

# REAKCJE ADAPTACYJNE NA TRUDNYM RYNKU PRACY WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO

Lidia Domańska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski  
w Olsztynie

## WPROWADZENIE

Rynek pracy, podobnie jak rynek dóbr i usług, cechuje się przewagą podaży nad popytem. Ta nierównowaga jest stałym elementem gospodarki rynkowej oraz źródłem narastającej konkurencji po stronie podaży. Jej następstwem jest z kolei dążenie do uzyskania przewagi rynkowej poprzez doskonalenie swojej oferty. Ten mechanizm działa także na rynku pracy, gdzie pracownicy starają się zwiększać atrakcyjność swojej oferty, a pracodawcy podnoszą wymagania wobec tej oferty. Nadwyżka podaży pracy nad popytem na nią ma charakter stały.

Przedmiotem dyskusji i sporów politycznych są jedynie akceptowalne rozmiary tej nierównowagi. Poziom bezrobocia w Polsce (17,9%)<sup>1</sup> jest najwyższy wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej, gdzie przeciętnie wynosi ono 8,6%<sup>2</sup>. W niektórych krajach

(Irlandia, Luksemburg, Austria, Wielka Brytania, Holandia, Dania) wskaźnik ten oscyluje na poziomie bezrobocia naturalnego, tj. około 5%<sup>3</sup>.

Niestety, w Polsce od wielu lat stopa bezrobocia utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. Długotrwałość tego zjawiska spowodowała jego spowzednienie, by nie rzec, znormalnienie. Nie wywołuje już istotnych sporów politycznych, nie jest przedmiotem debat społecznych, ani programów gospodarczych. Wszyscy (w tym duża grupa bezrobotnych) przywykli do tego, że bezrobocie jest wysokie, a stąd prosta droga do zobojętnienia i akceptacji stanu.

Utrzymywanie się od lat wysokiego poziomu bezrobocia zapewne wpłynęło na zachowania pracodawców i pracowników. Pracodawcy znajdują się w komfortowej sytuacji, w której mają możliwość wyboru najlepszych kandydatów do pracy. Natomiast pracownicy mają trudności w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Bezpieczeństwo zatrudnienia staje się

jedną z głównych wartości w życiu zawodowym większości osób w wieku produkcyjnym.

Przedmiotem analizy w niniejszym artykule jest ocena wpływu długotrwałego utrzymywania się wysokiej stopy bezrobocia na konkurencję na rynku pracy oraz na stosunki pracy. Ze względu na rozległość problematyki, analizę ograniczono do wybranych aspektów zjawiska tak po stronie pracodawców, jak i pracobiorców. Dla zobrazowania przedstawianego problemu, porównaniu podlegają dane krajowe i wo-

jewództwa warmińsko-mazurskiego, regionu o tzw. trudnym rynku pracy.

## KONKURENCJA NA RYNKU PRACY

Wysoka stopa bezrobocia jest następstwem różnicy pomiędzy liczbą ofert pracy a liczbą osób poszukujących zatrudnienia. Dysproporcje w tym zakresie, przy sezonowej zmienności, utrzymują się od lat (tab.1).

Tabela 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i ofert pracy będących w dyspozycji powiatowych urzędów pracy (stan na koniec roku)

Rok	Polska			Województwo warmińsko-mazurskie**		
	stopa bezrobocia	liczba zarejestrowanych bezrobotnych	liczba ofert pracy	stopa bezrobocia	liczba zarejestrowanych bezrobotnych	liczba ofert pracy
2001	17,4	3 115 056	5322	28,7	178 353	121
2002	20,0	3 216 958	8315	31,1	176 629	251
2003	20,0	3 175 674	10328	30,6	170 431	197
2004	19,1	2 999 601	13235	29,2	162 361	329
2005*	17,9	2 808 972	32897	27,5	150 441	1172

\* Dane na koniec lipca.

\*\* Najwyższa stopa bezrobocia w Polsce.

Źródło: Serwis informacyjny urzędów pracy – lipiec 2005. [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl). Sprawozdawczość MPiPS – WUP Olsztyn. Informacje miesięczne o bezrobociu – MGiP.

Oczywiście występuje także przestrzenna zmienność rozmiarów tego zjawiska. Dotyczy to również struktury bezrobocia wyodrębnianej według różnych kryteriów. Różne jest zatem natężenie i cechy konkurencji na rynku pracy. Konkurencja ta dotyczy osób aktualnie zatrudnionych, bezrobotnych oraz przyszłych pracobiorców (młodzieży). Miarą natężenia konkurencji na rynku pracy jest liczba osób bezrobotnych przypadających na jedno wolne miejsce pracy (tab. 2). Wskaźnik ten do połowy 2005 r. miał tendencję malejącą. Biorąc pod uwagę fakt, że do urzędów pracy trafia tylko część ofert pracy (większość wolnych miejsc pracy jest obsadzana bez pośrednictwa tych urzędów), można uznać, że tak wyrażane relacje popytu i podaży pracy są względnie korzystne.

Problemem jest zatem nie tyle ilościowe, co strukturalne niedopasowanie ofert pracy z oczekiwaniami pracobiorców. Oferty pracodawców pod jakimś względem (np. płac, kwalifikacji itp.) mijają się z oczekiwaniami (możliwościami) osób poszukujących zatrudnienia.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych przypadających na miejsce pracy

Rok	Polska	Woj. warmińsko-mazurskie
2001	583,3	1474,0
2002	386,9	703,7
2003	307,5	865,1
2004	226,6	493,5
2005 (lipiec)	83,4	128,4

Źródło: Obliczenia własne.

Pierwszy obszar konkurencji dotyczy rywalizacji o miejsca pracy pomiędzy bezrobotnymi a osobami posiadającymi pracę. Sprowadza się to do obrony miejsc pracy przez aktualnie zatrudnionych oraz do działań utrudniających dostęp do tych miejsc osobom poszukującym pracy. Znajduje tu odzwierciedlenie znany z literatury socjologicznej podział na „swo-

ich” i „obcych”<sup>4</sup>. Solidaryzm obejmuje tych „swoich”, czyli w tym przypadku pracowników, a raczej miejsc pracy w danej firmie. Znane są przypadki niewyrażania zgody na reorganizację przedsiębiorstwa związaną z redukcją zatrudnienia, podtrzymywaną do upadku firmy, czyli do samounicestwienia.

Przejawy działań obronnych, najczęściej firmowanych przez związki zawodowe lub organizacje korporacyjne, są powszechne i występują we wszystkich sektorach gospodarki i administracji. Przykładem jest obrona miejsc pracy w szkolnictwie, służbie zdrowia, górnictwie, rolnictwie, przemyśle stoczniowym itp.

Swoistym sposobem ograniczania konkurencji jest upowszechnianie się licencjonowania uprawnień do wykonywania zawodu, np.: wyceny lub zarządzania nieruchomościami, prowadzenie biur rachunkowych itd. Proceder ten, wskutek działań organizacji korporacyjnych, bardzo szybko się upowszechnia. Obecnie w kraju jest 1707 zawodów i specjalności<sup>5</sup>, z których wiele (około 70) wymaga licencji do ich uprawiania.

Jednym z ostatnich przykładów obrony interesów korporacyjnych są działania samorządu prawniczego przeciwko ustawie o dopuszczeniu konkurencji w zawodach prawniczych (adwokat, radca prawny).

Drugi obszar działań konkurencyjnych obejmuje środowisko osób bezrobotnych. Działania te polegają na polepszeniu własnej pozycji konkurencyjnej poprzez podwyższanie kwalifikacji, ich zmianę, nabywanie doświadczenia zawodowego lub poszerzanie kwalifikacji. Pomocne w tym względzie są zwłaszcza programy i inicjatywy podejmowane przez urzędy pracy, jak np.: szkolenia, kursy, staże zawodowe.

Efektywność tych form jest różna, tzn. w różnym stopniu wpływają one na konkurencyjność na rynku pracy osób, które z tych form korzystały. Najbardziej efektywne są szkolenia organizowane na potrzeby konkretnych pracodawców, w tym między innymi w ramach trójstronnych umów: pracodawca – powiatowy urząd pracy – jednostka szkoląca. Mniej efektywne w ocenie bezpośredniej są szkolenia podwyższają-

ce lub poszerzające kwalifikacje ogólne, jak np.: obsługa komputera, kursy językowe, przedsiębiorczość.

Można jednak zakładać, że w długim okresie wiedza i umiejętności ogólne także zwiększają konkurencyjność na rynku pracy. Taką rolę pełnią zapewne również szkolenia z zakresu psychologii dotyczące zachowań na rynku pracy, autoprezentacji czy komunikacji społecznej.

Przeciętna efektywność szkoleń organizowanych przez urzędy pracy wynosiła w kraju w 2004 r. 26,8%, a w województwie warmińsko-mazurskim – 26,3%. Rok wcześniej efektywność – zarówno w kraju, jak i w opisywanym województwie – była zdecydowanie wyższa i wynosiła odpowiednio 40,2% i 45,2%

(tab. 3). Znacząca zmiana wskaźnika efektywności w 2004 r. w stosunku do 2003 r. spowodowana była różnicą czasookresu dokonywania pomiarów, który w 2003 r. wynosił 3 miesiące, a w 2004 r. miesiąc od momentu zakończeniu szkolenia do uzyskania zatrudnienia.

Pomiar efektywności szkoleń i działań, które by tę efektywność zwiększały, stanowi duży problem (przedmiot oddzielnych rozważań). Pomocne jednak w tej mierze mogą być trójstronne umowy szkoleniowe obejmujące urzędy pracy, zakłady zgłaszające zapotrzebowanie na pracowników oraz instytucje szkolące (TUS), a także stały monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN)<sup>6</sup>.

Tabela 3. *Efektywność szkoleń w Polsce i województwie warmińsko-mazurskim*

	Liczba osób skierowanych na szkolenia	Liczba osób, które ukończyły szkolenia	Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie po odbyciu szkolenia	Efektywność szkoleń w %
Rok*	<b>Polska</b>			
2003	126 600	117 514	47 228	40,2
2004	137 815	130 180	34 932	26,8
Rok*	<b>Województwo warmińsko-mazurskie</b>			
2003	7 287	6 487	2 935	45,2
2004	8 615	7 985	2 098	26,3

\* 2003 r. – efektywność liczono w ciągu 3 miesięcy od zakończenia szkolenia do uzyskania zatrudnienia. 2004 r. – efektywność liczono w ciągu miesiąca od zakończenia szkolenia do uzyskania zatrudnienia.

Źródło: Wydatki z Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, MGiP, Warszawa – maj 2004 r. i kwiecień 2005 r.

Programy zwiększające kompetencje zawodowe adresowane są do różnych grup osób bezrobotnych. Korzystają z nich osoby najbardziej aktywne, zabiegające o wzrost swych szans na rynku pracy. Niektóre z tych osób korzystały wielokrotnie z różnych ofert, poszerzając atrakcyjność swojego zawodowego życiorysu. Na przestrzeni lat można zauważyć zmianę atrakcyjności tych ofert – od szkoleń o charakterze ogólnym do szkoleń konkretnych, dających określone kwalifikacje. Spowodowane jest to zmianą struktury bezrobotnych, wśród których maleje udział osób z doświadczeniem zawodowym o niskich kwalifikacjach, a rośnie udział absolwentów szkół średnich i wyższych bez doświadczenia zawodowego.

Z tego wynika także atrakcyjność programów dających możliwość odbycia stażu lub nabycia określonych kwalifikacji zawodowych. Do wzrostu szans (konkurencyjności) na rynku pracy przyczyniają się również działania podejmowane przez osoby bezrobotne poza programami urzędów pracy. Do takich działań należą wyjazdy zagraniczne połączone z pracą i uzyskiwaniem doświadczenia zawodowego, doskonaleniem znajomości języka obcego oraz uczestnictwo w studiach podyplomowych, kursach językowych, wolontariacie.

Trzecim obszarem konkurencji na rynku pracy są potencjalni pracobiorcy, tj. osoby wchodzące w wiek produkcyjny. W ostatnich latach obserwujemy wzrost wskaźnika skolaryzacji młodzieży na poziomie średnim i wyższym. Jest to nie tylko następstwo aktualnego braku pracy, czyli odłożone bezrobocie, ale najczęściej świadomy wybór wynikający z doceniania roli poziomu wykształcenia w ubieganiu się o zatrudnienie.

Docenia się nie tylko atrakcyjność kierunków studiów, ale wyższe wykształcenie jako takie. W roku

akademickim 2004/2005 we wszystkich typach szkół wyższych w Polsce studia rozpoczęło 1926,1 tys. młodych ludzi<sup>7</sup>. Liczba studentów przypadających na 1000 mieszkańców, wynosząca w naszym kraju 51, należy do najwyższych wskaźników w Europie. Różnie można oceniać poziom kształcenia w uczelniach, zwłaszcza tych, których absolwenci jeszcze się na rynku nie zweryfikowali. Jednak docenić należy starania młodzieży o uzyskanie możliwie najlepszej pozycji wyjściowej do zdobycia zatrudnienia.

Tych dążeń nie osłabia fakt, że wśród bezrobotnych wzrasta udział absolwentów szkół wyższych, bowiem wzrost ten jest w części prostą pochodną zwiększania się ogólnego odsetka osób z wyższym wykształceniem. Z drugiej strony jest to przejaw rynkowej weryfikacji uczelni i kierunków studiów. Zatrudnienia nie znajdują absolwenci uczelni uznawanych przez pracodawców za słabe lub absolwenci kierunków studiów, na których nie ma bezpośrednio zapotrzebowania.

O tym, że młodzież w swych wyborach nie zawsze uwzględnia te czynniki, świadczy utrzymujące się od kilku lat zainteresowanie takimi kierunkami studiów, jak: zarządzanie i marketing, prawo, socjologia, których absolwenci prawdopodobnie nie znajdują zatrudnienia wprost w wybranym zawodzie, przy jednoczesnym braku absolwentów inżynierskich kierunków politechnicznych.

Z drugiej strony coraz większa liczba młodych ludzi kieruje się w wyborze uczelni jej renomą, a w wyborze kierunku studiów – preferencjami rynku pracy. W tym kontekście upowszechnia się wybór uczelni zagranicznych lub uczelni krajowych dających możliwości studiowania lub odbywania praktyk za granicą. Zarówno młodzież ze szkół średnich, jak i wyższych docenia znajomość języków obcych oraz

zdobywania doświadczenia zawodowego. W tym ostatnim przypadku chodzi o okresowe (sezonowe) zatrudnienie, wolontariat, praktyki krajowe i zagraniczne.

Konkurencja na rynku pracy zmusza nie tylko do podnoszenia kwalifikacji i aktualizacji swej oferty, ale także do mobilności przestrzennej. Powiększa się zjawisko migracji zagranicznej, zwłaszcza osób o wysokich kwalifikacjach. Negatywne skutki tego zjawiska dla kraju bywają minimalizowane, jednak jest to niewątpliwie czasowe lub trwałe uszczerpienie potencjału intelektualnego, a tym samym konkurencyjności międzynarodowej naszego społeczeństwa.

Poszerza się także zjawisko migracji wewnątrz kraju, wyrażającej się w depopulacji regionów słabiej rozwiniętych na rzecz regionów i ośrodków wyżej rozwiniętych, tworzących więcej ofert pracy. Dla przykładu, w 2003 r. w województwie warmińsko-mazurskim ogólne saldo migracji na obszarach wiejskich wynosiło  $-1,8\%$ <sup>8</sup>. Konkurencja na rynku pracy przenosi się zatem na konkurencję międzyregionalną, przy czym regiony słabsze z góry skazane są na przegraną w tej rywalizacji.

Oczywiście konkurencja na rynku pracy ma różny charakter i natężenie w poszczególnych niszach regionalnych, branżowych, zawodowych i funkcjonalnych tego rynku. Jednak jest ona zawsze podstawą istnienia i dyskutowania korzyści przez organizacje i instytucje pośredniczące w kojarzeniu popytu z podażą pracy, poczynając od firm szkoleniowych, poprzez doradcze, pośrednictwa pracy (łącznie z *head-hunter'ami*) do poradnictwa psychicznego włącznie. I tu przejawiają się nowe obszary konkurencji, swoiste dla rynków, na których działają te firmy.

Istnienie konkurencji na rynku pracy eliminuje osoby z różnych przyczyn niezdolne do konkurowania. Przyczyny te mogą mieć charakter zewnętrzny, niezależny od tych osób, jak: zaawansowany wiek, niekorzystne miejsce zamieszkania i brak połączeń komunikacyjnych, restrukturyzacja monokulturowej gospodarki w regionie (np. górnictwo, PGR-y). Częściej jednak są to przyczyny osobowe, zależne od poszczególnych ludzi, jak: aktywność i mobilność w poszukiwaniu zatrudnienia i w rozwijaniu (aktualizacji, zmianie) swoich kwalifikacji, oraz niezależne od nich, jak: mentalność wynikająca z przeszłości zawodowej, zanik zawodu wykonywanego w przeszłości.

Możliwość i wola konkurowania maleją wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy. Osoby pozostające długotrwale bez zatrudnienia praktycznie stają się chronicznymi bezrobotnymi. Udział takich osób jest szczególnie duży w rejonach o wysokiej stopie bezrobocia. Dla przykładu, w województwie warmińsko-mazurskim udział ten w 2004 r. wyniósł około 36% i stopniowo rośnie<sup>9</sup>. Jest to zapewne jeden z powodów, dla których w podobnych regionach, mimo wysokiego bezrobocia, pracodawcy często nie mogą znaleźć chętnych do pracy, a jeśli już znajdują, to osoby te są mało aktywne i mało samodzielne, wymagają stałego inspirowania oraz nadzoru. Jest to efekt wyuczony bezradności, pozabawiający te osoby wewnętrznej sterowności, zdolności do twórczego uczestnictwa<sup>10</sup>. Ta nabyta, „wyuczona” bezradność jest pochodną doświadczeń wyniesionych ze szkoły lub zakładu pracy, gdzie

tlamsi się raczej samodzielność i skłania do biernych zachowań.

Efektom takich działań jest utrata wiary we własne możliwości, wyzbycie się naturalnej ciekawości, woli działania, potrzeby osiągnięć i radości tworzenia także w okresie długotrwałych, bezskutecznych starań znalezienia zatrudnienia. Rodzi to przeświadczenie o braku wpływu na bieg zdarzeń i uzależnieniu od innych. Niemały wpływ na takie postawy ma jednorodność środowiska oraz wzory zachowań przykazywane w najbliższym otoczeniu (dom, rodzina).

## PRACOWNICY A PRACODAWCY

Wysokie, utrzymujące się od kilkunastu lat bezrobocie wpłynęło na zachowania pracodawców na rynku pracy i na ich relacje z podwładnymi. Zapewne część z tych zachowań ze względu na długotrwałość zjawiska utrwaliła się, stanowiąc cechę charakterystyczną współczesnych stosunków pracy.

Po pierwsze, występuje rozległa strefa zatrudnienia „na czarno”. Szacunki GUS wykazują, że poziom szarej strefy jest niższy niż 20%. Badający to zjawisko prof. Friedrich Schneider z Uniwersytetu w Linz uważa jednak, że szara strefa sięga w Polsce 27,4% PKB<sup>11</sup>.

Duże rozmiary nielegalnego zatrudnienia wynikają nie tylko z dążenia pracodawców do obniżenia kosztów pracy (legalne zatrudnienie jest kosztowne) i z nieskuteczności prawa w egzekwowaniu obowiązku legalizowania zatrudnienia, ale także z wykorzystywania przez pracodawców ich dominującej pozycji wobec poszukujących pracy. Zdesperowani bezrobotni godzą się na nielegalne zatrudnienie, by mieć jakąkolwiek pracę i dochód, nie bacząc na negatywne konsekwencje w postaci braku ubezpieczenia, a także zabezpieczenia rentowego i emerytalnego.

Dolegliwości te w części znikają, jeśli pracownik jest jednocześnie zarejestrowany w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna, co wcale nie należy do rzadkich przypadków. Skala zatrudnienia „na czarno” jest szczególnie duża w usługach budowlanych oraz remontowo-budowlanych. Stosowanie tych praktyk pracodawcy najczęściej tłumaczą koniecznością obniżania kosztów, bowiem cena usług jest głównym źródłem przewagi konkurencyjnej na rynku usług. Dotyczy to także (zwłaszcza) zleceń na wykonanie usług uzyskanych w drodze przetargu, gdzie cena jest głównym kryterium wyboru oferty. Ceny są/bywają zatem zaniżane poniżej realnych możliwości, a to często prowadzi do redukcji kosztów usług przez ograniczanie legalnego zatrudnienia. Odbija się to na jakości usług, ale to zdaje się być w konkurencji czynnikiem wtórnym.

Po drugie, powszechność występowania praktyk przedmiotowego traktowania pracowników. Ma to związek ze względnie słabym upowszechnieniem i utrwaleniem praktyk etyki biznesu czy biznesu społecznej odpowiedzialności oraz niskich kompetencji części kadr kierowniczych. Jeśli nawet ci pracodawcy słyszeli o tym i wiedzą, że głównym źródłem przewagi konkurencyjnej jest jakość czynnika ludzkiego i stopień zmotywowania pracowników, to w praktyce bądź zapominają o tym, bądź z innych powodów stosują eksploatacyjne podejście do pracow-

ników. Takie szastanie ludźmi, „zarządzanie przez pomiatanie”, z wielu względów zwiększa koszty (nie tylko zatrudnienia), a pomniejsza lub przynajmniej nie zwiększa przychodów.

Dehumanizację stosunków pracy, w jakimś stopniu, ogranicza upowszechnianie przez organizacje biznesowe zasad i praktyk dobrej pracy oraz wzrost ogólnego poziomu kompetencji menedżerskich. Wspomniane postawy są częstsze wśród nowicjuszy biznesowych niż wśród kierownictwa firm o utrwalonej reputacji na rynku. Takim zachowaniem wyrażającym się w powiedzeniu „nie podoba się to brama otwarta, za drzwiami czeka dziesięciu innych”, sprzyja silna konkurencja na rynku pracy wynikająca z dużego rozmiaru bezrobocia.

Po trzecie, wykorzystywanie lęku przed utratą pracy jako głównego środka motywowania pracowników. Duże bezrobocie powoduje, że pewność zatrudnienia, silnie związana z potrzebą bezpieczeństwa, staje się w stosunkach pracy głównym albo jednym z podstawowych motywatorów<sup>12</sup>. Rola tego czynnika rośnie wraz ze wzrostem poziomu bezrobocia w regionie i wieku pracownika oraz wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia i miejsca w hierarchii organizacyjnej, a także poziomu zarobków<sup>13</sup>.

Znaczenie innych motywatorów niż bezpieczeństwo zatrudnienia wzrasta w przedsiębiorstwach dużych o ustabilizowanej pozycji na rynku. Mają one także większe znaczenie dla ludzi młodych, o wyższym poziomie wykształcenia, bardziej mobilnych, nieposiadających zobowiązań rodzinnych.

Konkurencja na rynku pracy powoduje jednak, że część pracodawców wykorzystuje lęk przed utratą pracy jako główny (wyłączny) środek motywowania pracowników. Media dostarczają dość przykładów stosowania przez pracodawców strachu, wymuszając pracę w niegodziwych, sprzecznych z zasadami bhp i ergonomii warunkach, dodatkową pracę bez wynagrodzenia, opóźniając wypłaty, wymagając pełnej całodobowej dyspozycyjności itp. By utrzymać zatrudnienie, zastraszani pracownicy obniżają poziom zaspokajania swoich potrzeb do rezygnacji z godności osobistej włącznie. Dążenie pracowników do zachowania stanowisk pracy może wywołać wśród nich solidarność wynikającą z odczuwania wspólnoty losu lub (co jest zjawiskiem częstym) indywidualną rywalizację w dążeniu do utrzymania lub poprawy swej pozycji, a w efekcie niekorzystną polaryzację załóg<sup>14</sup>.

Poza wyraźną patologią organizacyjną, która jest zjawiskiem naturalnym, choć rzadkim (co najwyżej nagłaśnianym przez media), zjawisko motywowania strachem przed utratą zatrudnienia w mniej drastycznych formach nie należy do rzadkości. Z jednej strony potrzeba pewności zatrudnienia nabiera znaczenia, za drugiej zaś jest coraz trudniejsza do zaspokojenia nie tylko ze względu na skłonności i zachowania części kadry kierowniczej. Ograniczenia te wynikają z silnej tendencji przedsiębiorstw do redukcji kosztów pracy i wzrostu wydajności pracy, upowszechniania się elastycznych form zatrudnienia, w tym outsourcingu pracowniczego, oraz z łatwości wymiany pracowników, którą tworzy duża nadwyżka podaży pracy nad popytem na nią.

Oczywiście, tworzenie miejsc pracy jest tylko pośrednim celem przedsiębiorstwa (nie po to się tworzy przedsiębiorstwo, by zatrudniać, a zatrudnia się po to,

by przedsiębiorstwo przynosiło zysk w długim okresie), zatem rozmiary i struktura zatrudnienia muszą być zgodne z jego celami podstawowymi. W ten sposób konkurencja na rynku pracy wchodzi w sprzężenie zwrotne z konkurencją na rynku dóbr i usług.

Oprócz tych negatywnych konsekwencji nierównowagi na rynku pracy, ujawniających się w stosunkach pracy, występują także skutki pozytywne. Pojawiają się one w firmach doceniających rolę kapitału ludzkiego w tworzeniu potencjału konkurencyjnego. Wyrażają się między innymi w stosowaniu rozwiniętych systemów szkoleniowych i motywacyjnych. Pracodawca dbający o rozwój kompetencji pracowników stara się o uzyskanie zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki poprzez długotrwałe związanie pracownika z firmą. Tym samym rywalizacja między stronami reprezentującymi podaż i popyt na pracę może zostać zamieniona we współdziałanie. Takim praktykom służy między innymi korzystanie ze środków unijnych przeznaczonych na tworzenie miejsc pracy i na szkolenia pracowników. Podnoszący swoje kwalifikacje pracownicy zyskują na wartości, a tym samym są mniej zagrożeni utratą pracy. Często są zobowiązani także do pozostawania w firmie.

## PODSUMOWANIE

Wysokie, długotrwałe bezrobocie jest czynnikiem, który wpływa na wzrost natężenia i zaostrzenia form konkurencji na rynku pracy tak po stronie pracodawców, jak i pracodawców oraz na wzrost konkurencji organizacji funkcjonujących na tym rynku. Poza pozytywnymi skutkami konkurencji, wyrażającymi się w doskonaleniu zasobów pracy, efektywności ich wykorzystania oraz w doskonaleniu działań i rozwiązań funkcjonujących na rynku pracy, występują również skutki niepożądane. Wyrażają się one w pogarszaniu klimatu organizacyjnego i społecznego, marginalizacji osób niezdolnych do konkurencji oraz wykorzystywania lęku przed utratą pracy w motywowaniu pracowników.

<sup>1</sup> Serwis informacyjny urzędów pracy – lipiec 2005. [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl).

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Euro-indicators news release 107/2005 – 1 september 2005. Eurostat.

<sup>4</sup> Na przykład w pracach J. Friedmana czy Z. Baumana.

<sup>5</sup> Rozporządzenie MGiP z 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU nr 265, poz. 2644).

<sup>6</sup> M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 171.

<sup>7</sup> *Szkoły wyższe i ich finanse w 2004 r.*, GUS, Warszawa wrzesień 2005.

<sup>8</sup> *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2003*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2004.

<sup>9</sup> Wskaźnik dotyczy osób przebywających na bezrobociu powyżej 24 miesięcy.

<sup>10</sup> J. Jakubowski, *Jak przeciwdziałać syndromowi wycuczonej bezradności*, „Personel” 2005, nr 7, s. 71.

<sup>11</sup> „Puls Biznesu”, Warszawa 2004.

<sup>12</sup> P. Łobos, *Demokracja organizacyjna*, „Organizacja i Kierowanie” 2005, nr 2, s. 71.

<sup>13</sup> J. Mądry, A. Niemczyk, R. Szczepanik, *Motywią nas ludzie, nie systemy*, „Personel i Zarządzanie” 2005, nr 6.

<sup>14</sup> Lipka A., *Współdziałanie. Zmierzch rywalizacji pracowników?* Difin, Warszawa 2004, s. 38.