncernów państwowego sektora naftowego jest jed-  
ną z najskuteczniejszych form walki z dominacją zagranicznego kapitału.  
Podstawowym instrumentem realizacji takiej polityki są państwowe towa-  
rzystwa naftowe, których powstanie jest logicznym rezultatem działań na-  
jących na celu wyeliminowanie kapitału zagranicznego ze wszystkich eta-  
pów cyklu naftowego lub co najmniej rewizję istniejącego systemu koncep-

syjnego 1/.

Powstawanie państwowych towarzystw naftowych przypadło w krajach arabskich na lata 60-te i początek lat 70-tych. Okoliczności powstania tych towarzystw były w każdym kraju odmienne, tak, jak różny był ich początkowy zakres działania oraz rola, jaką spełniały w gospodarce narodowej. W niearabskich krajach naftowych towarzystwa państwowe powstały znacznie wcześniej; w Meksyku nastąpiło to w 1938 r., w Iranie w 1951 r., w Brazylii w 1954 r., w Indonezji w 1957 r., a w Wenezueli w 1960 r.

H.S.Zakariya wskazuje, że z wyjątkiem Gabonu kraje członkowskie OPEC miały na uwadze dwa cele, gdy tworzyły państwowe towarzystwa naftowe: 1/ dążenie do budowy podstaw państwowego sektora naftowego w oparciu o współdziałanie z zagranicznym kapitałem w ramach umów naftowych nowego typu 2/; 2/ przejęcie przez te towarzystwa udziału należnego państwu w kapitale działających koncernów naftowych na podstawie zawartych porozumień o partycypacji 3/.

Pozycja państwowych towarzystw naftowych w krajach arabskich jest nierozdzielnie związana z kierunkami oraz charakterem realizowanej polityki naftowej. Z tego punktu widzenia kraje arabskie można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej należą te z nich, w których kierunki polityki naftowej są blisko związane z całokształtem postępowych przemian społeczno-gospodarczych /Algieria, Libia, Irak/, do drugiej zaś te, które uzyskanie niezależności gospodarczej upatrują we współpracy z zagranicznymi monopolami naftowymi, stosując wobec nich umiarkowaną politykę pozbawioną jakiegokolwiek radykalizmu /Arabia Saudyjska, Katar, Kuwejt, Zjednoczone Emiraty Arabskie/.

Początkowy zakres działania państwowych towarzystw naftowych w Algierii, Libii i Iraku był bardzo różny, gdyż nie we wszystkich tych krajach opanowały one od razu wszystkie etapy cyklu naftowego. Przykładem stopniowego wzrostu roli i zakresu kompetencji sektora państwowego w przemyśle naftowym jest Algieria. Utworzenie algierskiego państwowego towarzystwa naftowego zbiegło się z pierwszymi próbami ograniczenia przez rząd tego kraju dominującej pozycji kapitału francuskiego w eksploatacji saharyjskich złóż ropy naftowej i gazu ziemnego, a szczególnie w dziedzinie transportu ropy naftowej. Powiedzenie J.Rockefellera: "Kto posiada rurociągi, ten automatycznie kontroluje i samą produkcję" 4/ ma szczególną aktualność w odniesieniu do Algierii, gdzie główne złoża ropy naftowej położone są od 600 do 1000 km od wybrzeża morskiego. Rozwój wydobycia algierskiej ropy naftowej od początku uzależniony był od zdolności przesyłowej istniejących rurociągów. Wzrost wydobycia ropy wymagał budowy nowych rurociągów lub zwiększenia zdolności przesyłowej już istniejących. Na początku lat 60-tych zdolności wydobywcze złóż algierskich osiągnęły poziom ok. 40 mln ton ropy rocznie, zaś zdolność przesyłowa wynosiła tylko 27 mln ton 5/.

W czerwcu 1963 r. francuskie towarzystwo TRAPAL /udziałowcami TRAPAL było 17 towarzystw eksploatających ropę saharyjską/ złożyło ofertę budowy nowego rurociągu, przy czym w odpowiedzi rząd algierski uznał, iż wa-

runkiem udzielenia zgody będzie przyznanie państwu algierskiemu 20 % udziału w tym towarzystwie. Ostatecznie zlecenie budowy nowego rurociągu otrzymała angielska firma John Brown Constructors. Ze strony algierskiej udział w budowie tego rurociągu miało wziąć powołane do życia 31 grudnia 1963 r. towarzystwo pod nazwą Société Nationale Algérienne de Transport et de Commercialization des Hydrocarbures /SONATRACH/ 6/. Początkowy zakres działania tego towarzystwa obejmował: przygotowanie i prowadzenie badań koniecznych do budowy lądowych i morskich urządzeń do transportu ropy naftowej i gazu ziemnego, odpowiedzialność za ich budowę, a następnie nadzór nad działalnością tych urządzeń i związanych z nimi instalacjami, zakup i sprzedaż płynnych i gazowych węglowodorów oraz zawieranie umów mających na celu replikację wymienionych zadań 7/. W 1966 r. nastąpiło rozszerzenie zakresu działalności towarzystwa SONATRACH, któremu powierzono wówczas następujące zadania:

- prowadzenie działalności związanej z poszukiwaniem i eksploatacją ropy, gazu oraz innych substancji pochodnych;
- budowę i przemysłowo-handlowy zarząd nad wszystkimi naziemnymi i morskimi urządzeniami służącymi do transportu wyżej wymienionych węglowodorów;
- ich przeróbkę oraz dystrybucję na terenie Algierii oraz za granicę;
- budowę, nabywanie i wydzierżawianie wszelkich urządzeń i zakładów potrzebnych do przetworstwa węglowodorów stałych, płynnych i gazowych, a szczególnie rozwój przemysłu petrochemicznego, jak i gałęzi z nim związanych;
- zarząd we własnym imieniu całością majątku powierzonych przez rząd algierski w różnych sektorach związanych z wymienioną działalnością 8/.

W ramach stopniowej nacjonalizacji majątku zagranicznych towarzystw naftowych na przełomie lat 60-tych i 70-tych rząd algierski konsekwentnie zwiększał za pośrednictwem towarzystwa SONATRACH zakres swej kontroli nad poszczególnymi fazami cyklu naftowego. W latach 1966 - 1972 udział SONATRACH w algierskim wydobywaniu ropy wzrósł z 11% do 77%, w transporcie ropy i gazu ziemnego z 38% do 100%, w pracach geologiczno-poszukiwawczych z 16% do 100%, w przemyśle rafineryjnym z 4% do 100% i w krajowej dystrybucji produktów naftowych od zera do 100% 9/. Dzięki swej polityce Algieria jako pierwszy kraj spośród arabskich eksporterów ropy naftowej w pełni zrealizowała zasadę, w oparciu o którą działalność zagranicznych koncernów naftowych stała się możliwa tylko we współdziałaniu z kapitałem państwowym reprezentowanym przez towarzystwo SONATRACH, przy czym minimum udziału tego towarzystwa we wspólnych przedsięwzięciach ustalone zostało w wysokości 51% 10/.

Na początku 1972 r. miesięcznik Petroleum Press Service tak charakteryzował pozycję algierskiego towarzystwa naftowego:  
 "SONATRACH po kilku latach zawziętych sporów z koncernami naftowymi wyrosło na jedno z największych towarzystw naftowych w przemyśle naftowym.



Posiada obecnie "łwią część" w wydobyciu ropy algierskiej - przekraczającym 50 mln ton rocznie - na którą znalazło niespodziewanie nowych nabywców. SONATRACH zawarło też szereg porozumień w sprawie sprzedaży gazu ziemnego w ilościach 20 mld m<sup>3</sup> rocznie w ciągu kilku najbliższych lat. Długoterwałe użycie z koncernami francuskimi zostały ostatnio uregulowane i SONATRACH może twierdzić, iż jest obecnie dziewiątym producentem ropy na świecie" 11/.

SONATRACH jako w pełni zintegrowane towarzystwo naftowe kieruje obecnie najważniejszymi gałęziami algierskiego przemysłu, tj. naftowym i gazowym spełniając czołową rolę w procesie industrializacji kraju. Jest jedynym przedstawicielem państwa w kontaktach z zagranicznymi partnerami współpracującymi na podstawie umów naftowych nowego typu w kwestiach eksploatacji algierskich złóż ropy i gazu oraz stroną zawierającą umowy na dostawy do krajów konsumenckich wszelkiego rodzaju paliw płynnych i nośników energii. W tym też sensie SONATRACH stanowi przykład dla innych arabskich państwowych towarzystw naftowych.

W Iraku i Libii początki działania państwowych towarzystw naftowych były aniej efektywne ze względu na sytuację wewnętrzną oraz charakter polityki naftowej tych państw. W Iraku na początku lat 60-tych ciągle zmiany rządów, spory z Iraq Petroleum Co. /IPC/ oraz inne problemy wewnętrzne w dużej mierze utrudniały powstanie państwowego towarzystwa naftowego oraz określenie jego kompetencji i zakresu działania. 12/ Mimo, iż formalnie irackie towarzystwo naftowe /Iraq National Oil Co. - INOC/ zostało powołane na mocy dekretu Nr 11 z 8 lutego 1964 r., to jednak wpłynęło to na dalsze zaostrzenie sporu między rządem irackim a IPC, szczególnie na temat zasięgu terytorialnego przyszłej działalności tego towarzystwa. W preambule dekretu Nr 11 zostało wyraźnie określone, iż zgodnie z Ustawą Nr 80 z 1961 r. INOC ma prawo do prowadzenia swej działalności na terytorium całego kraju z wyjątkiem terenów koncesyjnych pozostawionych IPC i jej filiom. Głównym przedmiotem sporu były bogate złoża północnej Rumajli, do których IPC rościła sobie pretensje 13/. Istniejące kontrowersje uniemożliwiały praktycznie działalność INOC na tych terenach, co opóźniło realizację planów budowy państwowego przemysłu naftowego.

Dopiero w sierpniu i wrześniu 1967 r. uchwalone zostały dwie ustawy, które miały decydujące znaczenie dla dalszej działalności INOC. Ustawa Nr 97 /z 6 sierpnia 1967 r./ w art.1 przyznawała temu towarzystwu nadzwyczajne prawa do eksploatacji ropy i substancji węglowodorowych na całym obszarze Iraku włączając w to wody terytorialne, szelf kontynentalny i iracką część Strefy Neutralnej /druga należy do Arabii Saudyjskiej/ 14/. Punkt drugi tego artykułu stanowi, że powyższe prawo nie obejmuje terenów koncesyjnych IPC i jej filii przyznanych na podstawie ustawy Nr 80 z 1961 r. Z kolei art. 2 ustawy Nr 97 ostatecznie regulował problem eksploatacji złóż Północna Rumajla i naturalnego przedłużenia złóż kirkuckich, który stanowił przedmiot kilkuletniego sporu między IPC a rządem irackim /patrz przyp.13/. Znalazło się tu wyraźne stwierdzenie, że art.3 Ustawy Nr 80 nie stosuje się do obszarów, gdzie INOC prowadzić będzie

prace eksploatacyjne lub do jakichkolwiek terenów, na których już stwierdzono złoża ropy naftowej. Artykuł następny stwierdza, że przyznane INOC obszary powinny być eksploatowane bezpośrednio przez to towarzystwo, jednocześnie dopuszcza się możliwość współpracy z innymi zagranicznymi koncernami naftowymi, jeżeli przyczyni się to do skuteczniejszej realizacji planów rozwoju państwowego przemysłu naftowego.

Drugim doniosłym aktem była Ustawa Nr 123 z 4 września 1967 r. o reorganizacji INOC<sup>15/</sup>. Art. 3 tej Ustawy stanowi, że celem INOC jest działalność we wszystkich etapach cyklu naftowego od poszukiwań i wiercenń poprzez wydobycie, transport, rafinację, magazynowanie do dystrybucji ropy naftowej i innych substancji węglowodorowych, ich produktów i pochodnych. Aby osiągnąć te cele INOC może tworzyć własne filie lub też zawierać umowy z innymi towarzystwami i organizacjami, jak też powoływać z nimi wspólne filie. Art. 4 tej Ustawy stwierdza, że INOC będzie prowadzić swą działalność na terenach określonych w Ustawie Nr 97, zaś zagraniczni partnerzy mogą podjąć prace na tych terenach jedynie przy jego współudziale. Kapitał zakładowy ustalony został w wysokości 25 mln dinarów irackich jednocześnie jednak w uzasadnionych przypadkach Ustawa Nr 123 dopuszczała możliwość zarówno zwiększenia tego kapitału do 125 mln dinarów irackich, jak również zaciągania przez INOC pożyczek i kredytów w kraju i za granicą. Naczelnym organem INOC została Rada Dyrektorów, której członkowie powoływani przez ministra górnictwa naftowego musieli uzyskać wstępną aprobatę ze strony Rady Ministrów i prezydenta. W wypadku nieporozumień i sporów między INOC a ministrem górnictwa naftowego, wszelkie role arbitra miała spełniać Rada Ministrów. Ustawa Nr 123 nakłada na INOC między innymi obowiązek podnoszenia poziomu wiedzy i kwalifikacji własnego personelu poprzez tworzenie ośrodków kształcenia zawodowego, organizację seminariów naukowych, ośrodków badawczych i laboratoriów oraz kierowanie swych pracowników na studia zagraniczne.

W 1972 r. powołano do życia inne irackie państwowe towarzystwo naftowe pod nazwą Iraq Company for Oil Operations /ICOO/, którego zadaniem było przejęcie majątku IPC oraz jej filii MPC, które zostały nacjonalizowane oraz zastąpienie ich działalności<sup>16/</sup>. W Iraku istniało również szeregiem innych państwowych towarzystw kierujących funkcjonowaniem miejscowych rafinerii, systemem dystrybucji ropy naftowej i jej produktów oraz iracką flotą tankowców, co utrudniało sprawne działanie państwowego sektora naftowego. W związku z tym, w 1976 r. rząd iracki przeprowadził reformę całego systemu administrowania sprawami naftowymi. Naczelne miejsce w nowej strukturze zajęło towarzystwo INOC odpowiedzialne bezpośrednio przed ministrem górnictwa naftowego i zajmujące się jedynie poszukiwaniem, wydobyciem i marketingiem ropy naftowej. Pozostałe etapy cyklu naftowego zostały powierzone czterem wyspecjalizowanym towarzystwom podlegającym INOC<sup>17/</sup>.

W Libii państwowe towarzystwo naftowe powstało dopiero w 1968 r., mimo że już na początku lat 60-tych rozważano projekt powołania towarzystwa National Oil Co. of Libya, któremu miały być powierzone tereny koncesyj -

ne zarządzone przez koncerny naftowe na mocy Ustawy Naftowej z 1955 r. 18/ Mimo, iż rząd libijski nie był przeciwny powołaniu takiego towarzystwa, to jednak ostateczne decyzje zapadły dopiero w połowie kwietnia 1968 r., kiedy to na mocy Dekretu rządowego Nr 3 utworzone towarzystwo pod nazwą Libyan General Petroleum Corp. /Lipetco/ 19/. Zakres działania Lipetco objął wszystkie etapy cyklu naftowego, a zwłaszcza budowę rafinerii i zakładów przetwórczych, udział w przemyśle petrochemicznym, budowę rurociągów naftowych i kierowanie ich prawidłową eksploatacją, zakup lub wynajem tankowców do przewozu ropy libijskiej, udział w formułowaniu ogólnych planów dotyczących zakładania wszelkiego typu instalacji naftowych, opracowanie dokumentacji z zakresu przemysłu naftowego, budowę i zarządzanie portami naftowymi itd. Artykuł 8 Dekretu powołującego Lipetco nakłada na nie obowiązek przygotowywania programów szkoleniowych, tworzenia ośrodków szkoleniowych oraz podejmowania studiów i badań dotyczących wszechstronnie rozumianych zagadnień naftowych. Artykuł 7 określał, że Lipetco będzie stanowić rządowy instrument kontroli nad działającymi w kraju zagranicznymi koncernami naftowymi, szczególnie pod kątem stosowania przez nie właściwych metod eksploatacji złóż ropy naftowej i gazu ziemnego. Ponadto miało ono kontrolować realizację przez koncesjonariuszy programów socjalnych, zdrowotnych i oświatowych, do czego byli oni zobowiązani na mocy umów koncesyjnych.

W celu realizacji tych zadań Lipetco może działać samodzielnie, tworzyć filie lub współpracować z koncernami zagranicznymi poprzez powołanie nowych towarzystw akcyjnych, lecz pod warunkiem zapewnienia sobie minimum 51% udziałów, Artykuł 12 zobowiązywał Lipetco do prowadzenia ogólnej polityki naftowej państwa, za którą ponosi ono odpowiedzialność przed ministrem górnictwa naftowego. W przypadku sporu między stronami powinien on być przedłożony do rozpatrzenia Radzie Ministrów.

Przez pierwszy okres działalności Lipetco, jak stwierdził N. Sarkis, "zadawała się rolą śpiącego partnera" 20/. Sytuacja ta uległa zmianie na początku 1970 r., kiedy to Rada Dowództwa Rewolucji wydała dekret rozszerzający kompetencje i zakres działania tego towarzystwa oraz zmieniający jego nazwę na Libyan National Oil Co. /LNOC/. Wraz z wydaniem tego dekretu nastąpiły konkretne posunięcia władz libijskich, których celem było wzmocnienie działalności LNOC we wszystkich fazach cyklu naftowego. Już w październiku 1970 r. podjęło ono samodzielne wydobycie ropy naftowej /złóże Uma Al Farud/. W rok później LNOC rozpoczęło wydobycie ropy z bogatego złoża Sarir w miejsce znacjonalizowanej części należącej uprzednio do British Petroleum, zaś w czerwcu 1973 r. w wyniku nacjonalizacji części należącej do koncernu Nelson Hunt objęło całkowicie to złożo. Polityka naftowa władz libijskich, która polegała na przekazywaniu LNOC majątku zagranicznych koncernów naftowych całkowicie lub częściowo znacjonalizowanych doprowadziła do tego, że udział tego towarzystwa w ogólnym wydobyciu ropy w 1974 r. wyniósł około 70% i w latach następnych wzrastał nadal 21/.

Istotne zmiany nastąpiły również w innych fazach cyklu naftowego. W

lipcu 1970 r. znacjonalizowane i przekazane LNOC została sieć dystrybucyjna koncernów Shell, ESSO i AGIP<sup>22/</sup>. W tym samym roku towarzystwo to otrzymało prawo do prowadzenia badań i poszukiwań ropy naftowej. Przydzielone tereny obejmowały niemal w całości południowe, zachodnie i centralne regiony Libii.

Ciągły wzrost roli i znaczenia libijskiego towarzystwa naftowego po 1970 r. jest rezultatem narodowej polityki naftowej. Nowe władze libijskie wzorowały się w tym względzie na rządzie algierskim rozszerzając funkcje swego towarzystwa naftowego. Spowodowało to, że zadania, potencjał i stopień uzyskanej niezależności państwowego sektora naftowego w Algierii i Libii wykazują w stosunku do siebie duże podobieństwo.

W Kuwejcie i Arabii Saudyjskiej państwowe towarzystwa naftowe powstały jeszcze na początku lat 60-tych, przy czym zakres ich działania oraz rola, jaką pełniły w rozwoju państwowego sektora naftowego były bardzo ograniczone. W połowie 1960 r. w Kuwejcie utworzone zostało towarzystwo Kuwait National Petroleum Co. /KNPC/, przy czym rząd kuwejcki zapewnił sobie w jego kapitale 60 procentowy udział, resztę pozostawiając sektorowi prywatnemu. Prawo nabycia tej części przyznawało jedynie obywatelom kuwejckim. Taki podział udziałów utrzymał się aż do 1975 r., kiedy to na podstawie Dekretu Nr 8 rząd przejął w KNPC udziały należące do sektora prywatnego<sup>23/</sup>.

Saudyjskie towarzystwo naftowe - General and Mineral Organization /Petromin/ - powołane zostało w końcu 1962 r., przy czym podobnie jak w przypadku KNPC zadania i kompetencje tego towarzystwa określone zostały bardzo ogólnie. Początkowo zakres działalności obu tych towarzystw ograniczał się do krajowej dystrybucji produktów naftowych i to we współpracy z dotychczasowymi koncesjonariuszami - Aramco i KOC<sup>24/</sup>. W 1964 r. Petromin utworzył wraz z saudyjską spółką prywatną Saudi-Arabian Refining Co. /SARCO/ towarzystwo dystrybucyjne obejmujące swym zasięgiem cały obszar Arabii Saudyjskiej<sup>25/</sup>. Udział Petrominu w kapitale nowego towarzystwa wyniósł 75%. Pierwszą inwestycją było zbudowanie nowej rafinerii w Dżiddzie. Obu partnerom zależało bowiem, aby uniezależnić się od dostaw ropy i produktów naftowych pochodzących z rafinerii w Ras Tanurze - resztą jedynej na terenie Arabii Saudyjskiej i należącej do Aramco. Później zbudowano drugą rafinerię w Rijedzie, zaś w dziedzinie poszukiwań ropy naftowej powołane zostały dwa państwowe towarzystwa - Arabian Geophysical Surveying Co. i Arabian Drilling Co. Petromin rozszerzył też zakres swego działania w zakresie transportu ropy oraz prac konstrukcyjnych tworząc dwie oddzielne filie - Tankers and Mineral Shipping Co. i Arabian Marine Petroleum Construction Co.<sup>26/</sup>

Podobnie jak Petromin, również KNPC skoncentrowało się początkowo na budowie własnej rafinerii w miejscowości Suajba. Początkowo zdolność przerobowa tej rafinerii wynosiła 4 mln ton ropy naftowej rocznie<sup>27/</sup>. Dzięki niej KNPC zapewniło sobie niezbędne dla krajowej sieci dystrybucyjnej ilości produktów naftowych i uniezależniło się w ten sposób od dostaw KOC. Oprócz własnej rafinerii w Suajba KNPC posiadało również udzia-

ły w rafinerii w Rodexji oraz biura marketingowe w Londynie, Nowym Jorku, Tokio i Singapurze.

Wraz ze stopniowym zwrotem przez KOC i Aramco nieseksploatowanych terenów koncesyjnych powstały warunki do podjęcia przez państwowe towarzystwa naftowe działalności na tych obszarach, lecz ich bezpośrednie zaangażowanie się w prace poszukiwawcze oraz wydobywcze było niemożliwe ze względu na brak kapitałów, wykwalifikowanych kadr oraz doświadczenia. W tym też okresie Arabia Saudyjska i Kuwejt podjęły próby wykorzystania kapitału zagranicznego do budowy podstaw państwowego sektora w przemyśle naftowym i w oparciu o nowy typ umów naftowych wyznaczyły swym towarzystwom bardziej aktywną rolę w tym procesie.

Istotne zmiany w zakresie działania państwowych towarzystw naftowych w Arabii Saudyjskiej i Kuwejcie nastąpiły dopiero na początku lat 70-tych wraz z realizacją nowojorskiego porozumienia o partycypacji /patrz przyp. 3/. W Kuwejcie całkowite upaństwowienie KOC w 1975 r. spowodowało, że koncern ten stał się obok KNPC głównym wykonawcą polityki naftowej rządu. Podział kompetencji między tymi towarzystwami był następujący: KOC prowadziło głównie prace poszukiwawcze, eksploatację złóż ropoносnych oraz sprawowało zarząd nad działalnością rafinerii w Mina Al Ahmadi natomiast KNPC kierowało wewnętrznym systemem dystrybucyjnym i operacjami rafinerii w Suajba i Mina Abdullah <sup>28/</sup>. Poza tym za rozwój przemysłu petrochemicznego odpowiedzialne było towarzystwo Petrochemical Industries Co. a za transport morski Kuwait Tanker Co. Dla wzmocnienia kontroli rządu oraz usprawnienia pracy wszystkich towarzystw działających w przemyśle naftowym już w 1976 r. podjęto próbę połączenia KOC, KNPC i Petrochemical Industries Co. Projekt ten został jednak odrzucony przez Zgromadzenie Narodowe oraz Najwyższą Radę Naftową i skierowany do dalszych badań i studiów. Ostatecznie połączenie tych towarzystw nastąpiło na początku 1980 r., w wyniku czego powstała Kuwait Petroleum Corporation <sup>29/</sup>.

Państwowe towarzystwa naftowe powstały też w Katarze i Abu Zabi. W Katarze państwowe towarzystwo naftowe Qatar National Petroleum Co. /QNPC/ utworzono 22 kwietnia 1972 r. Głównym zadaniem tego towarzystwa było przejęcie rządowego udziału w Qatar Petroleum Co. i Shell Co. of Qatar na podstawie nowojorskiego porozumienia o partycypacji. QNPC uzyskało również prawo do 50% udziałów w działalności nowych koncernów na warunkach wspólnych dla krajów Zatoki Perskiej <sup>30/</sup>. Sukcesorem QNPC jest od połowy 1974 r. nowe towarzystwo - Qatar General Petroleum Co. /QGPC/. Stało się ono instrumentem polityki rządowej w zakresie eksploatacji ropy naftowej, gazu ziemnego i przemysłu petrochemicznego w Katarze i poza jego granicami. QGPC utworzyło wiele filii, z których najważniejszą rolę odgrywa Qatar Petroleum Producing Co. zajmująca się eksploatacją ropy naftowej po całkowitym przejęciu przez Katar majątku i praw koncesyjnych dotychczasowych koncesjonariuszy QPC i SCQ <sup>31/</sup>.

W Abu Zabi w sierpniu 1971 r. powołano towarzystwo Abu Dhabi National Oil Co. /ADNOC/ z zadaniem objęcia swą działalnością wszystkich faz cyklu naftowego. Dzięki przystąpieniu przez Abu Zabi do realizacji nowo -

jorskiej umowy o partycypacji oraz podjęciu decyzji o przejęciu dalszych udziałów w kapitale swych koncesjonariuszy, ADNOC posiada obecnie 60 % udziałów w dwóch największych koncernach wydobywających ropę naftową, a mianowicie w Abu Dhabi Petroleum Co. i Abu Dhabi Marine Areas. Podobny udział zabezpieczyło sobie towarzystwo w umowach z innymi koncesjonariuszami. Poza tym ADNOC reprezentując interesy rządowe posiada swych przedstawicieli w radach we wszystkich koncernów naftowych działających na terenie Abu Zabi. Towarzystwo to utworzyło również szereg wyspecjalizowanych filii zajmujących się działalnością wiertniczą, inwestycjami naftowymi, dystrybucją produktów naftowych, budową zakładów skraplania gazu, transportem morskim, rafinacją ropy itd.<sup>32/</sup>

Największe dotychczas sukcesy państwowe towarzystwa naftowe odniosły w sferze wydobycia ropy. W latach 70-tych stopień kontroli przez te towarzystwa ilości wydobywanych w krajach OPEC ropy naftowej wzrósł z 22% w 1973 r. do 70% w 1974 r. i 82% w 1977 r., gdyby zaś rządy Arabii Saudyjskiej i Abu Zabi przejęły pozostałe udziały w kapitale swych koncesjonariuszy /tj. pozostałe 40%/ stopień ten osiągnęłyby 94%<sup>33/</sup>. Dzięki temu zrealizowany został niemal całkowicie jeden z podstawowych celów, jaki przywieszczał krajom naftowym przy tworzeniu państwowych towarzystw naftowych. Wzrost znaczenia tych towarzystw następował równoległe ze zmianami na rynku naftowym, które przekształciły kraje naftowe w samodzielnych eksporterów kontrolujących zarówno poziom wydobycia ropy, jak i jej ceny. W tym też sensie państwowe towarzystwa naftowe stały się poważnym partnerem zagranicznych koncernów naftowych oraz rządów krajów konsumenckich.

Ważnym zadaniem państwowych towarzystw naftowych w krajach arabskich jest obecnie opracowanie długoterminowego planu poszukiwań nowych złóż ropy, szczególnie w obliczu istniejącej od kilku lat tendencji do wolniejszego przyrostu zasobów naftowych w stosunku do rozmiarów wydobycia. Oddzielnym zagadnieniem jest konieczność sformułowania konkretnego programu wydobycia ropy, który by uwzględniał interesy krajów arabskich oraz światowe potrzeby w zakresie paliw płynnych. Wzrost dochodów naftowych, jaki nastąpił w latach 70-tych stworzył finansową podstawę dla dalszego rozwoju państwowych towarzystw naftowych, które w coraz szerszym zakresie dążą do opanowania i innych faz cyklu naftowego. Szczególne możliwości istnieją w dziedzinie rafinacji ropy, transportu oraz dystrybucji produktów naftowych na terenie krajów konsumenckich, z czego wielkie koncerny naftowe czerpią w dalszym ciągu olbrzymie zyski. Ograniczony zasięg rynku wewnętrznego w krajach naftowych powoduje, że towarzystwa państwowe winny w najbliższych latach poważnie rozbudować system powiązań z krajami konsumenckimi i dążyć do maksymalnego ograniczenia pośrednictwa koncernów naftowych w eksporcie eurowej ropy oraz produktów naftowych, a tym samym wejść na rynki krajów konsumenckich.

Państwowe towarzystwa naftowe w krajach arabskich powstały w różnych okresach czasu i różnych okolicznościach. Dlatego też odmiennie były ich zadania i początkowy zakres działania. Nie to jednak zdecydowało o roli

i obecnym znaczeniu tych towarzystw, lecz ich pozycja w narodowej polityce naftowej i stopień opanowania głównych faz cyklu naftowego. W skali poszczególnych krajów należy dostrzec wyraźny związek między charakterem realizowanej polityki naftowej a pozycją państwowych towarzystw naftowych. W rezultacie urzeczywistnienia w Algierii, Iraku i Libii aktywnej i postępowej polityki w dziedzinie przemysłu naftowego działają w tych krajach silne państwowe towarzystwa naftowe. Znaczenie państwowego sektora naftowego opartego na działaniu tych towarzystw w poważnej mierze wpływa na charakter polityki naftowej poszczególnych krajów i określa zakres ich niezależności gospodarczej. W tym też sensie można mówić o wzajemnym oddziaływaniu kierunków polityki naftowej i pozycji państwowych towarzystw naftowych. Od tych dwóch elementów w poważnym stopniu zależy powodzenie krajów arabskich w budowie państwowego przemysłu naftowego.

#### PRZYPISY

1. H.S.Zakariya: State Petroleum Companies, Some Aspects of their Rationale, Legal Structure, Management and Jurisdiction, Arab Oil and Gas z 1 maja 1978 r.
2. Nowy typ umów naftowych to przede wszystkim umowy o współudziale /joint venture/ i umowy o usługach /service contracts/. Pierwsze umowy tego typu zawarte zostały pod koniec lat 50-tych pomiędzy rządem Iranu a tzw. niezależnymi towarzystwami naftowymi. W latach 60-tych znalazły one również zastosowanie w krajach arabskich i były przez te kraje traktowane jako szansa przełamania tradycyjnego systemu koncesyjnego, który opierał się na całkowitej dominacji wielkich koncernów naftowych. Kraje arabskie pragnęły dzięki tego typu umowom wykorzystać zagraniczny kapitał do budowy podstaw sektora państwowego w przemyśle naftowym.
3. H.S.Zakariya: State Petroleum Companies... op.cit. W dniu 1 stycznia 1973 r. weszło w życie porozumienie o udziale /partycypacji/ niektórych krajów arabskich w kapitale działających na ich terenie koncernów naftowych. Zostało ono zawarte 5 października 1972 r. w Nowym Jorku pomiędzy saudyjskim ministrem górnictwa naftowego A.Z.Jamanim reprezentującym Abu Zabi, Arabię Saudyjską, Kuwejt, Katar i Irak a prezesem koncernu Exxon G.Piracy, który występował w czasie negocjacji w imieniu dziesięciu czołowych koncernów naftowych. Porozumienie nowojorskie przewidywało, że koncerny naftowe prześlą stopniowo do 1982r. 51% udziałów w swych koncesjach naftowych na rzecz krajów - gospodarzy w zamian za odpowiednie odszkodowanie. Realizację tego porozumienia zapoczątkowało przejęcie przez Abu Zabi, Arabię Saudyjską, Katar i Kuwejt /Irak nie zaakceptował końcowego tekstu porozumienia/ 25 % udziałów. Postanowienia porozumienia nowojorskiego spotkały się jednak z negatywnym przyjęciem w niektórych krajach, a szczególnie w Kuwejcie, co ostatecznie spowodowało rozpoczęcie renegocjacji z koncernami naftowymi, które zakończyły się natychmiastowym przejęciem 60 %

udziałów. Całkowite przejęcie kapitału zagranicznych koncernów naftowych nastąpiło jak dotychczas tylko w Kuwejcie i Katarze /odpowiednio w 1975 r. i 1976 r./, natomiast Arabia Saudyjska i Abu Zabi posiadają w dalszym ciągu jedynie 50% udziałów.

4. Cyt. za: Z. Dobosiewicz: Algieria dnia dzisiejszego, Warszawa 1971 s.121
5. Ibidem, s.121
6. Kredyty na budowę tego rurociągu udzieliło konsorcjum brytyjskie, rząd Kuwejtu i Arabski Bank Rozwoju. Łączny koszt budowy wyniósł 75 mln dolarów. Rurociąg ten został oddany do użytku w 1966 r., co pozwoliło zwiększyć wydobycie ropy naftowej w Algierii o około 18 mln ton rocznie.
7. Annual Review and Record, OPEC 1969
8. Arab Oil and Gas z 12 lutego 1976 r.
9. Ibidem
10. Zasady współdziałania zagranicznych towarzystw naftowych z SONATRACH zostały określone w Fundamental Law of Hydrocarbures wydany 12 kwietnia 1971 r.
11. Petroleum Press Service, luty 1972
12. Przesłanki powołania państwowego towarzystwa naftowego wynikały z Ustawy Nr 80, która ograniczała obszar koncesyjny Iraku Petroleum Co. O planach utworzenia Iraq National Oil Co. /INOC/ poinformował po raz pierwszy gen. Kassem 14 lipca 1962 r. w przemówieniu wygłoszonym z okazji czwartej rocznicy zwycięstwa rewolucji republikańskiej. W ślad za tym opublikowano projekt ustawy o powołaniu INOC. Miał on zostać przedstawiony do akceptacji Radzie Ministrów na początku 1963 r. czemu przeszkodził przewrót wojskowy i obalenie rządu gen. Kasema. O.Gierasiów: Iracka ropa, Moskwa 1969, s.95
13. Na podstawie Ustawy Nr 80 z 1961 r. rząd iracki ograniczył terytorium koncesji IPC oraz jej filii do 0,5% obszaru początkowego tj. do terenów gdzie faktycznie prowadzone były prace wydobywcze. W art. 3 tej ustawy rząd iracki zgodził się w przyszłości przyznać IPC i jej filiom inne tereny koncesyjne pod warunkiem, że ich powierzchnia nie będzie większa od terenów, które ustawa pozostawiła w rękach tego koncernu. To wyraźne ustępstwo rządu gen. Kasema spowodowało, że IPC wielokrotnie zgłaszała roszczenia do złóż Północna Rumelia i naturalnego przedłużenia złóż kirkuckich.
14. Pełny tekst Ustawy Nr 97 znajduje się w: Selected Documents of International Petroleum Industry, OPEC 1967 s.13-14
15. Pełny tekst Ustawy Nr 123 w: Selected Documents... OPEC 1967 s.14-24
16. Middle East and North Africa 1975-1976. IPC została całkowicie znacjonalizowana 1 czerwca 1972 r.
17. Quarterly Economic Review, Supplement Iraq 1979. Podległe INOC towarzystwa to: Iraq Oil Tankers Co., General Organization for Oil Refining and Gas Processing, General Organization for Oil Products Distribution i General Organization for Oil Products.



18. Middle East Economic Digest, 24 sierpnia 1961 r.
19. Pełny tekst dekretu w: Selected Documents..., OPEC 1968 s.24-32
20. N.Sarkis: Libyan Oil Industry. Seven Years After the Overthrow the Monarchy. /w:/ Arab Oil and Gas z 1 września 1976 r.
21. The First September Revolution Achievements 1969-1974, Tripoli 1975, s.80
22. Petroleum Press Service, sierpień 1970
23. Arab Oil and Gas z 1 grudnia 1977. KNPC było jedynym spośród arabskich towarzystw naftowych, w którym część kapitału znajdowała się w rękach prywatnych.
24. Na przykład KOC zgodziła się na sprzedaż KNPC koniecznych instalacji służących do dystrybucji ropy jak również zaczęła dostarczać potrzebnych ilości ropy i produktów naftowych ze swej rafinerii w Mens Al Ahmedi.
25. W.W.Ozoling: Ekonomika Saudovskoj Aravii, Moskwa 1975, s.151  
Do momentu utworzenia tego towarzystwa dystrybucją ropy naftowej i jej produktów w centralnych i wschodnich regionach Arabii Saudyjskiej zajmowało się ARAMCO, zaś w zachodnich rejonach - SARCO.
26. OPEC Bulletin Supplement - Petroleum z 25 lutego 1980 r.
27. Aktualna wydajność tej rafinerii wynosi około 9 mln ton ropy naftowej rocznie.
28. Rafineria w Mina Abdullah należała początkowo do grupy niezależnych towarzystw amerykańskich pod nazwą Aminoil, która eksploatowała złoża ropy naftowej położone w kuwejckiej części Strefy Neutralnej. Aminoil został znacjonalizowany 16 maja 1978 r. na podstawie dekretu rządowego.
29. Quarterly Economic Review, I kwartał 1980
30. Innostrannyj kapital i inostrannoje predprinimatelstwo v stranach Azji i Severnoj Afriki, Moskva 1977 s.188
31. Middle East Economic Digest-Annual Review z 31 grudnia 1976
32. por. ADNOC - Annual Report, 1977
33. R.Andreasjan, A.Kazjukov: OPEK v mire نفتi, Moskva 1978, s.81

THE ROLE AND TASKS OF STATE PETROLEUM COMPANIES IN THE PROCESS OF ESTABLISHING THE BASIS FOR PETROLEUM INDUSTRY IN ARABIC COUNTRIES

Summary

The role and tasks of state petroleum companies as a basis for the state sector in petroleum industry in Arabic countries—OPEC members. The problem of establishing state petroleum industry appeared in economic policy of Arabic countries as late as the early 60-ties as an essential supplement of former shapes of the struggle for limiting the monopoly of foreign concerns at all stages of petroleum cycle.

РОЛЬ И ЗАДАЧИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ НЕФТЯНЫХ ОБЩЕСТВ В ПРОЦЕССЕ СОЗДАНИЯ ОСНОВ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В АРАБСКИХ СТРАНАХ

Резюме

В статье рассматриваются роль и задачи государственных нефтяных обществ как начало государственного сектора в нефтяной промышленности арабских стран-членов Организации и Стран Экспортеров Нефти /ОПЕК/.

Проблема создания государственной нефтяной промышленности появляется в экономической политике арабских стран только в начале 60 -х годов, как существенное дополнение более ранних форм борьбы с монополией иностранных нефтяных концернов на всех этапах нефтяного цикла.



Wojciech Szymborski

## WSPÓŁPRACA KRAJÓW ARABSKICH W DZIEDZINIE PRZEMYSŁU NAFTOWEGO

Artykuł podejmuje zagadnienie form współpracy czołowych arabskich eksporterów ropy naftowej w dziedzinie przemysłu naftowego. Proces ten został zapoczątkowany dopiero w latach 70-tych i stanowi uzupełnienie wcześniejszych kierunków polityki gospodarczej arabskich potęg naftowych, zmierzających do stworzenia własnego przemysłu naftowego, a tym samym przełamania monopolu wielkich koncernów naftowych w tym zakresie.

Powstanie państwowych towarzystw naftowych oraz pierwsze próby wykorzystania zagranicznego kapitału w ramach umów naftowych nowego typu zapoczątkowały w krajach arabskich proces rozwoju państwowego sektora naftowego. Potencjał, jakim w latach 60-tych dysponowały towarzystwa państwowe był jeszcze zbyt mały, aby mogły one skutecznie konkurować z wielkimi koncernami naftowymi. Stąd też zaczęło przeważać przekonanie, że indywidualne próby zmian istniejącej sytuacji przynoszą niewielkie rezultaty lub są wręcz nieskuteczne i że w związku z tym istnieje pilna potrzeba połączenia wysiłków i solidarnego wystąpienia w obronie własnych interesów gospodarczych. Już na początku lat 60-tych postępowi ekapercei naftowi wysunęli postulat zacieśnienia współpracy między krajami arabskimi w dziedzinie polityki naftowej. Proponowali wówczas utworzenie organizacji jednoczącej wszystkie arabskie potęgi naftowe oraz Egipt i Syrię, które spełniały ważne funkcje tranzytowe przy eksporcie arabskiej ropy do Europy zachodniej i Ameryki Północnej<sup>1/</sup>. Postulaty te były między innymi wynikiem niezadowolenia szeregu krajów arabskich z mało aktywnej i umiarkowanej polityki Organizacji Krajów Eksporterów Ropy Naftowej /OPEC/, jak również wiązały się z wcześniejszymi tendencjami zakładającymi, iż problemy naftowe krajów arabskich winny być rozstrzygane na szczeblu regionalnym.

W końcu maja 1967 r. z inicjatywą w tej sprawie wystąpił rząd irański. Zaproponował on mianowicie Algierii, Egiptowi, Arabii Saudyjskiej, Abu Zabi, Kuwejtowi, Katarowi i Bahrajnowi zwołanie nadzwyczajnej konferencji ministrów górnictwa naftowego w celu przedyskutowania aktualnych problemów oraz rozważenia możliwości koordynacji polityki naftowej państw arabskich. Obradom tej konferencji, która odbyła się w Bagdadzie w dniach 4 - 5 czerwca 1967 r., towarzyszyła niezwykle napięta sytuacja na Bliskim Wschodzie związana z kolejną agresją izraelską przeciwko krajom arab-

skia. W tym stanie rzeczy konferencja bagdadzka podjęła decyzję o wstrzymaniu dostaw ropy do każdego państwa pomagającego w izraelskiej agresji skierowanej przeciwko któremukolwiek z państw arabskich. Ostrzeżono wszystkie koncerny naftowe działające w krajach arabskich przed konsekwencjami bezpośrednich lub pośrednich dostaw ropy do Izraela lub do państw popierających jego politykę. Zapelowano również do wszystkich krajów muzułmańskich i zaprzyjaźnionych krajów naftowych o wstrzymanie dostaw ropy do tych państw<sup>2/</sup>.

W następnych miesiącach zagadnienie użycia przez kraje arabskie "broni naftowej" było zasadniczym tematem wielu konferencji i spotkań. Wyraźną polaryzację stanowisk w tej dziedzinie wykazała chartunska konferencja szefów państw i rządów, która odbyła się na przełomie sierpnia i września 1967 r. Różnice zdań dotyczyły zarówno zagadnień politycznych, tj. sposobu likwidacji skutków izraelskiej agresji na kraje arabskie - jak i gospodarczych, które sprowadzały się do uzgodnienia głównych założeń wspólnej polityki naftowej. Podstawową przyczyną braku chociażby częściowej zgodności była postawa Arabii Saudyjskiej, która "sabotowała wszelkie próby ustalenia wspólnej arabskiej polityki naftowej, nawet na tak nieszkodliwym poziomie jak utworzenie arabskiego towarzystwa naftowego z jednym celem, aby wykorzystać niewielkie ilości tzw. ropy koncepcyjnej dla zdobycia doświadczeń w marketingu i innych fazach przemysłu naftowego"<sup>3/</sup>.

W drugiej połowie 1967 r. Arabia Saudyjska postanowiła zmienić swe poprzednie stanowisko w sprawie współpracy krajów arabskich w zakresie polityki naftowej. Rząd saudyjski postanowił mianowicie przeciwstawić się wszelkim radykalnym inicjatywom szeregu państw arabskich w zakresie wspólnej polityki naftowej, podejmując wraz z innymi krajami konserwatywnymi - Kuwejtem i Libią - próbę przejęcia kontroli nad przyszłą polityką naftową krajów arabskich. W styczniu 1968 r. w Bejrucie zostało zawarte porozumienie między tymi krajami, na podstawie którego powołano do życia Organizację Arabskich Krajów Eksporterów Ropy Naftowej /OAPEC<sup>A/</sup>. Artykuł 2 tego porozumienia stwierdza:

"Podstawowym celem Organizacji jest współdziałanie krajów członkowskich w różnych formach działalności gospodarczej w przemyśle naftowym, ustanowienie jak najściślejszych związków pomiędzy nimi na tym polu, ustalenie kierunków oraz środków ochrony żywotnych interesów indywidualnych lub zespołowych swych członków w przemyśle naftowym, zjednoczenia wysiłków dla zapewnienia dostaw ropy naftowej do krajów konsumenckich na sprawiedliwych i racjonalnych warunkach oraz stworzenie właściwego klimatu dla kapitału i przedsiębiorstw, które działają w przemyśle naftowym na terenie krajów członkowskich".

W trakcie realizacji tych podstawowych założeń OAPEC powinna w szczególności przedsięwziąć odpowiednie kroki w celu: 1/ koordynacji polityki naftowej swych członków; 2/ zharmonizowania systemów prawnych krajów członkowskich w zakresie koniecznym do prowadzenia swej działalności; 3/ dopomożenia krajom członkowskim w dziedzinie wymiany informacji, eke-

pertyz naftowych oraz kształcenia miejscowych kadr w tych krajach, gdzie jest to możliwe; 4/ popieranie współpracy między krajami członkowskimi z celu rozwiązywania problemów z zakresu przemysłu naftowego i 5/ wykorzystanie zasobów i wspólnego potencjału krajów członkowskich przez tworzenie wspólnych przedsiębiorstw w różnych fazach przemysłu naftowego.

W sytuacjach, gdy będzie tego wymagała realizacja powyższych założeń OAPEC może zawierać porozumienia z rządami państw członkowskich lub z innymi krajami oraz federacjami, jak też z organizacjami narodowymi, szczególnie jeżeli będą one dotyczyły tworzenia wspólnych przedsiębiorstw, które miałyby podjąć działania w różnych fazach przemysłu naftowego /artykuł 5/.

W zamyśle jej twórców OAPEC nie miała być jednak organizacją konkurencyjną w stosunku do Organizacji Krajów Eksporterów Ropy Naftowej /OPEC/. Zostało to jednoznacznie sformułowane w artykule 4, który głosi, że kraje członkowskie OAPEC ograniczone są w swoim działaniu i decyzjach przez uchwalone rezolucje OPEC. Kraje OAPEC zmuszone są czekać na zatwierdzenie tych rezolucji przez poszczególne rządy krajów OPEC nawet w przypadku, gdy nie są członkami tej organizacji. Arabia Saudyjska, Kuwejt i Libia uznane zostały za kraje założycielskie. W myśl zawartego porozumienia członkiem organizacji może zostać każdy kraj arabski, który odpowiada następującym warunkom: 1/ ropa naftowa stanowi główne i zasadnicze źródło jego dochodu narodowego; 2/ zobowiązanie się do działania zgodnie z postanowieniami niniejszego porozumienia oraz stosowanie się do ewentualnych poprawek; 3/ jego kandydatura zostanie zaakceptowana przez Radę OAPEC <sup>5/</sup> większością 3/4 głosów w tym wszystkich krajów założycielskich. /artykuł 7/. Takie uregulowanie sprawy członkostwa uniemożliwiło przystąpienie do tej organizacji Egiptowi i Syrii, gdzie ropa naftowa nie stanowi głównego i zasadniczego źródła dochodu narodowego. Skład OAPEC został powiększony w maju 1970 r., gdy przystąpiły do niej Algieria, Abu Zabi, Dubaj, Bahrajn i Katar. Dzięki temu znalazły się w tej organizacji niemal wszystkie arabskie kraje naftowe. Wyjątek stanowił Irak, który musiał czekać na przyjęcie w poczet członków 3 lata ze względu na sprzeciw Arabii Saudyjskiej <sup>6/</sup>.

VIII konferencja OAPEC, która odbyła się 9 grudnia 1971 r. w Abu Zabi, uchwaliła istotną poprawkę do artykułu 7 punktu 1 statutu, określającą nowe warunki członkostwa. Stwierdziła ona, że członkiem OAPEC może zostać każdy kraj arabski, w którym ropa naftowa dostarcza poważnej części dochodów budżetowych <sup>7/</sup>. Wprowadzenie tej zmiany umożliwiło przystąpienie do OAPEC Irakowi, Egiptowi oraz Syrii. Dzięki temu liczba państw członkowskich wzrosła do 10, w tym siedmiu głównych arabskich eksporterów ropy naftowej należących do OPEC oraz Bahrajn, Egipt i Syria. Obecnie liczba członków zmniejszyła się do 9, ponieważ nadzwyczajna konferencja OAPEC obradująca w dniach 16 - 17 kwietnia 1979 r. w Kuwejcie postanowiła wykluczyć Egipt oraz "podjąć wszelkie konieczne kroki, aby zapobiec dostawom arabskiej ropy, gazu i produktów naftowych /.../" do tego kraju <sup>8/</sup>.

Głównymi organami OAPEC są: Rada Ministrów, Biuro Wykonawcze, Sekre-

tariat Generalny i Komisja Prawna. Najwyższą władzę sprawuje Rada Ministrów, w skład której wchodzi przedstawiciele wszystkich krajów członkowskich, przy czym wymagane quorum /z wyjątkiem przyjałowania nowych członków/ wynosi 3/4 ogółu członków, w tym przedstawiciele co najmniej dwóch krajów założycielskich. Rada Ministrów odpowiedzialna jest za planowanie ogólnej polityki naftowej i kierowanie działalnością organizacji. Zwyczajne konferencje Rady Ministrów powinny odbywać się dwa razy do roku, zaś konferencja nadzwyczajna może być zwołana na żądanie każdego z członków lub Sekretarza Generalnego OAPEC.

Powołanie OAPEC należy traktować jako decyzję o charakterze politycznym. Miała ona na celu przejęcie przez Arabię Saudyjską, Libię i Kuwejt wszelkich decyzji w zakresie koordynacji polityki naftowej i współdziałania w odniesieniu do przemysłu naftowego. Powołanie OAPEC było próbą przeciwstawienia się radykalizacji nastrojów w krajach arabskich po agresji izraelskiej w 1967 r. W dziedzinie polityki naftowej zamierzeniem, głównie Arabii Saudyjskiej, było odizolowanie Iraku, który w 1967 r. wystąpił z szeregiem propozycji leżących w interesie postępowych krajów arabskich. We wrześniu 1968 r. saudyjski minister górnictwa naftowego Jemani w wywiadzie dla jednego z dzienników kuwejckich stwierdził, że powstanie OAPEC miało na celu ".../ utrzymanie działalności naftowej w ramach organizacji mającej za zadanie uchronienie krajów członkowskich od pochopnych decyzji i uczynienia z ropy naftowej autentycznego oręza służącego interesom krajów naftowych, zwłaszcza krajów arabskich<sup>9/</sup>.

Reakcję postępowych krajów arabskich na powołanie OAPEC była konferencja przedstawicieli państwowych towarzystw naftowych Algierii, Egiptu, Iraku i Libii, która odbyła się w Bagdadzie w styczniu 1970 r. Krajom tym zależało przede wszystkim na stworzeniu przeciwwagi dla zdominowanej przez Arabię Saudyjską OAPEC<sup>10/</sup>. Na ich korzyść przemawiała zmiana polityki naftowej dokonana przez Libię po 1 września 1969 r. Odejście przez ten kraj od ugodowej polityki wobec zagranicznych monopolii naftowych i przyłączenie się do grupy postępowych państw arabskich w istotnej mierze osłabiło pozycję OAPEC. Liczono się nawet z możliwością wystąpienia Libii z tej organizacji. Wynikiem konferencji bagdadzkiej było porozumienie - nie o pełnej koordynacji działań między towarzystwami państwowymi w zakresie poziomu wydobycia ropy i gazu, wspólnej polityki w stosunku do monopolii naftowych itd. Porozumienie to miało być otwarte dla wszystkich arabskich państwowych towarzystw naftowych i przewidywało między innymi: wymianę dokumentacji techniczno-organizacyjnej, kontraktów z zagranicznymi towarzystwami, opracowanie wspólnych projektów w tej dziedzinie, regularne konsultacje, wymianę informacji naukowych składających się z geologów, inżynierów i ekspertów naftowych itd.<sup>11/</sup> Prezes Lipetco oświadczył przedstawicielowi libijskiej agencji prasowej, że porozumienie to doprowadzi do utworzenia "arabskiej formy" OPEC.

Kontynuacją konferencji bagdadzkiej było spotkanie w maju 1970 r. w Algierze ministrów górnictwa naftowego Algierii, Iraku i Libii. Uzgodniono na nim konieczność zacieśnienia współpracy w walce z dominacją mono-

poli naftowych oraz utworzenie funduszu pomocy dla krajów, wobec których zagraniczni koncesjonariusze zastosowali sankcje gospodarcze. Współpraca między postępowymi krajami arabskimi miała jednak charakter luźnych i niezinstytucjonalizowanych konsultacji. Starano się przy tym eksponować zagadnienia dotyczące samej polityki naftowej bez rozpatrywania spraw budowy, podsta w państwowego przemysłu naftowego, tak jak to było przewidziane w porozumieniu powołującym OAPEC.

Pierwsze lata działalności OAPEC nie przyniosły żadnych rezultatów w zakresie rozszerzania współpracy w przemyśle naftowym oraz koordynacji polityki naftowej. Ocena działalności OAPEC musi uwzględniać fakt dużego zróżnicowania krajów członkowskich pod względem ideologicznym, politycznym i gospodarczym. Działalność OAPEC należy też rozpatrywać w kontekście współpracy ogólnoarabskiej w innych dziedzinach.

"Zarówno historia działalności Ligi Arabskiej - stwierdza B. Jasiński - jak i tak zwanych "szczytów" - spotkań szefów rządów państw arabskich organizowanych co kilka lat, przyzwycza iła obserwatorów tego regionu, że najtrudniejszą sprawą dla państw arabskich jest osiągnięcie jedności działania, przynajmniej na krótki okres, i to zarówno w sprawach bieżącej polityki zagranicznej, jak i w dziedzinie gospodarczej. Dodajmy, że występowało to mimo klęsk i ponizenia, jakiego doznał świat arabski w wojnie z Izraelem w czerwcu 1967 r."<sup>12/</sup>

Pewnym sukcesem początkowego okresu działalności OAPEC było uchwalenie poprawki do porozumienia bejruckiego, która pozwoliła Irakowi, Egiptowi i Syrii na wstąpienie do tej organizacji. Spowodowało to, że odtąd OAPEC obejmowała swym zasięgiem te wszystkie kraje arabskie, w których przemysł naftowo-gazowy odgrywa istotną rolę. W tym okresie OAPEC uchwaliała też szereg rezolucji wyrażających moralne poparcie w walce poszczególnych krajów arabskich z międzynarodowymi monopolami naftowymi<sup>13/</sup>. Tym niemniej osiągnięcia tej organizacji były niewielkie i niemal do połowy lat 70-tych " /.../ pozostawała ona w cieniu OPEC"<sup>14/</sup>.

Mimo, iż określone w porozumieniu bejruckim cele OAPEC przekraczały ówczesne możliwości krajów arabskich, gdyż rozwój własnego przemysłu naftowego był ograniczony przez istniejący system koncesyjny, to jednak autorzy tego dokumentu wykazali dalekowzroczną i konstruktywną postawę wobec tego zagadnienia, a zasady, na jakich oparli oni współpracę krajów arabskich nabrały szczególnego znaczenia w latach 70-tych, kiedy to istotnym zmianom uległy stosunki między krajami arabskimi a koncernami naftowymi, zaś sytuacja na rynku światowym zaczęła kształtować się na korzyść krajów naftowych.

W dniu 6 stycznia 1973 r. utworzone zostało pierwsze wspólne przedsiębiorstwo krajów OAPEC pod nazwą Arab Maritime Petroleum Transport Co. /AMPTC/. Udziałowcami tego przedsiębiorstwa są Algieria, Arabia Saudyjska, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Irak, Kuwejt, Katar oraz Bahrajn, zaś kapitał zakładowy wyniósł początkowo 100 mln dol. a od 1976 r. wzrósł do 600 mln dol.<sup>15/</sup> AMPTC powstało w celu dokonywania przewozu ropy naftowej, gazu, produktów rafineryjnych i petrochemicznych tak, aby kraje arabskie



mogły uniezależnić się od zagranicznych towarzystw żeglugowych oraz koncernów naftowych, a jednocześnie aby mogły czerpać z tego tytułu zyski. AMPTC rozpoczęło działalność w połowie 1975 r. posiadając jedynie dwa tankowce o łącznej nośności 412 tys DWT. Jednocześnie jednak zlecono stoczniom francuskim i zachodniemieckim budowę sześciu nowych jednostek, które oddane zostały do eksploatacji w 1977 r. powiększając tonaż posiadanej przez AMPTC floty do ponad 2 mln DWT<sup>16/</sup>. Obok tankowców towarzystwo dysponuje również dwoma statkami do przewozu skroplonego gazu. Nie jest to oczywiście wiele w porównaniu do ogólnej ilości ropy arabskiej eksportowanej drogą morską. Oprócz tankowców należących do AMPTC poszczególne kraje arabskie posiadają narodowe floty zbiornikowców, w sumie więc dysponują obecnie tankowcami o łącznej nośności 8 mln DWT, co stanowi zaledwie 2,6% światowego tonażu tego typu jednostek.<sup>17/</sup>

Flota, która powstała w ramach AMPTC pływa pod banderami państw arabskich - udziałowców tego towarzystwa. Spowodowało to konieczność ujednolicenia przepisów prawnych w zakresie ulg żeglugowych, które obowiązywały do tej pory w poszczególnych krajach i dotyczyły jedynie ich własnych tankowców. Na posiedzeniu Rady AMPTC w Algierze w lipcu 1976r. wysunięto propozycję, aby w obliczu spadkowej tendencji stawek frachtowych w tym czasie, wprowadzić we wszystkich krajach członkowskich OAPEC system przyjęty przez Kuwejt i umożliwiający tankowcom należącym do krajów arabskich zakup paliwa po cenach preferencyjnych<sup>18/</sup>.

Innym ważnym zagadnieniem dla przyszłego rozwoju arabskiej floty zbiornikowców jest konieczność posiadania wysoko wykwalifikowanych załóg pływających i personelu lądowego. Dotychczasowe możliwości kadrowe są bowiem bardzo skromne. W krajach arabskich działały do niedawna jedynie dwie akademie morskie - w Algierze i Aleksandrii, przy czym nie były one w stanie zaspokoić nawet algierskich i egipskich potrzeb ani wojskowych, ani gospodarczych. Na wspomnianym już posiedzeniu Rady AMPTC postanowiono przedstawić kolejnej konferencji OAPEC propozycję powołania trzech instytutów morskich w Dżiddzie /Arabia Saudyjska/, Doha /Katar/ i Basrze /Irak/. W celu szybkiego rozwiązania istniejących problemów kadrowych 110 kadetów wysłano do brytyjskich akademii morskich, a dalszych 41 do instytutu w Aleksandrii<sup>19/</sup>.

AMPTC planuje w najbliższym czasie zakupić dwa tankowce do przewozu produktów naftowych o nośności 30-35 tys DWT każdy i dwa do przewozu surowej ropy - 200-300 tys DWT każdy. Jak twierdzi wiceprzewodniczący tego towarzystwa A.R.Sultan, pod koniec lat 80-tych flota AMPTC będzie stanowić około 10% światowego tonażu tankowców<sup>20/</sup>. Poważnie ma również wzrosnąć ilość arabskiej ropy transportowanej przez tę flotę - z około 10% obecnie do 40% w 1985 r.<sup>21/</sup>

Drugim wspólnym przedsięwzięciem krajów członkowskich OAPEC jest Arab Shipbuilding and Repair Yard Co. /ASRY/. Przedsiębiorstwo to zostało utworzone w końcu 1974 r. z siedzibą w Bahrajnie w celu rozwoju w krajach arabskich przemysłu stoczniowego szczególnie w zakresie budowy, remontu i konserwacji statków. Pierwszą poważną inwestycję tego przedsię -

biorstwa miała być budowa suchego doku przystosowanego do obsługi remontowej supertankowców zawijających do portów Zatoki Perskiej. W lokalizacji tej budowy rywalizowały ze sobą Bahrajn i Dubaj. Ostatecznie IX konferencja OAPEK, która odbyła się w Damaszku w czerwcu 1973 r. podjęła decyzję o budowie tego doku w Bahrajnie, na co Dubaj odpowiedział wystąpieniem z tej organizacji. Tak gwałtowna reakcja Dubaju wykazała, że względy ambicjonalne w świecie arabskim są w dalszym ciągu silniejsze od potrzeby harmonijnej współpracy<sup>22/</sup>. Pierwszy etap tej budowy przewidywał przyjmowanie tankowców do 375 tys DWT, a w drugim etapie do 500 tys DWT. Początkowy koszt tej inwestycji oszacowany został na 100 mln dol., jednak z powodu inflacji oraz konieczności przeprowadzenia pewnych poprawek konstrukcyjnych wyniósł on ostatecznie 287 mln dol.<sup>23/</sup> Okres budowy tej inwestycji zaplanowany początkowo na 18 miesięcy został następnie przedłużony do trzech lat i dopiero w grudniu 1976 r. została ona oddana do użytku.

Powstanie suchego doku w Bahrajnie stanowi pierwszy ważny etap w budowie wspólnego i nowoczesnego przemysłu naftowego w krajach arabskich. Doświadczenia wyniesione z tej budowy będą zapewne wykorzystane przy realizacji innych wspólnych inwestycji. Jest przy tym rzeczą ważną, że pierwszy rok działalności suchego doku można uznać za bardzo pomyślny, gdyż udało się go wykorzystać aż w 94%. W 1978 r. wyremontowano bowiem 122 jednostki, z czego większość stanowiły supertankowce<sup>24/</sup>.

Obok budowy suchego doku na Bahrajnie ASRY podjęła w 1975 r. program szkolenia kadr tak, aby w 1987 r. 90% personelu stanowili obywatele krajów arabskich /obecnie stanowią oni jedynie 43% zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie/<sup>25/</sup>.

Kolejnym wspólnym przedsiębiorstwem krajów OAPEK założonym w 1975r. jest Arab Petrolsum Investment Co. /APIC/ z siedzibą w Damaszku w Arabii Saudyjskiej. Porozumienie podpisane we wrześniu 1974 r. ustala kapitał zakładowy w wysokości 3600 mln rialów saudyjskich /tj. około 1 mld dol./ zaś kapitał założycielski w wysokości 1 200 mln dol. Zgodnie z rezolucją XIII Konferencji OAPEK udział Arabii Saudyjskiej, Kuwejtu, Zjednoczonych Emiratów Arabskich w tym przedsiębiorstwie wynosi po 17%, Libii 15%, Iraku i Kataru po 10%, Algierii 5% oraz Egiptu, Syrii i Bahrajnu po 3%.<sup>26/</sup> Podstawowym celem APIC jest finansowanie /poprzez udzielanie pożyczek lub bezpośredni udział/ rozwoju przemysłu naftowego i petrochemicznego w krajach członkowskich OAPEK. Z działalności tego towarzystwa mogą korzystać również nienaftowe kraje arabskie z zastrzeżeniem jednak, że członkowie OAPEK mają pierwszeństwo w korzystaniu z różnego rodzaju usług i kredytów. W 1977 r. APIC przyznało kredyty różnym przedsiębiorstwom i instytucjom w Algierii, Turcji, Egipcie na łączną sumę 32 mln dol.<sup>27/</sup> Od maja 1978 r. APIC wzięło udział w finansowaniu kilku inwestycji w przemyśle naftowym na terenie krajów arabskich, a szczególnie: udzieliło pożyczki w wysokości 75 mln dol. zakładowi skraplania gazu w Abu Zabi, 70 mln dol. jordańskiemu towarzystwu rafineryjnemu, 40 mln dol. algierskiemu towarzystwu Sonatrach dla sfinansowania inwestycji w przemyśle gazowym, 175

10 mln dol. katarskiemu towarzystwu petrochemicznemu oraz szeregu innym towarzystwom w Tunezji, Omanie, Egipcie i Bahrajnie <sup>28/</sup>.

Kolejnym z działających obecnie wspólnych przedsiębiorstw OAPEK jest Arab Petroleum Service Co. /APSC/ powołane w 1975 r. z siedzibą w Trypolisie. Podstawowym celem działalności APSC jest świadczenie usług z zakresu prac badawczych, poszukiwawczych wiertniczych, wydobywaniu ropy naftowej oraz gazu ziemnego, a więc w tych dziedzinach, w których udział państwowych towarzystw naftowych krajów członkowskich jest jak do tej pory niewystarczający. Dla realizacji swych zadań przedsiębiorstwo to może stworzyć wyspecjalizowane filie w zakresie następujących usług naftowych: wiercenie szybów naftowych, ich konserwacja, praca w dziedzinie geologii naftowej, badań topograficznych i geofizycznych, analiz inżynierskich, instalacji lądowych i morskich urządzeń naftowych itd. W 1977 r. utworzona została pierwsza z tych filii pod nazwą Arab Drilling and Workover Co. z kapitałem zakładowym w wysokości 10 mln dinarów libijskich <sup>29/</sup>. W najbliższych latach planowane jest przez APSC utworzenie dalszych filii zajmujących się szczególnie profilowaniem i cementowaniem szybów naftowych.

Oprócz stałego rozwoju funkcjonujących już przedsiębiorstw OAPEK prowadzi intensywne prace w celu powołania nowych przedsiębiorstw mających objąć swym działaniem nieopanowane dotychczas dziedziny przemysłu naftowego. Na szczególną uwagę zasługują projekty powołania przedsiębiorstw produkujących smary i oleje techniczne, katalizatory potrzebne dla rafinerii i przemysłu petrochemicznego, kauczuk syntetyczny, detergenty i inne produkty stanowiące do tej pory przedmiot importu.

W wydanym w 1976 r. przez OAPEK informatorze <sup>30/</sup> zawarte są główne plany i zamierzenia tej organizacji na najbliższą przyszłość. Mają one koncentrować się na trzech zasadniczych kierunkach: 1/ harmonizowaniu i koordynowaniu rozwoju przemysłu naftowego krajów członkowskich; 2/ rozwoju badań, szkoleniu i wymianie informacji między krajami członkowskimi w zakresie ropy naftowej, gazu i innych węglowodorów i 3/ opracowaniu wspólnych planów dotyczących kluczowych zagadnień przemysłu naftowego. Celem dokładnego przeanalizowania istniejących problemów i opracowania odpowiednich planów na przyszłość podjęto już studia nad takimi zagadnieniami, jak szkolenie wysoko kwalifikowanych kadr, wspólną polityką w zakresie rafinacji ropy oraz poszukiwań alternatywnych źródeł energii. Szczególne znaczenie przykłada się do szybkiej poprawy sytuacji w dziedzinie szkolenia kadr. W marcu 1976 r. OAPEK przedstawiła główne zadania w tej dziedzinie, które sprowadzają się do ścisłego gromadzenia przez państwa członkowskie informacji o rozwoju siły roboczej w przemyśle naftowym, ustanowienie systemu wymiany ekspertów i techników pomiędzy tymi państwami, zorganizowanie systemu szkolnictwa, który obejmowałby swym zasięgiem nie tylko obywateli krajów członkowskich.

Przedmiotem zainteresowania krajów OAPEK są również zagadnienia energii. Już w czerwcu 1973 r. Rada Ministrów tej organizacji podjęła decyzję w sprawie przygotowania raportu na temat roli ropy naftowej na tle alternatywnych źródeł energii. W późniejszym okresie podjęto też prace nad

projektem powołania arabskiego instytutu do spraw energii, który miał skupić się szczególnie nad problemem alternatywnych źródeł energii, głównie energii nuklearnej i słonecznej. Struktura bilansu energetycznego krajów arabskich wykazuje, iż są one niemal całkowicie uzależnione od paliw płynnych, zaś szybka zmiana dotychczasowego modelu konsumpcji jest niemożliwa ze względu na zupełny brak węgla oraz nikłe zaangażowanie w rozwój innych nośników energii. W tej sytuacji już obecnie powstaje konieczność właściwego przygotowania się krajów arabskich do "ery ponaftowej". W maju 1977 r. XVIII sesja OAPEK postanowiła zorganizować na początku 1979 r. specjalną konferencję poświęconą tym zagadnieniom<sup>31/</sup>.

Pierwsza arabska konferencja energetyczna odbyła się w dniach 4 - 8 marca 1979 r. w Abu Zabi i zgromadziła poza ministrami górnictwa naftowego krajów arabskich również przedstawiciele państw konsumenckich, koncernów naftowych oraz różnych instytucji naukowych. Obok szerokiej wymiany poglądów na temat międzynarodowej sytuacji energetycznej, jak też przewidywań odnośnie możliwości zaspokojenia potrzeb energetycznych świata w przyszłości, konferencja ta skupiła swą uwagę głównie na sytuacji energetycznej świata arabskiego i to w kontekście zbliżającej się "ery ponaftowej". W komunikacie końcowym tej konferencji<sup>32/</sup> zostało wyraźnie podkreślone, iż w obliczu stałego wyczerpywania się arabskich zasobów naftowych konieczne jest już obecnie rozpoczęcie przygotowań do "ery ponaftowej". Odsunięcie tego momentu w czasie jest bowiem możliwe jedynie dzięki nowym odkryciom złóż ropooszczędnych lub też poprzez wzrost wykorzystania niekopalnych zasobów energii, jak energia słoneczna, jądrowa, wodna itd. Podjęcie działań w tym kierunku wymaga zaangażowania olbrzymich nakładów finansowych, siły roboczej oraz zacieśnienia współpracy krajów arabskich poczynając od instytucji zajmujących się badaniami i przetwarzaniem danych poprzez konstrukcje eksperymentalnych projektów oraz zapoznanie się z technologią różnych źródeł energii, jak również przeanalizowanie własnych możliwości gospodarczych.

Konferencja nakreśliła również plan działania na najbliższe lata i to zarówno na szczeblu poszczególnych państw, jak też na szczeblu ogólnoarabskim. Wyrażono nadzieję, że w każdym kraju zostanie powołana centralna komisja energetyczna, która zgromadzi i zbada wszelkie informacje dotyczące konsumpcji energii, rezerw oraz produkcji źródeł energii, oszacuje istniejący potencjał dla wykorzystywania w przyszłości energii słonecznej, przygotowuje propozycje co do rozwoju kadry technicznej itd. Z kolei na tej podstawie Arabska Komisja Energetyczna winna sformułować główne założenia polityki energetycznej, a w szczególności utworzyć specjalistyczne grupy robocze, które przeprowadzą szczegółowe badania w zakresie możliwości wykorzystania istniejących zasobów energetycznych, dokonają wymiany informacji na temat rezultatów tych badań pomiędzy narodowymi komitetami energetycznymi w krajach arabskich oraz przygotowuje drugą arabską konferencję energetyczną, która ma się odbyć w marcu 1982 r. w Doha.

Współpraca krajów arabskich w rozwoju własnego przemysłu naftowego

znajduje się w dalszym ciągu we wstępnej fazie. Niewiele lat upłynęło bowiem od momentu, gdy kraje te uzyskały niemal pełną kontrolę nad eksploatacją ropy naftowej, jak również zaczęły samodzielnie decydować o poziomie cen swego podstawowego bogactwa narodowego. Poważny wzrost dochodów naftowych jaki nastąpił w latach 70-tych w krajach OPEC, wśród których kraje arabskie odgrywają czołową rolę oraz postępy w odzyskiwaniu suwerenności nad złożami ropy naftowej stanowią finansową i materialną podstawę dynamicznego rozwoju państwowego przemysłu naftowego poszczególnych krajów arabskich, a tym samym są czynnikami tworzącymi bazę dla zacieśnienia współpracy między tymi krajami. Po przewyżczeniu w latach 70-tych podstawowych trudności oraz wypracowaniu właściwych form organizacyjnych, w obecnej dekadzie należy spodziewać się szybkiego wzrostu znaczenia oraz potencjału materialno-technicznego już istniejących przedsiębiorstw OAPEK oraz powołania przez tę organizację nowych przedsiębiorstw obejmujących zakresem swego działania pozostałe sfery przemysłu naftowego w celu pełnej "arabizacji" poszczególnych etapów cyklu naftowego.

#### PRZYPISY

1. J.Stork: *Middle East Oil and Energy Crisis*, New York 1975 s.144
2. Pełny tekst postanowień bagdadzkiej konferencji naftowej /W:/ *Selected Documents of International Petroleum Industry, OPEC, Vienna 1967* s. 274-275
3. J.Stork, *op.cit.* s.112
4. Pełny tekst porozumienia /W:/ *Selected Dokuments... Vienna 1968*, s.371-380
5. W skład Rady Ministrów OAPEK wchodzi jeden przedstawiciel każdego kraju członkowskiego. Przeważnie jest to minister górnictwa naftowego.
6. J.Skuratawicz: *Polityka zagraniczna Iraku. Sprawy międzynarodowe 1976* nr 5
7. *Basic Facts About OAPEK. Kuwait 1976* s.6
8. *Arab Oil and Gas, I.V.1979*. Było to zgodne z decyzjami Rady Ligi Państw Arabskich obradującej od 27 do 31 marca 1979 r. w Bagdadzie na temat sankcji polityczno-dyplomatycznych i ekonomicznych wobec Egiptu w następstwie podpisania przez prezydenta Sadata separatystycznego traktatu pokojowego z Izraelem.
9. Cyt. za: G.Stöcking: *Middle East Oil. A Study in Political and Economic Controversy*. London 1971 s.459
10. J.Stork: *op.cit.* s.156
11. *Middle East Economic Digest* z 16 stycznia 1970 r.
12. B.Jasiński: *Węzłowe problemy gospodarcze świata arabskiego*, Warszawa 1974, s.263
13. Konferencja OAPEK obradująca w Bagdadzie w czerwcu 1972 r. poparła decyzje Iraku i Syrii dotyczące nacjonalizacji majątku IPC. Konferencja ta podjęła również decyzje o udzieleniu tym krajom pomocy finansowej.
14. J.S.Crandall: *Oil in the Middle East and North Africa /W:/ The Energy*

Question-An International Failure of Policy. Toronto 1974 s.59

15. OPEC - Objectives, Organization and Joint Companies. Arab Oil and Gas z 16 sierpnia 1979 r. Początkowo udziałowcem tego przedsiębiorstwa był również Egipt, który został wykluczony w 1979 r.
16. Arab Oil and Economic Review, maj 1979
17. Ibidem. Prowadzone są obecnie rozmowy w sprawie zjednoczenia całej floty tankowców arabskich pod zarządem AMPTC.
18. Problems and Prospects of Arab Oil Fleets. Arab Oil and Gas z 16 września 1976 r.
19. Ibidem
20. Arab Oil and Economic Review, maj 1979. Obecne plany zakładają, iż w 1990 r. arabska flota tankowców będzie składała się z jednostek do : 1/ przewozu surowej ropy o nośności 36 mln DWT, 2/ przewozu produktów naftowych - 6 mln DWT, 3/ przewozu skroplonego gazu naturalnego 300 tys. DWT, 4/ przewozu skroplonego gazu naftowego - 700 tys. DWT.
21. International Herald Tribune z 28 września 1979 r.
22. Problems and Prospects of Arab Oil Fleet. Arab Oil and Gas z 16 września 1976 r. Rząd Dubaju podjął decyzję o budowie własnego suchego doku.
23. Arab Oil and Gas z 16 lipca 1978
24. OPEC - Objectives, Organization and Joint Companies Arab Oil and Gas z 16 sierpnia 1979 r. ASRY planuje już obecnie budowę drugiego suchego doku w jednym z krajów członkowskich położonym nad Morzem Śródziemnym.
25. Ibidem
26. Arab Oil and Gas z 16 grudnia 1974 r. W 1979 r. Egipt został wykluczony z tego przedsiębiorstwa.
27. Ibidem, z 1 sierpnia 1977 r. W ramach tej sumy udzielono pożyczki w wysokości 20 mln dol. na budowę rurociągu Suaz-Aleksandria, 5 mln dol. dla Narodowego Banku Algierii i 1 mln dinarów kuwejckich dla Turcji na sfinansowanie budowy rurociągu Kirkuk-Dortyol.
28. OPEC - Objectives, Organization and Joint Companies. Arab Oil and Gas z 16 sierpnia 1979
29. Ibidem
30. Basic Facts About OPEC op.cit. s.18
31. Arab Oil and Gas z 16 maja 1977
32. Pełny tekst oświadczenie końcowego pierwszej arabskiej konferencji energetycznej /Ws/ Arab Oil and Gas z 16 marca 1979

**COOPERATION OF ARABIC COUNTRIES IN THE FIELD OF PETROLEUM  
INDUSTRY****Summary**

The paper discusses the problem of cooperation forms of leading Arabic exporters of petroleum in the field of petroleum industry. The process was initiated as late as the 70-ties and has been a supplement to former directions of economic policy of Arabic petroleum powers leading to creating their own petroleum industry and thus breaking the monopoly of great petroleum concerns.

**СОТРУДНИЧЕСТВО АРАБСКИХ СТРАН В ОБЛАСТИ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ****Резюме**

В статье рассматривается вопрос о формах сотрудничества ведущих арабских экспортеров нефти в области нефтяной промышленности. Процесс этот начался только в 70 годы и рассматривается как дополнение ранее разработанных принципов экономической политики арабских нефтяных держав направленных на создание собственной нефтяной промышленности с целью ликвидации монополии крупных нефтяных концернов.

Janusz Møller

## OBSZARY BILANSOWANIA ZASOBÓW PRACY ORAZ ICH CHARAKTERYSTYKA

Bilansowanie zasobów pracy musi posiadać regionalny charakter. Autor proponuje zestaw parametrów charakteryzujących obszary bilansowania zasobów pracy. Zastosowanie ich w praktyce wymaga wzbogacenia informacji statystycznej na temat zasobów pracy i ich wykorzystania w układzie województw oraz jednostek podatawowych / miasta i gminy /.

W artykule zawarte są postulaty idące w tym kierunku.

Zasoby pracy są terenowo zlokalizowane. Również zastosowanie siły roboczej na miejsce w ściśle określonych punktach przestrzeni geograficznej. W związku z tym wszelkie działania na rzecz równoważenia zapotrzebowania na pracowników z ich realnym dopływem musi posiadać regionalny charakter.

Powstaje jednak problem jakie obszary należy objąć bilansowaniem, jaki ma być ich zasięg i charakter, w jaki sposób należy je wyodrębnić i określić ich granice. Rozwiązując te kwestie należy uwzględnić co najmniej trzy warunki:

1. Wyodrębnianie musi być oparte na obiektywnych kryteriach społeczno-ekonomicznych a określony na ich podstawie obszar stanowić pewną względną całość.
2. Bilansowanie na wyodrębnionym obszarze musi być w praktyce realne z punktu widzenia wystarczającej jednoznaczności ustalonych granic oraz istniejącej lub możliwej do uzyskania w tym układzie informacji statystycznej i planistycznej.
3. Opracowywanie bilansów w ustalonym przekroju terenowym musi być ekonomicznie uzasadnione. Przewidywane korzyści z tytułu uzyskania bogatszej, terenowo lepiej umiejscowionej informacji o gospodarowaniu siłą roboczą i opartych na niej trafniejszych decyzji, muszą przewyższać nakłady związane z wprowadzeniem do bilansowania określonego układu przestrzennego.

Delimitacje przestrzenne, które odpowiadają wymienionym warunkom nazywamy obszarami bilansowania. Tak więc obszary bilansowania siły roboczej to wycinki przestrzeni kraju, dla których w świetle ustalonych kryteriów celowe i możliwe jest bilansowanie zasobów pracy. Dotychczasowa teoria i praktyka bilansowania wskazują na występowanie dwóch zasadniczych typów obszarów bilansowania.



Po pierwsze obszary, których wyodrębnienie jest formalnie usankcjonowane w prawn-administracyjnej formie /co nie wyklucza, iż u podstaw tego podziału leżą przesłanki typu ekonomicznego/.

Jeśli za podstawę przyjąć aktualnie obowiązujący w Polsce system planowania przestrzennego<sup>1/</sup> to należy do tej grupy zaliczyć: makroregiony planowania, województwa, miasta, gminy. Charakterystycznym dla tej grupy obszarów jest fakt, że zakreślają je jednoznacznie ściśle ustalone granice oraz że obszary te posiadają pewne centra. Charakter tych ostatnich jest zdecydowanie różny w jednostkach będących elementem podziału administracyjnego państwa z jednej oraz makroregionach z drugiej strony.

Po drugie obszary wyodrębnione dla celów analizy problemów społeczno-gospodarczych a w tym zatrudnieniowych w oparciu wyłącznie o kryteria merytoryczne. Mogą to być twory przestrzenne o różnych rozmiarach i charakterze. Najczęściej stanowią one obszar, na którym stosunki zatrudnieniowe kształtują się pod wpływem ośrodka centralnego /dominujący obiekt gospodarczy, zwykle przemysłowy/.

W praktyce aktualnie zdecydowanie przeważa bilansowanie w układzie jednostek podziału administracyjnego kraju. Szczególną przy tym rolę odgrywają województwa. Bilansowanie w tym typie obszarów uzależnione jest od ustalonych i jednoznacznych granic administracyjnych.

Sprawa jest bardziej skomplikowana w odniesieniu do drugiego typu obszarów bilansowania i dlatego potraktujemy ją szerzej.

Jak już stwierdziliśmy, drugi typ obszarów bilansowania obejmuje przestrzeń charakteryzującą się dominacją określonego typu stosunków związanych z aktywnością zawodową. Stosunki te polegają zwykle na tym, że centralny ośrodek o dużej chłonności na siłę roboczą /zarówno w fazie jej przygotowania jak i zastosowania/ przyciąga zasoby pracy z otaczającego go zaplecza. Taki obszar bilansowania zyskuje sobie najczęściej miano regionu zatrudnienia /lub rejonu zatrudnieniowego/.

Przyjmujemy za A.Rajkiewiczem, że rejon zatrudnieniowy jest to: ".../obszar, z którego znaczna część zasobów siły roboczej pracuje, uczy się i ciąży w kierunku ośrodka wykazującego się szczególną chłonnością siły roboczej oraz obszar krzyżujących się masowych dojazdów do pracy i do szkół. Elementem uzupełniającym są dochody płynące z pracy, stanowiące podstawę utrzymania rodzin"<sup>2/</sup>.

Treść kreująca pojęcie regionu zatrudnieniowego zawarta jest w pierwszej części tego sformułowania. Dojazdy do pracy i dochody z tytułu zatrudnienia są skutkiem funkcjonowania rejonu.

Powyższe pojęcie ma w polskiej literaturze dużo synonimów: "rejon ciężenia zatrudnienia", "naturalny rynek pracy", "lokalny rynek pracy", "obszar zatrudnienia" i wiele innych.

Istnieją trudności w ustaleniu zasięgu oddziaływania centrów ciężenia zatrudnienia a tym samym w wytyczeniu naturalnych granic rejonów zatrudnienia. Jest to tym bardziej kłopotliwe, że zaniewszając intensywność swojego oddziaływania, szczególnie dynamiczne ośrodki mogą korzystać jednak z zasobów pracy bardzo odległych terenów.

Kryterium wyjściowym określenia zasięgu przestrzennego rejonu zatrudnienia powinno być, zgodnie z przyjętą definicją, migracja a głównie dojazdy do centrum koncentracji miejsc pracy <sup>3/</sup>. Konieczne jest więc:

- a/ Ustalenie elementarnych jednostek przestrzennych, które stanowią mają "budulec" rejonu zatrudnienia. Ludność zamieszkuje przez - trzeń punktowo i należałoby za podstawę przyjąć określone punkty osiedleńcze /a więc miasta, osiedla i wieś/. Potrzeby praktyki a głównie realna możliwości uzyskania potrzebnych do analizy danych statystycznych i planistycznych każą przyjąć pewne uproszczenie i jako najmniejszą komórkę naturalnego rejonu zatrudnienia po - traktować jednostki podstawowe podziału administracyjnego kraju: gminy i miasta. Jest to świadomy kompromis, nieunikniony przy wszelkich próbach podjęcia rzeczywistych badań a w skali rejonów zatrudnienia. Niewielkie obzary gmin atenują wyaterczające us - prawiedliwienie tego kompromisu.
  - b/ Przyjęcie określonych mier natężenia wędrówek pracowniczych z "zaplecza" zasobów pracy do centrum rejonu. Może to być na przy - kład ilość pracowników dojeżdżających codziennie do pracy oraz ilość osób migrujących na stałe w ciągu roku z danej gminy do o - rodka centralnego. Ze względu na znane wzajemne uwarunkowania ai - gracji stałej i wahadłowej, w praktyce można ograniczyć się do dojazdów do pracy.
  - c/ Ustalenie wartości granicznej miary natężenia dopływu siły robo - czej z danej jednostki /gminy lub miasta/, której osiągnięcie kwalifikuje ją do zaliczenia w skład danego rejonu zatrudnienia. Wartości graniczne ustalać można doświadczalnie kierując się za - sadą, czy dopływ z danej gminy /miasta/ jest i s t o t n y dla realizacji zadań gospodarczych w centrum obszaru.
- W zależności od wielkości ośrodka centralnego, stopnia rozprosze - nia rejonów dostarczających siłę roboczą itp. mogą to być różne konkretne wartości od kilkudziesięciu do kilkuset osób. Można też określić udział różnych jednostek przestrzennych w ogólnej liczb - ie osób dojeżdżających do pracy w ośrodku centralnym i zaliczać do rejonu zatrudnienia ta, która dostarczają pracowników powyżej określonej procentowo granicy.

Obok rzeczywiste ukształtowanych rejonów zatrudnienia, można wyty - czać granice pożądanych lub "optymalnych" kierunków i odległości oddzia - żywania ośrodków dużej koncentracji miejsc pracy. Punktem wyjściowym wy - odrębnienia stref zatrudnienia są wówczas /uzależnione od stanu sieci ko - munikacyjnej i wykorzystywanych środków transportowych/ normy czasu nie - zbędnego na pokonanie odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Jak wiadomo w Polsce przyjmuje się najczęściej, iż czas dojazdu wyzna - czający strefę względnie dogodnych dojazdów wynosi 45 - 60 minut /w jed - ną stronę/.

Wyodrębnianie rejonów bilansowanie siły roboczej określone według 1-godzinnej izochrony dojazdów pracowniczych do centrum miejsc pracy, jest

w naszej literaturze często epotymane <sup>4/</sup>.

Bardzo przy tym użyteczne są kartograficzne metody mierzenia i prezentacji zasięgu przestrzennego ruchliwości pracowniczej. Kartogramy w obrazowy sposób wskazują na zasięg danego rejonu zatrudnienia, rozproszenie mikroregionów /lub nawet miejsc/ pochodzenia migrantów i trasy ich wędrówek. Prawidłowości migracji powodują, że przestrzenny kształt rejonów zatrudnienia jest zwykle bardzo nieregularny bo wydłużony wzdłuż dogodnych tras komunikacyjnych.

Rejony zatrudnienia to tereny dominacji pewnego ośrodka, ale nigdy nie stanowią one obrazu jego "udzielnego władania". Rejony zatrudnienia często częściowo się nakładają, gdyż z pewnego terenu ludzie mogą dojeżdżać do miejsc pracy w kilku /2 - 3/ ośrodkach.

Ruch geograficzny pracowników może odbywać się nawet pomiędzy ośrodkami odgrywającymi rolę centrów dwóch różnych rejonów zatrudnienia. Rejony zatrudnienia mogą być więc wyodrębniane na zasadzie dominującej tendencji w ciążeniu siły roboczej, ale nigdy nie tworzą one "czystego układu".

Struktura rejonu zatrudnienia jest również złożona z punktu widzenia działających na jego terenie sił ciążenia emitowanych przez mniejsze ośrodki usytuowane wewnątrz. Przy dominującym wpływie na stosunki zatrudnienia w rejonie jednego centrum dla niektórych szczególnie kategorii zatrudnionych /aktywizujące są kobiety, osoby o niższych kwalifikacjach/ taką rolę mogą odgrywać położone bliżej miejsc zamieszkania małe miasta lub oddzielne zakłady produkcyjne. Można więc mówić o rejonach i subrejonach zatrudnienia. Rejony zatrudnienia nie pokrywają całej przestrzeni regionów i kraju. Są obszary oddalone od dużych ośrodków miejsko-przemysłowych, na których nie da się zlokalizować wyraźnych kierunków działania sił przyciągających zasoby pracy. Znajdują się one poza ukazaltowanymi naturalnymi rejonami zatrudnieniowymi.

Powstaje pytanie czy rejony zatrudnienia mogą i powinny stawać się w pewnych okolicznościach obszarami bilansowania?

Dostrzegając pewne trudności i ograniczenia uważamy, że bilansowanie w proponowanym układzie jest celowe.

Celowość ta wynika z nieuchronnego rozmywania się formalnych granic administracyjnych /szczególnie województw/ z rzeczywistym zasięgiem poszczególnych obszarów ciążenia siły roboczej.

Obszar wyznaczony sztywnymi granicami administracyjnymi albo:

- obejmuje kilka rejonów zatrudnienia różniących się swoim charakterem i sytuacją. Bilansowanie w takiej skali fikcyjnie łagodzi lub likwiduje różnokierunkowe dysproporcje;
- przecina sztucznymi granicami naturalny rejon zatrudnieniowy, przycinając jego fragmenty różnym tworom administracyjnym. Obszar bilansowy obejmujący przypadkowe części różnych rejonów zatrudnienia, z góry skazuje uzyskane w tym układzie wyniki na mierną przydatność.

W Polsce istnieje zrozumienie potrzeby rozwiązania problemów rozwo-

ju i wykorzystania zasobów pracy w układach przestrzennych odmiennych /i zwykle mniejszych/ od jednostek administracyjnych.

Zakres bilansu dla naturalnego obszaru zatrudnienia powinien być elastycznie dostosowany do specyfiki rejonu. Wymagania praktyki powodują, że musiałby on być dość obszerny i zbliżyć się do szczególności wojewódz - kiego bilansu siły roboczej, łącznie z pewnymi elementami bilansu kadr kwalifikowanych.

Duża przechłonność takich nietypowych opracowań przesądza, iż nie mogą być one wykonywane powszechnie. Podstawowym kryterium celowości musi być ranga problemów powstających rzeczywiście na danym obszarze w związku z gospodarowaniem siłą roboczą i wytworzony przez nie stopień konieczności podjęcia kompleksowych badań. Sytuacja taka może zaistnieć tylko w niektórych rejonach zatrudnienia i do nich jedynie należy ograniczyć wysunięty wyżej postulat.

Ograniczona powinna być powtarzalność proponowanych badań bilanso - wych. W wielu przypadkach mogłoby to być jednorazowo wykonane. Ewentualna powtarzalność tego typu badań bilansowych nie powinna przekraczać 10 lat /na przykład po uzyskaniu wyników kolejnych spisów powszechnych ludności/.

Inicjatywa opracowań oraz ich wykonanie, analiza i sformułowanie wniosków do realizacji winny być umiejscowione zależnie od rangi obszaru zatrudnieniowego. W nielicznych przypadkach mogą to być organa centralne. Najczęściej rola ta przypadąć powinna jednostkom szczebla wojewódzkiego mającym swoją siedzibę w centrach miejsko-przemysłowych. Funkcję tę mogą również przejmować Zespoły d/s makroregionów.

Obszary bilansowania siły roboczej niezależnie do kryteriów ich wyodrębnienia różnią się od siebie pod względem wielu cech. Ich analiza ułatwi obiektywną ocenę sytuacji kształtującej się na danym obszarze bilansowania i ustalenie wytycznych dla polityki zatrudnienia.

Cechy obszarów bilansowania mogą być wyrażane /w większości przypadków w sposób wymierny/ poprzez odpowiednio dobrany zespół wskaźników odnoszących się do zasobów pracy, ich wykorzystania oraz do stosunków danego obszaru bilansowania z innymi. Nazywamy je parametrami charakteryzującymi obszary bilansowania. Lista takich parametrów może być bardzo obszerna. Skoncentrujemy się na stosunkowo nielicznych. Podstawą przeprowadzonej selekcji jest ciężar gatunkowy problemu, który charakteryzuje dany parametr oraz praktyczna możliwość określania jego wartości i rzeczywistego wykorzystania w regionalnym bilansowaniu siły roboczej.

I. Parametry charakteryzujące ogólną sytuację zatrudnieniową /stopień równowagi bilansu/

1. Bilansowa różnica /nadwyżka lub deficyt/ pomiędzy zasobami pracy i ich wykorzystaniem, jej wielkość bezwzględna oraz w stosunku do zasobów.

2. Struktura wewnętrzna ewentualnej bilansowej nadwyżki siły roboczej na obciążenie bilansowania z wyodrębnieniem realnej rezerwy osób zdolnych do pracy i biernych zawodowo.
3. Rozmiary ewentualnego deficytu siły roboczej z ustaleniem listy zawodów i specjalności pracowników szczególnie poszukiwanych na terenie objętym bilansowaniem.
4. Stosunek liczby zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w miastach do ludności miejskiej w wieku produkcyjnym. Wskaźnik ten charakteryzuje w uproszczeniu stopień napięcia deficytowego zwykle bilansu siły roboczej w miastach.
5. Względny poziom zatrudnienia /sensu stricto/. Mierzony jest on liczbą zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej na 1000 osób ludności. Ten prosty parametr, uzależniony silnie od struktury społeczno-ekonomicznej badanego obszaru, jest istotny dla ogólnej oceny sytuacji zatrudnieniowej <sup>5/</sup>.
6. Względny poziom zatrudnienia w gospodarce narodowej. Jest on mierzony stosunkiem liczby osób zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej poza rolnictwem powiększonej o szacunek pożądanego zaangażowania siły roboczej w indywidualnym rolnictwie do populacji w wieku zdolności do pracy. Ze względu na okoliczność, iż w praktyce szczególnie trudne jest zaspokojenie zapotrzebowania na pracowników - mężczyzn, można ograniczyć analizę do tej grupy. Wówczas szacując potrzeby rolnictwa indywidualnego można np. założyć, że w każdym gospodarstwie rolnym o powierzchni powyżej 5 ha powinien pracować 1 mężczyzna w wieku produkcyjnym <sup>6/</sup>.
7. Współczynniki pełnego zatrudnienia stanowiące miary wykorzystania realnych zasobów siły roboczej w sferze zatrudnienia oraz inne wskaźniki oparte na danych pośrednictwa pracy takie jak: współczynniki wolnych miejsc pracy, współczynniki dostępności wolnych miejsc pracy i teau podobne <sup>7/</sup>. Statystyka pośrednictwa pracy wymaga krytycznego podejścia i właściwej interpretacji /głównie należy pamiętać, że nie wszyscy występujący na "ryнку pracy" kandydaci do zatrudnienia są ewidencjonowani oraz równocześnie nie rejestruje się wszystkich wolnych miejsc pracy/. Tym niemniej może to być wartościowe /szczególnie przy uwzględnieniu możliwej dezagregacji w przekroju charakteru miejsc pracy i zawodowo kwalifikacyjnych oraz innych cech poszukujących pracy/ źródło informacji o bieżącej sytuacji zatrudnieniowej w danym regionie i o jej zmianach.

Przyjmując, że:

- Z - zatrudnienie w jednostkach gospodarki uspołecznionej i nieuspołecznionej poza rolnictwem /zatrudnienie sensu stricto/
- X - liczba osób w wieku produkcyjnym zarejestrowanych jako poszukujący pracy
- Y - liczba wolnych miejsc pracy.

Można ustalić:

a/ Współczynnik wykorzystania realnych zasobów siły roboczej  $V_z$ /

$$V_z = \frac{z}{z + x} \cdot 100$$

b/ Wskaźnik bezczynności zawodowej /tzw. negatywne ujęcie mierzenia pełności zatrudnienia/  $x'$ /

$$x' = \frac{x}{z} \cdot 100$$

c/ Współczynnik wolnych miejsc pracy  $V'$ /

$$V' = \frac{y}{z} \cdot 100$$

d/ Współczynnik dostępności wolnych miejsc pracy  $V$ /

$$V = \frac{y}{x}$$

## II. Parametry charakteryzujące zasoby pracy

1. Cechy demograficzne zasobów pracy: struktura według wieku i płci. Analiza istniejących i rozwijających się na danym obszarze zasobów, z punktu widzenia ich składu demograficznego posiada istotne znaczenie dla możliwie najpełniejszego dostosowania tworzących na danym terenie miejsc pracy do właściwości potencjalnych pracowników /ich przygotowanie, aspiracji, dążeń i możliwości<sup>8/</sup>. Oprócz tego możliwe najlepiej poznanie szczególnych właściwości grup społecznych tworzących zasoby pracy ułatwi przewidywanie zbiorowych i indywidualnych zachowań pod wpływem przedsięwzięć polityki społeczno-gospodarczej. Stwarza to więkzsz szansę ich trafnego zaadresowania.
2. Dotychczasowe i przewidywane główne źródła dopływu zasobów dla zaspokojenia dodatkowego zapotrzebowania badanego obszaru na pracowników. Każda kombinacja źródeł dopływu siły roboczej oznacza inną jakość zasobów, inne problemy w adaptacji i doskonaleniu zawodowym pracowników, odmienne konsekwencje socjalne oraz wymagania co do rozwoju mieszkalnictwa i pozostałych dziedzin usługowych itd.
3. Intensywność zmiany pokoleń ludności zdolnej do pracy w obrębie badanego obszaru.

Można proces ten mierzyć współczynnikiem reprodukcji zasobów pracy  $R$ / <sup>9/</sup>

$$R = \frac{\Delta L_p}{L_p}$$

gdzie:  $L_p$  - ludność w wieku produkcyjnym

$\Delta L_p$  - przyrost ludności w wieku produkcyjnym w badanym okresie, który wyznaczony jest jako:

$$\Delta L_p = L_w - L_u$$

$L_w$  - ludność wchodząca w wiek produkcyjny

$L_u$  - ubytek ludności w wieku zdolności do pracy

W większości przypadków, zarówno z punktu widzenia równowagi pici jak i przede wszystkim przygotowania kwalifikacyjnego oraz potencjalnej energii pracowniczej, tym korzystniejsza jest sytuacja im większy jest udział demograficznych źródeł przyrostu zasobów /czyli im wartość "R" jest wyższa/.

4. Liczebność kobiet w wieku produkcyjnym z uwzględnieniem struktury według wieku, stanu cywilnego oraz ilości posiadanych na wychowaniu dzieci /szczególnie poniżej 3 lat/.
5. Ruchliwość przestrzenna zasobów wewnątrz badanego obszaru m.in. pomiędzy strefą wiejską i miastami oraz pomiędzy innymi jednostkami osiedleńczymi. Opisowa ocena podatności zlokalizowanych w rejonie zasobów na geograficzne przemieszczanie się.
6. Kwalifikacje zasobów pracy a szczególne jej wymierne wyznaczniki /wykształcenie/.
7. Trudno wymierne ogólne cechy jakościowe zasobów na obszarze bilansowania: kultura cywilizacyjno-techniczna i humanistyczna, gotowość do podnoszenia kwalifikacji, stopień zdyscyplinowania. Wartościowanie tych cech może być dokonane głównie poprzez odpowiednie porównania /a więc względem zasobów innych obszarów/ w formie opisowego stopniowania.
8. Mierniki charakteryzujące poziom gospodarowania zasobami pracy w obrębie danego obszaru bilansowania /np. wskaźniki ruchu-"płynności"- zatrudnionych, czas nie przepracowany ze wskazaniem przyczyn, współczynniki zmianowości, mierniki wydejności pracy itd./.
9. Ocena stopnia zgodności zawodu wyuczonego z wykonywanym oraz wykorzystania kwalifikacji zatrudnionych w gospodarce narodowej.

### III. Parametry charakteryzujące miejsca pracy

1. Chłonność gospodarki obszaru na siłę roboczą: przewidywane tempo wzrostu zatrudnienia i związane z tym rozmiary zapotrzebowania na nowych pracowników w przekroju głównych działów i najważniejszych grup zawodowych i poziomów kwalifikacyjnych.
2. Struktura aktualnie lub potencjalnie wolnych miejsc pracy z punktu widzenia przyczyn powstania zapotrzebowania:
  - a/ nowe miejsca pracy powstałe w efekcie procesu inwestycyjnego
  - b/ wzrost zapotrzebowania na pracowników w związku ze zwiększeniem rozmiarów działalności gospodarczej w dotychczas istniejących obiektach /np.: poprzez podniesienie zmianowości lub zwiększenie bezinwestycyjnych miejsc pracy w niektórych usługach/,
  - c/ rekompensata rzeczywistego ubytku pracowników.

3. Charakter oferowanych miejsc pracy z uwzględnieniem:
- cech techniczno-organizacyjnych określających m.in. możliwość ich wykorzystania dla zatrudnienia kobiet i osób o niepełnej sprawności,
  - stopnia stabilizacji /sezonowe, przejściowe, np. do czasu zakończenia budowy obiektu inwestycyjnego lub stałego/,
  - atrakcyjność z punktu widzenia potencjalnych pracowników pod względem zarobków, warunków pracy i zabezpieczenia socjalnego szans rozwoju zawodowego oraz awansu itp.

IV. Parametry określające stosunek badanego obszaru bilansowania w stosunku do innych

- Intensywność i dominujący kierunek przepływów zasobów pracy pomiędzy danym obszarem a obszarami otaczającymi go. Wartość kierunkowa  $\pm$  i bezwzględne saldo migracji wahadłowej i definitywnej. Udział wśród zatrudnionych pracowników dojeżdżających z zewnątrz lub przybyłych na określony czas na innych zasadach /pracownicy "obcych" przedsiębiorstw budowlano-montażowych i innych specjalistycznych, osoby oddalagowane do pracy itp./.
- Warunki określające możliwy dopływ na stałe pracowników i ich rodzin z zewnątrz /głównia mieszkania/. Stopień "otwartości" danego obszaru, a więc gotowości na wchłonięcia dodatkowych zasobów pracy z zewnątrz lub zwolnienia "własnych" dla potrzeb innych rejonów.

Problem ten stawiany jest teoretycznie od dawna w literaturze dotyczącej zatrudnienia w socjalizmie.

Istnieć mogą modelowo dwie krańcowe sytuacje. Albo rejon zatrudnienia się "zintegrowane", a pomiędzy terenami nadwyżkowymi i deficytowymi występuje swobodny przepływ siły roboczej, albo też istnieją wielość autarkicznych, zamkniętych lokalnych rejonów. Tę drugą sytuację powoduje zwykle deficyt mieszkań w ośrodkach o napiętych bilansach pracy oraz /co jest tego następstwem/ ograniczenia meldunkowe.

Parametry charakteryzujące obszary bilansowania dają szczególnie pogłębiony obraz sytuacji gdy zestawia się ich wartości w szeregi chronologiczne, porównuje się je wzajemnie oraz w relacji z innymi rejonami, a także stosuje inne zabiegi analityczne.

Zaproponowany schemat może być przydatny dla opracowań wzbogacających analityczno-opisowe części bilansów /szczególnie wieloletnich/ oraz jako jedna z przesłanek regionalnych programów polityki zatrudnienia.

Obiektywna sytuacja nakazująca działać w warunkach ograniczonych zasobów pracy, a także wzrost poziomu kwalifikacyjnego kadr planistycznych i operacyjnych w jednostkach terenowych, będzie powodował wzrost zrozumienia dla potrzeb bardziej wnikliwego oceniania aktualnej i przyszłej



sytuacji zatrudnieniowej regionów.

Rozszerzenie prac analitycznych i progностyczno-planistycznych wymaga dostarczenia tym jednostkom rzetelnej informacji statystycznej.

Dokonyamy krótkiego i pobieżnego tylko przeglądu informacji na temat zasobów pracy oraz ich wykorzystania, które można odnaleźć w ogólnie dostępnych wydawnictwach statystycznych, a które mogą być wykorzystane przy charakterystyce obszarów bilansowania. Pod uwagę wzięliśmy w szczególności następujące źródła: wyniki Narodowego Spisu Powszechnego 1978, Rocznik Statystyczny Województw, Roczniki Statystyczne poszczególnych województw publikowane przez Wojewódzkie Urzędy Statystyczne, wydawaną periodycznie przez Główny Urząd Statystyczny publikację "Zatrudnienie w gospodarce narodowej".

Zanim przejdziemy do przeglądu poszczególnych źródeł należy stwierdzić, że:

1. Wszystkie publikowane informacje statystyczne dotyczą wyłącznie jednostek podziału administracyjnego kraju /województw, miast, gmin/. Ewentualne dane dla obszarów bilansowania innego typu muszą być specjalnie gromadzone i przetwarzane.
2. Istnieje duża różnica w dostępności informacji w przekroju województw z jednej oraz miast i gmin z drugiej strony. Te ostatnie są pozbawione wielu danych możliwych do ustalenia w skali województw. W tym opracowaniu koncentrujemy się na obszarze bilansowania poziomu wojewódzkiego.

Oficjalne informacje statystyczne w sposób szczególnie pełny pozwalają na ustalenie ogólnej sytuacji zatrudnieniowej na terenie badanego obszaru.

Największe bogactwo danych o dużej wiarygodności przynoszą wyniki spiedów powszechnych ludności. Przykładem mogą być wyniki NSP 1978 r. opublikowane w serii A /"Struktura demograficzna i społeczno zawodowa ludności", "Ludność w rolnictwie indywidualnym"/ opartej na przekroju wojewódzkim oraz serii B /"Ludność i warunki mieszkaniowe"/ ujmującej jednostki podstawowe podziału administracyjnego kraju.

Dane spisowe dzielą przede wszystkim ludność na czynną i bierną zawodowo w przekroju wieku, płci, miejsca zamieszkania /miasto - wieś/ wraz z uwzględnieniem sfery gospodarczej zatrudnienia /rolnictwo i poza rolnictwem/. Obliczone na tej podstawie współczynniki aktywności zawodowej wskazują ogólnie na stopień wykorzystania miejscowych zasobów pracy.

Ogólny pogląd na sytuację zatrudnieniową daje też bilans siły roboczej w skali województw zestawiony w oparciu o dane NSP.

Schemat tego bilansu jest następujący:

1. Zasoby siły roboczej: /A + B + C + D - E/.

- A. Ludność w wieku produkcyjnym
- B. Ludność czynna zawodowo w wieku poprodukcyjnym
- C. Ludność czynna zawodowo w wieku przedprodukcyjnym
- D. Ludność czynna zawodowo w wieku nie ustalonym
- E. Ludność niezdolna do pracy w wieku produkcyjnym.

## 2. Wykorzystanie zasobów siły roboczej /A + B/

## A. Ludność czynna zawodowo

- poza rolnictwem
- w rolnictwie.

B. Ludność w wieku produkcyjnym bierna zawodowo ucząca się oraz uczniowie w zawodzie nie uczący się zawodu.

## 3. Ludność stanowiąca rezerwę siły roboczej /1 - 2/

Nasuwa się uwaga, iż nazwanie populacji wymienionej w punkcie 3 "rezerwą" jest zbyt pochopne. Dopiero bliższe zbadanie składu tej grupy jest w stanie ujawnić jaka część ludności biernej zawodowo może stanowić realne rezerwy możliwe do wykorzystania w gospodarce narodowej.

Spis dostarczył istotnych informacji na ten temat w części dotyczącej biernych zawodowo. Ustalono w trakcie spisu:

1. Skład biernych zawodowo w przekroju grup wiekowych, płci, wykształcenia /wyższe, średnie, ogólnokształcące, średnie zawodowe zasadnicze zawodowe, podstawowe/ oraz miejsca zamieszkania /miesto - wieś/.
2. Przyczyny niesaktywności zawodowej. Uwzględniono następujące powody bierności:
  - a/ bezpłatny urlop opiekuńczy,
  - b/ inne przypadki związane z wychowywaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstw domowych,
  - c/ posiadanie renty lub emerytury względnie przebywanie w domu opieki społecznej,
  - d/ inwalidztwo, przewlekła choroba i inne przyczyny związane ze stanem zdrowia, lecz nie dające podstaw do renty,
  - e/ nauka w szkole lub nauka zawodowa,
  - f/ brak pracy,
  - g/ brak odpowiedniej pracy,
  - h/ wystarczająco dobre warunki materialne,
  - i/ inne lub nieustalone przyczyny.

Wyniki powyższego badania stanowią ogromnie wartościową informację dla organów prowadzących regionalną politykę zatrudnienia. Po raz pierwszy uzyskano tak wyczerpujące dane o motywach i obiektywnych przyczynach nie podejmowania pracy zawodowej przez osoby znajdujące się w granicach wieku produkcyjnego. Ich poznanie nie tylko wzbogaca opis sytuacji za - trudnieniowej regionu, ale powinien stać się podstawą konkretnych przedsięwzięć aktywizujących niewykorzystaną dotąd zasobę pracy. Dla oceny możliwości uzasadnionego społecznie wykorzystania zasobów pracy niezwykle istotne są uzyskane w trakcie ostatniego spisu ludności dane na temat "obciążenia" małymi dziećmi zarówno czynnych zawodowo jak i nie pracujących poza gospodarstwem domowym kobiet. Ustalono liczbę ewentualnych dzieci oraz wiek naj młodszego w korelacji z poziomami wykształcenia matek.

Tablice wynikowe spisu dotyczące kobiet stanowiących rezerwę siły roboczej według wieku, wykształcenia oraz liczby zamieszkałych z nimi dzie-

ci stanowią dobry materiał dla oceny rzeczywistych możliwości wykorzystania tego potencjału pracy w gospodarce zorganizowanej.

Informacje uzyskana w trakcie NSP, a także zamieszczone w Roczniku Województw i wojewódzkich rocznikach statystycznych umożliwiają ustalenie innych sprecyzowanych wyżej parametrów.

W szczególności można opierając się na publikowanych danych określić:

- a/ jaki jest stosunek zatrudnionych w gospodarce społecznej w miastach w stosunku do liczby mieszkańców miast w wieku zdolności do pracy /ogółem oraz w odniesieniu do mężczyzn/,
- b/ liczba zatrudnionych w gospodarce społecznej na 1000 osób ludności zamieszkującej dany obszar,
- c/ stosunek pracujących w gospodarce społecznej powiększony o pozadaną liczbę pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych do ludności w granicach wieku produkcyjnego /ogółem lub tylko w odniesieniu do mężczyzn/.

Niektóre z tych współczynników w Roczniku Statystycznym Województw publikowane są w "gotowej" postaci. Dotyczy to na przykład zatrudnienia w gospodarce społecznej /na koniec roku/ ogółem, a w tym w przemyśle i budownictwie na 1000 osób ludności.

Informacje na temat wykorzystania zasobów pracy w różnych dziedzinach gospodarki są w sprawozdawczości statystycznej ograniczone wyłącznie do skali wojewódzkiej i tylko w tym ujęciu można ustalać parametry charakteryzujące stopień ich społecznie użytecznego zastosowania.

Dane dotyczące pośrednictwa pracy w skali województw publikowane są przez poszczególne WUS-y w ich rocznikach. Obejmują one trzy podstawowe informacje obejmujące oddzielnie mężczyzn i kobiety: a/ skierowani do pracy /w ciągu roku/, b/ zarejestrowani poszukujący pracy, c/ wolne miejsca pracy /w obydwu przypadkach rejestruje się stan na koniec roku/.

Informacje z zakresu pośrednictwa pracy publikowane są w przekroju:

1/ pracownicy /"robotnicy"/ na stanowiskach robotniczych:

- a/ wykwalifikowani,
- b/ niewykwalifikowani,

2/ pracownicy na stanowiskach nierobotniczych.

Należy dodać, że pierwotne dokumenty sprawozdawcze /miesięczne sprawozdania Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych urzędów wojewódzkich / są znacznie bogatsze zarówno w ujęciach terenowych jak i w odniesieniu do kandydatów oraz miejsc pracy.

Opierając się na danych sprawozdawczości pośrednictwa pracy oraz dostępnej statystyce zatrudnienia można określić wartość zaproponowanych współczynników pełnego zatrudnienia.

Tak więc wykorzystanie informacji spisowych oraz bieżącej statystyki zatrudnienia pozwala na trafną ocenę stopnia napięcia bilansu siły roboczej na danym terenie.

Sytuacja pogarsza się stopniowo w miarę upływu czasu w stosunku do daty Spisu. Bieżąca ewidencja ludności dostarcza przybliżonych i niepew-

nych danych co do struktury zasobów pracy, a szczególnie natężenia aktywności zawodowej. Dotyczy to w pierwszym rzędzie całej sfery zatrudnienia w drobnotowarowym rolnictwie.

Niedostatkami możliwych do uzyskania informacji jest także ich nadmiernie zglobalizowany charakter. Wymagane są specjalne dodatkowe badania w głównych zakładach pracy oraz sondaże w organach zatrudnienia i instytucjach oświatowych, aby ustalić w przybliżeniu ewentualne deficyty i nadwyżki precowników ze wskazaniem na konkretne zawody i grupy zawodów oraz poziomy wykształcenia.

W odniesieniu do charakterystyki zasobów pracy /II/, stwierdzić należy, że najpełniejsze i najłatwiej dostępne są informacje dotyczące ich cech demograficznych oraz wykształcenia. Zarówno dane spisowe jak i bieżące publikacje statystyczne umożliwiają ustalenie szczegółowej struktury ludności /a w tym znajdującej się w przedziałach wieku produkcyjnego/ pod względem płci, wieku, a także miejsca zamieszkania /miasto - wieś/. Wyniki spisu umożliwiają wprowadzenie do tej charakterystyki przekrojów terenowych do miast i gmin włącznie natomiast bieżąca statystyka /roczniki poszczególnych województw/ ogranicza się do skali wojewódzkiej.

Opierając się na danych demograficznych można bez trudu obliczać przewidywany przyrost zasobów ze wskaźnikiem na jego źródła oraz obliczać współczynniki reprodukcji zasobów pracy.

Łączy się z tym struktura osób przyjmowanych do pracy. Umiejętna analiza tej struktury w czasie oraz na tle innych informacji może dostarczyć wartościowych przesłanek dla regionalnej polityki zatrudnienia. Publikacje GUS-u /"Zatrudnienie w gospodarce narodowej"/ prezentują w przekroju województw strukturę osób przyjętych do pracy na przestrzeni poszczególnych lat /z podziałem wg płci/ przez jednostki gospodarki uspołecznionej.

Przyjętych do pracy dzieli się na trzy zasadnicze grupy, z pewną ich wewnętrzną dezagregacją:

1. Podejmujący pracę po raz pierwszy, w tym:

a/ absolwenci szkół, z tego:

- wyższych,
- policealnych,
- techników i liceów zawodowych,
- liceów ogólnokształcących,
- zasadniczych szkół zawodowych;

b/ pozostali.

2. Pracujący poprzednio

a/ w zakładach pracy uspołecznionych i nie uspołecznionych,

b/ w rolnictwie indywidualnym.

3. Przeniesieni służbowo w ramach tej samej jednostki z innego województwa.

Szczególnie interesujący jest udział absolwentów wśród nowoprzyjętych oraz osób pochodzących z indywidualnych gospodarstw rolnych.

Bogata i stosunkowo łatwo dostępna są informacje na temat wykształ-

cenia osób pracujących w gospodarce uspołecznionej. Dane takie w przekroju działów gospodarki narodowej, czterech poziomów wykształcenia, a także płci uzyskuje się zarówno w trakcie periodycznych tzw. spisów kadrowych jak i w systemie bieżącej sprawozdawczości. Są one publikowane w układzie przestrzennym województw.

Dane NSP są o tyle szersze i bogatsze, że obejmują nie tylko pracujących, ale całą ludność w wieku powyżej 15 lat, lub wszystkich czynnych zawodowo /także poza gospodarkę uspołecznioną/. Te ostatnie prezentowane są w przekroju działów gospodarki narodowej, szczegółowych /aż 7/ poziomów, a także kierunków wykształcenia /np. techniczne, rolnicze, ekonomiczne, humanistyczne, prawn-administracyjne itp./. Wszystkie dane spisowe opracowywane są w przekroju podstawowych jednostek administracyjnych. Poza wykształceniem jakość zasobów pracy oraz stopień ich wykorzystania w gospodarce trudno poddać się miarom statystycznym. W oficjalnych publikacjach statystycznych /np. rocznik statystyczny województw/ można odnaleźć jedynie bardzo pośrednie informacje na ten temat dotyczące np. czasu /dni lub robotnikogodziny/ nie przepracowanego przez zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej, ruchu /przyjęcia i zwalniania/ zatrudnionych w przekroju działów gospodarki, wydajności /często źle mierzonej/ pracy w poszczególnych dziedzinach gospodarki itd.

Bieżąca statystyka na temat ruchów przestrzennych zasobów pracy przynosi informacje bardzo ubogie. Główne ich ograniczenie wynika z faktu, że obejmują całą ludność, bez wyodrębnienia jej zdolnej do pracy zawodowej części. Oprócz tego tablice publikowane w wojewódzkich rocznikach statystycznych są tak skonstruowane, że ustalają jedynie ostateczne saldo ruchu wędrownego dla poszczególnych miast i gmin /jako różnicę "napływu" i "odpływu" z podziałem na miasto i wieś/ oraz województwa w całości, bez możliwości określenia z jakich jednostek terytorialnych i do których ten ruch migracyjny się odbywa. Bardzo rzadko publikowane są dane na temat dojazdów do pracy. Ostatnie informacje na ten temat pochodzą ze spisu kadrowego 1973 r.

W ostatnim spisie tego typu z tematu "dojazdy" zrezygnowano.

Dużo niezwykle wartościowych informacji dotyczących ruchów przestrzennych ludności, a w tym potencjalnych zasobów pracy uzyskano w trakcie Narodowego Spisu Powszechnego 1978 r. Zostały one zebrane w trakcie uzupełniającego pełny Spis reprezentacyjnego /próbą 10%/ badania ludności o migracjach ludności oraz dojazdach do pracy i szkół. Materiał jest bardzo szeroki i wieloprzekrojowy. Umożliwia on dla przykładu ustalenie przyczyn migracji, miejsc odpływu i napływu, a nawet zamiarów /do 1985 r./ dalszych przemieszczeń.

Informacje o dojazdach do pracy i szkół obejmują m.in. tak istotny element jak czas dojścia lub dojazdu oraz używany środek lokomocji.

Ujawnienie powiązań danego obszaru bilansowania siły roboczej z innymi wymaga więc potraktowania danych spisowych jako bazy wyjściowej i prób ich aktualizacji w oparciu o informacje systemu ewidencji ludności. Dla potrzeb bilansowania bardzo potrzebne są informacje na temat absol-

wentów szkół z uwzględnieniem ich cech zawodowych /kierunek wykształcenie i jego poziom/, miejsca stałego zamieszkania, miejsca uzyskania wykształcenia, proporcji w których absolwenci wracają do swoich "rodziny" miejscowości itd. Dane te są obecnie trudno dostępne.

Ze zrozumiałych względów materiał statystyczny charakteryzujący miejsca pracy jest ograniczony do informacji o faktycznym stanie zatrudnienia w przekroju działowo-gałęziowym, według płci, wykształcenia pracowników, średniej płacy w poszczególnych działach gospodarki narodowej i gałęziach przemysłu itd.

Praktycznie wszystkie parametry charakteryzujące miejsca pracy wymagają specjalnych badań, a szczególnie analizy planów rozwoju regionów. Dużą pomocą w określeniu np. struktury przyrostu miejsc pracy mogą być analizy programów przyjęć do pracy.

Pewnych danych może też dostarczyć sprawozdawczość organów zatrudnienia, które przyjmując "do realizacji" wolne miejsca pracy wyodrębniają /oddzielnie dla mężczyzn i kobiet/ wśród nich możliwość zatrudnienia:

- a/ przy pracach sezonowych,
- b/ w usługach dla ludności.

W innym układzie dzieli się wolne miejsca pracy na powstające z tytułu fluktuacji oraz wynikające ze wzrostu zatrudnienia.

Reasumując stwierdzamy, że istnieją pewne dostępne materiały statystyczne umożliwiające orientacyjną charakterystykę poszczególnych obszarów bilansowania zasobów pracy. Istnieje jednak ogromna rozbieżność pomiędzy bogatymi informacjami powazechnych spisów ludności a ograniczonością bieżącej statystyki. Jest to w dużym stopniu zrozumiałe. Należy liczyć się z realiami i uwzględnić możliwości organów statystycznych. Faktem jest jednak, że w okresach międzyspisywanych powstają poważne luki informacyjne utrudniające realistyczne bilansowanie zasobów pracy w przekroju regionalnym oraz prowadzenie racjonalnej polityki zatrudnienia.

Dotyczy to głównie następujących najważniejszych spraw:

- 1/ poziom aktywności zawodowej w podstawowych przekrojach / płeć, wiek, miasto - wieś/,
- 2/ zatrudnienia /pracujący/ w rolnictwie indywidualnym. Podstawowe cechy demograficzne czynnych zawodowo w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- 3/ ludność dwuzawodowa,
- 4/ stałe przepływy migracyjne ludności czynnej zawodowo ze wskazaniem rejonów odpływu i napływu oraz cech demograficznych migrantów,
- 5/ dojazdy do pracy,
- 6/ absolwenci szkół ze wskazaniem charakteru i rejonu uzyskania wykształcenia oraz obzaru i dziedziny gospodarki, w których podejmują pracę.

Sprawą odrębną są cechy jakościowe zasobów i stopień racjonalności ich zatrudnienia. Wymaga one wielu prac przygotowawczych typu metodologicznego przed wprowadzeniem do praktyki statystycznej.

Rozwój informacji statystycznej o zasobach pracy i ich zatrudnieniu powinien następować także w drodze wprowadzania liczniejszych przekrojów terenowych /miasta i gminy/. Obecnie pomiędzy możliwościami jakie istnieją pod tym względem na szczeblu województw oraz jednostek podstawowych utrzymuje się głęboka przepaść.

## PRZYPISY

1. B.Winiarski: System planowania gospodarki narodowej, Warszawa, 1977 s.180
2. A.Rajkiewicz: Bilanse siły roboczej jako instrumenty regionalnej polityki zatrudnienia /W/. Teoretyczne podstawy regionalnego bilansowania siły roboczej, Katowice 1971, s.32
3. "Zasięg regionalnego rynku pracy może być zdefiniowany jako geograficzna przestrzeń składająca się z centralnej miejscowości /centralnych miejscowości/ i otaczających terytoriów, w których istnieje koncentracja miejskiej gospodarczej działalności lub miejski popyt na pracę i którym robotnicy mogą w zasadzie zmienić pracę bez zmiany stażego zamieszkanie"  
/L.Levine, Unemployment by Locality and Industry. "The Measurement and Behavior of Unemployment" Princeton 1957, s.328/
4. J.Kołodziejcki: Model planowania regionalnego Warszawa 1972, s.99
5. Jak wynika z badań H.Paczuskiej /Z badań nad lokalnymi rynkami pracy w latach 1957 - 1961 r. Biuletyn IGS r.VIII nr 2, 1965 s.84/ nadwyżki siły roboczej na "lokalnych rynkach pracy" zależą w sposób odwrotnie proporcjonalny od wartości sformułowanego wyżej parametru zatrudnienia. Dopiero przy pewnym jego poziomie zapewnione jest optymalne wykorzystanie zasobów siły roboczej danego obszaru.
6. Por. K.Tomczak, O statystyce pośrednictwa pracy, "Polityka społeczna" 1979 r. Nr 11/12
7. Por. J.Meller: Wybrane problemy bieżącej i perspektywicznej polityki zatrudnienia w regionie bydgoskim. Roczniki Rady Narodowej Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy. Rok I Zeszyt I Bydgoszcz 1973 s.66 i 67
8. Istnieją podstawy, aby sądzić, że "każdej produkcji, każdemu zawodowi odpowiada najbardziej racjonalny przy pozostałych warunkach niezmiennych, skład pracowników w przekroju wieku, płci, który zapewnia najwyższą efektywność pracy" /L.Czyżowa, Socjalno-ekonomiczne fak-tory truda w usłowjach intensyfikacji ekonomiki, "Planowe choziajstwo" 1976 r. Nr 11 s.30/
9. H.Kryński nazywa go "współczynnikiem narybku produkcyjnego" /Planowanie rozwoju społeczno-gospodarczego, Warszawa 1976 r. s.333/.

## AREAS OF LABOUR RESERVES BALANCING AS WELL AS THEIR CHARACTERIZATION

## Summary

Labour reserves balancing should be of regional character. The author suggests a set of parameters which characterize areas of labour reserves balancing. Their application in practice requires enriching statistical information on labour reserves and their utilization in the system of provinces as well as basic units /towns and communes/. The paper includes demands leading to this aim.

## ОБЛАСТЬ БАЛАНСИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕЗЕРВОВ И ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА

## Резюме

Балансирование резервов труда должно иметь региональный характер. Автор предлагает разработанный им состав параметров характеризующих области балансирования резервов труда. Применение их на практике требует расширения статистической информации о резервах труда и их использовании в производствах и основных административных единицах - городах и гминах. В статье сформулированы требования идущие в этом направлении.





Waldemar Nowak

STOSUNEK ABSOLWENTÓW AKADEMII TECHNICZNO-ROLNICZEJ  
W BYDGOSZCZY DO AWANSU I KARIERY ZAWODOWEJ <sup>1/</sup>

Artykuł zawiera analizę stosunku absolwentów ATR w Bydgoszczy do awansu i kariery zawodowej. Z badań wynika, że 69 % inżynierów chciałoby awansować w pracy i zrobić karierę zawodową. Natomiast 31,5 % negatywnie odniosło się do awansu i kariery. Absolwenci pozytywnie odnoszący się do awansu i kariery traktują je jako możliwość polepszenia zarobków, zaspokojenia ambicji, poczucia satysfakcji zawodowej, pogłębienia wiedzy, jako stymulację jakości i wydajności pracy. Negatywny stosunek do awansu i kariery uwarunkowany jest oderwaniem od techniki, wzrostem obowiązków, niechęcią do kierowania ludźmi, zbyt małym przyrostem zarobków.

Problem awansu i kariery <sup>2/</sup> skupia na sobie w coraz większym stopniu uwagę socjologii, ponieważ należy do ważnych zagadnień zarówno dla społeczeństwa, jak i jednostki. Każdy ustrój, każda klasa, warstwa, grupa zawodowa powołuje do życia odpowiedni typ awansu i kariery. Tym bardziej rozwinięte społeczeństwo socjalistyczne winno mieć własną koncepcję awansu i kariery. Nie może to być typ "awansu kontemplacyjnego", "kariery kontemplacyjnej", musi to być wzór awansu i "kariery dynamicznej", ponieważ stanowią one podstawowe czynniki planowania procesów społecznych i całokształtu życia zbiorowego. Społeczeństwo socjalistyczne jest "społeczeństwem otwartym", "społeczeństwem otwartej rekrutacji" /termin W.Narajka<sup>3/</sup>, w którym każda jednostka zdolna, ambitna i pracowita ma otwartą drogę wwyż drabiny społecznej, może wędrować po przestrzeni społecznej, po "drodze awansowej" i "karierowej". Dlatego ważną jest znajomość stosunku, w naszym wypadku inżynierów, do awansu i kariery. Jest ona niezbędna dla ustalenia prawidłowej polityki kadrowej, płacowej, dla wykorzystania zdolności, ambicji i aspiracji poszczególnych grup zawodowych i pokierowania nimi zgodnie z interesem społecznym.

W literaturze przedmiotu istnieje tendencja do zamiennego używania terminów awans i kariera <sup>4/</sup>. Wydaje się nam jednak, że kariera to pojęcie nadrzędne wobec awansu. Obejmuje całą zawodową drogę człowieka, w której awans "pełni rolę punktów kontrolnych". Przez awans zawodowy będziemy rozumieć wspinanie się przez szereg hierarchicznie ułożonych stanowisk pracy, z których następne znajduje się wyżej od poprzedniego oraz przynosi zwiększenie władzy, płac i prestiżu<sup>5/</sup>. Dla określenia kariery zawodowej przyjmujemy koncepcję A. Buttlera, według której jest to "przebieg dotychczasowej działalności zawodowej i osiągnięcia powodzenia, pożytki życio-

wej, zapewniającej dobre widoki na przyszłość /.../6/.

Zanim przejdziemy do przedstawienia opinii absolwentów o awansie i karierze, zaprezentujemy zestaw stanowisk pełnionych przez nich w zakładach pracy /tab.1/ oraz determinanty, które zdaniem respondentów decydują o awansie i karierze /tab.2/.

Tabela 1  
Stanowiska zajmowane przez absolwentów ATR

Rodzaj stanowiska	Ilość respondentów	% respondentów
Dyrektor	3	0,86
Zastępca dyrektora	7	2,02
Kierownik	50	14,45
Zastępca kierownika	11	3,17
Główny automatyk	3	0,86
Główny energetyk	6	1,73
Główny specjalista	4	1,15
Specjalista	40	11,56
Zastępca naczelnika wydziału	4	1,15
Główny technolog	3	0,86
Technolog	41	11,84
Konstruktor	42	12,13
Rzeczoznawca	6	1,73
Starszy inspektor	10	2,89
Inspektor	4	1,15
Projektant	8	2,31
Asystant ATR	11	3,17
Asystent w zakładzie pracy	17	4,92
Nauczyciel szkoły średniej	6	1,73
Mistrz	32	9,24
Starszy referent techniczny	21	6,08
Samodzielny referent techniczny	17	4,92
Ogółem	N = 346	100,0

Na pytanie o stanowisko nie odpowiedziało 13,5% respondentów. Z tabeli wynika, że absolwenci pełnią przede wszystkim funkcje kierownicze. Z. Sufin wyróżnił w przedsiębiorstwie trzy szczeble kierowniczych stanowisk: niski, średni i wyższy<sup>7/</sup>. Porządkując wyżej wymienione stanowiska kierownicze według ustaleń Sufina zauważamy, że szczebel niski, do którego zaliczają się mistrzowie, starsi referenci techniczni i samodzielni referenci techniczni, jest "obsługiwany" przez 20,23% badanych inżynierów. Na szczeblu średnim - tworzą go kierownicy, ich zastępcy, specjaliści, zastępcy naczelnika wydziału - pracuje 30,33% absolwentów. Wyższy szczebel

kierowniczy, do którego należą dyrektorzy, zastępcy dyrektorów, główni automatycy, energetycy, technolodzy i główni specjaliści, jest "obsługiwany" przez 7,48% respondentów. Ogółem stanowiska kierownicze zajmuje 58,04% badanych inżynierów.

Około 42% inżynierów pełni funkcje niekierownicze. W tej grupie największą jest konstruktorów - 12,13% i technologów - 11,84%. W dalszej kolejności są to inspektorzy i starsi inspektorzy /4,04%/ oraz absolwenci pełniący funkcje asystentów w przedsiębiorstwach przemysłowych i biurach konstrukcyjnych /4,91%/. Około 5% absolwentów zajmuje się dydaktyką. Przy czym 3,17% badanych pracuje w ATR, natomiast 1,73% wykłada przedmioty techniczne i ścisłe w szkołach średnich.

Dla wierności faktom dodajmy, że 1,75% badanych absolwentów wykonuje prace rzeczoznawcy, natomiast 2,31% - projektantów. Korzystając z popularnego w literaturze przedmiotu zróżnicowania dwóch typów karier inżynierskich, kariery administracyjnej i specjalistycznej<sup>8/</sup>, na podstawie wyników przeprowadzonych przez nas badań możemy podać, że przeważa typ kariery administracyjnej. Mieści się w nim około 60% inżynierów. Ponad 40% pełni stanowiska należące do typu kariery specjalistycznej.

Niżej podana tabela 2 prezentuje determinanty awansu i kariery wyróżnione przez respondentów.

Tabela 2

Determinanty awansu i kariery w ocenie absolwentów

Wyznaczniki awansu i kariery	Ilość respondentów	% respondentów N = 400	Najważniejsza odpowiedź	
			Ilość	%
Wysoki stopień kwalifikacji	241	60,25	92	23,0
Umiejętność organizacji pracy	219	54,75	50	12,5
Inicjatywa i samodzielność	183	45,75	39	9,75
Przynależność do organizacji politycznych i społecznych	182	45,5	53	13,25
Umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	151	37,75	17	4,25
Znajomości i poparcie	136	34,0	51	12,75
Umiejętne i sprawne kierowanie ludźmi	109	27,25	15	3,75
Odpowiedzialność za powierzone stanowisko	101	25,25	30	7,5
Umiejętność przekonywania i obrony własnych koncepcji	81	20,25	18	4,5
Zrównoważenie i opanowanie	78	19,5	10	2,5
Sprawiedliwość i obiektywność w ocenie podwładnych i przełożonych	54	13,5	9	2,25
Ogółem	N=1652		N=400	100,0



Największa grupa badanych inżynierów wskazała na ściśle zawodowe determinanty awansu i kariery. Należą do nich wysoki stopień kwalifikacji /60,25%/ oraz umiejętność organizacji pracy /54,75%. Stanowiły one najważniejsze determinanty dla 35,5% absolwentów. Najczęściej powtarzające się wypowiedzi były sformułowane następująco: "Awans i kariera zawodowa powinny być uzależnione od umiejętności organizacji pracy. Jej brak jest plagą naszej gospodarki, szczególnie przemysłu, w którym stopień marnotrawstwa przybrał niepokojące rozmiary. Cały problem w tym, że wiadomości z zakresu organizacji, którymi dysponuje inżynier, pozostawiają wiele do życzenia".

W drugiej kolejności wymieniono te determinanty, które należą do cech charakterologicznych, osobowościowych inżyniera. Ponad 45,75% absolwentów sądzi, że awans jest uwarunkowany inicjatywą i samodzielnością w pracy /9,75% jest zdania, że są one najważniejsze/. Około 38% badanych stoi na stanowisku, że awans i kariera są uzależnione od umiejętności szybkiego podejmowania decyzji /4,25% oświadczyło, że jest to warunek najważniejszy/. "Na awans i karierę ma niewątpliwie wpływ szybkość, refleksy w podejmowaniu decyzji. Mam na myśli decyzję skuteczną, przynoszącą różnorakie korzyści. Przy tak szybkim tempie wytwarzania, zamianie asortymentu produkcyjnego, powolność decyzji jest skazana na niepowodzenie". Umiejętne, sprawne kierowanie ludźmi jest czynnikiem awansu i kariery dla 29,5% respondentów /4% orzekło, że jest to czynnik najważniejszy/. "Inżynier zarządza nie tylko maszynami, ale przede wszystkim ludźmi, którzy je obsługują. W związku z tym musi umieć tak nimi pokierować, aby uzyskać wysoką wydajność i jakość produkcji. Jeśli inżynier sprawdzi się w tej czynności ma otwartą drogę do awansu i kariery". W następnej kolejności 27,25% respondentów wymieniło bliżej poprzedniemu wyznacznik awansu. Jest nim utrzymanie poprawnych stosunków z ludźmi. /3,75% badanych powiadomiło, że są one najważniejsze/. "Szansę na awans mają przeważnie ludzie niekonfliktowi, dbający o pozytywne stosunki międzyludzkie zarówno ze zwierzchnikami, jak i podwładnymi". Dość niską loketę zajął, naszym zdaniem, ważny wyznacznik awansu i kariery. Idzie o odpowiedzialność za powierzone stanowisko. Wskazało na nią 25,25% penetrowanej zbiorowości. Przy czym 7,5% podało, że jest to wyznacznik najbardziej ważki. "Warunkiem awansu i kariery powinno być to, czy jednostka potrafi odpowiadać za powierzone stanowisko. Wiąże się z tym odpowiedzialność za dobro materialne oraz ludzi". Do determinantów awansu i kariery 20,25% absolwentów zaliczyło umiejętność przekonywania i obrony własnych koncepcji /4,5% uznało je za najważniejsze/. "Myślę, że o awansie decyduje też zdecydowana obrona własnych koncepcji technicznych i organizatorskich. Zbyt wiele pomysłów racjonalizatorskich pozostaje niezrealizowane, ponieważ ich autorzy nie potrafili ich wyłansować ani obronić". Zrównoważenie i opanowanie stanowia wyznaczniki dla 19,5% eksplorowanych absolwentów /2,5% zakomunikowało o nich jako o pierwszorzędnych/. "Według mnie przy awansie bierze się pod uwagę również takie cechy charakteru, jak opanowanie i zrównoważenie. Na "gorących stanowiskach" cechy te są nieodzowne. Ostatnimi z cech

osobowościowych, charakterologicznych przydatnymi przy awansie i karierze zawodowej są sprawiedliwość i obiektywność w ocenie podwładnych i przełożonych. Wymieniło je 13,5% respondentów, przy czym 2,25% uznało je za najważniejsze. "Przy awansie niewątpliwie pomaga sprawiedliwość i obiektywność w ocenie podwładnych i przełożonych. Nie sprawiedliwą i subiektywną oceną można skrzywdzić, jak również się niepotrzebny zamęt, doprowadzając do zbyt licznych konfliktów".

Ogółem dla 38,5% badanych absolwentów cechy osobowościowe inżyniera stanowią najważniejszy wyznacznik awansu i kariery. Nakłada to na uczelnię obowiązek kształtowania wszystkich dyspozycji osobowości. Właśnie wokół konstruowania osobowości inżyniera powinny koncentrować się wszystkie zabiegi dydaktyczne i wychowawcze nauczycieli akademickich. Badania wykazały, że osobowościowa sylwetka inżyniera, absolwenta ATR, jest uformowana nadto jednostronnie i nieadekwatnie w stosunku do wymagań życia zawodowego i społecznego. Dlatego też wielu absolwentów informuje o kłopotach w awansowaniu spowodowanych niedostatecznym ukształtowaniem osobowości. Implikacją dalszą jest również dość znaczny odsetek badanych manifestujących swój negatywny stosunek do awansu i kariery. Ma on swoje źródła, obok przyczyn obiektywnych, niezależnych od respondentów, również w ich właściwościach charakterologicznych, w braku spójności w systemie osobowościowym, w jego częściowej dezintegracji.

Innym wyznacznikiem awansu i kariery jest przynależność do organizacji politycznych i społecznych. Około 46% badanych wskazało na ich znaczenie przy awansie i karierze, natomiast 13,25% poinformowało, że są one czynnikami najważniejszymi.

Według oceny 34% absolwentów awans i kariera uwarunkowane są znajomością i poparciem. Około 13% badanych inżynierów podało, że są to okoliczności najbardziej znaczące.

Po przedstawieniu determinantów, które według absolwentów wpływają na awans i karierę, zajmiemy się stosunkiem badanych do awansu i kariery /zob. tab.3/.

Około 69% respondentów chciałoby awansować w pracy i zrobić karierę zawodową<sup>9/</sup>. Natomiast 31,5% negatywnie odniosło się do awansu i kariery. Szczególnie pejoratywne zabarwienie miała ocena kariery zawodowej.

Ponad 35% absolwentów, którzy wydali pozytywne oceny o awansie, i którzy chcieliby awansować w hierarchii służbowej, uzasadniało je większymi zarobkami. Dominują one wśród czynników wpływających na opinię badanych. "Chciałbym awansować, ponieważ jest to jedna z dróg osiągnięcia wyższych zarobków". "Awans łączy się przede wszystkim z większymi płacami, które uważam za decydujący bodziec zadowolenia z pracy".

Na drugim miejscu respondenci - 13,5% - wymienili satysfakcję zawodową, osiągniętą dzięki awansowi i karierze. "Awans jest źródłem satysfakcji zawodowej, zadowolenia z pracy. Dobrze zaprojektowane szczeble awansu, możliwość ich osiągnięcia, stanowi podniecie dla dalszego wysiłku". "Pracownik, szczególnie inżynier, musi wiedzieć, jaką ma perspektywę awansowania. Wtedy wydajniej i chętniej pracuje".

Tabela 3

Stosunek absolwentów do awansu i kariery

Pozytywny	Ilość respondentów	% respondentów	Negatywny	Ilość respondentów	% respondentów
Większe zarobki	87	35,22	Oderwanie od techniki, administracyjna praca	41	32,53
Satysfakcja zawodowa	37	13,50	Wzrost obowiązków	20	15,87
Zaspokojenie ambicji	29	10,58	Niechęć do kierowania ludźmi	19	15,07
Wyszy prestiż społeczny	21	7,66	Zbyt mały wzrost zarobków	17	13,49
Pogłębienie wiedzy i kwalifikacji	17	6,20	Obecne stanowisko zaspokaja ambicje i aspiracje	10	7,93
Większa możliwość wykorzystania kwalifikacji	15	5,47	Nienormowany czas pracy	9	7,14
Możliwość sprawdzenia siebie	14	5,10	Awans nie przynosi satysfakcji	5	4,83
Poczucie wartości	11	4,01	Zamiar kształcenia się dalej	3	2,37
Większa samodzielność w pracy	10	3,64	Lęk o utratę stanowiska	2	1,57
Stymulator jakości i wydajności pracy	7	2,55			
Zwiększenie odpowiedzialności	7	2,55			
Podjęcie znaczących decyzji	6	2,18			
Uznanie za pracę	6	2,18			
Rozwiązywanie nowych problemów technicznych	4	1,45			
Możliwość pracy dla dobra zakładu społeczeństwa	2	0,71			
Ogółem	N=274	100,0	Ogółem	N=126	100,0

Blisko 11% inżynierów sądzi, że awans i kariera zaspokajają ambicje pracownika. Ponadto 5,1% absolwentów twierdzi, że dają możliwość sprawienia sobie, powodują poczucie wartości /4,01%/, są uznaniem za pracę /2,18%/. Oto niektóre z wypowiedzi respondentów ilustrujące powyższe dane: "Sprawa awansu i kariery jest sprawą ambicjonalną. Każdy z nas ma jakąś ambicję zawodową i dąży do tego, aby im sprostać. Niezaspokojone ambicje powodują zniechęcenie do pracy". "Uważam, że awans, jak również cała kariera, jest sposobem sprawdzenia siebie. Człowiek poznaje, w czym jest dobry, jakie prace może wykonywać z powodzeniem, ale także znajduje swoje słabe punkty zawodowe i psychiczne".

"Awans wzmacnia psychicznie człowieka. Inżynier, na przykład, staje się odważniejszy w poczynaniach konstrukcyjnych, nabiera pewności siebie w organizacji i zarządzaniu". "Awans, a także cała kariera, jest uznaniem za pracę, za wyniki zawodowe. Jeśli praca nie znajdzie potwierdzenia w awansie, inżynier przestaje wydajnie pracować. Praca nie zauważona przestaje być pracą przynoszącą satysfakcję i zadowolenie".

Celowo zablokowaliśmy te pozytywne, w sensie psychicznym, implikacje awansu, ponieważ chcemy podkreślić jego znaczenie w zaspokajaniu potrzeby uznania, samopotwierdzenia, niezwykle ważnych w sprawnym pełnieniu roli zawodowej. Niezaspokojenie tych potrzeb powoduje frustrację, apatię, bierność w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Innym następstwem, do wiodły tego badania, jest konfliktowość w interakcjach społecznych, dezorganizująca funkcjonowanie wszystkich systemów zakładu pracy.

Według 7,66% badanych konsekwencją awansu i kariery jest również wzrost prestiżu zawodowego i społecznego inżyniera. Absolwenci sygnalizują znaczny spadek prestiżu inżyniera, który w latach poprzednich należał do zawodów cieszących się w naszym społeczeństwie dużym szacunkiem<sup>10/</sup>. Dlatego odpowiednią polityką awansową może, zdaniem respondentów, przywrócić zawodowi inżyniera dawną popularność. "Z awansem, z karierą wiąże się wzrost prestiżu zawodowego i społecznego inżyniera. Zdobywa on uznanie zarówno w oczach współpracowników, jak i społeczności pozazakładowej. Jest to konieczne dla jego życiowego, dobrego samopoczucia".

Pozytywne następstwa awansu są, według absolwentów, widoczne w samym wykonywaniu zawodu, w pracy. Otóż 6,2% odpowiadających inżynierów poinformowało, że awans i chęć zrobienia kariery zmuszają do pogłębienia wiedzy i kwalifikacji. Powodują permanentne dokształcanie się nie tylko z zakresu wiedzy technicznej, ale i ekonomicznej, informatycznej oraz humanistycznej. Są więc poważnymi stymulatorami rozwoju intelektualnego, emocjonalnego i wolicjonalnego. "Awans zmusił mnie niejako do rozbudowy poziomu wiedzy. Nowe stanowisko wymagało ode mnie wszechstronnego wykształcenia, uniwersalnych wiadomości. Dlatego zabrałem się za studiowanie dziedzin, o których kiedyś sądziłem, że są inżynierowi niepotrzebne, np. ekonomika produkcji, informatyka, psychologia pracy, socjologia przemysłu". Według informacji 5,47% respondentów w awansie i karierze kryją się możliwości większego wykorzystania kwalifikacji, które marnują się bądź dewaluują w takich sytuacjach zawodowych, które nie pozwalają na czerpa-



nie informacji z "magazynu wiedzy" inżyniera. Respondenci uważają za konieczne ciągle odświeżanie, praktyczną weryfikację nagromadzonego w latach studiów potencjału umiejętności. "Awans, kariera zawodowa daje szansę spożytkowania wiedzy nabytej podczas studiów. Myślę, że wiedza musi być ciągle uprawiana, ciągle trzeba z niej korzystać. W przeciwnym razie staje się bezużyteczna". Absolwenci - 3,64% - powiadomili również, że przy kolejnych awansach wytyczających drogę kariery wzrasta też samodzielność w pracy. Gwarantuje ona powstanie śmielszych propozycji technicznych. Wyobraźnię inżyniera, skoro ma płodzić oryginalne pomysły, nie może być zbyt skrępowana. Jeden z respondentów napisał: "Inżynier, jeśli ma być prawdziwym inżynierem, nie może mieć związanych ani oczu, ani głowy, ani rąk, trzeba mu zapewnić wolność myśli, decyzji i ich realizacji. Innym pozytywnym następstwem awansu, dającym zauważyć się w pracy, jest zdaniem 2,55% badanych inżynierów, zwiększenie jakości i wydajności pracy oraz zwiększenie odpowiedzialności. Dla niektórych absolwentów wzrost odpowiedzialności należy do negatywnych konsekwencji awansu. Ci z badanych, którzy upatrują w tym zjawisku działanie dodatnie wskazują przede wszystkim na pewną naturalność, swoistość relacji awans - kariera - odpowiedzialność. "Sam proces awansowania jest zbudowany na narastaniu coraz większej odpowiedzialności. Im wyższe stanowisko, tym większy teren zarządzania, tym ważniejsze podejmuje się decyzje". Właśnie w możliwości podejmowania znaczących decyzji 2,18% eksplorowanej zbiorowości lokowało swój pozytywny stosunek do awansu i kariery. "Zawód inżyniera jest tym zawodem, w którym trzeba nauczyć się podejmować ważne decyzje. Można to zrealizować wyłącznie awansując, bowiem ważność decyzji jest stopniowo przypisana do coraz wyższych stanowisk." Tylko 1,45% inżynierów, absolwentów ATR, łączy z awansem prawdopodobieństwo rozwiązywania nowych problemów technicznych, widząc w tym jego pozytywne aspekty. "Z karierą i awansem idzie w parze rozwiązywanie nowych, ciekawych problemów technicznych, co stanowi istotę pracy inżyniera. Ale żeby móc w tym uczestniczyć trzeba się liczyć w hierarchii służbowej, w hierarchii władzy".

Jest pewnym ewenementem fakt, iż tylko 0,72% eksplorowanych absolwentów zauważyła w awansie i karierze możliwość pracy dla dobra zakładu i całego społeczeństwa. Dla lepszego zobrazowania tego zjawiska dodajmy, że bardzo niski procent badanych - 2,25% - jako najważniejszą wartość w życiu zawodowym uznał przyczynienie się do modyfikacji i skuteczności pracy zakładu, a więc wartość zorientowaną społecznie. Zerówno w badaniach dotyczących najważniejszych wartości w życiu zawodowym, jak i obecnie omawianego problemu stosunku do awansu i kariery, zdecydowanie ujawniły się hedonistycznie zorientowane postawy życiowe absolwentów, polegające na wysuwaniu korzyści osobistych na plan pierwszy.

Negatywny stosunek do awansu i kariery jest, według 32,53% absolwentów, wynikiem tego, że odrywają one od techniki, skazując inżynierów na pracę administracyjną. "Nie chcę awansować, ponieważ oznacza to zagrzebanie się w papierkach, rezygnację z konstruowania, kreślenia, projektowania. Inżynier to przede wszystkim technik, a nie administrator" Poważny

odełek tej grupy sugerował zagrożenie, jakie dla wykonywania zawodu sprawia awans, szczególnie w pionie administracyjnym, wskazując na utratę kontaktu z zawodem, powstawanie dystansu zawodowego mającego swe źródło w dewaluacji kwalifikacji. "Negatywnie oceniam awans w wypadku inżyniera. Jeśli ma on miejsce w pionie technicznym to pół biedy, ale gdy dotyczy on administracji, to w wielu wypadkach obserwuję "śmierć inżyniera", ponieważ przestaje on wykonywać swój zawód". Około 16% badanych inżynierów tłumaczy swój negatywny stosunek do awansu zwiększeniem obowiązków z nim związanych. "Awans powoduje wzrost zakresu czynności w pracy. Z tym wiąże się również większa odpowiedzialność oraz zwiększony czas pracy. Wolę pozostać na obecnym stanowisku i ustrzec się od tego wszystkiego". Ponad 15% absolwentów uzasadnia swoją negatywną ocenę awansu i kariery niechęcią do kierowania ludźmi. Badani wskazują na "oporność, sztywność materiału ludzkiego trudno poddającego się obróbce, sprawiającego ciągły kłopot". Inna sprawa, że penetrowani inżynierowie nie potrafią sterować ludźmi, mają poważne kłopoty socjotechniczne, nie potrafią "kierować" postawami, motywacjami, potrzebami podwładnych i współpracowników. W tym przede wszystkim należy widzieć niechęć do kierowania zespołami ludzkimi. "Nie chcę awansować ani robić kariery. Im wyżej, tym więcej ma się do czynienia z ludźmi. A człowiek to nie maszyna, trzeba umieć z nim postępować. Nikt mnie tego nie nauczył". Negatywna ocena, z jaką spotkał się awans i kariera u 13,49% respondentów, dotyczyła również zbyt małego wzrostu zarobków. "Dziś awansować po prostu nie opłaca się. Jest za mały przyrost zarobków. Natomiast wraz z awansem wzrasta odpowiedzialność, wzrastają obowiązki, czas pracy". Około 8% inżynierów nie chce awansować, ma negatywny stosunek do awansu i kariery, ponieważ obecne stanowisko zaspokaja ich ambicje i aspiracje. "Stanowisko obecne wystarcza mi. W pełni realizuję się zawodowo. Mogę wykorzystać swoje kwalifikacje. Nadaje się akurat do mojego poziomu inżynierskiego. Dalsze awansowanie zakłóciłoby tylko moją pracę". Dla 7,14% negatywny stosunek do awansu i kariery wynika z nienormowanego czasu pracy. Według opinii badanych wyższe stanowisko jest bardziej czasochłonne. Wielu z respondentów informowało, że praca powoduje zakłócenia w życiu rodzinnym, a niekiedy jest źródłem konfliktów. "Mam negatywny stosunek do awansu i kariery przede wszystkim dlatego, że cały czas, jaki mógłbym poświęcić rodzinie, oddałbym pracy zawodowej. Jest to przeciwne mojej koncepcji życia, według której rodzina jest sprawą najważniejszą". Wśród absolwentów, pejoratywnie ustosunkowujących się do awansu i kariery, 4,81% sądzi, że nie przynoszą one satysfakcji. Jedni twierdzili, że awans jest sprawą naturalną, ponieważ regulują go odpowiednie przepisy formalne. Inni natomiast stali na stanowisku, że awans i kariera nie są najważniejsze w życiu. Niektórzy z absolwentów zakomunikowali, że włożyli tyle wysiłku i zabiegów w awans, że po jego otrzymaniu czuli smutek a nawet zniechęcenie, albo że "są już zmęczeni karierą", ciągłą gotowością psychiczną, której wymaga jej zrobienie. Część respondentów - 2,38% - opatrzyła awans i karierę negatywną opinią, ponieważ utrudniałyby one dalsze kształcenie się. Dlatego rezygnują z nich na rzecz rozwoju zawodowego, zdobycia wyższych

kwalfikacji. Poważna część badanych, mieszczących się w tej grupie, pi -  
 sza rozprawy magisterackie, dokształca się na dwuletnich studiach zawodo -  
 wych bądź pracuje nad dysertacjami doktorskimi. "Przede wszystkim skupiłem  
 się nad własnym rozwojem zawodowym, chcę być wybitnym specjalistą. Awans  
 i kariera, w tej chwili, przeszkadzałyby mi w tym. Dlatego kilkakrotnie  
 zrezygnowałem z propozycji objęcia wyższych stanowisk". Najmniejszy odse -  
 tek badanych - 1,58% - motywuje swój negatywny stosunek do awansu i karie -  
 ry lękiem o utratę stanowiska. W związku z tym respondenci piszą o "cią -  
 głej walce o stołek", o "zabieganiu by się utrzymać", o "starganych ner -  
 wach i bezsennych nocach", o coraz większej konkurencji i "nieodzwonnej ry -  
 walizacji, która przebiega w nie zawsze odpowiedniej atmosferze", o "chwy -  
 tach poniżej pasa", o zawiści i zazdrości. Przytaczamy jedną ze znamien -  
 nych wypowiedzi: "Nie chcę awansować ani robić kariery, chcę mieć święty  
 spokój, żyć jak człowiek, spać spokojnie. Wokół robiącego karierę wzrasta  
 atmosfera podejrzliwości, zawiści, dwuznaczności. Powoduje to jego nerwo -  
 wość, a czasami niepotrzebną agresję. Jakby to, że ktoś się wybija, było  
 czymś złym i godnym potępienia". Fragment ten posłuży nam również jako  
 punkt wyjścia do przedstawienia oceny absolwentów dotyczącej inżynierów,  
 którzy zrobili "dużą karierę". Jest ona charakterystyczna dla większej  
 części naszego społeczeństwa, dla której kariera jest czymś dezawuuującym  
 jej podmiot. Na pytanie, czy darzysz sympatią ludzi, którzy zrobili szyb -  
 ko karierę, pozytywnie odpowiedziało około 40%, zaś negatywnie 60,7% ab -  
 solwentów. Ci z badanych, którzy pozytywnie ustosunkowali się do kariery  
 wskazywali, że robiący ją inżynierowie zawdzięczają swoją pozycję włas -  
 nej pracy, wysokim kwalifikacjom, ambicji, inicjatywie i operatywności  
 energii, osiągnięciom zawodowym, uczciwości, szczęściu, zaangażowaniu po -  
 litycznemu, kulturze osobistej, umiejętności radzenia sobie w życiu, no -  
 wym rozwiązaniom technicznym i uporowi w dojściu do celu.

Negatywną ocenę respondentów spowodowały w dużej mierze metody, jaki -  
 mi osiągnięto sukces, karierę zawodową. Sugerowano, że "motorem kariery"  
 były własne, egoistyczne interesy, intrygi, cwaniactwo, nieuczciwość, za -  
 rozumiałstwo, "dyskryminacja innych", protekcja, zazdrość, tupet. Najczę -  
 stszym zabiegiem było utożsamianie człowieka, który zrobił karierę, z ka -  
 rierowiczem, kariery z karierowiczostwem. Jest to zadawniony zabieg, ma -  
 jący w sposobie myślenia naszego społeczeństwa spore tradycje i funkcjo -  
 nujący w nim również współcześnie. Karierowiczostwo można by określić ja -  
 ko patologię kariery, jej wynaturzenie polegające na nieuczciwości, ego -  
 izmie, oszustwie, hochsztaplerstwie, braku skrupułów moralnych i wygóro -  
 wanych ambicjach. Trzeba je oddzielić od kariery, "do której wiedzy rze -  
 telna praca, kwalifikacje zawodowe, społecznie pozytywna postawa, warto -  
 ściowe cechy osobowości człowieka", i która jest zjawiskiem normalnym, prze -  
 jawem ambicji, efektem rywalizacji stanowiącej cenny bodziec do twórczych  
 osiągnięć i postępowych rozwiązań<sup>11/</sup>. Ostre, sterowane emocją sformuło -  
 wania respondentów mieszczą się w tym, co Z. Załuski określił "ideologią  
 antykarielową"<sup>12/</sup>, "zaporę antykarielową", a co można by też nazwać aprio -  
 rycznie negatywnym stosunkiem do kariery. Dał on znać o sobie także w wie -

lu wypadkach wśród badanej przez nas grupy absolwentów.

#### PRZYPISY

1. Artykuł jest prezentacją części wyników badań empirycznych dotyczących sytuacji społeczno-zawodowej inżynierów, absolwentów Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy, zorganizowanych w Zakładzie Nauk Społecznych ATR. Badaniami, przeprowadzonymi w latach 1977 - 1979, objęto 710 inżynierów zatrudnionych głównie w przemyśle, administracji państwowej, szkolnictwie, budownictwie i technicznej obsłudze rolnictwa. Podczas badań zastosowano następujące techniki badawcze: kwestionariusz ankiety pocztowej, kwestionariusz ankiety audytoryjnej, wywiad swobodny oraz obserwację pośrednią i bezpośrednią. Główną techniką był kwestionariusz ankiety pocztowej. Otrzymano 421 kwestionariuszy /59,3%/, z czego do opracowania zakwalifikowano 400, tj. 56,3%.
2. Problem ten szerzej omawiam w artykule Zawód i kariera - uwagi dotyczące terminologii i metodologii badań, zamieszczonym w "Pracach Komisji Filozofii i Socjologii" nr 6, BTN, Warszawa - Poznań 1979.
3. W.Narojek: Przeobrażenia społeczne z perspektywy losu jednostki /Wstępne założenie analizy zjawiska awansu społecznego w PRL/. "Studia Socjologiczne" 1975, nr 3.
4. Np. B.Chmielewska: Społeczno-kulturowe mechanizmy i kierunki awansu młodego pokolenia /na przykładzie województwa koczalińskiego/. Poznań 1970; M.Kozakiewicz: Bariery awansu poprzez wykształcenie. Warszawa 1973; A.Sarapata, K.Doktór: Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1962; L.Pasieczny: Inżynier w przemyśle. Warszawa 1968.
5. Por. M.Frank: Elementy polityki personalnej w zakładzie pracy. Warszawa 1971, s.224.
6. A.Buttler: Kariera zawodowa młodych inżynierów. W: Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych, Warszawa 1973, s.136.
7. Z.Sufin: Zawód, praca, kariera. Szkice z socjologii pracy. Warszawa 1965, s.183.
8. Zob. J.Bugiel: Adaptacja i pozycja społeczno-zawodowa wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej. Kraków 1970, s.27.
9. Nasze badania nie potwierdziły ustaleń J.Hosera, według których 61,8% inżynierów negatywnie oceniło awans w pracy zawodowej. Zob. J.Hoser: Zawód i praca inżyniera. Wrocław. Warszawa. Kraków 1970, s.125-126.
10. Por. relację z badań nad prestiżem zawodów w Polsce, przeprowadzonych przez A.Sarapatę i przedstawionych w książce: O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy, Warszawa 1977, s.74-82.
11. K.Daszakiewicz: Traktat o złej robocie. Warszawa 1974, s.103.
12. Zob. wypowiedź Z.Załuskiego znajdującą się w pracy zbiorowej: Kariera. Bohater naszych czasów, pod red. B.Gołębiowskiego, Warszawa 1976, s.109.

## AN ATTITUDE OF GRADUATES OF THE ACADEMY OF TECHNOLOGY AND AGRICULTURE IN BYDGOSZCZ TOWARD PROMOTION AND PROFESSIONAL CAREER

### Summary

The paper includes an analysis of an attitude of the graduates of the Academy of Technology and Agriculture in Bydgoszcz toward promotion and professional career. The investigation proves that 69% of engineers wish to get promoted and make a professional career. Whereas 31,5% showed a negative attitude toward promotion and career. The graduates with a positive attitude toward promotion and career treat them as a means of increasing their salaries, satisfying their ambition, acquiring professional satisfaction, deepening their knowledge, as a stimulation of labour quality and efficiency. A negative attitude toward promotion and professional career is conditioned by distraction from technology, increase in duties, indisposition to supervise labour, too small increase in salaries.

## ОТНОШЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКО-СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ В БЫДГОЩЕ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЕ

### Резюме

В статье анализируется отношение выпускников Техническо-Сельскохозяйственной Академии в Быдгоще к профессиональной карьере. Оказывается, что 69% инженеров хотели бы получить повышение по работе и сделать профессиональную карьеру. 31,5% к повышению и карьере относятся отрицательно. Те, которые положительно относятся к карьере рассматривают ее как возможность получения повышенной зарплаты, удовлетворения честолюбия, чувства профессионального удовлетворения, повышения знаний, качества и производительности труда. Отрицательное отношение к карьере обусловлено обычно отрывом от техники, увеличением обязанностей, нежеланием руководить людьми, слишком малым повышением зарплаты.

Waldemar Nowak

TRUDNOŚCI ABSOLWENTÓW AKADEMII TECHNICZNO-ROLNICZEJ  
W BYDGOSZCZY W PIERWSZYM OKRESIE PRACY ZAWODOWEJ  
ORAZ POMOC W ICH PRZEZWYCIĘNIU

W artykule przedstawiono trudności, na jakie napotykają absolwenci ATR w Bydgoszczy w pierwszym okresie pracy zawodowej. Ponad to poddano analizie rodzaj pomocy, której udzielono inżynierom podczas pokonywania przeszkód w pracy zawodowej. Autor zaprezentował niedociągnięcia w programie kształcenia i wychowania inżynierów, powodujące zakłócenia w adaptacji zawodowej i uniemożliwiające efektywne wykonywanie zawodu.

W pierwszym rzędzie absolwenci /64,5%/ wymieniają trudności praktyczne /52% zgłosiło, że są to trudności największe/. Określić je można jako nieumiejętność posługiwania się "językiem praktyki", brak kompetencji praktycznych. Ich zakres jest bardzo rozległy. Na czoło wybiła się nieumiejętność przekładania "języka teorii" na "język praktyki", czyli nieumiejętność wykorzystania wiadomości teoretycznych w zaistniałych sytuacjach praktycznych. "Największą trudność" - napisał jeden z absolwentów - "sprawiło mi przystosowanie wiedzy teoretycznej do zaistniałych realiów. Przyczyniło się to do wszystkich moich porażek zawodowych poniesionych w pierwszym okresie pracy".

Dalszą trudność wynikała z praktycznej nieznajomości maszyn, sprzętu, narzędzi, ich funkcjonowania, uruchamiania, regulacji i naprawiania. "Jest rzeczą niedopuszczalną, aby inżynier po studiach nie znał zasad funkcjonowania podstawowych maszyn będących w przedsiębiorstwach przemysłowych. Większość z nich nie była omawiana podczas studiów". "Na studiach nie nauczyli nas dokonywać chociaż drobnych napraw powszechnie używanych maszyn. Kiedy przyjdzie inżynierowi postawić diagnozę "chorej maszynie" i zabrać się do jej uzdrowienia, nie wie, od czego zacząć". "Podczas studiów "zapomniano" nas zapoznać z nowoczesnym parkiem maszynowym. Te informacje, które nam przekazano, w praktyce okazały się przestarzałe i do niczego nieprzydatne. W zakładach, w których pracuję, są nowoczesne maszyny, których nie potrafię, jako inżynier, obsługiwać". Według opinii absolwentów trudności praktyczne dotyczą również braku umiejętności zorganizowania procesów pracy w komórkach i podległych. Jest to rezultatem niedostatku wiedzy z zakresu organizacji i zarządzania. "Mam trudności ze zorganizowaniem "frontu pracy". To, co robię, jest inżynierską niepopartą odpowiednią zasobem wiedzy". Do trudności praktycz-

nych respondentów zaliczyli także umiejętność kierowania zespołem ludzkim, nawiązania z nim kontaktu i współpracy. Wrócimy do tej problematyki przy okazji omawiania trudności, jakie mają absolwenci we współpracy ze zwierzchnikami i podwładnymi. Przeszkodą w praktycznym wykonywaniu zawodu była również nieumiejętność korzystania z dokumentacji technicznej oraz niedostateczne opanowanie terminologii technicznej. Trudność sprawiło również zetknięcie się z "machiną biurokratyczną" przedsiębiorstwa, nieumiejętność dostosowania się do profilu robót prowadzonych przez zakład pracy. Respondenci do trudności praktycznych zaliczyli również brak biegłości w rozpoznawaniu praktycznego stylu pracy obowiązującego w danym zakładzie i na poszczególnych jego wydziałach. Tabela 1 przedstawia wyniki badań.

Tabela 1

Trudności w pracy zawodowej absolwentów ATR

Rodzaj trudności	Ilość odpowiedzi	% dla N=400	Największe Ilość	trudność %
Trudności praktyczne	288	64,5	208	52,0
Trudności w adaptacji do nowego środowiska pracy	167	41,75	100	25,0
Trudności we współpracy ze zwierzchnikami	129	32,25	51	12,75
Trudności we współpracy z podwładnymi	93	23,25	33	8,25
Trudności teoretyczne	35	8,75	8	2,0
Inne trudności	25	6,25	-	-
Nie było żadnych trudności	-	-	-	-
Ugółem	N=737		N=400	100,0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybierać więcej niż jedną trudność.

Na drugim miejscu respondenci wymienili trudności w adaptacji do nowego środowiska pracy. Poinformowało o tym 41,75% badanych, przy czym dla 25% stanowiła ona trudność największą. Problem adaptacji społeczno-zawodowej, czy inaczej mówiąc przystosowania społeczno-zawodowego absolwentów wyższych szkół technicznych należy w socjologii szkolnictwa wyższego do najlepiej rozpoznanych<sup>2/</sup>. Pod pojęciem przystosowania do pracy rozumie się w literaturze socjologicznej "ustawiczne szukanie równowagi między własnymi dążeniami, oczekiwaniami, potrzebami i aspiracjami związanymi z pracą, a możliwością ich zaspokojenia w konkretnych warunkach zakładu<sup>3/</sup>. Albo jak mówi J. Tymowski: "Opanowanie umiejętności wykonywania zadań przewidzianych dla danego stanowiska pracy oraz respektowania hierarchii wartości i norm postępowania, przyjętych w danym środowisku"<sup>4/</sup>. Tenże autor wyróżnia również płaszczyzny adaptacji społeczno-zawodowej. Jedną z nich jest przystosowanie do warunków techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstwa oraz stanowiska pracy, co można by nazwać przystosowa-

nien do wykonywania funkcji zawodowych. Druga dotyczy przystosowania do środowiska pracy zarówno fizycznego, jak i społecznego. W naszych rozważaniach skoncentrujemy się na przystosowaniu absolwentów Akademii Techniczno-Rolniczej do nowego środowiska pracy, szczególnie społecznego. Przystosowania ściśle zawodowe - inżynierskie omówiliśmy poprzednio, kiedy zdawaliśmy sprawę z trudności praktycznych, z jakimi borykają się absolwenci. Wrócimy do tego zagadnienia, gdy będziemy zajmować się trudnościami teoretycznymi inżynierów.

Głównym problemem adaptacyjnym jest właśnie przystosowanie się do środowiska społecznego<sup>5/</sup>. Trudności adaptacyjne są wynikiem przede wszystkim odmiennego pojmowania techniki, organizacji pracy i człowieka, prezentowanego przez absolwentów, prowadzącego do rozbieżności, a niekiedy konfliktów. Oto kilka uwag inżynierów na ten temat: "Najbardziej denerwował mnie konserwatywny sposób myślenia dotyczący technologii i organizacji pracy. To, co produkował zakład, było nienowoczesne, powodowało straty materialne, czasu i dużych nakładów finansowych. Nie mogłem zgodzić się na takie marnotrawstwo". "Nie chciałem przystać na styl pracy robotników i niektórych techników. Raziły mnie organizacyjny bezwład i chaos. Poszukiwanie całymi godzinami materiałów i narzędzi. Powolny rytm produkcyjny". "Adaptację do środowiska utrudniało nieodpowiednie traktowanie młodego pracownika. Nie liczenie się z jego potrzebami, możliwościami, uczuciami, aspiracjami - z osobowością".

Kłopoty z przystosowaniem się do środowiska społecznego wynikały również ze złych stosunków międzyludzkich panujących w poszczególnych grupach pracowniczych. Ujawniły się one w braku więzi osobowej, atmosfery współpracy, pomocy, przychylnego stosunku do młodego inżyniera. Dominowała niechęć i złośliwość. Przyjęcie do grupy polegało na "wkupieniu się" przybierającym różnorakie formy. Stąd wiele respondentów podkreślało pozorne uczestnictwo w grupie oparte na dystansie, "nie wchodzeniu sobie w drogę", "świętym spokoju", wzajemnie ukrytej bądź jawnej obojętności. Jest to typ dystansu, który określa się w socjologii "dystansem zabezpieczeniem" /termin K.G.Heada<sup>6/</sup>/. Występuje on w sytuacjach, w których zachodzi możliwość konfliktu ról, sprzeczności interesów mogących zniszczyć pewien ustalony układ społeczny. Posłuchajmy jednej z wypowiedzi: "Na wydziale nie było atmosfery współpracy. Między pracownikami panował dystans. Każdy nowy pracownik był przyjmowany niechętnie i podejrzliwie. Mógł bowiem zepsuć ustalone układy".

Powodem trudności adaptacyjnych inżynierów do środowiska społecznego były również ekstremalne do innych systemy wartości, implikujące odmienne zachowania, dążenia, sposoby działania. "Nie mogłem przyzwyczaić się do sposobu zachowania ludzi, z którymi przyszło mi pracować. Drażnił mnie ich sposób mówienia, reakcji, instrumentalne traktowanie drugiego człowieka. Nie czułem się z nimi związany. Wyznawałem inny typ wartości" "Nie czułem więzi ze współpracownikami. Dzieliły nas poglądy na rzeczy - wistość przyrodniczą i społeczną. Miałem inny światopogląd".

Kłopoty adaptacyjne wynikały również z różnic w poziomie wykształ-



cenia. "Często wydaje mi się, że moja nieprzystosowanie do grona współ - pracowników wynika z innego poziomu wykształcenia. Na studiach nauczono mnie naukowego języka technicznego, pewnego sposobu pojmowania techniki, procesu produkcyjnego. Nie mogę tego zastosować w zakładzie pracy. Napotykam na niezrozumienie lub obojętność".

W omawianej problematyce mieszczą się też trudności absolwentów we współpracy ze zwierzchnikami i z podwładnymi. Obecność tych pierwszych zgłosiło 32,25% badanych inżynierów. Stanowiły one najpoważniejszą trudność dla 12,75% respondentów. Większość trudności wypływa z "niedocenia- nie przez zwierzchnika młodego inżyniera", szczególnie jego umiejętności zawodowych, a niekiedy zupełnego ich kwestionowania. "Do konfliktów ze zwierzchnikiem dochodziło z powodu jego nieufności co do moich umiejętności wyniesionych z uczelni. Wszystkie moje pomysły znikają w biurku i nie oglądają światła dziennego". "Kierownik lekceważył wszystkie moje uwagi dotyczące modernizacji procesu wytwarzania produktu. Sądził, że jestem za młody, "abym się na czymś mógł znać". Przedstawiłem plany i dokładne obliczenia. Niestety bez rezultatu".

Poważne trudności we współpracy były spowodowane zawodowym konserwatyżmem zwierzchników. Egzemplifikacją tego był negatywny stosunek do innowacji technicznych, do nowoczesnych metod produkcji, organizacji i zarządzania oraz sterowania ludźmi. "Największe trudności we współpracy wynikały z przeciwstawiania się kierownika wszelkim zmianom modyfikującym przestarzałą technologię". "Do rozbieżności ze zwierzchnikiem dochodziło na tle różnic w rozumieniu organizacji pracy. Chciałem wprowadzić pewne usprawnienia, będące rezultatem wiedzy z tego zakresu. Kierownik trzymał się tzw. "dobrych, starych metod" polegających na improwizacji, nieuporządkowanym, rwącym się rytmie pracy, niepotrzebnych przestojach, na przyspieszeniach pod koniec kwartału". "Powodem złej współpracy z przełożonym były odmienne sposoby "podejścia do człowieka". Proponowałem wprowadzenie nowoczesnych metod socjotechnicznych. Stosowane przez kierownika metody krzyku, szantażu, przekupywania premią nie zdają egzaminu i przynoszą więcej szkody niż pożytku".

Dalsze trudności wynikały, zdaniem respondentów, z nieprzychylnego stosunku zwierzchnika do początkującego inżyniera. Polegał on na nieprzekazywaniu doświadczeń zawodowych, szczególnie praktycznych, "na braku pomocy i porady w trudnych sytuacjach", nieobecności opieki zarówno intelektualnej, jak i psychicznej". Ponadto w obsawie o swe stanowisko zwierzchnicy, zwłaszcza ci, którzy nie posiadali wyższego wykształcenia, nie pozwalali na wykazywanie się własną inwencją techniczną i organizacyjną. Wyrazem powyższych uwag są takie wypowiedzi: "Większość z nas, młodych inżynierów, nie mogło liczyć na fachowe rady swoich przełożonych. Z powodu lęku o utratę stanowiska odsuwali nas od realizacji problemów, co do których mieliśmy wątpliwości techniczne i moglibyśmy nanieść pewne poprawki". "Nikt z przełożonych nie interesował się moim rozwojem inżynierskim. Zaden mnie nie ukierunkował. Straciłem masę czasu robiąc rzeczy zupełnie niepotrzebne, nie związane z profilem produkcji". "Młody inżynier

powinien mieć w swoim przełożonym wsparcie nie tylko zawodowe, ale również psychiczne. Brak tego wsparcia, zachęty do pokonywania trudności, pomocy i wskazywania rozwiązań, "wyciągnięcia ręki" w ciężkich chwilach bardzo odczułem nie tylko ja, ale także inni koledzy".

Wśród badanych absolwentów byli i tacy, którzy podkreślali arbitralność zwierzchników wynikającą z wadliwie ukształtowanej ich osobowości. Jednym z jej przejawów jest to, co w psychologii nazywa się "dysonansem poznawczym" /termin L.Festingera<sup>7/</sup>. Oznacza to skłonność do odrzucania albo zaprzeczenia takich informacji, które mogą zakwestionować wyrobione już wcześniej sądy wartościujące, postawy, przekonania. "Zwierzchnicy odrzucali z góry, bez próby jakiegokolwiek głębszej analizy, wszystkie moje propozycje racjonalizatorskie, ponieważ "mają już na ten temat wyrobione zdanie i nie będą go zmieniać". Innym wyrazem arbitralności jest narzucenie decyzji odnoszących się do spraw technicznych jak i ludzkich oraz podtrzymywanie ich mimo występowania szkód, jakie są ich rezultatem.

Trudności we współpracy wpływały także z niepełnych, przestarzałych kwalifikacji, które respondenci zauważyli u swych zwierzchników. Chodziło głównie o nieobecność gruntownej wiedzy z zakresu nauk podstawowych, np. matematyki, fizyki, mechaniki. Poza tym wiedza zdobyta przez zwierzchników przed laty zdewaluowała się i nie została uzupełniona nowymi informacjami. Uwagi absolwentów dotyczyły również braku u przełożonych wyobraźni technicznej i społecznej. "Moje wątpliwości budził niski poziom wiedzy kadry kierowniczej z nauk podstawowych. Dawał on znać o sobie w chwili, w której trzeba było posłużyć się językiem matematycznym lub fizycznym". "Mój szef prezentował stan wiedzy technicznej sprzed kilkunastu lat. Niewiele z niej można było wykorzystać w codziennej pracy. "Zastępował" ją doświadczeniem i rutyną. Nie mogłem się z tym zgodzić". "Największą przeszkodą w naszej współpracy było sztywne trzymanie się przez kierownika utartych stereotypów, jednokierunkowe widzenie problemów technicznych i ludzkich".

Do tej pory wymieniliśmy trudności, których źródło absolwenci lokowali na zewnątrz siebie, w swoich zwierzchnikach. Było jednak sporo wypowiedzi, według których przyczyny trudności mają charakter subiektywny, są uwarunkowane różnorodnymi czynnikami wewnętrznymi, w dużej mierze zależnymi od samych absolwentów. Na pierwsze miejsce wybiła się "brak zdolności adaptacyjnych". Zasada się on przede wszystkim na nieumiejętności wpisania się w rolę zawodową i społeczną, na nieumiejętności funkcjonowania w interakcjach społecznych, poruszania się w przestrzeni społecznej. Niemożność wejścia w rolę zawodową i społeczną jest spowodowana niedostatecznym przygotowaniem absolwentów do pracy zawodowej, niezadawalającym poziomem kwalifikacji zdobytych podczas studiów. Cały problem sprowadza się do niewystarczającego poziomu rozwoju osobowości inżyniera, nie w pełni ukształtowanej w uczelni. Oto odnośna wypowiedź respondentów: "Trudności we współpracy ze zwierzchnikiem wynikały z braku wiedzy, głównie praktycznej. Nie orientowałem się w praktycznym działaniu przedsiębiorstwa, nie potrafiłem zorganizować pracy dla brygady ani przypilnować

jej wykonania". "Nie umiałem znaleźć się w nowej roli zawodowej. Bałem się o swoje kompetencje inżynierskie. Dlatego nie pracowałem na pełnych obrotach, co drażniło mojego kierownika, który pośądzał mnie o objanie". "Nie potrafiłem nawiązać kontaktu z przełożonym. Przyjąłem postawę wy-czekującą-obronną. Wpajano mi ją w domu, a także w uczelni i przeniosłem ją do zakładu. W rezultacie wytworzył się między nami dystans, który utrudniał współpracę".

Absolwenci przyznali również, że trudności były skutkiem ich nie-cierpliwości przy realizacji pomysłów, zbytnej pewności siebie, skłon-ności do negowania poleceń przełożonych, nie zawsze uzasadnionej ich kry-tyki, niechęci przyznawania się do popełnionych błędów, do własnej nie-wiedzy.

O trudnościach we współpracy z podwładnymi powiadomiło 23,25% res-pondentów, przy czym największe kłopoty sprawiły one 8,25% inżynierom. Dominują trudności wynikające z niesumiejności pełnienia funkcji kierowniczych. Jest ona uwarunkowana niską poziomem socjotechnicznej wiedzy absolwentów ATR. W związku z tym respondenci wymieniają między innymi następujące zjawiska społeczne, z którymi nie umiają sobie poradzić: zła dyscyplina pracy/nieposłuszeństwo, oportunizm, lenistwo, lekceważenie po-leceń służbowych, brak szacunku do pracy, opóźnianie się do pracy, duża absencja/, nawyki złej organizacji pracy /marnotrawstwo materiału, maszyn i czasu, powolność i niedokładność w wytwarzaniu produktu, niska wydaj-ność i jakość produkcji/. Problem w tym, że inżynierowie - absolwenci ATR - nie potrafili zmienić postaw swoich podwładnych. Przyczynia się do tego brak zdolności dydaktycznych i wiedzy praktycznej, rozbieżność celów i motywacji między absolwentami a podwładnymi. "Nie umiem sobie poradzić z ludźmi, wygryzkwować od nich wykonania zadania, prawidłowego wytworzenia części produktu, wprowadzić dyscyplinę pracy, dobrą organizację pracy . Powodem jest brak informacji o psychice robotnika, ponadto nie potrafie analizować jego osobowości". "Trudności wynikają z moich luk w wykształ-ceniu. Nie stanowię dla nich zawodowego autorytetu. Znacznie przewyższa-ją mnie wiedzę praktyczną. Wiadomości teoretyczne, którymi nad nimi gó-ruję, są w zakładzie nieprzydatne". "Kłopoty we współpracy z podwładnymi są spowodowane rozbieżnościami w celach działalności zawodowej. Ja nie zależy na dobrej i dużej produkcji".

Respondenci akcentują również nieprzychylny stosunek podwładnych do młodych inżynierów - kierowników. Negatywne nastawienie polega na "spraw-dzeniu wiedzy inżyniera", "zaginaniu go", "czekaniu na jego potknięcia" nie dzieleniu się doświadczeniami zawodowymi, utrudnianiu pełnienia fun-kcji kierowniczych, "agresywnych reakcjach w momentach konieczności wy-pełniania poleceń", "różnorodnych złośliwościach", "fatalnym zachowaniu". Uwagi inżynierów na ten temat były następujące: "Kieruję brygadą, której członkowie nie zaakceptowali mnie. Powodem było wyższe wykształcenie i zbyt młody wiek jak na kierownika. Ciągłe oczekują ode mnie wytłumacze-nia i objaśnienia najprostszych prac. Kiedy to nastąpi, proponują lepszy sposób, złośliwie komentując moje umiejętności". "Podwładni złośliwie za-

ginają mnie na wiadomościach praktycznych, np. na obeludze i naprawie maszyn, doborze odpowiednich narzędzi. Spokojnie czekają na moje spotkanie - cie, zamiast mi pomóc i podzielić się swoim doświadczeniem". "Pracownicy często odsawiają wykonania poleceń, gdy praca im się nie podoba lub nie przyniesie odpowiednich zarobków. Próbuje wymusić zmianę polecenia agresywną postawą"

Respondenci pełniący funkcje kierownicze przyznali, że trudności we współpracy wywołał zły dobór stylu zarządzania. Zbyt często pełniąc rolę przełożonych stosowali komendowanie, posługując się przy tym przymusem, rozkazem, różnymi karami. Charakterystyczna jest taka wypowiedź: "Aby zapewnić sobie posłuszeństwo i autorytet wprowadziłem rządy twardej ręki. Zbyt rygorystycznie respektowałem wykonanie zadań, pilnowałem jakości produkcji. Stosowałem kary od nagany - po obniżenie premii. Rezultatem była ukryta opozycja, niechęć i zła atmosfera w zespole. Zapóźno zorientowałem się, że nie tędy droga".

Najmniejży odsetek badanych - 8,75% poinformował, że trudności w pracy zawodowej były konsekwencją trudności teoretycznych. Tylko 2% inżynierów przyznało, że była to trudność największa. Większość kłopotów była spowodowana zmianą specjalizacji oraz wykonywaniem zawodu niezgodnego z wyuczonym. "Miałem trudności teoretyczne, ponieważ musiałem zmienić specjalizację. Z wyuczoną nie mogłem znaleźć pracy". "Pracuję nie w swoim zawodzie. Stąd musiałem uczyć się od nowa podstaw teoretycznych".

Absolwenci pracujący w "swoim zawodzie", a odczuwający trudności teoretyczne, za ich przyczynę uznali niedostateczne opanowanie nauk podstawowych, w tym także terminologii specjalistycznej. "W projektach robię błędy w obliczeniach. Niedostatecznie opanowałem aparat matematyczny. Muszę przerabiać cały projekt. Tracę masę czasu i opóźniam pracę zespołu". "Kłopoty w pracy wyniknęły z braku wiedzy specjalistycznej. Pracuję w instytucie naukowym, należą do zespołu badającego mały wycinek z konstrukcji maszyn. Chociaż robiłem pracę magisterską z podstaw konstrukcji, wiedza okazała się niewystarczająca i muszę się dokształcać".

Trudności w pracy są wynikiem braku teoretycznych podstaw wiedzy o człowieku i zespołach ludzkich. Idzie tu o nieznaną teorię zachowania się człowieka, mechanizmów determinujących jego zachowanie, tj. np. postawy, role itp. Absolwenci ujawniają niedostatek teoretycznych rozwiązań dotyczących stosunków międzyludzkich, podejmowania decyzji, stylu zarządzania, oddziaływania wychowawczego, motywacji i zadowolenia z pracy. Przypatrzmy najbardziej znamienne wypowiedzi inżynierów: "Dobrze byłoby znać teoretyczne podstawy stosunków międzyludzkich, znać mechanizmy nimi rządzące. Wtedy można by uniknąć wielu nieporozumień i konfliktów". "Wszelkie moje trudności w pracy wynikają z niewiedzy na temat teorii decyzji, sposobów jej podejmowania, struktury decyzji". "Nie umiem stosować metod wychowawczych, nie znam ich rodzajów, sposobu wykorzystania. Z tego powodu mam trudności w kierowaniu młodymi pracownikami". "Gdybym wiedział coś na temat teorii motywacji, wykorzystałbym to w pracy z zespołem. Wskazywałbym na przykład motywację do pracy, do zawodu. Próbowałbym tak stero-

wać motywację, aby osiągnąć wysokie wyniki produkcyjne".

Istotną sprawą jest pomoc, jakiej udzielono absolwentom w przezwyciężeniu trudności w pracy zawodowej. Na pierwszym miejscu absolwenci /46,75%/ wymienili kolegów z pracy. Ze najważniejszą uznali ją 25,25 % respondentów. Udzielającymi pomocy byli przeważnie inżynierowie, absolwenci ATR lub innej uczelni wyższej. Przeżywali oni podobne kłopoty jak badani. "Pomógł mi kolega z pracy, również inżynier, który miał dłuższy staż zawodowy. Sam przeżył podobne kłopoty, więc wiedział jak sobie z nimi radzić". "Znacznej pomocy i zawodowej i psychicznej udzielił mi kolega z tego samego zakładu. Miałam kłopoty z ludźmi. Jestem kobietą i robotnicy nie chcieli wykonywać moich poleceń. Nie miałam żadnego doświadczenia w kierowaniu zespołami ludzkimi". Tabela 2 prezentuje wyniki badań.

Tabela 2

## Pomoc w przezwyciężeniu trudności

Podmiot pomocy	Ilość odpowiedzi	% dla N = 400	Najważniejsza ilość	odpowiedź %
Kolegzy z pracy	187	46,75	101	25,25
Nikt nie pomógł	155	38,75	83	20,75
Sam sobie pomogłem	103	25,75	51	12,75
Bliscy znajomi	88	22,0	45	11,25
Rodzina	49	12,25	44	11,0
Zwierzchnicy	41	10,25	37	9,25
PZPR	30	7,5	20	7,25
Podwładni	19	4,75	10	2,5
ZSMP	18	4,5	5	1,25
Związki Zawodowe	7	1,75	4	1,0
Ogółem	N=697		N=400	100,0

Uwaga: procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybierać więcej niż jeden podmiot pomocy.

Niepokojącym zjawiskiem wydaje się być opinia 38,75% badanych inżynierów, według której nikt nie udzielił im pomocy w zlikwidowaniu trudności w pracy. Dla 20,75% była to odpowiedź najważniejsza. "W trudnościach nie pomógł mi nikt. Wszyscy byli "zalatani" i nie mieli czasu. Zresztą "każdy ma swoje kłopoty". "Prosiłem o pomoc kilka osób, ale nikt nie chciał mi tak naprawdę pomóc. Ograniczano się do kilku zdawkowych i nic nie znaczących pocieszeń. Zostałem sam ze swoimi zmartwieniami". Z wypowiedzi respondentów wynika, że nie pomagano w "sprawach ludzkich". Wydaje się, że są one najmniej rozpoznane, stąd istnieje niebezpieczeństwo chybionej pomocy. Poza tym pomoc w sprawach ludzkich wymaga odwagi wyraż-

nego określenia się, zajęcia jednoznacznego stanowiska, które niejedno - krotnie prowadzi do konfliktu z jednostką bądź grupą.

Około 26% badanych podało, że w pokonaniu trudności "pomogli sobie sami". Przy czym 12,75% uznało tę pomoc za najważniejszą. "Kłopoty przezwyciężyłem sam. Wychodzę z założenia, że w życiu należy liczyć przede wszystkim na siebie, a nie na innych. Inni często zawodzą i wtedy trudność staje się jeszcze większa". "Ponieważ nikt mi nie chciał pomóc, zabrałem się do trudności sam. Zacząłem czytać fachową literaturę. Zrobiłem dużo obliczeń i projektów, aż w końcu osiągnąłem właściwy rezultat". "Postanowiłem trudności pokonać sam. Chciałem się po prostu sprawdzić. Miałem problemy z brygadą. Wziąłem do ręki literaturę socjologiczną i psychologiczną, w której znalazłem odpowiednie instrukcje. Po dłuższym ich stosowaniu kłopoty skończyły się".

Bliscy znajomi pomogli w trudnościach zawodowych 22% respondentom /11,25% orzekło, że była to pomoc najważniejsza/. Pomagającymi byli przede wszystkim przyjaciele absolwentów. Pomoc polegała przede wszystkim na wsparciu psychicznym, na rozładowaniu pewnych napięć, stanów stresowych i frustracyjnych. Występowała również pomoc merytoryczna, zasadzająca się na wspólnym rozwiązywaniu projektów technicznych, dyskusowaniu problemów dotyczących systemu społecznego zakładu pracy. Respondenci powiadomili, że pomoc tego rodzaju była najbardziej owocna, ponieważ przynosiła największe rezultaty w likwidacji kłopotów w pracy zawodowej. "W dużym stopniu usunięcie trudności zawdzięczam przyjacielowi, również inżynierowi. Pomaga mi w kłopotach zarówno natury technicznej i organizacyjnej, jak i ludzkiej". "Większość trudności zwalczyłem dzięki mojemu bliskiemu przyjacielowi. Znamy się od dzieciństwa i nie mamy przed sobą tajemnic. To znacznie ułatwia obustronną pomoc. Aby komuś ją udzielić, trzeba najpierw znać prawdę o sprawie, w której się chce pomóc. To znacznie usprawnia proces pomagania".

W trudnościach w pracy pomagała absolwentom /12,25%/ również rodzina /11% poinformowało, że z jej strony pomoc była najważniejsza/. Przy czym przede wszystkim powiadamiali o niej inżynierowi, którzy zamieszkiwali wraz z rodzicami, rodzeństwem bądź współmałżonkiem. Bliska więź, jaką połączeni są badani z rodzinami powoduje, że szukają oni głównie pomocy wewnątrz niej. "Pomocy szukam i oczekuję od rodziców. Dlatego dziękuję się z nimi moimi niepowodzeniami w pracy zawodowej. Zawsze mi coś poradzą, wytłumaczą pewne mechanizmy, których, z braku doświadczenia, nie mogę jeszcze znać". "Pomocy szukam u mojego brata, starszego ode mnie. Nigdy mi jej nie odmówił. Zawsze znajduje czas, aby porozmawiać o moich problemach zawodowych". "W trudnościach zawodowych pomaga mi mąż. Suguruje mi pewne rozwiązania dotyczące przede wszystkim stosunków międzyludzkich".

Zwierzchnicy pomagali w eliminacji trudności w pracy 10,25% respondentom. Według 9,25% badanych pomoc zwierzchników była najważniejsza. Dotyczyła one przede wszystkim rozwiązania pewnych komplikacji powstałych podczas procesu adaptacji zawodowej. Były one związane z pełnieniem roli

zawodowej inżyniera. O trudnościach we wpisywaniu się w nią informowaliśmy w wyższych partiach tekstu. Pomoc zwierzchników dotyczyła przede wszystkim wyjaśnienia praktycznej strony zawodu. Zapełniali oni luki powstałe w wyniku niedostatecznego przygotowania inżynierów przez uczelnię. Zapoznali z parkiem maszynowym, uczyli obsługi i usuwania awarii. Zwierzchnicy pomagali również w trudnościach w kierowaniu zespołami ludzkimi oraz w organizacji pracy. Respondenci informowali o opiece psychicznej, o czuwaniu nad rozwojem zawodowym. Zwierzchnicy interesowali się także propozycjami absolwentów usprawniającymi proces produkcyjny, pomysłami racjonalizatorskimi, kierując niektóre do realizacji. Oto najczęściej powtarzające się wypowiedzi badanej grupy inżynierów: "Najwięcej w procesie przystosowania się do zawodu pomógł mi mój zwierzchnik. Wykonywał razem ze mną pierwsze projekty. Wskazywał na błędy najczęściej powtarzające się oraz wyjaśniał ich przyczynę. Poświęcił mi dużo czasu. Chciał bowiem - jak mówił - mieć pełnowartościowego pracownika". "Miałem trudności z praktyką. Zupełnie nie znalazłem się na maszynach. Trafiliem na szefa - praktyka. Objasnili mi funkcjonowanie różnego typu narzędzi. Przy jego pomocy znacznie się podciągnąłem i dziś nie mam z praktyką żadnych trudności i problemów". "Kierownik był dla mnie wzorem w postępowaniu z ludźmi i w organizacji pracy, z czym miałem ogromne trudności. Uczyłem się od niego pośrednio, przez obserwację. A potem stosowałem jego metody". "Pracowałem "pod dyrektorem", dla którego najważniejszą była kontakt psychiczny z podwładnym, z drugim człowiekiem. Dlatego zawsze mogłem liczyć na niego w trudnych sytuacjach zawodowych. Dużo się od niego nauczyłem".

Z organizacji działających na terenie zakładu największą pomoc udzieliły absolwentom /7,5%/ komórki PZPR /również 7,5% wskazała na pomoc Partii jako najistotniejszą/. Poszczególne oddziałowe organizacje partyjne objęły opieką adaptacyjną słodą kadrę inżynierską, kierując ją do doświadczonych zwierzchników. Poza tym uczestniczyły w likwidacji źródeł trudności. "Trudności w pracy rozwiązałem przy pomocy OOP, do której zgłosiłem się z moimi kłopotami". "W problemach z brygadą pomogła mi OOP, której egzekutywa zwołała otwarte zebranie partyjne poświęcone stosunkom w niej panującym. Krytyczna analiza złej dyscypliny i organizacji pracy, złych stosunków międzyludzkich spowodowała zmianę postawy brygady".

Jeśli chodzi o ZSMP, to z jego pomocy skorzystało 4,75% eksplorowanych inżynierów /1,25% podało, że była ona najważniejszą/. Pomoc polegała na rozwiązywaniu trudności, których powodem był "konflikt pokoleń", różnica w poziomie wykształcenia, w kompetencjach, stylu życia. ZSMP interweniował w przypadkach niepożądanego traktowania młodzieży inżynierskiej, niedoceniaenia, ignorowania jej projektów i spostrzeżeń, hamowania inicjatywy, pomysłów i nowatorskich przedsięwzięć. "Ponieważ kierownik nie respektował moich postulatów dotyczących jakości i wydajności pracy, zwróciłem się do ZSMP. Jego skuteczna reakcja położyła kres marnotrawstwu i lenistwu panującemu się na wydziale". "Moje projekty, modernizujące pewne układy produkcyjne, nie znalazły zainteresowania u zwierzchników. Przekonany o ich walorach i płynących z nich korzyściach ekonomicznych udałem

się do Zarządu Zakładowego ZMP z prośbą o pomoc. Po niedługim czasie "moje niektóre pomysły zostały zrealizowane".

Z pomocy Związków Zawodowych skorzystało tylko 1,75% respondentów. Przy czym 1% badanych uznał ją za najważniejszą. Zasadnicza pomoc polegała na obronie służących spraw zawodowych i osobistych młodych inżynierów. Związki rozstrzygały również rozmaite spory toczące się między inżynierami a innymi grupami zawodowymi, będące źródłem trudności w pracy. "Do Związków zwracałem się z powodu kłopotów z ludźmi, z prośbą o rozstrzygnięcie sporu, bądź wpłynięcie na zmianę postawy podwładnych; "W kłopotach zawodowych i prywatnych pomagała mi Rada Zakładowa, dając zawsze jakieś wsparcie".

Okolo 5% inżynierów zgłosiło, że w trudnościach w pracy pomogli im podwładni /2,5% powiedzieli, że była to pomoc najważniejsza/. Podobnie, jak w wypadku zwierzchników, pomoc dotyczyła głównie komplikacji praktycznych. Respondenci skorzystali z pomocy w posługiwaniu się narzędziami i maszynami, z całą praktyczną sferą procesu wytwarzania. Niektórzy z absolwentów pełniących funkcje kierownicze poinformowali, że podwładni pomagali im w ich sprawowaniu. "Dużą rolę w opanowaniu przeciętności występujących w pracy odegrali podlegli mi robotnicy. Pomogli mi w zapoznaniu się z całą skomplikowaną machiną wytwórczą naszego zakładu. Ponadto sugerowali podjęcie odpowiednich decyzji". "Muszę przyznać, że robotnicy, którymi zarządzałem, byli współpracownikami. Pomagali mi w ustaleniu norm, zdolności wytwarzania, w przyznawaniu swawędów, premii i nagród. Razem również "przydziałaliśmy" kary i nagrody".

Ostatnie wypowiedzi pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że wyrugowanie trudności z pracy, cały proces adaptacji może przybierać również konstruktywną formę. Adaptacja zarówno do roli zawodowej oraz do środowiska fizycznego, jak i społecznego może być bardziej bezkolizyjna, jeżeli nowy pracownik będzie traktowany jako człowiek potrzebujący szacunku, przyjaźni, mający prawo do rozwoju wszystkich dyspozycji osobowości, czujący się jednostką potrzebną i użyteczną.

#### PRZYPISEY

1. Artykuł został napisany w oparciu o materiał pochodzący z badań empirycznych, których charakterystykę przedstawiłem w innym tekście zamieszczonym w niniejszym zeszycie. Ponadto jest znacznym uzupełnieniem skrótowych uwag poczynionych w pracy: Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. "Zeszyty Naukowe Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Nauki Społeczne" 1966 nr 11.
2. Zob. np. zbiór Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych, Warszawa 1973; J. Bugiel: Adaptacja i pozycja społeczno-zawodowa wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej. Kraków 1970; Cz. Haroń: Adaptacja wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej w przebiegu hutniczym. Kraków 1970; A. Grzałak: Problemy adaptacji młodych inżynierów /Wz/Pro-



blewy kadry przemysłowej. Studia socjologiczne. Warszawa 1965.

3. J. Bugiel, op. cit., s.28. Zob. też A. Grzelek, op.cit., s.142.
4. J. Tymowski, Społeczne i ekonomiczne aspekty adaptacji absolwentów szkół technicznych /N1/ Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych, op.cit.
5. Przez przystosowanie do środowiska społecznego rozumiemy takie typy styczności między jednostką a grupą, które gwarantują im bezkonfliktowe współistnienie i współdziałanie.
6. W.G.Head: Adaptive Sociology. The British Journal of Sociology. March 1961. Cyt. za: J. Bugiel, op.cit.
7. Zob. A. Toffler: Szok przyszłości. Warszawa 1974, s.323. Por. też uwagi A. Malewskiego zgłoszone w książce: O zastosowaniach teorii zachowania, Warszawa 1964, s.92-102.

#### DIFFICULTIES OF GRADUATES OF THE ACADEMY OF TECHNOLOGY AND AGRICULTURE IN BYDGOSZCZ DURING INITIAL PERIOD OF PROFESSIONAL WORK AS WELL AS AID IN THEIR OVERCOMING

##### Summary

The paper presents difficulties faced by the graduates of the Academy of Technology and Agriculture in Bydgoszcz during an initial period of their professional work. Additionally, there were analysed kinds of assistance offered to the engineers while overcoming obstacles in their professional labour. The author presented shortcomings in the education program of engineers causing difficulties in professional adaptation and thus making professional performance impossible.

#### ТРУДНОСТИ ПЕРВОГО ПЕРИОДА В РАБОТЕ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКО-СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ АКАДЕМИИ В БЫДГОЩЕ И ПОМОЩЬ В ИХ УСТРАНЕНИИ

##### Резюме

В статье представлены трудности с которыми встречается выпускники быдгоской Техническо-Сельскохозяйственной Академии в первый период работы после учебы.

Анализируются также формы помощи оказанной инженерам в устранении препятствий и трудностей в работе.

Автор представил недостатки в программе обучения и воспитания инженеров, которые мешают успешной профессиональной адаптации и снижают эффективность выполняемой работы.

Piotr Łaski

RECENZJA KSIĄŻKI: F.SIEMIŃSKI, PODSTAWOWE WOLNOŚCI,  
PRAWA I OBOWIĄZKI OBYWATELI PRL, WARSZAWA 1979, PWN, s.286

Zainteresowanie nauki prawa konstytucyjnego problematyką wolności praw i obowiązków obywatelskich w PRL przechodziło charakterystyczną ewolucję. Po uchwaleniu w lipcu 1952 r. Konstytucji PRL przez następne lata tematyki tej prawie że nie podejmowano. Jedynym wyjątkiem, potwierdzającym niejako regułę, była praca prof. K.Opałka z pierwszej połowy lat pięćdziesiątych. Dopiero pod koniec lat sześćdziesiątych i w minionym dzie - sięcioleciu pojawiły się zarówno artykuły, jak i książki podejmujące odnośne zagadnienia. Zorganizowano też liczne sesje naukowe, publikując ich wyniki. Wydawać by się więc mogło, iż zapotrzebowanie społeczne na tego rodzaju prace zmaleje, że coraz trudniej będzie zaprezentować coś oryginalnego. Wnioaki tego rodzaju byłyby jednak chybione.

Wzrost zainteresowań nauki wspomnianą problematyką nie zmniejsza wcale społecznego zapotrzebowania na badania w tej dziedzinie. Nie zmniejsza się również chłonność rynku wydawniczego, jeśli chodzi o publikacje tego rodzaju.

Jest to bez wątpienia wynik działania kilku czynników:

- po pierwsze - we współczesnym świecie mamy do czynienia z widocznym rozwojem instytucji praw i obowiązków obywatelskich, przede wszystkim w państwach socjalistycznych. Zjawisko to znajduje swoje odzwierciedlenie w konstytucjach tychże państw, m.in. w treści znowelizowanej w 1976 r. Konstytucji PRL, czy też Konstytucji ZSRR z 1977 r.;
- po drugie - dotychczasowe publikacje z tego zakresu posiadały z zasady dość jednorodny charakter. Były to przeważnie opracowania popularnonaukowe, co bynajmniej nie oznacza, iż nie pojawiły się prace o nader wyraźnych tendencjach naukowych;
- po trzecie - szczególnie ostatnie lata, obejmujące okres po hel - sińskiej KBWE z 1975 r., wzbudziły zainteresowanie opinii światowej sytuację jednostki w państwie, a więc zagadnieniem wolności, praw i obowiązków obywatelskich.

W dobie konfrontacji ideologicznych dwu przeciwstawnych systemów społeczno-politycznych, podajacowanie tego zagadnienie, tudzież przedstawienie jego w sposób naukowy, wychodzi naprzeciw społecznemu zapotrzebowaniu i odgrywa doniosłą rolę.

Recenzowana pozycja spełnia tak określone potrzeby. Ma wyraźny naukowy charakter, zawierając przy tym szereg interesujących rozważań teoretycznych. Autor ujął temat w sposób całościowy i wyczerpujący. Całość rozważań dotyczących wolności i praw obywatelskich uzupełniają dwa rozdziały - poświęcone podstawowym obowiązkom obywatelskim w PRL /rozdział VI/, a także określeniu granic i gwarancji podstawowych wolności, praw i obowiązków obywatelskich /rozdział VII/.

Lektura recenzowanej pracy wymusza wiele refleksji, pozytywnych odczuć, zachęca również do dyskusji, bowiem odznaczają się sumiennnością opracowania, skrupulatnością przyjętych i stosowanych założeń metodologicznych. Widoczny jest zamiar przedstawienia problematyki w jasny i pogłębiony sposób, a zarazem w pełni komunikatywny. Problem został ujęty przy tym na tle koncepcji i istoty państwa socjalistycznego, w którym wyraźne jest dążenie do ugruntowania w ustawodawstwie praw i wolności obywatelskich w sposób prowadzący do umocnienia demokracji socjalistycznej.

Wątpliwości zaś, bądź zastrzeżenia, jeżeli są, to są nieliczne i z pewnością zasługują na dyskusję.

Autor traktuje prawo własności indywidualnej /art. 17 Konstytucji PRL/ i osobistej obywateli odmiennie niż to się niemal powszechnie spotyka. Jeśli bowiem przytłaczająca większość konstytucjonalistów zalicza to uprawnienie do grupy praw obywatelskich w dziedzinie społeczno-ekonomicznej, to F.Siemieński ujmując je w ramach wolności obywatelskich, omawiając je przy analizie nienużeszalności mienia.

W literaturze przedmiotu wychodzi się z założenia, że sprawa własności powinna być traktowana w kategoriach praw obywatelskich, tym bardziej, że jej ujęcie jest różne na gruncie ustroju kapitalistycznego i socjalistycznego, rodząc zarazem odmienne implikacje. F.Siemieński nie podziela tego stanowiska, traktując mienie obywateli, podobnie jak nietykalność osobistą, mieszkania i korespondencji /art. 87 ust.1 i 2 Konstytucji PRL/, jako szczególną sferę praw i nieodłączny atrybut życia każdego człowieka. Totaz traktuje tę sferę nie w kategoriach praw, a wolności wyciągając ten wniosek z treści artykułu 87 ust.3 Konstytucji PRL. Wydaje się jednak, iż nie można tego ujmować w oderwaniu od treści rozdziału II naszej Konstytucji, określającego postawy społeczno-gospodarczego ustroju w PRL. Problem prawa własności można i należy rozpatrywać na tle zasad obowiązujących w dziedzinie unormowanej postanowieniami rozdziału II Konstytucji naszego państwa. Z innych zatem przesłanek wynika problem ochrony mienia w warunkach ustroju kapitalistycznego i socjalistycznego.

Nowatorskie podejście obserwuje się także w kwestii ujmowania istoty obywatelstwa /str.16/, gdyż Autor łączy tu nie tylko prawny związek jednostki z państwem, ale także liczący się związek emocjonalny, nakładający na jednostkę określone zobowiązania moralne względem swego kraju, nawet wówczas, gdy przejściowo utracił on odrębność i samodzielną państwową. O ile ten drugi element definicji jest - prawną rzeczą ujmując - obojętny, to jednak posiada swoje znaczenie moralne i powinien być również akcentowany i brany pod uwagę w ramach realizacji działalności kul-

turalno-wychowawczej prowadzonej przez państwo.

Nowym elementem jest także próba interpretacji artykułów 87 i 90 Konstytucji, z których Autor wyprowadze powszechnie znane zasady jak: "nie ma kary bez ustawy", czy "ustawa nie działa wstecz", Można mieć jedynie wątpliwości, czy właściwie z tych dwu postanowień konstytucyjnych należy je wyprowadzać.

Nowe podejście dostrzec można także do kwestii zabezpieczenia społecznego, któremu F.Siemieński poświęca dużo uwagi. Autor - co należy podkreślić - nie ogranicza się wyłącznie do interpretacji przepisu konstytucyjnego, lecz ilustruje jego treść przykładami z praktyki. Szkoda tylko - gdyż jest to zabieg nader pożyteczny - że nie jest stosowany konsekwentnie. Autor nie stosuje bowiem tego podejścia omawiając np. zasady prawa wyborczego i procedurę przeprowadzania wyborów do Sejmu i rad narodowych.

Klasyfikując natomiast wolności i prawa obywatelskie, F.Siemieński, wyodrębnia trzy ich grupy. Omawia je na tle zasad ustrojowych PRL, co jest podejściem nie tylko słusznym, ale i płodnym teoretycznie. Rzecz jednak ciekawa, iż omawiając znaczenie zasady suwerenności ludu /narodu/ dla realizacji praw i wolności obywatelskich, Autor wysuwa na czoło wolności obywatelskie i prawa socjalne, a dopiero w dalszej kolejności przechodzi do praw o charakterze politycznym /zob. np.str.58-59/. Jest to o tyle dziwne, gdy porówna się to z poglądem wyrażonym na stronie 183, gdzie Autor stwierdza, iż suwerenność ludu pracującego w państwie socjalistycznym istnieje o tyle i tylko w takim zakresie, o ile w jakim zakresie istnieją podstawowe prawa polityczne, jak też realna możliwość korzystania z nich przez obywateli, jako ludzi pracy.

F.Siemieński rozpatruje poruszaną problematykę nie tylko od strony stricte prawnej, podkreśla również aspekty polityczne zagadnień. Ujmuje zatem problem wielopłaszczyznowo. Przy tym całym bogactwie zagadnień ważnych tek z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia, posługuje się językiem nader komunikatywnym. Referuje przy tym swoje stanowisko w sposób logiczny i przekonujący. Jeśli zaś polemizuje z innymi poglądami, czyni to w sposób rzeczowy, operując argumentami i podbudowując je głębokimi rozważaniami teoretycznymi.

Recenzowana pozycja znajdzie zapewne szerokie grono czytelników nie tylko wśród studentów i pracowników nauki, lecz także wśród działaczy społeczno-politycznych, interesujących się problematyką związaną z sytuacją prawną jednostki w społeczeństwie.



Biblioteka Główna ATR  
w Bydgoszczy

G

922

12 1981