



**Centrum Badania Opinii Społecznej**

ul. Żurawia 4a  
skr. pt. 24  
00-955 Warszawa 15  
tel. 28-37-04

---

Warszawa, dnia 3.02. 1984.

BS/54/84

Egz. nr 1

**MOŻLIWOŚCI ROZWOJOWE PRZEDSIĘBIORSTW**

/Na podstawie czterech raportów z badań  
nt. płac w dużych zakładach przemysłowych/

Niniejszy materiał zawiera najważniejsze wnioski i propozycje praktyczne wynikające z przeprowadzonego w drugiej połowie 1983 roku przez CBOS badania opinii ludzi zainteresowanych funkcjonowaniem przedsiębiorstw<sup>x/</sup> o obowiązującym systemie płac w 4-ch wybranych zakładach przemysłu ciężkiego i maszynowego. Specyficzną cechą tego badania była głęboka penetracja układu stosunków społeczno-ekonomicznych w przedsiębiorstwach, głównie pod kątem możliwości aktywizacji produkcyjnej grup i środowisk pracowniczych oraz - ogólnie - możliwości rozwojowych przedsiębiorstw.

Warto zaznaczyć, że tradycyjny nurt rozważań o funkcjonowaniu przedsiębiorstw w warunkach reformy gospodarczej obejmuje z reguły wysoce abstrakcyjne oceny i spekulacje na temat reakcji przedsiębiorstwa na zmiany mechanizmu funkcjonowania gospodarki. W ramach tego nurtu przyjmuje się, że wprowadzana reforma może lub powinna wymusić daleko idące przeobrażenia wewnętrzne przedsiębiorstw, stworzyć zespół impulsów wprowadzających je na tory wysokiej aktywności produkcyjnej.

Zreformowany mechanizm funkcjonowania gospodarki winien oczywiście sprzyjać wzrostowi aktywności produkcyjnej przedsiębiorstw. Jednakże rzeczywisty wzrost tej aktywności zależy przede wszystkim od faktycznych zdolności przedsiębiorstw, od splotu wewnętrznych uwarunkowań społecznych, ekonomicznych i techniczno-produkcyjnych, które w ostatecznym rachunku wyznaczają możliwości rozwojowe poszczególnych przedsiębiorstw.

Ocena realnych możliwości rozwojowych przedsiębiorstw jest niedostatecznie uwzględniana w analizach i projekcjach społeczno-gospodarczych. W opiniach przedstawicieli przedsiębiorstw ocena ta /dotycząca własnych przedsiębiorstw/ jest powszechnie pesymistyczna. Trudno jednak przyjmować te opinie jako bezwzględnie wiarygodne, gdyż odzwierciedlają one często subiektywnie pojmo-

---

<sup>x/</sup> kadry kierowniczej, przedstawicieli samorządów, egzekutyw organizacji partyjnych oraz związków zawodowych.

waną niemożność określenia perspektyw rozwojowych, tradycyjne orientacje w działalności przedsiębiorstw, a czasami - wypróbowane przez wiele lat asekuranctwo.

Ale nie mamy także prawa oczekiwać, że większość przedsiębiorstw samoczynnie, bez programowego działania władz gospodarczych, przezwycięży nawarstwiająca się przez lata trudności wewnętrzne, że tym samym przybliży się do wyidealizowanego wizerunku racjonalnie, dynamicznie działających podmiotów gospodarczych. Dlatego rozpoznanie uwarunkowań funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw musi stanowić podstawę dla rozstrzygnięć wymuszających w bezwzględny sposób wzrost aktywności produkcyjnej w skali całej gospodarki. Brak tej podstawy, a zwłaszcza znajomości rzeczywistej sytuacji wewnętrznej przedsiębiorstw musi powodować nikłą skuteczność przeciwdziałania zachowawczym tendencjom, uległość wobec demagogii ekonomicznej i socjalnej, a nawet swoisty protekcjonizm "w dobrej wierze" wobec konserwatywnych odłamów kadr kierowniczych i załóg w przedsiębiorstwach. Mimo swej fragmentaryczności badania przeprowadzone przez zespół badań specjalnych nie tylko potwierdza tak sformułowane stanowisko, lecz także umożliwia dokonanie wstępnej diagnozy trudności rozwojowych przedsiębiorstw.

Analiza sytuacji wewnętrznej poszczególnych przedsiębiorstw pozwala na spostrzeżenie, że w ostatnich latach mamy do czynienia ze znacznym i wielostronnym pogłębieniem się zróżnicowania przedsiębiorstw. Zróżnicowanie to dotyczy następstw wprowadzanej reformy, warunków techniczno-produkcyjnych oraz układu wewnętrznych stosunków społecznych i ekonomicznych. Konsekwencje reformy są różne dla poszczególnych przedsiębiorstw i branż: od radykalnej zmiany układu zależności przedsiębiorstwa od wyższych szczebli zarządzania do usankcjonowania starego układu, form i metod zarządzania /z elementami mało znaczącej kosmetyki/. Poziom aparatu wytwórczego przedsiębiorstw jest wysoce niejednorodny. To powoduje, że skala problemów postępu technicznego - w szczególności zaś pokonania luki technologicznej oraz zaspokojenia potrzeb odtworzeniowych - jest bardzo urozmaicona. Co więcej, niejednorodność warunków techniczno-produkcyjnych występuje także wyraźnie w obrębie większych pojedynczych przedsiębiorstw

/tj. między ich zakładami lub wydziałami/, ograniczając zsynchronizowane wykorzystanie całości potencjału produkcyjnego, powodując zróżnicowanie uciążliwości warunków pracy itp.

Wewnętrzne stosunki społeczne i ekonomiczne w przedsiębiorstwach są odrębnym zagadnieniem, niestety z reguły mało uwzględnianym w rozważaniach o przedsiębiorstwach. Tymczasem w wielu przypadkach w zasadniczy sposób ograniczają one wykorzystanie możliwości techniczno-produkcyjnych. Należy dodać, że właśnie w sferze stosunków wewnętrznych przedsiębiorstw dochodziło do wieloletnich, narastających deformacji, których wyeliminowanie nie jest sprawą prostą.

W tych warunkach reakcje przedsiębiorstw na jednakowe oddziaływanie polityki gospodarczej są różnokierunkowe. Stwarza to istotny dylemat dla polityki: uniwersalne rozwiązania prawne i instrumenty ekonomiczne mają bowiem dość poważnie ograniczoną skuteczność.

Przy ukazującym, silnym zróżnicowaniu sytuacji wewnętrznej przedsiębiorstw należałoby oczekiwać również silnego zróżnicowania możliwości rozwojowych poszczególnych jednostek. Okazuje się jednak, że działa powszechna blokada możliwości rozwojowych. Jak się jednak wydaje, w zbyt szerokim zakresie i z niedopuszczalną łatwawiernością wywodzi się jej istnienie z zewnętrznych ograniczeń /materiałowo-technicznych, finansowych, formalno-prawnych itd./. Przeprowadzone analizy wykazują, że powstanie tej blokady wynika przede wszystkim z długotrwałego działania społeczno-ekonomicznych czynników dezintegracji przedsiębiorstw.

### 1. Czynniki dezintegracji przedsiębiorstwa.

Ekonomiści tradycyjnie określają przedsiębiorstwo przez wskazanie na jego odrębność techniczno-produkcyjną, organizacyjną i ekonomiczną. Nie można się z tym zgodzić, gdyż wówczas bagatelizuje się podstawową charakterystykę przedsiębiorstwa - integralność.

Mówiąc o integralności przedsiębiorstwa mam na myśli nie tylko jego zewnętrzną odrębność, lecz także i przede wszystkim **fakt**, że działalność przedsiębiorstwa jest podporządkowana wypełnianiu

głównej funkcji /produkcyjnej, usługowej/, tj. o integracji wokół tej funkcji. celów, interesów, rodzajów działalności, środowisk społeczno-zawodowych, jednostek organizacyjnych itp. Wielość płaszczyzn integracji - podporządkowanych wypełnianiu głównej funkcji - czyni zagadnienie integralności niezmiernie złożonym.

Na tych wielu płaszczyznach działalności przedsiębiorstwa mogą się ujawniać czynniki ograniczające realizację głównej funkcji. W praktyce czynniki te nabierają szczególnego znaczenia wtedy, kiedy w sposób trwały, a niekiedy nawet nieodwracalny, przyczyniają się do regresu całego przedsiębiorstwa. Stają się wtedy czynnikami dezintegracji.

Badanie, o którym tu mowa, pozwala wysnuć wniosek, że najbardziej typowe przejawy dezintegracji przedsiębiorstw obejmują:

- zanik głównej funkcji przedsiębiorstwa,
- spadek efektywności ośrodka integrującego,
- osłabienie społeczno-ekonomicznych przesłanek integracji,
- osłabienie materialno-rzeczowych warunków integracji.

Jakkolwiek wszystkie te przejawy są trudno uchwytnie w klasycznej analizie ekonomicznej, to jednak dotyczą one - w różnym zakresie i z różnym natężeniem - wszystkich badanych przedsiębiorstw. Wynika to z faktu, że stosowane przez wiele lat formy i metody zarządzania gospodarczego wyraźnie sprzyjały ograniczeniu aktywności wewnętrznej przedsiębiorstw. Długotrwałym skutkiem tego ograniczenia jest swoisty zanik głównej funkcji oraz odpowiadające temu ograniczenie zainteresowania tworzeniem długofalowych przesłanek integracji kolektywów pracowniczych. Ale nie oznacza to, że wraz ze zmianą form i metod zarządzania gospodarką narodową w naturalny sposób nastąpi powrót do normalnej sytuacji.

Zanik głównej funkcji przedsiębiorstwa przejawia się w dwóch aspektach: w zaniku znaczenia głównej funkcji oraz w ograniczeniu <sup>tej</sup> funkcji do jej aspektów cząstkowych lub zewnętrznych atrybutów. Używając porównania z medycyny, można odpowiednio mówić o "uwiędzeniu" i "okaleczeniu".

Zanik znaczenia głównej funkcji przedsiębiorstwa oznacza zepchnięcie na margines podstawowej działalności przedsiębiorstwa i zastępowanie jej przede wszystkim poszukiwaniem i wykorzystywaniem korzyści zewnętrznych. Chodzi zwłaszcza o wielostronne możliwości uzyskiwania przez część przedsiębiorstw preferencyjnych warunków działania z tytułu: priorytetu /zaopatrzeniowego, inwestycyjnego itp./, realizacji programu unowocześnienia przedsiębiorstwa lub branży, rozwoju produkcji eksportowej, wypełniania luki rynkowej itp. Paradoks polega na tym, że społecznie pożądane przedsięwzięcia uzasadniają wsparcie podejmujących je przedsiębiorstw, ale jednocześnie ~~owo~~ wsparcie może zastępować czy ograniczać "własny wkład" przedsiębiorstw, przysparzać im znacznych korzyści ekonomicznych.

Długotrwałe i powtarzalne korzyści uzyskiwane dzięki preferencjom w istotnym stopniu określają możliwości rozwojowe przedsiębiorstw. Kształtują bowiem praktykę wiązania rozwoju przedsiębiorstw z uzyskiwaniem z zewnątrz niezbędnych ku temu środków. W tych warunkach główna funkcja przedsiębiorstwa zostaje pozbawiona związku z perspektywą rozwoju, a zatem sprowadza się do podrzędnej, doraźnej eksploatacji czynników wytwórczych.

Konsekwencją ukazanej tendencji jest pojawienie się dwóch istotnych deformacji:

- pierwsza z nich dotyczy strategii rozwoju przedsiębiorstwa. Jako rezultat "uczenia się" kadry kierowniczej, czy wzmacniania zabiegów nad uzyskiwaniem preferencji, tworzy się strategia uzyskiwania preferencyjnych warunków zewnętrznych.

- druga deformacja polega na osłabieniu zaangażowania kierownictwa, części pionów i służb przedsiębiorstwa w wewnętrzne problemy produkcyjne. Najbardziej jaskrawym przypadkiem tej deformacji jest rozwarstwienie: aparat zarządzania i administracja przedsiębiorstwa prowadzą działalność "pod władzę zwierzchnie", zaś proces produkcyjny jest ~~pozostawiony~~ niemal w całości średniemu nadzorowi technicznemu.

Omawianym tendencjom i deformacjom sprzyjały przede wszystkim formy dyrektywnego zarządzania przedsiębiorstwami. Warto jednak zwrócić uwagę, że również w obecnym mechanizmie funkcyj-

nowania gospodarki zaznacza się możliwość kontynuacji strategii uzyskiwania preferencyjnych warunków zewnętrznych, a także dają o sobie znać społeczne, ekonomiczne i produkcyjne konsekwencje wspomnianego rozwarstwienia.

Redukcja głównej funkcji przedsiębiorstwa. Prowadzenie działalności produkcyjnej obejmuje szeroki i zmienny zakres zadań techniczno-produkcyjnych i ekonomicznych. W zakres głównej funkcji przedsiębiorstwa wchodzi integralnie stały wzrost efektywności produkcji, wprowadzanie innowacji technicznych i organizacyjnych, wzrost jakości produktów, aktywna polityka sprzedaży itp. ~~Toteż~~ i możliwości redukcji tej funkcji do wybranych aspektów działalności produkcyjnej są znaczne.

Nasze myślenie ekonomiczne jest obecnie - jak się wydaje - już znieskształcone przez milczącą aprobatę zawężonej działalności produkcyjnej przedsiębiorstw. Usiłujemy poszukiwać sposobów i metod zainteresowania przedsiębiorstw postępowem technicznym, racjonalnym wykorzystaniem środków produkcji i siły roboczej, poprawą jakości itp., na ogół nie zdając sobie sprawy, że chodzi tutaj nie o wycinkowe problemy gospodarcze, lecz o zewnętrzne symptomy zawężenia funkcji przedsiębiorstwa. Ewentualne wymuszenie normalizacji działalności przedsiębiorstw powinny być zorientowane na całość tej funkcji.

Zjawisko zawężenia głównej funkcji przedsiębiorstwa jest najbardziej niepokojące. Wyraża ono istotę znieskształceń ograniczających szanse rozwojowe przedsiębiorstw. W krótkookresowej ocenie zawężenie zadań techniczno-produkcyjnych może być odczytywane jako mniej lub bardziej przypadkowe występowanie różnego rodzaju zaległości produkcyjnych, mankamentów procesu wdrożenia postępu technicznego, niewydolności poszczególnych ogniw procesu produkcyjnego itd. Z podobną oceną mamy do czynienia w licznych analizach pokontrolnych i w obserwacjach kontrahentów, pracowników przedsiębiorstwa itp. W długookresowej ocenie owo zawężenie zadań jest jednak czymś poważniejszym, a mianowicie technologiczną, organizacyjną i ekonomiczną niemożnością wypełniania przez przedsiębiorstwo jego głównej funkcji. Wyłączenie szeregu zadań składających się na tę funkcję przyjmuje bowiem charakter nieprzypadkowy, trwały i często nieodwracalny, a przedsiębiorstwo przeobraża w karykaturę.

Redukcja głównej funkcji przedsiębiorstwa następuje głównie w sferze kształtowania jego celów. Cele przedsiębiorstwa nie są mechanicznym powieleniem jego funkcji, a więc może tutaj z natury rzeczy dochodzić do rozdźwięków. Przyczyny powstawania tego rozdźwięku są nadzwyczaj różnorodne. Ale niektóre ze skutków zdają się dominować i można je opisać jako:

- koncentrację działalności przedsiębiorstwa na wybranych aspektach działalności,
- zawężenie horyzontu czasowego celów,
- dominację celów wąskich grup pracowniczych nad celami ogólnymi przedsiębiorstwa.

Koncentracja na wybranych aspektach działalności wynika z dążenia do maksymalizacji korzyści. A więc właściwa reformie gospodarczej "ekonomizacja" działalności przedsiębiorstwa musi potęgować tendencje - pomijając margines przedsiębiorstw aktywnych na rynku - nawet w przypadku pełnego nasycenia rynku. Trudności zbytu, jak wskazują na to liczne przykłady, nie wymuszają proefektywnościowych zachowań i szerzej - rozwinięcia wachlarza zadań produkcyjnych. Są przyjmowane jako dodatkowe ograniczenie możliwości rozwojowych. W sytuacjach łatwości zbytu, skupienie zainteresowania na niektórych tylko aspektach działalności produkcyjnej pogłębia się wskutek braku lub słabości wymuszeń /zarówno rynkowych, jak i pozarynkowych/.

Dotkliwie brakuje również obecnie długookresowych, określających konsekwencje dla rozwoju przedsiębiorstw, kryteriów oceny realizacji przez nie głównej funkcji.

Słabość czynnika integrującego. Chociaż główna funkcja przedsiębiorstwa jest w ostatecznym rachunku właściwością całego organizmu przedsiębiorstwa, to jednak realizuje się bezpośrednio jako działalność kierownictwa przedsiębiorstwa. Kierownictwo - jako czynnik integrujący - musi przede wszystkim spełniać aktywną rolę ośrodka przeciwdziałającego pojawiającym się zjawiskom dezintegracji.

W badaniach często ujawniały się sytuacje ograniczonego pola manewru dykcji, co zdają się potwierdzać szeroko prezentowane

opinie płynące z przedsiębiorstw. Trzeba jednak zaznaczyć, że zazwyczaj chodzi tutaj o "pole manewru" w ramach strategii uzyskiwania preferencji zewnętrznych /patrz: s. 6/. Dyrekcje skłonne są do kontynuacji tej strategii /zwłaszcza za pomocą zabiegów wokół kosztów przerobu i wykorzystania lub w istniejących przepisach/, zaś wewnątrz przedsiębiorstwa ograniczają się do stabilizacji warunków "poprzez delegowanie uprawnień na niższe szczeble zarządzania, odcinanie się od informacji o stanie załogi oraz sztywne nastawienie do systemu płac" <sup>1/</sup>.

#### Osłabienie społeczno-ekonomicznych przesłanek integracji.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że stopień identyfikacji pracowników z macierzystymi zakładami pracy jest na ogół wyjątkowo niski. Jest to również produkt historii przedsiębiorstw, lecz także - obecnie - wynik ukształtowania się specyficznego rynku pracy, który nie przyczynia się do zahamowania frustracji załóg. Częstkowe przedsięwzięcia podejmowane z myślą o stabilizacji załóg nie są dostatecznie silne, aby zmienić bieg rzeczy.

We wszystkich analizowanych przedsiębiorstwach zarysowały się wyraźne podziały kolektywu pracowniczego, odzwierciedlające zarówno wewnętrzne - kształtujące się na tle prestiżu zawodowego, uciążliwości pracy i uzyskiwanych wynagrodzeń, zróżnicowanie pracowników, jak też podziały odtwarzające zewnętrzne, charakterystyczne dla ogólnego krajobrazu społecznego i politycznego konflikty.

Jest rzeczą znamioną, że podziały te w znacznym stopniu zależą od socjalnego składu załogi. Postawy i zachowania odrębnych /socjalnie/ grup radykalnie różnią się od siebie. I tak na przykład w jednym z przedsiębiorstw daje się wydzielić:

- pracowników zorientowanych na szybkie, wysokie zarobki. Ci "szukają możliwości powiększenia ich /zarobków - AS/ za wszelką cenę. Chętnie podejmują pracę w najtrudniejszych warunkach, jeśli jest to odpowiednio wynagradzane. Pracują dobrze. Ale łatwo się zniechęcają i odchodzą",

---

1/ Cytat i następne zaczerpnięto z raportu z badań w przedsiębiorstwie II, CBOS Warszawa 1983 r.

- pracowników starszych, związanych najsilniej z przedsiębiorstwem. Satysfakcję zawodową "czerpią przeważnie z zajmowania średnich stanowisk w hierarchii zarządzania lub z prestiżu zawodowego, jakim cieszą się w najbliższym otoczeniu",

- pracownicy młodzi, przeświadczeni o niemożności zaspokojenia swych aspiracji społeczno-zawodowych i **materiałnych**. Do grupy tej należą ludzie współtworzący wcześniej bazę b. "Solidarności", w większości o względnie ustabilizowanej sytuacji **materiałnej/mieszkańcowej**,

- robotnicy - chłopi. "Starają się przestrzegać formalnej dyscypliny pracy /co najwyżej/. Nie są skłonni podejmować dodatkowego wysiłku za żadną cenę".

Wydaje się potrzebne podkreślenie, że żadna z tych grup w dotychczasowych uwarunkowaniach wewnętrznych przedsiębiorstwa nie jest w stanie rozwinąć długotrwałej lub szerokiej aktywności produkcyjnej. Trudno zatem liczyć, że mogą tę niemożność przełamać udoskonalenia systemu motywacyjnego - ten słuszny postulat jest bowiem, przy wszystkich opisanych uwarunkowaniach, zdecydowanie niewystarczający.

Z reguły podziały na tle zawodowym przeplatają się z podziałami wynikającymi z ogólnej sytuacji społecznej i politycznej kraju. Z obserwacji wynika jednak, że dość powszechnym zjawiskiem jest negatywny wpływ obciążenia stosunków wewnątrz przedsiębiorstwa konfliktami i rozgrywkami natury społeczno-politycznej, wobec których problemy działalności produkcyjnej i podziału stają się częstokroć tylko pretekstami. Konflikty te mają "legalistyczny" przebieg i nie prowadzą zazwyczaj do silnych zagrożeń uczestniczących w nich stron. Tym niemniej działają blokująco na wszystkie strony, a zwłaszcza uniemożliwiają integrację pracowników wokół problemów produkcyjnych.

W przedsiębiorstwach o znacznej sile liczebnej trzeciej z wymienionych grup /przeświadczonej o niemożności zaspokojenia swych aspiracji/ rysujące się podziały załogi przyjmują niekiedy formę zinstytucjonalizowaną. Dochodzi do tego dzięki przystosowaniu statutowych organów i organizacji społeczno-politycznych do potrzeb walki o wpływy polityczne. Natomiast w

przedsiębiorstwach zdominowanych przez chłoporobotników zaznacza się silny wpływ kierownictw przedsiębiorstw, rozciągający się na wszystkie formy organizacyjne życia przedsiębiorstwa. Formy te są uważane za przedłużenie działania dyrekcji.

Osłabienie materialno-rzeczowych warunków integracji.

W przedsiębiorstwach wielozakładowych /lub wielowydziałowych/ z konieczności działają dezintegrująco: zróżnicowanie technicznych warunków produkcji oraz rozproszenie terytorialne. W przypadku dużych różnic poziomu technicznego poszczególnych zakładów /lub wydziałów/, czynnikiem bezpośrednio rzutującym na wzajemne stosunki grup pracowniczych jest stopień uciążliwości pracy. Wyzwała on różnice w subiektywnych ocenach wkładu pracy różnych grup we wspólną działalność, sprzeczne kryteria wartościowania pracy, a nawet - odrębności interesów i solidaryzm wewnątrzzakładowy, górujące nad interesem całego przedsiębiorstwa.

Znaczne różnice tego rodzaju utrudniają kształtowanie jednolitej polityki płac w obrębie przedsiębiorstwa, sprzyjają tworzeniu się systemu licytacji międzygrupowej, absorbują dyrekcję problemami łagodzenia dysproporcji występujących między grupami.

Zasadniczym jednak czynnikiem dezintegracji przedsiębiorstwa w sferze materialno-rzeczowej jest rozerwanie związku między wytwarzaniem i podziałem. Podział /funduszu płac/ jest przyjmowany często jako zagadnienie samoistne. Tutaj również dają o sobie znać długotrwałe skutki wadliwych mechanizmów finansowo-ekonomicznych, a przede wszystkim płynącego z obserwacji przeświadczenia, że wysokość płac nie jest skorelowana z wynikami działalności produkcyjnej. Obecnie przeświadczenie to występuje jako **trwały** element świadomości ekonomicznej załogi. W skrajnych przypadkach jest ono wsparte represyjną postawą wobec pracowników usiłujących wykorzystać możliwości wzrostu własnych dochodów przez **zwiększone zaangażowanie produkcyjne.**

Istnieje również subiektywna blokada wzrostu zaangażowania produkcyjnego pracowników, która osłabia skuteczność funkcjonowania systemów motywacyjnych kształtowanych w ramach reformy.

## 2. Uwagi końcowe.

Przedstawione czynniki dezintegracji łączą się silniej lub słabiej w "krąg niemożności" przedsiębiorstwa. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że wszystkie one jednokierunkowo blokują lub wypierają jakiegokolwiek znaczące inicjatywy wewnętrzne na rzecz rozwoju przedsiębiorstwa. Inicjatywy takie powodują dodatkowe obciążenie całego układu przedsiębiorstwa, który wcześniej przyjął i utrwalił orientację przeciwną - na wyzbywanie się obciążeń w możliwie najszerszym zakresie.

Inicjatywy na rzecz samodzielnego rozwoju przedsiębiorstwa są możliwe i realne tylko w przypadku, kiedy zachodzi silna integracja kolektywu pracowniczego.

W tym kontekście można mówić o dwóch kardynalnych złudzeniach

- złudny jest przytoczony na wstępie pogląd, że reforma gospodarcza wyzwoli na szerszą skalę aktywność gospodarczą przedsiębiorstwa,

- zarazem złudny jest również pogląd, że wyzwolenie tej aktywności można uzyskać drogą bezpośredniego nacisku administracyjnego na przedsiębiorstwa.

To drugie złudzenie polega na tym, iż nie bierze się pod uwagę zewnętrznych, niezależnych od przedsiębiorstwa przesłanek niskiej identyfikacji pracowników z macierzystym przedsiębiorstwem. Główną przyczyną takiego systemu identyfikacji - choć nie jedyną - jest uregulowanie rynku pracy, wymuszające wiązanie osobistych aspiracji i dążeń z jednym zakładem pracy. Identyfikacja pracowników z zakładem pracy nie jest możliwa bez przewyciężenia reguły wzrostu płacy wskutek zmiany pracy, a także bez zamknięcia rezerwuaru ucieczki do sektora prywatnego. Lecz zdecydowane uregulowanie rynku pracy i ustalenie reguły nieopłacalności zmian miejsca pracy jest możliwe tylko w warunkach likwidacji pozornego niedostatku rąk do pracy. Do tego celu nie ma jednak innej drogi, niż wymuszanie postępu technicznego w przedsiębiorstwach. Konieczne jest łączne potraktowanie tych ważnych zagadnień: regulacji rynku pracy i postępu technicznego.

Główne pytanie sprowadza się do tego, czy w obecnych warunkach istnieje możliwość radykalnego przyspieszenia postępu technicznego. Pojawia się tutaj problem możliwości kapitałowych dla

modernizacji aparatu wytwórczego przedsiębiorstw i związanych z tym procesów inwestycyjnych. Wielu ekonomistów sądzi, że jest to problem niemożliwy do rozwiązania, przynajmniej bez poważnych zasileń kredytowych z zagranicy. Trudno jednak nie dostrzec, że jest to bardzo konwencjonalny i wygodny punkt widzenia - przekreślający zupełnie możliwość uzyskiwania niezbędnych środków "w biegu".

Jednym /i chyba jedynym/ z rozwiązań omawianego problemu jest ujęcie go w ramach całościowego, o zasięgu ogólnogospodarczym programu rekonstrukcji przedsiębiorstw. Celem programu rekonstrukcji przedsiębiorstw musi być maksymalna koncentracja polityki ekonomicznej oraz pozyskanie aprobaty społecznej dla przełamania barier wewnętrznych w przedsiębiorstwach, a także wymuszenie - niemal wszystkimi dostępnymi środkami - możliwie szybkiego dojścia przedsiębiorstw do standardów światowych. Tym samym, przyśpieszenie postępu technicznego byłoby jednym z ważniejszych kryteriów normalizacji ekonomicznej.

Realność tego rodzaju programu nie może wpływać z prognozy obecnych tendencji zachodzących w przedsiębiorstwach /co jest oczywiste w świetle wcześniejszych analiz/. Może być jedynie rezultatem silnego nacisku politycznego i ekonomicznego na przedsiębiorstwa i układy branżowe, nacisku sięgającego po instrument dyskwalifikacji przedsiębiorstw włącznie /cofnięcie "dyskwalifikowanym" uprawnień statutowych i wyłączenie z Ustawy o przedsiębiorstwie państwowym/. Zarazem nacisk ten winien być wspomagany przystosowaniem obecnych rozwiązań organizacyjno-ekonomicznych /systemu kredytowego, niektórych elementów reformy itp./ do warunków rekonstrukcji oraz podporządkowaniem zaplecza naukowo-badawczego obsłudze procesów modernizacyjnych.

Otrzymane wnioski sugerują pilną potrzebę podjęcia prac nad sformułowaniem pełnej koncepcji rekonstrukcji przedsiębiorstw. Sądzę, że koncepcję taką - wyjaśniającą zarazem istniejące jeszcze wątpliwości - można opracować w ciągu dwóch miesięcy.