
Część IV

CENY CZYNNIKÓW WYTWÓRCZYCH. PODZIAŁ DOCHODÓW

Rozdział 12

RYNEK PRACY I PŁACE

Jak pamiętamy, w gospodarce istnieją trzy podstawowe kategorie zasobów (czynników produkcji), a mianowicie: praca, ziemia i kapitał.


Sposób wynagradzania tych czynników produkcji, taki jak: płace, renta, procent czy zysk, stanowi podstawę teorii dystrybucji, czyli podziału dochodów.

Najważniejszym czynnikiem produkcji jest niewątpliwie praca ludzka. **Praca** jest towarem szczególnego rodzaju, który pracodawca kupuje od pracownika za pewną cenę, czyli płacę. **Płaca** jest więc ceną pracy.

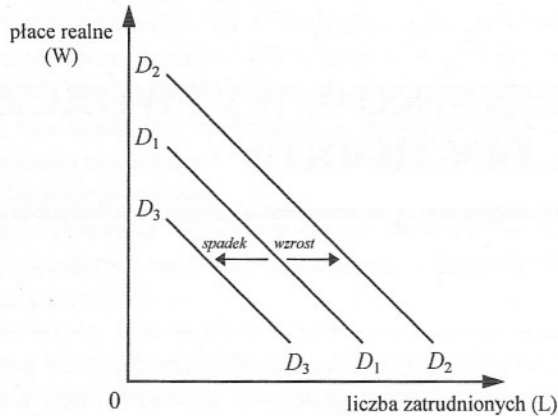
12.1. Popyt na pracę i podaż pracy w warunkach doskonałej konkurencji

12.1.1. Popyt na pracę

Popyt na pracę zgłaszany jest na rynku przez przedsiębiorców.

<p>W gospodarce rynkowej popyt na pracę jest traktowany jako odwrotna zależność między płacą realną (rozumianą jako ilość dóbr i usług nabywanych za płacę nominalną, przy danym poziomie cen) a wielkością zatrudnienia w danym okresie (<i>ceteris paribus</i>).</p>	
---	---

Oznacza to, że przy wyższym poziomie płac pracodawcy będą zatrudniać mniej pracowników, w porównaniu z ich niskim poziomem, który będzie sprzyjać powiększeniu zatrudnienia. Obrazuje to krzywa popytu na pracę, która podobnie jak inne krzywe popytu, nachylona jest w dół. Wzrost popytu na pracę, przy danej płacy realnej, powoduje przesunięcie krzywej popytu z D_1 do D_2 , spadek zaś – przesunięcie w lewo, do D_3 (rys. 12.1).



Rys. 12.1. Krzywe popytu na pracę

Poniżej przeanalizujemy popyt na pracę w odniesieniu do krótkiego i długiego okresu.

Analiza popytu na pracę w krótkim okresie zakłada, że kapitał stały nie ulega zmianie, co oznacza analizę przy danym poziomie techniki.

Popyt na pracę w **krótkim okresie** zależy przede wszystkim od dwóch czynników:

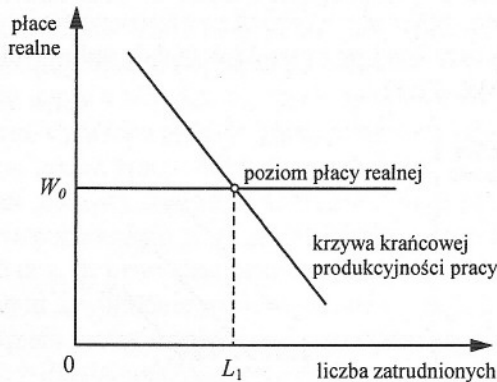
- popytu na wytwarzane produkty,
- krańcowej produktywności pracy.



Popyt na pracę nie ma charakteru bezpośredniego. Jest to **popyt pochodny**, wynikający z popytu na wytwarzaną produkcję. Im większy popyt na wytwarzane dobra i usługi, tym większy popyt na pracę służącą do ich wyprodukowania i tym wyższe płace (*ceteris paribus*).

W analizie popytu przedsiębiorstwa na pracę w krótkim okresie interesuje nas, czy korzyści wynikające z zatrudnienia dodatkowego pracownika przewyższają związane z tym koszty. Dla przedsiębiorstwa działającego w warunkach wolnej konkurencji, krańcowa korzyść z zatrudnienia dodatkowego pracownika równa jest wartości krańcowego produktu pracy (*WKPP*), zaś krańcowy koszt

pracy (KKP) – płacy dodatkowo zatrudnionego⁴³. W tych warunkach przedsiębiorstwo zwiększa zatrudnienie do momentu, w którym wartość krańcowego produktu pracy zrówna się z krańcowym kosztem pracy ($WKPP = KKP$). Zależność tę przedstawia rysunek 12.2.



Rys. 12.2. Wyznaczenie granicy opłacalnego zatrudnienia

W długim okresie, kiedy wszystkie czynniki produkcji mogą zostać zmienione, popyt na pracę zależy od funkcji produkcji opisującej dostępne techniki wytwarzania oraz od cen czynników wytwórczych.



Wzrost kosztów pracy będzie skłaniał przedsiębiorstwo do zastępowania pracy relatywnie tańszym czynnikiem, do stosowania technik bardziej kapitałochłonnych. Postęp techniczny upowszechnia pracooszczędne metody wytwarzania i krzywa popytu na pracę przesunie się wówczas na lewo. W przypadku przejścia do technik produkcji bardziej pracochłonnych, krzywa popytu na pracę przesunie się odpowiednio na prawo (zob. rys. 12.1).

Omawiając popyt na pracę nie sposób pominąć **czynniki makroekonomiczne**, które odgrywają bardzo ważną rolę w kształtowaniu popytu i sytuacji na rynku pracy. Wśród tych czynników należy wymienić: tempo wzrostu produktu krajowego brutto (PKB), stan bilansu handlowego, tempo prywatyzacji gospodarki czy dynamikę rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw. O tym będzie szerzej mowa na zajęciach z makroekonomii.

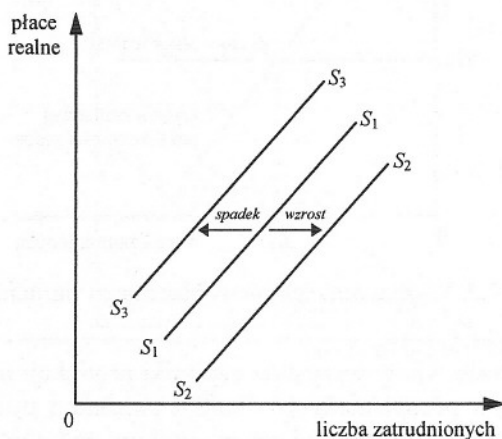
⁴³ Krańcowy produkt pracy równy jest przyrostowi produkcji wynikającemu z zatrudnienia dodatkowego pracownika, przy danym zasobie kapitału rzeczowego. Wartość krańcowego produktu pracy to iloczyn krańcowego produktu pracy w jednostkach fizycznych i ceny produktu. Krańcowy koszt pracy to płaca dodatkowo zatrudnionego pracownika.

12.1.2. Podaż pracy

Podaż pracy oznacza liczbę pracowników chętnych do podjęcia pracy za oferowaną na rynku płacę. Krzywa podaży pracy jest rosnącą funkcją płacy realnej (*ceteris paribus*).



Przy wyższej płacy więcej pracowników będzie skłonnych podejmować pracę niż przy niższej (rys. 12.3).



Rys. 12.3. Krzywe podaży pracy

Wśród czynników wpływających na podaż rąk do pracy należy przede wszystkim wymienić **czynnik demograficzny** (liczba i struktura ludności według płci, wieku i wykształcenia). Wiadomo, że **zasoby pracy** tworzą ludzie będący w wieku produkcyjnym (18–59 lat kobiety i 18–64 lat mężczyźni). Im większy jest ich udział w ogólnej liczbie ludności, tym większa podaż rąk do pracy. W sytuacji bezrobocia, obniżanie górnej granicy wieku produkcyjnego jest jedną z metod zmniejszania skali bezrobocia, a więc zmniejszania potencjalnej podaży pracy.

Ważnym czynnikiem aktywizującym zawodowo jest **poziom wykształcenia**. Wśród osób z wyższym wykształceniem jest najniższa stopa bezrobocia (w Polsce w ostatnich latach kształtuje się ona na poziomie ok. 1,5% ogółu bezrobotnych).

Struktura ludności według płci również determinuje wielkość podaży pracy. Wiadomo, że stopa aktywności zawodowej kobiet (z wielu powodów) jest niższa niż mężczyzn, w związku z czym wyższy udział kobiet w populacji danego społeczeństwa (zwłaszcza w wieku rozrodczym) będzie powodował obniżenie podaży rąk do pracy.

Oprócz czynnika demograficznego na podaż pracy wpływa **imigracja i emigracja ludności**. Saldo między tymi dwiema stronami migracji powiększa (gdy imigracja większa) lub pomniejsza (gdy emigracja większa) podaż rąk do pracy w danym kraju.

W dłuższym okresie krzywa podaży pracy może więc zmieniać swoje położenie i przesuwać się odpowiednio na prawo – pod wpływem zwiększonej podaży siły roboczej (np. gdy liczniejsze roczniki wchodzi w wiek zdolności do pracy lub zwiększa się napływ obcokrajowców), bądź na lewo – w przypadku np. obniżenia górnej granicy wieku produkcyjnego pracowników (rys. 12.3).

Niewątpliwie na podaż pracy mają też wpływ **poziom zasiłków dla bezrobotnych i wysokość pomocy socjalnej** udzielanej przez państwo, które – odpowiednio wysokie w porównaniu z płacą minimalną – mogą zmniejszać podaż pracy i powiększać tzw. **dobrowolne bezrobocie**.

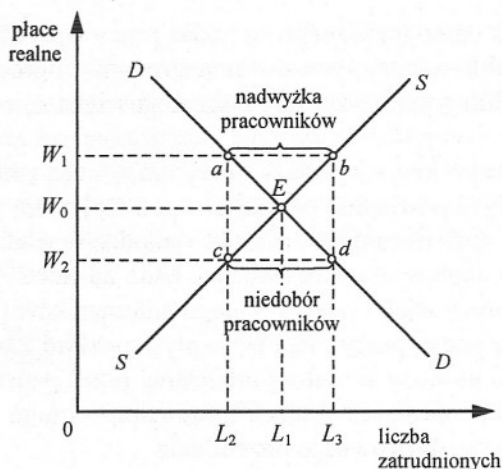
Również istotnym czynnikiem wpływającym na podaż pracy będzie **koszt alternatywny podjęcia pracy względem czasu wolnego**. Uwzględniając koszty alternatywne każdej działalności, pracownik będzie chciał wykorzystać swój czas w taki sposób, aby krańcowa korzyść, wynikająca z godziny przeznaczanej na jakąś czynność, była równa krańcowej korzyści uzyskiwanej w przypadku innego sposobu spędzania czasu. Racjonalny pracownik będzie więc rezygnował z działalności mającej dla niego mniejszą wartość na rzecz działalności uznanej za wartościowszą. W zasadzie rozważania na temat alternatywy: pracować, czy korzystać z przyjemności czasu wolnego dotyczy ludzi o małych aspiracjach życiowych. W większości przypadków ludzie stoją przed innym wyborem: między zwiększonym wysiłkiem pracy i podejmowaniem pracy w godzinach nadliczbowych oraz wyższym dochodem, umożliwiającym lepsze zaspokojenie aspiracji bytowych pracownika i członków jego rodziny, a pożytecznym wykorzystaniem większej ilości czasu wolnego.

Jakie czynniki określają popyt na pracę, a jakie wpływają na podaż pracy?



12.1.3. Równowaga na konkurencyjnym rynku pracy

Powyżej omówiliśmy najważniejsze czynniki określające popyt i podaż na konkurencyjnym rynku pracy, gdzie ani pracodawca ani pracownik nie ma wpływu na stawki płac, akceptując je jako dane, ukształtowane przez rynek na podstawie gry popytu i podaży pracy. Równowagę oraz stany nierównowagi na takim rynku pracy przedstawia rysunek 12.4.



Rys. 12.4. Stany nierównowagi i równowaga na rynku pracy

Poziom równowagi na rynku pracy występuje w punkcie E , w którym rozmiary popytu przedsiębiorstw na pracę są równe liczbie osób skłonnych ją podjąć. Punkt przecięcia się tych dwóch krzywych wyznacza płacę równowagi na poziomie W_0 . Jeśli płaca rośnie do poziomu W_1 , wystąpi nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę o wielkości ab . Na rynku pracy pojawia się wówczas bezrobocie. Przy poziomie płacy W_2 występuje niedobór pracowników cd , gdyż popyt na pracę OL_3 znacznie przewyższa podaż pracy OL_2 .

W przypadku nadwyżki podaży pracy powstaje konkurencja między pracownikami, niezatrudnieni pracownicy są skłonni akceptować niższe płace, poniżej W_1 , co spowoduje spadek płac w kierunku W_0 . Z kolei w sytuacji niedoboru rąk do pracy, pracodawcy będą konkurować ze sobą o ograniczone zasoby pracy, oferując wyższe płace. Płaca będzie rosła w tym przypadku w kierunku płacy równowagi do poziomu W_0 . W obu więc sytuacjach, konkurencyjny rynek pracy „wymusi” po pewnym czasie powrót do stanu równowagi (E).

12.2. Rynek pracy w warunkach konkurencji niedoskonałej

W sytuacji, kiedy mamy do czynienia z konkurencją niedoskonałą, powstają odmienne zależności między sprzedającymi i kupującymi czynnikiem pracy, co rzutuje przede wszystkim na sposób ustalania i wysokość płacy.

12.2.1. Płace i zatrudnienie w warunkach monopsonu

Monopson ma miejsce wtedy, gdy mamy do czynienia z wyłącznym nabywcą czynnika produkcji, w naszym przypadku pracy. Nie należy mylić monopsonu z monopolem, stanowiącego jedyne sprzedawcę dóbr lub usług.

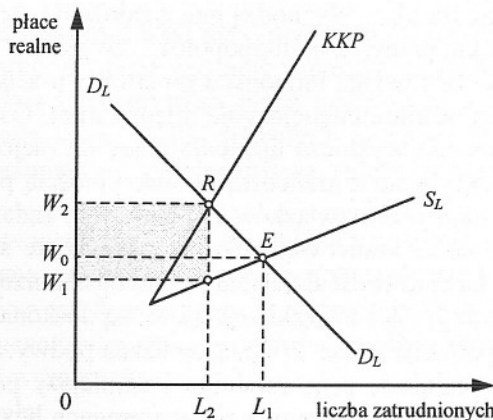


W wielu małych miejscowościach w Polsce jest jedno duże przedsiębiorstwo, które daje zatrudnienie większości mieszkańców danej miejscowości i występuje w pozycji wyłączności lub dominacji na rynku pracy. Równocześnie przedsiębiorstwo to sprzedaje swoje produkty na rynkach konkurencyjnych, na których jest jednym z wielu sprzedających.

Firma monopsonowa, dominujący pracodawca, wykorzystuje swoją siłę do obniżania stawek płac, zapewniając sobie zysk maksymalny.

Monopson będzie zwiększał zatrudnienie pracowników dopóty, dopóki efekty, jakie z ich pracy uzyskuje, będą większe niż dodatkowe koszty, jakie musi ponieść w związku z ich zatrudnieniem. Sytuacja taka nastąpi wówczas, gdy krańcowy koszt ostatniego przyjętego do pracy pracownika (*KKP*) zrówna się z przychodem ze sprzedaży krańcowego produktu pracy (*WKPP*). Ten warunek możemy potraktować jako zasadę ogólną, odnoszącą się do każdej struktury rynku, z tym, że w warunkach doskonałej konkurencji koszt krańcowy pracy jest stały, gdyż płaca jest jednakowa dla każdego dodatkowo zatrudnionego pracownika, natomiast w warunkach monopsonicznego rynku pracy krańcowy koszt pracy każdego dodatkowo zatrudnionego pracownika jest coraz to wyższy.

Na rysunku 12.5 krzywa D_L jest krzywą popytu na pracę danej firmy (D_L jest równoznaczna z krzywą wartości krańcowego produktu pracy – *WKPP*).



Rys. 12.5. Zatrudnienie i płace w warunkach monopsonu

W sytuacji monopsonu wielkość zatrudnienia wyznacza punkt R , w którym krzywa krańcowego kosztu pracy przecina krzywą popytu na pracę. Monopson zatrudnia więc OL_2 pracowników płacąc OW_1 , co wynika z układu określonego przez krzywą podaży pracy (S_L). Z rysunku widzimy, że wartość krańcowego produktu pracy wynosząca OR jest większa od płacy, jaką płaci monopson (OW_1). Różnica między $WKPP$ a płacą OW_1 , przedstawiona w postaci zakreskowanego obszaru, powiększa zysk monopsonu.

W sytuacji rynku doskonale konkurencyjnego, pracodawca zatrudniałby więcej pracowników, gdyż OL_1 , i płaciłby więcej – OW_0 – niż firma mająca pozycję monopsonu na rynku pracy.

W jaki sposób określane są płace i zatrudnienie na konkurencyjnym rynku pracy, a w jaki w warunkach monopsonu?



12.2.2. Wpływ związków zawodowych na kształtowanie zatrudnienia i płac

We współczesnej gospodarce rynkowej polityka płac jest w poważnym stopniu wynikiem negocjacji między związkami zawodowymi i pracodawcami.

Teoria neoklasyczna zbudowana na założeniach konkurencji doskonałej głosiła, że wpływ związków zawodowych oraz państwa na wysokość stawek płac i proporcji między nimi jest szkodliwy z punktu widzenia racjonalności ekonomicznej i sprawności działania całego mechanizmu rynkowego. Nowoczesne teorie płac nie kwestionują związku stawki płac z krańcową produktywnością pracy, ale podkreślają, że układ sił konkurencyjnych, działających na rynku pracy, oraz państwo mają dodatkowy wpływ na kształtowanie się wysokości, proporcji i dynamiki wzrostu płac. Wychodzą one z założenia, że istnieje **bilateralny monopol** na rynku pracy, tzn. monopolowi związków zawodowych (po stronie podaży pracy) odpowiada monopson po stronie pracodawców. O wysokości płac decyduje procedura negocjacyjna między nimi. Osiągnięcie kompromisu między stronami nie wyklucza ustalenia płacy na racjonalnym poziomie, jeśli stawka płacy pokryje się z krańcową produktywnością pracy. Jeśli jednak, na skutek siły i nieustępliwości związków zawodowych, żądane stawki płac odbiegają od produktywności krańcowej, wówczas oczywiste się staje, że ma to niekorzystny wpływ na sprawność działania całego mechanizmu rynkowego.

Zarówno pracodawcy, jak i związki zawodowe są doskonale świadomi wpływu wzrostu płac na popyt na pracę. Wiedzą, że każda podwyżka płac zniekształcająca koszty pracy podniesie cenę produktu i zmniejszy popyt na niego. To oznacza, że niektórzy pracownicy znajdą się w szeregach bezrobotnych. Wzrost płacy i spadek zatrudnienia nie przysparza popularności związkom zawodowym.

Biorąc to pod uwagę, będą one dążyły różnymi sposobami do utrzymania płacy na wynegocjowanym poziomie i aby żaden z pracowników nie utracił pracy.

W dłuższym okresie, w ujęciu dynamicznym, związki zawodowe stoją na straży przestrzegania wynegocjowanej w umowach branżowych zasady, aby stawki płac rosły proporcjonalnie do wzrostu kosztów utrzymania i były indeksowane wraz ze wzrostem stopy inflacji.

W gospodarce rynkowej rola państwa w kształtowaniu polityki płac ogranicza się w zasadzie do ustawowego określenia minimum płacy. W wypadku istotnych rozbieżności w kształtowaniu wysokości i struktury płac, państwo spełnia także funkcję arbitra między pracodawcami a związkami zawodowymi, aby nie dopuścić do konfliktów społecznych i politycznych.

Jakie są ekonomiczne skutki istnienia związków zawodowych na rynku pracy?



12.3. Formy, rodzaje i systemy płac

Formy płac możemy rozpatrywać z punktu widzenia różnych kryteriów.

W zależności od postaci, w jakiej ona występuje, wyróżnia się:

- płacę pieniężną,
- płacę naturalną. (W pełnym tego słowa znaczeniu występowała ona w zaraniu kapitalizmu, gdy zaczęły powstawać manufaktury – XVIII wiek i na początku XIX wieku. Robotnik otrzymywał od właściciela mieszkanie, wyżywienie i inne przedmioty niezbędne do życia, a czasem i niewielką płacę pieniężną. Obecnie płaca naturalna obejmuje różnego rodzaju deputaty, umundurowanie etc.).

Z punktu widzenia **sposobu jej otrzymywania** można wymienić:

- płacę bezpośrednią (może wystąpić w postaci pieniężnej i naturalnej),
- płacę pośrednią (otrzymywana przez pracownika w postaci bezpłatnego korzystania z leczenia, szkół; zasiłki dla bezrobotnych etc.).

Z kolei w **zależności od powiązania wysokości płacy z efektami pracy** rozróżnia się:

- płacę podstawową (główne źródło dochodu pracownika),
- płacę ruchomą (ruchome elementy wynagrodzenia uzależnione są od efektów pracy; zaliczymy do nich: premie, nagrody, udziały w zysku etc.).

Najważniejsze znaczenie ma podział płac **według ich rodzaju**. Uwzględniając to kryterium wyróżniamy:

- płace nominalne,
- płace realne.

Płaca nominalna to suma pieniędzy, którą pracownik otrzymuje za wykonaną pracę. Chcąc ocenić poziom życia pracownika nie można swych wniosków opierać na podstawie kształtowania się płacy nominalnej. Do tego służy płaca realna.



Płaca realna to koszyk dóbr i usług, który pracownik może kupić za swoją płacę nominalną. Pojemność tego koszyka zależy od:

- wysokości płacy nominalnej,
- poziomu cen dóbr i usług,
- wysokości podatków, opłat, czynszów etc.



$$\text{Wskaźnik dynamiki płacy realnej} = \frac{\text{wskaźnik płacy nominalnej}}{\text{wskaźnik kosztów utrzymania}} \times 100$$

We wskaźniku kosztów utrzymania bierze się pod uwagę strukturę wydatków całkowitych ludności oraz zmiany przeciętnego poziomu cen w poszczególnych grupach nabywanych towarów.

Jeśli chodzi o **systemy płac** można wyróżnić:

- **system czasowy** (zapłata za ilość przepracowanego czasu – za godzinę, dzień, tydzień, miesiąc),
- **system akordowy** (płaca ustalona w zależności od ilości wykonanych dóbr, czynności czy operacji).

Systemy płac ulegają ewolucji, podążając za techniczno-organizacyjnymi zmianami w produkcji. Na przestrzeni historii było wiele typów płac akordowych – każdy z nich miał na celu jak najwięcej „wycisnąć” z pracownika, wprowadzał konkurencję między nimi, działał również dyscyplinująco.

Wśród najważniejszych systemów płac akordowych można wyróżnić:

1. **Akord prosty** (płaca rośnie proporcjonalnie do ilości sztuk danego wyrobu wykonanych przez pracownika).
2. **System normowania czasu pracy** (ustala się normę czasu potrzebną do wykonania jednej sztuki wyrobu lub operacji). Tu można wymienić:
 - **akord z premią** (premia zależy od stopnia przekroczenia ustalonej normy),
 - **akord progresywny** (wykonane ponad normę jednostki wyrobu są opłacane według wyższych stawek).
3. **Akord zespołowy** (stosuje się go wówczas, gdy organizacja produkcji nie pozwala na odbiór rzeczowych efektów indywidualnej pracy każdego robotnika z osobna, np. automatyzacja, mechanizacja pracy sprzyja brygadowej organizacji pracy i wówczas wygodny jest akord zespołowy).

1. Omów formy i systemy płac?
2. Czym różni się płaca nominalna od płacy realnej?



12.4. Funkcje płac

Płace pełnią w gospodarce różnorakie funkcje. Dla większości gospodarstw domowych płaca jest głównym elementem dochodów, dla firm zaś – jednym z podstawowych kosztów produkcji. Te dwie **funkcje płac: dochodowa i kosztowa** pozostają w sprzeczności, gdyż pracownik stara się maksymalizować swój dochód, natomiast pracodawca – minimalizować koszty produkcji. Gospodarka rynkowa musi pogodzić te sprzeczne interesy.

Oprócz tych dwóch podstawowych funkcji, płaca pełni jeszcze inne – równie ważne, a mianowicie: **bodźcową i społeczną**. W swej funkcji bodźcowej, właściwie „ustawiona” płaca ma za zadanie motywować ludzi do wydajnej pracy. Z kolei społeczną funkcję płacy można rozpatrywać w odniesieniu do układu stosunków społecznych między ludźmi; zasady wynagradzania i istniejące proporcje płac powinny być społecznie akceptowane, sprawiedliwe, nie powinny wywoływać napięć i konfliktów społecznych. Znana w totalitarnym systemie tzw. „urawniłowka” (podział skrajnie egalitarny) deprawowała ludzi, tłumiła bodźce do wydajnej pracy, była podziałem wysoce szkodliwym. W gospodarce rynkowej nie może być miejsca dla takich destrukcyjnych rozwiązań.

12.5. Zróżnicowanie płac

Z punktu widzenia bodźcowej funkcji płac bardzo duże znaczenie ma odpowiednie ich zróżnicowanie. Odnosi się to zarówno do przedsiębiorstwa, jak i całej gospodarki.

Zróżnicowanie płac (proporcje płac) uzależnione jest od następujących czynników:

- 1) struktury zatrudnienia pracowników według wieku, płci i stażu pracy,
- 2) złożoności pracy (wymaganych kwalifikacji, stopnia odpowiedzialności),
- 3) jakości i efektów pracy,
- 4) rodzaju zawodu (sprawa uciążliwości i warunków pracy),
- 5) indywidualnych zdolności i talentów (talenty ludzi sławnych sprawiają, że ich płace są niewspółmiernie wysokie w porównaniu z zarobkami przeciętnych ludzi),

6) dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, religię czy przynależność do grupy etnicznej lub partii politycznej.

Na poziom i strukturę płac w przedsiębiorstwie rynkowym wpływa poza tym wiele innych czynników, takich jak:

- sytuacja finansowa danego przedsiębiorstwa,
- cele i strategia jego działania,
- sytuacja na rynku pracy,
- pozycja związków zawodowych w przedsiębiorstwie,
- zakres i formy ingerencji państwa itp.

W gospodarce rynkowej o wielkości i strukturze zatrudnienia, a także o wysokości funduszu płac decyduje samodzielnie przedsiębiorstwo. Właściciel, zainteresowany maksymalizacją zysku, stara się ustalić fundusz płac na takim poziomie, jaki z jednej strony zapewni pracownikom wysokość płac dyktowaną przez sytuację na rynku pracy i istniejące normy prawne, a z drugiej – pozwoli realizować zysk, zapewniający istnienie i rozwój przedsiębiorstwa.

1. Omów funkcje jakie pełni płaca w gospodarce rynkowej?

2. Wymień i omów podstawowe czynniki wpływające na zróżnicowanie płac.

