Janusz Rymaniak

Katedra Ekonomii
Wyższej Szkoły Oficerskiej Służb Kwatermistrzowskich
w Poznaniu

Wpływ wielkomiejskiego rynku pracy na kształtowanie zatrudnienia w małych i średnich firmach

Jedną z najbardziej spektakularnych cech procesów transformacji i restrukturyzacji gospodarki jest wzrost przedsiębiorczości, objawiający się m.in. powstaniem dużej liczby małych firm. W opracowaniach teoretycznych znaleźć można uzasadnienia niebywałej prężności i efektywności działania małych i średnich firm oraz ich wpływu na wykorzystanie zasobów siły roboczej[1]. W szczególności podkreśla się wpływ dynamicznie rozwijającego się sektora small businessu na występowanie takich zjawisk w dziedzinie zatrudnienia, jak przykładowo wchłanianie w dużej skali pracowników zwalnianych z dużych przedsiębiorstw (tak zwana *funkcja socjalna*), zapewnienie zatrudnienia miejscowej ludności (*zasięg lokalny działalności*), absorpcja pracowników niżej kwalifikowanych lub nie posiadających doświadczenia zawodowego itp. itd.[2]

Nowość problematyki sprawia, że kształtowanie się wymienionych procesów w reformowanej gospodarce polskiej jest przedmiotem podejmo-

---

[1] Problemy relacji i struktur omawia *E. F. Schumacher, Małe jest piękne. PIW, Warszawa 1981*, s. 66-90. Kontekst bezrobocia znaleźć można m.in. W: *M. Levinson, Nie tylko wolny rynek. PWE, Warszawa 1992*, s. 64-78.

[2] Por. *A. Skrzypek, Miejsce sektora małych i średnich przedsiębiorstw we wzroście gospodarki okresu transformacji. W: Produktywność pracy – wzrost gospodarczy. Red. J. Jagas, Opole 1995; J. Czupiał, M. Rowińska-Frączek, Rola małych przedsiębiorstw w procesach transformacji i restrukturyzacji. Tamże, s. 210-216.*

wanych prac teoretycznych i badań empirycznych. W prezentowanych poniżej pilotażowych badaniach empirycznych podjęto próbę określenia wpływu narzędzi rynku pracy na kreowanie podaży (chęci podjęcia pracy w konkretnych firmach) oraz oceny ich skuteczności przez pryzmat zrealizowanego popytu (decyzje o zatrudnieniu podjęte przez pracodawców).

Wobec zróżnicowania ujęć statystycznych w krajach Unii Europejskiej (kryteria dla Small and Medium Enterprises – SME) oraz kryteriów stosowanych przez GUS przyjęto cztery grupy firm małych i średnich według wielkości zatrudnienia (zob. tab. 1). W omawianej klasyfikacji ujęto wszystkie rodzaje firm zaliczanych statystycznie do małych i średnich: od drobnych, funkcjonujących na zasadzie samozatrudnienia właścicieli (2 - 5 osób) do rozwiniętych, dobrze funkcjonujących firm średniej wielkości zatrudniających do 500 pracowników.

Badaniami objęto rynek pracy aglomeracji poznańskiej, a więc rynek wielkomiejski. Wybór ten wynika z dwóch przesłanek. Pierwszą z nich są dużo bardziej różnorodne możliwości podejmowania pracy na rynku wielkomiejskim niż lokalnym, ograniczonym w zasadzie do kilku wiodących podmiotów gospodarczych średniej wielkości. Druga przesłanka, wobec relatywnie dużej liczby tworzonych miejsc pracy, wiąże się z możliwością zbadania rozmaitych form poszukiwania pracy, których zakres i liczba są na rynku wielkomiejskim dużo bardziej zróżnicowane. Stwarza to zatem możliwości weryfikacji opracowanej procedury badawczej.

Badania przeprowadzono w 23 firmach, wśród których było 6 firm nowo powstałych, 9 firm intensyfikujących swoją działalność gospodarczą (wzrost wartości produkcji lub/i sprzedaży oraz zatrudnienia, rozszerzenie zakresu działalności) oraz 8 firm znajdujących się w różnych fazach restrukturyzacji zatrudnienia, spowodowanych zaniechaniem niektórych rodzajów działalności oraz wdrażaniem postępu technicznego (6 firm, tj. 26% ich ogólnej liczby). Z punktu widzenia rodzaju działalności i struktury własnościowej dominowały firmy drobne, zajmujące się działalnością wytwórczą, handlową lub usługową (65% firm, zatrudniających mniej niż 50 pracowników). W badanej próbie 19 firm było własnością prywatną (88% liczby firm), z czego dwunastoma firmami zarządzali bezpośrednio właściciele[3].

W badanej próbie wyróżniono dwie grupy form zgłaszania zapotrzebowania na pracę. Do pierwszej grupy, mającej charakter „pozainstytucjonalny", zaliczono dwie formy: transfer pracownika oraz samodzielne poszukiwanie

[3] Badania przeprowadzono w ramach tematu własnego realizowanego w Wyższej Szkole Oficerskiej im. S. Czarnieckiego w Poznaniu, w okresie maj - listopad 1995 r. – baza danych ZAT 95.

pracy przez kandydata. Mianem transferu określono przejście pracownika z jednej firmy do drugiej, najczęściej na mocy porozumienia stron. Natomiast samodzielne poszukiwanie pracy sugeruje kandydata o potencjalnej, szeroko rozumianej przedsiębiorczości w przyszłej pracy. Z kolei pozostałe formy tworzą grupę „instytucjonalną", a więc wykorzystującą instytucje rynku pracy, a nawet pracowników już zatrudnionych. W tej grupie umieszczono chętnych do podjęcia pracy zgłaszających się na ogłoszenia prasowe lub z ofertami uzyskanymi w urzędzie pracy. Trzecią formę w grupie „instytucjonalnej" stanowiło poszukiwanie – najczęściej zlecane przez właściciela firmy – przyszłych pracowników przez osoby już pracujące. Intencją tej formy jest pozyskiwanie osób „sprawdzonych", których wiedzę, umiejętności, predyspozycje, doświadczenie zawodowe oraz pracowitość zna już ktoś z personelu (lub informacje o takiej osobie może uzyskać). W kategoriach teoretycznych oznacza to przywołanie szeroko stosowanej w okresie międzywojennym formuły „poręczenia" (referencje, listy polecające itp.), będącej elementem wzmacniającym w aspekcie zatrudnienia szeroko rozumiany „prorodzinny" charakter małych firm.

Wyniki zbiorcze zapotrzebowania na pracę zgłaszanego przez kandydatów oraz zatrudnienia przedstawiono w tabeli 1. Z relacji ogólnych pomiędzy liczbą kandydatów a liczbą zatrudnionych wynika, że na 1 stanowisko pracy przypadało 1,33 kandydata. Wartość współczynnika nie jest więc zbyt wysoka zważywszy na fakt, iż analizowane procesy dotyczą rynku wielkomiejskiego. Niewątpliwie znaczący wpływ na ten fakt miało ustabilizowanie się współczynnika bezrobocia w mieście Poznaniu na relatywnie niskim poziomie. Ponadto duża liczba podmiotów gospodarczych sprawia, że wchodzące na rynek roczniki wyżu demograficznego znajdują szybciej zatrudnienie na rynku wielkomiejskim, aniżeli na okolicznych, małych rynkach lokalnych (subregionalnych)[4].

Posiadane dane z badań pilotażowych dotyczące podaży pracy umożliwiają jedynie dokonanie analizy ilościowej poszczególnych form zgłaszania zapotrzebowania oraz wielkości firm. Dominującą rolę w artykułowaniu zapotrzebowania odgrywają instytucjonalne instrumenty rynku pracy. Zdecydowana większość, bo prawie 60% poszukujących pracy, korzysta z ofert urzędów pracy. Wynika to z obowiązujących regulacji prawnych, dotyczących pośrednictwa pracy, a także i konsekwencji w zakresie świadczeń w przypadku nieuzyskania pracy. Drugą grupę tworzą: korzystający z ogło-

[4] Na temat barier na tych rynkach por. *J. Rymaniak, Teoretyczne i praktyczne problemy bezrobocia oraz ich znaczenie na rynkach lokalnych. W: Aktualne problemy zatrudnienia. Aktywne formy ograniczania bezrobocia i ich skuteczność. Poznań 1995, tenże, Społeczne i ekonomiczne bariery racjonalizacji bezrobocia na rynkach lokalnych. Koszalin 1995.*

szeń prasowych, z „poręczenia", a także samodzielnie poszukujący pracy. Z tego sposobu korzysta co 9. osoba poszukująca pracy. Stosunkowo najmniejsze znaczenie posiada transfer, czyli praktycznie oferowanie pracownikowi innej firmy korzystniejszych warunków pracy lub/i płacy. Z formy transferu korzysta co 16. osoba zgłaszająca chęć podjęcia – w tym przypadku innej – pracy. Forma ta jest jednak stosowana głównie w przypadkach poszukiwania specjalistów wysoko kwalifikowanych o dużym doświadczeniu zawodowym (np. główny księgowy, radca prawny, informatyk – specjalista ekonomiczny) lub w zawodach deficytowych na rynku pracy, jak specjalista w marketingu, logistyk, szef kuchni z osiągnięciami zawodowymi itd. Z badań wynika, że tylko w trzech przypadkach (12% w tej grupie) kierowano się innymi względami – wybitnymi umiejętnościami organizatorskimi kandydatów oraz względami pozamerytorycznymi (rodzina współwłaściciela). Ponadto trzeba uwzględnić fakt, iż transfer jest ofertą osobową, a najczęściej personalną, nie może więc mieć charakteru masowego narzędzia rynku pracy.

Wielkość firmy nie odgrywała istotnej roli w wyborze przyszłego miejsca pracy. Większość kandydatów do pracy zgłosiła się do firm drobnych i małych (poniżej 50 pracowników) – 30% chętnych do pracy. Dalszy przedział tworzą firmy zatrudniające 51 - 100 oraz 101 - 200 osób – po 26% kandydatów, zaś najmniejsza liczba, bo tylko 18% kandydatów zgłosiła chęć pracy w firmach zatrudniających 201 - 500 pracowników. Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem odwrotnej proporcjonalności – im większa firma, tym mniej kandydatów. Sądzić należy, że wynika to głównie z aktualnej struktury podmiotów gospodarczych. Zdecydowana liczbowo przewaga podmiotów drobnych i małych sprawia, że wytwarza się przekonanie o dużo łatwiejszym uzyskaniu pracy w takiej firmie. Nasuwa się jednocześnie spostrzeżenie o uchyleniu jednego ze stereotypów interpretacyjnych z okresu gospodarki scentralizowanej, w której dobre warunki pracy i płacy kojarzono często z wielką firmą.

Wielkość firmy nie posiada także istotnego znaczenia dla wyboru formy poszukiwania pracy. W każdej grupie firm dominuje bowiem aspekt instytucjonalny w postaci ofert urzędów pracy. Na uwagę zasługuje najczęstsze stosowanie formy poręczeń oraz kierowanie się osób samodzielnie poszukujących pracy do zakładów drobnych i małych, zatrudniających do 50 pracowników. Nie tylko potwierdza to tezę o szeroko rozumianym „prorodzinnym" charakterze wymienionych firm. Pozwala również sformułować opinię o – najpewniej podświadomym lub intuicyjnym – kierowaniu się najbardziej aktywnych kandydatów do pracy w firmach małych, gdzie najszybciej mogą potwierdzić swoją wiedzę i umiejętności, awansując zawodowo. Pogląd ten wymaga jednak weryfikacji empirycznej.

Tabela 1. Popyt i podaż na pracę według rodzaju form realizacji i wielkości zakładów pracy

Wielkość zakładu według liczby zatrudnionych		Formy realizacji popytu i podaży pracy					Razem
		transfer	aktyw. indywid.	Instytucje rynku pracy			
				ogłosz. prasowe	oferty urz. pracy	poręczenie	
Podaż	50 i mniej	1	22	7	81	18	129
	51 - 100	6	14	16	63	11	110
	101 - 200	9	7	10	72	12	110
	201 - 500	9	5	18	39	7	78
Razem		25	48	51	255	48	427
%		5,9	11,2	11,9	59,8	11,2	
Razem %		17,1		82,9			
Popyt	50 i mniej	–	17	6	56	12	91
	51 - 100	6	10	14	58	9	97
	101 - 200	9	5	9	43	9	75
	201 - 500	8	3	16	27	5	59
Razem		23	35	45	184	35	322
%		7,3	11,2	14,3	58,6	8,6	
Razem %		18,5		81,5			
Skuteczność w %		92	73	88	72	73	75

Źródło: wyniki badań empirycznych – baza danych ZAT 95

Analiza porównawcza struktur według wielkości firm, dokonana na podstawie danych zawartych w tabeli 1. wykazuje, że podaż pracy najbardziej odpowiadała popytowi na pracę w grupie firm największych (po 18% udziału). Różnica tylko jednego punktu procentowego udziału występuje w firmach najmniejszych. Nieco większe zróżnicowanie uzyskano w firmach tworzących przedziały środkowe. W grupie firm zatrudniających 101 - 200 pracowników nastąpiła przewaga podaży nad liczbą oferowanych miejsc pracy o 3% (współczynnik obciążenia stanowiska wynosił 1,47 osoby), zaś w grupie firm zatrudniających 51 - 100 osób popyt relatywnie przewyższał podaż o 4%, co potwierdza niska wartość współczynnika wynosząca 1,13 osoby w tej grupie firm. Wyjaśnienie tego zjawiska wymagałoby przeprowadzenia dodatkowych badań szczegółowych. Tak szybkie przyjęcie pracowników do pracy może oznaczać stosowanie liberalnych kryteriów w polityce kadrowej firm, zwłaszcza w odniesieniu do stanowisk nie wymagających wysokiego poziomu kwalifikacji. Można domniemywać, że większość z nich koncentruje się w formie ofert urzędów pracy. Część przypadków może wynikać z potrzeby niezwłocznego obsadzenia stanowiska. Jednocześnie jednak zwraca uwagę fakt znacznego udziału absolwentów zatrudnionych w badanych firmach, co w znacznej mierze wyjaśnia stosunkowo szybkie decyzje pracodawców o przyjęciu do pracy.

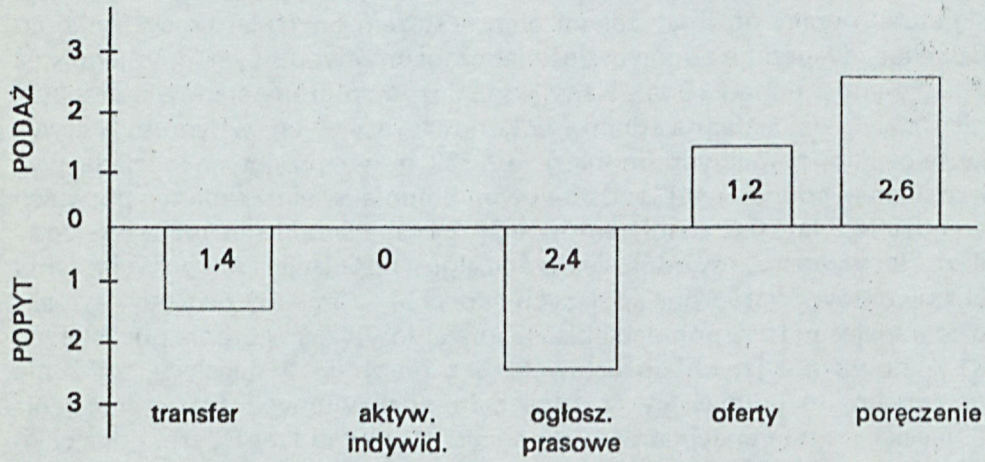
Relatywnie obszerniejszy komplet informacji zebrano na temat zatrudnionych, co umożliwia prezentację ilościowo-jakościową. Ogółem zatrudniono 322 osoby, w tym 168 nowych pracowników (52% badanej populacji) stanowili absolwenci różnych typów szkół i poziomów kształcenia. Wśród nowo zatrudnionych więcej niż co trzeci (39% populacji) legitymuje się stażem pracy do 5 lat, zaś co piąty – stażem do 10 lat pracy. Tylko co dziewiąty dysponuje bogatym doświadczeniem zawodowym, gdyż jego staż pracy wynosi ponad 10 lat. Największą liczbowo grupę stanowią pracownicy z wykształceniem średnim (72% nowo przyjętych, w tym 48% z wykształceniem niepełnym średnim), a 13% nowo przyjętych posiada wykształcenie co najwyżej podstawowe. Średnia wieku badanej populacji wynosi 34,8 lat (bez absolwentów – 38,2 lat), a średni staż pracy mierzony liczbą lat wynosi 3,7 w odniesieniu do całości populacji, a 6,4 po wyłączeniu absolwentów. Wśród posiadających staż pracy 23 osoby przyjęto na zasadzie transferu (15% populacji bez absolwentów), zaś w gronie pozostałych 62% nowo przyjętych pozostawało bez pracy do 3 miesięcy, 24% nie pracowało do 6 miesięcy, a 14% było pozbawionych pracy dłużej niż 6 miesięcy. Preferencyjnie w zatrudnieniu traktowano mężczyzn, gdyż tylko 48% nowo zatrudnionych stanowią kobiety.

Istotnymi elementami oceny są także: liczba osób zamieszkujących poza rynkiem pracy oraz zgodność podjętej pracy z kwalifikacjami. Wśród nowo przyjętych 114 osób, czyli 36% badanej populacji dojeżdża do pracy

w Poznaniu, w tym co piąty w całości populacji, a co drugi wśród dojeżdżających ma do przebycia odległość nie przekraczającą 10 km do Poznania. Mieści się to zatem w granicach normalnych dojazdów do pracy w obrębie Poznania. Z porównania zajmowanych stanowisk pracy i posiadanego wykształcenia wynika, że 62% nowo przyjętych wykonuje pracę zgodną z zawodem wyuczonym, a aż 78% zgodną z posiadanymi kwalifikacjami. Wynika stąd, że co piąty nowo przyjęty pracownik doucza się do zawodu w czasie pracy, polegającej jednak na wykonywaniu głównie prostych czynności, nie wymagających kwalifikacji specjalistycznych (np. pracownik magazynowy, sprzątaczki, młodszy sprzedawca itp.).

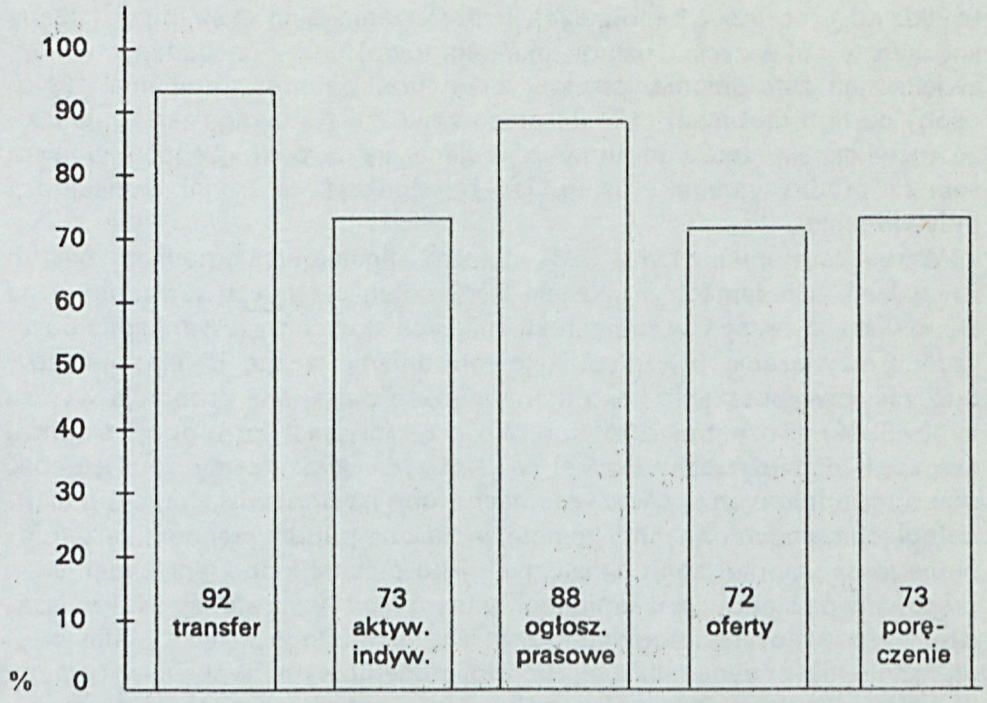
Na tym tle ocenić można zgodność struktur popytu i podaży zatrudnienia według form poszukiwania pracy, czyli skuteczność tych form (rys. 1.). Większy udział wśród zatrudnionych, aniżeli wśród zgłaszających się do pracy, mają pracownicy korzystający z transferu oraz ogłoszeń prasowych. W przypadku transferu wynika to z istoty tej formy, nie będącej bezosobową ofertą rynkową. Stąd też najwyższy współczynnik efektywności, wynoszący 92% (rys. 2.). Jak już wspomniano, transfery wykorzystywano głównie do pozyskania osób zajmujących stanowiska kierownicze albo specjalistów deficytowych na rynku pracy (lub wymagających specjalistycznego szkolenia, jak przykładowo pracownicy ochrony).

Relatywnie wyższy udział ogłoszeń prasowych (rys. 1.) oraz równie ich wysoka efektywność (rys. 2.) wskazują na rosnące znaczenie ogłoszeń jako alternatywnej do podstawowej formy, którą są oferty przyjmowane z urzędu



Rys. 1. Porównanie udziału strukturalnego poszczególnych form poszukiwania pracy w popycie i podaży pracy

Źródło: dane w tabeli 1.



Rys. 2. Skuteczność poszczególnych form poszukiwania pracy

Źródło: dane w tabeli 1.

pracy. Przewaga ogłoszeń polega na szerszym geograficznie i populacyjnie zasięgu oddziaływania, który – przy korzystaniu z prasy codziennej – obejmuje praktycznie regionalny rynek pracy. Pozostałe formy, w tym wspomniane oferty pracy, plasują się na poziomie 72 - 73% efektywności. Występuje przy tym zgodność między popytem i podażą przy indywidualnej aktywności osób poszukujących pracy oraz nadwyżka osób korzystających z ofert i poręczenia w stosunku do liczby faktycznie przyjętych do pracy.

Przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy, umożliwiający zarówno wstępną identyfikację rozmiarów i struktur badanych zjawisk (aspekt poznawczy), jak i weryfikację założonej procedury badawczej (aspekt metodyczny). Mimo zatem że ich wyników nie można generalizować, to przedstawione powyżej wnioski szczegółowe pozwalają sformułować kilka uwag ogólnych.

W badanych 23 firmach co czwarty pracownik jest nowo przyjętym do pracy. Wynikało to z pomyślnej koniunktury, wyrażającej się we wzroście produkcji i usług (zakłady odzieżowe, cukiernicze, piekarnicze, gastronomia, usługi ochrony, drukarskie, pralnicze, opakowań specjalistycznych i powszechnego

użytku itd.), obrotów handlowych i rozszerzenia sieci dystrybucji (sklepy spożywcze, akwizycja, usługi marketingowe). Trzy z badanych firm, zwiększając zatrudnienie, przeszły z kategorii „samozatrudnienia" (3 - 5 osób) do firm drobnych (12 - 24 pracowników). Na uwagę zasługuje fakt, że rozwijają się zarówno firmy zajmujące się zarówno zaopatrywaniem sektora produkcyjnego i usług, jak i produkcją na użytek konsumpcji indywidualnej.

Wzrost zatrudnienia był w 38% efektem zainstalowania nowych maszyn i urządzeń w 6 firmach. Pozostałe 62% nowo przyjętych zatrudniono na stanowiskach pracy i w firmach stosujących dotychczasowe, kapitałooszczędne rozwiązania (uwzględniając zatrudnienie łączne 10 informatyków oraz zakup wyposażenia komputerowego, to omawiana proporcja wynosi 41% - 59%). Rozpatrując to zjawisko przez pryzmat **koncepcji dualnej strategii prozatrudnieniowej M. Kabaja**[5], stwierdzamy, że większość nowo zatrudnionych przyjęto w firmach (lub/i na stanowiska pracy) o technologiach pracochłonnych. Niemniej jednak na półtora pracownika zatrudnionego na stanowiskach określanych jako pracochłonne, przypadał jeden pracownik na stanowisku kapitałochłonnym (ściślej: na stanowisku związanym z wprowadzeniem nowych rozwiązań technologicznych). Mamy więc do czynienia z dynamicznym, bo 66-procentowym, wpływem postępu technicznego na modernizację struktur zatrudnienia w badanych firmach.

Wzrost zatrudnienia o 322 osoby oznacza nie tylko 25-procentowy przyrost liczby pracowników, ale i 75% zatrudnienie osób poszukujących pracy w badanej populacji. Wśród nowo przyjętych było 52% absolwentów szkół, 7% pracujących oraz 41% bezrobotnych. Powyższa struktura świadczy o proporcjonalnym wykorzystaniu różnych grup zasobów pracy na wielkomiejskim rynku pracy.

Pracodawcy poszukują chętnie pracowników o rozszerzonych kwalifikacjach, jak np. krawcowa o umiejętnościach kroju, kucharz z umiejętnościami kelnera, recepcjonistka ze znajomością języków obcych i obsługi komputera itp. Możemy więc sformułować tezę o preferencjach dla wysoko kwalifikowanej kadry na różnych poziomach kształcenia. Jednocześnie jednak małe i średnie firmy pełnią także przypisywaną im w teorii rolę absorbera zasobów pracy niżej kwalifikowanej, gdyż co ósmy nowo przyjęty ma wykształcenie co najwyżej podstawowe.

Na jedną osobę korzystającą przy poszukiwaniu pracy z form „pozainstytucjonalnych" przypada prawie pięć osób korzystających z form tradycyjnych. Skuteczniejsze są jednak formy „pozainstytucjonalne", a więc personalny transfer z innego zakładu lub aktywność polegająca na samo-

[5] *M. Kabaj, Produktywność a bezrobocie. Założenia dualnej strategii wzrostu gospodarczego, W: Produktywność pracy, wyd. cyt., s. 57 - 68.*

dzielnym poszukiwaniu pracy. Potwierdza to tezę formułowaną we wnioskach badań dotyczących bezrobocia, iż decydujące znaczenie w indywidualnych przypadkach mają cechy wolicjonalne kandydata wyrażające się w aktywności poszukiwania pracy.

Innym ciekawym zjawiskiem wynikającym z przeprowadzonych badań jest wysoka skuteczność formy ogłoszeń prasowych, co można wyjaśnić najszerszym zasięgiem informacji o popycie na pracę, zgłaszanym przez firmy. Specyfika wielkomiejskiego rynku pracy polega na tym, że jest on „miejscem ciążenia" podaży zasobów pracy z całego regionu. Wydaje się jednak, że relacje między zyskiem (wynagrodzeniem) a kosztami pracy (np. dojazdy do pracy) powodują, że tylko co szósty nowo zatrudniony dojeżdża do pracy w Poznaniu z odległości większej niż 10 km.

Zastosowana metodyka badań wymaga uzupełnienia o przekroje informacyjne dotyczące podaży pracy, celem ujednolicenia zakresu informacji z danymi dotyczącymi nowo zatrudnionych. Umożliwiałoby to szczegółową analizę podaży pracy. Podobne wnioski dotyczą informacji w zakresie polityki kadrowej firm, dotyczącej metod i praktycznie stosowanych sposobów rekrutacji pracowników. Dopiero bowiem połączenie tych elementów z prezentowanymi przekrojami, a także zwiększenie próby badawczej, pozwolą na przeprowadzenie badań umożliwiających kompleksową analizę problemu.