

ELŻBIETA KRYŃSKA
EUGENIUSZ KWIATKOWSKI



PODSTAWY WIEDZY O RYNKU PRACY



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

PODSTAWY WIEDZY O RYNKU PRACY

[Kup książkę](#)



[Kup książkę](#)

ELŻBIETA KRYŃSKA
EUGENIUSZ KWIATKOWSKI

PODSTAWY WIEDZY O RYNKU PRACY



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2013

[Kup książkę](#)

Elżbieta Kryńska – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Polityki Ekonomicznej, 90-255 Łódź, ul. POW 3/5
Eugeniusz Kwiatkowski – Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Makroekonomii, 90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43

RECENZENT

Anna Organiściak-Krzykowska

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ

Danuta Bąk

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Barbara Grzejszczak

Elżbieta Kryńska (rozdziały 3, 6, 7, 8)
Eugeniusz Kwiatkowski (rozdziały 1, 2, 4, 5)

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06260.13.0.S

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7525-997-1
ISBN (ebook) 978-83-7969-155-5

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Ogólna charakterystyka rynku pracy	11
1.1. Pojęcie rynku pracy	11
1.2. Rodzaje rynków pracy	16
1.3. Działanie rynku pracy	21
1.4. Zakłócenia równowagi na rynku pracy	30
Bibliografia	32
Rozdział 2. Zasobowa i strumieniowa analiza rynku pracy	33
2.1. Pojęcie zasobowych i strumieniowych wielkości ekonomicznych	33
2.2. Zasoby i strumień na rynku pracy	36
2.3. Zasobowe ujęcie bezrobocia i jego ograniczenia	41
2.4. Strumieniowe ujęcie bezrobocia	53
Bibliografia	63
Aneks 2.1. Dekompozycja zmian stopy bezrobocia	64
Rozdział 3. Podaż pracy	67
3.1. Pojęcie podaży pracy	67
3.2. Podaż pracy w teoriach ekonomicznych	77
3.2.1. Teorie klasyczne	77
3.2.2. Teorie neoklasyczne	78
3.2.3. Teoria keynesowska	85
3.3. Determinanty wielkości i struktury podaży pracy	87
Bibliografia	91
Rozdział 4. Popyt na pracę	93
4.1. Pojęcie i miary popytu na pracę	93
4.2. Determinanty popytu na pracę w świetle teorii ekonomii	97
4.2.1. Teoria neoklasyczna	98
4.2.2. Teoria keynesowska	102
4.3. Sektorowa struktura popytu na pracę	106
Bibliografia	110
Rozdział 5. Bezrobocie	111
5.1. Pojęcie bezrobocia	111
5.2. Mierzenie bezrobocia	116
5.3. Typy bezrobocia	122
5.4. Teorie bezrobocia	124

5.4.1. Ujęcie neoklasyczne	125
5.4.2. Ujęcie keynesistowskie	126
5.4.3. Główne idee bezrobocia równowagi	128
5.4.4. Teoria poszukiwań na rynku pracy	134
5.5 Skutki ekonomiczno-społeczne bezrobocia	136
Bibliografia	142
Rozdział 6. Kapitał ludzki	145
6.1. Pojęcie i znaczenie kapitału ludzkiego	145
6.2. Inwestycje w kapitał ludzki	148
6.3. Ewolucja podejścia i rozumienia kapitału ludzkiego – ujęcie teoretyczne	151
6.4. Pomiar kapitału ludzkiego	157
6.5. Gospodarka oparta na wiedzy	160
Bibliografia	166
Rozdział 7. Elastyczność rynku pracy	169
7.1. Elementy składowe	170
7.2. Elastyczność popytowej strony rynku pracy	170
7.2.1. Elastyczność zatrudnienia	171
7.2.2. Elastyczność zatrudnienia zewnętrzna	172
7.2.3. Elastyczność zatrudnienia wewnętrzna	179
7.3. Elastyczność podażowej strony rynku pracy – mobilność zasobów pracy	183
7.3.1. Mobilność przestrzenna (terytorialna)	183
7.3.2. Mobilność zawodowa i edukacyjna	187
7.3.3. Mobilność międzyzakładowa	188
7.4. Elastyczność wynagrodzeń	189
7.4.1. Mechanizm kształtowania wynagrodzeń	190
7.4.2. Wynagrodzenie minimalne	194
Bibliografia	196
Rozdział 8. Dyskryminacja i segmentacja rynku pracy	199
8.1. Dyskryminacja	199
8.1.1. Pojęcie i rodzaje	199
8.1.2. Teoria zamykania do dyskryminacji	203
8.2. Segmentacja	205
8.2.1. Tradycyjne (statystyczne) podziały rynku pracy	205
8.2.2. Podstawowe atrybuty segmentacji rynku pracy	206
8.2.3. Koncepcja wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy	209
8.2.4. Koncepcja dualnego rynku pracy	212
8.2.5. Wewnętrzny i zewnętrzny a pierwszy i drugi rynek pracy	216
8.2.6. Konsekwencje dualnego podziału rynku pracy	217
8.2.7. Koncepcja dualna a bezrobocie	219
8.2.8. Przeciwdziałanie segmentacji	221
Bibliografia	223

Wstęp

Gospodarka jest złożonym systemem, składającym się z wielu segmentów, w którym działają różnorodne podmioty gospodarcze i zachodzą różnorodne procesy gospodarcze. Jej analizą, a zwłaszcza rozpoznaniem zasad działania podmiotów gospodarczych oraz identyfikacją zależności występujących w procesach gospodarczych, zajmuje się ekonomia. Próbuje ona nie tylko rozpoznać badane podmioty i opisać właściwości tych procesów, ale również formułować wnioski i rekomendacje o charakterze praktycznym, ważne zwłaszcza dla podmiotów gospodarczych i ich polityki gospodarczej.

Ze względu na złożony charakter gospodarki można wyróżnić w niej szereg różnorodnych elementów, zgodnie z przyjętymi kryteriami ich wyodrębniania. Ze względu na zakres i specyfikę procesów gospodarczych można podzielić gospodarkę na kilka rynków. Do najważniejszych rynków trzeba zaliczyć: rynek produktów, rynek pracy, rynek kapitałowy, rynek pieniężny, rynek wymiany międzynarodowej. Między wymienionymi rynkami zachodzą różnorodne powiązania. Decyzje gospodarcze podmiotów działających na jednym rynku mają swoje znaczenie dla procesów zachodzących na innych rynkach. Z kolei te ostatnie procesy nie pozostają bez znaczenia dla decyzji i procesów dotyczących analizowanego rynku. Choć poszczególne rynki są ze sobą wielorako powiązane, to jednak specyfika procesów na nich zachodzących sprawia, iż wygodnie jest koncentrować analizę na jednym rynku. Takie analizy, choć często uproszczone, pozwalają łatwiej i lepiej zrozumieć występujące na tych rynkach prawidłowości.

Przedmiotem książki jest analiza rynku pracy z ekonomicznego punktu widzenia. Podjęte są więc w niej podstawowe kwestie związane z istotą, specyfiką i zależnościami występującymi na rynku pracy. Uwaga koncentruje się na podstawowych kategoriach rynku pracy, których poznanie ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia funkcjonowania rynku pracy. W centrum uwagi znajdują się w szczególności problemy dotyczące dwu stron rynku pracy, a mianowicie podaży pracy i popytu na pracę oraz oddziaływań między nimi. Pominięte są natomiast w książce zagadnienia związane z instytucjonalną stroną rynku pracy oraz oddziaływaniem polityki państwa na ten rynek. Kwestie te, mające ważne znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy i osiąganych na tym rynku rezultatów, zostały odłożone do zbadania w dalszych etapach.

Podstawą podejmowanych analiz rynku pracy są osiągnięcia głównych nurtów teoretycznych w ekonomii, a w szczególności ekonomii neoklasycznej i keynesistowskiej oraz ich późniejszych rozwinień.

Książka składa się z ośmiu rozdziałów. Rozdział 1 przedstawia ogólną charakterystykę rynku pracy. Uwaga skoncentrowana jest na istocie procesów zachodzących na tym rynku, a w szczególności na wyjaśnieniu, na czym polega funkcjonowanie rynku pracy i oddziaływanie wzajemne strony podaży i popytu tego rynku. Przedstawione są w tym rozdziale mechanizmy prowadzące do zrównoważenia rynku pracy, zakłócenia dotyczące tych mechanizmów oraz procesy przystosowawcze występujące na tym rynku.

Rozdział 2 podejmuje analizę rynku pracy w dwu ujęciach: zasobowym i strumieniowym. Choć ujęcie zasobowe rynku pracy jest szeroko wykorzystywane w literaturze i posiada szereg walorów, to jednak nie jest wolne od wielu ograniczeń i słabości. Dlatego ważne jest zrozumienie odmiennego podejścia stosowanego w analizie rynku pracy, a mianowicie podejścia strumieniowego. Podejście to ma szczególne znaczenie w analizie bezrobocia. Kwestie te szczegółowo omawiane są w rozdziale 2.

Rozdział 3 z kolei poświęcony jest problematyce podaży pracy. Zawiera on wyjaśnienie istoty tej kategorii oraz jej podstawowych miar. Podejmuje się tu również analizę czynników determinujących podaż pracy w świetle podstawowych szkół teoretycznych w ekonomii, a mianowicie teorii klasycznej, neoklasycznej i keynesowskiej.

W rozdziale 4 przedmiotem analizy są problemy popytu na pracę. Omawia się w nim kwestie istoty i miar tego popytu. Ważnym kierunkiem analizy rozdziału są determinanty popytu na pracę w świetle dwu podstawowych nurtów ekonomii, a mianowicie teorii neoklasycznej i teorii keynesowskiej. Uzupełnieniem tych rozważań są uwagi podkreślające ważne znaczenie sektorowej struktury popytu na pracę.

Przedmiotem rozważań rozdziału 5 jest bezrobocie, podstawowe zjawisko występujące na współczesnych rynkach pracy. Scharakteryzowano w rozdziale kwestie związane z istotą bezrobocia i sposobami jego pomiaru. W części teoretycznej zwrócono uwagę na odmiennie przyczyny bezrobocia w zależności od jego typów oraz podjęto analizy przyczyn bezrobocia w świetle podstawowych teorii ekonomicznych, a mianowicie teorii neoklasycznej, teorii keynesistowskiej, teorii opisujących bezrobocie równowagi oraz teorii poszukiwań na rynku pracy. Uzupełnieniem tych rozważań są uwagi na temat ekonomiczno-społecznych skutków bezrobocia.

W rozdziale 6 rozważania koncentrują się na kapitale ludzkim, podstawowej charakterystyce jakościowej podaży pracy. Podjęte są zagadnienia pojęciowe dotyczące kapitału ludzkiego, analizy inwestycji w kapitał ludzki, a także kwestie związane z jego pomiarem. Rozważania prowadzone są w perspektywie teoretycznej nurtów rozwijających się w ekonomii. Końcowa część rozdziału poświęcona jest roli kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Rozdział 7 podejmuje problemy elastyczności rynku pracy. Rozstrzygnięcia w tym zakresie mają zasadnicze znaczenie dla rezultatów funkcjonowania rynku pracy, a zwłaszcza szybkości i sposobu likwidacji zakłóceń na rynku pracy. W centrum analizy znajdują się trzy podstawowe elementy elastyczności rynku pracy, a mianowicie: elastyczność popytowej strony rynku pracy, elastyczność strony podażowej rynku pracy oraz elastyczność wynagrodzeń.

Przedmiotem analizy w rozdziale 8 są dwa zjawiska charakterystyczne dla współczesnych rynków pracy, dotyczące dyskryminacji występującej na tych rynkach oraz segmentacji tych rynków. Obydwa zjawiska przedstawione zostały od strony pojęciowej oraz w perspektywie różnorodnych form ich występowania. Zjawiska te analizowane są w rozdziale zarówno w świetle koncepcji teoretycznych, jak i w świetle badań empirycznych.

Podręcznik przeznaczony jest przede wszystkim dla studentów kierunków ekonomicznych, choć winien również zainteresować szersze grono Czytelników zamierzających poznać podstawowe pojęcia, zjawiska, procesy i zależności występujące na rynkach pracy.

Rozdział 1

Ogólna charakterystyka rynku pracy

1.1. Pojęcie rynku pracy

Rynek pracy jest jednym z rynków funkcjonujących w gospodarce obok takich rynków, jak rynek produktów, rynek kapitałowy, rynek ziemi czy też rynek pieniężny. Podobnie jak na innych rynkach, również na rynku pracy występują nabywcy i sprzedawcy, dokonują się akty wymiany oraz ustalane są ceny i rozmiary przeprowadzanych transakcji.

Nabywcami na rynku pracy są pracodawcy, natomiast sprzedawcami – pracownicy. To właśnie pracownicy oferują na rynku pracy swoje usługi pracy czy też, mówiąc inaczej, usługi siły roboczej (traktujemy te terminy jako synonimy), na które zgłaszają zapotrzebowanie pracodawcy. Można powiedzieć, że pracodawcy zgłaszają popyt na usługi pracy (bądź też, mówiąc krócej: popyt na pracę), zaś pracownicy decydują o podaży tych usług (bądź krócej: o podaży pracy). Przedmiotem wymiany na rynku pracy między pracodawcami a pracownikami są więc usługi pracy (siły roboczej). W rezultacie konfrontacji popytu na pracę i podaży pracy ustalają się rozmiary zakupów i sprzedaży usług siły roboczej, a także ich cena, w tym przypadku płaca. Biorąc pod uwagę powyższe obserwacje, można zdefiniować ogólnie **rynek pracy jako miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca**¹. Powyższa definicja ma dosyć ogólny charakter i dlatego wskazana jest jej bliższa konkretyzacja, tym bardziej że niektóre elementy rynku pracy posiadają wyraźną specyfikę w porównaniu z innymi rynkami.

Rynek pracy należy do rynków czynników produkcji, obejmujących ponadto takie tradycyjne rynki, jak rynek ziemi, kapitału rzeczowego czy też kapitału pieniężnego. Choć rynek pracy posiada szereg cech wspólnych z innymi rynkami czynników produkcji, to jednak warto podkreślić jego specyfikę, wynikającą głównie ze specyfiki siły roboczej jako czynnika produkcji, gdyż ma ona znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy.

¹ Podobnie definiują rynek pracy R. G. Ehrenberg i R. S. Smith (Ehrenberg, Smith 1991: 2, 22) oraz D. Bosworth, P. Dawkins i T. Stromback (Bosworth, Dawkins, Stromback 1996: 175).

Szczególne cechy siły roboczej nie pozostają bez znaczenia dla przedmiotu wymiany na rynku pracy. Choć pracodawcy wykazują zainteresowanie pracownikami przede wszystkim ze względu na posiadane przez nich kwalifikacje i umiejętności (używając bardziej nowoczesnej terminologii, można powiedzieć: posiadany przez pracowników kapitał ludzki), to jednak nie te elementy są przedmiotem transakcji na rynku pracy. Kwalifikacje i umiejętności, czy też posiadany kapitał ludzki, są dla pracowników jedynie podstawą możliwości wykonywania pracy, podstawą świadczenia usług pracy dla pracodawców. Te właśnie **usługi pracy świadczone przez pracowników są przedmiotem wymiany z pracodawcami**, a nie kwalifikacje i umiejętności. Świadcząc te usługi, pracownicy nie pozbywają się swoich kwalifikacji i umiejętności. Wręcz przeciwnie, wykonując swą pracę, mogą je rozwijać.

Świadcząc usługi pracy, pracownicy zobowiązani są do osobistego ich dostarczenia pracodawcom. Można powiedzieć, że usług pracy nie można oddzielić od człowieka dostarczającego te usługi. Związek ten ma istotne konsekwencje, wyraźnie różnicujące sytuację dostawcy na rynku pracy w porównaniu z dostawcami na innych rynkach, zwłaszcza na rynku produktów. O ile dostawcę na rynku produktów interesuje przede wszystkim cena produktu uzyskana przy jego sprzedaży, to dla pracownika dostarczającego swe usługi pracy równie ważne znaczenie jak płaca mają warunki, w jakich świadczenie usług pracy się odbywa. Pracownicy są żywotnie zainteresowani warunkami pracy, zwłaszcza panującym w pracy porządkiem, czystością, nowoczesnością wyposażenia stanowiska pracy, dogodnością dojazdów do pracy, a także atmosferą w pracy. Elementy te składają się na niepieniężne warunki wykonywania pracy. Wszystkie te czynniki, łącznie z wysokością płacy, brane są pod uwagę przez pracowników przy rozstrzyganiu decyzji o podjęciu pracy. Sprawę komplikuje fakt, że pracownicy subiektywnie oceniają rolę poszczególnych, pieniężnych i niepieniężnych, czynników determinujących ich decyzje. Różni pracownicy mają określone, często zróżnicowane preferencje w tym zakresie, stąd też nie zawsze wysokość płacy odgrywa rozstrzygającą rolę w kształtowaniu decyzji o podjęciu pracy. Należy podkreślić wysoki stopień heterogeniczności grupy pracowników, którzy różnią się nie tylko posiadanymi kwalifikacjami i umiejętnościami, ale również rolą przypisywaną płacowym i pozapłacowym czynnikom w kształtowaniu swoich decyzji.

Inną charakterystyczną cechą rynku pracy jest to, że jakość usług pracy świadczonych przez pracowników zależy nie tylko od posiadanego przez nich kapitału ludzkiego, zwłaszcza w zakresie kwalifikacji i umiejętności, ale również od stopnia zaangażowania się w wykonywanie usług pracy. Chodzi tutaj o takie elementy, jak: stosunek i motywacja do pracy, punktualność, staranność i dokładność wykonywanych czynności, intensywność pracy, stopień identyfikacji z pracą i miejscem pracy itd. Im są one na wyższym poziomie, tym wyższa jest jakość świadczonych usług pracy. Oczywiście, pracownicy są pod tym względem zazwyczaj bardzo zróżnicowani. To zróżnicowanie jest kolejnym argumentem

za heterogenicznością grupy pracowników. Dostrzegają to pracodawcy i dlatego próbują wpływać na wzrost zaangażowania pracowników w wykonywanie usług pracy poprzez stosowanie pieniężnych i niepieniężnych środków motywujących.

Charakterystyczną cechą wymiany na rynku pracy jest to, że przybiera ona formę zinstytucjonalizowanego **kontraktu między pracodawcą a pracownikiem**, w którym określone są najważniejsze warunki i elementy świadczenia usług pracy przez pracownika. Kontrakt ten może mieć charakter porozumienia ustnego między nimi, choć zazwyczaj przybiera formę pisemną. Zawierany jest często w sposób zindywidualizowany między pracownikiem a pracodawcą, ale występują również kontrakty, w których wszyscy pracownicy należący do pewnej grupy reprezentowani są przez związek zawodowy i warunki świadczenia usług pracy przez pracowników ustalane są w układach zbiorowych między pracodawcą a związkiem zawodowym.

W kontrakcie zawieranym między pracodawcą a pracownikiem ustalane są prawa i obowiązki obu stron. Między innymi określone są korzyści osiągane przez pracownika z tytułu świadczenia usług pracy. Korzyści te obejmują przede wszystkim płacę, ale trzeba również wymienić tutaj świadczenia rzeczowe pracodawcy na rzecz pracownika (z ang. tzw. *fringe benefits*), o ile oczywiście mają one miejsce, obejmujące np. dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne, płatny urlop, możliwość korzystania z samochodu służbowego czy też służbowego telefonu komórkowego. Do tych korzyści wlicza się również niekiedy tzw. odłożone płatności, jeśli pracodawca finansuje choćby częściowo składki na ubezpieczenia społeczne pracownika, które umożliwiają otrzymywanie emerytury w przyszłości (Ehrenberg, Smith 1991: 31). Korzyści te stanowią podstawę dochodu pracownika, decydującego o poziomie jego życia (a także poziomie życia jego rodziny). Trzeba jednak zauważyć, że łączne dochody pracownika mogą składać się nie tylko z dochodów z tytułu pracy. Niektórzy pracownicy mogą bowiem otrzymywać również innego rodzaju dochody, jak np. dochody z odsetek bankowych, dochody z dywidend czy też z transferów pieniężnych od państwa (np. w postaci zasiłków macierzyńskich czy mieszkaniowych).

Podstawowym składnikiem dochodów pracowników z tytułu pracy jest płaca. **Płaca jest ceną usług pracy świadczonych przez pracownika na rzecz pracodawcy.** Kształtuje się ona na określonym poziomie w rezultacie gry (konfrontacji) między sprzedawcami a nabywcami tych usług. Jej wysokość ma ważne znaczenie ekonomiczne. Z jednej strony decyduje ona o poziomie dochodów pracowników, które kształtują warunki ich bytu. Z tego względu pracownicy są żywotnie zainteresowani otrzymaniem jak najwyższej płacy. Dlatego też starają się podejmować pracę u tych pracodawców czy też w tych miejscach, w których mogą liczyć na stosunkowo wysokie płace. Z drugiej strony zaś wysokość płacy jest ważnym elementem kształtującym koszty działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę. Wyższe płace podnoszą te koszty, stąd też pracodawcy niechętnie akceptują wzrost płac. Dla pracodawców wysokość płac jest ważnym sy-

gnałem rynkowym. Wysokość płac wskazuje, jak drogi jest ten czynnik produkcji i jak dużo tego czynnika opłaca się zaangażować.

Należy rozróżniać płacę nominalną i płacę realną. **Płaca nominalna jest kwotą pieniędzy w określonej walucie (np. w polskich złotych), jaką otrzymuje pracownik z tytułu świadczenia usług pracy przez pewien okres,** np. przez okres 1 miesiąca. Przykładowo, jeśli ktoś zarabia 2000 zł miesięcznie z tytułu wykonywanej pracy, to kwota ta jest jego miesięczną płacą nominalną. Natomiast **płaca realna jest płacą wyrażoną w ilości produktów, które można kupić za płacę nominalną. Określa ona więc siłę nabywczą płacy nominalnej. Można ją obliczyć przez podzielenie płacy nominalnej przez pewną miarę (indeks) cen produktów.** Gdyby przyjąć upraszczające założenie o istnieniu tylko jednego produktu na rynku, tj. koszul, których cena jednostkowa wynosi 100 zł, zaś płaca nominalna pracownika wynosi 2000 zł miesięcznie, to można by powiedzieć, że pracownik zarabia miesięcznie ekwiwalent 20 koszul, albo inaczej, że jego płaca realna określona jest przez 20 koszul. Oczywiście powyższe założenie o jednym produkcie jest zbyt upraszczające i dlatego przy kalkulacji wysokości i zmian płac realnych wykorzystuje się szerszą miarę (indeks) cen produktów (wrócimy do tej kwestii w dalszej części rozważań). Ale już obecny etap analizy pokazuje, że wysokość płac realnych zależy od dwu czynników: wysokości płac nominalnych i wysokości cen produktów. Przy założeniu *ceteris paribus*, im wyższe płace nominalne, tym wyższe są płace realne oraz im wyższe ceny produktów nabywanych na rynku, tym niższe są płace realne.

Kategoria płac nominalnych jest szeroko wykorzystywana do porównywania płac między pracownikami czy też grupami pracowników w danym okresie. Podkreślenie w tym zdaniu formuły „w danym okresie” jest ważne przy dokonywaniu porównań płac między pracownikami. Chodzi bowiem o to, że w danym okresie wszyscy pracownicy stykają się na rynku z takimi samymi cenami produktów kupowanych za swoje płace nominalne. Stąd różnice w ich położeniu wynikają wyłącznie z różnic w ich płacach nominalnych. Dlatego też porównywanie płac nominalnych między pracownikami jest miarodajne w odniesieniu do tego samego okresu, natomiast nie jest właściwe w przypadku porównań dla różnych okresów.

Analizy porównawcze płac w czasie wymagają posługiwania się kategorią płac realnych. W kolejnych okresach ulegają bowiem zmianie zarówno wielkości płac nominalnych, jak i poziomy cen nabywanych za płace nominalne produktów. Stąd też, aby uchwycić zmiany siły nabywczej płac w czasie, należy wykorzystywać kategorię płac realnych. Innymi słowy, należy „oczyścić” zmiany płac nominalnych z wpływów zmian cen produktów, aby rozpoznać zmiany płac realnych. Zazwyczaj **płace realne wyrażane są w postaci indeksu liczbowego, który porównuje siłę nabywczą płacy w pewnym okresie w stosunku do okresu bazowego, dla którego indeks ustala się zwykle na poziomie 100.** Aby zrozumieć interpretację takich indeksów, odwołajmy się do kolumny 6 tabeli 1.1, gdzie

dla roku 2010 indeks przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń realnych brutto w Polsce wyniósł 131,5. Oznacza to, że miesięczne płace realne były w 2010 r. o ponad 30% wyższe niż w roku bazowym (jako rok bazowy przyjęto w tabeli rok 2000).

Tabela 1.1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia nominalne i realne brutto w Polsce w latach 2000–2010

Rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia nominalne brutto w zł	Indeks przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń nominalnych brutto (rok poprzedni = 100)	Indeks cen towarów i usług konsumpcyjnych (rok poprzedni = 100)	Indeks przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń realnych brutto (rok poprzedni = 100)	Indeks przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń realnych brutto (rok 2000 = 100)
2000	1 893,74	–	110,0	–	100,0
2001	2 045,11	108,0	105,4	102,5	102,5
2002	2 097,83	102,6	101,9	100,7	103,2
2003	2 185,02	104,2	100,8	103,4	106,7
2004	2 273,44	104,0	103,3	100,7	107,5
2005	2 360,62	103,8	102,0	101,8	109,4
2006	2 476,88	104,9	100,9	104,0	113,8
2007	2 672,58	107,9	102,3	105,5	120,0
2008	2 942,17	110,1	104,0	105,9	127,1
2009	3 101,74	105,4	103,3	102,0	129,7
2010	3 224,13	103,9	102,5	101,4	131,5

Źródło: Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej, wydania z lat 2000–2011, GUS, Warszawa.

W tabeli 1.1 przedstawiono dane o przeciętnych miesięcznych wynagrodzeniach pracowniczych w Polsce w ujęciu nominalnym i realnym w latach 2000–2010. Dane te zawierają wartości absolutne wynagrodzeń nominalnych w zł oraz indeksy wynagrodzeń nominalnych i realnych. Kalkulacja indeksów wynagrodzeń nominalnych brutto (kol. 3) jest stosunkowo prosta. Indeks wynoszący 103,9 dla 2010 r. wynika z podzielenia dwu liczb, tj. 3224,13 przez 3101,74 oraz pomnożenia rezultatu przez 100. Indeks ten oznacza, że wynagrodzenia nominalne były w 2010 r. o prawie 4% wyższe niż w roku poprzednim. Kalkulacja indeksów wynagrodzeń realnych jest nieco bardziej skomplikowana. Wymaga bowiem uwzględnienia indeksów cen. Kolumna 4 tabeli 1.1 zawiera dane o indeksach cen towarów i usług konsumpcyjnych w poszczególnych latach badanego okresu.

Indeksy te zostały wykorzystane przy kalkulacji indeksów wynagrodzeń realnych (kol. 5), które obliczono jako iloraz indeksu z kolumny 3 przez indeks z kolumny 4, pomnożony następnie przez 100 (indeks wynoszący 102,5 dla 2001 r. = $108,0/105,4 \times 100$). Natomiast indeksy wynagrodzeń realnych przy założeniu indeksu bazowego dla konkretnego roku (w kol. 6 tabeli przyjęto, że rokiem bazowym jest rok 2000, zaś indeks dla tego roku wynosi 100) można obliczyć dla danego roku następująco (choć nie jest to jedyna metoda): indeks dla roku poprzedniego z kolumny 6 mnożymy przez indeks dla danego roku z kolumny 5 i dzielimy przez 100. Na przykład dla roku 2006 indeks wynosi 113,8. Indeks ten można obliczyć następująco: mnożymy indeks 109,4 z roku 2005 przez indeks 104,0 z kolumny 5 dla roku 2006 i dzielimy przez 100. Obliczony indeks dla roku 2006 wskazuje, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie realne było w tym roku o prawie 14% wyższe niż w roku bazowym, tj. 2000.

1.2. Rodzaje rynków pracy

Ogólne pojęcie rynku pracy jest kategorią analityczną przydatną w zrozumieniu jego podstawowych elementów. Znacznie częściej jednak odnosimy to pojęcie do konkretnych, częściowych rynków pracy, wyodrębnianych na podstawie różnych kryteriów. Można w związku z tym mówić o różnych rodzajach rynków pracy. Kwestii tej warto poświęcić trochę uwagi ze względu na jej duże znaczenie praktyczne.

Zanim przejdziemy do bliższego omówienia poszczególnych rodzajów rynków pracy, warto zwrócić uwagę na podstawowe **cechy konstytuujące częściowy rynek pracy**. Można tutaj podkreślić dwie takie cechy. Po pierwsze, o istnieniu częściowego rynku pracy można mówić wówczas, gdy **rynkowi pracy, a zwłaszcza jego obu stronom (tj. występującym na tym rynku nabywcom i sprzedawcom usług pracy, a więc pracodawcom i pracownikom) można przypisać pewną charakterystyczną cechę**. Występuje więc wówczas pewna specyfika grupy pracodawców i pracowników obecnych na tym rynku czy też znaczący stopień ich jednorodności z przyjętego punktu widzenia. W tym sensie można mówić o rynku pracy prawników czy też lekarzy. Choć nabywcy i sprzedawcy usług prawniczych różnią się między sobą pod wieloma względami, to jednak łączy ich to, że wszyscy wykonują zawód prawnika i dlatego można mówić o rynku pracy prawników. Po drugie, istnienie częściowego rynku pracy wymaga działania mechanizmu popytowo-podażowego w obrębie tego rynku. Innymi słowy, częściowy rynek pracy zakłada, że w ramach tego rynku następuje konfrontacja pracodawców i pracowników, prowadząca w rezultacie do ustalenia się płac oraz rozmiarów transakcji. **Częściowy rynek pracy oznacza więc istnienie ograniczonych tylko przepływów osób (pracowników i pracodawców) na inne ryn-**

ki, a więc występowanie ograniczonej mobilności. Gdyby przeważająca część pracowników bądź pracodawców z danego rynku cząstkowego mogła łatwo przenieść się na inny rynek, to trudno byłoby w tym przypadku mówić zasadnie o istnieniu cząstkowego rynku pracy. I podobnie, gdyby np. dla kwalifikacji prawniczych można było łatwo znaleźć kwalifikacje substytucyjne, to trudno byłoby mówić o rynku pracy prawników. Można więc powiedzieć, że istnienie rynku pracy zakłada, iż przeważająca część jego uczestników bierze udział w mechanizmie popytowo-podażowym kształtującym płace i rozmiary transakcji na tym rynku.

W rzeczywistości gospodarczej można wyodrębnić wiele rodzajów rynków pracy. Jest to związane z istnieniem różnorodnych wymiarów, aspektów i płaszczyzn analizy tych rynków. Podstawowe znaczenie mają **dwa wymiary analizy rynków pracy: wymiar przestrzenny (geograficzny) i wymiar kwalifikacyjno-zawodowy.**

Biorąc pod uwagę wymiar przestrzenny, można rozróżnić:

- ogólnokrajowy rynek pracy,
- regionalny rynek pracy,
- lokalny rynek pracy.

Ogólnokrajowy rynek pracy (bądź po prostu: krajowy rynek pracy) dotyczy oczywiście obszaru terytorialnego całego kraju. Przy takim podejściu w centrum analizy są wszyscy pracodawcy i pracownicy działający w kraju, ich wzajemne oddziaływanie na siebie, a także rezultaty tego oddziaływania w postaci kształtowania się płac i rozmiarów transakcji wymiennych na tym rynku (określonych przede wszystkim przez liczbę pracujących). Tego rodzaju analizy rynku pracy są bardzo rozpowszechnione w literaturze. Pozwalają one nie tylko uchwycić zmiany na krajowym rynku pracy zachodzące w kolejnych okresach, ale również dokonać porównań sytuacji na rynku krajowym z sytuacją na rynkach pracy w innych krajach. Dodatkowym argumentem uzasadniającym podejmowanie analiz krajowego rynku pracy jest to, że rynek ten funkcjonuje w tych samych warunkach instytucjonalnych. Przepisy prawne, zasady i regulacje określające funkcjonowanie rynku pracy, a w szczególności relacje pracowników z pracodawcami, są w dużej mierze identyczne na obszarze całego kraju. Stąd też rozwijanie analiz krajowego rynku pracy umożliwia pogłębione rozpoznanie zależności występujących na rynku krajowym (przy danych warunkach instytucjonalnych), zaś analizy porównawcze różnych rynków krajowych pozwalają uchwycić wpływ rozwiązań instytucjonalnych na sytuację na ich rynkach pracy (zazwyczaj rozwiązania instytucjonalne, w tym i w zakresie rynku pracy, są zróżnicowane w poszczególnych krajach).

Regionalny rynek pracy można zdefiniować jako obszar geograficzny, w obrębie którego występuje specyfika możliwości zatrudnienia, dostępnych dla pracowników bez potrzeby zmiany miejsca zamieszkania (Fischer, Nijkamp 1987: 3). W definicji tej warto zwrócić uwagę na dwa elementy. Po pierwsze, regionalny rynek pracy charakteryzuje się pewną specyfiką zatrudnienia.