

Ewa WASILEWSKA

## Ogłoszenia prasy XIX wieku o poszukiwaniu i wolnych miejscach pracy

W tytule określono rodzaj źródła, które stanowiąć będzie przedmiot niniejszych rozważań. Skoncentrują się one jednak nie na jednostkowych ogłoszeniach, będących rejestracją pojedynczych faktów, lecz na większej liczbie ogłoszeń stanowiących w sumie materiał masowy. Swoisty charakter tego źródła i możliwości jego wykorzystania omówione zostaną na przykładzie ogłoszeń ukazujących się w prasie warszawskiej w epoce pouławszczeniowej.

Autorka pracowała nad ogłoszeniami w sprawie zatrudnienia, które ukazywały się przede wszystkim w «Gazecie Handlowej» wydawanej w Warszawie od 1864 r. Są to w przeważającej części ogłoszenia w sprawie poszukiwania pracy i pracowników z grup zawodów związanych z przemysłem i handlem, ale także nauczycieli prywatnych, oficjalistów rolnych, rzadziej różnego rodzaju pracowników fizycznych (stróży, woźnych itp.), wykwalifikowanych robotników. Stanowią one materiał wystarczający dla uogólnień, gdyż porównanie ogłoszeń w tej gazecie z ogłoszeniami w innych dziennikach warszawskich pozwala na wniosek, że zarówno z uwagi na okoliczności powstania, jak też formę i treść ogłoszenia te są analogiczne.

1. Okoliczności powstawania źródła. Rozpatrujemy ogłoszenia w sprawie poszukiwania pracy i ogłoszenia o wolnych miejscach pracy, nietrudno więc określić ogólnie, kto był twórcą źródła — pracownicy oferujący swoją pracę oraz zakłady dysponujące wolnymi stanowiskami pracy. Należy jednak zaznaczyć, że nie zawsze twórca źródła wchodził w bezpośredni kontakt z redakcją gazety; niejednokrotnie ogłoszenia umieszczały w prasie biura pośrednictwa. Daje się to łatwo odczytać z treści ogłoszeń, w szczególności z podawanego sposobu kontaktu z oferentem, bezpośredniego lub przez biuro ogłoszeń, przy czym zwraca uwagę fakt, że rolę pośrednika między dającym ogłoszenie a ewentualnym kontrahentem spełniała też niejednokrotnie redakcja pisma dającego ogłoszenie i wówczas kandydatów proszono o kontakt z redakcją.

Ogłoszenia w prasie pojawiają się już wcześniej, jednakże rozwój tej formy informacji łączy się wyraźnie z rozwojem kapitalizmu. Wzrost demograficzny Warszawy w drugiej połowie XIX w. i jej rozwój gospodarczy stwarzały potrzebę nowych form zatrudnienia, wykształcały nowe zawody. Z jednej strony dla potrzeb rozwijającego się przemysłu i handlu poszukiwano pracowników i to najczęściej wykwalifikowanych, reprezentujących nowe zawody (bo o tych było trudniej niż o niewykwalifikowaną siłę roboczą), z drugiej zaś — wraz z rozrostem demograficznym miasta — konkurencja na rynku pracy zmuszała do poszukiwania wolnego miejsca. Tak więc konieczność ekonomiczna była przyczyną dawania ogłoszeń w sprawie poszukiwania pracy i o wolnych miejscach pracy. Czy wszyscy poszukujący pracy szukali jej przez biura pośrednictwa i ogłoszenia prasowe? Naturalnie nie, bowiem wraz z rozwojem kapitalistycznych form produkcji również prasa zaczęła nabierać charakteru skomercjalizowanych przedsiębiorstw nastawianych na dochód, a część tego dochodu stanowiły wpływy z inseratów<sup>1</sup>. Za anons w prasie trzeba

<sup>1</sup> E. Tomaszewski, Kształtowanie się kapitalistycznych przedsiębiorstw prasowych w Warszawie (1831–1860), Warszawa 1968, rozdz. V: Rachunek ekonomiczny, s. 182–203.

było płacić, nic więc dziwnego, że ogłoszenia dawali przede wszystkim pracownicy wykwalifikowani, a więc i tym samym lepiej zarabiający.

2. Materiał informacyjny zawarty w źródle można uszeregować w trzy warstwy: pierwszą stanowią wiadomości zawarte w treści ogłoszeń, drugą — informacje, które czerpać można z miejsca ogłoszenia w piśmie i formy zewnętrznej ogłoszenia oraz trzecią — informacje, o których wnioskować można z braku wiadomości w źródle.

Ogłoszenia prasowe formułowano według swego rodzaju umownego schematu, co sprawia, że pewne określone cechy występują w większości ogłoszeń. Pozwoliło to na ułożenie listy informacji bezpośrednich zawartych w treści przeważającej części ogłoszeń. Lista taka dla ogłoszeń poszukujących pracy różni się nieco od listy dla anonsów dawanych przez pracodawców, mają one jednak wiele elementów zbieżnych, co pozwoliło na wspólne omówienie. Cechy pogrupować można następująco:

a) Dane personalne, wymieniane w obydwu grupach ogłoszeń jako wiadomość dotycząca poszukującego pracy lub pracownika poszukiwanego do pracy. Znalazły się tu wiadomości o płci, wieku, stanie cywilnym i narodowości, czasem również o stosunku do służby wojskowej.

b) Dane o kwalifikacjach zawarte są niemal we wszystkich ogłoszeniach pracodawców i pracowników. Formułowano je różnie, podając jednak zwykle informację o praktycznym przygotowaniu do zawodu, jak i teoretycznym wykształceniu szkolnym, przy czym informacje te były formułowane bardzo różnorodnie. Mówiono wprost o odbyciu praktyki i ukończeniu szkoły, albo powoływano się na świadectwa z praktyki lub świadectwa szkolne. Informowano ogólnie czy też podawano bardziej szczegółowe dane dotyczące firmy, w której odbyta została praktyka lub przynajmniej dotyczące branży, czasu praktyki, stanowiska, które podczas praktyki było pełnione. Podobnie w sprawach wykształcenia, obok ogłoszeń z informacją ogólną w rodzaju *wykształcenie średnie, szkoła handlowa* itp. występują również ogłoszenia, w których wymienia się dokładnie liczbę ukończonych klas, rodzaj szkoły lub nawet powołuje na konkretny zakład dydaktyczny. Zarówno w przypadku informowania o praktyce, jak i wykształceniu, poruszana jest często sprawa geograficznego położenia miejsca edukacji, przy czym podawano ogólnie czy było to w kraju, czy za granicą lub też czasem precyzowano dokładniej. Niejednokrotnie o kwalifikacjach — i to zarówno oferowanych, jak i poszukiwanych — informowano poprzez określanie zawodu, co nie zawsze wykluczało wiadomości, o których wyżej, lecz czasem zastępowało je. Gdy mowa o grupie cech z zakresu kwalifikacji, zwraca uwagę fakt podawania, równoległe z innymi, wiadomości o znajomości języków obcych, bardzo poszukiwanej na rynku pracy.

c) Informacje w sprawie warunków zatrudnienia podawano następujące: położenie geograficzne zakładu pracy (informacja częściej podawana w ogłoszeniach pracodawców niż u poszukujących zajęcia), branża lub wiadomość o wielkości miejsca pracy. Zaznaczyć trzeba, że na ogół bardziej ogólne informacje z tego zakresu zawierają ogłoszenia pracowników, którzy z uwagi na konkurencję na rynku pracy woleli często nie precyzować bliżej wymagań co do miejsca zatrudnienia, podczas gdy pracodawcy na ogół podawali powyższe informacje, a niejednokrotnie firma wprost informowała o swej nazwie i adresie. Zarówno w jednej, jak i drugiej grupie ogłoszeń wymieniano stanowisko pracownika. Podawano też — choć rzadko — warunki finansowe umowy, np. wysokość pensji, sprawy składania kaucji, terminy płatności itp., a także informacje o wymiarze zatrudnienia (cały etat, prace na godziny). Charakterystyczny jest fakt częstego przemilczania w ogłoszeniach informacji o warunkach finansowych umowy o pracę, co wskazywałoby na to, że omawiano je raczej w bezpośrednich rozmowach pracodawcy z kandydatem. Informowano też o terminach objęcia posady i aktualnej pracy (w przypadku ogłoszeń poszukujących).

Drugą warstwę informacyjną odczytać można z formy zewnętrznej ogłoszenia i z miejsca zajmowanego przez nie w piśmie. Będą to zarówno takie cechy ogłoszenia, jak wielkość czcionek i ich ozdobność, materiał ilustracyjny oraz strona gazety, na której znalazło się ogłoszenie, ale i miejsce na tej stronie. Wskazują one m. in. na koszt ogłoszenia, a zatem i możliwości finansowe ogłaszającego. Ważną informację stanowi powtarzalność ogłoszenia, z której odczytać można prędkość reakcji na nie. Może to wskazywać z kolei na układ stosunków na rynku pracy, gdyż przyjmując można, o czym była mowa już powyżej, że koszty ogłoszenia zmuszały do korzystania z tej formy informacji tylko w przypadku rzeczywistej potrzeby, a więc po znalezieniu pracy lub pracownika ogłaszający wycofywał tekst ogłoszenia. Cenną informację stanowią również daty ogłoszeń; mogą one być wskazówką przy badaniu okresowych wahań na rynku

pracy (o których można wnioskować np. z liczby ogłoszeń w danym odcinku czasu), zwyczajów obowiązujących przy zawiązywaniu stosunku pracy (np. porównanie daty ogłoszenia z proponowanym terminem objęcia posady może wskazywać na długość okresu wymówienia).

Trzecią warstwę informacyjną stanowi brak informacji w źródle. Wnioskowanie *ex silentio* jest możliwe, gdyż w większości ogłoszeń występuje określony zespół cech. Zarówno brak w niektórych ogłoszeniach cech zazwyczaj występujących, jak i pojawianie się pewnych cech tylko sporadycznie, pozwala na budowanie szeregu wniosków. Wskazują na to już najprostsze przykłady. Jeśli przez pewien czas w większości ogłoszeń dotyczących grupy zawodów związanych z handlem pojawiają się informacje o praktycznym przygotowaniu do zawodu, a następnie procent ogłoszeń z taką informacją maleje, może to służyć budowaniu wniosku o zmianie profilu wymagań w tym zakresie. Sporadyczne pojawienie się informacji o warunkach płacy może prowadzić do wniosków z dziedziny zwyczajowych form zawierania stosunku pracy, a konkretnie wskazywać na fakt ustalania warunków płacy w bezpośrednich rozmowach pracodawcy z kandydatem. Przykłady podobne można by mnożyć.

3. Wiarygodność źródła jest uwarunkowana przede wszystkim przez decydujący czynnik, jakim była konieczność zapewnienia skuteczności ogłoszeń, które miało spowodować znalezienie pracy lub pracownika. Musiało to oczywiście wpływać na zakres informacji, dyktowany przez wymagania na rynku pracy. Stąd np. w ogłoszeniach pracowników handlowych rzadko pojawiała się informacja o stanie cywilnym, podczas gdy w ogłoszeniach bon, nauczycieli prywatnych itp. na ogół tę wiadomość podawano, podkreślając *stan wolny*, który w zasadzie stanowił warunek *sine qua non* przyjęcia do pracy. Podobnie w ogłoszeniach pracodawców fakt ogólnego podawania warunków zatrudnienia (rzadko np. wymieniano wysokość poborów), nie zawsze wymieniania branży, a nawet nie precyzowania zawodu (podawanie kilku zawodów) ukazuje jasno, że ogłoszenie sformułowane bardziej ogólnie uważano za lepsze w tym zakresie, bo zapewniające ewentualnie większy wybór spośród zgłoszonych kandydatów.

Przykłady te pozwalają obserwować zjawisko selekcjonowania informacji przez ogłaszających z punktu widzenia potrzeb: podawanie jednych danych a celowe pomijanie innych. Znajomość kryteriów tej selekcji pozwala badaczowi na ustalenie kierunków deformacji i ominięcie kłopotów przy interpretowaniu treści źródła. Gorzej, gdyby wymagania rynku pracy powodowały świadome fałszowanie podawanych informacji. Można jednak spodziewać się, że ten rodzaj deformacji był w dużym stopniu niwelowany przez możliwość stosunkowo łatwego wykrycia nieprawdziwości danych przy bezpośredniej konfrontacji oferenta z odpowiadającymi na ogłoszenie. Dotyczy to zarówno ogłoszeń pracodawców, jak i ogłoszeń pracowników poszukujących pracy, tych jednak w większym stopniu. Można sądzić, że poszukujący pracy nie podawali z zasady nieprawdziwych informacji powołując się na świadectwa, praktykę, ukończoną szkołę itp., można było bowiem łatwo sprawdzić ich wiarygodność. Wykorzystywali raczej przyjętą zwyczajowo formułę ogłoszenia, która dawała niejednokrotnie możliwości nie dość precyzyjnego informowania. Przykładem może być przyjęte ogólnie określanie wieku formułami: *młody*, *młodzieniec*, *w sile wieku* itp. Tego rodzaju nomenklatura, nie precyzująca bliżej o jakie kryteria wieku chodzi, pozwalała zapewne na używanie tych ogólnych określeń również wtedy, gdy co do przynależności ogłaszającego się do danej grupy wieku można było mieć wątpliwości. Jeśli w jakiejś grupie zawodów poszukiwano chętniej ludzi młodych, to można sądzić, że oferujący pracę byli skłonni określać się w ogłoszeniach tym mianem, nawet jeśli sami wątpili o prawdziwości tego stwierdzenia.

Podobnie wygląda sprawa informowania o znajomości języków. Wymogi rynku pracy w wielu zawodach zmuszały do wymieniania tej umiejętności, podawano ją więc formułując ogólnie: *zna języki* lub *zna język rosyjski i niemiecki* itp., lecz nie zawsze dodając czy język znany jest biegle w mowie i w piśmie, a nawet jeśli mówiono o tym, to nie zawsze można mieć pewność co do prawdziwości informacji. Np., wśród ogłoszeń o poszukiwaniu pracy przez pracowników handlowych w większości jest podawana znajomość języków obcych (w około 70–80% ogłoszeń), często nawet kilku. Stwarza to obraz szerokiej znajomości języków obcych wśród pracowników tej kategorii zawodowej. Tymczasem konfrontacja z innymi źródłami musi spowodować korektę tego wniosku<sup>2</sup>. Podobnie mogło wyglądać powoływanie się na po-

<sup>2</sup> Por. *Gazeta Handlowa* nr 65, 9 [21] III 1898, s. 3, sprawozdanie Wydziału Rekomendacji Pracy Towarzystwa Wzajemnej Pomocy Subiektów Handlowych, w którym Wydział informuje, że w 1897 r. obsadził tylko 13% oferowanych przez pracodawców posad korespondentów, gdyż *największy brak uczuwać się dawał korespondentów, biegle władających językami obcymi*.

siadanie umiejętności z zakresu zawodu, np. znajomość buchalterii, znajomość czynności kantorynych itp.

We wszystkich przypadkach, gdy zwyczajowa formuła ogłoszenia nie dyktowała wystarczająco precyzyjnego informowania, można spodziewać się deformacji, a szczególnie stwierdzenie prawdziwości informacji mogło być trudne w momencie zawierania umowy o pracę.

W końcu, trzeba też dostrzegać deformacje wynikające z tego, że twórca ogłoszenia nie wystarczająco znał fakty, o których w anonsie informował. Sytuacja taka mogła powstać, np. gdy przedsiębiorca nie dość wyraźnie znał potrzeby w zakresie stawianych wymagań pracownikowi; mógł wówczas żądać od buchaltera umiejętności buchalterii podwójnej, gdy w późniejszej praktyce takich wymagań nie stawiał. Błędną informację mogło też umieścić biuro ogłoszeń nie dość znające fakty o ogłaszającym. Tego rodzaju błędne informowanie jest bardzo trudne do wychwycenia przez badacza, można jednak przypuszczać, że zdarzało się nieczęsto.

4. *Metody i możliwości badawcze.* Omówione powyżej źródło ma charakter masowy. Fakt występowania w większości ogłoszeń stałego zespołu cech ma niewątpliwy walor warsztatowy, stwarza możliwości sformalizowania materiału i poddania go operacjom statystycznym. Jednorodność materiału występującego w ciągu dłuższego okresu daje możliwości porównań i uchwycenia kierunku zachodzących zmian.

Masowość ogłoszeń nasuwała trudności w objęciu badaniem całości materiału. Posługiwano się więc metodą reprezentacji, przeprowadzając kwerendę w co drugim roczniku. Objęła ona tym samym połowę wszystkich ogłoszeń, co dało gwarancję reprezentatywności materiału, gdyż wnioski budowane na podstawie 50% ogłoszeń mogą z całą pewnością odnosić się do całości. Przy opracowaniu tak zgromadzonego materiału wydawało się celowe posługiwanie się niektórymi metodami statystycznymi stosowanymi dla badań z zakresu historii społecznej i gospodarczej<sup>3</sup>, a w szczególności średnią ruchomą i średnią wieloletnią, których stosowanie pozwala na zmniejszenie wpływu wahań i zakłóceń przypadkowych, ułatwia obserwowanie faktycznych tendencji.

Autorka sumowała dane dla dwóch kolejnych lat kwerendowych, co w przybliżeniu dawało efekt zbliżony do średniej trzyletniej. Posługiwała się też przekrojami chronologicznymi, w odstępach siedmioletnich. Siedmioletnie przerwy, które dzieliły jeden przekrój od drugiego, nie są aż tak długie, aby dzięki nim mógł ująć statystyce którykolwiek rocznik pracowników z grup badanych. Badanie mogło więc — mimo przerw siedmioletnich — być traktowane jako ciągłe, a jednocześnie stosowanie przekrojów pozwalało na wyraźniejsze uchwycenie kierunku zmian.

Przy gromadzeniu materiału posługiwano się techniką kart obrzeżnie perforowanych, rejestrując na osobnej karcie słownie treść każdego ogłoszenia, które pojawiło się po raz pierwszy i zaznaczając powtarzalność.

Zgromadzony materiał, poddawany różnorodnym zabiegom statystycznym oraz uzupełniony przez wiadomości czerpane z innych źródeł, zarówno typu masowego jak i z opisowych, stwarza możliwości badań co najmniej nad kilkoma grupami zagadnień. Pierwszą stanowi badanie struktury społeczno-zawodowej grup ludności, których dotyczą ogłoszenia. Posługiwanie się dla tych celów materiałem ogłoszeniowym wymaga ustalenia, czy jest on wystarczająco reprezentatywny. Może to wzbudzać wątpliwości, gdyż materiał ogłoszeniowy dotyczy tylko części grupy, a mianowicie tych jej przedstawicieli, którzy poszukiwali pracy poprzez ogłoszenia. Badania nad strukturą całej grupy można podjąć po uprzednim stwierdzeniu, w jakim stopniu struktura zbiorowości statystycznej, którą stanowią poszukujący pracy poprzez ogłoszenia, odpowiada strukturze całej grupy badanej. Inaczej przedstawia się możliwość badania na podstawie ogłoszeń zagadnień rynku pracy grup zawodowych, których dotyczą ogłoszenia. Zapewnienie reprezentatywności jest tu łatwiejsze, gdyż badacza interesują przede wszystkim proporcje istniejące między elementami, które zawierają ogłoszenia pracodawców i poszukujących pracy. Wykorzystanie obydwu grup ogłoszeń w równym stopniu zapewnia prawidłowe wyniki badań. Ta grupa zagadnień wymaga jednakże stwierdzenia, czy pismo lub grupa pism, w których przeprowadza się kwerendę, gwarantują, że zbiorowość statystyczna, jaką stanowią zawarte w nich ogłoszenia o poszukiwaniu pracy

<sup>3</sup> W. Kula, *Problemy i metody historii gospodarczej*, Warszawa 1963, s. 343–404, rodz. IX: Statystyka historyczna.

i o wolnych miejscach pracy, można uznać za wystarczająco reprezentatywne dla ogłoszeń tego typu w ogóle, ukazujących się w badanym okresie.

Zespół problemów rynku pracy w odniesieniu do jednej grupy zawodowej jest szeroki, obejmuje zależność podaży i popytu badane w rozwoju dynamicznym, zmiennym w czasie, ale także czynniki kształtujące sytuację tej grupy na rynku pracy. Będą to szeroko rozumiane preferencje przy przyjmowaniu do pracy (kwalifikacyjne, zawodowe, narodowościowe, preferencje wieku, płci itp.), ale również normy zwyczajowe obowiązujące kontrahentów przy nawiązywaniu stosunku pracy. Daje to możliwości szerszych badań kultury i obyczajowości.

Podjęcie badań nad zagadnieniami rynku pracy poszczególnych grup zawodowych może być szczeblem do następnego etapu studiów nad rynkiem pracy określonego terytorium w ogóle. W centrum zainteresowania stoją oczywiście sami twórcy źródeł, autorzy ogłoszeń, ale rysują się też obok tego tematy badawcze z zakresu prasoznawstwa (np. ekonomiki prasy, zasięgu jej oddziaływania, a także formy, strony graficznej) oraz językoznawstwa (tu np. badanie na materiale masowym zagadnień terminologii zawodowej).

### **Les petites annonces concernant la demande et l'offre du travail dans la presse du XIX<sup>e</sup> siècle**

Ces annonces ont été utilisées jusqu'à présent, en tant que source, de la même manière que la plupart d'autres sources historiques. L'auteur envisage les possibilités de les soumettre au traitement statistique. Au préalable il est toutefois nécessaire de constater, dans quelle mesure elles reflètent l'image réelle du marché du travail, ainsi que de déterminer l'étendue des informations type qu'elles contiennent.

L'auteur estime que les petites annonces donnent une image très fidèle et exacte du marché du travail, par conséquent elles constituent une source très précieuse.

En ce qui concerne la seconde question, l'auteur distingue les informations contenues dans le texte même de l'annonce, celles qui découlent de la place et de la forme de l'annonce, et enfin ce qui est passé sous silence dans l'annonce. Les informations type indiquées dans les annonces, ce sont les données personnelles, les qualifications professionnelles et les conditions du travail. La place et la forme des annonces renseignent sur la situation matérielle de leurs auteurs; la réimpression des annonces, leurs dates, ont également une signification. De ce qui est passé sous silence on peut déduire quel genre d'information paraît évident aux yeux des auteurs des annonces et de leurs destinataires. Ainsi, par exemple, l'absence des indications concernant le montant du salaire semble témoigner que ce problème était laissé à l'accord individuel entre le patron et l'employé.

En analysant les méthodes d'exploitation de ces sources l'auteur propose de recourir à des échantillons statistiques et d'appliquer les moyennes mobiles. Les résultats obtenus permettent de tirer certaines conclusions concernant la structure socioprofessionnelle, l'interdépendance entre l'offre et les demandes d'emploi, les préférences relativement au type des qualifications, à la nationalité, au sexe et l'âge, et enfin les coutumes suivies lors de la conclusion du contrat de travail. L'analyse des annonces peut également se révéler valable dans les domaines plus éloignés du sujet principal, comme les problèmes économiques de la presse ou même les questions linguistiques.

L'établissement d'un programme de recherches plus détaillé dépend, bien entendu, du type des annonces, de leur objet et de l'étendue des informations qu'elles contiennent. C'est pourquoi l'auteur se borne à avancer ces quelques propositions d'une méthode de recherches de caractère général.