

Adam Kubów

ABSENCJA W BUDOWNICTWIE, JEJ SPOŁECZNE I EKONOMICZNE  
UWARUNKOWANIA I SKUTKI

/na przykładzie miasta Wrocławia/

PRACA DOKTORSKA

Promotor:

Doc. dr hab. WANDA IŻYK

Prace napisane

w Instytucie Ekonomii  
Politycznej

w Zakładzie Socjologii  
Pracy i Polityki Spo-  
łecznej

AKADEMIA EKONOMICZNA IM. OSKARA LANGEGO

WROCŁAW 1980

# S P I S   T R E Ś C I

	strona
W S T Ę P	5
1. Uzasadnienie ważności podjętego tematu .....	5
2. Przedmiot i zakres pracy	10
3. Metody badań, materiały i źródła .....	14
4. Literatura przedmiotu .....	19
R O Z D Z I A Ł   I	
ABSENCJA W PRACY W GOSPODARCE NARODOWEJ .....	29
1.1. Pojęcie i rodzaje absencji .....	29
1.2. Biologiczne uwarunkowanie absencji .....	37
1.3. Absencja jako naturalna konsekwencja rozwoju społeczno-gospodarczego .....	43
1.4. Wielkość i struktura absencji .....	51
1.5. Absencja według działów gospodarki narodowej	70
R O Z D Z I A Ł   II	
ABSENCJA W BUDOWNICTWIE WROCŁAWSKIM	84
2.1. Rozmiary absencji w budownictwie wrocławskim w latach 1971-1978 .....	85
2.2. Sezonowość absencji według kwartałów i mie- sięcy .....	100

2.3. Rozkład absencji w zależności od cech demograficznych i społecznych robotników budownictwa .....	107
2.3.1. Absencja chorobowa .....	114
2.3.2. Absencja z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny i urlopów macierzyńskich .....	154
2.3.3. Absencja z tytułu urlopów szkoleniowych i ćwiczeń wojskowych .....	157
2.3.4. Absencja z tytułu spraw osobistych i rodzinnych .....	159
2.3.5. Pozostałe nieobecności usprawiedliwione .....	165
2.3.6. Absencja nieusprawiedliwiona .....	169

### R O Z D Z I A Ł     III

CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ ABSENCJI W BUDOWNICTWIE .....	179
3.1. Charakterystyka badanej populacji .....	181
3.2. Charakter pracy .....	189
3.3. Zadowolenie z pracy .....	199
3.4. Motywacje wyboru zawodu .....	212
3.5. Opinie robotników na temat podstawowych przyczyn absencji i możliwości zapobiegania im .....	224

## R O Z D Z I A Ł    I V

ROLA STOSUNKÓW MIĘDZYLUDEKICH W KSZTAŁTOWANIU AB- SENCJI W PRZEDSIĘBIORSTWIE .....	237
4.1. Stosunki między robotnikami .....	238
4.2. Stosunki między robotnikami a bezpośrednimi przełożonymi .....	249
4.3. Rola przełożonych jako organizatorów klimatu pracy i efektów pracy w przedsiębiorstwie ....	263
4.4. Wpływ ogólnej atmosfery pracy na mobilność i dyscyplinę pracowników .....	272

## R O Z D Z I A Ł    V

SKUTKI ABSENCJI I METODY JEJ ZAPOBIEGANIA .....	284
5.1. Skutki absencji w przedsiębiorstwie .....	288
5.2. Skutki absencji poza przedsiębiorstwem .....	301
5.3. Skutki absencji odczuwane przez pracownika ...	307
5.4. Metody krótko i długoterminowe oddziaływania przedsiębiorstw w kierunku ograniczenia absen- cji .....	314
Z A K O Ń C Z E N I E .....	339

PRZYPISY

LITERATURA

SPIS TABEL

SPIS WYKRESÓW

SPIS ANEKSÓW

ANEKSY



## W S T Ę P

### 1. Uzasadnienie ważności podjętego tematu

Podstawowym czynnikiem kształtowania wzrostu gospodarczego w warunkach gospodarki socjalistycznej jest zapewnienie możliwości racjonalnego i pełnego zatrudnienia dla całej ludności gotowej do podjęcia pracy oraz efektywne jej wykorzystanie zgodnie z zapotrzebowaniem społecznym. Przez długie lata dążąc do zapewnienia pełnego zatrudnienia, nie przywiązywano należytej wagi do racjonalnego gospodarowania zasobami pracy. Taka polityka, uzasadniana względami ustrojowymi i mająca swe odbicie w Konstytucji PRL gwarantującej wszystkim obywatelom prawo do pracy, spowodowała wiele niekorzystnych konsekwencji ekonomicznych i społecznych. Wśród nich czołowe miejsce zajmuje problem wykorzystania czasu pracy. Rosnące rozmiary czasu nieprzepracowanego szczególnie mogą być niebezpieczne w latach osiemdziesiątych, w których to nastąpi wyraźne zmniejszenie przyrostu zasobów pracy<sup>1</sup>.

Wysoką rangę problemów wykorzystania zasobów pracy, mogących wystąpić jako wyraźna bariera rozwoju społeczno-gospodarczego kraju, podkreślano mocno na II Plenum KC PZPR w styczniu 1976 roku oraz w Wytocznych i Uchwale VIII Zjazdu

PZPR w 1980 r. Wysoka ranga tych problemów wynika nie tylko ze zmniejszających się przyrostów zasobów pracy i niepełnego wykorzystania czasu pracy, ale także z rosnących rozmiarów czasu wolnego.

W warunkach tych szczególnego znaczenia nabiera niewątpliwie umiejętność optymalnego wykorzystania istniejącego potencjału ludzkiego. M. Kabaj podkreśla to w słowach: "Zasoby pracy stanowią największe bogactwo naszego kraju. Pełne wykorzystanie i optymalne rozmieszczenie tych zasobów stanowi ważny, strategiczny problem rozwoju społeczno-gospodarczego"<sup>2</sup>.

Poważną przeszkodą na drodze poprawy wykorzystania czasu pracy są rosnące w gospodarce narodowej rozmiary absencji w pracy, choć jest sprawą oczywistą, że absencja w pracy jest zjawiskiem nieuniknionym, a w niektórych przypadkach także i zjawiskiem pożądanym ze społecznego punktu widzenia. Na przykład absencja z tytułu urlopów wypoczynkowych umożliwia regenerację sił fizycznych i psychicznych po okresie rocznej pracy. Absencja macierzyńska i opiekuńcza jest wyrazem troski państwa o zdrowie młodego pokolenia. Absencja z tytułu szkoleń umożliwia podnoszenie kwalifikacji, tak istotnych dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Ponadto naturalnym również jest, że ludzie chorują i z tego tytułu są nieobecni w pracy lub różne inne konieczności życiowe zmuszają ich do opuszczenia paru dni pracy.

Nie wszystkie jednak absencje mają uzasadniony charakter, i im należałoby skutecznie przeciwdziałać. Należy do nich przede wszystkim absencja nieusprawiedliwiona oraz te przypadki usprawiedliwionej, której można by zapobiec, bądź która do usprawiedliwionej została zaliczona wskutek zapobiegliwości

i kłamstwa pracowników.

Wagę problemu absencji uzasadnia przede wszystkim fakt, iż jest ona, we wszystkich formach, zjawiskiem bardzo kosztownym dla całej gospodarki narodowej i społeczeństwa<sup>3</sup>. Straty z jej tytułu nie ograniczają się więc tylko do przedsiębiorstwa, odczuwającego jej skutki jako pierwsze. Mogą one przejawiać się w zakłóceniu rytmiczności produkcji, powstawaniu wąskich gardeł w procesie produkcyjnym, spadku wydajności wskutek częstych zastępstw. W konsekwencji przedsiębiorstwo wykona mniejszą produkcję i uzyska mniejsze korzyści, a skutki tego dadzą się wyraźnie odczuć przez inne przedsiębiorstwa i całe społeczeństwo. Społeczeństwo tym mocniej je odczuje, im ważniejsze potrzeby w związku z absencją nie zostaną zaspokojone.

Skutki te wyraźnie mogą również odczuć sami pracownicy w związku z obniżeniem wynagrodzenia czy ograniczeniem prawa do premii i nagród.

Przykładowo wskazane skutki nieobecności w pracy, wymierne jak i niewymierne, podkreślają celowość podejmowania badań dotyczących ich rozmiarów i uwarunkowań w gospodarce narodowej. Poznanie przyczyn tego zjawiska umożliwiłoby zastosowanie właściwych środków zaradczych.

Uwarunkowania absencji mogą być różnorodne. Ogólnie dzieli się je na: biologiczne, środowiskowe i osobowościowe<sup>4</sup>.

Biologiczne uwarunkowania absencji takie jak: płeć, wiek i wszelkie odmienności i zakłócenia w funkcjonowaniu organizmu, podkreślają jej naturalny charakter. Wiadomo na przykład, że kobieta z racji pełnionych w społeczeństwie funkcji biologicznych będzie korzystała nie tylko z absencji urlopowej,

chorobowej, ale także macierzyńskiej i opiekuńczej. Wyższa absencja kobiet może także wynikać z niższej ich odporności na niektóre choroby oraz z większego zmęczenia zarówno pracą zawodową, jak i domową. Statystyka również pokazuje, że zwiększona absencja kobiet spowodowana jest urlopami macierzyńskimi i opiekuńczymi. Natomiast po ich odjęciu absencja kobiet jest niższa niż mężczyzn. Wpływa na to między innymi sześciokrotnie niższy wskaźnik absencji nieusprawiedliwionej kobiet.

Znane są również ogólne prawidłowości kształtowania się absencji w zależności od wieku zatrudnionych, a wiążące się ze stabilizacją życiową pracownika czy jego odpornością biologiczną malejącą wraz z wiekiem. Również ze względu na wiek uwarunkowane są inne rodzaje absencji, np. macierzyńska, opiekuńcza, jak i absencja wiążąca się z aktywnością społeczną pracownika.

Uwarunkowania środowiskowe, to głównie czynniki wynikające z warunków pracy i bytu. Warunki pracy dzielą się na materialne i społeczne. Do materialnych warunków pracy determinujących w znacznym stopniu wysokość absencji zaliczyć można zespół czynników związanych ze środowiskiem miejsca pracy, urządzeniami i narzędziami pracy, komfortem pracy, stosowanymi procesami technologicznymi oraz materiałami używanymi w procesie pracy.

Niemalże znaczenie z punktu widzenia absencji mają także warunki socjalno-bytowe, wśród których wyróżnić można: potrzeby mieszkaniowe, sprawy zaopiekania socjalnego /stołówki, bufety, żłaznie/, pomoc socjalno-bytową kobietom i pracownikom podejmującym pierwszą pracę, problem organizacji czasu wolnego.

Do środowiskowych uwarunkowań absencji zaliczyć także należy społeczne warunki pracy, na które składają się głównie stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy i klimat pracy. Często zapomina się, iż są one nie mniej ważne od materialnych warunków pracy. Słusznie podkreśla się, że wszelkie rozważania dotyczące gospodarowania powinny zaczynać się od dokładnego poznania tych warunków.

Wpływ na wysokość absencji ma również osobowość pracownika, jego stosunek do pracy i do zawodu, a także poziom kultury pracy.

Różnorodność czynników wpływających na wielkość absencji utrudnia w znacznym stopniu ukierunkowanie akcji zapobiegającej jej rozwojowi. Zmiany bowiem, jakie powinny nastąpić muszą więc w równym stopniu dotyczyć materialnych, jak i społecznych warunków pracy. Poprawa materialnych warunków pracy m.in. poprzez zastępowanie pracy żywej przez zautomatyzowany i zmechanizowany sprzęt stanowić może tylko podstawę zmniejszenia uciążliwości i szkodliwości pracy, a tym samym i absencji, w tym głównie chorobowej. Niezbędnym natomiast warunkiem obniżenia absencji jest wykształcenie i utrwalenie w świadomości załogi przedsiębiorstwa przekonania, iż tylko rzetelna i efektywna praca stanowi jedyne rzeczywiste kryterium oceny pracownika.

Wszelkie zaniedbania zarówno w materialnej, jak i w społecznej sferze pracy, wyrażające się w braku należytej organizacji pracy, dostatecznego zainteresowania warunkami pracy, braku kwalifikacji zawodowych i niskiej kulturze pracy, nie tylko załóg przedsiębiorstw, ale i ich kierownictwa, stanowią potencjalne przyczyny wzrostu absencji niepożądaney<sup>5</sup>.

## 2. Przedmiot i zakres pracy

Zjawisko absencji w pracy jest problemem bardzo złożonym. Złożoność ta wynika stąd, iż absencja jest funkcją wielu zmiennych, których zarówno rodzaj jak i ilość uzależniona jest nie tylko od działu gospodarki narodowej i gałęzi, ale i samego przedsiębiorstwa. Nawet najbardziej ogólna obserwacja rozmiarów absencji w gospodarce narodowej pozwala zauważyć znaczne różnice pomiędzy poziomem i strukturą absencji w poszczególnych działach gospodarki narodowej.

Najbardziej niekorzystnie pod względem rozmiarów i struktury przedstawia się problem absencji w przemyśle i w budownictwie. W budownictwie ponadto mają miejsce najwyższe wskaźniki absencji nieusprawiedliwionej i pozostałej usprawiedliwionej, a więc te które wskazują głównie na gorsze wykorzystanie czasu pracy, jak i na potencjalne przyczyny tego stanu tkwiące w samym przedsiębiorstwie.

Również fakt, że praca żywa w budownictwie jest istotnym czynnikiem i warunkiem określającym rozmiary produkcji budowlanej, podkreśla wagę problemu absencji w budownictwie i konieczność pogłębionych badań zmierzających do wyjaśnienia jej przyczyn. Biorąc pod uwagę także rodzaj potrzeb zaspokajanych przez produkcję budownictwa, można z całą odpowiedzialnością stwierdzić, iż sama ranga tych potrzeb dostatecznie wystarczająco podkreśla znaczenie badań zmierzających do określenia możliwości zapobiegania absencji w budownictwie.

Z punktu widzenia możliwości oddziaływania przedsiębiorstwa w kierunku ograniczania absencji, jej czynniki można po-

dzielić na ogólne i specyficzne, czyli ściśle związane z sytuacją w przedsiębiorstwach budowlanych.

Czynniki ogólne, takie jak: wiek, wykształcenie, staż pracy, sytuacja na rynku pracy, wynagrodzenie, przeplatają się z czynnikami specyficznymi dla budownictwa. Swoisty charakter przyczyn absencji w budownictwie wynika przede wszystkim z charakterystycznych cech produkcji budowlanej, do których należą:

- potrzeba przebywania poza miejscem zamieszkania na odległych często placach budów,
- niepowtarzalny charakter produkcji stwarzający wysokie wymagania wykonawcom,
- wydłużony cykl produkcyjny powodujący przemieszczenie siły roboczej w zależności od etapu realizacji budowy, co wiąże się również ze zmianą zakresu wykonywanych przez pracowników prac,
- wysoki stopień uzależnienia od warunków atmosferycznych,
- zmienność miejsca produkcji, utrudniająca racjonalne kształtowanie warunków pracy i warunków socjalno-bytowych,
- fizyczna uciążliwość i szkodliwość pracy.

Przedmiotem niniejszej rozprawy jest właśnie próba analizy i oceny podstawowych czynników absencji, zarówno tych ogólnych jak i specyficznych.

Zakres tematyczny pracy nie został jednak ograniczony do problematyki absencji w budownictwie. Wynika to między innymi stąd, że problem absencji nie jest ani w teorii, ani w praktyce zjawiskiem nowym. Dlatego też jako wprowadzenie do zagad-

nienia przedstawiono w rozdziale pierwszym w ogólnym zarysie absencję w całej gospodarce narodowej.

W rozdziałach następnych analiza została zawężona do budownictwa. Wprawdzie autor poddał analizie rozmiary i strukturę absencji /rozdział II, pkt 1/, jednakże chodziło głównie o przedstawienie czynników wpływających na wielkość i strukturę absencji, a także możliwości ograniczenia jej rozmiarów. W rozdziale drugim podjęty został problem wpływu cech demograficznych i społecznych załogi przedsiębiorstwa budowlanego na wielkość i strukturę absencji. Wyniki badań autora sugerują, iż istotną rolę wśród czynników absencji odgrywają czynniki specyficzne nie tylko dla budownictwa, ale i dla konkretnych przedsiębiorstw. W celu pogłębionej analizy przyczyn absencji badania pogłębiono o sady pracowników budownictwa na temat zarówno materialnych, jak i społecznych warunków pracy /rozdział III i IV/.

Próba przedstawienia różnorodnych skutków absencji w budownictwie, jak i możliwości zapobiegania jej, przedstawiona w rozdziale piątym, ma na celu pokazać nie tylko rangę społeczną problemu absencji w tym dziale gospodarki narodowej, ale także wskazać, iż przedsiębiorstwo ma możliwości skutecznego przeciwdziałania jej wzrostowi. Możliwości te w dużej mierze zależą od inwencji i zaangażowania przedsiębiorstwa w te problemy.

Zakres terytorialny pracy ograniczony został do budownictwa miasta Wrocławia. Po pierwsze wynika to z charakteru rynku pracy wielkich miast, którego specyfika polega głównie



na różnorodności miejsc pracy. Z tego też względu interesujące wydają się motywy podjęcia pracy w budownictwie, oferującym pracę ciężką, brudną i szkodliwą dla zdrowia. Ponadto skutki absencji w budownictwie są mocniej odczuwane na terenie miast, które rozwijając się pod względem ludnościowym, stale odczuwają niezaspokojony popyt na mieszkania.

Jednakże ograniczenie zakresu terytorialnego pracy do miasta Wrocławia w dużej mierze ma charakter umowny, gdyż przyjęto w pracy jako kryterium zakresu terytorialnego miejsce siedziby przedsiębiorstwa, co nie jest równoznaczne z zakresem terytorialnym wykonywanych robót. Tak więc przyczyny i skutki absencji "wychodzą" także poza zasięg terytorialny miasta Wrocławia. Dlatego też szczegółowymi badaniami autor objął nie tylko pracowników zatrudnionych na terenie miasta Wrocławia, ale również pracujących poza jego granicami.

Zakres czasowy pracy jest przede wszystkim określony względami natury praktycznej, wiążącej się głównie z dostępnością materiału statystycznego i jego porównywalnością a także przejrzystością pracy.

Problem dostępności i porównywalności informacji statystycznych wynikał szczególnie w rozdziale pierwszym, gdzie analizę, ze względu na dostępność danych ilustrujących wielkość i strukturę absencji, zamknięto w przedziale lat 1973-1977.

Niektóre informacje zawarte w tym rozdziale obejmują także dłuższe i krótsze okresy czasu. Czasokres analizy absencji chorobowej oraz porównań absencji nieusprawiedliwionej w przemyśle i budownictwie został rozszerzony do lat 1960-1977, natomiast porównań absencji w poszczególnych dziedzinach gospodarki

narodowej dokonano w latach 1974-1977, a w poszczególnych województwach w latach 1975-1977. To zróżnicowanie czasokresu wynikało z dostępności i porównywalności danych statystycznych.

Również zakres czasowy w następnych rozdziałach pracy nie jest jednorodny. Ogólne informacje dotyczące rozmiarów absencji w budownictwie wrocławskim w porównaniu z całym działem budownictwa objęły okres lat 1971-1978. Okres ten jest również podstawą analizy rozmiarów, struktury i dynamiki absencji w kilku wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia. Natomiast szczegółowe analizy korelujące wielkość i strukturę absencji z cechami demograficznymi i społecznymi pracowników zostały zawężone do lat 1978 i 1979. Wyodrębnione w wyniku analiz obiektywne przyczyny absencji porównane zostały z subiektywnymi sędami pracowników na temat warunków, charakteru pracy i przyczyn absencji. Sądy te zostały zanalizowane na podstawie ankiety przeprowadzonej w 1978 roku.

### 3. Metody badań, materiały i źródła

Zebrane materiałów, które zanalizowano w pracy wymagało wykorzystania kilku metod i źródeł.

Podstawowym źródłem materiałów dotyczących absencji w gospodarce narodowej i w mieście Wrocławiu, jak i innych materiałów dotyczących kraju i miasta Wrocławia były przede wszystkim roczniki statystyczne wydawane zarówno przez GUS, Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, jak i przez

WUS we Wrocławiu. Nie zawsze jednak wystarczało korzystanie z publikowanych materiałów. Często zachodziła konieczność korzystania także z niepublikowanych informacji WUS we Wrocławiu, które autorowi udostępniało Informatorium Urzędu a głównie Pracownia Inwestycji i Budownictwa.

Kolejnym sposobem uzyskania potrzebnych materiałów było wyzyskanie dokumentacji istniejącej w trzech zjednoczeniach grupujących większość przedsiębiorstw budowlanych miasta Wrocławia, czyli w Zjednoczeniu Budownictwa Przemysłowego "Zachód", Wrocławskim Zjednoczeniu Budownictwa i Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunalnego.

Natomiast w odniesieniu do zbiorowości pracowników budownictwa i samych przedsiębiorstw oparto się głównie na materiałach udostępnionych przez przedsiębiorstwa, na wynikach badań ankietowych oraz na obserwacji zjawisk i procesów zachodzących w tych zbiorowościach.

Badania szczegółowe, ze względu na wielkość zbiorowości pracowników uspołecznionych przedsiębiorstw budowlanych miasta Wrocławia, liczącej 51,4 tys. osób w 1978<sup>6</sup>, zostały zawężone do absencji w produkcji podstawowej w pięciu przedsiębiorstwach, zatrudniających w tejże produkcji 3664 robotników.

Podstawą wyboru przedsiębiorstw była wielkość czasu nie przepracowanego przypadającego na 1 robotnika produkcji podstawowej. Opierając się na tym kryterium wybrano po dwa przedsiębiorstwa z Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa i Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego "Zachód" i jedno z Wojewódzkiego Zjednoczenia Budownictwa Komunalnego.

Z Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa wybrano Przedsiębiorstwa Budownictwa Uprzemysłowanego zaliczane do grupy

o najwyższym wskaźniku absencji i Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane "Północ" z grupy o najniższym wskaźniku. Na analogicznej zasadzie wybrano przedsiębiorstwa ze Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego "Zachód", w którym to z grupy przedsiębiorstw o najwyższym wskaźniku wytypowano do analizy Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 2, a z grupy o najniższym wskaźniku Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1. Natomiast, z Wojewódzkiego Zjednoczenia Budownictwa Komunalnego wybrano Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto", charakteryzujące się najwyższą dynamiką absencji.

Wybrane przedsiębiorstwa pod względem wielkości zatrudnienia zaliczone są do przedsiębiorstw średnich, jedynie Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1, wskutek szybkiego rozwoju w ostatnich latach, stało się największym przedsiębiorstwem w zjednoczeniu.

Wśród wykorzystanych materiałów z wybranych przedsiębiorstw znajdowały się: sprawozdania, analizy, schematy organizacyjne, kartoteki, itp. udostępniane autorowi przez dział kadr, zatrudnienia, płac, ekonomiczny, planowania, szkolenia etc. Dotyczyły one najczęściej wykorzystania czasu pracy, dyscypliny pracy, wypadków przy pracy oraz programów poprawy warunków pracy. Rzadko zdarzały się w nich analizy przyczyn i skutków absencji, a te które były wydawały się bardzo powierzchowne.

Dane o warunkach pracy, warunkach socjalno-bytowych, stosunkach międzyludzkich i innych przyczynach absencji w budownictwie autor uzyskał przede wszystkim poprzez ankietę<sup>7</sup>,

którą przeprowadził wśród pracowników wybranych pięciu przedsiębiorstw. Badania przeprowadzone zostały w miesiącach od lipca do października 1978 roku i objęły 440 robotników, co stanowiło 12 % ogólnej liczebności zbioru. Badania właściwe poprzedzone zostały ankietą sondażową, której celem było zorientowanie się, czy konstrukcja ankiety odpowiada respondentom i czy zawarte w niej problemy są dla nich istotne. Ankietowany odpowiadając na pytanie miał możliwość wyboru jednej lub kilku spośród podanych odpowiedzi, bądź podania odpowiedzi własnej. Autor przeprowadzał ankietę z każdym pracownikiem osobno, co wykluczyło pojawienie się ankiet nie odpowiadających warunkom badania.

Analizy absencji z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych pracowników budownictwa dokonano w oparciu o indywidualne karty absencji<sup>8</sup>, zawierające dane o wielkości i strukturze absencji za rok 1978 i 10 miesięcy roku 1979. Badania te zostały zawężone tylko do dwóch przedsiębiorstw: Wrocławskiego Przedsiębiorstwa Budowlanego "Północ" i Przedsiębiorstwa Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto". Wybór uzasadniony był tym, że pierwsze przedsiębiorstwo należy do grupy o niskim wskaźniku absencji na 1 zatrudnionego, ponadto należy do przedsiębiorstw budownictwa przemysłowego oraz charakteryzuje je typowy dla innych przedsiębiorstw rozkład absencji w czasie. Natomiast drugie przedsiębiorstwo zaliczane jest do grupy o wysokim wskaźniku absencji, należy do przedsiębiorstw budownictwa miejskiego i ma odbiegający od innych przedsiębiorstw rozkład absencji w czasie.

Badaniami objęto 400 robotników w 1978 roku, co stanowiło 57,1 % ogółu robotników produkcji podstawowej we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto". W 1979 roku badania objęły 427 osób w pierwszym przedsiębiorstwie, tj. 95,7 % ogółu robotników produkcji podstawowej i 111 robotników z drugiego przedsiębiorstwa, co stanowiło 95,3 % ogółu robotników tej grupy.

Informacje z 938 indywidualnych kart absencji naniesione przez autora pracy na specjalnie przygotowane arkusze po uzupełnieniu o informacje z dokumentacji personalnych pracowników były podstawą sporządzenia wielu tabel korelacyjnych, stanowiących punkt wyjścia do analizy absencji z uwzględnieniem wieku, stażu pracy, wykształcenia, miejsca zamieszkania i innych danych.

Również osobista obserwacja zjawisk i procesów zachodzących w zbiorowości pracowników budownictwa pomocna była autorowi w uzyskaniu licznych informacji. Obserwacji sprzyjały częste kontakty z przedsiębiorstwami w okresie zbierania materiałów, a szczególnie czteromiesięczny okres czasu, w którym autor osobiście przeprowadzał badania ankietowe.

Ponadto wielce pomocne były autorowi studia literatury przedmiotu, która służyła głównie jako podstawa wysuwania hipotez badawczych i weryfikacji wyników badań. Porównania wyników badań niniejszej pracy z przedstawionymi w literaturze świadczą, iż zjawiska i procesy mające miejsce w budownictwie wrocławskim, obok uwarunkowań specyficznych, wykazują również ogólniejsze prawidłowości, jakie zachodzą w całym budownictwie i w całej gospodarce narodowej. Stąd też można mieć nadzieję, że wiele wniosków wysuniętych w pracy może mieć szersze znacze-

nie, wykraczające poza obszar objęty badaniem.

#### 4. Literatura przedmiotu

Literatura krajowa dotycząca problemów wykorzystania czynnika ludzkiego w produkcji jest bardzo szeroka, a niemal w każdej pozycji z tego zakresu problem absencji zajmuje mniej lub bardziej ważne miejsce. Jednakże dokładne omówienie badań i piśmiennictwa poświęconego czynnikowi ludzkiemu wymagałoby napisania odrębnej książki, dlatego też charakterystyka literatury przedmiotu zostanie ograniczona do pozycji, które ściślej wiążą się z tematem pracy.

Wśród publikacji z zakresu absencji w pracy dominują opracowania o charakterze faktograficznym. Są to zwykle artykuły. Niewiele jest natomiast pozycji książkowych traktujących o tej problematyce. Większość z tych publikacji dotyczy absencji chorobowej, co może być uzasadnione tym, że jej wielkość decyduje o ogólnych rozmiarach absencji, a oprócz tego jest to ten rodzaj absencji, który ma najszersze uwarunkowania.

Również pierwsze publikacje w literaturze polskiej traktujące o absencji, pojawiające się pod koniec lat pięćdziesiątych miały formę artykułów i dotyczyły głównie absencji chorobowej. Autorami ich byli głównie: St. Będkowski, A. Hausen, J. Brzozicki, E. Modliński i inni<sup>9</sup>. Autorzy ci wskazywali, iż głównie przyczyny absencji chorobowej tkwią w samym przedsiębiorstwie i wynikają przede wszystkim ze złej organizacji pracy, skłaniającej robotników do wykorzystywania zwolnień lekarskich niezgodnie z zaleceniem. Rządziej podnoszone były przez

nich inne przyczyny oraz problemy innych rodzajów absencji. Wskazywano, iż wzrost zatrudnienia kobiet oraz chłopo-robotników, a także wzrost dojazdów do pracy sprzyja wzrostowi absencji. J. Brzezicki podkreślał także, iż system ubezpieczeń społecznych zakładający obliczenie zasiłku w stosunku do zarobku brutto i wypłacanie go również za niedziele i święta powoduje zainteresowanie otrzymaniem zwolnienia lekarskiego.

Do publikacji z tego okresu dotyczących także i innych rodzajów absencji zaliczyć można prace K. Jarczyka oraz A. Klejnota i A. Rożnowicza<sup>10</sup>. K. Jarczyk badając problemy płynności i absencji nieusprawiedliwionej w przemyśle energetycznym doszedł do wniosku, iż absencja nieusprawiedliwiona maleje wraz z wiekiem. Natomiast badania A. Klejnota i A. Rożnowicza przeprowadzone wśród górników-rolników nie potwierdziły opinii o wyższej absencji tej grupy pracowników.

Te pierwsze prace i ich wyniki były często wykorzystywane w pracach późniejszych jako hipotezy badawcze.

Pierwszą większą pozycją na temat absencji była wydana w 1963 roku przez PWN książka W. Cabana "Absencja w przemyśle włókienniczym"<sup>11</sup>. Zaletą pracy jest jej wartość metodologiczna, a także bogata treść dotycząca ogólnych jak i specyficznych dla przemysłu włókienniczego przyczyn i skutków absencji. Jednakże główną jej wartością są wnioski, wśród których na szczególne podkreślenie zasługuje mocne zaakcentowanie przez autora "... iż zgodnienie przeciwdziałania absencji i jej ujemnym skutkom nie może sprowadzać się tylko do środków o charakterze administracyjnym i finansowym, skierowanym przeciwko robotnikom opuszczającym pracę... Przeciwdziałanie to,



o ile ma przynosić pożądane skutki, musi mieć kompleksowy i długofalowy charakter"<sup>12</sup>.

Już w roku następnym PZWL wydało książkę E. Wojewódzkiego "Absencja chorobowa i jej skutki ekonomiczne dla gospodarki narodowej"<sup>13</sup>, w której to oprócz problemów ogólnych dotyczących mierników i czynników absencji chorobowej, zawarł autor próbę oceny skutków ekonomicznych spowodowanych absencją chorobową. Kompleksowe ujęcie skutków absencji, z podziałem ich na straty w produkcji i koszty społeczne, stanowi głównie o wartości pracy.

Nowatorską pozycją z zakresu absencji była wydana także w 1964 roku przez PWE książka M.J. Ziomka pt. "Absencja w pracy"<sup>14</sup>, gdyż była to pierwsza pozycja w literaturze polskiej, która w sposób kompleksowy omawiała zagadnienia absencji. Oprócz rozmiarów, struktury i przyczyn zjawiska absencji w pracy, autor zawarł także w książce bogatą część metodologiczną dotyczącą źródeł, metod badawczych oraz systemu wskaźników absencji. Jest to nie tylko pierwsza, ale i jedyna dotąd w piśmiennictwie polskim książka tak wszechstronnie omawiająca problem absencji w pracy.

O wzroście zainteresowań absencją i jej skutkami w latach sześćdziesiątych świadczy pojawienie się w 1965 roku książki autorstwa E. Niedzielskiej<sup>15</sup> dotyczącej numerycznych metod oceny rozmiarów strat wywołanych absencją. W książce pt. "Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie" autorka w oparciu o metody statystyczne konstruuje teoretyczny model szacowania skutków absencji oraz przedstawia zasady i możliwości jego praktycznego wykorzystania.

Następna pozycja książkowa z zakresu absencji ukazała się dopiero w 1979 roku. Była to praca Z. Durasiwicz i J. Indulskiego "Absencja chorobowa" wydana przez PZWL<sup>16</sup>. Jej zaleta polega głównie na tym, iż autorzy do zagadnień absencji podszli kompleksowo, omawiając w niej kolejno: ogólne problemy absencji chorobowej w Polsce, czynniki ją kształtujące, źródła informacji o absencji oraz metody pomiaru i statystyczne zasady analizy absencji chorobowej.

Oprócz tych kilku pozycji książkowych w całości poświęconych absencji, ukazało się jeszcze kilkanaście innych książek, wydanych głównie przez Instytut Wydawniczy CRZZ i PZWL, poświęconych problemom zdrowotności załóg pracowniczych. Integralną częścią wielu zagadnień w nich poruszonych był zawsze problem absencji chorobowej. Autorami tych prac są: T. Gleixner, J. Indulski, J. Leowski, P. Krasucki, A. Wanatowski i inni<sup>17</sup>.

Oprócz nielicznych pozycji książkowych stanowiących ważny wkład do teorii gospodarki czynnikiem ludzkim, bogatą literaturę przedmiotu stanowią artykuły dotyczące poszczególnych problemów z zakresu absencji. Najliczniejsze artykuły dotyczące tych zagadnień znajdują się w następujących czasopismach: Praca i Zabezpieczenie Społeczne, Polityka Społeczna, Ekonomika i Organizacja Pracy, Życie Gospodarcze, Medycyna Pracy i Zdrowie Publiczne. Ponadto artykuły o tej tematyce zamieszczają także takie pisma, jak: Przegląd Organizacji, Humanizacja Pracy, Zarządzanie, Wiadomości Statystyczne, Studia Demograficzne i inne.

Do najczęściej poruszanych problemów przez autorów artykułów zamieszczonych w czasopismach należy absencja chorobowa i jej przyczyny. Piszą o niej przede wszystkim P. Krasucki<sup>18</sup>

w licznych artykułach zamieszczonych w Pracy i Zabezpieczeniu Społecznym, J. Indulski i J. Nofer<sup>19</sup> w Zdrowiu Publicznym i Medycynie Pracy. Oprócz artykułów indywidualnych, napisali oni także wiele artykułów współautorskich.

Badania P. Krasuckiego i innych<sup>20</sup> pokazały, iż wysokość absencji chorobowej uzależniona jest od wieku i największa jest u młodych pracowników. Zależności między wiekiem i absencją chorobową badali także: St. Jałowiecki<sup>21</sup>, W. Caban, U. Kalina i inni. Nie wszyscy autorzy byli zgodni co do wyników badań. W. Caban<sup>22</sup> stwierdził, że u kobiet najwyższa absencja chorobowa występuje w środkowych przedziałach wiekowych, natomiast u mężczyzn brak jest wyraźnej zależności absencji od wieku. Badania St. Jałowieckiego i U. Kaliny<sup>23</sup> stwierdziły z kolei wzrost absencji chorobowej wraz z wiekiem.

Również brak jest zgodności, jeśli chodzi o zróżnicowanie absencji chorobowej w zależności od płci. Większość autorów, zarówno polskich, jak i obcych stwierdza, że absencja kobiet jest wyższa niż mężczyzn. Takie stanowisko zajmuje S. Forssman w Szwecji, G.F. Fortuin w Holandii, L. Wade w USA, S. Fiandaca we Włoszech, natomiast w Polsce J. Nofer, J. Indulski<sup>24</sup>, U. Kalina<sup>25</sup>. Odmiennego zdania są jedynie A. Wanałowski<sup>26</sup> w Polsce i L.K. Chocjenow<sup>27</sup> w ZSRR. Z. Dach<sup>28</sup> zwraca uwagę, iż o rozpiętości absencji między kobietami i mężczyznami decyduje przede wszystkim liczba dni nie przepracowanych przez kobiety z tytułu urlopów macierzyńskich oraz opieki nad dzieckiem. Wśród prac traktujących o zatrudnieniu kobiet w gospodarce narodowej i o problemach związanych ze wzrostem aktywizacji zawodowej kobiet piszą przede wszystkim J. Piotrowski i M. Przedpelski<sup>29</sup>.

Wielu autorów zwraca uwagę, iż o rozmiarach absencji chorobowej w dużej mierze decydują również warunki pracy. Wł. Zemanek<sup>30</sup> twierdzi, że rosnące rozmiary absencji chorobowej mają swoje źródła w mechanizacji pracy, złym stanie narzędzi i maszyn i niskiej higienie stanowisk pracy. Zagadnienia wpływu warunków pracy na rozmiary absencji chorobowej były także tematem prac W. Rukata, J. Indulskiego, J. Leowskiego, M.T. Szymańskiego, J. Stoberskiego, U. Kaliny<sup>31</sup> oraz wielu innych autorów zajmujących się głównie problemami bezpieczeństwa pracy. Do tej ostatniej grupy autorów zaliczyć należy przede wszystkim: J. Rosnera, W. Szuberta, J. Okonia, X. Gliszczyńską, S. Filipkowskiego, M. Oczachowskiego i innych<sup>32</sup>.

Również cennym źródłem informacji o absencji chorobowej są publikacje U. Kurkowskiej, I. Sołowicz, Z. Nowickiego, J. Pignatotto, K. Lewickiego dotyczące psychospołecznych przyczyn absencji chorobowej<sup>33</sup>.

Mechanizm<sup>om</sup> powstawania absencji chorobowej poświęcili także wiele uwagi swoich pracach J. Nofer, A. Holak, K. Lewicki i inni<sup>34</sup>, podkreślając, iż tkwią one także w działalności służby zdrowia. Zwracają oni szczególną uwagę na konieczność pogłębionej współpracy między przemysłową służbą zdrowia a administracją zakładów pracy.

Inne rodzaje absencji mają zdecydowanie skromniejszą literaturę. O absencji z tytułu opieki nad dzieckiem i urlopów macierzyńskich pisali następujący autorzy: W. Muszalski, Z. Dach, Z. Zarzycka i inni<sup>35</sup>. Badania ich potwierdziły, że kobiety mające dzieci, a zwłaszcza w wieku żłobkowym i przedszkolnym, nie tylko częściej muszą zostawać w domu, aby się opiekować chorym dzieckiem, ale również same chorują więcej i częściej.

Wysokie sumy wypłacanych zasiłków opiekuńczych skłaniają autorów do refleksji nad kosztami absencji kobiet mających dzieci w wieku do 8 lat.

Również rozważania dotyczące absencji z tytułu prac społecznych i spraw osobistych znalazły odbicie w literaturze. Autorami artykułów o powyższej tematyce są: F. Staszczuk, J. Penc, A. Kurzynowski<sup>36</sup>. Autorzy zwracają uwagę, iż wszystkie udzielane zwolnienia z pracy powinny być skrupulatnie ewidencjonowane, co uchroniłoby przedsiębiorstwa przed udzielaniem częstych zwolnień tym samym pracownikom.

Publikacje poświęcone problemom absencji w pracy omawiają także zjawisko absencji nieusprawiedliwionej. Jest ona tematem artykułów następujących autorów: K. Zimniewicza, I. Kotowskiego, J. Czarnoty, I. Durajczyk, M. Brojewskiego i in.<sup>37</sup>. Wskazują oni, że absencja nieusprawiedliwiona może mieć różnorodne przyczyny, np. mogą nimi być: alkoholizm, niskie płace i łatwość uzyskania innej pracy, bezkarność, brak zainteresowania pracą i inne. Często również przyczyny absencji nieusprawiedliwionej są ukryte pod pozorem legalnych usprawiedliwień, na co zwracają szczególną uwagę J. Czarnota i M. Brojewski.

Inna grupa prac będących w dużej mierze pomocną przy pisaniu pracy dotyczy skutków absencji. Oprócz wspomnianych już autorów pozycji książkowych, w osobach E. Niedzielskiej i E. Wojewódzkiego<sup>38</sup>, traktujących o skutkach absencji, problematyką tą zajmowali się także następujący autorzy: J. Nofer, K. Mięsowicz, M. Zdunkiewicz, J. Czarnota, L. Zaleska, W. Radzikowski, A. Anasiewicz<sup>39</sup>. Stwierdzają oni, iż skutki absencji, ze względu na jej rodzaj, mają różnorodny charakter. Podkreśla-

ją także szkodliwość absencji z ogólnospołecznego punktu widzenia, twierdząc, iż negatywne jej skutki nie ograniczają się tylko do samego przedsiębiorstwa.

Cenną grupę pozycji literaturowych stanowią prace poświęcone metodom przeciwdziałania absencji. Na te problemy zwrócili szczególną uwagę: T. Grzeszczyk, J. Stoberski, J. Penc, E. Schmidtgal, W. Łuczak, B. Błachowska i inni<sup>40</sup>. W ich pracach można wyróżnić szereg sposobów przeciwdziałania absencji. Wielu autorów podkreśla znaczenie instytucji prawnych jako metody oddziaływań w kierunku obniżenia absencji niepożądanej. Jednakże najczęściej można spotkać się z poglądem, iż jedynym skutecznym sposobem przeciwdziałania absencji mogą być działania przedsiębiorstwa, których celem będzie nie likwidowanie skutków absencji, lecz ich przyczyn.

Ponadto wiele cennych uwag dotyczących absencji zawarli w swych pracach również autorzy zajmujący się innymi zjawiskami procesu dezorganizacji pracy, a szczególnie takimi, jak: fluktuacja, konflikty, napięte stosunki międzyludzkie itp.

Problem wzajemnych związków fluktuacji i absencji podkreślili wyraźnie P. Krasucki, A. Sarapata, J. Witkowski i inni<sup>41</sup>. Zwrócili oni uwagę nie tylko na powiązanie między wysokością fluktuacji i absencji, ale także na fakt, iż oba te niekorzystne zjawiska mają podobne przyczyny. Szczególnie interesującą pozycją z zakresu fluktuacji, ze względu na jej wartość merytoryczną i metodologiczną, jest praca H. Jagodzińskiej-Wersty pt. "Płynność siły roboczej w przemyśle"<sup>42</sup>. Stanowi ona nie tylko cenne źródło informacji o płynności w przedsiębiorstwach regionu dzierzoniowskiego, ale także może być podstawą budowy

wielu hipotez badawczych zarówno z zakresu fluktuacji, jak i absencji.

Zagadnieniom absencji poświęcają również wiele miejsca w swych pracach autorzy zajmujący się problemami stosunków międzyludzkich i konfliktów w zakładzie pracy, a należą do nich przede wszystkim: S. Żypacewicz, J. Kulpińska, T. Brachęcka, J. Wacławek, W. Iżyk, S. Samol<sup>43</sup>. J. Wacławek<sup>44</sup> pisze, że absencja jest typową formą przejawiania się konfliktów nie zorganizowanych. W. Iżyk ujmuje to w słowach: "Absencja bywa jedną z oznak złych stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy. Pozostający w stanie konfliktu pracownik stara się przy każdej sposobności wyrwać ze złej atmosfery zakładu korzystając z każdej możliwości zwolnienia. Kiedy sytuacja konfliktowa jest bardzo uciążliwa bywają i przypadki nie przychodzenia do pracy bez formalnych zwolnień"<sup>45</sup>. Podobne poglądy na powyższy temat, przy omawianiu innych problemów społeczno-ekonomicznych prezentują także: M. Kąbaj, H. Szostkiewicz, M. Czerska i inni<sup>46</sup>.

Problemy absencji są także przedmiotem wielu aktów prawnych i komentarzy do tych aktów. W pracy z tego zakresu literatury zostały wykorzystane głównie: "Kodeks pracy" w opracowaniu L. Krakowskiego, "Kodeks pracy" pod redakcją J. Pachy, "Kodeks pracy" w opracowaniu I. Lewandowskiej<sup>47</sup> oraz liczne akty prawne zamieszczone w Dzienniku Ustaw i Monitorze Polski.

Oprócz pozycji literaturowych poświęconych wyłącznie zagadnieniom absencji bądź nawiązujących do tego tematu zostały wykorzystane również liczne prace dotyczące ogólnych zagadnień gospodarowania czynnikiem ludzkim. Do autorów poświęcających tym zagadnieniom dużo miejsca należy zaliczyć: A. Rajkiewicza, M. Kąbaję, M. Olędzkiego, J. Pietruchę, L. Sobczaka i innych<sup>48</sup>.

Większość publikacji z zakresu ogólnych problemów zatrudnienia, jak i wykorzystania czasu pracy dotyczy całej gospodarki narodowej oraz przemysłu. Prawie wszystkie publikacje na temat absencji oparte są na wynikach badań dotyczących przemysłu, co ze względu na znaczenie tego działu dla gospodarki narodowej jest zrozumiałe. Nieliczne są natomiast pozycje literatury mówiące o tych problemach w innych działach.

O absencji w budownictwie pisało zaledwie kilku autorów: R. Kałuża, K. Marcinek, J. Wistuba<sup>49</sup>. Wspominają również o absencji w budownictwie J. M. Ziomek i E. Wojewódzki<sup>50</sup>. Dlatego też niniejszą pracę można traktować jako skromną próbę częściowego chociażby wypełnienia tej luki.



## R O Z D Z I A Ł I

### ABSENCJA W PRACY W GOSPODARCE NARODOWEJ

#### 1.1. Pojęcie i rodzaje absencji

W literaturze polskiej można spotkać wiele określeń terminu "absencja". Jedne z nich ograniczają się tylko do wyjaśnienia znaczenia samego terminu, inne natomiast, traktujące pojęcie absencji szerzej, wskazują również na konsekwencje zjawiska. Do pierwszej grupy można zaliczyć określenia zamieszczane w encyklopediach ogólnych, słownikach wyrazów obcych, a także w encyklopediach ekonomicznych. Przeglądu określeń terminu absencja dokonał M.J. Ziomek w książce "Absencja w pracy"<sup>51</sup>, w której również podkreśla, że: "W naukach ekonomicznych spotykamy się z pojęciem absencji zawężonym do nieobecności w pracy zawodowej, zarobkowej. Ekonomista<sup>ki</sup> przy ustalaniu i analizowaniu bilansu czasu pracy interesuje szczególnie czas roboczy nie - p r z e p r a c o w a n y to znaczy faktyczna strata czasu pracy"<sup>52</sup>.

Określenie absencji, będące syntezą różnych dotychczasowych ujęć tego terminu przedstawia T.Pszczółowski w "Małej encyklopedii prakseologii i teorii organizacji", gdzie pisze, że absencja oznacza "... nieobecność podmiotu w miejscu i cza-

sie, w którym powinien się znajdować. Odnosi się nie tylko do nieobecności w miejscu pracy i do niewykonywania zadań przypadających w udziale pracownikowi albo grupie pracowników, lecz również do nieobecności np. na szkoleniu, wyznaczonych badaniach lekarskich, na umówionym spotkaniu"<sup>53</sup>.

Cechą charakterystyczną tego określenia jest wyraźne podkreślenie, że absencja w miejscu pracy powoduje straty w postaci nie wykonanej produkcji lub innych zadań przez robotnika, bądź przez grupę, w której ten robotnik pracuje. Podkreśla ona jednocześnie społeczny charakter absencji. Dlatego też to określenie przyjmuje się w pracy jako podstawę przyszłych rozważań.

Podjęcie absencji nierozzerwalnie wiąże się z innymi terminami określającymi wykorzystanie czasu pracy w gospodarce narodowej, a należą do nich: nominalny czas pracy, efektywny czas pracy, robotnikogodziny normalne, czas nieobecności w pracy, czas nie przepracowany i czas pracy stracony<sup>54</sup>.

Nominalny czas pracy to czas, który powinien być przepracowany zgodnie z aktualnie obowiązującym ustawodawstwem pracy. Rozróżnia się nominalny czas pracy powszechnie obowiązujący oraz nominalny czas pracy obowiązujący w jednostkach sprawozdawczych. Różni się on od powszechnie obowiązującego o skrócenie czasu pracy z tytułu szczególnych przepisów prawa pracy oraz dodatkowych dni wolnych bez obowiązku odpracowania. Nominalny czas pracy składa się z : robotnikogodzin przepracowanych w czasie normalnym, robotnikogodzin nie przepracowanych i urlopów wypoczynkowych.

Efektywny czas pracy - to czas faktycznie przepracowany w czasie normalnym i nadliczbowym.

Robotnikogodziny normalne - obejmują robotnikogodziny przepracowane w dniu roboczym, w obowiązującym czasie pracy /8-godzinny dzień pracy lub skrócony, jeśli taki obowiązuje robotników/. W czasie normalnym nie ujmuje się przestojów, natomiast uwzględnia się robotnikogodziny przepracowane przy pracach zastępczych w przypadku wystąpienia przestoju na stanowisku roboczym.

/ Czas nieobecności w pracy /absencja/ - obejmuje tę część ustawowego czasu pracy, podczas której robotnik znajduje się poza stanowiskiem pracy. Dzieli się on na czas urlopów wypoczynkowych i czas nie przepracowany.

Czas nie przepracowany wynika z następujących przyczyn:

1. niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i stwierdzonej zwolnieniem lekarskim,
2. zwolnień spowodowanych sprawowaniem opieki nad chorym członkiem rodziny,
3. urlopów macierzyńskich oraz przerw w pracy w ciągu dnia roboczego przysługujących matkom karmiącym,
4. przestojów powstałych na skutek braku surowca, energii elektrycznej lub awarii maszyn i urządzeń itp., za które robotnicy otrzymują wynagrodzenie,
5. zwolnień w celach szkoleniowych oraz do prac społecznych,
6. zwolnień robotników posiadających gospodarstwo rolne do prac rolnych /20 dni w roku/,
7. nieobecności nieusprawiedliwionych.
8. zwolnień z powodów osobistych i rodzinnych.

Czas pracy stracony obejmuje robotnikogodziny nie przepracowane z powodu przestojów oraz nieobecności nieusprawiedli-

wionych. A więc nie cały czas nie przepracowany jest czasem straconym. Nieobecności usprawiedliwione, będące w większości przypadków wyrazem przywilejów socjalnych państwa, nie mogą być traktowane jako czas stracony.

Nie wszystkie więc rodzaje absencji mają jednorodny charakter. W literaturze polskiej spotkać można kilka różnych klasyfikacji absencji. Pierwszą jest klasyfikacja M.J.Ziomka, następne nawiązują do niej w mniejszym bądź większym stopniu. Ziomek klasyfikacji absencji dokonuje <sup>moralego</sup> <sup>klasycy/lewo</sup> według trzech kryteriów: legalności, pobudek i przyczyn<sup>55</sup> /patrz: wykres 1/.

Według kryterium legalności absencja dzieli się na legalną i nielegalną. Legalna to ta, która jest usprawiedliwiona bądź uprawniona, czyli wynikająca z przepisów prawnych, np. absencja urlopową wynika z uprawnień urlopowych i w związku z tym nie wymaga usprawiedliwienia.

Absencja usprawiedliwiona to taka nieobecność w pracy, która jest usprawiedliwiona prawnie, tzn. za taką ją uznały, zgodnie z obowiązującymi przepisami, władze zakładu pracy.

Oprócz absencji usprawiedliwionej prawnie, Ziomek wyróżnia także usprawiedliwioną moralnie, która obejmuje zarówno absencję prawnie uznaną za usprawiedliwioną bądź nieusprawiedliwioną. Moralne usprawiedliwienie nieobecności w pracy przez samego robotnika, jego rodzinę, współpracowników lub znajomych ma duże znaczenie w zakresie zapobiegania absencji, jednakże nie może być wystarczającym powodem jej usprawiedliwienia, ponieważ ten sam rodzaj absencji może być przez jedne grupy społeczne usprawiedliwiony, a przez inne nieusprawiedliwiony. Ziomek więc wyraźnie podkreśla, że o rozmiarach absencji w dużym stopniu decyduje poziom zdyscyplinowania społeczeństwa.

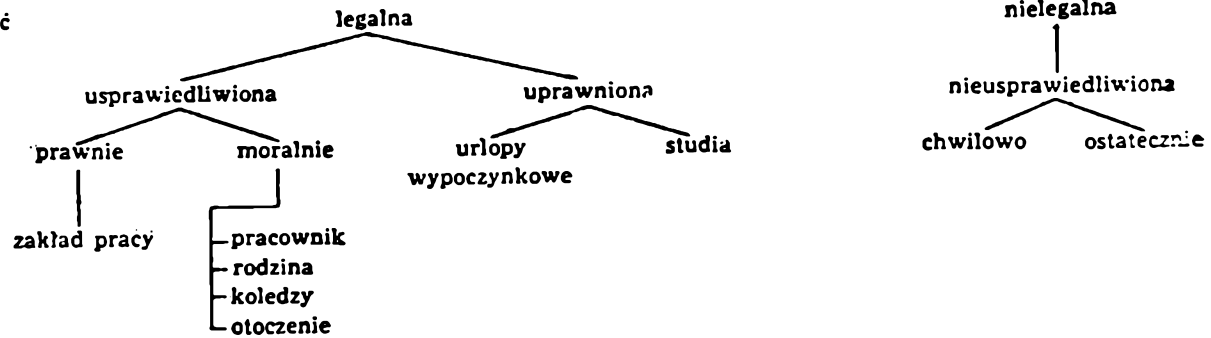
# RODZAJE ABSENCJI W PRACY

Wykres 1

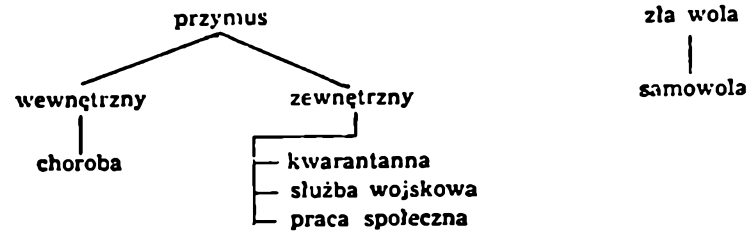
Kryterium podziału

Rodzaj absencji

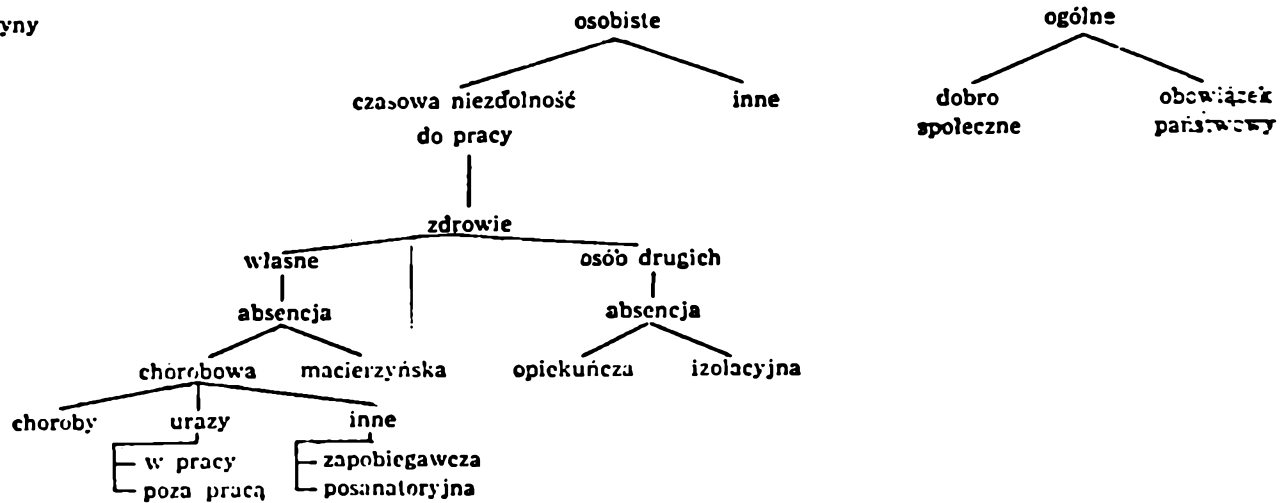
1. Legalność



2. Pobudki



3. Przyczyny



Źródło: według M.J. Ziomek, wyd. cyt. s.8

Absencja nieusprawiedliwiona należy do najbardziej szkodliwych rodzajów nieobecności w pracy, gdyż pracownik nie zgłasza się do pracy i zazwyczaj nie uprzedza o tym zakładu pracy. Powoduje to trudności w zakresie szybkiego zorganizowania zastępstwa. Absencja nieusprawiedliwiona chwilowo występuje od momentu nie przyjścia do pracy do chwili przedłożenia zwolnienia. Nieusprawiedliwiona ostatecznie natomiast występuje w przypadku nie przedłożenia zwolnienia w ogóle, bądź w przypadku, gdy władze zakładu pracy uznają złożone usprawiedliwienie za nieodpowiednie lub niewystarczające.

Według kryterium pobudek Ziomek dokonuje podziału absencji na przymusową i samowolną.

Przymusowa występuje wtedy, gdy pracownik z przyczyn bezpośrednio od niego niezależnych musi pozostać w domu /np. choroba/ lub wykonywać inne obowiązki zlecone mu przez organa władzy, grupy społeczne czy zawodowe /np. służba wojskowa, uczestnictwo w obradach, zjazdach/.

Absencja samowolna występuje wtedy, gdy pracownik ze złej woli nie przychodzi do pracy. Może w tym czasie wykonywać jakąś inną ważniejszą dla niego lub lepiej płatną pracę, bądź nie przychodzi do pracy bez widocznych powodów.

Przyczyny absencji Ziomek dzieli na osobiste i ogólne. Osobiste najczęściej wiążą się z czasową niezdolnością do pracy spowodowaną złym stanem zdrowia robotnika lub członka jego rodziny. Może to być absencja chorobowa, powypadkowa, zapobiegawcza, posanatoryjna, macierzyńska, opiekuńcza i izolacyjna.

Przyczyny natury ogólnej wiążą się z wykonywaniem ważnych zadań z punktu widzenia społecznego i ogólnospołecznego /np. powołanie do służby wojskowej, udział w konferencji/.

Poszczególne rodzaje absencji wyróżnione na podstawie tych trzech różnych kryteriów wiążą się wzajemnie między sobą. Np. absencja usprawiedliwiona może być spowodowana zarówno przyczyną o charakterze osobistym, jak i ogólnym.

Ze społecznego punktu widzenia interesująca wydaje się być również klasyfikacja absencji zaprezentowana przez E. Niedzielską<sup>56</sup>. Dokonała ona podziału absencji z punktu widzenia jej skutków. Wychodząc z założenia, że większość rodzajów absencji zagwarantowanych jest pracownikowi ustawowo i przedsiębiorstwo ma ograniczone możliwości ich kształtowania, Niedzielska wyróżnia absencję społecznie nieuniknioną i społecznie niepożądaną. Otóż zdaniem E. Niedzielskiej absencja społecznie nieunikniona obejmuje: urlopy wypoczynkowe, urlopy okolicznościowe, oddelegowania do prac społecznych, na ćwiczenia wojskowe, zwolnienia na naukę, skrócony czas pracy i urlopy macierzyńskie. Absencja społecznie niepożądana to ta, która w odróżnieniu od społecznie nieuniknionej stanowi "malum oeconomicum" procesu produkcji sensu largo i sensu stricto, tzn. jest bezwzględny złem dla procesu produkcji. Obejmuje ona oprócz absencji nieusprawiedliwionej także zwolnienia chorobowe i inne nieobecności usprawiedliwione, a więc te wszystkie rodzaje nieobecności, które mają zdecydowanie negatywny charakter, ze względu na rozmiary, różnorodność przyczyn i szkodliwość społeczną zjawiska.

Z punktu widzenia skutków absencji, jej podział na społecznie nieuniknioną i społecznie niepożądaną jest bardziej precyzyjny od podziału absencji na usprawiedliwioną i nieusprawiedliwioną. Wynika to między innymi stąd, że wskazuje bezpośrednio te rodzaje nieobecności, które mogą stać się rzeczywis-

tymi czynnikami zakłócającymi przebieg procesu produkcyjnego w przedsiębiorstwie. Są to jednocześnie te rodzaje nieobecności, na które przedsiębiorstwo może oddziaływać w kierunku ich ograniczenia. Jedyną wątpliwość może budzić jednak zdecydowane zaliczenie absencji chorobowej do niepożądaney. Na pewno nie jest ona pożądana, zresztą jak każda absencja, ale czy nie jest ona równocześnie społecznie nieunikniona. Żadnemu społeczeństwu nie są obce choroby; w wyniku rozwoju medycyny wykrywa się ich nowe rodzaje. Nicmniej jednak - absencja chorobowa jest przykładem absencji niepożądaney z punktu widzenia przedsiębiorstwa. Jej częste przypadki i wysokie rozmiary w poważnym stopniu mogą dezorganizować pracę przedsiębiorstwa, zwłaszcza w okresie epidemii. Również z ogólnospołecznego punktu widzenia, jak i z punktu widzenia samego robotnika, ten rodzaj absencji jest niepożądany. Powyższe cechy absencji chorobowej, potrzeba tworzenia precyzyjnych i jednoznacznych klasyfikacji absencji w celu pokazania jej ujemnych następstw dla gospodarki narodowej oraz częste przypadki nieuzasadnionych zwolnień lekarskich<sup>57</sup> wskazują, że bardziej właściwą nazwą dla niej będzie absencja niepożądana. Najprościej, choć nie najużyteczniej, ze względu na przejrzystość klasyfikacji, byłoby więc absencję chorobową nazwać nieuniknioną i niepożądaną /pomijając absencję chorobową nieuzasadnioną, która bezwzględnie jest przypadkiem absencji społecznie niepożądaney/.

Główny Urząd Statystyczny w swych publikacjach nie przytacza wszystkich rodzajów absencji. Statystyka czasu nie pracownego prezentowana w rocznikach GUS-u ujmuje absencje z następujących tytułów:

- 1/ zwolnień z powodu choroby,
- 2/ opieki i kwarantanny,



- 3/ urlopów macierzyńskich,
- 4/ prac społecznych i zwolnień szkoleniowych,
- 5/ spraw osobistych,
- 6/ nieobecności nieusprawiedliwionych.

Można by mieć pewne zastrzeżenia do takiego rodzajowego ujęcia absencji przez GUS. Jeśli absencję definiujemy jednoznacznie jako nieobecność w pracy /szkole, itp./, to dlatego pomija się często pozycję urlopów wypoczynkowych<sup>59</sup>. Usprawiedliwieniem może być fakt, że samo słowo "absencja" na całe zjawisko nieobecności w pracy rzuca negatywne zabarwienie, i to "dyskretne" wyjęcie spod tego terminu urlopów wypoczynkowych chroni je automatycznie przed negatywną oceną. Biorąc również pod uwagę, że ich wymiar jest z góry określony przez prawo i że są one zjawiskiem powszechnym i normalnym, można z całą pewnością stwierdzić, że analiza tej wielkości w kontekście rodzajowej analizy absencji nie ma większego praktycznego znaczenia dla działań mierzących do ograniczenia jej rozmiarów, jak i jej negatywnych następstw. Uwzględnienie jednak wielkości absencji z tytułu urlopów wypoczynkowych jest całkowicie uzasadnione, gdyż pełni ona ważną rolę ilustracyjną i porównawczą w całościowej analizie absencji.

Również pomijanie prezentacji pozostałych nieobecności usprawiedliwionych w rodzajowej statystyce absencji rodzi wątpliwości co do charakteru nieokreślonych i brakujących w statystyce opuszczonych dni pracy w ogólnej wielkości absencji.

Krótki przegląd różnych klasyfikacji absencji wykazał różnorodny charakter poszczególnych rodzajów absencji. Wiele z nich wynika z biologicznych cech człowieka.

## 1.2. Biologiczne uwarunkowanie absencji

Do absencji uwarunkowanej biologicznie należy przede wszystkim: absencja chorobowa, opiekuńcza i macierzyńska, a do czynników biologicznych wpływających na wielkość tej absencji należy zaliczyć: płeć, wiek i wszelkie zakłócenia w funkcjonowaniu organizmu ludzkiego spowodowane zmęczeniem i chorobami. Absencja jest więc zjawiskiem naturalnym.

Zróznicowanie wielkości absencji według płci często powoduje wyciąganie pochopnych wniosków, że kobieta jest mniej wartościowym pracownikiem. Jednakże głębsza analiza absencji kobiet w pracy pozwala stwierdzić, że o rozmiarach opuszczonych przez nie dni pracy w poważnej mierze decydują te rodzaje nieobecności, które wynikają z odmiennych funkcji biologicznych kobiet. O rozpiętości absencji w pracy kobiet i mężczyzn decyduje przede wszystkim liczba dni nie przepracowanych przez kobiety z tytułu urlopów macierzyńskich i opieki nad dzieckiem<sup>60</sup>, a także z tytułu zwolnień chorobowych. Np. w 1977 roku ilość dni opuszczonych przez 1 zatrudnionego w gospodarce społecznej była wśród kobiet o 55,9 % wyższa niż wśród mężczyzn, ale po odliczeniu absencji z tytułu urlopów macierzyńskich oraz z tytułu opieki i kwarantanny absencja kobiet była już o 5,2 % niższa niż mężczyzn<sup>61</sup>.

Wyższa absencja chorobowa kobiet, jak twierdzi D. Ferembach, wynika między innymi z niższej ich odporności na choroby zakaźne i wirusowe<sup>62</sup> oraz z większego zmęczenia pracą zarówno zawodową jak i domową. Badania W. Cabana i U. Kaliny wykazały również, że kobiety chorują częściej, choć krócej. Na ich wyż-

szą absencją chorobową wpływa również, co podkreśla U. Kalina, sytuacja rodzinna i mieszkaniowa, brak dostatecznej i należytej zorganizowanej opieki nad dziećmi, niski poziom usług i zaopatrzenia. Zjawisko wyższej absencji chorobowej kobiet występuje też w innych krajach, np. w Szwecji<sup>63</sup>.

Kobiety natomiast w znacznym stopniu wpływają na obniżenie ogólnego wskaźnika absencji nieusprawiedliwionej. W 1977 roku 1 mężczyzna opuścił bez usprawiedliwienia 6,5 raza więcej dni niż 1 kobieta /taka relacja 6:1 utrzymywała się także w latach poprzednich/.

Jeśli absencją chorobową, opiekuńczą i macierzyńską kobiet i mężczyzn warunkują biologiczne różnice, to absencją nieusprawiedliwioną - różnice w psychice, które również w znacznej mierze uwarunkowane są płcią. Kobiety w większym stopniu niż mężczyźni przywiązują się do danego miejsca pracy, a zwiększona absencja nieusprawiedliwiona mogłaby wiązać się z koniecznością zmiany zakładu pracy.

Absencja zwiększona wzrostem aktywizacji zawodowej kobiet jest społeczną koniecznością. Kobiety stanowią obecnie ponad 40 % ogólnego zatrudnienia<sup>64</sup> i trudno byłoby w takiej sytuacji zrezygnować z żeńskiej siły roboczej, choć wydawać się może, że bardziej opłacalne jest zatrudnienie mężczyzn niż kobiet, choćby ze względu na wyższe koszty produkcji<sup>65</sup>. Jednakże ze względu na ograniczone zasoby męskiej siły roboczej i sprawność funkcjonowania wielu działów i gałęzi gospodarki narodowej /np. oświata, opieka społeczna, ochrona zdrowia, handel/ zmniejszenie zatrudnienia kobiet byłoby niemożliwe i nieracjonalne. Natomiast ograniczenie zatrudnienia kobiet wielodzietnych mogłoby być korzystne ze względów ekonomicznych i społecznych. Korzyści te wy-

rażałyby się w zmniejszonej absencji chorobowej i opiekuńczej kobiet, a także w zmniejszonej zachorowalności i umieralności dzieci i niemowląt.

Innym czynnikiem biologicznym, od którego w naturalny sposób uzależniona jest wielkość absencji, jest wiek zatrudnionych. Badania autora pozwalają wyprowadzić wniosek - znajdujący potwierdzenie w literaturze z tego zakresu<sup>66</sup> - będący odzwierciedleniem swoistej prawidłowości kształtowania się absencji chorobowej w zależności od wieku; i tak: w najmłodszych grupach wiekowych pracownicy chorują bardzo często, potem wskaźnik zachorowalności maleje i znowu wyraźnie wzrasta po pięćdziesiątym roku życia.

Trudno jest w sposób jednoznaczny określić przyczyny tak dużej zachorowalności wśród ludzi młodych. Czy jest to wpływ tylko braku jeszcze dostatecznego doświadczenia, czy też są i inne przyczyny. S. Jałowiecki<sup>67</sup> twierdzi, iż przyczyny te mogą pojawić się w wyniku ujawnienia dopiero w czasie badań w pracy nieleczonej choroby, o której młody pracownik przychodzący do pracy nie wie, bądź w wyniku nie przystosowania się organizmu do szkodliwych warunków pracy. Trudności w przystosowaniu się do materialnych warunków pracy powodowane są między innymi przez system przyjmowania młodych pracowników do pracy. W wielu zawodach wymagających wysokich sprawności psychofizycznych pracują ludzie, których podstawowym motywem podjęcia pracy były atrakcyjne zarobki. Zakłady pracy ze swej strony też nie robią zbyt wiele w kierunku usprawnienia rekrutacji pracowników i tylko w nielicznych przypadkach korzystają z usług psychologów i fizjologów w celu właściwej oceny przydatności zawodowej kandydata<sup>68</sup>.

Natomiast zachorowalność w okresach późniejszych /31-50 lat/ spowodowana jest w większości przypadków wpływem warunków pracy na pracującego. Dopiero po przekroczeniu pięćdziesiątego roku życia wchodzi w grę czynniki biologiczne, które w powiązaniu z długotrwałym narażaniem się na uciążliwe i szkodliwe działania materialnego środowiska pracy prowadzą do zwiększonej zachorowalności<sup>69</sup>.

W związku z powolnie postępującym procesem starzenia się ludności<sup>70</sup> można w przyszłości spodziewać się zwiększonej absencji chorobowej.

Inne rodzaje absencji również zwiększają się w sposób naturalny w określonych grupach wiekowych. Ludzie młodzi na ogół są bardziej aktywni i częściej korzystają ze zwolnień szkoleniowych i zwolnień z tytułu prac społecznych niż ludzie starsi /studia zaoczne, zawody sportowe/, a kobiety młode korzystają często z urlopów macierzyńskich i z dni przysługujących im na opiekę nad chorym dzieckiem<sup>71</sup>.

Także absencję urlopową można potraktować jako rodzaj absencji uwarunkowany biologicznie, gdyż podstawową funkcją urlopów wypoczynkowych jest zapewnienie dłuższych okresów wypoczynku dla regeneracji sił psychofizycznych człowieka oraz skompensowania ujemnego wpływu pracy na organizm ludzki. W związku z uzależnieniem wymiaru urlopu od stażu pracy, absencja w przedsiębiorstwie w miarę wzrostu stabilizacji załogi może wykazywać tendencję rosnącą<sup>72</sup>.

Najistotniejszą jednak przyczyną absencji jest zachorowalność, wynikająca głównie ze stanu zdrowotnego społeczeństwa. Szerzenie się niektórych chorób musi prowadzić do wzrostu absencji chorobowej.

Prognoza stanu zdrowia<sup>73</sup> do roku 2000 przewiduje prawie całkowite opanowanie groźnych chorób zakaźnych i gruźlicy. Natomiast bardzo szybko wzrośnie zachorowalność na choroby nowotworowe. Umieralność spowodowana tego typu chorobą wzrośnie do 240 przypadków na 100 tys. ludności /w 1967 r. wskaźnik ten wynosił 136/. Dominować będzie rak przewodu pokarmowego i przewodów oddechowych, przede wszystkim wskutek zanieczyszczenia powietrza związkami rakotwórczymi.

Rosnąć będzie również liczba zachorowań na choroby psychiczne i cukrzycę. Wzrośnie także poważnie zachorowalność i śmiertelność na choroby układu krążenia. W 1990 roku według prognozy około 40 - 50 % zgonów spowoduje ta choroba. Natomiast wskutek działalności profilaktycznej zmniejszy się zachorowalność na choroby układu krążenia w wieku produkcyjnym.

Absencja chorobowa, jak podkreślają Z. Durasiiewicz i J. Indulski nie jest tylko konsekwencją ogólnego stanu zdrowia, ale decydują o niej także<sup>74</sup>:

- czynniki demograficzne /w tym biologiczne/,
- czynniki środowiska pracy,
- praca służby zdrowia,
- czynniki ekonomiczne i socjalno-bytowe,
- czynniki dyspozycyjne i osobowościowe.

W Polsce w latach 1953-1956 głoszono tezę o całkowitej likwidacji absencji chorobowej<sup>75</sup>. Później z teorii tej wycofano się, lecz nie całkowicie, twierdząc, że zasadniczą przyczyną wzrostu absencji jest: liberalizm lekarzy, symulacja i agra- wacja pacjentów, samouszkodzenia; nie dostrzegano całej złożoności czynników powodujących ten rodzaj absencji. Bardzo często

trudno ocenić, które z tych czynników mają wpływ decydujący, a które są mniej ważne. Zdarza się również, że w różnych rejonach i środowiskach przeważają różne czynniki, czasem nawet działające różnokierunkowo<sup>76</sup>.

Czynniki absencji chorobowej w ujęciu behawioralnym przedstawia N.Szeszenia, wyróżniając kilka zespołów czynników<sup>77</sup>:

- osobowe czynniki predysponujące /demograficzne: płeć, wiek, stan cywilny; i osobowościowe: dochód, kwalifikacje, stanowisko/,
- predysponujące czynniki środowiska pracy,
- czynniki systemu opieki zdrowotnej i ubezpieczenia społecznego,
- czynniki zdrowia.

E.Niedzielska<sup>78</sup> stwierdza, że wielkość, dynamika i struktura absencji chorobowej kształtowane są przez czynniki środowiska pracy i przez warunki życia szeroko pojęte, do których zalicza czynniki biologiczne, socjalno-bytowe, zawodowe, organizacyjne i inne.

Spośród tych różnych klasyfikacji czynników kształtujących absencję chorobową najważniejszą wydaje się klasyfikacja Z.Durasiwicz i J.Indulskiego. Oprócz czynników wyodrębnianych przez innych autorów, mocno podkreślają oni znaczenie czynników dyspozycyjnych i osobowościowych, twierdząc, że: "Przypadek absencji pracownika naprawdę chorego jest zdeterminowany wyłącznie chorobą, na inne przypadki decydujący wpływ wywierają cechy osobowościowe... Jedni ludzie idą z katarą do lekarza i liczą na uzyskanie zwolnienia chorobowego, inni nie zgłaszają się w ogóle"<sup>79</sup>.

Powyższa krótka analiza dotycząca biologicznych uwarunkowań absencji wskazuje, że czynniki takie jak płeć, wiek i stan zdrowia społeczeństwa wywierają istotny wpływ na kształtowanie się absencji chorobowej i innej. Nie stanowią one jednak samoistnej grupy czynników. Dlatego też mówiąc o uwarunkowaniach absencji, należy podkreślić, że jest ona nie tylko naturalną pochodną cech biologicznych, ale również jest w dużym stopniu uzależniona od cech osobowościowych pracowników, a także sam rozwój społeczno-gospodarczy stanowi źródło potencjalnych przyczyn absencji.

### 1.3. Absencja jako naturalna konsekwencja rozwoju społeczno-gospodarczego

Wpływ rozwoju społeczno-gospodarczego na rozmiary absencji jest dwukierunkowy. Poprzez rozbudowę bazy materialnej gospodarki narodowej, wzrost możliwości leczenia, kształcenia i wypoczynku, rozwój społeczno-gospodarczy stwarza zarówno warunki do wzrostu, jak i do obniżenia absencji.

Procesowi rozwoju gospodarczego towarzyszy zawsze wzrost technicznego uzbrojenia pracy, wyrażający się w postępującej mechanizacji procesów produkcyjnych. Coraz szersze zastosowanie w procesie pracy maszyn i urządzeń wyręcza w dużym stopniu człowieka w wykonywaniu ciężkich i szkodliwych dla zdrowia prac, z drugiej natomiast strony stanowi potencjalną przyczynę wypadku. Każdy bowiem wypadek przy pracy można sprowadzić do przyczyn wynikłych z wadliwości obsługiwanych mechanizmów oraz niebezpieczeństw stwarzanych przez materialne środowisko pracy oraz



do błędów popełnianych przez pracowników przy obsłudze maszyn i urządzeń<sup>80</sup>. Konstrukcja maszyny bądź jej niesprawność może powodować zmianę rytmu produkcji czy powstanie nowych czynności bądź wywoływać lęk, w konsekwencji więc prowadzi do zwiększonej wypadkowości. Również fizyczne warunki pracy często mogą przyspieszać i potęgować zmęczenie i poprzez osłabienie uwagi sprzyjać wzrostowi wypadkowości. Sam pracownik także, jeśli nie opanuje prawidłowo wszystkich mechanizmów rządzących pracą maszyn i urządzeń przez niego obsługiwanych stwarza zwiększone zagrożenie wypadkowe. Techniczne uzbrojenie pracy w gospodarce narodowej w latach 1960-1977 wzrosło z 96,6 tys. zł do 224,9 tys. zł na osobę, a więc o 132,8 %<sup>81</sup>.

Jeśli uznamy absencję powypadkową /chorobową/ za naturalną konsekwencję rozwoju gospodarczego kraju, to również do czynników ją kształtujących, oprócz wzrostu technicznego uzbrojenia pracy, należy zaliczyć zmiany strukturalne w gospodarce narodowej. Przemysł jest podstawowym działem gospodarki narodowej tworzącym ponad połowę dochodu narodowego i zatrudniającym prawie jedną trzecią ogółu pracujących; przemysł należy również do działów gospodarki narodowej charakteryzujących się najwyższą absencją powypadkową. Jeśli zauważymy, że w 1950 roku w przemyśle pracowało tylko 20,6 % ogółu zatrudnionych<sup>82</sup>, to fakt ten pozwoli na nasilające się zjawisko absencji w pewnym stopniu spojrzeć jako na zjawisko obiektywne.

Również w ramach samego przemysłu wystąpiły dość wyraźne różnicowania strukturalne mające wpływ na poziom absencji chorobowej, gdyż najszybszą dynamiką wzrostu charakteryzował się przemysł maszynowy i chemiczny<sup>83</sup>, a więc te gałęzie, w których praca jest najcięższa i najbardziej szkodliwa dla zdrowia.

Wraz ze wzrostem technicznego uzbrojenia pracy i wzrostem zatrudnienia w przemyśle wymagającym coraz wyższych kwalifikacji rośnie również liczba osób podnoszących kwalifikacje systemem zaocznym. W 1976 roku szkoły zawodowe dla pracujących ukończyło 111,5 tys. absolwentów, a w 1977 roku 121,2 tys.<sup>84</sup>. Najszybszy rozwój wystąpił w zakresie studiów podyplomowych, które w 1977 roku ukończyło 8313 osób, wobec 1945 osób w 1970 roku i 6963 osób w 1976 roku<sup>85</sup>. Dalszy planowany rozwój szkolnictwa mającego na celu ciągle podnoszenie kwalifikacji<sup>86</sup> powodować będzie coraz większe absencje z tytułu zwolnień szkoleniowych.

Również odczuwany w skali całej gospodarki narodowej deficyt robotników wielu specjalności powoduje częste /zwłaszcza w budownictwie/ występowanie absencji nieusprawiedliwionej. Robotnicy w warunkach, gdy mogą łatwo znaleźć pracę w innym przedsiębiorstwie, często nie przestrzegają dyscypliny pracy, a w zakładzie pracy w niektórych przypadkach mają ograniczone możliwości oddziaływania na wzrost tej dyscypliny /np. ograniczone możliwości kontroli stanu trzeźwości pracowników<sup>87</sup>/. M. Kabaj<sup>88</sup> podkreśla, że nie tylko deficyt siły roboczej, ale także i nadmierne zatrudnienie jest również przyczyną braku dyscypliny, braku dobrej atmosfery pracy, obniżenia jej tempa, dewaluacji społecznej rangi pracy i niskiej jej wydajności. Tak więc tylko racjonalne zatrudnienie może być skutecznym sposobem przeciwdziałania obniżeniu się dyscypliny pracy i wzrostowi absencji.

Do czynników mających istotny wpływ na wysokość absencji i wiążących się nierozdzielnie z rozwojem gospodarczym kraju należy również system zarządzania, a przede wszystkim system

wynagrodzenia, struktura organizacyjna gospodarki narodowej i samego przedsiębiorstwa.

System wynagrodzenia tylko wtedy będzie pozytywnie oddziaływał na dyscyplinę pracy, jeśli będzie tak skonstruowany, że każdy pracownik będzie przekonany, iż warto wydajnie i sumiennie pracować. Pracownik powinien mieć świadomość, jakie korzyści daje przedsiębiorstwu i jemu samemu jego praca, oraz jakie skutki powoduje marnotrawstwo pracy i środków produkcji<sup>89</sup>. Nagrody w postaci wyższego wynagrodzenia czy wyższej premii, i kary w postaci potrąceń z wynagrodzenia czy braku premii, są skuteczne tylko wtedy, jeśli występują systematycznie i w powiązaniu z konkretnym zdarzeniem<sup>90</sup>.

Również wielkość i struktura organizacyjna przedsiębiorstwa może wpływać na wielkość absencji. Badania angielskiego socjologa R.B. Buzzarda<sup>91</sup> wykazały wzrost absencji wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, oddziału i grup roboczych. Często w wielu nowoczesnych firmach, pomimo lepszych materialnych i socjalnych warunków pracy oraz lepszych zarobków, absencja jest wyższa niż w przedsiębiorstwach małych gorzej prosperujących. U. Kalina twierdzi, że w dużych przedsiębiorstwach zatrudniających większą liczbę osób brak jest silnej więzi społecznej, solidarności i poczucia wspólnej odpowiedzialności, co sprzyja absencji<sup>92</sup>. W mniejszych przedsiębiorstwach również częściej występują bezpośrednie kontakty kierownictwa z robotnikami. Jest to ważny element w procesie kształtowania integracji załogi z zakładem pracy. Robotnicy w takich warunkach czują się w większym stopniu odpowiedzialni za losy przedsiębiorstwa i własną postawę starają się to podkreślić.

Natomiast w Polsce zauważa się ciągły proces tworzenia dużych przedsiębiorstw, nie musi to jednak oznaczać automatycznego osłabienia więzi robotników z zakładem pracy i prowadzić bezpośrednio do wzrostu absencji, której wielkość uwarunkowana jest wieloma innymi, często wzajemnie wiążącymi się przyczynami /duży zakład pracy ma większe możliwości lepszej organizacji wypoczynku, posiada przychodnię lekarską. itp./.

Nie sposób rozdzielić wpływu rozwoju gospodarczego i społecznego na wielkość absencji<sup>93</sup>. Uwarunkowania te są ściśle powiązane. Rozwój społeczny określany jako systematyczna poprawa warunków bytu ludności, wzrostu świadczeń socjalnych i kulturalnych, kształtowanie optymalnych warunków rozwoju jednostki i społeczeństwa<sup>94</sup>, stwarza bardzo często obiektywne podstawy wzrostu absencji. Nie należy jednak zawsze wzrostu absencji oceniać negatywnie, gdyż jest to głównie absencja usprawiedliwiona, uprawniona.

Rozwój ochrony zdrowia powodujący większy dostęp do usług leczniczych oraz nowe odkrycia w zakresie medycyny powodują wzrost absencji chorobowej, ale jest on wyrazem troski państwa o zdrowie społeczeństwa.

Bardzo ważnym osiągnięciem w zakresie ochrony zdrowia jest tworzenie przychodni przy- i międzyzakładowych. Wprowadzenie lekarza na teren zakładu i przeprowadzenie badań profilaktycznych prowadzić może często do wykrycia chorób, z których pracownicy nie zdają sobie sprawy. Działalność taka prowadzi do większej częstości wizyt robotników u lekarza, a w konsekwencji również do większości absencji chorobowej. Jednak z punktu widzenia przedsiębiorstwa i strat czasu pracy w przyszłości, pracę lekarza zakładowego należy ocenić pozytywnie, gdyż znajomość środowiska

pracy oraz stała i systematyczna kontrola stanu załogi pozwala na prowadzenie szerokiej akcji profilaktycznej oraz na lepsze orzekanie o czasowej niezdolności do pracy. Badania J. Nofera potwierdzają, iż średni czas trwania przypadków absencji orzekanych przez placówki przemysłowej służby zdrowia jest krótszy niż w lecznictwie otwartym<sup>95</sup>.

Na wielkość absencji chorobowej także ma wpływ zapewnienie pracownikowi korzystania z nowoczesnego zaplecza diagnostycznego i upocjuliologicznego. Pozwala to na nrybkie ustalenie rozpoznania i podjęcia właściwego leczenia, co w konsekwencji skraca czas trwania choroby i tym samym również absencji.

W Polsce szczególnie w okresie od 1960 r. można zauważyć wyraźny rozwój służby zdrowia, przede wszystkim w zakresie wzrostu personelu lekarskiego oraz w zakresie ulepszonej organizacji przemysłowej służby zdrowia. W latach 1960 - 1978 liczba lekarzy na 10 tys. ludności wzrosła z 9,6 do 18,3. Ilość łóżek w szpitalach na 10 tys. ludności wzrosła w tym okresie z 45,3 do 56,1 sztuk. Bardzo szybko rozwijało się również lecznictwo uzdrowiskowe. Liczba kuracjuszy z 290,2 tys. w 1960 roku wzrosła do 796,2 tys. w 1978 roku<sup>96</sup>. W okresie 1960-1977 wzrosła także liczba przychodni przyzakładowych z 2198 do 2644, a liczba porad udzielonych przez lekarzy tych poradni wzrosła z 16,9 mln w 1960 roku do 38,8 mln w 1977 r.<sup>97</sup>.

Natomiast do ulepszeń organizacyjnych przemysłowej służby zdrowia zaliczyć można<sup>98</sup>:

- powoływanie specjalistycznych przemysłowych zespołów opieki zdrowotnej,
- tworzenie wojewódzkich przychodni przemysłowych w ramach wojewódzkich szpitali zespolonych,
- łączenie przyzakładowych przychodni w międzyzakładowe, co

umożliwia sprawniejszą obsługę zainteresowanych zakładów pracy.

Nie bez wpływu na wielkość absencji chorobowej pozostała osiągnięcia nauk medycznych w zakresie nie rozwiązanych dotąd, a ujętych w prognozach problemów z dziedziny: wirusologii, immunologii, zapobiegania powstawaniu raka<sup>99</sup> itp.

Również reforma zasiłków chorobowych przeprowadzona w 1975 roku jest ważnym wyznacznikiem absencji chorobowej. Ustawa z 23 października<sup>100</sup> uzależniła wymiar zasiłku chorobowego od stażu pracy oraz wprowadziła restrykcje w stosunku do pracowników naruszających dyscyplinę pracy. 100-procentowy zasiłek chorobowy przysługuje odtąd tylko zatrudnionym powyżej 8 lat, a w przypadku poważniejszego naruszenia dyscypliny pracy, np. nieusprawiedliwionej nieobecności, zasiłek w razie niezdolności do pracy z powodu choroby ulega obniżeniu o 25 %.

W trosce państwa o zdrowie młodego pokolenia wydłużono do 60 dni wymiar dni pracy, które może opuścić w ciągu roku kobieta w celu opieki nad dzieckiem /ustawa z 17 XII 1974 r./.

Państwo stwarza również obiektywne warunki wzrostu absencji macierzyńskiej. Ustawa z 6 lipca 1972 roku<sup>101</sup> przedłużyła wymiar urlopów macierzyńskich z 12 do 16 tygodni przy pierwszym porodzie i do 18 tygodni w przypadku następnego porodu oraz 26 tygodni<sup>102</sup> w przypadku urodzenia więcej niż 1 dziecka przy jednym porodzie.

Z rozwojem społecznym wiążą się również absencje z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych. Złożoność życia społecznego wymaga często uczestnictwa pracownika podczas obowiązującego czasu pracy w przedsiębiorstwie, w pracach różnych instytucji społecznych, do których należą organizacje związkowe,

organizacje polityczne, sądy i kolegia orzekające, rady narodowe, samorządy robotnicze, organizacje sportowe, pomoc rolnictwu<sup>103</sup>. Zwolnienia szkoleniowe, o których wspomiano wcześniej również stanowią obiektywną podstawę absencji.

Często także pod pozorem tych obiektywnych uwarunkowań absencji mieszczą się absencje nieuzasadnione. Mogą one być wynikiem nadużywania szeregu uprawnień przysługujących robotnikom. Do nadużyć tych, jak podkreśla J. Stoberski<sup>104</sup>, należą przede wszystkim zwolnienia chorobowe uzyskane w drodze symulacji, jak również zwolnienia na załatwianie spraw osobistych, nie mających czasami pokrycia w rzeczywistości, czy zwolnienia z tytułu prac społecznych, wymagających często kilkogodzinnego, a nie całodniowego zwolnienia.

Biologiczne i społeczno-ekonomiczne uwarunkowanie absencji przemawiają za słusnością klasyfikacji absencji na społecznie nieuniknioną i społecznie niepożądaną, gdyż szereg /większość/ rodzajów absencji nie oznacza absolutnych strat dla gospodarki narodowej, ponieważ<sup>105</sup>:

- 1/ urlopy wypoczynkowe - regenerują psychiczne oraz fizyczne siły człowieka. Płatna przerwa w pracy przeciwdziała stałemu obciążeniu człowieka pracą, również zmniejsza czas narażenia organizmu na ujemne wpływy warunków wykonywanej pracy,
- 2/ urlopy okolicznościowe, - umożliwiają pracownikowi życie osobiste i rodzinne. Często jest to załatwianie spraw w urzędach, których godziny pracy pokrywają się z godzinami pracy pracownika,
- 3/ zwolnienie na naukę - sprzyja wzrostowi kwalifikacji, przyczynia się do podnoszenia sprawności zawodowej pracownika. Poprzez dokształ-

canie następuje poprawa jakości pracy umożliwiająca wzrost wydajności pracy, co w konsekwencji prowadzi do lepszego wykorzystania czasu pracy i całego majątku narodowego.

Często umożliwia również zaspokojenie indywidualnych potrzeb robotnika w dziedzinie oświaty, co może wpłynąć na wzrost zadowolenia z pracy w danym przedsiębiorstwie i na większą z nim integrację;

- 4/ urlopy macierzyńskie - umożliwiają naturalne powiększenie zasobów siły roboczej oraz troskliwą opiekę nad małymi dziećmi przez pierwszych 16 tygodni ich życia;
- 5/ oddelegowania do prac społecznych czy na ćwiczenia wojskowe są świadczeniem przedsiębiorstw i społeczeństwa na rzecz całej gospodarki narodowej i całego społeczeństwa.

Dlatego też przy analizie absencji należy pamiętać o jej rodzajowej strukturze. Wzrost absencji spowodowany wydłużaniem się urlopów wypoczynkowych w miarę wzrostu stażu pracy czy zwiększoną ilością urlopów macierzyńskich powinien być inaczej oceniony niż w przypadku, gdyby ten wzrost spowodowany był zwiększającą się absencją chorobową czy nieusprawiedliwioną.

#### 1.4. Wielkość i struktura absencji

Miernikiem służącym do określenia poziomu wykorzystania czasu pracy jest najczęściej liczba dni nieobecności w pracy, bez urlopów wypoczynkowych, na 100 zatrudnionych. Miernik ten również w niniejszej pracy został przyjęty za podstawę porównań analitycznych.



Analiza absencji w latach 1973-1977 wykazuje jej systematyczny wzrost, z wyjątkiem 1976 roku /tabela 1/. Wskaźnik absencji ogólnej w tym okresie wzrósł o 7,2 % i wskazuje to, że na każdych 100 zatrudnionych w 1977 roku przypadało 159,1 więcej dni nie przepracowanych niż w 1973 roku. Wskaźnik absencji wynoszący w 1977 roku 2358,6 dni oznacza, że na skutek nieobecności w pracy wyłączonych było z produkcji w gospodarce uspołecznionej około 900 tys. osób<sup>106</sup>, tj. 8,7 % ogółu zatrudnionych w sferze produkcji materialnej. W porównaniu z rokiem 1973 liczba osób wyłączonych z produkcji wzrosła o 60 tys. osób.

Najwyższe wskaźniki absencji dotyczą nieobecności w pracy z tytułu choroby. Ten rodzaj absencji stanowi ponad 60 % ogółu dni nie przepracowanych w sferze produkcji materialnej, a dla mężczyzn sięga prawie 80 % /tabela 2 i wykres 4/.

Absencja chorobowa na przestrzeni lat 1973 - 1977 wzrosła o 11,6 %. W pięcioleciu tym szybciej od chorobowej powiększyła się tylko absencja z tytułu opieki i kwarantanny, bo aż o 21,1 %. Wzrosła również, choć nieco mniej, absencja z tytułu urlopów macierzyńskich - o 8,6 % /tabela 1 i wykres 2/.

O ile wzrost absencji macierzyńskiej jest obiektywnie uwarunkowany ilością urodzeń i rozmiarami urlopów macierzyńskich, to wzrost absencji chorobowej i opiekuńczej musi budzić uzasadniony niepokój. Rozmiary, dynamika wzrostu oraz wskaźniki struktury absencji chorobowej nie znajdują racjonalnego wytłumaczenia na płaszczyźnie rosnącej zachorowalności załogi<sup>107</sup>. Również w przyszłości, jeśli nie zajdą żadne radykalne zmiany

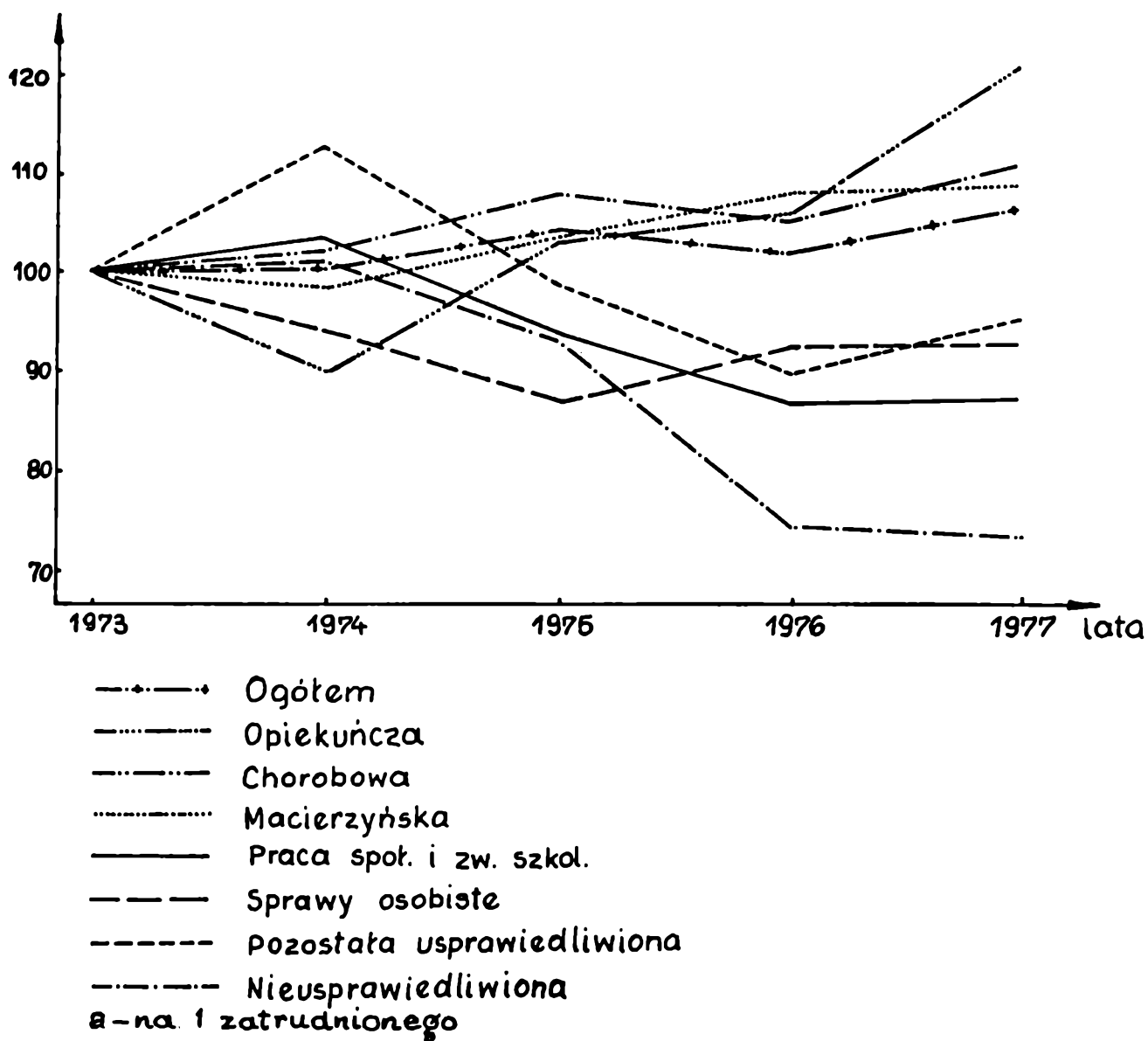
Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej na 100 zatrudnionych w sferze produkcji materialnej w latach 1973 - 1977

Wyszczególnienie	1973	1974	1975	1976	1977	Dynamika 1973 = 100			
						1974	1975	1976	1977
1. Ogółem /bez urlopów wypoczynkowych/	2199,5	2205,7	2295,3	2242,4	2358,6	100,3	104,4	101,9	107,2
2. Zwolnienia z powodu choroby	1404,7	1425,7	1515,2	1475,5	1567,1	101,6	107,9	105,0	111,6
3. Zwolnienia z powodu choroby i kwarantanny	155,2	140,0	160,7	163,7	187,9	90,2	103,5	105,5	121,1
4. Urlopy macierzyńskie	278,1	273,3	289,7	300,7	302,0	98,3	104,2	108,1	108,6
5. Praca społeczna i zwolnienia szkoleniowe	110,7	114,7	104,1	96,8	97,0	103,6	94,0	87,4	87,6
6. Sprawy osobiste	76,0	71,5	66,7	70,5	70,5	94,1	87,8	92,8	92,8
7. Pozostałe nieobecności usprawiedliwione	103,7	118,0	101,9	89,3	88,6	113,8	98,3	80,0	85,4
8. nieobecności nieusprawiedliwione	61,1	61,5	57,0	45,9	45,5	100,7	93,3	75,1	74,5

Źródło: Rocznik Statystyczny 1975, s. 61 - dla roku 1973, Rocznik Statystyczny 1976, s. 63 - dla roku 1974 i 1975, Rocznik Statystyczny 1978, s. 48 - dla lat: 1976 i 1977. Dynamika - obl. własne.

Wykres 2

Dynamika absencji w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według rodzajów w latach 1973 - 1977<sup>a</sup>



Źródło: tabela 1.

w zakresie leczenia wielu szerzących się chorób, w zakresie dyscypliny pracy, a także w zakresie zasobów siły roboczej i popytu na nią, absencja chorobowa wykazywać będzie tendencję rosnącą. Jej trend czasowy można by zapisać wzorem:

$$Y_t = 28,01 t + 1044,88^{108}$$

$Y_t$  - poziom absencji chorobowej w roku  $t$

$t$  - numer kolejnego roku, 1960 = 1, 1961 = 2 itd.

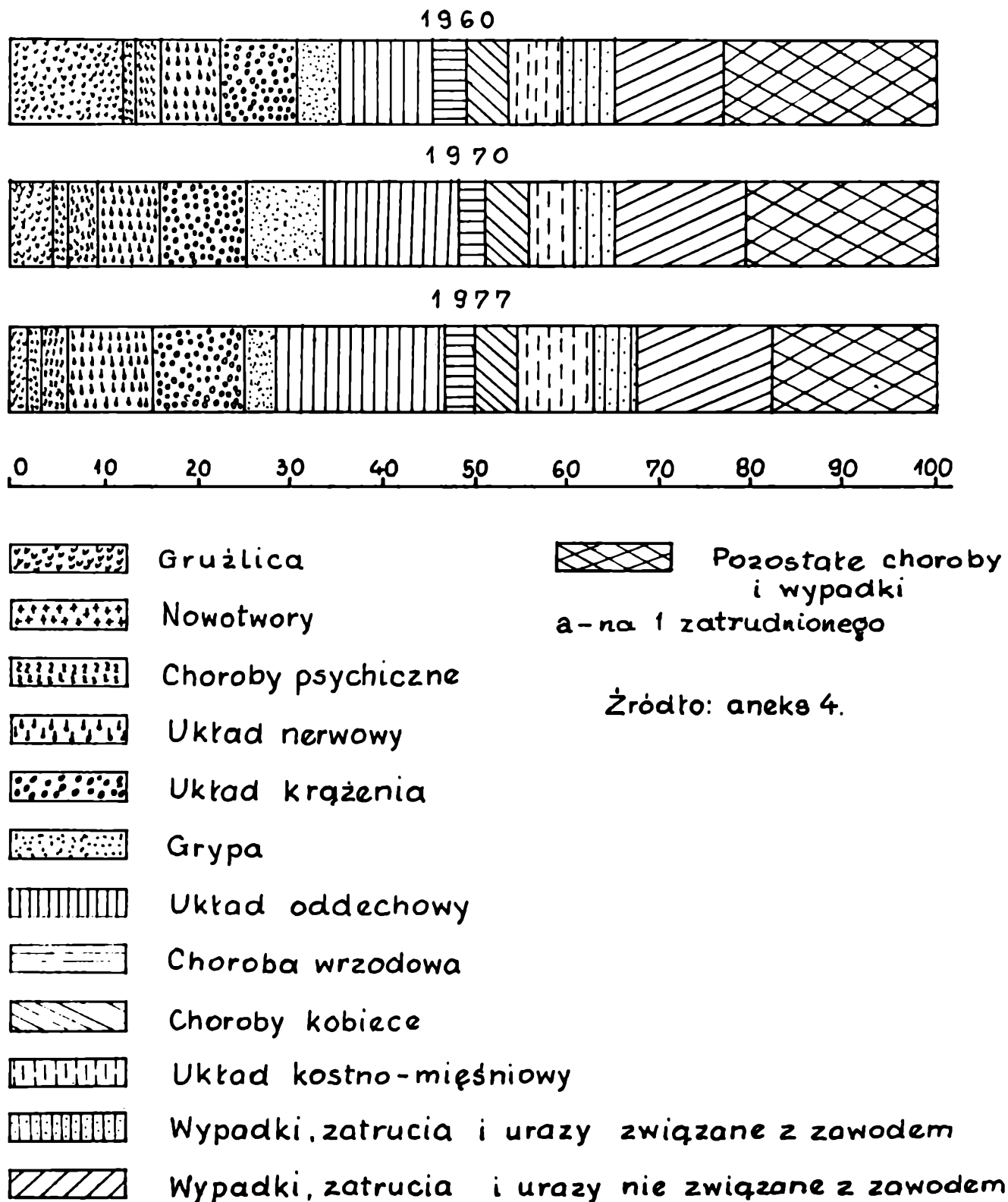
Przeciętny jej przyrost wynosić będzie 28,01 dnia na 100 zatrudnionych w stosunku rocznym, czyli 2,68 %.

Nie tylko w rozmiarach, ale i w strukturze absencji chorobowej wystąpiły istotne zmiany /wykres 3 i aneks 4/. Ich uchwycenie wymaga jednak obserwacji zjawiska w dłuższych okresach czasu, i przykładowo analizie poddano zmiany w strukturze absencji chorobowej w latach 1960- 1977.

Wykres 3 wyraźnie ilustruje, iż w latach 1960-1977 kilkakrotnie obniżyła się absencja z powodu gruźlicy. Gruźlica stanowiąca w 1960 roku najczęstszą przyczynę absencji była powodem co ósmoj nieobecności w pracy z tytułu chorób, zaś w 1977 roku z tytułu zachorowań na gruźlicę nie przepracowany był już tylko co 55 dzień absencji chorobowej. Zachorowania na gruźlicę stały się również najrzadszymi przyczynami absencji chorobowej. Natomiast nieobecności z tytułu pozostałych chorób wzrosły. Warto jednak zaznaczyć, że prawie nieznacznym był wzrost absencji z tytułu zachorowań na grypę oraz z tytułu wypadków, zatruc i urazów związanych z zawodem. Utrzymywanie się na stałym poziomie absencji bezpośrednio powiązanej ze szkodliwymi warunkami materialnego środowiska pracy należy uznać za zjawisko bardzo korzystne.

Wyres 3

Struktura absencji chorobowej w gospodarce uspołecz-  
nionej w sferze produkcji materialnej w latach 1960,  
1970 i 1977<sup>a</sup>



Niemal podwoiła się w tym okresie absencja spowodowana chorobami nowotworowymi, chorobami układu nerwowego i narządów zmysłu, układu krążenia oraz z tytułu zaburzeń psychicznych, chorób narządów płciowych kobiecych, powikłań ciąży, porodu i położu, chorób układu kostno-mięśniowego, a także z powodu wypadków, zatruc i urazów nie związanych z zawodem. Natomiast najszybciej wzrosła absencja z tytułu chorób układu oddechowego, które w 1977 roku stały się również najczęstszymi przyczynami absencji. Choroby układu oddechowego w 1960 roku były przyczyną co dziesiątego, a w 1977 już co szóstego dnia absencji chorobowej. Do chorób powodujących w 1977 roku równie częste absencje chorobowe należą także: wypadki, zatrucia i urazy nie związane z zawodem, będące przyczyną co piątego dnia absencji chorobowej oraz choroby układu krążenia powodujące prawie co dziesiąty dzień tej absencji /patrz aneks 4/.

W odróżnieniu od absencji chorobowej, opiekuńczej i macierzyńskiej, inne rodzaje absencji w latach 1973-1977 charakteryzował wyraźny spadek. Absencja z tytułu spraw osobistych uległa obniżeniu o 7,2 %, z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych o 12,4 %. Malejące tendencje w kształtowaniu się tych absencji zasługują na pozytywną ocenę. Wprowadzenie absencji z tytułu prac społecznych uznaje się za zjawisko uzasadnione, to jednak nadmierne obciążenie pracownika pracami społecznymi kosztem czasu pracy jest na pewno objawem niekorzystnym.

Na szczególną uwagę zasługuje zmniejszenie pozostałych nieobecności usprawiedliwionych, grupujących absencje z wielu różnorodnych przyczyn, i nieobecności nieusprawiedliwionych. Pozostałe nieobecności usprawiedliwione w analizowanym okresie 1973-1977 uległy obniżeniu o 14,6 %, natomiast nieusprawied-

liwiane aż o 25,5 %. Spadek ten jednakże miał miejsce dopiero po roku 1974, gdyż w latach 1973-1974 oba rodzaje absencji wzrosły, z tym, że absencja z pozostałych przyczyn aż o 13,8 % a nieusprawiedliwiona tylko o 0,7 %.

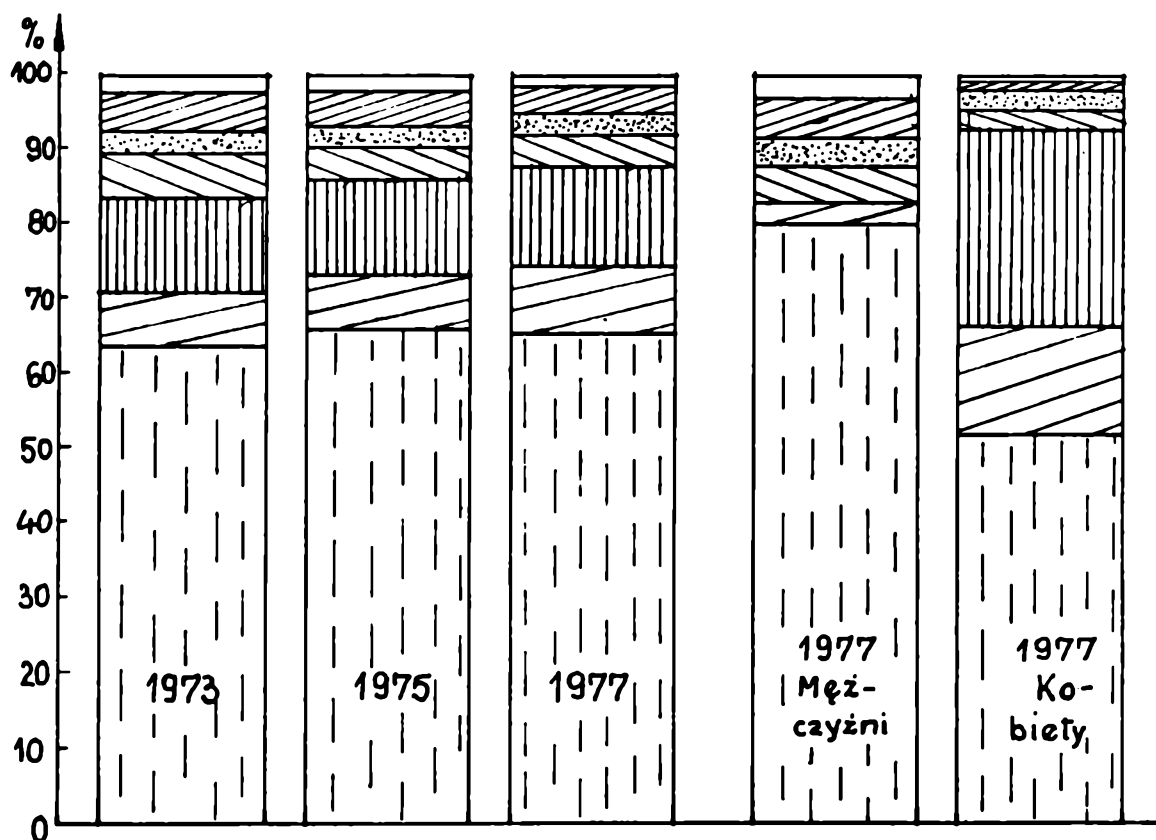
Te korzystne zmiany w dynamice niektórych rodzajów absencji w dużym stopniu są efektem oddziaływania państwa w postaci różnego rodzaju aktów normatywnych<sup>109</sup>, których celem było zawsze podnoszenie dyscypliny pracy. Ważniejsze spośród nich to: ustawa z roku 1960 o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy, uchwała Rady Ministrów z 1968 r. w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz uchwała Rady Ministrów z 1973 roku ograniczająca m.in. zwolnienia z tytułu prac społecznych i szkolenia w czasie pracy. Treść tych aktów ściśle koresponduje z przyczynami absencji nieusprawiedliwionej, gdyż jak twierdzi J. Czarnota<sup>110</sup>, przyczyny tej absencji są często zakamuflowane i ukryte pod pozorem legalnych usprawiedliwień. Do najczęściej nadużywanych możliwości uzyskania zwolnienia z pracy zalicza on: prace i funkcje społeczne, zwolnienia lekarskie nieuzasadnione oraz znajomości wśród kadry kierowniczej.

Wraz ze zmianą dynamiki poszczególnych rodzajów absencji zmienia się także struktura absencji ogólnej. Struktura ta na przestrzeni lat 1973-1977 uległa tylko niewielkim, ale korzystnym zmianom, co przedstawia wykres 4 i tabela 2.

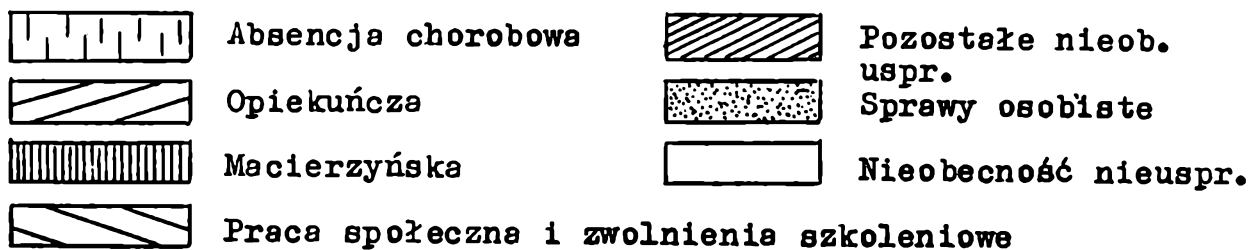
Jak ilustruje wykres w analizowanym okresie wzrósł jedynie dość wyraźnie udział absencji chorobowej. Stanowił on w 1973 r. 63,9 % ogółu dni nie przepracowanych, a w roku 1977 - 66,4 %. Niewielkiej zmianie uległ udział absencji z powodu

Wykres 4

Struktura absencji w gospodarce uspołecznionej<sup>a</sup> w sferze produkcji materialnej według rodzajów w latach: 1973, 1975 i 1977 oraz według płci w 1977 r.



a - na 1 zatrudnionego



Źródło: tabela 2.



Struktura czasu nie przepracowanego przypadającego na 1 osobę w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej. Według płci

Lata	R M K	Zwoln. z powodu choroby	Zwoln. z powodu op.i kw.	Urlopy macie- rzyńskie	Praca sp.i zw. szkolen.	Sprawy osobiste	Pozost. nieob. uspraw.	Nieobec. nieusp- rawiedl.	Ogółem /bez url. wypocz./
1973	R	63,9	7,1	12,6	5,5	3,5	4,6	2,8	100,0
	M	74,6	2,2	x	7,8	3,8	6,7	4,9	100,0
	K	53,0	11,9	25,4	3,1	3,1	2,9	0,6	100,0
1974	R	64,7	6,3	14,4	5,2	3,2	5,4	2,8	100,0
	M	75,1	2,1	x	7,3	3,4	7,3	4,8	100,0
	K	53,0	11,2	26,2	2,9	3,0	3,1	0,6	100,0
1975	R	66,0	7,0	12,6	4,5	2,9	4,5	2,5	100,0
	M	78,3	1,6	0,0	6,4	3,1	6,3	4,3	100,0
	K	53,0	12,7	26,0	2,6	2,7	2,5	0,5	100,0
1976	R	65,8	7,3	13,5	4,3	3,1	4,0	2,0	100,0
	M	79,1	2,0	0,0	6,1	3,4	5,8	3,6	100,0
	K	51,6	13,0	27,7	2,4	2,8	2,1	0,4	100,0
1977	R	66,4	8,0	12,8	4,1	3,0	3,8	1,9	100,0
	M	79,9	2,19	0,01	5,8	3,3	5,4	3,4	100,0
	K	52,1	14,1	26,5	2,3	2,7	2,0	0,3	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabel 1 i 2

Oznaczenia: R - razem, M - mężczyźni, K - kobiety.

opieki i kwarantanny /wzrósł z 7,1 % do 8,0 %/ i z tytułu urlopów macierzyńskich /wzrósł z 12,6 % do 12,8 %/.

Spadek udziału pozostałych rodzajów absencji, zwłaszcza nieusprawiedliwionej, w ogólnej absencji należy ocenić pozytywnie. W okresie tym bowiem, co wynika z szybkiego spadku wielkości absencji nieusprawiedliwionej, jej udział w ogólnej absencji zmalał z 2,8 % do 1,9 %, czyli aż o 32,1 %. Najpowolniejszemu natomiast obniżeniu uległ udział absencji z tytułu spraw osobistych, gdyż tylko z 3,5 % do 3,0 %. Natomiast nieco wyraźniejsze były te zmiany w stosunku do absencji z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych oraz z tytułu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych.

Struktura absencji kobiet wyraźnie odróżnia się od struktury absencji mężczyzn /tabela 2 i wykres 4/. Wynika to między innymi z funkcji biologicznych kobiet, jak również ich cech osobowościowych, a zwłaszcza z ich większej sumienności oraz sytuacji na rynku pracy. Ponad 25 % absencji kobiecej stanowią urlopy macierzyńskie. U mężczyzn ten powód opuszczania pracy do 1975 roku nie występował, natomiast po 1 listopada tegoż roku, od kiedy urlopy macierzyńskie przysługują również ojcu dziecka w przypadku śmierci matki, miał on minimalne znaczenie. Na 100 zatrudnionych mężczyzn w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w 1977 r. przypadało 0,2 dnia nie przepracowanego z tytułu urlopów macierzyńskich, co w strukturze równało się 0,1 promila, natomiast dla kobiet wskaźnik ten wynosił 693,6 dni w 1973 roku i systematycznie wzrastając w 1977 r. osiągnął wielkość 803,4 dni.

Mniej kontrastowe, lecz również bardzo wyraźne różnice występują w innych rodzajach absencji /tabela 3/. Wskaźnik absen-

Tabela 3

Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1973-1977 /na 100 zatrudnionych/. Według płci

Lata	M K K:M	Zwoln. z powodu choroby	Zwoln. z powodu op.i kw.	Urlopy macie- rzyńskie	Praca sp.i zw. szkolen.	Sprawy osobis- te	Pozost. nieob. uspraw.	Nieobec. nieuspra- wiedliw.	Ogółem /bez wł. wypoz./
1973	M	1376,6	41,0	x	144,2	70,2	121,1	91,2	1844,3
	K	1446,6	325,8	693,6	85,6	84,6	77,8	16,1	2730,1
	K:M	105,1	794,6	-	59,4	120,5	64,2	17,7	148,0
1974	M	1396,7	38,1	x	135,6	63,9	136,3	88,3	1858,9
	K	1476,7	309,9	729,1	79,7	84,2	87,5	16,9	2784,0
	K:M	105,7	813,4	-	58,8	131,8	64,2	19,1	149,8
1975	M	1482,5	30,7	0,0	121,1	59,0	118,7	82,4	1894,4
	K	1569,3	375,8	769,2	76,1	79,4	74,2	15,1	2959,1
	K:M	105,9	1224,1	-	62,8	134,6	62,5	18,3	156,2
1976	M	1464,0	36,9	0,0	112,6	63,6	106,8	66,6	1850,5
	K	1494,8	376,3	804,5	70,5	82,1	59,7	11,3	2899,2
	K:M	102,1	1019,8	-	62,6	129,1	55,9	17,0	156,7
1977	M	1556,5	42,6	0,2	113,6	64,0	105,3	66,7	1948,9
	K	1584,7	429,4	803,4	69,4	81,4	60,7	10,3	3039,3
	K:M	101,8	1008,0	a	61,1	127,2	57,6	15,4	155,9

Źródło: jak w tabeli 1

Oznaczenia: M - mężczyźni, K - kobiety, K:M - w % - obliczenia własne  
a = 401700 %

cji ogólnej kobiet w latach 1973-1977 był zawsze o około 50 % wyższy niż mężczyzn.

Średnia ilość dni nie przepracowanych przez kobietę i mężczyznę z tytułu choroby była podobna, z niewielką przewagą u kobiet, 5 % w 1973 r. i tylko 1,8 % w 1977 r. Natomiast, jeśli chodzi o strukturę, to choroby są przyczyną około 50 % nie przepracowanych dni pracy przez kobietę i aż 80 % przez mężczyznę.

Wyraźniejszy kontrast w wielkości i w strukturze absencji kobiet i mężczyzn, choć mniejszy niż w przypadku urlopów macierzyńskich, powoduje absencja z tytułu opieki i kwarantanny. Na 100 mężczyzn z tego tytułu w 1973 roku przypadało 41,0 dni i minimalnie więcej w 1977 roku, bo 42,6 dni, natomiast w 1975 roku tylko 30,7 dni. Dla kobiet te wskaźniki były 8-12 krotnie wyższe. Maksymalna rozpiętość miała miejsce w 1975 roku. Natomiast jeśli chodzi o strukturę, to nieobecności z tego tytułu, w całym pięcioleciu, stanowiły około 2 % w ogólnej absencji mężczyzn. Dla kobiet ten udział systematycznie wzrastał, z 11,9 % w 1973 r. do 14,1 % w 1977 r.

Z tytułu spraw osobistych również kobiety opuszczały częściej pracę niż mężczyźni. W 1973 roku na 100 kobiet zatrudnionych w sferze produkcji materialnej przypadało 84,6 dni, natomiast na 100 mężczyzn - 70,2 dni, czyli średnio kobieta z tytułu spraw osobistych w 1973 r. opuściła o 20,5 % więcej dni niż mężczyzna. W 1977 roku ta przewaga wzrosła do 27,2 %, a wskaźniki ukształtowały się na poziomie: 81,4 dni dla kobiet i 64,0 dni dla mężczyzn. Wyższa dla kobiet absencja z tytułu spraw osobistych może wynikać z większego ich obciążenia obo-

wiązkami domowymi i rodzinnymi. W strukturze jednak udział tego rodzaju absencji jest większy wśród mężczyzn i wynosił w 1973 roku 3,8 % i 3,3 % w 1977, r. podczas, gdy dla kobiet wielkości te odpowiednio wynosiły 3,1 % i 2,7 %.

Natomiast w przypadku nieobecności z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych, nieobecności nieusprawiedliwionych i pozostałych usprawiedliwionych, wskaźniki dla mężczyzn są zdecydowanie wyższe. Średnio kobieta w okresie 1973-1977 z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych nie przepracowała o około 40 % dni mniej niż mężczyzna. Również z tytułu pozostałych nieobecności usprawiedliwionych ilość dni opuszczonych przez kobietę była o około 40 % mniejsza niż przez mężczyznę. Różnice te również zaznaczają się w strukturze absencji według płci. Na 100 nieprzepracowanych dni przez kobiety w 1973 r. przypadało 3,1 dnia nieprzepracowanego z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych i 2,9 dni z tytułu pozostałych nieobecności nieusprawiedliwionych. Dla mężczyzn wielkości te wynosiły odpowiednio 7,8 i 6,7 dni. W 1977 roku udział tych nieobecności w absencji ogólnej zmniejszył się zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn, i wynosił dla kobiet 2,3 % z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych i 2,0 % z tytułu pozostałych nieobecności usprawiedliwionych, a dla mężczyzn 5,8 % z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych, a z tytułu pozostałych nieobecności usprawiedliwionych - 5,4 %.

Jeszcze korzystniej kształtują się dla kobiet wskaźniki z tytułu nieobecności nieusprawiedliwionych, gdyż są one dla kobiet niższe aż około 6 razy niż dla mężczyzn. Na 100 kobiet w 1973 roku przypadało 16,1 dni nieobecności nieusprawiedliwio-

nych, podczas gdy na 100 mężczyzn aż 91,2 dni. W roku 1977, mimo spadku wskaźników, relacja ta nieco jeszcze wzrosła i na 100 kobiet przypadało 10,3 nie przepracowanych i nieusprawiedliwionych dni/a na 100 mężczyzn 66,7. Różnice te są jeszcze wyraźniejsze w strukturze absencji.

Nieobecności nieusprawiedliwione w ogólnej absencji mężczyzn stanowiły 4,9 % w 1973 roku i 3,4 % w 1977 r. natomiast udział tychże nieobecności w ogólnej nieobecności kobiet był ośmiokrotnie niższy niż u mężczyzn w 1973 i 1974 r., dziewięciokrotnie niższy w 1975, i 1976 r. i aż jedenastokrotnie niższy w 1977 roku.

Gdyby pogrupować poszczególne rodzaje absencji zgodnie z podziałem absencji na społecznie nieuniknioną i społecznie niepożądaną, to okazałoby się, że absencja społecznie niepożądana /chorobowa, nieusprawiedliwiona i pozostała usprawiedliwiona/ kobiet stanowiła 56,5 % ogółu absencji kobiecej w 1973 r., 56,0 % w 1975 r. i 54,4 % w 1977 roku. Natomiast absencja społecznie niepożądana mężczyzn była znacznie wyższa i stanowiła aż 86,2 % ogółu absencji mężczyzn w 1973 r., 88,9 % w 1975 r. i 88,7 % w 1977 roku. A więc mimo tego, że ogólny wskaźnik absencji kobiet jest o 50 % wyższy niż mężczyzn, rodzajowa analiza absencji jednoznacznie wskazuje, że kobieta nie stanowi mniej wartościowej siły roboczej<sup>111</sup>, można nawet powiedzieć, że ze względu na wyższy stopień zdyscyplinowania stanowi ona bardziej wartościową siłę roboczą.

Duże rozpiętości wskaźników absencji można zaobserwować również w poszczególnych województwach /tabela 4/. Krótki okres analizy ograniczony do lat 1975-1977, zdeterminowany zmianami podziału administracyjnego kraju, pozwala jednak uchwycić

Tabela 4

Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w województwach o najniższych i najwyższych wskaźnikach absencji na 100 zatrudnionych w latach 1975-1977



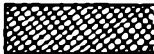
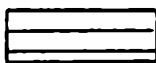

Wyszczególnienie	W s k a ź n i k				Relacja w %				
	średniokrajowy	najwyższy		najniższy		3:2	4:2	3:4	
1	2	3		4		5	6	7	
1. Ogółem /bez urlopów wypoczynkowych	1975	2295,3	Miejskie Łódzkie	2596,0	Ciechanowskie	1783,8	113,1	77,7	145,5
	1976	2242,4	Nowosądeckie	2553,5	Łomżyńskie	1650,1	113,9	73,6	154,7
	1977	2358,6	Nowosądeckie	2755,9	Łomżyńskie	1760,7	116,8	74,7	156,5
2. Zwolnienia z powodu choroby	1975	1512,2	Miejskie Łódzkie	1857,8	Łomżyńskie	968,6	122,9	64,1	191,8
	1976	1475,5	Miejskie Łódzkie	1810,3	Łomżyńskie	870,2	122,7	59,0	208,0
	1977	1567,1	Miejskie Łódzkie	1961,2	Łomżyńskie	983,2	125,1	62,7	199,5
3. Zwolnienia z powodu opieki i kw.	1975	160,7	Miejskie Łódzkie	225,7	Zamojskie	91,4	140,4	56,9	246,9
	1976	163,9	Miejskie Łódzkie	228,1	Zamojskie	103,4	139,3	63,5	219,3
	1977	187,9	Miejskie Łódzkie	264,4	Zamojskie	113,2	140,7	60,2	233,6
4. Urlopy macie-rzyńskie	1975	289,7	Łomżyńskie	447,5	Miejskie Łódzkie	241,6	154,5	83,4	185,2
	1976	300,7	Nowosądeckie	451,1	Stożeczne warszawskie	249,6	150,0	83,0	180,7
	1977	302,0	Nowosądeckie	452,6	Stożeczne warszawskie	244,7	179,7	61,0	185,0
5. Praca społ. i zwolnienia szkoleniowe	1975	104,1	Białkopodlaskie	136,6	Ostrołęckie	64,5	131,2	62,0	211,8
	1976	96,8	Białkopodlaskie	138,0	Częstochowskie	65,6	142,5	67,8	210,4
	1977	97,0	Białkopodlaskie	132,8	Częstochowskie	65,6	136,9	67,6	202,4
6. Sprawy osobiste	1975	66,7	Bielskie	86,6	Włocławskie	42,4	129,8	63,6	204,2
	1976	70,5	Siedleckie	102,1	Włocławskie	50,9	144,8	77,6	186,7
	1977	70,5	Siedleckie	97,2	Leszczyńskie	48,6	137,9	68,9	200,0
7. Nieobecności niesprawnie wiodnione	1975	57,0	Katowickie	101,6	Leszczyńskie	19,9	178,2	34,9	510,6
	1976	45,9	Katowickie	78,5	Leszczyńskie	16,6	171,0	36,2	472,9
	1977	45,5	Katowickie	89,3	Leszczyńskie	13,5	196,3	29,7	561,5

Źródło: Rocznik Statystyczny Województw 1977, s. 29-31; 1978, s. 43.

Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/  
 na 100 zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej  
 w sferze produkcji materialnej w 1977 r.  
 /według województw/



Oznaczenia:

	wskaznik najniższy		wskaznik wyższy od średniokrajowego
	wskaznik najwyższy		wskaznik niższy od średniokrajowego
	wskaznik średniokrajowy		

Źródło: aneks 5



ogólne prawidłowości w kształtowaniu się absencji w poszczególnych województwach.

Najwyższy wskaźnik absencji ogólnej w 1975 roku występował w województwie miejskim łódzkim, natomiast w latach 1976 i 1977 w województwie nowosądeckim. Najniższe wskaźniki zaś występowały w województwach: ciechanowskim w 1975 r. i łomżyńskim w 1976 i 1977 roku. Najwyższe wskaźniki przewyższały poziom średniokrajowy od 13 % w 1975 r. do 16 % w 1977 roku, natomiast wskaźniki najniższe były o 50 % i więcej niższe od średniokrajowych.

W grupie województw o wskaźniku absencji wyższym od średniokrajowego w 1975 roku /2295,3 dni/ znajdowały się oprócz miejskiego łódzkiego, także następujące województwa: bielskie, gdańskie, katowickie, krośnieńskie, nowosądeckie, piotrkowskie, poznańskie, rzeszowskie, tarnobrzeskie, tarnowskie, toruńskie, wałbrzyskie i wrocławskie. W roku następnym z grupy województw o wskaźniku najwyższym wypadło tylko województwo toruńskie, a przybyło ozęstochowskie. W 1977 roku, po szybkim wzroście wskaźnika średniokrajowego /2358,6 dni/ do grupy województw o wyższym poziomie absencji od średniokrajowego należały województwa /patrz rys. 1/: stołeczne warszawskie, bielskie, częstochowskie, gdańskie, miejskie krakowskie, krośnieńskie, nowosądeckie, poznańskie, rzeszowskie, skierniewickie, tarnobrzeskie, tarnowskie, wałbrzyskie i wrocławskie. W analizowanym okresie w układzie terytorialnym nie zaszły żadne wyraźne zmiany w wysokości wskaźnika absencji ogólnej. Również w wysokości wskaźników dotyczących poszczególnych rodzajów absencji w okresie lat 1975-1977 nie daje się zaobserwować wyraźnych zmian.

Najwyższa absencja chorobowa w tym okresie występowała w województwie miejskim łódzkim, natomiast najniższa w łomżyńskim /tabela 4 i aneks 5/. Do województw, które w latach 1975-1977 miały najwyższe wskaźniki absencji chorobowej, należą także: stołeczne warszawskie, bielskie, częstochowskie, gdańskie, katowickie, miejskie krakowskie, krośnieńskie, nowosądeckie, skierniewickie, tarnobrzeskie, tarnowskie, wałbrzyskie i wrocławskie. Łatwo więc zauważyć, że najwyższa absencja chorobowa występuje na ogół w województwach najbardziej uprzemysłowionych.

Również absencja z tytułu opieki i kwarantanny we wszystkich latach analizowanego okresu była najwyższa w województwie miejskim łódzkim, najniższa zaś w zamojskim. W latach 1975-1977 najwyższy przyrost tej absencji miał miejsce w województwie: miejskim krakowskim i nowosądeckim. W grupie województw o najwyższej absencji z tytułu opieki i kwarantanny, oprócz wymienionych, znajdowały się także województwa: stołeczne warszawskie, bielskie, elbląskie, gdańskie, gorzowskie, jeleniogórskie, krośnieńskie, opolskie, piotrkowskie, poznańskie, rzeszowskie, skierniewickie, tarnobrzeskie, tarnowskie, toruńskie, wałbrzyskie, włocławskie, wrocławskie i zielonogórskie.

Absencja z tytułu urlopów macierzyńskich w latach 1975-1977 kształtowała się zgodnie z pewnym schematem. Najwyższe wskaźniki absencji macierzyńskiej towarzyszyły województwom, w których przeważa zdecydowanie ludność zamieszkała na wsi<sup>112</sup>. Do województw o najwyższych wskaźnikach tej absencji w latach 1975-1977 należały: łomżyńskie /najwyższy wskaźnik w 1975 r./, nowosądeckie /najwyższy wskaźnik w 1976 i 1977 r./, ostrołęckie, przemyskie, siedleckie, tarnowskie, zamojskie. Wynika to z większej liczby urodzeń na wsi niż w mieście<sup>113</sup>. Natomiast najniższe wskaźniki absencji z tytułu urlopów macierzyńskich występowały

w województwach miejskich oraz w województwie katowickim, poznańskim i wrocławskim, w których to procent ludności zamieszkującej w miastach jest najwyższy, a liczba urodzeń na 1000 mieszkańców najniższa<sup>114</sup>.

Najwyższe wskaźniki absencji z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych w latach 1975-1977 występowały w województwie bielskopodlaskim, natomiast najniższe w ostrołęckim i częstochowskim.

Natomiast pod względem nieobecności spowodowanych sprawami osobistymi województwo bielskie w 1975 roku i siedleckie w 1976 i 1977 r. wyprzedzały inne województwa, a najbardziej wrocławskie i leszczyńskie, które to miały te wskaźniki najniższe.

Z porównań wskaźników zawartych w tabeli 4, ilustrujących poziom poszczególnych rodzajów absencji w województwach o najwyższym i najniższym poziomie absencji wynika, że relacje tych wskaźników wynosiła w przybliżeniu 2:1, tylko w przypadku absencji nieusprawiedliwionej te rozbieżności były znacznie większe. Najwyższe wskaźniki absencji nieusprawiedliwionej w latach 1975-1977 występowały w województwie katowickim i były one około 5 - 7 krotnie wyższe od wskaźników najniższych /leszczyńskie/. Do grupy województw o najwyższych wskaźnikach absencji nieusprawiedliwionej, oprócz katowickiego, należą także: stołeczne warszawskie, bielskopodlaskie, białostockie, chełmskie, kieleckie, miejskie krakowskie, lubelskie, olsztyńskie, suwalskie, a także ostrołęckie, wałbrzyskie i wrocławskie.

Z analizy absencji według województw wynika, że najwyższe wskaźniki /poza nielicznymi wyjątkami/ dni nie przepracowanych na 100 zatrudnionych występują w województwach uprzemysłowo-

wionych i o dużej liczbie ludności miejskiej, zatrudnionej w pozarolniczych działach gospodarki narodowej. Wyjątek stanowi absencja macierzyńska, która jest najwyższa w województwach o najniższych wskaźnikach ludności miejskiej.

#### 1.5. Absencja według działów gospodarki narodowej

Najwyższa absencja w województwach uprzemysłowionych ma swoje uzasadnienie w wysokości wskaźników absencji w poszczególnych działach gospodarki narodowej /tabela 5/. W latach 1974 i 1976 - 1977 przemysł jako jedyny dział gospodarki narodowej przewyższał średni wskaźnik absencji dla całej sfery produkcji materialnej. W 1974 r. wynosił on w przemyśle 2345,0 dni i był wyższy od średniego o 6,3 %. W roku 1976 na 100 zatrudnionych w przemyśle uspołecznionym przypadało 2370,0 dni nie przepracowanych, tj. o 127,6 więcej niż średnio w całej gospodarce uspołecznionej, co dawało dla przemysłu 5,7 % przewagi. Przewaga ta w roku 1977 znowu wzrosła do 6,1 % i przemysł ze wskaźnikiem 2501,6 dni wyprzedzał wskaźnik średni /2358,6 dni/ o 143,0 dni. W 1975 r. oprócz przemysłu, ze wskaźnikiem 2426,1 dni tj. wyższym od średniego o 5,7 % /2295,3 dni/, powyżej poziomu średniokrajowego znajdowało się także budownictwo<sup>115</sup>. W budownictwie ten wskaźnik był wyższy od poziomu średniego o 3 % i wynosił 2363,8 dni.

Najniższy wskaźnik absencji w latach 1975-1977 występował w rolnictwie, w 1974 roku najniższy był w leśnictwie. I tylko w tych dwóch działach gospodarki narodowej był on niższy od 2000,0 dni. W 1977 r. na 100 zatrudnionych w rolnictwie uspo-

Tabela 5

Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/ w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według działów gospodarki narodowej w latach 1974-1977 /na 100 zatrudnionych/

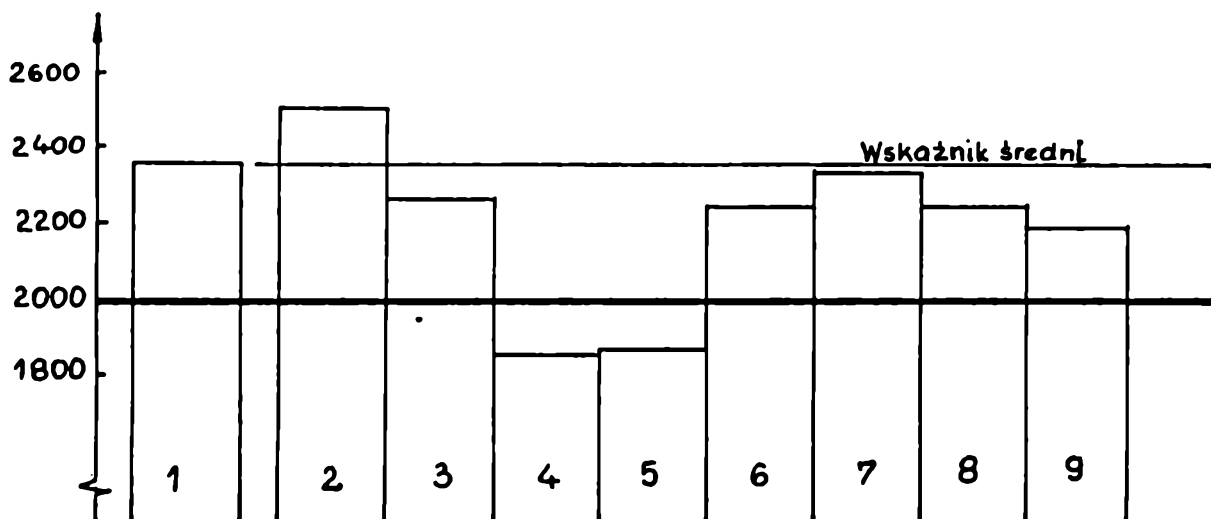
Wyszczególnienie	1974	1975	1976	1977	Dynamika				
					Rok poprzedni=100			1974=100	
					1975	1976	1977	1976	1977
1. O G O Ł E M	2205,7	2295,3	2242,4	2358,6	104,1	97,7	105,2	101,7	106,9
2. Przemysł	2345,0	2426,1	2370,0	2501,6	103,5	97,7	105,6	101,1	106,7
3. Budownictwo	2122,0	2363,8	2170,5	2262,2	111,4	91,8	104,2	102,3	106,6
4. Rolnictwo	1793,5	1663,4	1761,0	1845,7	92,7	105,9	104,8	98,2	102,9
5. Leśnictwo	1757,3	1804,1	1803,2	1860,5	102,7	99,95	103,2	102,6	105,9
6. Transport i łączn.	2095,6	2140,1	2113,8	2237,0	102,1	98,8	105,8	100,9	106,7
7. Handel	2083,8	2295,4	2196,4	2325,4	110,2	95,7	105,9	105,4	111,6
8. Gospodarka komunalna i mieszkaniowa	2123,2	2095,6	2149,4	2246,6	98,7	-	104,5	-	-
9. Pozostałe gałęzie produkcji materialnej	-	-	2118,1	2182,5	-	-	103,0	-	-

Źródło: Rocznik Statystyczny 1976, s. 63 - dla lat: 1974 i 1975, Rocznik Statystyczny 1978, s. 48 - dla lat: 1976 i 1977. Dynamika - obliczenia własne.

licznym przypadkiem 1845,5 dni nie przepracowanych tj. o 21,7 % mniej niż w całej gospodarce uspołecznionej i o 26,2 % mniej niż w przemyśle /tabela 5 i wykres 5/.

Wykres 5

Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/ w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według działów gospodarki narodowej w 1977 roku /na 100 zatrudnionych/



- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1 - Ogółem      | 6 - Transport i łączność                    |
| 2 - Przemysł    | 7 - Handel                                  |
| 3 - Budownictwo | 8 - Gospodarka komunalna                    |
| 4 - Rolnictwo   | 9 - Pozostałe gałęzie produkcji materialnej |
| 5 - Leśnictwo   |   |

Źródło: Tabela 5

W dynamice absencji w latach 1974-1977 również można zauważyć charakterystyczne tendencje /tabela 5/. W roku 1975 w stosunku do poprzedniego nastąpił wzrost absencji prawie we

wszystkich działach gospodarki narodowej, oprócz rolnictwa. Najszybszy przyrost absencji miał miejsce w budownictwie, nieco wolniejszy w handlu /10,2 %/. Natomiast w roku następnym wskaźnik absencji zwiększył się tylko w rolnictwie, jednakże tylko w tym dziale był on jeszcze niższy w stosunku do roku 1974. W 1977 r. najszybciej wzrósł wskaźnik w handlu i w roku tym handel pod względem wskaźnika absencji wyraźnie wyprzedził budownictwo, pozostające na drugim miejscu po przemyśle. Już w roku poprzednim handel wyprzedził budownictwo, ale ta przewaga była jeszcze bardzo nieznaczna.

Ogólny przyrost absencji w latach 1974-1977 największy był w handlu - 11,6 %, w transporcie i łączności - 6,7 %, w przemyśle - również 6,7 % i w budownictwie - 6,6 %.

Rodzajowa analiza absencji stawia przemysł w nieco korzystniejszym świetle /tabela 6/. Tylko absencja chorobowa w tym dziale jest najwyższa, natomiast pod względem innych rodzajów absencji przemysł znajduje się na 2-3 miejscu.

Wysoka absencja chorobowa w przemyśle ma dwa odmienne źródła. Po pierwsze wynika ona z określonych w swej szkodliwości materialnych warunków pracy, a po drugie z większej dostępności do lekarza<sup>116</sup>. P. Krasucki i inni<sup>117</sup> piszą, że zgłaszalność do lekarza zależy nie tylko od dostępności do niego, ale także od możliwości wyboru miejscoporady lekarskiej oraz od nawyków zdrowotnych pacjenta, uwarunkowanych w pewnym stopniu jego miejscem zamieszkania i poziomem wykształcenia. W związku z tym, że przemysł jest głównie skoncentrowany w dużych skupiskach miejskich<sup>118</sup>, w których łatwiejszy jest dostęp do lekarza i wyższy jest również poziom kultury zdrowotnej, absencja chorobowa w tym dziale może być wyższa. Natomiast porównanie

Tabela 6

Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej /na 100 zatrudnionych/ oraz ich struktura w 1977 r. Według działów gospodarki narodowej

Wyszczególnienie	L S	Zwoln. z powodu choroby	Zwoln. z powodu op.i kw.	Urlopy macie- rzyńskie	Praca sp.i zw. szkol.	Sprawy osobis- te	Pozost. nieob. uspraw.	Nieobec. nie- uspraw.	Ogółem /bez url. wypocz./
1. OGÓŁEM	L S	1567,1 66,4	187,9 8,0	302,0 12,8	97,0 4,1	70,5 3,0	88,6 3,8	45,5 1,9	2358,6 100,0
2. Przemysł	L S	1676,1 67,0	218,0 8,7	312,6 12,5	94,6 3,8	72,7 2,9	85,9 3,4	41,7 1,7	2501,6 100,0
3. Budownictwo	L S	1569,7 69,4	116,9 5,2	138,1 6,1	101,2 4,5	94,2 4,1	139,2 6,2	102,9 4,5	2262,2 100,0
4. Rolnictwo	L S	1194,4 64,7	120,5 6,5	262,6 14,2	98,1 5,4	56,2 3,0	83,1 4,5	30,8 1,7	1845,7 100,0
5. Leśnictwo	L S	1358,0 73,0	86,9 4,7	150,3 8,1	82,4 4,4	37,9 2,0	109,7 5,9	35,3 1,9	1860,5 100,0
6. Transport i łączność	L S	1559,0 69,3	141,4 6,3	212,7 9,6	143,4 6,4	69,8 3,1	81,4 3,6	38,3 1,7	2237,0 100,0
7. Handel	L S	1313,6 56,5	241,8 10,4	601,2 25,9	61,2 2,6	47,9 2,1	51,9 2,2	7,8 0,3	2325,4 100,0
8. Gospodarka komunalna	L S	1643,6 73,2	152,5 6,8	166,7 7,4	76,2 3,4	67,8 3,0	82,5 3,7	57,3 2,5	2246,6 100,0
9. Pozostałe gał. prod.mater.	L S	1341,4 61,5	201,4 9,2	321,4 14,7	102,5 4,7	62,3 2,9	90,8 4,1	62,7 2,9	2182,5 100,0

Źródło: Rocznik Statystyczny 1978, s. 48. Struktura - obliczenia własne

Oznaczenia: L - liczba dni nie przepracowanych na 100 zatrudnionych, S - struktura.



absencji chorobowej w poszczególnych działach nie wykazują bezpośredniej zależności między poziomem wykształcenia a wielkością absencji<sup>119</sup>. Ludzie z wyższym czy średnim wykształceniem mogą częściej zgłaszać się do lekarza, gdyż bardziej dbają o zdrowie, ale mogą rzadziej korzystać ze zwolnień lekarskich, co nie powoduje wzrostu absencji chorobowej.

Wskaźnik absencji chorobowej najwyższy w 1977 roku w przemyśle, wynoszący 1676,1 dni był wyższy od średniego wskaźnika absencji chorobowej o 109,0 dni, tj. o 7,0 % i od najniższego, który był w rolnictwie i wynosił, 1194,4 dni, o 40,3 % /tabela 6/.

Najszybszy przyrost absencji chorobowej w latach 1974-1977 /tabela 7/ nastąpił w gospodarce mieszkaniowej i komunalnej /13,7 %/ oraz w budownictwie /11,7 %/, transporcie i łączności /11,6 %/ i handlu /11,0 %/.

Absencja z tytułu zwolnień z powodu opieki i kwarantanny najwyższa była w 1977 r. w handlu. Na 100 zatrudnionych przypadało tam 241,8 dni nie przepracowanych z tego tytułu. Na drugim miejscu pod względem wysokości wskaźnika znalazł się przemysł, natomiast najniższy wskaźnik był w leśnictwie i wynosił 86,9 dni. Wskaźnik najwyższy był o 28,7 % wyższy od średniego dla wszystkich działów i o 178,3 % wyższy od najniższego. Najszybszy wzrost wskaźnika absencji opiekuńczej wystąpił w okresie 1974-1977 w leśnictwie, bo aż o 80,3 %, nieco wolniejszy w rolnictwie - o 70,2 % i najniższy w gospodarce mieszkaniowej i komunalnej - o 11,2 %.

Również absencja z tytułu urlopów macierzyńskich najwyższa jest w handlu. Na 100 zatrudnionych osób w handlu w 1977 r. przypadało 601,2 dni nie przepracowanych z powodu absencji ma-

Tabela 7

Dynamika czasu nie przepracowanego przypadającego na 1 osobę w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1974-1977. Według działów gospodarki narodowej

1974 = 100

Wyszczególnienie	Zwoln. z powodu choroby	Zwoln. z powodu op.i kw.	Urlopy macierzyńskie	Praca sp.i zw. szkolen.	Sprawy osobiste	Pozost. nieob. uspraw.	Nieobec. nieusp. rawiedl.	Ogółem /bez url. wypocz./
1. O G O Ł E M	109,8	134,2	110,5	84,6	98,6	75,1	74,0	106,9
2. Przemysł	109,7	127,3	107,5	88,5	95,9	72,2	77,4	106,7
3. Budownictwo	111,7	148,5	122,2	84,5	114,2	80,1	69,0	106,6
4. Rolnictwo	108,1	170,2	97,3	63,6	102,2	83,5	79,6	102,9
5. Leśnictwo	104,5	180,3	135,5	75,2	107,1	97,9	84,2	105,9
6. Transport i łączność	111,6	139,2	108,9	83,2	87,5	77,4	73,2	106,7
7. Handel	111,0	146,3	114,3	94,3	98,8	61,2	73,6	111,6
8. Gospodarka mieszkaniowa i kom. <sup>1</sup>	113,7	111,2	82,0	76,3	100,7	76,2	91,5	105,8

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1976, s. 63 i Rocznik Statystyczny 1978, s. 48.

<sup>1</sup> w 1977 r. tylko sama gospodarka komunalna.

Brak dynamiki w pozostałych gałęziach produkcji materialnej, gdyż tę pozycję podaje się dopiero od 1976 roku

cierzyńskiej. Handel pod tym względem wyprzedzał dział o najniższym wskaźniku o 335,3 %. Było nim w 1977 r. budownictwo /również w latach poprzednich/. Wskaźnik w handlu był także zdecydowanie wyższy od poziomu średniokrajowego, bo aż o 99,1%. Dynamika absencji macierzyńskiej była znacznie wolniejsza od opiekuńczej. Najwyższe jej tempo wynoszące 35,5 % wystąpiło w leśnictwie i nieco wolniejsze w budownictwie - 22,2 %. Natomiast w rolnictwie na przestrzeni lat 1974-1977 nastąpiło obniżenie wskaźnika absencji z tytułu urlopów macierzyńskich o 2,7%, a w gospodarce mieszkaniowej i komunalnej aż o 18,0 %.

Najwyższy wskaźnik absencji z powodu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych w 1977 r. był w transporcie i łączności - 143,4 dni. Był on wyższy od wskaźnika najniższego o 134,3 % /handel - 61,2 dni/ i od średniokrajowego o 48,8 dni, tj. o 51,6 %. Wskaźnik ten w latach 1974-1977 we wszystkich działach wykazywał tendencję spadkową. Największemu obniżeniu uległ w rolnictwie, bo aż o 36,4 %, natomiast najmniejszemu w handlu - o 5,7 %.

Pozostałe rodzaje absencji, czyli z tytułu spraw osobistych, absencja nieusprawiedliwiona i pozostała usprawiedliwiona, zdecydowanie stawiały budownictwo z najwyższymi wskaźnikami na najgorszej pozycji w całym okresie 1974-1977.

Wskaźnik absencji z przyczyn osobistych wynosił w budownictwie w 1977 r. 94,2 dni, co dawało budownictwu przewagę o 23,7 dni nad wskaźnikiem średnim, tj. o 33,6 %, a nad wskaźnikiem najkorzystniejszym wynoszącym w leśnictwie 37,9 dni, aż 148,5 % przewagi. Również w budownictwie ten rodzaj absencji wykazywał większą niż w innych działach dynamikę wzrostu wynoszącą

14,2 %. Dość wysoką dynamikę wzrostu dni nie przepracowanych z tytułu spraw osobistych przypadających na 1 zatrudnionego w latach 1974-1977 miało również leśnictwo - 7,1 %. W rolnictwie oraz w gospodarce mieszkaniowej to tempo było minimalne, natomiast w pozostałych działach ujemne.

Pod względem pozostałych nieobecności usprawiedliwionych budownictwo ze wskaźnikiem 139,2 dni wyprzedza wielkość średnią o 50,6 dni, tj. o 57,1 %, a wielkość najniższą o 168,2 % /handel - 87,3 dni/. We wszystkich działach w okresie 1974-1977 wystąpił spadek tego rodzaju absencji, największy w handlu - o 38,8 %, najmniejszy w leśnictwie - o 2,1 %.

Jednakże najniekorzystniej w porównaniu z innymi działami gospodarki narodowej przedstawia się budownictwo pod względem nieobecności nieusprawiedliwionych. W budownictwie w 1977 roku bez usprawiedliwienia nie przepracowano średnio na 100 zatrudnionych 102,9 dni. Była to wielkość prawie dwukrotnie wyższa niż w gospodarce komunalnej, ponad dwukrotnie wyższa niż w przemyśle, około trzykrotnie wyższa niż w rolnictwie, leśnictwie, transporcie i łączności i około 13-krotnie wyższa niż w handlu. Relacje te w porównaniu z rokiem 1974 uległy znacznej poprawie, gdyż w okresie 1974-1977 w budownictwie absencja nieusprawiedliwiona uległa najwyraźniejszemu obniżeniu, bo aż o 31,0 %. W innych działach ten spadek zawierał się w granicach od 8,5 % /gospodarka mieszkaniowa i komunalna/ do 26,8 % /transport i łączność/.

Na wysokość ogólnego wskaźnika absencji w poszczególnych działach gospodarki narodowej wpływa w poważnym stopniu struktura zatrudnienia kobiet i mężczyzn<sup>120</sup>. Wysoki wskaźnik feminizacji handlu tłumaczy w tym dziale absencję opiekuńczą i mę-

cierzyńską, gdyż średnio na kobietę przypada około 10 razy więcej dni nie przepracowanych z tytułu opieki nad dzieckiem niż na mężczyznę, a urlopy macierzyńskie mężczyzn są rzadkością.

Również w działach o niskim udziale w zatrudnieniu kobiet można zauważyć pewną charakterystyczną cechę, a mianowicie zwiększoną absencję nieusprawiedliwioną oraz z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych, gdyż kobiety rzadziej opuszczają pracę bez usprawiedliwienia i wykonują znacznie mniej prac społecznych. Stąd też zwiększone te rodzaje absencji m.in. w budownictwie.

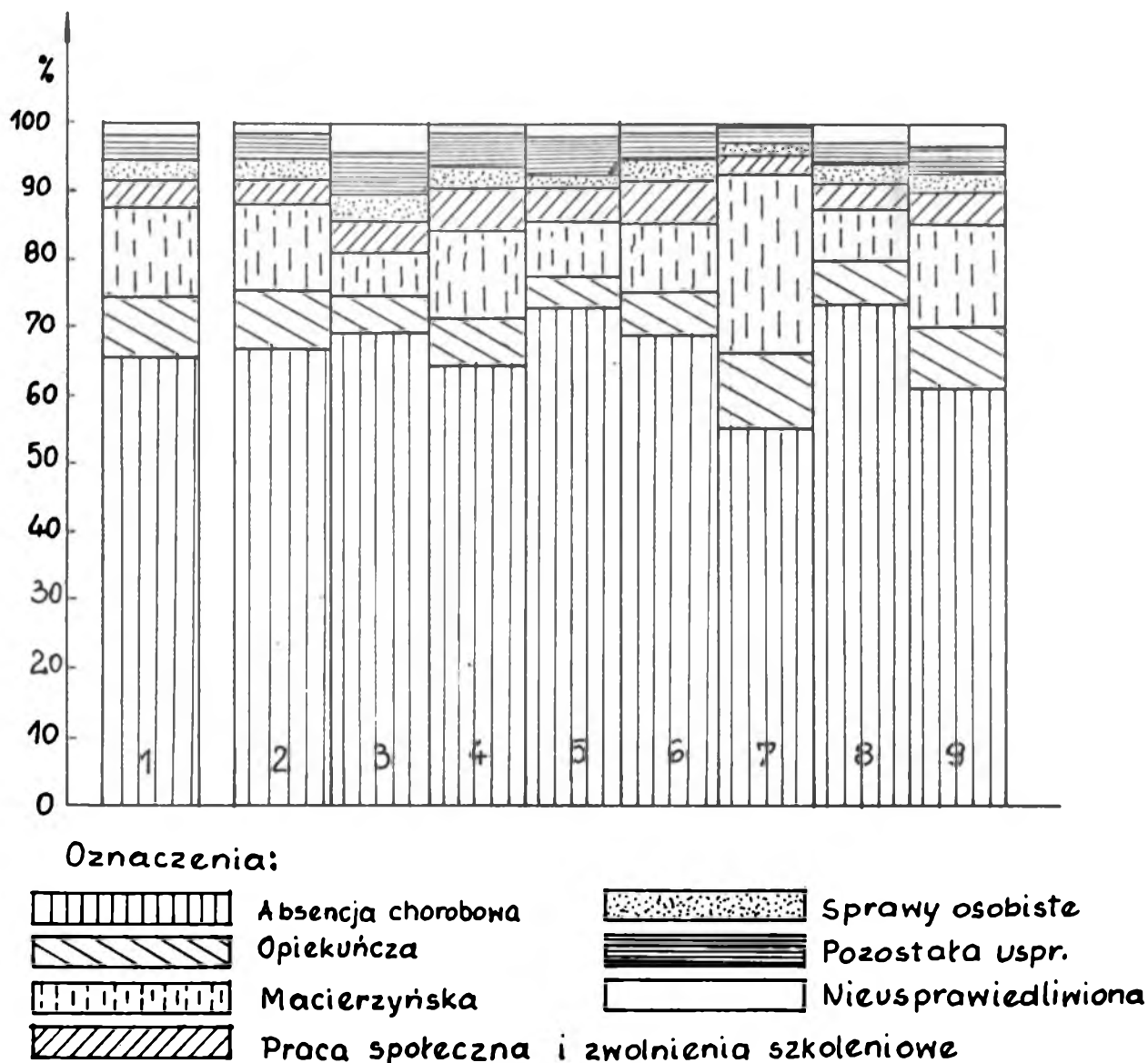
Zróżnicowanie wysokości wskaźników absencji w poszczególnych działach gospodarki narodowej wpływa na znaczne różnice w strukturze ogólnego wskaźnika absencji w tych działach, co ilustruje wykres 6.

Z wykresu 6 wynika, że najkorzystniejsza struktura absencji w 1977 roku była w handlu, gdzie absencja nieusprawiedliwiona, pozostała usprawiedliwiona i chorobowa, czyli razem społecznie niepożądana stanowiła najmniejszą część absencji ogólnej - 59,0 %. W pozostałych działach absencja społecznie niepożądana stanowiła od 68,5 % /pozostałe gałęzie produkcji materialnej/ do 80,8 % /leśnictwo/ absencji ogólnej. Natomiast pod względem udziału w absencji ogólnej tylko samej absencji nieusprawiedliwionej, uznanej za najbardziej szkodliwą ze społecznego punktu widzenia, budownictwo wyraźnie wyprzedza inne działy gospodarki narodowej.

Również w dłuższych okresach czasu absencja nieusprawiedliwiona w budownictwie była wyższa niż w innych działach gospodarki narodowej. Budownictwo w porównaniu z przemysłem mającym wskaźnik nieobecności nieusprawiedliwionych zbliżony do poziomowi ogólnokrajowego i poziomowi innych działów gospodarki naro-

Wykres 6

Struktura absencji według rodzajów w poszczególnych działach sfery produkcji materialnej w gospodarce uspołecznionej w 1977 r.<sup>a</sup>



1 - Ogółem

2 - Przemysł

3 - Budownictwo

4 - Rolnictwo

5 - Leśnictwo

<sup>a</sup> - na 1 zatrudnionego

6 - Transport i łączność

7 - Handel

8 - Gospodarka komunalna

9 - Pozostałe gałęzie  
prod. materialnej

Źródło: tabela 6.

dowej miało ten wskaźnik również w całym okresie 1960-1978 około trzykrotnie wyższy, a w latach 1973 i 1974 aż 3,6 raza wyższy /tabela 8/.

Tabela 8

Robotnikogodziny nie przepracowane i nieusprawiedliwione przez robotników grupy przemysłowej i rozwojowej w przemyśle uspołecznionym i przez robotników grupy wytwórczej w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w latach 1960-1978 /na 1 robotnika/

Lata	Budownictwo	Przemysł	Relacja 2:3
1	2	3	4
1960	24	10,6	2,3
1965	22	7,3	3,0
1966	23	7,9	2,9
1967	25	8,3	3,0
1968	24	8,0	3,0
1969	26	9,0	2,8
1970	23	7,5	3,1
1971	20	6,4	3,1
1972	20	6,4	3,1
1973	21	5,9	3,6
1974	20	5,6	3,6
1975	19	5,1	3,7
1976	14	4,1	3,4
1977	14	4,5	3,1
1978	13	5	2,6

Źródło: Rocznik Statystyczny Pracy 1945 - 1968, s. 348, Rocznik Statystyczny 1971, s. 255, 1972, s. 186, 1974, s. 284, 1975, s. 224, 1976, s. 163, 1978, s. 130, 182 i Mały Rocznik Statystyczny 1979, s. 102, 127.

W 1977 roku wskutek absencji usprawiedliwionej i nieusprawiedliwionej /bez urlopów wypoczynkowych/ nie przepracowano w gospodarce uspołecznionej ponad 10 % nominalnego czasu pracy<sup>121</sup>. Podobne lub większe straty powstają jeszcze w czasie dnia pracy z winy pracownika bądź z przyczyn organizacyjno-technicznych. Przejawiają się one najczęściej w postaci: późniejszego rozpoczynania dnia pracy lub wcześniejszego kończenia, przedłużania przerwy śniadaniowej oraz przerw na odpoczynek, oczekiwania na decyzje i dodatkowe wyjaśnienia dotyczące przebiegu pracy, przerw z powodu braku materiałów, nierytmicznej dostawy części z magazynu, niedostatków w środkach transportu, niskiego poziomu organizacji procesów i stanowisk pracy, awarii maszyn i urządzeń powstałych w wyniku wadliwego nadzoru i konserwacji<sup>122</sup>.

Stratom czasu pracy towarzyszą zazwyczaj godziny nadliczbowe. W 1978 roku na 1 robotnika w przemyśle przypadało 83, a w budownictwie 125 godzin nadliczbowych<sup>123</sup>. Jednakże ten sposób kompensaty utraconego czasu pracy wskutek absencji i innych przyczyn nie jest rozwiązaniem akceptowanym na dłuższy okres czasu ani przez robotnika<sup>124</sup> ani przez przedsiębiorstwo. Robotnicy nie akceptują zwłaszcza organizacji pracy wywołującej konieczność pracy w godzinach nadliczbowych<sup>125</sup>. Natomiast dla przedsiębiorstwa praca w godzinach nadliczbowych wiąże się z dodatkowymi kosztami. Ponadto nadmiernie wydłużony czas pracy stosowany w dłuższych okresach czasu musi doprowadzić wcześniej czy później do obniżenia wydajności pracy. Na skutek przemęczenia maleje tempo pracy, wzrasta absencja chorobowa, wypad-



kowość, występuje pogorszenie dyscypliny pracy. W związku z czym produkcja nie rośnie proporcjonalnie do wydłużającego się czasu pracy<sup>126</sup>.

Poprawa efektywności wykorzystania zasobów i czasu pracy może być osiągnięta przede wszystkim na drodze poszukiwania przyczyn marnotrawstwa czasu pracy w całej gospodarce narodowej, a w szczególności w tych jej działach, w których te straty są największe, wyraźnie przewyższające poziom, dający się wytłumaczyć przyczynami obiektywnymi.

## R O Z D Z I A Ł    I I

### ABSENCJA W BUDOWNICTWIE WROCŁAWSKIM

Ważność problemu absencji w budownictwie wynika stąd, że w tym dziale praca żywa jest istotnym czynnikiem i warunkiem określającym rozmiary uzyskiwanych efektów. Mimo postępu w zakresie mechanizacji, doskonalenia technologii i organizacji pracy jest ona tutaj nadal czynnikiem o ciężarze gatunkowym większym niż w innych działach gospodarki, stąd i udział pracy żywej w produkcie finalnym budownictwa jest wyższy niż w podobnym produkcie przemysłu<sup>127</sup>. Oczywiście jest, że rozmiary zatrudnienia i stopień ich wykorzystania decydują o wielkości produkcji, ale równocześnie prawdą jest też, że możliwości zwiększenia zatrudnienia w ogóle, a w tym i w budownictwie są ograniczone. Wynikają one między innymi z okresowych zasobów siły roboczej a także ze specyfiki budownictwa. Te i inne przyczyny, takie jak nieodpasowanie terytorialne podaży siły roboczej do popytu na nią, powodują od szeregu lat występowanie wyraźnego deficytu siły roboczej w tym dziale gospodarki narodowej. Deficyt siły roboczej powoduje często obniżenie wymagań w stosunku do przyjmowanych do pracy robotników, obniżenie dyscypliny pracy, a tym samym zwiększoną absencją, zwłaszcza nieusprawiedliwioną.

Racjonalne gospodarowanie czynnikiem ludzkim jest zawsze istotnym problemem w gospodarce narodowej, ale waga tego problemu rośnie zwłaszcza w warunkach niedoborów siły roboczej. Dlatego też w budownictwie, gdzie zauważa się ustawiczny brak pracowników wykwalifikowanych i niewykwalifikowanych, absencja urasta do problemu podstawowego.

Zagadnienie wzrostu absencji nabiera coraz większej rangi także ze względu na coraz bogatsze uzbrojenie techniczne stanowisk pracy w budownictwie, pogłębiający się podział pracy, postępujący proces specjalizacji. Rozwój czynników kształtujących wysoką współzależność jednostek i zespołów ludzkich czyni problem absencji coraz bardziej skomplikowanym i niebezpiecznym w skutkach.

## 2.1. Rozmiary absencji w budownictwie wrocławskim w latach 1971-1978

W świetle sprawozdawczości statystycznej liczba godzin nie przepracowanych przez robotników produkcji podstawowej przedsiębiorstw budowlanych województwa wrocławskiego w latach 1971-1978 była wyższa niż w skali całego kraju, co ilustruje tabela 9.

W 1971 roku na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w mieście Wrocławiu przypadało 179 robotnikogodzin nie przepracowanych, tj. o 5,3 % więcej niż w całym dziale budownictwa w Polsce. Ta niekorzystna relacja dla miasta Wrocławia utrzymywała się aż do roku 1978, w którym to przewaga wynosiła 2,6 %.

Tabela 9

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na 1 robotnika produkcji podstawowej w województwie wrocławskim i w Polsce w latach 1971-1978

Lata		Robotniko- godziny przeprac. normalne	W:P w %	Robotniko- godz. nie przep./bez url.wyp./	W:P w %	Nieobec- na podst. zwolnień lekarskich	W:P w %	Nieobec- ności nie uspra- wiedliw.	W:P
1971	W	1968	95,9	179	105,3	107	98,2	23	100,0
	P	2052		170		109		23	
1972	W	1936	94,9	176	102,9	100	93,5	23	95,8
	P	2041		171		107		24	
1973	W	2048	100,3	177	101,7	106	96,4	27	108,0
	P	2041		174		110		25	
1974	W	x	x	x	x	x	x	x	x
	P	2031		178		114		24	
1975	W	1952	99,7	198	107,0	133	107,3	24	104,3
	P	1957		185		124		23	
1976	W	1979	99,6	184	102,8	125	102,5	18	100,0
	P	1986		179		122		18	
1977	W	1966	99,7	191	104,4	135	105,5	16	94,1
	P	1971		183		128		17	
1978	W	1939	99,9	196	102,6	137	104,6	14	107,7
	P	1940		191		131		13	

W - Wrocław, od 1975 r. województwo wrocławskie , P - Polska

x - brak danych

Źródło: Roczniki Statystyczne GUS i Roczniki Statystyczne Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia

Najbardziej niekorzystna relacja miała miejsce w 1975 roku, kiedy to wskaźnik wrocławski przewyższał ogólnokrajowy aż o 7,0 %.

Pod względem robotnikogodzin przepracowanych w czasie normalnym i poszczególnych rodzajów dni nie przepracowanych na 1 zatrudnionego również województwo wrocławskie prezentuje się niekorzystnie w porównaniu z krajem. Jeśli chodzi o robotnikogodziny przepracowane w czasie normalnym, to najbardziej niekorzystnie województwo wrocławskie prezentowało się w 1972 r., mając wskaźnik niższy od średniokrajowego aż o 5,1 %. W roku następnym wystąpiła wprawdzie nieznaczna przewaga na korzyść wrocławskiego, ale już od 1975 roku aż do 1978 r. przewaga, choć niewielka, przeszła na korzyść kraju.

Bardziej wyraźne różnice wskaźników wystąpiły w absencji chorobowej. Do roku 1974 wskaźniki absencji chorobowej w województwie wrocławskim były niższe od średniokrajowych, ale już począwszy od roku 1975 zaczęły je przewyższać. Przewaga ta najwyższa była w 1975 r. bo wynosiła aż 7,3 %. Jeszcze wyraźniejsze różnice w wysokości wskaźników dla województwa wrocławskiego i kraju wystąpiły w zakresie absencji nieusprawiedliwionej.

W 1971 r. były one równe i wynosiły 23 robotnikogodziny na jednego zatrudnionego. W roku następnym wskaźnik krajowy wzrósł o 1 robotnikogodzinę, ale już w roku następnym wskaźnik województwa wrocławskiego był wyższy od krajowego o 8 %. Przewaga ta utrzymała się choć na niższym poziomie w 1975 r. - 4,3 %. W roku 1976 wskaźniki znowu się wyrównały. W 1977 r. województwo wrocławskie miało ponownie korzystniejszy wskaźnik o 5,9 %, a w 1978 miało już wskaźnik gorszy i to aż o 7,7 %.

Tym zmieniającym się relacjom wskaźnika dla województwa wrocławskiego i średniokrajowego odpowiadała również zróżnicowana dynamika wzrostu obu wskaźników /tabela 10/. W analizowanym okresie lat 1971-1978 najszybciej, zarówno w województwie wrocławskim jak i w całym kraju, wzrosła absencja chorobowa, bo w województwie wrocławskim aż o 28,0 %, a w kraju o 20,2 %. Wyraźny przełom w kształtowaniu się absencji chorobowej daje się zauważyć od roku 1975, co na pewno w dużej mierze mogło wynikać ze zmiany przepisów podnoszących z dniem 1 lipca 1974 r. wysokość zasiłków chorobowych do 100 % przeciętnego miesięcznego zarobku<sup>129</sup>. Jeśli do 1973 roku absencja chorobowa w skali kraju nieznacznie wzrosła, a w skali województwa wrocławskiego nawet się obniżyła, to w 1975 roku zaobserwowano jej gwałtowny wzrost, szybszy w województwie wrocławskim niż w kraju. W roku następnym zaobserwowano spadek absencji chorobowej, co mogło wynikać z następnej zmiany przepisów prawnych, uzależniających wysokość zasiłku chorobowego od stażu pracy /patrz rozdział I, pkt 1.3./. Po roku 1976 do 1978 występuje ponownie systematyczny wzrost absencji chorobowej zarówno w kraju i w województwie wrocławskim.

Korzystne zmiany natomiast wystąpiły w zakresie absencji nieusprawiedliwionej. Po szybkim jej wzroście do roku 1973, szybszym dla województwa wrocławskiego niż dla kraju, nastąpił począwszy od roku 1975-systematyczny i szybki spadek czasu nieprzepracowanego nieusprawiedliwionego na 1 zatrudnionego, zarówno w województwie wrocławskim jak i w całym kraju. W okresie lat 1971-1978 spadek ten dla województwa wrocławskiego wynosił 39,1 %, a dla całego kraju 43,5 %.

Tabela 10

Dynamika czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/ na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w województwie wrocławskim<sup>1</sup> w kraju w latach 1971-1978

Wyszczególnienie	L a t a							
	1971	1972	1973	1975	1976	1977	1978	
1. Robotnikogodzinę nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/	W	100,0	98,3	98,9	110,6	102,8	106,7	109,5
	P	100,0	100,6	102,4	108,8	105,3	107,6	112,4
2. Nieobecności na podstawie zwolnień lekarskich	W	100,0	93,5	99,1	124,3	116,8	126,2	128,0
	P	100,0	98,2	100,9	113,8	111,9	117,4	120,2
3. Nieobecności nieusprawiedliwione	W	100,0	100,0	117,4	104,3	78,3	69,6	60,9
	P	100,0	104,3	108,7	100,0	78,3	73,9	56,5
4. Udział czasu nie przepracowanego /bez url.wypocz./ w nominalnym czasie pracy	W	8,3	8,3	8,0	9,2	8,5	8,9	9,2
	P	7,6	7,7	7,9	8,6	8,3	8,5	9,0

Oznaczenia: W - Wrocław, od 1975 r. województwo wrocławskie, P - Polska

Źródło: Obliczenia własne na podstawie tabeli 9

Natomiast jeśli chodzi o całość nie przepracowanego czasu pracy w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, to w latach 1971-1978 wyraźnie on wzrósł, o 12,4 % w skali kraju i nieco mniej, bo o 9,5 % w skali województwa wrocławskiego.

W okresie tym również bardzo niekorzystnej ewolucji uległa relacja czasu nie przepracowanego do nominalnego czasu pracy. Wzrosła ona z 8,3 % w 1971 r. do 9,2 % w 1978 roku dla przedsiębiorstw budowlanych województwa wrocławskiego i analogicznie z 7,6 % do 9,0 % dla wszystkich przedsiębiorstw budowlano-montażowych w kraju /tabela 10, pkt 4/. Ta niekorzystna relacja dla województwa wrocławskiego w najbliższych latach utrzyma się i będzie systematycznie wzrastać zgodnie z funkcją

$$Y_t = 0,18 t + 6,63^{130}$$

$Y_t$  - poziom relacji czasu nie przepracowanego do nominalnego czasu pracy

$t$  - numer kolejnego roku, 1965 = 1, 1966 = 2, itd.

Przeciętny jej przyrost wynosić będzie 0,18 w stosunku rocznym, a więc w 1979 roku wyniesie zgodnie z funkcją 9,33.

Te wysokie rozmiary nie przepracowanego czasu w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych województwa wrocławskiego przynoszą ogromne straty. W 1978 roku szacowały się one liczbą 4304,6 tys. godzin. Z tego 3997,1 tys. przypadało na nieobecności usprawiedliwione i 307,5 tys. na nieobecności nieusprawiedliwione. Wielkości te można wyrazić w postaci straconych etatów. I tak z tytułu nieobecności usprawiedliwionych /bez urlopow wypoczynkowych/ wyłączonych było z produkcji podstawowej na okres całego roku 1874 robotników, natomiast z tytułu



nieobecności nieusprawiedliwionych 144 robotników<sup>131</sup>. Wyłączenia te powodują ogromne straty w dochodzie narodowym oraz pomniejszają efekty części załogi pracującej coraz wydajniej.

Za wzrost nie przepracowanego czasu pracy nie można winić tylko samych robotników, gdyż wpływa na to także postawa kierownictwa i jego stosunek do pracowników, zainteresowanie potrzebami załogi i warunkami w jakich ona pracuje.

Również w poszczególnych zjednoczeniach<sup>132</sup>, grupujących przedsiębiorstwa budowlane miasta Wrocławia, obserwuje się znaczne zróżnicowania w wykorzystaniu czasu pracy.

Najwyższe wskaźniki nie przepracowanych robotnikogodzin na 100 zatrudnionych robotników produkcji podstawowej występowały w przedsiębiorstwach Wojewódzkiego Zjednoczenia Budownictwa Komunalnego. Średni wskaźnik dla zjednoczenia w 1978 r. wynosił 20 557 robotnikogodzin i był wyższy o 817 robotnikogodzin od średniego wskaźnika dla przedsiębiorstw Zjednoczenia Budownictwa Przemysłowego "Zachód" /tabela 11/.

Był on także wyższy od średniego wskaźnika dla przedsiębiorstw Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa o 2118 robotnikogodzin. Interpretując powyższe wielkości nieco inaczej, można powiedzieć, że każdy robotnik zatrudniony w przedsiębiorstwie podległym WZBK opuścił w 1978 r. 206 godzin pracy, tj. o 8 godzin więcej niż robotnik zatrudniony w przedsiębiorstwie podległym ZBP "Zachód" i o 21 godzin więcej od robotnika z WZB.

W latach 1976 i 1977 kolejność zjednoczeń była taka sama, z tym, że rozpiętości wskaźników były jeszcze większe. W roku 1976 na każdego robotnika zatrudnionego w WZBK przypadało średnio 191 nie przepracowanych godzin pracy, tj. o 13 godzin więcej niż w ZBP "Zachód" i o 14 więcej niż w WZB. Natomiast

Tabela 11

Robotnikogodziny nie przepracowane w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1976-1978

Lp	Przedsiębiorstwa	L a t a		
		1976	1977	1978
	I. WROCŁAWSKIE ZJEDNOCZENIE BUDOWNICTWA	17 692	18 528	18 430
1.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Uprzemysłowionego	21 444	22 881	23 243
2.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane	18 515	20 830	22 160
3.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Ogólnego	20 886	19 819	19 114
4.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane "Północ"	12 291	11 834	13 485
5.	Przedsiębiorstwo Instalacji Sanitarnych we Wrocławiu	15 556	16 635	15 000
6.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjnych	18 210	18 842	16 650
7.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Instalacji Elektrycznych "Wineł"	14 480	17 100	15 871
8.	Wrocławski Kombinat Budowlany	17 800	18 876	19 358
	II. ZJEDNOCZENIE BUDOWNICTWA PRZEMYSŁOWEGO "ZACHOD"	17 756	18 618	19 740
1.	Dolnośląskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego	16 543	15 444	19 409
2.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1	15 963	17 820	20 007
3.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 2	18 870	21 828	20 051
4.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Instalacji Przemysłowych	20 106	20 632	18 401
5.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjnych Budownictwa Przemysłowego Nr 1	19 227	18 543	18 542

Lp	Przedsiębiorstwa	L a t a		
		1976	1977	1978
6.	Wrocławskie Przedsiębiorstwo Robót Inżynieryjnych Budownictwa Przemysłowego Nr 2	19 253	19 725	18 740
7.	Przedsiębiorstwo Zmechanizowanych Robót Budownictwa Przemysłowego "Zachód"	3 636	12 222	26 818
8.	Przedsiębiorstwo Robót Izolacyjnych	x	19 119	26 689
	III. WOJEWÓDZKIE ZJEDNOCZENIE BUDOWNICTWA KOMUNALNEGO <sup>a</sup>	19 091	21 960	20 557
1.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto"	15 582	19 399	22 718
2.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Śródmieście"	17 099	24 036	18 002
3.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Południe"	21 773	22 150	23 416
4.	Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Północ"	22 283	25 285	21 962
5.	Miejskie Przedsiębiorstwo Robót Instalacyjnych	11 569	20 550	22 189
6.	Miejskie Przedsiębiorstwo Robót Drogowych	20 098	26 475	22 251
7.	Miejskie Przedsiębiorstwo Robót Elewacyjnych i Budowlanych	32 338	25 306	26 465
8.	Miejskie Przedsiębiorstwo Urządzeń Dźwigowych	12 177	9 104	11 432
9.	Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Robót Wodociągowych i Kanalizacyjnych	17 938	23 322	19 264

<sup>a</sup> w Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunalnego /WZBK/ w 1978 r. na 1 robotnika grupy przemysłowej i rozwojowej. W "Starym Mieście" w produkcji podstawowej wskaźnik absencji wynosił 22804.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw bud.-montaż. B-06 za lata 1976-1978 oraz na podstawie sprawozdania z wykorzystania czasu pracy Z-14 za rok 1978. Informacje WUSu we Wrocławiu

w 1977 r. rozpiętości wskaźników były największe. Różnica między najwyższym wskaźnikiem, który w WZBK wynosił 220 nie przepracowanych godzin na 1 robotnika i wskaźnikiem ZBP "Zachód" wynosiła 34 godziny, zaś między wskaźnikiem najwyższym a wskaźnikiem WZB - 35 godzin. W ramach poszczególnych zjednoczeń również wskaźniki były wyraźnie zróżnicowane.

Do bardziej szczegółowych analiz zostało wybranych 5 przedsiębiorstw: Przedsiębiorstwo Budownictwa Uprzemysłowionego /PBU/, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane "Północ" /WPB "Północ"/, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1 /WPBP Nr 1/, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 2 /WPBP Nr 2/ i Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" PBM "Stare Miasto" /patrz: wstęp - metoda/.

We wszystkich wybranych przedsiębiorstwach w analizowanym całym okresie 1971-1978 pogorszyło się wykorzystanie nominalnego czasu pracy, czyli wzrósł udział czasu nie przepracowanego w nominalnym czasie pracy /aneksy 8 - 12/. We Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym wzrost ten był najniższy, z 5,9 % w 1971 roku do 6,2 % w 1978 r. Najwyższy wzrost wystąpił w Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowionego, z 7,5 % do 10,8 %.

Pod względem wykorzystania czasu pracy najgorzej prezentowało się w całym okresie Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto", gdzie relacja czasu nie przepracowanego do nominalnego zawsze zbliżona była do 10 %, a w roku 1978 osiągnęła poziom 11,7 %. Na rosnące rozmiary czasu nie przepracowanego wpłynęła przede wszystkim absencja usprawiedliwio-

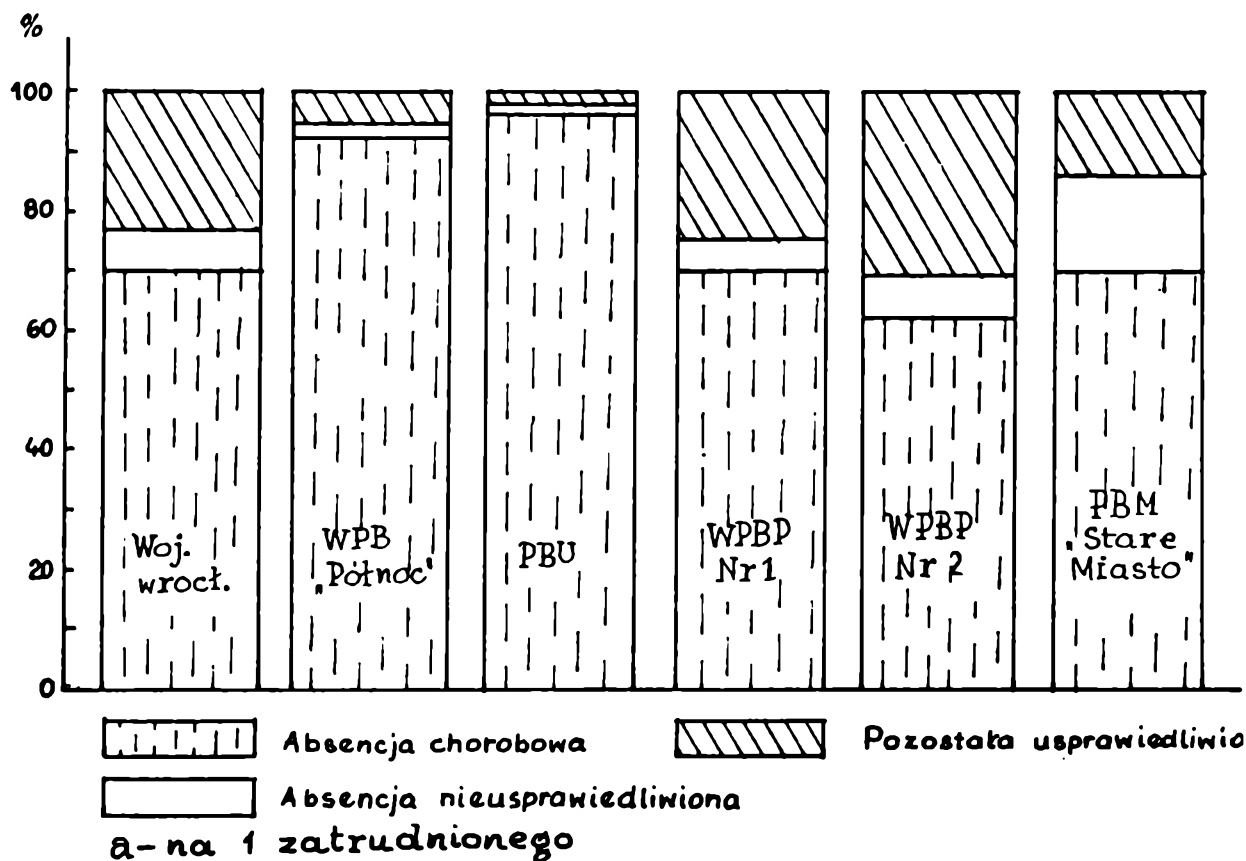
na, a w niej chorobowa. W przypadku tylko PBU i WPBP Nr 2 pogorszenie wykorzystania czasu pracy nastąpiło także wskutek wzrostu absencji nieusprawiedliwionej /patrz: aneks 7/. Jednakże ze względu na decydujący udział absencji chorobowej w nie przepracowanym czasie pracy, wzrost jej decyduje o rozmiarach nie przepracowanego czasu pracy /patrz: wykres 7/.

Przyjmując, że wzrost absencji chorobowej jest naturalny i jest najczęściej w dużym stopniu odbiciem stanu zdrowia populacji zawodowo czynnej, to wzrost absencji nieusprawiedliwionej może budzić więcej refleksji. Mimo niewielkiego udziału absencji nieusprawiedliwionej w ogólnej, jej prawie dwukrotny wzrost w PBU i ponad dwukrotny wzrost w WPBP Nr 2, jest wielce niepokojący.

Również we wszystkich przedsiębiorstwach wystąpił wzrost urlopów wypoczynkowych. Ten rodzaj nieobecności w pracy ma jednak inny charakter i nie występuje jako czynnik dezorganizujący pracę przedsiębiorstwa. Urlopy mogą być jednak takim czynnikiem w przypadku gdyby były nieracjonalnie rozłożone w czasie. W całej gospodarce narodowej obserwuje się skoncetrowanie podstawowej części urlopów wypoczynkowych w miesiącach letnich, co może często w niektórych działach gospodarki narodowej wiązać się ze zmniejszeniem tempa produkcji w okresie czasu, w którym to występują wyjątkowo korzystne warunki dla przyspieszenia produkcji. Do takich działów, w których występuje uzależnienie produkcji od pory roku i warunków atmosferycznych, należy budownictwo.

Wykres 7

Struktura absencji<sup>a</sup>/bez urlopów wypoczynkowych/ w wybranych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych województwa wrocławskiego w 1978 r.



Źródło: Aneksy 8 - 12.

## 2.2. Sezonowość absencji według kwartałów i miesięcy

Charakter produkcji budowlanej, rodzaj wykonywanych robót powoduje uzależnienie natężenia pracy od pory roku i warunków atmosferycznych. Produkcję budowlaną cechuje więc sezonowość. Miesiące od grudnia do marca uważa się w budownictwie za mniej efektywne<sup>133</sup>, z tego też względu absencja w tych mie-

siącach jest mniej niebezpieczna w skutkach niż w pozostałych miesiącach roku.

We wszystkich przedsiębiorstwach w 1978 r. zauważyć można zwiększoną absencję w pierwszym kwartale. Na okres ten przypadły najwyższe wskaźniki nie przepracowanego czasu pracy przez robotnika produkcji podstawowej, stanowiące około 30 % nie przepracowanego czasu pracy w skali roku, tylko w "Starym Mieście" ten udział był mniejszy i wynosił 27,9 % /patrz: tabela 12/.

Tabela 12

Sezonowość absencji<sup>a</sup> w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. /w %/

Przedsiębiorstwa	k w a r t a ł y			
	I	II	III	IV
1. PBU	31,3	28,2	18,9	21,6
2. WPB "Północ"	34,1	24,0	22,2	19,7
3. WPBP Nr 1	31,1	22,6	24,2	30,0
4. WPBP Nr 2	28,2	21,8	25,0	25,0
5. PBM "Stare Miasto"	24,9	20,8	27,1	27,2

<sup>a</sup> Bez urlopów wypoczynkowych na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów statystycznych przedsiębiorstw

W drugim kwartale następuje obniżenie nie przepracowanego czasu pracy. Największe miało miejsce w "Starym Mieście" - do 20,8 % absencji rocznej, natomiast najmniejszy w PBU - do 28,2 %. W trzecim i czwartym kwartale następuje ponowny wzrost absencji, z wyjątkiem PBU i WPB "Północ". Niepokojące są wyso-

kie rozmiary absencji /bez urlopów wypoczynkowych/ w trzecim kwartale roku w WPBP Nr 1 i 2 i w "Starym Mieście", w kwartale o zwiększonej koncentracji robót ze względu na dogodniejsze warunki pogodowe.

Jeszcze wyraźniejsze wahania sezonowe występują w absencji chorobowej /patrz: aneks 13/. We wszystkich przedsiębiorstwach koncentruje się ona w pierwszym kwartale. Na kwartał ten przypadało w 1978 r. około 32 % ogółu absencji chorobowej na 1 zatrudnionego. Jest to w podstawowej mierze wynikiem wpływu warunków atmosferycznych niekorzystnych zwłaszcza w tym okresie, powodujących zwiększoną zachorowalność. Często na budowach, w początkowym okresie realizacji inwestycji brakuje jakiegokolwiek zabezpieczenia socjalno-bytowego, co mocno daje się odczuć przede wszystkim w zimne i mokre dni.

W absencji nieusprawiedliwionej nie zauważa się wyraźnego zróżnicowania wysokości opuszczonych godzin w poszczególnych kwartałach, jedynie w "Starym Mieście" wyraźnie pod tym względem niekorzystnie przedstawia się trzeci kwartał, w którym to koncentruje się aż 32,6 % czasu nie przepracowanego nieuspołecznionego przypadającego na 1 zatrudnionego.

Nie zauważa się sezonowości tych rodzajów absencji, które nie zależą od samego pracownika i jego stosunku do pracy, a więc: zwolnień z tytułu prac społecznych, ćwiczeń wojskowych, zwolnień szkoleniowych i urlopów macierzyńskich.

Natomiast najwyraźniejsze zróżnicowanie kwartale występuje w urlopach wypoczynkowych, które koncentrują się głównie w trzecim kwartale /tabela 13/.



Tabela 13

Sezonowość urlopów wypoczynkowych<sup>a</sup> w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r.

/w %/

Przedsiębiorstwa	k w a r t a ł y			
	I	II	III	IV
PBU	18,5	18,7	44,1	18,7
WPBP "Północ"	23,2	20,5	43,8	12,4
WPBP Nr 1	22,8	23,5	38,5	15,2
WPBP Nr 2	27,0	25,5	30,0	17,5
PBM "Stare Miasto"	16,1	23,1	48,1	12,7

a - na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów statystycznych przedsiębiorstwa

W 1978 roku na trzeci kwartał przypadało około 40 % urlopów wypoczynkowych. Jedynie w WPBP Nr 2 urlopy wypoczynkowe były względnie równomiernie rozłożone na wszystkie kwartały, co na pewno w dużej mierze mogło usprawnić pracę przedsiębiorstwa. Największa koncentracja urlopów wypoczynkowych w trzecim kwartale miała miejsce w "Starym Mieście", bo aż 48,1 % ogółu czasu nie przepracowanego z tytułu urlopów wypoczynkowych przypadającego na 1 zatrudnionego koncentrowało się w tym przedsiębiorstwie w kwartale letnim.

Jednakże w ramach tego samego przedsiębiorstwa w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wykonujących podobne prace, koncentracja urlopów wypoczynkowych w kwartałach była różna. Na przykład w PBM "Stare Miasto" mającym największą część absencji urlopowej w trzecim kwartale, w Grupie Robót Nr 2 na

trzeci kwartał przypadało 51,3 % absencji urlopowej, w Grupie Robót Nr 3 - 55,6 %, a w Grupie Robót Nr 4 tylko 37,1 %.

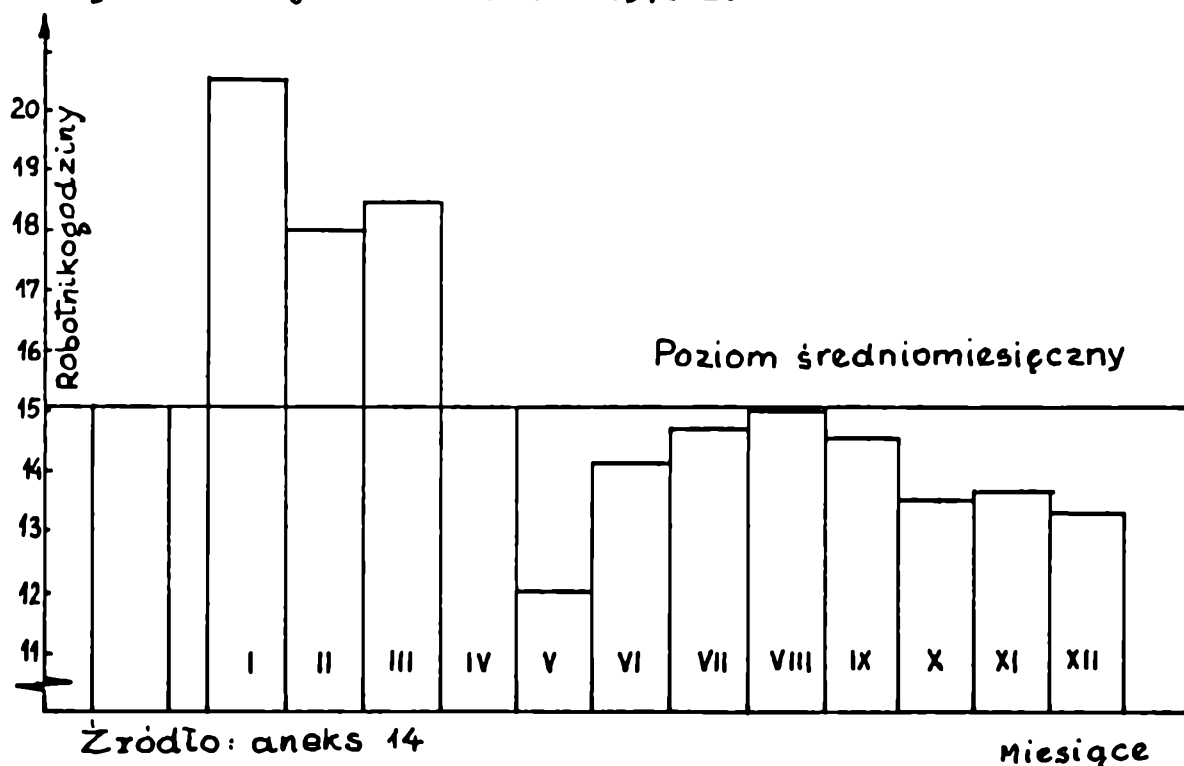
Również w poszczególnych miesiącach tego samego kwartału zauważyć można wyraźne różnice w wysokości nie przepracowanego czasu pracy przypadającego na 1 zatrudnionego /patrz: wykres 8 i 9 i aneks 14/. Na przykład we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 1 na styczeń przypadało aż 11,2 % absencji, na luty 9,7 %, na marzec 10,1 %. Również w drugim kwartale miesiąc kwiecień wyróżnio dominował nad majem. W trzecim kwartale występowały nieznaczne zróżnicowania, również w czwartym kwartale zróżnicowania miesięczne były nieznaczne.

We wszystkich przedsiębiorstwach, oprócz "Starego Miasta" i WPB "Północ" styczeń pod względem wielkości nie przepracowanego czasu pracy /bez urlopów wypoczynkowych/ na 1 zatrudnionego wyraźnie dominował nad miesiącami pozostałymi. W WPB "Północ" miesiącem tym był marzec, a w PBM "Stare Miasto" miesiąc grudzień, a także marzec, lipiec i sierpień. Natomiast najniższe wskaźniki, oprócz "Starego Miasta" przypadały głównie na miesiące letnie, maj, a w WPB "Północ" i WPBP nr 1 także na miesiące czwartego kwartału.

Absencja chorobowa koncentrowała się również głównie w miesiącu styczniu, tylko w "Starym Mieście" najwyższy wskaźnik absencji chorobowej występował w grudniu. Również w PBU można zauważyć wysokie wskaźniki absencji chorobowej w miesiącach innych niż w pozostałych przedsiębiorstwach, a należą do nich wszystkie miesiące drugiego kwartału. Wysokie wskaźni-

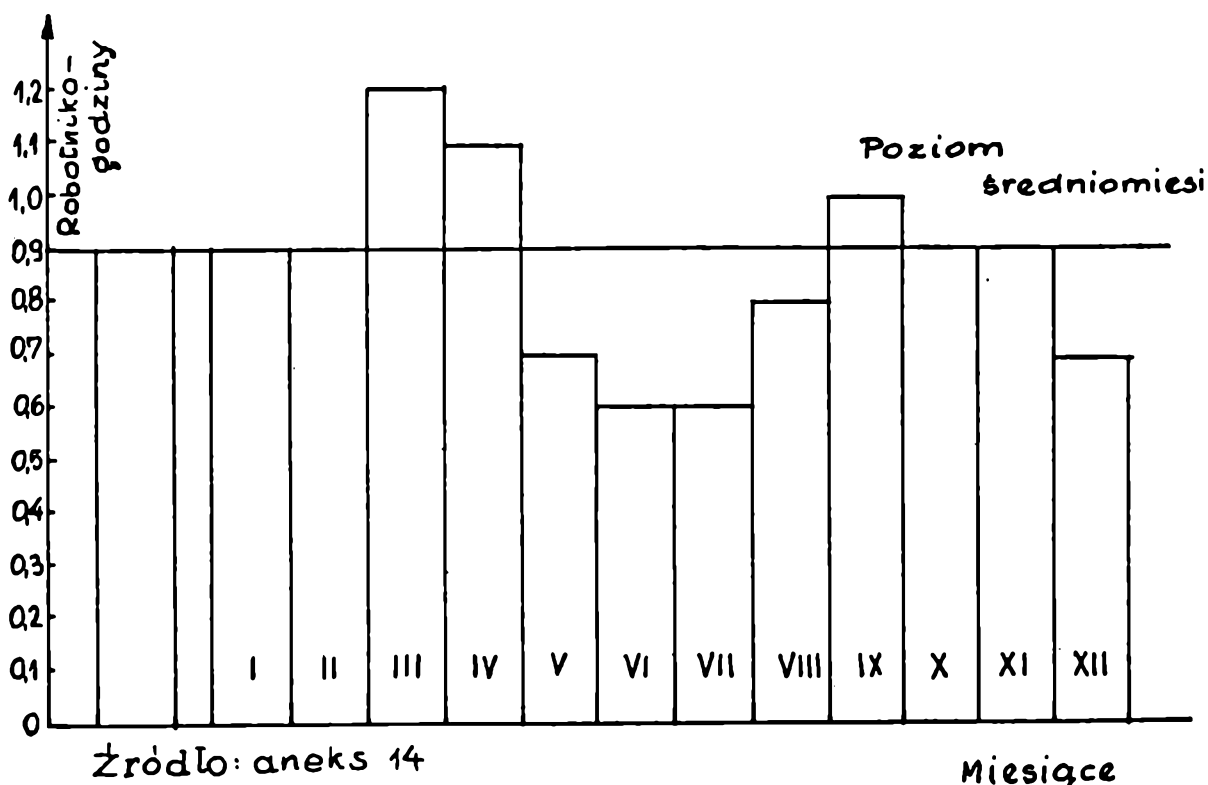
Wykres 8

Sezonowość czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/ na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w WPBP Nr 1 w 1978 r.



Wykres 9

Sezonowość czasu nie przepracowanego nieusprawiedliwionego na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w WPBP Nr 1 w 1978 r.



ki absencji chorobowej w tych miesiącach sygnalizują, że nie tylko ciężkie materialne warunki pracy pogarszane przez warunki atmosferyczne powodują zwiększoną absencję chorobową w budownictwie.

W absencji nieusprawiedliwionej nie zauważa się w przedsiębiorstwach budowlanych wyraźnej koncentracji w określonym miesiącu, jedynie w "Starym Mieście" 15,1 % nie przepracowanego nieusprawiedliwionego czasu pracy przypadającego na 1 zatrudnionego przypada na miesiąc lipiec. Natomiast w WPBP Nr 1 w miesiącu lipcu i sierpniu wystąpił najniższy wskaźnik absencji nieusprawiedliwionej.

Najbardziej widoczne dysproporcje w rozkładzie miesięcznym dotyczą urlopów wypoczynkowych. Najwięcej urlopów wypoczynkowych przypada na miesiąc sierpień, nieco mniej na miesiąc lipiec. Jedynie w WPBP Nr 2 prowadzącym racjonalną gospodarkę urlopową na miesiąc lipiec i sierpień przypadało tyle nie przepracowanego czasu pracy z tytułu urlopów wypoczynkowych, co na miesiąc marzec.

Właściwa gospodarka czasem pracy ma nie tylko polegać na ograniczeniu nie przepracowanego czasu pracy, gdyż nie na całość tego czasu przedsiębiorstwo ma wpływ. Jeśli chodzi o urlopy wypoczynkowe, których rozmiary są ustalone poza przedsiębiorstwem, to właściwa gospodarka powinna polegać na racjonalnym ich rozmieszczeniu w czasie i przedsiębiorstwo w tym zakresie może wiele zdziałać. Jednakże nie tylko przedsiębiorstwo przy planowaniu urlopów wypoczynkowych może usprawnić gospodarkę czasem pracy. Ważniejsze jest tutaj nastawienie samej załogi przedsiębiorstwa do możliwości spędzania urlopów poza miesiącami letnimi.

Analiza rozkładu absencji w czasie nie daje odpowiedzi na pytanie: jakie czynniki, oprócz warunków pracy uzależnionych od warunków atmosferycznych, wpływają na zwiększoną absencję w budownictwie. Konieczne jest uwzględnienie cech demograficzno-społecznych załogi przedsiębiorstw budowlanych.

### 2.3. Rozkład absencji w zależności od cech demograficznych i społecznych robotników budownictwa

Do analizy wielkości absencji w zależności od cech demograficznych zatrudnionych robotników wybrane zostały dwa przedsiębiorstwa: Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane "Północ" i Przedsiębiorstwo Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" /patrz: wstęp - metoda/.

Badaniami objęto w 1978 r. 277 robotników we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym "Północ" i 123 robotników w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto", w 1979 r. zaś 427 osób w WPB "Północ" i 111 w PBM "Stare Miasto".

Kobiety w tych przedsiębiorstwach stanowią marginalną część załogi. W 1978 roku w PBM zatrudnionych było na stanowiskach robotników produkcyjnych 5 kobiet, natomiast w WPB "Północ" - 13.

W WPB "Północ" w roku 1978 i 1979: najliczniejszą grupę stanowili robotnicy w wieku 30 - 39 lat, liczącą 27,6 % ogółu badanych w 1978 r. i 25,8 % w 1979 r. W 1979 roku wyraźnie wzrósł udział zatrudnionych w wieku do 20 lat i spadł udział robotników w grupie wiekowej 50 - 59 lat. Tak więc nastąpiło

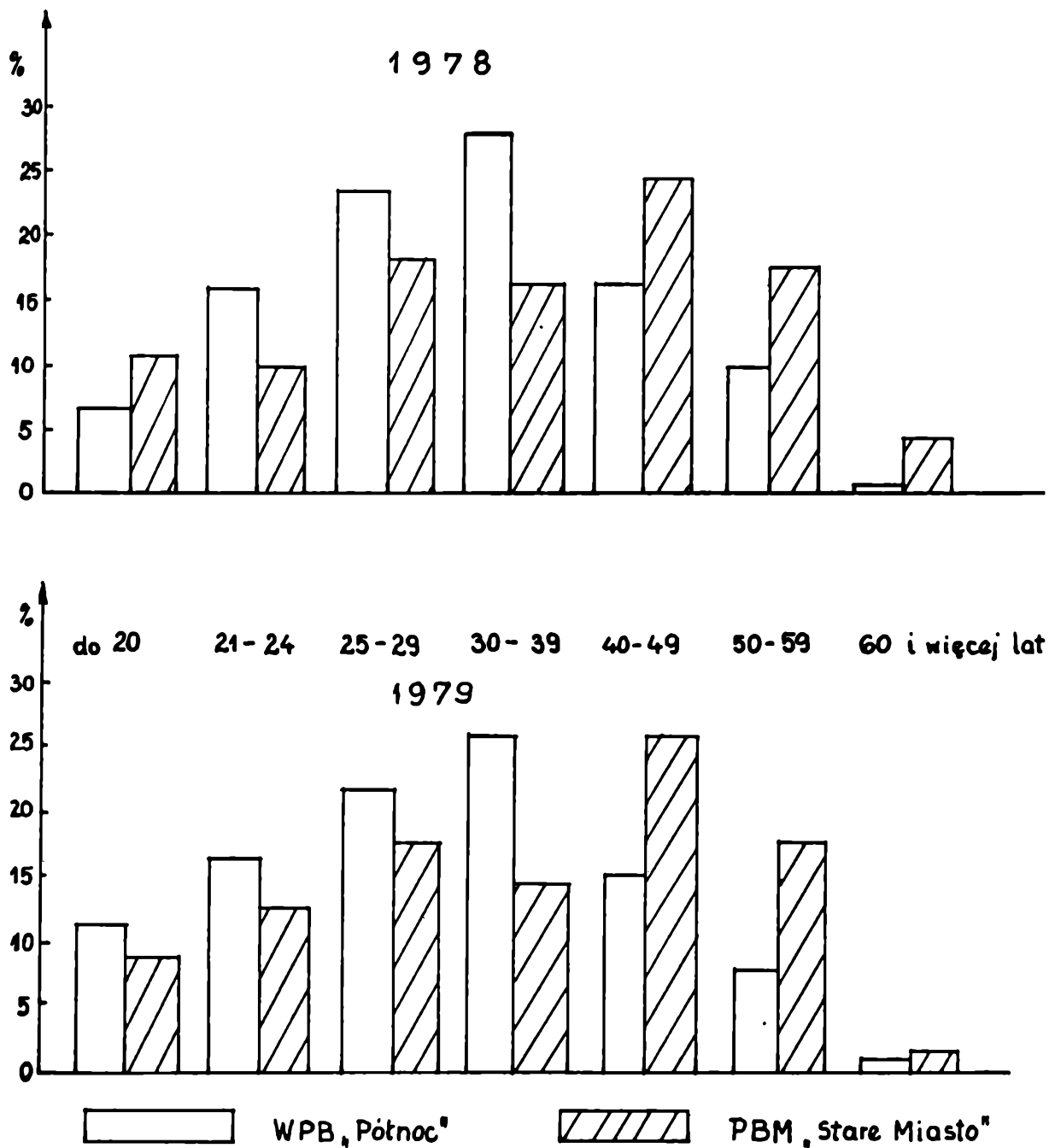
odmłodzenie załogi, mimo że i w 1978 roku załogę w 73,4 % stanowili ludzie w wieku do 39 lat życia. W 1979 r. w wieku do 39 roku pracowało w przedsiębiorstwie 75,8 % ogółu robotników produkcyjnych.

W PBM "Stare Miasto" pracuje starsza załoga. Dominującą grupę wiekową zarówno w roku 1978 jak i w 1979 była grupa 40 - 49 lat, liczyła ona odpowiednio 24,4 % i 26,2 % ogółu zatrudnionych. W wieku do 39 roku życia zatrudnionych było w 1978 r. 54,5 % ogółu, natomiast w 1979 r. 54,0 %. Nastąpiło więc minimalne postarzenie załogi. Strukturę wiekową dokładnie przedstawia wykres 10 i aneksy 15 i 16.

W badanej grupie przeważająca część zatrudnionych ma wykształcenie podstawowe /patrz: wykres 11/. W WPB "Północ" 64,5 % badanych w 1978 r. miało wykształcenie podstawowe i 27,8 % zawodowe. W 1979 roku spadł udział osób z wykształceniem podstawowym do 55,7 %, a wzrósł z wykształceniem zasadniczym. Spadł również udział osób z wykształceniem niepełnym podstawowym. Zmiana ta była wynikiem zwiększenia zatrudnienia ludzi młodych mających co najmniej wykształcenie podstawowe, a odejścia ludzi starszych posiadających niższe wykształcenie. W PBM "Stare Miasto" udział zatrudnionych z wykształceniem podstawowym był jeszcze wyższy i wynosił 70,7 % w 1978 r. i 71,2 % w 1979 r. Również wyższy był udział robotników z niepełnym wykształceniem podstawowym, choć w samym przedsiębiorstwie spadł on do 11,7 % w porównaniu z 13,0 % w 1978 r.

Wykres 10

Struktura robotników produkcji podstawowej według wieku w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.

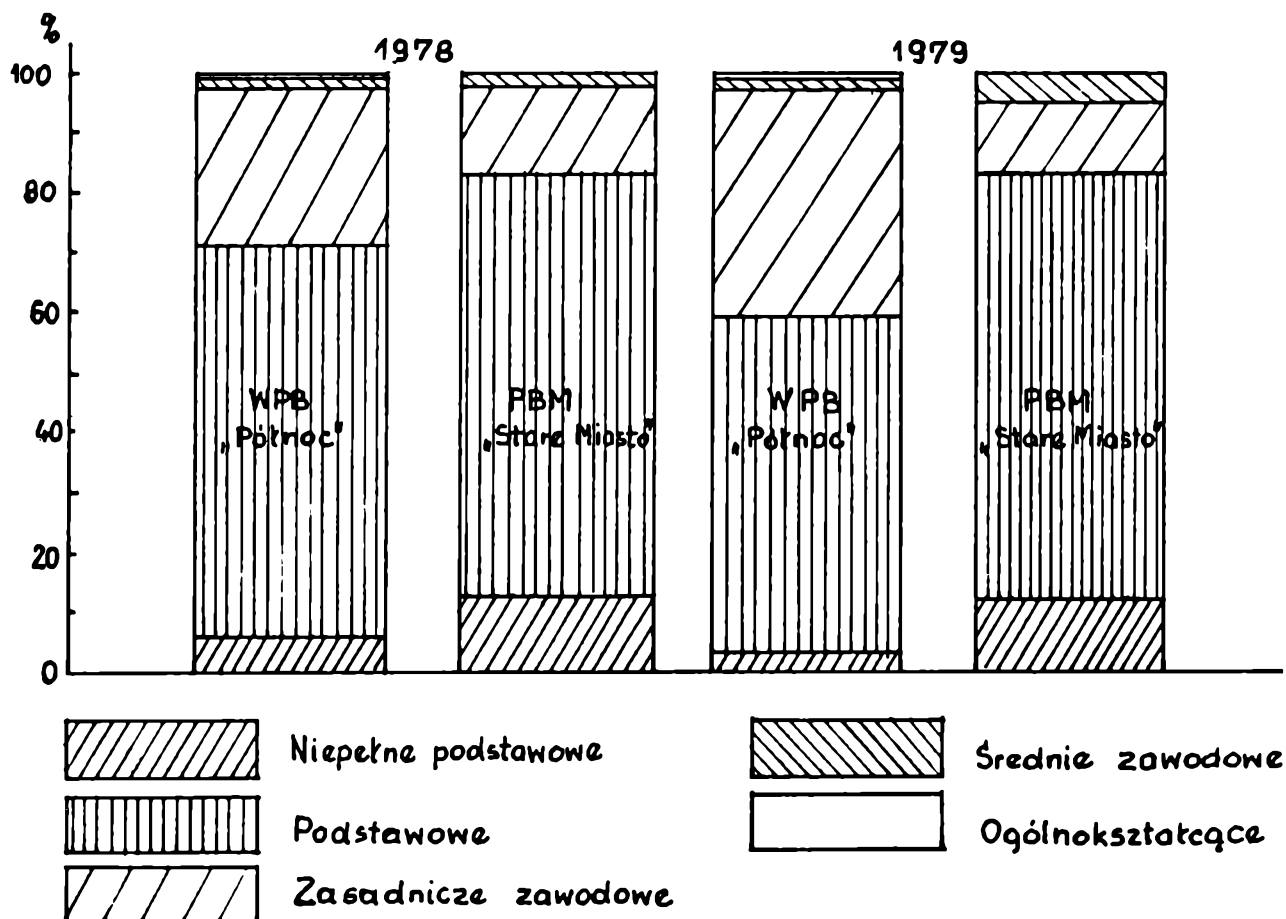


Źródło: obliczenia własne na podstawie aneksu 15 i 16

W obu przedsiębiorstwach przeważają robotnicy, dla których ta praca jest kolejną. Stanowili oni w 1978 i 1979 roku około 60 % całej badanej zbiorowości. Z tego można by wnioskować, że około 40 % zatrudnionych w obu przedsiębiorstwach stanowi tę część załogi, która nie zmienia miejsca pracy. Tak jednak nie jest, gdyż oba przedsiębiorstwa charakteryzuje wysoka fluktuacja, a pierwsza praca to przede wszystkim praca ludzi młodych o kilkumiesięcznym stażu pracy. W PBM "Stare Miasto" w 1978 roku zwolniło się bądź zostało zwolnionych 99 osób z produkcji podstawowej /zatrudnienie w 1978 r. 148 osób/.

Wykres 11

Struktura robotników produkcji podstawowej pod względem wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.



Źródło: aneksy 15 i 16, obliczenia własne



Natomiast w WPB "Północ" w 1978 roku zanotowano 297 zwolnień, co dawało wskaźnik fluktuacji 66,9 %. Wśród zwolnionych 39,4 stanowili robotnicy w wieku do 25 lat. Większość zwolnień, bo aż 53,6 % przypadało na robotników zatrudnionych do 1 roku. Strukturę załogi obu przedsiębiorstw z uwzględnieniem kolejności pracy i miejsca zamieszkania przedstawia tabela 14.

Tabela 14

Struktura załogi w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" wg kolejności pracy i miejsca zamieszkania w 1978 i 1979 roku /w %/

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
Pierwsza praca	42,9	43,1	40,7	39,6
Kolejna praca	57,1	56,9	59,3	60,4
Mieszka w miejscu pracy	53,4	90,2	46,6	90,1
Mieszka poza miejscem pracy	46,6	9,8	53,4	9,9

Źródło: Obliczenia własne

Większość robotników objętych badaniem mieszka w miejscowości, w której pracuje. W PBM "Stare Miasto" wykonującą pracę wyłącznie na terenie miasta Wrocławia, we Wrocławiu mieszkało w 1978 i 1979 r. 90 % robotników grupy produkcyjnej. Natomiast w WPB "Północ" w miejscowości, w której znajdowało się miejsce pracy mieszkało w 1978 roku 53,4 % robotników, a w 1979 r. nawet mniej, bo 46,6 %.

Specyfika produkcji budowlanej polegająca na zmienności miejsca produkcji, rodzajów wykonywanych robót, zmienności dynamiki pracy, w zależności od sprzyjających warunków atmosferycznych czy etapu realizacji inwestycji, nie sprzyja stabilizacji kadr.

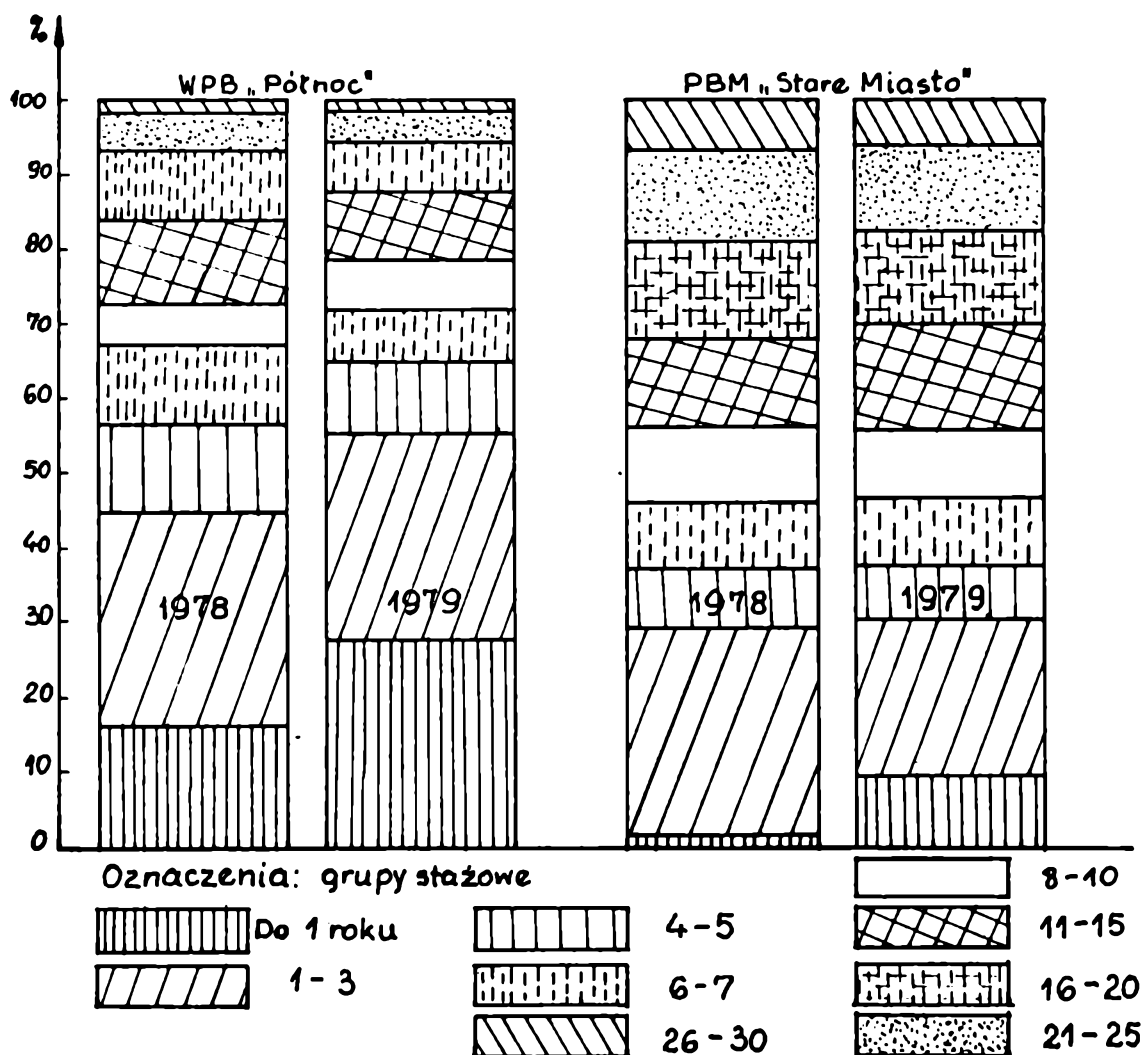
Najliczniejszą grupę w jednym i drugim przedsiębiorstwie stanowili robotnicy o stażu pracy od 1 - 3 lat. W WPB w grupie tej w 1978 roku znajdowało się aż 29,7 % ogółu badanych, w roku następnym nieco mniej - 27,6 %. Drugą pod względem liczebności grupę stanowili robotnicy o stażu pracy do 1 roku. Grupa ta obejmowała w 1978 roku 16,3 % robotników produkcji podstawowej, a w 1979 roku aż 27,4 %. Łącznie w przedsiębiorstwie 55,0 % robotników nie przekroczyło trzech lat pracy w przedsiębiorstwie.

Trochę inaczej przedstawiała się sprawa stażu pracy robotników w PBM "Stare Miasto". Również najliczniejszą okazała się grupa robotników o stażu 1-3 lat, ale w grupie o stażu do 1 roku w 1978 roku znajdowało się tylko 1,6 % zatrudnionych, więcej w 1979 roku - 9,9 %. Liczną grupę stanowili w tym przedsiębiorstwie również robotnicy o stażu powyżej 10 lat, zarówno w 1978 r., jak i w 1979 r. Strukturę tę przedstawia wykres 12.

Jeśli chodzi o strukturę zawodową badanej zbiorowości to najliczniejszą grupę w roku 1978 i 1979 zarówno w WPB "Północ" jak i w PBM "Stare Miasto" stanowili murarze, cieśle, i robotnicy budowlani. W grupie tych trzech specjalności zatrudnionych było prawie 60 % robotników produkcji podstawowej. Ponad połowę tej grupy, czyli około 30 % ogólnego zatrudnienia

Wykres 12

Struktura robotników produkcji podstawowej pod względem stażu pracy w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.



Źródło: Obliczenia własne na podstawie aneksów 15 i 16

stanowili murarze. Pod względem liczebności w następnej kolejności w WPB "Północ" znajdowali się malarze, operatorzy i monterzy, a w PBM "Stare Miasto" dekarze, elektrycy i malarze. Mniej liczne grupy zawodowe stanowili stolarze, posadzkarze, betoniarze, spawacze, śluszarze i inne zawody budowlane.

Omówione cechy załogi różnicują wysokość absencji. Potwierdziły to badania wielu autprów<sup>134</sup>, z tego też względu uwzględnienie ich w analizie absencji w budownictwie również jest konieczne.

### 2.3.1. Absencja chorobowa

Absencja chorobowa stanowiąca w każdym dziale gospodarki narodowej ponad 60 % absencji ogólnej, a więc w podstawowej mierze kształtująca wielkość nie przepracowanego czasu pracy w gospodarce, wymaga szczególnego zainteresowania. W budownictwie w 1978 roku absencja chorobowa stanowiła 66,7 % ogółu nie przepracowanego czasu pracy, a w województwie wrocławskim aż 70 %<sup>135</sup>.

W budownictwie, oprócz czynników ogólnie uznanych za przyczyny absencji chorobowej<sup>136</sup>, występują czynniki specyficzne związane z trudnymi warunkami pracy stwarzającymi zwiększone zagrożenie chorobowe.

Do zagrożeń, na które szczególnie są narażeni robotnicy budowlani zaliczyć można<sup>137</sup>:

- pylicę krzemową oraz pylicę azbestową, na które narażeni są robotnicy zatrudnieni przy obróbce kamienia, piaskowaniu oraz robotach malarskich,
- choroba kesonowa, występująca u robotników zatrudnionych w kesonach pracujących w warunkach zwiększonego ciśnienia atmosferycznego,
- schorzenia mięśni, kości i stawów spowodowane oddziaływaniem na organizm narzędzi uderowych i wibracyjnych,

- gościec stawowy, który wywoływany jest pracą na otwartym powietrzu podczas złych warunków atmosferycznych i w przeciągach,
- zatrucia ołowiem i jego związkami lub stopami, na które narażeni są przede wszystkim blacharze oraz malarze wykorzystujący farby ze związkami ołowiu i minią ołowianą,
- zawodowe upośledzenie słuchu, na które narażeni są robotnicy budowlani zatrudnieni przy piłach tarczowych, robotach montażowych i inni,
- zawodowe choroby oczu, na które mogą cierpieć zwłaszcza spawacze wskutek oddziaływania promieni podczerwonych,
- nowotwory wywołane czynnikami rakotwórczymi, jak smoła, lepik, asfalt, ropa naftowa,
- przewlekłe choroby skórne, na które narażeni są zwłaszcza pracownicy stykający się z substancjami toksycznymi i uczulającymi np. środki grzybobójcze, wapno, cement, itp.

Oprócz chorób zawodowych robotnicy budowlani narażeni są także w większym stopniu niż pracownicy innych działów gospodarki narodowej na grypy, anginy i inne choroby.

Ogólny obraz absencji chorobowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" oddaje tabela 15.

Zarówno w 1978 r. jak i w 1979 roku absencja chorobowa w WPB "Północ" kształtowała się na niższym poziomie niż w PBM "Stare Miasto". Na 1 osobę w WPB "Północ" przypadało w 1978 roku 10,8 dni absencji chorobowej, a w PBM "Stare Miasto" 17,6 dni, czyli więcej o 64,8 %. Trochę korzystniej dla "Starego Miasta" wypadła ta przewaga za 10 miesięcy 1979 roku, wynosiła tylko 7,1 %.

Tabela 15

Absencja chorobowa w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto"  
w 1978 i 1979 roku

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Pół- noc"	PBM "Stare Miasto"
1. Ilość opuszczonych dni	2990	2185	4242	1173
2. Liczba osób	277	123	427	111
3. Ilość dni na 1 osobę	10,8	17,8	9,9	10,6
4. Liczba osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	94	28	191	34
b/ do 10 dni	103	34	135	34
c/ 11-20 dni	39	27	39	23
d/ ponad 20 dni	41	34	62	19
5. Procent osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	33,9	22,8	44,7	30,6
b/ do 10 dni	37,2	27,6	31,6	31,5
c/ 11-20 dni	14,1	22,0	9,1	20,7
d/ ponad 20 dni	14,8	27,6	14,6	17,2
6. Ilość przypadków chorob.	424	303	535	168
7. Ilość dni na 1 przypadek	1,5	2,5	1,3	1,5
8. Liczba osób, które miały:				
a/ 1 przypadek	71	21	89	32
b/ 2 przypadki	57	23	63	16
c/ 3 przypadki	23	19	33	19
d/ 4 przypadki	12	12	28	6
e/ 5 i więcej przypadków	20	20	23	4
9. Procent osób, które miały:				
a/ 1 przypadek	25,6	17,1	20,9	28,9
b/ 2 przypadki	20,6	18,7	14,8	14,4
c/ 3 przypadki	8,3	15,4	7,7	17,1
d/ 4 przypadki	4,4	9,8	6,6	5,4
e/ 5 i więcej przypadków	7,2	16,2	5,3	3,6

Źródło: Obliczenia własne na podstawie indywidualnych kart absencji

Również pod względem ilości osób, które nie opuściły ani jednego dnia z tytułu choroby "Północ" wyraźnie znajdowała się w lepszej sytuacji niż "Stare Miasto". W pierwszym przedsiębiorstwie w 1978 roku 33,9 % zatrudnionych nie chorowało wcale, natomiast w drugim przedsiębiorstwie tylko 22,8 %. W WPB "Północ" dominowały osoby, które opuściły do 10 dni pracy z tytułu choroby, podczas gdy w PBM "Stare Miasto" liczba osób, które opuściły do 10 dni w 1978 r. była niższa. Natomiast wyraźnie w tym przedsiębiorstwie przeważali robotnicy, którzy opuścili z tytułu choroby ponad 20 dni.

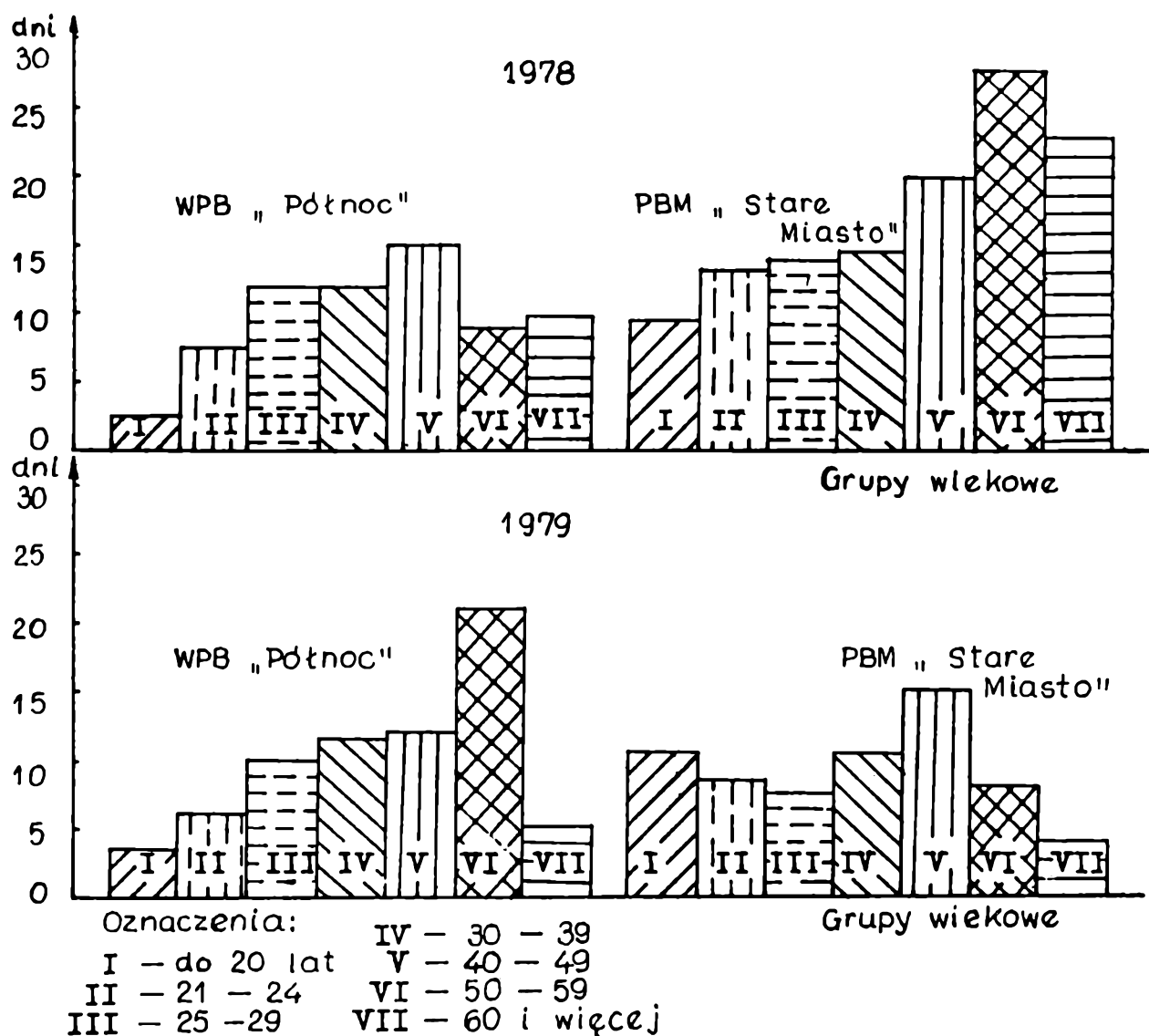
Także liczba przypadków chorobowych przypadających na 1 zatrudnionego w PBM "Stare Miasto" była znacznie wyższa niż w WPB "Północ". Przewaga ta była szczególnie wyraźna w 1978 r. i wyrażała się relacją 2,5:1,5. W 1978 r. w PBM "Stare Miasto" w porównaniu z WPB "Północ" szczególnie często robotnicy chorowali po 5 i więcej razy w roku. W grupie o tej częstotliwości zachorowań znajdowała się w tym przedsiębiorstwie co szósta osoba, podczas gdy w WPB "Północ" co czternasta. Natomiast w grupie o 1 przypadku chorobowym w WPB "Północ" znajdowała się co czwarta osoba, a w PBM "Stare Miasto" co szósta. W 1979 roku również w "Starym Mieście" wyraźnie zmniejszyła się część załogi, chorująca często i tylko co 28 robotnik chorował 5 razy i więcej, podczas gdy w WPB co 19.<sup>4</sup> Taka poprawa w zakresie absencji chorobowej w "Starym Mieście" może być jednak pozorna. Z analizy sezonowości tego rodzaju absencji wynikało, że właśnie w tym przedsiębiorstwie, w odróżnieniu od innych, w kwartale czwartym, a nie pierwszym koncentruje się jej największą część.

Analiza absencji chorobowej wymaga powiązania jej z wiekiem załogi, gdyż jak pokazało szereg badań narażenie na choroby w dużej mierze od wieku zależy.

Wysokość absencji chorobowej w zależności od wieku w 1978 i 1979 roku we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym "Północ" i Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" przedstawia wykres 13 /a także aneksy 15 i 16/.

Wykres 13

Wysokość absencji chorobowej na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" w PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w 1978 i 1979 r.





Najwyższą absencję chorobową w 1978 roku w WPB "Północ" mieli robotnicy zaliczeni do grupy wiekowej 40-49 lat. Jest to zjawisko bardzo niekorzystne, gdyż właśnie tę grupę Ryszard Manteuffel stawia na pierwszym miejscu pod względem możliwości produkcyjnych i efektywności finansowej<sup>138</sup>. Wynosiła ona 15,0 dni na 1 zatrudnionego. Również w "Starym Mieście" na 1 zatrudnionego przypadała duża ilość dni opuszczonych w tej grupie wiekowej - 19,9, ale w innych grupach była ona znacznie wyższa i wynosiła 23,2 dnia w grupie robotników 60 i więcej lat i 28,0 dni w grupie 50-59 lat, ale rola gospodarza tych grup jest o wiele mniejsza<sup>139</sup>. Pociuszający jest natomiast fakt najniższej absencji chorobowej w grupie wiekowej do 20 lat i 21-24 lata. Zwłaszcza korzystnie pod tym względem w 1978 roku wypadło WPB "Północ". W pozostałych grupach wiekowych: 25-29 i 30-39 lat absencja chorobowa kształtowała się na podobnym poziomie i wynosiła 11,9 dni w WPB "Północ" w obu grupach wiekowych, a w PBM "Stare Miasto" 14,1 w grupie 25-29 lat i 14,2 w grupie 30-39 lat. W "Starym Mieście" w 1978 roku daje się wyraźnie zauważyć liniowy charakter wpływu wieku na absencję chorobową, w WPB "Północ" natomiast tylko do 49 roku zostaje zachowana ta liniowość, gdyż w grupie wiekowej 50-59 lat i 60 i ponad absencja chorobowa maleje.

W roku 1979 sytuacja kształtuje się odwrotnie. Liniowość zależności absencji od wieku zostaje całkowicie zachowana w WPB "Północ" /ze spadkiem w ostatniej grupie, ale ze względu na małą liczebność robotników w wieku 60 i więcej lat, wniosek o niskiej absencji w tej grupie może być niezgodny z rzeczywistością/, natomiast w PBM "Stare Miasto" najwyższą absencję zanotowano w grupie wiekowej 40-49 lat. Zmiany te miały jednak-

że charakter względny, w WPB wzrosła absencja w grupie 50-59 lat, a w PBM zmalała.

Wahania wysokości absencji chorobowej po pięćdziesiątym roku życia mogą skłaniać do wyciągnięcia wniosku, iż wysokość absencji chorobowej w tym wieku zależy przede wszystkim od czynników biologicznych i wynika z faktycznego związku między chorobą a wysokością nie przepracowanego czasu pracy. Liniowa natomiast zależność między wiekiem a wysokością absencji chorobowej jest dość zastanawiająca, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę, że choroba szczególnie w młodszym wieku ma charakter losowy. Trzeba by zatem postawić pytanie: czy w budownictwie tylko faktyczne choroby wyznaczają wysokość absencji chorobowej? Wielu autorów twierdzi, że absencja chorobowa zależy od szeregu innych czynników<sup>140</sup>, a wiek do 50 lat ma "... sens nie tyle biologiczny, ile psychospołeczny. Jest to mianowicie, suma jednostkowych doświadczeń związanych z pracą"<sup>141</sup>.

W poszczególnych grupach wiekowych, nie tylko zróżnicowana jest wysokość absencji na 1 osobę, ale także odsetek osób w ogóle nie chorujących oraz częstotliwość przypadków chorobowych.

W 1978 roku w WPB "Północ" grupa wiekowa 40-49 lat, nie tylko pod względem wysokości absencji wypadła najbardziej niekorzystnie, ale także pod względem stopnia, w jakim robotnicy grupy ulegli chorobom. Aż 75,6 % osób w tej grupie wiekowej, istotnej dla przedsiębiorstwa także pod względem jej liczebności, miało w 1978 r. co najmniej 1 przypadek choroby. Udział robotników bez absencji chorobowej w poszczególnych grupach wiekowych przedstawia tabela 16.

Tabela 16

Udział robotników w poszczególnych grupach wiekowych bez absencji chorobowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. /w %/

Grupy wiekowe	1978		1979	
	WPB "Północ"	"Stare Miasto"	"Północ"	"Stare Miasto"
do 20 lat	61,1	7,7	68,0	20,0
21 - 24	36,4	8,3	42,3	21,4
25 - 29	37,0	13,6	40,4	25,0
30 - 39	30,3	40,0	46,4	25,0
40 - 49	24,4	43,3	38,4	34,5
50 - 59	29,7	9,5	35,3	45,0
60 i więcej	50,0	0,0	33,3	50,0

Źródło: Obliczenia własne

W WPB "Północ" daje się zauważyć, również jak w przypadku wysokości absencji, prawie że liniową zależność także w odniesieniu do związku między wiekiem a odsetkiem robotników bez absencji. Im wyższy wiek, tym mniejsza część robotników danej grupy była w 1978 r. bez absencji. Zależność taka potwierdziła się również w tym przedsiębiorstwie w roku następnym. Szczególnie korzystnie przedstawiał się ten wskaźnik w najmłodszej grupie wiekowej, w której to robotnicy w najmniejszym stopniu ulegali chorobom, zarówno w 1978 i 1979 roku. Chorował w niej tylko co trzeci robotnik.

Zupełnie odmiennie przedstawiał się związek między wiekiem a udziałem robotników bez absencji w PBM "Stare Miasto".

W przedsiębiorstwie tym w 1978 roku, jak i w 1979, wyraźnie zauważa się odwrotną zależność. Im starsi pracownicy, tym w mniejszym stopniu ulegają chorobom. Wyjątek stanowiły grupy wiekowe 50-59 i 60 i więcej lat w 1978 r. W tych grupach wiekowych prawie wszyscy robotnicy mieli co najmniej 1 przypadek chorobowy. Niepokojący jest fakt, że w przedsiębiorstwie chorują prawie wszyscy młodzi ludzie.

Powyższe porównania wskazują, że w budownictwie nie obserwuje się jednoznacznej zależności między wiekiem a zachorowalnością, co może sugerować, że w dużej mierze absencja chorobowa nie jest wyłącznie odzwierciedleniem stanu zdrowotnego załogi. Można wnosić, że często są to przypadki absencji chorobowej nieuzasadnionej, nie mającej pokrycia w faktycznej chorobie.

Nie tylko zachorowalność wśród młodzieży w PBM "Stare Miasto" była bardzo duża, obejmująca niemal że wszystkich robotników, ale także i częstotliwość zachorowań w tej grupie była bardzo wysoka. Częściej od robotników najmłodszych chorowali tylko ludzie po 50 roku życia w 1978 r. Natomiast w 1979 r. żadna grupa wiekowa nie chorowała częściej od grupy najmłodszej. Przypadało w niej w 1978 r. 2,8 przypadków chorobowych na 1 osobę, choć były to przypadki krótsze niż w innych grupach wiekowych. Średnia ich długość wynosiła 3,4 dnia. W 1979 r. średnia częstotliwość przypadków chorobowych w tej grupie wiekowej wynosiła 1,8 a ich średnia długość - 4,7 dnia.

W PBM "Północ" ludzie młodzi chorowali również najkrócej podczas 1 przypadku chorobowego, ale również i najrzadziej. W 1978 r. na 1 osobę w grupie do 20 lat przypadał tam nie cały 1 przypadek chorobowy na osobę, a w 1979 r. tylko 0,5 przypadku. Czyżby przedsiębiorstwa znajdujące się na terenie tego se-

mego miasta zatrudniały tak różnych pod względem zdrowotności robotników?

Średnią częstotliwość zachorowań oraz średnią długość przypadków chorobowych w poszczególnych przedziałach wiekowych przedstawia poniższa tabela 17.

Tabela 17

Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.

Grupy wiekowe	Średnia częstotliwość zachorowań				Średnia długość przypadków /w dniach/			
	1978		1979		1978		1979	
	P r z e d s i ę b i o r s t w a							
	A	B	A	B	A	B	A	B
do 20 lat	0,8	2,8	0,5	1,8	3,1	3,4	6,3	4,7
21 - 24	1,3	2,8	1,1	1,6	5,6	5,0	5,7	7,7
25 - 29	1,5	2,5	1,4	1,7	7,9	5,6	6,9	4,7
30 - 39	1,7	1,5	1,3	1,6	7,1	9,8	8,9	7,0
40 - 49	1,8	2,3	1,6	1,4	8,2	8,8	7,5	10,4
50 - 59	1,5	3,2	1,7	1,4	6,0	8,7	12,3	5,5
60 i więcej	1,0	2,6	0,7	0,5	10,0	8,9	7,5	8,0

Oznaczenia: A - WPB „Północ”, B - PBM „Stare Miasto”

Źródło: Obliczenia własne, aneks 15 i 16

Robotnicy w WPB "Północ" prawie we wszystkich grupach wiekowych w 1978 r. i 1979 r. chorowali rzadziej, a w 1978 r. również i krócej niż w PBM "Stare Miasto". W 1978 r. w WPB "Północ" wśród chorującej części załogi przeważały osoby, które chorowały nie częściej niż 1 - 2 razy w roku o łącznej nieobecności do 10 dni. Tylko w grupie wiekowej 30 - 39 lat aż 10,5 % robotników miało co najmniej 5 przypadków chorobowych, a w grupie wiekowej

25 - 29 lat aż 30,8 % osób chorowało powyżej 20 dni w roku.

W "Starym Mieście" natomiast bardzo często /oprócz grupy wiekowej do 20 lat i 30-39 lat / robotnicy chorowali co najmniej 5 razy w 1978 r. Również częściej niż w WPB "Północ" występowały w tym przedsiębiorstwie nieobecności od 11 do 20 dni i powyżej 20 dni w ciągu roku. Ilość osób, które chorowały ponad 20 dni w ciągu roku zwiększyła się proporcjonalnie do wieku. Na przykład w grupie wiekowej 40 - 49 lat 20 % robotników chorowało z częstotliwością 5 i więcej razy w roku, natomiast 40 % chorowało przez okres dłuższy niż 20 dni w skali roku, w grupie wiekowej 50 - 59 lat wskaźniki te były jeszcze wyższe i wynosiły odpowiednio 23,8 % i 42,9 %.

W 1979 roku w odróżnieniu od 1978 r. w obu przedsiębiorstwach podstawowa część załogi we wszystkich grupach wiekowych znalazła się w przedziale do 10 opuszczonych dni z tytułu choroby, a w grupie powyżej 20 dni absencji chorobowej w roku daje się zauważyć, choć nie we wszystkich grupach wiekowych, proporcjonalną zależność, jak w roku poprzednim, między wiekiem a ilością osób, które opuściły powyżej 20 dni pracy z tytułu choroby. Natomiast jeśli chodzi o liczebność grupy o częstotliwości 5 i więcej przypadków chorobowych, to zdecydowanie obniżyła się w PBM "Stare Miasto" we wszystkich przedziałach wieku, zaś w WPB "Północ" nie uległa zbyt poważnym zmianom i największy nadal udział robotników z co najmniej 5 przypadkami występował w średnich grupach wiekowych. Zależności te przedstawiają aneksy 15 i 16.

Analiza zależności absencji od wieku nasuwa szereg refleksji na temat kształtowania się absencji chorobowej w budo-

nictwie:

1. absencja chorobowa nie jest wyłącznie odzwierciedleniem stanu zdrowotnego załogi. W dwu przedsiębiorstwach budowlanych, wprawdzie o nieco odmiennym charakterze produkcji, zachorowalność w młodszych grupach wiekowych przedstawia się bardzo różnie. W jednym przedsiębiorstwie młodzi chorują najkrócej, najrzadziej i choruje ich tylko nieznaczna część, w drugim zaś chorują prawie wszyscy, często i długo. Przyczyny więc tego stanu mogą tkwić w samym przedsiębiorstwie: w organizacji pracy, dyscyplinie pracy, pracy zakładowej służby zdrowia, organizacji procesu adaptacji młodego pracownika. Młody pracownik przychodząc do pracy musi się przyzwyczać do fizycznych warunków pracy, organizacji pracy, do samego zawodu, a także do współpracowników i kierownictwa;
2. częstotliwość zachorowań wśród ludzi młodych jest większa niż wśród starszych. Natomiast średnia długość przypadku chorobowego jest u nich znacznie krótsza. Częstotliwość zachorowań jest również wysoka w grupie wiekowej 40-49 lat, w której to częściej niż w innych grupach zdarzają się osoby mające 5 i więcej przypadków chorobowych w roku;
3. średnia długość przypadku chorobowego rośnie wraz z wiekiem, wyłączając najstarsze grupy wiekowe. W średnich grupach wiekowych również częściej niż w młodszych robotnicy chorują ponad 20 dni w roku;
4. wydaje się, iż tylko w grupie wiekowej 50-59 i 60 i więcej

lat absencja chorobowa jest faktycznym odbiciem zachorowalności robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Oprócz wieku i wielu innych czynników, wykształcenie również może być czynnikiem wpływającym na wysokość absencji chorobowej. Zdobyte wykształcenie, poziom wiadomości fachowych oraz poziom kultury zdrowotnej, kształtowany przez różne grupy społeczne /dom, kolegów, szkołę, współpracowników/, mogą w poważnym stopniu decydować o zachorowalności, a więc i o poziomie absencji chorobowej.

W WPB "Północ" i w PBM "Stare Miasto", ze względu na bardzo małą liczebność robotników z wykształceniem średnim zawodowym i ogólnokształcącym, obserwacje w tych grupach wykształcenia w dużej mierze mogą mieć charakter przypadkowy. Również obserwacje dotyczące robotników z niepełnym wykształceniem podstawowym mogą prowadzić do wniosku, że absencja w grupie o najniższym poziomie wykształcenia jest najwyższa. Należy jednak uwzględnić fakt, że niepełne wykształcenie podstawowe mają przede wszystkim ludzie starsi / w PBM "Stare Miasto" w 1979 r. tylko 2 osoby w wieku do 50 lat nie miało ukończonej szkoły podstawowej/, a stosunkowo wysoka u nich absencja chorobowa, wynika raczej z wieku niż z wykształcenia. Natomiast, jeśli chodzi o wykształcenie podstawowe i zasadnicze zawodowe, to można wnioskować, iż wpływa ono na wysokość zachorowalności. Zależność między poziomem wykształcenia a wysokością absencji chorobowej przedstawia wykres 14.

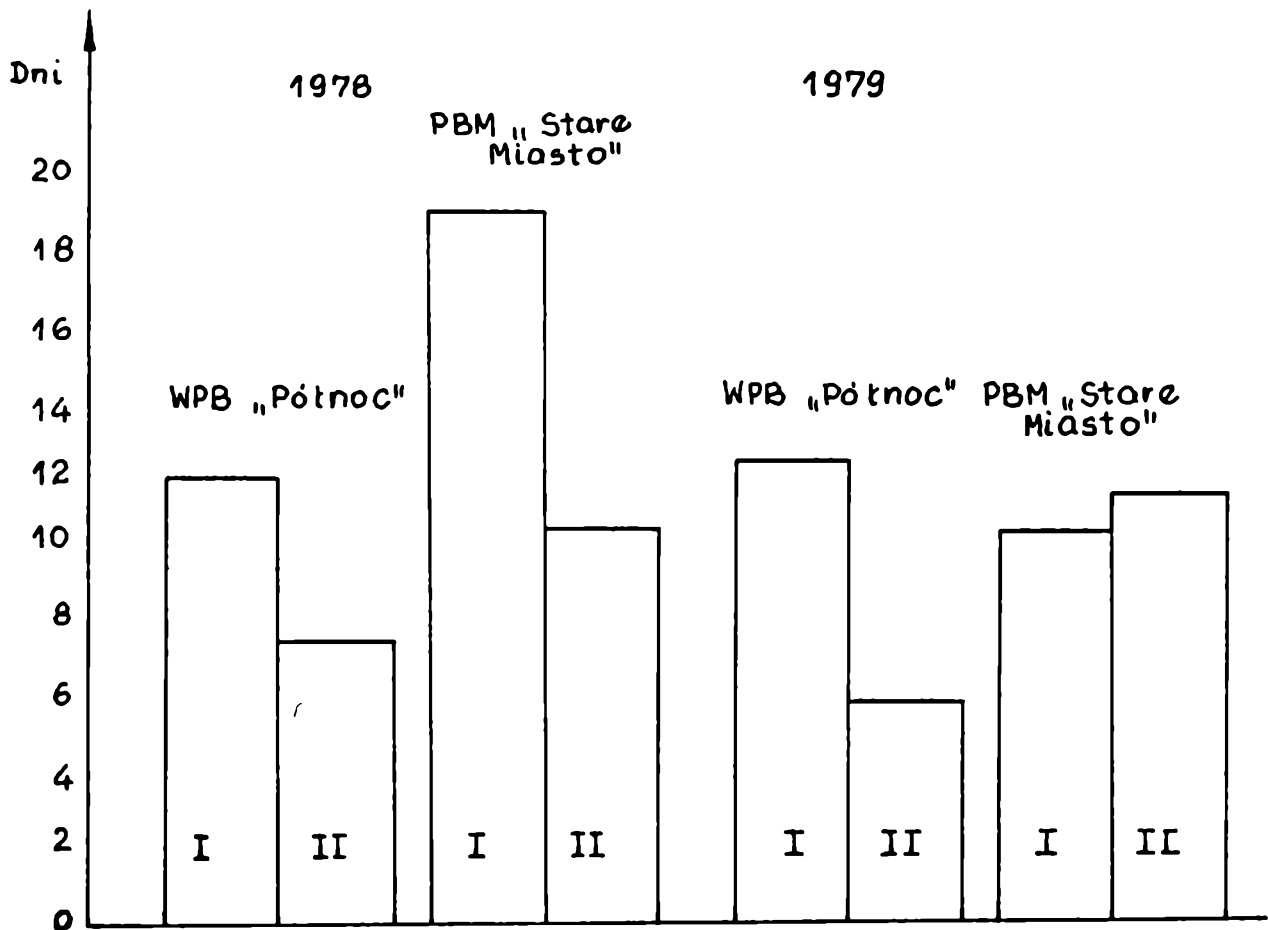
Robotnicy z wykształceniem podstawowym w WPB "Północ" zarówno w 1978 i 1979 r. opuścili średnio znacznie większą ilość dni niż robotnicy z wykształceniem zawodowym. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa, ze względu na bardzo dużą liczeb-



ność załogi z wykształceniem podstawowym, stanowią 60 % robotników w przedsiębiorstwie, jest to objaw bardzo niekorzystny. Opuścili oni średnio 11,9 dnia w 1978 r. i 12,3 w 1979 r. Absencja chorobowa w grupie z zasadniczym zawodowym wykształceniem w 1978 r. była niższa ponad 1,5-krotnie /1,56/, a w 1979 r. ponad 2 razy w tym przedsiębiorstwie.

Wykres 14

Absencja chorobowa w zależności od poziomu wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku /na 1 zatrudnionego/



Oznaczenia:

I - wykształcenie podstawowe, II - wykształcenie zasadnicze zawodowe

Źródło: aneksy 15 i 16

W PBM "Stare Miasto" w 1978 r. również zdecydowanie niekorzystnie, pod względem wysokości absencji chorobowej na 1 zatrudnionego wypadli pracownicy z wykształceniem podstawowym. Opuścili oni średnio 19 dni z tytułu choroby w ciągu roku, podczas gdy na jednego robotnika z wykształceniem zawodowym przypadało tylko 11,5 dnia. W 1979 r. zaobserwować można zależność odwrotną; jednakże różnica w wysokości wskaźników absencji była o wiele mniej wyraźna i wynosiła 1 dzień.

Dokładniejsze wyjaśnienie związku poziomu wykształcenia z poziomem absencji wymaga pogłębionej analizy. Może ją uzupełniać w pewnym stopniu także obserwacja częstotliwości zachorowań.

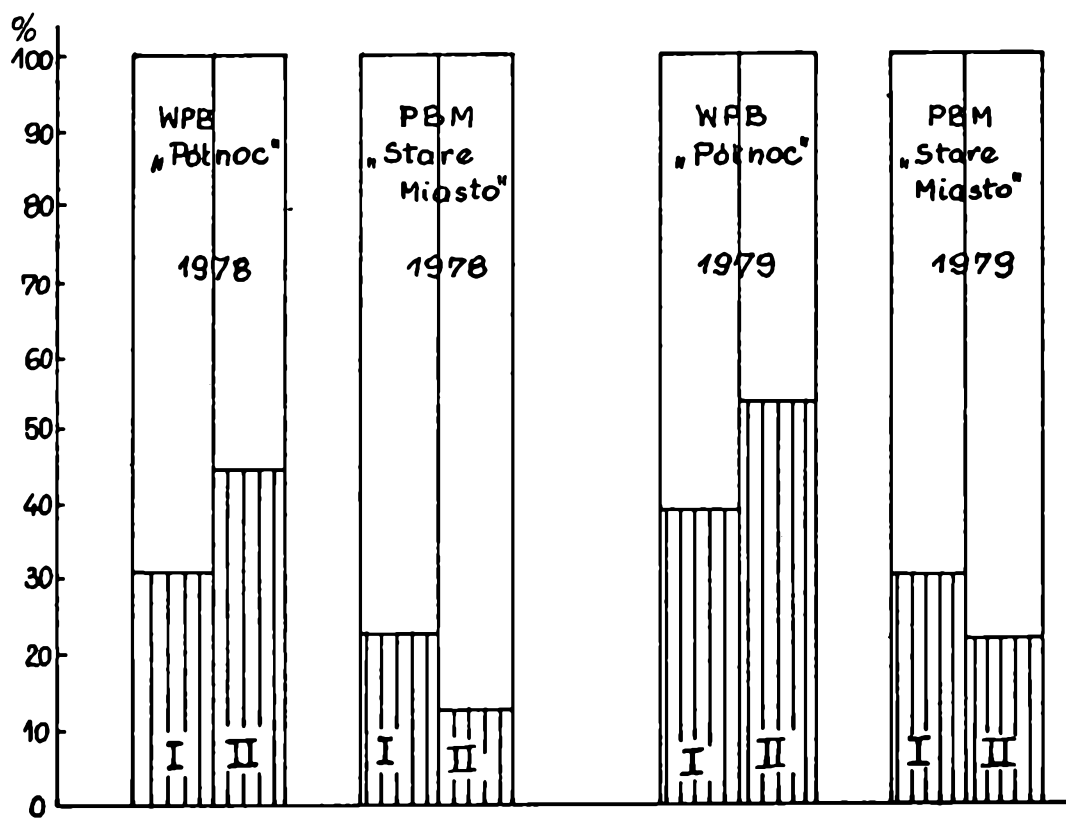
Częstotliwość zachorowań wśród robotników z wykształceniem podstawowym i zawodowym również skłania do wyciągnięcia wniosku, że poziom wykształcenia, a co za tym idzie i poziom wiadomości fachowych oraz poziom kultury zdrowotnej, wraz z jego wzrostem zmniejsza częstotliwość zachorowań. Tylko w przypadku PBM "Stare Miasto" w 1979 r., robotnicy z wykształceniem zawodowym chorowali 2,1 raza w roku, podczas gdy z wykształceniem podstawowym - 1,5 raza.

Powyższe porównania mogą sugerować, iż robotnicy z wykształceniem wyższym niż podstawowe są znacznie zdrowsi. Analiza udziału osób bez absencji chorobowej w poszczególnych przedziałach wykształcenia wskazuje, co przedstawia wykres 15, że zarówno ludzie z wykształceniem podstawowym i zawodowym w poważnym stopniu objęci są zachorowalnością z tym, że w WPB "Północ" w większym stopniu z wykształceniem podstawowym, a w "Starym Mieście" zarówno w 1978 i 1979 roku z wykształceniem zawodowym.

Na przykładzie WPB "Północ" zarówno w 1978 i 1979 r. można by potwierdzić tezę o wzroście kultury zdrowotnej załogi wraz z wykształceniem<sup>142</sup>, gdyż wyraźnie zauważa się, że znacznie większa część załogi z wykształceniem zawodowym nie chorowała w ogóle, podczas, gdy z wykształceniem podstawowym chorowała znaczna część załogi. Ale w przypadku PBM "Stare Miasto", podobnej zależności nie daje się zaobserwować.

Wykres 15

Udział osób bez absencji chorobowej w poszczególnych grupach wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979



I - z wykształceniem podstawowym  
II - z wykształceniem zasadniczym zawodowym

Źródło: aneksy 15 i 16

W pewnej mierze może decydować o tym duża przypadkowość obserwacji w odniesieniu do tego przedsiębiorstwa, wynikająca z małej liczebności robotników z wykształceniem zawodowym, jak również ze słabszej więzi społecznej istniejącej w tej grupie, a wynikającej właśnie z małej jej liczebności.

Do różnic w absencji chorobowej tych dwóch kategorii wykształcenia dochodzi jeszcze taka, że chorujący robotnicy z wykształceniem podstawowym w obu tych przedsiębiorstwach w 1978 i 1979 roku chorowali w ciągu roku przez większą ilość dni - średnia długość przypadku chorobowego była u nich około 1,5 raza wyższa niż wśród robotników z wykształceniem zawodowym, co przedstawia tabela.

Tabela 18

Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wykształcenia w 1978 i 1979 r.

Wykształcenie	Średnia częstotliwość zachorowań				Średnia długość przypadków			
	1978		1979		1978		1979	
	p r e d s i ę b i o r s t w a							
	A	B	A	B	A	B	A	B
podstawowe	1,6	2,6	1,4	1,5	7,6	7,2	8,7	6,8
zawodowe	1,4	2,4	0,9	2,1	5,6	4,8	6,0	5,3

Oznaczenia: A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"

Źródło: Obliczenia własne

Wśród robotników z wykształceniem podstawowym również w znacznie większej części chorujący robotnicy mieli w ciągu roku większą ilość przypadków chorobowych. Różnice te szczególnie wyraźnie dają się zaobserwować w grupie osób mających 4

przypadki chorobowe w ciągu roku i mniej wyraźnie w grupie 5 i więcej przypadków chorobowych rocznie /patrz aneksy 15 i 16/.

Również w grupie z niższym wykształceniem robotnicy nie tylko chorują częściej i dłużej, ale także większą ich część miała w ciągu roku opuszczonych ponad 20 dni pracy z tytułu choroby, co przedstawia tabela 19.

Tabela 19

Udział osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" opuszczających ponad 20 dni w roku z tytułu absencji chorobowej

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
podstawowe	14,0	29,9	16,8	19,0
zawodowe	13,0	17,6	9,4	14,3

Źródło: Obliczenia własne, patrz aneks 15 i 16

Analiza zależności absencji chorobowej od poziomu wykształcenia potwierdza znaczenie kwalifikacji zawodowych pracowników w procesie podnoszenia dyscypliny pracy, a przez to jakości i wielkości produkcji. Rosnące techniczne uzbrojenia pracy, wyrażające się w postaci nowoczesnego i drogiego wyposażenia poszczególnych przedsiębiorstw, w tym także budowlanych, musi być oddane w ręce robotników, którzy w większym stopniu potrafią zapewnić im większą efektywność<sup>143</sup>. Tą grupą zawodową, ze względu na poziom kwalifikacji i mniejsze straty czasu pracy z tytułu chorób, w budownictwie są robotnicy

z wykształceniem zawodowym.

Z analizy kształtowania się absencji chorobowej wśród robotników z wykształceniem zawodowym i podstawowym w budownictwie można wnioskować, że:

1. przygotowanie zawodowe w budownictwie wpływa na obniżenie absencji chorobowej. <sup>Formy</sup> Dłogi tego wpływu mogą być różne:
  - a/ wyższy poziom kultury zdrowotnej wpływa przede wszystkim na obniżenie długości trwania choroby,
  - b/ wyższy poziom kwalifikacji fachowych zmniejsza zagrożenie materialnych warunków pracy,
2. udział chorujących wśród robotników z wykształceniem zarówno zawodowym jak i podstawowym jest zbliżony, jednakże ci pierwsi chorują znacznie rzadziej i krócej,
3. wprost proporcjonalna zależność między wysokością absencji chorobowej a wykształceniem, zachwiana w nielicznych przypadkach, sugeruje, iż wykształcenie jest istotnym czynnikiem kształtującym wysokość absencji chorobowej, ale skorelowanym z innymi czynnikami, które mogą w konkretnych przykładach tę proporcjonalność zmienić.

Do czynników mających niewątpliwie wpływ na absencję chorobową zaliczyć należy staż i miejsce pracy.

Wpływ stażu pracy na procesy i zjawiska społeczne zachodzące w zakładzie pracy, w tym również na zjawisko absencji, jest wieloraki. Po pierwsze - pracownik dłużej pracując w przedsiębiorstwie dokładniej poznaje problemy tam istniejące i przez to coraz mocniej może czuć się z nim związany, <sup>oraz</sup> swoje życie prywatne w większym stopniu łączy z powodzeniami i niepowodzeniami zakładu pracy. Zaangażowanie przedsiębiorstwem i pełna z nim integracja sprzyja więc dążeniu robotników w kie-

runku lepszej i wydajniejszej pracy. Po drugie - robotnicy dłużej pracujący w jednym miejscu pracy mogą dokładniej poznać tajniki pracy<sup>144</sup>. Potrafią lepiej niż pracownicy o krótkim stażu pracy przeciwdziałać negatywnym skutkom, na jakie dana praca może ich narażać, a więc potrafią w większym stopniu przeciwdziałać wypadkom i chorobom zawodowym.

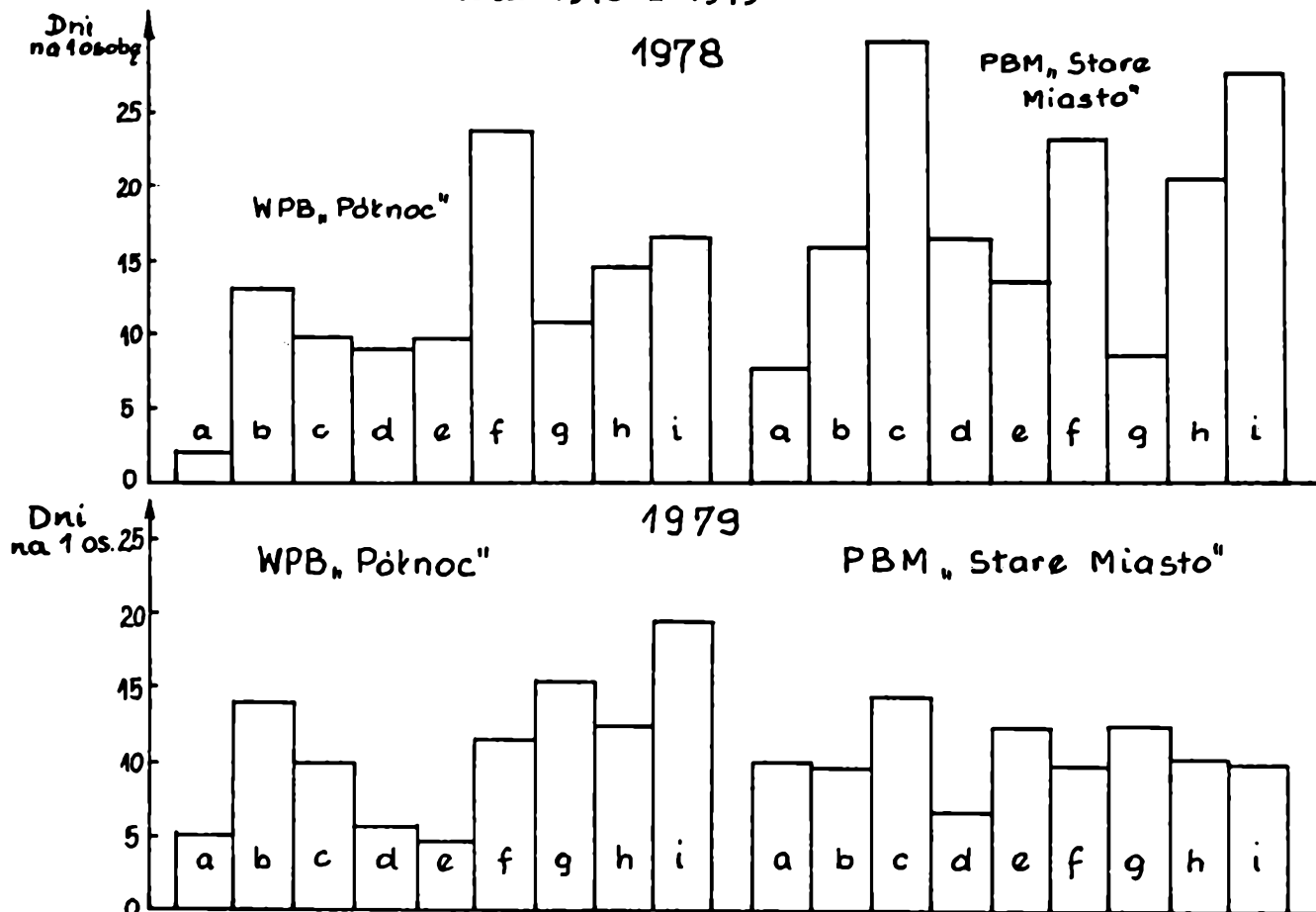
Z obserwacji absencji chorobowej w budownictwie wrocławskim wynika jednak, że takiej bezpośredniej zależności między wielkością absencji chorobowej a stażem pracy nie ma. W grupie stażowej do 1 roku w 1978 r. w WPB "Północ" i w PBM "Stare Miasto" absencja chorobowa była najniższa. Jednakże te niskie wskaźniki absencji chorobowej w tej grupie stażowej wynikają przede wszystkim stąd, że staż ten w przypadku 60 % robotników w WPB "Północ" był niższy od 6 miesięcy. W tak krótkim okresie czasu nowi robotnicy starając się o dobrą ocenę kierownictwa nie wykorzystują każdej okazji dla zdobycia zwolnienia lekarskiego. Trzeba również zaznaczyć, że w tak krótkim okresie czasu nie są jeszcze w poważnym stopniu narażeni na niekorzystne materialne warunki pracy. Także w roku następnym absencja chorobowa w tej grupie stażowej należała do najniższych w porównaniu z innymi grupami stażowymi /patrz wykres 16/, ale już w następnej grupie stażowej, 1 - 3 lata, obserwuje się wzrost absencji chorobowej. Szczególnie wyraźnie jest to widoczne w 1978 i 1979 roku w WPB "Północ", kiedy to absencja chorobowa wśród robotników o stażu pracy 1 - 3 lata była znacznie wyższa niż w następnych grupach stażowych, tzn. 4-5, 6-7, 8-10 lat. Natomiast wśród robotników ze stażem 11 lat i więcej obserwuje się ponowny wzrost absencji chorobowej.

Wzrost ten może być odbiciem psychospołecznych warunków pracy wśród robotników z dużym stażem pracy i w wieku do 50 lat, a po tym wieku również odbiciem czynników biologicznych /o czym wspomniano wcześniej/.

W odniesieniu natomiast do PBM "Stare Miasto" nie można zaobserwować wyraźnych zróżnicowań przeciętnych wskaźników absencji wśród robotników o różnym stażu pracy. Jedyną być może prawidłowością, chociaż mniej wyraźną niż w pierwszym przedsiębiorstwie, jest niższa absencja w niektórych grupach stażowych: 8-10 i 16-20 lat w 1978 roku i 6-7 lat w 1979 roku.

Wykres 16

Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w zależności od stażu pracy w WPB "Północ" i w PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979



Oznaczenia: a - do 1 roku, b - 1-3, c - 4-5, d - 6-7,  
e - 8-10, f - 11-15, g - 16-20, h - 21-25,  
i - 26-30

Źródło: aneksy 15 i 16.



Kształtowanie się wielkości procentowych obrazujących udział robotników bez absencji w poszczególnych przedziałach wiekowych w 1978 r. nie wskazuje na występowanie żadnej prawidłowości, z wyjątkiem najniższego stopnia zachorowań w grupie o najkrótszym stażu w WPB "Północ". Także w roku 1979 nie występowały w tym zakresie żadne prawidłowości /patrz aneksy 15 i 16/. Porównanie średniej częstotliwości zachorowań w poszczególnych grupach stażowych nie wykazują żadnych wyraźnych związków stażu pracy z częstotliwością zachowań.

Powyższa analiza wykazuje, że staż pracy w budownictwie, a więc i nabyte doświadczenia nie chronią robotników przed chorobami, natomiast daje się zaobserwować, zwłaszcza w 1979 r. zależność polegającą na tym, że średnia długość przypadku chorobowego w najniższych grupach stażowych jest wyraźnie wyższa, niż w pozostałych grupach - o średnim stażu pracy. Wynika stąd wniosek, <sup>że</sup> ciężkość przypadków chorobowych wśród robotników o najmniejszym stażu pracy jest najwyższa. W roku 1978 zależność taką można by odnieść tylko do grup stażowych 1-3 i 4-5 lat w WPB "Północ" i 4-5 lat w PBM "Stare Miasto" /patrz: tabela 20/.

Potwierdzeniem tego, iż przypadki chorobowe wśród robotników z niższym stażem pracy są bardziej groźne, może być porównanie udziału osób w poszczególnych przedziałach stażowych chorujących w przeciągu roku przez okres dłuższy niż 20 dni. W grupie stażowej 1-3 lata w WPB "Północ" 28 osób chorowało do 10 dni i aż 14 osób ponad 20 dni. W żadnej innej grupie o stażu do 15 lat relacja osób chorujących do 10 dni do chorujących ponad 20 dni nie obniżyła się poniżej 2,0. Natomiast w "Starym Mieście" w tej samej grupie stażowej 12 osób chorowało do 10 dni

Tabela 20

Średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku w zależności od stażu pracy /w dniach/

Przedzia- ły stażo- we	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
do 1 roku	4,3	3,8	8,4	9,2
1 - 3	6,8	5,2	8,1	5,5
4 - 5	6,7	10,5	6,5	6,4
6 - 7	5,2	5,5	4,2	5,7
8 - 10	6,3	6,1	4,5	7,0
11 - 15	11,7	11,4	9,2	7,3
16 - 20	5,3	5,9	10,4	12,7
21 - 25	10,2	8,5	10,1	6,1
26 - 30	13,4	10,1	12,3	6,1

Źródło: obliczenia własne, patrz: aneks 15 i 16.

1 aż 9 osób powyżej 20 dni /w "Starym Mieście" jednak relacja osób chorujących krótko i długo była bardziej niekorzystna w wyższych przedziałach stażowych - patrz aneksy 15 i 16/. W roku następnym relacje były podobne.

Porównanie udziału robotników o różnym stażu pracy w grupie o częstości zachorowań 5 i więcej w roku, również wskazują na niekorzystną sytuację pod względem absencji chorobowej wśród robotników o stażu pracy 1-3 lata. Szczególnie wyraźnie daje się to zaobserwować w WPB "Północ", co przedstawia tabela 21.

Natomiast w PBM "Stare Miasto" ze względu na mniejszą liczebność załogi i dużą ilość przedziałów stażowych zależności te są trudniejsze do zaobserwowania.

Tabela 21

Udział robotników mających w ciągu roku 5 i więcej przypadków chorobowych w poszczególnych grupach stażowych w WPB "Północ" w 1978 i 1979 r. /w %/

Lata	Grupy stażowe								
	do 1 roku	1-3	4-5	6-7	8-10	11-15	16-20	21-25	26-30
1978	-	9,8	3,3	6,7	6,3	6,7	20,0	20,0	25,0
1979	1,0	13,6	4,8	3,4	-	2,5	3,8	5,0	-

Źródło: jak w tabeli 20

Z analizy kształtowania się absencji chorobowej w zależności od stanu pracy wyłaniają się następujące wnioski:

1. udział robotników ulegających chorobom w poszczególnych grupach stażowych jest zbliżony. Wyjątek stanowi najniższa grupa stażowa, w której choruje najmniejsza część osób,
2. najwyższa absencja chorobowa występuje w grupie stażowej 1-3 lata i w grupach stażowych powyżej 15 lat,
3. w grupie stażowej 1-3 lata również częściej niż w innych grupach zdarzają się robotnicy mający 5 i więcej przypadków chorobowych w roku i opuszczający ponad 20 dni z tytułu chorób w roku,
4. robotnicy o najkrótszym stażu pracy chorują rzadziej ale mają średnią długość przypadku chorobowego największą
5. między stażem i absencją chorobową daje się zaobserwować zależność liniową, ale tylko do granicy stażowej 10 lat /ewentualnie 15/. Robotnicy z większym stażem, a więc i starsi

i z większym doświadczeniem życiowym chorują częściej i więcej. W pewnej mierze na pewno jest to wpływ wieku a także ustawy uzależniającej wysokość zasiłku chorobowego od stażu pracy<sup>145</sup> i warunków wewnątrzzakładowych.

Ze stażem pracy wiąże się również ilość różnych zakładów pracy, w których pracownik był już zatrudniony przed podjęciem ostatniej pracy. Jak już wspomniano wcześniej, przedsiębiorstwa budowlane cechuje wysoki wskaźnik fluktuacji /wynoszący w WPB "Północ" w 1978 roku 66,9 % i 69,6 % w PBM "Stare Miasto"/. Często przychodzący do przedsiębiorstw robotnicy pracują tam kilka miesięcy i odchodzą z pracy. Zdarzają się również i tacy, którzy po kilkumiesięcznej pracy w innym przedsiębiorstwie wracają z powrotem do pracy w tym samym roku, w którym się zwolnili. Oprócz tej grupy robotników są również i tacy, którzy w jednym miejscu pracują od czasu podjęcia pierwszej pracy, a więc tacy, których obecna praca jest pracą pierwszą. Podstawową ich część stanowią robotnicy o krótkim niewiele dłuższym od roku, bądź bardzo krótkim - kilkumiesięcznym stażu pracy. Są wśród nich również i tacy, których staż pracy jest dłuższy. Np. w 1978 r. w PBM "Stare Miasto" na 44 osoby, których obecna praca była pracą pierwszą 23 osoby, czyli 18,7 % ogółu zatrudnionych pracowały co najmniej 8 lat, a wiele z nich również przez okres ponad dwudziestoletni.

Analiza wysokości absencji chorobowej wykazuje zależność między jej wysokością a tym, czy jest to pierwsza czy kolejna praca, co przedstawia tabela 22.

Tabela 22

Wysokość absencji chorobowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od tego, czy obecna praca jest pracą pierwszą czy kolejną dla robotnika<sup>a</sup>

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
pierwsza praca	7,4	14,5	8,9	9,3
kolejna praca	13,3	20,3	10,6	11,4

a - w dniach na 1 robotnika

Źródło: jak w tabeli 20

Robotnicy, których obecna praca jest już kolejną pracą, zarówno w 1978 i 1979 r. w obu przedsiębiorstwach opuścili z tytułu chorób znacznie większą ilość dni niż pozostali robotnicy. Również pozostali robotnicy, a więc ci, których obecna praca była ich pierwszą pracą chorują rzadziej i krócej /patrz annexa 15 i 16/. Szczególnie wyraźnie daje się to zauważyć w 1978 roku, kiedy to średni przypadek w grupie robotników z kolejną pracą był aż o 70 % krótszy od średniego przypadku w grupie robotników z pierwszą pracą w WPB "Północ" i o 24 % w PBM "Stare Miasto". W 1979 r. zależności te były o wiele mniej wyraźne, gdyż w "Północy" robotnicy z kolejną pracą chorowali częściej ale nieco krócej, natomiast w "Starym Mieście" nieco rzadziej ale wyraźnie dłużej. Różnica długości przeciętnego przypadku chorobowego wynosiła aż 51,8 %. Jeśli natomiast chodzi o zachorowalność w poszczególnych grupach, to w WPB "Północ" korzystniej kształtuje się ona w grupie robotników

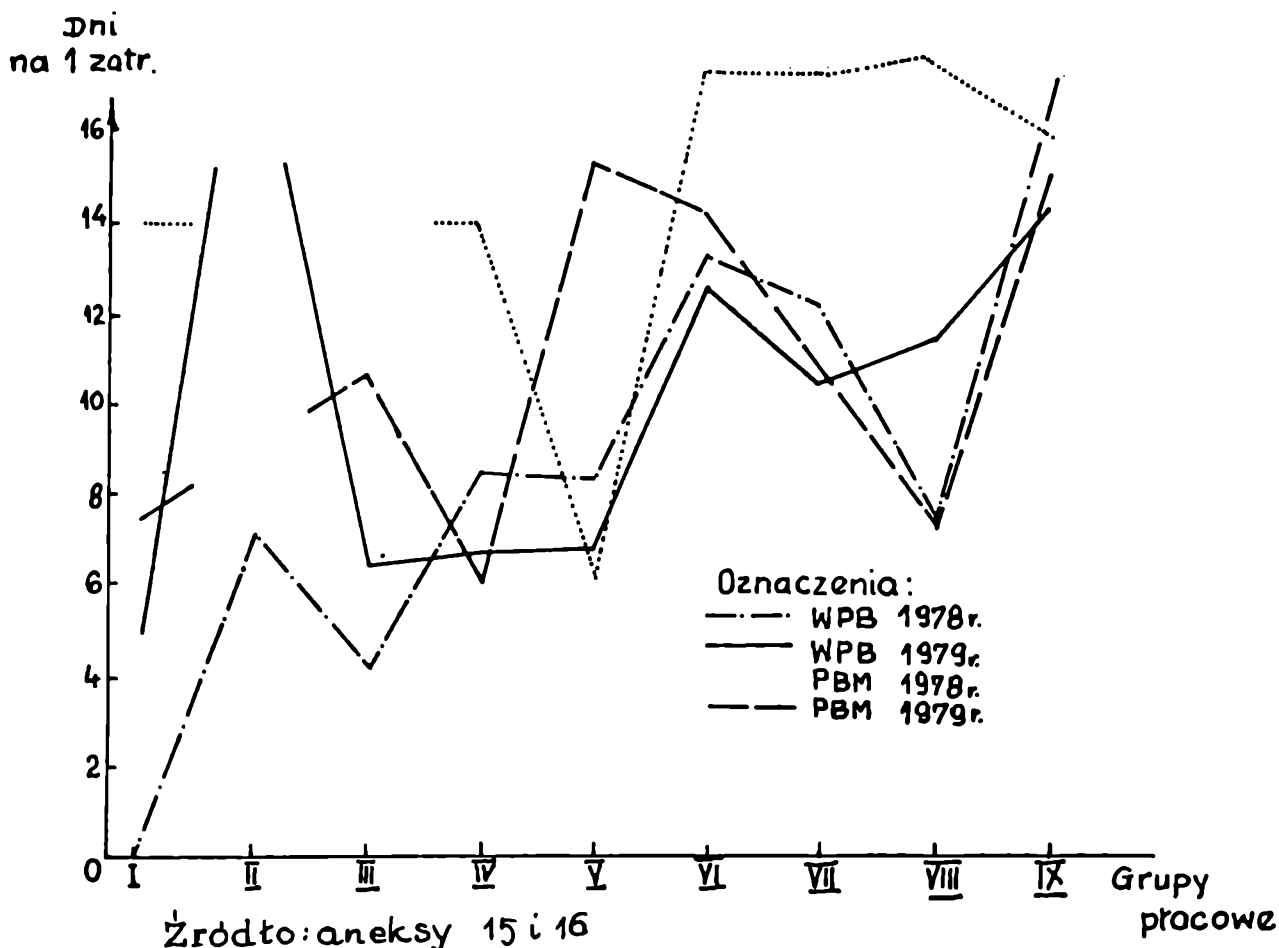
z pierwszą pracą, a w PBM "Stare Miasto" z kolejną. Wpływać na to może zwiększona ruchliwość pracownicza<sup>146</sup> w drugim przedsiębiorstwie budowlanym, w większości ludzi młodych często pracujących po raz pierwszy. Robotnicy, których obecna praca była pierwszą pracą rządziej chorowali z częstotliwością 5 i więcej przypadków chorobowych w roku /patrz aneks 15 i 16/, również pracownikom tym rządziej zdarzało się chorować przez dłuższy okres niż 20 dni w roku.

Powyższe rozważania w powiązaniu z rozważaniami wysokości absencji chorobowej w zależności od stażu robotników podkreślają wagę problemu stabilizacji kadr w budownictwie. Sezonowość produkcji budowlanej powoduje, że gdy kończą się możliwości zwiększonych zarobków w okresie sprzyjających warunków atmosferycznych, robotnicy szukają nowego miejsca pracy, gdzie istniałaby możliwość wyższego zarobku. Bodziec ten szczególnie silnie oddziałuje na grupy pracowników niewykwalifikowanych i nisko kwalifikowanych, a więc na takich, jakich najwięcej zatrudnionych jest w budownictwie.

Z obserwacji absencji chorobowej robotników z różnymi stawkami płacowymi<sup>147</sup>, wynika że istnieje związek między<sup>z</sup> wysokością stawki i wysokością absencji. Jest on trochę mniej wyraźny niż przy zależności od wieku czy stażu, ale można dostrzec /patrz wykř.17/, że rośnie ona wraz ze wzrostem stawek płacowych. Zależność ta jednakże nie jest liniowa, gdyż zniekształcona jest przez inne czynniki i np. w 1978 r. w WPB "Północ" w VIII grupie płac występuje wiele niższa absencja chorobowa niż w grupach od IV do VII, również w PBM "Stare Miasto" w 1979 r. w VIII grupie absencja była niższa niż w grupach V - VII.

Wykres 17

Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w zależności od grupy płacowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979



Również absencja stopnia zachorowalności w poszczególnych grupach płacowych potwierdza tę zależność, choć nie jednoznacznie, co przedstawia tabela 23.

Tylko w WPB "Północ" stopień zachorowalności jest większy w wyższych grupach płacowych, w drugim natomiast przedsiębiorstwie ze względu na wiel-okierunkowość zależności jak i mniejszą liczbę obserwacji, podobnej zależności nie da się zaobserwować.

Tabela 23

Udział robotników bez absencji zaszeregowanych do poszczególnych grup płacowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku /w %/

Grupy płacowe	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
I - 9,20	100,0	0,0	40,0	0,0
II - 9,50	0,0	-	50,0	-
III - 10,00	40,0	-	51,0	50,0
IV - 10,60	57,1	11,1	63,8	33,3
V - 11,30	33,3	25,0	44,8	18,1
VI - 12,00	36,2	18,2	44,6	28,5
VII - 13,00	31,9	22,7	31,5	24,3
VIII - 14,00	26,1	25,0	46,4	41,7
IX - 16,00	9,1	33,3	29,6	0,0

Źródło: jak w tabeli 20

Można przypuszczać, że pracownicy zaliczeni do wyższych grup zaszeregowania w budownictwie, w dużej mierze mają już staż pracy upoważniający ich do 100-procentowego zasiłku chorobowego /8 lat/, dlatego chorując tracą tylko możliwość dodatkowego zarobku w godzinach nadliczbowych, natomiast zaliczeni do niższych grup zaszeregowania, pracujący krócej, oprócz tego, że nie zarobią w godzinach nadliczbowych, to tracą dodatkowo otrzymując zasiłek chorobowy tylko w wysokości 80 % lub 75 % wynagrodzenia<sup>148</sup>. Porównanie średniej długości przypadków chorobowych wskazuje również na uzależnienie tej długości od grupy płacowej. Zależność ta wyraźnie zaznaczyła się zwłaszcza



w 1978 r. /patrz tabela 24/, w 1979 r. takiej zależności nie obserwuje się.

Tabela 24

Zależność średniej długości<sup>a</sup> przypadków absencji chorobowej od grupy zaszeregowania robotników w WPB "Późnoc" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku

Grupy placowe	1978		1979	
	WPB "Późnoc"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Późnoc"	PBM "Stare Miasto"
I	-	3,5	4,3	3,8
II	3,7	-	14,7	-
III	3,0	-	6,2	22,5
IV	7,3	3,9	8,5	4,8
V	5,1	3,2	6,3	6,3
VI	9,3	7,4	10,4	15,2
VII	7,4	8,4	6,2	6,2
VIII	5,5	7,9	9,2	6,5
IX	9,7	9,5	8,1	3,8

a - w dniach

Źródło: jak w tabeli 20

Nie zauważa się również żadnej wyraźnej prawidłowości między średnią częstotliwością przypadków chorobowych a grupą placową /patrz: aneksy 15 i 16/. Natomiast, jeśli chodzi o udział osób w poszczególnych grupach mających 5 i więcej przypadków chorobowych w ciągu roku, to w roku 1978 największy był on w grupie placowej 12 zł i wynosił 13,9 % w WPB "Późnoc" i 18,2 % w PBM "Stare Miasto" /patrz: aneksy 15 i 16/. Również udział osób w poszczególnych grupach placowych, które opuściły z tytułu chorób ponad 20 dni w roku uzależniony był od grupy placowej, co ilustrują dane w WPB "Późnoc" /tabela 25/.

Tabela 25

Udział osób opuszczających z tytułu chorób ponad 20 dni w roku w poszczególnych grupach płacowych w WPB "Północ" w 1978 i 1979 r. /w %/

Lata	Grupy płacowe								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1978	-	-	-	11,4	6,7	19,1	23,6	8,7	22,7
1979	-	25,0	6,2	8,5	6,3	10,4	6,2	9,2	8,1

Źródło: jak w tabeli 20

Wskazują one, iż w 1978 r. w tym przedsiębiorstwie największy udział osób mających absencje dłuższe niż 20 dni w roku mieli robotnicy VI, VII i IX grupy płacowej. Natomiast w roku 1979 nie zauważa się prawidłowości wyższego udziału osób o dłuższych absencjach w wyższych grupach płacowych.

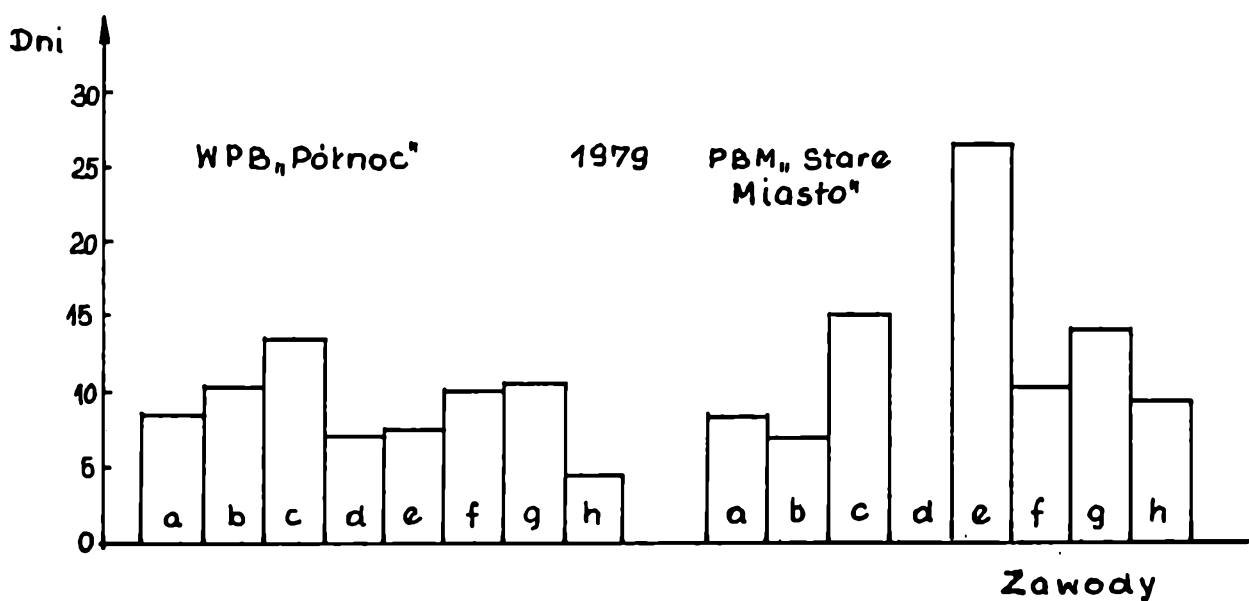
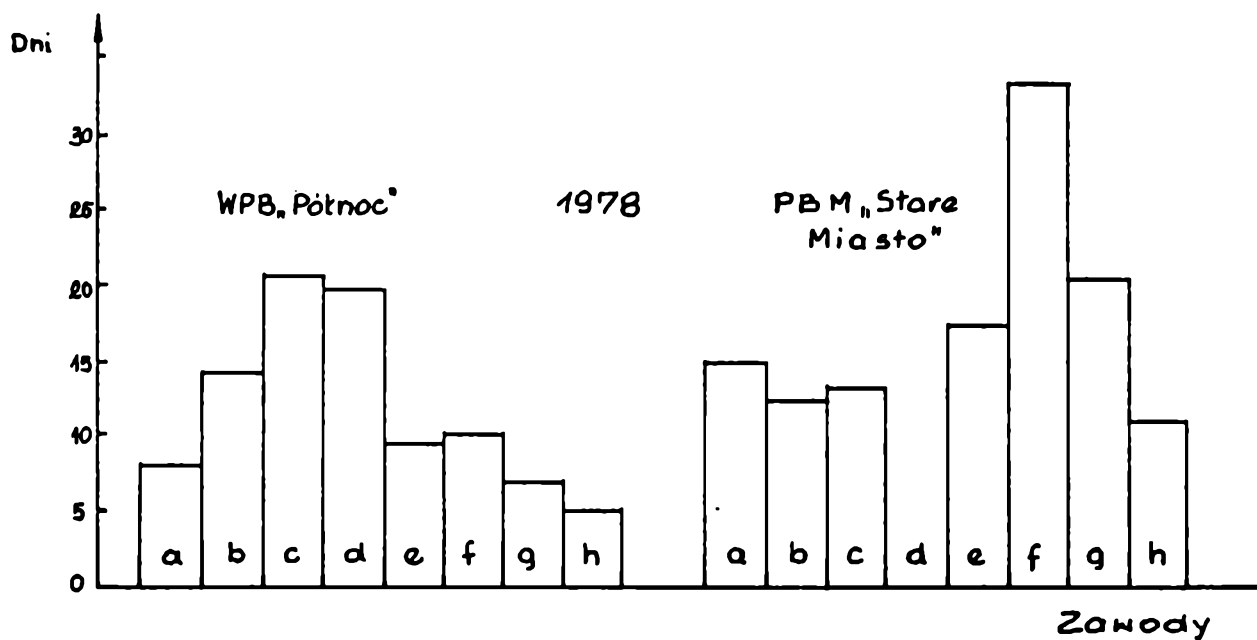
Obserwacja zależności absencji chorobowej od stawki płacowej pozwala zauważyć, że w budownictwie taka zależność istnieje. Nie daje się ona wyraźnie zauważyć w częstotliwości zachorowań, ale w długości przypadków chorobowych. Robotnicy zaliczeni do wyższych grup płacowych, między innymi wskutek dłuższego stażu pracy chorują dłużej, otrzymując zasiłek chorobowy w wysokości 100-procentowego wynagrodzenia. Natomiast robotnicy, których zasiłek chorobowy mógłby być niski wskutek krótkiego stażu pracy i zaszeregowania do niższej grupy płacowej, chorują krócej. A więc, im mniej straci robotnik chorując, tym choruje dłużej.

Zagrozenie chorobowe w budownictwie, a w szczególności zagrozenie chorobą zawodową czy wypadkiem uzależnione jest od wykonywanego zawodu. Porównanie absencji chorobowej w stosunku do wielu zawodów, ze względu na szczupłość materiałów statystycznych, mogłoby w znacznej mierze odbiegać od rzeczywistości. Dlatego też analiza ogranicza się tylko do tych zawodów, które w budownictwie można by zaliczyć do podstawowych, a należą do nich murarz, cieśla, malarz, operator, elektryk, monter, blacharz. Liczną grupę stanowią też robotnicy wykonujący różne prace i określani jako robotnicy budowlani. Wysokość absencji chorobowej w tych zawodach przedstawia wykres 18.

Wysoka absencja chorobowa malarzy, wyższa niż w innych zawodach w WPB "Północ" zarówno w 1978 i 1979 roku może wynikać z kilku przyczyn. Można by je podzielić na wynikające z braku lub wad ochron osobistych, wynikające z niedostatecznego wyszkolenia zawodowego a także z oddziaływania na organizm ludzki szkodliwych substancji chemicznych zawartych w farbach<sup>149</sup>. W WPB "Północ" w 1978 r. oprócz malarzy największą absencją chorobową mieli monterzy. Natomiast w 1979 r. na następnych miejscach pod względem ilości opuszczonych dni z tytułu chorób znaleźli się w tym przedsiębiorstwie robotnicy budowlani i cieśle. Jak wskazują badania innych autorów<sup>150</sup> cieśle najczęściej ulegają chorobom i wypadkom z powodu braku odzieży ochronnej, jak również braków w wyszkoleniu. A także sama praca, wykonywana przez nich na zewnątrz budynku, stwarza dodatkowe zagrożenie poprzez bezpośrednie oddziaływanie warunków atmosferycznych. Natomiast wysoka absencja chorobowa w zawodzie robotnika budowlanego może wynikać stąd, że wykonuje on szereg

Wykres 18

Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w WPB "Północ"  
i PBM "Stare Miasto" w wybranych zawodach w 1978  
i 1979 r.



Oznaczenia:

a - murarz

b - cieśla

c - malarz

d - monter

e - operator

f - elektryk

g - robotnik budowlany

h - dekarz-blacharz

Źródło: aneks 15 i 16

prac, których nie da się przypisać robotnikom konkretnego zawodu. Ta ciągła zmiana zakresu wykonywanych prac powoduje zwiększone zmęczenie tej grupy robotników, a więc i zwiększoną chorobowość. Najniższą absencją chorobową zarówno w 1978 r. jak i w 1979 roku mieli dekarze-błeczarze. Niska absencja chorobowa była również w zawodzie murarza.

Inaczej w tych samych zawodach kształtowała się absencja chorobowa w przedsiębiorstwie nie budującym na ogół nowych budynków ale wykonującym prace remontowe i rekonstrukcyjne, czyli w PBM "Stare Miasto". Najwyższą absencją chorobową w tym przedsiębiorstwie w 1978 roku, aż ponad dwukrotnie wyższą niż w "Północy", mieli elektrycy i robotnicy budowlani. Natomiast wyraźnie niższą absencją chorobową mieli malarze. Wśród wskaźników średnich, jednakże wyższych niż w poprzednim przedsiębiorstwie, znalazła się najliczniejsza grupa zawodowa - murarze. Do podstawowych przyczyn absencji chorobowej w zawodzie murarza zaliczyć można wypadki załamania źle wykonanego rusztowania, stłuczenia i skaleczenia wskutek niewłaściwego ułożenia materiału na rusztowaniu, a także wskutek niestosowania odzieży ochronnej i narażenia na bezpośrednie oddziaływanie warunków atmosferycznych. Na niższym poziomie w "Starym Mieście" w obu latach kształtowała się absencja chorobowa w zawodzie cieśli.

W poszczególnych zawodach również obserwuje się różny udział osób nie chorujących i tak w 1978 roku w WPB "Północ" był on najwyższy w zawodzie elektryka, murarza i operatora, natomiast najniższy w zawodzie malarza, monter a i dekarza błeczarza. Malarze więc w tym przedsiębiorstwie w 1978 roku stanowili tę kategorię zawodową, która w największym stopniu

objęta była absencją chorobową i chorowała najdłużej. Ale już w roku następnym nie chorująca część malarzy była wyraźnie większa niż robotników innych specjalności. Natomiast w PBM "Stare Miasto" malarze zarówno w 1978 jak i w 1979 roku w największym stopniu objęci byli zachorowalnością. Chorowali w tym przedsiębiorstwie w obu latach prawie wszyscy malarze a w roku 1978 również prawie wszyscy elektrycy i robotnicy budowlani /patrz tabela 26/.

Tabela 26

Udział robotników bez absencji różnych specjalności  
w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.  
/w %/

Zawody	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
Murarz	40,2	24,4	44,1	38,2
Cieśla	33,3	36,8	42,5	50,0
Młolarz	26,1	11,1	61,7	11,1
Monter	23,1	-	50,0	-
Operator	40,0	57,1	52,2	33,3
Elektryk	42,8	7,1	55,6	27,3
Robotnik budowl.	28,9	9,1	40,3	22,2
Dekarz-blacharz	20,0	23,1	60,0	14,3

Źródło: jak w tabeli 20

Porównania absencji chorobowej w poszczególnych przedsiębiorstwach i zawodach wskazują na różnice w wysokości absencji i stopniu zachorowalności w zależności od zawodu i przedsiębiorstwa. Również częstotliwość zachorowań i średnia długość przy-

padku chorobowego różna jest w poszczególnych zawodach i przedsiębiorstwach.

W 1978 roku w WPB "Północ" najczęściej chorowali malarze i również chorowali długo. Średnia długość przypadku chorobowego wynosiła w tym zawodzie 9,3 dnia i była tylko niższa niż w zawodzie monterów /12,2 dnia/. Również malarzom częściej niż w innym robotnikom zdarzało się chorować 5 i więcej razy w roku, w konsekwencji również częściej byli wśród nich robotnicy, którzy opuścili z tytułu chorób ponad 20 dni roboczych w roku. W 1979 r. malarze chorowali rzadziej niż murarze, cieśle i robotnicy budowlani, ale średnia długość przypadku chorobowego była u nich największa.

Częściej niż w "Północy" chorowali robotnicy prawie wszystkich specjalności w "Starym Mieście" zarówno w 1978 i 1979 roku. W wielu zawodach jednakże przypadki chorobowe były tam krótsze. Porównania te ilustruje tabela 27.

Największą średnią długość przypadku chorobowego zanotowano w 1979 roku w zawodzie operatora w PBM "Stare Miasto". Charakter pracy operatora polegający na obsłudze koparek, spycharek, ładowarek, zgarniarek, żurawi może łatwo narazić tych robotników na poważne wypadki, a więc i długie nieobecności w pracy. Przypadki osób, które opuściły ponad 20 dni z tytułu chorób w ciągu roku najczęściej zdarzały się w "Starym Mieście" wśród elektryków w 1978 r. i wśród malarzy operatorów i robotników budowlanych w 1979 r. /patrz aneksy 15 i 16/.

Analiza absencji chorobowej w poszczególnych zawodach budowlanych wskazuje iż:

1. największa absencja chorobowa występuje wśród malarzy. W tej

Tabela 27

Średnia częstotliwość zachorowań i średnia długość wypadku chorobowego w zależności od zawodu w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.

Zawody	Średnia częstotliwość zachorowań				Średnia długość wypadku /w dniach/			
	1978		1979		1978		1979	
	p r z e d s i ę b i o r s t w a							
	A	B	A	B	A	B	A	B
Murarz	1,4	2,3	1,2	1,4	5,6	6,4	6,9	5,8
Cieśla	1,8	2,1	1,3	1,2	7,8	6,0	8,4	5,8
Malarz	2,3	2,2	1,0	2,2	9,3	6,1	12,8	6,8
Monter	1,6	-	0,9	-	12,2	-	7,7	-
Operator	1,1	1,7	0,9	1,0	8,9	10,2	8,4	26,7
Elektryk	1,7	3,1	1,0	1,5	5,8	11,0	10,0	6,8
Rob.budowl.	1,3	3,3	1,3	1,4	5,7	6,3	8,0	9,7
Dekarz-bla- charz	1,4	2,3	0,6	1,8	3,7	4,9	7,3	5,4

Oznaczenia: A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"

Źródło: jak w tabeli 20

grupie zawodowej chorują prawie wszyscy,

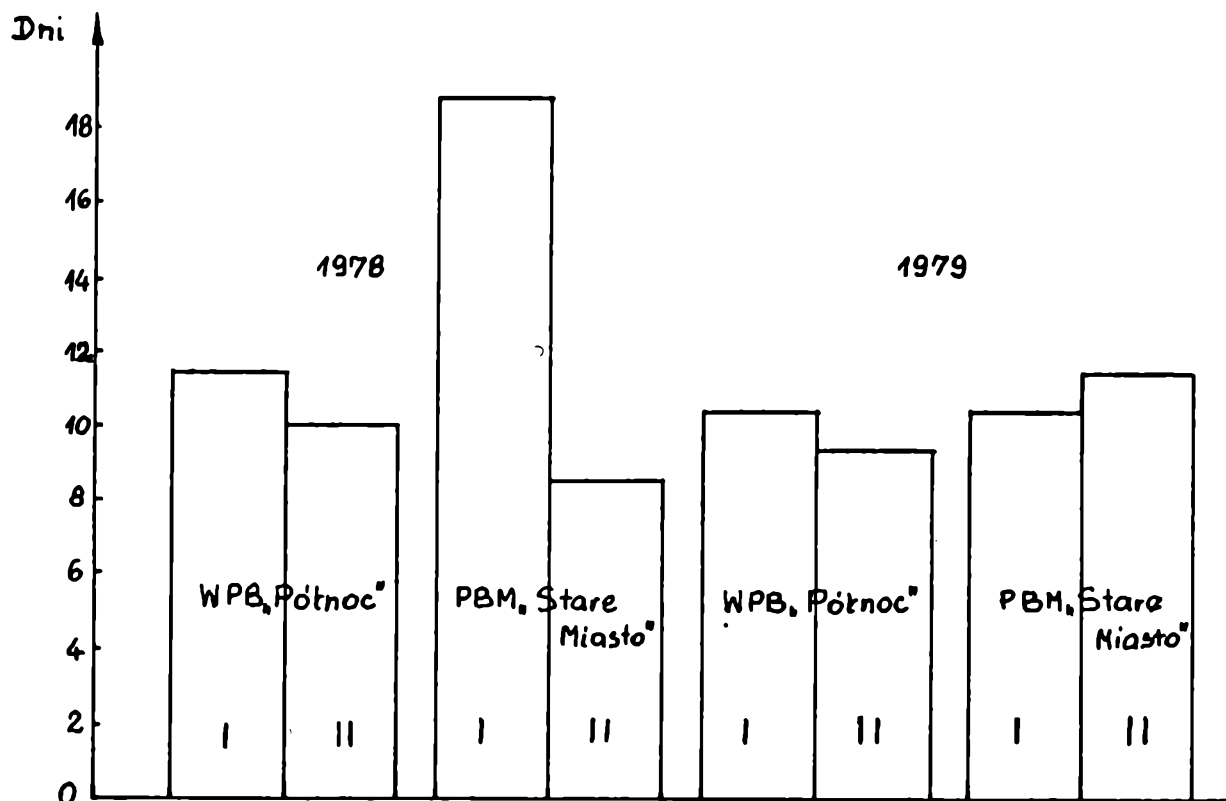
2. zagrożenie chorobowe i wypadkowe stwarza sam charakter pracy, ale i sami robotnicy niedostatecznie przygotowani do zawodu,
3. absencja chorobowa różna w tych samych zawodach w różnych przedsiębiorstwach wskazuje na to, że zależy ona od konkretnych warunków pracy w danym przedsiębiorstwie,
4. brak skonkretyzowanych zadań i zmieniający się zakres wykonywanych prac zwiększa zachorowalność i wysokość absencji chorobowej.



Charakter pracy w budownictwie polegający również na częstej zmianie lokalizacji miejsca produkcji powoduje, że przedsiębiorstwa budowlane zatrudniają robotników zamieszkujących w pobliżu prowadzonych prac budowlanych. Stąd też i duża liczba osób zamieszkujących poza miejscowością, w której pracuje<sup>151</sup>. W WPB "Północ" takich robotników jest aż około 50 %, a w PBM "Stare Miasto" tylko niecałe 10 %. Przeprowadzone badania nie potwierdzają tezy o wyższej absencji osób dojeżdżających<sup>152</sup>, co przedstawia wykres 19.

Wykres 19

Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" z uwzględnieniem podziału na dojeżdżających i mieszkających w miejscu pracy w latach 1978 i 1979



Oznaczenia: I - mieszkający w miejscu pracy  
II - dojeżdżający do pracy

Źródło: aneks 15 i 16

Tylko w 1979 roku w "Starym Mieście" średnio na dojeżdżającego przypadło o 8,5 % więcej nie przepracowanego czasu z tytułu chorób niż na zamieszkującego w miejscu pracy, a w roku poprzednim dojeżdżający do pracy w tym przedsiębiorstwie opuszczali o ponad połowę mniej czasu pracy niż nie dojeżdżający. W pewnej mierze może to być spowodowane różną dostępnością do lekarza<sup>153</sup>, gdyż wiadomo, że mieszkający poza miejscem pracy, a zwłaszcza mieszkańcy wsi mają trudniejszy dostęp do lekarza niż robotnicy miejscowi. Podobne zależności potwierdza udział osób bez absencji chorobowej w obu grupach. Był on wyższy wśród robotników zamiejscowych /patrz: aneksy 15 i 16/.

Robotnicy dojeżdżający również na ogół chorowali rzadziej i krócej. Wyjątek stanowił rok 1979 w PBM "Stare Miasto", w którym to dojeżdżający chorowali częściej i dłużej, a także w większym stopniu objęci byli zachorowalnością. Prawidłowości te przedstawia tabela 28.

Tabela 28

Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w zależności od miejsca zamieszkania w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.

Wyszczególnienie	Średnia częstotliwość zachorowań				Średnia długość przypadków /w dniach/			
	1978		1979		1978		1979	
	A	B	A	B	A	B	A	B
Mieszka w miejscu pracy	1,6	2,5	1,4	1,5	7,2	7,4	7,4	7,0
Mieszka poza pracą	1,4	1,9	1,1	1,7	6,9	4,5	8,5	6,6

Oznaczenia: A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"

Źródło: jak w tabeli 20

Brak zależności potwierdzającej tezę o wyższej absencji chorobowej osób dojeżdżających może wynikać stąd, że miejsce zamieszkania nie decyduje o rozmiarach czasu przeznaczonego na dojazd.

Analiza absencji chorobowej w budownictwie w uzależnieniu od różnych czynników może sugerować następujące zależności:

1. Absencja chorobowa wiąże się z wiekiem załogi. Większa część ludzi młodych choruje niż starszych, młodzi chorują średnio częściej niż starsi, a średnia długość przypadków chorobowych jest u nich krótsza. Średnia długość przypadków chorobowych rośnie wraz z wiekiem, pomijając najstarszych robotników.
2. Poziom kwalifikacji zawodowych wpływa na wysokość absencji chorobowej. Robotnicy o wyższym poziomie kwalifikacji chorują znacznie rzadziej i krócej.
3. Między stażem pracy i absencją chorobową daje się zaobserwować zależność liniową, ale tylko dla grupy stażowej 4-10 lat. Pracownicy o najkrótszym stażu chorują najrzadziej. Rośnie zachorowalność w grupie 1-3 lat i powyżej 10 lat.
4. Robotnicy chorują tym częściej im mniej na tym tracą. Dlatego też zwiększa się zachorowalność wśród robotników z wyższą stawką płacową i dłuższym stażem pracy, umożliwiającym otrzymanie 100-procentowego zasiłku chorobowego.
5. Zmiana miejsca pracy i brak integracji z przedsiębiorstwem zwiększa absencję chorobową.
6. Zamieszkiwanie poza miejscem pracy i mniejsze możliwości korzystania z opieki zdrowotnej wpływają na obniżenie absencji z tytułu chorób.

7. Absencja chorobowa uzależniona jest od wykonywanego zawodu stwarzającego mniejsze lub większe zagrożenie chorobowe bądź wypadkowe.
8. Zasadniczą rolę w kształtowaniu absencji chorobowej odgrywa zakład pracy. Niekorzystne warunki środowiska pracy, niesprzyjające stosunki w zakładzie pracy oraz niedostateczne bezpieczeństwo pracy zwiększają absencję chorobową.

Absencja chorobowa ze względu na jej rozmiary stanowi w budownictwie 70 - 90 % nie przepracowanego czasu pracy w zależności od konkretnego przedsiębiorstwa. Jednakże analiza tego rodzaju absencji nie może być wystarczająca do wyjaśnienia wpływu czynników społeczno-ekonomicznych na całość nie przepracowanego czasu pracy w tym dziale gospodarki narodowej.

#### 2.3.2. Absencja z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny i urlopów macierzyńskich

Ze względu na zdecydowaną przewagę mężczyzn wśród zatrudnionych w budownictwie, absencja z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny oraz z tytułu urlopów macierzyńskich, w tym dziale gospodarki narodowej stanowi niewielką część ogółu absencji<sup>154</sup>.

W przedsiębiorstwach, w których przeprowadzono badania, udział absencji opiekuńczej i macierzyńskiej w ogólnej absencji w latach 1978-1979 był nieznaczny. W 1978 roku w WPB "Północ" absencja z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny w całej grupie wytwórczej stanowiła 0,5 % ogółu nie przepracowanego czasu pracy, a z tytułu urlopów macierzyńskich 1,7 %.

W PBM "Stare Miasto" wielkości te odpowiednio kształtowały się na poziomie 0,2 % i 2,7 %.

W WPB "Północ" z urlopów opiekuńczych w 1978 r. korzystało 9 osób /patrz tabela 29/, czyli co trzydziesta z badanych.

Tabela 29

Absencja opiekuńcza i macierzyńska w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
Ilość osób	277	123	427	111
<u>Absencja opiekuńcza</u>				
1. Ilość opuszczonych dni	64	16	49	19
2. Ilość osób absentujących	9	2	10	4
<u>Absencja macierzyńska</u>				
1. Ilość opuszczonych dni	-	89	92	-
2. Ilość osób absentujących	-	1	1	-

Źródło: obliczenia własne na podstawie indywidualnych kart absencji

Nieobecności z tego tytułu miały w przeważającej mierze charakter nieobecności kilkudniowych, tylko w jednym przypadku pracownik opuścił aż 24 dni /był to mężczyzna/. Wwzystkie osoby korzystające z tego rodzaju urlopów nie przekroczyły 40 lat. Łącznie w przedsiębiorstwie z tytułu nad chorym członkiem rodziny nie przepracowano 64 dni w 1978 roku i 49 dni w 1979 roku.

Również w 1979 roku nieobecności te miały charakter krótko-terminowy. Tylko w jednym przypadku nieobecność wynosiła 10 dni /był to także mężczyzna/. Żadna z 10 osób nie przekroczyła także, jak w roku poprzednim 40 roku życia.

Jeszcze rzadziej z urlopów opiekuńczych korzystali robotnicy w PBM "Stare Miasto". W 1978 roku tylko 2 osoby na 123, a w 1979 - 4 osoby na 111. W obu latach nieobecności miały charakter krótkookresowy /kilkudniowy/. Jeśli chodzi o wiek osób, które opuściły pracę z tytułu opieki, to był on w odróżnieniu od WPB "Północ" wyższy, ale tylko w 1978 roku, w którym to robotnicy należeli do przedziałów wiekowych 40-49 i 50-59 lat. Łącznie z tego tytułu nie przepracowano w przedsiębiorstwie 16 dni w 1978 r. i 19 w 1979 roku.

Przypadki absencji macierzyńskiej w obu przedsiębiorstwach były jeszcze rzadszym zjawiskiem, choć ze względu na ich wymiar, nie przepracowany czas pracy z tego tytułu był nieco większy niż w odniesieniu do absencji opiekuńczej /patrz tabela 29/. W WPB "Północ" miał miejsce tylko 1 urlop macierzyński w 1979 roku, a w PBM "Stare Miasto" również 1 przypadek, ale w 1978 r. Obie osoby należały do grupy wiekowej 25-29 lat i korzystały z 16-tygodniowego wymiaru urlopu.

Zarówno absencja z tytułu urlopów opiekuńczych i macierzyńskich, ze względu na ich charakter /absencja usprawiedliwiona/, jak i ze względu na rozmiary, nie prowadzi na ogół do dezorganizacji pracy przedsiębiorstw budowlanych.

Charakter absencji usprawiedliwionej ma również absencja z tytułu urlopów szkoleniowych i zwolnień na ćwiczenia wojskowe, która w budownictwie także ma miejsce.

### 2.3.3. Absencja z tytułu urlopów szkoleniowych i ćwiczeń wojskowych

Wiedza nabyta w szkole daje ogólne przygotowanie do zawodu i jeśli nie jest poparta praktyką, doświadczeniem czy specjalizacją opartą o najnowsze osiągnięcia organizacyjne i techniczne może z biegiem czasu ulec dezaktualizacji. Dlatego też, aby temu zapobiegać, każde przedsiębiorstwo powinno dbać o doskonalenie zawodowe swoich pracowników. Szkolenia jednakże nie powinny obejmować wszystkich pracowników z jednakową częstotliwością. Szkolenia najbardziej potrzebne są tym specjalnościom, w których poziom techniki i organizacji pracy ulega szybkim i wyraźnym zmianom.

W badanych<sup>h</sup> przedsiębiorstwach absencja z tytułu szkoleń stanowiła w latach 1978 i 1979 minimalną część ogółu nie przepracowanego czasu pracy. W PBM "Stare Miasto" 9 dni w 1978 i 16 dni w 1979 r. W WPB "Północ" 12 dni w 1978 r. i dużo więcej, bo 130 dni w 1979 roku /patrz tabela 30/. Szkolenie objęło przede wszystkim najmłodszych robotników /do 24 roku życia w PBM "Stare Miasto" i do 24 roku w WPB "Północ" w 1978 r. a w 1979 r. także starszych - do 39 roku życia/. Mało rozpowszechnione szkolenia w budownictwie mogą budzić dwójakiego rodzaju refleksje. Po pierwsze - nie dba się o poziom kwalifikacji robotników zatrudnionych w budownictwie, po drugie - unika się szkoleń niepotrzebnych, a szkoleniu podlegają tylko ci robotnicy, których rodzaj wykonywanej przez nich pracy najbardziej wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji. Potwierdzeniem drugiego wniosku może być szybki wzrost absencji szkoleniowej w WPB "Północ" w 1979 roku wskutek większego obję-

Tabela 30

Absencja z tytułu urlopów szkoleniowych i ćwiczeń  
wojskowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto"  
w 1978 i 1979 roku

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
Ilość osób	277	123	427	111
<u>Urlopy szkoleniowe</u>				
1. Ilość opuszczonych dni	12	9	130	16
2. Ilość osób absentujących	2	2		1
<u>Ćwiczenia wojskowe</u>				
1. Ilość opuszczonych dni	62	88	189	11
2. Ilość osób absentujących	2	4	4	1

Źródło: obliczenia własne na podstawie indywidualnych kart absencji

cia szkoleniami maszynistów maszyn budowlanych. Ta kategoria robotników budowlanych ze względu na pracę na zmechanizowanym sprzęcie, często importowanym, wymaga w największym stopniu nie tylko określonych predyspozycji psychofizycznych, ale także wysokich kwalifikacji zawodowych<sup>155</sup>. Na 130 dni absencji szkoleniowej aż 116 dni przypadało w tym przedsiębiorstwie na urlopy szkoleniowe na 3 maszynistów.



Absencja z tytułu wezwania pracownika na ćwiczenia wojskowe w obu przedsiębiorstwach w 1978 i 1979 r. miała większe rozmiary od absencji szkoleniowej. Jednakże ze względu na jej charakter polegający na całkowitej niezależności od przedsiębiorstwa i robotnika, nie może być ona rozpatrywana w kategoriach innych rodzajów absencji, zależnych w większym czy mniejszym stopniu od przedsiębiorstwa i robotnika. Również niewielkie jej rozmiary nie powodują dezorganizacji pracy przedsiębiorstw budowlanych.

Najbardziej niebezpieczne dla przedsiębiorstwa, oprócz absencji chorobowej /ze względu na rozmiary/, są krótkie a dość częste nieobecności mające wiele różnych przyczyn, często niezbyt dobrze znanych. Do takich nieobecności zaliczyć można także absencję z tytułu spraw osobistych i rodzinnych.

#### 2.3.4. Absencja z tytułu spraw osobistych i rodzinnych

Absencja z tytułu spraw osobistych i rodzinnych powodowana jest przez inne wydarzenia losowe niż choroby. Są to przede wszystkim urlopy okolicznościowe udzielane przez kierownika zakładu na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, np. ślub, urodzenie się dziecka, zgon i pogrzeb osoby bliskiej, najczęściej pozostającej w związku pokrewieństwa lub powinowactwa z osobą pracującą. Do absencji z tytułu spraw osobistych zalicza się także chwilowe opuszczenie zakładu pracy na przepustki w celach prywatnych, jednakże są one najczęściej nie ujmowane w ewidencji nie przepracowanego

czasu pracy. Wysokość tego rodzaju absencji zależy więc także w pewnym stopniu od kierownika zakładu pracy i jego uznania, jakie sprawy osobiste i rodzinne są wystarczającym powodem dla udzielenia robotnikowi urlopu okolicznościowego.

Porównanie absencji z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" może wskazywać /patrz: tabela 31/, iż te powody w poszczególnych przedsiębiorstwach budowlanych są traktowane bardzo różnorodnie.

Tabela 31

Absencja z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
1. ilość opuszczonych dni	72	77	138	182
2. Liczba osób	277	123	427	111
3. Ilość dni na 1 osobę	0,3	1,4	0,3	1,6
4. Liczba osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	238	78	377	74
b/ 1-2 dni	28	26	40	19
c/ 3-10 dni	11	15	8	14
d/ powyżej 10 dni	-	4	2	4
5. Procent osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	85,9	63,4	88,3	66,7
b/ 1-2 dni	10,1	21,1	9,4	17,1
c/ 3-10 dni	4,0	12,2	1,9	12,6
d/ ponad 10 dni	-	3,3	0,5	3,6

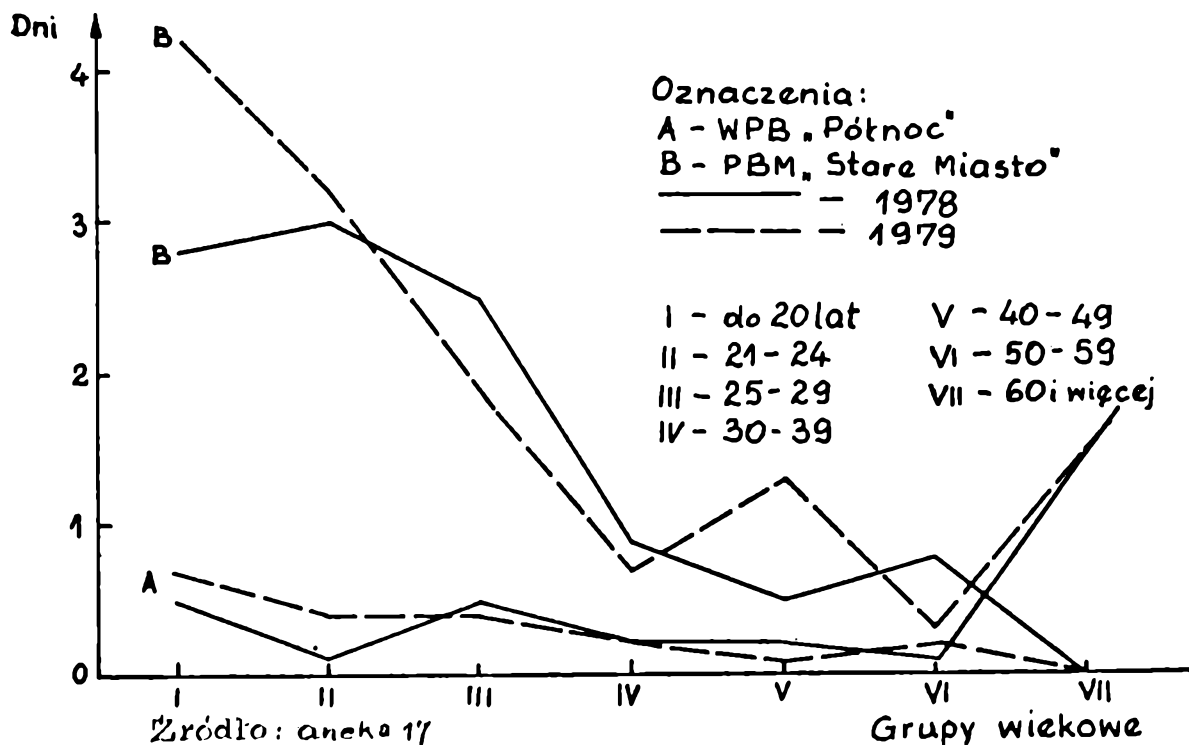
Źródło: Obliczenia własne na podstawie indywidualnych kart absencji

W WPB "Północ" na 1 osobę z tytułu spraw osobistych przypadało 0,3 dnia zarówno w 1978 i 1979 roku. Natomiast w PBM "Stare Miasto" aż pięciokrotnie więcej. Rozpiętości te wynikały w pewnym stopniu z tego, iż w pierwszym przedsiębiorstwie mniejsza część załogi niż w drugim korzystała z urlopów okolicznościowych i przez krótszy okres czasu. Przyczyna tych różnic, można sądzić, nie tkwi wyłącznie w tym, że pracownicy w drugim przedsiębiorstwie częściej "nawiedzani są" przez różnego rodzaju zdarzenia losowe wymagające kilkudniowego zwolnienia z pracy. Może ona również wynikać z uznania kierownika zakładu pracy określonej przyczyny losowej za więcej lub mniej ważną, a więc wymagającą lub nie wymagającą pozostania poza miejscem pracy.

Jeszcze większe różnice wskaźników tej absencji losowej można zauważyć w obu przedsiębiorstwach w poszczególnych grupach wiekowych, co ilustruje wykres 20.

Wykres 20

Absencja z tytułu spraw osobistych na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku w zależności od wieku



Najwyższe wskaźniki czasu nie przepracowanego z tytułu zwolnień na załatwianie ważnych spraw osobistych i rodzinnych występowały w najmłodszych grupach wiekowych. Granicą, po której następuje widoczny spadek tej absencji jest wiek 30 lat. Robotnicy trzydziestoletni i starsi kilkakrotnie mniej czasu pracy wykorzystują z tytułu różnego rodzaju urlopów okolicznościowych. I dopiero po przekroczeniu granicznego wieku 30 lat, można przypuszczać, absencja ta ma charakter czysto losowy. Poświadczeniem tego może być kształtowanie się wskaźników absencji w najstarszej /i najmniej licznej/ grupie robotników, w której to losowość przyczyn spowodowała największe wahania wskaźników absencji w latach 1978-1979. Zawierały się one w przedziałach 0 - 2 dni na 1 osobę w skali roku.

Liniovą zależność absencji z tytułu spraw osobistych od wieku można by uzasadnić tym, że przyczyny losowego charakteru /urodziny, ślub, zgon dzieci, rodziców/ najczęściej dotyczą ludzi młodych. Zastanawiający może być jednak fakt, że ludzie młodzi w jednym przedsiębiorstwie 6-krotnie lub więcej razy korzystają z urlopów okolicznościowych niż w drugim przedsiębiorstwie, i to także robotnicy w wieku do 20 lat. Również wyraźnie większa ich część korzysta z tych zwolnień w jednym przedsiębiorstwie niż w drugim. Ilustruje to tabela 32.

Wraz z wiekiem spada nie tylko udział osób korzystających ze zwolnień z tytułu spraw osobistych i rodzinnych, ale maleje także ilość dni wykorzystywanych na te cele. Tylko 1 osoba na oba przedsiębiorstwa w 1978 i 1979 roku w wieku powyżej 30 lat wykorzystwała w przeciągu roku ponad 10 dni roboczych na załatwianie spraw osobistych i rodzinnych. Również bardzo rzadko

w starszych grupach wiekowych zdarzają się osoby, które na cele osobiste wykorzystająby w przeciągu roku więcej niż 2 dni robocze, natomiast wśród robotników młodszych takie osoby zdarzają się częściej /patrz: aneks 17/.

Tabela 32

Udział osób bez absencji z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w 1978 i 1979 r. /w %/

Grupy wiekowe	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
do 20 lat	88,9	46,2	82,0	30,0
21 - 24	81,8	58,3	88,7	42,9
25 - 29	80,0	45,5	84,0	65,0
30 - 39	89,5	55,0	90,1	81,3
40 - 49	91,1	73,3	96,9	75,9
50 - 59	92,3	81,0	82,4	85,0
60 i więcej	50,0	100,0	100,0	0,0

Źródło: obliczenia własne, patrz: aneks 17

Można przypuszczać, że nie tylko rodzaj miejsca pracy i wiek różnicują wysokość absencji z tytułu spraw osobistych, ale także i inne czynniki. Nie obserwuje się wyraźnego wpływu na ten rodzaj absencji faktu, czy wykonywana praca jest pierwszą czy już kolejną pracą robotnika /patrz: aneks 17/, ale porównanie absencji osób mieszkających w miejscu pracy i dojeżdżających do pracy wskazuje na pewne prawidłowości, co ilustruje tabela 33.

Tabela 33

Absencja z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od miejsca zamieszkania w 1978 i 1979 r.

Wyszczególnienie	Wskaźnik absencji <sup>a</sup>				Udział osób bez absencji <sup>b</sup>			
	1978		1979		1978		1979	
	A	B	A	B	A	B	A	B
mieszka w miejscu pracy	0,3	1,3	0,3	1,6	87,8	56,8	91,0	68,0
dojeżdża do pracy	0,2	2,8	0,3	2,0	83,7	41,7	86,0	54,5

Oznaczenia: A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"

a - w dniach na 1 zatrudnionego

b - w %

Źródło: jak w tabeli 32

Dojeżdżający do pracy, zwłaszcza do PBM "Stare Miasto" znacznie więcej dni pracy opuszczają na załatwianie spraw osobistych i rodzinnych niż mieszkający w miejscu pracy. W dużej mierze może wynikać to z tego, iż wśród dojeżdżających są mieszkańcy wsi prowadzący indywidualne gospodarstwa rolne lub pomagający w pracach rolnych. Wykonywanie dodatkowej pracy oraz obciążenie dodatkowymi obowiązkami może stwarzać więcej problemów i wymagać więcej czasu na ich załatwienie. Robotnicy mieszkający w miejscu pracy mają możliwości załatwienia spraw osobistych również w godzinach po pracy bądź na przepustkę w godzinach pracy, natomiast dojeżdżający w celu załatwienia tych spraw muszą pozostać w miejscu stałego zamieszkania. Również wśród dojeżdżających większa część osób korzysta ze zwolnień okolicznościowych niż wśród nie dojeżdżających. Na przykład

w 1978 roku w "Starym Mieście" udział osób bez absencji osobistej wśród dojeżdżających wynosił 41,7 %, a wśród mieszkających w miejscu pracy 65,8 %. Podobna relacja miała miejsce w 1979 roku. W WPB "Północ" rozpiętości te wysąpiły również w 1978 i 1979 roku, lecz były mniej wyraźne /kilkuprocentowe/.

Podsumowując analizę absencji z tytułu spraw osobistych można wnioskować, że:

1. ludzie młodzi znacznie częściej korzystają ze zwolnień okolicznościowych niż ludzie starsi,
2. dojeżdżający do pracy więcej czasu niż mieszkający w miejscu pracy przeznaczają na załatwianie różnego rodzaju spraw osobistych i rodzinnych,
3. wysokość absencji w dużej mierze zależy od przedsiębiorstwa i od łatwości uzyskania urlopu okolicznościowego.

O ile uzasadnienie absencji z tytułu spraw osobistych i rodzinnych w wielu przypadkach może budzić wątpliwości, o tyle bardziej wątpliwe, ze względu na większą różnorodność przyczyn, mogą być przypadki pozostałej absencji usprawiedliwionej, zaliczanej oprócz absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej, do absencji społecznie niepożądanego<sup>156</sup>.

### 2.3.5. Pozostałe nieobecności usprawiedliwione

Pozostałe nieobecności usprawiedliwione, mimo ich niewielkich rozmiarów, mogą spowodować poważne zakłócenia w funkcjonowaniu zakładów pracy. O tyle są one niebezpieczne, że są wynikiem działania wielu różnorodnych przyczyn o charakterze przypadkowym, a zaliczyć do nich można:

- wezwanie do sądu, na kolegium, wezwanie przez MO, itp.
- wezwanie na świadka, biegłego, itp.,
- wezwanie przez rewidenta księgowo-finansowego,
- wezwanie do rejestru wojskowego, do "poboru", zwolnienie przed zasadniczą służbą wojskową,
- pobyt na wolności do momentu rozwiązania umowy o pracę w przypadku aresztu tymczasowego i odbywania kary,
- skrócenie czasu pracy młodocianych,
- przeprowadzenie okresowych badań lekarskich,
- zwolnienie ze stacji krwiodawstwa,
- inne.

W przedsiębiorstwach budowlanych w grupie robotników produkcji podstawowej straty czasu pracy z tytułu pozostałych nieobecności usprawiedliwionych były niewielkie, zarówno w 1978 i 1979 r. Wynosiły one średnio 0,5 dnia na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto". Te niskie wskaźniki wynikały przede wszystkim z faktu, iż tylko nieliczni robotnicy byli sprawcami tego rodzaju absencji, gdyż tylko 10 % w WPB "Północ" i 17 % w PBM "Stare Miasto" /patrz: aneks 18/. W przeważającej mierze absentujący robotnicy opuszczali nie więcej niż 3 dni w ciągu roku z powodu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych. Zdarzali się również i tacy, którzy opuścili ponad 10 dni. Byli to robotnicy młodzi, nie osiągnący 30 lat. Zdecydowana ich część nie przekroczyła nawet 20 roku życia. Warto zaznaczyć, że przedsiębiorstwa nie zatrudniały młodocianych, a więc nie było w ramach tej nieobecności skrócenia czasu pracy.

W najmłodszej grupie robotników nie tylko częściej niż w innych grupach wiekowych zdarzali się robotnicy opuszczający z tytułu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych większą ilość



dni, ale również większa ich część niż w starszych grupach tworzyła tę absencję. Była ona jednak różna w PBM "Stare Miasto" i WPB "Północ". W pierwszym przedsiębiorstwie prawie wszyscy robotnicy opuścili conajmniej 1 dzień pracy z tego tytułu, natomiast w drugim tylko co trzeci. Wraz z rosnącym wiekiem obserwuje się spadek ilości osób opuszczających pracę z powodu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych. W grupie wiekowej 60 i więcej lat ten rodzaj absencji prawie, że nie ma miejsca. Ilustruje to tabela 34.

Tabela 34

Udział osób bez absencji z powodu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w latach 1978 i 1979  
/w %/

Grupy wiekowe	v 1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
Ogółem	89,2	82,9	91,6	83,8
do 20 lat	66,7	30,8	78,0	20,0
21 - 24 lat	75,0	83,4	81,7	78,6
25 - 29	93,8	81,8	94,7	85,0
30 - 39	94,7	95,0	97,3	93,8
40 - 49	93,3	93,3	95,4	96,6
50 - 59	92,6	90,5	97,1	90,0
60 i więcej	100,0	100,0	100,0	100,0

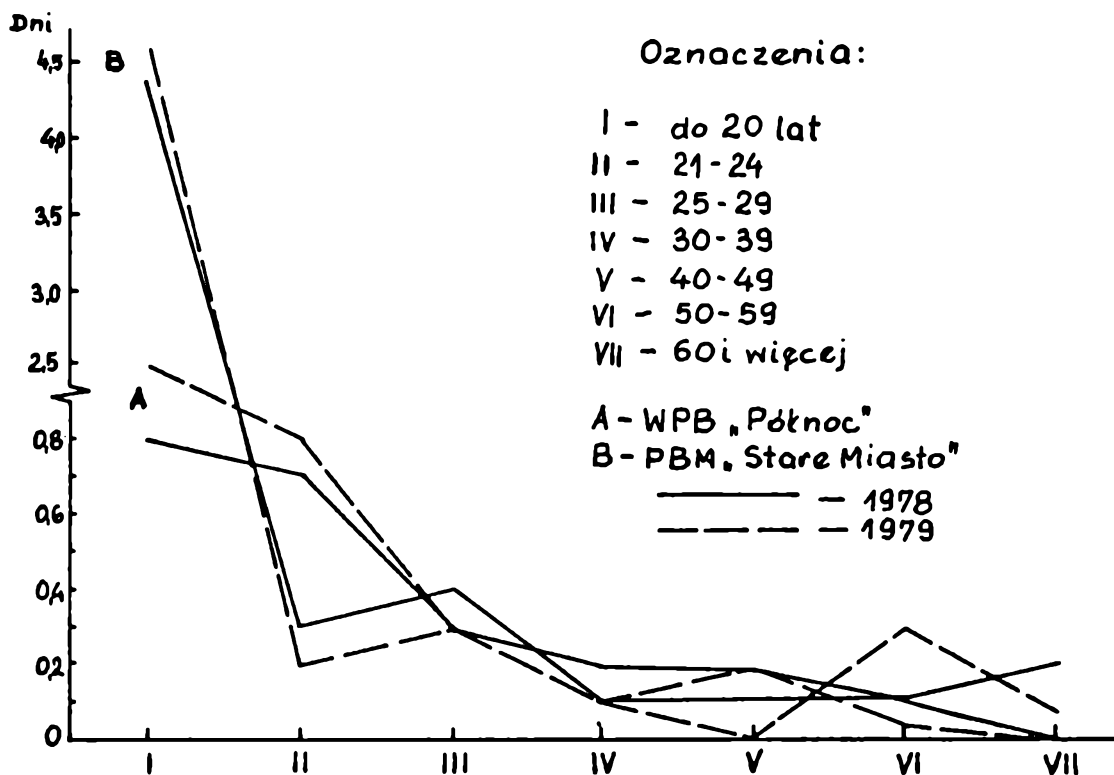
Źródło: obliczenia własne, patrz: aneks 18

Zadziwiający jest trochę fakt tak wysokiego udziału ludzi młodych w tworzeniu pozostałej absencji usprawiedliwionej, a przede wszystkim dużych rozpiętości we wskaźnikach tej absen-

cji w obu przedsiębiorstwach. Rozpiętości wskaźników wyraźnie widoczne na wykresie 21 ilustrują, że młodzi robotnicy w PBM "Stare Miasto" opuszczają z tytułu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych dwa razy więcej czasu pracy niż w PBM "Północ". W grupach wiekowych powyżej 25 lat rozpiętości wskaźników są mniej wyraźne. Można więc wnioskować, że wysokość tej absencji w dużym stopniu zależy od przedsiębiorstwa; nie tylko od warunków pracy powodujących jej zróżnicowanie /np. częstsze badania lekarskie/, ale także od interpretacji tego rodzaju nieobecności w poszczególnych przedsiębiorstwach i różnorodności przyczyn uznanych za usprawiedliwione przez kierownictwo różnych przedsiębiorstw<sup>157</sup> budowlanych.

Wykres 21

Pozostała absencja usprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w latach 1978 i 1979



Źródło: aneks 18

Absencja, która bezsprzecznie w całości ma charakter szkodliwy w odróżnieniu od innych rodzajów absencji, w tym także pozostałej usprawiedliwionej, jest absencja nieusprawiedliwiona.

### 2.3.6. Absencja nieusprawiedliwiona

Absencja nieusprawiedliwiona w budownictwie kształtuje się na znacznie wyższym poziomie niż w innych działkach gospodarki narodowej<sup>158</sup>. Również w samym dziale budownictwa jest ona wyraźnie zróżnicowana w zależności od regionu i przedsiębiorstwa. Sytuacja na rynku pracy, zasięg dojazdów do pracy, organizacja pracy, bezkarność bumelantów, brak zainteresowania pracą, niewłaściwy stosunek kierownictwa do robotników, to podstawowe przyczyny absencji nieusprawiedliwionej<sup>159</sup>.

W analizowanym przedsiębiorstwie absencja nieusprawiedliwiona kształtowała się na bardzo różnym poziomie /patrz: tabela 35/.

W WPB "Północ" był on znacznie niższy w porównaniu z PBM "Stare Miasto" i średnim stanem krajowym. Na 1 zatrudnionego przypadało w nim nie całe pół dnia absencji nieusprawiedliwionej, podczas gdy w "Starym Mieście" prawie 4 dni w 1978 r. i 3 dni w 1979 r. W żadnym innym rodzaju absencji różnice te nie były aż tak wielokrotne.

Również w obu przedsiębiorstwach wyraźnie zróżnicowany był udział osób, które nie opuściły ani 1 dnia bez usprawiedliwienia. W WPB "Północ" tylko 10 % zatrudnionych robotników w produkcji podstawowej była sprawcami absencji nieusprawiedliwionej, podczas gdy w PBM "Stare Miasto" prawie co druga osoba.

Tabela 35

Absencja nieusprawiedliwiona w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979

Wyszczególnienie	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
1. Ilość opuszczonych dni	111	472	126	312
2. Liczba osób	277	123	427	111
3. Ilość dni na 1 osobę	0,4	3,8	0,3	2,8
4. Liczba osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	246	74	385	74
b/ 1 dzień	13	15	17	10
c/ 2-10 dni	16	15	23	18
d/ ponad 10 dni	2	19	2	9
5. Procent osób, które opuściły:				
a/ 0 dni	88,8	60,1	90,1	66,7
b/ 1 dzień	4,7	12,2	4,0	9,0
c/ 2-10 dni	5,8	12,2	5,4	16,2
d/ ponad 10 dni	0,7	15,5	0,5	8,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie indywidualnych kart absencji.

Oprócz tego w "Północy" prawie, że nie było osób, które opuściłyby bez usprawiedliwienia ponad 10 dni pracy, natomiast w "Starym Mieście" co dziesiąta osoba, a nawet częstsza w 1978 r. opuściła ponad 10 dni.

Niski poziom dyscypliny pracy daje się szczególnie zauważyć w "Starym Mieście" w najmłodszej grupie, w której to na 1 zatrudnionego przypadało 17,9 dni nieusprawiedliwionych w 1978 r. i 19,1 w 1979 r. W tych samych latach w "Północy" najmłodszy ro-

robotnicy opuszczali około 1 dnia pracy bez usprawiedliwienia. Tak wielkie różnice w absencji nieusprawiedliwionej wyraźnie wskazują na niski poziom dyscypliny pracy w niektórych przedsiębiorstwach budowlanych. Można przypuszczać, że nie tylko ciężkie warunki pracy w budownictwie, deficyt siły roboczej mocno odczuwany w tym dziale gospodarki narodowej oraz łatwość znalezienia miejsca pracy wpływają na wysokość absencji nieusprawiedliwionej, ale także warunki pracy, jej organizacja, stosunki międzyludzkie, postawa kierownictwa zakładów pracy<sup>160</sup> i inne czynniki mające źródła w konkretnych zakładach.

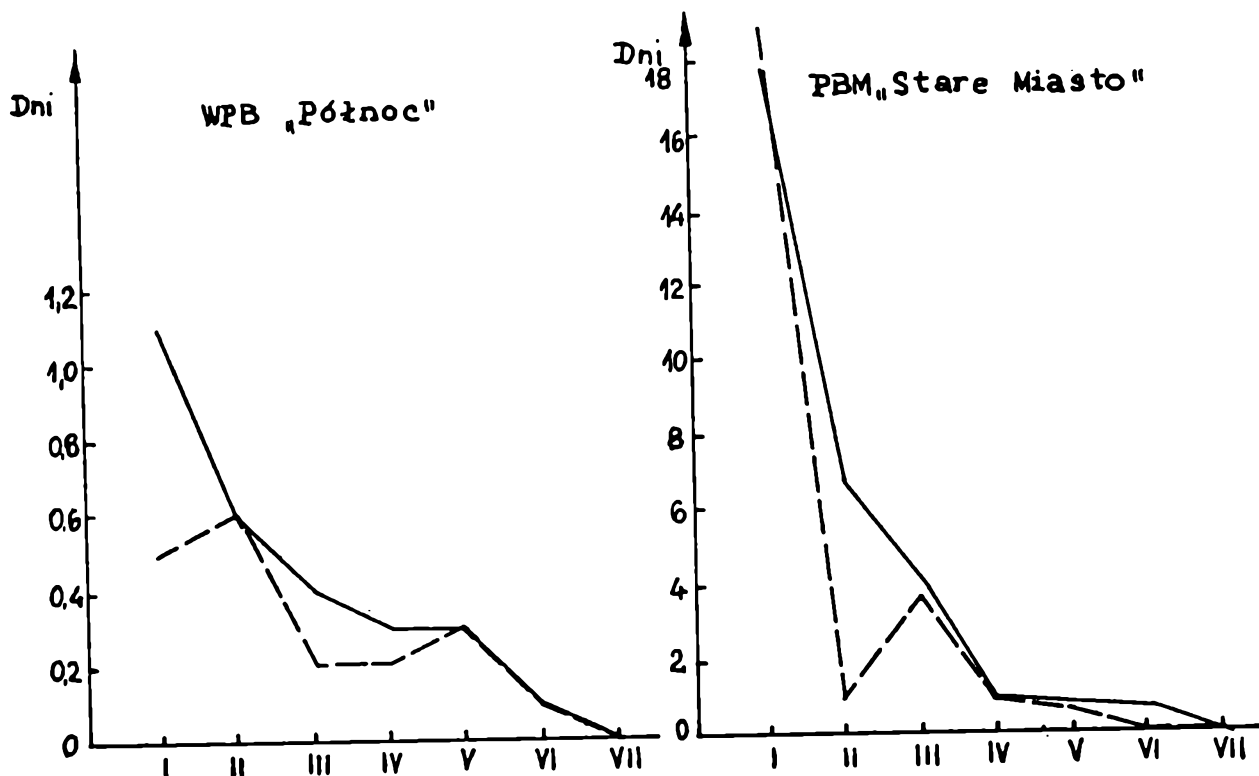
Niski poziom dyscypliny pracy najmłodszych robotników<sup>k</sup> ma na pewno swoje źródło także w procesie adaptacji społecznej w przedsiębiorstwie, jak również i w osobowości tych robotników, kształtowanej przez różne grupy społeczne, m.in. przez rodzinę, znajomych i środowisko zakładu pracy. Waga procesów adaptacyjnych o tyle jest istotna, że mogą one kształtować i zmieniać stosunek nowych robotników do pracy. Jednakże te zmiany będą możliwe jedynie wtedy, gdy poziom adaptacji będzie wysoki<sup>161</sup>.

Porównanie absencji nieusprawiedliwionej w różnych grupach wiekowych wskazuje na wyraźny jej spadek wśród starszej części załogi. Wykres 22 ilustruje, że najstarsi robotnicy w ogóle nie opuszczają pracy bez usprawiedliwienia. Również robotnicy środkowych grup wiekowych 30-59 lat znacznie mniej czasu pracy opuszczają bez usprawiedliwienia niż młodsi.

Również porównanie odsetka tych osób w poszczególnych przedziałach wiekowych, <sup>które</sup> nie opuściły ani jednego dnia bez usprawie-

Wykres 22

Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w latach 1978 i 1979



Oznaczenia:

- |               |                   |                    |
|---------------|-------------------|--------------------|
| I - do 20 lat | IV - 30-39        | ————— - 1978       |
| II - 21-24    | V - 40-49         | - - - - - - - 1979 |
| III - 25-29   | VI - 50-69        |                    |
|               | VII - 60 i więcej |                    |

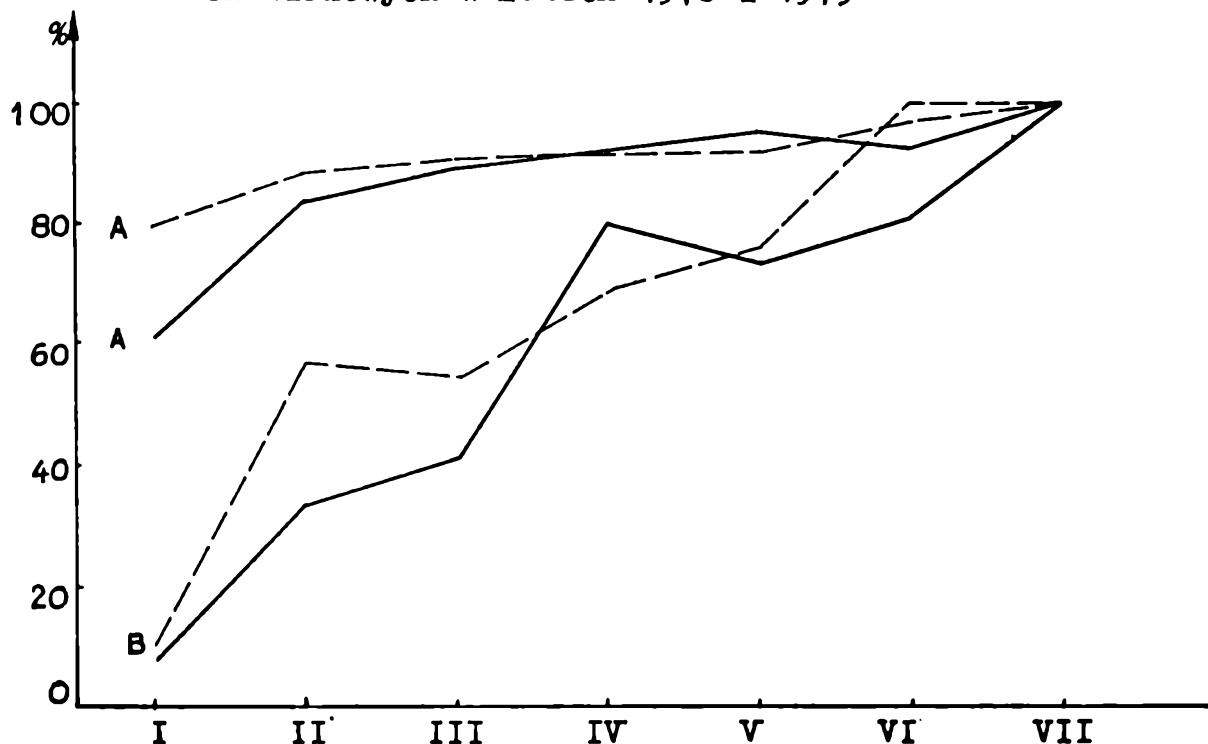
Źródło: aneks 19

dliwienia wyraźnie wskazuje także na najniższy poziom dyscypliny pracy robotników najmłodszych. Młodzi pracownicy prawie wszyscy w "Starym Mieście" i dość liczni w "Północy" opuszczają pracę bez usprawiedliwienia, podczas gdy wśród starszych robotników tylko nieliczni nie przychodzą do pracy nie uzasadniając przyczyny. Zależność ta ma charakter liniowy. Na wykre-

sie 23 widać, że linia ta ma inny kąt nachylenia w obu przedsiębiorstwach, co oznacza, że wiek jest jednym, ale nie jedynym czynnikiem wyznaczającym poziom absencji nieusprawiedliwionej.

Wykres 23

Udział osób bez absencji nieusprawiedliwionej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w latach 1978 i 1979



Oznaczenia: ———— - 1978 - - - - - 1979  
- A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"

I	do 20 lat		
II	21-24	V	40-49
III	25-29	VI	50-59
IV	30-39	VII	60 i więcej

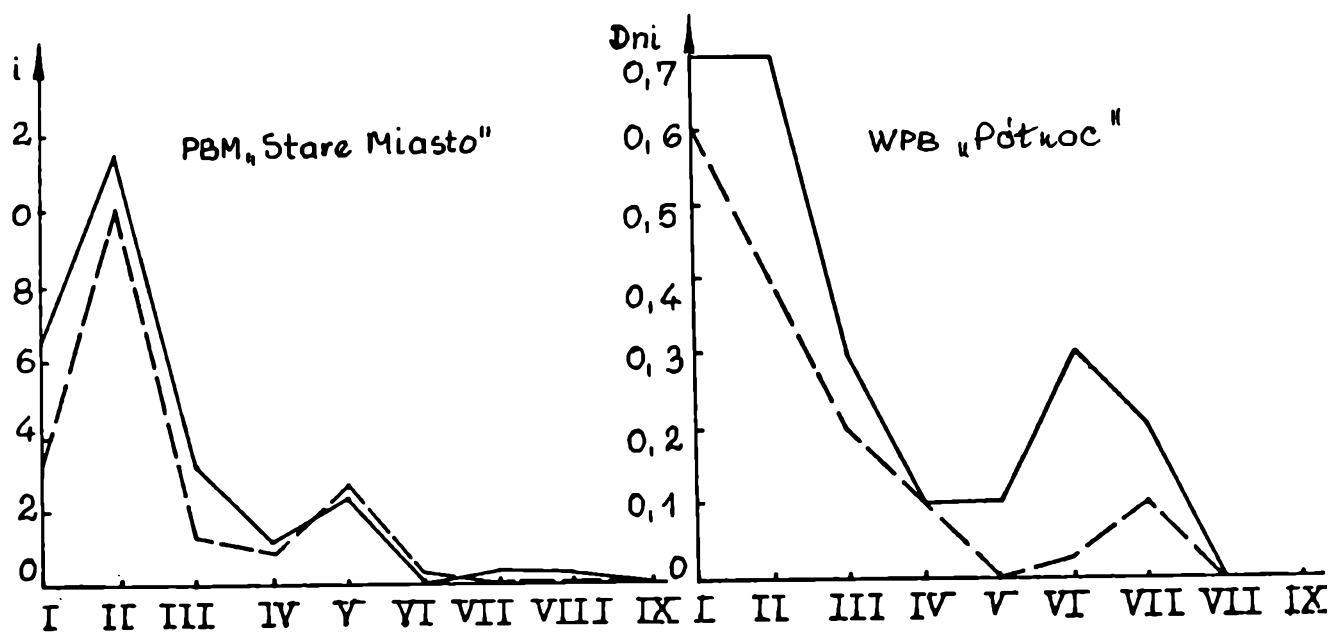
Źródło: aneks 19

Warto także zaznaczyć, że tylko wśród robotników młodych zdarzali się tacy, którzy bez usprawiedliwienia opuścili w roku ponad 10 dni. Innym czynnikiem, mocno powiązaniem z wiekiem, choć

nie we wszystkich przypadkach, wpływającym na poziom absencji nieusprawiedliwionej, jest staż pracy. Pracownicy z większym stażem pracy, mocniej związani z zakładem, dbający o utrzymanie o sobie i swojej pracy dobrej opinii, w ogóle lub bardzo rzadko nie przychodzą do pracy bez powodów, które ich nieobecność mogłyby usprawiedliwić. Wykres 24 wyraźnie wskazuje na obniżenie poziomu absencji nieusprawiedliwionej wraz ze stażem oraz na duże jej rozpiętości w tych samych grupach stażowych w dwu różnych przedsiębiorstwach.

Wykres 24

Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego robotnika w produkcji podstawowej w WPB "Północ i PBM "Stare Miasto" w zależności od stażu pracy w latach 1978 i 1979



Oznaczenia: ————— - 1978      - - - - - - - - - - - - - 1979

I - do 1 roku	VI - 11-15
II - 1-3	VII - 16-20
III - 4-5	VIII - 21-25
IV - 6-7	IX - 26-30
V - 8-10	

Źródło: aneks 19



Niski poziom absencji nieusprawiedliwionej w wyższych grupach stażowych wynika między innymi stąd, iż tylko nieliczni robotnicy tych grup opuszczają pracę bez usprawiedliwienia /patrz tabela 36/, podczas gdy robotnicy o krótkim stażu pracy o wiele liczniej nie przychodzą do pracy bez uzasadnionych racjonalnie powodów.

Tabela 36

Udział robotników bez absencji nieusprawiedliwionej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od stażu pracy w latach 1978 i 1979 /w %/

Grupy stażowe	1978		1979	
	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Północ"	PBM "Stare Miasto"
do 1 roku	80,0	50,0	83,8	45,5
1 - 3	85,4	8,9	87,3	30,4
4 - 5	90,0	80,0	88,1	50,0
6 - 7	93,3	54,5	96,7	40,0
8 - 10	93,8	66,7	100,0	60,0
11 - 15	90,0	100,0	97,5	93,8
16 - 20	96,0	75,0	96,3	100,0
21 - 25	100,0	86,7	100,0	100,0
26 - 30	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne, patrz: aneks 19

Zależność między absencją nieusprawiedliwioną a udziałem osób w poszczególnych przedziałach stażowych będących sprawcami tej absencji, ma wyraźnie liniowy charakter w WPB "Północ". W PBM "Stare Miasto" liniowość ta została <sup>nie</sup> znikształcona przez najniższy udział robotników bez absencji <sup>nie</sup> w grupie stażowej do 1 roku, <sup>lecz</sup> w grupie 1 - 3 lata.

Wyraźnie ilustruje tabela, że w tych samych grupach sta-  
żowych w obu przedsiębiorstwach udział osób bez absencji nieusp-  
rawiedliwionej były bardzo różne. Rozpiętości te wskazują na wpływ in-  
nych czynników na wysokość tej absencji; czynników mających  
swoje źródło w konkretnym zakładzie pracy i wśród cech jego  
załogi.

Porównania absencji nieusprawiedliwionej wśród robotników,  
których praca obecna jest ich pierwszą lub kolejną pracą, jak  
również wśród robotników mieszkających w miejscu pracy i do-  
jeżdżających, nie wskazują na żadne wyraźne prawidłowości  
/patrz aneks 19/.

Również wpływ wykształcenia na wysokość absencji nieuspra-  
wiedliwionej w budownictwie jest niejasny. W WPB "Północ", za-  
równo w 1978 jak i w 1979 r. robotnicy z wykształceniem zawo-  
dowym więcej dni opuszczali bez usprawiedliwienia niż robotni-  
cy z wykształceniem podstawowym. Natomiast w PBM "Stare Miasto"  
podobna zależność miała miejsce, ale tylko w roku 1978 /patrz:  
tabela 37/.

Tabela 37

Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPB  
"Północ" i PBM "Stare Miasto" wśród robotników z wy-  
kształceniem podstawowym i zawodowym w latach 1978  
i 1979

Wykształ- cenie	1978		1979	
	WPB "Pół- noc"	PBM "Stare Miasto"	WPB "Pół- noc"	PBM "Stare Miasto"
podstawowe	0,4	4,2	0,2	3,5
zasadnicze zawodowe	0,5	5,4	0,4	2,3

Źródło: jak w tabeli 36

Można więc przypuszczać, że fakt podstawowego czy zawodowego wykształcenia nie wpływa na wysokość absencji nieusprawiedliwionej, a wyższy jej poziom w grupie robotników z wykształceniem zawodowym wynika przede wszystkim stąd, iż wykształcenie zawodowe mają głównie ludzie młodzi.

Natomiast analiza absencji nieusprawiedliwionej według zawodów wskazuje na wyraźnie wyższy jej poziom w najpopularniejszych zawodach w budownictwie, tzn. w zawodzie murarza, malarza i robotnika budowlanego /patrz tabela 38/. W tych zawodach również większa część robotników niż w pozostałych opuszcza pracę bez usprawiedliwienia. Jest to fakt szczególnie niekorzystny, gdyż właśnie praca tych robotników decyduje o faktycznych rozmiarach produkcji budowlanej. Decyduje ona również o efektywności pracy robotników innych specjalności, m.in. elektryków, posadzkarzy, stolarzy, itp.

Tabela 38

Absencja nieusprawiedliwiona według zawodów w WPB "Północ" i PMB "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979

Zawody	Wskaźnik absencji <sup>a</sup>				Udział osób bez absencji <sup>b</sup>			
	1978		1979		1978		1979	
	A	B	A	B	A	B	A	B
Murarz	0,4	6,2	0,3	5,4	85,4	39,0	87,2	58,8
Cieśla	0,4	1,5	0,1	0,7	88,8	68,4	97,5	77,8
Malarz	0,6	1,8	0,5	1,1	78,3	66,7	80,3	55,6
Monter	0,1	-	0,0	-	92,3	-	100,0	-
Operator	0,1	0,7	0,0	0,0	86,7	71,4	100,0	100,0
Elektryk	0,4	1,7	0,0	0,2	85,7	92,9	100,0	90,9
Rob.budowl.	1,3	6,4	0,6	3,2	64,4	45,5	80,0	33,3
Dekarz-blach.	0,2	3,2	0,0	1,9	80,0	76,9	100,0	78,6

Oznaczenia: A - WPB "Północ", B - PBM "Stare Miasto"  
a - w dniach na 1 zatrudnionego, b - w %

Źródło: jak w tabeli 36

Wyższa absencja nieusprawiedliwiona w popularnych zawodach budowlanych wiązać się może z mocno odczuwanym deficytem robotników tych specjalności oraz dużą możliwością uzyskania przez nich dodatkowych dochodów pieniężnych z wykonywania prac budowlanych na rzecz indywidualnych odbiorców.

Podsumowując analizę absencji nieusprawiedliwionej w zależności od kilku wybranych cech załogi przedsiębiorstw budowlanych można wnioskować, że:

1. o rozmiarach absencji nieusprawiedliwionej decydują przede wszystkim czynniki wewnętrzzakładowe,
2. robotnicy młodzi bez wyrobionego nawyku rzetelnej pracy opuszczają częściej pracę bez usprawiedliwienia niż robotnicy starsi,
3. staż pracy, a tym samym także siła i rodzaj integracji z zakładem pracy wpływa na wzrost dyscypliny pracy i spadek absencji wraz ze wzrostem stażu,
4. przynależność do określonej grupy zawodowej, sytuacja rynku pracy poszczególnych zawodów budowlanych wpływa na wzrost absencji nieusprawiedliwionej w tych specjalnościach, na pracę których istnieje najwyższy popyt.

Analiza absencji w budownictwie wykazała, iż jej wysokość w dużej mierze uzależniona jest od cech demograficznych i społecznych robotników. Jednakże nie wyjaśnia ona przyczyn powstania absencji. Wyodrębnienie tych przyczyn wymaga pogłębionych badań dotyczących psychicznego stosunku pracowników do wykonywanej pracy, do zawodu, współpracowników i przełożonych oraz uwarunkowań tego stosunku.

## R O Z D Z I A Ł    III

### CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE WYSOKOŚĆ ABSENCJI W BUDOWNICTWIE

Absencja w pracy posiada bardzo złożone uwarunkowania. Na jej poziom i strukturę składa się wiele nawarstwiających się czynników, związanych ze specyfiką danej gałęzi gospodarki narodowej i warunków funkcjonowania w niej przedsiębiorstw, jak i z różnymi właściwościami danej populacji robotników.

Do najczęstszych przyczyn absencji można zaliczyć<sup>162</sup>:

- naturalna skłonność do zachorowań,
- rosnące znaczenie wolnego czasu i nasilenie się potrzeb bytowych występujących w ramach tego czasu,
- poszukiwanie dodatkowego płatnego zajęcia dla zwiększenia dochodu otrzymywanego z pracy,
- traktowanie absencji jako formy odrzucenia uciążliwości pracy,
- brak konkurencji na rynku pracy i rosnące zapotrzebowanie na pracowników związane z koniunkturą gospodarczą.

Przyczyny te, jak i wiele innych można odnieść również i do budownictwa, gdzie z uwagi na charakter pracy, deficyt siły roboczej zaznaczy się szczególnie mocno<sup>163</sup>.

Analiza absencji w zależności od czasu jej występowania i cech demograficznych robotników zatrudnionych w budownictwie wykazała, że wpływ tych czynników na wysokość absencji nie zawsze jest jednokierunkowy. Ta różnokierunkowość wynika stąd, iż decydujący wpływ na rozmiary absencji mają przyczyny wynikające ze specyficznych warunków pracy w konkretnym przedsiębiorstwie oraz z cech osobowościowych każdego pracownika i one w sposób bezpośredni te rozmiary wyznaczają, np. nie w każdym przedsiębiorstwie chorują najczęściej ludzie młodzi.

Do podstawowych wewnątrzzakładowych przyczyn absencji zaliczyć można<sup>164</sup>:

- dowolność interpretacji przepisów prawnych,
- liberalizm kierownictwa,
- perspektywy zakładu i możliwości zaspokojenia potrzeb materialnych robotników,
- ocenę przydatności wykonywanej pracy,
- stosunek współpracowników /np. nie zauważanie alkoholizmu, tuszowanie wypadku/,
- powstawanie grup nieformalnych działających wyłącznie we własnym interesie, itp.

Konkretne warunki więc, w których człowiek pracuje /i żyje/ uczą pracować dobrze lub źle, uczą zdyscyplinowania bądź buntownictwa, chociaż nie jest wykluczone, że różne mogą być zachowania ludzi pracujących w tym samym przedsiębiorstwie, czyli w takich samych warunkach i tak np. jeden robotnik idzie do lekarza, gdy ma poważne dolegliwości, drugi pod byle jakim pozorem, aby tylko otrzymać zwolnienie, jeden opuszcza pracę bez usprawiedliwienia, sądząc, że i tak nie zostanie zwolniony

z pracy, gdyż jest potrzebny w przedsiębiorstwie, inny w ogóle nie opuszcza pracy bez usprawiedliwienia. Również złe stosunki z przełożonymi - jednych pracowników będą skłaniać do naprawienia tych stosunków, innych natomiast do manifestowania swego niechętnego nastawienia do przełożonego, np. przez obniżenie dyscypliny pracy, czego wynikiem może być wzrost absencji nieusprawiedliwionej.

### 3.1. Charakterystyka badanej populacji

W celu ustalenia przyczyn absencji, które według samych robotników są najistotniejsze, została przeprowadzona ankieta wśród robotników 5 wrocławskich przedsiębiorstw budowlanych. Były to następujące przedsiębiorstwa: Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 1, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Przemysłowego Nr 2, Wrocławskie Przedsiębiorstwo Budowlane "Północ", Przedsiębiorstwo Budownictwa Uprzemysłowionego i Przedsiębiorstwo Budownictwa Komunalnego "Stare Miasto".

Badaniami objęto 440 spośród 3664 robotników zatrudnionych w produkcji podstawowej w wybranych przedsiębiorstwach, czyli 12 % ogólnej liczebności zbioru. W badanej populacji zdecydowanie przeważali mężczyźni. Stanowili oni 97,7 % ogólnej jej liczebności.

Jeśli chodzi o strukturę badanych według wieku to odpowiadała ona w przybliżeniu strukturze wiekowej zatrudnionych w budownictwie wrocławskim /patrz: rozdz. II, pkt 2.3/. Przeważającą ich część stanowili ludzie młodzi - 76,2 % bada-

nych nie ukończyło 40 roku życia, a najliczniejszą była grupa 30 - 39 lat, stanowiąca 33,4 % ogółu robotników badanej populacji. Strukturę tę ilustruje tabela 39.

Tabela 39

Struktura badanej populacji według wieku

Grupy wiekowe	liczebność	struktura /w %/
do 20 lat	14	3,2
21 - 24	35	8,0
25 - 29	139	31,6
30 - 39	147	33,4
40 - 49	68	15,4
50 - 59	29	6,0
60 i więcej	8	1,8
Razem:	440	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie badań ankietowych

Niewielki udział wśród załóg przedsiębiorstw budowlanych najmłodszych i najstarszych robotników, a więc tych, których charakteryzuje najwyższa absencja, wskazuje na ich korzystne struktury wiekowe.

Stopień stabilizacji w życiu osobistym, wyrażony udziałem osób zamężnych i żonatyh w ogólnej liczebności badanej populacji jest dość wysoki; aż 79,1 % badanych należy do tej grupy a 20,9 % to robotnicy stanu wolnego, z czego 18,6 % stanowią kawalerowie i panny, zaś 2,3 % - rozwiedzeni i owdowiali.

Przewaga wśród badanych osób w wieku 25 - 39 lat, w większości żonatyh, wiąże się również z dietnością rodzin robotników budowlanych. Przeważająca część badanej populacji miała



dzieci - 72,7 %. Wielu spośród robotników miało więcej niż jedno dziecko /39,8 %/. Młody wiek dzieci /w 40 % żłobkowy i przedszkolny, i w 34,5 % szkolny/ może często wymagać od rodziców konieczności korzystania z urlopów opiekuńczych, okolicznościowych czy też zwolnień z szeregu innych powodów<sup>165</sup>. W przedsiębiorstwach budowlanych ze względu na niewielkie zatrudnienie kobiet i nie częste przypadki korzystania mężczyzn z urlopów opiekuńczych, absencja z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny /najczęściej dzieckiem/ jest niewielka, co ilustrował rozdział II. Natomiast pozostałe nieobecności usprawiedliwione i urlopy okolicznościowe osiągają wysokie rozmiary.

W zdecydowanej większości robotnicy budowlani pochodzą z rodzin robotniczych - w 75 %, co również ze względu na bliskość problemów pracy, z którymi młodzież spotyka się już w domu rodzinnym może być korzystne dla przyszłej pracy. Jednakże nie zawsze stosunek do pracy wyniesiony z domu rodzinnego jest społecznie pożądany<sup>166</sup>.

Struktura badanej próby według wykształcenia zbliżona jest do struktury wykształcenia całej załogi przedsiębiorstw budowlanych /patrz: rozdz. II pkt 2.3./. W większości robotnicy podawali, iż mają wykształcenie podstawowe i zawodowe, o czym informują dane liczbowe tabeli 40.

Ogólnie poziom wykształcenia robotników budowlanych można ocenić jako niski. Uwzględniając zależność absencji /zwłaszcza chorobowej/ od poziomu wykształcenia, załogę przedsiębiorstw budowlanych pod względem wykształcenia ocenić należy

negatywnie. Ta negatywna ocena może być pogłębiona jeszcze przez wypowiedzi robotników na temat doksztalcania się w przyszłości. Biorąc pod uwagę ciągłą mechanizację prac budowlanych oraz szkodliwość materialnych warunków pracy w budownictwie, między innymi wskutek stosowania wielu substancji pochodzenia chemicznego, bez podnoszenia kwalifikacji prowadzić może w budownictwie do zwiększonej zachorowalności, a w konsekwencji do rosnącej absencji chorobowej.

Omnawiając poziom wykształcenia robotników budowlanych, warto również zaznaczyć, iż na 440 osób w próbie, zawód wyuczony miały 304 osoby. Spośród nich w zawodzie wyuczonym pracowało tylko 159 osób, 84 osoby pracowały w zawodzie pokrewnym do wyuczonego i aż 61 osób w zawodzie całkowicie odmiennym od wyuczonego.

Struktura badanej populacji według zawodów także zbliżona była do struktury zawodowej załóg w przedsiębiorstwach analizowanych w rozdziale II. Najliczniejsze grupy tworzyli robotnicy następujących specjalności: murarze, cieśle, betoniarze, monterzy, operatorzy, robotnicy budowlani, ślusarze, spawacze i elektrycy. Strukturę tę przedstawia tabela 41.

Wśród pozostałych robotników było po kilka osób z następujących specjalności: zbrojarz /14/, lastrykacz /11/, posadkarz /12/, szklarz /6/, dekarz-błacharz /8/, robotnik magazynowy /4/, stolarz /2/. Pozostałe 6 osób nie określiły zawodu, w którym pracują.

Największą część badanej populacji tworzyli robotnicy o stażu pracy do 1 roku, co nie odpowiadało udziałowi robotników w tej grupie stażowej w załogach przedsiębiorstw analizowanych

Tabela 41

Struktura badanej populacji według zawodów

Zawód	Liczebność	Struktura /w %/
Murarz	91	20,7
Cieśla	52	11,8
Betoniarz	48	10,9
Monter	38	8,6
Operator	33	7,5
Robotnik budowlany	28	6,4
Malarz	25	5,7
Ślusarz	24	5,5
Spawacz	23	5,2
Elektryk	15	3,4
Pozostali	63	14,3
Razem:	440	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

w rozdziale II. Różnica ta może wynikać stąd, że dane zamieszczone w rozdziale II dotyczyły końca okresu sprawozdawczego, natomiast ankieta przeprowadzana w okresie lipiec - październik objęła także tych robotników, którzy przyszli do pracy w budownictwie tylko na okres najkorzystniejszy pod względem możliwości zarobkowych. Strukturę tę z uwzględnieniem 10 grup stażowych przedstawia tabela 42.

Najliczniejsze są grupy o krótkim stażu pracy, wśród których poziom absencji jest najwyższy /porównaj: rozdz. II pkt 3.2./. Stanowią je robotnicy będący jeszcze w okresie przystosowywania się do nowych warunków pracy.

Tabela 42

Struktura badanej populacji z uwzględnieniem stażu pracy

Staż pracy	Liczebność	Struktura /w %/
do 1 roku	100	22,7
1 - 3	87	19,8
4 - 5	63	14,3
6 - 7	39	7,9
8 - 10	46	10,5
11 - 15	33	7,5
16 - 20	43	9,8
21 - 25	19	4,3
26 - 30	11	2,5
31 - 35	3	0,7
Razem:	440	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

Przeciętna miesięczna płaca robotników w badanej populacji kształtowała się na wysokim poziomie - 62 % badanych zarabiało ponad 5000 zł miesięcznie. Bardzo często robotnicy zarabiali o wiele więcej, średnia miesięczna płaca co dziesiątego robotnika przekraczała 7000 zł. Nieliczna grupa robotników podawała, że ich średni zarobek miesięczny nie przekracza 3000 zł. Średnia płaca w badanej populacji wynosząca 5387 zł była wyższa od średniej miesięcznej płacy w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia o 1 %<sup>167</sup>. Strukturę badanego zbioru z uwzględnieniem wysokości średniej płacy miesięcznej przedstawia tabela 43.

Tabela 43

Struktura badanej populacji z uwzględnieniem średniej  
płacy miesięcznej

Wysokość płacy w zł	Liczeb- ność	Struktura w %
do 3000	14	3,2
3001 - 5000	153	34,8
5001 - 7000	224	50,9
7001 - 9000	45	10,2
9001 - 11000	1	0,2
brak odpowiedzi	3	0,7
Razem:	440	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

Wysokie płace niektórych robotników wynikały z dużej ilości godzin nadliczbowych, na przykład w WPBP Nr 1 na 1 zatrudnionego robotnika w produkcji podstawowej przypadają 173 godziny nadliczbowe w 1978 r., w WPBP Nr 2 - 319 godzin, w WPB "Północ" - 55 godzin. Stanowiły więc one średnio od 5 do 15 % godzin przepracowanych w czasie normalnym. Praca w godzinach nadliczbowych nie zawsze wynikała z niedoboru robotników, w znacznej mierze była skutkiem rozluźnienia dyscypliny pracy. Wzrost produkcji uzyskany w czasie nadliczbowym jest tylko pozorny, gdyż rosnące zmęczenie po przekroczeniu optymalnego czasu pracy powoduje spadek wydajności pracy i potęguje narażenie wypadkow-e, co prowadzi do zwiększonej absencji chorobowej<sup>168</sup>

Sytuację materialną większości robotników można ocenić jako dobrą. Prawie wszyscy pracownicy objęci badaniami ankietowymi posiadają telewizory /87,0 %/, radiodbiorniki /90,7 %/, oko-

ło 80 % z nich posiada lodówki i pralki, a 13,4 % - samochody.

Trochę gorzej przedstawia się ich sytuacja bytowa, jeśli chodzi o warunki mieszkaniowe. Niewiele ponad połowę robotników objętych badaniami posiada samodzielne mieszkanie /52,3 %/ 26,6 % mieszka z rodzicami, 6,1 mieszka u obcych ludzi, a 13,4 % w hotelu robotniczym; 151 spośród 440 robotników podawało w ankiecie, że zajmuje tylko 1 izbę z rodziną, lub ze współmieszkańcami w hotelu. Tak więc ponad 34 % robotników nie ma zagwarantowanych dobrych warunków do odpoczynku po pracy, często kilkunastogodzinnej.

Zmęczenie pracą potęgowane jest także warunkami dojazdu do pracy. Mimo, że analiza przeprowadzona w rozdziale II wykazała, że dojeżdżający do pracy spoza miejscowości, w której pracują stanowią od 10 do 50 % ogółu robotników budowlanych, to prawie wszyscy objęci badaniami ankietowymi zmuszeni są do korzystania ze środków lokomocji w drodze do pracy. Tylko 13,9 % badanej populacji nie korzysta z żadnego środka lokomocji. Największa część robotników dojeżdża do pracy tramwajem lub autobusem miejskim /61,6 %/ i autobusem zakładowym /15,5 %/. 14,3 % korzysta z usług przewozowych PKP i PKS. Własnym środkiem lokomocji dojeżdża 6,4 % robotników /samochodem - 2,5 %, rowerem - 3,4 %, motocyklem - 0,5 %/. Średnio na dojazd do pracy i z powrotem każdy robotnik przeznaczą ponad 1 godzinę: 33,6 % spośród nich na dojazdy traci od 1 do 2 godzin, a 9,5 % badanych stwierdziło, że przeznaczą na dojazdy ponad 2 godziny, a często nawet 4. Najwięcej czasu dojazdy zajmują osobom dojeżdżającym dwoma środkami lokomocji, a wśród badanych takich osób było aż 50.

Zasadnicza część robotników w badanej próbie mieszka w mieście - 89,1 %, ale aż 78,6 % ma rodzinę na wsi. Również duża część robotników odpowiadała, że pomaga w pracach wiejskich rodzinie - 38,4 %, a niektórzy nawet często - 12,5 %.

Jeśli chodzi o stopień aktywności społeczno-politycznej ankietowanych, to jest on niski. Tylko co czwarta osoba należała do jakiejś organizacji. Najliczniejszą grupę stanowili członkowie PZPR - 72 osoby, 36 osób należało do organizacji młodzieżowych, 2 osoby do ZSL, 1 do SD i 2 osoby do organizacji sportowych.

Analiza wybranej do badań ankietowych populacji wskazuje na wiele uwarunkowań absencji w budownictwie mających różnorodny charakter: biologiczny, ekonomiczny czy społeczny. Ciężkie warunki pracy, nie najlepsze warunki bytowe, uciążliwy dojazd do pracy nie sprzyjają obniżaniu absencji.

Ocenę pracy w budownictwie oraz jej materialnych i społecznych warunków w opinii robotników przedstawia dalsza część rozdziału.

### 3.2. Charakter pracy

Budownictwo stanowi specyficzny rodzaj działalności w gospodarce narodowej. Specyfika ta dotyczy rodzajów wznoszonych obiektów budowlanych, metod wykonawstwa, techniki budowy oraz organizacji produkcji. Różnice między charakterem produkcji budowlanej a produkcją w innych działach gospodarki narodowej wpływają na to, że proces produkcyjny w budownictwie wykazuje szereg cech specyficznych odróżniających go od innych dziedzin produkcji materialnej. Do tych charakterystycznych cech produkcji

budowlanej zaliczyć można:

- nieruchomość produktu, która wymaga ciągłego przemieszczania siły roboczej, w związku z czym znaczna część załogi musi przebywać poza siedzibą przedsiębiorstwa, a także często poza miejscem swego zamieszkania na odległych placach budów<sup>169</sup>. Wymaga to zwrócenia szczególnej uwagi na warunki pracy i warunki socjalne robotników budowlanych, zwłaszcza w zakresie przejazdów, zakwaterowania, wyżywienia, itp.,
- niepowtarzalny charakter produkcji. Realizacja wielu różnorodnych przedsięwzięć inwestycyjnych różniących się między sobą m.in. wielkością osiedla, budynków, wpływa na to, że charakter produkcji budowlanej w odróżnieniu od przemysłowej ma w sobie wiele cech produkcji niepowtarzalnej, przez co stawia wysokie wymagania swoim wykonawcom,
- złożona organizacja i wydłużenie cyklu produkcyjnego. Cykl produkcyjny w budownictwie trwający znacznie dłużej niż w przemyśle stawia przed kierownictwem przedsiębiorstw budowlanych dodatkowe zadania organizacyjne związane m.in. ze zmianą wielkości i struktury zatrudnienia w zależności od etapu realizacji inwestycji,
- wysoki stopień uzależnienia od warunków atmosferycznych. Praca w warunkach polowych podczas działania czynników atmosferycznych, na dużych wysokościach i w różnych okresach klimatycznych, nie pozostaje bez wpływu na wysokość absencji wśród załóg budowlanych.

Praca ta stawia duże wymagania przed robotnikami budowlanymi nie tylko pod względem kwalifikacji zawodowych, ale



i odpowiednich cech psychofizycznych, a budownictwo przede wszystkim bazuje na lokalnych niewykwalifikowanych zasobach siły roboczej. Dlatego też ważnym problemem dla załóg budowlanych staje się racjonalne kształtowanie warunków pracy i warunków socjalno-bytowych, co ze względu na ciągłe przemieszczanie siły roboczej, wynikające ze zmienności miejsca produkcji, jest utrudnione. Kształtowanie warunków pracy jest również utrudnione brakiem koncentracji produkcji budowlanej wynikającej z konieczności realizacji dużej ilości budów, np. WPBP Nr 1 realizowało w 1978 roku około 40 budów, w tym w większości zamiejscowych.

Budownictwo jest również tą dziedziną produkcji materialnej, która najbardziej dotkliwie odczuwa braki materiałowe, sprzętowe, a także ludzkie. Jest bardziej niż inne rodzaje produkcji podatna na działanie rynku pracy.

Dodatkowym czynnikiem utrudniającym racjonalną gospodarkę zasobami pracy ludzkiej w budownictwie jest scentralizowanie w wysokim stopniu gospodarki sprzętowej i transportowej, wymagające przemieszczeń środków technicznych niejednokrotnie na terenie całego kraju. W budownictwie wrocławskim przedsiębiorstwem wykonującym zmechanizowane roboty budowlane i prowadzącym wypożyczanie maszyn i urządzeń budowlanych dla wszystkich przedsiębiorstw resortu budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych jest Przedsiębiorstwo Zmechanizowanych Robót Budownictwa Przemysłowego "Zachód". Wszystkie te cechy wywierają poważny wpływ na gospodarkę zasobami pracy ludzkiej

Również robotnicy budowlani swoją pracę określają przede wszystkim jako ciężką i męczącą fizycznie. Taką odpowiedź podało aż 55,2 % badanych. Ocenę tę w opinii badanych robotników przedstawia tabela 44.

Tabela 44

Ocena pracy w opinii badanych

Lp.	Cecha pracy	Ilość odpowiedzi	% do ogółu odpowiadających
1.	Ciężka i męcząca fizycznie	243	55,2
2.	Interesująca	220	50,0
3.	Szkodliwa dla zdrowia	194	44,1
4.	Trudna i skomplikowana	62	14,1
5.	Monotonna	52	11,8
6.	Daje możliwość awansu	14	3,2
7.	Inne	2	0,5
8.	Brak odpowiedzi	1	0,2

Źródło: jak w tabeli 39

Uznanie pracy głównie jako ciężkiej i męczącej fizycznie stawia duże wymagania w zakresie racjonalnego kształtowania warunków pracy. Poprawa materialnych warunków pracy ma znaczenie dwójakiego rodzaju. Z jednej strony przyczynia się do wzrostu wydajności i pozytywnie oddziałuje na realizację zadań gospodarczych przedsiębiorstw. Z drugiej strony podnosi samopoczucie pracownika w miejscu pracy, powoduje obniżenie zmęczenia fizycznego i psychicznego oraz wzrost poczucia bezpieczeństwa pracy.

Potrzeba działań zmierzających do poprawy warunków pracy w budownictwie podkreśla również uznanie przez prawie połowę respondentów pracy w budownictwie za szkodliwą dla zdrowia.

Często przyczyną tego stanu rzeczy jest niedostateczne uwzględnianie w procesie projektowania i realizacji materialnych warunków pracy człowieka i jego właściwości psychofizycznych<sup>170</sup>. Dlatego też w budownictwie, gdzie warunki pracy - ze względu na hałas, wilgoć, przeciągi, temperaturę, pracę na wysokościach - są szczególnie uciążliwe, niezbędne jest szersze korzystanie z osiągnięć ergonomii.

Konieczność poprawy fizycznego środowiska pracy w budownictwie - oczywiście w granicach od przedsiębiorstwa zależnych - wynika również z faktu, iż w budownictwie w odróżnieniu od innych dziedzin bardzo utrudnione jest przenoszenie robotnika zagrożonego chorobą zawodową do pracy w dogodniejszych warunkach. Trudności te mają przeważnie charakter organizacyjny wiążący się przede wszystkim ze znalezieniem właściwej pracy zastępczej<sup>171</sup>. Praca w dogodniejszych warunkach na stanowisku dozorca, portiera, sprzątaczkę czy robotnika magazynowego dla robotników jest nieatrakcyjna, a także ilość tych stanowisk jest ograniczona.

Ciężka, męcząca fizycznie i szkodliwa dla zdrowia praca może być powodem nie tylko zwiększonej absencji chorobowej, ale także powodem "ucieczki" pracowników od tych warunków, między innymi w formie innych rodzajów absencji, w tym także nieusprawiedliwionej<sup>172</sup>.

Czynnikiem łagodzącym niekorzystne warunki fizycznego środowiska pracy w budownictwie może być interesujący charakter pracy. Aż 50,0 % ankietowanych stwierdziło, że wykonywana przez nich praca jest interesująca. Część robotników, ale znacznie mniejsza - 11,8 % - określiło swoją pracę jako monotonna.

Praca w budownictwie charakteryzująca się dużą zmiennością miejsca produkcji, jak i rodzaju wykonywanych obiektów budowlanych połowie ankietowanych robotników stwarza walor pracy interesującej, mimo, że te same czynniki stanowią także o uciążliwości pracy.

Część ankietowanych robotników stwierdziła także, że praca w budownictwie jest trudna i skomplikowana /14,1 %/. Kilkunastu robotników jako charakterystyczną cechę pracy w budownictwie uznało, iż jest to praca, która daje możliwości awansu, a dwóch ankietowanych stwierdziło, że praca w budownictwie jest lekka.

Ocenę pracy w budownictwie oddają wypowiedzi robotników<sup>w</sup> 172:

- murarz /lat 43, zatrudniony w budownictwie 15 lat/: "Praca na budowie jest bardzo ciekawa, ciągle robi się coś innego, daje ona dużo satysfakcji, jeśli widzisz, że dom szybko "rośnie". Mimo, że jest ona też ciężka, to nie zamieniłbym jej na inną";
- robotnik budowlany /lat 24, zatrudniony w budownictwie 2 lata/: "Na początku myślałem, że praca w budownictwie jest ciekawsza niż w innych przedsiębiorstwach, gdzie się pracuje w zamkniętym pomieszczeniu. W tej chwili, po dwóch latach pracy, wiem, że praca na powietrzu ma również i ujemne strony. Odczułem to szczególnie w okresie ostatniej zimy, gdy byłem chory przez ponad miesiąc na uszy".

Do czynników sprzyjających wzrostowi absencji chorobowej /i innych/, oprócz samego charakteru pracy w budownictwie, zaliczyć można także niezbyt dobrą, zdaniem ankietowanych robotników, opiekę lekarską gwarantowaną przez przedsiębiorstwo.

Ocenę tę przedstawia tabela 45.

Tabela 45

Ocena opieki lekarskiej gwarantowanej przez przedsiębiorstwo

Lp.	O c e n a	Ilość odpowiedzi	% w stosunku do ogółu ankietowanych
1.	Bardzo dobra	6	1,4
2.	Dobra	176	40,0
3.	Taka sobie	130	29,5
4.	Zła	98	22,3
5.	Bardzo zła	21	4,8
6.	Brak opinii	7	1,6
7.	Brak odpowiedzi	2	0,4
	R a z e m:	440	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

Tylko według 41,4 % ankietowanych opiekę lekarską można ocenić jako dobrą lub bardzo dobrą. Według pozostałych /brak 9 odpowiedzi/ pozostawia ona wiele do życzenia; 22,3 % respondentów oceniło opiekę lekarską gwarantowaną przez przedsiębiorstwo jako złą, a 4,8 % jako bardzo złą. Część osób, pracujących na budowach poza terenem miasta Wrocławia oceniała nie przyzakładową przychodnię, lecz tę, z której korzystała.

Podstawową przyczyną złej oceny opieki lekarskiej były kolejki w przychodniach. Zwróciło na nią uwagę 106 osób, tj. 51,0% niezadowolonych<sup>173</sup> z opieki lekarskiej. Dużą część wśród nich stanowiły te osoby, które nie mają możliwości korzystania z usług przychodni przykładowej, a korzystają z przychodni rejonowej.

Przyczyny złej oceny opieki lekarskiej przedstawia zestawienie w tabeli 46.

Tabela 46

Przyczyny złej oceny opieki lekarskiej gwarantowanej,  
przez przedsiębiorstwo /w % w stosunku do ogółu nie-  
zadowolonych/

Lp.	Przyczyna złej oceny	Ilość odpowiedzi	%
1.	Kolejki w przychodni	106	51,0
2.	Lekarz zakładowy nie interesuje się warunkami pracy robotników	70	33,7
3.	Niedogodne godziny pracy przychodni	65	31,3
4.	Brak lekarzy specjalistów	43	20,7
5.	Przychodnia nie prowadzi regularnie badań profilaktycznych	28	13,5
6.	Inne	1	0,5
7.	Brak odpowiedzi	2	1,0

Źródło: jak w tabeli 39

315

Oprócz kolejek w przychodniach, na wielkość których przedsiębiorstwo ma wpływ bardzo ograniczony, robotnicy ankietowani podawali również przyczyny niezadowolenia, na które przedsiębiorstwo może mieć wpływ większy.

Co trzeci robotnik oceniający opiekę lekarską jako niezbyt dobrą twierdził, iż lekarz zakładowy nie interesuje się warunkami pracy robotników. Waga tego zarzutu jest bardzo duża, zwłaszcza w warunkach, gdy w gospodarce narodowej wzrasta zachorowalność na choroby mające związek przyczynowy z fizycznym środowiskiem pracy oraz gdy wzrasta ilość chorób zawodowych i ciężkich wypadków przy pracy.

Również co trzeci robotnik niezadowolony z opieki lekarskiej, gwarantowanej przez przedsiębiorstwo podawał, iż przyczyną tego niezadowolenia są niedogodne godziny pracy przychodni. Robotnicy, aby skorzystać z usług przychodni, muszą najczęściej zwolnić się i w godzinach pracy pewien czas przeznaczyć na wizytę u lekarza. Dostosowanie godzin pracy przychodni do rozkładu czasu pracy przedsiębiorstwa nie zawsze byłoby dogodnie dla pracowników przychodni przyzakładowej, jednakże z względu na racjonalne wykorzystanie czasu pracy robotników budowlanych konieczne wydaje się przedłużenie godzin pracy przychodni na czas po zakończeniu pracy przez przedsiębiorstwa.

Utrudnieniem dla robotników w korzystaniu z usług przychodni przyzakładowej jest również brak w niej wielu specjalistów, co podkreśliło 20,7 % respondentów mających zastrzeżenia do opieki lekarskiej w przedsiębiorstwie. Zatrudnienie w przychodni przyzakładowej lekarzy wszystkich specjalności można by również uznać za nieracjonalne, a rozwiązaniem w tej kwestii może być rozszerzenie współpracy z międzyzakładowymi przychodniami przemysłowymi dysponującymi szerszą kadrą specjalistów.

Część osób stwierdziła także, że przychodnia nie prowadzi regularnie badań profilaktycznych - 13,5 %. Poprawa działalności służby zdrowia w zakresie profilaktyki jest konieczna, gdyż może przyczynić się do lepszej wykrywalności chorób zawodowych. Wykrywalność przypadków jeszcze w lekkich i wczesnych stadiach może znacznie przyspieszyć proces leczenia i skrócić okres niezbędnego zwolnienia lekarskiego z pracy.

Jedna osoba poddała również, iż bardzo trudno uzyskać jest skierowanie na leczenie sanatoryjne.

Większość ankietow<sup>n</sup>ych /68,2 %/ na pytanie, czy łatwo można otrzymać zwolnienie lekarskie w przychodni, odpowiedzia-  
ła, że lekarze nie są liberalni, jeżeli chodzi o wydawanie  
zwolnień, a nawet niekiedy są zbyt rygorystyczni i zmuszają  
do pracy robotników z podwyższoną temperaturą i innymi doleg-  
liwościami. Niektórzy respondenci z kolei twierdzili, że nie  
mają kłopotów z uzyskaniem zwolnienia chorobowego w przychodni.  
Stanowili oni 15,9 % ankietowanych. Można więc przypuszczać,  
że właśnie ci robotnicy w większości są sprawcami absencji cho-  
robowej nieuzasadnionej.

Z analizy warunków pracy w budownictwie i opinii robotni-  
ków budowlanych na temat cech charakterystycznych pracy w bu-  
downictwie i oceny opieki lekarskiej gwarantowanej przez zakład  
pracy można wnioskować, że zarówno fizyczne środowisko pracy,  
jak i poziom opieki lekarskiej są czynnikami kształtującymi  
wysoki poziom absencji chorobowej w budownictwie. Można także  
wnioskować, iż istnieją możliwości obniżenia tej absencji, bio-  
rąc pod uwagę fakt, że praca w budownictwie, mimo ciężkich wa-  
runków, dla połowy ankietowanych jest pracą interesującą. Dzia-  
łania w tym kierunku powinny skoncentrować się głównie na popra-  
wie materialnych warunków pracy, co w efekcie można doprowadzić  
do zwiększenia stopnia zadowolenia z pracy.



### 3.3. Zadowolenie z pracy

Zadowolenie z pracy kształtują czynniki obiektywne i subiektywne. Obiektywne to warunki pracy, w jakich robotnik się znalazł, natomiast subiektywne to poziom aspiracji i oczekiwań pracownika. Jeśli oczekiwania będą mogły być w pracy zrealizowane, to u pracownika powstaje ów pozytywny stan emocjonalny. Brak zadowolenia z pracy może powodować niechęć do wykonywanej pracy, mniejszą staranność w pracy, zwiększoną absencję, płynność itp. Dlatego też, przedsiębiorstwo powinno dążyć do stworzenia takich warunków pracy, w których pracownicy czuliby się najlepiej. Oczywiście, w każdej grupie będą zawsze tacy pracownicy, którzy nigdy nie zaspokoją swojej potrzeby uznania, posiadania, powodzenia, których zdolność przystosowania się do określonych warunków jest bardzo mała. I oni zwykle są trudni do współżycia, nie lubiani przez współpracowników i w rezultacie często niezadowoleni. Możliwość wpływu przedsiębiorstwa na zadowolenie tych pracowników jest niewielka.

Mimo, że pracownicy nie mówią wszystkiego o swojej pracy<sup>174</sup>, to jednak poznanie ich opinii o pracy i o czynnikach wpływających na zadowolenie czy niezadowolenie jest konieczne, głównie z punktu widzenia następstw niezadowolenia, między innymi w postaci zwiększonej absencji.

W ankietowanej grupie przeważały osoby, które odpowiadały, że są z pracy zadowolone, jednakże stopień tego zadowolenia był różny. Odpowiedź na pytanie "Czy jest Pan/i/ zadowolony/a/ ze swojej pracy?" przedstawia tabela 47.

Tabela 47

Stopień zadowolenia z pracy badanej populacji

Ip.	O c e n a	Ilość odpo- wiedzi	Struktura /w %/
1.	W pełni zadowolony	63	14,3
2.	Dość zadowolony	208	47,3
3.	Praca jest obojętna	52	11,8
4.	Raczej niezadowolony	59	13,4
5.	Całkowicie niezadowolony	18	4,1
6.	Pracuje tylko i wyłącz- nie dla pieniędzy	28	6,4
7.	Trudno powiedzieć	12	2,7
	R a z e m:	440	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

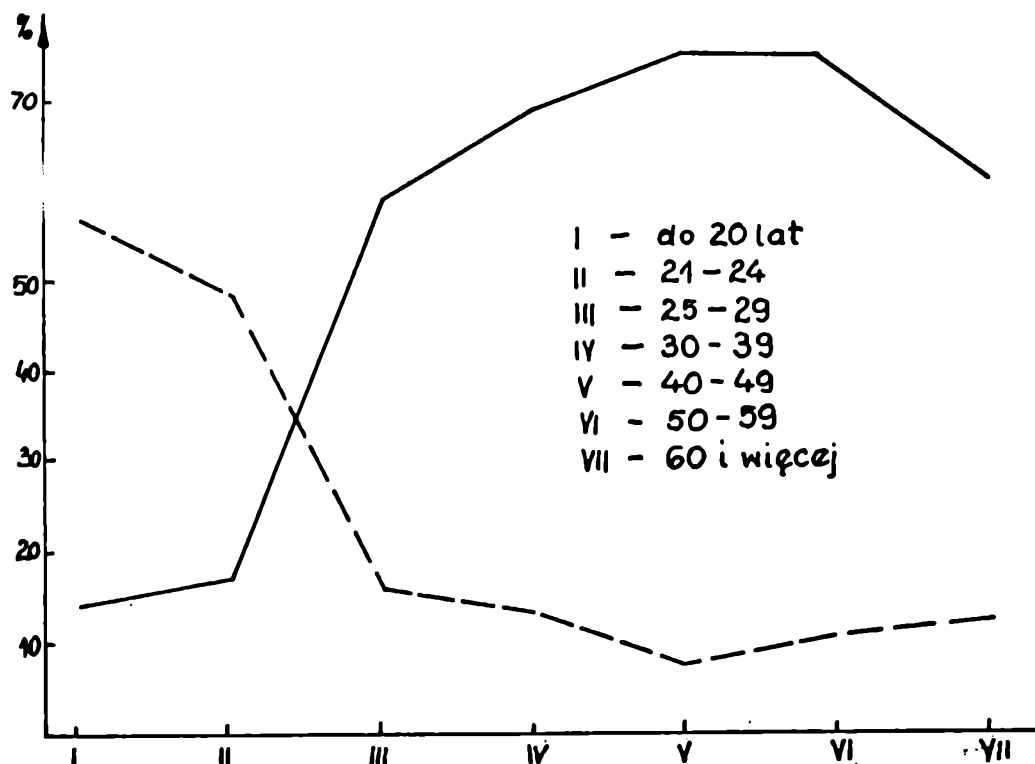
Tylko co siódma z ankietowanych osób odpowiadała, że jest całkowicie zadowolona z pracy; prawie połowa twierdziła, że jest dość zadowolona. Pozostała część osób w badanej grupie /38,4 %/ to robotnicy ogólnie niezadowoleni z pracy, przy czym całkowicie niezadowolona z pracy była co 25 osoba, mniej niezadowolona - co ósma osoba. Praca dla wielu osób była obojętna /11,8 %/. W grupie były również osoby, które pracowały tylko i wyłącznie dla otrzymania pensji /6,1 % ankietowanych/.

Ogólnie można ocenić, że pracownicy badanych przedsiębiorstw są w małym stopniu zadowoleni z pracy, co może sprzyjać absencji.

Z obserwacji stopnia zadowolenia z pracy w poszczególnych grupach wiekowych /patrz: wykres 25/ wynika, że bardziej zadowoleni z pracy są ludzie starsi niż młodzi.

Wykres 25

Stopień zadowolenia z pracy w poszczególnych grupach wiekowych



Oznaczenia: ————— w pełni i dość zadowoleny  
- - - - - raczej i całkowicie niezadowoleny

Źródło: aneks 20

Analiza rozkładu absencji w zależności od wieku robotników /rozd. II/ i największy udział niezadowolonych z pracy w grupach wiekowych o najwyższej absencji /do 29 lat i najstarsi/ wskazuje na związek absencji ze stopniem zadowolenia z pracy. Nie można jednak twierdzić, że związek ten ma charakter bezpośredni. Występująca zależność może być zaś wynikiem trudnego procesu przystosowania się młodych robotników do ciężkiej pracy, a wśród najstarszych robotników zadowolenie z pracy

może zmniejszać się pod wpływem wzrostu uciążliwości pracy na skutek malejącej wraz z wiekiem odporności na szkodliwe materialne środowisko pracy.

Odmienne wyniki dotyczące zadowolenia z pracy dały badania M.Oczachowskiego<sup>175</sup>. Wykazały one, że wśród młodych robotników /do 29 lat/ jednego z wielkich przedsiębiorstw Dolnego Śląska, 28 % stanowili robotnicy niezadowoleni. Tak więc wyższy udział niezadowolonych w budownictwie może wynikać ze specyficznych warunków pracy w przedsiębiorstwach budowlanych.

Przyczyny niezadowolenia z pracy wraz z odsetkiem osób niezadowolonych, te przyczyny podkreślających, przedstawia poniższe zestawienie:

- złe zarobki	52,9 %
- praca ciężka fizycznie	37,4 %
- zła organizacja pracy	26,5 %
- złe warunki bhp	12,9 %
- praca nie interesująca	11,6 %
- złe stosunki z przełożonymi	10,3 %
- zły dojazd do pracy	10,3 %
- złe warunki socjalno-bytowe	10,3 %
- praca monotonna, jednostajna	9,7 %
- brak możliwości doksztalcania	5,8 %
- złe stosunki z kolegami	2,6 %

Dla ponad połowy ankietowanych osób niezadowolonych z pracy w budownictwie /82 osoby/ przyczyną tego niezadowolenia były niskie zarobki mimo, że średnia w wybranej próbie - 5387 zł - była o 11,5 % wyższa od przeciętnej płacy w gospodarce narodowej. Prawdą jest, że płaca ta nie jest zbyt wysoka, jeśli weźmie się pod uwagę dużą ilość godzin nadliczbowych w repre-

zentowanych przez respondentów przedsiębiorstwach /patrz: pkt 3.1./ stanowiącą od 5 do 15 % nominalnego czasu pracy, co oznacza, że średni czas pracy w zależności od przedsiębiorstwa wynosił od około 8,5 do 9,2 godziny dziennie. Wysoka średnia płaca ankietowanych wynika także w dużej mierze z wyraźnych rozpiętości płacowych /patrz: pkt 3.1./. I właśnie te rozpiętości mogą być dla robotników podstawową przyczyną niezadowolenia, gdyż tylko w warunkach, gdy robotnik ma możliwość porównania, że jego wynagrodzenie jest dwukrotnie niższe w porównaniu z innymi, może czuć się szczególnie niezadowolony, a nawet pokrzywdzony. Dlatego też w procesie racjonalizacji gospodarki funduszem płac przedsiębiorstwa budowlane powinny zwrócić szczególną uwagę na wzrost płac średnich kosztem ograniczenia płac najwyższych, windowanych przede wszystkim poprzez pracę w godzinach nadliczbowych. Dążenie do likwidacji tzw. "kominów płacowych" powinna przebiegać zgodnie z zasadą sprawiedliwości społecznej, uzależniającej poziom wynagrodzenia w zależności od ilości i jakości pracy. "Sprzyjać temu powinno upowszechnianie i dalsze doskonalenie zasad systemu ekonomiczno-finansowego przedsiębiorstw, zmierzające do powiązania wzrostu funduszu płac i zarobków pracowniczych z poprawą efektywności pracy. Doskonalić należy system wynagradzania, a więc system taryfowy, tabela płac, zasady awansowania"<sup>176</sup>.

Drugą, co do znaczenia przyczyną niezadowolenia z pracy robotników budownictwa, jest jej uciążliwość. Na przyczynę tę zwróciło uwagę prawie 40 % osób niezadowolonych z pracy. Nie ulega wątpliwości, iż praca w budownictwie jest ciężka fizycznie. Wymaga dość dużej siły i sprawności fizycznej, sprawnego układu ruchowego, dobrego wzroku i dobrej koordynacji wzrokowo-

ruchowej. Wymagania te są szczególnie istotne w zawodzie operatora maszyn budowlanych, betoniarza, monter. Ciężka praca uniemożliwia bądź utrudnia przystosowanie robotnika do niej i często powoduje frustracje i niezadowolenie. Dlatego też bardzo ważna jest w budownictwie właściwa polityka kadrowa, której jednym z podstawowych zadań powinna być prawidłowa rekrutacja robotników. Rekrutacja ta wymagałaby wyodrębnienia w oparciu o badania dotyczące wielkości wydatku energetycznego, obciążenia psychicznego, stopnia narażenia na uciążliwe i szkodliwe czynniki materialnego środowiska pracy, kryteriów przydatności kandydatów do poszczególnych zawodów<sup>177</sup>. W praktyce ocena wymaganych dyspozycji psychofizjologicznych opiera się często na intuicji, bądź przyjmuje się wszystkich zgłaszających się do przedsiębiorstwa, stąd też duża ilość robotników niezadowolonych z pracy jako przyczynę niezadowolenia podaje uciążliwość pracy.

W hierarchii ważności przyczyn niezadowolenia z pracy w budownictwie na trzecim miejscu ankietowani robotnicy wymienili złą organizację pracy, podając często, iż chodzi im o złe zabezpieczenie środków materiałowych do realizacji zadań, brak odpowiednich środków pracy, a także często występujący brak frontu robót dla wszystkich robotników. Są to bardzo poważne niedomogi organizacji pracy przedsiębiorstw budowlanych, gdyż decydują o pracy poszczególnych członków zespołu produkcyjnego, a w rezultacie o realizacji celu przez przedsiębiorstwo. O ile trudności materiałowe czy trudności w zakresie posiadania najnowocześniejszych środków pracy można by w pewnym sensie uznać za niezależne od konkretnego przedsiębiorstwa, o tyle sposób powiązania ich ze sobą oraz sposób wykorzystania poprzez właś-

ciwy przydział zadań do określonych stanowisk pracy, zależy głównie od przedsiębiorstwa. Dlatego też w każdym przedsiębiorstwie powinna być prowadzona ciągła obserwacja jego sprawności organizacyjnej, a w razie stwierdzenia niedomogów organizacyjnych - należy szukać mierników i sposobów poprawy rozwiązań organizacyjnych efektywnych z punktu widzenia poszczególnych komórek w przedsiębiorstwie, jak i z punktu widzenia przedsiębiorstwa jako całości<sup>178</sup>.

Złe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy były powodem niezadowolenia co ósmego robotnika. W budownictwie wszystkie rodzaje prac można uznać za niebezpieczne, choć nie wszyscy robotnicy w równym stopniu zagrożeni są wypadkami, czy chorobami zawodowymi. Sam fakt przebywania na placu budowy, gdzie pracują spycharki, dźwigi unoszące wielkie płyty, gdzie na każdym kroku ma się do czynienia z czynnikami rakotwórczymi i z substancjami toksycznymi i uczulającymi /smoła, lepik, środki impregnacyjne, wapno, cement/<sup>179</sup>, stanowi zagrożenie dla wszystkich robotników. Należy również pamiętać, że każdy wypadek czy też choroba zawodowa nie jest tylko wynikiem zagrożeń stwarzanych przez materialne środowisko pracy, ale także błędów popełnianych przez samego człowieka wadliwie posługującego się środkami i przedmiotami pracy, czy też nie stosującego się do zaleceń przepisów bhp. W budownictwie także uciążliwość pracy, na którą zwracali uwagę ankietowani, potęguje zmęczenie, osłabia uwagę i czujność i utwarzając dodatkowe zagrożenie. W podstawowe urządzenia ochronne /np. kaski/ powinni być zabezpieczeni wszyscy robotnicy. Brak urządzeń ochronnych zmusza człowieka do napięcia, do nieustannej obserwacji niebezpiecznego

terenu, co pochłania znaczną część energii, wywołując dodatkowe zmęczenie fizyczne i psychiczne.

Fakt częstego podkreślania przez ankietowanych robotników złych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, mogących prowadzić do zwiększonej absencji, stawia przed przedsiębiorstwami budowlanymi szereg zadań w zakresie poprawy tych warunków. Niezbędny jest ciągły proces szkolenia w zakresie wykonywanej pracy i w zakresie bhp, podnoszenie kwalifikacji robotników, kontrola sprawności sprzętu itp. M. Oczachowski na podstawie badań przeprowadzonych w przemyśle maszynowym i ciężkim w okręgu wrocławskim, stwierdza, iż wadliwie urządzone i źle utrzymane stanowiska pracy oraz zły stan urządzeń techniczno-produkcyjnych, to podstawowe przyczyny wypadków przy pracy<sup>180</sup>, a więc i absencji chorobowej powypadkowej.

Dla wielu robotników zatrudnionych w budownictwie praca jest nieciekawa i nie interesuje ich. Ten powód niezadowolenia z pracy podało 11,6 % ogółu niezadowolonych. Robotnicy ci najprawdopodobniej wcześniej czy później zmienią pracę, gdy znajdą inne przedsiębiorstwo przedstawiające dla nich pod jakimś względem wyższą wartość. Jeśli wszystkie inne przyczyny niezadowolenia z pracy podawane przez ankietowanych robotników mają charakter pośredni, tzn. określają, co konkretnie nie podoba się w pracy, jaka jest przyczyna niezadowolenia, a więc istnieje możliwość przeciwdziałania im, to brak zainteresowania pracą dotyczy bezpośrednio jej charakteru. Podając tę przyczynę robotnicy pomylili się całkowicie z wyborem pracy, gdyż nie tak nie zniechęca do pracy, nie tak nie męczy fizycznie, a zwłaszcza psychicznie, jak nieinteresująca praca. Można przypuszczać, że w tej grupie robotników są i tacy, którym żadna praca nie bę-



dzie wydawała się interesująca i oni właśnie w każdym miejscu pracy będzie sprawiać wiele kłopotów m.in. poprzez brak zdyscyplinowania przejawiający się także w postaci zwiększonej absencji nieusprawiedliwionej i innych rodzajów absencji.

Do przyczyn dość często będących powodem niezadowolenia ankietowanych robotników przedsiębiorstw budowlanych należą także: złe stosunki z przełożonymi, zły dojazd do pracy, złe warunki socjalno-bytowe i monotoność pracy. Przyczyny te podkreśliło około 10 % osób niezadowolonych z pracy.

Stosunki międzyludzkie, jako bardzo ważna sfera czynników kształtujących dobrą atmosferę pracy, zostaną omówione dokładniej w dalszej części pracy, natomiast w tej części warto się zastanowić nad pozostałymi czynnikami.

Nie należy się dziwić, że dojazd do pracy może być istotnym czynnikiem wpływającym na zadowolenie z pracy, gdy co dzień ślący robotnik na dojazdy do pracy traci ponad 2 godziny czasu lub więcej. Wydłużony często czas pracy i czasochłonne dojazdy uszczuplają poważnie czas poza pracą i czas wolny. W warunkach tych mogą powstawać dążenia do uzyskania dodatkowego płatnego czasu wolnego, jako kompensaty za czas dojazdów. Ważnym w tych warunkach wydaje się dostosowanie godzin rozpoczęcia pracy do lokalnych warunków dojazdu zmniejszające do niezbędnego minimum czas przeznaczony na dojazdy<sup>181</sup>.

Złe warunki socjalno-bytowe w budownictwie nie integrują robotników z przedsiębiorstwem i jego problemami. Poprawa w tym zakresie powinna objąć nie tylko warunki pracy, ale także powinna dotyczyć spraw w zakresie ochrony zdrowia, /którą ankietowani ocenili raczej źle/, w zakresie rozwoju zakładowych placówek żywienia zbiorowego oraz w zakresie wypoczynku w czasie

urlopu i świąt, a także działalność kulturalno-oświatową i wychowawczą. W. Iżyk podkreśla, iż działania na rzecz poprawy warunków socjalno-bytowych pracowników i ich rodzin powinny zajmować ważne miejsce w planach przedsiębiorstw<sup>182</sup>.

Niektórym robotnikom praca w budownictwie wydaje się monotonna, co wpływa na brak zadowolenia z niej. Monotonia została podkreślona przez 15 osób, co stanowiło 9,7 % osób niezadowolonych z pracy. Cecha ta wydaje się trochę niezrozumiała w odniesieniu do prac budowlanych, gdzie robotnik pozostaje ciągle w ruchu i często zmienia się jego otoczenie w miarę zaawansowania robót. Jednakże w stosunku do osób, dla których ta monotonność stanowi istotną przeszkodę, żeby być zadowolonym z pracy, należałoby zastosować środki jej przeciwdziałające. Do podstawowych przedsięwzięć w tym zakresie zaliczyć można by: zmienność wykonywanych zadań w ciągu dnia lub w dłuższych okresach czasu, rozszerzenie wykonywanych czynności /wykonywanie zamiast jednej wąskiej czynności kilku różnych/, wzbogacanie treści pracy poprzez integrację kilku czynności<sup>183</sup>. W budownictwie ze względu na niskie kwalifikacje robotników, wystarczające do wykonywania wielu czynności, zastosowanie takich przeciwdziałań jest możliwe po krótkim przyuczeniu do wykonywania innych zawodów niż podstawowy.

Kilka osób jako przyczynę niezadowolenia z pracy podała złe stosunki z kolegami i brak możliwości doksztalcania się.

Robotnicy niezadowoleni z pracy podkreślali przede wszystkim niskie zarobki, ciężkie warunki pracy, złą organizację, natomiast zadowoleni oceniali bardziej atmosferę w pracy i sam charakter pracy. Podstawowe czynniki decydujące o zadowoleniu z pracy w opinii ankietowanych robotników ilustruje następujące

zestawienie:

- dobre stosunki z kolegami	45,7 %
- urozmaicenie pracy	34,1 %
- dobre stosunki z przełożonymi	21,2 %
- dobre zarobki	18,8 %
- nie męcząca praca	15,0 %
- znaczenie pracy	13,0 %
- dobra organizacja pracy	11,3 %
- dobre warunki bhp	2,7 %
- dobre warunki socjalno-bytowe	1,7 %
- inne	0,7 %

Prawie połowa robotników, którzy stwierdzili, iż są zadowoleni z pracy podkreśliła, że powodem tego zadowolenia są dobre stosunki z kolegami. Dla ponad 1/3 robotników ważnym czynnikiem dającym zadowolenie z pracy jest jej charakter i urozmaicenie. Również często robotnicy podkreślali znaczenie dobrych stosunków z przełożonymi.

Porównanie przyczyn zadowolenia i niezadowolenia z pracy wskazuje na różny system wartości tych dwóch grup pracowniczych. Jedni bardziej cenią dobre stosunki międzyludzkie i starają się dostrzec w pracy jej dobre strony, natomiast inni zawsze szukają w pracy jej stron negatywnych i rzadko są z pracy zadowoleni.

Analiza przyczyn zadowolenia i niezadowolenia z pracy również pokazuje, że bardzo często przecenia się rolę zarobków jako czynnika decydującego o zadowoleniu z pracy. Jak wynika z odpowiedzi ankietowanych, zarobki stanowią podstawową przyczynę niezadowolenia z pracy, natomiast nie są decydującym czynnikiem o zadowoleniu. Można wnioskować, że w miarę likwidacji tej przeszkody, czyli w miarę wzrostu zarobków robotnicy podstawowe

przyczyny zadowolenia upatrują w atmosferze w miejscu pracy oraz w warunkach i samym charakterze wykonywanej pracy. I tylko ten robotnik, który w swej pracy znajdzie coś interesującego, może być z niej zadowolony. T. Kotarbiński twierdzi, iż "... rzecz nie w tym, aby pozbawić pracę cech przymusowości, bo tego uczynić się nie da. Rzecz w tym, aby człowiek robił chętnie to, co robić musi, by tego, co robić musi nie robił tylko dlatego, że musi; by w robieniu tego co musi, znalazł u p o d o b a n i e /podkr. aut./ i dzięki temu pracę swą doskonalił okazując hojność w oddaniu się jej"<sup>184</sup>.

Duży wpływ na stosunek robotnika do pracy, a tym samym i na zadowolenie z pracy ma także jej ocena przez rodzinę i znajomych robotnika. Jeśli rodzina i znajomi twierdzić będą, że praca jest nieciekawa czy nieopłacalna, to robotnik mimo dotychczasowej wysokiej oceny pracy, zacznie dostrzegać te jej wady.

Ankietowani robotnicy twierdzili, że praca ich przez rodzinę oceniana jest różnie. Rodziny 62,1 % robotników pracę oceniali jako dobrą lub bardzo dobrą, pozostali jako średnią, złą lub bardzo złą. Ci, którzy twierdzili, że rodzina niezbyt pozytywnie ocenia ich pracę, podawali, że przyczyny takiej oceny według rodziny są następujące:

- uciążliwość pracy	44,7 %
-późne powroty z pracy	38,4 %
- praca nie umożliwia zaspokojenia podstawowych potrzeb /np. mieszkania/	26,4 %
- niskie zarobki	24,5 %
- praca nie umożliwia zaspokojenia potrzeb wyższych /np. samochód/	15,7 %
- niepewność zatrudnienia	4,4 %
- inne	1,3 %

Rodzina znacznie rzadziej więc niż sami robotnicy przyczynę niezbyt pozytywnej oceny pracy widzi w wysokości zarobków. Zarobki robotnika są ważne dla rodziny robotnika, ale ważniejsze są inne czynniki, a przede wszystkim męczący charakter pracy i długie przebywanie poza domem /praca w godzinach nadliczbowych lub w terenie/. Rodzinie bardziej zależy na tym, żeby pracujący wcześniej wracał do domu i żeby mógł więcej czasu poświęcić rodzinie, nawet kosztem zarobków. Rodzina również często podkreśla, jak informują ankietowani, że praca w budownictwie nie daje zawsze możliwości szybkiego otrzymania mieszkania.

Znajomi, większości robotników badanej populacji, spoza zakładu pracy, pracę w budownictwie określają jako dobrą lub bardzo dobrą /69,8 %/. Natomiast oceniający pracę niezbyt pozytywnie, jak twierdzą ankietowani, tę nie najwyższą ocenę argumentują przede wszystkim dużą uciążliwością i małą opłacalnością pracy w budownictwie /42,1 %/. Istotną przyczyną niezbyt pozytywnej oceny pracy w budownictwie w opinii znajomych spoza zakładu jest także zła opinia o budownictwie. Taką opinię znajomych przekazało 38,0 % tych ankietowanych robotników, których praca przez znajomych nie jest oceniana pozytywnie. Przyczyny te w kolejności od najważniejszej przedstawia poniższe zestawienie:

- uciążliwość i mała opłacalność pracy	42,1 %
- zła opinia o budownictwie	38,0 %
- brak czasu na życie towarzyskie	28,1 %
- brak mieszkania po kilku latach pracy	22,3 %
- zła opinia o zakładzie	6,6 %
- inne	3,3 %

Można przypuszczać, że oddziaływanie rodziny na robotnika i jego stosunek do pracy, mające charakter codzienności, ma większe znaczenie dla robotnika niż oddziaływanie znajomych. Z tego też względu przedsiębiorstwa budowlane powinny dążyć do podniesienia atrakcyjności pracy w budownictwie nie tylko w opinii robotników, ale także i ich rodzin. Drogą do podniesienia tej atrakcyjności może być działalność przedsiębiorstwa w kierunku integracji rodzin robotników z zakładem, co wymaga od przedsiębiorstwa głębszego zainteresowania się problemami rodzinnymi swoich robotników. Zakład pracy poprzez organizację czasów rodzinnych, pomoc materialną i mieszkaniową, organizację przedsięwzięć kulturalno-rozrywkowych może podnieść atrakcyjność nawet najcięższej pracy i spowodować większe zainteresowanie nią i większe zadowolenie robotnika i jego rodziny.

Zadowolenie z pracy wiąże się bezpośrednio z motywami wyboru pracy. Jeśli potrzeby motywujące wybór pracy zostaną zaspokojone, to wtedy wzrasta zadowolenie z pracy, szacunek do pracy, a tym samym umacnia się więź łącząca robotnika z miejscem pracy.

#### 3.4. Motywacje wyboru zawodu

Praca w budownictwie, bez względu na działania zmierzające do podniesienia jej atrakcyjności, zawsze pozostanie pracą ciężką. I naturalne jest, że większość robotników i ich rodzin tę pracę tak określa. Jednakże dla wielu robotników jest to także praca interesująca. Wiadomo, że stosunek do pracy jest w dużej mierze kształtowany przez rodzaj wykonywanej pracy, co

wiąże się z miejscem pracy. Mimo faktu oczywistego, że praca jest przede wszystkim źródłem zarobkowania, to o jej wyborze, oprócz wysokości wynagrodzenia za pracę, może decydować szereg innych czynników, np. zainteresowania, kierunek wykształcenia<sup>186</sup>. Aby jednak praca mogła dawać satysfakcję musi być zgodna z zainteresowaniami, zdolnościami, musi się przyczyniać do realizacji oczekiwań i nadziei, gdyż pozytywny stosunek do zawodu i rodzaju zajęcia w decydującym stopniu determinuje zadowolenie z pracy i jest skutecznym środkiem przeciwdziałania nadmiernej fluktuacji i absencji.

Oczywiste jest, że każdy zakład pracy dąży do tego, aby mieć najbardziej przydatnych pracowników. Dążeniom tym może sprzyjać racjonalna organizacja pracy w przedsiębiorstwie, której celem będzie zapewnienie każdemu z zatrudnionych takiej pracy, która najbardziej odpowiada kwalifikacjom, uzdolnieniom i zainteresowaniom robotników. W budownictwie problem racjonalnego doboru robotników jest przede wszystkim skutkiem wyraźnego deficytu robotników w wielu specjalnościach. Przyjmowanie do pracy niewykwalifikowanych robotników, dla których głównym motywem wyboru pracy w budownictwie są często wyłącznie zarobki, utrudnia kierownictwu prowadzenie racjonalnej polityki kadrowej. Lecz nawet w tych warunkach przystosowanie robotnika do pracy poprzez kształcenie, doksztalcenie, przyuczenie, może działać pobudzająco na robotnika, jak również na zmianę jego motywów pracy. Jednakże niski poziom wykształcenia robotników budowlanych i bardzo rzadkie przypadki doksztalcenia się robotników w budownictwie wrocławskim nie wskazują na możliwości zmiany istniejącej nie najkorzystniejszej motywacji wyboru pracy.

Główne motywy podjęcia pracy w budownictwie w opinii ankietowanych przedstawia tabela 48.

Tabela 48

Podstawowe czynniki decydujące o zatrudnieniu w budownictwie w opinii ankietowanych

Lp	Przyczyna	Ilość odpowiedzi	Struktura /w %/
1	Charakter pracy	194	44,1 %
2	Szansa wysokich zarobków	163	37,0 %
3	Możliwość szybkiego otrzymania mieszkania	93	21,1 %
4	Praca w miejscu zamieszkania	65	14,8 %
5	Niskie wymagania kwalifikacyjne	33	7,5 %
6	Przypadek	31	7,0 %
7	Inne	31	7,0 %
8	Namowa znajomych	18	4,1 %
9	Namowa rodziny	9	2,0 %

632

Źródło: jak w tabeli 39

Ponad połowa ankietowanych robotników wskazywała, że o wyborze przez nią pracy w budownictwie zdecydowały inne czynniki niż charakter pracy. Sprowadzały się one zwykle do korzyści materialnych, co należy uznać za prawidłowe i naturalne, ponieważ "Przedmioty i dobre materialne służą zaspokojeniu ważnych potrzeb społecznych, wskazują na przynależność do określonych zbiorowości społecznych, podkreślają zajmowaną pozycję społeczną, bywają niezbędne jako środki zabezpieczające stosowanie się do nakazów obyczajowych społeczeństwa, niejednokrotnie stanowią dowód osobistych uzdolnień i symbol uznania społecznego"<sup>187</sup>.



Zaspokojenie natomiast tych potrzeb wiąże się przede wszystkim z zakładem pracy, ze stanowiskiem, wynagrodzeniem i świadczeniami socjalnymi. I jeśli są one niewystarczające, dają wtedy znać o sobie następstwa niezadowolenia z pracy w formie niższej wydajności i jakości pracy, konfliktów, a także zwiększonej wypadkowości, absencji i fluktuacji. Chodzi jednak o to, aby motyw korzyści materialnych nie przesłaniał innych ważnych cech pracy, których brak czyni pracę po krótkim okresie czasu nieciekawą i męczącą.

Znaczenie motywu korzyści materialnych podkreśla wypowiedź malarza zatrudnionego w PBU:

- "Podjąłem pracę w budownictwie, ponieważ mam tutaj duże możliwości dorobienia się. Pracuję jeden rok; mam nadzieję, że w roku następnym wyjadę na jakąś budowę zagraniczną, a jeśli mi się to nie uda, zmienię zakład pracy" /lat 32/188.

Niemniej jednak interesującym jest, że prawie połowa robotników objętych badaniami ankietowymi stwierdziła, że podstawowym czynnikiem decydującym o wyborze przez nich pracy w budownictwie jest jej charakter. Wiele z tych osób podkreślało jako pozytywną cechę pracy w budownictwie fakt, że nie jest ona zamknięta na małej przestrzeni, lecz przebiega w naturalnych warunkach atmosferycznych, mimo że ta sama cecha stanowi także przyczynę uciążliwości pracy. Inni robotnicy eksponowali urozmaicenie pracy i brak monotoności.

Znaczenie motywu zawierającego się w charakterze pracy jest bardzo duże i to z punktu widzenia zarówno przedsiębiorstwa, jak i samego robotnika. Przedsiębiorstwo w takich warunkach może liczyć na wyższe efekty ekonomiczne i brak konfliktów z tymi robotnikami, natomiast robotnik dokonujący wyboru miejsca pracy uwzględniając jej charakter zawsze znajdzie w swej pracy

coś interesującego, a inne drobne niepowodzenia na tle wysokości zarobków czy stosunków z przełożonymi nie będą tak mocno przez niego odczuwane, jak przez robotników kierującymi się przy wyborze pracy innymi motywami. Robotnik zainteresowany swoją pracą będzie pracował nie tylko wydajniej, ale i lepiej, w związku z czym będzie otrzymywał wyższe wynagrodzenie. Korzyści z takiej pracy odczuje więc nie tylko przedsiębiorstwo, ale także robotnik i jego rodzina. Robotnicy, których wykonywana praca nie interesuje, będą się starali przy każdej okazji uniknąć pracy i wykorzystywać wszystkie nadarzające się okazje dla otrzymania zwolnienia. Ponadto wykonywanie nie ulubianej pracy powoduje szybsze zmęczenie fizyczne, a zwłaszcza psychiczne, a w konsekwencji zwiększoną zachorowalność. Brak zainteresowania samym charakterem pracy prowadzić może także do zwiększonej absencji nieusprawiedliwionej.

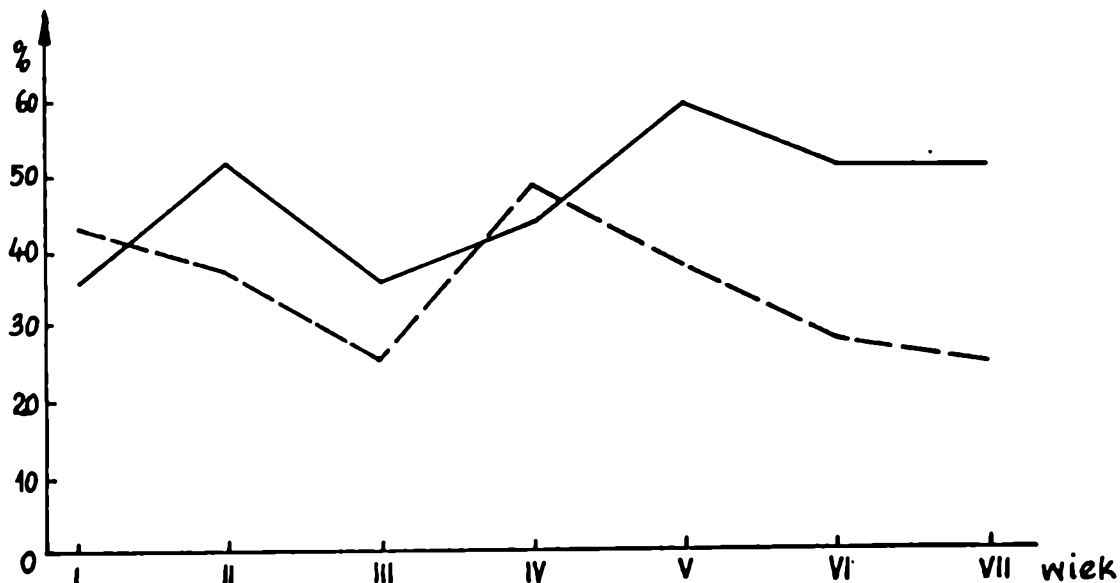
Nie w każdym przypadku odpowiedź, że o wyborze miejsca pracy w budownictwie zdecydował charakter pracy ma takie samo znaczenie jakościowe, gdyż część osób podająca tę odpowiedź zaznaczała, że przez określenie charakteru pracy rozumie także wybór pracy zgodnej z kwalifikacjami. A na pewno nie w każdym przypadku praca zgodna z kwalifikacjami przedstawia dużą wartość dla robotnika. Szczególnie w budownictwie, gdzie wiele zawodów można zaliczyć do "brudnych" i ciężkich, praca zgodna z kwalifikacjami może być także pracą nieciekawą. Dlatego też dużego znaczenia w odniesieniu do zawodów budowlanych nabiera dobrze zorganizowane poradnictwo zawodowe, mające na celu odpowiedni dobór ludzi do różnych rodzajów zajęć. W praktyce bardzo często wybór kierunku nauki i zawodu dokonany pod wpływem

rodziny czy znajomych, czy uzależniony od możliwości nauki w lokalnych szkołach, może nie odpowiadać zdolnościom czy zainteresowaniom młodzieży. Niski współczynnik zgodności zawodu wyuczonego z zawodem wykonywanym wśród ankietowanych robotników /52,3 %/ wskazuje na niewłaściwie prowadzone poradnictwo zawodowe i brak zadowolenia z pracy w wyuczonym zawodzie. Dlatego też motyw podjęcia pracy zgodnej z kwalifikacjami, ale nie odpowiadającej zainteresowaniom, jest sygnałem dla przedsiębiorstw budowlanych do podjęcia szerszej współpracy z instytucjami zajmującymi się poradnictwem zawodowym oraz zwrócenia większej uwagi na odpowiedni dobór robotników i organizację procesu przystosowania w środowisku pracy. Waga procesu przystosowania się nowych robotników do pracy jest bardzo duża, gdyż podczas tego procesu kształtuje się ostatecznie stosunek robotnika do konkretnego zawodu, znanego do tej pory ze szkoły, bądź z opowiadań rodziny czy znajomych.

Dużą rolę przy wyborze określonego zawodu, czy miejsca pracy, odgrywają stereotypy tych zawodów często polegające na liczeniu na korzyści, jakie dana praca może zapewnić. I właśnie zawody budowlane należą do stereotypowych zawodów zapewniających wysokie zarobki. Aż 37,0 % ankietowanych robotników stwierdziło, że o wyborze pracy w budownictwie zdecydowała szansa wysokich zarobków. W rzeczywistości jednak nie najwyższe zarobki w budownictwie są często przyczyną rozczarowań i niezadowolenia z pracy. Motyw ten jest szczególnie ważny dla ludzi młodych, co ilustruje wykres 26.

Wykres 26

Charakter pracy i wysokie zarobki jako podstawowe motywy podjęcia pracy w budownictwie w opinii ankietowanych w zależności od ich wieku



Oznaczenia:

I - do 20 lat	VI - 30 - 59
II - 21 - 24	VII - 60 i więcej
III - 25 - 29	————— charakter pracy
IV - 30 - 39	- - - - - wysokie zarobki
V - 40 - 49	

Źródło: Aneks 21

Trzeba podkreślić, że charakter pracy jako motyw podjęcia pracy w budownictwie jest mocniej podkreślany przez robotników młodszych niż starszych, co może w pewnej mierze wynikać z większego przygotowania zawodowego robotników młodszych. Waga obu motywów /charakteru pracy i zarobków/ spada wraz z wiekiem, z tym, że powolniejszy jest spadek znaczenia motywu jakim jest charakter pracy. W przypadku motywu w postaci wysokich

zarobków największe jego znaczenie występuje w grupie wiekowej 30-39 lat. Może to w dużej mierze wynikać ze zwiększonych potrzeb w tym wieku, związanych między innymi z wychowaniem dzieci. Można również przypuszczać, że ludzie w tym wieku mają zaspokojone już potrzeby podstawowe, a pojawiające się potrzeby wyższego rzędu wymagają większych nakładów finansowych. Niższe od spodziewanych zarobki nie tylko zniechęcają do pracy i powodują obniżenie zadowolenia, ale są także przyczyną poszukiwania dodatkowych możliwości zarobkowych, co może być powodem wykorzystywania zwolnień z pracy nie w celach, na które zwolnienie zostało udzielone, lecz na dodatkową pracę.

Motywy natury materialnej przejawiają się nie tylko w odpowiedziach ankietowanych robotników podkreślających znaczenie wysokich zarobków jako przyczyny podjęcia pracy w budownictwie, lecz także w oczekiwaniu na szybsze otrzymanie mieszkania. Motyw ten podkreślił co piąty ankietowany. Duże znaczenie tego motywu jest zrozumiałe, gdyż tylko połowa z nich posiada samodzielne mieszkania. Tymczasem możliwości szybkiego otrzymania mieszkania przez zatrudnionych w budownictwie są w rzeczywistości mniejsze, niż na to liczą robotnicy i są one w dużej mierze uzależnione od rodzaju przedsiębiorstwa. W najlepszej sytuacji pod tym względem są przedsiębiorstwa budownictwa przemysłowego i ogólnego zajmujące się przede wszystkim wznoszeniem budynków mieszkalnych, gdyż one mają szersze możliwości korzystania z oddawanych przez siebie efektów, szczególnie ponadplanowych. Średni okres oczekiwania na mieszkanie w tych przedsiębiorstwach wynosi 2-4 lata. Natomiast w przedsiębiorstwach, które nie uczestniczą bezpośrednio w realizacji budownictwa mieszkaniowego okres ten jest znacznie dłuższy i wynosi około 10 lat.

W celu złagodzenia napięć powstających na tle mieszkaniowym w tych przedsiębiorstwach podejmowane są różnorakie działania. Udziela się między innymi pożyczek na budownictwo indywidualne i remonty mieszkań, jak również przedsiębiorstwa te podpisują umowy o współpracy ze spółdzielniami mieszkaniowymi mającymi na celu przyspieszenie przydziału mieszkań. Niezaspokojenie tej istotnej potrzeby będącej motywem wyboru pracy powoduje stan niezadowolenia, który może przejawiać się w zwiększonej absencji i fluktuacji robotników.

Również często ważny motyw podjęcia pracy w budownictwie robotnicy widzieli w możliwości pracy w miejscu zamieszkania. Obawa przed dojazdami do pracy pochłaniającymi kilka godzin czasu skłoniła do pracy w budownictwie 14,8 % ankietowanych robotników. O wyborze miejsca pracy przez robotników decydowały często dwa, a nawet i trzy motywy. I tak motyw pracy w miejscu zamieszkania występował często wraz z motywem wysokich zarobków. Kierowanie się motywem pracy w miejscu zamieszkania może również prowadzić do wyboru pracy, która nie będzie odpowiadać pod innymi względami, np. charakteru pracy.

Część osób podjęło pracę w budownictwie ze względu na łatwość znalezienia wolnego miejsca pracy i niskie wymagania kwalifikacyjne. Motyw ten podkreśliły 33 osoby, czyli 7,5 % ogółu ankietowanych. Były to na ogół osoby starsze, często nie mające ukończonego wykształcenia podstawowego. Osoby te często podkreślały, iż uzyskanie pracy w innym dziale, np. w przemyśle, napotykało często barierę kwalifikacyjną, a takiej bariery nie stwarzało budownictwo. Fakt ten podkreśla konieczność zwrócenia większej uwagi przez przedsiębiorstwa budowlane na problem kształcenia i doksztalcenia robotników. Często niewielka ab-

sencja z tytułu szkoleń, mająca charakter planowy, może zapobiec zwiększonej absencji chorobowej, powstałej wskutek niewłaściwego obchodzenia się z urządzeniami i środkami szkodliwymi dla zdrowia przez osoby niewykwalifikowane.

Przypadek zdecydował o zatrudnieniu w budownictwie 7 % ankietowanych robotników. Można przypuszczać, że wśród tych osób będą dobrzy i zdyscyplinowani robotnicy, jak również mogą wśród nich być robotnicy, którym zupełnie praca nie będzie odpowiadała.

Podobną grupę, jeśli chodzi o stosunek do pracy, mogą tworzyć ci robotnicy, którzy podjęli pracę w budownictwie pod namową znajomych i rodziny. Stanowili oni 6,1 % ogółu ankietowanych robotników. Rodzina często szukając miejsca pracy, zwłaszcza swoim dzieciom, kieruje się innymi względami niż charakter pracy. Motyw podjęcia pracy pod wpływem namowy często występował razem z motywem charakteru pracy, ale także i z motywem wysokich zarobków i pracy w miejscu zamieszkania. Stereotypowe wyobrażenia o pracy i zawodzie istniejące w różnych środowiskach społecznych nie zawsze odzwierciedlają rzeczywiste walory poszczególnych zawodów. Na przykład dla jednych praca w budownictwie kojarzy się z wysokimi zarobkami, a dla innych z pracą ciężką i szkodliwą dla zdrowia.

Pojawiły się także i inne motywy podjęcia pracy w budownictwie, lecz były one wskazywane przez mniej liczne grupy robotników. Wśród innych czynników znajdowały się takie jak: ciekawe oferty w prasie, liczenie na pomoc przy budowie domu jednorodzinnego, możliwość wyjazdu na opłacalne finansowo budowy eksportowe.

Z analizy odpowiedzi na pytanie "Czy zamierza Pan/i/ na

stałe pracować w obecnym zawodzie /w obecnym zakładzie/" wynika, że pewna część załogi nie zrealizowała w obecnym miejscu pracy swoich potrzeb pracując w obecnym zawodzie. Znacznie większa część ankietowanych nie chce pracować w aktualnym zakładzie, niż w aktualnym zawodzie, gdyż tylko 10 % ankietowanych chciałaby zmienić zawód, a 15 % zakład pracy. Również wiele osób wśród ankietowanych nie potrafiło dać zdecydowanej odpowiedzi na to pytanie. Osoby, które zdecydowanie twierdziły, że zamierzają dalej pracować w aktualnym zawodzie stanowiły 79,8 % ankietowanych, a zamierzające pracować na stałe w aktualnym zakładzie pracy - 60,5 %. Odpowiedzi te mogą być traktowane jako sygnał odejścia z przedsiębiorstwa około 40 % robotników. Chęć dalszej pracy w danym zawodzie, lecz w innym zakładzie pracy, można traktować jako wyraźny zarzut pod adresem aktualnego miejsca pracy. Przedsiębiorstwo budowlane chcąc podnieść atrakcyjność pracy powinno więc przede wszystkim poznać, jakimi motywami kierowali się robotnicy wybierając pracę i jakie są ich oczekiwania co do przyszłej pracy i na tej podstawie zapewnić każdemu zatrudnionemu rodzaj pracy najbardziej odpowiadający jego kwalifikacjom, uzdolnieniom i zainteresowaniom.

Robotnicy, którzy chcieli zmienić pracę podawali, że najchętniej zmieniliby ją na:

- jakąkolwiek, ale lepiej płatną	34,9 %
- taką, w której istniałaby możliwość szybszego otrzymania mieszkania	24,7 %
- taką samą, lecz w innym zakładzie	21,2 %
- korzystniejszą dla zdrowia	22,6 %
- pracę w miejscu zamieszkania	13,7 %
- pracę dającą możliwość awansu	11,0 %
- lepszą, nawet gorzej płatną	8,9 %
- inną	2,1 %



Powyższe zestawienie jeszcze raz podkreśla, jak ważny jest dla nisko wykwalifikowanych robotników budowlanych motyw wysokich zarobków. Brak realizacji tego motywu w jednym przedsiębiorstwie powoduje chęć poszukiwania innej pracy, nieważne jakiej, ale dobrze płatnej.

Wśród pożądaných przez robotników cech przyszłej pracy znajdują się takie, na które przedsiębiorstwo ma wpływ bardzo ograniczony /np. praca w miejscu zamieszkania, korzystna dla zdrowia/ jak również i takie, na które przedsiębiorstwo ma większy wpływ. Poznawanie tych cech i ich realizowanie może pozbawić przedsiębiorstwo wielu problemów wynikających ze zwiększonej absencji i fluktuacji. Oczywiście również jest, że w grupie mogą być i takie osoby, których możliwości przystosowania się do pracy w budownictwie są zbyt małe lub osoby nieprzydatne do pracy w budownictwie, np. osoby ze złym stanem zdrowia, niechętne do pracy, nadużywające alkoholu i odejście tych osób będzie dla przedsiębiorstwa korzystne. Natomiast niezadowolone i chęć odejścia z pracy cenionych robotników i dobrych fachowców powinno skłaniać przedsiębiorstwa do podjęcia działań zmierzających do wzrostu atrakcyjności pracy w budownictwie, przez pokazanie im, że nie tylko wysokie zarobki o niej decydują. W skuteczność tych działań można wierzyć, jeśli weźmie się pod uwagę, że prawie dla <sup>90</sup>procentu ankietowanych motywem wyboru miejsca pracy był jej charakter.

Do podstawowych sposobów podniesienia atrakcyjności pracy można zaliczyć: eksponowanie samej pracy i jej twórczego charakteru, podkreślanie celowości pracy, rugowanie z niej elementów nużących, związanie pracownika z tradycją zakładu i jego perspektywami, dostrzeganie osiągnięć pracownika, zaintere-

sowanie zakładu pracy osobistymi problemami pracownika, itp.<sup>189</sup>.

### 3.5. Opinie robotników na temat podstawowych przyczyn absencji i możliwości zapobiegania im

Prowadzona w przedsiębiorstwach ewidencja absencji obrazuje jej strukturę rodzajową, jednakże nie odzwierciedla faktycznych przyczyn jej powstania, gdyż nie zawsze wysokość absencji chorobowej jest poparta faktyczną chorobą, jak również i inne rodzaje nieobecności nie zawsze znajdują odbicie w rzeczywistości uzasadnionych przyczynach. Przyczyny absencji mają bardzo złożony charakter, gdyż na przykład niezadowolenie z pracy może być pośrednią przyczyną absencji chorobowej, a także przyczyną absencji nieusprawiedliwionej, bądź również sygnałem do zmiany miejsca pracy lub dążeniem do usunięcia przyczyn niezadowolenia w obecnym miejscu pracy. Jak te będą następstwa, zależy to od cech człowieka.

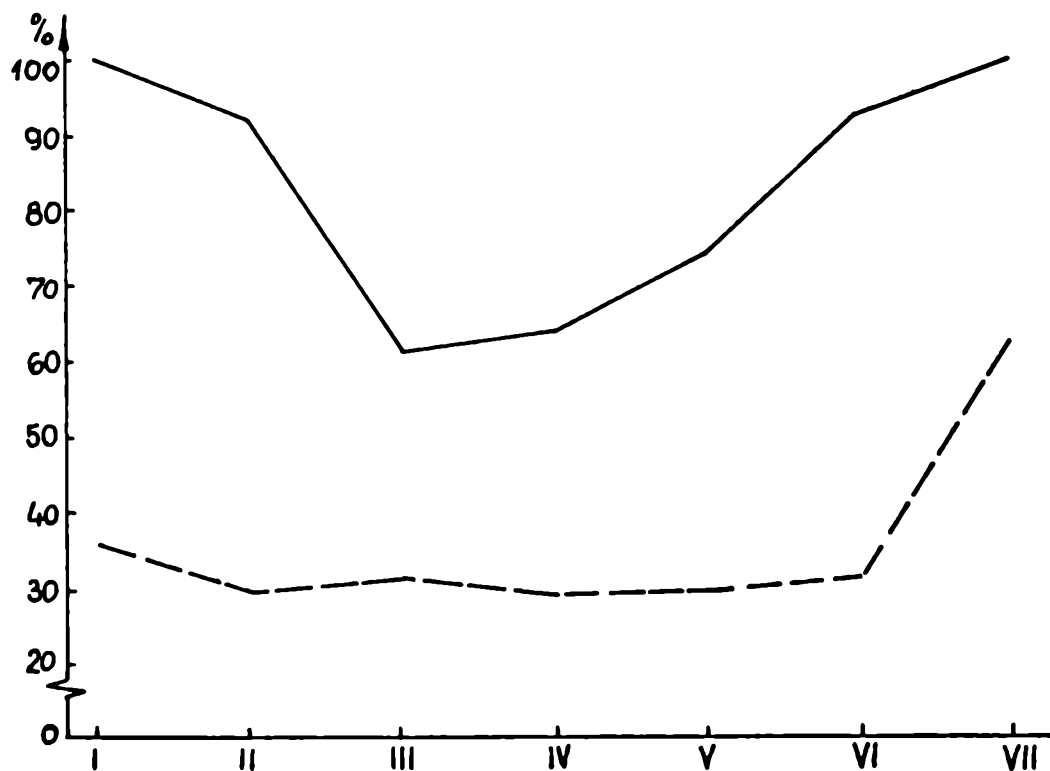
Jako najczęstsze powody, dla których robotnicy budowlani nie przychodzą do pracy, ankietowani wskazali:

- choroby	70,5 %
- nadużywanie alkoholu	30,5 %
- lekceważenie pracy	21,8 %
- załatwianie spraw urzędowych w godzinach pracy	15,0 %
- opieka nad chorym członkiem rodziny	13,0 %
- inne	3,2 %

Za najczęstszy powód absencji 70,5 % ankietowanych uznano choroby. Powód ten był szczególnie mocno akcentowany przez najstarszych robotników /patrz wykres 27/, podczas gdy w najstarszej grupie wiekowej wysokość absencji chorobowej była

Wykres 27

Choroby i nadużycie alkoholu jako podstawowe przyczyny absencji w opinii ankietowanych w zależności od ich wieku



Oznaczenie:

I - do 20 lat	IV - 30-39	————— choroby
II - 21-24	V - 40-49	- - - - - nadużycie
III - 25-29	VI - 50-59	alkoholu
	VII - 60 i więcej	

Źródło: aneks 21

nizsza niż w wielu pozostałych /patrz: rozdz. II, pkt 2.3./. Również młodzi robotnicy, u których to absencja chorobowa jest najwyższa, znacznie częściej podkreślali choroby jako główny powód

absencji niż robotnicy średnich grup wiekowych. Można przypuszczać, że odpowiedzi te odzwierciedlają w przybliżeniu stan zagrożenia chorobowego w zależności od wieku. Młodzi robotnicy są mocno zagrożeni zachorowalnością wskutek niepełnego jeszcze przystosowania się do pracy, natomiast najstarsi - wskutek mniejszej odporności biologicznej.

Zależności te może potwierdzić analiza stanu zdrowotnego ankietowanych, albowiem 74,5 % ankietowanych stan swego zdrowia określiło jako dobry lub bardzo dobry a 23,4 jako średni zły lub bardzo zły. Wśród określających stan swego zdrowia jakonie najlepszy przeważały osoby powyżej 60 roku życia, 80,0 % z grupy wiekowej 50-59 lat, 63,8 % z grupy wiekowej 40-49 lat i znacznie mniej liczni reprezentanci pozostałych grup wiekowych /od kilku do kulkunastu procent/.

Powyzsza analiza może jeszcze raz potwierdzić, że wysokość absencji chorobowej nie zależy wyłącznie od stanu zdrowotnego załogi. Zależność taką można by odnieść tylko do najstarszej grupy robotników. Młodzi robotnicy chorujący częściej ale krócej od starszych, przypuszczalnie ulegają częściej chorobom nie wskutek mniejszej odporności biologicznej lecz wskutek nie zawsze odpowiedniego przystosowania się do materialnego i społecznego środowiska pracy. Większy udział młodych robotników wśród osób chorujących, niż starszych, może także być wynikiem większej dbałości o zdrowie tych drugich, albo mniejszej obowiązkowości tych pierwszych.

Jak różne mogą być uwarunkowania absencji chorobowej wynikające ze stanu zdrowia, może świadczyć zestawienie przyczyn skłaniających do wizyty u lekarza różnych robotników:

- ogólne złe samopoczucie	44,7
- ciągłe przeziębienia	36,7 %
- długotrwała choroba wymagająca powtarzających się wizyt	26,7 %
- bez wyraźnych przyczyn	4,0 %
- z przyczyn wynikłych z nadużycia alkoholu	2,0 %
- inne	6,7 %

Spośród ankietowanych robotników 34,1 % chodzi do lekarza z powodu tej samej powtarzającej się przyczyny, natomiast pozostali odpowiedzieli, że nie bywają u lekarza w ogóle lub bardzo rzadko. Wśród osób dość często korzystających z usług lekarskich prawie połowa podaje jako przyczynę wizyty ogólne złe samopoczucie. Ponad co trzecia z osób korzystających regularnie z porad lekarskich łątwo ulega przeziębieniom i to je skłania do wizyt, 40 osób spośród ankietowanych tj. 26,7 % spośród często bywających u lekarza, tłumaczy te częste wizyty długotrwałą chorobą wymagającą powtarzających się wizyt. Również wśród ankietowanych byli i tacy, którzy często korzystają z porad lekarskich bez wyraźnych przyczyn lub wskutek nadużycia alkoholu. Zdarzały się również nieliczne odpowiedzi wskazujące na inne przyczyny, a mianowicie: wypadek i nagłe złe samopoczucie.

Przyczyny te można by podzielić na dwie grupy: będące odzwierciedleniem stanu zdrowotnego załogi i mające rzeczywiste pokrycie w chorobie oraz nie mające faktycznego odzwierciedlenia w chorobie lecz ze zdrowiem związane. Do drugiej grupy należą przyczyny wynikłe z nadużycia alkoholu. Sam fakt nadużycia alkoholu może być bezpośrednią przyczyną wizyty w poradni lekarskiej, lecz częściej jest pośrednią przyczyną zwiększonej

zachorowalności osób pijących<sup>190</sup>, a więc i zwiększonej absencji chorobowej.

Ankietowani robotnicy wymieniając najczęstsze powody nieobecności w pracy, na drugim miejscu po chorobach, wymienili nadużywanie alkoholu, które oprócz zwiększonej absencji powoduje także: zwiększoną rotację, spadek wydajności pracy, zakłócenie porządku pracy, popełnianie przestępstw<sup>191</sup>. Ze względu na skutki nadużywania alkoholu - niezależnie od tego, czy przejawiają one w postaci zwiększonej absencji, fluktuacji, itp., powodujące zmniejszenie produkcji, pogorszenie jej jakości, pogorszenia bezpieczeństwa pracy, obniżenia morale załogi, czy też nie - alkoholizm w zakładzie pracy wymaga zawsze bacznej uwagi przełożonych.

Absencje związane z nadużywaniem alkoholu występują nie tylko w formie zwiększonej absencji chorobowej, ale także w postaci innych nieobecności usprawiedliwionych, nieobecności nieusprawiedliwionych oraz w formie absencji częściowej /spóźnień do pracy i opuszczenia stanowiska pracy/<sup>192</sup>. Podłoże alkoholizmu przemysłowego może być różne. Może on być uwarunkowany obyczajowo i mieć motyw afiliacyjny. Najgorsze, ze społecznego punktu widzenia, jest to, że wśród robotników budowlanych przyjęło się, że picie alkoholu jest zjawiskiem naturalnym, niepijący są często źle widziani przez współpracowników. Picie alkoholu może mieć też często motyw frustracyjny i jest wtedy przejawem prób rozładowywania stanów napięcia powstających w środowisku pracy i poza zakładem. W budownictwie są również rozpowszechnione motywy instrumentalne, tzn. traktowania picia jako sposobu ułatwiającego załatwienie wielu spraw. Nadużywanie alkoholu może być także skutkiem negatywnego stosunku do pracy,

źle układających się stosunków między robotnikami oraz między przełożonymi i podwładnymi, a także złych stosunków w rodzinie.

Pomimo zwiększonej absencji poimieninowej i poświętecznej, będącej skutkiem nadużycia alkoholu, często stan nietrzeźwości pracownika jest ukrywany zarówno przez niego samego, jak i przez zakład pracy, a alkohol pozostaje ciągle niedocenioną przyczyną absencji. Robotnik nie chce się przyznać do nadużycia alkoholu, ponieważ w razie niezdolności do pracy spowodowanej nadużyciem alkoholu traci prawo do zasiłku chorobowego za pierwsze trzy dni okresu niezdolności do pracy, również w razie niezdolności do pracy bezpośrednio po pobycie pracownika w izbie wytrzeźwień nie przysługuje mu zasiłek chorobowy za pierwsze trzy dni nieobecności. Z kolei zakład pracy licząc na dobrą ocenę jednostki nadrzędnej nie jest zainteresowany ujawnianiem szerzącego się alkoholizmu załogi<sup>193</sup>.

Trzeba tu jeszcze podkreślić, że uznanie przez 30,5 % ankietowanych robotników nadużywania alkoholu jako przyczyny absencji stanowi szczególne niebezpieczeństwo wówczas, gdy jest lekceważone przez kierownictwo, gdyż działa wtedy demoralizująco na pozostałą zdyscyplinowaną część załogi. To oddziaływanie jest szczególnie szkodliwe wtedy, gdy przyczynę tę zauważają ludzie młodzi /por. wykres 27/.

Ważną przyczyną absencji, zauważoną przez 21,8 % ankietowanych robotników jest lekceważenie pracy. Przyczyna ta wiąże się przede wszystkim z łatwością uzyskania miejsca pracy w budownictwie i następstwami tego stanu, do których zaliczyć można m.in. rozluźnienie dyscypliny pracy i nie zauważanie przez kierownictwo szeregu potknięć robotników. Przejawem lekceważenia

pracy, oprócz absencji, jest także niedbałość o interes przedsiębiorstwa, o atmosferę koleżeńską współpracy oraz o należyte wykonywanie poleceń służbowych. Jednym z przejawów lekceważenia pracy jest także omówiony wcześniej alkoholizm. Lekceważenie pracy wynikające z obniżenia dyscypliny pracy będzie zawsze istotną przyczyną absencji, dopóki kierownictwa zakładów pracy nie przystąpią do efektywnej kontroli wszystkich przejawów <sup>b</sup>oniżenia się dyscypliny pracy<sup>194</sup>.

Inną przyczyną często powodującą absencję, według ankietowanych, jest załatwianie spraw urzędowych w godzinach pracy. Na przyczynę tę zwróciło uwagę aż 15 % ankietowanych. Absencja ta w dużej mierze wynika ze złej organizacji pracy nie tylko przedsiębiorstw produkcyjnych, ale też i urzędów, uniemożliwiającej załatwianie niektórych spraw osobistych poza godzinami pracy. W RFN w przedsiębiorstwach, które wprowadziły zmienny czas, zauważono zmniejszenie ilości płatnych godzin absencji od 20 do 50 %. Wdrożenie takiego systemu czasu pracy wymagałoby dostosowania go w przedsiębiorstwie, poprzez określenie jakiej kategorii pracowników mogą z niego korzystać, jak jest margines godzin przebywania i wychodzenia z pracy, czy powinna być ustalona jednolita dla wszystkich przerwa w pracy itp.<sup>195</sup>.

Według opinii 13 % robotników objętych badaniami ankietowymi powodem częstych absencji jest opieka nad chorym członkiem rodziny.

Kilku robotników uznało także i inne przyczyny za powodujące częste absencje i wymienili następujące ich rodzaje: zakłócenia w komunikacji PKS i PKP oraz wezwanie do zarządu przedsiębiorstwa.



Przyczyny absencji można podzielić na usprawiedliwiające bądź nieusprawiedliwiające nieobecność w pracy. Nie odpowiadają one zawsze podziałowi absencji na usprawiedliwioną i nieusprawiedliwioną, gdyż nie w każdym przypadku absencja uznana za usprawiedliwioną ma rzeczywistą przyczynę. Robotnicy wybranej do badań próby stwierdzili, że niektóre absencje absolutnie nie powinny być usprawiedliwiane i zaliczyli do nich nieobecności wynikające z tytułów:

- nadużycia alkoholu	80 %
- lekceważenia pracy	67,3 %
- oszukiwania /wymyślanie przyczyn zwolnienia/	20,9 %
- wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z zaleceniem	6,8 %
- innych	0,5 %

Zdecydowana większość ankietowanych podkreśliła w swych odpowiedziach, że absencje wynikłe z nadużycia alkoholu i lekceważenia pracy absolutnie nie powinny być usprawiedliwiane. Tymczasem zbyt liberalne w wielu przypadkach kierownictwo jest skłonne nieobecności z wyżej wymienionych tytułów zaliczyć w poczet przysługującego robotnikowi urlopu wypoczynkowego.

Masowe podkreślanie, że absencja powstała wskutek nadużycia alkoholu i lekceważenia pracy nie powinna być usprawiedliwiana pod żadnym pozorem, świadczy o bardzo dużym samokrytycyzmie robotników budowlanych. Można również wnioskować, że bardziej rygorystyczne ustosunkowanie się kierownictwa do tych absencji mogłoby je w znacznym stopniu zniwelować.

Część robotników zaznaczyła, że często zdarzają się zwolnienia uzyskane na podstawie nie faktycznych, lecz wymyślonych przyczyn i w przypadku stwierdzenia takiej sytuacji nieobecność nie powinna być usprawiedliwiona.

Niektórzy robotnicy zwrócili również uwagę na problem wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z zaleceniem. Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień nie może i nie powinna być traktowana jako droga do istotnego obniżenia absencji bez należytego i poważnego podejścia do problemów warunków pracy i życia, racjonalnej organizacji i ochrony stanu zdrowia załóg<sup>196</sup>.

Według opinii 65,7 % ankietowanych robotników istnieją możliwości obniżenia absencji chorobowej, natomiast 17,0 % ankietowanych stwierdziło, że nie ma takich możliwości, a 16,8 % nie potrafiło dać odpowiedzi "tak" lub "nie" i odpowiadało "nie wiem". Wśród tych, którzy widzą możliwości obniżenia absencji chorobowej przeważał pogląd, że nie kontrola wykorzystania zwolnienia lekarskiego zgodnie z zaleceniem może być skutecznym środkiem obniżenia tej absencji, lecz inne sposoby:

- przestrzeganie obowiązku okresowych badań lekarskich	61,9 %
- rozszerzenie współpracy z międzyzakładowymi przychodniami zdrowia	51,2 %
- rozwinięcie działalności profilaktycznej	28,4 %
- kontrolowanie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego	12,5 %
- inne sposoby	3,1 %

Robotnicy widzący realne możliwości obniżenia absencji chorobowej zakładają, że leżą one przede wszystkim w poprawie działalności służby zdrowia, a szczególną rolę w tym zakresie przypisują regularnym okresowym badaniom lekarskim i rozszerzeniu współpracy z wyspecjalizowanymi, posiadającymi lepszą aparaturę diagnostyczną międzyzakładowymi przychodniami zdrowia. Okresowe badania lekarskie prowadzone w przedsiębiorstwach budowlano-

nych z częstotliwością raz na 2-3 lata mogą być niewystarczające w stosunku do narażenia chorobowego w niektórych zawodach budowlanych. Częstotliwość tych badań powinna być zróżnicowana i dostosowana do faktycznej szkodliwości środowiska pracy robotników różnych specjalności. Rozwiązanie takie mogłoby zapobiec powstawaniu wielu chorób, szczególnie tych, które wymagają dłuższego leczenia jeśli zostaną wykryte w zaawansowanym już stadium.

Nie tylko poprawa warunków pracy i ochrony zdrowia załogi, według ankietowanych, może obniżyć wysokość absencji, ale także odpowiednio stosowany system kar i nagród w stosunku do najmniej i najbardziej zdyscyplinowanych robotników. Aż 75,7 % ankietowanych na pytanie "Czy należy Pana/i/ zdaniem karać robotników niezdyscyplinowanych /z najwyższą absencją nieusprawiedliwioną/?", dało odpowiedź twierdzącą, 15,2 % osób odpowiedziało, że nie należy karać, a 9,1 % nie potrafiło ustosunkować się do pytania.

Wśród tych robotników, którzy wypowiedzieli się za karaniem istniało przekonanie, że najskuteczniejsze w ograniczaniu absencji nieusprawiedliwionej są następujące środki:

- potrącenia z wynagrodzeń	44,1 %
-zabieranie premii	35,7 %
- nagany publiczne	24,3 %
- upomnienia pisemne	23,4 %
- zwolnienia z pracy	9,0 %
- inne	0,6 %

Najskuteczniejsze środki w ograniczaniu absencji nieusprawiedliwionej mają, według ankietowanych, charakter materialny.

Szczególnie mocno odczuwane są przez nich potrącenia z wynagrodzeń, jak i również potrącenia premii, do których są przyzwyczajeni. Wyniki te potwierdzają dominującą rolę bodźców materialnych w procesie kierowania<sup>197</sup>. Część ankietowanych przekonana jest natomiast o większej skuteczności bodźców niematerialnych. Również niektórzy robotnicy uważają, że dyscyplinę pracy można podnieść przez zwolnienie robotników najczęściej naruszających tę dyscyplinę. Zauważanie skuteczności tej ostatniej kary tylko przez 9,0 % ankietowanych wynika z dużego zapotrzebowania przedsiębiorstw budowlanych na siłę roboczą, a także z liberalizmu przedsiębiorstw odnośnie form rozwiązywania umowy o pracę. W wielu przypadkach wyraźnego naruszenia dyscypliny pracy, robotnik odchodzi z pracy nie na zasadzie wypowiedzenia przez zakład, lecz na zasadzie porozumienia stron czy wypowiedzenia przez samego pracownika. Często zdarzają się w budownictwie porzucenia pracy zwłaszcza przez robotników często opuszczających pracę bez usprawiedliwienia.

Kilka osób podkreśliło, że środkiem skutecznie wpływającym na podniesienie dyscypliny pracy może być pozbawienie pracownika możliwości wyjazdu na budowy eksportowe /realizowane przez WPBP Nr 2 na Węgrzech i w Czechosłowacji/ bądź oddziaływanie przez rodzinę wskutek interwencji zakładu pracy.

W wielu przypadkach jednak większą poprawę dyscypliny pracy przedsiębiorstwo może osiągnąć nie poprzez stosowanie drastycznych środków formalnych, ale poprzez zdobywanie zaufania załogi<sup>198</sup> i nagradzanie wyróżniających się robotników. O ile nagroda doprowadza do utrwalenia zachowania pozytywnego pracowników, czyli jest skuteczna, o tyle kara nie likwiduje skłon-

ności do zachowania negatywnego. Spośród ankietowanych robotników 78,2 % stwierdziło, że wyróżnianie najbardziej zdyscyplinowanych osób może wpłynąć na obniżenie absencji. Wśród najskuteczniejszych wyróżnień wymienili oni przede wszystkim:

- sporadyczne premie	52,3 %
- regularne premie pieniężne	29,4 %
- pochwały pisemne	20,1 %
- pochwały ustne	17,7 %
- odznaczenia	14,2 %
- inne	0,3

Stała część płacy, do której robotnicy są przyzwyczajeni i traktują ją jako tę część, którą zawsze muszą otrzymać, nie oddziałuje mocno jako bodziec na robotników. Rolę tę pełni w większym stopniu ruchoma część płacy - 52,3 % ankietowanych przypisało ją sporadycznym premiom, będących rzeczywistym odzwierciedleniem zdyscyplinowania. Około 30 % podkreślających skuteczność nagród wypowiedziała się za regularnymi premiami pieniężnymi. Znacznie mniejsza część ankietowanych podkreśliła skuteczność wyróżnień niematerialnych, a wśród nich pochwał pisemnych w formie: listów gratulacyjnych, dyplomów, podziękowań, życzeń, popularyzacji pozytywnych wzorów postaw i zachowań w gazecie zakładowej czy gablocie. Mniejszą rolę dla robotników mają pochwały ustne i odznaczenia nie przynoszące korzyści materialnych.

Kary i nagrody, aby mogły się stać skutecznym narzędziem wychowawczym, powinny spełniać szereg warunków: muszą być powszechne, odpowiednio wyważone, muszą szybko następować po zdarzeniu będącym podstawą kary lub nagrody. System kar i nagród, powinien być przez wszystkich rozumiany i akceptowany, powinien być również równoważny.

Analiza czynników kształtujących poziom absencji w budownictwie wykazała, że tkwią one głównie w materialnych warunkach pracy, warunkach socjalno-bytowych, kulturze pracy, systemie kar i nagród, a także zależą od postawy kierownictwa w stosunku do problemów absencji.

## R O Z D Z I A Ł    I V

### ROLA STOSUNKÓW MIĘDZYŁUDZKICH W KSZTAŁTOWANIU ABSENCJI W PRZEDSIĘBIORSTWIE

Na stosunki między ludźmi w zakładzie pracy wpływa wiele czynników. Można rozróżnić dwie ich kategorie. Są to czynniki wynikające z cech zakładu pracy oraz czynniki wynikające z cech załogi. Do czynników wynikających z cech zakładu pracy zaliczyć można: typ pracy oraz fizyczne warunki pracy i warunki socjalno-bytowe. Natomiast do czynników wynikających z cech załogi: strukturę społeczną pracowników i ich cechy osobowe oraz style kierowania i cechy osobowe kierowników<sup>200</sup>.

Zespołowy charakter pracy w budownictwie, powodujący uzależnienie efektów pracy jednych robotników od drugich stwarza warunki wzajemnej pomocy i współpracy. Natomiast uciążliwe fizyczne warunki pracy i złe warunki sanitarno-higieniczne na placach budów nie sprzyjają kształtowaniu się dobrych stosunków i silnych więzi z zakładem.

Struktura społeczna załogi pod względem wieku, płci, pochodzenia społecznego i terytorialnego, wykształcenia i kwalifikacji, stażu pracy, miejsca zamieszkania może również kształtować powiązania społeczne i stosunki współżycia. W budownictwie

wrocławskim, pod względem wielu cech, załogi przedsiębiorstw charakteryzują się dużą jednorodnością /por. rozdz. II pkt 2.3/, co nie powinno prowadzić do częstych napięć. Robotnicy budowlani to przede wszystkim mężczyźni, o niskich kwalifikacjach zawodowych, w większości pochodzenia robotniczego, zamieszkujący głównie we Wrocławiu.

Dużą rolę w kształtowaniu trwałych i silnych powiązań między ludźmi w całym zakładzie odgrywa kierownictwo przedsiębiorstw poprzez właściwą organizację pracy i ocenę pracy pracowników. Nie bez znaczenia na kształtowanie się tych więzi pozostają osobowe cechy zarówno kierownictwa jak i pracowników, takie jak: przezwyciężanie egoizmu, kształtowanie właściwego stosunku do pracy, do współpracowników, przełożonych i podwładnych.

Ocena stosunków międzyludzkich w budownictwie wrocławskim została dokonana na podstawie badań ankietowych robotników budowlanych<sup>201</sup>.

#### 4.1. Stosunki między robotnikami

Praca w jednym zakładzie pracy jest podstawą kształtowania się określonych stosunków społecznych. Podstawowym stosunkiem łączącym całą załogę jest stosunek wynikający ze wspólnej pracy<sup>202</sup>. Istotne miejsce w ramach tego stosunku, oprócz stosunku do zakładu, zawodu, przełożonych, zajmują stosunki między robotnikami. Ich szczególna rola wynika stąd, że oddziaływanie grupy roboczej na jednostkę jest bardzo silne, co wynika



z bezpośredniego i codziennego charakteru tego oddziaływania.

Grupa może jednocześnie zapewnić swoim członkom pewne korzyści<sup>203</sup>:

- w oparciu o grupę wzrasta poczucie bezpieczeństwa,
- grupa umacnia pozycję społeczną jednostki,
- ukierunkowuje zachowania członków,
- integruje członków wokół wspólnego celu, przez co wpływa na wzrost możliwości realizacji celu,
- kontroluje przestrzeganie przez członków norm i wartości uznanych przez grupę.

Jednostka, która nie jest zintegrowana z grupą i która przez grupę nie jest akceptowana może ulec dezintegracji<sup>204</sup>.

Objawem dezintegracji może być także wzrost absencji.

Robotnicy objęci badaniami ankietowymi na pytanie: "Jak Pana/i/ zdaniem układają się stosunki między robotnikami w grupie roboczej, w której Pan/i/ pracuje?" w 89,1 % odpowiedzieli, że dobrze lub bardzo dobrze, 10,9 % ankietowanych stwierdziło, że stosunki te nie układają się najlepiej podając następujące przyczyny swej oceny:~

- zbyt wyraźne dysproporcje płacowe	49,3 %
- nierównomierne obciążenie pracą	43,5 %
- zła organizacja pracy	39,1 %
- faworyzowanie niektórych robotników	27,5 %
- praca zbyt wyczerpująca	21,7 %
- trudności z wykonaniem placu	13,0 %
- inne	7,2 %

Powyższe zestawienie wyraźnie wskazuje, że robotnicy niezadowoleni ze stosunków w grupie roboczej podkreślają, że przyczyny tego niezadowolenia wynikają nie z charakteru pracy w budownictwie, lecz głównie z widocznych dysproporcji w zakresie

płac jak i w zakresie obciążenia pracą różnych robotników. Podkreślają, że i inne formy faworyzowania niektórych robotników są ważną przyczyną pogarszania się stosunków między robotnikami.

Podkreślanie przez robotników płacy jako czynnika wpływającego na zadowolenie z pracy, czy będącego podstawą zachwiania się stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy, ma swoje socjologiczne uzasadnienie, gdyż właśnie z punktu widzenia socjologii funkcja płacy polega na jej oddziaływaniu na kształtowanie się stosunków międzyludzkich<sup>205</sup>. Płaca może być traktowana jako wyraz uznania społecznego dla pracownika, dla jego kwalifikacji, stanowiska w hierarchii służbowej zakładu pracy, a także i dla jego zalet osobistych, a więc jako miernik przydatności i niezbędności pracownika dla zakładu. Z tego też względu wyraźne dysproporcje płacowe nie tylko powodują wzrost niezadowolenia z pracy, ale i niechęć w stosunku do tych osób, których płaca wyraźnie przewyższa poziom średni. Na tle płac powstają często uprzedzenia i zawiści, których podstawą jest przekonanie o uprzywilejowaniu jednych i krzywdzie innych grup pracowników. Przykładem tego może być wypowiedź robotnika budowlanego /lat 34, staż pracy w WPBP Nr 2 - 13 lat/:

"... praca na budowie może nie byłaby najgorsza, gdyby nie wyraźna niesprawiedliwość w przyznawaniu wyższych stawek; do najcięższych i nieprzyjemnych prac zawsze odsyłany jestem ja /lub któryś z dwu kolegów/, natomiast do awansu pierwszy typowany jest szwajcer mojego strażnika"<sup>206</sup>.

Również W. Iżyk i S. Burchardt, na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań, uznali dysproporcje płacowe za podstawowy czynnik zakłócający stosunki międzyludzkie w grupie robotników<sup>207</sup>.

Także nierównomierne obciążenie pracą może pogarszać stosunki między robotnikami. L.Haber<sup>208</sup> pisze, że pracownicy oceniając sprawiedliwość rozdziału zadań uwzględniają aspekty techniczne, organizacyjne i ekonomiczne ich wykonania. Jeśli aspekty te ich pracy i kolegów nie pokrywają się, to ocena taka prowadzi do dezintegracji stosunków społecznych w grupie roboczej.

Ankietowani stwierdzają także, że zła organizacja pracy w grupie pogarsza również stosunki między robotnikami. Brak wyraźnego zakresu obowiązków, nierytmiczna dostawa materiałów, złe zaopatrzenie w narzędzia to podstawowe elementy organizacji pracy mogące w sposób istotny zakłócić rytmiczny i spokojny charakter pracy. Spiętrzające się wskutek tych niedociągnięć organizacyjnych zadania pod koniec okresu sprawozdawczego, bądź na końcowy etap realizacji zadań, powodują nadmierny pośpiech, zdenerwowanie i w konsekwencji napięte stosunki między robotnikami.

Czynniki kształtujące stosunki między robotnikami w grupie w dużej mierze wynikają z pracy kierownictwa przedsiębiorstw budowlanych. Robotnicy budowlani, jak wynika z opinii ankietowanych, wrażliwi są szczególnie na różnice materialne między ludźmi jak i na inne przejawy braku egalitaryzmu, przejawiające się w postaci faworyzowania niektórych robotników, co ma również swoje odbicie w ocenie dyscypliny robotników. Oto wypowiedź jednego z ankietowanych /malarz, lat 29, staż pracy w budownictwie - 6 lat/:

"Najbardziej denerwujące w naszej brygadzie jest wyraźne wyróżnianie i nagradzanie jednego z pracowników, który w opinii współpracowników niczym szczególnym się nie zasłużył. Jednakże

tylko on wyniety jest do reprezentowania grupy jako ten wzorowy"<sup>209</sup>.

Nieliczni tylko robotnicy podkreślili inne przyczyny nie najlepszych stosunków międzyludzkich w grupie roboczej i zaliczyli do nich: indywidualizm i działanie w pojedynkę niektórych robotników, jak i świadome szkodzenie innym.

Ankietowani robotnicy w 93,4 % podkreślili, że wśród nich panuje solidarystyczna postawa przejawiająca się w uczynności i koleżeńskich układach w czasie pracy. Osiągnięcie stanu pełnej integracji brygad roboczych ma duże znaczenie dla sprawnej ich pracy. Pełna świadomość, że wszyscy członkowie grupy w równym stopniu uczestniczą w realizacji postawionych przed nimi zadań, jak i na równi są za ich wykonanie nagradzani sprzyja umacnianiu więzi między pracownikami a także więzi z zakładem pracy.

Dobrze układające się stosunki między robotnikami w zakładzie pracy są nie tylko podstawą utożsamiania interesów jednostki z interesami grupy, ale także i podstawą do powstawania nieformalnych związków między robotnikami. Nieformalne związki między robotnikami dokonujące się na podstawie podobnych poglądów, upodobań, zainteresowań mocniej wiążą grupy i skuteczniej wpływają na jednostkę niż grupy formalne. Te nieformalne związki "wychodzące" również często poza problemy zakładu pracy obejmują nie tylko prywatne problemy robotnika, a także i jego rodziny. Prawie połowa ankietowanych robotników stwierdziła, że ich kontakty ze współpracownikami nie ograniczają się tylko do zakładu pracy. Świadczy to o dużej wzajemnej atrakcyjności członków grupy roboczej.

Wzajemna uczynność w pracy podkreślona przez 93,4 % ankietowanych, a także utrzymywanie przez 48,3 % ankietowanych kontaktów poza pracą ze współpracownikami świadczy o dużej integracji zespołów roboczych, co nie pozostaje bez znaczenia na wyniki ich pracy a także związek z zakładem pracy.

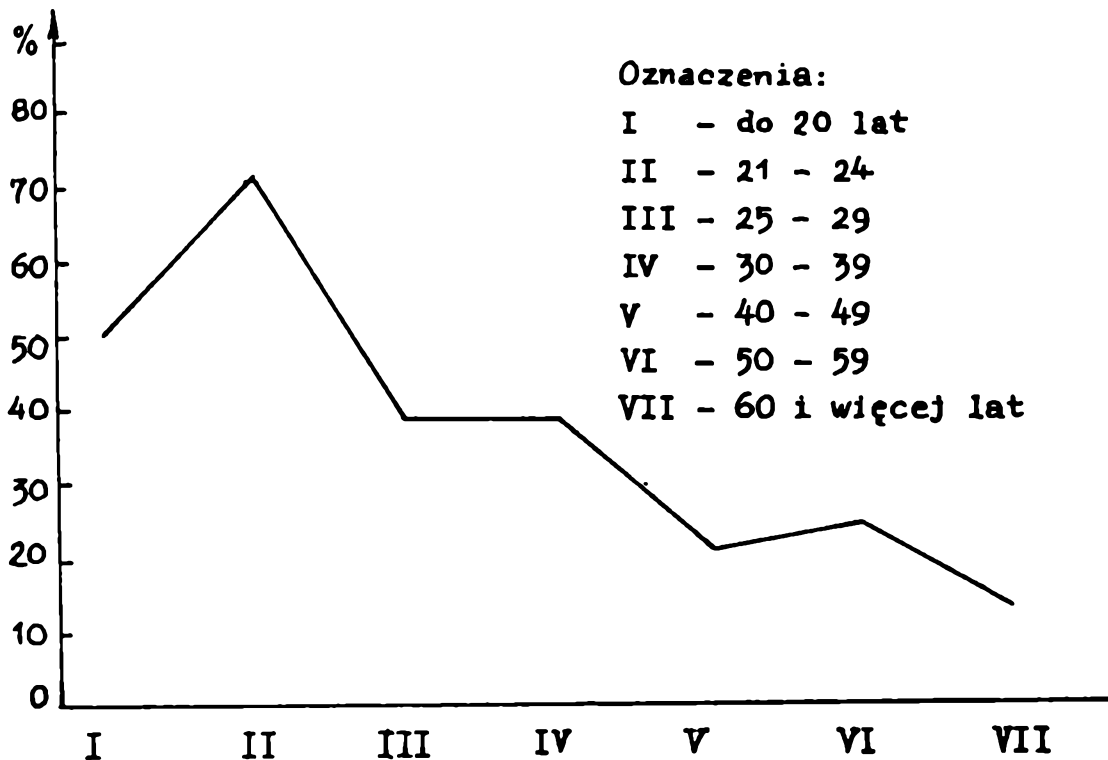
Mimo, że dobrze układające się stosunki między robotnikami podkreśliło prawie 90 % ankietowanych, to nie wyklucza to występowania wśród robotników nieporozumień i konfliktów. Można także przypuszczać, że udział ocen pozytywnych został przez robotników trochę zawyżony, gdyż na pytanie dotyczące przyczyn nie najlepiej układających się stosunków między robotnikami odpowiadało nie 10 % lecz 15,7 % ankietowanych, a więc część także tych, którzy te stosunki ocenili dobrze lub bardzo dobrze.

Uzupełnieniem oceny stosunków między robotnikami może być analiza częstości i przyczyn konfliktów między nimi. Spośród 440 robotników objętych badaniami ankietowymi aż 62 % stwierdziło, że wcale nie zdarzają się im zatargi ze współpracownikami. Natomiast pozostali stwierdzili, że konflikty występują w grupie. Najczęściej istnienie konfliktów stwierdzali ludzie młodzi, co przedstawia wykres 28.

Wysoka konfliktowość młodych pracowników może wynikać z braku dostatecznego przystosowania ich nie tylko do materialnych, ale i społecznych warunków pracy. Niepełne przystosowanie może powodować nadmierne zmęczenie fizyczne i psychiczne, a więc także i zwiększoną absencją chorobową i inną. Wśród robotników młodych najwyższe konfliktowość wystąpiła w grupie 21-24 lata i objęła 71,4 % grupy. Wśród całej populacji problem konfliktowości kształtował się nieco lepiej, gdzie 39,5 % robotników ma

Wykres 28

Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty ze współpracownikami



Źródło: aneks 22

konflikty z członkami zespołu roboczego rzadko, a 2,0 % często. Wypowiedzi te świadczą o tym, że konflikty zachodzące między robotnikami nie mają zbyt dużej wagi, gdyż nie niszczą dobrze układających się stosunków międzyludzkich.

Osoby, którym konflikty zdarzają się /167 osób/, podkreślają, że ich przyczyny są następujące:

- złośliwość robotników 32,3 %
- wpływ na obniżenie zarobków grupy 21,6 %
- zbyt duże wymagania od innych 20,4 %
- "podlizywanie się" przełożonym 13,2 %

- nieznanomość pracy	10,8 %
- negatywny wpływ na wykonanie planu	9,0 %
- inne	4,2 %
- brak odpowiedzi	15,0 %

Mimo mniejszej wagi konfliktów między robotnikami niż między robotnikami i przełożonymi, problem ten istotny jest ze względu, iż dotyczy bezpośrednio tych osób, które zajmują się produkcją. Jakkolwiek konflikty te zachodzą między robotnikami przyczyny ich w sposób pośredni sięgają w pewnym stopniu przełożonych.

Konflikty mają charakter powszechny i występują w każdym zakładzie pracy. Towarzyszą im zawsze pewne straty materialne i społeczne, lecz również mogą mieć charakter twórczy i działalność uzdrawiającą na organizację pracy, stosunki między ludźmi, a także na rozładowanie napięć psychicznych i nerwowych pracowników. Konflikty będą miały konstruktywny charakter tylko wtedy, gdy będą znane ich przyczyny, natomiast w badanej grupie wśród osób, którym zdarzają się konflikty, prawie co szósta osoba nie potrafiła bądź nie chciała podać przedmiotu tego konfliktu. Zapobieganie takim konfliktom jest bardzo trudne. Robotnicy ci mogą niechętnie wykonywać polecenia, nie przestrzegać dyscypliny pracy, często opuszczać pracę, utrudniać wykonanie planu nie przedstawiając wyraźnie podstaw niezadowolenia.

Wśród ujawnionych przez robotników przyczyn konfliktów na pierwszym miejscu znalazła się złośliwość robotników. Przyczyna ta o tyle jest zastanawiająca, że pojawia się w grupie, w której większość twierdzi, iż stosunki między robotnikami układają się dobrze.

Na drugim miejscu wśród przyczyn konfliktów ankietowani wymienili negatywny wpływ członków zespołu na wysokość zarobków w grupie. Akordowy system płac obejmujący w budownictwie około 90 % zatrudnionych robotników powoduje bezpośrednio uzależnienie wysokości zarobków od ilościowych efektów pracy<sup>210</sup>. Z kolei efekty pracy w dużej mierze zależą od współpracy w zespole roboczym. Szczególnie mocno ta zależność się uwiadcza w akordzie zespołowym, obejmującym brygady robocze. Konflikt powstający na tle negatywnego wpływu członka zespołu na wysokość zarobków pozostałych robotników z punktu widzenia dyscypliny pracy może być rozpatrywany z dwóch stron. Z jednej strony wpływa dezorganizująco na pracę zespołu i na stosunki międzyludzkie w nim panujące, z drugiej natomiast - pod silną presją pozostałych członków zespołu robotnik będzie musiał zareagować na napór grupy. Reakcja ta może się przejawiać w postaci zwiększonej dyscypliny i wydajności pracy, bądź w postaci unikania pracy aż do odejścia z niej.

Akcentowanie przez robotników przy każdej okazji tak dużego znaczenia wysokości zarobków i nie zwracanie przez nich uwagi na inne wartości pracy, powinno skłaniać przedsiębiorstwa budowlane do rozbudzania wśród robotników zainteresowań pracą, a także do pogłębionej analizy gospodarki funduszem płac.

Znaczna część ankietowanych twierdzi, że powstające konflikty wśród robotników wynikają również stąd, iż stawiane przed nimi wymagania przez współpracowników są zbyt duże. Jest to jedna z konsekwencji społecznego podziału pracy i organizacji pracy w grupie. Duża różnorodność prac budowlanych utrudnia w dużym stopniu koordynację prac wielu robotników, co może być



powodem różnego ich obciążenia i źródłem nieporozumień. Przyczyna ta może mieć także swoje źródło w unikaniu przez niektórych robotników ciężkiej pracy pod pretekstem różnych okoliczności, bądź ciągłym podkreślaniu błędów kolegów, bez zauważania swoich. Konflikty na tym tle powstające mogą powodować szereg niekorzystnych następstw, przejawiających się w przerzucaniu pracy na innych, a w konsekwencji w niewykonywaniu w terminie zadań planowych, co również stanowi przyczynę konfliktów. Groźba w postaci niewykonania planu w terminie, której następstwem będzie brak premii, powoduje konieczność pracy w godzinach nadliczbowych. Wszystkie więc następstwa konfliktów prowadzą do wzrostu nie tylko absencji chorobowej wskutek zmęczenia, ale także wskutek zdenerwowania. Mogą one także prowadzić do wzrostu innych rodzajów absencji, stanowiących formę "ucieczki" od atmosfery pracy.

Część robotników twierdzi, że powstające wśród nich konflikty są także wynikiem braku lojalności niektórych robotników, co przejawia się w postaci podlizywania się przełożonym. Nie zawsze jednak ocena zespołu w tym względzie jest sprawiedliwa. Często bywa tak, że o podlizywanie posądzeni są ci robotnicy, którzy starają się współpracować z kierownictwem oraz ci, którzy zarabiają więcej od innych. Ich wyższe zarobki wynikać mogą jednak przede wszystkim z większego wkładu pracy, a nie z układów z kierownictwem.

Wśród przyczyn konfliktów wymienianych przez robotników na dalszym miejscu znalazł się zarzut nieznamomości pracy przez współpracowników oraz kilka innych, takich jak: niewłaściwe odnoszenie się do współpracowników i manifestowanie swojej ważności, także zadziorność.

Z analizy przyczyn konfliktów przedstawianych przez ankietowanych robotników wynika, że najistotniejsze według nich są te przyczyny, które wynikają ze współżycia w grupie oraz te, które mogłyby w sposób istotny wpłynąć na obniżenie wynagrodzenia. Natomiast na dalszej pozycji pod względem ważności znajdują się przyczyny wiążące się bezpośrednio z jakością i terminowością produkcji. Wzajemne powiązania między tymi przyczynami wskazują, że żadnej z nich nie można lekceważyć. Zlekceważenie choćby jednej przyczyny może spowodować szereg innych, którym przeciwdziałanie będzie już trudniejsze.

Zespołowość pracy w budownictwie wymaga więc szczególnego zwrócenia uwagi na te wszystkie przejawy dezorganizacji stosunków społecznych w grupie, które mogłyby osłabić więzi zawodowe i koleżeńskie. Z analizy stosunków między robotnikami objętymi badaniami wynika, że do tych dezorganizujących przejawów należą:

1. brak egalitaryzmu w grupie występujący w postaci wyraźnych dysproporcji płacowych, nierównomiernego obciążenia pracą i w innych formach,
2. zła organizacja pracy powodująca między innymi trudności wykonania planu,
3. męczący charakter pracy,
4. dezorganizujące działania samych robotników często wynikające z ich cech osobowych, które przejawiają się w złośliwości w stosunku do innych, działaniu w pojedynkę, podkreślaniu swej ważności, podlizywaniu się przełożonym, zadrziności,
5. negatywny wpływ niektórych robotników na wysokość zarobków w grupie i na wykonanie planu,

6. stawianie kolegom zbyt wysokich wymagań,
7. nieznamość pracy,
8. nieporozumienia w grupie wynikające z innych przyczyn, których robotnicy nie chcą bądź nie potrafią wskazać. Są one szczególnie niebezpieczne ze względu na brak możliwości przeciwdziałania im.

Czynniki dezintegrujące zespoły robocze występują w każdym przedsiębiorstwie, ale siła ich działania może być bardzo różna. Istotny wpływ na nią ma kadra kierownicza przedsiębiorstwa, której sprawne działanie może znacznie zniwelować powstające spięcia między robotnikami i zapobiec niebezpiecznym dla przedsiębiorstwa skutkom dezorganizacji, takim jak: nadmierna fluktuacja, absencja, obniżenie wydajności pracy itp.

Nie mniej ważną a nawet ważniejszą grupą czynników wpływającą na efektywną pracę zespołów roboczych są stosunki między robotnikami i ich przełożonymi.

#### 4.2. Stosunki między robotnikami a bezpośrednimi przełożonymi

Bezpośrednim przełożonym robotników budowlanych jest mistrz. Ze względu na jego większą rolę w środowisku pracy niż robotników, jego wpływ psychiczny na grupę roboczą jest również większy. S. Łypacewicz pisze, że "Uprzywilejowana jest grupa, której kierownik jest człowiekiem zrównoważonym psychicznie; w stanie stałego zagrożenia pozostają podwładni człowiek o patologicznych cechach charakteru"<sup>211</sup>.

Człowiek bezpośrednio kierujący zespołem roboczym musi umieć skutecznie działać na sferę stosunków między ludźmi. Brak

tej umiejętności może spowodować zmniejszenie produkcji, zwiększenie konfliktów, płynności, nerwic i innych chorób, absencji i niezadowolenia z pracy<sup>212</sup>.

Robotnicy budowlani objęci badaniami ankietowymi swego bezpośredniego przełożonego oceniają dobrze. Na pytanie "Czy stosunek mistrza do robotników w Pana/i/ zakładzie pracy jest właściwy", 74,6 % osób dało odpowiedź twierdzącą, 15,2 % przeczącą, a pozostałe 10,2 % osób dało odpowiedź "nie mam zdania".

Powodem złej oceny stosunku mistrza do robotników według ankietowanych są następujące jego cechy:

- nie obchodzą go problemy pracowników	41,8 %
- nie rozumie pracowników	34,3 %
- nie umie ocenić prawidłowo pracy	23,9
- jest niesprawiedliwy	19,4 %
- nie jest reprezentantem grupy	10,4
- nie jest koleżeński	6,0 %
- inne	1,5 %

Zestawienie powyższe wskazuje, iż robotnicy są uczuleni na sposób traktowania ich przez bezpośredniego przełożonego. Nie lubią być traktowani tylko na zasadzie czynnika produkcji, mimo że bardzo często podkreślają, iż najważniejszą dla nich w pracy jest płaca. Aby zespół roboczy dobrze pracował nie wystarczy tylko dobra organizacja pracy. Koniecznym jest pełne zaufanie do przełożonego, któremu można by powierzyć wiadomości o życiu pozazawodowym, o aktualnych trudnościach i sukcesach w pracy i poza nią. Wzajemne zaufanie ułatwi kierowanie zespołem. Z. Rummel-Syska pisze, że sprawnemu kierowaniu robotnikami sprzyjają następujące o nich wiadomości<sup>213</sup>: dążenia pracownika, jego

stosunek emocjonalny do wykonywanej pracy, atmosferę w rodzinie pracownika, jego sytuacja materialna, kontakty towarzyskie itp.

Przełożony, który nie zna swoich robotników i ich problemów zawodowych i pozazawodowych nie będzie mógł zrozumieć zachowania i postępowania podległych mu osób, co podkreślił co trzeci ankietowany robotnik oceniający negatywnie stosunek mistrza do podwładnych. Brak zainteresowania problemami robotników i zrozumienia dla nich cechujący autokratycznego przełożonego może przynosić przedsiębiorstwu szereg negatywnych następstw. Natomiast wrażliwość na sprawy ludzkie i ich znajomość na pewno nie przeszkadza w pracy ale pomaga. I z całą pewnością można wnioskować, że opłaca się przełożonemu, nawet najbardziej zajętemu pracą, przeznaczyć trochę czasu na poznanie pracownika w celu zdobycia jego zaufania i szacunku. Posiadanie tych informacji jest niezbędne przy podejmowaniu trafnych decyzji odnośnie szkolenia, karania, nagradzania i awansowania.

Część ankietowanych zarzuca swemu bezpośredniemu przełożonemu brak umiejętności prawidłowego oceniania. Jest to zarzut bardzo ważny, jeśli uwzględni się podstawowe funkcje spełniane przez oceny. Prawidłowa ocena powinna informować zakład pracy, jakimi pracownikami on dysponuje i jakie może w związku z tym podejmować zadania. Nieprawidłowa ocena nie tylko nie pozwala prowadzić racjonalnej polityki kadrowej, ale także nie działa pobudzająco na pracowników. Brak umiejętności prawidłowej oceny pracy, to ocena przede wszystkim niesprawiedliwa i krzywdząca, co podkreśliło 19,4 % robotników niezadowolonych ze stosunków z mistrzem. S. Czajka pisze<sup>214</sup>, że praca mistrza w zakła-

dach pracy jest utrudniona zarówno względami natury obiektywnej, jak i subiektywnej. Do utrudnień obiektywnych zaliczyć można: wadliwą organizację pracy, brak środków transportu, nierytmiczność w dostawach materiałów, zbyt duże obciążenie pracami administracyjnymi, a przede wszystkim zbyt mały zakres uprawnień. Mistrz ma także niewielki zakres możliwości oddziaływania na pracowników przy pomocy bodźców materialnych. Wprowadzie w niektórych przedsiębiorstwach budowlanych istnieje fundusz mistrza, jednakże ze względu na jego szczupłość, nagradzani są z niego ci pracownicy, na których przedsiębiorstwu bardzo zależy, a więc przede wszystkim robotnicy deficytowych specjalności. Z analizy przeprowadzonej w rozdziale drugim wynika, że najwyższa absencja nieusprawiedliwiona i chorobowa występuje właśnie w tych deficytowych zawodach. Taki więc system premiowania nie działa w kierunku poprawy dyscypliny pracy, a nawet może działać demoralizująco na robotników.

Do obiektywnych utrudnień pracy mistrza należy również jego unytuowanie w hierarchii służbowej zakładu pracy. Jest on bezpośrednim przełożonym grupy roboczej, a jednocześnie podwładnym wyższych przełożonych. Kojarzenie interesu grupy z interesem zakładu w niektórych sytuacjach może być bardzo trudne. Często kłopoty związane z realizacją planu przysłaniają przełożonemu istotne problemy podległych im wykonawców.

W podejmowaniu prawidłowych i sprawiedliwych ocen przez mistrzów mogą ujawnić się również przeszkody o charakterze subiektywnym. Mistrzowie<sup>215</sup> budowlani /a także i przemysłowi/, to głównie robotnicy budowlani z długoletnią praktyką wykwalifikowanego robotnika, często bez przygotowania teoretycznego,

co może wpływać na zbyt subiektywną ocenę pracy i zarobków podwładnych. Nie należy jednak rozumieć, że umiejętność prawidłowej oceny sytuacji wymagająca posiadania inteligencji ogólnej jest równoznaczna z wykształceniem. Doskonałym mistrzem, o dużym zasobie wiedzy fachowej i społecznej, mogący właściwie oceniać współpracowników może być niekoniecznie osoba posiadająca wysokie kwalifikacje zawodowe, lecz przede wszystkim osoba zainteresowana wykonywaną pracą i umiejąca współpracować z ludźmi.

Ankietowani robotnicy w swych wypowiedziach podkreślali dość często /co dziesiąta osoba/, że ich mistrz nie potrafi współpracować z grupą, co przejawia się głównie w tym, że nie jest dobrym reprezentantem grupy.

Inną jeszcze przyczyną złej oceny stosunku mistrza do robotników jest jego sposób kierowania zespołem. Robotnicy to określili, iż nie jest on koleżeński. Niekoleżeński przełożony nie oddziałuje integrująco na zespół i doprowadza do ostrego podziału na kierujących i podwładnych. Brak zaufania do podwładnych i autokratyczne metody kierowania grupą prowadzą do zniechęcenia, do mniej wydajnej pracy i gorszej jej jakości, do zwiększonej ilości aktów łamania dyscypliny pracy, itp.

Niektórzy robotnicy podkreślali inne oznaki niewłaściwego stosunku mistrza do robotników. Zaliczali do nich: częste stosowanie kar i bardzo sporadyczne nagród, niski stopień zdyscyplinowania mistrza, przejawiający się głównie w nieprzydzieleniu na czas zadań, a także zbyt lekceważące traktowanie podwładnych.

Mimo tych wielu zarzutów pod adresem mistrza ze strony robotników budowlanych, ogólnie stosunki między robotnikami

i bezpośrednimi przełożonymi ocenić można jako dobre, gdyż zarzuty były sformułowane tylko przez 15,2 % ankietowanych. Nie można ich jednak lekceważyć, gdyż ocena bezpośredniego przełożonego rzutuje na ocenę całej kadry kierowniczej przedsiębiorstwa. Po drugie wszelkie nieprawidłowości występujące w przedsiębiorstwie powiązane są na zasadzie przyczynowo skutkowej i niezauważenie jednej z nich może łatwo doprowadzić do powstania szeregu innych, przeciwdziałanie im będzie wymagało już większego wysiłku. Dlatego też oprócz czynników zakłócających stosunki robotnik - bezpośredni przełożony, warto poznać te czynniki, które według robotników je umacniają. Ankietowani podkreślili, że do nich należą przede wszystkim następujące cechy mistrza:

- jest wyrozumiały	32,9 %
- umie ocenić pracę	25,9 %
- jest sprawiedliwy	25,6 %
- broni interesów grupy	17,1 %
- jest koleżeński	15,9 %
- pomaga w trudnych sytuacjach	14,9 %
- inne	4,2 %

Pozytywną ocenę stosunków robotnik - mistrz dało 328 osób, spośród nich 9 osób nie uargumentowało swej oceny. Natomiast największą część robotników zadowolonych z tych stosunków podkreśliła wyrozumiałość mistrza jako bezpośredniego przełożonego.

Robotnik, zarówno w pracy jak i poza nią, może napotykać szereg przeszkód utrudniających mu terminowe wykonanie zadań, poprawę wydajności i jakości pracy. Nie powinien to być argument dla przełożonego niskiej oceny robotnika. Nie zawsze też wzrost



konfliktowości czy absencji, nawet nieusprawiedliwionej, zależy wyłącznie od samego robotnika. Poznanie i zrozumienie przyczyn takiego, a nie innego zachowania się robotnika ułatwia trafniejsze podjęcie odpowiedniej decyzji.

Dla licznych robotników ważniejszą cechą od wyrozumiałości mistrza jest posiadanie przez niego umiejętności właściwej oceny pracy i sprawiedliwość. Te pozytywne cechy mistrzów budowlanych zostały zauważone przez co czwartego robotnika dobrze lub bardzo dobrze oceniającego stosunki robotnik - mistrz. Właściwa ocena trudności i efektów pracy gwarantuje przede wszystkim płacę społecznie sprawiedliwą oraz prawidłowy układ proporcji płac, pozbawiony cech przypadkowości. I można przypuszczać, że robotnicy ankietowani podkreślając powyższe zalety mistrza kierowali się głównie wysokością i rozpiętością płac w grupie roboczej.

Właściwa ocena pracy ma nie tylko znaczenie z punktu widzenia kształtowania poczucia sprawiedliwości społecznej i prawidłowych stosunków międzyludzkich, lecz także z punktu widzenia racjonalizacji zatrudnienia, organizacji pracy i poprawy warunków pracy.

Część robotników zauważa także inne pozytywne cechy mistrza, które są podstawą właściwej oceny jego stosunku do podwładnych, a mianowicie, że broni on interesów grupy. Taka ocena bardzo dobrze świadczy o mistrzu, gdyż w ocenie tej zawarta jest na ogół dobra jego ocena jako organizatora pracy i stosunków z wyższymi przełożonymi. Tutaj mistrz występuje jako reprezentant interesu społecznego. Obrona interesu grupy świadczy, iż mistrz potrafi łączyć oczekiwania robotników z oczekiwaniami kierow-

nictwa przedsiębiorstwa, którego jest reprezentantem. Niektórzy robotnicy tę cechę mistrza określają również jako koleżeński stosunek do grupy.

Zachowanie koleżeńskiego stosunku do robotników w niektórych sytuacjach jest dość trudne; na pewno w pracy powstają często sytuacje, w których przełożony mógłby ostro zareagować, przez co przypuszczalnie straciłby opinię koleżeńskiego. Nie należy jednak rozumieć, że przełożony nie powinien zauważać marnotrawstwa surowców, środków pracy czy naruszenia dyscypliny pracy. Przeciwnie, powinien być wymagający, gdyż właśnie "wysokie wymagania stawiane ludziom to jednocześnie wyraz szczerego ich poważania, troski i wiary w ich siły i zdolności"<sup>216</sup>. Jednakże swe niezadowolenie powinien wyrażać w sposób uprzejmy i pomagać robotnikom, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji.

Część ankietowanych robotników wyraźnie podkreśliła, iż właściwy stosunek mistrza do podwładnych przejawia się w pomocy w trudnych sytuacjach. Wiadomo, iż w każdej pracy robotnicy mogą napotykać różne trudności i mylić się przy wykonywaniu swych zadań produkcyjnych. Szybkie zauważenie przez przełożonego przyczyn powodujących omyłkę i ich usunięcie pozwoli uniknąć nieporozumień i strat ekonomicznych.

Rzadko robotnicy zwracali uwagę na inne pozytywne cechy mistrza. Niektórzy wymienili jeszcze, że dotrzymuje obietnicy i że jest życzliwy i otwarty.

W. Iżyk zwraca uwagę, iż o stosunkach robotnik - mistrz w dużej mierze decydują pierwsze kontakty z mistrzem. Na podstawie przeprowadzonych badań w przemyśle, autorka stwierdziła, iż na 1442 osoby zapytane o sposób przyjęcia ich przez mistrza,

około 90 % pierwszy kontakt oceniło dobrze. W ocenie tej 76 % respondentów podkreśliło ponadto, że zostali poinformowani o swoim stanowisku, a 80 % stwierdziło, że mistrz przydzielił im na okres pierwszych dni pracy opiekuna<sup>217</sup>.

Można więc wnioskować, że problem stosunków między robotnikami i mistrzem w budownictwie, gdzie stosunki te pozytywnie oceniło 74,6 % respondentów, ma podobne uwarunkowania jak w innych działach gospodarki narodowej.

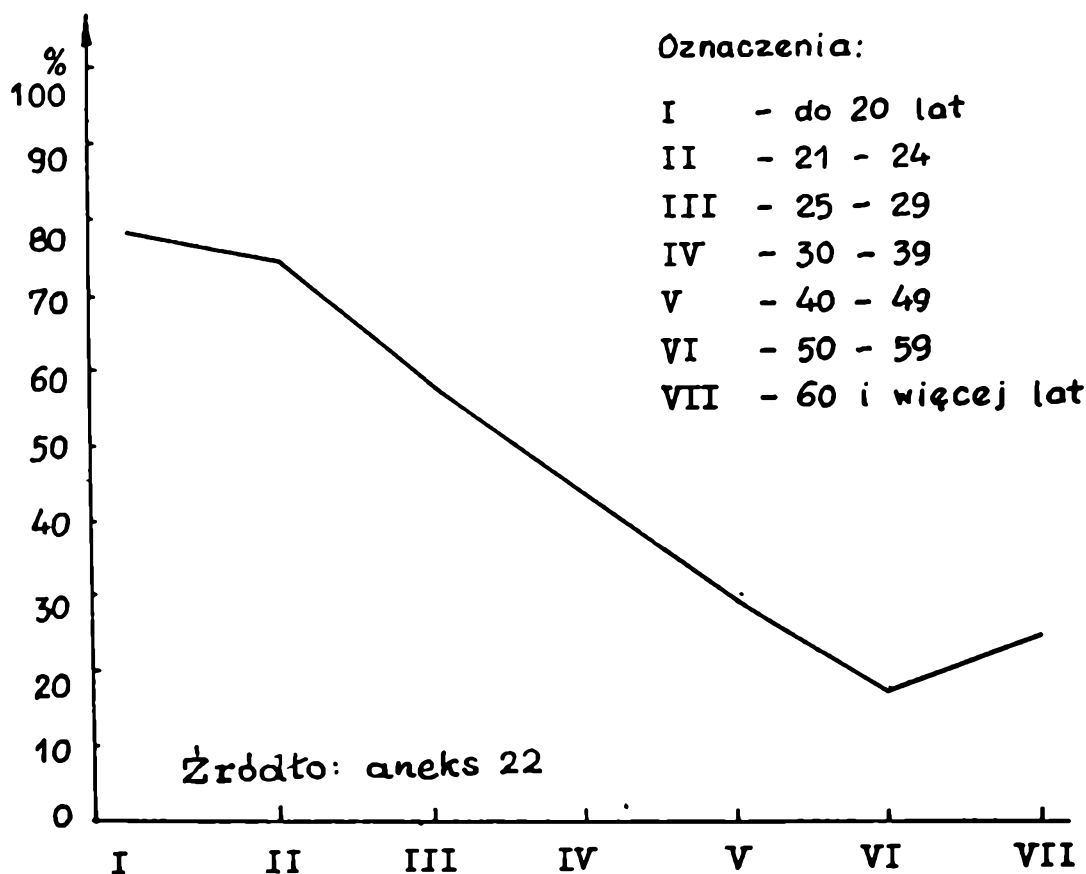
Pozytywna ocena stosunku mistrza do robotników nie wyklucza możliwości występowania między nimi konfliktów. Nawet sama pozycja mistrza i robotników w hierarchii służbowej zakładu pracy sprzyja ich powstawaniu. Z odpowiedzi robotników na pytanie "Czy zdarzają się Panu/i/ konflikty z bezpośrednim przełożonym - mistrzem?" - 208 osób dało odpowiedź twierdzącą, a więc prawie połowie ankietowanych zdarzają się konflikty. Są to wprawdzie konflikty rzadkie, co podkreśliły 203 osoby, czyli 46,1 % ankietowanych, ale z uwagi na fakt, że zdarzają się tak licznej grupie, ich zlekceważenie może prowadzić do poważnych zakłóceń w strukturze społecznej zakładu pracy, a w dalszej konsekwencji do strat ekonomicznych. Tylko 5 osób stwierdziło, że konflikty z mistrzem zdarzają się im często.

Częściej konflikty, zarówno wewnątrz grupy jak i w stosunkach przełożony-podwładny, zdarzają się robotnikom młodszym<sup>218</sup>.  
/patrz: wykres 28 i 29/.

Prawie wszyscy robotnicy do 24 roku życia informują, że zdarzają się im konflikty z mistrzem. Można to uzasadnić tym, że młody robotnik w zakładzie pracy zauważa, że jego los zależy najczęściej od jego bezpośredniego przełożonego, czyli mistrza

Wykres 29

Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty z mistrzem



i wszystkie niepowodzenia w pracy jak i sukcesy wiąże z jego osobą. Inną przyczyną zwiększonej konfliktowości ludzi młodych mogą być różnice poglądów na tematy zawodowe i inne, wynikające z faktu, iż mistrzowie to na ogół ludzie starsi<sup>219</sup>.

Podstawowe przyczyny konfliktów według ankietowanych robotników przedstawia tabela 49.

Zestawienie przyczyn konfliktów jeszcze raz podkreśla znaczenie płac dla robotników budowlanych. Są one według nich podstawową przyczyną nie tylko niezadowolenia z pracy /patrz rozdz. III/, ale także i konfliktów z bezpośrednimi przełożonymi. Przyczyna ta szczególnie mocno tu zaakcentowana wynika stąd, że mistrz decyduje o awansie robotników, od niego zależy nagradza-

Tabela 49

Przyczyny konfliktów w stosunkach robotnicy-mistrzowie według opinii ankietowanych robotników

Przyczyny konfliktów	Struktura odpowiedzi /w %/
Wynagrodzenie	63,5
Nadmierne obciążenie pracą	23,1
Łamanie dyscypliny pracy	14,4
Niezgodność charakterów	10,6
Bez wyraźnych przyczyn	10,6
Nieprzestrzeganie przepisów bhp	6,7
Nie wykonanie zadań	5,8
Inne	2,4
Brak odpowiedzi	3,4

Źródło: jak w tabeli 39

nie robotników, on wnioskuje o przeszerogowanie, wyróżnienie, uczestniczy w podziale nagród dla pracowników, przy udziale-  
niu zapomóg.

Dopóki robotnicy nie poznają zasad funkcjonowania systemu nagród i premii i nie przekonają się, że ich dochód zależy od nich samych a nie od sympatii czy antypatii kierownika, dopóty wynagrodzenie i każdy podział nagród będzie destruktywnie wpływał na stosunki między robotnikami a ich zwierzchnikami.

Jedną z form wyróżnień stosowanych przez mistrzów jest przydzielanie lepszej i bardziej opłacalnej pracy. Ten sposób wyróżniania robotników, faworyzujący jednostki, niejednokrotnie wywołuje konflikty, co podkreślili liczni robotnicy skarżąc się na nadmierne obciążenie pracą. Można przypuszczać, iż właśnie dysproporcje w obciążeniu pracą rodzą więcej konfliktów niż sam

fakt dużego obciążenia zadaniami produkcyjnymi, choć i przydzielanie robotnikowi zadań przekraczających jego możliwości fizyczne może powodować frustracje. Nieprawidłowości te, zauważone przez ankietowanych robotników, zakłócające stosunki międzyludzkie w przedsiębiorstwach budowlanych, powinny być sygnałem do głębszego zainteresowania się problemami równości w grupie roboczej i to zarówno od strony ilości i rodzaju wykonywanych prac, jak i od strony nagradzania, gdyż nic tak nie działa demoralizująco na załogę przedsiębiorstwa jak widoczne przejawy niesprawiedliwości.

Na trzecim miejscu wśród przyczyn konfliktów z mistrzem robotnicy wymienili łamanie dyscypliny pracy. Podkreślenie tej przyczyny tylko przez 14,4 % robotników mających konflikty z mistrzem w konfrontacji z udziałem osób opuszczających pracę bez usprawiedliwienia sięgającym nawet 40 % załogi /PBM "Stare Miasto", por. rozdz. II/ może prowadzić do szeregu refleksji na temat dyscypliny w budownictwie. Po pierwsze - przełożeni nie reagują na akty łamania dyscypliny pracy przechodząc wobec nich obojętnie lub kary za naruszenie dyscypliny są zbyt łagodne i nieodczuwane zbyt mocno przez robotników. Po drugie - robotnicy wobec częstego otrzymywania kar za naruszenie dyscypliny pracy stali się na nie mniej wrażliwi i traktują je jako coś normalnego.

Na dość wysokim miejscu w hierarchii przyczyn konfliktów, w odczuciu reprezentantów robotników budowlanych, została sklasyfikowana niezgodność charakterów mistrza i podwładnych, co może w pewnej mierze wynikać z różnicy wieku i stażu pracy. Mistrzowie, jako długoletni pracownicy, posiadają większe doświad-

czenie zawodowe i kwalifikacje, natomiast podwładni, zwłaszcza młodszy - mniejsze doświadczenie lecz wyższe wykształcenie /często zawodowe/. Różnice w osobowości robotników i przełożonych wynikają przypuszczalnie nie tylko z różnicy wieku i wykształcenia, lecz także zależą od warunków, w jakich się wychowywali i w jakich podjęli pierwszą pracę, a również od modelu robotnika przyjętego w ich środowisku.

W ocenie załogi wiele sytuacji konfliktowych powstaje bez wyraźnych przyczyn. Ten rodzaj konfliktu jest szczególnie niebezpieczny, gdyż ze względu na brak znajomości jego przedmiotu utrudnione jest przeciwdziałanie takiemu konfliktowi. Podobną kategorię stanowią konflikty, których przyczyny nie są znane nie ze względu na trudności w ich uchwyceniu i sprecyzowaniu, lecz ze względu na nie ujawnianie ich przez robotników.

W grupie badanych robotników do ważnych przyczyn konfliktów zaliczyli robotnicy także nie przestrzeganie przepisów bhp. Istotne miejsce tej przyczyny konfliktów może wynikać stąd, iż mistrz zainteresowany jest, żeby podlegli mu robotnicy nie ulegali chorobom i wypadkom wskutek nie-znajomości bądź nie przestrzegania zasad bezpiecznej pracy, ponieważ realizacja planów bhp brana jest pod uwagę w ocenie jego pracy<sup>220</sup>.

Na dalszym miejscu w hierarchii przyczyn konfliktów robotnicy sklasyfikowali niewykonanie zadań. Wymienienie tej przyczyny w dalszej kolejności uwarunkowane jest tym, iż niewykonanie zadań w terminie na ogół zależy nie od robotników i mistrza, ale od innych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa nie dostarczających na czas materiałów budowlanych.

Nieliczni robotnicy przedstawiali i inne przyczyny konfliktów z mistrzem; zaliczali do nich: niewłaściwe odnoszenie się do robotników oraz dwulicowość.

Hierarchia przyczyn sytuacji konfliktowych przedstawiona przez ankietowanych wskazuje, iż główne przyczyny konfliktów z bezpośrednimi przełożonymi wynikają przede wszystkim na tle odczucia braku sprawiedliwości i nierówności w grupie. Rzadziej wynikają one z przyczyn bezpośrednio powiązanych z realizacją zadań produkcyjnych, jednakże i tych nie można lekceważyć, gdyż z ekonomicznego punktu widzenia są one równie ważne. Hierarchia ta również może ulegać zmianie, dlatego samo uszeregowanie przyczyn konfliktów spełnia rolę drugorzędną w stosunku do problemów ogólniejszych wynikających z zakłóceń stosunków przełożony - podwładny.

Z przedstawionej analizy wynika szereg wniosków:

1. dobrze układające się stosunki między bezpośrednimi przełożonymi i robotnikami w budownictwie w dużej mierze zależą od stosunku mistrza do robotników, przejawiającego się głównie w wyrozumiałości i sprawiedliwości mistrza. Brak tych cech robotnicy bardzo wyraźnie odczuwają,
2. robotnicy mimo, iż podkreślają, że w pracy najważniejsza jest dla nich wysoka płaca, również zauważają inne znaczenie pracy i domagają się zwrócenia większej uwagi na ich problemy pozapłacowe,
3. najczęściej konfliktom ulegają młodzi robotnicy, dlatego też należy zwrócić szczególną uwagę na proces ich adaptacji,
4. w przedsiębiorstwach budowlanych najczęściej konflikty powstają na tle wynagrodzenia,



5. znaczna część konfliktów nie ma racjonalnego uzasadnienia i brak znajomości ich podstawy czyni je szczególnie niebezpiecznymi dla stosunków międzyludzkich. Można przypuszczać, iż wynikają one głównie z niewłaściwego wyboru zawodu i specyfiki produkcji budowlanej.

#### 4.5. Rola przełożonych jako organizatorów klimatu pracy i efektów pracy w przedsiębiorstwie

Bezpośredni przełożony w przedsiębiorstwie, będąc odpowiedzialnym nie tylko za efekty ekonomiczne zespołu przez siebie kierowanego, lecz także i za stworzenie warunków sprzyjających wydajnej pracy i dobremu samopoczuciu podwładnych, musi być nie tylko dobrym fachowcem i organizatorem pracy, ale i dobrym wychowawcą. Tworzy on więc klimat pracy.

Klimat psychiczny istnieje wszędzie tam, gdzie przebywają ludzie. Ze względu na to, że w pracy człowiek spędza dużą część swego życia, klimat w środowisku pracy wywiera wpływ na przebywających w nim ludzi. Oddziałuje więc na pracę zakładu, a również i na życie pozazawodowe robotników. Badania Dubina przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych wykazały, że dla 61 % pracowników zatrudnionych w trzech fabrykach, najważniejszą organizacją formalną, z jaką mieli do czynienia, był ich zakład pracy<sup>221</sup>. Jak można wnioskować, podobną opinię mogliby wyrazić robotnicy wielu innych zakładów pracy. Nie zawsze jednak postawom takim towarzyszy identyfikacja z zakładem pracy. W dużej mierze zależność ona będzie od atmosfery w miejscu pracy. Dla zakładu pracy postawą pracownika nie powinna być obojętna z dwóch względów.

Po pierwsze obowiązkiem socjalistycznego zakładu pracy jest dbanie o swoich pracowników, o jego społeczny i psychiczny rozwój. Ponadto samopoczucie pracownika, jego zadowolenie, niepowodzenia i nerwice rzutują na sprawną działalność zakładu<sup>222</sup>.

Bezpośredni przełożony mający codzienny kontakt z robotnikami może skutecznie kształtować klimat pracy poprzez okazywanie życzliwości i tworzenie atmosfery sprzyjającej wzrostowi zaangażowania pracowników w sprawy przedsiębiorstwa. Z przeprowadzonych badań w budownictwie wynika, że robotnicy wysoko cenią swego bezpośredniego przełożonego jako człowieka kształtującego klimat pracy. Strukturę ocen przedstawia tabela 50.

Tabela 50

Ocena bezpośredniego przełożonego w opinii badanych pod względem umiejętności kształtowania atmosfery pracy

O c e n a	Procent w stosunku do ogółu ankietowanych
Bardzo dobry	13,6
Dobry	65,8
Taki sobie	12,3
Zły	5,5
Bardzo zły	2,3
Brak odpowiedzi	0,5
Razem:	100,0

Źródło: jak w tabeli 39

Z zestawienia w tabeli wynika, że aż 79,4 % ankietowanych rolę przełożonego jako organizatora klimatu pracy ocenia dobrze lub bardzo dobrze. Ta nieoficjalna ocena mistrza, której twórcami są sami robotnicy utożsamiający go z całym przedsiębiorstwem, wywiera istotny wpływ na stosunek robotnika do całego przedsiębiorstwa. Nie zawsze jednak mistrzowie mogą sprostać pozytywnym oczekiwaniom pracownika, czego potwierdzeniem jest fakt, iż 20,1 % ankietowanych ocenia mistrza niezbyt pozytywnie, a 7,8 % nawet źle lub bardzo źle. Ocenę tę często może opierać się na subiektywnym odczuciu, wpływającym z warunków środowiskowych oraz ze stanu psychicznego robotnika.

Z badań wynika, że utrzymywanie współpracy z organizacjami społeczno-politycznymi w zakładzie, z którymi również współpracują mistrzowie<sup>223</sup> pozwala robotnikom w większym stopniu poznać problemy przedsiębiorstwa i zrozumieć trudności swych bezpośrednich zwierzchników. Przynależność do organizacji społecznych i społeczno-politycznych pozwala dostrzec robotnikom w większym stopniu zainteresowanie swych bezpośrednich przełożonych sprawami ludzkimi, niezmiennie istotnymi dla robotników. W bezpośrednim kontakcie z ludźmi sprawy te są często pomijane, a uwaga bezpośrednich przełożonych skoncentrowana jest przede wszystkim na problemach organizacyjno-technicznych i ekonomicznych związanych z wykonaniem planu.

Robotnicy oceniając swego bezpośredniego przełożonego oceniali go także jako fachowca służącego im radą w sprawach zawodowych. Ocena ta w opinii ankietowanych jest niższa w porównaniu z oceną zdolności mistrza w kształtowaniu klimatu pracy, co ilustruje tabela 51 i wykres 30.

Tabela 51

Ocena bezpośredniego przełożonego jako fachowca  
w opinii badanych

Ocena	Procent w stosunku do ogółu ankietowa- nych
Bardzo dobry	11,4
Dobry	48,2
Taki sobie	34,5
Zły	4,8
Bardzo zły	1,1
Brak odpowiedzi	-
Razem	100,0

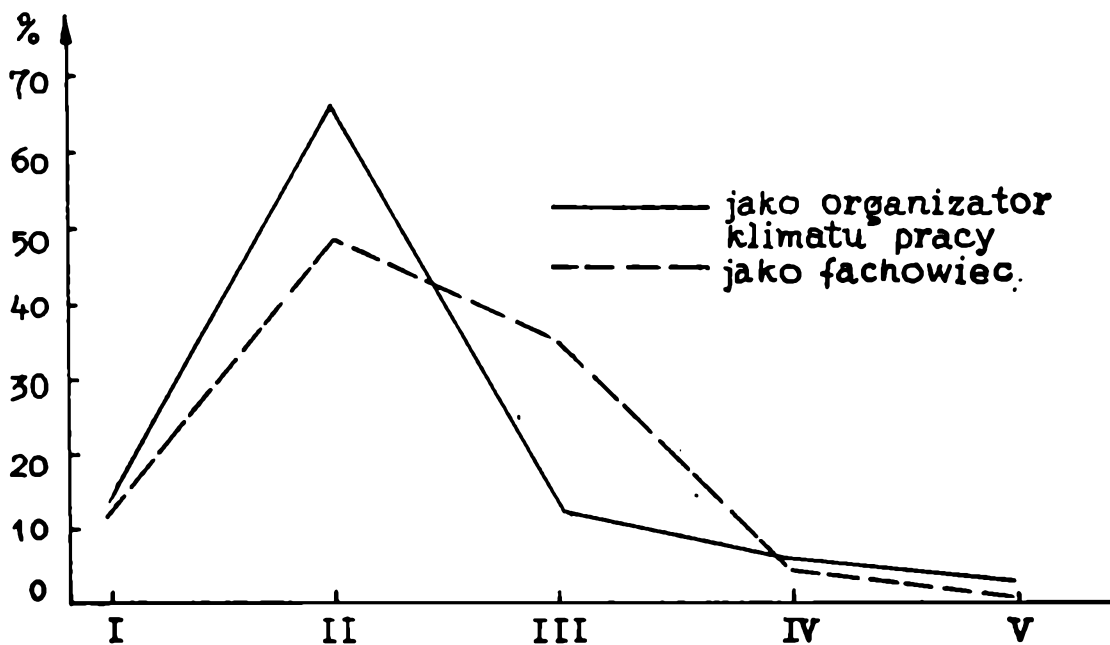
Źródło: jak w tabeli 39

Z zestawienia obu ocen na wykresie 30 wynika, że w ocenie mistrza jako fachowca robotnicy są bardziej ostrożni. Znacznie mniejsza jest ilość ocen krańcowych dobrze lub bardzo dobrze czy źle lub bardzo źle, a rośnie wyraźnie ilość ocen pośrednich. Można przypuszczać, iż taka ocena wynika stąd, że często mistrzowie, zwłaszcza starsi posiadają wykształcenie niższe od kierowanych przez siebie robotników, szczególnie od tych najmłodszych. I trzeba uznać za fakt zupełnie naturalny i nie przynoszący przełożonemu żadnej ujmy, że w pewnych dziedzinach jego podwładni umieją więcej niż on i lepiej znają wiele szczegółowych problemów wykonywanego zadania. Są jednak sprawy w każdej pracy, o których przełożony powinien wiedzieć wszystko.

Ankietowani robotnicy oceniając swego przełożonego, jako fachowca zarzucali mu przede wszystkim:

Wykres 30

Ocena bezpośredniego przełożonego w opinii badanych pod względem umiejętności kształtowania atmosfery pracy i jako fachowca /w % do ogółu ankietowanych/



Oznaczenia:

I - bardzo dobry

II - dobry

III - taki sobie

IV - zły

V - bardzo zły

Źródło: tabele 50 i 51

- zły organizator pracy	32,3 %
- niezangażowany w pracy	29,6 %
- nie posiadający umiejętności kierowania ludźmi	21,7 %
- nie potrafi radzić sobie w trudnych sytuacjach	13,0 %
- nie zna pracy	10,4 %
- inne	5,2 %

Nie wszyscy jednak robotnicy oceniający niezbyt pozytywnie mistrza jako fachowca podali przyczyny takiej oceny. Aż 18,5 % spośród nich nie potrafiło, bądź nie chciało, uargumentować swej oceny. Natomiast spośród pozostałych co trzeci robotnik zarzucał mu przede wszystkim brak umiejętności dobrego organizowania pracy. Jest to zarzut istotny, gdyż każdy przełożony powinien być głównie dobrym organizatorem, ponieważ od jego pracy organizatorskiej zależą sukcesy podległych mu osób. Źle organizowana praca prowadzi nie tylko do strat ekonomicznych, ale i do konfliktów zarówno między przełożonymi i podwładnymi, jak i do konfliktów wewnętrznych w grupie roboczej. /por. pkt 4.1. i 4.2./.

Załoga także dość krytycznie ocenia niedostateczne zaangażowanie osób zatrudnionych na stanowiskach mistrza w sprawy pracy, a tym samym i w sprawy zakładu. Niedostateczne zaangażowanie przełożonych, ze względu na ich dominującą rolę w grupie, działa demoralizująco na robotników. Należałoby więc przy obsadzie stanowisk kierowniczych zwracać szczególną uwagę na podstawowe cechy, jakimi powinien się wyróżniać prawdziwy przełożony. Wagę zaangażowania w sprawy pracy i zakładu podkreśla również fakt, że zakład pracy jest nie tylko instytucją produkcyjną, ale także i wychowawczą. Stosunek przełożonego do swej pracy powinien być wzorem dla jego podwładnych. I tylko wtedy może on im stawiać wysokie wymagania i liczyć na ich realizację, gdy sam je wzorowo wykonuje.

Do czynników decydujących o negatywnej ocenie mistrza jako fachowca ankietowani zaliczyli brak umiejętności kierowania ludźmi. S. Łypacewicz<sup>224</sup> twierdzi, że na typ prawdziwego przywódcy

składają się dwa podstawowe czynniki. Po pierwsze są to cechy osobiste, zwłaszcza takie, jak energia, inteligencja, poczucie odpowiedzialności itp. Po drugie - wysokie wartości społeczne nabyte w procesie wychowania i pracy nad sobą, takie jak: życzliwość, szacunek dla ludzi, gotowość do współpracy, rzetelność itp. Nie zawsze jednak mistrz zna te zasady postępowania z ludźmi. Zdarza się, że jest on zbyt pewny siebie, kategoryczny w ocenach, nieprzyjazny wobec pracowników, uparty przy swoim stanowisku. Przełożony przygotowując się do podjęcia decyzji powinien liczyć się ze zdaniem ludzi, zasięgać opinii kompetentnych pracowników. Umiejętne kierowanie ludźmi, wyzwalanie w nich twórczego stosunku do pracy, korzystanie z ich pomysłów uchroniłoby na pewno mistrza przed zarzutem, że nie umie radzić sobie w trudnych sytuacjach.

Niezaradność przełożonego ściśle łączy się nie tylko z brakiem umiejętności kierowania ludźmi, ale także z niedostatecznym zaangażowaniem w pracę czy też z nieumiejętnością dobrej organizacji pracy. Przejawem niezaradności może być podejmowanie decyzji nie przemyślanych, często szkodliwych dla przedsiębiorstwa i robotników, działanie pod wpływem emocji, brak opamiętania. Niezaradny przełożony również w przypadku zwiększonej absencji nie będzie umiał zastosować odpowiednich środków i będzie podejmował środki zbyt drastyczne lub będzie tolerował przejawy obniżania się dyscypliny pracy. Często brak umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach wynikać może z niedostatecznej znajomości pracy, co podkreślili niektórzy robotnicy.

Niedostateczna znajomość pracy nie tylko utrudnia mistrzowi organizację pracy w zakresie zadań produkcyjnych i wychowawczo-dydaktycznych, ale także i w zakresie troski o załogę. Mistrz, który nie zna dobrze pracy nie potrafi udzielać rad i konkretnych wskazówek podwładnym przy rozwiązywaniu trudności w sprawach zawodowych, a to należy do jego podstawowych obowiązków. Dlatego też mistrz nie będący specjalistą nie może należycie pełnić swych obowiązków. Wymagania w stosunku do mistrza są więc bardzo wysokie. Musi posiadać on nie tylko odpowiednie kwalifikacje kierownicze, ale i odpowiednie przygotowanie zawodowe<sup>225</sup>.

Niektórzy robotnicy podawali także inne powody nie najlepszej oceny mistrza jako fachowca, zarzucając mu brak dokładnych informacji o wykonywanych pracach i o perspektywach zakładu, brak troski o jakość pracy oraz asekuranctwo przejawiające się w braku inicjatywy i niechęci podejmowania decyzji.

Powyższe zarzuty pod adresem mistrza przedstawiło 40,0 % ankietowanych. Pozostali robotnicy oceniając fachowość mistrza dobrze lub bardzo dobrze popierali swą ocenę wymieniając następujące jego umiejętności:

- potrafi dobrze organizować pracę	37,5 %	/w stosunku
- umie kierować grupą	33,5 %	do oceniają-
- potrafi dobrze ocenić pracę	32,3 %	cych dobrze
- zna dobrze pracę	29,2 %	lub
- inne	0,9 %	bardzo dobrze/

Spośród osób oceniających mistrza jako fachowca dobrze lub bardzo dobrze 4 % robotników nie poparło swej oceny żadnymi argumentami. Pozostali, co przedstawia powyższe zestawie-



nie twierdzą, że o tym czy ich bezpośredni przełożony jest dobrym fachowcem decydują jego umiejętności organizatorskie, przejawiające się nie tylko w dobrym organizowaniu pracy, ale także i w umiejętnym kierowaniu grupą. Robotnicy umiejscawiając w dalszej kolejności takie zalety mistrza jak: umiejętność obiektywnej oceny i dobrą znajomość pracy podkreślają, iż według nich przełożony powinien być przede wszystkim dobrym kierownikiem. Umiejscowienie w dalszej kolejności jego zalet świadczących o dobrej znajomości pracy nie oznacza, że są one mniej istotne. Świadczą o tym niewielkie rozpiętości w liczebności robotników podkreślających jedno i drugie umiejętności mistrza.

Biorąc pod uwagę rolę mistrza w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, jego istotną rolę w kształtowaniu klimatu pracy, jak i jej efektów<sup>226</sup>, poznanie wszelkich trudności i niedomogów w zakresie pracy mistrza jest społecznie pożądane.

Powyższa analiza wykazuje, że w budownictwie oprócz grupy mistrzów wysoko ocenianych przez robotników pracuje również duża część i takich, których postawa i umiejętności zarówno kierownicze, jak i fachowe pozostawiają wiele do życzenia. Należałoby więc zwrócić szczególną uwagę na:

1. destruktywny wpływ mistrza na robotników wynikający z jego niezaangażowania w pracy,
2. umiejętności mistrza w zakresie organizowania pracy i kierowania ludźmi, na które są szczególnie uczuleni robotnicy,
3. umiejętności zawodowe mistrza umożliwiające mu podejmowanie decyzji w trudnych sytuacjach i świadczenie fachowej pomocy podwładnym,

4. system rekrutacji na stanowisko mistrza, który powinien uwzględnić pożądane podstawowe jego cechy,
5. zakres praw i obowiązków mistrza i przestrzeganie ich.

Mistrz jako bezpośredni przełożony mający codzienny kontakt z robotnikami w największym stopniu oddziałuje na stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Jednakże efekty jego pracy zależą w dużej mierze od wyższych szczebli kierowniczych, których praca i postawa może te efekty pomnażać bądź pomniejszać.

#### 4.4. Wpływ ogólnej atmosfery pracy na mobilność i dyscyplinę pracowników

Rola stosunków społecznych w budownictwie jest szczególnie ważna. Dobry klimat społeczny w przedsiębiorstwie może stanowić przeciwwagę niekorzystnych dla zdrowia i uciążliwych fizycznie warunków pracy. Jak ważna jest atmosfera pracy może świadczyć wypowiedź jednego z robotników z PBM "Stare Miasto" /cieśla, lat 53, staż pracy 15 lat/:

"Praca w budownictwie jest bardzo ciężka, ale przyzwyczałem się już do niej. Przyzwyczałem się także do ludzi. Bardzo dobrze mi się z nimi pracuje. Przez te 15 lat pracy zdążyłem poznać już całą załogę przedsiębiorstwa. Mam wielu dobrych znajomych nie tylko wśród robotników, ale i wśród przełożonych".

S.Łypacewicz twierdzi, "... że wszelkie rozważania dotyczące reformy zarządzania i gospodarowania powinny zaczynać

się od dokładnego poznania stosunków społecznych w zakładzie pracy"<sup>227</sup>. Dlatego też w ich analizie należy uwzględnić wszystkie rodzaje kontaktów społecznych między ludźmi w przedsiębiorstwie. Oprócz najczęstszych bezpośrednich styczności w grupie między robotnikami oraz między robotnikami i ich przełożonymi, mających zasadniczą rolę w kształtowaniu tych stosunków, analizy wymagają także i inne rodzaje styczności. Należą do nich styczności między robotnikami w całym zakładzie pracy oraz między pracownikami i reprezentantami wyższych szczebli kierowniczych.

Ankietowani robotnicy stosunki pomiędzy robotnikami całej budowy oceniali gorzej niż między robotnikami w grupie roboczej /porównaj: pkt 4.1./. Wynikać to może z rzadszych i mniej zażyłych kontaktów z robotnikami całej budowy. Jeśli kontakty w grupie mające charakter częsty i bezpośredni mogą prowadzić do powstania między robotnikami subiektywnych stosunków społecznych, to można przypuszczać, że sporadyczne kontakty między robotnikami całej budowy, mające najczęściej za podstawę sprawy zawodowe, do takich stosunków nie prowadzą.

Odpowiedzi robotników na pytanie: "Jak Pana/i/ zdaniem układają się stosunki pomiędzy robotnikami na całej budowie?" przedstawia poniższe zestawienie:

- bardzo dobrze	8,2 %
- dobrze	63,9 %
- tak sobie	26,1 %
- źle	1,1 %
- bardzo źle	0,2 %

Zestawienie ocen stosunków pomiędzy robotnikami całej budowy informuje między innymi o tym, że sporadyczne kontakty mię-

dzy wszystkim robotnikami są niewystarczające do powstania mocnej więzi między nimi, co przejawia się w niemożności dania przez ponad 26 % ankietowanych robotników jednoznacznej oceny. Pozytywnie natomiast należałoby ocenić niski udział osób określających te stosunki jako złe bądź bardzo złe, co może wskazywać, że w budownictwie nie występują wyraźne przeszkody integracji w skali większych jednostek organizacyjnych niż grupa robocza. Jednakże, aby ta integracja mogła się dokonać, niewystarczające są sporadyczne spotkania robotników na placach budowy, rolę taką mogłyby spełniać w pewnym stopniu świetlica czy jadalnia, w których robotnicy mogliby spotykać się podczas śniadania. Tymczasem na wielu budowach brak jest jakiegokolwiek większego pomieszczenia, a te które są, rzadko swym wyposażeniem zachęcają do korzystania z nich podczas przerwy śniadaniowej. Pełna integracja większych zespołów roboczych wymaga od przedsiębiorstwa rozbudowania działalności organizatorsko-kulturalnej, która mogłaby skupiać robotników nie tylko poszczególnych budów, ale także i całego przedsiębiorstwa. W rzeczywistości często zdarza się, że robotnicy budowy nie znają nawet dobrze swego kierownika.

Z przeprowadzonych badań ankietowych wynika, że prawie połowa robotników ma bardzo luźne kontakty z kierownikiem budowy. Świadczy o tym struktura odpowiedzi na pytanie: "Czy stosunek kierownika budowy do robotników u Pana/i/ na budowie jest właściwy?", na które 44,1 % ankietowanych robotników dało odpowiedź "nie mam zdania". Wśród pozostałych robotników przeważały odpowiedzi twierdzące - 36,6 %. Robotnicy negatywnie oceniający stosunek kierownika budowy do robotników, stanowiący

19,3 % ankietowanych twierdzili, że kierownik:

- nie interesuje się problemami pracowników	49,4 %
- nie dba o interesy pracowników	35,3 %
- nie umie współpracować z grupą	22,4 %
- nie ocenia prawidłowo pracy	11,8 %
- jest niesprawiedliwy	5,9 %
- nie jest koleżeński	2,4 %
- inne odpowiedzi	2,4 %

Spośród osób niezadowolonych ze stosunku kierownika budowy do robotników prawie połowa podkreśliła, iż niezadowolenie to wynika z braku zainteresowania kierownika problemami podwładnych. Najczęstszy wybór tej odpowiedzi przez ankietowanych świadczy o tym, że robotnicy domagają się nie tylko od mistrza, ale i od kierownika budowy traktowania ich jako normalnych ludzi posiadających własne radości i problemy, z którymi przychodzą do pracy i które kształtują ich stosunek do pracy, współpracowników i kierownictwa. I brak znajomości i zrozumienia tych problemów wiążących się z pracą zawodową czy sytuacją rodzinną robotnika może często prowadzić do podejmowania przez kierowników niewłaściwych decyzji.

Hierarchia ważności cech kierownika budowy świadczących o niewłaściwym jego stosunku do robotników składa się z trzech poziomów. Do pierwszego poziomu cech oprócz braku zainteresowania problemami robotników zaliczyć można brak dbałości o ich interesy oraz brak umiejętności współpracy z grupą. Wiążą się one z oceną kierownika jako reprezentanta robotników. Drugi poziom cech, do którego robotnicy zaklasyfikowali brak umiejętności własnośnej oceny pracy i niesprawiedliwość kierownika, wiąże się z jego oceną jako fachowca i zwierzchnika. Trzeci po-

ziom cech dotyczy oceny kierownika jako współpracownika. Wypowiedzi robotników sugerują, iż kierownik budowy jest dla nich głównie przedstawicielem kierownictwa przedsiębiorstwa i zwierzchnikiem.

Interesujące wywody na temat cech, którymi powinien charakteryzować się przełożony przedstawia W. Iżyk w opracowaniu "Socjologia kierownictwa", gdzie dokonała, między innymi, przeglądu krytyki tradycyjnej teorii cech kierowniczych w literaturze polskiej. Pisze tam "... nie ma specyficznego typu osobowości kierownika, który pozwalałby odnosić sukcesy we wszystkich sytuacjach i na każdym stanowisku kierowniczym. Ale nie jest też tak, że postępowanie zależy tylko od okoliczności zewnętrznych. Kierownik, jak każda jednostka ludzka jest w znacznej mierze wytworem stosunków społecznych i sam oddziałuje również na stosunki społeczne, a oddziaływanie to jest zazwyczaj silniejsze od oddziaływania innych jednostek"<sup>228</sup>. Dlatego też uwzględnienie w tej analizie cech kierownika, które według robotników stanowią o jego właściwym stosunku do załogi, wydaje się uzasadnione. Są to następujące cechy:

- umie współpracować z grupą	28,6 %
- dba o interesy pracowników	26,1 %
- jest sprawiedliwy	24,2 %
- jest koleżeński	23,6 %
- interesują go problemy pracowników	20,5 %
- prawidłowo ocenia pracę	19,3 %
- inne	1,9 %

O ile w analizie cech kierownika, które według robotników decydują o negatywnej ocenie jego stosunku do robotników można było wyróżnić cechy mniej i więcej ważne, to z kolei

analiza cech pozytywnych pokazuje, że wszystkie one są ważne, z tym, że nie dla wszystkich robotników w równym stopniu. I tak 28,6 % robotników zadowolonych ze stosunków z kierownikiem budowy twierdzi, że umie on współpracować z grupą, 26,1 % podkreśla, że dba o interesy swych podwładnych, jeszcze inni sądzą, że jest on sprawiedliwy i koleżeński.

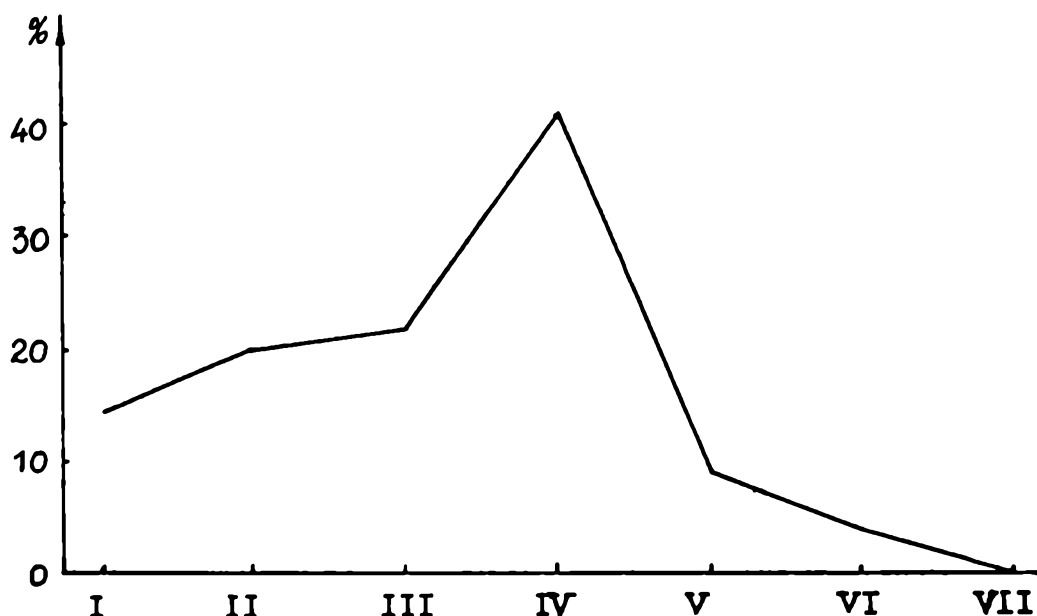
Brak wśród cech pozytywnych cechy dominującej oznacza, że wszystkie są jednakowo ważne. Jednakże, jak można wnioskować z obu zestawień zawierających pożądane i niepożądane cechy kierownika, wrażliwość robotników na różne cechy kierownika nie jest jednakowa; np. robotnicy cenią kierownika, który umie współpracować z grupą, dba o ich interesy, jest sprawiedliwy, koleżeński, itp., ale brak którejs z cech nie jest jednoznaczny ze zmianą oceny kierownika. Robotnicy najbardziej wrażliwi są, co wynika z zestawienia pierwszego, na brak zainteresowania ich problemami, natomiast najmniej na koleżeński stosunek kierownika. Robotnicy sugerują, że koleżeńsko ustosunkowany kierownik jest oceniany dobrze, ale na ogół takiej postawy od niego nie oczekują. W dużej mierze wynika to stąd, iż jego kontakt z załogą ogranicza się do kilku bezpośrednich spotkań, a opinie o nim i o jego pracy są często odzwierciedleniem ogólnej oceny przedsiębiorstwa, stosunków z bezpośrednimi przełożonymi będącymi ich przedstawicielami, a także ogólnego zadowolenia z pracy.

Sporadyczne i bardziej luźne kontakty robotników z kierownikiem budowy niż z mistrzem prowadzą również do rzadszych konfliktów między nimi. Konflikty z mistrzem miała prawie połowa ankietowanych robotników, podczas gdy z kierownikiem

budowy tylko 23,9 %. Również struktura wiekowa osób mających konflikty z kierownikiem była inna niż w przypadku konfliktów z mistrzem /por. pkt 4.2./. Najczęściej konflikty zdarzały się robotnikom ze średnich przedziałów wiekowych /patrz: wykres 31/.

Wykres 31

Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty z kierownikiem budowy



Oznaczenia:

I - do 20 lat	IV - 30-39
II - 21-24	V - 40-49
III - 25-29	VI - 50-59
	VII - 60 i więcej

Źródło: aneks 22.

Niska konfliktowość robotników najmłodszych mogła wynikać stąd, iż ich kontakty z kierownikiem budowy ze względu na krótki staż pracy były jeszcze luźniejsze niż robotników starszych.



Natomiast malejąca konfliktowość robotników w wieku ponad 40 lat wynikać może z ich większej odporności psychicznej, zmniejszającej się wraz z wiekiem wrażliwości, a przede wszystkim z faktu przystosowania się nie tylko do fizycznych, ale i społecznych warunków pracy w budownictwie.

W grupie ulegających konfliktom z kierownikiem przeważały osoby, którym zdarzały się one rzadko, tylko dla 6,7 % z tych osób konflikty zdarzały się z większą częstotliwością. Robotnicy systematyzując przyczyny konfliktów wskazywali, że powstają one głównie na tle:

- zarządzeń organizacyjnych	30,5 %
- braku kontaktów z grupą	27,6 %
- wyraźnego podkreślenia przewagi intelektualnej nad robotnikami	23,8 %
- lekceważenia opinii załogi	18,1 %
- zbyt napiętych terminów	13,3 %
- dyscypliny pracy	13,3 %
- innym	5,7 %

Prawie co trzeci robotnik mający konflikty z kierownikiem budowy jako przyczynę tego konfliktu podawał zarządzenia organizacyjne. Dla wielu robotników wydają się one niepotrzebne i nie mające znaczenia. Jednakże wielu jest jeszcze kierowników-biurokratów, którzy za główny cel postępowania uważają ścisłe przestrzeganie drobiazgowych przepisów i sami te przepisy lubią mnożyć. Są to na ogół kierownicy bez inicjatywy, czekający na instrukcje z góry i wymagający od podwładnych ścisłego ich wykonywania. Nie interesują się oni pracownikami i unikają z nimi kontaktów<sup>229</sup>, co 27,5 % robotników mających konflikty z kierownikiem uznało za swoistą ich przyczynę.

W ocenie robotników budownictwa do grupy ważniejszych przyczyn sytuacji konfliktowych z kierownikiem należą również inne cechy kierownika autokratycznego, takie jak: podkreślenie swej przewagi intelektualnej i nie zwracanie uwagi na opinię grupy. Taka postawa kierownika jest szkodliwa ze społecznego punktu widzenia, gdyż prowadzi do niepożądanych stanów psychicznych w grupie a także do szeregu zjawisk dezorganizujących pracę zespołu, np. do zwiększonej płynności, absencji, itp.<sup>230</sup>.

W dalszej kolejności robotnicy umieścili konflikty powstające na tle napiętych terminów zadań, dyscypliny pracy, jak też i innych przyczyn, do których zaliczyli: brak zainteresowania warunkami bytowymi na budowie, nieuprzejmość, brak możliwości bezpośredniego kontaktu z kierownikiem i załatwienia jakiegokolwiek sprawy.

Ogólną atmosferę pracy w opinii robotników budownictwa ocenianą przez pryzmat stosunków i konfliktów wśród robotników, jak i między robotnikami i ich przełożonymi, można określić jako dobrą. Jednakże różnorodność przyczyn zakłócających te stosunki i prowadzących do sytuacji konfliktowych wskazuje, iż w stosunkach międzyludzkich w budownictwie mogą tkwić jeszcze duże możliwości bezinwestycyjnego wzrostu produkcji budowlanej.

Uzupełnienie analizy stosunków między przełożonymi i podwładnymi może stanowić ocena oddziaływania kierownictwa na poziom dyscypliny pracowników. Oddziaływanie to ma charakter profilaktyczno-wychowawczy i stanowi wspólne przedsięwzięcie mistrza i kierownika budowy, ponieważ mistrz jest najczęściej

wnioskodawcą do kierownika w sprawie dyscypliny pracy podległych mu robotników. Robotnicy odpowiadając na pytanie: "W jaki sposób reaguje Pan/i/ przełożony, gdy zauważa, że robotnik zbyt często opuszcza pracę bez usprawiedliwienia?", uszeregowali odpowiedzi w następującej kolejności;

- zwraca uwagę	47,7 %
- ostrzega	45,7 %
- upomina pisemnie	40,7 %
- stosuje kary pieniężne	20,9 %
- poucza, tłumaczy	18,4 %
- wcale nie reaguje	6,1 %
- przenosi do niższej grupy zaszergowania	1,8 %
- zwalnia z pracy	1,6 %
- reaguje inaczej	1,8 %

Część robotników /2,0 %/ nie dała odpowiedzi na powyższe pytanie argumentując to tym, iż nie znane są im sposoby reagowania kierownika w przypadku naruszenia dyscypliny pracy. Inni robotnicy twierdzili, że najczęstszym sposobem reagowania kierownika jest zwrócenie uwagi, ostrzeżenie, upomnienie pisemne. Z analizy dokonanej w rozdziale III /patrz: pkt 3.5./ wynika, że robotnicy te właśnie sposoby uznali za mniej skuteczne od kar pieniężnych. Mimo większej skuteczności kar pieniężnych zbyt częste ich wykorzystywanie mogłoby osłabić oddziaływanie tych kar na robotnika. Można przypuszczać, że kierownicy budów traktują ten rodzaj kary jako ostateczność w przypadku, gdy robotnicy nie reagują na ostrzeżenia i upomnienia. Rzadsze stosowanie kar pieniężnych może wynikać ponadto ze zbytniego liberalizmu przełożonych. I w tym przypadku ich postępowanie

można by uznać za nieracjonalno i niepokojące. Wydaje się, iż robotnicy szczególnie czuli na wszelkiego rodzaju kary skłonni są wręcz wyolbrzymić "niesprawiedliwość" przełożonych, a więc w przypadku, gdy sami podkreślają, że kierownik wcale nie reaguje na nieobecności nieusprawiedliwione podwładnych, ten zbyt liberalizm przełożonego wydaje się być mocno demoralizujący i osłabiający dyscyplinę pracy.

Duży liberalizm przełożonych podkreślają także odpowiedzi robotników odnośnie stosowania przez przełożonych kar w postaci obniżenia grupy zaszeregowania i zwolnienia z pracy<sup>231</sup>. Tylko nieliczni robotnicy zauważyli wykorzystywanie tych kar przez kierowników. Zapewne nie zdobędzie sobie autorytetu wśród podwładnych kierownik wymierzający zbyt łagodne kary w stosunku do osób wyraźnie naruszających dyscyplinę pracy. Taki sposób prezentowania swego "przyjaznego" stosunku do podwładnych jest szkodliwy ze społecznego punktu widzenia. Nie należy oczywiście pochwalać zbyt rygorystycznego podejścia przełożonego do przewinień podwładnych; często większy skutek można osiągnąć poprzez zwrócenie uwagi pracownikowi i wytłumaczenie mu szkodliwości zła jakie czyni, niż poprzez stosowanie drastycznych kar<sup>232</sup>. Nie usprawiedliwia to jednak w żadnym stopniu tych kierowników, którzy przechodzą obojętnie wobec niezdyscyplinowania podwładnych.

Powyższe rozważania sugerują, iż:

1. w budownictwie stosunki między robotnikami i kierownikami budów układają się na ogół dobrze. Nie wykluczają one jednak możliwości powstawania konfliktów. Najczęściej konflikty

wynikają na tle zbyt dużej ilości zarządzeń organizacyjnych i ich treści oraz na tle lekceważącego stosunku niektórych kierowników do podwładnych. Konflikty z kierownikiem budowy zdarzają się najczęściej robotnikom grupy wiekowej 30-39 lat;

2. wśród cech kierownika będących podstawą pozytywnej oceny jego stosunku do podwładnych, robotnicy widzą najchętniej umiejętność współpracy z grupą, dbanie o jej interesy, sprawiedliwość i koleżeński stosunek do podwładnych,
3. stosunki między robotnikami i kierownikiem wpływają na poziom dyscypliny pracy, który w dużej mierze zależy od postawy kierownika w zakresie jej egzekwowania;
4. na dyscyplinę pracy wpływa zespół stosowanych środków dyscyplinujących. Stosowane powszechnie przez kierowników pozamaterialne formy kar są w opinii robotników mało skuteczne;
5. stosunki między robotnikami układają się znacznie lepiej w grupie roboczej niż między wszystkimi robotnikami budowy. Wpływa to w pewnym stopniu z częstości kontaktów prowadzących do wytworzenia się w grupie roboczej silnej więzi społecznej.

Kształtowanie socjalistycznych stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie jest problemem bardzo trudnym i złożonym. Wymaga między innymi ciągłej analizy sygnałów dotyczących wadliwego funkcjonowania aktualnie istniejących stosunków. Dlatego też wszelkie zauważone nieprawidłowości w tym zakresie powinny być jak najszybciej likwidowane<sup>233</sup> - w przeciwnym razie mogą doprowadzić one do niepożądanych skutków społecznych i ekonomicznych.

## R O Z D Z I A Ł    V

### SKUTKI ABSENCJI I METODY JEJ ZAPOBIEGANIA

Przeprowadzona w rozdziałach wcześniejszych analiza dotycząca rozmiarów absencji w zależności od cech społeczno-demograficznych załogi przedsiębiorstw budowlanych, jak i analiza materialnych i społecznych warunków pracy w budownictwie wskazuje na szereg uwarunkowań zjawiska absencji. Różnorodność tych uwarunkowań wiąże się w dużej mierze ze specyfiką produkcji budowlanej, która wpływa na zwiększone rozmiary absencji, a tym samym i na zwiększone straty z tego tytułu.

W rozdziale nie zamierza się przedstawiać dokładnych wyliczeń przedstawiających wysokość strat z tytułu absencji, które no ogół idą w parze z wielkością straconego czasu pracy, jak również metod obliczenia tych strat<sup>234</sup>. Przedstawione wielkości liczbowe mają jedynie charakter ilustracyjny.

Absencja określana jako nieobecność w pracy wiąże się przede wszystkim ze zmniejszeniem rozmiarów nominalnego czasu pracy. Efektywny czas pracy jest zawsze mniejszy od nominalnego. I naturalnym jest, że różnica ta zawsze musi występować. Wynika to z rosnących uprawnień pracowników w zakresie urlopów wypoczynkowych, macierzyńskich, zwolnień okolicznościowych, oddelegowań do prac obywatelskich i społecznych. Głównie jednak

rozpiętość między nominalnym czasem pracy a efektywnym zwiększa się wskutek rosnącej absencji chorobowej.

Mimo, iż wszystkie rodzaje absencji wiążą się z uszczupleniem nominalnego czasu pracy, nie wszystkie absencje i nie wszystkie jej skutki są niepożądane ze społecznego punktu widzenia. W rozdziałach poprzednich stwierdzono już, że absencja społecznie niepożądana to absencja chorobowa, nieusprawiedliwiona i pozostała usprawiedliwiona. Powoduje ona nie tylko straty ekonomiczne, ale także straty społeczne i ogólnospołeczne. Natomiast urlopy wypoczynkowe, okolicznościowe, oddelegowania do prac społecznych i na ćwiczenia wojskowe, zwolnienia szkoleniowe, skrócony czas pracy i urlopy macierzyńskie wiążą się również ze zmniejszeniem nominalnego czasu pracy, jednakże ze względu na ich charakter nie mogą być traktowane na równi z absencją niepożądaną. Również i ich skutki mają inny charakter i mimo, iż bezpośrednio wpływają na obniżenie produkcji, to pośrednio mogą prowadzić do jej wzrostu. Są one również gwarantowane pracownikowi ustawowo.

Urlopy wypoczynkowe przysługujące każdemu pracownikowi w wymiarze od 14 do 26 dni roboczych rocznie, w zależności od łącznego okresu zatrudnienia i okresu nauki, stanowią średnio 6,4 % nominalnego czasu pracy w produkcji podstawowej w budownictwie województwa wrocławskiego<sup>235</sup>. Tego czasu nie można traktować jednak jako straty, gdyż jest on wyrazem realizacji konstytucyjnej zasady prawa obywateli do wypoczynku. A regeneracja sił fizycznych i psychicznych po rocznej pracy może zwiększać odporność na choroby, zwłaszcza zawodowe, wskutek znalezienia się przede wszystkim poza zasięgiem oddziaływania niekorzystnych materialnych warunków pracy. Urlopy wypoczynkowe po-

nadto stanowią ten rodzaj absencji, w odróżnieniu od wszystkich innych jej rodzajów, który ma charakter powszechny i który może być przez przedsiębiorstwa planowany.

Również absencja z tytułu zwolnień szkoleniowych ma pozytywny charakter, gdyż na ogół prowadzi ona do wzrostu kwalifikacji. Wyższe kwalifikacje są nie tylko drogą do wydajniejszej i lepszej jakościowo pracy ludzkiej, ale umożliwiają też zastosowanie i pełniejsze wykorzystanie droższych i lepszych urządzeń technicznych. Ponadto wyższy poziom kultury technicznej, ekonomicznej i zdrowotnej wykwalifikowanych pracowników sprzyja obniżeniu wypadkowości, wzrostowi dyscypliny pracy i dbałości o zdrowie, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej. Te pozytywne skutki absencji z tytułu szkoleń będą miały miejsce tylko wtedy, gdy faktycznie zwolnienia szkoleniowe będą sprzyjały wzrostowi kwalifikacji w zakresie wykonywanej pracy.

Mówiąc o pozytywnych skutkach absencji, należy zauważać je również w urloпах macierzyńskich i opiekuńczych. Wynikają one z charakteru tych urlopow, których celem jest zapewnienie troskliwej opieki nad małymi dziećmi. Troska o zdrowie młodego pokolenia w perspektywie osiągnięcia przez nie wieku produkcyjnego prowadzić może, jeśli nie do zahamowania, to przynajmniej do powolniejszego wzrostu absencji chorobowej.

Te pozytywne skutki, będące następstwem urlopow wypoczynkowych, szkoleniowych, macierzyńskich i opiekuńczych odczuwane mogą być nie tylko przez przedsiębiorstwa, ale przez całe społeczeństwo jak również i przez samego pracownika.



Dyskusyjnym natomiast wydaje się, czy oddelegowania do prac społecznych mogą być rozpatrywane z punktu widzenia korzyści ogólnospołecznych. Można uważać, iż są one formą świadczenia, przedsiębiorstwa na rzecz gospodarki narodowej, ale również można sądzić, iż każde oddelegowanie z zakładu do pracy społecznej kosztem obowiązków zawodowych jest stratą ze społecznego punktu widzenia.

Korzystne następstwa absencji wystąpią tylko wtedy, gdy zwolnienie bądź urlop wykorzystywane będą zgodnie z ich przeznaczeniem. W przeciwnym przypadku stanowią będą straty dla przedsiębiorstwa. Natomiast nie ulega wątpliwości, iż wszystkie rodzaje nieobecności zaliczane do absencji społecznej niepożądaney /poza niektórymi rodzajami pozostałych nieobecności usprawiedliwionych - patrz: rozdz. II/ przynoszą straty.

Często mówiąc o zjawisku absencji widzi się tylko jej negatywne strony. Dzieje się tak zwykle dlatego, że większość absencji ogólnej stanowi absencje społecznie niepożądane. W całej gospodarce narodowej stanowiła ona w 1978 r. 66,9 %, w województwie wrocławskim - 68,9 %, a w budownictwie wrocławskim 70,9 % absencji ogólnej<sup>236</sup>.

Skutki absencji utożsamiane z jej negatywnymi następstwami podzielić można na trzy grupy<sup>237</sup>:

- występujące w przedsiębiorstwie,
- występujące poza przedsiębiorstwem,
- mające wpływ na samego pracownika.

I te rodzaje skutków są przedmiotem rozdziału. Są wśród nich skutki wymierne związane przede wszystkim z wielkością

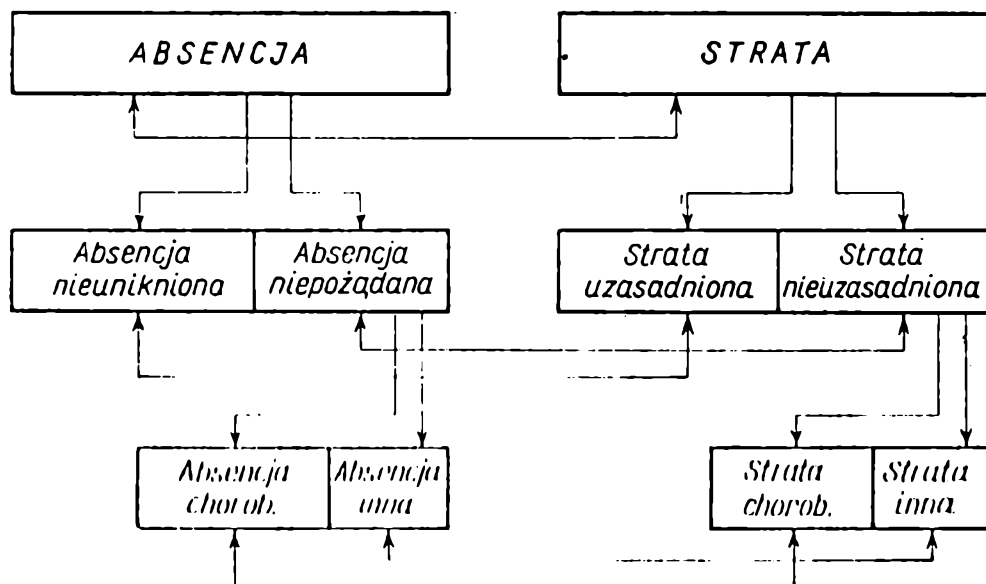
produkcji nie wytworzonej i wypłatą zasiłków chorobowych oraz niewymierne polegające głównie na dezorganizacji pracy, ograniczeniu zdolności człowieka do pracy czy obniżeniu dyscypliny pracy.

### 5.1. Skutki absencji w przedsiębiorstwie

Skutki absencji w przedsiębiorstwie to głównie straty w produkcji. Straty te mogą mieć charakter strat uzasadnionych i nieuzasadnionych. Nieuzasadnione są skutkiem absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej, czyli niepożądananej<sup>238</sup>. Uzasadnione to skutki pozostałych rodzajów absencji. Graficznie przedstawia to wykres 32.

Wykres 32

Podział strat absencyjnych na uzasadnione i nieuzasadnione



Źródło: według E.Niedzielskiej, *Ekonomiczne...*, wyd.cyt. s. 89.

Niektórzy autorzy<sup>239</sup> łączną stratę absencyjną określają stratą względną. Określenie to spotykane w literaturze odnośzone jest tylko do wielkości strat w produkcji wywołanych okresowymi nieobecnościami załogi. Tymczasem absencja w przedsiębiorstwie powoduje też inne straty ekonomiczne. Zaliczyć do nich można:

- wypłaty zasiłków chorobowych,
- koszty zatrudnienia pracowników umysłowych zajmujących się zagadnieniami wykorzystania czasu pracy.

Powstające w przedsiębiorstwie straty z tytułu absencji nie zawsze mają charakter strat materialnych. Do niematerialnych zaliczyć można między innymi:

- obniżenie zadowolenia robotników z pracy wskutek częstych zachorowań,
- demoralizujący wpływ robotników absentujących na innych,
- pogorszenie się stosunków międzyludzkich wskutek nadmiernego obciążenia pracą osób nie opuszczających pracy oraz wskutek konieczności stosowania kar regulaminowych,
- obniżenie jakości produkcji,
- spadek prestiżu przedsiębiorstwa,
- złą ocenę przez jednostki nadrzędne,
- konflikty z kontrahentami w przypadku niewywiązania się z zobowiązań, itp.

Największe jednak znaczenie z punktu widzenia zaspokajania potrzeb społeczeństwa mają straty w produkcji. Szacowanie ich ma specyficzny charakter, gdyż polega na obliczeniu o ile produkcja byłaby większa, gdyby absencji nie było, tzn. gdyby nominalny czas pracy był wykorzystywany w całości. Szacunku

strat można dokonać przyjmując, że wielkość produkcji dla jednej godziny nieprzepracowanej będzie taka sama jak dla godziny przepracowanej. Zastosowanie takiego szacunku zakłada występowanie korelacji między efektywnym czasem pracy a wielkością produkcji. Tym niemniej badania potwierdzają, że nie zawsze w praktyce taka korelacja ma miejsce<sup>240</sup>. Nie zawsze więc wzrost lub zmniejszenie efektywnego czasu pracy wywołuje zmianę wielkości produkcji. Tak może być w sytuacjach, gdy przedsiębiorstwo posiada rezerwy czasu pracy, bądź takie rezerwy tworzy. W. Caban stwierdza, że "... dopóki plan zatrudnienia będzie przewidywał odpowiednią rezerwę na pokrycie strat czasu roboczego, spowodowanych przez absencję dopóty dynamika absencji nie może znaleźć pełnego odzwierciedlenia w dynamice produkcji"<sup>24</sup>

Absencja więc nie wpływa na niewykonanie planów produkcyjnych. Można jednak przypuszczać, iż wpływa na ustalenie ich na najniższym poziomie. Przyjęcie takiego założenia prowadzi do stwierdzenia, że zmniejszenie efektywnego czasu pracy mimo, że nie wpływa na niewykonanie planu, to jednak powoduje powstanie straty absencyjnej. Jej wysokość równa jest różnicy między hipotetycznym planem, który zakładałby całkowite wykorzystanie nominalnego czasu pracy /lub co najwyżej pomniejszonego o absencję społecznie nieuniknioną/ a rzeczywistą wielkością osiągniętej produkcji. Nie zawsze strata ta będzie proporcjonalna do rozmiarów absencji. Wynikać to może stąd, iż absencja nie tylko pomniejsza nominalny czas pracy o czas pracy pracowników nieobecnych, ale także wywiera wpływ na pracę pozostałych pracowników. Wpływ ten w dużej mierze zależeć będzie od organizacji pracy w przedsiębiorstwie.

Organizacja pracy zakładająca wykorzystanie planowych rezerw w okresie zwiększonej absencji nie spowoduje obniżenia produkcji i nie doprowadzi do niewykonania planu. Strata absencyjna w takim przypadku odnosić się będzie tylko do nie przepracowanego czasu pracy.

Nie zawsze jednak, a zwłaszcza w warunkach, gdy rozmiary absencji przekroczą możliwości złagodzenia jej dezorganizujących skutków na drodze organizacji pracy, działalność przedsiębiorstwa będzie przebiegać planowo. Mogą powstać wąskie gardła w poszczególnych miejscach procesu technologicznego, co może wpłynąć nawet na czasowe wstrzymanie produkcji. Ponadto wysoka absencja powodująca konieczność częstej organizacji zastępstw i pracy w godzinach nadliczbowych może prowadzić, wskutek zwiększonego zmęczenia, do obniżenia wydajności pracy pracowników nie absentujących. W takich przypadkach strata absencyjna wiązałaby się z wielkością nie przepracowanego czasu pracy jak też ze zmniejszonymi efektami w czasie przepracowanym.

Z analizy wykonania planów produkcyjnych we wrocławskich przedsiębiorstwach budowlano-montażowych wynika, że rosnące rozmiary absencji nie wpływają na niewykonanie planu, np. plan produkcji podstawowej przedsiębiorstw zgrupowanych w Zjednoczeniu Budownictwa Przemysłowego "Zachód" został wykonany w 102,3 %, a przedsiębiorstw Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa w 103,4 %. Można by jednak przypuszczać, że gdyby absencji nie było, plan mógłby być przekroczony nie o kilka, lecz o kilkanaście procent.

Dlatego też wysokość strat produkcyjnych w budownictwie wrocławskim należałoby wiązać głównie z możliwością uzyskania dodatkowej produkcji proporcjonalnej do rozmiarów nie przepracowanego czasu pracy. Takie założenie jest dużym uproszczeniem, gdyż nie można mieć pewności, że zakładana średnia wydajność pracowników nieobecnych byłaby równa średniej wydajności pracowników pracujących. Różnice w wydajności pracowników obecnych i nieobecnych mogą wynikać z:

- różnych kwalifikacji,
- rodzaju wykonywanych prac uzależnionych od zawodu,
- różnej intensywności pracy,
- naturalnych zdolności pracownika oraz jego energii fizycznej i umysłowej,
- stosunku do pracy.

Na różnice w wydajności tych dwóch grup pracowników mogą wpływać także czynniki niezależne od robotników takie, jak: zabezpieczenie frontu robót, zaopatrzenie w materiały, organizacja pracy, itp.

Szacunek<sup>242</sup> strat produkcyjnych związanych z absencją musi opierać się więc na dwóch podstawowych założeniach: nieobecność części pracowników nie wpływa dezorganizująco na pracę pozostałych, w związku z czym straty absencyjne należy tylko wiązać z wielkością nie przepracowanego czasu pracy, wydajność pracowników nieobecnych jest równa wydajności obecnych.

W przedstawionym poniżej szacunku strat produkcyjnych z tytułu absencji obliczenia zawężone zostały do produkcji podstawowej i strat w postaci nie wytworzonej powierzchni mieszkalnej<sup>243</sup>. Podstawą szacunku jest średnia pracochłonność wytwor-

czenia 1 m<sup>2</sup> powierzchni mieszkalnej<sup>244</sup>, wyrażona w jednostkach naturalnych /roboczogodzinach/ i obliczona dla czterech ostatnich lat /1975-1978/. Przyjęcie pracochłonności średniej dla ostatnich lat wynika z długości cyklu produkcyjnego w budownictwie nie zamykającego się na ogół w granicach jednego roku kalendarzowego.

Posługiwanie się miernikami naturalnymi eliminuje wpływ zmieniających się cen na wysokość strat w ujęciu wartościowym. Straty wyrażone w miernikach naturalnych są rzeczywistym odbiciem skutków absencji, a poza tym są bardziej komunikatywne. Szacunek tych strat przedstawia tabela 52.

Tabela 52

Szacunek strat w postaci nie wytworzonej powierzchni mieszkalnej z tytułu absencji ogólnej w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978

Lata	Czas nie przepracowany w robotnikogodzinach /w tys./	Pracochłonność wytworzenia 1 m <sup>2</sup> w robotnikogodzinach	Powierzchnia nie wytworzona /w tys. m <sup>2</sup> / /kol.2:3/
1	2	3	4
1975	5073,9	131	38,7
1976	4507,5	131	34,4
1977	4373,0	131	33,4
1978	4303,8	131	32,9
Razem	18258,2	131	139,4

Źródło: Obliczenia na podstawie danych z Roczników Statystycznych Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1976, 1977 i 1978 rok

Z obliczeń szacunkowych strat produkcyjnych w postaci nie wytworzonej, wskutek absencji ogólnej /bez urlopów wypoczynkowych/, powierzchni mieszkaniowej wynika, iż straty te w latach 1975-1978 uległy obniżeniu o 15 % i wynosiły w 1978 roku 32,9 tys. m<sup>2</sup>. Nie oznacza to jednak, że skutki absencji są coraz mniejsze, gdyż w tym samym okresie czasu również uległo obniżeniu zatrudnienie w produkcji podstawowej - o 14,2 %. Wysokość tych strat będzie bardziej zrozumiała, jeśli przedstawi się je w postaci nie wytworzonych nowych mieszkań. Straty te przedstawia tabela 53.

Tabela 53

Szacunek strat w postaci nie wytworzonych mieszkań z tytułu absencji ogólnej w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978

Lata	Powierzchnia nie wytworzona w tys.m <sup>2</sup>	Średnia powierzchnia użytkowa mieszkania w m <sup>2</sup>	Stracona ilość mieszkań /kol. 2:3/
1	2	3	4
1975	38,7	46,1	839
1976	34,4	50,5	681
1977	33,4	51,5	648
1978	32,9	52,3	629
Razem	139,4	50,0	2797

Źródło: Obliczenia własne

Tabela ilustruje, że w warunkach, gdyby absencja uległa całkowitej redukcji możliwe byłoby zwiększenie rocznej produkcji w budownictwie wrocławskim o ponad 600 mieszkań. Natomiast



przy założeniu, że liczba wytworzonych mieszkań nie uległaby zmianie<sup>245</sup>, dodatkowo wytworzona powierzchnia mieszkaniowa umożliwiłaby powiększenie średniego mieszkania o 4,9 m<sup>2</sup> w 1975 roku i o 4,1 m<sup>2</sup> w 1978 roku<sup>246</sup>.

Z obliczeń szacunkowych opartych na tych samych założeniach można wyznaczyć wysokość strat spowodowanych przez poszczególne rodzaje absencji.

I tak z tytułu absencji chorobowej w latach 1975-1978 straty w postaci nie wytworzonej powierzchni mieszkaniowej wynosiły 95,7 tys. m<sup>2</sup>, co odpowiada 1918 mieszkańom o średniej powierzchni użytkowej mieszkania nowooddanego w tych latach. Natomiast w poszczególnych latach straty te wynosiły:

- w 1975 roku - 561 mieszkań
- w 1976 roku - 461 "
- w 1977 roku - 456 "
- w 1978 roku - 440 "

Z tytułu absencji nieusprawiedliwionej straty te w latach 1975-1978 wynosiły 13,3 tys. m<sup>2</sup> nie wytworzonej użytkowej powierzchni mieszkaniowej, co dałoby 269 mieszkań o średniej powierzchni. Na<sup>1</sup> szczególne lata przypada następująca ilość straconych mieszkań z tytułu absencji nieusprawiedliwionej:

- 1975 rok - 103 mieszkania
- 1976 rok - 67 "
- 1977 rok - 54 "
- 1978 rok - 45 "

Ogół strat z tytułu absencji z podziałem na straty uzasadnione i nieuzasadnione przedstawia tabela 54.

Z szacunkowych wielkości zawartych w tabeli 54 wynika, że większość strat spowodowanych absencją stanowią te nieuzasadnione. Są one około 4-krotnie wyższe od strat uzasadnionych.

Tabela 54

Straty uzasadnione i nieuzasadnione w postaci nie wytworzonej produkcji z tytułu absencji w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978

LATA	S t r a t y		
	w postaci nie uzyskanej powierzchni mieszkalnej w tys.m <sup>2</sup>	W postaci nie uzyskanej ilości mieszkań	w postaci nie uzyskanej możliwości zwiększenia średniej powierzchni mieszkania w m <sup>2</sup>
	s t r a t y   u z a s a d n i o n e		
1975	8,0	175	1,0
1976	7,7	153	1,1
1977	7,1	138	1,2
1978	7,6	144	0,9
Razem	30,4	610	1,1
	s t r a t y   n i e u z a s a d n i o n e <sup>a</sup>		
1975	30,7	664	3,9
1976	26,7	528	3,9
1977	26,3	510	4,3
1978	25,3	485	3,2
Razem	109,0	2187	3,8
Razem	139,4	2.797	4,9

a/ Straty nieuzasadnione, to straty z tytułu absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej

Źródło: Obliczenia własne.

Łączne straty z tytułu absencji w budownictwie wrocławskim w latach 1975-1978 - można określić liczbą 2797 nie uzyska-

nych mieszkań w gospodarce uspołecznionej z czego 2187, czyli 78,2 ‰ przypada na straty z tytułu absencji niepożądanego /straty nieuzasadnione/. Dodatkowo wybudowane mieszkania powiększyłyby ilość oddanych mieszkań przez przedsiębiorstwa budowlano-montażowe województwa wrocławskiego w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978 z 28780<sup>247</sup> do 31577 czyli o 9,7 ‰. Drugi wariant obliczeń wskazuje, że przy niezminionej ilości oddanych do użytku mieszkań dodatkowo uzyskana powierzchnia umożliwiłaby powiększenie powierzchni każdego mieszkania oddanego w latach 1975-1978 o 4,9 m<sup>2</sup>.

Przedstawione powyżej szacunkowo liczby zasługują na uwagę z dwóch względów. Po pierwsze dlatego, iż zapotrzebowanie mieszkańców województwa wrocławskiego i miasta Wrocławia na mieszkania wciąż rośnie. W 1975 roku w województwie wrocławskim liczba członków spółdzielni mieszkaniowych oczekujących na mieszkania i kandydatów na członków spółdzielni wynosiła 107011, z czego 92882 przypadało na miasto Wrocław /87 ‰/. W 1978 roku liczby te wynosiły odpowiednio 115190 i 99519<sup>248</sup>. Każda więc dodatkowo oddana ilość mieszkań może te niedobory zmniejszyć. Po drugie badania przeprowadzone w gospodarce mieszkaniowej wskazują na wyraźnie niedobory mieszkań większych. Standard mieszkania odpowiadający stanowi pożądanemu w 1990 r. zakłada, że w każdym powinien być jeden pokój, w którym nikt nie śpi /z wyjątkiem mieszkań dla 1 osoby/, a<sup>w</sup> pozostałych pokojach powinny mieszkać po 2 osoby, z wyjątkiem osób płci odmiennej nie będących małżeństwem lub też małoletnimi dziećmi<sup>249</sup>.

Aby sprostać tym wymogom odnośnie ilości i wielkości mieszkań, budownictwo powinno podejmować wszelkie możliwe wy-

syłki prowadzące do wzrostu produkcji. Jedną z dróg umożliwiających wzrost produkcji budownictwa jest lepsze wykorzystanie czasu pracy. Nie zawsze jednak to wystarcza. Oprócz czynnika ludzkiego czynnikiem limitującym rozmiary produkcji budowlanej jest bowiem często złe zaopatrzenie w materiały budowlane<sup>250</sup>.

Do wymiernych skutków absencji w przedsiębiorstwie należą też wypłaty zasiłków chorobowych, które począwszy od 1976 roku w uspołecznionych zakładach pracy wypłacane są z osobowego funduszu płac<sup>251</sup>.

Zasiłek chorobowy<sup>252</sup> przysługuje pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania zatrudnienia. Pracownik może go otrzymywać przez okres 6 miesięcy, a w przypadku gruźlicy przez okres 9 miesięcy /może być w pewnych okolicznościach przedłużony o 3 miesiące/<sup>253</sup>.

Podstawą wymiaru zasiłku jest wynagrodzenie zasadnicze wraz z premiami i innymi składnikami wynagrodzenia, z dodatkami, np. za szkodliwą, uciążliwą i niebezpieczną pracę, pomniejszone o podatki i składki na cele emerytalne. Zasiłek równy 100 % wynagrodzenia otrzymują pracownicy o co najmniej 8 letnim stażu pracy. Pracownicy ze stażem od 3 do 8 lat otrzymują zasiłek w wysokości 80 % wynagrodzenia, a ze stażem do 3 lat - 75 % wynagrodzenia. Otrzymywany zasiłek może być obniżony o 25 % w przypadku niewłaściwego zachowania się pracownika /patrz: pkt 5.3./.

W 1978 r. wypłata zasiłków chorobowych pochłonęła 26 mld zł osobowego funduszu płac w skali kraju, a przeciętna wysokość zasiłku wyniosła 125 zł dziennie. Natomiast w województwie wro-

cławskim przeznaczono na nie w 1978 roku 1169 mld zł osobowego funduszu płac, a średnia jego wysokość wyniosła 118 zł dziennie<sup>254</sup>.

Sposób naliczania zasiłków chorobowych gwarantuje ich wzrost wraz ze wzrostem wynagrodzenia. W porównaniu z rokiem 1970 wzrosły one o ponad 100 %, co ma swe uzasadnienie w ponad dwukrotnym wzroście płac w tym okresie. Wysokość wypłat zasiłków chorobowych w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia przedstawia tabela 55.

Tabela 55

Wysokość zasiłków chorobowych wypłaconych pracownikom produkcji podstawowej w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 roku

Przedsiębiorstwo	Zasiłki chorobowe w tys.zł	Udział w funduszu płac w %
PBU	3302,4	6,6
WPB "Północ"	1604,4	5,3
WPBP Nr 1	6220,0	6,6
WPBP Nr 2	3590,6	5,2
PBM "Stare Miasto"	519,0	6,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie informacji z przedsiębiorstw

Zestawienie informacji w tabeli wskazuje, że około 6 % funduszu płac w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia wykorzystywanych jest na wypłatę zasiłków chorobowych. Pracownicy będący na zwolnieniach lekarskich, nie wytwarzając, uczestniczą w dużym stopniu w podziale funduszu płac w przed-

siębiorstwie. Ta humanitarna zasada jest w pełni uzasadniona, lecz tylko odnośnie tych pracowników, którzy są faktycznie chorzy. W rzeczywistości jednak mogą zdarzać się przypadki opłacania przez przedsiębiorstwo i tych, którzy zwolnienie otrzymali na drodze symulacji i oszustwa. Takie przypadki absencji chorobowej powinny być wyłapywane i ostro karane /patrz: pkt 5.4./, gdyż pracownicy ci w sposób pasożytniczy wykorzystują pozostałą część załogi.

Do ekonomicznych skutków absencji powstających w przedsiębiorstwie zaliczyć trzeba także koszty związane z zatrudnieniem pracowników umysłowych zajmujących się zagadnieniami wykorzystania czasu pracy oraz sprawami zasiłków chorobowych i innych świadczeń z tytułu absencji chorobowej i pozostałych rodzajów absencji. Wyłącznie tymi zagadnieniami w każdym przedsiębiorstwie zajmuje się 2-3 pracowników umysłowych. Średnia płaca pracownika administracyjno-biurowego w uśrednionym budownictwie wrocławskim wynosiła w 1978 roku 4419 zł. Roczny koszt zatrudnienia dwóch - trzech pracowników tej grupy wynosi, jak łatwo obliczyć, odpowiednio 106 tys. zł i 159 tys. zł. Ponadto sprawami bezpośrednio i pośrednio związanymi z zagadnieniami absencji zajmuje się w przedsiębiorstwie szereg innych pracowników, jednakże nie stanowią one dla nich głównego przedmiotu pracy.

Skutki absencji, zarówno wymierne, jak i niewymierne powstają także poza przedsiębiorstwem, co wskazuje na ogólnospołeczny charakter problemu absencji i podkreśla, że absencja w budownictwie nikomu nie powinna być obojętna, gdyż pomniejsza ona nie tylko rozmiary tak potrzebnej społeczeństwu pro-

dukcji, ale również obciąża fundusze ogólnospołeczne, np. wypłata zasiłków opiekuńczych /nie zawsze uzasadnionych/, czy rent inwalidzkich powypadkowych.

## 5.2. Skutki absencji poza przedsiębiorstwem

Skutki absencji powstające poza przedsiębiorstwem można podzielić na dwie zasadnicze grupy. Do jednej można zaliczyć te, które wiążą się z wielkością nie wykonanej, a możliwej do wykonania produkcji, jak również skutki spowodowane opóźnieniami i gorszą jakością produkcji budowlanej. Obniżają one stopień zaspokojenia potrzeb społecznych, a także mogą dezorganizować pracę wielu przedsiębiorstw i instytucji. Do drugiej grupy natomiast można zaliczyć wszelkiego rodzaju świadczenia będące następstwami absencji a pochodzące z funduszu ogólnospołecznych. Uszczuplają więc one zasób środków, które mogłyby być przeznaczone na cele rozwoju społeczno-gospodarczego. Pierwsza grupa strat to straty niewymierne, druga - to straty głównie ekonomiczne.

Ze względu na to, iż przedsiębiorstwa w swoich planach uwzględniają określoną wielkość strat czasu pracy, nie zawsze więc w skali samego przedsiębiorstwa daje się zauważyć niekorzystny wpływ absencji na wykorzystanie czasu pracy maszyn i urządzeń, czy na rozmiary produkcji. Jednakże z ogólnospołecznego punktu widzenia istnienie rezerwy zasobów pracy wskazujące na niepełne wykorzystanie czynników produkcji jest widoczną stratą<sup>255</sup>.

Ogólnospołeczny charakter strat będzie tym bardziej wyraźny, jeśli przedstawi się je jako niezyskane rzeczowe efekty

produkcji budowlanej. Dla przedsiębiorstwa mniejsze rozmiary produkcji to głównie wielkość nie osiągniętego zysku, natomiast dla społeczeństwa mniejsza produkcja oznacza niższy stopień zaspokojenia potrzeb, a jeśli uwzględni się charakter tych potrzeb, tym strata ta będzie dotkliwsza. Wysoka absencja w budownictwie oprócz strat w postaci mniejszych efektów w postaci budynków z zakresu ochrony zdrowia, oświaty, kultury, wypoczynku, w postaci niezyskanych obiektów produkcyjnych powoduje zmniejszenie efektów produkcyjnych w postaci powierzchni mieszkalnej. I ten ostatni rodzaj strat jest szczególnie istotny. Istotę jego podkreśla fakt, iż wśród podstawowych mierników poziomu życia ludzkości, przyjętych w metodzie genewskiej /stosowanej również w Polsce/, mieszkanie zajmuje drugą pozycję bezpośrednio po wyżywieniu i wyprzedza szereg istotnych potrzeb takich, jak: zdrowie, wykształcenie, rekreacja, zabezpieczenie społeczne i zagospodarowanie materialne<sup>256</sup>.

Rola mieszkania w kształtowaniu poziomu życia o tyle jest bardziej istotna od innych czynników, że mieszkanie samo zaspokaja ważną potrzebę, a również warunkuje zaspokojenie innych potrzeb, gdyż stwarza bazę materialną ich zaspokajania /zdrowie, wykształcenie, itp./.

Straty ogólnospołeczne wiążące się z wielkością nie pracowanego czasu pracy w budownictwie to nie tylko niezyskana wielkość produkcji, ale również są to straty związane z późniejszym przekazaniem do eksploatacji zakładów produkcyjnych, późniejszym oddaniem mieszkań i innych obiektów służących człowiekowi. Opóźnienia niekiedy mogą być bardziej szkodliwe niż

•



nie planowana i nie wytworzona wielkość produkcji, gdyż powodują nie tylko zmniejszone zaspokojenie potrzeb społecznych, ale również działają dezorganizująco na pracę wielu instytucji i powodują wzrost niezadowolenia społecznego. Natomiast pośpiech przy odrabianiu opóźnień może spowodować obniżenie jakości produkcji.

Skutki absencji powstające poza przedsiębiorstwem wynikają również z kooperacji przedsiębiorstw budowlanych. Przedsiębiorstwa budowlane realizując cykl produkcyjny opierają się nie tylko na pracy swoich pracowników, ale często korzystają z usług innych przedsiębiorstw budowlanych; na przykład w zakresie przygotowania terenu pod budowę. Absencja w przedsiębiorstwach świadczących usługi na rzecz innych spowoduje więc nie tylko straty ograniczające się do przedsiębiorstwa, ale także i w przedsiębiorstwach kooperujących czy będących odbiorcami usług.

Drugą grupę skutków absencji poza przedsiębiorstwem stanowią straty w postaci obciążenia funduszy ogólnospołecznych oraz świadczenia w naturze. Są to również, jak i w przedsiębiorstwie, straty uzasadnione i nieuzasadnione, a należą do nich:

- wypłaty zasiłków opiekuńczych,
- wypłaty zasiłków macierzyńskich,
- koszty leczenia chorych pracowników,
- koszty utrzymania aparatu ubezpieczeniowego i sądownictwa ubezpieczeń społecznych,
- koszty szkolenia pracowników, którzy w wyniku choroby bądź wypadku odeszli z produkcji.

Nie wszystkie rodzaje tych strat można przedstawić w postaci rzeczywistych wielkości. Można poznać rzeczywiste rozmiary

zasiłków opiekuńczych, macierzyńskich oraz świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych; pozostałe rodzaje strat są trudno mierzalne<sup>257</sup>.

Do strat o najpowszechniejszym charakterze należy zasiłek opiekuńczy. Ustawa z 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach<sup>ch</sup> pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa mówi, że zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy w przypadku konieczności osobistego sprawowania opieki nad<sup>258</sup>:

- dzieckiem zdrowym do lat 8 w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły,
- chorym dzieckiem do lat 14,
- innym chorym członkiem rodziny.

Maksymalny wymiar urlopu opiekuńczego może wynosić 60 dni w skali roku<sup>259</sup> i przysługuje tylko w tych przypadkach, gdy nie ma innych domowników mogących sprawować opiekę, /wyjątek stanowi opieka nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat/. Przysługuje on matce dziecka i w wyjątkowych przypadkach ojcu, a mianowicie wtedy, gdy matka przebywa poza miejscem zamieszkania lub gdy ze względu na własną chorobę lub poród następnego dziecka sama nie może sprawować opieki. W 1978 r. z budżetu państwa na zasiłki opiekuńcze wypłacono 3203 mln zł, z czego na województwo wrocławskie przypadało 143 mln zł<sup>260</sup>, to znaczy 4,5 %.

Budownictwo, w którym ze względu na mały udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu, a zwłaszcza w produkcji podstawowej /około 5 %/ absencja opiekuńcza jest niższa niż w innych działach gospodarki narodowej, w niewielkim stopniu obciąża fundusze ogólnospołeczne na rzecz wypłat zasiłków opiekuńczych.

A ponadto zasiłki te ze względu na rodzaj absencji stanowią stratę uzasadnioną, jednakże pod warunkiem, że są wykorzystywane tylko w pełni uzasadnionych przypadkach.

Podobny charakter mają zasiłki macierzyńskie obciążające również fundusze ogólnospołeczne. Przeznaczono na nie w 1978 r. z budżetu 4629 mln zł, z czego w województwie wrocławskim wypłacono 171 mln zł<sup>261</sup>, tj. 3,7 %.

W 1978 roku w województwie wrocławskim łącznie z tytułu absencji opiekuńczej i macierzyńskiej wypłacono 314 mln zł, z czego około 15 mln zł, czyli 4,8 % przypadało na zatrudnionych w budownictwie uspołecznionym. W skali kraju natomiast na ogólną sumę tych zasiłków 7832 mln zł, na budownictwo uspołecznione przypadało 321 mln zł, tj. 4,1 %<sup>263</sup>.

Do wypłat z funduszy ogólnospołecznych, oprócz uzasadnionych strat absencyjnych w postaci zasiłków opiekuńczych i macierzyńskich, należą nieuzasadnione straty w postaci świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Do świadczeń tych należą między innymi renty inwalidzkie wypłacane pracownikom, którzy stali się inwalidami wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. W 1978 r. przyznano w kraju 196 tys. rent inwalidzkich<sup>262</sup>. Na 1000 ubezpieczonych zarejestrowanych w ZUS-ie przypadało 14 nowoprzyznaczonych rent. Natomiast w niektórych wrocławskich przedsiębiorstwach budowlanych wskaźniki te były znacznie wyższe, np. w Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowanego w 1978 roku przyznano renty inwalidzkie 48 robotnikom produkcyjnym przy 1112 zatrudnionych a w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" 6 rent na

148 zatrudnionych. W większości przypadków były to renty przyznane pracownikom przewlekle chorym, którym przyznano je po okresie wyczerpania przez nich ustawowego okresu zwolnienia /6 miesięcy, a w przypadku gruźlicy 9 miesięcy/.

Ponadto w przypadku choroby oraz wypadku przy pracy /i choroby zawodowej/ pracownikowi przysługują świadczenia w naturze, które obejmują:

- świadczenia lecznicze
- leki częściowo odpłatne lub bezpłatne w czasie leczenia szpitalnego lub w przypadku leczenia powypadkowego i choroby zawodowej oraz w przypadku nabycia przez pracownika prawa do renty inwalidzkiej,
- leczenie sanatoryjne,
- przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze,
- inne świadczenia, np. przysposobienie zawodowe inwalidów.

Do ogólnospołecznych strat z tytułu absencji zaliczyć można również koszty pracy wielu instytucji świadczących usługi związane z absencją, a także koszty szkolenia pracowników, które w wyniku przebywania wykwalifikowanego pracownika na zwolnieniu lekarskim bądź jego odejścia na rentę inwalidzką nie zostaną zwrócone.

Wartościowe przedstawienie tych strat byłoby bardzo trudne i musiałyby opierać się na wielu uproszczeniach, dlatego też rozważania na ten temat zostały zawężone do ich krótkiego omówienia.

Do skutków absencji należy zaliczyć ponadto straty poniesione przez samych zatrudnionych.

### 5.3. Skutki absencji odczuwane przez pracownika

Skutki absencji odczuwane przez samego pracownika mają dwojakiego rodzaju charakter. Są to skutki wymierne, których wielkość równa się różnicy między zarobkiem, który uzyskałby pracownik w przypadku, gdyby nie opuścił pracy z żadnych przyczyn a faktycznie uzyskanym przez niego zarobkiem. Różnica ta może wynikać z:

- sposobu wymiaru zasiłku chorobowego,
- potrąceń lub całkowitego cofnięcia zasiłku chorobowego,
- potrąceń lub całkowitego cofnięcia zasiłku opiekuńczego,
- nieopłacenia czasu nieprzepracowanego i nieusprawiedliwionego,
- kar pieniężnych za nieobecności nieusprawiedliwione,
- całkowitej lub częściowej utraty prawa do nagród z zakładowego funduszu nagród,
- ograniczenia bądź utraty uprawnień do premii,
- ograniczenia wynagrodzenia w przypadku aresztowania pracownika.

Drugą grupę stanowią skutki niewymierne. Zaliczyć do nich należy:

- ograniczenie zdolności pracownika do pracy,
- większe narażenie na następne absencje,
- obniżenie dyscypliny pracownika,
- negatywną ocenę przez przełożonych i współpracowników,
- wskazanie faktów naruszenia dyscypliny pracy w opinii,
- rozwiązanie umowy o pracę.

Absencja usprawiedliwiona, z wyłączeniem chorobowej, czyli społecznie nieunikniona nie powoduje z reguły negatywnych skutków ekonomicznych odczuwanych przez pracownika. Wyjątek mogą

stanowią te przypadki, kiedy pracownik otrzymane zwolnienie z pracy wykorzystuje niezgodnie z jego przeznaczeniem, na przykład, gdy otrzymał on urlop na sprawowanie opieki nad dzieckiem lub chorym innym członkiem rodziny<sup>264</sup> i urlop ten wykorzystuje dla innych celów niż dla sprawowania opieki, traci prawo do zasiłku opiekuńczego. Natomiast, gdy uzyska ponownie do niego prawo, to będzie on wypłacany w wysokości zmniejszonej o 25 %. Kara ta obowiązuje przez okres jednego roku. Potrącenie zasiłku opiekuńczego w tej samej wysokości dokonuje się także w przypadkach, gdy pracownik:

- opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
- porzucił pracę lub z którym rozwiązano stosunek pracy z jego winy bez wypowiedzenia.

W tych przypadkach potrącenie dokonuje się również przez okres jednego roku, licząc od następnego dnia po dniu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub od dnia, w którym pracownik ponownie podjął pracę.

W odróżnieniu od absencji nieuniknionej, absencja niepożądana /chorobowa i nieusprawiedliwiona/ prawie we wszystkich przypadkach powoduje straty ekonomiczne odczuwane przez pracownika. Nawet sam sposób wymiaru zasiłku chorobowego zakłada, że jego wysokość odpowiada w 100 % wynagrodzeniu tylko w przypadku pracowników o co najmniej 8 letnim stażu pracy. W odniesieniu do pracowników o krótszym stażu pracy zasiłek chorobowy wypłacany jest w wysokości 80 % lub 75 % wynagrodzenia.

Ponadto zasiłek chorobowy może być w ogóle wstrzymany lub obniżony o 25 % w stosunku do przysługującej jego wysokości<sup>265</sup>. Zasiłek chorobowy ulega wstrzymaniu, gdy w wyniku kon-

troli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego od pracy stwierdzi, się że pracownik wykonywał inną pracę zarobkową lub uciążliwe czynności mogące przedłużyć okres niezdolności do pracy, lub gdy pracownik nie wykonywał zaleceń lekarza. Zasiłek chorobowy nie przysługuje również wtedy, gdy niezdolność do pracy została spowodowana rozmyślnie przez udział w bójce lub pobiciu lub także w wyniku innych przestępstw i wykroczeń. W przypadku gdy pracownik jest niezdolny do pracy z tytułu choroby będącej bezpośrednim następstwem nadużycia alkoholu, nie przysługuje zasiłek chorobowy za trzy pierwsze dni niezdolności do pracy.

Natomiast obniżenie zasiłku chorobowego ma miejsce w takich samych okolicznościach, jak w przypadku zasiłku opiekuńczego, a więc po ponownym nabyciu prawa do zasiłku po wcześniejszej jego utracie, a także w razie nieobecności nieusprawiedliwionych i porzucenia pracy bądź rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Potrącenia obowiązują przez okres jednego roku.

Potrącenia zasiłków chorobowych w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia zdarzają się często, co wynika głównie z wysokiej absencji nieusprawiedliwionej /por. rozdz. II/. Natomiast przypadki utraty prawa do zasiłku są rzadkością. Np. we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 1 w 1978 r. przeprowadzono kontrolę 132 robotników będących na zwolnieniu lekarskim, w wyniku czego stwierdzono 1 przypadek niewłaściwego wykorzystania zwolnienia i cofnięto zasiłek chorobowy za 6 dni. Również 1 przypadek nieprawidłowego wykorzystania zwolnienia lekarskiego od pracy wykryto

w 1978 r. w wyniku 84 kontroli we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2, co spowodowało cofnięcie zasiłku za 5 dni. W kilku innych przedsiębiorstwach, np. we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym "Północ", w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" i w Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowionego na łączną liczbę<sup>b</sup> 161 kontroli nie stwierdzono ani jednego przypadku nieprawidłowego wykorzystania zwolnienia lekarskiego.

W wyniku kontroli w żadnym z tych przedsiębiorstw nie stwierdzono nieprawidłowego wykorzystania zwolnienia z tytułu opieki.

Największe straty ponosi pracownik z tytułu absencji nieusprawiedliwionej. Oprócz tego, że wpływa ona na obniżenie zasiłku opiekuńczego i chorobowego, to również bezpośrednio ogranicza wysokość wynagrodzenia o potencjalną jego wielkość, jaką pracownik mógłby uzyskać w tym czasie. Ponadto nieobecności nieusprawiedliwione pośrednio ograniczają wysokość wynagrodzenia. Kodeks pracy mówi<sup>266</sup>, że w przypadku opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia kierownik zakładu pracy może stosować kary pieniężne. Wysokość kary za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łączne kary pieniężne nie mogą przekraczać jednak 10 % wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty. Kierownik ma możliwość manipulowania wysokością kary w zależności od dotychczasowego stosunku pracownika do pracy i czasu trwania nieobecności, lub zastąpienia kary pieniężnej innym rodzajem kary, dostosowując jej rodzaj do sytuacji w przedsiębiorstwie.



Kary pieniężne w budownictwie wrocławskim są dość powszechnym zjawiskiem. W 1978 r. w pięciu wrocławskich przedsiębiorstwach /PBU, WPB "Północ", WPBP Nr 1, WPBP Nr 2, PBM "Stare Miasto"/ udzielono 762 kary pieniężne. Większość z nich, bo aż 699 były karami za nieobecności nieusprawiedliwione. Na 100 robotników przypadało średnio 12 kar. Wymiar kary wynosił najczęściej 50 % lub 100 % jednodniowego wynagrodzenia za jedną nieobecność, czyli około 100 lub 200 zł<sup>267</sup> za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, za który ukarano robotnika karą pieniężną. W przypadku więc 100 % kary, każdy dzień nieprzepracowany i nieusprawiedliwiony kosztował robotnika budowlanego średnio około 400 zł.

Nieobecności nieusprawiedliwione ograniczają<sup>a</sup> lub pozbawiają pracownika prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród. Ustawa z 23 czerwca 1973 roku<sup>268</sup> zastrzega, że pracownik ma tylko wtedy prawo do tej nagrody, jeżeli przepracował nienagannie w jednym zakładzie pracy cały rok kalendarzowy. Nagroda ulega zmniejszeniu za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w wysokości nie mniejszej niż 20 % za 1 dzień i o 50 % za dwa dni nieusprawiedliwionej nieobecności. Za 3 i więcej dni absencji nieusprawiedliwionej pracownik traci całkowicie prawo do nagrody. Całkowite lub częściowe pozbawienie pracownika prawa do tej nagrody jest dla niego poważną stratą, gdyż jej średnia wysokość w budownictwie wrocławskim wynosi około 6 tys. zł.

W przypadku niskiego zdyscyplinowania pracownika przejawiającego się w postaci nieobecności nieusprawiedliwionych, nie nabywa on uprawnień do premii, bądź może otrzymać premię w ograniczonym wymiarze.

Do odczuwanych przez samego pracownika materialnych skutków absencji należy także ograniczenie wynagrodzenia w przypadku nieobecności spowodowanej tymczasowym aresztem. Artykuł 104 kodeksu pracy przewiduje w takich okolicznościach ograniczenie wynagrodzenia do połowy, a w przypadku umorzenia postępowania karnego bądź wydania wyroku uniewinniającego wypłacenie pozostałej części wynagrodzenia.

Nie mniej ważną grupą skutków absencji odczuwanych przez pracownika są skutki niewymierne. Sam pracownik natomiast przywiązuje do nich często mniejszą wagę, gdyż nie ograniczają one bezpośrednio jego dochodów z pracy. Jednakże w niektórych przypadkach skutki te mają większą wagę, ze względu na ich trwałą bądź długotrwały charakter. I do takich skutków należy ograniczenie zdolności pracownika do pracy lub zwiększenie narażenia na następne absencje. Skutki te mają miejsce po dłuższej absencji chorobowej, szczególnie spowodowanej wypadkiem przy pracy /lub poza pracą/ bądź chorobą zawodową. Powodują one pogorszenie nie tylko fizycznego samopoczucia pracownika, ale też i psychicznego.

Ponadto każda dłuższa nieobecność w pracy, bez względu na jej rodzaj, powoduje powstanie strat moralnych w postaci całkowitego lub częściowego wyłączenia z życia społecznego zakładu pracy. Powrót pracownika do pracy wymagać będzie od niego powtórnego przystosowania się nie tylko do materialnych, ale i społecznych warunków pracy.

Szczególnie niekorzystne dla pracownika i dla jego rodziny mogą być skutki absencji niesprawiedliwionej. Do jej niekorzystnych następstw, mających zwłaszcza miejsce wtedy, gdy

nie spotyka się ona z właściwą reakcją przełożonych, należy obniżenie dyscypliny pracownika. Brak zdyscyplinowania może się również przenieść na grunt domowy.

Jak pokazały wyniki badań w przedsiębiorstwach budowlanych, absencja, a zwłaszcza jej skutki w postaci trudności wykonania planu, obniżenia wynagrodzenia czy nadmiernego obciążenia pracą pracowników obecnych, powodują negatywną ocenę osób zbyt często absentujących przez współpracowników. Niski poziom dyscypliny pracy jest również przyczyną konfliktów z przełożonymi i powoduje także konieczność stosowania kar, nie tylko pieniężnych. Np. w 1978 r. we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2 za nieobecności nieusprawiedliwione udzielono robotnikom 359 kar, w tym 156 niematerialnych, we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 1 na 230 kar za nieobecności nieusprawiedliwione, udzielono 82 kary niematerialne.

Również w przypadku wydawania pracownikowi opinii w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy zakład zobowiązany jest przedstawić w niej nie tylko dorobek zawodowy pracownika, ale i ocenę krytyczną, jeśli pracownik na taką zasługuje<sup>269</sup>.

Różnorodność negatywnych skutków absencji powstających w przedsiębiorstwie i poza nim, powinna być sygnałem do podjęcia kroków w kierunku ograniczenia jej rozmiarów i skutków. Szczególnie należałoby zwrócić uwagę na możliwości zmniejszenia absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej, stanowiących głównie o jej niekorzystnych skutkach.

#### 5.4. Metody krótko i długoterminowe oddziaływania przedsiębiorstw w kierunku ograniczenia absencji

Podstawą wszelkich działań przedsiębiorstwa zmierzających do ograniczenia rozmiarów absencji powinna być dokładna ewidencja i analiza strat czasu pracy, jak i analiza przyczyn powstawania tych strat. I przedsiębiorstwa mają obowiązek, narzucony im przez jednostki nadrzędne, bieżącego comiesięcznego analizowania strat czasu pracy, jak również opracowywanie kompleksowych analiz wykorzystania czasu pracy za okresy kwartalne.

Jednakże często analizy te ograniczają się do wskazania wielkości absencji i analizy jej struktury i dynamiki. Rzadziej natomiast dokonuje się analiz przyczyn absencji. Taki stan może wynikać z kilku przyczyn. Po pierwsze stąd, iż w przedsiębiorstwie brak jest na ogół komórki organizacyjnej, która by się tymi sprawami głębiej zajmowała. Działalność działu zatrudnienia w tym zakresie ogranicza się najczęściej do ewidencji nie przepracowanego czasu pracy, udzielonych kar i nagród za dyscyplinę pracy. Również dział ekonomiczny problem absencji widzi na ogół przez pryzmat realizacji zadań produkcyjnych i wypłacanych zasiłków chorobowych. Po drugie, istniejące przy zjednoczeniach przedsiębiorstw budowlanych jednostki organizacyjne zajmujące się m.in. problemami absencji, swoje opracowania opierają na skąpych informacjach napływających z przedsiębiorstw; np. rolę tę w stosunku do przedsiębiorstw zgrupowanych w Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunal-

nego spełnia Branżowy Ośrodek Organizacji i Normowania Pracy.

Również sam sposób ewidencjonowania absencji w przedsiębiorstwach utrudnia jej analizę w dłuższych okresach czasu. Stosowane w przedsiębiorstwach budowlanych od kilku lat, a w niektórych - od roku, indywidualne karty absencji /patrz: aneks 2/, umożliwiającą ewidencję nieobecności za dwa lata. W przypadku absencji chorobowej tak krótki okres czasu może wydawać się niewystarczający do zaobserwowania określonych tendencji kształtowania się tej absencji. Skandynawscy specjaliści z zakresu medycyny pracy, dr Brunsgaard i dr Forssmanem ze Szwecji<sup>270</sup> twierdzą, że karta absencji chorobowej prowadzona przez kilkuletni okres czasu byłaby pomocna dla lekarza przemysłowego, zarówno przy diagnostyce i leczeniu, jak i przy orzecznictwie o czasowej niezdolności do pracy.

Analizę absencji w budownictwie utrudnia ponadto wysoka fluktuacja kadr, która prowadzi do tego, iż ponad połowa indywidualnych kart absencji zawiera informacje tylko za kilkumiesięczny okres pracy pracownika. Wartość tej karty byłaby większa, gdyby wraz ze zmianą miejsca pracy przez pracownika przekazywana była do nowego przedsiębiorstwa<sup>271</sup>. Wyodrębnienie podstawowych przyczyn absencji chorobowej i innych rodzajów absencji umożliwiłoby podjęcie w budownictwie bardziej skutecznych środków przeciwdziałających jej wzrostowi, a tym samym także i jej ujemnym następstwom. Metody oddziaływania przedsiębiorstw w kierunku ograniczania absencji można by podzielić na dwie zasadnicze grupy: krótko i długoterminowe.

Krótkoterminowe to te, których uruchomienie nie wymaga długiego okresu czasu. Stosowanie ich zależy przede wszystkim

od samego przedsiębiorstwa i mają charakter głównie interwencyjny. Zaliczyć do nich można:

- właściwe wykorzystanie instytucji prawnych,
- system premiowania,
- system kar i nagród,
- kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich,
- zaostrzenie kryteriów udzielania zwolnień na załatwianie spraw osobistych i prac społecznych, a także urlopów bezpłatnych,
- przeprowadzenie, przed przyjęciem pracownika do pracy, badań zmierzających do określenia jego przydatności do pracy w budownictwie,
- usprawnienie procesu załatwiania różnych formalności osobom już zatrudnionym.

Większe znaczenie ze społecznego punktu widzenia mają metody długoterminowe. Do takich metod można by zaliczyć te, które mają charakter prewencyjny, czyli zapobiegający. Na efekty tych metod, polegających głównie na poprawie materialnych i społecznych warunków pracy, można liczyć dopiero po dłuższym okresie czasu, ale efekty oddziaływań tych metod są bardziej trwałe. Należą do nich:

- poprawa warunków pracy,
- właściwa organizacja procesu przystosowania do pracy młodych pracowników,
- pogłębianie integracji pracowników z zakładem pracy,
- poprawa warunków socjalno-bytowych,
- opieka nad pracownikami starszymi,
- rozwój opieki nad pracownikami o zwiększonej absencji,
- pogłębiona współpraca z przychodnią zdrowia,

- właściwa polityka kadrowa,
- dostosowanie godzin pracy sfery nieprodukcyjnej do potrzeb pracowniczych,
- nowe systemy premiowania za wysoką, a szczególnie stałą frekwencję.

Przeciwdziałanie wysokiej absencji w budownictwie wrocławskim z uwzględnieniem powyższych metod, wyodrębnionych na zasadzie analizy czynników absencji, może być skuteczne tylko wtedy, jeśli metody te stosowane będą kompleksowo, tzn. gdy ciągłym działaniem zmierzającym do poprawy warunków pracy, integracji z zakładem i zawodem, działaniem zmierzającym do poprawy polityki kadrowej i systemu zarządzania towarzyszyć będą sporadyczne działania o charakterze interwencyjnym.

W niektórych przypadkach dość trudno jest zdecydowanie zaliczyć określony sposób oddziaływania przedsiębiorstwa do konkretnej grupy, np. stosowanie kar i nagród jest metodą krótkoterminową, gdyż ich uruchomienie nie wymaga dłuższego okresu czasu i można przypuszczać, iż reakcja na nie nie będzie zbyt odległa w czasie od momentu zastosowania. Natomiast w przypadku stosowania nowych nagród za duże zdyscyplinowanie pracownika, upowszechnienie ich jak i oddziaływanie wymagałoby dłuższego okresu czasu.

Wśród działań interwencyjnych na czołowe miejsce wysuwa się właściwe wykorzystywanie instytucji prawnych przez kierownictwa zakładów dla podnoszenia dyscypliny pracy. Trzeba bowiem podkreślić, że akty prawne naszego kraju cechuje duża troska o rzetelność i obowiązkowość ludzi pracy<sup>242</sup>. Ma to wyraz w Kon-

stytucji PRL, której artykuł 90 mówi: "Obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest obowiązany przestrzegać przepisów Konstytucji i ustaw oraz socjalistycznej dyscypliny pracy, szanować zasady współżycia społecznego, wypełniać sumiennie obowiązki wobec państwa".

Jednakże często w praktyce instytucje prawa służące oddziaływaniu na dyscyplinę pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia nie są wykorzystywane prawidłowo. Przede wszystkim waży tu bierny stosunek przełożonych do przypadków łamania dyscypliny pracy i rosnącej absencji nieusprawiedliwionej, co jest wyraźnym przykładem niewłaściwego wykorzystania instytucji prawnych. Właściwe wykorzystanie instytucji prawnych zakładające ścisły związek między środkiem prawnym a zachowaniem się pracownika, skłania ludzi do zachowania się zgodnego z treścią normy. Dlatego też wszelkie przejawy zaniedbań w tej dziedzinie powinny być jak najszybciej zlikwidowane.

Każdy więc przejaw zdyscyplinowania czy niezdyplinowania przejawiający się w absencji nieusprawiedliwionej czy innej nie może pozostać nie zauważony. W stosunku do nisko wykwalifikowanych robotników budowlanych najskuteczniejszą formą reakcji będzie pozbawienie ich, w przypadku opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia, prawa do premii i nagród pieniężnych, jak również i stosowanie potrąceń z wynagrodzenia, gdyż właśnie dochody z pracy są dla nich najważniejszą wartością jaką daje praca. Jednakże, aby system kar i nagród właściwie spełniał funkcję wychowawczą, powinien opierać się na szerokim asortymencie stosowanych środków dyscyplinarnych, których rodzaj i wiel-



kość dostosowane byłyby do wagi przewinienia czy ilości i częstotliwości opuszczanych dni pracy bez usprawiedliwienia.

W budownictwie wrocławskim /w pięciu wybranych przedsiębiorstwach: PBU, WPB "Północ", WPBP Nr 1, WPBP Nr 2, PBM "Stare Miasto"/ w 1978 roku na 100 robotników przypadało średnio 18 kar za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, w tym 12 pieniężnych i 6 w postaci upomnienia lub nagany. Ilość udzielonych kar na 100 robotników była wyraźnie zróżnicowana - od kilkunastu w przedsiębiorstwach o najniższej absencji nieusprawiedliwionej /PBU - 11, WPB "Północ" - 11/, do kilkudziesięciu w przedsiębiorstwach o najwyższej absencji nieusprawiedliwionej /WPBP Nr 2 - 22, PBM "Stare Miasto" - 76/. Natomiast rzadziej stosuje się nagrody, na co zwraca się uwagę w sprawozdaniach wielu przedsiębiorstw.

Preferowanie kar i traktowanie ich jedynie jako następstwa przewinienia i wykroczenia, a nie jako elementu wychowawczego powoduje, że przestają one spełniać swoją rolę, gdyż kara może odnieść pożądany skutek tylko wtedy, gdy w środowisku pracowniczym dominować będą wartości kreujące pozytywny model pracownika. Aby przeciwdziałać niewłaściwemu oddziaływaniu kar, należy przeciwstawiać im szeroki asortyment środków umacniających w społeczności zakładowej pozytywne wzory postępowania. Należy więc pamiętać o tym, żeby system ocen nie składał się tylko z samych kar. Aby mógł on być skuteczny powinien przede wszystkim opierać się o nagrody, których celem byłoby utrwalenie pozytywnych zachowań. Należy najpierw nagradzać pracownika chcąc u niego umocnić nawyk wydajnej pracy i zdyscyplinowania. Nie można karać pracownika nie wskazując mu najpierw jak należy

postępować.

Niezbędne jest wprowadzenie w przedsiębiorstwach budowlanych systemu wyróżnień pracowników o nienaganej dyscyplinie pracy przy awansowaniu, nagradzaniu, przyznawaniu pierwszeństwa w przydzielaniu czasów, itp. Ponadto należałoby zwrócić większą uwagę na pozaeconomiczne formy gratyfikacji w postaci dyplomów uznania, listów pochwalnych, odznak pracowniczych, podziękowań, życzeń<sup>273</sup>. Podstawowym warunkiem skuteczności stosowanych środków mających zapobiegać absencji jest wykształcenie i utrwalanie wśród pracowników przekonania, że podstawową miarą wartości pracownika jest rzetelna i efektywna praca oraz pewność, że tylko taka praca stanowi kryterium oceny pracownika. Należy również pamiętać o tym, aby nagroda była powiązana z konkretnym i zrozumiałym dla pracownika zachowaniem. Zbyt pochopne nagradzanie mogłoby doprowadzić do przyzwyczajenia go do nagród a w przypadku nieotrzymywania ich do rozczarowań<sup>274</sup>. Racjonalny system ocen powinien być równoważny, czyli taki, żeby utrwalił przekonanie, że pozytywnym zachowaniom towarzyszy nagroda, a negatywnym rygorystyczna kara.

Specyficznym rodzajem kary, rzadko stosowanym w budownictwie, jest zwalnianie pracowników. Wynika to z dużego zapotrzebowania budownictwa na siłę roboczą. Jednakże w sytuacjach wyraźnego naruszenia dyscypliny pracy zastosowanie tej formy kary może okazać się w stosunku do robotników opuszczających często pracę bez usprawiedliwienia skuteczną formą obniżenia absencji w przedsiębiorstwie /np. w 1978 r. w PBM "Stare Miasto" 8 spośród 123 robotników opuściło bez usprawiedliwienia ponad 20 dni pracy, a tylko dwóch zostało zwolnionych na wniosek przedsiębiorstwa/.

Trzeba tu podkreślić, że kara ta byłaby bardziej skuteczna, jeśli wszystkie przedsiębiorstwa konsekwentnie stosowałyby zasadę niezatrudniania osób, które samowolnie porzuciły pracę, zwolnione zostały dyscyplinarnie, bądź często zmieniały pracę; np. we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2 przeprowadzona weryfikacja zatrudnienia w 1978 r. spowodowała zwolnienie za brak zdyscyplinowania i nieobecności nieusprawiedliwionych 21 robotników /na 1619 zatrudnionych/, podczas gdy w tym samym roku 160 robotników samowolnie porzuciło pracę, oczywiście przedtem często opuszczając pracę bez usprawiedliwienia.

Do działań interwencyjnych stosowanych w przedsiębiorstwie na rzecz obniżenia absencji zaliczyć należy także przeprowadzenie /zgodnie z zarządzeniem Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 XII 1974 r.<sup>275</sup>/ kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich. Skuteczność tych kontroli w odniesieniu do pracowników będących na zwolnieniu jest bardzo mała /patrz: pkt 5.3./, co wynika głównie z ich organizacji. Po pierwsze, kontrola ogranicza się wyłącznie do sprawdzenia, czy pracownik będący na zwolnieniu faktycznie jest chory, co odnotowywane jest w protokółach z kontroli. Natomiast w żadnym z protokółów /dotyczących 132 kontroli przeprowadzonych w WPBP Nr 1 i 84 w WPBP Nr 2/ nie ma jakiegokolwiek informacji na temat warunków życiowych pracownika będącego na zwolnieniu, a które mogą wpływać na zachorowalność i przebieg leczenia. Po drugie o małej skuteczności kontroli decyduje typowanie pracowników objętych kontrolą, które sprowadza się do wskazania osób będących na zwolnieniu w dniu przeprowadzania kontroli. Taki przypadkowy wybór może prowadzić do sytuacji,

w której kontrolowane będą osoby korzystające raz w roku lub rzadziej ze zwolnienia lekarskiego. Aby kontrole były bardziej skuteczne, należy je przeprowadzać zgodnie z zaleceniami zarządzenia, tzn. powinny obejmować one tych pracowników, co do których może zachodzić podejrzenie, że mogą niewłaściwie wykorzystywać zwolnienie lekarskie. Są to pracownicy często korzystający ze zwolnień, spóźniający się z ich dostarczeniem do zakładu pracy, karani lub pozbawieni zasiłku chorobowego, często zmieniający i porzucający pracę itp. Zdarzają się wprowadzić kontrole ukierunkowane, lecz są one rzadkością.

Do krótkoterminowych działań przedsiębiorstw zmierzających do wyeliminowania absencji należy ograniczenie do minimum udzielania zwolnień z pracy na załatwianie spraw osobistych i prac społecznych oraz zaostrzenie kryteriów przyznawania urlopów bezpłatnych.

Do metod o podobnym charakterze należy ponadto zaliczyć przestrzeganie zasady przyjmowania do pracy pracowników po zbadaniu ich przez lekarza zakładowego i wydaniu przez niego opinii o przydatności do pracy na danym stanowisku. W niektórych przypadkach należałoby przy określaniu tej przydatności skierować pracownika na bardziej specjalistyczne badania. Dotyczy to głównie tych zawodów, które wymagają szczególnych predyspozycji /np. praca na wysokościach, obsługa zmechanizowanego sprzętu, itp./. Badania takie, choć w zawężonym zakresie ograniczonym do badań laryngologicznych, okulistycznych i neurologicznych przechodzą wszyscy kandydaci do pracy w zawodach, w których praca wykonywana jest na wysokościach. W przypadku przeciwskazania pracownik otrzymuje pismo informujące go o kon-

sekwencjach wynikających z podjęcia pracy niezgodnej z orzeczeniem lekarskim. We wszystkich z badanych przedsiębiorstwach przestrzega się opinii lekarza o przydatności do pracy na wysokościach, w żadnym natomiast nie przeprowadza się dodatkowych badań stwierdzających w ogóle przydatność do pracy w budownictwie. Badania takie, dokonywane przez psychologów i socjologów, jeśli byłyby sprawnie zorganizowane, nie utrudniałyby procesu przyjmowania do pracy, a mogłyby uchronić wielu pracowników przed rozczarowaniami, a przedsiębiorstwo przed ich konsekwencjami.

Również już w okresie przyjmowania pracownika należy zająć się o to, żeby przed podjęciem przez niego pracy załatwione były wszystkie formalności związane z przyjęciem do pracy, a w stosunku do pracowników już zatrudnionych formalności te ograniczyć do niezbędnego minimum. Postulaty te w przedsiębiorstwach są realizowane poprzez oddelegowanie na budowy pracowników, którzy załatwiają robotnikom różne sprawy w zarządzie przedsiębiorstwa, a więc bez konieczności odrywania się ich od pracy. Tylko w PBM "Stare Miasto" ta forma załatwiania spraw jest najmniej rozpowszechniona.

Do innych działań przedsiębiorstwa, które mogłyby w krótkim okresie czasu dać pozytywne efekty w postaci zmniejszonej absencji zaliczyć należałoby otoczenie szczególną opieką pracowników budownictwa w okresach epidemiologicznych /jesienią i wiosną/, np. poprzez podawanie zapobiegawczych środków farmakologicznych i wyposażenie we właściwe ubrania.

Jednakże powyższe działania tylko okresowo mogą prowadzić do obniżenia absencji, dlatego też ograniczenie oddziaływania przedsiębiorstwa tylko do tych metod należy uznać za niewystar-

czające. Konieczne jest stosowanie metod, które pozwoliłyby zapobiegać rosnącej absencji w sposób bardziej trwały. Uruchomienie ich wymaga na ogół dłuższego okresu czasu oraz większych nakładów, zarówno pracy jak i środków finansowych. Powinny one przede wszystkim zmierzać do poprawy materialnych i społecznych warunków pracy.

Jeśli chodzi o materialne warunki pracy, czyniące pracę w budownictwie ciężką fizycznie i szkodliwą dla zdrowia, to przedsiębiorstwa budowlane wykazują duże zainteresowanie ich poprawą. W każdym przedsiębiorstwie w dziale bezpieczeństwa i higieny pracy co roku, a nawet w okresach krótszych opracowywany jest program działań zmierzających do poprawy tych warunków. Również przeznaczają się na ich poprawę wysokie kwoty pieniężne, ponieważ, jak wykazuje praktyka, w wielu przedsiębiorstwach warunki te trudno uznać za chociażby zadowalające; np. w WPBP Nr 2 ustalono, że co czwarty pracownik zatrudniony jest w warunkach zagrożenia zdrowia. W 1978 r. na świadczenia z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia wydano w tym przedsiębiorstwie 7,4 mln zł. Jednakże w ślad za wydatkami nie idą inne działania, które miałyby ograniczyć niekorzystny wpływ materialnych warunków pracy. W wielu przedsiębiorstwach nieregularnie realizowane są codzienne przeglądy stanowisk pracy, kontrola zagrożeń wypadkowych, szkolenia bhp /np. w WPBP Nr 1, WPBP nr 2, WPB "Północ"/. Należałoby więc położyć większy nacisk na ocenę tych pracowników, od pracy których zależy, w jakim stopniu poniesione nakłady na poprawę materialnych warunków pracy zwrócą się w postaci zmniejszonej zachowalności i wypadkowości pracowników budownictwa.

Na rozmiary absencji w przedsiębiorstwie wywierają istotny wpływ nie tylko materialne, ale i psychospołeczne warunki pracy. Kształtowanie dobrej atmosfery pracy, będącej podstawą stosunków międzyludzkich jest na pewno o wiele trudniejsze i wymagające więcej czasu niż kształtowanie materialnych warunków pracy. Dlatego też problem właściwej atmosfery pracy nigdy nie powinien być zaniedbywany przez kierownictwo przedsiębiorstwa<sup>276</sup>. A często zdarzają się jeszcze przypadki autokratycznych metod kierowania, w których brakuje miejsca na zainteresowanie kierownictwa problemami swoich podwładnych, co daje się między innymi zauważyć w braku integracji pracowników z przedsiębiorstwem, wysokiej absencji i płynności kadr. W WPBP Nr 1 każdy odchodzący pracownik wypełnia ankietę dotyczącą przyczyn odejścia z pracy. W większości przypadków na pierwszym miejscu są wymienione niewłaściwe stosunki z pracownikami, a dopiero na drugim warunki płacowe.

Nie będzie więc chyba błędnym wniosek, że warunki pracy, zarówno materialne jak i psychospołeczne, mają decydujący wpływ na stosunek pracownika nie tylko do zakładu pracy, ale i do wykonywanej pracy. Dlatego stanowią one punkt wyjścia wszystkich metod oddziaływania przedsiębiorstwa w kierunku ograniczenia absencji.

Ze względu na to, że najwyższa absencja w budownictwie charakteryzuje najmłodsze grupy robotników, szczególnego znaczenia nabiera problem ich adaptacji do pracy. W procesie tym, który powinien umożliwić poznanie różnych rodzajów pracy w przedsiębiorstwie, powinno mieć miejsce poznanie wzajemnych oczekiwań zakładu pracy i pracownika.

W przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia problemy adaptacji znajdują wyraźne odzwierciedlenie w programach ich działalności. We wszystkich przedsiębiorstwach objętych analizą istnieją zespoły lub komisje do spraw adaptacji społeczno-zawodowej /złożone z członków zarządu przedsiębiorstwa/, które w oparciu o wieloletnie /WPBP Nr 1/ bądź opracowywane co-rocennie programy adaptacji /WPB "Północ", WPBP nr 2, PBM "Stare Miasto", PBU/ ustalają kierunki i nadzorują bieżącą działalność adaptacyjną. Jednakże we wszystkich przedsiębiorstwach występują bardzo duże rozbieżności między programami a faktyczną działalnością. Wynikają one głównie stąd, iż w żadnym przedsiębiorstwie nie ma pracownika, który zajmowałby się głównie tymi problemami. Jedynie w PBU, ale tylko przez okres jednego roku, było stanowisko mistrza do spraw adaptacji. Obecnie tymi sprawami zajmują się w tym przedsiębiorstwie mistrzowie i brygadziści w ramach swoich obowiązków wynikających ze stanowiska. Podobnie jest w innych przedsiębiorstwach, np. w WPBP Nr 2 pełnomocnikami Zespołu ds Adaptacji Społeczno-Zawodowej Pracowników na poszczególnych budowach są kierownicy budów bądź ich zastępcy, którzy wyznaczają młodym pracownikom opiekunów spośród wyróżniających się robotników. W WPB "Północ" również obowiązki adaptacji należą do kierowników budów, natomiast w PBM "Stare Miasto" problemy adaptacji są najczęściej ograniczone tylko do ustalania programu bez szczególnych zabiegów o jego realizację. Korzystniej sprawy adaptacji są rozwiązywane w WPBP Nr 1, gdzie powoływani są okresowo, w zależności od nasilających się procesów dezintegracyjnych, opiekunowie poszczególnych grup zawodowych. Od 1978 r. istnieje tam



np. stanowisko opiekuna do spraw adaptacji malarzy.

Analiza absencji nieusprawdliwionej przedsiębiorstw budowlanych /rozd. II, pkt 2.1. i aneks 7/ wskazuje, iż jest ona najwyższa w tym przedsiębiorstwie, w którym nie przywiązuje się należytej wagi do procesów adaptacyjnych /PBM "Stare Miasto"/. Brak w przedsiębiorstwach stanowiska mistrza do spraw adaptacji powoduje ograniczenie zakresu procesu adaptacji często tylko do poinformowania nowego pracownika o wysokości zarobków i możliwości otrzymania mieszkania.

Aby proces adaptacji przebiegał sprawnie i przynosił pożądane skutki, niezbędne jest wzbogacenie jej o treści. Proces ten powinien być realizowany w oparciu o szeroki zakres informacji o kandydacie, o jego zainteresowaniach zawodowych i oczekiwaniach związanych z pracą, powinien również zawierać szczegółowe informacje o rodzajach i charakterze prac w przedsiębiorstwach budowlanych. Obowiązkiem kierownictwa przedsiębiorstwa powinno być instruowanie młodych pracowników, po raz pierwszy podejmujących pracę, o konieczności przestrzegania regulaminu pracy oraz o konsekwencjach wynikających z nieprzestrzegania dyscypliny pracy.

Proces ten ponadto powinien być wzbogacony o informacje dotyczące samego przedsiębiorstwa, perspektyw jego rozwoju, podstawowych trudności, mógłby stać się wtedy jedną z podstaw integracji załogi z przedsiębiorstwem. Integrację tę mogłyby pogłębiać wychowawcze działania przedsiębiorstwa, podkreślające znaczenie pracy w życiu człowieka i pokazujące, iż praca może być samoistną wartością etyczną, gdy będzie wykonywana sumiennie i z zaangażowaniem, co podkreślił Fiodor Dostojewski

w słowach: "... poczucie własnej godności można osiągnąć tylko pracą i tylko w walce"<sup>277</sup>. Dopóki jednak problemy te pozostawać będą tylko w programach, praca dla wielu robotników stanowić będzie wyłącznie źródło zarobkowania.

Integracja pracowników z przedsiębiorstwem będzie mocniejsza, jeśli obejmować będzie także i ich rodziny. W tym celu przedsiębiorstwa budowlane powinny rozszerzać swoją działalność kulturalną i organizatorską. Przez wiele lat ograniczała się ona na ogół do zabawy choinkowej i kolonii dla dzieci robotników, spotkania kierownictwa przedsiębiorstwa z rodzinami pracowników z okazji Dnia Budowlanych, wczasów w ośrodku zakładowym, itp. Działalność socjalno-bytowa na rzecz pracowników i ich rodzin uległa znaczeniu ożywieniu po utworzeniu w 1973 r. zakładowego funduszu socjalnego i mieszkaniowego. Szczególnie bogatą działalność socjalną prowadzi PBU organizując corocznie szereg imprez rozrywkowych, około 10 wycieczek, regularne wyjazdy sobotnio-niedzielne. Przedsiębiorstwo posiada 2 własne autokary i 2 ośrodki.

Integracja rodzin pracowników z zakładem pracy może umacniać oddziaływanie innych metod zmierzających do ograniczenia absencji. Np. przedsiębiorstwa WPBP Nr 1 i WPBP Nr 2 dla wzmocnienia dyscypliny pracy wysyłają do pracowników i ich rodzin pisma informujące o wysokości utraconego zarobku lub o pozbawieniu premii czy tzw. 13 pensji z tytułu nieobecności nieusprawiedliwionej. W takim przypadku można liczyć na oddziaływanie rodziny na pracownika pod warunkiem, że rodzina będzie przekonana, iż pisma te wysyłane są w jej interesie.

Procesy adaptacji i integracji mogą okazać się skutecznymi metodami ograniczania absencji tylko wtedy, jeśli organizowane będą konsekwentnie i kompleksowo przez dłuższy okres czasu, aż do momentu powstania silnej więzi pracownika z zakładem i z wykonywaną pracą.

Do metod długoterminowego oddziaływania przedsiębiorstwa zmierzających do ograniczenia absencji, szczególnie chorobowej, należy ciągła poprawa warunków socjalno-bytowych na budowach. Waga zaplecza socjalno-bytowego na budowach wynika głównie z charakteru pracy, który powoduje, iż tylko nieliczni pracownicy mają możliwość pracy pod dachem czy w ogrzewanych pomieszczeniach. Natomiast na wielu jeszcze budowach troska o warunki socjalno-bytowe ogranicza się do dostarczenia ciepłych napojów, rzadkością są zaś dobrze urządzone i ogrzewane pomieszczenia socjalne, szatnie, czy ciepła woda. Najlepsze, choć dalekie godziwych, warunki socjalno-bytowe występują na budowach PBU, WPBP Nr 2 i WPB "Północ", gdzie prawie na wszystkich budowach są szatnie, ciepła woda i sale śniadaniowe. Jednakże ze względu na wielkość, wyposażenie i porządek, pozostawiają one jeszcze wiele do życzenia. Najgorsze natomiast warunki mają robotnicy PBM "Stare Miasto", gdzie ze względu na duże rozproszenie robót i ich charakter /remonty, renowacje, często krótkoterminowe/, brak jest jakichkolwiek urządzeń socjalno-bytowych. Zaplecze socjalno-bytowe mogłoby zapobiec wielu przypadkom chorobowym, zwłaszcza w okresie zimy, jednakże pod warunkiem, że ciepła woda, suszarnie odzieży, ciepłe pomieszczenia socjalne, posiłki regeneracyjne będą dostępne dla wszystkich pracowników.

Szczególnej troski pod tym względem wymagają ludzie starsi, ze zmniejszoną odpornością biologiczną. Wynika to między innymi stąd, iż przedsiębiorstwa budowlane nie posiadają miejsc pracy chronionej. Stworzenie takich miejsc pracy w budownictwie jest wręcz niemożliwe. Problem osób o ograniczonej zdolności do pracy, wynikającej z wieku bądź przewlekłej choroby, jest częściowo rozwiązywany przez zatrudnianie tych osób w magazynach, na stanowisku portierów i dozorców. Jednakże ilość tych stanowisk jest ograniczona, a ze względu na niższą płacę pracownicy niechętnie z nich korzystają. Największy problem zatrudnienia występuje w budownictwie w stosunku do pracowników powracających po długotrwałej chorobie i czasowym ograniczeniu zdolności do pracy. Brak odpowiednich miejsc pracy prowadzi w takich przypadkach do nawrotu choroby i przedłużania okresu niezdolności do pracy.

Częściowe rozwiązanie powyższych problemów dawała uchwała Rady Ministrów umożliwiająca w okresie od 1 sierpnia 1978 r. do 30 czerwca 1979 roku wcześniejsze przechodzenie na emeryturę pracowników uspołecznionych zakładów pracy po osiągnięciu wieku 60 lat i przepracowaniu 25 lat /dla kobiet - wiek 55 lat i 20 lat pracy/<sup>278</sup>.

Szczególną opieką powinni być także otoczeni i młodszy pracownicy, którzy wyróżniają się tendencją do wzmożonej absencji chorobowej. Należałoby ich kierować do sanatoriów, ośrodków rehabilitacyjnych i <sup>na</sup> wczasach leczniczych. WPBP Nr 1 stara się tę opiekę rozwinąć we współpracy z Dyrekcją Sanatoriów w Kołobrzegu, poprzez wykorzystanie Ośrodka Wczasowego w Ustroniu Morskim na leczenie klimatyczne. Inne przedsiębiorstwa nie wy-

kazują dostatecznego zainteresowania problemami zdrowotności swoich pracowników. Zdarza się, że robią to przychodnie zdrowia. Na przykład przychodnia opiekując się pracownikami WPB "Północ" sama kieruje pisma do przedsiębiorstwa z wykazem osób, które powinny być skierowane na badania. Są wśród nich najczęściej pracownicy długo chorujący.

Przedsiębiorstwo nie może skutecznie przeciwdziałać absencji bez rozwijania współpracy z przychodniami zdrowia. Do tej pory jednakże współpraca ta ogranicza się do przyjmowania chorych pracowników oraz przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich nowopryjmowanych osób do przedsiębiorstwa. Nawet okresowe badania, ze względu na niedostateczną sieć przemysłowej służby zdrowia, nie obejmują jeszcze 100 % zatrudnionych.

Problem dostępności do lekarza jest szczególnie mocno odczuwany na budowach terenowych, gdyż pracownicy na nich zatrudnieni korzystać muszą z przychodni znajdujących się w terenie. Również na budowach miasta Wrocławia dostępność do lekarza jest różna w poszczególnych przedsiębiorstwach. Łatwy dostęp do lekarza mają pracownicy tych przedsiębiorstw, przy których znajdują się przychodnie, bądź które są organizacyjnie przypisane do przychodni rodzimej jednostki nadrzędnej. Należą do nich PBU, WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto". Przychodnie te zatrudniają nie tylko lekarzy internistów i stomatologów, ale także i lekarzy specjalistów, na których usługi pracownicy budownictwa zgłaszają duże zapotrzebowanie. Ponadto przy przychodniach znajdują się laboratoria analityczne i gabinety zabiegowe.

W gorszej sytuacji są pracownicy WPBP Nr 1 i WPBP Nr 2, nie mający własnej przychodni i korzystający z przychodni przy Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunalnego i przy Wrocławskim Zjednoczeniu Budownictwa. Np. do dyspozycji ponad 2-tysięcznej załogi WPBP Nr 1 pozostaje tylko 1 lekarz internista. Brak przychodni i lekarzy uniemożliwia przeprowadzanie regularnych badań okresowych, które w przedsiębiorstwie obejmują na ogół tylko tych robotników, którzy są szczególnie narażeni na choroby i wypadki /np. operatorzy, murarze/, a ich częstotliwość jest również mniejsza od planowanej. Współpraca więc przedsiębiorstwa z przychodniami jest utrudniona. Natomiast w przypadku, gdyby była ona możliwa, zakłady pracy nie są zainteresowane jej rozwojem /WPB "Północ"/, a nawet nie przywiązują wagi do skrupulatnego gromadzenia analiz zachorowalności pracowników, które otrzymują z przychodni. Taka postawa przedsiębiorstwa, ignorująca potrzebę współpracy z przychodniami zdrowia, powinna jak najszybciej ulec zmianie, zwłaszcza, że spotyka się z krytyczną oceną kierownictwa przemysłowej służby zdrowia. Rozwój współpracy mógłby zmniejszyć zachorowalność załóg przedsiębiorstw, jak też mógłby sprzyjać w pewnym stopniu wyeliminowaniu absencji chorobowej nie mającej faktycznego uzasadnienia.

Z problemem tym wiąże się również konieczność dostosowania godzin pracy sfery nieprodukcyjnej, w tym także służby zdrowia, do godzin pracy przedsiębiorstw produkcyjnych. Uskarżanie się pracowników budownictwa <sup>na</sup> niedogodne godziny pracy przychodni /patrz: rozdz. III, pkt 3.1./ wynika z faktu, iż przeprowadzenie specjalistycznych badań lekarskich i laboratoryjnych jest niemożliwe w godzinach popołudniowych. Pracownicy WPBP Nr 1

i PBU nawet przez internistę po południu są przyjmowani tylko dwa razy w tygodniu. Problem ten nie jest odosobniony. Badania Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych przeprowadzone w 1976 roku wykazały, że do najbardziej uciążliwych, ze względu na niedogodne godziny pracy, zaliczyć można usługi lekarskie oraz usługi remontowe i naprawy wykonywane w mieszkaniach przez ekipy remontowe administracji domów mieszkalnych. Wymagają one prawie zawsze zwolnienia z pracy<sup>279</sup>. Rozwiązanie tego problemu, chociażby częściowe, mogłoby spowodować spadek absencji z tytułu spraw osobistych. W przeciwnym razie, ze względu na rosnącą wartość czasu pracy i coraz większe potrzeby społeczne w zakresie korzystania z różnych usług, straty z tytułu tego rodzaju absencji będą coraz większe.

Wśród sposobów oddziaływania na absencję ważną rolę odgrywa polityka kadrowa przedsiębiorstwa. Sam system przyjmowania nowych pracowników stanowi w budownictwie potencjalną przyczynę wzrostu absencji. Przyjmowanie do pracy prawie wszystkich zgłaszających się kandydatów, bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy z poprzednim zakładem, bez względu na rodzaj kwalifikacji i predyspozycje psychofizjologiczne, sprzyja wzrostowi absencji w budownictwie. Szczególnie wyraźnie to zjawisko występuje w PBM "Stare Miasto" w którym ze względu na wyraźnie odczuwany brak rąk do pracy, zatrudnia się wszystkich zgłaszających się kandydatów. Kandydat zwolniony jest nawet z obowiązku dostarczenia skierowania z Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych. W zastępstwie robi to za niego osobiście inspektor do spraw zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Również w PBU kandydaci do pracy są często wyręczani z obowiązku dostarczenia skierowania do pracy. Warto zauważyć, iż w obu tych przedsiębiorstwach mają

miejsce najwyższe wskaźniki czasu nie przepracowanego /patrz aneksy 7 - 12/. Dopóki w przedsiębiorstwach budowlanych będzie panował pogląd, iż ze względu na trudności kadrowe własna polityka w tym zakresie jest niemożliwa, dopóty wszelkie działania zmierzające do ograniczenia absencji nie będą przynosiły efektów proporcjonalnych do włożonego wysiłku.

Sposób przyjmowania do pracy stanowi nie tylko pośrednią przyczynę absencji, ale również jest bezpośrednią przyczyną strat czasu pracy. Straty te wynikają z ilości dni przeznaczonych na załatwienie formalności związanych z przyjęciem. Średnio ten okres trwa w każdym przedsiębiorstwie 2-3 dni, w ciągu których pracownik przechodzi z kartą obiegową przez szereg komórek organizacyjnych, a mianowicie: dział zatrudnienia, komórkę spraw socjalnych, Radę Zakładową, lekarza zakładowego, komórkę finansowo-księgową, magazyn odzieżowy, organizację społeczno-polityczną i dział bhp. Ponadto pracownik musi pobrać skierowanie z Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych. Po dokonaniu tych wszystkich formalności zgłasza się ponownie do działu zatrudnienia, gdzie po zapoznaniu się z regulaminem pracy i załatwieniu jeszcze kilku spraw podpisuje umowę o pracę. Bywają przypadki skrócenia tego okresu. Najsprawniej proces przyjmowania do pracy przebiega w WPBP nr 2 i WPB "Północ", gdzie często /lecz nie zawsze/ ulega on skróceniu do 1-2 dni, mimo konieczności przejścia przez wszystkie te komórki. Jednak zdarzają się również przypadki wydłużenia tego okresu do 5-6 dni z powodu przedłużających się specjalistycznych badań lekarskich. Szczególnie często ma to miejsce w WPBP Nr 1 i PBU. Poniższe przykłady świadczą, iż procedura przyjmowania do pracy



proceedzi do wzrostu strat czasu pracy w przedsiębiorstwach budowlanych i wskazują na konieczność jej uproszczenia. Usprawnienia w tym zakresie mogłyby polegać na skomatosowaniu formalności związanych z przyjmowaniem w mniejszej ilości komórek organizacyjnych i przyspieszeniu badań lekarskich.

Oprócz tradycyjnych metod mniej lub bardziej rozpowszechnionych, można spotkać nowe rozwiązania oddziaływań w kierunku ograniczenia rozmiarów absencji.

Na przykład francuskie przedsiębiorstwo Citroen i Peugeot zastosowały nowy system mający na celu ograniczenie absencji<sup>280</sup>. Idea jego polega na tym, iż wprowadzono w nich, jako nagrodę za wysoką frekwencję w pracy, prawo do dodatkowego urlopu lub dni wolnych. Prawo to przysługuje tylko tym pracownikom, którzy w ciągu roku opuścili nie więcej niż 15 dni pracy, nie licząc nieobecności spowodowanych urlopem wypoczynkowym, wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, urlopem macierzyńskim i świętami państwowymi. Ilość dodatkowych dni wolnych lub urlopu uzależniona jest od sumy uzyskanych punktów za wysoką frekwencję. Za każdy tydzień całkowitej frekwencji robotnik ma możliwość otrzymania 15 punktów. Za pracę brygadową, zmianową lub pracę w trudnych warunkach pracownik otrzymuje dodatkowo od 6 do 12 punktów tygodniowo, natomiast za pracę w niedzielę i dni ustawowo wolne od pracy 15 punktów za każdy taki dzień. Za każde zgromadzone 500 punktów pracownik nabywa prawo do 1 dodatkowego dnia urlopu lub dnia wolnego od pracy /"cena" dnia sąsiadującego z dniem świątecznym wynosi 700 punktów/. System umożliwia kumulowanie wolnych dni za okresy kilkuletnie i wyko-

rzystanie ich w postaci dłuższego urlopu wypoczynkowego lub wcześniejszej emerytury. System spotkał się z uznaniem załóg, wyrzeczem czego było obniżenie absencji. Wprowadzenie systemu ponadto umożliwia zastąpienie absencji nieprzewidzianej absencją dającą się zaplanować.

Inny sposób premiowania wysokiej frekwencji zastosowano w jednym z przedsiębiorstw przemysłu maszynowego<sup>281</sup> w Polsce, w którym to rozpowszechnione są drobne, jedno lub kilkudniowe absencje. Wprowadzono w nim specjalną premię, w wysokości 10% zarobków podstawowych za przepracowanie pełnego miesiąca pracy. Wysokość premii za frekwencję zostaje powiększona do 15 % w przypadku wykonania przez pracowników zadań produkcyjnych. Natomiast w przypadku wykonania zadań i choćby jednej nieobecności pracownicy otrzymują 5 % premii. W przypadku dłuższych nieobecności z tytułu choroby wymagającej intensywnego leczenia lub pobytu w szpitalu pracownicy otrzymują 100 % zasiłek liczony od średnich zarobków wraz z wypracowaną premią. Funkcjonowanie tego systemu premiowania frekwencji spowodowało obniżenie kilkudniowych absencji o około 20 %.

W latach 1976-1978 także w Przedsiębiorstwie Budownictwo Miejskiego "Stare Miasto" funkcjonował system premijujący pracowników bez absencji chorobowej. Wprawdzie w roku 1976 w porównaniu z poprzednim wystąpił w przedsiębiorstwie 12 procentowy spadek wskaźnika absencji chorobowej, to już w roku następnym przekroczył on poziom z 1975 roku aż o 16,6 %. W 1978 roku przedsiębiorstwo zrezygnowało z tego systemu premiowania, uznając go za nieefektywny, a ponadto nie humanitarny.

Również we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2 począwszy od 1 października 1979 r. wprowadzono

specjalną premię za osiągnięcie planowanych wskaźników wykorzystania nominalnego czasu pracy i fluktuacji w okresach kwartalnych. Każda jednostka organizacyjna przedsiębiorstwa, która uzyska za dany kwartał oba wskaźniki na poziomie planowym, otrzyma premię finansową. Jej wysokość uzależniona jest od rodzaju komórki organizacyjnej i wynosi dla pracowników grup budów 2000 zł, dla pracowników samodzielnych budów 500 zł, a dla pracowników bazy sprzętu i transportu 1000 zł. Wymiar premii na 1 pracownika jest podstawą obliczenia kwoty premii przysługującej jednostce organizacyjnej. W przypadku uzyskania przez jednostkę wyników lepszych od planowanych za kwartał obrachunkowy, wymiar premii może być zwiększony. Podziału premii dokonuje kierownik jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z czynnikami społeczno-politycznymi.

W wyjątkowych przypadkach premia może być przyznana wybranym pracownikom, mimo nie uzyskania planowanych wskaźników przez jednostkę. Może mieć to miejsce w stosunku do pracowników mających wyraźne zasługi w dziedzinie stabilizacji i wykorzystania czasu pracy.

Wprowadzanie nowych form oddziaływania przedsiębiorstw mających na celu ograniczanie absencji - jak wynika z pierwszych dwóch przykładów - przynosi efekty. Toteż wydaje się słusznym poszukiwanie i wprowadzanie nowych rozwiązań w tym zakresie, także w budownictwie, czego próbą jest system premiowania za osiągnięcie planowych wskaźników fluktuacji i wykorzystania nominalnego czasu pracy w WPBP Nr 2.

Jednocześnie należy pamiętać, że każdy nowy system premiowania za wysoką frekwencję powinien opierać się na wyraźnych i uzasadnionych, z punktu widzenia konkretnego przedsiębiorstwa, zindywidualizowanych kryteriach.

W budownictwie, ze względu na wyższą niż w inny<sup>ch</sup> działach gospodarki narodowej, absencję nieusprawiedliwioną, szczególnie istotny wydawałby się system premiujący obniżanie głównie tego rodzaju absencji.

## Z A K O Ń C Z E N I E

Społeczna ranga potrzeb zaspokajanych przez produkcję budownictwa z jednej strony oraz wysokie rozmiary absencji w tym dziale gospodarki narodowej z drugiej, wskazują na ważność problemu wykorzystania czasu pracy w przedsiębiorstwach budowlanych. Wagę tego problemu w budownictwie miasta Wrocławia podnosi fakt, iż ze względu na szybki rozwój miasta, skutki absencji w postaci zmniejszonej ilości oddawanych społeczeństwu mieszkań są coraz mocniej odczuwane.

W niniejszej pracy, w oparciu o zebrane materiały dotyczące gospodarki czasem pracy w budownictwie wrocławskim oraz w oparciu o szczegółowe informacje uzyskane we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym "Północ" i Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" zbadano ogólne prawidłowości kształtowania się absencji w latach 1971-1978, a także dokonano analizy związków cech społecznych i demograficznych robotników produkcji podstawowej w wybranych przedsiębiorstwach z kształtowaniem się absencji. Analizy zostały wzbogacone o opinie 440 robotników produkcji podstawowej pięciu wrocławskich przedsiębiorstw budowlanych dotyczące charakteru pracy w budownictwie, motywów wyboru zawodu, zadowolenia z pracy, podstawowych przyczyn absencji i stosunków międzyludzkich.

Wyniki analiz można by traktować nie tylko jako próbę poznania podstawowych przyczyn i skutków absencji w budownictwie, ale także jako weryfikację wielu hipotez dotyczących absencji wysuwanych w literaturze.

Rozważania wstępne /rozdział I/ mające charakter wprowadzenia do zagadnienia absencji w budownictwie wskazały na znaczne rozbieżności zarówno pod względem wielkości, jak i struktury absencji w poszczególnych działkach gospodarki narodowej. W budownictwie ze względu na mały udział w zatrudnieniu kobiet występują niższe niż w innych działkach wskaźniki absencji z tytułu zwolnień z powodu opieki i kwarantanny oraz z tytułu urlopów macierzyńskich. Natomiast inne rodzaje absencji są w budownictwie wyższe od wielkości średnich dla całej gospodarki narodowej oraz wyższe od wielu wskaźników w innych działkach. Największe rozbieżności są widoczne w zakresie absencji nieusprawiedliwionej, pod względem której wskaźniki w budownictwie są dwu i ponad dwukrotnie wyższe niż w innych działkach.

Wyniki porównań prowadzą do wniosku, że nieobecność w pracy w budownictwie wynika nie tylko z przyczyn ogólnych, takich jak: płeć, wiek, system zasiłków chorobowych, sytuacja na rynku pracy, ale także i z przyczyn specyficznych, które wynikają z charakteru produkcji budowlanej. Należą do nich:

- konieczność pobytu poza miejscem zamieszkania /w zależności od lokalizacji budowy/,
- wydłużony cykl produkcyjny powodujący przemieszczanie siły roboczej w zależności od etapu realizacji budowy,

- wysoki stopień uzależnienia od warunków atmosferycznych,
- fizyczna uciążliwość i szkodliwość pracy oraz wyraźny deficyt robotników budowlanych,
- zmienność miejsca produkcji utrudniająca racjonalne kształtowanie warunków pracy i warunków socjalno-bytowych.

Przeprowadzona analiza absencji w budownictwie wrocławskim wskazuje, iż kształtuje się ona na wyższym poziomie niż w kraju. W latach 1971-1978 na 1 robotnika produkcji podstawowej w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w województwie wrocławskim przypadało o 3,8 % więcej czasu nie przepracowanego niż w kraju. W 1978 r. w budownictwie wrocławskim w produkcji podstawowej z tytułu absencji /bez urlopów wypoczynkowych/ nie przepracowano 4304,6 tys. godzin, co jest równoważne z wyłączeniem z produkcji na okres całego roku 2018 robotników, w tym 1410 z tytułu zwolnień chorobowych i 144 z tytułu nieobecności nieusprawiedliwionych.

Stwierdzono wysoki stopień uzależnienia absencji w budownictwie wrocławskim od pory roku i warunków atmosferycznych. Daje się to zauważyć w koncentracji absencji chorobowej w I i IV kwartale roku, a szczególnie w miesiącach: styczeń, luty, marzec, listopad i grudzień. Natomiast nie zauważa się sezonowości w stosunku do innych rodzajów absencji, oprócz urlopów wypoczynkowych. Wyraźna ich koncentracja ma miejsce w III kwartale, przekraczająca nawet 50 % wymiaru urlopu, w zależności od przedsiębiorstwa. Wynika to przede wszystkim z przyzwyczajenia robotników do spędzania urlopu w okresie letnim, ale także i niskiego poczucia zdyscyplinowania kadry

kierowniczej planującej urlopy wypoczynkowe głównie na miesiące letnie i nie zauważającej, że właściwa gospodarka czasem pracy polegać ma nie tylko na ograniczaniu nie przepracowanego czasu, ale również na racjonalnym rozmieszczeniu w czasie urlopów wypoczynkowych.

Duży wpływ na kształtowanie się absencji w przedsiębiorstwach budowlanych ma struktura załogi pod względem cech demograficznych i społecznych. Robotnicy budowlani to przede wszystkim mężczyźni, w wieku do 39 lat, o niskich kwalifikacjach zawodowych, w większości pochodzenia robotniczego, zamieszkujący głównie we Wrocławiu, pracujący w budownictwie kilka lat i zarabiający około 5300 zł miesięcznie.

Podstawową część nie przepracowanego czasu pracy, zarówno w budownictwie wrocławskim jak i krajowym stanowi absencja chorobowa, która obejmuje około 70 % absencji ogólnej. Jej analiza z uwzględnieniem cech demograficznych i społecznych zatrudnionych w budownictwie wykazała szereg zależności.

W budownictwie obserwuje się związek absencji chorobowej z wiekiem zatrudnionych, jednakże nie ma on charakteru jednoznacznego, co wskazuje, że absencja chorobowa nie jest wyłącznie odzwierciedleniem stanu zdrowotnego załogi. Ogólnie można określić, iż ten związek polega na tym, że wraz z wiekiem rośnie średnia długość przypadków chorobowych i wysokość absencji, a maleje udział osób chorujących. Tak więc młodzi robotnicy chorują częściej niż starsi, ale krócej.

Również poziom wykształcenia, poziom wiadomości fachowych, poziom kultury zdrowotnej wpływają na wysokość absencji chorobowej, co wyraża się w budownictwie w mniejszej zachowalności robotników z wykształceniem zawodowym niż podsta-



wowym. Zaobserwowany w licznych przypadkach brak tej zależności wskazuje, iż wpływ wykształcenia na wysokość absencji chorobowej jest skorelowany z innymi czynnikami, np. stażem pracy, który również stanowi o poziomie kwalifikacji.

Między stażem pracy i absencją chorobową w budownictwie wrocławskim nie ma wyraźnej zależności, niemniej jednak można zaobserwować kilka mniej wyraźnych prawidłowości, a mianowicie zwiększoną absencją chorobową w grupie stażowej 1-3 lata i w grupach stażowych powyżej 10 lat. Wysoka absencja w pierwszej grupie wynikać może z niedostatecznego jeszcze przystosowania robotników do uciążliwych warunków pracy, natomiast rosnąca absencja chorobowa robotników o dłuższym stażu pracy może być zarówno wynikiem zwiększonego narażenia na choroby wynikającego z długoletniej pracy w budownictwie, jak i przepisów prawnych uzależniających otrzymywanie 100-procentowego zasiłku chorobowego od stażu pracy. Można więc wnioskować, że robotnicy chorują tym częściej i dłużej im mniej na tym tracą. Dlatego też zwiększa się zachorowalność nie tylko w wyższych grupach stażowych, ale także i w wyższych grupach płacowych, rosnących na ogół wraz ze stażem.

Porównanie wysokości absencji chorobowej robotników, których obecna praca jest dla nich pierwszą, z wysokością absencji pozostałych wskazało jednoznacznie, że robotnicy których obecna praca jest już kolejną, opuszczają z tytułu chorób znacznie większą ilość dni niż pozostali. Powyższy wniosek mocno podkreśla wagę stabilizacji kadr w budownictwie i w porównaniu z wynikami analizy absencji chorobowej w zależności od stażu pracy sugeruje, iż stabilizacja niweluje poziom ab-

sencji chorobowej, ale tylko do momentu, dopóki nie zechcą dawać się odczuć skutki uciążliwych warunków pracy. Fakt ten wskazuje wyraźnie potrzebę poprawy tych warunków.

Analiza absencji chorobowej w poszczególnych zawodach wykazała, iż w największym stopniu na choroby narażeni są malarze, monterzy, elektrycy oraz robotnicy zaliczeni do kategorii pozostałych robotników budowlanych. Wysoka absencja w tych zawodach mogła wynikać ze szczególnie szkodliwych warunków pracy, braku kwalifikacji, braku zabezpieczeń ochronnych, a w przypadku kategorii zawodowej robotników budowlanych także z dużej zmienności zakresu wykonywanych robót.

Przeprowadzone badania nie potwierdziły tezy o wyższej absencji osób dojeżdżających, co może wynikać z mniejszej ich dostępności do lekarza, a tym samym i mniejszej możliwości uzyskania zwolnienia, a także z faktu, iż samo miejsce zamieszkania nie decyduje o rozmiarach czasu przeznaczanego na dojazd.

Absencja z tytułu spraw osobistych najwyższa jest wśród robotników młodych oraz wśród dojeżdżających do pracy. Podobnie w przypadku pozostałych nieobecności usprawiedliwionych stwierdzono najwyższe jej wskaźniki w grupie robotników najmłodszych oraz wyraźne jej obniżanie się wraz z wiekiem.

Nieusprawiedliwione nieobecności w pracy również wykazują wyraźny spadek wraz z wiekiem robotników badanej zbiorowości. Analiza wykazała ponadto, iż wysokość tej absencji uzależniona jest od przedsiębiorstwa, a różnice w jej wysokości w poszczególnych przedsiębiorstwach mogą być aż kilkunasto-

krotne. Absencja nieusprawiedliwiona w budownictwie wrocławskim wykazała także bardzo wyraźny związek ze stażem pracy zatrudnionych. Podobnie jak w przypadku absencji chorobowej najwyższe jej rozmiary występują w grupie stażowej 1-3 lata, ale już w następnych grupach stażowych ten rodzaj absencji osiąga minimalno rozmiary, a w grupie stażowej 26-30 lat w ogóle nie ma on miejsca.

Stwierdzona wyższa absencja nieusprawiedliwiona w zawodzie murarza, malarza i robotnika budowlanego jest szczególnie niekorzystna dla przedsiębiorstwa, gdyż praca właśnie tych robotników w dużym stopniu decyduje o efektywności pracy robotników innych specjalności i o rozmiarach produkcji budowlanej. Wyższa absencja nieusprawiedliwiona w popularnych zawodach budowlanych wiązać się może z odczuwanym deficytem robotników tych i innych specjalności oraz dużą możliwością uzyskania przez nich dodatkowych dochodów pieniężnych z wykonywania prac zarobkowych poza przedsiębiorstwem.

Na szereg uwarunkowań absencji w budownictwie wskazały badania ankietowe, z których wynika, że dla większości robotników objętych badaniami praca w budownictwie wrocławskim jest przede wszystkim ciężka i męcząca fizycznie,<sup>a</sup> również szkodliwa dla zdrowia. Ciężka, męcząca fizycznie i szkodliwa dla zdrowia praca może być powodem nie tylko zwiększonej absencji chorobowej, ale także przyczyną "ucieczki" od tych warunków w formie innych rodzajów absencji. Mimo to 50 % robotników pracę w budownictwie określiła jako interesującą, a ponad 60 % stwierdziło, że jest z pracy zadowolonych, podkreślając iż o zadowoleniu stanowią głównie dobre stosunki ze

współpracownikami. Natomiast niezadowoleni z pracy podkreślali, że podstawową przyczyną tego stanu są złe zarobki. Wyrażone eksponowanie tej właśnie przyczyny wynika stąd, iż dla większości badanych osób motywem wyboru pracy w budownictwie były korzyści materialne, a głównie wysokie zarobki. Mimo faktu oczywistego, że praca jest przede wszystkim źródłem zarobkowania, to w przypadku, gdy o jej wyborze decydują wyłącznie zarobki, a nie zainteresowania, ujawniają się niekorzystne skutki takiej motywacji. Niski poziom wykształcenia robotników budowlanych i rzadkie przypadki wyrażania przez nich chęci dokończenia się nie wskazują na możliwości zmiany istniejącej niekorzystnej motywacji wyboru pracy.

Wśród przyczyn absencji wymienić należy również pracę przemysłowej służby zdrowia. Prawie 60 % ankietowanych robotników oceniało opiekę lekarską gwarantowaną przez zakład pracy jako pozostawiającą wiele do życzenia, twierdząc, że lekarz zakładowy nie interesuje się warunkami pracy. Wskazywali oni ponadto, iż korzystanie z usług lekarskich utrudniają kolejki w przychodni i niedogodne godziny pracy lekarzy, uniemożliwiająca przeprowadzenie po pracy badań specjalistycznych, a nawet i ogólnych.

Swoistą przyczyną absencji wynikającą z pracy służby zdrowia jest liberalizm lekarzy, który według 15,9 % badanej zbiorowości przejawia się w łatwości uzyskania zwolnienia lekarskiego od pracy.

Według opinii większości zapytanych robotników podstawową przyczyną absencji w budownictwie wrocławskim są choroby. Powód ten był szczególnie mocno akcentowany przez robotników najster-

szych, podczas gdy wysokość absencji chorobowej wśród nich była niższa niż w średnich grupach wiekowych. Wśród podstawowych przyczyn absencji robotnicy wymieniali także: lekceważenie pracy, nadużywanie alkoholu, załatwianie spraw urzędowych w godzinach pracy.

Ankietowani wskazali także na kilka sposobów, które według nich mogłyby znacznie ograniczyć rozmiary absencji w budownictwie. Skutecznym środkiem obniżenia absencji chorobowej zdaniem ankietowanych może być przede wszystkim przestrzeganie obowiązku okresowych badań lekarskich, natomiast w stosunku do absencji nieusprawiedliwionej - kary pieniężne i ograniczanie uprawnień do nagród i premii oraz premie dla robotników wyróżniających się pod względem dyscypliny pracy.

Ocena społecznych warunków pracy dokonana przez robotników pozwala przypuszczać, że duża liczba przypadków absencji w budownictwie spowodowana jest przyczynami wynikłymi ze stosunków międzyludzkich, mimo iż ponad 70 % objętych badaniami oceniło je jako dobre.

Wśród ankietowanych oceniających stosunki między robotnikami źle, prawie połowa wskazała na niesprawiedliwy podział funduszu płac.

Robotnicy budowlani, mimo iż często podkreślają, że w pracy najważniejsza jest dla nich wysoka płaca, również zauważają inne znaczenie pracy i domagają się zwrócenia większej uwagi na ich problemy pozapłacowe. Wyraża się to w podkreśleniu przez nich, że powodem złej oceny mistrza jest głównie brak zainteresowania z jego strony ich sprawami i brak zrozumienia dla nich. Natomiast wśród przyczyn konfliktów z mistrzem na

pierwsze miejsce wysuwali znowu wynagrodzenie. Konflikty z mistrzem jak i ze współpracownikami najczęściej zdarzają się ludziom młodym, co podkreśla konieczność zwrócenia większej uwagi na proces ich adaptacji.

Ankietowani oceniając mistrza pod względem umiejętności kształtowanie klimatu pracy i jako fachowca, okazali się bardziej ostrożni dokonując drugiej oceny. Znacznie mniejsza ich część niż w przypadku pierwszej oceny ocenia mistrza dobrze lub bardzo dobrze czy źle lub bardzo źle, a wyraźnie zwiększa się ilość ocen pośrednich. Podstawowym zarzutem jaki stawiali robotnicy mistrzowi jest brak umiejętności dobrego organizowania pracy.

Robotnicy budowlani mają bardzo rzadkie kontakty z kierownikiem budowy, co wpłynęło na to, że prawie połowa ankietowanych nie potrafiła dokonać jego oceny. Oceniający kierownika źle zrzucali mu przede wszystkim brak zainteresowania problemami pracowników oraz brak umiejętności współpracy z grupą. Ci, którzy oceniali swoich przełożonych dobrze podkreślali takie ich cechy jak: wyrozumiałość, sprawiedliwość oraz umiejętność dobrego organizowania pracy i współpracy z grupą.

Absencja w budownictwie powoduje powstawanie szeregu niekorzystnych skutków zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Najbardziej dotkliwym ze skutków dla przedsiębiorstwa jest zmniejszenie wielkości produkcji, natomiast dla społeczeństwa - ograniczenie zaspokojenia jednej z podstawowych potrzeb jaką jest mieszkanie. Obliczenia szacunkowe wykazały, że same straty z tytułu absencji w budownictwie wrocławskim w postaci nie

wybudowanych mieszkań określane są liczbą 600 w stosunku rocznym. Łączne straty z tytułu absencji w latach 1975-1978 można określić liczbą 2797 nie wybudowanych mieszkań w gospodarce uspołecznionej, z czego 2187, czyli 78,2 % przypada na straty z tytułu absencji niepożądaney, a tylko 610 z tytułu absencji nieuniknionej.

Straty ogólnospołeczne wiążące się z wielkością nie przepracowanego czasu pracy w budownictwie to nie tylko nie uzyskana wielkość produkcji, ale również są to straty związane z późniejszym przekazaniem do eksploatacji zakładów produkcyjnych, późniejszym oddaniem mieszkań i innych obiektów służących człowiekowi.

Przedsiębiorstwa budowlane miasta Wrocławia stosują szereg metod oddziaływania w kierunku ograniczenia rozmiarów absencji. Do najpowszechniejszych należą kary upomnienia, nagany oraz kary pieniężne, a także ograniczenie bądź pozbawienie pracownika prawa do nagrody czy premii. Te oddziaływania o charakterze interwencyjnym w niedostatecznym stopniu wzmacniane są oddziaływaniami mającymi na celu likwidowanie nie skutków lecz przyczyn absencji. Szczególnie wyraźne są te zaniedbania w zakresie organizacji procesu adaptacji nowo przyjętych pracowników.

Sam sposób przyjmowania pracowników stanowi również przyczynę strat czasu pracy w budownictwie. Okres przyjmowania przedłużający się często do 5 dni, przede wszystkim ze względu na trudności wykonania specjalistycznych badań lekarskich, bezpośrednio zwiększa straty czasu pracy. Natomiast przyjmowanie prawie wszystkich kandydatów, bez względu na sposób roz-

wiązania stosunku pracy z poprzednim przedsiębiorstwem, bez względu na poziom kwalifikacji i predyspozycje do pracy w budownictwie, stanowi pośrednią przyczynę absencji.

Przedsiębiorstwa budowlane poszukują również nowych sposobów ograniczania nie przepracowanego czasu pracy. W latach 1976-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" funkcjonował system premiujący robotników nie wykazujących absencji chorobowej. Przedsiębiorstwo zrezygnowało jednak z niego, oceniając go po dwóch latach jako nieefektywny, a ponadto niehumanitarny, bowiem uznano, że nawet najlepszy pracownik może zachorować i to nie jest jego winą. Obecnie, począwszy od 1 listopada 1979 r. we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2 funkcjonuje system premiujący jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa za nie przekraczanie planowych wskaźników absencji i fluktuacji w okresach kwartalnych.

Przeprowadzone przez autora badania pozwoliły na ustalenie cech robotników, którzy najczęściej opuszczają pracę, określenie okresów wzmożonej absencji oraz wskazanie wielu specyficznych dla budownictwa przyczyn tego zjawiska. Wykazały one jednocześnie, że przeciwdziałanie absencji może być skuteczne tylko wtedy, jeśli oddziaływania w kierunku jej ograniczania będą miały charakter kompleksowy i powszechny, tzn. metody zarówno krótko jak i długookresowe będą stosowane konsekwentnie przez wszystkie przedsiębiorstwa budowlane.

W oparciu o wyniki dokonanych analiz można zgłosić szereg postulatów, których realizacja mogłaby przynieść konkretne efekty w postaci zmniejszonej absencji. Należą do nich:



1. Podstawową zasadą w zakresie działań zmierzających do ograniczenia rozmiarów absencji w budownictwie powinno być dążenie do poprawy materialnych warunków pracy, a szczególnie warunków socjalno-bytowych oraz warunków bezpieczeństwa pracy, stwarzających w budownictwie ze względu na charakter produkcji budowlanej dodatkowe zagrożenie chorobowe. Nie należy dopuszczać do sytuacji, żeby przed rozpoczęciem realizacji nowych obiektów na placu budowy nie było podstawowych urządzeń socjalnych.
2. W kształtowaniu warunków pracy należy pamiętać, że integralną ich częścią są społeczne warunki pracy, o których decydują głównie przełożeni. Dlatego też nie powinno się tolerować takich przełożonych, którzy swą postawą braku zaangażowania w pracy nie uczą do niej szacunku swoich podwładnych.
3. Ze względu na fakt, iż płace są nie tylko motywem wyboru pracy w budownictwie, ale także podstawowym czynnikiem wpływającym na zadowolenie z pracy oraz na kształtowanie się stosunków międzyludzkich, należy dążyć do likwidacji wszelkich nieprawidłowości w zakresie proporcji płacowych, gdyż pracownicy są bardziej czuli na dysproporcje płacowe niż na bezwzględną wysokość zarobków.
4. Wszystkie przedsiębiorstwa budowlane powinny zostać zobligowane do respektowania zasady nie zatrudnienia osób, które porzuciły pracę bądź zostały zwolnione przez zakład, gdyż one właśnie stanowią potencjalną przyczynę wzrostu absencji nieusprawiedliwionej.

5. Pracownicy wielu specjalności przed przyjęciem do pracy powinni być poddawani nie tylko ogólnym badaniom lekarskim czy badaniom stwierdzającym przydatność do prac na wysokościach, ale także dodatkowym testom określającym ich przydatność pod względem psychofizjologicznym. Testy te powinny objąć przede wszystkim pracowników obsługujących maszyny budowlane.
6. W procesie przeciwdziałania absencji ważną rolę odgrywa współpraca z przychodniami zdrowia. Przedsiębiorstwa powinny w większym stopniu interesować się problemem zdrowotności swoich pracowników poprzez: dążenie do wprowadzenia regularnych badań okresowych obejmujących wszystkich pracowników, objęcie szczególną opieką długo chorujących, zapewnienie możliwości korzystania z usług lekarskich poza godzinami pracy.
7. Należałoby również zwrócić większą uwagę na proces przystosowania do pracy nowych pracowników. Nie powinien ograniczać się on nigdy tylko do poinformowania pracownika o możliwościach zarobkowych i zakresie obowiązków. Rozszerzenie tego procesu o problemy dotyczące zainteresowań zawodowych pracownika, jego dążeń, o informacje dotyczące samego przedsiębiorstwa, perspektyw jego rozwoju, mogłoby przyczynić się do większego zintegrowania nowych pracowników z zakładem. Aby proces przystosowania mógł przebiegać sprawnie, w każdym przedsiębiorstwie powinny być powołane stanowiska mistrzów ds. adaptacji.

8. Przedsiębiorstwa powinny pamiętać, że nagrody a nie kary utrwalają zachowania pozytywne i uczą jak należy postępować. Nie powinno jednak dojść do sytuacji, żeby liberalizm przełożonych tolerował wyraźne przypadki naruszenia dyscypliny pracy.
9. W budownictwie ze względu na wyższą niż w innych działach gospodarki narodowej absencję nieusprawiedliwioną, ważną rolę mógłby odgrywać system premiujący pracowników bez tej absencji. Powinien być on dostosowany do konkretnych warunków w danym przedsiębiorstwie.
10. Ze względu na duże uzależnienie tempa produkcji budowlanej od warunków atmosferycznych, należałoby zwrócić szczególną uwagę na maksymalne wykorzystanie czasu pracy w miesiącach letnich. Dużą rolę w tym zakresie mogłoby odegrać racjonalne planowanie urlopów wypoczynkowych, zmierzające do ich koncentracji nie w trzecim kwartale roku jak do tej pory, lecz w pierwszym i czwartym.
11. Ważną rolę w zakresie zapobiegania absencji spełnia też jej prawidłowa ewidencja i analiza. Brak kart ewidencji nieobecności w pracy za okresy wieloletnie uniemożliwia jej pogłębioną analizę. Należałoby więc wprowadzić nowy system rejestracji nieobecności w pracy na kartach wieloletnich, który zakładałby w przypadku zmiany miejsca zatrudnienia pracownika przekazywanie takiej karty do nowego przedsiębiorstwa.

Niniejsza praca obejmuje stosunkowo krótki okres czasu. Dalsza obserwacja zjawiska absencji oraz innych zjawisk i procesów dezorganizujących pracę w budownictwie, mogłaby stanowić weryfikację tez w niej postawionych a także mogłaby poszerzyć zakres wiedzy o ich źródłach.

## P R Z Y P I S Y

1. Przyrost zasobów pracy w latach 1981-1985 wyniesie około 430 tys. osób, wobec 1770 tys. w latach 1971-1975 i 1100 tys. w latach 1976-1980. Zob. M.Kabaj, W poszukiwaniu optymalnego modelu zatrudnienia emerytów, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1977, nr 7.
2. M.Kabaj, Gospodarowanie zasobami pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1980, nr 1, s.5
3. Por. H. Szostkiewicz, Niektóre czynniki zakłócające funkcjonowanie zakładu pracy, /w/ Socjologia w zakładzie pracy. Pod red. St. Widerszpila, Inst. Wyd. CRZZ 1978, Warszawa.
4. Zob. P. Krasucki, Z problematyki badania absencji chorobowej "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1963, nr 12, s.10-14.
5. Absencja społecznie niepożądana to: nieusprawiedliwiona, pozostała usprawiedliwiona i chorobowa. Por. E. Niedzielska, Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie, PWE 1965, Warszawa. Natomiast Zdunkiewicz absencję niepożądaną zawiązuje do chorobowej i nieusprawiedliwionej. Por. M. Zdunkiewicz, Badanie ekonomicznych skutków absencji w przedsiębiorstwie Huta im. B. Bieruta w Częstochowie, "Zarządzanie", 1974, nr 9.
6. Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979, s. 27.
7. Wzór ankiety przedstawia aneks 1.
8. Wzór przedstawia aneks 2.
9. Zob. St. Będkowski, W walce z absencją chorobową, "Przegląd Związkowy" 1955, nr 11. A. Hausen, Problem dotychczas otwarty - absencja chorobowa, "Przegląd Związkowy" 1956, nr 6. Brzezicki, Czy obowiązujący system obliczania zasiłków sprzyja absencji chorobowej, "Przegląd Ubezpieczeń Społecznych", 1957, nr 12, E. Modliński, O absencji - także od innej strony, "Przegląd Ubezpieczeń Społecznych", 1958, nr 2.

10. Zob. K.Jarczyk, Płynność kadr i absencja nieusprawiedliwiona w elektrowniach Południowego Okręgu Energetycznego "Energetyka", 1958, nr 2.  
A.Klejnot, A. Różnowicz, Zagadnienie absencji górników-rolników, "Myśl Gospodarcza", 1958, nr 2.
11. W.Caban, Absencja w przemyśle włókienniczym, PWN 1963, Łódź-Warszawa
- 12 Tamże, s. 148-149.
- 13 Zob. E.Wojewódzki, Absencja chorobowa i jej skutki ekonomiczne dla gospodarki narodowej, PZWL 1964, Warszawa.
- 14 Zob. M.J.Ziomek, Absencja w pracy, PWE 1964, Warszawa.
- 15 Por.E.Niedzielska, wyd.cyt.
- 16 Por. Z.Durasiwicz, J. Indulski, Absencja chorobowa, PZWL 1975, Warszawa.
- 17 Por. T.Gleixner, Zagadnienia zachorowalności z niezdolnością do pracy. PZWL 1953, Warszawa; J.Indulski, J.Leowski, Podstawy medycyny społecznej, PZWL 1971 Warszawa; P.Krasucki, Profilaktyczna ochrona zdrowia w zakładach pracy, Wyd.Zw. CRZZ 1966, Warszawa; P.Krasucki, Ocena stanu zdrowia załogi, Inst.Wyd. CRZZ 1966, Warszawa; P.Krasucki, Praca ludzi starszych, Inst.Wyd. CRZZ 1979, Warszawa; A.Wanatowski Badanie chorobowości robotników niektórych gałęzi przemysłu. Wyd.Zw. CRZZ 1958, Warszawa.
- 18 P.Krasucki, Z problematyki badań absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1963 nr 12, s. 10-14, P.Krasucki; Absencja chorobowa w poszczególnych dniach miesiąca, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1975, nr 10-11, s. 65-67.
- 19 J.Indulski, Społeczne uwarunkowania absencji chorobowej, "Zdrowie Publiczne", 1966, nr 9, J.Indulski, Udział grupy długo i często chorujących w kształtowaniu ogólnych wskaźników absencji chorobowej, "Zdrowie Publiczne", 1966, nr 10,

- J.Indulski, Niektóre czynniki bytowe wpływające na absencję chorobową kobiet "Medycyna Pracy", 1966, nr 5;
- J.Nofer, Zagadnienie absencji chorobowej w przemyśle, "Medycyna Pracy", 1952, nr 2.
- 20 P.Krasucki, A.Majewska, Absencja chorobowa a fluktuacja, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1974, nr 10, s.25-28,
- 21 St.Jałowicki, Wiek a absencja chorobowa "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1977, nr 2 s. 21-24.
- 22 W.Caban, wyd. cyt. s. 66
- 23 U.Kalina, Niektóre uwarunkowania absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1973, nr 7, s. 3-12, St.Jałowicki, wyd. cyt. s. 22
- 24 Z.Durasiewicz, J.Indulski, wyd.cyt. s. 44.
- 25 U.Kalina, Niektóre..., wyd.cyt.
- 26 A.Wanatowski, wyd.cyt.
- 27 L.K.Chocjanow, Zasadnicze zadania i sposoby zmniejszania absencji chorobowej, "Medycyna Pracy", 1955, nr 6.
- 28 Z.Dach, Praca zawodowa kobiet w Polsce w latach 1950-1972 i jej aspekty ekonomiczno-społeczne, KiW 1976, Warszawa; Por. także: Z.Zarzycka, Absencja a sytuacja rodzinna kobiet zatrudnionych w przemyśle "Studia Demograficzne", 1963, nr 3, s.57-79.
- 29 J.Piotrowski, Praca zawodowa kobiety a rodzina, KiW 1963, Warszawa; M.Przedpelski, Struktura zatrudnienia kobiet w Polsce Ludowej, PWN 1975, Warszawa; W.Filipak-Iżyk, Aktywizacja zawodowa kobiet w okręgu nowo uprzemysławianym na przykładzie Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego w latach 1960-1965/praca doktorska, Biblioteka AE, Wrocław, maszynopis, 1967, Wrocław.
- 30 Wł.Zemanek, Kilka uwag o źródłach absencji chorobowej "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1964, nr 12, s. 7.

- 31 W.Rukat, Czasowe przeniesienie do innej pracy pracownika zagrożonego chorobą zawodową, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 9; J.Indulski, J.Leowski, Podstawy medycyny społecznej, PZWL 1971, Warszawa; M.T.Szymański, Kształtowanie się absencji z powodu wypadków i chorób i po wejściu w życie ustawy o podwyższeniu zasiłków za czas niezdolności do pracy, Prace CIOP, 1975, nr 85; J.Stoberski, Czynniki ekonomiczne i społeczne a absencja chorobowa "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1963, nr 1, s. 13; U.Kalina, Niektóre..., wyd.cyt.
- 32 J.Rouner, Polityka społeczna w zakładzie pracy, Inst.Wyd. CRZZ 1979, Warszawa, W.Szubert, Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne, PWN 1966, Warszawa, tenże: Zarys prawa pracy, PWN 1976, Warszawa; J.Okón, Psychologia bezpieczeństwa pracy Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa; X.Gliszczyńska, Udział człowieka w powstawaniu wypadków przy pracy, Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa; S.Filipkowski, Powstanie wypadków przy pracy i zasady profilaktyki, Inst. Wyd. CRZZ 1975, Warszawa; M.Oczachowski, Problem wypadkowości przy pracy a ochrona pracy /praca doktorska, Biblioteka AE Wrocław/, maszynopis, 1977, Wrocław.
- 33 U.Kurkowska, I.Sołowicz, O niektórych przyczynach wzrostu absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1976, nr 3, s. 35; K.Lewicki, Z.Nowicki, J.Pignan-Otto, Absencja chorobowa kierowców-mieszkańców hotelu robotniczego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1976, nr 2, s.42.
- 34 J.Nofer i inni, Wpływ środowiska pracy oraz czynników pozazawodowych na stan zdrowia pracowników i ich zdolność do pracy, /w:/ Aktualne i perspektywiczne problemy zdrowotne Polski, Polska 2000, PAN, Komitet Badań i Prognoz "Polska 2000"; A.Holak, Kilka uwag o działalności przemysłowej służby zdrowia, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1977, nr 8-9, s. 44; K.Lewicki i in. wyd.cyt.
- 35 W.Muszalski, Wł.Radzikowski, A.Patulski, Czynniki wpływające na pobieranie zasiłków opiekuńczych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1979, nr 1, s. 29-34; Z.Dach, wyd.cyt.; Z.Zarzycka, wyd.cyt.



- 36 F.Staszczuk, Gospodarowanie czasem pracy, "Rada Narodowa - Gospodarka - Administracja", 1975, nr 26, s. 24; J.Penc, Niektóre aspekty absencji w przemyśle, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1978, nr 12, s. 2; A. Kurzynowski, Absencja w wyniku społecznej działalności "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1965, nr 2, s. 20.
- 37 K.Zimniewicz, Absencja nieusprawiedliwiona w przemyśle "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1977, nr 11, s. 29; W.Kotowski, Izby wytrzeźwień i absencja w pracy "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1969, nr 7, s. 58; J.Czarnota, "Przyczyny absencji nieusprawiedliwionej, "Humanizm Pracy", 1973, nr 5-6, tenże: Analiza absencji nieusprawiedliwionej w wybranych przedsiębiorstwach Częstochowskiego Okręgu Przemysłowego, "Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Nauki Społeczno-Ekonomiczne", 1974, z.10, s.199-219; T.Durajczyk, Niepokoi absencja nieusprawiedliwiona, "Życie Gospodarcze", 1973, nr 38, s. 9; M.Brojewski, Niektóre środki w walce z nieuzasadnioną absencją chorobową, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1968, nr 7, s. 44; J.Kalinowska, Tło społeczne absencji nieusprawiedliwionej robotników w zakładzie przemysłowym, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1967, nr 9, s. 19-25.
- 38 E.Niedzielska, wyd.cyt., E.Wojewódzki, wyd.cyt.
- 39 J.Nofer, Zagadnienie absencji chorobowej w przemyśle, "Medycyna Pracy", 1957, nr 5; K.Mięsowicz, Wpływ chorób układu krążenia i gruźlicy na absencję chorobową i następowe skutki ekonomiczne, ZUS 1960, Warszawa /maszynopis/; M.Zdunkiewicz, wyd.cyt.; J.Czarnota, Ekonomiczne skutki absencji w pracy w zakresie efektów produkcyjnych, "Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Nauki Społeczno-Ekonomiczne", 1971, z.6, s. 155; W.Radzikowski, L.Zaleska, Statystyczno-matematyczne metody obliczania planowej wielkości absencji i fluktuacji, "Samorząd - Organizacja - Zarządzanie", 1965, nr 6, s. 59; A.Anasiewicz, Metoda obliczania ekonomicznych skutków wypadków, "Ochrona Pracy", 1966, nr 2-3.

- 40 T.Grzeszczyk, Porównawcza analiza skuteczności środków dyscypliny pracy, "Roczniki SInstytutu Handlu Wewnętrzne-go i Usług", 1977, z 1/81/, s. 60-72; J.Stoberski, Limi-towanie kredytów na zasiłki chorobowe celem czy środkiem działania, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1966, nr 1 s. 1, tenże: Aktualności systemu limitowania wydatków na zasiłki chorobowe, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1968, nr 1, s. 40-45; J.Penc, Czynniki motywacji w proce-sie pracy, "Ekonomika i Organizacja Pracy", 1978, nr 10, s. 19; E.Schmidtgal, Rodzaje odpowiedzialności pracowni-czej za naruszenie dyscypliny pracy, "Zeszyty Naukowe AE" w Krakowie, 1976, nr 79, s. 105; W.Łuczak, Możliwości kon-troli stanu trzeźwości pracowników w świetle przepisów prawnych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1979, nr 3; B.Błachowska, Instytucje prawa pracy służące oddziaływa-niu na jakość pracy i produkcji, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1978, nr 2, s. 36.
- 41 K.Kalbarczyk, P.Krasucki, Z.Przedłacka, Absencja, fluktu-acja, chorobowość, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1976, nr 1, s. 35; A.Sarapata, Płynność i stabilność kadr, KiW 1967, Warszawa; J.Witkowski, Przyczyny zwolnień z pracy w Olsztyńskich Zakładach Opon Samochodowych w la-tach 1971-1975, "Biuletyn Inst. Gospodarstwa Społecznego", 1977, nr 3.
- 42 H.Jagodzińska-Wersty, Płynność siły roboczej w przemyśle, /Praca doktorska, Biblioteka AE Wrocław/, maszynopis, 1961, Wrocław.
- 43 S.Łypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa, tenże: Kierownik i zespół, Inst. Wyd. CRZZ 1973, Warszawa, tenże, Psychospołeczne warunki dobrej roboty, Inst. Wyd. CRZZ 1979, Warszawa; System spo-łeczny przedsiębiorstwa. Wybór tekstów. Pod red. J.Kulpiń-skiej i A.Sarapaty, PWN 1966, W,rszawa, Socjologia przemy-słu. Wybór tekstów. Pod red. J.Kulpińskiej, PWN 1964 War-szawa; T.Brachacka, Psychologia dla organizatorów przemy-słu, Politechnika Śląska, Skrypty Uczelniane nr 882, 1979, Gliwice; J.Wacławek, Socjalistyczne stosunki w zakładzie

pracy, KiW 1970, Warszawa, W.Iżyk, Konflikty w zakładzie pracy, TWP 1978, Warszawa, tejsze; Wpływ kadry kierowniczej na efektywność funkcjonowania zakładu pracy.

Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, Ośrodek Doskonalenia Kadry Kierowniczej Ministerstwa Przemysłu Spożywczego i Skupu, z. nr 2, 1978, Warszawa; S.Samol, Konflikty społeczne w przedsiębiorstwie przemysłowym, /w:/ Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, pod red. J.Szczepańskiego, PWE 1972, Warszawa.

44 J.Wacławek, wyd.cyt.

45 W.Iżyk, Wpływ kadry..., wyd.cyt. s. 51.

46 M.Kabaj, Groźne zjawiska i konflikty, "Życie Gospodarcze", 1958, nr 3, s. 1, 3; H.Szostkiewicz, wyd.cyt.; M.Czerska, Przyczyny konfliktów w stosunkach międzyludzkich w przedsiębiorstwie, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1977, nr 12, s. 19-20.

47 Kodeks pracy w praktyce przedsiębiorstwa. Opracował L.Kraskowski, Inst. Wyd. CRZZ, Warszawa 1977; Kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze i związkowe. Wyjaśnienia i orzecznictwo. Pod red. J.Pacho, Wyd.Prawnicze 1979, Warszawa; Kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze i związkowe. Opracowała I.Lewandowska, Wyd.Prawnicze 1978, Warszawa.

48 A.Rajkiewicz, Problemy zatrudnienia, KiW 1959, Warszawa, tenże: Zatrudnienie w Polsce Ludowej w latach 1950-1970. Dynamika i struktura, KiW 1965, Warszawa; Podstawy perspektywicznej polityki zatrudnienia. Wybrane problemy. Komitet red. M.Kabaj i inni, PWE 1977, Warszawa oraz Metody wartościowania pracy. Pod kier. nauk. M.Kabaja, PWE 1979, Warszawa; M.Olędzki, Polityka zatrudnienia, PWE 1974, Warszawa; J.Pietrucha, Podstawowe problemy polityki zatrudnienia, PWE 1979, Warszawa, L. Sobczak, Rynek pracy w Polsce Ludowej, PWN 1971, Warszawa.

49 R.Kałuża, Z badań nad absencją w budownictwie "Opolskie Roczniki Ekonomiczne", 1970-1971, t. 3, s. 263-269;

K.Marcinek, J.Wistuba, Rozmiary, struktura i przyczyny absencji na przykładzie badań w przedsiębiorstwie budowlanym. "Zeszyty Naukowe" AE w Katowicach, 1976, nr 7/68, s. 239.

- 50 M.J. Ziomek, wyd.cyt., E. Wojewódzki, wyd.cyt.
- 51 Patrz: M.J.Ziomek: Absencja w pracy, PWE, 1964, Warszawa s.7. Ziomek dokonał analizy pojęcia "absencja" w oparciu o różne źródła: Encyklopedyczny słownik wyrazów obcych /Warszawa 1939/ podaje: absencja /łac. absentia/ - nieobecność; absentacja /n.łac./ - oddalenie się, absenteizm /n.łac./ - rozmyślna nieobecność na stanowisku. Słownik wyrazów obcych /Warszawa 1950/ określa absencję jako nieobecność w miejscu, gdzie się powinno być, zwłaszcza w miejscu pracy. Mały słownik ekonomiczny /Warszawa 1958/ mówi, że absencja to nieobecność w pracy. Patrz także: /podkr.A.K./ Mała encyklopedia ekonomiczna /Warszawa 1974/ podaje: absencja - nieobecność w pracy.
- 52 M.J. Ziomek, Absencja w pracy, wyd. cyt. s. 7-8.
- 53 T.Pszczołowski, Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Ossolineum, 1978, Wrocław, s. 9.
- 54 T.Toczyński, Wykorzystanie czasu pracy w przemyśle, "Wiadomości Statystyczne" 1976, nr 7, s.19.
- 55 M.J. Ziomek, wyd. cyt. po s. 8.
- 56 E.Niedzielska, wyd.cyt. s. 85 i dalsze.
- 57 Patrz: U.Kalina, Niektóre..., wyd.cyt. Autorka na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza, że 5 % zwolnień chorobowych przypada na zwolnienia nieuzasadnione. Są one najczęściej wydawane przez lecznictwo otwarte, gdyż lekarzowi zaskądowemu łatwiej pomylić trafną diagnozę.
- 58 W niektórych rocznikach statystycznych wykazywano do 1975 roku oddzielnie absencję z tytułu prac społecznych i zwolnień szkoleniowych. Wyodrębniono również pozycję pozostałych nieobecności usprawiedliwionych.

- 59 W statystyce dotyczącej poszczególnych działów gospodarki narodowej podaje się również wielkość urlopów wypoczynkowych /np. w statystyce dotyczącej przemysłu i budownictwa/.
- 60 Porównaj: Z. Dach, Praca zawodowa kobiet..., wyd.cyt., s. 231-235, H.Witkowska: Przydatność zawodowa kobiet i mężczyzn, Instytut Pracy, Warszawa 1968.
- 61 Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1978, s. 48.
- 62 D.Ferembach: Płeć a przystosowanie do środowiska, „La Recherche”, nr 85, 1 1978, /w:/ „Problemy”, 1978, nr 10, s. 58.
- 63 U.Kalina: Niektóre uwarunkowania absencji chorobowej, wyd.cyt. s. 6.
- 64 Udział kobiet w zatrudnieniu w gospodarce uspołecznionej w okresie powojennym systematycznie wzrastał, od 30,6 w 1950 r. do 42,7 % w 1977 r. Rocznik Statystyczny 1978, s. XXXII - XXXIII.
- 65 Z.Dach, Praca zawodowa kobiet w Polsce, wyd.cyt., s. 251.
- 66 Por. S.Jałowiecki, Wiek a absencja chorobowa, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 2, s. 21.
- 67 Tamże, s. 23.
- 68 O konieczności badań psychofizjologicznych pisali: Z.Jethon, S. Klonowicz, Operatorzy. Zarys psychologii pracy. Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1975, s. 61-63.
- 69 S.Jałowiecki, Wiek a absencja chorobowa, wyd.cyt., s. 23.
- 70 W latach 1973-1977 zmalał odsetek zatrudnionych w wieku do 19 lat z 5,1 % do 4,5 %, nie zmienił się dla grupy wiekowej 20-39, i wynosił 56,9 % dla grupy wiekowej 40-54 wzrósł z 29,9 % do 30,6 %, w grupie wiekowej 55-59 wzrósł z 3,9 % do 4,7 %, zmalał w grupie 60-64 z 2,9 % do 1,9 % i wzrósł w grupie powyżej 64 lat z 1,3 % do 1,4 %. Mały Rocznik Statystyczny 1969, s. 41.

- 71 Mężczyźni tylko w nielicznych przypadkach mogą korzystać z urlopów macierzyńskich - od 1 XI 1975 r. w przypadku śmierci matki, a z dni przysługujących matkom na opiekę nad chorym dzieckiem /60 dni w roku/ - w przypadku, gdy mężczyzna jest jedynym z rodziców lub w przypadku choroby matki, uniemożliwiającej sprawowanie takiej opieki.
- 72 Zgodnie z ustawą z 29 IV 1969 r. obowiązuje następujący wymiar urlopów wypoczynkowych: po roku pracy - 14 dni, po trzech latach - 17 dni roboczych, po 6 latach - 20 dni roboczych i 26 dni roboczych po 10 latach pracy. Do stażu pracy zalicza się również okresy nauki. Dziennik Ustaw 1969, nr 12, poz. 85.
- 73 Z.Czyżowska, Społeczny rozwój Polski, KiW 1975, Warszawa, s. 180 i dalsze.
- 74 Z.Durasiewicz, J. Indulski, Absencja chorobowa, wyd.cyt. s. 43; P.Krasucki czynniki absencji dzieli na: biologiczne, ekonomiczno-społeczne i środowiskowe, zob. Z problematyki..., wyd. cyt. s, 10; J.Stoberski pisze, że są to: warunki pracy, warunki bytowe i kultura zdrowotna społeczeństwa, ilość i kwalifikacje personelu, wyposażenie i stan organizacyjny służby zdrowia, poziom dyscypliny, sytuacja na rynku pracy, zob. Czynniki ekonomiczne i społeczne..., wyd.cyt., s. 14.
- 75 K.Lewicki, Z.Nowicki, J.Pignan-Otto. Absencja chorobowa kierowców - mieszkańców hotelu robotniczego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1976, nr 2 s. 42.
- 76 Z.Durasiewicz, J.Indulski, Absencja chorobowa, wyd.cyt., s.39.
- 77 Tamże, s. 41.
- 78 E.Niedzielska: Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie, wyd.cyt., s. 96; Patrz również: W.Caban, Absencja w przemyśle włókienniczym, wyd.cyt. s. 32 i dalsze.
- 79 Z.Durasiewicz, J.Indulski, Absencja chorobowa, wyd.cyt. s.62
- 80 S.Widerszpil, Socjologia w zakładzie pracy, Instytut Wydawniczy CRZZ, 1978, Warszawa, s. 272.

- 81 Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1978, s. XXXIII-XXXV, dane otrzymano jako stosunek wartości produkcyjnych środków trwałych /w cenach bieżących/ do zatrudnienia w gosp. narodowej.
- 82 Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1978, dział: Ważniejsze dane o rozwoju społeczno-gospodarczym Polski. Przemysł w 1978 roku wytwarzał 52,7 % dochodu narodowego. Mały Rocznik Statystyczny 1979, s. XXV.
- 83 P.Bożyk, Rozmowy o polityce społeczno-gospodarczej PRL, KiW, Warszawa 1975, s. 183.
- 84 Rocznik Statystyczny 1978, s. 369.
- 85 Tamże, s. 378.
- 86 Polityka społeczna. Pod red. A.Rajkiewicza, PWE, Warszawa 1976, s. 285.
- 87 W.Łuczak; Możliwości kontroli stanu trzeźwości pracowników w świetle przepisów prawnych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1979, nr 3.
- 88 M.Kabaj, Polityka racjonalnego zatrudnienia /w:/ Polityka gospodarcza Polski Ludowej, KiW, Warszawa 1962, s.177.
- 89 O.Vieweger: W budownictwie po nowemu, „Życie Gospodarcze”, 1978, nr 20, s. 10.
- 90 F.Michoń: Organizacja i kierowanie w przedsiębiorstwie przemysłowym, KiW 1976, Warszawa, s.177.
- 91 W.Caban. Absencja w przemyśle włókienniczym, wyd.cyt, s13
- 92 U.Kalina: Niektóre uwarunkowania absencji chorobowej, op. cit. s. 9.
- 93 Jak również nie sposób rozdzielić rozwoju społecznego i gospodarczego. Obecnie rozwój społeczny rozpatruje się w ścisłym powiązaniu z rozwojem gospodarczym. Wynika to z przesłanek teorii reprodukcyjnej K.Marksa, podkreślających ścisłe związki zjawisk społecznych i ekonomicznych oraz ich wzajemne na siebie oddziaływanie. Mała Encyklopedia Ekonomiczna, s. 718.

- 94 Tamże, s. 718.
- 95 J.Nofer i in., Wpływ środowiska pracy oraz czynników pozazawodowych na stan zdrowia pracowników i ich zdolność do pracy, /w:/ Aktualne i perspektywiczne problemy zdrowotności Polski. Polska 2000. PAN. Komitet Badań i Prognoz "Polska 2000". Ossolineum 1975, z. 3, s. 162.
- 96 Mały Rocznik Statystyczny 1979, s. XXIV, XXXIV, 234 i obliczenia własne na ich podstawie.
- 97 Rocznik Statystyczny 1978, s. 403.
- 98 A.Holak, Kilka uwag o działalności przemysłowej służby zdrowia /Na podstawie badań Najwyższej Izby Kontroli/, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1977, nr 8 - 9, s. 44.
- 99 Z.Czyżowska, Społeczny rozwój Polski, wyd.cyt., s. 184.
- 100 Dziennik Ustaw 1975 r. nr 34, poz. 188. Ustawa uchyliła dotychczas obowiązujące prawo do 100-procentowego zasiłku chorobowego. 100-procentowy wymiar zachowano tylko dla pracowników o conajmniej 8-letnim stażu pracy. Innym obniżono ten wymiar: do 80 % wynagrodzenia przy okresie zatrudnienia od 3 do 8 lat i 75 % przy okresie do 3 lat. Patrz także: E.Modliński: O charakterze prawnym aktualnych pracowniczych zasiłków chorobowych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1977, nr 4, s.4. B.Skiba: Wpływ przepisów prawnych na kształtowanie się absencji chorobowej, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1976, nr 11, s. 46.
- 101 Dziennik Ustaw 1972, nr 27, poz. 190 i 191.
- 102 M.Brojewski, Zasiłki z ubezpieczeń społecznych dla kobiet w razie macierzyństwa, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1979, nr 2, s. 54. Również w przypadku przysposobienia dziecka przysługuje urlop w wymiarze do 14 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 4 miesięcy życia i do 4 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka w wieku do 1 roku.
- 103 A.Kurzynowski, Absencja w wyniku społecznej działalności zatrudnionych, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1978, nr 2, s. 20.



- 104 Tamże, s. 20 oraz J.Stoberski, Czynniki ekonomiczne i społeczne a absencja chorobowa, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1963, nr 1, s. 15.
- 105 E.Niędzielska, Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie, wyd.cyt., s. 87-88.
- 106 Obliczenia własne. Dane otrzymane z szacunku poprzez podzielenie ilości dni nie przepracowanych w sferze produkcji materialnej przez średnią ilość dni roboczych przypadających na 1 zatrudnionego pomniejszoną o wolne soboty i urlop wypoczynkowy. W obliczeniu przyjęto, że wszyscy pracownicy korzystali z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni.
- 107 K.Marcinek; J.Wistuba: Rozmiary, struktura i przyczyny absencji na przykładzie badań w przedsiębiorstwie budowlanym, „Zeszyty Naukowe” Akademii Ekonomicznej w Katowicach, 1976, nr 7/68, s. 239.
- 108 Obliczenia własne na podstawie: Zarys ekonometrii. Pod red. Z.Hellwiga, PWE, Warszawa 1967, s. 94-100 /patrz: aneks 3/
- 109 K.Zimniewicz, Absencja nieusprawiedliwiona w przemyśle, wyd.cyt., s. 31.
- 110 J.Czarnota, Przyczyny absencji nieusprawiedliwionej wyd.cyt., s. 59-70.
- 111 H.Witkowska, Przydatność zawodowa..., wyd.cyt., s. 88-101.
- 112 Do województw o najniższym wskaźniku ludności zamieszkującej w mieście należą: zamojskie - 20,9 %, siedleckie - 25,0 %, sieradzkie - 28,5 %, siedleckie - 27,3, komżyńskie - 27,3, ostrołęckie - 24,8, białkopodlaskie - 27,5 %, krośnieńskie - 29,6 %, nowosądeckie - 34,5 %, przemyskie - 33,1 %, tarnowskie - 32,1 %, średni wskaźnik dla kraju w tymże - 1977 roku wynosił 57,4 %. Rocznik Statystyczny 1978, s. XLIX.

- 113 Z.Smoliński: Czy Polsce grozi depopulacja? „Polityka Społeczna”, 1977, nr 7-8, s. 6-8. Smoliński pisze, że gdyby współczynnik reprodukcji ludności średni dla kraju 1,05 obniżył się do obecnego jego poziomu w miastach 0,85, to po 80 latach mogłoby wystąpić w Polsce zjawisko depopulacji.
- 114 Do województw o najwyższym wskaźniku ludności zamieszkującej w mieście należą: stołeczne warszawskie - 88,4 %, miejskie łódzkie - 91,0 %, miejskie krakowskie - 69,1 %, poznańskie - 68,6 %, wrocławskie - 71,1 % i katowickie 86,9 %. Rocznik Statystyczny 1978, s. XLIX. Najwyższa liczba urodzeń na 1000 mieszkańców w 1978 r. wystąpiła w województwie nowosądeckim - 22,7, najniższe w: miejskim łódzkim - 15,0, stołecznym warszawskim - 15,3, miejskim krakowskim - 17,2. Średni wskaźnik 19. Mały Rocznik Statystyczny 1979, s. XLV.
- 115 Również w handlu wskaźnik ten był wyższy od poziomu średniokrajowego, ale tylko o 0,004 %.
- 116 W 1977 r. na 1390 przychodni przyzakładowych-1172, czyli 84,3 % znajdowało się w przemyśle. Rocznik Statystyczny 1978, s. 403.
- 117 P.Krasucki, S.Majran, R.Nagórzański: Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 1976, nr 4, s. 31.
- 118 Do największych miejskich skupisk przemyślowych zaliczyć należy: Łódź, Warszawę, Wrocław, Poznań, miasta górnośląskie, Gdańsk, patrz: punkt poprzedni - absencja chorobowa wg województw.
- 119 W 1977 roku w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej 6,9 % ogółu zatrudnionych miało wykształcenie wyższe, 18,2 % policealne i średnie zawodowe, 6,3 % średnie ogólnokształcące i 22,5 % zasadnicze zawodowe. W poszczególnych działach wskaźniki te odpowiednio wynosiły: przemysł: 3,4 %, 14,2 %, 4,8 %, 28,6 %, budownictwo: 7,0 %,

16,1 %, 4,5 %, 26,5 %; rolnictwo: 4,6 %, 17,5 %, 3,3 %, 16,4 %; leśnictwo: 3,8 %, 15,0 %, 3,7 %, 11,7 %, transport i łączność: 2,1 %, 13,2 %, 7,3 %, 23,4 %; handel: 3,3 %, 19,7 %, 11,5 %, 26,8 %, gospodarka komunalna: 2,6 %, 13,3 %, 5,3 %, 21,3 %. Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1978, s. 47.

- 120 Udział kobiet w zatrudnieniu w poszczególnych działach gospodarki narodowej w 1977 r.: przemysł - 39,3 %, budownictwo - 18,6 %, rolnictwo - 26,1 %, leśnictwo - 18,5 %, transport i łączność - 25,0 %, handel - 72,0 %, gospodarka komunalna - 29,2 %, ogółem - 42,6 %. Dane dotyczą gospodarki uspołecznionej. Obliczenia własne na podstawie: Rocznik Statystyczny 1978, s. 47.
- 121 Lepsze wykorzystanie czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1978, nr 4, s. 1.
- 122 E. Roszkowski, Badania przerw w pracy maszyn i pracowników w przedsiębiorstwach, "Ekonomika i Organizacja Pracy", 1975, nr 10-11, s. 363.
- 123 Mały Rocznik Statystyczny 1979, s. 102, 127.
- 124 Część robotników, zwłaszcza pracujących i mieszkających bez rodziny poza miejscem stałego zamieszkania akceptuje godziny nadliczbowe ze względu na możliwość uzyskania dodatkowego zarobku i brak koncepcji spędzania czasu poza pracą. Badania własne.
- 125 W. Masewicz, Psychologiczne aspekty czasu pracy, "Humanizm Pracy", 1978, nr 2, s. 39.
- 126 Polityka Społeczna. Pod red. A. Rajkiewicza, wyd. cyt. s. 345-346 i także: Optimum czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1960, nr 5, s. 45.
- 127 Kałuża R.: Z badań nad absencją w budownictwie, Opolskie Roczniki Ekonomiczne 1970 - 1971, T.3, s. 263.

- 128 Ze względu na to, że publikowane dane statystyczne najczęściej ujmują łącznie całe województwo wrocławskie bez wyodrębniania miasta Wrocławia, analizy ogólne dotyczyć będą całego województwa. Warto podkreślić, że na 67 przedsiębiorstw budowlano-montażowych województwa wrocławskiego /Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979, s. 209/, 59, tj. 88 % /tamże, s. 26/ znajduje się w mieście Wrocławiu /tzn.<sup>ma</sup> siedzibę na terenie miasta Wrocławia/.
- 129 Ustawa z 6 VII 1972 r. /Dziennik Ustaw 1972, nr 27, poz 190/ podwyższała z dniem 1 lipca 1972 r. zasiłki chorobowe przysługujące pracownikom w okresie czasowej niezdolności do pracy wywołanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową - do 100 % przeciętnego miesięcznego zarobku netto oraz wszystkie inne zasiłki chorobowe - do 85 % zarobku, a następnie do 95 % zarobku - od 1 VII 1973 r. i do 100 % - począwszy od 1 VII 1974 r. Ustawa ta ujednotaczała wszystkie zasiłki chorobowe, które przed 1 VII 1972 r. dzieliły się na ambulatoryjne, szpitalne i sanatoryjne.
- 130 Obliczenia własne na podstawie: Zarys ekonometrii. Pod red. Z. Hellwiga, wyd. cyt., s. 94-100. Obliczenia w aneksie 6.
- 131 Szacunku dokonano dzieląc stracony czas pracy w grupie robotników produkcji podstawowej przez średni nominalny roczny czas pracy tych robotników. Wynosił on w 1978 r. 2133 godziny, Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia, 1979, s. 208.
- 132 Uspołecznione przedsiębiorstwa budowlano-montażowe miasta Wrocławia podlegają czterem ministerstwom: Ministerstwu Przemysłu Maszyn Ciężkich i Rolniczych, Ministerstwu Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Ministerstwu Rolnictwa i Ministerstwu Komunikacji. Oprócz przedsiębiorstw planowanych centralnie na terenie miasta Wrocławia działają również przedsiębiorstwa podlegające planowi terenowemu. Są to przedsiębiorstwa zgrupowane w Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunalnego i w Wojewódzkim Związku Spółdzielni Pracy.

Najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa podległe Ministerstwu Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zgrupowane w dwóch zjednoczeniach mających siedzibę we Wrocławiu: we Wrocławskim Zjednoczeniu Budownictwa oraz w Zjednoczeniu Budownictwa Przemysłowego "Zachód", a także przedsiębiorstwa zgrupowane w terenowym Wojewódzkim Zjednoczeniu Budownictwa Komunalnego. Skupiały one w 1978 r. 25 przedsiębiorstw budowlano-montażowych, tj. 42,4 % ogółu przedsiębiorstw budowlano-montażowych miasta Wrocławia, natomiast zatrudniały 26 tys. osób, tj. 50,6 % ogółu zatrudnionych w budownictwie miasta Wrocławia. W 1978 roku we Wrocławiu było 59 przedsiębiorstw budowlano-montażowych - Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979, s. 26, zatrudniały one 51,4 tys. osób - tamże, s. 27.

- 133 W.Kościątkowski, Odrębność budownictwa i jego problematyki badawczej, IOMB, Warszawa 1968, s. 11.
- 134 W. Caban, Absencja w przemyśle włókienniczym, wyd.cyt., s. 32-62; U. Kalina, Niektóre uwarunkowania absencji chorobowej, wyd.cyt. s. 2-13. S. Jałowiecki, Wiek a absencja chorobowa, wyd.cyt. s. 21-24 i inni.
- 135 Rocznik Statystyczny 1979, s. 54 oraz Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979, s. 207.
- 136 Potrż: rozdz. I pkt 4.
- 137 Z.Urbański, Zagrożenia zawodowe przy zmechanizowanych robotach malarskich /W:/ Z problematyki ochrony pracy w budownictwie. Pod red. Wł. Kościątkowskiego. Studia i materiały. Arkady 1965, Warszawa,
- 138 E.Rosset, Demografia Polski, PWN 1975, Warszawa, s. 430.
- 139 Tamże, s. 430.
- 140 Por. rozdz. I, pkt 2 i 3.
- 141 S.Jałowiecki, Wiek a absencja chorobowa, wyd.cyt. s. 23.

- 142 P.Krasucki, S. Majran, R. Nagórzeński, Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 4, s. 31.
- 143 Por. H. Barłosiewicz, L. Kotlarek, Szkolenie i doskonalenie zawodowe pracowników przedsiębiorstw, PTE Łódź, 1968 s. 3.
- 144 Por. Jagodzińska-Wersty H., Płynność siły roboczej w przemyśle, wyd.cyt. s, 139, Autorka pisze: "Kwalifikacje robotników są ściśle powiązane ze stażem pracy, gdyż w miarę upływu lat robotnik zdobywa coraz to większą ilość wiadomości zawodowych, więcej wprawy i doświadczenia, czyli tego co głównie stanowi o poziomie kwalifikacji."
- 145 100 procentowy zasiłek chorobowy przysługuje tylko pracownikom o conajmniej 8-letnim stażu pracy. Dziennik Ustaw 1975, nr 34 poz. 188 oraz rozdz. I pkt 3.
- 146 Por. J. Ządęcki, J. Wistuba, Płynność kadr w budownictwie, COIB, Warszawa 1977, s. 38 i dalsze.
- 147 W budownictwie stosuje się akordową formę płacy. Podstawą jej jest 9 grup płacowych o stawkach wynoszących w 1979 r.: I - 9,20, II - 9,50, III - 10,00 IV - 10,60, V - 11,30, VI - 12,0, VII - 13, VIII - 14,0, IX - 16. W 1978 r. były one niższe.
- 148 Por. rozdz. I, pkt 3.
- 149 Por. M. Cukrowski, J. Januszkiewicz, W. Sieradzki, Analiza statystyczna zagrożeń zawodowych w budownictwie, Wydawnictwo Związkowe CRZZ, 1964, Warszawa, s. 63. W. Kościakowski, Odrębność budownictwa i jego problematyki badawczej, s. 10, wyd.cyt.
- 150 Tamże s, 63-64.
- 151 Podział na dojeżdżających i nie dojeżdżających do pracy na podstawie miejsca zamieszkania może nie odzwierciedlać dobrze rzeczywistości, gdyż niekiedy dojazd z jednego końca miasta na drugi może trwać o wiele dłużej i być bardziej męczący niż dojazd spoza miasta.

- 152 Por. Aktualne i perspektywiczne problemy zdrowotne Pol-  
ski, wyd.cyt. s. 162.
- 153 Por. P.Krasucki, S. Majran, R.Nagórzański, Orzekanie o  
czasowej niezdolności do pracy, wyd.cyt. s. 31.
- 154 Patrz, rozdział I, punkt 5
- 155 Por. Z.Jethon, S.Klonowicz, Operatorzy. Zarys psychofi-  
zjologii pracy, wyd.cyt. s. 44-63 oraz B.Krakowski,  
A.Kubów, Ruchliwość pracownicza w zawodzie maszynisty  
maszyn budowlanych, "Polityka Społeczna" 1979, nr 9, s.14.
- 156 E.Niedzielska, Ekonomiczne skutki absencji w przedsię-  
biorstwie, wyd.cyt. s. 85.
- 157 Por. J.Auleytner, Rezerwy czasu pracy w opinii robotników,  
"Polityka Społeczna", 1979, nr 11-12, s. 9.
- 158 Por. rozdz. I, pkt 5.
- 159 J.Czarnota: Przyczyny absencji nieusprawiedliwionej,  
wyd.cyt., s. 59-70.
- 160 M.Kalenska, Organizacja pracy i dyscyplina pracy /w:/  
Dyscyplina pracy. Materiały V Zimowej Szkoły Prawa Pracy,  
Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 1978, s. 37 i dalsze.
- 161 S.Czajka, Adaptacja społeczna, wyd.cyt. s. 87- 88.
- 162 Por.J.Penc, Niektóre aspekty absencji w przemyśle, "Praca  
i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 12, s. 2; P.Dubois,  
Absencja robotnicza w przemyśle, "Zeszyty Teoretyczno-  
Polityczne" 1978 , nr 2, s. 76.
- 163 M.Kabaj, W poszukiwaniu optymalnego modelu..., wyd.cyt.  
s.3. M.Kabaj pisze, że w najbliższych pięciolatkach naj-  
większy niedobór siły roboczej odczuwany będzie w zawodach i  
zaliczanych do "brudnych i ciężkich", a więc w budownictwie,  
górnictwie, handlu, usługach, przemyśle chemicznym itp.

- 164 U.Kalina, Wpływ warunków wewnątrzzakładowych na rozmiary absencji w przedsiębiorstwie przemysłowym, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1974, nr 5, s.41.
- 165 Por. W.Caban, Absencja w przemyśle włókienniczym, wyd. cyt., s. 50-51.
- 166 Por. P.Jaroszewicz, Sprawy rodziny - sprawą narodu "Polityka Społeczna" 1979, nr 1; s. 1. R.Wroczyński, Pedagogika społeczna, PWN, 1976, K.Bożkova, Szkoła rodziców, "Trybuna Ludu" 1978, nr 95, s. 3. M.Libiszowska - Żółkowska, Uczyć szacunku do pracy od najmłodszych lat, "Trybuna Ludu" 1978, nr 130, s. 3.
- 167 Przeciętna płaca miesięczna w 1978 r. dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych miasta Wrocławia wynosiła 5335 zł i była wyższa od średniej krajowej płacy w budownictwie /5298 zł/ o 0,7 %. Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979, nr 27, Rocznik Statystyczny 1979, s. XLI.
- 168 Optimum czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1960, nr 5, s. 45.
- 169 Np. w Przedsiębiorstwie Zmechanizowanych Robót Budownictwa Przemysłowego "Zachód" mającym siedzibę we Wrocławiu około 20 % robotników pracowało w odległości ponad 50 km od miejsca stałego zamieszkania.
- 170 Kierunki porawy warunków pracy, Inst. Wyd. CRZZ, Warszawa 1972, s. 26.
- 171 W. Rukat, Czasowe przeniesienie do innej pracy pracownika zagrożonego chorobą zawodową. "Praca i Zabezpieczenie Społeczne", 1977, nr 1, s. 17.
- 172 Wypowiedzi z ankiet.
- 173 Niezadowoleni to ci, którzy opiekę lekarską oceniali źle lub bardzo źle i część tych, którzy podawali odpowiedź "tak sobie".



- 174 Por. A.Serapeta: O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy, Inst. Wyd.CRZZ, Warszawa, 1977, s. 98.
- 175 M.Oczachowski, W.Iżyk, Problemy społeczno-zawodowej adaptacji młodych - Czego potrzeba dla zadowolenia, "Prze-  
gląd Związkowy" 1975, nr 11, s. 34.
- 176 VII Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Pod-  
stawowe materiały i dokumenty. Warszawa 1975, s. 230.
- 177 J.Górczyński, Kształcenie maszynistów ciężkich maszyn ro-  
boczych, "Ochrona Pracy 1978", nr 5, s. 5.
- 178 Zadaniemi tymi powinna zajmować się wyspecjalizowana służ-  
ba organizatorska. Por. W.Jakóbiec, Czy służba organiza-  
torska jest potrzebna w przedsiębiorstwie? "Ekonomika  
i Organizacja Pracy" 1977, nr 10, s. 13.
- 179 W.Kościątkowski, Odrębność budownictwa i jego problema-  
tyki badawczej, wyd.cyt. s. 9-11.
- 180 M.Oczachowski, Problemy wypadkowości..., wyd.cyt. s. 182.
- 181 S.Kujawski, Doskonalenie organizacji pracy, "Praca i Za-  
bezpieczenie Społeczne" 1977, nr 6, s. 19-20.
- 182 W.Iżyk, Realizacja celów społecznych zakładów pracy w za-  
kresie opieki nad rodziną i kobietą, "Humanizacja Pracy"  
1977, nr 4, s. 8.
- 183 Takie zasady przeciwdziałania monotonii pracy ujmują  
literatura anglosaska. Por. W.Bednarczyk, Przewyciężanie  
monotonii pracy, "Przełąd Organizacji" 1977, nr 12,  
s. 537.
- 184 T.Kotarbiński, Traktat o dobrej robocie, Łódź 1955, PWN,  
s. 239.
- 185 Por. Z.Tyszka, Rodzina a zakład pracy, Warszawa 1971, CRZZ  
142 i dalsze.
- 186 Por. W.Iżyk, Socjologia kierownictwa, Skrypty Uczelniane AE  
we Wrocławiu, 1978, Wrocław, s. 57.

- 187 A.Preiss, Kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy /w:/ Socjologia w zakładzie pracy, wyd.cyt., s.57.
- 188 Wypowiedź z ankiet.
- 189 Na ten temat pisze szerzej: M.Dąbek, Psychologia pracy, Uniwersytet Wrocławski 1974, Wrocław, t. 4.
- 190 Por. Z.Durasiewicz, J.Indulski, Absencja chorobowa, wyd.cyt., s. 58.
- 191 Por. J.Szczepański, Zjawiska i procesy dezorganizacji systemu społecznego przedsiębiorstwa /w:/ Socjologia przemysłu, wyd.cyt., s. 377.
- 192 Por. J.Morawski, Alkoholizm w zakładzie pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 2 s. 33. Autor stwierdza, że w grupie robotników, którym alkohol wielokrotnie zakłócał pracę aż 40,8 % spośród nich miało nieobecności nieusprawiedliwione, 7,1 % - spóźnienia nieusprawiedliwione, podczas gdy wśród pozostałej części załogi natężenie tych zjawisk wynosiło odpowiednio 21,6 % i 4,6 %.
- 193 W.Kotowski, Izby wytężewień i absencja w pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1969, nr 7, s. 58.
- 194 Por. T.Grzonozczyk, Dyscyplina pracy, "Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne", Warszawa 1978, PWE, s. 118.
- 195 Por. Zmienny czas pracy, "Humanizm Pracy", 1972, nr 1-2, s. 125, por. także: M.Latosińska, S.Stavros, Ruchomy czas pracy jako jedna z form humanizacji pracy w uprzemysłowionych krajach kapitalistycznych, "Humanizacja Pracy" 1979, nr 5, s. 28.
- 196 Por. Aktualne i perspektywiczne problemy zdrowotne Polski, op.cit. s. 206 i dalsze.
- 197 W literaturze brak jest jednomyślności w tej kwestii. W.Krencik dominującą rolę przypisuje bodźcom materialnym /por. Ekonomia pracy. Red.red. A.Sejkiewicz, Warszawa 1977, PWE, s. 371/. J.Kordaszewski podkreśla duże znaczenie bodźców zarówno materialnych i niematerialnych /J.Kor-

- daszewski, Płaca według pracy, Warszawa 1963, PWE, s.63/.  
Natomiast do przedstawicieli poglądów o dominującej roli  
bodźców niematerialnych należy E.Lipiński /E.Lipiński,  
Teoria ekonomiki i aktualne zagadnienia gospodarcze, War-  
szawa 1967, PWN, s. 206/.
- 198 Por. M.Łiklaszewska, Dyscyplina pracy - ale jaka, "Rada  
Robotnicza" 1971, nr 12, Z.Sekułowicz, Naczelnym zadaniem  
- dyscyplina pracy i płac, "Praca i Zabezpieczenie Spo-  
łeczne" 1970, nr 10, s. 1.
- 199 Por. F.Michon, Organizacja i kierowanie..., wyd.cyt.,  
s. 175-178.
- 200 Por. Socjologia w zakładzie pracy, wyd.cyt. s. 102,  
S. Czajka, J.Sztumski, Zarys socjologii przemysłu, wyd.  
cyt., s. 183.
- 201 Informacje o sposobie przeprowadzenia badań zawarte zos-  
tały we wstępie.
- 202 Por. Socjologia w zakładzie pracy, wyd.cyt., s. 101.
- 203 S.Łypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, wyd.  
cyt., s. 34.
- 204 Por. J.Szczepański, Elementarne pojęcia socjologii, wyd.  
cyt., s. 140.
- 205 J.Kulpińska, A.Gniazdowski, Postawy robotników wobec pra-  
cy, w: Socjologia przemysłu. Wybór tekstów, Warszawa 1974,  
PWE, s.191, J.Zaręba, Proporcje płac w budownictwie, Poli-  
tyka Społeczna 1978, nr 1, s. 22.
- 206- Wypowiedź zaczerpnięta z ankiet.
- 207 Por. W.Iżyk, Wpływ kadry kierowniczej..., wyd.cyt. s. 37.
- 208 L.H.Haber, Determinanty humanizacji stosunków społecznych  
w przedsiębiorstwie przemysłowym, Ossolineum 1975, s. 66.
- 209 Wypowiedź z ankiet.

- 210 Por. I. Rutkowski, M. Bkażek, J. Zaręba, System wynagradzania w budownictwie, "Polityka Społeczna", 1977, nr 1, s. 24; J. Zaręba, Formy płac w budownictwie, "Życie Gospodarcze" 1976, nr 26.
- 211 S. Żypacewicz, Kształtowanie... wyd. cyt. s. 52.
- 212 Por. J. A. C. Brown, Społeczna psychologia przemysłu, PWN 1962, Warszawa, s. 268.
- 213 Z. Rummel-Syska, Rola stosunków międzyludzkich w realizowaniu celów humanizacji pracy w: Socjologia w zakładzie pracy, wyd. cyt., s. 114.
- 214 Por. S. Czajka, Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy, WP 1974, Warszawa s. 275 i dalsze.
- 215 Por. K. Bursche, G. Pomian, Kadra mistrzów, w: Socjologia przemysłu, wybór tekstów, wyd. cyt., s. 326.
- 216 W. Szepiel, Szef i podwładny, KiW 1974, Warszawa, s. 30.
- 217 W. Izyk, Pierwszy kontakt z mistrzem, "Służba Pracownicza" 1976, nr 10, s. 3-5.
- 218 Podobne wyniki przedstawił Maria Burkiewicz, Młodzi górnicy a proces integracji w zespołach robotniczych, w: Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje. Pod red. W. Wesołowskiego, Warszawa 1975, CRZZ, s. 211.
- 219 W 1979 roku w WPB "Północ" 74,5 % kadry mistrzowskiej miało ponad 40 lat.
- 220 Por. Praca rzetelna, wydajna, dobrze zorganizowana, "Ochrona Pracy" 1979, nr 8, s. 1.
- 221 Por. R. Dubin, Industrial Workers' Worlds, w: Mass Leisure, s. 222 i dalsze.
- 222 Por. S. Żypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, op. cit. s. 40.

- 223 W przedsiębiorstwach objętych badaniami ankietowymi około 90 % mistrzów było członkami organizacji społeczno-politycznych - dane szacunkowe działów zatrudnienia.
- 224 Por. Łypacewicz S., Kształtowanie stosunków międzyludzkich, wyd.cyt., s. 168.
- 225 J.Markiewicz twierdzi, że 75 % podstawowych trudności w pracy mistrza w przemyśle lekkim tkwi w braku kwalifikacji, por. J.Markiewicz, Model mistrza. "Polityka społeczna" 1976, nr 7-8. s. 14.
- 226 W.Iżyk, Pierwszy kontakt z mistrzem, wyd.cyt. s. 3.
- 227 B.Łypacewicz, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, wyd.cyt. s. 43.
- 228 W.Iżyk, Socjologia kierownictwa, wyd.cyt., s. 39.
- 229 Por. S.Łypacewicz, Psychospołeczne warunki dobrej roboty, Warszawa 1975, CRZZ, s. 139 i następne oraz tenże, Kształtowanie stosunków międzyludzkich, wyd.cyt., s. 162.
- 230 Por. W.Iżyk, Wpływ kadry kierowniczej, wyd.cyt., s. 44.
- 231 Bardzo pozytywnie o zwolnieniu z pracy pisze R.Kowalczyk w książce "Psychologia w pracy z ludźmi", Warszawa 1973, CRZZ, s. 104. "Znamy wiele metod stwarzania napięć w celu skłonienia pracownika do lepszej pracy. Najskuteczniejszym, ale zarazem krańcowym środkiem jest groźba zwolnienia z pracy. Może to być argument ostateczny, jeżeli chcemy wykorzystać napięcie w sposób konstruktywny".
- 232 Por. R.Dudek, A.Sarapata, Moralność pracownika, Warszawa 1973, CRZZ, s. 28.
- 233 Z.Zaborowski, Stosunki międzyludzkie a wychowanie, Warszawa 1974, s. 138.

- 234 Szeroko na ten temat pisze E.Niedzielska w książce: *Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie /PWE 1965/*, gdzie oprócz przedstawienia teoretycznego modelu szacowania skutków absencji, przedstawiła schematy szacowania skutków absencji na przykładzie Radomskiej Wytwórni Papierosów. Podobnie E.Wojewódzki w pracy: *Absencja chorobowa i jej skutki ekonomiczne dla gospodarki narodowej /PZWL 1964/* przedstawia szacunek strat absencji chorobowej w przemyśle i w budownictwie w latach 1960 i 1961. Ponadto na temat skutków absencji pisali także: J.Nofer, *Zagadnienia absencji chorobowej w przemyśle*, "Medycyna Pracy" 1957, nr 5, K.Mięsowicz, *Wpływ chorób układu krążenia i gruźlicy na absencję chorobową i następowe skutki ekonomiczne*, Warszawa 1960, ZUS i inni, jednakże prac tych było niewiele.
- 235 Dane za rok 1978, *Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979*, s. 209.
- 236 Obliczono jako stosunek absencji chorobowej i nieusprawiedliwionej do absencji ogólnej /bez pozostałych nieobecności usprawiedliwionych w liczniku i urlopów wypoczynkowych w mianowniku/.
- 237 Por. J.Czarnota, *Ekonomiczne skutki absencji w pracy...*, wyd.cyt., s. 26.
- 238 Por. M.Zdunkiewicz, *Badanie ekonomiczne skutków absencji w przedsiębiorstwie*, "Zarządzanie" 1974, nr 9; E. Niedzielska /*Ekonomiczne skutki...*, wyd.cyt. s. 84 i dalsze/ do absencji niepożądaney zalicza także pozostałe nieobecności usprawiedliwione, lecz ze względu na niejednorodny charakter tych nieobecności, jak i ze względu na różne ujmowanie ich w statystyce, włączenie tej wielkości do analizy jest niemożliwe.
- 239 Por. M.Zdunkiewicz, *Badanie ekonomicznych...*, wyd.cyt., s. 33.

- 240 W.Caban, Absencja w przemyśle włókienniczym, wyd.cyt., s. 136 i dalsze.
- 241 Tamże, s. 146.
- 242 Szacunek obejmuje całe budownictwo wrocławskie, a nie tylko przedsiębiorstwa budowlane mające siedzibę na terenie miasta Wrocławia, co nie zakłóca obrazu strat w budownictwie miasta Wrocławia, jeśli weźmie się pod uwagę, że produkcja podstawowa tych przedsiębiorstw stanowi ponad 95 % produkcji podstawowej wszystkich przedsiębiorstw budowlano-montażowych województwa wrocławskiego.
- 243 W szacunku nie uwzględniono strat w postaci nie uzyskanej produkcji budowlanej w postaci powierzchni niemieszkalnej, np. powierzchni budynków przemysłowych, handlowych itp.
- 244 Została ona obliczona jako relacja czasu przepracowanego przez robotników produkcji podstawowej w latach 1975-1978 w stosunku do powierzchni mieszkalnej oddanej w tym okresie czasu. Jest ona wyższa od faktycznej pracochłonności uzyskania 1 m<sup>2</sup> powierzchni mieszkalnej, gdyż przy jej obliczeniu nie uwzględniono powierzchni niemieszkalnej uzyskanej w tym samym czasie pracy. Taki sposób obliczania pracochłonności umożliwił jednak obliczanie strat proporcjonalnie do nie przepracowanego czasu pracy.
- 245 W budownictwie wrocławskim oddano do użytku w 1975 roku 7843 mieszkania, w 1976 - 6828, w 1977 - 6102, i w 1978 - 8007 mieszkań.
- 246 Otrzymuje się z podzielenia nie wytworzonej powierzchni mieszkaniowej przez oddaną ilość mieszkań.
- 247 Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1977 i 1979r.
- 248 Tamże.
- 249 Por. T.Żarski, Potrzebne są większe mieszkania, "Życie Gospodarcze" 1977, nr 6, s.7.
- 250 Tamże.

- 251 Do 1975 r. finansowane były ze środków ZUS.
- 252 Ustawa z 17 grudnia 1974 r. - Dziennik Ustaw 1975, nr 34.
- 253 Dotychczasowy obowiązujący w Polsce maksymalny okres wypłaty zasiłków chorobowych jest krótszy niż okres przyjęty w konwencji nr 134 MOP z 1969 r. /12 miesięcy/, co stanowi przeszkodę w ratyfikacji przez Polskę tej konwencji. Por. A.Woźnicka, Świadczenia pieniężne z tytułu ubezpieczenia społecznego na rzecz pracownika w okresie czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, Warszawa 1974, s. 13-15.
- 254 Rocznik Statystyczny 1979 i Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i Miasta Wrocławia 1979.
- 255 Por. S.Kukuryka, Rola mieszkania i osiedla w kształtowaniu jakości życia, "Przegląd Organizacji" 1977, nr 7, s. 289
- 256 Por. W.Szczepański, Absencja w przedsiębiorstwie, "Polityka Społeczna" 1977, nr 2, s. 28.
- 257 Szacunkowe obliczenia tych strat przedstawia E.Wojewódzki w: Absencja chorobowa..., wyd.cyt.
- 258 Por. Dziennik Ustaw 1975, nr 34, poz. 188. /
- 259 14 dni w przypadku, gdy opieka sprawowana jest nie nad dzieckiem, ale nad innym członkiem rodziny.
- 260 Rocznik Statystyczny 1979, Rocznik Statystyczny Województwa Wrocławskiego i m. Wrocławia 1979 i obliczenia własne.
- 261 Tamże.
- 262 Rocznik Statystyczny 1979, s. 111.
- 263 Własne obliczenia szacunkowe
- 264 Por. Ustawa z dnia 17 grudnia 1974 r. rozdz. 6 Dziennik Ustaw 1975, nr 34, poz. 188



- 265 Tamże, rozdz. 2.
- 266 Por. Kodeks pracy, art. 108-113.
- 267 Wielkość otrzymano przez podzielenie średniej płacy miesięcznej w budownictwie wrocławskim /5335 zł/ przez średnią ilość dni roboczych w miesiącu /25,5/.
- 268 Por. Dziennik Ustaw 1973, nr 27, poz. 150.
- 269 Por. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r., Dziennik Ustaw 1974, nr 45, poz. 269.
- 270 Por. Jak w Norwegii zapobiega się absencji chorobowej, "Przegląd Związkowy" 1958, nr 10, s. 20
- 271 Tamże, s. 20.
- 272 Por. J.Bafia, Prawo i praworządność w kształtowaniu świadomości socjalistycznej, "Nowe Drogi" 1977, nr 5.
- 273 Por. J.Kubasiewicz, R.Szymański, Bodźce ideowo-moralne w przedsiębiorstwie przemysłowym, "Ekonomika i Organizacja Produkcji" 1978, z. 10, s. 1-4; A.Kuczyński, Formy wyróżnień pozaekonomicznych w przedsiębiorstwie, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, z. 10, s. 46-49.
- 274 Por. W.Iżyk, Kierowanie skuteczne, "Trybuna Ludu" 1978, nr 57, s. 5.
- 275 Monitor Polski 1975, nr 42, poz. 263.
- 276 Por. W.Iżyk, Wpływ kadry kierowniczej, ..., wyd. cyt., s.1  
J.Penc, Czynniki motywacji w procesie pracy, "Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw" 1978, nr 10, s. 19.
- 277 Przytoczone za: J.Kozielecki, O godności człowieka, Warszawa 1977, s. 5.

- 278 Uchwała Nr 100 Rady Ministrów z dnia 21 lipca 1978 r.,  
Monitor Polski 1978, nr 26, poz. 91.
- 279 M. Matuszewski, Godziny pracy w sferze nieprodukcyjnej,  
"Ekonomika i Organizacja Pracy" 1977, nr 1, s. 17-19.
- 280 Por. Dodatkowy urlop lub dni wolne od pracy - nagroda za  
wysoką frekwencję, "Polityka Społeczna" 1979, nr 6, prze-  
druk z: "Department of Employment Gazette" 1978, January.
- 281 Por. T. Grzeszczyk, Porównawcza analiza skuteczności  
środków dyscypliny pracy, Roczniki Instytutu Handlu Wew-  
nętrznego i Usług, 1977, z. 1/81.
- 282 Regulamin premiowania zamieszczono w aneksie 23.

## L I T E R A T U R A

### A. Książki

1. Aktualne i perspektywiczne problemy zdrowotne Polski, "Polska 2000", z. 3/75, Ossolineum 1975, Wrocław.
2. Bartosiewicz H., Kotlarek L.: Szkolenie i doskonalenie zawodowe pracowników przedsiębiorstw, PTE 1968, Łódź.
3. Bożyk P.: Rozmowy o polityce społeczno-gospodarczej PRL, KiW 1975, Warszawa.
4. Brachacka T.: Psychologia dla organizatorów przemysłu, Skrypty Uczelniane Polit. Śląskiej, 1979, Gliwice.
5. Brachacka T.: Relacje człowiek wypadek a profilaktyka wypadków przy pracy, Inst. Wyd. CRZZ 1975, Warszawa.
6. Brown J.A.: Społeczna psychologia przemysłu, KiW 1972, Warszawa.
7. Caban W.: Absencja w przemyśle włókienniczym, PWN 1963, Łódź - Warszawa.
8. Cukrowski M., Januszkievicz J., Sieradzki W.: Analiza statystyczna zagrożeń zawodowych w budownictwie, Wyd.Zw. 1964, Warszawa.
9. Czajka S.: Adaptacja społeczna, Inst. Wyd. CRZZ 1977, Warszawa.
0. Czajka S.: Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy, WP 1974, Warszawa.

11. C z a j k a S., S z t u m s k i J.: Zarys Socjologii Przemysłu, Ossolineum 1977, Wrocław.
12. C z y ż o w s k a Z.: Problemy polityki społecznej, KiW 1978, Warszawa.
13. C z y ż o w s k a Z.: Społeczny rozwój Polski, KiW 1973, Warszawa.
14. D a c h Z.: Praca zawodowa kobiet w Polsce w latach 1950-1972 i jej aspekty ekonomiczno-społeczne, KiW 1976, Warszawa.
15. D a b e k M.: Psychologia pracy, Uniw. Wrocławski 1974, Wrocław.
16. D o b r o w o l s k a D.: Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka, Ossolineum 1974, Wrocław.
17. D r o z d o w i c z J.: Społeczne problemy kierowania ludźmi, PWE 1973, Warszawa.
18. D u d e k K., S o r a p a t a A.: Moralność pracownicza, Inst. Wyd. CRZZ 1973, Warszawa.
19. D u r a s i e w i c z Z., I n d u l s k i J.: Absencja chorobowa, PZWL 1975, Warszawa.
20. Dyscyplina pracy, Materiały V Zimowej Szkoły Prawa Pracy, Uniwersytet Wrocławski 1978, Wrocław.
21. Ekonomia pracy, pod red. Sajkiewicz A., PWE 1977, Warszawa.
22. F r a n k M.: Planowanie społeczne w przedsiębiorstwie, PWE 1978, Warszawa
23. G l i s z c z y Ń s k a X.: Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy, KiW 1971, Warszawa
24. G r z e s z c z y k T.: Dyscyplina pracy, problemy społeczno-ekonomiczne i prawne, PWE 1978, Warszawa.

25. H a b e r L.H.: Determinanty humanizacji stosunków społecznych w przedsiębiorstwie przemysłowym, Ossolineum 1975, Wrocław - Kraków.
26. I n d u l s k i J., L e o w s k i J.: Podstawy medycyny społecznej, PZWL 1971, Warszawa.
27. I ż y k W.: Konflikty w zakładzie pracy, TWP 1978, Warszawa.
28. I ż y k W.: Wpływ kadry kierowniczej na efektywność funkcjonowania zakładu pracy, z. nr 2, Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, Ośrodek Doskonalenia Kadr Kierowniczych Ministerstwa Przemysłu Spożywczego i Skupu, 1978, Warszawa /Materiały szkoleniowe/.
29. I ż y k W.: Socjologia kierownictwa, Skrypty Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, 1978, Wrocław.
30. J a g o d z i Ń s k a - W e r s t y H.: Płynność siły roboczej w przemyśle /praca doktorska, maszynopis biblioteka AE Wrocław/, 1961, Wrocław.
31. Jakość i efektywność pracy, pod red. Kabaja M., PWE 1977, Warszawa.
32. J e t h o n Z., K l o n o w i c z S.: Operatorzy, Zarys psychofizjologii pracy, Inst. Wyd. CRZZ 1975, Warszawa.
33. J ę d r z y c k i W.: Socjolog w zakładzie pracy, Ossolineum 1971, Wrocław.
34. Kierunki poprawy warunków bhp, Inst. Wyd. CRZZ 1972; Warszawa,
35. Kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze i związkowe, opracowała Lewandowska I., Wyd.Prawnicze 1978, Warszawa.

36. Kodeks pracy. Przepisy wykonawcze i związkowe. Wyjaśnienia i orzecznictwo, pod red. Pacho J., Wyd. Prawnicze 1979, Warszawa.
37. Kodeks pracy w praktyce przedsiębiorstwa, opracował Krąkowski L., Inst. Wyd. CRZZ 1977, Warszawa.
38. K o r d a s z e w s k i J.: Płaca według pracy, PWE 1963, Warszawa.
39. K o s t y r a A., W a l i c a H.: Ekonomia i organizacja przedsiębiorstw budowlanych, Skrypty Uczelniane AE w Katowicach, 1979, Katowice.
40. K o ś c i Ź k o w s k i W.: Odrębność budownictwa i jego problematyki badawczej, IOMB 1968, Warszawa.
41. K o w a l c z u k R.: Podstawy psychologii, socjologii i organizacji pracy, Wyd. Szkolne i Pedagog. 1976, wyd. V, Warszawa.
42. K o z i e l e c k i J.: O godności człowieka, Czytelnik 1977, Warszawa.
43. K r a s u c k i P.: Ocena stanu zdrowia załogi, Inst. Wyd. CRZZ 1975, Warszawa.
44. K r a s u c k i P.: Praca ludzi starszych, Inst. Wyd. CRZZ 1979, Warszawa.
45. Kultura w środowisku pracy, pod red. Sztumskiego J., Inst. Wyd. CRZZ 1979, Warszawa.
46. L i p i ń s k i E.: Teoria ekonomiki i aktualne zagadnienia gospodarcze, PWN 1967, Warszawa.
47. Ł y p a c e w i c z S.: Kierownik i zespół, Inst. Wyd. CRZZ 1973, Warszawa.
48. Ł y p a c e w i c z S.: Kształtowanie stosunków międzyludzkich, Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa.

49. B y p u c o w l e     S.: Psychospołeczne warunki dobrej roboty, Inst. Wyd. CRZZ 1979, Warszawa.
50. Mała encyklopedia ekonomiczna, PWE 1974, Warszawa.
51. M i c h o Ń   F.: Organizacja i kierowanie w przedsiębiorstwie, KiW 1976, wyd. II, Warszawa.
52. M i r o Ń c z u k     A.: Uprawnienia pracownika w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, Inst. Wyd. CRZZ 1973, wyd. III, Warszawa.
53. Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje, pod red. Wesołowskiego Wł., Inst. Wyd. CRZZ 1975, Warszawa.
54. M o ś c i c k a     L.: Socjopsychologiczne problemy zakładu pracy w świetle badań empirycznych, Uniwersytet Wrocławski 1979, Wrocław.
55. M u s z a l s k i   W., S e r a p a t e     A.: Stabilizacja kadr, KiW 1973, Warszawa.
56. N a d o l s k i     J.: Jak oceniać pracownika, Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa.
57. N i e d z i e l s k a     E.: Ekonomiczne skutki absencji w przedsiębiorstwie, PWE 1965, Warszawa.
58. O c z a c h o w s k i     M.: Problemy wypadkowości przy pracy a ochrona pracy /praca doktorska, maszynopis, biblioteka AE Wrocław/, 1977, Wrocław.
59. O k ó Ń     J.: Psychologia bezpieczeństwa pracy, Inst. Wyd. CRZZ 1972, Warszawa.
60. O l ę d z k i     M.: Polityka zatrudnienia, PWE 1974, Warszawa.
61. P i e t r a s i Ń s k i     Z.: Praktyczna psychologia pracy, WP 1965, Warszawa.
62. P i e t r u c h a     J.: Podstawowe problemy polityki zatrudnienia, PWE 1979, Warszawa.

63. P i o t r o w s k i J.: Praca zawodowa kobiety a rodzina, PWN 1963, Warszawa.
64. Polityka społeczna, pod red. Rajkiewicza A., PWE 1979, Warszawa.
65. P r z e d p e l s k i M.: Struktura zatrudnienia kobiet, PWN 1975, Warszawa.
66. P s z c z o ł o w s k i T.: Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Ossolineum 1978, Wrocław.
67. R a j k i e w i c z A.: Problemy zatrudnienia, KiW 1959, Warszawa.
68. R o s n e r J.: Polityka społeczna w zakładzie pracy, Inst. Wys. CRZZ 1979, Warszawa.
69. R o s s e t E.: Ludzie starzy, PWE 1967, Warszawa.
70. S a l w a Z.: Socjalistyczna dyscyplina pracy, PWN 1961, Warszawa.
71. S a r a p a t a A.: Dyrektor jako kierownik zespołu, PWE 1972, Warszawa.
72. S a r a p a t a A.: O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy, Inst. Wyd. CRZZ 1977, Warszawa.
73. S a r a p a t a A., D o k t ó r K.: Elementy socjologii przemysłu, PWN 1963, Warszawa.
74. S i e c z y Ń s k i T.: Społeczno-wychowawcza rola mistrza, Inst. Wyd. CRZZ 1976, Warszawa.
75. Socjologia przemysłu. Wybór tekstów pod red. Kulpińskiej J., PWE 1974, Warszawa.
76. Socjologia w zakładzie pracy, pod red. Widerszpila S., Inst. Wyd. CRZZ 1978, wyd. IV, Warszawa.



77. S o b c z y k W., K o w a l c z u k R.: Przystosowanie człowieka do pracy, KiW 1974, Warszawa.
78. Społeczne warunki funkcjonowania przedsiębiorstwa przemysłowego, pod red. Szczepańskiego J., PWE 1972, Warszawa.
79. S u ł e k A.: Eksperyment w badaniach społecznych, PWN 1979, Warszawa.
80. System społeczny przedsiębiorstwa. Wybór tekstów, pod red. Kulpińskiej J. i Sarapaty A., PWN 1966, Warszawa.
81. S z c z e p a ń s k i J.: Elementarne pojęcia socjologii, PWN 1972, wyd. III, Warszawa.
82. z e p i e l W.: Szef i podwładny, KiW 1974, Warszawa.
83. T o t a r k i o w i c z W.: Parerga, PWN 1978, Warszawa.
84. T y s z k a Z.: Rodzina a zakład pracy, Wyd.Zw. CRZZ 1971, Warszawa.
85. W a c ł a w e k J.: Socjalistyczne stosunki w zakładzie pracy, KiW 1970, Warszawa.
86. Wanatowski A.: Badania chorobowości robotników niektórych gałęzi przemysłu, Wyd.Zw. CRZZ 1958, Warszawa.
87. W i t k o w s k a H.: Przydatność zawodowa kobiet i mężczyzn, Instytut Pracy 1968, Warszawa.
88. W o j e w ó d z k i E.: Absencja chorobowa i jej skutki ekonomiczne dla gospodarki narodowej, PZWL 1964, Warszawa.
89. W r o c z y ń s k i R.: Pedagogika społeczna, PWN 1976, Warszawa.
90. Z a d ę c k i J., W i s t u b a J.: Płynność kadr w budownictwie, COIB 1977, Warszawa.

91. Z a b o r o w s k i Z.: Stosunki międzyludzkie a wychowanie, Nasza Księgarnia 1974, Warszawa.
92. Zarys ekonometrii, pod red. Hellwiga Z. PWE 1967, Warszawa.
93. Z i o m e k M.J.: Absencja w pracy, PWE 1964, Warszawa.

## B. Artykuły

1. A n n i e w i c A.: Metoda obliczenia ekonomicznych skutków wypadków, "Ochrona Pracy" 1966, nr 2-3.
2. A n a s o w i c z S.: Kilka uwag o absencji, "Przegląd Organizacji" 1965, z. 2.
3. B a f i a J.: Prawo i praworzędność w kształtowaniu świadomości socjalistycznej, "Nowe Drogi" 1977, nr 5.
4. B e d n a r c z y k W.: Przewyciężanie monotoni pracy, "Przegląd Organizacji" 1977, nr 12.
5. B ę d k o w s k i S.: Srodki i możliwości obniżenia wskaźnika absencji chorobowej, "Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Zagadnień Socjalnych" 1959, nr 3.
6. B ł a c h o w s k a B.: Instytucje prawa służące oddziaływaniu na jakość pracy i produkcji, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 2
7. B o ż k o w a K.: Szkoła rodziców, "Trybuna Ludu" 1978, nr 95.
8. B r o j e w s k i M.: Niektóre środki w walce z nieuzasadnioną absencją chorobową, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1968, nr 7.
9. B r o j e w s k i M.: Nowy wzór zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1972, nr 5.

10. B r o j e w s k i M.: Zasiłki z ubezpieczeń społecznych dla kobiet w razie macierzyństwa, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 2.
11. B u j a k T.: Straty czasu pracy w przemyśle spożywczym, "Polityka Społeczna" 1977, nr 2.
12. B z o w s k i B.: W sprawie czynników kształtujących poziom absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1972, nr 10-11.
13. C z a r n i k H.: Adaptacja społeczno-zawodowa nowych pracowników, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1974, nr 12.
14. C z a r n o t a J.: Analiza absencji nieusprawiedliwionej w wybranych przedsiębiorstwach Częstochowskiego Okręgu Przemysłowego, "Zeszyty Naukowe" Polit. Częstochowskiej 1974, nr 92, "Nauki Społeczno-Ekonomiczne", z. 10, Częstochowa 1975.
15. C z a r n o t a J.: Ekonomiczne skutki absencji w pracy w zakresie efektów produkcyjnych, "Zeszyty Naukowe" Polit. Częstochowskiej, 1970, nr 67, "Nauki Społeczno-Ekonomiczne", z. 6. Częstochowa 1971.
16. C z a r n o t a J.: Przyczyny absencji nieusprawiedliwionej, "Humanizm Pracy" 1973, nr 5-6.
17. C z e r s k a M.: Przyczyny konfliktów w stosunkach międzyludzkich w przedsiębiorstwach, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1978, nr 12.
18. Dodatkowy urlop lub dni wolne od pracy - nagroda za wysoką frekwencją, "Polityka Społeczna" 1979, nr 6.
19. D u r a j c z y k I.: Niepokoi absencja nieusprawiedliwiona, "Życie Gospodarcze" 1973, nr 38.
20. F e r e m b a c h D.: Płeć a przystosowanie do środowiska, "La Recherche" 1978, nr 85, przedruk w: "Problemy" 1978, nr 10.

21. G ó r n y H., K r a s u c k i P.: Analiza absencji chorobowej w zakładzie przemysłowym, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1973, nr 8.
22. G ó r z y ń s k i J.: Kształcenie maszynistów ciężkich maszyn roboczych, "Ochrona Pracy" 1978, nr 5.
23. G r z e s z c z y k T.: Porównawcza analiza skuteczności środków dyscypliny pracy, "Roczniki Inst. Handlu Wewn. i Usług" 1977, nr 1/81/.
24. G r z e s z c z y k T.: Wpływ warunków pracy na postawy załogi, "Handel Wewnętrzny" 1971, nr 1.
25. G u l d a Cz.: Wykorzystanie rezerw czasu pracy, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1975, nr 1.
26. G u t m a n n G.: Employment problems under socialism, "Intereconomics" 1979, nr 2.
27. H a n s e n A.: W walce z przyczynami absencji chorobowej, warunek pierwszy - wysiłek skoordynowany, "Przegląd Związkowy" 1956, nr 5.
28. H o l a k A.: Kilka uwag o działalności przemysłowej służby zdrowia, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 8-9.
29. I n d u l s k i J.: Niektóre czynniki bytowe wpływające na absencję chorobową kobiet, "Medycyna Pracy" 1966, nr 5.
30. I n d u l s k i J.: Społeczne uwarunkowania absencji chorobowej, "Zdrowie Publiczne" 1966, nr 9.
31. I n d u l s k i J., O r z e s z y n a S., R o m e j k o A.: Rozkłady i analiza częstotliwości absencji chorobowej, "Medycyna Pracy" 1969, nr 4.
32. I ż y k W.: Pierwszy kontakt z mistrzem, "Służba Pracownicza" 1976, nr 10.

33. I ż y k            Realizacja celów społecznych zakładów pra-  
cy w zakresie opieki nad rodziną, "Humanizacja Pra-  
cy" 1977, nr 4.
34. I ż y k   W.: Właściwe wykorzystanie pracowni analiz spo-  
łecznych, "Służba Pracownicza" 1978, nr 12.
35. J a b ł o Ń s k i   R.: Ekonomiczne aspekty strat czasu  
pracy, "Humanizacja Pracy" 1978, nr 2.
36. Jak w Norwegii zapobiega się absencji chorobowej, "Prze-  
gląd Związkowy" 1958, nr 10.
37. J a k ó b i e c   W.: Czy służba organizatorska jest po-  
trzebna w przedsiębiorstwie? "Ekonomika i Organiza-  
cja pracy" 1977, nr 10.
38. J u ł o w i e c k i   S.: Wiek a absencja chorobowa, "Pra-  
ca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 2.
39. J a r c z y k   K.: Płynność kadr i absencjanieusprawiedli-  
wiona w elektrowniach Południowego Okręgu Energetycz-  
nego, "Energetyka" 1958, nr 2.
40. J e d y n a k   S.: O skuteczności przeciwdziałania absencji  
chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1971,  
nr 5.
41. J u n i k   J., K r a s u c k i   P., P i g n a n - O t t  
J., S t a s z e w s k a   H.: Rozmiary chorobowości  
i niezdolności do pracy w przemyśle warszawskim,  
"Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 10.
42. K a b a j   M.: Gospodarowanie zasobami pracy, "Praca  
i Zabezpieczenie Społeczne" 1980, nr 1.
43. K a b a j   M.: Groźne zjawiska i konflikty, "Życie Gospo-  
darcze" 1958, nr 3.
44. Kabaj   M.: W poszukiwaniu optymalnego modelu zatrudnie-  
nia emerytów, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977  
nr 7.

45. K a l b a r c z y k K., K r a s u c k i P., P r z e d-  
l a c k a Z.: Absencja, fluktuacja, chorobowość, "Praca  
i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 1.
46. K a l i n a U.: Niektóre uwarunkowania absencji chorobo-  
wej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1973, nr 7.
47. K a l i n a U.: Wpływ warunków wewnątrzzakładowych na  
rozmiary absencji w przedsiębiorstwie przemysłowym,  
"Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1974, nr 5.
48. K a l i n o w s k a J.: Badania nad wprowadzeniem nowego  
pracownika do pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społecz-  
ne" 1976, nr 2.
49. K a l i Ń o w s k a J.: Tło społeczne absencji nieuspra-  
wiedliwionej robotników w zakładzie przemysłowym,  
"Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1967, nr 9.
50. K a ł u ż a R.: Z badań nad absencją w budownictwie,  
"Opolskie Roczniki Ekonomiczne" T.3, 1970-1971.
51. K a r p i u k P.: Znaczenie badań nad jakością pracy,  
"Polityka Społeczna" 1978, nr 2.
52. K o t o w s k i W.: Izby wytrzeźwień i absencja w pracy,  
"Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1969, nr 7.
53. Kozdraś E.: Jeszcze w sprawie kontroli chorych, "Praca  
i Zabezpieczenie Społeczne" 1972, nr 2.
54. K r a j e w W.: Ukrycie dyscypliny - rezerw po-  
wyszenia efektywności трудовых ресурсов,  
"Socialistyczny Trud" 1978, nr 8.
55. K r e k ó w s k i B., K u b ó w A.: Ruchliwość pra-  
cownicza w zawodzie maszynisty maszyn budowlanych  
"Polityka Społeczna" 1979, nr 9.
56. K r a s u c k i P.: Absencja chorobowa w poszczególnych  
dniach miesiąca, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne"  
1975, nr 10-11.

57. K r a s u c k i P.: Z problematyki badania absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1963, nr 12.
58. K r a s u c k i P., M a j e w s k a A.: Absencja chorobowa a fluktuacja, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1974, nr 10.
59. K r a s u c k i P., M a j r a n S., N a g ó r z a Ń s k i R.: Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 4.
60. K r o w o z y Ń o k i Z.: Poprawa dyscypliny pracy i godności czasu pracy, "Służba Pracownicza" 1976, nr 3.
61. K u j a w s k i S.: Doskonalenie organizacji czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 6.
62. K u k u r y k a S.: Rola mieszkania i osiedla w kształtowaniu jakości życia, "Przegląd Organizacji" 1977, nr 7.
63. K u r o w s k a U., S a ł o w i c z I.: O niektórych przyczynach wzrostu absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 3.
64. K u r z y n o w s k i A.: Absencja w wyniku społecznej działalności zatrudnionych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1965, nr 2.
65. Lepsze wykorzystanie czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 4.
66. Lewicki K., Nowicki Z., Pignan-Otto J.: Absencja chorobowa kierowców - mieszkańców hotelu robotniczego, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 2.
67. L i b i s z o w s k a - Ż ó ł k o w s k a M.: Uczyć szacunku do pracy od najmłodszych lat, "Trybuna Ludu" 1978, nr 130.
68. Ł u c z a k W.: Możliwości kontroli stanu trzeźwości pracowników w świetle przepisów prawnych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 3.

69. M a j e w s k a - B i e l i c k a J.: Przyczyny absencji nieusprawiedliwionej w opinii pracowników, "Humanizacja Pracy" 1971, nr 4.
70. M a r c i n e k K., W i s t u b a J.: Rozmiary, struktura i przyczyny absencji na przykładzie badań w przedsiębiorstwie handlowym, "Zeszyty Naukowe" AE w Katowicach, 1976 nr 7/68/
71. M a r k i e w i c z J.: Model mistrza, "Polityka Społeczna" 1976, nr 7-8.
72. M a s e w i c z W.: Czas pracy jako pojęcie prawne, "Państwo i Prawo" 1977, nr 3.
73. M a s e w i c z W.: Psychologiczne aspekty czasu pracy, "Humanizacja Pracy" 1978, nr 2.
74. M a s e w i c z W.: Społeczne konsekwencje pracy w godzinach nadliczbowych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1976, nr 5.
75. M a t u s z e w s k i M.: Godziny pracy w sferze nieprodukcyjnej, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1977, nr 1.
76. M i k l a s z e w s k a M.: Dyscyplina pracy - ale jaka, "Rada Robotnicza" 1971, nr 12.
77. M o r e w s k i J.: Alkoholizm w zakładzie pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979, nr 2
78. N a g ó r s k i T.: Absencja chorobowa w gospodarce uspołecznionej, "Wiadomości Statystyczne" 1957, nr 5-6.
79. N a j d u c h o w s k i R.: Badania nad absencją kobiet pracujących w przemyśle, "Samorząd Robotniczy" 1964, z. 3.
80. N o f e r J.: Zagadnienia absencji chorobowej w przemyśle, "Medycyna Pracy" 1957, nr 5.
81. O c z a c h o w s k i M., I ż y k W.: Problemy społeczno-zawodowej adaptacji młodych - Czego potrzeba do zadowolenia, "Przegląd Związkowy" 1975, nr 11.



82. O ł u b e k A.: Czas nie przepracowany w jednostkach uspołecznionych sfery produkcji materialnej w latach 1973-1975, "Wiedomości Statystyczne" 1979, nr 9.
83. Optimum czasu pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1960, nr 5.
84. P a w l i k o w s k a K.: Wzbogacanie treści pracy, "Polityka Społeczna" 1979, nr 9.
85. P e n c J.: Czynniki motywacji w procesie pracy, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1978, nr 10.
86. P e n c J.: Fizjologiczne przesłanki optymalizacji czasu pracy, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1977, nr 12.
87. P e n c J.: Niektóre aspekty absencji w przemyśle, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 12.
88. P j a t a k o w A.: Trudowa dyscyplina i miary jej ukreplenija, "Socialistyczny Trud" 1974, z. 5.
89. P ł o c i c a K.: Zatrudnienie kobiet w przedsiębiorstwach budowlanych, "Inwestycje i Budownictwo" 1976 nr 12.
90. Praca rzetelna, wydajna, dobrze zorganizowana, "Ochrona Pracy" 1976, nr 3.
91. P r z y b y ł o w i c z Z.: Rola mistrza w zakładzie pracy, "Służba Pracownicza" 1976, nr 3.
92. R a d z i k o w s k i W., Z a l e s k a L.: Statystyczno-matematyczne metody obliczania planowej wielkości absencji i fluktuacji, "Samorząd - Organizacja - Zarządzanie" 1965, nr 6.
93. R o s z k o w s k i E.: Badania przerw w pracy maszyn i pracowników w przedsiębiorstwach, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1975, nr 10-11.

94. R o s z k o w s k i E.: O dostrzeżenie całokształtu dyscypliny pracy, "Służba Pracownicza" 1974, nr 9.
95. R o s z k o w s k i E.: Programy poprawy dyscypliny pracy i wykorzystania czasu pracy, "Służba Pracownicza" 1976, nr 3.
96. R u k a t W.: Czasowe przeniesienie do innej pracy pracownika zagrożonego chorobą zawodową, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 1.
97. R u t k o w s k i I., B ł a ż e k M., Z a r ę b a J.: System wynagradzania w budownictwie, "Polityka Społeczna" 1977, nr 1.
98. R z a d k o w s k i W.: Nieobecność robotników i jej przyczyny w przemyśle bawełnianym, "Ekonomika i Organizacja Pracy" 1959, z.3.
99. S c h m i d t g o l E.: Rodzaje odpowiedzialności pracowniczej za naruszenie dyscypliny pracy, "Zeszyty Naukowe" AE w Krakowie 1976, nr 79.
100. S e k u ł o w i c z Z.: Bodźce materialne środkiem umacniającym dyscyplinę pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1973, nr 5.
101. S e k u ł o w i c z Z.: Naczelnym zadaniem - dyscyplina pracy i płac, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1970, nr 10.
102. S k r z y p e k M.: Niektóre aspekty pobudzania do pracy, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1978, nr 6.
103. S k w i e r c z y Ń s k a H.: Adaptacja społeczno-zawodowa pracowników w przedsiębiorstwach resortu budownictwa, "Służba Pracownicza" 1976, nr 9.
104. S t a s z c z y k F.: Gospodarowanie czasem pracy, "Rada Narodowa - Gospodarka - Administracja" 1975, nr 26.

105. S t o b e r s k i J.: Czynniki ekonomiczne i społeczne a absencja chorobowa, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1963, nr 1.
106. S z c z e p a ń s k i W.: Absencja w przedsiębiorstwie, "Polityka Społeczna" 1977, nr 2.
107. S z c z e p a ń s k i W.: Badanie prawidłowości w kształtowaniu się rozkładów czasu absencji chorobowej, "Wiadomości Statystyczne" 1979, nr 2.
108. S z y m a ń s k i M.T.: Kształtowanie się absencji z powodu wypadków i chorób po wejściu w życie ustawy o podwyższeniu zasiłków za czas niezdolności do pracy, "Prace Centralnego Instytutu Ochrony Pracy" 1975, z.85.
109. T e r a n o w J.: Nastrojenije w kolektiwie, "Ekonomiczeskaja Gazeta," 1976, nr 36.
110. T e r l e c k i Z., D ą b r o w s k i J.: Dwa głosy w sprawie kontroli chorych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1972, nr 2.
111. T o b i a s z B., C h ł o p e k H.: Absencja chorobowa a postawy wobec pracy oraz stopień zwartości grupy pracowniczej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 10.
112. T o c z y ń s k i T.: Wykorzystanie czasu pracy w przemyśle, "Wiadomości Statystyczne" 1976, nr 7.
113. W i t k o w s k i J.: Przyczyny zwolnień z pracy w Olsztyńskich Zakładach Samochodowych w latach 1971-1975 Biuletyn Inst.Gosp.Społ. 1977, nr 3.
114. W o l n i a k S.: Dyscyplina pracy - uwarunkowania i wnioski, "Nowe Drogi" 1976, nr 2.
115. W s z a ł k o w s k i T.: Analiza czasu pracy oraz jego wykorzystania, Biuletyn Inst. Gosp.Społ. 1976, nr 1.
116. V i e w e g e r O.: Elementy dobrego samopoczucia, "Życie Gospodarcze" 1974, nr 30.

117. Z a r ę b a J.: Formy płac w budownictwie, "Życie Gospodarcze" 1976, nr 26.
118. Z a r ę b a J.: Proporcje płac w budownictwie, "Polityka Społeczna" 1978, nr 1
119. Z a r z y c k a Z.: Absencja a sytuacja rodzinna kobiet zatrudnionych w przemyśle, "Studia Demograficzne" 1963, nr 3.
120. Zasady wynagradzania zatrudnionych w godzinach nadliczbowych, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1979 nr 1.
121. Z d u n k i e w i c z M.: Badanie ekonomicznych skutków w przedsiębiorstwie Huta im. B.Bieruta w Częstochowie, "Zarządzanie" 1974, nr 9.
122. Z e m a n e k Wł.: Kilka uwag o źródłach absencji chorobowej, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1964, nr 12.
123. Z i e l i Ń s k i K.: Z badań nad zespołową wydajnością pracy w przedsiębiorstwie budowlano-montażowym, "Zeszyty Naukowe" AE w Krakowie, 1978, nr 92.
124. Z i m n i e w i c z K.: Absencja nieusprawiedliwiona w przemyśle, "Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1977, nr 11.
125. Zmienny czas pracy, "Humanizm Pracy" 1975, nr 1-2.
126. Ż e r ' s k i T.: Potrzebne są większe mieszkania , "Życie Gospodarcze" 1977, nr 6.

## S P I S T A B E L

strona

Tabela 1	- Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej na 100 zatrudnionych w sferze produkcji materialnej w latach 1973-1977 .....	54
Tabela 2	- Struktura czasu nie przepracowanego przypadającego na 1 osobę w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej. Według płci .....	60
Tabela 3	- Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1973-1977 /na 100 zatrudnionych/. Według płci .....	62
Tabela 4	- Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w województwach o najniższych i najwyższych wskaźnikach absencji na 100 zatrudnionych w latach 1975-1977 .....	66
Tabela 5	- Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/ w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według działów gospodarki narodowej w latach 1974-1977 /na 100 zatrudnionych/ .....	71
Tabela 6	- Dni nie przepracowane w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej /na 100 zatrudnionych/ oraz ich struktura w 1977 r. Według działów gospodarki narodowej .....	74

Tabela 7 - Dynamika czasu nie przepracowanego przypadającego na 1 osobę w gospodarce społecznej w sferze produkcji materialnej w latach 1974-1977. Według działów gospodarki narodowej/1974=100/.....	76
Tabela 8 - Robotnikogodziny nie przepracowane i nieusprawiedliwione przez robotników grupy przemysłowej i rozwojowej w przemyśle społecznym i przez robotników grupy wytwórczej w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w latach 1960-1978 /na 1 robotnika/ .....	81
Tabela 9 - Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na 1 robotnika produkcji podstawowej w województwie wrocławskim i w Polsce w latach 1971-1978	86
Tabela 10 - Dynamika czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w województwie wrocławskim i w kraju w latach 1971-1978 .....	89
Tabela 11 - Robotnikogodziny nie przepracowane w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1976-1978 .....	92
Tabela 12 - Sezonowość absencji w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. ....	101

	strona
Tabela 13 - Sezonowość urlopów wypoczynkowych w wybranych przedsiębiorstwach miasta Wrocławia w 1978 r.	103
Tabela 14 - Struktura załogi w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" wg kolejności pracy i miejsca zamieszkania w 1978 i 1979 roku .....	111
Tabela 15 - Absencja chorobowa w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979	116
Tabela 16 - Udział robotników w poszczególnych grupach wiekowych bez absencji chorobowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979	121
Tabela 17 - Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	123
Tabela 18 - Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wykształcenia w 1978 i 1979 r.	130
Tabela 19 - Udział osób z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" opuszczających ponad 20 dni w roku z tytułu absencji chorobowej .....	131
Tabela 20 - Średnia długość przypadków chorobowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 roku w zależności od stażu pracy .....	136

Tabela 21	-	Udział robotników mających w ciągu roku 5 i więcej przypadków chorobowych w poszczególnych grupach stażowych w WPB "Północ" w 1978 i 1979 r.	137
Tabela 22	-	Wysokość absencji chorobowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od tego, czy obecna praca jest pracą pierwszą czy kolejną dla robotnika .....	139
Tabela 23	-	Udział robotników bez absencji zarezerwowanych do poszczególnych grup płacowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	142
Tabela 24	-	Zależność średniej długości przypadków absencji chorobowej od grupy zarezerwowania robotników w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.	143
Tabela 25	-	Udział osób opuszczających z tytułu chorób ponad 20 dni w roku w poszczególnych grupach płacowych w WPB "Północ" w 1978 i 1979 r. ....	144
Tabela 25	-	Udział robotników bez absencji różnych specjalności w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.	148
Tabela 27	-	Średnia częstotliwość zachorowań i średnia długość wypadku chorobowego w zależności od zawodu w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.....	150
Tabela 28	-	Średnia częstotliwość zachorowań oraz średnia długość przypadków chorobowych w zależności od miejsca zamieszkania w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	152



Tabela 29	- Absencja opiekuńcza i macierzyńska w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	155
Tabela 30	- Absencja z tytułu urlopów szkoleniowych i ćwiczeń wojskowych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.	158
Tabela 31	- Absencja z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	160
Tabela 32	- Udział osób bez absencji z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w 1978 i 1979 r. ....	163
Tabela 33	- Absencja z tytułu spraw osobistych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od miejsca zamieszkania w 1978 i 1979 r.	164
Tabela 34	- Udział osób bez absencji z powodu pozostałych przyczyn usprawiedliwionych w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w latach 1978 i 1979 .....	167
Tabela 35	- Absencja nieusprawiedliwiona w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979 .....	170
Tabela 36	- Udział robotników bez absencji nieusprawiedliwionej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od stażu pracy w latach 1978 i 1979 .....	175

Tabela 37	- Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPE "Północ" i PBM "Stare Miasto" w śród robotników z wykształceniem podstawowym i zawodowym w latach 1978 i 1979 .....	176
Tabela 38	- Absencja nieusprawiedliwiona według zawodów w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979 .....	177
Tabela 39	- Struktura badanej populacji według wieku .....	182
Tabela 41	- Struktura badanej populacji według zawodów .....	185
Tabela 42	- Struktura badanej populacji z uwzględnieniem stażu pracy .....	186
Tabela 43	- Struktura badanej populacji z uwzględnieniem średniej płacy miesięcznej ..	187
Tabela 44	- Ocena pracy w opinii badanych .....	192
Tabela 45	- Ocena opieki lekarskiej gwarantowanej przez przedsiębiorstwo .....	195
Tabela 46	- Przyczyny złej oceny opieki lekarskiej gwarantowanej przez przedsiębiorstwo /w % w stosunku do ogółu niezadowolonych/ .....	196
Tabela 47	- Stopień zadowolenia z pracy badanej populacji .....	200
Tabela 48	- Podstawowe czynniki decydujące o zatrudnieniu w budownictwie w opinii ankietowanych .....	214

Tabela 49	- Przyczyny konfliktów w stosunkach robotnicy-mistrzowie według opinii ankietowanych robotników .....	259
Tabela 50	- Ocena bezpośredniego przełożonego w opinii badanych pod względem umiejętności kształtowania atmosfery pracy .....	264
Tabela 51	- Ocena bezpośredniego przełożonego jako fachowca w opinii badanych ..	266
Tabela 52	- Szacunek strat w postaci nie wytworzonej powierzchni mieszkalnej z tytułu absencji ogólnej w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978.	293
Tabela 53	- Szacunek strat w postaci nie wytworzonych mieszkań z tytułu absencji ogólnej w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978 .....	294
Tabela 54	- Straty uzasadnione i nieuzasadnione w postaci nie wytworzonej produkcji z tytułu absencji w budownictwie wrocławskim w gospodarce uspołecznionej w latach 1975-1978 .....	296
Tabela 55	- Wysokość zasiłków chorobowych wypłaconych pracownikom produkcji podstawowej w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 roku .....	299

S P I S · W Y K R E S Ó W

		strona
Wykres 1	- Rodzaje absencji w pracy	32a
Wykres 2	- Dynamika absencji w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według rodzajów w latach 1973-1977 .....	54
Wykres 3	- Struktura absencji chorobowej w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1960, 1970 i 1977	56
Wykres 4	- Struktura absencji w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według rodzajów w latach: 1973, 1975 i 1977 oraz według płci w 1977 r. ....	59
Wykres 5	- Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/ w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej według działów gospodarki narodowej w 1977 roku /na 100 zatrudnionych/ .....	72
Wykres 6	- Struktura absencji według rodzajów w poszczególnych działach sfery produkcji materialnej w gospodarce uspołecznionej w 1977 r. ....	80
Wykres 7	- Struktura absencji /bez urlopów wypoczynkowych/ w wybranych przedsiębiorstwach budowlanno-montażowych województwa wrocławskiego .....	100
Wykres 8	- Sezonowość czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/ na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w WPBP Nr 1 w 1978 r. ....	105

Wykres 9	- Sezonowość czasu nie przepracowanego nieusprawiedliwionego na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w WPBP Nr 1 w 1978 r. ....	105
Wykres 10	- Struktura robotników produkcji podstawowej według wieku w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 r. i 1979	109
Wykres 11	- Struktura robotników produkcji podstawowej pod względem wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.	110
Wykres 12	- Struktura robotników produkcji podstawowej pod względem stażu pracy w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. ....	113
Wykres 13	- Wysokość absencji chorobowej na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w 1978 i 1979 r. ....	118
Wykres 14	- Absencje chorobowe w zależności od poziomu wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r.	127
Wykres 15	- Udział osób bez absencji chorobowej i w poszczególnych grupach wykształcenia w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979 r. ....	129
Wykres 16	- Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w zależności od stażu pracy w WPB "Północ" i w PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979 ....	134

Wykres 17	- Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w zależności od grupy płacowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978 i 1979 .....	141
Wykres 18	- Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w wybranych zawodach w 1978 i 1979 ...	146
Wykres 19	- Absencja chorobowa na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" z uwzględnieniem podziału na dojeżdżających i mieszkających w miejscu pracy w latach 1978 i 1979 .....	151
Wykres 20	- Absencja z tytułu spraw osobistych na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 i 1979 r. w zależności od wieku .....	161
Wykres 21	- Pozostała absencja usprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w latach 1978 i 1979	168
Wykres 22	- Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od wieku w latach 1978 i 1979 .....	172
Wykres 23	- Udział osób bez absencji nieusprawiedliwionej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w poszczególnych przedziałach wiekowych w latach 1978 i 1979 .....	173
Wykres 24	- Absencja nieusprawiedliwiona na 1 zatrudnionego robotnika w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w zależności od stażu pracy w latach 1978 i 1979 .....	174

Wykres 25	-	Stopień zadowolenia z pracy w poszczególnych grupach wiekowych .....	201
Wykres 26	-	Charakter pracy i wysokie zarobki jako podstawowe motywy podjęcia pracy w budownictwie w opinii ankietowanych w zależności od ich wieku .....	218
Wykres 27	-	Choroby i nadużycie alkoholu jako podstawowe przyczyny absencji w opinii ankietowanych w zależności od ich wieku .....	225
Wykres 28	-	Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty ze współpracownikami .....	244
Wykres 29	-	Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty z mistrzem .....	258
Wykres 30	-	Ocena bezpośredniego przełożonego w opinii badanych pod względem umiejętności kształtowania atmosfery pracy i jako fachowca /w % do ogółu ankietowanych/ .....	267
Wykres 31	-	Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty z kierownikiem budowy .....	278
Wykres 32	-	Podział strat absencyjnych na uzasadnione i nieuzasadnione .....	288
Rysunek 1	-	Dni nie przepracowane /bez urlopów wypoczynkowych/ na 100 zatrudnionych w gospodarce społecznej w sferze produkcji materialnej w 1977 r. /względ województw/ .....	:66a

## S P I S   A N E K S Ó W

1. Wzór ankiety
2. Wzór indywidualnej karty absencji
3. Obliczenia związane z wyznaczaniem funkcji trendu klasyczną metodą najmniejszych kwadratów dla wskaźnika absencji chorobowej w Polsce.
4. Dni niezdolności do pracy z powodu chorób i wypadków /na 100 zatrudnionych/ w gospodarce uspołecznionej oraz ich struktura w latach 1960, 1970 i 1977.
5. Dni nie przepracowane na 100 pracowników zatrudnionych w gospodarce uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1975-1977 według województw
6. Wyznaczenie trendu relacji czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/ do nominalnego czasu pracy przypadającego na 1 robotnika produkcji podstawowej w uspołecznionych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w województwie wrocławskim.
7. Robotnikogodziny nie przepracowane usprawiedliwione i nie-usprawiedliwione w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia.
8. Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowanego we Wrocławiu.
9. Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budowlanym "Północ".



10. Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 1.
11. Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego nr 2.
12. Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto" we Wrocławiu.
13. Rozkład absencji według kwartałów na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. /w robotnikogodzinach/
14. Rozkład absencji według miesięcy na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. /w robotnikogodzinach/.
15. Absencja chorobowa w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1978 r., według cech społeczno-demograficznych" załogi.
16. Absencja chorobowa w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w 1979 r. według cech społeczno-demograficznych załogi.
17. Nieobecności z tytułu spraw osobistych w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978-1979, według cech społeczno-demograficznych załogi.
18. Pozostałe nieobecności usprawiedliwione w produkcji podstawowej w WPB "Północ" o PBM "Stare Miasto" w latach 1978-1979, według cech społeczno-demograficznych załogi.
19. Nieobecności nieusprawiedliwione w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978-1979,

według cech społeczno-demograficznych załogi.

20. Ocena zadowolenia z pracy w zależności od wieku badanych.
21. Opinie ankietowanych robotników na temat podstawowych motywów podjęcia pracy w budownictwie oraz na temat podstawowych przyczyn absencji w zależności od wieku.
22. Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty ze współpracownikami, mistrzom i kierownikiem budowy.
23. Nowy system premiowania za osiągnięcie planowych wskaźników wykorzystania nominalnego czasu pracy i fluktuacji w WPBP Nr 2.

AKADEMIA EKONOMICZNA

Osłara Langego

we Wrocławiu

Instytut Socjologii Pracy

Polityki Społecznej

Aneks 1

#### KWESJONARIUSZ - ANKIETA

Rosnące zainteresowanie społeczeństwa problemami budownictwa zdecydowało o podjęciu przez Zakład Socjologii Pracy i Polityki Społecznej Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu badań ankietowych wśród pracowników budownictwa dotyczących społecznych przyczyn absencji.

Poniższe pytania mają dać informacje na temat, jak sami robotnicy oceniają warunki pracy, jakie są ich opinie na temat opuszczania pracy. Ponieważ zdania na ten temat są podzielone zdecydowaliśmy pytać o to szersze grupy pracowników.

Pytania dotyczą spraw Panu/i/ dobrze znanych i każda prawdziwa odpowiedź będzie miała dla nas dużą wartość.

Przed daniem odpowiedzi prosimy o zapoznanie się ze wszystkimi możliwymi wariantami odpowiedzi na dane pytanie, w przypadku, gdyby żadna z nich Panu/i/ nie odpowiadała, prosimy o wpisanie swojej.

Ankieta jest anonimowa, a zatem informacje w niej zamieszczone, dotyczące poszczególnych pracowników nie będą nikomu przekazywane. Za szczere odpowiedzi bardzo Panu/i/ dziękujemy.

1.	Pytanie	Odpowiedź
1	2	3
1.	<p>J. CHARAKTERYSTYKA I OCENA PRACY</p> <p>Jak ocenia Pan/i/ swoją pracę /proszę uszczegółwić według ważności od 1 do 3/</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. jest interesująca</li><li>2. jest monotonna</li><li>3. jest trudna i skomplikowana</li><li>4. jest szkodliwa dla zdrowia</li><li>5. jest ciężka i męcząca fizycznie</li><li>6. można w niej awansować</li><li>7. inne określenie, jakie.....</li></ol>	<p>I <input type="checkbox"/></p> <p>II <input type="checkbox"/></p> <p>III <input type="checkbox"/></p>
2.	<p>Czy jest Pan/i/.zadowolony/a/ ze swojej pracy</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. jestem w pełni zadowolony</li><li>2. jestem dość zadowolony</li><li>3. praca jest mi obojętna</li><li>4. jestem raczej niezadowolony</li><li>5. jestem całkowicie niezadowolony</li><li>6. pracuję tylko i wyłącznie dla otrzymania pensji</li><li>7. trudno powiedzieć</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p>
3.	<p>Jeśli tak, to co Pan/i/ ceni w swojej pracy najbardziej /proszę wskazać kilka odpowiedzi/</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. praca jest urozmaicona</li><li>2. znaczenie mojej pracy</li><li>3. nie jest męcząca fizycznie</li><li>4. dobre zarobki</li><li>5. dobre warunki bhp.</li><li>6. dobra organizacja pracy</li><li>7. dobre stosunki z kolegami</li><li>8. dobre stosunki z przełożonymi</li><li>9. dobre warunki socjalno-bytowe</li><li>10. inne cechy.....</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

1		3																						
4.	<p>Jeśli nie, to czego Pan/i/ w swojej pracy nie lubi najbardziej /proszę wskazać kilka odpowiedzi/</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. praca jest jednostajna, monotonna</li><li>2. praca nie interesuje mnie</li><li>3. jest ciężka fizycznie</li><li>4. złe zarobki</li><li>5. zła organizacja pracy</li><li>6. złe warunki bhp.</li><li>7. złe stosunki z kolegami</li><li>8. złe stosunki z przełożonymi</li><li>9. zły dojazd do pracy</li><li>10. brak możliwości dokształcania</li><li>11. inne cechy.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																						
5.	<p>Co zdecydowało o zatrudnieniu Pana/i/ w budownictwie</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. charakter pracy</li><li>2. szansa wysokich zarobków</li><li>3. możliwość szybkiego otrzymania mieszkania</li><li>4. praca w miejscu zamieszkania</li><li>5. namowa znajomych</li><li>6. namowa rodziny</li><li>7. inne czynniki, jakie.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>																						
6.	<p>Czy zamierza Pan/i/ na stałe pracować</p> <table border="0"><thead><tr><th></th><th>tak</th><th>nie</th><th>nie wiem</th></tr></thead><tbody><tr><td>I na obecnym stanowisku</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>II w obecnym zawodzie</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr><tr><td>III w obecnym zakładzie</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td></tr></tbody></table>		tak	nie	nie wiem	I na obecnym stanowisku	1	2	3	II w obecnym zawodzie	1	2	3	III w obecnym zakładzie	1	2	3	<table border="0"><tbody><tr><td>I</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>II</td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>III</td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	I	<input type="checkbox"/>	II	<input type="checkbox"/>	III	<input type="checkbox"/>
	tak	nie	nie wiem																					
I na obecnym stanowisku	1	2	3																					
II w obecnym zawodzie	1	2	3																					
III w obecnym zakładzie	1	2	3																					
I	<input type="checkbox"/>																							
II	<input type="checkbox"/>																							
III	<input type="checkbox"/>																							

1	2	3
7.	<p>Jeśli zmieniał/a/by Pan/i/ pracę, to jaką najchętniej wybrał/a/by Pan/i/</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. pracę lepszą, nawet gorzej płatną</li><li>2. jakąkolwiek, ale lepiej płatną</li><li>3. taką samą, lecz w innym zakładzie</li><li>4. pracę, w której miał/a/bym możliwość awansu</li><li>5. bardziej korzystną dla zdrowia</li><li>6. pracę w miejscu zamieszkania</li><li>7. pracę, w której dostał/a/bym szybko mieszkanie</li><li>8. inną, jaką.....</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
8.	<p>Jak Pana/i/ rodzina ocenia Pana/i/ pracę, uważa ją za:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. bardzo dobrą</li><li>2. dobrą</li><li>3. taką sobie</li><li>4. złą</li><li>5. bardzo złą</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p>
	<p>Jak Pan /i/ sądzi, dlaczego rodzina niezbyt pozytywnie ocenia Pana/i/ pracę</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. niskie zarobki</li><li>2. wracam późno do domu</li><li>3. jestem po pracy zbyt zmęczony</li><li>4. niepewność zatrudnienia</li><li>5. praca nie umożliwia zaspokojenia podstawowych potrzeb /np. otrzymania mieszkania/</li><li>6. praca nie umożliwia zaspokojenia potrzeb wyższych /np. samochód, wycieczki zagraniczne/</li><li>7. inne względy, jakie.....</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
9.	<p>Jak oceniają Pana/i/ pracę znajomi spoza zakładu</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. bardzo dobrze</li><li>2. dobrze</li><li>3. tak sobie</li><li>4. źle</li><li>5. bardzo źle</li></ol>	<p><input type="checkbox"/></p>

		3
	<p>Pan/i/ sądzi, dla czego znajomi niezbyt pozytywnie oceniają Pana/i/ pracę</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. praca ciężka, ale mało płatna</li> <li>2. zła opinia o zakładzie</li> <li>3. zła opinia o budownictwie</li> <li>4. nie mam czasu na życie towarzyskie</li> <li>5. po kilku latach pracy nie mam mieszkania</li> <li>6. inne względy, jakie.....</li> <li>.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
10.	<p>Czy ma Pan/i/ dodatkową pracę zarobkową</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol> <p>Jeśli tak, czy jest to praca stała</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> </ol> <p>Jakie czynniki zadecydowały o wyborze przez Pana/ią/ pracy dodatkowej</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. niskie zarobki w pracy podstawowej</li> <li>2. niepewność zatrudnienia w pracy podstawowej</li> <li>3. samotność</li> <li>4. inne, jakie.....</li> <li>.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11.	<p>II. STOSUNKI MIĘDZYLUZKIE W ZAKŁADZIE PRACY</p> <p>Jak Pana/i/ zdaniem układają się stosunki między robotnikami w grupie roboczej, w której Pan/i/ pracuje</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo dobrze</li> <li>2. dobrze</li> <li>3. tak sobie</li> <li>4. źle</li> <li>5. bardzo źle</li> </ol>	<input type="checkbox"/>

1		3
	<p>Jak Pan/i/ sądzi, dlaczego stosunki pomiędzy robotnikami w grupie układają się nie najlepiej</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. zbyt wyraźne dysproporcje płacowe</li><li>2. praca zbyt wyczerpująca</li><li>3. nierównomiernie obciążenie pracą</li><li>4. zła organizacja pracy</li><li>5. trudności z wykonaniem planu</li><li>6. faworyzowanie niektórych robotników</li><li>7. inne powody.....</li><li>.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12.	<p>Czy w czasie pracy można zauważyć przejawy uczynności pomiędzy robotnikami, koleżeńskie układy</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. tak</li><li>2. nie</li></ol>	<input type="checkbox"/>
13.	<p>Jak Pana/i/ zdaniem układają się stosunki pomiędzy robotnikami w całym zakładzie pracy</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. bardzo dobrze</li><li>2. dobrze</li><li>3. tak sobie</li><li>4. źle</li><li>5. bardzo źle</li></ol>	<input type="checkbox"/>
14.	<p>Czy z kimś z grona pracowników utrzymuje Pan/i/ stosunki poza zakładem pracy</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. tak</li><li>2. nie</li></ol>	<input type="checkbox"/>
15.	<p>Czy zdarzają się Panu/i/ zatargi ze współpracownikami</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. wcale</li><li>2. rzadko</li><li>3. często</li></ol>	<input type="checkbox"/>



		3
	<p>1. tak, to na jakim tle: wpływa na niewykonanie zadań przez grupę</p> <p>2. zbyt dużo wymagają od innych złośliwi</p> <p>wpływają na obniżenie zarobków grupy są leniwi w stosunku do przełożonego nie znajdują się na pracy</p> <p>7. na innym tle, jakim.....</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16.	<p>Jak ocenia Pan/i/ swego BEZPOŚREDNIEGO PRZEŁOŻONEGO jako fachowca</p> <p>1. bardzo dobrze</p> <p>2. dobrze</p> <p>3. tak sobie</p> <p>4. źle</p> <p>5. bardzo źle</p>	<input type="checkbox"/>
	<p>Jeśli niezbyt pozytywnie, to dlaczego</p> <p>1. nie zna pracy</p> <p>2. nie umie kierować ludźmi</p> <p>3. nie potrafi radzić sobie w trudnych sytuacjach</p> <p>4. nie organizuje dobrze pracy</p> <p>5. nie jest zbyt zaangażowany w swojej pracy</p> <p>6. inne powody, jakie.....</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	<p>A jeśli dobrze lub bardzo dobrze, to dlaczego</p> <p>1. zna dobrze pracę</p> <p>2. dobry organizator pracy</p> <p>3. potrafi dobrze ocenić pracę</p> <p>4. umie kierować grupą</p> <p>5. inne cechy, jakie.....</p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17.	<p>Jak ocenia Pan/i/ swego BEZPOŚREDNIEGO PRZEŁOŻONEGO jako człowieka kształtującego klimat pracy</p> <p>1. bardzo dobrze</p> <p>2. dobrze</p> <p>3. tak sobie</p> <p>4. źle</p> <p>5. bardzo źle</p>	<input type="checkbox"/>

1		3
1.	<p>Czy stosunek MISTRZA do robotników w Pana/i/ zakładzie pracy jest właściwy</p> <p>1. tak 2. nie 3. nie mam zdania</p> <p>Jeśli tak, to dlaczego</p> <p>1. jest sprawiedliwy 2. umie ocenić pracę 3. jest wyrozumiały 4. pomaga w trudnych sytuacjach 5. broni interesów grupy 6. jest koleżeński, 7. inne cechy, jakie.....</p> <p>Jeśli nie, to dlaczego</p> <p>1. jest niesprawiedliwy 2. nie umie ocenić prawidłowo pracy 3. nie rozumie pracowników 4. nie obchodzą go problemy pracowników 5. nie jest koleżeński 6. nie jest reprezentantem grupy 7. inne powody, jakie.....</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>
19.	<p>Czy stosunek KIEROWNIKA BUDOWY do robotników w Pana/i/ zakładzie pracy jest właściwy</p> <p>1. tak 2. nie 3. nie mam zdania</p> <p>Jeśli tak, to dlaczego</p> <p>1. jest sprawiedliwy 2. prawidłowo ocenia pracę 3. dba o interesy pracowników 4. interesują go problemy pracowników 5. umie współpracować z grupą 6. jest koleżeński 7. inne cechy, jakie.....</p>	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/></p>

1	2	3
	<p>Jeśli nie, to dlaczego</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. jest niesprawiedliwy</li><li>2. nie ocenia prawidłowo pracy</li><li>3. nie dba o interesy pracowników</li><li>4. nie interesują go problemy pracowników</li><li>5. nie umie współpracować z grupą</li><li>6. nie jest koleżeński</li><li>7. inne powody, jakie.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20.	<p>Czy zdarzają się Panu/i/ konflikty z bezpośrednim przełożonym - mistrzem</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. wcale</li><li>2. rzadko</li><li>3. często</li></ol>	<input type="checkbox"/>
	<p>Jeśli tak, to na jakim tle</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. wynagrodzeń</li><li>2. nie wykonania zadań</li><li>3. łamania dyscypliny</li><li>4. nadmiernego obciążenia pracą</li><li>5. nie przestrzegania przepisów bhp</li><li>6. niezgodności charakterów</li><li>7. bez wyraźnych przyczyn</li><li>8. innym, jakim.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21.	<p>W jaki sposób reaguje Pana/i/ bezpośredni przełożony, gdy zauważy, że robotnik zbyt często opuszcza pracę bez usprawiedliwienia</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. poucza, tłumaczy</li><li>2. zwraca uwagę</li><li>3. upomina pisemnie</li><li>4. ostrzega</li><li>5. stosuje kary pieniężne</li><li>6. przenosi do niższej grupy zaszeregowania</li><li>7. zwalnia z pracy</li><li>8. wcale nie reaguje</li><li>reaguje inaczej, jak.....</li><li>.....</li></ol>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

2	3
<p>czy zdarzają się Panu/i/ konflikty z kierownikiem bielowy</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wcale</li> <li>2. rzadko</li> <li>3. często</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
<p>Jeśli tak to na jakim tle</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. dyscypliny pracy</li> <li>2. nie liczy się z opinią załogi</li> <li>3. nie kontaktuje się z grupą</li> <li>4. daje wyraźnie odczuć swoją przewagę intelektualną nad robotnikami</li> <li>5. zbyt napięte terminy /na wczoraj/</li> <li>6. na tle zarządzeń organizacyjnych</li> <li>7. innym, jakim .....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
<p>III. OPINIE ROBOTNIKÓW O ABSENCJI</p>	
<p>23. Jakie są najczęstsze powody, Pana/i/ zdaniem dla których ludzie nie przychodzą do pracy</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. choroby</li> <li>2. opieka nad chorym członkiem rodziny</li> <li>3. załatwianie spraw urzędowych w godzinach pracy</li> <li>4. lekceważenie pracy</li> <li>5. nadużywanie alkoholu</li> <li>6. inne, jakie.....</li> </ol> <p>a z jakich powodów Pan/i/ najczęściej nie przychodzi do pracy.....</p>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
<p>24. W jakich sytuacjach Pana/i/ zdaniem pracownik nie może być usprawiedliwiony</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lekceważenie pracy</li> <li>2. wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego nie zgodnie z zaleceniem</li> <li>3. oszukiwanie /wymyślanie powodów zwolnienia/</li> <li>4. nadużywanie alkoholu</li> <li>5. w innych, jakich.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>

1	2	3
25.	<p>Czy należy Pana/i/ zdaniem karać robotników za niewłaściwy stosunek do pracy /z najwyższą absencją nieusprawiedliwioną/</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. tak</li><li>2. nie</li><li>3. nie mam zdania</li></ol> <p>Jeśli tak, to jakie środki Pana/i/ zdaniem są najskuteczniejsze w ograniczaniu absencji nieusprawiedliwionej</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. zabieranie premii</li><li>2. potrącenia z wynagrodzeń</li><li>3. upomnienia pisemne</li><li>4. nagany publiczne</li><li>5. zwolnienie z pracy</li><li>6. inne, jakie.....</li></ol>	<input type="checkbox"/>     <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
26.	<p>Czy Pana/i/ zdaniem wyróżnianie pracowników najbardziej zdyscyplinowanych może wpłynąć na obniżenie absencji</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. tak</li><li>2. nie</li><li>3. nie mam zdania</li></ol> <p>Jeśli tak, to jakie wyróżnienia Pana/i/ zdaniem są najskuteczniejsze</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. regularne premie pieniężne</li><li>2. sporadyczne premie</li><li>3. pochwały ustne</li><li>4. pochwały pisemne</li><li>5. odznaczenia</li><li>6. inne, jakie.....</li></ol>	<input type="checkbox"/>     <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
27.	<p>Czy według Pana/i/ można zmniejszyć absencję chorobową</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. tak</li><li>2. nie</li><li>3. nie mam zdania</li></ol>	<input type="checkbox"/>

		3
	<p>Jeśli tak, to w jaki sposób</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo rozwinąć działalność profilaktyczną</li> <li>2. rozszerzyć współpracę z Międzyzakładowymi Przychodniami Zdrowia</li> <li>3. przestrzegać obowiązku okresowych badań lekarskich kontrolować sposób wykorzystania zwolnień lekarskich</li> <li>5. inne sposoby, jakie.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
28.	<p>Jak Pan/i/ ocenia opiekę lekarską gwarantowaną przez przedsiębiorstw</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo dobrze</li> <li>2. dobrze</li> <li>3. tak sobie</li> <li>4. źle</li> <li>5. bardzo źle</li> </ol> <p>Jeśli źle, to dlaczego</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. lekarz zakładowy nie interesuje się warunkami pracy robotników</li> <li>2. brak lekarzy specjalistów</li> <li>3. niedogodne godziny pracy przychodni</li> <li>4. kolejki w przychodni</li> <li>5. przychodnia nie prowadzi regularnie badań profilaktycznych</li> <li>6. inne problemy.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
29.	<p>Jak Pan/i/ sądzi czy łatwo otrzymać zwolnienie lekarskie w Pana/i/ przychodni</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tak</li> <li>2. nie</li> <li>3. nie mam zdania</li> </ol>	<input type="checkbox"/>

1		3
30.	<p>Jak ocenia Pan/i/ swój stan zdrowia</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. bardzo dobry</li> <li>2. dobry</li> <li>3. taki sobie</li> <li>4. zły</li> <li>5. bardzo zły</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
31.	<p>W jakich przypadkach Idzie Pan/i/ najczęściej do lekarza</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. długotrwała choroba wymagająca powtarzających się wizyt</li> <li>2. ciągłe przeziębienia</li> <li>3. ogólne złe samopoczucie</li> <li>4. bez wyraźnych przyczyn</li> <li>5. z przyczyn wynikłych z nadużycia alkoholu</li> <li>6. w innych, jakich.....</li> <li>.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
IV. WARUNKI BYTOWE		
32.	<p>Z ilu izb składa się mieszkanie, w którym Pan/i/ mieszka</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 1 izba</li> <li>2. 2 izby</li> <li>3. 3 izby</li> <li>4. 4 izby</li> <li>5. 5 izb</li> <li>6. 6 i więcej izb</li> </ol>	<input type="checkbox"/>
33.	<p>Jaki charakter ma Pana/i/ mieszkanie</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. własny dom</li> <li>2. samodzielne mieszkanie w bloku</li> <li>3. niesamodzielne przy rodzinie</li> <li>4. niesamodzielne z obcymi</li> <li>5. inny, jaki.....</li> </ol>	<input type="checkbox"/>

1	2	3
	1. Przebieg na wysokość zarobku 1. własnego łączne dochody rodziny ..... 3. wysokość dochodu na osobę /miesięcznie/.....	
35.	Czy posiada Pan/i/ 1. telewizor 2. radłoodbiornik 3. lodówkę 4. pralkę 5. samochód	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
36.	V. DANE OSOBOWE Płeć 1. męczyzna 2. kobieta	<input type="checkbox"/>
37.	Wiek.....	
38.	Stan cywilny 1. kawaler /panna/ 2. żonaty /mężatka/ 3. wdowiec /wdowa/ 4. rozwiedziony /rozwiedziona/	<input type="checkbox"/>
39.	Zawód współmałżonka.....	
40.	Ilość osób w rodzinie..... Liczba dzieci..... Wiek dzieci 1. żłobkowy /1 - 3 lata/ 2. przedszkolny /3 - 6 lat/ 3. szkolny /7 - 18 lat/ 4. powyżej 18 lat	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



1	2	3
41.	Pochodzenie społeczne 1. robotnicze 2. chłopskie 3. inteligenckie 4. inne.....	<input type="checkbox"/>
42.	Do jakich organizacji Pan/i/ należy 1. ZSMP 2. PZPR 3. ZSL 4. SD 5. innych.....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
43.	Wykształcenie 1. brak wykształcenia 2. niepełne podstawowe 3. podstawowe 4. zasadnicze zawodowe 5. średnie zawodowe 6. średnie ogólnokształcące 7. wyższe 8. inne.....	<input type="checkbox"/>
44.	Zawód a/ wykonywany..... b/ wyuczony.....	
45.	Staż pracy a/ na obecnym stanowisku..... b/ w obecnym zakładzie..... c/ ogółem /we wszystkich miejscach pracy razem/.....	
46.	Czy zamierza się Pan/i/ doksztalać 1. tak 2. nie 3. nie wiem	<input type="checkbox"/>

		3
47.	oszczędzenia 1. sto	<input type="checkbox"/>
48.	Ile czasu traci Pan/i/ na dojazdy do pracy /w obie strony razem/ 1. do 1/2 godziny 2. 1/2 do 1 godziny 3. 1 - 2 godziny 4. ponad 2 godziny	<input type="checkbox"/>
	Czym Pan/i/ dojeżdża do pracy 1. PKS 2. PKP 3. autobusem zakładowym 4. tramwajem, autobusem miejskim 5. własnym samochodem 6. rowerem 7. pieszo	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
49.	Czy ma Pan/i/ rodzinę na wsi 1. tak 2. nie	<input type="checkbox"/>
	Jeśli tak, to czy utrzymuje Pan/i/ z nią kontakty 1. tak 2. nie	<input type="checkbox"/>
50.	Czy pomaga Pan/i/ w pracach wiejskich rodzinie 1. tak 2. nie	<input type="checkbox"/>
	Jeśli tak, to: 1. często rzadko	<input type="checkbox"/>

# Aneks 2

Roczna karta ewidencji obecności w pracy	Nazwisko i imię					Liczba dni nieobecności z powodu																															
						choroby																															
						leczenia dentowego	lecz. szpit.-sanatoryjn.	opieki kwarantanny	urlopu macierz. karpienia	przebieg społecznych	szkolenia	spr. osobistych	prac rolnych	Innych spraw usprawiedl.	nieusprawiedl.	urlopu wypocz. i profilakt.	Spóźnienia*)																				
kom. organ.	od dnia	nazwa (symb.)	od dnia	nazwa (symb.)	od dnia	nazwa (symb.)	C	Cs	K	M	P	S	O	R	U	Z	W	Sp																			
M-c	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31						
I																																					
II																																					
III																																					
IV																																					
V																																					
VI																																					
VII																																					
VIII																																					
IX																																					
X																																					
XI																																					
XII																																					
Urlop wypoczynk. przysług. dni ..... wykorzystano dni ..... pozost. dni .....						Ogółem																															

**U w a g i:**

\*) Wpisać czas, względnie ilość spóźnień

Aneks 3

Obliczenia związane z wyznaczeniem funkcji trendu klasyczną metodą najmniejszych kwadratów dla wskaźnika absencji chorobowej.

Kształtowanie się wskaźnika w czasie pozwala się zorientować, że rozwój zjawiska można z wystarczającą dokładnością scharakteryzować przy pomocy trendu liniowego  $y = at + b$

Lata	Nr okresu t	y	t > $\bar{t}$	$y_t$  t > $\bar{t}$
1960	1	1059,4		
1961	2	1133,7		
1962	3	1229,7		
1963	4	1221,6		
1964	5	1141,4		
1965	6	1193,7		
1966	7	1237,6		
1967	8	1286,9		
1968	9	1160,1		
1969	10	1361,3	10	1361,3
1970	11	1301,4	11	1301,4
1971	12	1440,7	12	1440,7
1972	13	1440,8	13	1440,8
1973	14	1404,7	14	1404,7
1974	15	1426,7	15	1426,7
1975	16	1515,2	16	1515,2
1976	17	1475,5	17	1475,5
1977	18	1567,1	18	1567,1
Sumy	171	23597,5	126	12933,4

Srednie:

$$\bar{t} = 9,5 \quad \bar{y} = 1310,97 \quad \bar{t}_{/2/} = 14 \quad \bar{y}_{/2/} = 1437,04$$

Wartości a i b wyznaczyć można ze wzoru:

$$a = \frac{\bar{y}_{/2/} - \bar{y}}{\bar{t}_{/2/} - \bar{t}} = \frac{1437,04 - 1310,97}{14 - 9,5} = \frac{126,07}{4,5} = 28,01$$

$$b = \bar{y} - a\bar{t} = 1310,97 - 28,01 \times 9,5 = 1044,88$$

$$Y_t = 28,01 t + 1044,88$$

Test istotności nie powoduje odrzucenia tego trendu.

Aneks 4

Dni niezdolności do pracy z powodu chorób i wypadków /na 100 zatrudnionych/ w gospodarce uspołecznionej oraz ich struktura w latach 1960, 1970 i 1977

Wyszczególnienie	Wskaźnik			Struktura		
	1960	1970	1977	1960	1970	1977
O G O Ł E M	1059,4	1301,4	1551,4	100,0	100,0	100,0
Z powodu:						
1. Gruźlicy	134,7	59,7	27,7	12,7	4,6	1,8
2. Nowotworów	15,4	22,5	26,6	1,5	1,7	1,7
3. Zaburzeń psychicznych	25,8	32,9	45,3	2,4	2,5	2,9
4. Chorób układu nerwowego i narz.zmysłu	71,6	105,5	138,3	6,8	8,1	8,9
5. Grypy	52,3	117,9	53,3	4,9	9,1	3,4
6. Chorób układu krążenia	83,4	115,6	166,2	7,9	8,9	10,7
7. Chorób układu oddechowego	100,8	180,7	265,4	9,5	13,9	17,1
8. Choroby wrzodowej żołądka i dwunastn.	31,0	32,7	43,4	2,9	2,5	2,8
9. Chorób narządów płciowych kobiecych oraz powikłań ciąży, porodu i porodu	49,3	67,7	84,3	4,7	5,2	5,4
10. Chorób układu kostn.-mięsn.i tk.łącz.	61,2	70,6	124,1	5,8	5,4	8,0
11. Wypadków, zatruc i urazów zw.z zaw.	57,8	61,6	64,6	5,4	4,7	4,2
12. Wyp., zatr.i uraz. nie związ. z zaw.	130,1	181,7	238,1	12,3	14,0	15,4
13. Pozostałych chorób i wypadków	246,0	252,3	273,7	23,2	19,4	17,7

Zródło: Rocznik Statystyczny 1978, s. 407. W roku 1960 i 1970 na 100 ubezpieczonych.

**Aneks 5**

**Dni nie przepracowane na 100 pracowników zatrudnionych w gospodarce  
uspołecznionej w sferze produkcji materialnej w latach 1975 - 1977  
według województw.**

Wyszczególnienie		Ogółem /bez url. wypocz./	Zwoln. z powodu choroby	Zwoln. z powodu op.1	Urlopy macie- rzyńskie	Praca sp. i zw. szkolen.	Sprawy osobiste	Nieobecn. nieuspr.
1		2	3	4	5	6	7	8
Ogółem	a	2295,3	1515,2	160,7	289,7	104,1	66,7	57,0
	b	2242,4	1475,5	163,9	300,7	96,8	70,5	45,9
	c	2358,6	1567,1	187,9	302,0	97,0	70,5	45,5
Stożeczne warszaw- skie	a	2291,5	1534,4	153,1	248,1	109,7	66,7	70,3
	b	2296,9	1555,8	162,2	249,6	102,6	72,4	58,8
	c	2437,4	1678,8	190,5	244,7	97,7	74,3	53,1
Białkopodlaskie	a	2100,3	1169,4	115,3	409,2	136,6	78,2	55,6
	b	2151,0	1213,1	121,2	388,7	138,0	90,0	59,6
	c	2242,4	1327,8	158,3	390,9	132,8	88,7	48,6
Białostockie	a	1993,6	1219,8	128,0	300,7	109,7	67,9	50,8
	b	1972,0	1202,2	150,9	303,9	91,6	77,7	51,2
	c	2134,1	1307,7	182,3	311,7	101,9	83,5	50,6
Bielskie	a	2648,8	1766,4	207,2	372,6	89,3	86,6	27,6
	b	2514,5	1662,3	201,5	382,1	81,7	73,4	26,0
	c	2690,6	1771,8	239,3	390,5	85,3	80,4	24,4
Bydgoskie	a	2095,7	1364,3	157,3	304,2	93,3	56,9	29,3
	b	2056,0	1317,7	170,9	313,2	92,9	59,2	22,5
	c	2151,4	1413,7	183,2	305,5	93,1	58,8	21,3
Chełmskie	a	1915,9	1069,9	121,4	383,0	94,8	59,2	80,6
	b	1835,5	1035,0	114,0	363,5	78,0	87,5	59,7
	c	1929,3	1099,9	134,4	372,7	90,9	89,6	52,2
Ciechanowskie	a	1783,8	1066,8	94,9	319,1	76,0	51,4	66,0
	b	1756,1	1063,8	106,3	325,9	74,4	56,6	45,2
	c	1902,8	1154,7	143,0	334,5	84,9	60,9	39,6
Częstochowskie	a	2290,8	1602,3	139,3	294,9	69,0	52,7	55,0
	b	2367,5	1674,6	146,1	310,0	65,6	56,1	44,6
	c	2451,3	1727,8	170,8	314,1	65,6	53,8	41,9
Elbląskie	a	2126,2	1320,7	172,3	329,8	104,8	72,3	43,1
	b	2054,6	1243,5	180,9	342,3	99,7	74,4	32,5
	c	2175,3	1372,6	195,0	329,1	94,7	72,1	31,6
Gdańskie	a	2384,0	1586,5	177,6	279,3	119,9	73,4	42,7
	b	2391,4	1593,1	184,5	293,8	116,0	77,7	37,9
	c	2443,2	1631,7	198,7	292,8	116,5	78,1	36,8
Gorzowskie	a	2196,3	1385,7	178,9	328,4	83,1	66,9	47,1
	b	2127,3	1299,9	181,7	361,7	80,5	70,6	39,6
	c	2240,5	1390,2	271,1	356,5	82,5	70,2	33,7
Jeleniogórskie	a	2277,6	1474,8	189,6	335,4	92,8	65,9	39,4
	b	2228,8	1423,3	205,5	344,6	86,4	64,1	32,4
	c	2350,2	1519,5	226,0	331,2	91,2	72,1	34,3
Kaliskie	a	2254,1	1492,2	151,7	332,7	103,0	52,2	26,5
	b	2165,7	1408,5	164,4	339,8	93,5	60,8	23,0
	c	2216,0	1446,8	186,1	343,3	83,6	55,7	22,8
Katowickie	a	2446,1	1679,1	137,8	230,1	120,4	69,4	101,6
	b	2341,2	1616,8	129,5	230,2	120,7	71,6	78,5
	c	2454,1	1704,2	145,9	231,2	118,8	73,0	89,3
Kieleckie	a	2235,4	1467,1	155,1	292,5	91,9	49,8	72,3
	b	2205,9	1455,8	154,3	304,4	83,7	56,1	59,3
	c	2308,6	1532,6	189,8	307,1	80,2	57,4	52,6
Koninśkie	a	2054,8	1352,5	115,3	288,6	112,3	78,4	26,3
	b	2029,8	1326,7	133,1	303,4	84,7	67,2	21,9
	c	2068,4	1336,3	149,4	305,6	89,3	74,9	20,2

1		2	3	4	5	6	7	8
Kosalińskie	a	1953,2	1160,0	143,5	312,7	105,6	73,4	53,3
	b	1893,4	1105,9	153,7	319,6	94,8	77,0	43,0
	o	1994,2	1165,0	183,1	325,2	95,1	80,7	43,9
Miejskie krakowskie	a	2585,8	1821,5	170,9	259,6	91,9	63,7	63,5
	b	2524,6	1766,2	170,1	264,5	88,4	72,3	55,4
	o	2669,6	1887,8	203,5	265,8	87,8	68,0	50,0
Krośnieńskie	a	2392,6	1593,3	144,5	340,8	99,6	63,9	50,8
	b	2423,8	1621,3	165,1	354,2	107,3	66,0	22,2
	o	2553,4	1715,2	199,6	351,0	111,8	64,4	23,8
Legnickie	a	2259,6	1415,3	151,2	285,9	133,7	76,4	56,4
	b	2127,6	1308,3	168,5	309,2	107,3	82,4	43,4
	o	2260,0	1425,3	184,2	304,2	118,5	83,2	44,3
Leszczyńskie	a	1887,3	1234,5	99,9	281,0	127,9	47,9	19,9
	b	1839,7	1197,4	113,3	287,6	112,2	50,9	16,6
	o	1870,5	1218,7	128,4	306,2	102,4	48,6	13,5
Lubelskie	a	1957,9	1175,0	124,1	298,8	87,0	69,4	73,3
	b	1899,9	1149,3	127,8	301,9	83,3	75,1	60,9
	o	2036,6	1260,7	153,9	299,3	85,9	76,3	55,9
Łomżyńskie	a	1805,3	968,6	115,0	447,5	80,9	52,1	37,1
	b	1650,1	870,2	103,9	400,1	68,4	71,4	41,8
	o	1760,7	983,2	128,4	387,2	68,4	72,0	45,7
Miejskie łódzkie	a	2596,0	1857,8	225,7	241,6	80,4	65,8	48,8
	b	2548,4	1810,3	228,1	262,0	81,2	64,9	38,3
	o	2719,1	1961,2	264,4	256,4	80,4	64,1	32,8
Nowosądeckie	a	2455,2	1627,5	163,8	422,3	88,5	52,9	32,2
	b	2553,5	1690,0	186,5	451,1	77,8	56,7	22,2
	o	2755,9	1853,5	233,2	452,6	76,4	54,8	17,2
Oleśtyńskie	a	2014,2	1197,1	136,0	332,9	98,8	74,4	61,0
	o	1983,0	1157,0	140,1	340,2	93,0	82,7	55,2
	o	2053,4	1216,5	164,0	334,6	93,9	79,6	53,0
Opelskie	a	2184,6	1396,9	183,2	303,5	98,4	71,3	34,8
	b	2096,6	1333,9	182,9	307,3	93,6	74,5	25,8
	o	2267,1	1472,1	212,5	307,0	92,5	50,1	26,3
Ostrołęckie	a	1862,0	1110,3	119,0	348,4	64,5	50,1	59,6
	b	1929,6	1145,6	132,3	355,0	81,5	58,2	48,9
	o	2245,9	1369,9	172,3	398,9	92,0	70,7	47,1
Pileckie	a	2123,2	1375,4	138,8	302,8	114,4	60,9	32,6
	b	2063,1	1293,4	146,0	328,5	101,1	59,3	30,1
	o	2158,1	1356,4	167,0	343,7	104,4	58,7	25,9
Piotrowskie	a	2314,8	1537,0	189,6	351,4	73,5	61,6	37,8
	b	2152,4	1427,0	165,2	325,9	71,4	67,3	38,8
	o	2303,5	1511,0	196,6	366,7	69,9	70,4	37,2
Płockie	a	1868,7	1191,0	131,5	261,9	93,3	66,0	37,6
	b	1846,7	1153,7	149,4	286,9	68,8	74,6	34,8
	o	1957,6	1228,8	172,4	283,6	80,2	71,7	33,3
Poznańskie	a	2313,5	1565,6	161,2	291,9	113,5	64,3	31,9
	b	2264,5	1524,0	169,4	299,7	100,5	63,4	27,0
	o	2388,0	1616,6	193,1	302,3	102,1	66,1	25,4
Przemyskie	a	2262,4	1414,2	130,0	420,8	77,8	53,1	51,6
	b	2293,0	1462,9	150,9	391,4	87,0	63,0	33,5
	o	2348,7	1485,1	170,8	412,2	91,9	60,0	32,3
Radomskie	a	1988,0	1239,2	148,0	316,8	75,2	57,6	52,0
	b	2126,4	1310,0	165,3	351,8	79,6	68,6	50,9
	o	2220,6	1408,7	184,2	351,4	77,0	69,2	44,7
Rzeszowskie	a	2377,7	1516,0	150,9	362,8	103,4	72,5	47,7
	b	2364,6	1493,2	164,5	365,5	102,3	80,1	38,7
	o	2459,7	1553,5	204,8	369,2	105,6	84,4	34,7
Siedleckie	a	1999,9	1185,8	116,4	385,4	76,1	69,4	64,3
	b	2066,1	1223,7	124,0	405,7	84,4	102,1	47,2
	o	2257,4	1366,6	159,5	421,5	92,0	97,2	42,7

1		2	3	4	5	6	7	8
Sieradzkie	a	2106,6	1339,4	171,9	359,9	77,3	50,4	33,1
	b	2056,6	1318,8	160,9	351,4	81,0	59,4	28,4
	o	2117,9	1369,9	187,2	344,9	65,9	54,7	31,3
Skierniewickie	a	2253,6	1442,7	184,2	362,6	78,7	51,6	43,9
	b	2276,0	1473,5	178,0	365,8	79,3	63,6	38,2
	o	2454,4	1610,9	211,7	363,7	85,0	65,2	36,8
Słupskie	a	2215,5	1373,8	171,3	364,2	97,1	66,2	49,9
	b	2079,8	1247,8	168,5	377,9	84,3	71,1	35,2
	o	2125,8	1315,9	173,9	351,4	87,0	67,5	33,0
Suwalskie	a	1842,7	1078,3	103,8	313,0	98,2	66,2	62,2
	b	1837,9	1062,0	114,0	331,5	88,7	86,4	53,6
	o	1946,2	1134,7	135,4	335,9	100,3	75,5	51,5
Szostocińskie	a	2067,3	1272,6	150,2	284,7	120,5	75,7	51,4
	b	2048,7	1264,1	162,8	297,8	113,6	70,7	42,1
	o	2106,0	1321,1	184,3	285,1	106,3	74,5	40,6
Tarnobrzeskie	a	2515,6	1699,7	159,9	306,5	99,0	56,5	51,5
	b	2465,2	1623,7	172,2	335,7	95,9	59,5	47,6
	o	2651,4	1799,6	196,4	345,9	96,5	61,3	38,1
Tarnowskie	a	2513,2	1633,5	189,0	407,1	89,9	52,0	28,7
	b	2389,7	1549,4	180,5	410,2	84,3	61,2	23,1
	o	2522,4	1662,8	214,4	396,4	87,0	60,8	19,4
Toruńskie	a	2352,9	1497,2	201,3	342,0	106,1	68,6	37,4
	b	2169,9	1357,5	183,2	339,4	96,5	66,8	25,1
	o	2208,0	1393,8	198,9	318,8	103,7	61,9	23,2
Wąbrzeskie	a	2375,2	1522,8	222,0	322,4	110,8	71,2	34,4
	b	2286,8	1505,1	198,9	305,2	103,3	68,2	32,8
	o	2443,3	1627,1	226,0	301,0	104,9	70,2	40,5
Włocławskie	a	2068,7	1331,4	161,1	296,0	75,4	42,4	65,0
	b	2012,4	1256,3	175,6	331,0	66,9	54,7	37,1
	o	2059,4	1309,3	194,5	310,3	70,7	59,1	34,6
Wrocławskie	a	2354,6	1572,8	180,2	259,9	103,5	76,1	57,7
	b	2241,2	1490,4	174,9	275,4	95,5	78,1	47,3
	o	2418,7	1652,6	201,2	274,0	90,8	76,4	43,1
Zamojskie	a	1825,7	1060,2	91,4	345,7	85,9	56,4	53,9
	b	1903,9	1115,8	103,4	383,7	82,7	68,4	45,4
	o	1957,6	1190,7	113,2	370,1	81,0	61,2	42,3
Zielonogórskie	a	2175,0	1328,4	183,3	372,9	91,2	67,4	37,7
	b	2169,1	1323,1	191,1	376,8	88,7	72,0	29,9
	o	2255,0	1389,4	208,9	375,9	94,2	71,2	30,3

Zródło: Rocznik Statystyczny Województw 1977, s. 29-31; 1978, s. 43-45.

Opisania: a - dane za rok 1975,  
 b - " " 1976,  
 c - " " 1977.



Aneks 6

Wyznaczanie trendu realacji czasu nie przepracowanego /bez urlopów wypoczynkowych/ do nominalnego czasu pracy przypadającego na 1 robotnika produkcji podstawowej w uspołecznionych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w województwie wrocławskim.

Lata	Nr kolejny okresu t	Relacja w % $y_t$	$t > \bar{t}$	$y_t$   $t > \bar{t}$
1965	1	7,01		
1966	2	6,73		
1967	3	6,90		
1968	4	7,02		
1969	5	7,67		
1970	6	7,82		
1971	7	8,34		
1972	8	8,33	8	8,33
1973	9	7,96	9	7,96
1974	10	8,21	10	8,21
1975	11	9,21	11	9,21
1976	12	8,51	12	8,51
1977	13	8,85	13	8,85
1978	14	9,19	14	9,19
Sumy	105	111,75	77	60,26

$$\bar{t} = 7,5 \quad \bar{y} = 7,98$$

$$\bar{t}_{/2/} = 11 \quad \bar{y}_{/2/} = 8,61$$

$$a = \frac{\bar{y}_{/2/} - \bar{y}}{\bar{t}_{/2/} - \bar{t}} = \frac{8,61 - 7,98}{11 - 7,5} = 0,18$$

$$b = \bar{y} - a\bar{t} = 7,98 - 0,18 \times 7,5 = 6,63$$

$$Y = 0,18t + 6,63, \quad Y \text{ /dla 1979 r/} = 0,18 \times 15 + 6,63 = 9,33$$

Test istotności nie powoduje odrzucenia tego trendu.

Aneks 7

Robotnikogodziny nie przepracowane usprawiedliwione i nieusprawiedliwione w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w wybranych przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia.

Lata	U N	P R Z E D S I E B I O R S T W A									
		PBU		WPB "PÓŁNOC"		WPBP Nr 1		WPBP Nr 2		PBM "ST. MIASTO"	
		L	D	L	D	L	D	L	D	L	D
1971	U	16 133	100,0	10 527	100,0	14 914	100,0	14 682	100,0	14 870	100,0
	N	184	100,0	2 494	100,0	3 362	100,0	663	100,0	6 457	100,0
1972	U	15 489	96,0	8 891	84,5	12 592	84,4	11 615	79,1	10 255	69,0
	N	760	413,0	2 899	116,2	2 146	63,8	534	79,0	7 345	113,8
1973	U	15 441	95,7	12 013	114,1	12 960	86,9	14 328	97,6	15 055	101,2
	N	339	184,2	627	25,1	2 742	81,6	821	123,8	6 458	100,0
1974	U	19 408	120,3	15 040	142,9	14 155	94,9	13 562	92,4	14 868	100,0
	N	694	377,2	1 129	45,3	2 929	87,1	1 321	199,2	6 340	98,2
1975	U	22 039	136,6	15 273	145,1	15 730	105,5	17 221	117,3	13 633	91,7
	N	277	150,5	707	28,3	2 730	81,2	1 196	180,4	6 163	95,4
1976	U	21 095	130,8	11 631	110,5	13 924	93,4	18 252	124,3	11 990	80,6
	N	349	189,7	660	26,5	2 039	60,6	618	93,2	3 592	55,6
1977	U	22 638	140,3	11 544	109,7	16 464	110,4	20,943	142,6	15 902	107,0
	N	243	132,1	290	11,6	1 356	40,3	885	133,5	3 497	54,2
1978	U	22 926	142,1	13 361	126,9	18 998	127,4	18 678	127,2	19 032	128,0
	N	317	172,3	123	4,9	1 009	30,0	1 373	207,1	3 773	58,4

U - usprawiedliwione, N - nieusprawiedliwione, L - Liczba, D - dynamika, 1971=100

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971 - 1978. Informacje GUS-u we Wrocławiu.

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Uprzemysłowego we Wrocławiu.

Lata	L S	Nominalny czas pracy /bez url. wypocz./	Robotniko- godz. przepr.	Robotnikogodziny nie przepr./bez url.wyp./				Urlopy wypocz.
				Ogółem	w tym z powodu			
					Choroby	Przest.pł.	Nieob.nieus.	
1971	L	216 813	200 496	16 317	13 442	-	184	17 918
	S	100,0	92,5	7,5	6,2		0,08	x
1972	L	217 839	201 950	16 249	13 560	-	760	15 629
	S	100,0	92,5	7,5	6,2		0,3	x
1973	L	215 861	200 081	15 780	14 084	54	339	17 833
	S	100,0	92,7	7,3	6,5	0,03	0,2	x
1974	L	214 668	194 566	20 102	16 893	-	694	17 254
	S	100,0	90,6	9,4	7,9		0,3	x
1975	L	211 886	189 570	22 316	21 664	111	277	17 678
	S	100,0	89,5	10,5	10,2	0,05	0,1	x
1976	L	210 682	189 238	21 444	20 508	95	349	19 159
	S	100,0	89,8	10,2	9,7	0,05	0,2	x
1977	L	217 476	194 595	22 881	21 957	-	243	15 890
	S	100,0	89,5	10,5	10,1		0,1	x
1978	L	215 551	192 308	23 243	22 359	-	317	15 653
	S	100,0	89,2	10,8	10,4		0,1	x

L - liczba, S - struktura

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971-1978. Informacje WUS we Wrocławiu.

Aneks 9

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego "Północ" we Wrocławiu.

Lata	L S	Nominalny czas pracy /bez url. wypocz./	Robotniko- godz. przepr.	Robotnikogodziny nie przepr./bez url.wypocz./				Urlopy wypocz.
				Ogółem	w tym z powodu			
					Choroby	Przest.pł.	Nieob.nieus.	
1971	L	222 493	209 472	13 021	9 616	-	2 494	11 990
	S	100,0	94,1	5,9	4,3		1,1	x
1972	L	222 408	210 618	11 790	7 803	-	2 899	11 194
	S	100,0	94,7	5,3	3,5		1,3	x
1973	L	229 687	217 047	12 640	10 940	-	627	11 946
	S	100,0	94,5	5,5	4,8		0,3	x
1974	L	217 459	201 290	16 169	13 145	-	1 129	13 831
	S	100,0	92,6	7,4	6,0		0,5	x
1975	L	220 020	204 040	15 980	13 940	242	707	13 737
	S	100,0	92,7	7,3	6,3	0,1	0,3	x
1976	L	225 165	212 874	12 291	10 350	-	660	10 214
	S	100,0	94,5	5,5	4,6		0,3	x
1977	L	220 193	208 359	11 834	10 714	-	290	12 046
	S	100,0	94,6	5,4	4,9		0,1	x
1978	L	217 195	203 711	13 484	12 474	-	193	14 804
	S	100,0	93,8	6,2	5,7		0,1	x

L - liczba, s - struktura

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971-1978. Informacje WUS we Wrocławiu.

Aneks 10

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 1

Lata	L S	Nominalny czas pracy /bez url. wypocz./	Robotniko- godz. przeprac.	Robotnikogodziny nie przepr./bez url.wypocz./				Urlopy wypocz.
				Ogółem	w tym z powodu			
					ChOROBY	Przest.pż.	Nieob.nieus.	
1971	L	218 132	199 858	18 274.	10 982	-	3 362	16 796
	S	100,0	91,6	8,4	5,0	-	1,5	x
1972	L	218 180	203 442	14 738	9 288	-	2 146	15 648
	S	100,0	93,2	6,8	4,3	-	1,0	x
1973	L	214 677	205 173	15 702	9 504	-	2 742	12 851
	S	100,0	92,7	7,3	4,4	-	1,3	x
1974	L	217 671	200 587	17 084	9 733	-	2 929	12 330
	S	100,0	92,2	7,8	4,5	-	1,3	x
1975	L	212 472	194 012	18 460	12 477	-	2 730	13 716
	S	100,0	91,3	8,7	5,9	-	1,3	x
1976	L	216 224	200 261	15 963	11 432	-	2 039	13 940
	S	100,0	92,6	7,4	5,3	-	0,9	x
1977	L	212 718	194 898	17 820	13 653	-	1 356	14 551
	S	100,0	91,6	8,4	6,4	-	0,6	x
1978	L	210 886	190 879	20 007	14 077	1 750	1 009	15 992
	S	100,0	90,5	9,5	6,7	0,8	0,5	x

L - liczba, S - struktura

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971-1978. Informacje WUS we Wrocławiu.

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 we Wrocławskim Przedsiębiorstwie Budownictwa Przemysłowego Nr 2.

Lata	L S	Nominalny czas pracy /bez url. wypocz./	Robotniko- godz. przeprac.	Robotnikogodziny nie przepr./bez url.wypocz./				Urlopy wypocz.
				Ogółem	w tym z powodu			
					Choroby	Przestojów	Nieob.nieus.	
1971	L	211 840	194 495	15 345	12 138	-	663	23 045
	S	100,0	92,8	7,2	5,7		0,3	x
1972	L	223 175	211 026	12 149	10 295	-	534	10 611
	S	100,0	94,6	5,4	4,6		0,3	x
1973	L	223 414	208 265	15 149	11 549	-	821	10 345
	S	100,0	93,2	6,8	5,2		0,4	x
1974	L	219 970	205 087	14 883	11 909	-	1 321	10 030
	S	100,0	93,2	6,8	5,4		0,6	x
1975	L	214 361	195 944	18 417	15 394	-	1 196	11 842
	S	100,0	91,4	8,6	7,2		0,6	x
1976	L	213 781	194 911	18 870	15 305	-	618	15 182
	S	100,0	91,2	8,8	7,2		0,3	x
1977	L	212 916	191 088	21 828	17 199	856	885	14 514
	S	100,0	89,7	10,3	8,1	0,4	0,4	x
1978	L	211 557	191 506	20 051	12 141	225	1 373	15 041
	S	100,0	90,5	9,5	5,7	0,1	0,6	x

L - liczba, S - struktura

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971-1978. Informacje WUS we Wrocławiu.

Aneks 12

Robotnikogodziny przepracowane i nie przepracowane w przeliczeniu na 100 zatrudnionych w produkcji podstawowej w latach 1971-1978 w Przedsiębiorstwie Budownictwa Miejskiego "Stare Miasto"

Lata	L S	Nominalny czas pracy /bez url. wypocz./	Robotniko- godz. przepr.	Robotnikogodziny nie przepr./bez url.wyp./			Urlopy wypocz.	
				Ogółem	w tym z powodu:			
					Choroby	Przest.pł.		nieob.nieus.
1971	L	220 589	199 262	21 327	13 985	-	6 457	14 170
	S	100,0	90,3	9,7	6,3	-	2,9	x
1972	L	214 727	197 127	17 600	9 782	-	7 345	15 455
	S	100,0	91,8	8,2	4,6	-	3,4	x
1973	L	218 598	197 085	21 513	11 181	-	6 458	15 018
	S	100,0	90,2	9,8	5,1	-	3,0	x
1974	L	214 680	193 472	21 208	13 623	-	6 340	15 811
	S	100,0	90,1	9,9	6,3	-	3,0	x
1975	L	211 796	192 000	19 796	12 367	-	6 163	14 490
	S	100,0	90,7	9,3	5,8	-	2,9	x
1976	L	214 417	198 835	15 582	10 340	-	3 592	14 612
	S	100,0	92,7	7,3	4,8	-	1,7	x
1977	L	213 552	194 153	19 399	12 459	-	3 497	14 536
	S	100,0	90,9	9,1	5,8	-	1,6	x
1978	L	212 690	189 885	22 805	16 059	-	3 773	15 847
	S	100,0	89,3	11,7	7,6	-	1,8	x

L - Liczba, S - struktura

Zródło: Opracowanie własne na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania planu przedsiębiorstw budowlano-montażowych B-06 za lata 1971 - 1978. Informacje WUS we Wrocławiu.

Aneks 3

Rozkład absencji według kwartałów na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. /w robotnikogodzinach/

Kwar- tały	Ogółem /bez url.wypocz./					Absencja chorobowa					Urlopy wypoczynkowe					Absencja nieusprawiedl.				
	P R Z E D S I Ę B I O R S T W A																			
	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM
I	79,1	46,0	56,8	55,7	57,2	77,2	40,4	45,9	36,6	47,0	31,7	34,4	35,0	39,3	25,9	0,4	0,5	3,0	4,3	6,7
II	71,3	32,3	41,2	42,9	47,9	69,9	34,5	31,7	24,8	32,8	32,1	30,4	36,0	37,1	37,1	0,5	0,3	2,4	3,4	7,7
III	47,7	29,9	44,3	49,1	62,2	44,4	25,3	33,7	30,5	37,3	75,7	64,8	59,1	43,6	77,2	1,2	0,6	2,4	3,3	12,5
IV	54,7	26,6	40,4	49,5	62,5	51,6	24,5	30,3	34,5	44,1	32,2	18,4	23,3	25,5	20,3	1,1	0,5	2,5	3,2	11,5
Sredn.	63,2	33,7	45,7	49,3	57,5	60,8	31,2	35,4	31,6	40,3	42,9	37,0	38,4	36,4	40,1	0,6	0,5	2,6	3,6	9,5

Zródło: dane z przedsiębiorstw

Rozkład absencji według miesięcy na 1 zatrudnionego w produkcji podstawowej w przedsiębiorstwach budowlanych miasta Wrocławia w 1978 r. /w robotnikogodzinach/

Aneks 4

Kwar- tały	Ogółem /bez url.wypocz./					Absencja chorobowa					Urlopy wypoczynkowe					Absencja nieusprawiedl.				
	P R Z E D S I Ę B I O R S T W A																			
	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM	PBU	WPB	WPBP Nr 1	WPBP Nr 2	PFM
I	25,8	14,5	20,5	18,1	17,4	25,3	14,2	17,0	13,5	14,7	13,1	11,2	11,3	11,6	8,7	0,2	0,2	0,9	1,5	1,7
II	31,4	14,2	17,9	17,8	17,7	30,4	15,4	14,7	11,8	14,9	9,9	10,8	11,6	10,1	7,3	0,1	0,1	0,9	1,4	2,1
III	21,9	17,3	18,4	17,8	22,1	21,5	10,8	14,1	11,3	17,4	8,7	12,4	12,2	17,6	9,9	0,1	0,2	1,2	1,4	2,9
IV	29,4	10,8	15,1	15,1	14,9	28,9	14,3	11,5	8,5	12,4	9,3	8,1	11,3	14,0	6,9	0,2	0,1	1,1	0,9	1,7
V	20,2	10,3	11,8	13,0	18,9	19,6	10,0	9,1	8,1	11,6	9,0	9,3	11,2	11,0	10,9	0,2	0,1	0,7	1,2	3,3
VI	21,7	11,2	14,2	14,8	14,1	21,4	10,2	11,0	8,2	8,8	13,8	13,0	13,5	12,1	19,3	0,2	0,1	0,6	1,3	2,7
VII	20,1	11,0	14,7	15,9	21,3	19,4	9,9	11,6	10,0	11,5	26,1	24,1	22,9	17,0	25,2	0,2	0,1	0,6	1,2	5,9
VIII	12,3	10,0	15,1	18,3	22,7	11,1	8,3	11,2	9,6	12,9	35,0	28,3	23,8	17,3	36,6	0,5	0,3	0,8	1,2	3,7
IX	15,3	8,9	14,5	14,9	18,2	15,9	7,1	10,9	10,9	12,9	14,6	12,4	12,1	9,3	15,4	0,5	0,2	1,0	0,9	3,0
X	17,0	8,0	13,5	17,1	19,9	16,3	6,5	9,4	11,1	12,1	12,9	6,5	10,8	12,1	9,7	0,4	0,2	0,9	1,0	4,6
XI	18,9	7,6	13,7	15,7	16,8	18,2	7,0	10,4	11,3	12,3	8,2	5,1	6,9	5,6	4,0	0,5	0,2	0,9	1,1	2,7
XII	18,8	11,0	13,3	16,7	25,8	17,1	11,0	10,4	12,1	19,7	11,1	6,8	5,7	7,8	6,6	0,2	0,1	0,7	1,1	4,2
Sredn.	21,1	11,2	15,2	16,4	19,2	20,3	10,4	11,8	10,5	13,4	14,3	12,3	12,8	12,1	13,4	0,3	0,2	0,9	1,2	3,2

Zródło: dane z przedsiębiorstw



Absencja chorobowa w produkcji podstawowej w WFB "Północ" i PFI "Stare Miasto" w 1978 roku  
według cech społeczno-demograficznych załogi.

Archiwum 15

Wyszczególnienie	Razem	Grupy wiekowe /lata/							Wykształcenie					Kolejność pracy		Miejsce zamieszkania		Grupy statowe			
		do 20	21- 24	25- 29	30- 39	40- 49	50- 59	60 i więcej	Niep. podst.	Pod- st.	Zaw.	Sred.	Og.	Pier- wsza	Ko- lejna	Poza pracę	W miej- scu pr.	do 1 roku	1-3	4-5	6-7
Ilość opuszczonych dni <sup>a</sup>	2990	47	330	772	901	676	244	20	212	2124	585	52	17	882	2108	1282	1708	95	1083	283	263
Ilość osób	277	18	44	65	76	45	27	2	15	179	77	4	2	119	158	129	148	45	82	30	30
Ilość dni na 1 osobę	10,8	2,6	7,5	11,9	11,9	15,0	9,0	10,0	14,1	11,9	7,6	13,0	8,5	7,4	13,3	9,9	11,5	2,1	13,2	9,4	8,8
Il.osób,które opuśc.:0 dni	94	11	16	24	23	11	8	1	3	55	34	1	1	43	51	47	47	30	23	6	9
do 10 dni	103	6	17	15	35	19	11	-	6	68	28	1	-	41	62	45	58	12	28	16	13
do 20 dni	39	1	5	6	15	6	5	1	2	31	5	1	-	15	24	19	20	2	17	4	4
powyżej 20 dni	41	-	6	20	3	9	3	-	4	25	10	1	1	20	21	18	23	1	14	4	4
% osób,które opuśc.:0 dni	33,9	61,1	36,4	37,0	30,3	24,4	29,7	50,0	20,0	30,7	44,2	25,0	50,0	36,1	32,3	36,4	31,8	66,7	28,0	20,0	30,0
do 10 dni	37,2	33,3	38,6	23,0	46,1	42,2	40,7	-	40,0	38,0	36,4	25,0	-	34,5	39,2	34,9	39,2	26,7	34,1	53,3	43,3
do 20 dni	14,1	5,6	11,3	9,2	19,7	13,3	18,5	50,0	13,3	17,3	6,5	25,0	-	12,6	15,2	14,7	13,5	4,4	20,7	13,3	13,3
powyżej 20 dni	14,8	-	13,7	30,8	3,9	20,1	11,1	-	26,7	14,0	13,0	25,0	50,0	16,8	13,3	14,0	15,5	2,2	17,1	13,3	13,3
Przec.dług.1 przyp.chor.	7,1	3,1	5,6	7,9	7,1	8,2	6,0	10,0	6,8	7,6	5,6	7,4	8,5	5,0	8,5	6,9	7,2	4,3	6,8	6,7	5,2
Ilość przyp.chorob.	424	15	59	98	127	82	41	2	31	279	105	7	2	175	249	187	237	22	160	42	51
Ilość przyp.na 1 osobę	1,5	0,8	1,3	1,5	1,7	1,8	1,5	1,0	2,1	1,6	1,4	1,8	1	1,5	1,6	1,4	1,6	0,5	2,0	1,4	1,7
Il.osób,które miały 1 p.	71	2	11	12	20	18	8	-	5	53	12	1	-	31	40	30	41	9	15	9	9
2 przypadki	57	4	10	17	17	2	6	1	2	35	18	1	1	22	35	28	29	5	20	12	4
3 przypadki	23	-	3	7	6	5	2	-	2	15	6	-	-	8	15	10	13	1	12	2	3
4 przypadki	12	-	2	2	2	4	2	-	1	9	1	1	-	5	7	7	5	-	4	-	3
5 i więcej przyp.	20	1	2	3	8	5	1	-	2	12	6	-	-	10	10	7	13	-	8	1	2
Ilość opuszczonych dni <sup>b</sup>	2185	124	166	311	283	596	589	116	220	1651	196	118	-	766	1419	103	2082	15	521	295	181
Ilość osób	123	13	12	22	20	30	21	5	16	87	17	3	-	53	70	12	111	2	34	10	11
Ilość dni na 1 osobę	17,8	9,5	13,8	14,1	14,2	19,9	28,0	23,2	16,9	19,0	11,5	39,3	-	14,5	20,3	8,6	18,8	7,5	15,3	29,5	16,5
Il.osób,które opuśc.:0 dni	28	1	1	3	8	13	2	-	5	20	2	1	-	10	18	3	25	-	4	-	3
do 10 dni	34	6	5	8	7	2	5	1	5	20	9	-	-	17	17	6	28	2	12	3	2
do 20 dni	27	5	5	5	2	3	5	2	2	21	3	1	-	17	10	2	25	-	9	3	2
powyżej 20 dni	34	1	1	6	3	12	9	2	4	26	3	1	-	9	25	1	33	-	9	4	4
% osób,które opuśc.:0 dni	22,8	7,7	8,3	13,6	40,0	43,3	9,5	-	31,3	23,0	11,8	33,3	-	18,9	25,7	25,0	22,5	-	11,7	-	27,3
do 10 dni	27,6	46,2	41,7	36,4	35,0	6,7	23,8	20,0	31,3	23,0	53,0	-	-	32,1	24,3	50,0	25,2	100,0	35,3	30,0	18,2
do 20 dni	22,0	38,4	41,7	22,7	10,0	10,0	23,8	40,0	12,4	24,1	17,6	33,3	-	32,1	14,3	16,7	22,5	-	26,5	30,0	18,2
powyżej 20 dni	27,6	7,7	8,3	27,3	15,0	40,0	42,9	40,0	25,0	29,9	17,6	33,3	-	16,9	35,7	8,3	29,8	-	26,5	40,0	36,3
Przec.dług.1 przyp.chor.	7,2	3,4	5,0	5,6	9,8	8,8	8,7	8,9	7,6	7,2	4,8	29,5	-	6,3	7,8	4,5	7,4	3,8	5,2	10,5	5,5
Ilość przyp.chorob.	303	36	33	56	29	68	68	13	29	229	41	4	-	122	181	23	280	4	100	28	33
Ilość przyp.na 1 osobę	2,5	2,8	2,8	2,5	1,5	2,3	3,2	2,6	1,8	2,6	2,4	1,33	-	2,3	2,6	1,9	2,5	2,0	2,9	2,8	3,0
Ilość osób,które miały 1 p.	21	2	3	6	4	2	2	2	4	12	4	1	-	9	12	1	20	-	8	2	1
2 przypadki	23	3	3	6	4	2	4	1	2	15	6	-	-	12	11	6	17	2	6	3	2
3 przypadki	19	3	2	3	1	4	5	1	2	15	1	1	-	9	10	-	19	-	6	3	2
4 przypadki	12	2	1	-	3	3	3	-	-	10	2	-	-	7	5	-	12	-	4	-	1
5 i więcej przyp.	20	2	2	4	-	6	5	1	3	15	2	-	-	6	14	2	18	-	6	2	2

Oznaczenia: a - WFB "Północ", b - PFI "Stare Miasto"  
Źródło: Zestawienie własne na podstawie indywidualnych kart absencji.

Aneks 15 c.d.

/lata/					Stawki płacone / w zł /									Zawód wykonywany							
8-10	11-15	16-20	21-25	26-30	8,20	8,40	8,70	9,00	9,50	10,50	12	13,50	15,50	Mu- rarz	Cie- śla	Ma- larz	Mon- ter	Ope- rator	Ele- ktryk	Rob. bud.	Dek. blach.
150	562	263	224	67	0	22	83	298	247	634	895	357	454	643	381	481	256	142	70	326	26
16	30	25	15	4	2	3	20	35	30	47	72	46	22	82	27	23	13	15	7	45	5
9,4	18,7	10,5	14,9	16,8	0,0	7,3	4,2	8,5	8,2	13,5	12,4	7,8	20,6	7,8	14,1	20,9	19,7	9,5	10,0	7,2	5,2
2	10	8	5	1	2	0	8	20	10	17	23	12	2	33	9	6	3	6	3	13	1
10	11	8	4	1	-	2	9	8	12	15	27	22	8	28	9	4	7	5	2	22	3
1	4	3	3	1	-	1	3	3	6	6	5	8	7	10	2	6	1	1	-	8	1
3	5	6	3	1	-	-	-	4	2	9	17	4	5	11	7	7	2	3	2	2	-
12,5	33,3	32,0	33,3	25,0	100,0	0,0	40,0	57,1	33,3	36,2	31,9	26,1	9,1	40,2	33,3	26,1	23,1	40,0	42,8	28,9	20,0
62,5	36,7	32,0	26,7	25,0	-	66,7	45,0	22,9	40,0	31,9	37,5	47,8	36,4	34,2	33,3	17,4	53,8	33,3	28,6	48,9	60,0
6,3	13,3	12,0	20,0	25,0	-	33,3	15,0	8,6	20,0	12,8	6,9	17,4	31,8	12,2	7,4	26,1	7,7	6,7	-	17,7	20,0
18,8	16,7	24,0	20,0	25,0	-	-	-	11,4	6,7	19,1	23,6	8,7	22,7	13,4	26,0	30,4	15,4	20,0	28,6	4,4	-
6,3	11,7	5,3	10,2	13,4	-	3,7	3,0	7,3	5,1	9,3	7,4	5,5	9,7	5,6	7,8	9,3	12,2	8,9	5,8	5,7	3,7
24	18	50	22	5	0	6	28	41	48	68	121	65	47	114	49	52	21	16	12	57	7
1,5	1,6	2,0	1,5	1,3	-	2,0	1,4	1,2	1,6	1,4	1,7	1,4	2,1	1,4	1,8	2,3	1,6	1,1	1,7	1,3	1,4
8	9	8	3	1	-	1	8	3	7	12	18	16	6	21	5	3	3	5	1	14	1
4	5	1	4	2	-	1	1	7	9	9	13	10	7	15	6	6	4	2	1	12	3
1	1	1	2	-	-	1	1	3	1	5	5	3	4	4	3	3	2	1	1	5	-
-	3	2	-	-	-	-	1	-	-	2	3	5	1	3	-	2	1	1	-	1	-
1	2	5	1	-	-	-	1	2	3	2	10	-	2	6	4	3	-	-	1	-	-
158	352	135	306	222	14	-	-	128	73	206	821	848	95	616	235	121	-	123	485	226	146
12	15	16	15	8	1	-	-	9	12	11	44	40	6	41	19	9	-	7	14	11	13
13,2	23,5	8,4	20,4	27,8	14	-	-	14,2	6,1	18,7	18,7	21,2	15,8	15,0	12,4	13,4	-	17,6	34,6	20,5	11,2
5	3	7	5	1	-	-	-	1	3	2	10	10	2	10	7	1	-	4	1	1	3
2	5	5	2	1	-	-	-	4	6	1	13	9	1	10	5	3	-	1	5	4	5
3	3	2	3	2	1	-	-	2	3	5	7	7	2	12	2	3	-	-	1	2	3
2	4	2	5	4	-	-	-	2	-	3	14	14	1	9	5	2	-	2	7	4	2
41,6	20,0	43,7	33,3	12,5	-	-	-	11,1	25,0	18,2	22,7	25,0	33,3	24,4	36,8	11,1	-	57,1	7,1	9,1	23,1
16,7	33,3	31,3	13,4	12,5	-	-	-	44,5	50,0	9,1	29,5	22,5	16,7	24,4	26,3	33,3	-	14,3	35,8	36,4	38,4
25,0	20,0	12,5	20,0	25,0	100,0	-	-	22,2	25,0	45,5	15,9	17,5	33,3	20,3	10,6	33,3	-	-	7,1	18,1	23,1
16,7	26,7	12,5	33,3	50,0	-	-	-	22,2	-	27,2	31,9	35,0	16,7	21,9	26,3	22,3	-	28,6	50,0	36,4	15,4
6,1	11,4	5,9	8,5	10,1	3,5	-	-	3,9	3,2	7,4	8,4	7,9	9,5	6,4	6,0	6,1	-	10,2	11,0	6,3	4,9
26	31	23	36	22	4	-	-	33	23	28	98	107	10	96	39	20	-	12	44	36	30
2,2	2,1	1,4	2,4	2,3	4,0	-	-	3,0	1,9	2,5	2,2	2,7	1,7	2,3	2,1	2,2	-	1,7	3,1	3,3	2,3
-	4	2	2	2	-	-	-	1	1	2	7	8	2	7	2	1	-	1	4	1	3
2	4	2	1	1	-	-	-	2	4	1	12	3	1	8	3	3	-	-	3	3	3
1	-	3	3	1	-	-	-	1	2	3	5	8	-	9	2	3	-	-	-	2	1
1	3	2	-	1	1	-	-	-	2	2	2	5	-	3	2	1	-	1	1	1	1
3	1	-	4	2	-	-	-	4	-	1	8	6	1	4	3	-	-	1	5	3	2

Absencja chorobowa w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i FEM "Stare Miasto" w 1979 roku według cech społeczno-demograficznych załogi.

Annex 16

Wyszczególnienie	Razem	Grupy wiekowe /lata/							Wykształcenie					Kolejność pracy		Miejsce zamieszkania		Grupy stazowe			
		do 20	21-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	Niep. podst.	Podst.	Zaw.	Sr.	Og.	Pierwsza	Dojrz.	W mie. scy pr.	Poza pracą	do 1 roku	1-3	4-5	6-7
Ilość opuszczonych dni <sup>a</sup>	4242	163	427	916	1243	764	714	15	218	2936	904	91	93	1548	2534	2094	2148	630	1652	412	161
Ilość osób	427	50	71	94	110	65	34	3	14	238	159	10	6	174	253	199	228	117	118	42	30
Ilość dni na 1 osobę	9,9	3,3	6,0	9,7	11,3	11,8	21,0	5,0	15,6	12,3	5,7	9,1	15,5	8,9	10,6	10,5	9,4	5,3	14,0	9,8	5,4
Il.osób,które opuśc.:10 dni	191	34	30	38	51	25	12	1	4	94	85	4	4	30	101	87	104	75	42	12	11
do 10 dni	135	13	32	33	29	17	10	1	5	77	48	4	1	44	31	52	83	30	44	16	13
11-20 dni	39	1	4	7	14	10	2	1	1	27	11	-	-	14	25	26	13	5	10	7	2
powyżej 20 dni	62	2	5	16	16	13	10	-	4	40	15	2	1	26	36	34	28	7	22	7	4
% osób,które opuśc. 0 dni	44,7	68,0	42,3	40,4	46,4	38,4	35,3	33,3	28,6	39,5	53,5	40,0	66,6	51,7	32,9	43,7	45,6	64,1	35,6	28,6	36,7
do 10 dni	31,6	26,0	45,1	35,1	26,4	26,2	29,4	33,3	35,7	32,4	30,2	40,0	16,7	25,3	36,0	25,1	36,4	25,6	37,3	38,1	43,3
11-20 dni	9,1	2,0	5,6	7,4	12,7	15,4	5,9	33,3	7,1	11,3	6,9	-	-	8,0	5,9	13,1	5,7	4,3	8,5	16,7	6,7
powyżej 20 dni	14,6	4,0	7,0	17,1	14,5	20,0	29,4	-	28,6	16,8	9,4	20,0	16,7	14,9	14,2	17,1	12,3	6,0	18,6	16,7	13,3
Przec.dł.1 przyp.chor.	7,9	6,3	5,7	6,9	8,9	7,5	12,3	7,5	8,7	8,7	6,0	7,0	11,6	8,2	7,3	7,4	8,5	8,4	8,1	6,5	4,2
Ilość przyp.chorobowych	535	26	75	132	140	102	58	2	25	339	150	13	8	189	346	282	253	75	205	63	38
Ilość przyp.na 1 osobę	1,3	0,5	1,1	1,4	1,3	1,6	1,7	0,67	6,3	1,4	0,9	1,3	1,3	1,1	1,4	1,4	1,1	0,6	1,7	1,5	1,3
Ilość osób,które miały 1 p.	89	6	22	21	20	11	7	2	4	48	35	2	-	30	59	28	61	21	21	14	7
2 przypadki	63	8	6	13	19	12	5	-	1	31	28	2	1	26	37	33	30	14	14	7	9
3 przypadki	33	2	5	6	11	5	4	-	2	23	7	1	-	13	20	20	13	4	12	5	1
4 przypadki	28	-	4	7	3	9	5	-	2	25	-	1	-	10	18	18	10	2	13	2	1
5 i więcej przyp.	23	-	4	9	6	3	1	-	1	17	4	-	1	5	18	13	10	1	16	2	1
Ilość opuszczonych dni <sup>b</sup>	1173	84	169	154	175	428	155	8	183	820	159	11	-	408	755	1048	125	110	221	114	68
Ilość osób	111	10	14	20	16	29	20	2	13	79	14	5	-	44	67	100	11	11	23	8	10
Ilość dni na 1 osobę	10,6	8,4	12,1	7,7	10,9	14,8	7,8	4,0	14,1	10,4	11,4	2,2	-	9,3	11,4	10,5	11,4	9,9	9,6	14,3	6,8
Il.osób,które opuśc.:10 dni	34	2	3	5	4	10	9	1	5	24	3	2	-	12	22	31	3	3	6	3	4
Il.osób "-" do 10 dni	35	4	5	9	7	4	5	1	3	25	4	3	-	15	20	31	4	5	7	-	4
11-20 dni	23	2	3	5	2	7	4	-	3	15	5	-	-	12	11	21	2	-	6	4	1
powyżej 20 dni	19	2	3	1	3	8	2	-	2	15	2	-	-	5	14	17	2	3	4	1	1
% osób,które opuśc. 0 dni	30,6	20,0	21,4	25,0	25,0	34,5	45,0	50,0	38,5	30,4	21,4	40,0	-	27,3	32,9	31,0	27,3	27,3	25,1	37,5	40,0
do 10 dni	31,5	40,0	35,8	45,0	43,8	13,8	25,0	50,0	23,0	31,6	28,6	60,0	-	34,1	30,0	31,0	36,4	45,5	30,4	-	40,0
11-20 dni	20,7	20,0	21,4	25,0	12,5	24,1	20,0	-	23,0	20,0	35,7	-	-	27,3	15,4	21,0	18,2	-	26,1	50,0	10,0
powyżej 20 dni	17,2	20,0	21,4	5,0	18,7	27,6	10,0	-	15,4	20,0	14,3	-	-	11,4	20,9	17,0	18,2	27,3	17,4	12,5	10,0
Przec.dł.1 przyp.chor.	7,0	4,7	7,7	4,7	7,0	10,4	5,5	8	13,1	6,8	5,3	3,7	-	5,4	5,2	7,0	6,6	9,2	5,5	6,3	5,7
Ilość przyp.chorobowych	168	18	22	33	25	41	28	1	14	121	30	3	-	75	93	149	19	12	40	18	12
Ilość przyp.na 1 osobę	1,5	1,8	1,6	1,7	1,6	1,4	1,4	0,5	1,1	1,5	1,2	0,6	-	1,7	1,4	1,5	1,7	1,1	1,7	2,3	1,2
Il.osób,które miały 1 p.	32	5	6	6	6	6	2	1	3	23	3	3	-	11	21	29	3	6	9	3	4
2 przypadki	16	-	1	3	2	6	4	-	4	11	1	-	-	7	9	15	1	1	1	1	-
3 przypadki	19	2	3	3	2	5	4	-	1	14	4	-	-	10	9	17	2	-	3	3	1
4 przypadki	6	-	-	3	1	2	-	-	-	4	2	-	-	2	4	4	2	1	2	1	-
5 i więcej przyp.	4	1	1	-	1	-	1	-	-	3	1	-	-	2	2	4	-	-	2	-	1

Oznaczenia: a - WPB "Północ", b - FEM "Stare Miasto"

Źródło: Zestawienie własne na podstawie indywidualnych kart absencji

- Aneks 15 c.d.

Grupy stazowe c.d.					Stawki płacowe / w zł /									Zawód wykonywany							
8-10	11-15	16-20	21-25	26-30	9,20	9,50	10	10,60	11,30	12	13	14	16	Nu- rarz	Cie- śla	Ma- larz	Mon- ter	Oper.	Ele- ktr.	Rob. bud.	Dek. blach.
125	469	405	253	135	26	250	278	534	317	862	935	659	381	1096	421	628	139	177	90	821	22
27	40	26	20	7	5	4	45	83	49	69	89	56	27	127	40	47	20	23	9	77	5
4,6	11,7	15,6	12,7	13,3	5,2	62,5	6,2	6,4	6,5	12,5	10,5	11,8	14,1	8,6	10,5	13,4	7,0	7,7	10,0	10,7	4,4
11	18	12	8	2	2	2	23	53	22	29	28	26	8	56	17	29	10	12	5	31	3
12	8	5	5	2	2	-	17	19	20	19	34	12	10	46	8	10	6	7	2	30	1
3	7	3	1	1	1	1	3	1	2	6	16	7	2	7	9	-	2	1	-	4	1
1	7	6	6	2	-	1	2	10	5	15	11	11	7	18	6	8	2	3	2	12	-
40,7	45,0	46,2	40,0	23,5	40,0	50,0	51,0	63,8	44,8	44,6	31,5	46,4	29,6	44,1	42,5	61,7	50,0	52,2	55,6	40,3	60,0
44,4	20,0	19,2	25,0	25,5	40,0	-	37,8	22,9	40,8	27,5	38,2	21,4	37,0	36,2	20,0	21,3	30,0	30,4	22,2	39,0	20,0
11,1	17,5	11,5	5,0	14,3	20,0	25,0	6,7	1,2	4,1	8,7	18,0	12,5	7,4	5,5	22,5	-	10,0	4,3	-	5,2	20,0
3,7	17,5	23,1	30,0	23,5	-	25,0	4,4	12,0	10,2	21,7	12,4	19,6	25,9	14,2	15,0	17,0	10,0	13,0	22,2	15,6	-
4,5	9,2	10,4	10,1	12,3	4,3	14,7	6,2	8,5	6,3	10,4	6,2	9,2	8,1	6,9	8,4	12,8	7,7	8,4	10,0	8,0	7,3
28	51	39	25	11	6	17	45	63	50	83	152	72	47	158	52	49	18	21	9	102	3
1,04	1,3	1,5	1,3	-	1,2	4,3	1,0	0,8	1,0	1,2	1,7	1,3	1,7	1,2	1,3	1,0	0,9	0,9	1,0	1,3	0,6
8	8	3	3	1	-	1	10	14	16	15	18	8	7	33	5	6	3	4	1	17	1
5	6	3	3	2	3	-	6	8	4	15	10	12	5	8	10	6	5	5	2	15	1
2	3	3	1	2	-	1	3	4	4	5	12	2	2	7	4	4	1	1	-	7	-
1	4	4	1	-	-	1	-	2	1	3	12	7	2	13	1	1	-	1	1	4	-
-	1	1	1	-	-	1	3	2	2	2	9	1	3	10	3	1	1	-	-	3	-
126	160	178	135	61	15	-	45	38	171	197	419	273	15	283	128	136	-	160	115	126	134
10	16	14	13	5	2	-	4	6	11	14	37	36	1	34	18	9	-	6	11	9	14
12,6	10,0	12,7	10,4	10,2	7,5	-	11,3	6,3	15,5	14,1	11,3	7,6	15,0	8,3	7,1	15,1	-	26,7	10,5	14,0	9,6
3	6	7	3	2	-	-	2	2	2	4	9	15	-	13	9	1	-	2	3	2	2
3	5	4	3	1	1	-	-	2	2	7	13	10	-	10	4	3	-	1	3	2	7
1	2	1	6	2	1	-	1	2	2	1	8	7	1	6	2	2	-	1	4	2	4
3	3	2	1	1	-	-	1	-	5	2	7	4	-	5	3	3	-	2	1	3	1
30,0	37,5	50,0	23,1	33,3	0,0	-	50,0	33,3	18,1	28,6	24,3	41,7	-	38,2	50,0	11,1	-	33,3	27,3	22,2	14,3
30,0	31,3	28,6	23,1	15,7	50,0	-	-	33,3	18,1	50,0	35,1	27,8	-	29,4	22,2	33,3	-	16,7	27,3	22,2	50,0
10,0	12,5	7,1	45,2	33,3	50,0	-	25,0	23,3	18,1	7,1	21,6	19,4	100,0	17,6	11,1	22,2	-	16,7	36,3	22,2	28,6
30,0	18,8	14,3	7,6	16,7	0,0	-	25,0	-	45,7	14,3	18,9	11,1	-	14,7	16,7	33,3	-	33,3	9,1	33,3	7,0
7,0	7,3	12,7	6,1	6,1	3,8	-	22,5	4,8	6,3	15,2	6,2	6,5	3,8	5,8	5,8	6,8	-	26,7	6,8	9,7	5,4
18	22	14	22	10	4	-	2	8	27	13	68	42	4	49	22	20	-	6	17	13	25
1,8	1,4	1,0	1,7	1,7	2,0	-	0,5	1,3	2,5	0,9	1,8	1,2	4,0	1,4	1,2	2,2	-	1,0	1,5	1,4	1,8
1	3	4	1	1	1	-	-	2	2	8	9	8	-	10	3	3	-	2	2	4	5
2	2	2	6	1	-	-	-	-	3	1	6	6	-	2	3	-	-	2	3	1	3
3	5	-	3	1	1	-	-	-	1	1	8	6	-	4	1	4	-	-	3	1	3
1	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	3	1	-	4	1	-	-	-	-	1	-
-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1

Nieobecności z tytułu spraw osobistych w produkcji podstawowej  
w WPB "Północ" i PFM "Stare Miasto" w latach 1978-1979, według  
cech społeczno-demograficznych załogi.

Wyszczególnienie	Razem	Grupy wiekowe /lata/							Kolejność pracy		Miejsce zamieszkania	
		do 20	21-24	25-29	30-39	40-49	50-59	Pow. 60	Pierwsze	Kolejne	W miejscu pracy	Poza pracą
Ilość opuszczonych dni <sup>a1</sup>	72	9	2	35	12	7	3	4	31	41	43	29
Ilość osób	277	18	44	65	76	45	27	2	119	158	148	129
Ilość dni na 1 osobę	0,3	0,5	0,1	0,5	0,2	0,2	0,1	2,0	0,3	0,3	0,3	0,2
Ilość osób, które opuściły 0 dni	238	16	36	52	68	41	25	-	104	134	130	108
1 - 2 dni	28	-	4	9	8	4	2	1	12	16	13	15
3 - 10 dni	11	2	4	4	-	-	-	1	3	8	5	6
powyżej 10 dni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Procent osób bez absencji	85,9	88,9	81,8	80,0	89,5	91,1	92,3	50,0	87,4	84,8	87,8	83,7
Ilość opuszczonych dni <sup>b1</sup>	130	36	30	39	21	4	0	-	70	60	66	72
Ilość osób	427	50	71	94	110	65	34	3	174	253	199	220
Ilość dni na 1 osobę	0,3	0,7	0,4	0,4	0,2	0,1	0,2	0,0	0,4	0,3	0,3	0,3
Ilość osób, które opuściły 0 dni	377	41	63	79	100	63	28	3	153	224	181	196
1 - 2 dni	40	5	5	14	9	2	5	-	16	24	13	27
3 - 10 dni	8	4	2	-	1	-	1	-	4	4	3	5
powyżej 10 dni	2	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2	-
Procent osób bez absencji	88,3	82,0	88,7	84,0	90,1	96,9	82,4	100,0	87,9	88,5	91,0	86,0
Ilość opuszczonych dni <sup>a2</sup>	177	36	36	56	18	14	17	-	37	140	143	34
Ilość osób	123	13	12	22	20	30	21	5	53	70	111	12
Ilość dni na 1 osobę	1,4	2,8	3,0	2,5	0,9	0,5	0,8	0,0	0,7	2,0	1,3	2,8
Ilość osób, które opuściły 0 dni	78	6	7	10	11	22	17	5	41	37	73	5
1 - 2 dni	26	2	2	5	8	7	2	-	6	20	24	2
3 - 10 dni	15	4	1	6	1	1	2	-	6	9	11	4
powyżej 10 dni	4	1	2	1	-	-	-	-	-	4	3	1
% osób bez absencji	63,4	46,2	58,3	45,5	55,0	73,3	81,0	100,0	77,4	52,9	65,8	41,7
Ilość opuszczonych dni <sup>b2</sup>	182	42	45	38	11	37	6	3	88	94	160	22
Ilość osób	111	10	14	20	16	29	20	2	44	67	100	11
Ilość dni na 1 osobę	1,6	4,2	3,2	1,9	0,7	1,3	0,3	1,5	2,0	1,4	1,6	2,0
Ilość osób, które opuściły 0 dni	74	3	6	13	13	22	17	-	29	45	68	6
1 - 2 dni	19	2	3	4	2	4	2	2	7	12	16	3
3 - 10 dni	14	4	4	2	1	2	1	-	6	8	12	2
powyżej 10 dni	4	1	1	1	-	1	-	-	2	2	4	-
% osób bez absencji	66,7	30,0	42,9	65,0	81,3	75,9	85,0	0,0	65,9	67,2	68,0	54,5

Oznaczenia: a - 1978, b - 1979, 1 - WPB "Północ", 2 - PFM "Stare Miasto"

Źródło: Zestawienie własne na podstawie indywidualnych kart absencji.

Pozostałe nieobecności usprawiedliwione w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PBM "Stare Miasto" w latach 1978-1979, według cech społeczno-demograficznych załogi.

Wyszczególnienie	Razem	Grupy wiekowe /lata/							Kolejność pracy		Miejsce zamieszkania	
		do 20 lat	21-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	Pierwsza	Kolejna	W miejscu pracy	Poza pracą
Ilość opuszczonych dni <sup>a1</sup>	117	36	32	22	14	9	4	-	56	61	54	63
Ilość osób	277	18	44	65	76	45	27	2	119	158	148	129
Ilość dni na 1 osobę	0,4	2,0	0,7	0,3	0,2	0,2	0,1	0,0	0,5	0,4	0,4	0,5
Ilość osób, które opuściły:												
0 dni	247	12	33	61	72	42	25	2	107	140	135	112
do 3 dni	18	2	8	1	3	2	2	-	7	11	8	10
4 - 10 dni	10	2	3	3	1	1	-	-	3	7	3	7
ponad 10 dni	2	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-
% osób bez absencji	89,2	66,7	75,0	93,8	94,7	93,3	92,6	100,0	89,9	88,6	91,2	86,8
Ilość opuszczonych dni <sup>b1</sup>	229	124	57	26	9	12	1	-	111	118	101	128
Ilość osób	427	50	71	94	110	65	34	3	174	253	199	228
Ilość dni na 1 osobę	0,5	2,5	0,8	0,3	0,1	0,2	0,03	0,0	0,6	0,5	0,5	0,6
Ilość osób, które opuściły:												
0 dni	391	39	58	89	107	62	33	3	165	226	185	206
do 3 dni	19	3	8	3	2	2	1	-	4	15	7	12
4 - 10 dni	10	4	3	1	1	1	-	-	2	8	3	7
ponad 10 dni	7	4	2	1	-	-	-	-	3	4	4	3
% osób bez absencji	91,6	78,0	81,7	94,7	97,3	95,4	97,1	100,0	94,8	89,3	93,0	90,4
Ilość opuszczonych dni <sup>a2</sup>	78	59	3	8	2	3	2	1	69	9	75	3
Ilość osób	123	13	12	22	20	30	21	5	53	70	111	12
Ilość dni na 1 osobę	0,6	4,5	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1	0,2	1,3	0,1	0,7	0,3
Ilość osób, które opuściły:												
0 dni	102	4	10	18	19	28	19	4	39	63	93	9
do 3 dni	13	2	2	3	1	2	2	1	7	6	10	3
4 - 10 dni	8	7	-	1	-	-	-	-	7	1	8	-
ponad 10 dni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% osób bez absencji	82,9	30,8	83,4	81,8	95,0	93,3	90,5	80,0	73,6	90,0	83,4	75,0
Ilość opuszczonych dni <sup>b2</sup>	63	46	3	5	2	1	6	-	52	11	59	4
Ilość osób	111	10	14	20	16	29	20	2	44	67	100	11
Ilość dni na 1 osobę	0,6	4,6	0,2	0,3	0,1	0,03	0,3	0,0	1,2	0,2	0,6	0,4
Ilość osób, które opuściły:												
0 dni	93	2	11	17	15	28	18	2	31	62	84	9
do 3 dni	11	2	3	3	1	1	1	-	7	4	9	2
4 - 10 dni	3	2	-	-	-	-	1	-	2	1	3	-
ponad 10 dni	4	4	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-
% osób bez absencji	83,8	20,0	78,6	85,0	93,8	96,6	90,0	100,0	70,5	92,5	84,0	81,8

Oznaczenia: a - 1978, b - 1979, 1 - WPB "Północ", 2 - PBM "Stare Miasto"

Zródło: Zestawienie własne na podstawie indywidualnych kart absencji.

Wzobnoweńci nieuprawiedliwe w produkcji podstawowej w WPB "Północ" i PZM "Stare Miasto" w latach 1978-1979, według cech społeczno-demograficznych załogi.

Strona 19

Wyszczególnienie	Razem	Grupy wiekowe /lata/						Kolejność i Miejsce zamieszkania					Grupy stażowe /lata/						Wykształcenie					Zawód wykonywany										
		do 20 lat	21-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	Pierwsza praca	Kolejna praca	W miejscu pracy	Pozna praca	do 1 roku	1-3	4-5	6-7	8-10	11-15	16-20	20-25	26-30	Śred. ped.	Podst. et.	Zaw.	Sr.	Og.	Kucharz	Cieśla	Malarz	Konter	Operat.	Elektr.	Rob. bud.	Blach. dek.
		Ilość opuszczonych dni a2	472	235	80	95	21	28	17	-	230	242	435	37	13	387	31	12	27	-	5	5	-	8	363	92	9	-	254	29	16	-	5	24
Ilość osób	123	13	12	22	20	30	21	5	53	70	111	12	2	34	10	11	12	15	16	15	8	16	87	17	3	-	41	19	9	-	7	14	11	13
Ilość dni na 1 osobę	3,8	17,9	6,7	4,2	1,0	0,9	0,8	0,0	4,3	3,5	3,9	3,1	6,5	11,4	3,1	1,1	2,3	0,0	0,3	0,3	0,0	0,5	4,2	5,4	3,0	-	6,2	1,5	1,8	-	0,7	1,7	6,4	3,2
Ilość osób, które opuściły 0 dni	74	1	4	9	16	22	17	5	34	40	69	5	1	3	8	6	8	15	12	13	8	12	34	6	2	-	16	13	6	-	5	13	5	10
1 dzień	15	-	3	5	2	4	1	-	5	10	12	3	-	6	-	4	1	-	3	1	-	2	8	5	-	-	9	2	1	-	1	-	1	1
2-10 dni	15	2	1	5	1	3	3	-	5	10	13	2	-	10	-	1	2	-	1	1	-	2	10	2	1	-	6	3	2	-	1	-	2	-
powyżej 10 dni	19	10	4	3	1	1	-	-	9	10	17	2	1	15	2	-	1	-	-	-	-	-	15	4	-	-	10	1	-	-	1	3	2	-
% osób bez absencji	60,1	7,6	33,3	40,9	80,0	73,3	81,0	100,0	64,2	57,1	62,2	41,7	50,0	8,9	80,0	54,5	66,7	100,0	75,0	86,7	100,0	75,0	62,1	35,3	66,7	-	39,0	68,4	66,7	-	71,4	92,9	45,5	76,9
Ilość opuszczonych dni b2	312	191	12	74	14	21	-	-	221	91	281	31	35	230	10	9	27	1	-	-	-	-	278	32	2	-	184	13	10	-	-	2	29	27
Ilość osób	111	10	14	20	16	29	20	2	44	67	100	11	11	23	8	10	10	16	14	13	6	13	79	14	5	-	34	18	9	-	6	11	9	14
Ilość dni na 1 osobę	2,8	19,1	0,9	3,7	0,9	0,7	0,0	0,0	5,0	1,4	2,8	2,8	3,2	10,0	1,3	0,9	2,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	2,3	0,4	-	5,4	0,7	1,1	-	0,0	0,2	3,2	1,9
Ilość osób, które opuściły 0 dni	74	-	8	11	11	22	20	2	27	47	68	6	5	7	4	4	6	15	14	13	6	13	48	9	4	-	20	14	5	-	6	10	3	11
1 dzień	10	1	2	2	3	2	-	-	4	6	8	2	1	2	1	4	1	1	-	-	-	-	9	1	-	-	3	1	1	-	-	-	2	1
2-10 dni	18	3	4	4	2	5	-	-	6	12	16	2	4	7	3	2	2	-	-	-	-	-	14	3	1	-	6	3	3	-	-	1	3	1
powyżej 10 dni	9	6	-	3	-	-	-	-	7	2	8	1	1	7	-	-	1	-	-	-	-	-	8	1	-	-	5	-	-	-	-	-	1	1
% osób bez absencji	66,7	10,0	57,1	55,0	68,8	75,9	100,0	100,0	61,4	70,1	68,0	54,5	45,5	30,4	50,0	40,0	60,0	93,8	100,0	100,0	100,0	100,0	60,8	64,3	80,0	-	58,8	77,8	55,6	-	100,0	90,9	33,3	78,6
Ilość opuszczonych dni a1	111	20	26	26	23	14	2	-	48	63	59	52	31	55	9	2	1	9	4	-	-	-	73	38	-	-	35	11	13	1.	2	3	58	1
Ilość osób	277	18	44	65	76	45	27	2	119	158	148	129	43	82	30	16	30	25	15	4	-	15	179	77	4	2	82	27	23	13	15	7	45	5
Ilość dni na 1 osobę	0,4	1,1	0,6	0,4	0,3	0,3	0,1	0,0	0,4	0,4	0,4	0,4	0,7	0,7	0,3	0,1	0,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5	0,0	0,0	0,4	0,4	0,6	0,1	0,1	0,4	1,3	0,2
Ilość osób, które opuściły 0 dni	246	11	37	58	70	43	25	2	108	138	134	112	36	70	27	28	15	27	24	15	4	15	159	66	4	2	70	24	18	12	13	6	29	4
1 dzień	13	3	3	2	3	-	2	-	5	8	5	8	2	4	2	2	1	2	-	-	-	-	9	4	-	-	6	-	2	1	2	-	5	1
2-10 dni	16	4	3	4	3	2	-	-	5	11	7	9	6	7	1	-	-	1	-	-	-	-	9	7	-	-	5	3	3	-	-	1	10	-
powyżej 10 dni	2	-	1	1	-	-	-	-	1	1	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-
% osób bez absencji	88,8	61,1	84,1	80,2	92,1	95,6	92,3	100,0	90,8	87,3	90,1	80,8	80,0	85,4	90,0	93,3	93,8	90,0	96,0	00,0	100,0	100,0	88,8	85,7	100,0	100,0	85,4	88,8	78,3	92,3	86,7	85,7	64,4	80,0
Ilość opuszczonych dni b1	126	25	43	14	23	19	2	-	35	91	62	64	68	43	9	2	-	1	3	-	-	-	54	64	6	-	38	2	24	0	0	0	46	0
Ilość osób	427	50	71	94	110	65	34	3	174	253	199	228	117	118	42	30	27	40	26	20	7	14	238	159	10	6	127	40	47	20	23	9	77	5
Ilość dni na 1 osobę	0,3	0,5	0,6	0,2	0,2	0,3	0,1	0,0	0,2	0,4	0,3	0,3	0,6	0,4	0,2	0,1	0,0	0,03	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,8	0,0	0,3	0,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0
Ilość osób, które opuściły 0 dni	385	40	63	85	101	60	33	3	161	224	181	204	98	103	37	29	27	39	25	20	7	14	217	140	8	6	111	39	38	20	23	9	62	5
1 dzień	17	5	1	7	4	-	4	-	5	12	6	11	6	7	3	-	-	1	-	-	-	-	9	7	1	-	8	-	3	-	-	-	4	-
2-10 dni	23	5	5	2	5	5	1	-	8	15	10	13	12	7	2	1	-	4	1	-	-	12	10	1	-	8	1	6	-	-	-	6	-	
powyżej 10 dni	2	-	2	-	-	-	-	-	2	2	2	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
% osób bez absencji	90,1	80,0	88,7	90,4	91,8	92,3	97,1	100,0	92,5	88,5	91,0	89,4	83,8	87,3	88,1	96,7	100,0	97,5	96,2	00,0	100,0	100,0	91,2	88,1	80,0	100,0	87,2	97,5	80,3	100,0	100,0	100,0	80,0	100,0

Opisania: a - 1978, b - 1979, 1 - WPB "Północ", 2 - PZM "Stare Miasto"

Zródło: Zestawienie własne na podstawie indywidualnych kart absencji.

## Ocena zadowolenia z pracy w zależności od wieku robotników

W i e k	O d p o w i e d ź						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Do 20 lat	-	14,3	7,1	28,6	28,6	21,4	-
21 - 24	5,7	12,4	17,1	34,3	14,3	14,3	2,9
25 - 29	11,5	47,5	13,7	12,9	2,9	9,4	0,2
30 - 39	21,8	47,6	10,2	12,2	2,0	4,1	2,0
40 - 49	14,7	61,8	11,8	5,8	1,5	1,5	2,9
50 - 59	17,2	58,6	6,9	6,9	3,4	-	6,9
60 i więcej	12,5	50,0	12,5	12,5	-	-	12,5
R A Z E M	14,3	47,3	11,8	13,4	4,1	6,4	2,7

I - w pełni zadowolony  
 II - dość zadowolony  
 III - praca obojętna

IV - raczej niezadowolony  
 V - całkowicie niezadowolony  
 VI - pracuje tylko i wyłącznie dla pieniędzy  
 VII - trudno powiedzieć

Zródło: Obliczenia własne na podstawie ankiet.



Aneks 21

Opinie ankietowanych robotników na temat podstawowych motywów podjęcia pracy  
w budownictwie oraz na temat podstawowych przyczyn absencji zależności od  
wieku

Wiek	M o t y w y				P r z y c z y n y			
	I		II		I		II	
	L	%	L	%	L	%	L	%
do 20	5	35,7	6	42,9	14	100,0	5	35,7
21-24	18	51,4	13	37,1	32	91,4	10	28,6
25-29	50	36,0	36	25,9	85	51,2	43	30,9
30-39	64	43,5	72	49,0	94	64,0	42	28,6
40-49	40	58,8	26	38,2	50	73,5	20	29,4
50-59	15	51,7	8	27,6	27	93,1	9	31,0
60 i więcej	4	50,0	2	25,0	8	100,0	5	62,5
Razem	196	-	163	-	310	-	134	-

Oznaczenia:

Motywy: I - charakter pracy  
II - wysokie zarobki

Przyczyny: I - choroby  
II - nadużywanie alkoholu

Źródło: wyniki ankiet

Udział osób w poszczególnych grupach wiekowych mających konflikty  
ze współpracownikami, mistrzem i kierownikiem budowy

Grupy wiekowe	Ze współpracownikami		Z mistrzem		Z kierownikiem bud.	
	L	%	L	%	L	%
do 20 lat	7	50,0	11	78,6	2	14,3
21-24	25	71,4	26	74,3	6	17,1
25-29	55	40,0	80	57,6	30	21,6
30-39	58	39,5	64	43,5	60	40,8
40-49	12	20,6	20	29,4	6	8,8
50-59	9	24,1	5	17,2	1	3,4
60 i więcej	1	12,5	2	25,0	-	-
Razem	167	62,1	208	47,3	105	23,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie ankiet

REGULAMIN PREMIOWANIA

pracowników jednostek organizacyjnych WPBP Nr 2  
w zakresie stabilizacji załogi i wykorzystania  
czasu pracy.

Celem uzyskania dalszej poprawy stabilizacji załogi w ramach  
realizacji programu naboru i przebudowy struktury zatrudnienia  
wprowadza się do użytku specjalny regulamin premiowania  
jednostek organizacyjnych.

§ 1.

Premiowaniem wg zasad niniejszego regulaminu objęci są pracow-  
nicy umysłowi i fizyczni jednostek organizacyjnych, którzy  
swoją działalnością przyczynili się do osiągnięcia przez tą  
jedn. organizac. pozytywnych wyników w zakresie poprawy  
stabilizacji załogi.

§ 2.

Premię przyznaje Dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek działu  
spraw pracowniczych na podstawie kwartalnej oceny sporządzonej  
przez powołaną w tym celu komisję w składzie:

Przewodnicz.: Pełnom. Dyr. d/s ASZP  
Członek: Przedstawiciel Rady Zakładowej  
" Przedstawiciel POP

§ 3.

Warunkiem przyznania premii jest uzyskanie przez daną jednost-  
kę organizacyjną niżej wyszczególnionych planowanych wskaźników  
w danym kwartale

1. Nieprzekroczenie wskaźnika zwolnień
2. Wykorzystanie nominalnego czasu pracy na planowanym poziomie

§ 4.

Jednostka organizacyjna, która uzyskała za dany kwartał  
wszystkie wskaźniki na poziomie planowanym, otrzymuje premię  
finansową w kategorii:

vorte

1. Grup budowl. w wysokości 2.000,- zł.
2. Samodzielnych budów w wysokości 500,- zł.
3. Baz sprzętu i transportu w wynok.1.000,- zł.

oraz inne wyróżnienia w formie dyplomów, listów pochwalnych i tp.

#### § 5.

W przypadku uzyskania przez jednostkę organizacyjną wyników lepszych od planowanych na dany kwartał obrachunkowy, komisja może wystąpić o zwiększenie wymiaru premii.

#### § 6.

Przyznaną kwotę premii otrzymuje do podziału wśród pracowników umysłowych i fizycznych, kierownik jednostki organizacyjnej. Rozdział zostaje dokonany w uzgodnieniu z czynnikami społeczno - politycznymi. Odpowiednie wnioski zostają przedłożone do akceptacji przez Dyrektora przedsiębiorstwa.

#### § 7.

Fundusz premiowy tworzony jest z zakładowego funduszu nagród część B.

#### § 8.

W szczególnych przypadkach istnieje możliwość przyznania premii wybranym pracownikom danej jedn. organizacyjnej, mimo nie uzyskania wyników zgodnie z § 3. Wniosek sporządza kierownik jedn. organiz. w uzgodnieniu z czynnikami społeczno-politycznymi i przekazuje do akceptacji Dyrektora po zakończonym kwartale.

Uzasadnienie wniosku musi obejmować konkretne zasługi i osiągnięcia w dziedzinie poprawy stabilizacji załogi na określonym odcinku pracy powierzonym tym pracownikom.

#### § 9.

Integralną częścią niniejszego regulaminu jest zestawienie planowanych wskaźników, zgodnie z § 3 regulaminu, opracowane przez EP w ujęciu kwartalnym dla każdej jednostki organizacyjnej oddzielnie z uwzględnieniem jej specyfiki oraz kształtu organizacyjnego.

Zestawienie powyższe podlega akceptacji dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 10

Pozostałe jednostki organizacyjne nie objęte zestawieniem planowanych wskaźników mogą uzyskać premię finansową na wniosek komisji za istotne osiągnięcia w dziedzinie stabilizacji.

§ 11.

Regulamin wchodzi w życie po zatwierdzeniu przez KSR z mocą obowiązującą od 1.10.1979 r.

ZESTAWIENIE PLANÓW ICH WYKONANIE  
 =====

do regulaminu premionania i zapłaty stabilizacji zarobki  
 i wykorzystania czasu pracy

	GD-1	GD-2	GD-4	GD-5	SD-2	SD-3	SD-4	SD-5	ZS	LS
Wskaźnik zwolnień za 3 kwartały	6,9	4,5	20,6	12,3	17,9	16,5	7,3	7,8	6,6	7,2
Procentowy wskaźnik za kwartał obrotowy	4,5	3,0	12,0	10,0	12,5	10,0	5,0	5,0	4,5	5,0
Wskaźnik wykorzystania czasu pracy za 3 kwartały	89,2	80,8	82,1	81,3	77,4	81,3	83,9	81,0	81,5	81,0
Procentowy wskaźnik za kwartał obrotowy	81,0	80,0	81,0	87,0	82,0	80,0	87,0	80,0	85,0	83,0