

Elżbieta Kryńska*

RÓWNOWAGA NA REGIONALNYM RYNKU PRACY

1. LOKALNE I REGIONALNE RYNKI PRACY

Immanentną cechą działalności ludzkiej jest przestrzenne zróżnicowanie jej typów, rodzaju i intensywności. Można mówić o dwustronnym związku zachodzącym pomiędzy tą działalnością a funkcjami, jakie poszczególne obszary odgrywają w życiu społeczno-gospodarczym państwa, a co za tym idzie – o jakościowym zróżnicowaniu przestrzeni ekonomicznej kraju. Zróżnicowanie to stało się przesłanką wyodrębnienia regionów ekonomicznych.

A. Klasik wyróżnia trzy rodzaje układów lokalizacyjnych, występujących w każdym regionie: układ lokalizacyjny w zakresie produkcji, infrastruktury oraz osadnictwa (gospodarstw domowych); przez lokalizację rozumie się siedzibę, miejsce usytuowania jednostek wytwórczych, jednostek usługowych i gospodarstw domowych¹. Wymienione układy zajmują środowisko przyrodnicze, korzystają z jego zasobów lub zajmują na zasadzie wyłączności jakąś działkę ziemi. Mają one charakter nieciągły, a wyodrębnione zostały z punktu widzenia typu jednostek gospodarczych lub rodzajów ich działalności. W układzie lokalizacyjnym produkcji i usług wyodrębnić daje się przestrzenne rozmieszczenie miejsc pracy. W układzie lokalizacyjnym gospodarstw domowych wyróżnia się przestrzenne rozmieszczenie zasobów siły roboczej. Układy lokalizacyjne miejsc pracy i zasobów siły roboczej są więc kombinacją trzech układów podstawowych. Można powiedzieć, iż istniejące relacje pomiędzy tymi układami są podstawowym wyznacznikiem obszaru regionalnego rynku pracy.

* Dr, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

¹ A. Klasik, *Optymalna struktura przestrzenna a rozwój regionalny*, Warszawa 1974, s. 16, 23 i n.

Regionalny rynek pracy należy do tych pojęć ekonomicznych, które z jednej strony są nieostro definiowane i w związku z tym niejednoznacznie rozumiane, a z drugiej – powszechnie używane. Używa się go często wymiennie z terminem „lokalny rynek pracy”.

Z definicji rynku pracy wynika, iż analogiczna dla jego wycinka regionalnego powinna zawierać aspekt przestrzenny oraz elementy rynkowe – podaż i popyt na siłę roboczą. Kryterium wydzielenia regionalnego rynku pracy winna być rozległość wzajemnego oddziaływania podaży i popytu na siłę roboczą. Zatem, jeżeli rozległość ta może wyznaczyć (pokryć) obszar, który z kolei można nazwać regionem – będziemy mieli do czynienia z regionalnym rynkiem pracy. K. Secomski sformułował następującą definicję regionu ekonomicznego: „Region ten stanowi obszar kraju, wykazujący szereg wspólnych cech, przede wszystkim społeczno-ekonomicznych, a także fizycznych i innych, w którym istnieje centralny ośrodek promieniujący swym oddziaływaniem na teren całego regionu”². Na podstawie tej definicji można sformułować nie tyle ścisłe określenie, ile cechy, jakie musi posiadać dany obszar, by można było mówić o nim jako o regionalnym rynku pracy. Musi więc posiadać ośrodek centralny (lub ośrodki centralne – w przypadku istnienia konurbacji) oraz wykształcone cechy wspólne, którymi jest generowanie popytu na siłę roboczą zaspokojanego w drodze aktywności zawodowej ludności zamieszkałej i dojeżdżającej do pracy na danym obszarze. Jego zasięg jest wyznaczony w zasadzie izochroną codziennych dojazdów do pracy. Jest przy tym oczywistym, że ani w teorii, ani w praktyce nie jest możliwe odizolowanie poszczególnych regionalnych rynków pracy, mogą się one po części nakładać na siebie.

W bardzo zbliżony sposób definiowane jest pojęcie lokalnego rynku pracy. Ma on obejmować obszar gospodarczy, którego administracyjne centrum jest miejscem ciężenia siły roboczej z miejscowości położonych poza granicami administracyjnymi centrum³. Dlatego trudno jest dla celów badawczych w praktyce rozgraniczyć te dwa pojęcia i często są one używane wymiennie.

Obszar regionalnego rynku pracy jest funkcją następujących czynników: wielkości zapotrzebowania na siłę roboczą w centrum regionu, atrakcyjności (szeroko rozumianej) oferowanych tam miejsc pracy, stanu rozbudowy i wyposażenia sieci komunikacyjnej regionu oraz sytuacji na rynkach pracy regionów sąsiednich. Wraz ze zmianą w czasie układów lokalizacyjnych poszczególnych regionów, zmianie może ulegać obszar regionalnego rynku

² K. Secomski, *Ekonomika regionalna*, Warszawa 1982, s. 26–27.

³ Por. L. Sobczak, *Rynek pracy w Polsce Ludowej*, Warszawa 1971, s. 40 oraz E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa 1990, s. 121. W niemieckiej literaturze przedmiotu identycznie definiowane jest pojęcie regionalnego rynku pracy; zob. M. Kittner, *Arbeitsmarkt – ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen*, Heidelberg 1982, s. 35. Jest charakterystyczne, że badacze niemieccy koncentrują się wokół zagadnień regionalnego, a nie lokalnego rynku pracy, tego ostatniego terminu niemal nie używając.

pracy, przy czym zachodzące na nim zjawiska mogą mieć wpływ na zmiany układów lokalizacyjnych. Można więc mówić o związkach przyczynowo-skutkowych zachodzących między sytuacją na regionalnym rynku pracy a układem lokalizacyjnym regionu⁴.

Rozległość obszaru wzajemnego oddziaływania podaży pracy i popytu na nią wyznacza lokalny, regionalny, ogólnokrajowy bądź wręcz międzynarodowy rynek pracy.

W polskiej rzeczywistości społeczno-gospodarczej trudno jest mówić o międzynarodowym czy choćby ogólnokrajowym rynku pracy. Ograniczenia mobilności przestrzennej siły roboczej mające swe szerokie uwarunkowania, m. in. takie jak: deficyt mieszkań i brak ukształtowanych mechanizmów motywacyjnych oraz określona tradycja i praktyka społeczna, ograniczają zasięg oddziaływania podaży i popytu na siłę roboczą. Sytuacja na ogólnokrajowym rynku pracy jest wypadkową sytuacji na rynkach regionalnych. Może istnieć równowaga globalna przy jednoczesnym występowaniu nierównowagi na rynkach regionalnych, wtedy gdy nadwyżkom podaży pracy w jednych obszarach towarzyszą niedobory siły roboczej w innych. To powoduje, że kategoria ogólnokrajowego rynku pracy jest kategorią mającą ograniczony walor poznawczy i utylitarny. Rzeczywiste oddziaływanie podaży i popytu na siłę roboczą ma miejsce w obszarze regionów.

Niezależnie od obszaru rzeczywistego oddziaływania podaży i popytu na siłę roboczą wyznaczającego regionalny rynek pracy, badania empiryczne ich dotyczące obejmują obszary wynikające z regionalizacji administracyjnej. tymczasem formalnoprawne granice województw czy regionów nie zawsze wyznaczają rzeczywiste obszary ciężenia siły roboczej⁵. Dlatego posługując się terminem regionalnego czy lokalnego rynku pracy w odniesieniu do konkretnej jednostki administracyjnego podziału kraju bądź nawet jednostki specjalnie wyodrębnionej dla potrzeb analizy rynku pracy należy zawsze zakładać pewien błąd delimitacji. Ponieważ jednak zbieranie i agregowanie informacji o rynku pracy następuje w odniesieniu do jednostek podziału administracyjnego lub innych, ale też umownych, trzeba błąd ten uwzględnić przy interpretacji wyników badań i wprowadzaniu wniosków.

2. RÓWNOWAGA NA RYNKU PRACY

Równowaga na rynku pracy jest jednym z elementów równowagi ekonomicznej kraju. Jej zachowanie jest celem stojącym wysoko w hierarchii celów polityki ekonomicznej krajów o rynkowym typie gospodarki. Prze-

⁴ Pisze o tym T. Szumlicz, *Przestrzenne aspekty zatrudnienia*, Warszawa 1987, s. 57-58.

⁵ Pisał o tym J. Meller w: *Regionalne gospodarowanie zasobami pracy*, Warszawa 1981 oraz w innych swych opracowaniach.

kształcenia systemowe, z jakimi mamy do czynienia w Polsce w ostatnim okresie, nie osłabiają znaczenia równowagi na rynku pracy. Spowodowały jednak zmianę kierunku występującej nierównowagi od stanu deficytu siły roboczej do bezrobocia.

J. Kornai definiuje równowagę ekonomiczną jako sytuację, w której nikt z uczestników procesu gospodarczego nie jest zainteresowany w zmianie swego zachowania, a zatem i w destrukcji stanu równowagi⁶. Odnosząc to do rynku pracy, równowaga istniałaby wtedy, gdyby nikt nie pragnął zmienić miejsca pracy lub dokonać zmian w wielkości i strukturze zatrudnienia. Nawet uwzględniając tylko uproszczone ujęcie statystyczne – sytuacja taka na rynku pracy się nie zdarza. Stąd duża uwaga badaczy problemu skupiona jest na kwestii miar i sposobów mierzenia stanu nierównowagi oraz wyznaczania umownych granic dopuszczalnych od niego odchyień.

Równowaga na rynku pracy jest generalnie opisywana poprzez kategorie popytu i podaży miejsc pracy. Warunkiem równowagi jest oczywiście stan, w którym popyt na pracę będzie równy jej podaży i odwrotnie. L. H. Klaassen określa to jako warunek równowagi *ex ante*, podczas gdy analogiczny dla równowagi *ex post* jest stan, w którym podaż i popyt równe są liczbie obsadzonych miejsc pracy – innymi słowy: nie ma ani bezrobocia, ani wolnych miejsc pracy⁷.

Szczególny stan równowagi rynku pracy identyfikowany jest z istnieniem pełnego zatrudnienia. Jak zauważył M. Kabaj, ilościowe określanie dopuszczalnej granicy bezrobocia (jako odwrotności pełnego zatrudnienia) nie jest rzeczą łatwą, gdyż zależy to w dużym stopniu od zakresu i treści ekonomicznej przyjętej miary. To z kolei uwarunkowane jest zarówno charakterem pośrednictwa pracy, jak i rynku pracy⁸.

Podstawową miarą równowagi na rynku pracy i jednocześnie najczęściej używanym wskaźnikiem pełnego zatrudnienia jest stopa bezrobocia, czyli procent poszukujących pracy w odniesieniu do zatrudnionych w gospodarce narodowej:

$$x = \frac{X}{Z} \cdot 100\%,$$

gdzie:

X – liczba osób poszukujących pracy,

Z – czynni zawodowo.

Granica pełnego zatrudnienia jest różnie określana przez teoretyków i praktyków rynku pracy. I tak jako wysokość graniczną wskazuje się

⁶ J. Kornai, *Anti-equilibrium*, Warszawa 1977, s. 53.

⁷ L. H. Klaassen, *Mysł i praktyka ekonomiczna a przestrzeń*, Łódź 1988, s. 20.

⁸ M. Kabaj, *Aktywna polityka zatrudnienia i środki walki z bezrobociem*, „Studia i Materiały IPISS” 1990, z. 1, s. 11.

przekroczenie przez stopę bezrobocia wartości od 1,7% (w szczególnych przypadkach równoległego występowania np. działań antyinflacyjnych rządu) do 10% zatrudnionych.

M. Kabaj w powoływanym opracowaniu stwierdził, iż teoretyczny stan pełnego zatrudnienia występuje, gdy stopa bezrobocia nie przekracza granicy 2–3%, a realistyczna skala wyboru stopy bezrobocia mieści się w granicach 0,1–3%. W tych granicach pełnego zatrudnienia mogą wystąpić różne stany – od skrajnego deficytu siły roboczej, przez względną równowagę do stanu znacznych nadwyżek siły roboczej. Tak więc istnieją trzy podstawowe modele pełnego zatrudnienia w gospodarce rynkowej:

- a) maksymalnego zatrudnienia, gdy bezrobocie osiąga minimum i jest niższe od 2%;
- b) optymalnego modelu pełnego zatrudnienia, gdy bezrobocie mieści się w granicach 2–3%;
- c) niskiego zatrudnienia, gdy stopa bezrobocia przekracza 3%.

Wybór modelu polityki zatrudnienia zależy od tego, jak się określa rolę i cele zatrudnienia w polityce społeczno-gospodarczej, od wpływu różnych modeli pełnego zatrudnienia na społeczno-ekonomiczną efektywność gospodarowania oraz od miejsca prawa do pracy w hierarchii wartości społeczeństwa⁹.

Ważnym uzupełnieniem miary równowagi rynku pracy, jaką jest stopa bezrobocia, winna być relacja zachodząca między liczbą wolnych miejsc pracy a liczbą poszukujących pracy. Relacja ta może być przedstawiona za pomocą dwóch miar:

- a) liczby wolnych miejsc pracy przypadających na jedną osobę poszukującą pracy

$$y = \frac{Y}{X},$$

gdzie:

Y – liczba wolnych miejsc pracy,

X – liczba osób poszukujących pracy;

- b) liczby poszukujących pracy przypadających na jedno wolne miejsce pracy ($s = \frac{1}{y}$)

$$s = \frac{X}{Y}.$$

Przyjmując za podstawę klasyfikacji wskaźnik y , wyodrębnione zostały różne modelowe układy sytuacji na rynku pracy. Klasyfikacja pierwsza:

⁹ *Ibidem*, s. 11–12.

- a) deficyt siły roboczej występuje, gdy $y > 1,2$;
- b) nadmiar siły roboczej występuje, gdy $y < 0,8$;
- c) zrównoważona relacja popytu i podaży siły roboczej ma miejsce, gdy $0,8 \leq y \leq 1,2$ ¹⁰.

Klasyfikacja druga: nadmiar siły roboczej jest wtedy, gdy $0 < y < 1$, w przypadku niedoboru $y > 1$, a równowaga jest osiągnięta, gdy $y = 1$ ¹¹.

Porównanie wielkości podaży i popytu na siłę roboczą jest również podstawą konstrukcji innego wskaźnika, wyrażającego się wzorem:

$$d = \frac{Y - X}{Z} \cdot 1000.$$

Punktem odniesienia porównania podaży i popytu na siłę roboczą jest wielkość zatrudnienia, przez co dokonuje się obiektywizacja wskaźnika, a tym samym możliwość dokonywania porównań sytuacji na rynkach pracy o różnych skalach. Miara ta może przyjmować wartości ujemne, zero lub dodatnie. Wartość równą zero lub bliską zera przyjmuje, gdy na rynku pracy występuje równowaga między podażą a popytem na siłę roboczą. Jeżeli występuje niedobór pracowników, wówczas wskaźnik d przyjmuje wartości dodatnie, tym większe im większa jest skala nierównowagi. I analogicznie – jeżeli mamy do czynienia z bezrobociem wskaźnik d przybiera wartości ujemne, tym niższe, im większe jest odchylenie od stanu zrównoważonej relacji podaży i popytu na siłę roboczą.

Obok trzech przedstawionych, podstawowych miar, charakteryzujących sytuację na rynku pracy pod kątem diagnozy istnienia stanu równowagi, w badaniach rynku pracy wykorzystuje się jeszcze:

- wskaźnik wykorzystania podaży

$$V = \frac{Z}{Z + X} \cdot 100,$$

mogący również służyć jako miara pełnego zatrudnienia, albowiem jest kombinacją wskaźnika x ;

- wskaźnik zaspokojenia popytu

$$r = \frac{Z}{Z + Y} \cdot 100;$$

- wskaźnik możliwości wyboru miejsca pracy

$$p = \frac{Z + Y}{Z + X},$$

¹⁰ H. Jędruszcza, *Zatrudnienie a przemiany społeczne w Polsce w latach 1944–1960*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1972, s. 166.

¹¹ E. Dolny, J. Meller, Z. Wiśniewski, *op. cit.*, s. 145–146.

informujący o liczbie miejsc pracy, którą ma do wyboru każda osoba zgłaszająca się na rynku w danym okresie.

Występowanie na rynku pracy bezrobocia jest tożsame z beczynnością zawodową części zasobów pracy trwającą krótszy lub dłuższy okres. Pośrednią oceną stopnia uciążliwości otrzymania pracy uzyskuje się poprzez zastosowanie wskaźnika wyczekiwania na pracę, obliczanego według wzoru:

$$l = \frac{X}{L} \cdot n$$

gdzie:

L – liczba skierowanych do pracy w ciągu roku;

n – liczba dni w roku.

Wszystkie przedstawione miary sytuacji na rynku pracy odnosić się mogą do różnych obszarów. Obliczone dla rynku ogólnokrajowego będą stanowić jedynie wypadkową sytuacji na poszczególnych rynkach lokalnych i regionalnych (niezależnie od tego, że rynek krajowy nie jest sumą pojedynczych rynków lokalnych). Przy występowaniu jednocześnie w jednych regionach nadwyżek, a w innych deficytów siły roboczej, wskaźniki obliczone dla całego kraju jako miary syntetyczne wskażą jedynie na istnienie przewagi jednych tendencji nad drugimi. Jest to szczególnie ważne, gdy w kraju występuje duża liczba tzw. „autarkicznych” lokalnych rynków pracy. Zamknięcie ich nie musi być wcale wynikiem decyzji administracyjnych dotyczących np. dowolności przepływu siły roboczej, może być następstwem innych przyczyn hamujących migracje ludności (głównie – warunków mieszkaniowych i wysokich kosztów migracji).

Istotną sprawą jest kształtowanie się sytuacji w poszczególnych przekrojach rynku pracy: według płci, kwalifikacji i grup zawodów. Ponownie – globalna równowaga nie świadczy o istnieniu równowagi w wyodrębnionych przekrojach rynku pracy.

Równowaga rynku pracy jest więc stanem wielowarstwowym, a zrównoważenie wielkości globalnych nie wyklucza występowania nierównowag na rynkach cząstkowych. W tym sensie jest to kategoria analityczna o charakterze abstrakcyjnym. Dotychczasowe rozważania skłaniają do wniosku, że analiza równowagi na rynku pracy winna być przeprowadzana odrębnie w poszczególnych regionalnych lub lokalnych rynkach pracy oraz – w ich ramach – na podstawie sytuacji poszczególnych przekrojów rynku (według płci, kwalifikacji i zawodów).

Podsumowując – o równowadze na regionalnym rynku pracy można mówić, gdy:

- 1) istnieje stan pełnego zatrudnienia oraz
- 2) nie występują dysproporcje globalne i w poszczególnych przekrojach rynku pracy w relacjach między podażą i popytem na siłę roboczą.

Tak zdefiniowana równowaga jest układem wielopłaszczyznowym i dynamicznym. Jej osiągnięcie jest procesem ciągłym. Jest to stan, do którego powinno się dążyć, a w przypadku osiągnięcia – utrzymywać. Tym niemniej na regionalnym rynku pracy pojawienie się odchyleń od stanu równowagi jest zjawiskiem nieuchronnym – naturalnym, gdy występuje w krótkich okresach, natomiast niepożądanym w okresach długich. Stany różne od stanu równowagi wywołują szereg niekorzystnych implikacji dla gospodarki jako całości i poszczególnych osób. W przypadku ich zarejestrowania powinny nastąpić działania mające na celu przywrócenie stanu równowagi. Odnosi się to szczególnie do likwidacji stanu niepełnego zatrudnienia w regionie. Niezależnie od tego, że pojęcie pełnego zatrudnienia odnoszone jest do skali krajowego rynku pracy, a na rynkach regionalnych bezrobocie może się okresowo pojawiać – fakt jego pojawienia się powinien wywoływać działania dla określenia przyczyny, a następnie zastosowania instrumentów zmniejszania bezrobocia (z uwzględnieniem procesów migracyjnych). Likwidacja stanu deficytu siły roboczej może być przedmiotem rozważań lub odsunięcia w czasie.

Analizując problem równowagi na regionalnym rynku pracy trzeba zwrócić uwagę, że „choć bezrobocie i niezaspokojony popyt stanowią najoczywistsze następstwa różnic w przestrzennej strukturze popytu na pracę i jej podaży, to nie są to następstwa jedyne”¹². Rzecz w tym, iż w ujęciu współczesnym równowaga rynku pracy wykracza poza wąskie ujęcie podażowo-popytowe. „W konwencjonalnych koncepcjach równowagi takie czynniki, jak dojazdy do pracy, poziom płac, warunki pracy oraz preferencje w stosunku do jednego rodzaju pracy pozostają poza obrębem rozważań, mimo że odnoszą się one bezpośrednio do sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i produkcji, a zrozumienie wszystkich związanych z nimi napięć jest istotne dla stwierdzenia, czy mamy równowagę w danej sytuacji, czy też nie”¹³. Otóż rozbieżności czy napięcia na rynku pracy występują również wtedy, gdy nie rejestruje się wysokiego bezrobocia lub dużej liczby wolnych miejsc pracy. Są to dysproporcje, których źródłem jest rozminięcie się oczekiwań ze stanem faktycznym. Występują zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Ci pierwsi mogą być niezadowoleni z wydajności pracy, wysokości wynegocjowanych przez związki zawodowe płac zatrudnionych czy reprezentowanego przez nich poziomu etyki zawodowej. Pracowników może nie zadowalać duża odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, wysokość płacy, wykorzystanie kwalifikacji zawodowych itp. Nie wszystkie te napięcia ujawniają się na rynku pracy w postaci wzrostu liczby bezrobotnych czy wakatów. Tym niemniej powinny być uwzględniane w polityce rynku pracy.

¹² L. Klaassen, J. H. P. Paelinck, S. Wagenaar, *Systemy przestrzenne*, Warszawa 1982, s. 141.

¹³ L. H. Klaassen, *op. cit.* s. 21.

Nie ulega wątpliwości, że dla polityki rynku pracy znaczenie pierwszorzędne ma uzyskana w wyniku odpowiednio dobranego rachunku informacja o stanie równowagi. Jeżeli wskazuje ona na wystąpienie nadmiernego względnie (oraz) długotrwałego odchylenia stanu rynku od uznanego za pożądany, następować powinna interwencja przewidziana w ramach danej polityki rynku pracy. W praktyce oznacza to identyfikację równowagi na rynku pracy ze stanem, kiedy nie występuje bezrobocie lub osiąga ono poziom wyższy niż umownie przyjęty za tolerowany poziom bezrobocia frykcyjnego.

Tymczasem o równowadze na rynku pracy nie powinno się mówić także w sytuacji, kiedy każdy pragnący podjąć pracę miałby zagwarantowane miejsce pracy, ale równocześnie (np.):

- a) pracowałby za wynagrodzenie, które byłoby zbyt niskie dla zapewnienia realizacji jego potrzeb życiowych na właściwym poziomie;
- b) zbyt długi lub niekorzystny czas pracy wykluczałby uczestnictwo pracownika w różnych formach życia poza pracą zawodową;
- c) nie mógłby być czynny zawodowo w wyuczonym zawodzie;
- d) zewnętrzne warunki pracy prowadziłyby, nieuchronnie do wcześniejszego inwalidztwa zatrudnionych;
- e) dla pojęcia pracy pracownik byłby zmuszony do zmiany miejsca zamieszkania¹⁴.

Równowagi na rynku pracy nie powinno się więc widzieć tylko w jej kwantytatywnej, materialnej postaci. Obejmuje ona również społeczne interakcje zachodzące między partnerami na rynku pracy. Każdy z nich powinien być możliwie najbardziej usatysfakcjonowany zawartym aktem kupna-sprzedaży. W krajach rozwiniętych obserwuje się wręcz przechodzenie badań nad równowagą rynku pracy w szersze analizy z dziedziny jakości życia i pracy (Quality of Life and Work).

3. PRAKTYCZNE ASPEKTY MIERZENIA RÓWNOWAGI NA RYNKACH PRACY

Niezmiernie istotną dla problemu równowagi na rynku pracy jest kwestia danych źródłowych odzwierciedlających wielkości i struktury podaży i popytu na siłę roboczą. Na zagadnienie to zwracają od dawna uwagę wszyscy zajmujący się rynkiem pracy w teorii i praktyce. Otóż dane pochodzące z instytucji pośrednictwa pracy, które zwykle stanowią podstawę badań empirycznych, charakteryzują jedynie zarejestrowane wielkości podaży i popytu na siłę roboczą oraz wydanych skierowań do pracy. Nie są to jednak wielkości rzeczywiste, występujące faktycznie na rynku pracy. Dotyczy to

¹⁴ M. Kittner, *op. cit.*, s. 24.

zwłaszcza zarejestrowanych wolnych miejsc pracy, których liczba może znacznie odbiegać od prawdziwego popytu na siłę roboczą. Adekwatność danych publicznego pośrednictwa zależy od jego wyłączności, sposobów gromadzenia informacji o wolnych miejscach pracy, od rozwiązania kwestii obligatoryjności bądź fakultatywności rejestracji wolnych miejsc pracy i w końcu od sposobów funkcjonowania biur pracy¹⁵.

Kwestie te w rozwiniętych krajach gospodarki rynkowej rozwiązane zostały różnie. Nie ma więc jednego wypróbowanego wzorca postępowania w tym zakresie. Można się jedynie odwoływać do wieloletnich doświadczeń w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia. Na pewno np. potrzebna jest duża operatywność tych służb w kompletowaniu informacji o wolnych miejscach pracy wtedy, gdy ich rejestracja ma charakter fakultatywny. Podstawą wpływania na sytuację na rynku pracy jest bowiem rzetelna informacja, którą powinny dysponować podmioty polityki rynku pracy.

Obowiązująca obecnie ustawa o zatrudnieniu i bezrobociu z 16 października 1991 r. stanowi, że podstawowym źródłem informacji o rynku pracy są rejonowe urzędy pracy, których jednym z zadań jest prowadzenie publicznego pośrednictwa pracy. Działalność wykonywana jest nieodpłatnie. Opiera się na zasadach dostępności, dobrowolności, równości i jawności dla wszystkich potencjalnych uczestników transakcji zawieranych na rynku pracy. Rejonowe urzędy rejestrują bezrobotnych i inne osoby poszukujące pracy oraz prowadzą karty rejestracyjne tych osób. W odniesieniu do zakładów przyjęto, że są one obowiązane na bieżąco informować rejonowe urzędy o wszystkich wolnych miejscach pracy oraz o miejscach przygotowania zawodowego (art. 11. 3). Jednak zgodnie z zasadą dobrowolności są one wolne od przymusu zatrudniania pracowników skierowanych przez urzędy pracy, nie ogranicza się więc ich swobody doboru pracowników. Ten model gromadzenia informacji o wolnych miejscach pracy ma charakter administracyjny. Jest on rzadko stosowany w krajach rozwiniętych. Przyjęcie takiego rozwiązania uzasadnione jest wysokim poziomem lub szybkim wzrostem bezrobocia, wtedy gdy chodzi o zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w organach pośrednictwa. Model ten w praktyce jednak i tak nie gwarantuje uzyskania pełnej informacji o popycie na siłę roboczą, gdyż pracodawcy z różnych powodów uchylają się w ten czy inny sposób od obowiązku informowania o wakatach. Często powodem tego jest zwyczajna niechęć do podejmowania żmudnych czynności administracyjnych, bądź na przykład świadomość, że kandydata do pracy na wakujące stanowisko nie ma sensu szukać wśród osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Jakkolwiek model administracyjny rejestracji wolnych miejsc pracy może zbliżyć zarejestrowany popyt na pracę do rzeczywistej jego wielkości, to i tak nie doprowadzi do pokrycia się ich, czyli uzyskania informacji pełnej.

¹⁵ M. Kabaj, *op. cit.*, s. 62-69.

Drugim potencjalnym uczestnikiem transakcji na rynku pracy jest osoba, która została zarejestrowana w organie publicznego pośrednictwa jako poszukująca pracy. Motywem podjęcia decyzji o zgłoszeniu się do rejonowego urzędu pracy najczęściej jest rzeczywiście chęć znalezienia miejsca pracy. Zdarza się jednak, że motywem tym jest chęć wykorzystania określonych przywilejów przysługujących bezrobotnemu, jak np. prawa do zasiłku lub korzystania z bezpłatnej opieki medycznej. Bywa przy tym i tak, że osoby te faktycznie pracują na tzw. „czarnym rynku pracy”. Zatem nie są zainteresowane w zmianie swego statusu i będąc zarejestrowane w organach pośrednictwa, w rzeczywistości tej pracy nie poszukują i nie tworzą podaży siły roboczej.

Z drugiej zaś strony – w każdym społeczeństwie istnieją osoby, które nie zarejestrowały się w organach pośrednictwa, ale przy wystąpieniu określonych warunków, takich jak otrzymanie pracy w pożądanym dla nich wymiarze czasu, formie zatrudnienia czy innych, ujawniają się na rynku pracy. Osoby te stanowią potencjalne rezerwy siły roboczej¹⁶. Rezerwy te rekrutują się najczęściej spośród kobiet zajmujących się gospodarstwem domowym, osób uprawnionych do świadczeń rentowych i emerytalnych, również studentów i starszej młodzieży szkolnej oraz pracujących w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Osoby te stanowią potencjał mogący – w określonych warunkach – istotnie rzutować na sytuację na rynku pracy.

Obowiązujące obecnie w Polsce ustawodawstwo dopuszcza funkcjonowanie pośrednictwa pracy poza pośrednictwem publicznym, realizowanym w rejonowych urzędach. Mogą je prowadzić organy, organizacje lub osoby pod warunkiem uzyskania zezwolenia ministra pracy i polityki socjalnej. Pośrednictwo takie musi być bezpłatne dla potencjalnych pracowników i nie może być prowadzone w celach zysku. Dopuszczenie istnienia tego typu instytucji pośrednictwa na rynku pracy może pogłębić wskazane już niedostatki systemu informacji o podaży i popycie na siłę roboczą.

Ta krótka analiza, na pewno nie wyczerpująca całości zagadnienia, miała na celu wykazanie niewielkiej przydatności informacji o rynku pracy pochodzących z organów pośrednictwa. Informacje te pozwalają zaledwie na oszacowanie kształtowania się podaży i popytu na siłę roboczą, pomagają

¹⁶ Problem potencjalnych rezerw siły roboczej od dawna znajduje się w orbicie zainteresowań badaczy rynku pracy krajów wysoko rozwiniętych, a szczególnie w RFN. Rezerwy te nazywane są tam „cichymi rezerwami”. (*Stillen Reserve*). Uwaga badaczy koncentruje się na oszacowaniu ich wielkości, co ułatwia poznanie potencjalnych zasobów pracy – wielkości i struktury; zob. np. J. Gattinger, *Bemerkungen zur „Stillen Reserve“ und zur Vorausschätzung der Erwerbsquoten*, [w:] *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Probleme der Messung und Vorausschätzung des Erwerbspersonenpotentials*, Nürnberg 1980, s. 23–28 oraz B. Rürup, *Quantifizierungsansätze und Aussagekraft der „Stillen Reserve“ als Indikator nicht registrierter Arbeitslosigkeit*, [w:] *Beiträge...*, s. 34–51 i inne artykuły zawarte w tym zbiorze.

określić przybliżone tendencje rozwojowe rynków pracy, natomiast nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistych zjawisk. Dotyczy to w szczególności kwestii stanu istnienia bądź nieistnienia równowagi, także tej dającej się skwantyfikować, określonej wcześniej jako „materialna”.

Drugie ujęcie równowagi na rynku pracy, obejmujące jej wyraz niematerialny, przejawiający się w równowadze między oczekiwaniami pracodawców i pracowników a stanem faktycznym, nie daje się w ogóle poznać za pośrednictwem danych urzędów pracy. Informacje te są właściwie z tego punktu widzenia bezużyteczne.

Zachodzi więc potrzeba użycia jako uzupełnienie dla dotychczas stosowanej, nowego typu statystyki wspomagającej analizy rynku pracy. Można byłoby się tu oprzeć na doświadczeniach amerykańskich w tym zakresie, gdzie obok danych pośrednictwa wykorzystuje się cały szereg innego typu statystyk. Na szczególną uwagę zasługuje badanie dokonywane metodą reprezentacyjną w gospodarstwach domowych osób, które ukończyły 16 rok życia. Nosi ono nazwę Current Population Survey (CPS)¹⁷. Jego celem jest uzyskanie danych określających cechy demograficzne i społeczno-zawodowe osób pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Pozwala ono na dość precyzyjne określenie statusu pracujących (pracownicy, pracujący na własny rachunek, pomagający członkowie rodzin itp.), czasu ich pracy, ewentualnej skłonności do zmiany miejsca pracy. Pozwala także na uzyskanie pełnego obrazu populacji bezrobotnych, uwzględniającego czas pozostawania bez pracy, przyczyny, możliwości uzyskania miejsca pracy itp. Badanie prowadzone jest metodą wywiadu kwestionariuszowego. Badania statystyczne podobnego typu podjęte zostały przez Główny Urząd Statystyczny w 1992 r. Są to Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Wydaje się, że uzupełnienie danych pośrednictwa pracy informacjami uzyskanymi w ich wyniku dopiero pozwoli na uzyskanie w miarę pełnej informacji o sytuacji na rynkach pracy w skali lokalnej, regionalnej czy krajowej.

Elżbieta Kryńska

EQUILIBRIUM ON REGIONAL LABOUR MARKET

The term „regional labour market” belongs to those economic concepts, which are defined ambiguously, interpreted in different ways and used commonly. It is also the term „equilibrium on labour market” which is interpreted differently. An attempt was made in this article to

¹⁷ Opis badania CPS znaleźć można w: *Labor Market Information and CETA Planning*, US Department of Labor 1981, s. 4 oraz *Counting the Labor Force. National Commission on Employment and Unemployment Statistics*, Washington 1979, s. 1-8.

systematize the definitions of both concepts. This is followed by a review of the equilibrium measures used in research of labour market and the presentation of the author's own conception of determining the equilibrium on the regional labour market in a quantitative approach. There is also pointed out the necessity of making allowances in research of labour market for its qualitative aspects, which do not lend themselves for quantification. What is meant here are such factors, which determine employees' and employers' satisfaction and do not materialize themselves in the form of a definite number of vacant jobs or in an increased number of job seekers. These include, for instance, arduousness of commuting to work or expectations in the field of labour quality and efficiency. The analysis ends with deliberations on practical aspects of measuring the equilibrium on labour market, and especially statistical data reflecting the volume and structure of labour supply and demand. It is pointed out in this connection that the data collected by employment agencies should be supplemented by new statistics based on studies of households. The Central Statistical Office has been conducting such studies of economic activity of population since 1992.