

Małgorzata Gableta

Miejsca pracy a rozwój przedsiębiorstw

Jednym z istotnych problemów w okresie transformacji naszej gospodarki jest redukcja miejsc pracy. Wiąże się to głównie z koniecznością restrukturyzacji jednostek gospodarczych, w tym z wdrażaniem postępu technicznego w celu podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstw.

Dokonującym się przeobrażeniom towarzyszy poczucie zagrożenia bezrobociem. Wśród załóg obserwuje się postawy asekuracyjne, których celem jest przede wszystkim utrzymanie miejsca pracy. Nie sprzyja to wzrostowi tak potrzebnej obecnie liczby pracowników kreatywnych, przedsiębiorczych i zaangażowanych. Ponadto groźba utraty miejsc pracy jest przyczyną występowania w przedsiębiorstwach konfliktów do strajków włącznie, co stanowi jedno z istotnych zagrożeń nie tylko dla ich funkcjonowania, ale i całego procesu reform w Polsce.

Należy zdać sobie sprawę, że w przedsiębiorstwach tkwią korzenie bezrobocia, ale jednocześnie i możliwości oddziaływania na jego poziom. Tymczasem w opracowaniach poświęconych bezrobociu jedynie marginesowo ujmowany jest sposób jego ograniczania, związany ze wstrzymywaniem likwidacji istniejących miejsc pracy i przyspieszaniem tworzenia nowych. Zagadnienie to wymaga rozpatrzenia na tle problematyki rozwoju jednostek gospodarczych. Rozwój ten powinien być ujmowany w szerszym niż dotąd kontekście, zarówno jeśli chodzi o jego zakres, jak i skutki. Zasadne jest przy tym wzięcie pod uwagę nie tylko aspektu merytorycznego, ale i czasowego.

Rozważania na temat rozwoju przedsiębiorstwa przemysłowego koncentrują się głównie na produkcji i technice, a zatem na sferze wytwarzania. Mając na uwadze postęp techniczny, można wskazać, iż w tej właśnie sferze ma i będzie miała miejsce tendencja do redukcji zatrudnienia. Oczywiście, w konkretnej sytuacji można optować za powieleniem dotychczasowego poziomu techniki, utrzymując tym samym istniejące miejsca pracy. Biorąc pod uwagę opłacalność postępu technicznego, może się okazać, że bardziej wskazany jest wybór kapitałochłonnego typu rozwoju z jednoczesną rezygnacją z kreowania miejsc pracy w sferze wytwarzania przedsiębiorstwa. Wydaje się, iż w dużej mierze sam rynek środków produkcji „wymusza” ten właśnie typ rozwoju.

W tej sytuacji pożądane jest zwrócenie większej niż dotąd uwagi na rozwój sfery obsługi produkcji

i sfery poprodukcyjnej. W pierwszym przypadku może to dotyczyć np. aktywizowania i poszerzania działalności badawczo-rozwojowej, czy też technicznego przygotowania produkcji, w drugim zaś większego koncentrowania się na handlu i usługach poprzez np. uruchamianie sklepów firmowych. Kreując rozwój przedsiębiorstwa, trzeba więc badać możliwości i celowość wykorzystania wszystkich innych kierunków działalności poza samą produkcją, co może stać się istotnym źródłem tworzenia nowych miejsc pracy.

Jeśli chodzi o sferę produkcji, to z punktu widzenia interesującego nas problemu, szczególną uwagę zwraca jej dywersyfikacja. Dywersyfikacja produkcji w przedsiębiorstwie może być początkiem reakcji łańcuchowej w tworzeniu miejsc pracy i to nie tylko w jego obrębie, ale i otoczeniu. W jej wyniku mogą bowiem powstać nowe organizmy gospodarcze, agencje handlowe, biura pośredników itp. Przykładowo, zdywersyfikowanie produkcji przedsiębiorstwa przemysłu chemicznego, poprzez uruchomienie produkcji środków ochrony roślin i chemii gospodarczej, spowodowało powstanie dodatkowego zapotrzebowania na producentów urządzeń do opryskiwania roślin, świadczenia usług agrotechnicznych, sprzedawców itp.

Powyższe podejście do rozwoju przedsiębiorstwa wymaga więc rozpatrywania jego skutków w postaci liczby miejsc pracy, zarówno w odniesieniu do danej jednostki organizacyjnej, jak i otoczenia. Należy przy tym pamiętać, że nawet tracąc na zatrudnieniu w jednych jednostkach, można uzyskiwać jego wzrost w innych. Tak więc konieczne jest stałe konfrontowanie zamierzonych kierunków rozwoju przedsiębiorstwa i jego szeroko rozumianych konsekwencji w zakresie miejsc pracy. Należy przy tym pamiętać, że wytyczanie tych kierunków powinno być powiązane z wielokryterialną analizą sytuacji wewnętrznej i zewnętrznej przedsiębiorstwa. Dopiero na tej podstawie można bowiem formułować wnioski dotyczące rozwiązań sprzyjających kreowaniu miejsc pracy w bliższej i dalszej przyszłości.

Realizacja wskazanych postulatów wymaga zwrócenia większej uwagi na odpowiedzialność społeczną przedsiębiorstw, a tym samym na aspekty społeczne ich rozwoju. Trzeba zdać sobie sprawę, że funkcjonowanie i rozwój przedsiębiorstwa wymaga utrzymania równowagi nie tylko na płaszczyźnie materialnej, ekonomicznej, ale i społecznej, i to



zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej¹⁾. Tymczasem rozwój przedsiębiorstw w Polsce kojarzony jest głównie z rozwojem ekonomicznym z jednoczesnym lekceważeniem jego aspektów społecznych. Należy przy tym zwrócić uwagę, że w ostatnim okresie w przedsiębiorstwach wzrasta świadomość, iż bycie konkurencyjnym uzależnione jest m.in. od ponoszonych kosztów pracy. Ich poziom łączy się z wysokością wynagrodzeń pracowników, a także z zakresem wydatków ponoszonych na działalność socjalno-bytową. Niezaspokojenie potrzeb pracowników w tym względzie, podobnie jak redukcja miejsc pracy, prowadzi często do konfliktów, co wpływa na wyniki ekonomiczne. W tej sytuacji zaczyna się doceniać konieczność utrzymania równowagi na płaszczyznach ekonomicznej i społecznej przedsiębiorstwa.

Nadanie odpowiedniej rangi problematyce społecznej w przedsiębiorstwach uzależnione jest w dużej mierze od polityki przemysłowej państwa. Polityka ta musi uwzględniać nie tylko sytuację społeczną, występującą w samych przedsiębiorstwach, ale i w ich otoczeniu, tj. na rynku pracy. Oznacza to, że projekty restrukturyzacji przedsiębiorstw powinny określać politykę wobec ich załóg, a także uwzględniać wpływ przewidywanych zmian na lokalny rynek pracy.

Zachowania przedsiębiorstw, związane z utrzymaniem bądź tworzeniem miejsc pracy, są, jak wiadomo, stymulowane m.in. przez instrumenty ekonomiczno-finansowe państwa. Zarówno niestabilność warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, jak i sytuacja na rynku pracy wymagają systematycznego weryfikowania tych instrumentów pod kątem skuteczności ich stosowania. W związku z tym wydaje się wskazane bieżące monitorowanie sytuacji w zakresie zatrudnienia w przedsiębiorstwach, jak również stanu lokalnych rynków pracy. Monitoring na szczeblu centralnym pozwoliłby na bieżącą diagnozę położenia przedsiębiorstw w zmieniającym się otoczeniu. Jednocześnie dostarczałby podstaw do oceny stopnia zróżnicowania tych instrumentów i ich dopasowania do specyfiki regionu, w którym określone przedsiębiorstwa funkcjonują, jak i stopnia zagrożenia tego regionu bezrobociem. Trzeba przy tym pamiętać, że lokalizacja nowych, bądź też rozwój istniejących przedsiębiorstw, związany z tworzeniem w nich dodatkowych miejsc pracy, wymaga znajomości nie tylko poziomu bezrobocia w ich otoczeniu, ale i jego struktury, w tym przede wszystkim rodzaju i poziomu wykształcenia bezrobotnych oraz udziału kobiet będących bezrobotnymi. Można bowiem stwierdzić, że pomimo istnienia bezrobocia, w przedsiębiorstwach występują trudności z naborem pracowników²⁾. Obserwacją lokalnych rynków pracy powinny być także poprzedzone decyzje likwidacyjne i restrukturyzacyjne przedsiębiorstw. Chodzi bowiem także o to, aby minimalizować społeczne i ekonomiczne koszty zwolnień pracowników, a jednocześnie właściwie

„rozmieścić” potencjalnych inwestorów, mając na uwadze tworzenie przez nich nowych miejsc pracy.

Określone konsekwencje związane z miejscami pracy rodzą także procesy prywatyzacji. Ich efektem jest, jak dotychczas, najczęściej obniżka zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Wydaje się jednak, iż można oczekiwać, że w dłuższym okresie prywatyzacja przyczyni się do podniesienia efektywności gospodarowania, co może wpłynąć na dynamikę procesów rozwojowych, a tym samym na zwiększenie liczby miejsc pracy. Obecnie, jeśli chodzi o prywatyzację, należy głównie obserwować stosowane drogi prywatyzacji, a w ich ramach jej warianty. Wpływają one bowiem w sposób zróżnicowany na kształtowanie miejsc pracy. Przykładowo, przy prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, z nowym właścicielem, np. strategicznym inwestorem zagranicznym, zawiera się umowy dotyczące gwarancji w zakresie utrzymania istniejącego poziomu zatrudnienia, a także generowania miejsc pracy. Często jednak po upływie okresu objętego gwarancjami, w procesie racjonalizacji gospodarki przedsiębiorstwa dokonuje się zwolnień pracowników. Uwagę powinny także zwrócić te warianty prywatyzacji, w których łączy się jej program z programem restrukturyzacji przedsiębiorstwa (np. prywatyzacja poprzez kontrakt menedżerski). Istotne jest bowiem weryfikowanie programów restrukturyzacji z punktu widzenia wpływu zawartych w nich ustaleń dotyczących rozwoju na poziom i strukturę zatrudnienia.

Zmiany zachodzące w polskich przedsiębiorstwach, przejawiające się m.in. we wskazanej wyżej prywatyzacji oraz restrukturyzacji, a także w walce o rynek zbytu i konieczności reorientacji dotychczasowych strategii rozwoju, „naruszają” istniejące stanowiska, kompetencje pracowników, ich nawyki i przyzwyczajenia, a w efekcie prowadzą do wzrostu bezrobocia. W jego ograniczaniu, a także w łagodzeniu skutków, mogą wziąć udział same przedsiębiorstwa pod warunkiem, że wzrośnie w nich świadomość zasadności uczestnictwa w rozwiązywaniu problemów społecznych. Wydaje się, że jest to nie mniej ważne dla przyszłości tych przedsiębiorstw, jak rozwiązywanie innych problemów, np. technicznych czy finansowych.

Małgorzata Gableta

PRZYPISY

- ¹⁾ Zob. A. K. KOŹMIŃSKI, K. OBŁÓJ, *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, PWE, Warszawa 1989, s. 114 i dalsze.
- ²⁾ Zob. *Rynek pracy w makroregionie łódzkim. Stan i perspektywy*. Praca zbiorowa pod red. S. BORKOWSKIEJ i P. BOHDZIEWICZA, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1994, s. 133.