

RYNEK PRACY

*Janusz Meller**

PRACODAWCY O RYNKU PRACY I BEZROBOCIU

1. UWAGI WSTĘPNE

Rynek pracy i bezrobocie to realne i obiektywnie funkcjonujące zjawiska. Są one przede wszystkim badane metodami nauk ekonomicznych i humanistycznych, pozwalającymi określić różne aspekty oraz cechy ilościowe i jakościowe stanów i wydarzeń, które generuje popyt na zasoby pracy oraz ich podaż. Uwaga skupiona jest przy tym na braku równowagi pomiędzy tymi strumieniami, wywołanym głównie nadwyżką kandydatów do zatrudnienia, czyli na bezrobociu.

Jest to podejście zasadnicze i powinno ono w praktyce dominować.

Jednak w odniesieniu do zjawisk społecznych (a do takich niewątpliwie należy cała sfera stosunków pracy), ważne staje się nie tylko to, co obiektywnie jest i co się w rzeczywistości robi, ale też to, co zainteresowani o tym sądzą. Poglądy uczestników „gry” na rynku pracy – nawet jeśli są obiektywnie niesłuszne – mają wpływ na ich postępowanie. Dlatego warto też poznawać opinie różnych podmiotów rynku pracy na temat jego różnych problemów.

Celem niniejszego opacowania jest zaprezentowanie opinii pracodawców na wybrane kwestie rynku pracy i bezrobocia. Pracodawcy¹, to ważny uczestnik wszelkich działań na rynku pracy. Główną powinnością pracodawców jest dążenie do pomyślności ich firm, zapewnienie im stabilnego trwania i rozwoju. Utrzymywane na tej drodze oraz oferowane w większej

* Prof. dr hab. w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

¹ W świetle obowiązujących regulacji prawnych (*Kodeks pracy*, art. 3; *Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 r.*, art. 2, ust. 1, pkt 17) pracodawca to jednostka organizacyjna (choćby nie miała osobowości prawnej) lub osoba fizyczna zatrudniająca pracowników.

ilości i na wyższym jakościowo poziomie miejsca pracy, to – choć pośrednio – najważniejszy wkład pracodawców w aktywizację rynku pracy oraz ograniczanie bezrobocia. Cenny może być także udział pracodawców w podejmowaniu i realizacji, wraz z innymi partnerami społecznymi, programów nastawionych specjalnie na poprawę funkcjonowania rynku pracy, poprzez wzrost efektywnego popytu na czynnik ludzki w gospodarce². Aby ocenić szanse tego udziału, należy dążyć do poznania poglądów pracodawców na realia rynku pracy i bezrobocie.

Prezentowany szkic oparty jest na badaniach empirycznych. W szczególności opinie pracodawców w sprawie różnych aspektów rynku pracy zostały uzyskane w toku realizacji finansowanego przez Komitet Badań Naukowych projektu nt.: „Popytowa strona rynku pracy w Polsce oraz rola pracodawców w jego równoważeniu”. Projekt ten wykonywany jest w Katedrze Gospodarowania Zasobami Pracy Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania UMK w Toruniu pod kierunkiem autora niniejszej publikacji.

Badanie pracodawców zostało skoncentrowane na obszarze trzech województw: bydgoskiego, toruńskiego i włocławskiego. Są to województwa odczuwające na rynku pracy duże perturbacje. Bezrobocie jest w nich bardziej natężone (mierząc stopą bezrobocia) niż przeciętnie w kraju. Różnica w krańcowym przypadku (włocławskie) przekracza 8 punktów procentowych.

Podstawowym narzędziem badawczym była dość obszerna ankieta (93 pytania) pt.: „Pracodawcy o zatrudnieniu i rynku pracy”. Liczna grupa podmiotów (działających wyłącznie w sferze przedsiębiorstw) – bo 1054 – dostarczyła prawidłowo wypełnione formularze ankiety, które były przedmiotem analizy.

Respondenci rekrutowali się zarówno z sektora publicznego (150 jednostek, czyli 14,2%), jak i – w przeważającym stopniu – z sektora prywatnego (904, a więc 85,8%).

Przyjmując za miarę wielkości firm poziom zatrudnienia, wśród respondentów znalazły się jednostki:

- małe (do 10 osób włącznie) – 201 (19,1%),
- średnie (do 50 osób) – 408 (38,7%),
- duże (do 500 osób) – 368 (34,9%),
- bardzo duże – 39 (3,7%),
- brak informacji – 38 (3,6%).

² Szerzej na temat popytu na pracę i roli pracodawców jako partnerów rynku pracy w innych publikacjach, m. in.: *Pracodawcy jako podmiot rynku pracy*, [w:] *Polityka gospodarcza. Region. Rynek pracy*, red. Z. Kaźmierczak, Łódź 1996. Z. Kaźmierczak, *Popytowa strona rynku pracy oraz jej podmioty*, referat na konferencję zorganizowaną przez Katedrę Zarządzania Zasobami Pracy Akademii Ekonomicznej w Krakowie, wrzesień 1996.

2. WYBRANE WYNIKI BADANIA

Z szerokiego problemowego zakresu uzyskanych wyników zostały wyselekcjonowane jedynie niektóre wątki związane bezpośrednio z postrzeganiem przez pracodawców bezrobocia i z oceną funkcjonowania rynku pracy.

Na tle ocen skali bezrobocia w Polsce powraca często kwestia, czy oficjalnie publikowane informacje dotyczące rejestrowanego bezrobocia dobrze oddają rzeczywisty stan rzeczy. Chodzi zwłaszcza o to, na ile to bezrobocie jest autentyczne i czy rzeczywiście wszystkie osoby posiadające status bezrobotnego chcą naprawdę pracować, a jedynym powodem ich bierności jest brak miejsc zatrudnienia.

Na tak (w przybliżeniu) sformułowane pytanie dużo badanych przez nas pracodawców (41%) unikało odpowiedzi. Twierdzili – i słusznie – że bez bliższego zbadania sytuacji – trudno wyrazić jednoznaczny pogląd. Jednak pozostali – w oparciu o nabyte doświadczenie – wyrazili swoją opinię. Poniżej 9% było zdania, że oficjalne dane oddają w przybliżeniu faktyczny stan rzeczy, a dokładnie 1/2 badanych pracodawców jest przekonana, iż w rzeczywistości część bezrobotnych nie ma zamiaru podejmować pracy i występuje w rejonie działania ich firm „fikcyjne bezrobocie”. Tę właśnie grupę krytycznie nastawionych respondentów (ponad 500) proszono dodatkowo o oszacowanie rozmiarów tego zjawiska (w % bezrobotnych z wyboru w ogólnej populacji zarejestrowanych bezrobotnych). Wynik tego sondażu jest następujący:

do 10% zarejestrowanych bezrobotnych – 26,3% pracodawców,

od 11 do 20% – 22,8%,

od 21 do 30% – 13,6%,

powyżej 30% – 14,7%,

trudno odpowiedzieć lub brak odpowiedzi – 2,6%.

Rozkład opinii nie jest w tej sprawie jednoznaczny. Jednak duża część mających wyrobiony pogląd pracodawców (powyżej 51%) jest przekonana, że skala „fikcyjnego bezrobocia” jest dość znaczna i przekracza co najmniej 10% osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Interesujące były odpowiedzi na bardziej szczegółowe pytania, które nie ograniczały się do ogólnikowej deklaracji, ale wynikały z określonego doświadczenia. Chodzi zwłaszcza o dwie kwestie:

1. Pomimo wysokiej stopy bezrobocia występującego w trzech województwach, na obszarze których działają badane firmy, poinformowały one, że aktualnie występują wolne miejsca pracy (około 1800 w 280 jednostkach gospodarczych). Nie są one obsadzone, ponieważ brak jest odpowiednich kandydatów.

2. Równocześnie ponad 45% zbadanych firm sygnalizuje, że w ostatnich dwóch latach (1995–1996) chciały zatrudnić pracowników, ale do tego nie

doszło ze względu na brak właściwych kandydatów. Bezrobotnych jest niby dużo – twierdzą pracodawcy – gdy się jednak chce zatrudnić określonych fachowców, brak przydatnych ludzi.

Tak więc uwzględniając oceny bezpośrednie i pośrednie wyrażane przez respondentów środowiska pracodawców, można z pełnym przekonaniem twierdzić, że przeważają w nim poglądy uznające, że w praktyce bezrobocie nie jest tak duże, jak wynika ze statystyki i nie oznacza stanu obfitości dobrych kandydatów do zatrudnienia.

Proszeni o scharakteryzowanie typowych zachowań osób posiadających status bezrobotnych, lecz nie dążących do podjęcia pracy, nasi respondenci-pracodawcy wskazywali na najważniejsze powody unikania zatrudnienia lub niepowodzeń w poszukiwaniu pracy. Zdecydowanie na pierwszy plan (49–51%) wskazań na każdą z opcji wysunęły się dwa z nich: „niechęć do jakiegokolwiek pracy” oraz „podejmowanie pracy niezalegalizowanej (w tzw. szarej strefie)”. Wielu też (prawie 41% wskazań) uznawało, że brak zatrudnienia wynika z nadmiernych oczekiwań osób poszukujących pracy odnoszących się do wynagrodzeń, warunków pracy itp. Pozostawanie w stanie bezrobocia jest też efektem zbyt małej efektywności skutecznego konkurowania o miejsca pracy (27% wskazań)³.

Ze znacznie mniejszym nasileniem (22%) pracodawcy dostrzegali obiektywne uwarunkowania. Wskazywano jednak, że brak zatrudnienia jest także rezultatem nieposiadania przez bezrobotnych kwalifikacji, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy.

Ogólnie pracodawcy postrzegają bezrobocie jako zjawisko w znacznym stopniu subiektywne, wywołane zawodowymi i osobowościowymi ułomnościami ludzi pozbawionych pracy, z których część swój status akceptuje, a przynajmniej jest z nim pogodzona. Nie znaczy to jednak, że tak jest naprawdę. Przekonania pracodawców są jednak w tej mierze dość powszechne i głęboko utrwalone. Wynika to także z licznych otwartych wypowiedzi pracodawców zawartych w ankiecie. Wszędzie dominują opinie niezwykle negatywne i to zarówno w odniesieniu do cech zawodowych, jak i zachowań bezrobotnych. „Bezrobotnym nie chce się pracować”. Mają niskie kwalifikacje, są zdemoralizowani, posiadają nadmierne oczekiwania co do przyszłej pracy, a zwłaszcza duże aspiracje płacowe. „Ludzie szukają pieniędzy a nie pracy”. Wielu bezrobotnych otrzymując zasiłek z tytułu bezrobocia (i łącząc go czasem z zapomogami z pomocy społecznej), nielegalnie pracuje. Taka sytuacja bardzo im odpowiada.

³ Na wiele pytań o zamkniętym typie odpowiedzi (można było jedynie wybrać wśród zaproponowanych wariantów) dopuszczano wskazanie na więcej niż jedno. Dlatego suma może przekraczać 100%.

Zbliżone opinie pracodawców można spotkać w innych źródłach. Dla przykładu: „Nierzadkie są przypadki zgłaszania się osób poszukujących nie pracy, ale jej braku...” „Gotowi są tylko przyjąć pieczętkę [...] umożliwiającą im dalsze pobieranie zasiłku”⁴. Nawet w rejonach zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem pracodawcy nie dostrzegają aktywnych postaw i determinacji w poszukiwaniu zatrudnienia. „Wielu bezrobotnych i pracowników nie docenia posiadania pracy...”⁵

Pracodawcy są w różnym stopniu uczestnikami stosunków na rynku pracy, uosabiając jego stronę podażową. Interesujące jest więc poznanie opinii respondentów tych podmiotów na temat słabości w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce oraz zmian, jakie należy poczynić, aby działał on lepiej. Trzeba przyznać, że nasi respondenci byli konsekwentni w ekspozowaniu tych stron rynku pracy i w ogóle stosunków społecznych i regulacji prawnych, które nie zmuszają do uczciwej pracy, a pozwalają bezrobotnym żyć na koszt innych. Dla pracodawców główną wadą obecnej organizacji rynku pracy jest zbyt duża łatwość nabywania prawa do zasiłku z tytułu bezrobocia, jego nadmierna wysokość oraz możliwość pobierania go zbyt długo. Łącznie na tę słabość wskazało nieomal 82% wszystkich respondentów. Podobny charakter miały też wskazania na nadmierne rozbudowane formy wspomagania bezrobotnych (obok zasiłków, jeszcze możliwość szkoleń, otrzymywania preferencyjnych kredytów na rozpoczęcie działalności gospodarczej itp.). Prawie 18% respondentów uważa te działania za demobilizujące bezrobotnych.

Poza swoistą „miekkością” reguł postępowania z bezrobotnymi, drugą ważną słabością polskiego rynku pracy jest – zdaniem badanych pracodawców – niesprawność jego aparatu (urzędów pracy), wykazywany przez tę administrację formalizm (31% wskazań). Z tego i innych powodów, zbyt powolny jest też obieg informacji o wolnych miejscach pracy i kandydatach mogących do nich pretendować (38%). Z uzupełniających informacji wynika, że te informacje są często mało precyzyjne i zbyt rzadko się je aktualizuje.

Postulaty pracodawców w odniesieniu do najważniejszych kierunków zmian w mechanizmach rynku pracy z jednej strony są pewną konsekwencją wcześniej wyrażonych opinii, a z drugiej są niezwykle silnie zakorzenione w układzie interesów przedsiębiorców. Swoista kontynuacja wyraża się w postulacie popieranym przez około 1/3 respondentów, że należy zmniejszyć świadczenia (zasiłki) dla bezrobotnych i ograniczyć okres ich pobierania. Natomiast zdecydowanie na pierwsze miejsce (ponad 80%) wysunęła się propozycja rozszerzenia form finansowych zachęt dla przedsiębiorców

⁴ Krasoń, *Z doświadczeń prywatnego pracodawcy*, „Rynek Pracy” 1996, nr 2.

⁵ R. Śmiech, *Przedsiębiorcy w rejonie zagrożonym szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym*, „Rynek Pracy” 1996, nr 10.

tworzących miejsca pracy i zatrudniających bezrobotnych. Potwierdza się pośrednio znana teza reprezentantów urzędów pracy o „roszczeniowych” postawach pracodawców. Interesuje ich najbardziej możliwość rozbudowy swoich firm przy udziale środków publicznych, np. pochodzących z Funduszu Pracy. Znaczne też poparcie (ponad 40%) zyskało zwiększenie swobody pracodawców w regulowaniu stosunków pracy z osobami, których oni zatrudniają. Ta opcja na tzw. deregulację stosunków pracy znajduje logiczne wsparcie w dążeniu (ponad 18% wskazań) do równoczesnego zmniejszenia roli związków zawodowych w stosunkach na wewnętrznym i zewnętrznym rynkach pracy. Opinie pracodawców na temat słabości polskiego rynku pracy oraz kierunków jego naprawy są wyraźnie obciążone ich miejscem w układzie podmiotów zbiorowych stosunków pracy oraz podyktowane prymatem własnego interesu. Jest to jednak zrozumiałe w konkurencyjnej gospodarce i dobrze jest wiedzieć, jak pracodawcy postrzegają zjawiska zachodzące na rynku pracy i czego oczekują.

Rynek pracy cechujący się nadmiarem podaży rąk do pracy nad popytem, towarzyszy od kilku lat polskim przedsiębiorcom. Można by oczekiwać, że stał się on istotnym elementem zewnętrznego otoczenia firm. Rozwinięty konkurencyjny rynek pracy jest przecież ważnym miejscem rekrutacji pracowników, może zachęcać zatrudnionych do lepszej pracy, miarkować ich płacowe i socjalne żądania, umożliwiać korzystanie z częściowego subwencjonowania nowych miejsc pracy, dawać wskazówki dla prowadzonej przez przedsiębiorstwa polityki płac itp. Tymczasem, według badanych pracodawców, najważniejsze zjawisko rynku pracy, jakim jest bezrobocie, nie wywiera wielkiego wpływu na ich działalność. Co prawda dość znaczna część respondentów (26,4%) wskazała, że bezrobocie ułatwia im racjonalne gospodarowanie kadrami, a nieliczna (6,6%), że utrudnia i komplikuje działalność firmy. Jednak jest pewnym zaskoczeniem, że aż 675 badanych firm (64%) uznało, iż bezrobocie jest dla nich obojętne, nie wywołuje żadnego wpływu. Odpowiedź jest tak jednoznaczna, że nie stwarzała możliwości dalszej penetracji i doszukiwania się przyczyn takiej „neutralistycznej” pozycji większości.

Natomiast można było ustalić w czym dostrzega pewne szanse wpływające z niezrównoważonego rynku pracy znacząca (ponad 1/4) grupa firm.

Ponad 200 wskazań wyróżniło dwa skutki takiego rynku:

- możliwość wyboru kandydata do zatrudnienia spośród większej liczby osób poszukujących pracy,
- większa dyscyplina wśród zatrudnionych i dążenie do lepszych wyników w pracy, aby uniknąć zwolnienia.

Znacznie niżej (80–90 wskazań) zostały usytuowane takie potencjalne pozytywne skutki, jak:

- dążenie pracowników do podnoszenia kwalifikacji, aby zwiększyć swoją przydatność i wzmocnić pozycję w miejscu zatrudnienia,
- osłabienie nacisku pracowników na wzrost wynagrodzeń i świadczenia socjalne.

Natomiast tych nielicznych respondentów (70), którzy twierdzili, że bezrobocie wpływa negatywnie na działalność firmy, prosiliśmy o wyjaśnienie, na czym to polega w formie otwartych wypowiedzi. Ich lektura wskazuje, że w odczuciu pracodawców istotny jest pośredni negatywny wpływ bezrobocia. W wymiarze ekonomicznym polega on na tym, że obniżone dochody miejscowej ludności dotkniętej bezrobociem zmniejszają popyt i utrudniają zbyt dóbr i usług.

Bardziej jeszcze podkreślano aspekt psychospołeczny. Bezrobotni „demoralizują się”, upowszechniają styl życia nie wymagający systematycznego i trwałego zatrudnienia. Ponieważ są kontakty tych ludzi (nazywanych „marginielem społecznym”) z zatrudnionymi (czasem się ich zatrudniają, ale oni zwykle szybko się zwalniają, bo praca jest w ich mniemaniu za ciężka i słabo opłacana), to ten model „życia na luzie” się upowszechnia.

Niezbyt liczne, ale symptomatyczne były wypowiedzi, że mimo zdecydowanie negatywnych następstw bezrobocia, „firmy nie będą go zwalczały”. Od tego jest państwo i jego agendy.

Na koniec tego wątku należy jeszcze raz podkreślić, że najważniejszy jest wynik badania wskazujący, iż w ocenie zdecydowanej (nieomal 2/3) większości pracodawców rynek pracy i bezrobocie nie mają dla ich działalności większego znaczenia. Może to być jedna z barier włączania w szerszym zakresie pracodawców do przedsięwzięć na rzecz aktywizacji rynku pracy.

3. NIEKTÓRE UOGÓLNIENIA I WNIOSKI

1. Problemy rynku pracy i bezrobocia są różnie postrzegane przez partnerów działających w tej sferze. Ważne jest poznawanie tych opinii. Nie trzeba ich podzielać, ale rzetelna wiedza o tym co myślą o rynku pracy jego uczestnicy, jest między innymi ważna dla oceny ich gotowości do współdziałania na rzecz poprawy sytuacji. Dotyczy to w pełnym wymiarze tak ważnego podmiotu rynku pracy, jakim są pracodawcy.

2. Większość pracodawców ocenia, że w odniesieniu do ich rejonów działania oficjalne informacje o skali bezrobocia są przesadzone. W rzeczywistości istotna część bezrobotnych to osoby, które nie zamierzają podjąć legalnej pracy zawodowej lub nie spełniają warunków oczekiwanych przez pracodawców.

3. Pracodawcy niezwykle krytycznie oceniają bezrobotnych nie tylko z punktu widzenia zawodowego, ale zwłaszcza od strony ich mentalności. „Wielu przyzwyczało się do beczynności przerywanej krótkimi okresami doraźnej pracy »na czarno«. Są zdemoralizowani”. Opinie licznych pracodawców wskazują w tej mierze pewne cechy stereotypu.

4. W ocenie pracodawców głównym kierunkiem poprawy funkcjonowania rynku pracy powinno być zaostrzenie kryteriów posiadania statusu bezrobotnego, ograniczanie wszelkich świadczeń na rzecz bezrobotnych, wzmoczenie kontroli i niedopuszczanie do zatrudniania nielegalnego. W opinii pracodawców tylko twardy przymus ekonomiczny może sprawić, że ludzie będą szanowali pracę, starali się ją zdobyć, a bezrobocie będzie składało się z osób autentycznie poszukujących pracy. Ten istotny nurt w poglądach pracodawców jest zbieżny z kierunkiem dokonywanych zmian w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r.

5. Pracodawcy wykazują pewną obojętność wobec problemów bezrobocia. Sytuują się one na odległym miejscu w hierarchii spraw, które podejmują. Nawet wobec prowadzonej przez firmy polityki personalnej stan rynku pracy i bezrobocie są traktowane jako zjawisko mało znaczące.

6. Największe zainteresowanie pracodawcy wykazują tymi formami wspomagania rynku pracy, które są dla nich finansowo korzystne, mogą obniżyć koszty rozbudowy potencjału i umożliwić relatywnie tańszy przyrost zatrudnienia.

7. Dominujące wśród pracodawców opinie wyolbrzymiające skalę fikcyjnego bezrobocia, jednostronnie krytycznie oceniające przydatność zawodową i postawy bezrobotnych, niedoceniające ogromnych ekonomicznych i psychospołecznych kosztów bezrobocia, wszystko to utrudnia i będzie nadal komplikowało aktywne partnerstwo szerszego grona pracodawców w programach aktywizacji rynku pracy. W najwyższym stopniu dotyczyć to może tych form (np. programów specjalnych), w których oczekiwany jest udział pracodawców także w formie finansowej.

8. Obiektywnie aktywna polityka rynku pracy bez udziału pracodawców nie może być prowadzona. Trzeba więc szukać partnerów wśród pracodawców, którzy odmiennie postrzegają problemy rynku pracy i bezrobocia, a zwłaszcza potrafią umiejętnie łączyć własny interes z kreowaniem efektywnych miejsc pracy, zwiększających szanse zatrudnienia, w tym osób bezrobotnych.

9. Duża rola w przyciąganiu świątłych pracodawców do praktycznie skutecznej współpracy przypada administracji rynku pracy. Konieczna jest lepsza informacja dla pracodawców o osobach poszukujących pracy, trafniejsze typowanie osób kierowanych na wolne miejsca pracy, nowoczesny marketing usług oferowanych przez urzędy pracy itd.

*Janusz Meller***EMPLOYERS' OPINIONS ABOUT LABOUR MARKET AND UNEMPLOYMENT**

The author analyses employers' opinions about selected issues of the labour market and unemployment collected during the questionnaire survey (93 question addressed to 1054 respondents). The survey allowed the author to formulate several very important conclusions including those negating theses advanced by the so-called „neutral analysts of the labour market”.