

*Elżbieta Karczmarczyk**

POLITYKA ZATRUDNIENIA W ŁÓDZKICH PRZEDSIĘBIORSTWACH W LATACH 1992-1993

1. WPROWADZENIE

Sytuacja na rynku pracy jest konsekwencją niedostosowań strukturalnych, które ujawniają się w okresie transformacji do gospodarki rynkowej ale też stanu ogólnego gospodarki. Transformacja polskiej gospodarki spowodowała szczególnie istotne skutki dla rynku pracy. Doszło tu do całkowitego odwrócenia proporcji wobec nieodległej przeszłości. W miejsce charakterystycznego dla gospodarki centralnie planowanej deficytu wolnych zasobów pracy pojawił się jej wysoki i stale rosnący nadmiar.

Nowego znaczenia nabiera zarządzanie zasobami pracy realizowane w poszczególnych zakładach pracy. W gospodarce wolnorynkowej podstawowe funkcje związane z zarządzaniem ludźmi w procesie pracy spadają bowiem głównie na zakłady pracy.

Zakład pracy jest powołany do wypełnienia określonej misji, osiągnięcia celów i skutecznego realizowania jej strategii. Aby to osiągnąć musi on przyciągać i zatrudniać ludzi, którzy posiadają określoną wiedzę, umiejętności, uzdolnienia i postawy. Do dominujących funkcji zarządzania zasobami pracy należą zatrudnienie, rozwój pracowników, wynagradzanie i kształtowanie stosunków współdziałania kierownictwa z pracownikami.

Powyższe funkcje dzięki działaniom podejmowanym przez działy kadr i kierowników liniowych prowadzą do celu głównego, którym jest trwanie i rozwój zakładu pracy oraz celu funkcjonalnego (pomocniczego), jakim jest stworzenie wysoko umotywowanego, wydajnego i twórczego zespołu

* Dr, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

pracowniczego, który nie tylko będzie potrafił wykonywać aktualne zadania, ale także podejmował nowe wyzwania.

Zatrudnienie właściwych osób i w ilości optymalnej stanowi etap wstępny tworzenia zespołu pracowniczego zdolnego do realizacji aktualnych i przyszłych zadań – osiągnięcia celów danego zakładu pracy. Rodzi to konieczność przemyślanego planowania zasobów ludzkich polityki w zakresie pozyskiwania, zatrzymywania jak i zwalniania pracowników.

W przypadku istnienia dużego bezrobocia na lokalnym rynku pracy coraz ważniejsze staje się racjonalne wykorzystanie zasobów pracy w procesie zatrudnienia, czyli właściwe gospodarowanie ludźmi jeszcze pracującymi w zakładach pracy, by nie dopuścić do ich zwalniania i wzrostu liczby osób pozostających bez pracy i coraz częściej też pozbawionych prawa do zasiłku dla bezrobotnych.

Potrzeba nowego spojrzenia na rangę zakładowej polityki zatrudnienia z punktu widzenia interesu regionu wynika także z faktu, iż zakłady pracy są podmiotem rynku pracy i występują na nim w podwójnej roli. Mogą po pierwsze stymulować popytową stronę wolnych zasobów pracy i oferując miejsca pracy przyczynić się do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia na lokalnym rynku pracy. Mogą też w przypadku zwolnień pracowników (zwłaszcza nagle i dużych grup) spowodować wzrost liczby osób pozostających bez pracy, a więc stymulować podażową stronę zasobów pracy na rynku pracy. To zakłady pracy kształtują wielkość i strukturę popytu na bezrobotnych jak też kształtują rozmiary podaży wolnych zasobów pracy.

Ustawa z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych stworzyła formalne ramy przekształceń własnościowych w Polsce. W wyniku tego w skali ogólnonarodowej zwiększa się dynamicznie liczba podmiotów gospodarczych w sektorze prywatnym, na co wskazują dane liczbowe podane przez GUS. Liczba podmiotów gospodarczych wzrosła w sektorze prywatnym w kraju z 102,3 tys. na koniec grudnia 1992 r. do 131,5 tys. rok później, tj. o 28,5%¹. Ich udział w ogólnej liczbie podmiotów wzrósł w tym czasie o 65,6% do 71,8%².

Każde z przedsiębiorstw jednak, niezależnie od posiadanego statusu własnościowego, działa w określonym makro- i mikrootoczeniu, w stosunku do którego może prowadzić swoistą strategię przedsiębiorczą czy też dostosowawczą, dokonać bilansu tkwiących w nim szans i zagrożeń. Szczególnie ważne jest najbliższe otoczenie zakładu pracy, gdyż może ono mieć bezpośredni wpływ na podmioty występujące na ograniczonym polu walki. W mikrootoczeniu współdziała wiele sił i ważna jest tu pozycja danego przedsiębiorstwa i jego zasięg oddziaływania.

¹ „Biuletyn Statystyczny” 1994, GUS, nr 1, s. 2.

² Tamże.

Impulsy płynące z zewnątrz do przedsiębiorstw są modyfikowane przez ich mikroekonomiczne reakcje. Te z kolei są związane z określoną efektywnością gospodarowania i sytuacją finansową i rzutują m. in. na tworzenie popytu na pracę.

Fundamentalne znaczenie dla sytuacji na lokalnym rynku pracy mają reakcje przedsiębiorstw w sferze zatrudnienia w okresie ubiegłym oraz oczekiwane ich zachowania w przyszłości. Problem jest tym istotniejszy, że odpowiedź sektora przedsiębiorstw państwowych i prywatnych na te same impulsy makroekonomiczne i mikrootoczenie są odmienne.

Podstawowym celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie wyników badań empirycznych dotyczących dostosowań zakładów pracy funkcjonujących na łódzkim rynku pracy w 1993 r., do otoczenia w zakresie zatrudnienia.

By przekonać się o faktycznym wpływie zakładowej polityki zatrudnienia na sytuację na rynku pracy i *vice versa*, o zmianach zachodzących w sferze zarządzania zasobami pracy w okresie transformacji systemowej – przeprowadzono badania ankietowe w 63 łódzkich zakładach pracy.

Badania dotyczą lat 1992–1993 i częściowo 1994. Skonfrontowano je z wynikami podobnych badań dotyczących okresu poprzedniego, to jest lat 1990–1992 przeprowadzonych na próbie 111 przedsiębiorstw³. Przy porównywaniu danych posłużono się średnią statystyczną oraz współczynnikami korelacji pozwalającymi na pewną charakterystykę sytuacji i postępowania przedsiębiorstw.

Za zakład pracy, zgodnie z intencją ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu⁴, uznano każdą jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, bez względu na jego wielkość, niezależnie od posiadanej przez niego osobowości prawnej i niezależnie od tego, kto jest jego właścicielem i jaka jest jego forma organizacyjna: przedsiębiorstwo państwowe, prywatne, spółka, spółdzielnia, zakład rzemieślniczy. Do badań wybrano zakłady pracy, które prowadziły działalność gospodarczą i zatrudniały w 1992 r. minimum 5 osób⁵. Badania miały charakter kwestionariuszowy, a dane z zakresu sytuacji finansowej ustalono na podstawie danych według formularza F-01 dla potrzeb GUS.

Prezentowany artykuł stanowi też próbę znalezienia odpowiedzi na pytanie, jakie jest mikrootoczenie przedsiębiorstw, sytuacja społeczno-gospodarcza

³ Próba I dotycząca lat 1989–1992, częściowo 1993.

⁴ Dziennik Ustaw nr 106. W niniejszym raporcie badawczym zakład pracy jest utożsamiany z pojęciem przedsiębiorstwa i w tym sensie stanowi podstawową komórkę gospodarki narodowej, w której realizowany jest postęp technologiczny, organizacyjny i ekonomiczny wynikający ze wzrostu ekonomicznej wydajności pracy żywej i uprzedmiotowionej.

⁵ Sugerowano się tu sprawozdawczością Głównego Urzędu Statystycznego i Wojewódzkich Urzędów Statystycznych, która ogranicza się do podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 5 osób.

regionu i sytuacja na rynku pracy, w jakim stopniu układ sił w nim rzutuje na działania przedsiębiorstw, na przyjętą przez nich strategię postępowania i jaki jest osiągnięty przez nich wynik finansowy ich działalności gospodarczej na koniec roku.

2. SYTUACJA SPOŁECZNO-GOSPODARCZA NA ŁÓDZKIM RYNKU PRACY

Gospodarkę polską cechuje wysokie i zróżnicowane terytorialnie bezrobocie. Głównym czynnikiem kształtującym rozmiary bezrobocia jest recesja gospodarcza. Produkt krajowy brutto⁶ spadł w 1992 roku o 6,2% w stosunku do roku 1990 i o 8% w odniesieniu do 1985 r. Produkcja sprzedana przemysłu w 1992 r. spadła o 21,3% w porównaniu z rokiem 1980, o 21,6% w stosunku do 1985 r. i o 8,5% w porównaniu z 1990 r.⁷ Gwałtownie rosnące, szczególnie w pierwszych 2 latach, bezrobocie było efektem zarówno spadku liczby pracujących (zwolnień z pracy), jak i wzrostu podaży ludności w wieku produkcyjnym. W 1989 r. liczba pełnozatrudnionych pracowników w gospodarce narodowej wynosiła 10,1 mln i spadła do poziomu 7,9 mln w roku 1992, co stanowi 21,6% spadek. Liczba biernych zawodowo w listopadzie 1992 r. wynosiła ok. 10,8 mln⁸, zaś czynnych zawodowo 17,5 mln przy liczbie 2,4 mln bezrobotnych. Prawie połowa ludności w wieku 15 lat i więcej nie wykonywała pracy, a blisko 2/5 nie wykazywało gotowości do jej podjęcia w najbliższym okresie czasu⁹. W listopadzie 1993 r. na 1000 pracujących przypadało 921 osób, które nie pracowały (w tym 175 bezrobotnych).

Począwszy od 1989 r. do 1991 r. zwiększała się systematycznie liczba osób tracących swoje dotychczasowe miejsce pracy; z 2,4 mln w 1989 r., 2,6 mln w roku 1990 do 2,7 mln osób najwięcej w 1991 r. W 1992 r. z pracy zwolniono 2 mln osób. Najwięcej osób zwalniano z pracy w przemyśle. Proces spadku liczby pracujących nie był równomierny w całej gospodarce. Były obszary redukcji zatrudnienia bardziej silnej, umiarkowanej a nawet wzrostu liczby pracujących.

Uchwałą Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 1992 r. w sprawie wykazu gmin o szczególnym zagrożeniu wysokim bezrobociem strukturalnym województwo łódzkie w całości zaliczone zostało do tej kategorii. Podstawowymi

⁶ W cenach stałych 1990 r.

⁷ *Rocznik statystyczny 1993*, GUS, Warszawa 1994, s. 277.

⁸ Tamże, s. 106.

⁹ *Aktywność zawodowa...* s. 12-13.

przyczynami bezrobocia nękającego łódzki rynek pracy jest niedostosowanie przedsiębiorstw do wymogów rynku, ale też i niewłaściwe zarządzanie kadrami w zakładach pracy.

Na dzień 31 XII 1992 r. ogólne zatrudnienie w województwie łódzkim wynosiło 285,8 tys. osób, w tym w przemyśle – 112,8 tys., co stanowi 39,5%. W sektorze publicznym zatrudniano 213,5 tys. osób, tj. 74,7% ogółu¹⁰. Dowodzi to, iż w województwie łódzkim większość zatrudnionych pracuje nadal w przedsiębiorstwach państwowych. W końcu roku 1993, wg danych WUS, w sektorze prywatnym pracowało 55,5% zatrudnionych (w grudniu 1992 r. – 49,2%). Udział pracujących w tym sektorze przedsiębiorstw wzrastał systematycznie na przestrzeni 1993 r. Następuje zatem podobnie jak w całym kraju – zwiększenie zatrudnienia w sektorze prywatnym. Do podstawowych czynników warunkujących politykę rynku pracy na terenie województwa łódzkiego należy brak odpowiedniej liczby ofert pracy spowodowany recesją gospodarczą, proces restrukturyzacji regionu, zwiększenie się populacji w wieku produkcyjnym.

Przyczyny te sprawiają, że na łódzkim rynku pracy występuje generalnie rynek pracodawcy i olbrzymia, wzrastająca rzesza bezrobotnych na łódzkim rynku pracy ma niewielkie możliwości znalezienia stałego zatrudnienia.

Liczba ofert pracy zgłaszanych do rejonowych urzędów pracy utrzymuje się nadal na niskim, choć stopniowo wzrastającym poziomie. Występuje też nadal duży napływ nowych bezrobotnych na łódzki rynek pracy. Przykładowo w kwietniu 1993 r. zgłoszono ogółem 1507 ofert pracy, w tym 1187 dla osób na stanowiskach robotniczych. Tymczasem liczba nowo rejestrowanych bezrobotnych w tym okresie wyniosła 5396 osób, a na koniec kwietnia bez pracy pozostawało ponad 98 tys. osób¹¹.

W związku ze znacznym ograniczeniem liczby ofert, pracy (w 1992 r. o 18,6% w stosunku do końca roku 1991) i wzrostu bezrobocia na łódzkim rynku pracy w 1992 r. wzrosła liczba osób przypadających na jedną ofertę pracy. Mianowicie, o ile w grudniu 1990 r. na 1 ofertę pracy przypadało 16 zarejestrowanych bezrobotnych, rok później 91, to 1992 r. już – 118.

Natomiast od tego momentu zaczęła sukcesywnie wzrastać liczba ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy na terenie Łodzi i okolicznych miast. Na koniec grudnia 1993 – na jedną ofertę pracy przypadało 61 zarejestrowanych bezrobotnych. Na koniec marca 1994 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadająca na 1 ofertę pracy zgłoszoną do WUP w Łodzi wynosiła 41. Spośród oferowanych miejsc pracy przez cały czas przeważają oferty dla pracowników na stanowiskach robotniczych.

Ogółem w grudniu 1990 r. oferowano 1926 miejsc pracy dla bezrobotnych w województwie łódzkim, rok później już tylko 912, zaś w grudniu

¹⁰ *Zatrudnienie w gospodarce narodowej 1993*, GUS 1993, s. 40.

¹¹ *Rynek Pracy 1993*, nr 5, s. 44.

1992 r. – 781. W grudniu 1993 r. do rejonowych urzędów pracy na łódzkim rynku pracy wpłynęło 1776 ofert pracy, z których na stanowiska robotnicze przypadało 1391 ofert (tj. 78,3% ogółu ofert).

Porównanie sytuacji z końca 1992 r. wskazuje na wzrost liczby ofert pracy. Oferty pracy z sektora publicznego na koniec grudnia 1993 r. stanowiły 19,4%. W marcu 1994 r. do rejonowych urzędów pracy w Łodzi wpłynęło 2128 ofert pracy, z których na stanowiska robotnicze przypadało 1662 (78,3%) na ogólną liczbę zarejestrowanych 88 457 bezrobotnych¹².

Przy czym należy zaznaczyć, że dane o liczbie ofert pracy nie odzwierciedlają rzeczywistego popytu na chętnych do pracy, ponieważ nadal podmioty gospodarcze choć mają obowiązek zgłaszania wolnych miejsc do urzędów pracy, nie czynią tego.

Wiele przedsiębiorstw angażuje pracowników bez pośrednictwa tych urzędów i równocześnie znaczna część bezrobotnych znajduje zatrudnienie dzięki własnym staraniom, niejednokrotnie bez formalnego zarejestrowania u pracodawcy i ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Wojewódzki Urząd Pracy działa aktywnie w celu pozyskiwania miejsc pracy dla zarejestrowanych bezrobotnych. Pozyskiwanie ofert pracy następuje głównie w drodze nawiązywania bezpośrednich kontaktów z pracodawcami. Jest to zdaniem kierownictwa tego urzędu najbardziej skuteczna i efektywna metoda działania w tym zakresie. Stosuje się również pisemne i telefoniczne formy przyjmowania ofert. Najwięcej z nich pochodzi z sektora prywatnego i dotyczy stanowisk robotniczych.

W ocenie rejonowych urzędów pracy – posiadane przez nie oferty charakteryzują się wysokimi wymaganiami pracodawców odnośnie kwalifikacji i wieku bezrobotnego (do 35 lat, rzadziej do 45 lat). Równocześnie w większości przypadków są one nieatrakcyjne płacowo i pod względem warunków pracy. Nie zapewniają stałej pracy (umowy o pracę zawierane są często na czas ściśle określony). Wysokie wymagania zawodowe i wiekowe stawiane przez pracodawców powodują także, że absolwenci szkół mają małe szanse znalezienia pracy jak również bezrobotni bez żadnych kwalifikacji zawodowych.

Dla osób legitymujących się posiadaniem co najmniej średniego wykształcenia najwięcej ofert pracy zgłoszonych do rejonowego urzędu pracy w Łodzi było dla techników ekonomistów, sprzedawców i kasjerów, następnie inżynierów i techników mechaniki, ekonomistów i handlowców. W grudniu 1993 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie łódzkim osiągnęła poziom 107 318 r. – większa o 15 113 osób, tj. o 16,4%. Udział bezrobotnych w stosunku do czynnych zawodowo osiągnął wówczas 20,4%.

¹² Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim w I kwartale 1994 r. WUP w Łodzi, kwiecień 1994.

Podobnie jak w okresach poprzednich – poziom bezrobocia w województwie łódzkim determinowany jest w głównej mierze przyczynami ekonomicznymi. Potwierdzeniem tego jest znaczny odsetek zarejestrowanych bezrobotnych zwolnionych z pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu. Są to grupowe i indywidualne zwolnienia pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy, wynikające z dostosowań przedsiębiorstw do gospodarki rynkowej i recesji. Zgodnie z ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r.¹³ wynikają one z przyczyn ekonomicznych, zmian organizacyjnych, produkcyjnych, albo technologicznych, w tym także, ze zmian następujących w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego. Występują one szczególnie w upadających i likwidowanych zakładach pracy albo również w istniejących jeszcze na rynku pracy. Są szczególnie dotkliwie odczuwane przez zatrudnionych, gdyż nie są z ich winy.

Na koniec 1991 r. grupa osób zwolnionych z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy (25,6 tys. osób) stanowiła 29% ogółu bezrobotnych na łódzkim rynku pracy. Początek 1992 r. po ilościowych korektach liczby bezrobotnych i zmianie klasyfikacji struktury, spowodowanych ograniczeniami wprowadzonymi ustawą, cechował się generalnie w skali kraju bardzo dużym udziałem osób zwalnianych z przyczyn leżących po stronie zakładów pracy. W grudniu 1993 r. z przyczyn dotyczących zakładu pracy zwolnionych zostało 357 osób, co stanowiło 7% nowo zarejestrowanych bezrobotnych. Według stanu na koniec 1993 r. 22 067 osób stanowiły osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładu pracy, co stanowiło 20,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Wśród ogółu zarejestrowanych osoby zwolnione z przyczyn dotyczących zakładów pracy wg stanu na 31 marca 1994 r. stanowiły 18,9% (20,8 tys. osób) i w stosunku do końca 1993 r. liczebność ta zmniejszyła się o 5,7%¹⁴.

Widoczna staje się zatem stopniowa poprawa sytuacji pod względem procentowego udziału bezrobotnych tej kategorii wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Na przestrzeni całego 1993 r. w województwie łódzkim wystąpiło widoczne z miesiąca na miesiąc znaczne zmniejszenie odsetka bezrobotnych zwolnionych z przyczyn zakładów pracy w ogólnej liczbie bezrobotnych (z 39,1% udziału w grudniu 1992 r. do 20,6% w ostatnim dniu 1993 r.). Szczególnie sytuacja ta była widoczna w Łodzi gdzie w 1993 r. zanotowano zmniejszenie udziału tej liczby z 42,4% do 19,5%.

O poprawie sytuacji w znalezieniu pracy przez bezrobotnych na łódzkim rynku pracy także w następnym okresie świadczą kolejne dane. W marcu

¹³ Ustawa z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1990 nr 4, z uwzględnieniem późniejszych zmian).

¹⁴ Informacja o sytuacji na rynku pracy w województwie łódzkim w I kwartale 1994 r. WUP, kwiecień 1994, s. 7–8.

1994 r. w całym kraju podjęło pracę 78 147 bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy, w tym 34 636 kobiet. Najwięcej osób podjęło pracę w województwach: katowickim (4790 osób) i łódzkim (3951 osób)¹⁵.

W końcu grudnia 1993 r. na ogólną liczbę 107 318 osób bezrobotnych 42 853 osoby (40,4% ogółu zarejestrowanych) oczekiwały na pracę powyżej 12 miesięcy. Była to najliczniejsza grupa i trzeba przyznać grupą wymagającą szczególnej troski z uwagi na konsekwencje długotrwałego pozostawania bez pracy.

Na koniec grudnia 1993 r. 91,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby uprzednio pracujące. Biorąc pod uwagę ostatnie miejsce pracy bezrobotnych należy stwierdzić, że w grudniu 1993 r. zdecydowana większość (74 535 osób), 69,5% pracowała na stanowiskach robotniczych.

Mimo energicznych działań rejonowych urzędów pracy i poprawy koniunktury gospodarczej regionu nadal jest niekorzystna sytuacja na lokalnym rynku pracy. Wzrasta poziom bezrobocia i nadal jest mało ofert pracy dla bezrobotnych.

Na ogólną liczbę 110 820 zarejestrowanych bezrobotnych na koniec kwietnia 1994 r. przypadało 1205 ofert pracy. Oznacza to, iż na jedną ofertę pracy przypada 92 pozostających bez pracy i poszukujących jej.

Mimo optymistycznych danych świadczących o poprawie sytuacji na łódzkim rynku bezrobotnych – nadal sytuacja jest niekorzystna, wzrasta poziom bezrobocia w województwie. Pomimo zahamowania w 1993 r. wielu niekorzystnych zjawisk w sferze społeczno-gospodarczej i pojawienia się oznak ożywienia gospodarczego, sytuację w województwie należy generalnie ocenić jako nadal trudną, choć lepszą niż w 1992 r.

Politykę rynku prac warunkują zarówno czynniki wynikające z sytuacji gospodarczej regionu jak i fakt uznania województwa za szczególnie zagrożone bezrobociem strukturalnym. Powyższe uwarunkowania wiązały się z koniecznością prowadzenia ekspansywnej polityki ograniczania skutków bezrobocia, przy włączeniu partnerów społecznych i zastosowaniu różnorodnych i dostępnych instrumentów.

3. SYTUACJA EKONOMICZNO-FINANSOWA BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW

Realizowana w praktyce ustawa o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych z 13 lipca 1990 r. sprawiła, iż na początku maja 1994 r. – 31 spośród pierwotnie badanych przedsiębiorstw miało już za sobą proces prywatyzacji

¹⁵ Rynek Pracy 1994, nr 3-4, s. 78.

bądź też znajdowało się w określonej fazie procesu przemian własnościowych, co stanowiło 49,2% ogółu badanych. Niemal wszystkie (93,9%) przedsiębiorstwa państwowe miały taki plan.

Otoczenie przedsiębiorstw wymusza na nich ograniczenie stanu zatrudnienia do poziomu optymalnego. W praktyce oznacza to redukcję nadmiernego zatrudnienia z lat poprzednich. Przedsiębiorstwa mogą to osiągnąć drogą nieprzyjmowania nowych pracowników lub też zwalniając więcej pracowników niż przyjmując nowych. Badania dowiodły, że w zakładach realizowano politykę wymiany pracowników, tj. przyjmowano i zwalniano pracowników. Tempo przyjęć i zwolnień kształtowało się natomiast odmiennie w zależności od formy własności firmy jak i ich kondycji finansowej.

Spadkowa tendencja zatrudnienia występowała generalnie w obu badanych grupach przedsiębiorstw. W przedsiębiorstwach państwowych współczynnik zwolnień pracowników w 1993 r. przekroczył natomiast w większym stopniu współczynnik przyjęć niż w przedsiębiorstwach niepaństwowych.

Zmniejszyła się także rozpiętość pomiędzy maksymalnym i minimalnym zatrudnieniem. Wzrósł udział przedsiębiorstw małych zatrudniających do 500 pracowników – z 53,4% w 1992 r. do 60,1% w 1993 r. Zmalał zaś udział przedsiębiorstw o ponad 1000 osobowej załodze – z 17,2% w 1992 r. do 15% w roku 1993.

Polityka zatrudnienia w przedsiębiorstwach jest szczególnie silnie zdeterminowana ich bieżącą (już mniej – spodziewaną w bliskiej przyszłości) sytuacją ekonomiczno-finansową. Zła sytuacja finansowa przedsiębiorstw jest od pewnego czasu przedmiotem zwiększonej uwagi i powodem szczególnych trudności i zagrożeń w samych przedsiębiorstwach. Sytuacja ta wynika między innymi z pozycji rynkowej przedsiębiorstwa.

Ta z kolei jest uzależniona od takich czynników, jak: nowoczesność i atrakcyjność wyrobów i usług, możliwości zbytu na rynku krajowym przy określonym poziomie cen, możliwości opłacalnego eksportu, sztywny czy elastyczny charakter popytu, stopień nasylenia rynku, zmonopolizowanie produkcji.

Podstawową działalnością większości badanych w 1993 r. przedsiębiorstw (58,7%) była działalność produkcyjna. 30,2% świadczyło usługi i 11,1% prowadziło mieszaną działalność. O pozycji rynkowej tych przedsiębiorstw przesądza fakt, że jedynie 18 z nich (28,6%) było jedynym producentem na łódzkim rynku, reszta musiała walczyć o zdobycie czy utrzymanie swojego miejsca na rynku.

Rozmiary produkcji i usług w jednostkach naturalnych w 1993 r. w stosunku do roku poprzedniego wzrosły w 48,3% przedsiębiorstw i to przeciętnie o 33,6% spadły w 12 zakładach średnio o 24,8%. W stosunku do poprzedniego roku nastąpiła wyraźna poprawa sytuacji pod tym względem w ogólnej

Nadal jednak przedsiębiorstwa te zwalniając więcej niż przyjmując nowych pracowników zasilają podażową rzeszę bezrobotnych. W sumie w sektorze prywatnym następował przez cały czas większy niż w państwowym przepływ kadr. Tak też było w 1993 r. w badanych zakładach pracy.

Dynamika zatrudnienia rozumiana jako proces ciągłych zmian stanu zatrudnienia wykazuje w latach 1989–1993 tendencję spadkową w badanej zbiorowości przedsiębiorstw, aczkolwiek różną w poszczególnych latach i w konkretnych zakładach. Generalnie w latach 1989–1992 miał miejsce ok. 20% roczny spadek liczby zatrudnionych. Największy spadek poziomu zatrudnienia nastąpił w 1991 r. gdy stan zatrudnienia na koniec roku zmniejszył się ogólnie o 22,3% w stosunku do poprzedniego roku. W 1993 r. spadek ten wynosił już tylko 6,7%, co wskazuje na pewną stabilizację stanu zatrudnienia. W badanej zbiorowości przedsiębiorstw przeciętny ogólny obrót pracowników był największy w zakładach małych, niepaństwowych i legitymujących się w 1993 r. dodatnim zyskiem netto.

Zapotrzebowanie na nowych pracowników kształtuje się również w wyniku zmian technicznych i technologicznych w zakładzie pracy. Niekoniecznie muszą one prowadzić do redukcji zatrudnienia (w przypadku wdrożenia pracooszczędnego postępu technicznego). W ponad 1/3 badanych zakładów nie podjęto dotychczas istotnych prac w tym zakresie.

Przeprowadzona analiza ogólnej sytuacji funkcjonowania badanych przedsiębiorstw dowodzi, że znajdują się one w złej kondycji finansowej, co sugeruje, że strumień bezrobotnych zasilających lokalny rynek pracy wynika głównie z barier podaży. Rosnący udział kosztów własnych sprzedanej produkcji przekraczający barierę opłacalności, wzrost zapasów, wypowiedzi respondentów o trudnościach ze zbytem towarów i usług świadczą też o tym, że przedsiębiorstwa nie potrafiły się dostatecznie dobrze dostosować do działań w warunkach rosnącej konkurencji.

Realna sytuacja przedsiębiorstw w 1993 i 1994 r. wywiera też wpływ na strategię zatrudnienia przedsiębiorstw. W 1993 r. 12,7% badanych przedsiębiorstw zamierzało zwiększyć liczbę zatrudnionych pracowników, jednakże ponad trzykrotnie więcej planuje zwolnić pracujących, zaś 39,1% chce utrzymać dotychczasowy stan zatrudnienia.

Jako podstawową przyczynę takiej strategii przedsiębiorstwa podały następujące: problemy ze zbytem produkcji i usług (20,6% odpowiedzi), poszukiwanie możliwości racjonalnego wykorzystania wszystkich pracowników (20,6%), utrzymanie dotychczasowego poziomu produkcji i usług (17,5%), przewidywany wkrótce wzrost popytu na produkcję i usługi, poprawa kondycji finansowej (12,4%).

Jak wynika z powyższego procesy przystosowawcze firm do wymagań gospodarki rynkowej w sferze strategii personalnej polegają głównie na

spadku zatrudnienia, związanego z silniejszym ograniczeniem przyjęć do pracy niż zwolnień. Najczęściej zwalniano robotników, pracowników o najniższym wykształceniu, w wieku 30–50 lat i z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

5. UWAGI KOŃCOWE

Reasumując wyniki badań można stwierdzić, że:

1) w sytuacji bezrobocia na łódzkim rynku pracy postępowanie firm musi być inne niż w sytuacji, do której od lat, były przyzwyczajone, a więc deficytu rąk do pracy. Korzystna z punktu widzenia przedsiębiorstw sytuacja na rynku pracy nie uzasadnia w żadnej mierze bierności zakładowej polityki w dziedzinie zatrudnienia oraz przekonania, że rynek sam wszystko załatwi. Mechanizm rynkowy powoduje bowiem, że zasób bezrobotnych jest w ciągłym ruchu, są przypyły i odpływy z niego. 70,3% badanych zakładów nie podjęło działań w zakresie skracania czasu pracy, połowa zatrudnia, tak jak dotąd, pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. 87,4% nie zorganizowało szkolenia zawodowego dla osób zagrożonych utratą miejsc pracy, choć coraz częściej zachodzi potrzeba zwalniania pracowników z przyczyn dotyczących zakładów pracy. Świadczy to o mało aktywnej roli przedsiębiorstw na rzecz ograniczania bezrobocia;

2) obraz sytuacji wynikający z oficjalnej statystyki pośrednictwa pracy a codzienna rzeczywistość daleko od siebie odbiegają z tej racji, że jest niepełna zarówno po stronie poszukujących zatrudnienia, jak i ofert pracy. Obfitość rynku jest częściowo pozorna. Bezrobotni nie stanowią też najlepszego źródła rekrutacji, są bowiem w jakiejś mierze efektem negatywnej selekcji;

3) dostępne na rynku wolne zasoby pracy nie są kategorią jednorodną. Różnią się pod względem wielu cech stanowiących o ich potencjale wytwórczym, stąd też i na rynku pracy występuje konkurencja. Bowiem nawet w warunkach generalnego, lokalnego bezrobocia każdy chętny do pracy, jako podmiot rynku pracy, ma możliwość wyboru miejsca pracy, szanse tym większe im lepsze atrybuty kwalifikacyjne posiada. Zawsze bowiem występuje bezrobocie fluktuacyjne, związane ze zmianą zakładu pracy (co prawda mniejsze w sytuacji rynku pracodawców) a w ślad za tym i popyt (choć niekoniecznie) na nowych pracowników;

4) między pracodawcami zgłaszającymi popyt na pracowników dokonuje się podział wolnych zasobów pracy. O tym jak przebiega ten podział w praktyce zależy m. in. od jakości ofert pracy z jednej strony a strukturą kwalifikacyjną bezrobotnych z drugiej;

5) mimo istnienia bezrobocia na łódzkim rynku pracy – 41,4% respondentów zakładów miało trudności z naborem nowych pracowników. Powodem tego po stronie zakładów pracy były: zbyt niski poziom oferowanych płac, uciążliwe warunki pracy i wielozmianowy system pracy. 34,3% zakładów uważało, że kandydaci do pracy nie posiadali niezbędnych kwalifikacji. Najbardziej poszukiwanymi przez badane przedsiębiorstwa były osoby znające się na obsłudze komputera, ze znajomością języków obcych, specjaliści z zakresu marketingu;

6) zakłady wykorzystywały zaistniałą sytuację na rynku pracy głównie dla poprawy wewnętrznej struktury zatrudnienia, o czym świadczą wartości współczynników obrotu ogólnego i wymiany kadr;

7) badane jednostki znajdowały się w złej kondycji finansowej, zobowiązania przekraczały należności, wielu z nich miało stratę brutto i netto. Trudności ze zbytem wytworów ich działalności nie sprzyjały tworzeniu nowych miejsc pracy, wręcz odwrotnie, zmuszały do zwalniania pracujących. Znamienne jest to, że zarówno rozmiar, kierunek jak i natężenie wymiany (płynności) kadr był inny w zakładach legitymujących się stratą netto a inny z zakładach uzyskujących dodatni wynik swojej działalności;

8) przez cały analizowany okres następował stały spadek liczby zatrudnionych, co oznacza, że na rynek pracy charakteryzujący się szczególnie na terenie rejonu łódzkiego bardzo wysoką stopą bezrobocia, były kierowane następne osoby, często w pełni wieku produkcyjnego. Konieczność obniżenia zatrudnienia była powodem rosnących indywidualnych i grupowych zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;

9) zwolnienia dominowały nad przyjęciami nowych pracowników, co oznacza iż zakłady pracy nie stanowiły źródła absorpcji nadwyżki zasobów pracy na lokalnym rynku pracy;

10) następuje jednak pewna poprawa pod tym względem. W ciągu ostatnich trzech badanych lat następował sukcesywny wzrost udziału zakładów pracy, w których zwiększyła się liczba zatrudnionych w stosunku do roku poprzedniego. Większy odsetek zakładów (46,1) przewidywał w 1993 r. wzrost rozmiarów swojej działalności produkcyjnej i usługowej, zwłaszcza w zakładach niepaństwowych. Zmniejszyły się też liczba i odsetek zakładów przewidujących zmniejszenie rozmiaru produkcji i usług w tym roku;

11) pozwala to na nieco bardziej optymistyczną prognozę odnośnie wpływu przedsiębiorstw na popytową stronę wolnych zasobów pracy na rynku pracy. Szczególnie aktywne pod tym względem są zakłady niepaństwowe i małe. Wpływają one poprzez efekt mnożnikowy w istotny sposób na sytuację na rynku pracy, stąd też warto wspierać małą przedsiębiorczość.

*Elżbieta Karczmarczyk***EMPLOYMENT POLICY IN LODZ'S COMPANIES IN 1992–1993**

The transformation of the Polish economy has had several implications on the labour market. The proportion of the labour market has been entirely reversed in relation to the recent past. In this situation, the labour resources management carried out in some companies, gains a new meaning. The article tries to show the double role of companies as participants on the labour market, companies stimulate supply and demand side of free work force – offering but also cutting jobs.

The existence of unemployment, on the local market creates more suitable condition for firms improving their employment structure.

In spite of high rates of unemployment on such a market like Lodz, there is permanent flow of personnel to, and from companies.

On the base of empirical research in 63 different Lodz's companies the author shows the impact of environment and internal conditions of companies on the direction and intensity of personnel flow in 1992–94, as well as companies efforts in rationalisation of employment in this period.