

Elżbieta Kryńska \*

## PODZIAŁY RYNKU PRACY. KONCEPCJE SEGMENTACYJNE

### 1. WPROWADZENIE

Rozważania nad podziałami rynku pracy opierają się na założeniu o jego wewnętrznym zróżnicowaniu, niejednorodności, czyli mówiąc inaczej – heterogeniczności. Takie podejście wynika z krytyki braku odbicia w rzeczywistości neoklasycznej teorii rynku pracy. Teoria ta – mówiąc najogólniej – przedstawiała go jako doskonale homogeniczny. Główną rolę w wyrównywaniu podaży i popytu na siłę roboczą odgrywać miały na nim płace. Funkcję tę płace powinny spełniać tak skutecznie, że – znów upraszczając – nierównowaga zatrudnienia mogłaby wystąpić jedynie w postaci bezrobocia frykcyjnego lub/i dobrowolnego. Rynek taki nie jest *ex definitione* rozgraniczony przez żadne określone właściwości, jest to „typowy rynek każdego”<sup>1</sup>.

Krytycy neoklasycznej koncepcji funkcjonowania rynku pracy zauważyli, że w rzeczywistości nie jest tak, by każdy pracodawca reflektował na zatrudnienie każdej osoby oferującej swą zdolność do pracy oraz by każdy poszukujący pracy miał ochotę lub możliwość podjęcia zatrudnienia na każdym oferowanym przez pracodawcę stanowisku. Na przeszkodzie stoją ograniczenia zawodowe, zakładowe, przestrzenne i in. Pracobiorcy reprezentują różne zawody, poziom wykształcenia, płeć, narodowość i szereg innych cech osobistych, różnicujących ich sytuację na rynku pracy. W przeciwieństwie do

\* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

<sup>1</sup> Segmentacyjne ujęcie problematyki rynku pracy zostało włączone w pewnym zakresie do teorii neoklasycznej w ramach wyłonionego z niej nurtu Human Capital, upowszechnionego w latach siedemdziesiątych naszego stulecia; zob. G. S. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, National Bureau of Economic Research New York 1964; por. też M. L. Wachter, *Primary and Secondary Labour Markets: A Critique of the Dual Approach*, „Brooking Papers on Economic Activity” 1974, No. 3, s. 637–680.

teorii neoklasycznej, w koncepcjach heterogenicznego rynku pracy zakłada się, że jednorodny rynek pracy faktycznie nie istnieje.

Zróznicowanie podaży i popytu na pracę wykształca części – segmenty rynku pracy, względnie szczelnie zamknięte dla przepływu siły roboczej, na których nierównowaga występuje jako zjawisko uwarunkowane systemowo. Dla opisu niejednorodności teoria rynku pracy używa pojęcia „podziału” lub „segmentacji”. Istota zjawisk, które uzasadniają wyodrębnianie części lub segmentów rynku pracy tkwi w tym, że zmiana miejsca pracy wewnątrz określonego agregatu zatrudnieniowego powoduje z reguły mniejsze nakłady kosztów (szeroko rozumianych) niż zmiana między agregatami, przy czym wysokość ponoszonych nakładów zależy od stopnia homogeniczności agregatu<sup>2</sup>. Takie agregaty, które charakteryzują się relatywną homogenicznością podaży i popytu na siłę roboczą, można określić jako części lub segmenty rynku pracy.

W teoriach segmentacji rynku pracy dokonuje się rozpoznania jego podziału na rynki częściowe i uzasadnia zróznicowanie sposobów funkcjonowania tych części (segmentów). Głównymi koncepcjami segmentacyjnymi są teorie dualnego oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Obok nich funkcjonują tradycyjne koncepcje podziału rynku pracy<sup>3</sup>.

## 2. TRADYCYJNE PODZIAŁY RYNKU PRACY

W ramach tradycyjnego podziału rynku pracy wyodrębnia się przede wszystkim rynki poszczególnych zawodów, gałęziowo-branżowe i regionalne. Podział ten pojawił się po raz pierwszy w dociekaniach A. Marshalla, który wyodrębnił trzy subrynki: zawodowy (*occupational*), lokalno-regionalny (*local-regional*) i działowy (*industrial*)<sup>4</sup>. Klasyfikacja ta wyrosła z rozpoznania popytowej strony rynku jako wiązki różnorodnych strumieni popytu. Segmentacja w tym przypadku była swoistą dezagregacją zapotrzebowania na siłę roboczą, zgodnie z preferencjami konsumentów (w tym przypadku – pracodawców). W praktyce nie istnieje swobodny przepływ siły roboczej pomiędzy zawodami (wykonywanie różnych zajęć wymaga odmiennego przygotowania i niejednakowych kwalifikacji), obszarami (mobilność przestrzenna bywa mocno ograniczona) oraz dziedzinami gospodarki (praca w różnych gałęziach gospodarki wymaga odmiennych predyspozycji i przygotowania zawodowego). Ograniczenia mobilności siły roboczej stanowią

<sup>2</sup> B. Lutz, W. Sengenberger, *Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik*, Verlag O. Schwartz, Göttingen 1974, s. 49.

<sup>3</sup> *Segmentationstheorie*, [w:] *Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften*, Stuttgart 1982, s. 692.

<sup>4</sup> A. Marshall, *Principles of Economics*, Macmillan, London, repr. 1960.

podłoże istnienia nierównowagi na rynku pracy, a w szczególności występowania innych rodzajów bezrobocia niż dobrowolne i frykcyjne.

W literaturze przedmiotu wyodrębnia się różne klasyfikacje rynków pracy z punktu widzenia zawodów reprezentowanych przez pracobiorców. Ogólnie „zawodowe” rynki pracy to takie, na których dochodzi do transferów między zakładami pracy osób posiadających określony rodzaj kwalifikacji zawodowych<sup>5</sup>. Mogą to być np. rynki dla stenotypistek, pielęgniarek i personelu medycznego oraz większości zawodów budowlanych i rzemieślniczych.

Bywa, że barierą przepływu siły roboczej między zawodowymi rynkami pracy są ograniczenia dostępu do niektórych kategorii zawodowych. Tego rodzaju regulacje są kontrolowane przez członków danych zrzeszeń zawodowych wtedy, gdy istnieje ekonomiczna presja na ograniczenie liczby pracowników reprezentujących określony zawód, co z kolei sprzyja negocjowaniu wysokiego poziomu otrzymywanych przez nich wynagrodzeń<sup>6</sup>.

Badania przeprowadzone w latach siedemdziesiątych w RFN pozwoliły na wyodrębnienie szczególnego rodzaju zawodowych rynków pracy<sup>7</sup>. Głównym kryterium podziału był określony rodzaj kwalifikacji pracobiorców. Zauważono, że na tych subrynkach zarówno podaż, jak i popyt charakteryzują zasadniczo różne interesy, mechanizmy i zasady. Są to następujące subrynki:

1. Rynek pracy siły roboczej pokolenia dorastającego („narybku rynku pracy” – *Nachwuchskräfte*). Podaż składa się tu z absolwentów różnych ciągów kształcenia, popyt tworzą przedsiębiorstwa, które pragną zatrudnić rozwojową, młodą i wykwalifikowaną siłę roboczą.

2. Rynek pracy pracowników posiadających typowe kwalifikacje zawodowe, nie związane z wymaganiami konkretnego przedsiębiorstwa (*betriebsunspezifische Fachqualifikationen*). Często spotyka się tu zawody tradycyjne, takie jak: stolarz, murarz. Osoby reprezentujące je charakteryzują się ponadprzeciętnie wysoką mobilnością. Jest to wynikiem zarówno wysokiej zdolności adaptacyjnej tej grupy do sezonowych i koniunkturalnych wahań popytu na ich siłę roboczą, jak i własnych zainteresowań rozwojem i awansem zawodowym.

3. Rynek pracy „jakichkolwiek kwalifikacji” (*jedermanns Qualifikationen*), czyli niewykwalifikowanej siły roboczej. Stanowi ona dużą część zatrudnionych. Charakteryzuje się wysoką elastycznością, zdolnością dostosowywania umiejętności i preferencji zawodowych do sytuacji na rynku pracy. Pracobiorcy są tu w stanie przystosować się do każdej zmiany w popycie lub podaży siły roboczej.

<sup>5</sup> B. Lutz, W. Sengenberger, *Arbeitsmarktstrukturen...*, s. 49.

<sup>6</sup> Dzieje się to zgodnie z zasadami instytucjonalnymi opisanymi po raz pierwszy przez C. Kerra, *The Balkanization of Labour Markets (1954)*, [w:] *Labour Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labour Markets and Other Essays*, University of California Press, Berkeley-Los Angeles-London 1977, s. 21-37.

<sup>7</sup> U. Engelen-Kefer, *Beschäftigungspolitik*, Bund-Verlag, Köln 1976, s. 21-37.

Zaobserwowano, że istnieją tylko niewielkie możliwości przemieszczeń pracowników między tak zdefiniowanymi częściami rynku pracy. Części te nie pokrywają całego obszaru rynku. Obok nich dochodzi do wykształcania się segmentów nietypowych, związanych ze specyfiką konkretnych zakładów. Proces ich tworzenia został uwarunkowany głównie wzrastającą dywersyfikacją struktur produkcyjnych w przebiegu postępującego podziału pracy, wzrastającą koncentracją przedsiębiorstw oraz organizacją i zwiększeniem zakresu praktycznego szkolenia zawodowego w zakładach. Pracownik posiadający kwalifikacje przydatne w jednym, konkretnym przedsiębiorstwie, a czasem wręcz w określonym procesie technologicznym w tym zakładzie, ma ograniczone możliwości przejścia do innego segmentu rynku pracy. Tymczasem ustawiczne przekształcenia strukturalne zachodzące w gospodarce wpływają na zmiany popytu na siłę roboczą, co prowadzi do zwiększenia ryzyka niestabilności zatrudnienia pracobiorców związanych z tymi segmentami.

Pojawienie się popytu na kwalifikacje specyficzne dla pojedynczego zakładu oraz ciągów szkolenia dla potrzeb konkretnych miejsc pracy stało się podstawą do wykształcenia tzw. wewnątrzzakładowych rynków pracy<sup>8</sup>. Znaczenie ich rośnie wraz ze wzrostem poziomu rozwoju gospodarki i coraz silniej wyciska piętno na polityce zatrudnienia oraz polityce rynku pracy.

W przeciwieństwie do jednomyślnego wśród badaczy problemu uznawania zawodowego i kwalifikacyjnego podziału rynku pracy, wyodrębnianie jego gałęziowych lub branżowych części nie jest już tak powszechne. Uważa się nawet, że jedyny sens takiego podziału tkwi w analogii do zróżnicowania kwalifikacji zawodowych osób zatrudnionych w poszczególnych dziedzinach<sup>9</sup>. Istnieje jednak merytoryczne uzasadnienie wydzielania segmentów branżowych. Jest nim organizacja instytucjonalna rynku pracy. Otóż warunki pracy negocjowane są przez związki zawodowe i związki pracodawców, które najczęściej są zorganizowane według struktur branżowych. Stąd bierze się branżowa orientacja w tworzeniu warunków pracy, zwłaszcza dochodów pracowników oraz ochrony pracy, zdrowia czy innych minimalnych standardów opieki socjalnej. To wszystko wpływa na strukturę kosztów przedsiębiorstw i pośrednio ich konkurencyjność na rynku. Może więc przyczynić się do ograniczenia przepływu siły roboczej, a tym samym wykształcenia gałęziowego czy branżowego podziału rynku pracy.

Kategorią istotnie różnicującą rynek pracy jest przestrzeń geograficzna. Jest ona podstawą wyodrębnienia regionalnych rynków pracy. Pokrywają one obszar wyznaczony przez migracje wahadłowe zatrudnionych do centralnej miejscowości regionu. Mobilność siły roboczej pomiędzy regionalnymi

<sup>8</sup> Tamże.

<sup>9</sup> M. Kittner, *Arbeitsmarkt – ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen*, C. F. Müller Juristischer Verlag, Heidelberg 1982, s. 35.

rynkami pracy jest niewielka. Ograniczona jest wysokimi kosztami przemieszczeń, trudnościami w uzyskaniu lub zamianie mieszkania oraz istniejącą tradycją, obyczajem czy praktyką społeczną. Ograniczenia te w praktyce są barierami, powodującymi podział rynku pracy. Obszar, a więc i liczba powstałych z tego podziału części są zdeterminowane głównie takimi czynnikami, jak: rozwój publicznej sieci komunikacyjnej i (np.) waga kosztu paliw płynnych oraz innych kosztów utrzymania indywidualnych środków transportu, w ogóle kosztów utrzymania.

Przy analizie regionalnych rynków pracy zwraca się uwagę na konieczność odejścia od ich delimitacji dokonywanej zgodnie z granicami administracyjnymi. Wyodrębniać powinno się je według granic funkcjonalnych, wyznaczających obszar oddziaływania polityki rynku pracy. Mają to być – zgodnie z przyjętą definicją – obszary, których granice są wyznaczone istniejącymi i spodziewanymi migracjami wahadłowymi między miejscem zamieszkania pracobiorców a ich miejscami pracy<sup>10</sup>.

Identyfikowanie regionalnych rynków pracy z obszarami funkcjonalnymi ma dla polityki rynku pracy znaczenie podstawowe. Rzecz w tym, że wszelkie zjawiska rynkowe i ich kombinacje oraz wynikające z nich stany nierównowagi tworzą się w pojedynczych segmentach rynku. Chodzi więc o zdefiniowanie typowych, małych obszarowo regionów o jednakowych lub podobnych cechach struktury, czyli homogenicznych. Mogą to być cechy ludnościowe (stan, struktura), zatrudnieniowe, gospodarcze, charakteryzujące wyposażenie w urządzenia infrastruktury itp. Obszarami oddziaływania polityki rynku pracy stają się wtedy rzeczywiście homogeniczne, regionalne jego segmenty.

Dla uzupełnienia rozważań dotyczących przestrzennego podziału rynku pracy trzeba dodać, że we współczesnym świecie mamy również do czynienia z tendencją do rozszerzania się jego obszaru. Usunięcie barier przepływu siły roboczej między regionami pozwala na rzeczywiste istnienie krajowego rynku pracy. Chodzi o wyeliminowanie takich przeszkód, jak trudności z zakupem (zamianą) mieszkania czy zmianę pewnych wzorców i obyczajów ludzi, co może się okazać trudniejsze.

Rynek pracy może w przyszłości mieć również charakter kontynentalny. Pewne oznaki takich przemian widać w krajach tworzących Europejską Wspólnotę Gospodarczą, gdzie swoboda przepływu siły roboczej jest jedną z podstaw funkcjonowania organizacji. Poszerzanie obszarów oddziaływania podaży i popytu na pracę prowadzi jednak także do większego rozwarstwienia się tych kategorii. W ślad za tym postępuje wyodrębnianie się z dotychczas względnie homogenicznych rynków innego typu segmentów, jak np. rynku pracy cudzoziemców. Zmiany na jednych rynkach pociągają za sobą po-

<sup>10</sup> Zob. U. Engelen-Kefer, *Beschäftigungspolitik...*, s. 51; na problem ten zwracają uwagę również badacze polscy, jak np. J. Meller, T. Szumlicz, B. Winiarski i in.

wstawanie nowych jakościowo problemów, nie spotykanych dotąd zjawisk, wreszcie tworzenie się nowych rynków.

W ramach podziałów rynków pracy umownie nazwanych „tradycyjnymi” można zaobserwować istnienie rynków określonych grup pracobiorców, wyodrębnionych z innych niż przytoczone kryteriów (np. rynek pracy kobiet, członków grup etnicznych, osób często zmieniających pracę i in.). Dla badania rynku pracy ważne jest, że przedstawione kategorie nie są ani jedyne, ani ostateczne, wręcz przeciwnie, stanowią tylko przykłady konkretnych rozwiązań. Ekstremalnym wyrazem podziału rynku pracy może być klasyfikacja łącząca kryteria zawodowe, gałęziowe i regionalne. Przy jej pomocy rozgranicza się mikrorynki i agregując następnie stopniowo poszczególne cechy, dochodzi do wyznaczenia makrorynków. I tak mamy do czynienia z rynkami pracy dla:

- reprezentujących określony zawód w danej części zakładu pracy;
- wszystkich zatrudnionych i miejsc pracy w danej części zakładu;
- zakładu pracy (w całości);
- jednej gałęzi gospodarki w określonym regionie;
- jednej gałęzi gospodarki lub
- wszystkich zatrudnionych i miejsc pracy w danym regionie;
- całej gospodarki narodowej danego kraju;
- przestrzeni ponadnarodowej (międzynarodowy rynek pracy)<sup>11</sup>.

Przedstawiona klasyfikacja jest bardzo przejrzysta. Może być szczególnie przydatna do badania i opisu struktury rynku pracy. Jej przydatność dla analizy segmentacyjnej wymaga udowodnienia względnego odizolowania tak zdefiniowanych części rynku pracy.

### 3. TEORIE SEGMENTACJI RYNKU PRACY

Głównym dorobkiem teorii segmentacji rynku pracy są koncepcje dualnego rynku pracy oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Uzasadnienia dla tego typu podziałów są złożone. Zalicza się do nich przede wszystkim dychotomiczny podział rynku towarów i usług, niestabilne warunki zbytu, występowanie zapotrzebowania na pracowników o kwalifikacjach użytecznych w pojedynczym zakładzie pracy, organizację i rozwój zakładowych systemów kształcenia oraz wpływ organizacji obu stron rynku pracy, tj. związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> D. Mertens, *Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage*, [w:] *Wirtschaftswissenschaftliches Seminar*, Bd. 7: *Arbeitsmarktpolitik*, hrsg. von H. Lampert, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart–New York 1979, s. 21.

<sup>12</sup> R. Mc Nabb, P. Ryan, *Segmented Labour Markets*, [w:] *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London 1990, s. 151 i n.

Niezależnie od różnie postrzeganych przyczyn, podział rynku pracy jest – zdaniem segmentalistów – jego cechą immanentną. W jego wyniku ma miejsce rozpad na względnie izolowane subrynki. Funkcjonują one na odmiennych, wyraźnie dających się zdefiniować zasadach. Poszczególne segmenty rynku pracy różnią się jakością miejsc pracy w sensie odmiennych wysokości wynagrodzeń za pracę, trwałości zatrudnienia, możliwości awansu zawodowego, podnoszenia kwalifikacji itp. Z tego punktu widzenia można mówić o „dobrych” i „złych” miejscach pracy (*good jobs* i *bad jobs*) związanych z określonymi częściami rynku pracy<sup>13</sup>.

### 3.1. Teoria dualnego rynku pracy

Teoria dualnego rynku pracy traktowana jest często jako renesans instytucjonalizmu, ponieważ jej twórcy (P. B. Doeringer i M. J. Piore) w wielu punktach nawiązywali do toczącej się w latach czterdziestych i pięćdziesiątych, czyli w okresie rozkwitu instytucjonalizmu, dyskusji nad problemami rynku pracy<sup>14</sup>.

Charakterystycznym dążeniem instytucjonalistów była chęć „przewietrzenia” tradycyjnej ekonomii. W szczególności odrzucali oni orientację indywidualistyczną, która kazała widzieć maksymalizację zysku jako jedyne kryterium postępowania podmiotów gospodarczych, przy czym działalność ich miała być zawsze racjonalna. Instytucjoniści szerzej widzieli motywy postępowania jednostek, w kontekście istniejących struktur gospodarczych i społecznych. Dokonali oni pewnego rodzaju socjologizacji teorii ekonomii. W odniesieniu do rynku pracy wprost zwrócili uwagę na znaczenie czynników pozaekonomicznych, takich jak np.: działalność związków zawodowych, administracyjne kształtowanie płac itp.

Kwestie te zostały przyjęte przez twórców teorii dualnego rynku pracy w nie zmienionym kształcie. Jednocześnie wprowadzili oni ważną modyfikację polegającą na połączeniu ich z koncepcją „dualnej ekonomii”, za twórców której uważa J. K. Gallbraitha oraz R. Averitta. Można więc koncepcje dualnego rynku pracy interpretować jako syntezę dwóch teorii ekonomii: dualnej i instytucjonalnej. Doprowadziło to do połączenia socjologicznych i ekonomicznych wyjaśnień zjawisk i procesów zachodzących na rynku pracy.

Z ekonomicznego punktu widzenia dualność rynku pracy jest pochodną dualizacji gospodarki. W wyjaśnieniach typu socjologicznego decydujący

<sup>13</sup> P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath, Lexington Mass. 1971; W. Sengenberger, *Struktur- und Funktionsweise von Arbeitsmärkten*, Campus Verlag, Frankfurt/Main–New York 1987.

<sup>14</sup> Jest to najbardziej reprezentatywna koncepcja badawcza powstała w wyniku zastosowania techniki dualistycznej do segmentacji rynku pracy. Jej uzasadnienie i opis znajduje się w pracy P. B. Doeringera i M. J. Piore'a, *Internal Labour Markets...*

wpływ na wykształcenie dualnego rynku pracy przypisuje się określonym cechom demograficznym i społeczno-zawodowym pracobiorców (rasa, płeć, wiek, przynależność do warstwy społecznej i in.), które wpływają na środowisko pracy i życia.

Teoria dualnego rynku pracy powstała w USA w latach sześćdziesiątych naszego stulecia. W pewnym sensie była następstwem i wypłynęła z doświadczeń walki przeciw dyskryminacji rasowej i ubóstwu. Podstawą jej sformułowania były badania lokalne w tzw. „gettach” rynku pracy, w których zajmowano się problemami biedy i niskiego poziomu zatrudnienia.

Podstawową hipotezą teorii dualnego rynku pracy jest podzielenie go na dwa segmenty – pierwotny i wtórny. Oba te segmenty, zwane dalej sektorami, różnią się zupełnie innymi warunkami pracy oraz możliwościami awansu zawodowego i finansowego. W sektorze pierwotnym oferowana jest praca o relatywnie wysokich zarobkach, dobrych warunkach, o dużych szansach awansu zawodowego i płacowego, zapewniająca społeczny prestiż i – przede wszystkim – gwarantująca stabilność zatrudnienia. Sektor wtórny – przez kontrast – charakteryzuje się niskimi zarobkami, złymi warunkami pracy, brakiem perspektywy jakiegokolwiek awansu, niskim prestiżem społecznym i niestabilnością zatrudnienia. Dla teorii dualnego rynku pracy centralnym zagadnieniem jest rozróżnienie dobrych i złych miejsc pracy, zamiast tradycyjnego ujęcia zawodowo-kwalifikacyjnego czy przestrzennego.

Z ekonomicznego punktu widzenia tego rodzaju segmentacja rynku pracy odzwierciedla bezpośrednio odpowiadający jej podział, mający miejsce w gospodarce towarami i usługami. Istnieje tam monopolistyczny względnie oligopolistyczny, stabilny obszar zasadniczy ze standardową produkcją masową, który jest uzupełniany przez sektor peryferyjny. Ten ostatni składa się z małych i średnich przedsiębiorstw, w których mamy do czynienia z niestabilną, silnie zależną od koniunktury produkcją i zatrudnieniem. Obszar zasadniczy składa się z przedsiębiorstw o znacznych rozmiarach, nowoczesnej strukturze, wysokim stopniu dywersyfikacji i integracji produkcji, wydłużonym horyzoncie działania, produkujących opłacalne wyroby i stosujących nowoczesne technologie. Cechy te są źródłem większej efektywności ekonomicznej tych przedsiębiorstw w porównaniu z sektorem peryferyjnym, co pozwala im na osiągnięcie wysokich zysków i w rezultacie umożliwia oferowanie pracownikom wyższych płac i lepszych warunków pracy<sup>15</sup>.

Zdeterminowany dychotomią gospodarki podział rynku pracy ma wszelkie cechy stałości. Twórcy teorii dualnego rynku pracy uważają wręcz, że istnienie sektora wtórnego jest przesłanką stabilności sektora pierwotnego,

<sup>15</sup> Por. J. K. Galbraith, *The New Industrial State*, Boston Mass. 1967 oraz R. T. Averitt, *The Dual Economy*, Norton–New York 1968.



ponieważ przedsiębiorstwa sektora wtórnego przejmują na siebie niejako wahania koniunkturalne wykorzystania zdolności produkcyjnych. Zakłady te funkcjonują w przeważającej mierze jako „zderzaki koniunkturalne”, chroniące sektor pierwotny przed skutkami wahań.

Stabilizacji sektora pierwotnego sprzyja poza tym jego gospodarcza istota, którą charakteryzują następujące cechy:

- popyt na odpowiadającym mu rynku dóbr i usług jest duży, co jest warunkiem standaryzacji produkcji i co pozwala na użycie kosztoszczędnych procedur wytwarzania;

- produkcja wykazuje relatywną niezależność od wahań koniunkturalnych, co jest bezpośrednim skutkiem kontroli rynku dokonywanej przez producentów, wykorzystujących swą monopolistyczną siłę rynkową poprzez ustalanie cen produktów i usług na odpowiednio wysokim i stałym poziomie;

- zarówno na rynku pracy, jak i na rynku kapitałowym istnieje zjawisko korzyści współzawodnictwa dużych przedsiębiorstw z małymi konkurentami z sektora wtórnego.

Te korzystne układy zjawisk gospodarczych obejmujące przedsiębiorstwa sektora pierwotnego prowadzą do nieprzerwanego zapotrzebowania na siłę roboczą i do stabilnych postępowań w zakresie zatrudnienia.

Z socjologicznego punktu widzenia, dualny podział rynku pracy odzwierciedla istnienie grup osób, narażonych bardziej niż inne na niekorzystne zatrudnienie. Tak narażają się pracownicy związani z sektorem wtórnym. Są to najczęściej kobiety, młodociani, osoby w wieku starszym i członkowie grup mniejszościowych. Podział pracobiorców na „uprzywilejowanych” i „pokrzywdzonych” jest podkreślony przez nikłe możliwości przejścia z sektora wtórnego do pierwotnego. W sektorze wtórnym oferuje się pracownikom niewielkie możliwości awansu zawodowego i podwyższenia czy zmiany kwalifikacji. Wskutek braku możliwości rozwoju zawodowego oraz niskich dochodów, maleje motywacja, wydajność oraz dyscyplina pracy. To z kolei wzmacnia i uzasadnia gorsze traktowanie pracujących w sektorze wtórnym. Obserwuje się wyraźne sprzężenie zwrotne: im gorszą pozycję na rynku pracy zajmuje pracobiorca, tym trudniej mu ją poprawić. Dalszym następstwem staje się wysoka fluktuacja zatrudnionych, przez co znacznie wzrasta bezrobocie frykcyjne w tej części rynku pracy i przy generalnie niskim zatrudnieniu, przechodzi w długim okresie w bezrobocie strukturalne.

Instytucjonalnym czynnikiem, który wywołuje tworzenie się sektora pierwotnego i wtórnego, jest istnienie organizacji regulujących dostęp do określonych zawodów (zrzeszeń zawodowych). Celem tej regulacji jest zablokowanie dostępu osobom z zewnątrz do określonych zawodów czy przedsiębiorstw. Ma to zapobiegać napływowi i odpływowi pracobiorców z poszczególnych rynków i w rezultacie wyeliminować konkurencję. Takie działanie ma zapewnić stabilizację płac i różnych przywilejów na odpowiednio

wysokim poziomie. Spośród najczęściej stosowanych przez związki zawodowe praktyk monopolistycznych należy wymienić przede wszystkim opracowywanie programów nauki zawodu, na ogół długotrwałych i połączonych z koniecznością zdawania wielu egzaminów. Realizacja tych programów jest nadzorowana przez związki, a ich ukończenie jest warunkiem uzyskania statusu członka związku i pełnoprawnego pracownika<sup>16</sup>.

Omawiając przyczyny powstania sektora pierwotnego i wtórnego na rynku pracy, trzeba wspomnieć jeszcze o wykształceniu się pewnego wzorca postępowania w praktyce werbowania pracowników. Pracodawcy z sektora pierwotnego często odsyłają automatycznie do sektora wtórnego kandydatów do pracy tylko z powodu ich cech osobistych, takich jak np.: płeć, rasa czy wiek, uważając, że nie kwalifikują się do podjęcia pracy w sektorze pierwotnym. Dyskryminacja ta jednocześnie zmniejsza koszty postępowania przy naborze pracowników do tego sektora.

Wiążąc rozwój rynku pracy z całością gospodarki, teoria dualnego rynku pracy jest rozpatrywana na płaszczyźnie makroekonomicznej. Tymczasem mechanizmy funkcjonowania rynków pracy, w szczególności procesy alokacji siły roboczej i kształtowania wynagrodzeń, są natury mikroekonomicznej. Ogólnogospodarczy rynek pracy jako kategoria myślowa składa się w rzeczywistości z szeregu rynków wewnętrznych i zewnętrznych. Pojęcia te mają już charakter wyraźnie mikroekonomiczny<sup>17</sup>.

### 3.2. Wewnętrzne i zewnętrzne rynki pracy

Koncepcja wewnętrznych rynków pracy została sformułowana w latach pięćdziesiątych przez zwolenników szkoły instytucjonalnej w ekonomii. Termin ten odnosi się do jednostek organizacyjnych (przedsiębiorstw, zakładów), w których alokacja pracy oraz ustalanie ceny pracy następuje w drodze zastosowania określonego zestawu reguł, zasad i procedur. Wyznaczają one ruch siły roboczej wewnątrz tych jednostek. W obszarze wewnętrznych rynków pracy podejmowane są przez pracodawców działania sterujące siłą roboczą, obejmujące różnorodne środki. Zalicza się do nich: organizację poziomych przemieszczeń pracowników między stanowiskami oraz ruchliwości pionowej (awansowania), zakładową politykę płacową i socjalną, manewrowanie czasem pracy i podziałem pracy oraz organizację kształcenia zawodowego pracowników. Funkcjonowanie wewnętrznych rynków

<sup>16</sup> H. Domański, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Ossolineum, Wrocław 1987, s. 41.

<sup>17</sup> H. Pfließ, *Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien Neoklassische, duale und radikale Ansätze*, Campus Verlag, Frankfurt/Main-New York 1979, s. 141.

pracy, mówiąc najogólniej, polega na dokładnym ustaleniu warunków wejścia do danej organizacji i zasad awansowania wewnątrz niej.

W ramach wewnętrznych rynków pracy rozróżnić można z reguły dwie formy organizacyjne: wertykalną i horyzontalną. Wertykalny, wewnętrzny rynek pracy identyfikowany jest zazwyczaj z zakładami, instytucjami lub przedsiębiorstwami. Dostęp do niego jest ograniczony, stosunkowo największy na dolnym końcu hierarchii miejsc pracy, czyli w obrębie stanowisk peryferyjnych. Siła robocza w obszarze tego rynku awansuje wzdłuż precyzyjnie zdefiniowanej drabiny awansu, zgodnie ze zwyczajami bądź regułami wynegocjowanymi między pracodawcą a przedstawicielem pracobiorców. Przyczynia się to do minimalizacji kosztów informacji, kształcenia i zawierania kontraktów.

Horyzontalny wewnętrzny rynek pracy obejmuje rynki specjalności zawodowych, które są otwarte tylko dla posiadaczy licencji uprawniających do wejścia na nie (np. świadectw czeladniczych czy dyplomów robotników wykwalifikowanych). Wśród licencjonowanej siły roboczej występuje ruch zatrudnionych, ale tylko wewnątrz poszczególnych grup zawodowych.

Do utworzenia wewnętrznych rynków pracy na początkowo konkurencyjnie funkcjonującym obszarze doszło, gdy pojawiły się równocześnie trzy czynniki:

- popyt i podaż siły roboczej dysponującej specyficznymi kwalifikacjami zawodowymi, użytecznymi tylko w jednym zakładzie (*enterprise-specific-skills*);
- kształcenie realizowane wewnątrz przedsiębiorstw poprzez i pod kątem wykonywania pracy na konkretnym stanowisku (*on-the-job-training*) oraz
- charakterystyczne, odrębne dla poszczególnych zakładów „kodeksy postępowania”, czyli zestawy zasad, reguł i procedur postępowania w odniesieniu do przemieszczania, awansowania, wynagradzania pracowników itp. (*custom*)<sup>18</sup>.

Podaż pracy na wewnętrznych rynkach pracy nie jest w pełni jednolita. Wśród pracobiorców można wyodrębnić grupę zasadniczą, stanowiącą trzon załogi, posiadającą kwalifikacje zawodowe związane z potrzebami zakładu, charakteryzującą się dużą stabilnością zatrudnienia. Drugą część wewnętrznego rynku pracy stanowią pracobiorcy, na których popyt jest zmienny, krótkookresowy, zależny np. od koniunktury. Grupa ta z natury rzeczy jest mniej ustabilizowana zawodowo, funkcjonuje jako „zderzak zatrudnienia”<sup>19</sup>.

Działania i decyzje pracodawców wynikające z wewnętrznych kodeksów postępowania są również efektem negocjacji z organizacjami pracowniczymi. Preferowany jest model współdecydowania i współpracy pracowników przy kształtowaniu warunków pracy, wynagradzania, ogólnie – przy tworzeniu ilościowych i jakościowych cech środowiska pracy.

<sup>18</sup> P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Internal Labour Market...*, s. 39.

<sup>19</sup> C. Köhler, P. Preisendörfer, *Innerbetriebliche Arbeitsmarktsegmentation in Form von Stamm- und Randbelegschaften. Empirische Befunde aus einem bundesdeutschen Grossbetrieb*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1988, s. 268-277.

W przeciwieństwie do wewnętrznych, na zewnętrznych rynkach pracy ceny siły roboczej, procesy alokacyjne i decyzje dotyczące kształcenia podlegają bezpośrednio tylko siłom rynkowym, są wyznaczane bezpośrednio przez zmienne ekonomiczne. Zewnętrzny rynek pracy funkcjonuje więc zupełnie odmiennie niż wewnętrzny. Nie są one w pełni odizolowane, pewne związki między nimi zachodzą. Związki te są jednak ograniczone w obszarze dostępu do rynku wewnętrznego. Stojące wysoko w hierarchii zakładowej miejsca pracy na rynku wewnętrznym są praktycznie niedostępne dla siły roboczej z rynku zewnętrznego. Wyjątek stanowią tylko osoby zajmujące na rynku zewnętrznym pozycje *Top-Management*. Połączenie między rynkami następuje jednak głównie w grupie miejsc pracy funkcjonujących jako tzw. „zderzaki zatrudnienia”.

W literaturze przedmiotu często przyjmuje się milczące założenie o tożsamości pojęcia „wewnętrznego rynku pracy” i „sektora pierwotnego”. I rzeczywiście, związek między teorią dualnego rynku pracy i koncepcją wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy upatruje się w tym, że sektor pierwotny utworzony jest głównie przez wewnętrzne rynki pracy.

### 3.3. Inne teorie segmentacji rynku pracy

Odejście od założenia homogeniczności rynku pracy spowodowało ekspansję koncepcji jego podziałów z punktu widzenia różnych kryteriów. Teorie dualnego rynku pracy oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy nie wyczerpują możliwości dociekań, a dla wielu badaczy stały się wręcz przesłanką do tworzenia własnych idei.

W teorii segmentacji L. Thurowa rozróżnia się sektor konkurencji płacowej i sektor konkurencji miejsc pracy<sup>20</sup>. W wymienionym jako pierwszy, dostęp do miejsca pracy następuje w wyniku współzawodnictwa siły roboczej o płacę. Natomiast podstawowa idea modelu konkurencji miejsc pracy zawiera się w tezie, że produktywność zatrudnionego jest funkcją zajmowanego przez niego miejsca pracy. Tu z założenia wykluczona jest konkurencja płacowa siły roboczej. Zostaje zastąpiona współzawodnictwem poziomów wykształcenia i rodzajów kwalifikacji. Cechy te wyznaczają relatywną pozycję właściciela siły roboczej na rynku, wskazują ewentualnie na potrzebę doksztalcenia, wysokość nakładów na szkolenie i w konsekwencji determinują miejsce pracy. Otwarte pozostaje pytanie, jak można ustalić obszary sektorów konkurencji płacowej i konkurencji miejsc pracy.

B. Lutz i W. Sengenberger analizują rynek pracy w tradycji instytucjonalistycznej jako sumę części (segmentów), które różnią się regułami i sposobami postępowania w zakresie dostępu i opuszczania, alokacji siły

<sup>20</sup> L. C. Thurow, *Generating Inequality*, Basic Books, New York 1975.

roboczej oraz zasadami wynagradzania. Dokonujący się w ich obszarze ruch siły roboczej jest generalnie popierany, natomiast do ruchliwości pomiędzy wyodrębnionymi segmentami pracobiorcy są raczej zniechęceni. Wynikiem dociekań badaczy niemieckich jest trójsegmentowy model rynku pracy. Jako przesłankę podziału przyjęto w nim trzy rodzaje kwalifikacji: uniwersalne, zawodowe i specyficzno-zakładowe. Są one jedynym kryterium wyznaczającym rozmiary segmentów i granice między nimi. W ten sposób powstały następujące subrynki:

- niewykwalifikowanej siły roboczej;
- wykwalifikowanej siły roboczej dla dysponujących kwalifikacjami uniwersalnymi i zawodowymi (zawodowy rynek pracy);
- kwalifikacji specyficzno-zakładowych (wewnątrzzakładowy rynek pracy)<sup>21</sup>.

Zdaniem niektórych badaczy, podstawowe znaczenie dla segmentacji rynku pracy mają właściwości umów o pracę. Koncepcja podziału, którego przesłanką byłyby właściwości umów o pracę rozwijała się dwutorowo. W pierwszej z nich akcentowano różnorodność właściwości poszczególnych miejsc pracy, będącą wynikiem wysokich wymagań nowoczesnych technologii wytwarzania. Zrodziły one zapotrzebowanie na specyficzne – bardzo nieraz wąskie – specjalizacje zawodowe. Zmusiło to pracodawców do tworzenia niezliczonych wersji umów i kontraktów z pracobiorcami. Każdorazowa optymalizacja dążeń pracowników i pracobiorców niepotrzebnie absorbowwała wiele rezerw przedsiębiorstw<sup>22</sup>. Zwolennicy tej koncepcji wskazali, że ewentualna dalsza budowa indywidualnych umów o pracę byłaby nie do przyjęcia. Postulowali więc konstrukcję ponadindywidualnych systemów umów o pracę w przedsiębiorstwach. Wewnętrzny rynek pracy przedsiębiorstwa, funkcjonujący zgodnie z ową konstrukcją, byłby instytucjonalnym rozwiązaniem problemów szczególnych właściwości miejsc pracy, wymagających specyficznych – zakładowych kwalifikacji.

Punktem wyjścia drugiego wariantu analizy umów o pracę jako podstawy segmentacji rynku pracy, są właściwości umów o pracę<sup>23</sup>. W myśl tej koncepcji, umowa o pracę różni się dość wyraźnie od pozostałych zjawisk związanych z aktem kupna-sprzedaży, dokonującym się na rynku pracy. Różnica zawiera się w nierównym potraktowaniu partnerów umowy: zobowiązania nabywcy siły roboczej do stosownej zapłaty w formie płac są wyspecyfikowane precyzyjnie, natomiast zobowiązania jej właściciela do świadczenia pracy o określonej jakości czy wydajności, dają się ustalić tylko

<sup>21</sup> B. Lutz, W. Sengenberger, *Arbeitsmarktstrukturen...*, s. 58 i n.

<sup>22</sup> O. E. Williamson, M. L. Wachter, J. E. Harris, *Understanding the Employment Relation: The Analysis of Ideosyncratic Exchange*, „Bell Journal of Economics” 1975, No. 6, s. 250–278.

<sup>23</sup> R. C. Edwards, *Contested Terrain*, Basic Books, New York 1979; R. C. Edwards, *Herrschaft im modernen Produktionsprozess*, Campus Verlag, Frankfurt/Mein–New York 1981.

ramowo. Pracodawca stoi przed permanentnym, nierozwiązywalnym przez umowę o pracę problemem ustanowienia wymagań co do wydajności pracy i dalej – kontrolowania ich wypełniania. Dwa główne systemy kontroli pracy stosowane w przedsiębiorstwach stanowić mają podstawę do segmentacji rynku pracy. Pierwszy z nich polega na wytworzeniu trwałych relacji pomiędzy pracodawcą i pracobiocą. Osiąga się to poprzez ściśle zdefiniowanie wewnątrz-zakładowych drabin awansu zawodowego i płacowego, z zagwarantowaniem szerokiej ochrony socjalnej. Ma to wywołać zespół zachowań pracobiorców automatycznie eliminujący pracę złą, poprzez pozbawianie ich określonych przywilejów. Taki system kontroli jest stosowany jako środek zapewnienia pożądanej wydajności pracy jednej-zasadniczej części załogi.

Drugi system kontroli wymaga odpowiednich przygotowań technicznych i organizacyjnych, prowadzonych pod kątem uczynienia zbytecznej wiedzy specjalistycznej i doświadczenia zawodowego pracowników. Dekwalifikacja pracowników redukuje zależność procesów produkcyjnych od woli i zdolności załogi, wzmacniając dyspozycyjność menedżerską w zakładzie. Proces dekwalfikacji jest tu rozumiany jako upraszczanie działalności pracowników oraz jako obostrzone poddawanie ich kontroli mającego bardzo szerokie uprawnienia kierownictwa zakładu. Ten system kontroli skierowany jest do siły roboczej o dużym ryzyku zatrudnienia, mającej małą gotowość do identyfikacji z zakładem, co negatywnie odbija się na motywacji do pracy. Jeżeli zapewniona jest lojalność i niezawodność zasadniczej części załogi, to zastosowany system kontroli skoncentruje ryzyko zatrudnienia na grupach pracobiorców stanowiących umowną marginesową część załogi.

Oba systemy kontroli zapewniają dość sprawny mechanizm lustracyjny, ograniczają niepewność umowy o pracę i wyznaczają jednocześnie umowną granicę między miejscami pracy „lepszymi” a „gorszymi”, narażonymi na dekwalfikację zajmujących je osób.

#### 4. PODSUMOWANIE

Przedstawiony przegląd teorii podziału rynku pracy pokazuje wspólność założenia przyjętego dla ich powstania – jest nim heterogeniczność rynku pracy. Wspólną dla wszystkich koncepcji jest idea ograniczonego dostępu do poszczególnych segmentów. Jakkolwiek różne są punkty wyjścia badaczy, przyjmujących odmienne kryteria podziału, to w ostateczności ich dociekania prowadzą do bardzo podobnych rezultatów w definiowaniu poszczególnych segmentów rynku pracy. To wszystko nie pozwala jednak na ingerencję istniejących koncepcji w jedną, ogólną teorię rynku pracy.

Zasadniczym pytaniem, jakie staje przed polityką rynku pracy jest, czy przy zróżnicowanej segmentacji i przypuszczalnie rzeczywiście istniejących

ograniczeniach ruchliwości między częściami rynku pracy, jest możliwe uzyskanie stanów równowagi lub jemu bliskich? Do tego dołącza się pytanie z zakresu polityki społecznej: czy podział rynku pracy prowadzi rzeczywiście do pokrzywdzenia określonych grup pracobiorców i do niebezpieczeństwa ich ubożenia? Wypracowane do tej pory koncepcje segmentacyjne zawierają jedynie uproszczone hipotezy, które w gruncie rzeczy odpowiadają tylko przypuszczalnym skutkom organizowania względnie nieorganizowania rynku pracy. Tak czy inaczej, pozytywna odpowiedź na oba pytania wymaga zastosowania odpowiednich środków polityki rynku pracy dla poprawienia dostępu do wewnętrznych rynków pracy oraz polepszenia szans stabilnego zatrudnienia grupy „pokrzywdzonych”.

Jeszcze więcej problemów pojawia się przy próbach dokonania empirycznej weryfikacji teorii segmentacji. Najważniejsza formalnie kwestia dotyczy kryteriów pozwalających zdefiniować poszczególne segmenty. Dla rozgraniczenia sektora pierwotnego i wtórnego wykorzystywane są takie kryteria, jak: wielkość dochodów pracowników, rozmiary fluktuacji zatrudnionych oraz jakościowe warunki pracy. Mogą być one stosowane pojedynczo lub w kombinacji. Nie są to jednak kryteria precyzyjne. Stąd stałe poszukiwanie nowych, innych sposobów badania podziału rynku pracy. Jednym z nich jest analiza sposobów (jak wiadomo bardzo różnych) funkcjonowania poszczególnych segmentów. Rzecz upraszczając – polega to na oddzieleniu rynków podlegających wyłącznie regulacjom płacowym od rynków zinstytucjonalizowanych, regulowanych akceptowanym przez obu partnerów systemem zasad i norm postępowania w przedsiębiorstwach.

Kwestią ostatnią, ale nie najmniej ważną, jest przystawalność współczesnych koncepcji podziału rynku pracy do warunków polskich. Koncepcje te zostały wykształcone na gruncie dojrzałej gospodarki rynkowej, w ich ramach dokonuje się analizy dzisiejszych postaci rynków, które rozwijały się przez kilkaset lat. Rynek pracy w Polsce długi czas poddany był daleko idącym regulacjom pozaekonomicznym, które niekoniecznie jednak były efektem negocjacji jego partnerów. Od niedawna obserwuje się powstawanie segmentu regulowanego głównie mechanizmami ekonomicznymi. Czy jest to sektor wtórny? Czy w ogóle np. teoria dualnego rynku pracy może opisywać funkcjonowanie rynku, który nie jest poddawany wahaniom koniunkturalnym (przynajmniej jeszcze) i który nie przystaje do znanych opisów rynków krajów wysokorozwiniętych?

Badacze polskiego rynku pracy zwracali uwagę wielokrotnie na jego niejednorodność. Podejmując analizy dokonywali na ogół podziału w ujęciu tradycyjnym: przestrzennym, gałęziowo-branżowym, kwalifikacyjno-zawodowym, według płci, czasami wyodrębniając inne cechy. Badania te wskazywały często na istnienie pewnego rodzaju autarkii niektórych części rynku pracy. Nie wiadomo natomiast na pewno, czy stopień domknięcia stanowić może

o traktowaniu ich jako segmentów rynku pracy, zgodnie z założeniami i kryteriami teorii segmentacji.

Badaniom rynku pracy w Polsce nie sprzyjała dotychczas uboga statystyka pracy. Nowy rodzaj badania statystycznego, jakim jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzone od maja 1992 r. zwiększa dopiero możliwość poznania krajowego rynku pracy.

Wydaje się, że istnieją przesłanki dla prac nad weryfikacją hipotezy badawczej o heterogeniczności rynku pracy w Polsce<sup>24</sup>. Jej uwiarygodnienie może stać się podstawą dla zdefiniowania segmentów rynku pracy i w dalszej kolejności określenia konsekwencji istniejącego i przewidywanego podziału dla polityki zatrudnienia, polityki rynku pracy oraz całokształtu polityki społeczno-gospodarczej.

Elżbieta Kryńska

#### DIVISION OF LABOUR MARKET. SEGMENTATIONS CONCEPTS

The source of labour market division is the differentiation of labour supply and demand. As a result of it, the labour market disintegrates into parts otherwise known as segments, with only insignificant movements of labour taking place between them. Thus, particular segments are relatively isolated from one another. They are characterized by their different ways of functioning and in most cases they differ with regard to the quality of offered jobs. Divisions of the labour market into fragmentary markets are analyzed within the framework of segmentation theory. The research conducted hitherto has allowed to formulate different concepts of divisions of the labour market. The group of traditional concepts can be said to include classifications distinguishing occupational, branch and spatial (local, regional) markets. The main segmentation concepts are the theories of dual, internal and external labour markets. Alongside them function others such as a three-sectorial model of labour market, a division into a sector of sex competition and a sector of jobs competition, or concepts based on analysis of employment contracts. In their construction, there is accepted an assumption about heterogeneity of the labour market, with the idea of a restricted access to particular segments being always the leading one. On the other hand, the criteria of labour market division tend to vary, although the results obtained by means of them happen to be quite convergent. A great number and a big diversity of segmentation concepts do not allow to integrate them into a single, general theory of the labour market. A separate issue is a possibility of applying these findings in the research of labour market in Poland.

<sup>24</sup> Problematyka ta poruszana była już w pracach badaczy polskich; zob. np. H. Domański, *Segmentacja rynku...*; A. Miś, A. Piechnik-Kurdziel, A. Pocztowski, A. Szałkowski, *Wewnętrzny rynek pracy*, Raport z III etapu badań, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1989; A. Szałkowski (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Akademia Ekonomiczna, Kraków 1992; W. Włodarski, *Segmentacja rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 1992, nr 2, s. 9–11.