

mar Leszczyński

Bezpieczeństwo socjalne a dostęp do rynku pracy w ujęciu teorii segmentacyjnych

Acta Scientifica Academiae Ostroviensis nr 31, 31-53

2008

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Marek Leszczyński¹

BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE A DOSTĘP DO RYNKU PRACY W UJĘCIU TEORII SEGMENTACYJNYCH

Wstęp

Bezpieczeństwo socjalne wpisane jest w ideę państwa dobrobytu wychodzącego z przekonania, iż równowagę makrospołeczną można zachować na drodze relatywnie wysokiej redystrybucyjności z zachowaniem zasady solidaryzmu społecznego. W dobie gospodarki globalnej idea ta została mocno zrewidowana. W odniesieniu do większości państw wysoko rozwiniętych obserwujemy znaczące spowolnienie tempa wzrostu gospodarczego, w przypadku takich państw jak Włochy czy Francja wręcz stagnację ekonomiczną. Bezpieczeństwo socjalne kosztuje coraz więcej, zwłaszcza w kontekście nasilających się procesów starzenia społeczeństwa i niskich wskaźnikach zatrudnienia. Jednocześnie na rynku pracy, w którym uczestnictwo stanowi podstawowy gwarant uczestnictwa w procesie tworzenia i konsumpcji dochodu obserwujemy trwałe podziały wynikające z heterogeniczności rynku pracy. Co więcej heterogeniczność ta nasila się na skutek utrwalania systemu korporacyjnego korporacji zawodowych strzegących dostępu do rynku pracy. Ogólna liczba miejsc pracy w gospodarce europejskiej nie ulega zwiększeniu przy narastającej presji migracyjnej co powoduje dodatkowe napięcia w krajach Europy Zachodniej, a w efekcie nasila zjawiska wykluczenia, marginalizacji i destabilizacji (także politycznej). Optymizm płynący z szeregu dokumentów Unii Europejskiej, iż dzięki wysokiej redystrybucyjności da się zachować europejski model społeczny budzi poważne wątpliwości, zwłaszcza w obliczu nasilających się procesów inflacyjnych, spadku realnych dochodów wielu gospodarstw domowych (zwłaszcza ludzi młodych – Włochy, Belgia, Francja) czy wreszcie fiasku Strategii Lizbońskiej. Europa musi zmierzyć się z tymi problemami, najistotniejsze znaczenie będzie tu miała reforma rynków pracy, bo tylko przesunięcie ludzi do grupy tworzących dochód narodowy daje szansę na trwały rozwój i konkurowanie w skali gospodarki światowej.

¹ Instytut Ekonomii i Administracji, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. J. Kochanowskiego w Kielcach

Jak trudne są procesy aktywizacji szerokich grup społecznych widać to na przykładzie Polski, gdzie przy wzroście gospodarczym na poziomie ponad 6% PKB nadal utrzymuje się relatywnie wysoki poziom bezrobocia rejestrowanego i jednocześnie wolne miejsca pracy (głównie niskopłatnej) w produkcji, handlu czy prostych usługach. Zjawiska te znajdują chociażby częściowe objaśnienie w teoriach segmentacyjnych rynku pracy.

Zarys teorii segmentacyjnych rynku pracy

Ujęcie segmentacyjne problemów rynku pracy wywodzi się z instytucjonalizmu a za prekursora teorii segmentacji uznaje się Clarka Kerra (Kerr C., 1977, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 55). Według niego na rynku pracy mamy do czynienia z dwoma procesami: pracownicy zmieniają pracę oraz zmieniają się wysokości i struktura wynagrodzeń. Obydwa te procesy nie są ze sobą połączone. Zatem Kerr rozróżnił rynek płac, który opisuje zjawisko kształtowania się wynagrodzeń oraz rynek pracy, w rozumieniu rynku stanowisk pracy, jako opisujący mechanizm alokacji zasobów pracy. Podział ten stanowił punkt wyjścia dla określenia pięciu modeli rynków pracy:

- doskonałego;
- neoklasycznego;
- naturalnego;
- instytucjonalnego;
- kierowanego.

W toku historycznego rozwoju systemu rynkowego rynek pracy ulegał stopniowym przeobrażeniom w kierunku rynku instytucjonalnego. Istnieją ograniczenia ruchliwości między poszczególnymi grupami na rynku pracy spowodowane różnicami umiejętności bądź ograniczeniami w ruchliwości terytorialnej. Innymi przeszkodami dla pełnej konkurencji jest brak informacji, obawa utraty bezpieczeństwa, szczególne upodobania pracodawców. Rynki pracy, które można określić jako konkurencyjne (nieustrukturyzowane), wewnątrz których nieco podobni ludzie szukają podobnego zajęcia a podobni pracodawcy chcą obsadzić zbliżone miejsca pracy są w praktyce ograniczone. Tak zdefiniowanym rynkom pracy Kerr przeciwstawił pojęcie rynków instytucjonalnych, których obszary wyznaczone są przez formalne i nieformalne reguły. Reguły te, zastępujące indywidualne życzenia uczestników transakcji na rynku pracy, nazwane zostały zasadami instytucjonalnymi.

Zastępują one jednostkowy proces podejmowania decyzji i ustalają kryteria pozapieniężne (np. starszeństwo, równość, bezpieczeństwo) w zakresie kształtowania wynagrodzeń i alokacji zasobów pracy. Zasady instytucjonalne ustalone są przez instytucjonalnych uczestników gry rynkowej, jak: zrzeczenia pracodawców oraz ich nieformalne porozumienia, związki zawodowe, przedsiębiorstwa określające politykę kadrową, układy zbiorowe oraz działania administracji publicznej różnych szczebli.

Cechami nieustrukturyzowanego rynku pracy są (Fisher L.H, 1951, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 57):

- brak związków pracodawców i związków pracobiorców narzucających zasady starszeństwa w procesie alokacji pracy bądź inne reguły przy zatrudnianiu i awansie;
- relacja między pracodawcą i pracobiorcą jest chwilowa i bezosobowa;
- robotnicy stanowią niskokwalifikowaną siłę roboczą;
- wynagrodzenie określone jest wielkością produkcji (zapłata za jednostkę produktu);
- w procesie produkcji są wykorzystywane nieskomplikowane, kapitałoszczędne technologie.

W obrębie nieustrukturyzowanego rynku pracodawcy preferują pracowników akceptujących niższe wynagrodzenie a pracownicy – lepiej wynagradzających pracodawców. Płace są zmienne w czasie ale zmierzają do wyrównywania się w ujęciu terytorialnym. Możliwe jest to dzięki istnieniu ruchliwości pracowników i zmienności stawek płac. Jedynym rodzajem stosunków między pracodawcą a pracownikiem są stosunki pieniężne.

Zasady instytucjonalne dzielą rynek wprowadzając zróżnicowane sposoby traktowania będących wewnątrz (insider) i będących na zewnątrz danej części rynku (outsider) (Lindbeck A., Snower D.J., 1989, cyt. za: Stasiak J., 1998). Występują dwie kategorie pracobiorców: swoi i obcy. Ci pierwsi posiadają pewne szczególne prawa i możliwości. Drugi są tych praw i możliwości pozbawieni. Powstanie instytucjonalnych rynków pracy nie zawsze musi wiązać się z formalnymi zasadami instytucjonalnymi. Praca świadczona jest przez pracowników niezależnie od istnienia lub nieistnienia związków zawodowych zaś nieformalne więzi w miejscu pracy istnieją bez formalnych zasad starszeństwa. Nawet bez zasad instytucjonalnych pracodawcy preferują zwykle awansowanie pracowników już zatrudnionych, nie zaś angażowanie nowych.

Pojęcie rynku ustrukturyzowanego jest szersze niż pojęcie rynku instytucjonalnego, które wiąże się ściśle z pojawieniem się zasad instytucjonalnych dających nowe prawa i wzmacniających stare więzy. Proces strukturyzacji i podziału rynku pracy po pierwsze doprowadził do specyficznego ograniczenia lub ukierunkowania ruchliwości siły roboczej. Oba wyróżnione przez Kerra wewnętrzne rynki pracy cechowała odmienna ruchliwość siły roboczej (Kerr C., 1977, cyt. za: Kryńska E., 1996, s.63). Ruchliwość pracowników w warunkach ustrukturyzowanego rynku jest wyznaczona przez zasady instytucjonalne. Rynki pracy o charakterze rzemieślniczym charakteryzują się przemieszczaniem jednolitym ruchem pracobiorców w obszarze określonych zawodów. W systemie produkcji przemysłowej rynki zakładowe wyznaczają pracobiorcom ruchy pionowe zgodnie z regułami starszeństwa co oznacza konieczność odtwarzania kariery zawodowej w przypadku zmiany pracodawcy. Na obu wspomnianych rynkach: rzemieślniczym i zakładowym obserwowana jest ograniczona ruchliwość pracobiorców. Na rynkach rzemieślniczych między różnymi zawodami, na rynkach zakładowych – między pracodawcami. W obu przypadkach pracobiorcy skłonni są do rezygnacji z niezależności dla zapewnienia sobie komfortu poczucia bezpieczeństwa miejsca pracy. Kerr wyróżnia kilka form ruchliwości, które zwykle występują razem w różnych kombinacjach:

- zmiana zawodu;
- zmiana pracodawcy;
- zmiana branży;
- zmiana miejsca pracy w sensie terytorialnym;
- zmiana statusu pracującego na bezrobotnego i odwrotnie;
- odpłynięcie z zasobu aktywnych zawodowo i przejście do bierności.

Istotny wkład w rozwój koncepcji podziału rynku pracy mieli badacze niemieccy: Burkart Lutz i Werner Sengenberger (Lutz B., 1973, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 68). Zbudowali oni własny wariant koncepcji segmentacji rynku pracy. Badacze oparli się na badaniach prowadzonych na rynku pracy okolic Augsburga. Rynek pracy podzielili oni na trzy części, w obrębie których zaobserwowano różne typy zachowań uczestników gry rynkowej:

- 1) Segment obejmujący podaż i popyt na siłę roboczą młodzieży – „narybku rynku pracy”. Podaż składa się z absolwentów różnych typów szkół wszystkich szczebli kształcenia.

Popyt natomiast stanowią pracodawcy zainteresowani zatrudnieniem nowej, kwalifikowanej siły roboczej;

- 2) Segment popytu i podaży osób reprezentujących typowe (uniwersalne, nie związane z potrzebami konkretnego przedsiębiorstwa) kwalifikacje zawodowe. W tej części rynku pracy znajdują się osoby wykonujące często zawody tradycyjne (np. stolarz, murarz). Charakteryzują się one wysoką mobilnością. Jest to wynikiem wysokiej zdolności adaptacyjnej tej grupy do sezonowych i koniunkturalnych wahań zapotrzebowania na ich siłę roboczą a także własnych zainteresowań rozwojem i awansem w hierarchii zawodowej;
- 3) Segment podaży i popytu na jakiegokolwiek kwalifikacje, tzn. rynek niewykwalifikowanej siły roboczej. Stanowi ona znaczną część zatrudnionych, charakteryzuje się dużą mobilnością i zdolnością dostosowywania ogólnych uzdolnień i preferencji zawodowych do bieżącej sytuacji na rynku pracy.

Wymienione trzy segmenty są od siebie izolowane a możliwości przemieszczeń między nimi bardzo ograniczone. Poza wymienionymi segmentami Lutz i Sengenberger zaobserwowali wyraźne tendencje do wykształcania się nietypowych, specyficznych – zakładowych, cząstkowych rynków pracy. Ich powstanie było związane ze wzrastającą dywersyfikacją struktur produkcji w wyniku postępującego podziału pracy, procesami koncentracji przedsiębiorstw, organizacją praktycznego kształcenia zawodowego oraz rzadkością niektórych rodzajów siły roboczej. Tak określone otoczenie wyodrębnionych wyżej części rynku pracy stanowi w zasadzie odrębny segment. Występuje na nim podaż i popyt na siłę roboczą dysponującą kwalifikacjami dostosowanymi do wymagań organizacyjnych i technologicznych konkretnego przedsiębiorstwa. Duże znaczenie ma tu poziom wykształcenia, umiejętności i ich doskonalenie. Obie strony transakcji są zainteresowane w zapewnieniu zwrotu z nakładów na doskonalenie zawodowe na kierunkach specyficznych dla danego przedsiębiorstwa. Obustronne korzyści rosną wraz z pogłębianiem się specyfiki działalności firmy i zakresem nakładów ponoszonych na kształcenie przez pracobiorcę i pracodawcę.

Wyodrębnienie przedstawionych części rynku pracy stało się podstawą dla sformułowania modelu trzyczęściowego rynku pracy (Lutz B., Sengenberger W., 1974, Sengenberger W., 1975, 1978, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 69). Jako kryterium podziału przyjęto w nim kwalifikacje, wśród których wyróżniono trzy rodzaje: uniwersalne, zawodowe i specyficzne dla pojedynczego zakładu pracy.

Kwalifikacje zawodowe są jedynym kryterium wyznaczającym rozmiary segmentów i granice między nimi.

W ramach tak powstałego trzyczęściowego podziału rynku pracy wyróżniono:

- 1) rynek niewykwalifikowanej siły roboczej;
- 2) rynek wykwalifikowanej siły roboczej - zawodowy rynek pracy;
- 3) rynek pracy siły roboczej o kwalifikacjach dostosowanych do potrzeb pojedynczych zakładów – zakładowy rynek pracy.

Dla Lutza i Sengenbergera kwalifikacje uniwersalne (ogólne) odnoszą się raczej do wiedzy powszechnej, wiadomości podstawowych nie powiązanych z konkretnymi procesami technologicznymi i organizacją przedsiębiorstw, wymaganych przy wykonywaniu czynności prostych. Jest to także typ kwalifikacji oferowany przez absolwentów szkół nie posiadających praktyki zawodowej. Można je traktować jako gotowość do pracy w wymiarze fizycznym i umysłowym.

Zawodowe rynki pracy funkcjonują dla części siły roboczej dysponującej kwalifikacjami zawodowymi lub branżowymi podlegającymi transferom pomiędzy różnymi zakładami. Wiedza i umiejętności zawodowe oraz wymagania w zakresie wykształcenia podlegają ponadzakładowym regulacjom, kontroli i koncesjonowaniu tak, że zatrudniający może oczekiwać od posiadającego ten typ kwalifikacji standardowych umiejętności i zdolności zawodowych. Pracobiorcom na omawianym rynku pracy oferowane są miejsca pracy o zbliżonych wymaganiach kwalifikacyjnych nie powiązanych z konkretnym przedsiębiorstwem.

Na zakładowym rynku pracy wymagania kwalifikacyjne miejsc pracy oraz kwalifikacje oferowane przez pracobiorców cechuje wyraźna odmienność dla poszczególnych przedsiębiorstw lub ich części. Kwalifikacje dostosowane do potrzeb pojedynczych zakładów nie dają się wykorzystać w żadnym innym, są w tym sensie nieprzenośne.

Dualny rynek pracy

Podstawową hipotezą koncepcji dualnego rynku pracy jest twierdzenie, że rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracobiorcy i pracodawcy działają na podstawie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi, możliwymi do określenia cechami. Rynek pracy nie ma charakteru jednolitego, przeciwnie jest to zbiór różnych subrynków, każdy o odmiennej strukturze i cechach.

Koncepcja dualnego rynku pracy rozwinęła się na gruncie badań podjętych w Stanach Zjednoczonych w latach sześćdziesiątych. W tym czasie w USA były opracowywane i realizowane programy walki z ubóstwem, w ramach których podejmowano zagadnienia praw obywatelskich mniejszości. Wdrożenie programów służyć miało walce z marginalizacją niektórych grup społecznych. Środki publiczne stymulować miały mobilność siły roboczej a także podnieść jej produktywność. Cechą charakterystyczną programów było to, iż środki kierowane były do uczestników podażowej strony rynku pracy. Przyczyny niekorzystnej sytuacji niektórych grup pracobiorców wskazywano w ich niskiej mobilności przestrzennej, zawodowej i kwalifikacyjnej. Polityka rynku pracy, według twórców programów, powinna być zorientowana na umożliwienie zdobywania wykształcenia i podniesienia swojej indywidualnej wartości i przydatności do zatrudnienia przez gorzej sytuowanych na rynku pracy.

Badania, które dotyczyły problemów biedy i bezrobocia na rynkach pracy amerykańskich aglomeracji wykazały w ich obrębie izolowanych w sensie społeczno-kulturowym obszarów, określanych mianem „getto”. Pracownicy pochodzący z tych obszarów mieli wyraźnie gorszą pozycję na rynku pracy – oferowano im miejsca pracy drugiej kategorii, niskopłatne, niestabilne, bez możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Zauważono przy tym, iż szanse na rynku pracy pojedynczego pracobiorcy nie zależały od jego produktywności i wykształcenia (Harrison B., 1972, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 95). Na podstawie tych obserwacji sformułowano główne założenia dualnego rynku pracy. Twórcy koncepcji, podobnie jak instytucjoniści, widzą zachowanie jednostek w kontekście istniejących struktur społecznych i gospodarczych. Podnosili oni kwestię dużego wpływu czynników pozaekonomicznych na rynek pracy, w tym: działania instytucji rynku pracy, związków zawodowych, administracyjnego kształtowania płac, zwyczajów. Z punktu widzenia ekonomii podstawową przyczyną rozpadu rynku pracy jest dualność rynku produktów, któremu jest on podporządkowany. Pozwala to na przyporządkowanie zasadniczemu sektorowi gospodarki takiego segmentu rynku pracy, który nazwano sektorem pierwotnym. Koncepcja dualnego rynku pracy jest konstrukcją teoretyczną, rozróżniającą dwa istotnie różniące się obszary rynku pracy, rynek pierwotny i wtórny. Dualny rynek pracy jako koncepcja teoretyczna oraz pojęcia pierwotnego i wtórnego rynku pracy zostały wprowadzone po raz pierwszy przez M.J. Piore’a w 1969 r.

Następnie doprecyzowane w pracach stworzonych wspólnie z P.B. Doeringer'em (Piore M.J., 1970, Doeringer P.B., Piore M.J., 1971, 1975, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 97). Koncepcja ta wprowadza dalsze rozróżnienie tzw. „dobrych” miejsc pracy, przypisanych sektorowi pierwotnemu (rdzeniowi) gospodarki oraz „złych” miejsc pracy, związanych z sektorem wtórnym. Segment pierwotny oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, które w dużym stopniu są objęte nadzorem i oddziaływaniem związków zawodowych. Mechanizmy zatrudnieniowe i płacowe są ustalone przez system prawny. Zatrudnieni w tym sektorze są chronieni przed samowolą pracodawców, mają wysokie bezpieczeństwo zatrudnienia, perspektywę awansów, zachęty i możliwości rozszerzania wiedzy zawodowej oraz ustabilizowane warunki pracy. Oferowane prace w tym sektorze są poszukiwane przez ogół pracobiorców, są lepiej płatne i cieszą się wyższym prestiżem społecznym. Pracownicy rynku pierwotnego identyfikują się silnie z miejscem pracy, ze związkami zawodowymi, zawodem. Jest to wynikiem zarówno relatywnie wysokich wynagrodzeń, ale także nakładami poniesionymi przez nich na zdobycie odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Stabilnością zatrudnienia zainteresowani są również sami pracodawcy, którzy ponieśli określone koszty na szkolenie pracowników. Ponadto pracodawcy są zainteresowani kreowaniem określonych, oczekiwanych z punktu widzenia wizerunku firmy postaw pracowników.

Dostęp do miejsc pracy rynku pierwotnego jest ograniczony przez ściśle zdefiniowane kryteria zatrudnienia, określoną drabinę awansów zawodowych poprzez tryb ocen i zwolnienie. Ostra selekcja przy wejściu na pierwotny rynek pracy jest dokonywana w celu uniknięcia zatrudnienia osób nie będących w stanie wykonywać właściwie swoich zadań zawodowych w sposób narzucony charakterem tego segmentu. Miejsca pracy rynku wtórnego są nieatrakcyjne. Proponowane w tym segmencie płace są relatywnie niskie, warunki pracy skromne bądź wręcz złe, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji, nikłe szanse awansu zawodowego oraz wysoka niestabilność zatrudnienia. Równocześnie na rynku wtórnym występują różne formy niewykorzystania potencjału pracowników. Dzieje się tak przy braku przedstawicielstwa interesów pracobiorców. Nieatrakcyjność miejsc pracy powoduje wysoką fluktuację pracowników. Na wtórny rynek pracy trafia część siły roboczej, która ma mniejszą siłę przetargową i nikłe szanse wejścia na rynek pierwotny.

Są to imigranci, mniejszości, młodociani, część kobiet i inni określani jako grupa „pokrzywdzonych” bądź „dyskryminowanych”. Generalnie przedstawiciele tej grupy zatrudnieni są na gorszych warunkach.

Koncepcja dualnego rynku pracy analizuje związki zachodzące między zachowaniami na rynku pracy pracodawców a niestabilnością na rynku produktów (wahaniem popytu). Koncepcja Piore’a skupia się na obserwowanej w toku rozwoju współczesnej gospodarki ewolucji rynku produktów: od wysoce konkurencyjnych i ograniczonych przestrzennie do zdominowanych przez producentów posiadających zasięg ponadnarodowy. Zachodzące zmiany w technikach i technologiach wytwarzania stworzyły możliwości zastosowania intensywnych kapitałowo metod produkcji. Opłacalność ich wykorzystania jest ściśle uzależniona od wielkości popytu na dany produkt. Przedsiębiorcy niechętnie decydują się na duże przedsięwzięcia inwestycyjne, jeśli zapotrzebowanie na daną produkcję jest zmienne i trudne do przewidzenia. W takim przypadku preferowane są raczej techniki pracy – niż kapitałochłonne. W przedsiębiorstwach zaspokajających stabilne zapotrzebowanie na produkty zostały stworzone korzystne warunki zatrudnienia dla pracowników (wysoka stabilność miejsc pracy), pozwalające na przyporządkowanie ich do sektora pierwotnego, natomiast firmy kojarzone z niestabilnym popytem na oferowane przez nie produkty, zostały potraktowane jako sektor wtórny rynku pracy. Przedsiębiorstwa działające w dziedzinach, którym ani rynek, ani polityka gospodarcza państwa nie stwarza możliwości rozwojowych, a więc w warunkach zniechęcających do podejmowania przedsięwzięć inwestycyjnych i rozwojowych, są zaliczane do sektora wtórnego. Tam też znajdują się firmy działające na rynkach produktów o ograniczonych rozmiarach, wykluczających zastosowanie korzyści produkcji masowej. Przedsiębiorstwom sektora wtórnego została wyznaczona funkcja zderzaka koniunkturalnego dla firm sektora pierwotnego, przyjmującego na siebie wahania popytu rynkowego. Zmienność popytu nie pozwala na rentowne użycie w przedsiębiorstwach sektora wtórnego specjalistycznych technologii, wymagających zatrudnienia pracowników wysoko i specjalistycznie wykwalifikowanych. Nie istnieje więc potrzeba, ani możliwość utrzymywania stabilnych stosunków zatrudnieniowych co sprzyja niepewności zatrudnienia zaangażowanych tam pracowników. Częścią sektora wtórnego są rynki pracy miejskich gett. Zasadnicze znaczenie dla koncepcji dualnego rynku pracy ma prowadzenie analiz od jego strony popytowej (Sengenberger W., 1987, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 102–105).

Wnioskiem tych analiz jest to, że określone cechy miejsc pracy tworzą przesłanki istnienia trwałej nierówności warunków pracy i zatrudnienia. Nierówność ta nie jest eliminowana, względnie zmniejszana przez żadne naturalne tendencje. Jednocześnie „dobre” lub „złe” aspekty świadczenia pracy mają tendencję do utrwalania się. Wysoko opłacana siła robocza jest w mniejszym stopniu zagrożona utratą pracy, stanowiska pracy zajmowane przez nią charakteryzują się dobrymi warunkami zdrowotnymi, możliwością elastycznego czasu pracy, istnieją bodźce do podnoszenia swoich kwalifikacji. Natomiast w „gorszej” części rynku niskie płace występują równocześnie z niekorzystnymi warunkami świadczenia pracy. Podział miejsc pracy według cech jest tym silniejszy i trwalszy im dostęp do rynku pierwotnego jest bardziej zamknięty. W koncepcji dualnego rynku pracy najważniejszą barierą dostępu jest „wybiórcze” postępowanie pracodawców kierujących się przy wyborze i ocenie pracowników niezmiennymi cechami kandydatów (cechami pozamerytorycznymi) takimi, jak: płeć, wiek, narodowość, rasa. Do pierwotnego rynku pracy utrudniony dostęp mają przez to określone kategorie siły roboczej, w związku z tym nie będące w stanie udowodnić swojej przydatności. Jeśli się na nim znajdują to jedynie w dolnych „niższej sytuowanych” obszarach segmentu. Pracobiorcy z sektora wtórnego dostosowując się jedynie do niedługiego okresu istnienia danego miejsca pracy, często wbrew własnej woli i oczekiwaniom stają się pracownikami niestabilnymi. Ponosząc ryzyko zmiany miejsca pracy pod wpływem zmienności popytu na pracę stają się jednocześnie nieodpowiednimi do zatrudnienia w sektorze pierwotnym. Niestabilność postaw pracowników sektora wtórnego wobec wykonywanego zajęcia wynika również z braku motywacji i wydajności pracy, które w dużej mierze są skutkami braku możliwości awansu zawodowego i niskich dochodów. Niska wydajność pogłębia nieatrakcyjność płacową miejsc pracy. Schemat zachowań pracobiorców na wtórnym rynku pracy wskazuje na przenoszenie właściwości popytowej strony rynku pracy na stronę podaży. Siła robocza przejmuje cechy swoich miejsc pracy i przyswaja je sobie tak skutecznie, iż stają się one postrzegane jako cechy „naturalne”, właściwe danemu pracobiorcy. Ten, kto ma zatrudnienie wymagające i pozwalające na zdobywanie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, będzie dążył do ich poszerzania.

Osoba zajmująca miejsce pracy pozbawione wymagań i szans nauki nie będzie miała motywacji i możliwości do podjęcia lub kontynuacji kształcenia.

Z czasem straci chęć i zdolność do nabywania nowych kwalifikacji i tym samym zdolność dostosowywania się do zmiennych warunków rynku pracy. W przypadku pracobiorców jest to często niemożność bądź też brak gotowości do przyjęcia pożądaných postaw pracowniczych. Ze strony pracodawców z kolei jest to skłonność do obniżania kosztów rekrutacji, stosowanie strategii eliminujących działalność, na które popyt jest niestabilny, a tym samym ograniczanie stabilnego zatrudnienia. Powiązanie danej osoby z segmentem pierwotnym, wtórnym czy wreszcie zasobem bezrobocia wzmacniają dwa czynniki. Po pierwsze są to postawy pracowników, ich motywacja i zwyczaje związane z pracą. Po wtóre są to praktyki dyskryminacyjne pracodawców.

Wtórny rynek pracy charakteryzuje się nadreprezentacją niektórych kategorii ludności. Przydział siły roboczej do tej lub innej kategorii miejsc pracy nie jest przypadkowy, następuje zgodnie z cechami reprezentowanymi przez pracobiorców. Podział rynku pracy tworzy grupy siły roboczej bardziej narażonej na nieatrakcyjne zatrudnienie, czyli kategorie „pokrzywdzonych” i „uprzywilejowanych”. Pracodawca przydziela pracownika do danej kategorii na podstawie analizy dotychczasowej biografii zawodowej oraz cech demograficzno-społecznych opisanych przez: wiek, płeć, narodowość, miejsce zamieszkania. W konsekwencji grupami nadreprezentowanymi w segmencie wtórnym są zwykle: kobiety, młodzież i członkowie grup mniejszościowych. Raz ukształtowany podział na „uprzywilejowanych” i „pokrzywdzonych” ma tendencje do utrwalania ze względu na nikłe szanse przejścia z segmentu wtórnego do pierwotnego. W praktyce rozwinął się wzorzec postępowania, w którym pracodawca dyskryminuje kandydata do pracy automatycznie z powodu jakiejś jego cechy osobistej, bez odniesienia się do zalet potencjalnego pracownika.

Twórcy koncepcji dualnego rynku pracy dość marginalnie traktowali problem bezrobocia i bezrobotnych, jako nie związany bezpośrednio z miejscami pracy (Kryńska E., 1996, s. 105-107). Populacja bezrobotnych była poza aktywną częścią rynku pracy. Była to prosta konsekwencja przyjęcia do analiz popytowej strony rynku pracy, w ramach której wskazywano na pewne związki między zachowaniami pracobiorców i pracodawców obu sektorów rynku a kształtowaniem się wielkości i struktury bezrobocia. Cechy miejsc pracy sektora pierwotnego powodują, że kto utracił tam miejsce pracy, staje się bezrobotnym w sensie bezrobocia przymusowego (w ujęciu Keynesa).

Taki bezrobotny nie został „wytypowany” do poszukania sobie pracy u innego pracodawcy, lecz został zwolniony ze względu na sytuację w całej gospodarce bądź konkretnej branży (chodzi tu zatem o bezrobocie typu koniunkturalnego). Były pracownik segmentu pierwotnego może na krótki okres zaakceptować mniej atrakcyjną pracę, jednak w rzeczywistości oczekuje na powrót na ściśle określoną pozycję, której został pozbawiony. Bezrobocie oznacza w tym przypadku zwolnienie z określonej, akceptowanej pracy. W sektorze wtórnym bezrobocie nie jest wynikiem oczekiwania przez pracowników na stanowisko zaakceptowane ale jest częścią procesu „krażenia” między różnymi niskopłatnymi stanowiskami pracy, efektem wysokiej fluktuacji. Fluktuacja pracowników segmentu wtórnego, zdeterminowana niestabilnością zatrudnienia, pozostaje również pod wpływem zakresu i wysokości zasiłków dla bezrobotnych. Łączy się ze swobodą podejmowania zatrudnienia okazjonalnego w „szarych” czy „czarnych” częściach rynku, funkcjonujących poza oficjalnym obiegiem gospodarczym. W tej sytuacji pracobiorcy sektora wtórnego narażeni zostają na bezrobocie frykcyjne, przechodzące z czasem w bezrobocie długookresowe. Twórcy koncepcji dualnej zauważyli, iż zachowanie pracobiorców wywołane warunkami pracy obserwowane jest także u bezrobotnych. W wyniku niestabilności miejsc pracy rynku wtórnego zmuszeni zostają oni do całkowitego opuszczenia tego rynku. Po pewnym czasie nie są w stanie w ogóle wykazywać stabilnych postaw zawodowych i przyswajać nowych wiadomości z zakresu swojej dziedziny zawodowej. Zjawisko utraty zdolności nabywania nowych umiejętności, kwalifikacji i spadek motywacji do pracy występuje zwłaszcza wśród chronicznie bezrobotnych. Im dłużej ktoś był pozbawiony pracy, tym silniej odszedł od zawodu, tracił nabyte umiejętności, tracił zdolności adaptacji do zmiennych wymagań miejsca pracy. Ponadto ustaliła się i utrzymała dyskryminacja pracobiorców o określonych cechach osobistych. Posiadanie tych cech ogranicza szanse na otrzymanie zatrudnienia w sposób bezwzględny, nie dając danemu pracobiorcy możliwości negocjacji z pracodawcą. W rezultacie tego zjawiska występuje niebezpieczeństwo marginalizacji bezrobocia. Oznacza to, iż ryzyko utraty pracy jest zrzucone na określone grupy osób, które w dodatku są nierównomiernie rozmieszczone przestrzennie. Obserwuje się także proces selekcji, który polega na tym, że osoby które najpóźniej utraciły pracę, pierwsze ją odzyskują, o ile nie posiadają cech dyskryminacyjnych na rynku pracy.

W wyniku tego procesu jeszcze bardziej pogłębia się trudna sytuacja dyskryminowanych (kobiet, młodzieży, starszych, niepełnosprawnych, osób nisko wykształconych). Tworzą oni grupę długoterminowych bezrobotnych, charakteryzującą się skumulowaniem cech dyskryminacyjnych. Jeżeli bezrobocie się powiększa sytuacja tych grup się pogarsza. Twórcy radykalnego ujęcia koncepcji segmentacji rynku pracy zakładali, że kluczem do segmentacji są zmiany systemów organizacji przedsiębiorstw (Kryńska E., 1996, s. 114). Powstanie pierwotnego rynku pracy było związane z tworzeniem wielkich korporacji. Spowodowało to zmianę personalnej strategii pracodawców i skoncentrowanie na kontrolowaniu i motywowaniu pracowników. Stosowane poprzednio rozwiązania polegające na prostej kontroli przez nadzór zwierzchnika i kontroli bezosobowej przez maszyny i urządzenia, stały się w nowych warunkach nieefektywne. Szczególnie, iż równolegle w przedsiębiorstwach rosła siła przetargowa organizacji związkowych. W tej sytuacji pracodawcy zwrócili się w stronę procedur kontrolnych, gwarantujących lojalność i właściwą jakość działania pracowników. W odniesieniu do części z nich znalazła zastosowanie kontrola biurokratyczna, w ramach której funkcjonuje system zachęt i nagród w postaci stabilnego zatrudnienia, perspektywy awansu zawodowego i płacowego, zatem preferowano karierę w obszarze wewnętrznego rynku pracy. W zamian za to oczekiwano od pracobiorców zachowań pożądaných i akceptowanych przez pracodawców. Zastosowanie organizacji pracy związanej z kontrolą biurokratyczną stworzyło stosunkowo jednorodny układ stosunków między pracodawcami a pracobiorcami pozwalający na połączenie go jednym terminem – „pierwotny rynek pracy”. Termin „wtórny rynek pracy” w interpretacji twórców ujęcia radykalnego obejmuje obszary stosunków między pracodawcami a pracobiorcami opartych na organizacji pracy wykorzystującej proste sposoby jej kontroli. W ich rozważaniach rynek ten jest ściśle podporządkowany rynkowi pierwotnemu. Segment wtórny jest tam ukazywany jako analogie do kolonii, eksploatowanej przez segment pierwotny. Przez twórców i zwolenników radykalnego ujęcia koncepcji dualnego rynku pracy stosowanie określonego systemu kontroli było bezpośrednim powodem podziału rynku pracy. Rzeczywistej i głównej zarazem przyczyny powstania rynku pierwotnego i wtórnego upatrywano w chęci wykorzystania pracowników przez pracodawców.

System motywowania i kontroli miał przynieść zanik poczucia wspólnoty wśród pracobiorców, przydzielając im różne miejsca w hierarchii stanowisk na rynku pracy.

Najbardziej znana praca dotycząca radykalnej koncepcji dualnego rynku pracy to analiza segmentacji dokonana przez Richarda Edwardsa (Edwards R., 1979, 1981, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 115). Punktem wyjścia podjętych rozważań było założenie, że transakcje kupna – sprzedaży, z jakimi mamy do czynienia na rynku pracy, znacząco różnią się od transakcji na pozostałych rynkach. Różnica polega na nierównym potraktowaniu partnerów umowy o pracę: zobowiązania nabywcy siły roboczej do wysokości zapłaty są określone precyzyjnie, natomiast zobowiązania właściciela siły roboczej do świadczenia pracy o określonej jakości czy wydajności dają się ustalić jedynie ramowo. Pracodawca stoi przed problemem ustanowienia wymagań co do wydajności pracy oraz kontroli efektów pracy. Kwestie te nie są sprecyzowane przez umowę o pracę. Potrzeba rozwiązania tego problemu doprowadziła do skonstruowania różnorodnych systemów kontroli pracobiorców. Wprowadzone w przedsiębiorstwach systemy kontroli pracy stanowią zaś podstawowy czynnik wywołujący segmentację rynku pracy.

Wyodrębnione zostały trzy główne mechanizmy kontroli pracy zastępujące tradycyjną władzę przełożonych dysponujących nagrodami i karami dla zagwarantowania pożądanej wydajności pracy. Są to następujące mechanizmy:

- prostej kontroli, obejmujący zwykły nadzór kierowniczy nad pracami pracowników wykonawczych;
 - kontroli technicznej, tam gdzie istnieje mechanizacja procesów produkcyjnych a więc linie produkcyjne wymagające kontroli poszczególnych etapów wytwarzania dla ograniczenia możliwości wystąpienia nadużyć ze strony pracowników;
 - kontroli biurokratycznej, opartej na doprowadzeniu do możliwie największej integracji celów pracobiorców z celami przedsiębiorstwa i zmniejszaniu przez to konfliktów interesów obu stron umowy o pracę.
- Drugorzędny rynek pracy to rynek słabiej wykwalifikowanych i niżej płatnych pracowników: biur, przedsiębiorstw oraz pracodawców oferujących pracę pod gołym niebem (Morgan G., 1997, s. 334). Takie stanowiska pracy wymagają znikomych nakładów kapitałowych w postaci szkolenia i kształcenia (zwykle jest to krótkotrwałe szkolenie stanowiskowe).

Pracownicy narażeni są na ryzyko zwolnienia w zależności od wahań cyklu koniunkturalnego w myśl zasady „zatrudniaj i zwalnij”. Ten typ siły roboczej stanowi „bufor”, który pozwala organizacji zwiększać produkcję w czasach koniunktury i zmniejszać w wypadku dekoniunktury. Jednocześnie w organizacji gospodarczej pozostaje trzon operacyjny i podstawowa siła robocza, na którą nie oddziałują fluktuacje. Dzięki istnieniu tych dwóch odmiennych kategorii siły roboczej organizacja wykazuje większą kontrolę nad swoim wewnętrznym środowiskiem i otoczeniem zewnętrznym, niż byłoby to możliwe bez nich. Występowanie „trzonu kadrowego” firmy zwiększa przewidywalność operacji wewnętrznych danej organizacji. Istnienie drugorzędnej, „gorszej” siły roboczej ułatwia zaś ogólne zdolności przystosowawcze. Jednocześnie ten środek kontroli prowadzi do powstania w ramach organizacji zróżnicowanego systemu statusu i przywilejów, równoległego do występujących poza organizacją szerszych podziałów społecznych i podtrzymującego je. Oznacza to, iż gwałtowne wahania cykliczne najbardziej dotyczą najbiedniejsze segmenty społeczeństwa, z których rekrutuje się drugorzędna siła robocza, zwłaszcza zaś pewne szczególne grupy, takie jak kobiety, mniejszości etniczne, ludzie niepełnosprawni oraz część młodzieży (zwłaszcza źle wykształconej). Wszyscy oni stanowią dużą część rynku pracy. Każdy z rynków, zarówno pierwszorzędny jak i drugorzędny, jest dodatkowo poddany segmentacji. Obydwa rynki dzielą się na różne segmenty na zasadzie podziałów w ramach grup zawodów, branż i związków zawodowych. Wiele z tych podziałów ma charakter wysoce arbitralny pod względem merytorycznym, gdyż są utrwalone przez bariery instytucjonalne i prawne, które umożliwiają wejście tylko ludziom dysponującym potwierdzonymi umiejętnościami czy kwalifikacjami formalnymi. Wymagania tego typu dotyczą różnych grup zawodowych: prawników, lekarzy, architektów itp.

Oprócz barier instytucjonalnych i prawnych ograniczających dostęp do pierwotnego rynku pracy pojawiają się istotne różnice w funkcjonowaniu jednostek na tym rynku. Różnice te dotyczą pracy stosunkowo niezależnej, charakteryzującej się dużą autonomią i możliwością wykazywania się inicjatywą a stanowiskami pracy, na których ludzie odgrywają role podporządkowane i zależne (Morgan G., 1997, s. 335). Te różne typy pracy podlegają różnym typom kontroli.

Przy rosnącym wyrafinowaniu biurokratycznej i skomputeryzowanej kontroli wielu pracowników na pierwszorzędnym rynku pracy jest w coraz większym stopniu poddawanych ścisłej kontroli jaką pierwotnie stosowano do szczegółowego nadzoru robotników na rynku wtórnym. Menedżerów i wielu pracowników biurowych coraz bardziej ograniczają ścisłe zakresy obowiązków, założenia zarządzania przez cele oraz oceny wydajności pracy co sprawia, że są oni zaledwie podrzędnymi funkcjonariuszami w szerszym systemie zadań (Morgan G., 1997, s.336 - 338). Podstawową zasadą tkwiącą u podstaw wszelkich segmentacji, z punktu widzenia efektywności organizacji jest zasada kontroli. W celu zwiększenia przewidywalności wewnętrznych operacji, organizacje uznają za coraz pilniejszą konieczność dokładne określenie cech różnego rodzaju prac i kwalifikacji niezbędnych do ich wykonania, tworząc dla różnych grup ludności odmienne wzorce stanowisk pracy. Do przyczyn podziału rynku pracy na subrynki w różnym stopniu przyczyniły się działania grup zawodowych (zwłaszcza w wolnych zawodach) i związków zawodowych jak również polityka zarządzania. Poszczególne grupy zawodowe argumentują swoje własne interesy poprzez podkreślenie odrębności i uwypuklenie tego, co odróżnia je od innych. Grupy zawodowe w formie różnych lobbies i związki zawodowe sprzyjają powstawaniu sztucznych barier utrudniających dostęp do różnego typu stanowisk pracy oraz tworzą wzorce hierarchii, w obrębie których szeregują swoich członków pod względem ważności. Począwszy od lat trzydziestych korporacje pozwalają związkom i grupom zawodowym na wywieranie wpływu na definiowanie zawodów, ich klasyfikowanie i określanie zestawu odpowiednich dla nich kwalifikacji. W miarę włączania związków zawodowych w strukturę kontroli zmniejsza się ich zdolność kształtowania strategii korporacji, natomiast zadawają się one sterowaniem zmianami warunków pracy swoich członków oraz zabieganiem o ich korzyści pieniężne i dodatkowe świadczenia socjalne. Związki zawodowe niejednokrotnie przestają być partnerem społecznym w dialogu z pracodawcami i rządem a stają się rzecznikiem wąsko pojętego interesu poszczególnych grup zawodowych. Będąc „uwikłane” w zarządzanie przedsiębiorstwem przestają być partnerem a stają się przyczynkiem do rozpadu rynku pracy. Pracobiorecy na różnych rynkach pracy często stwierdzają, że walczą ze sobą w obronie własnych interesów zamiast dostrzegać to, iż sytuacje w jakich się znajdują wytworzyły czynniki zewnętrzne stawiające ich w opozycji do siebie nawzajem.

Wielu ludzi pojmuje swoje miejsce w społeczeństwie w coraz większym stopniu w odniesieniu do swoich ról zawodowych a nie w kategoriach klas czy warstw społecznych. Jednocześnie segmentacja będąca wyrazem rozróżnienia między pracownikami pierwszorzędnymi i drugorzędnymi uwypukla podziały, gdyż zróżnicowanie to często podkreśla różnicę między tzw. klasą średnią a „upośledzonymi” grupami społecznymi. Śledząc strukturę zawodową wielu zachodnich społeczeństw okazuje się, że przeciętnie biorąc ludzie o ciemnej skórze najczęściej wykonują niewdzięczną, brudną pracę za niewielkie płace przy małej pewności zatrudnienia i skromnych świadczeniach socjalnych. Zajęcia oferowane na drugorzędnym rynku pracy pozostawia się zwykle tym, którzy nie mogą otrzymać nic lepszego (Morgan G., 1997, s.337). Modele zatrudnienia w tym sektorze gospodarki odzwierciedlają zatem postawy społeczne oraz wzorce uprzedzeń i dyskryminacji w społeczeństwie jako całości. Dyskryminacja działa często w taki sposób, że blokuje dostęp do pożądanых zajęć zmuszając tym samym grupy mniejszościowe, jak Czarni, Latynosi, imigranci do szukania pracy w drugorzędnym sektorze rynku. W niektórych krajach europejskich model ten zinstytucjonalizowano zezwalając imigrantom i gasterbeiterom mającym wizy na pobyt czasowy i wchodzenie na rynek pracy, przy czym wykonują oni prace, których nie chce podjąć nikt inny. Szacuje się, iż w Europie zatrudnionych jest około 10 milionów robotników – imigrantów. W Niemczech stanowią oni 11%, w Szwajcarii zaś 27% siły roboczej. Brytyjski rynek pracy jest zasilany przez imigrantów z wysp Morza Karaibskiego, Indii, Pakistanu a także państw Europy kontynentalnej. W Stanach Zjednoczonych, według różnych szacunków, od 2% do 12% siły roboczej to zatrudniani nielegalnie robotnicy z Meksyku, Karaibów i innych państw. Od czasów niewolnictwa znaczną część pracujących stanowią ponadto czarni robotnicy. Począwszy od lat dwudziestych dwudziestego wieku coraz częściej znajdują oni prace w przemyśle przetwórczym i sektorze usług, ale mimo programów integracyjnych nadal są licznie reprezentowani na drugorzędnym rynku pracy. Mimo, iż dokonał się znaczny postęp w przeciwdziałaniu dyskryminacji, nadal ma miejsce ukryty lub jawny „wyzysk” części siły roboczej (Morgan G., 1997, s.338). Nowoczesne organizacje odgrywają poważną rolę w tworzeniu i utrwalaniu „drugorzędnych” miejsc pracy poprzez taką standaryzację pracy, że specjalistyczne kwalifikacje są zbędne.

Ich działanie wielokrotnie sankcjonuje nierówności, czy wręcz instytucjonalizuje dyskryminację. Przez tworzenie i umacnianie systemu rynku pracy utwierdzają one taką strukturę władzy, która faworyzuje ludzi odznaczających się pewnymi przymiotami, natomiast działa na niekorzyść innych. Opracowując i stosując różne wzorce kontroli dla pracowników z różnych sektorów rynku, organizacje tworzą schematy korzyści i przywilejów, które symbolizują a zarazem wzmacniają, będące ich podstawą podziały społeczno-ekonomiczne.

Teoria płacy efektywnej

Współczesne koncepcje segmentacyjne powracają m.in. w postaci teorii płacy efektywnej (Belka M., Wojtyna A., 1993, Poczowski A., 1990). Teoria ta bierze swój początek w ekonomii wysokich płac opisanej przez R. Perlmana (1969). Jej koncepcja nawiązuje do Keynesowskiej „sztywności” płac, które przystosowują się bardzo wolno do zmian popytu i podaży siły roboczej. Nieelastyczność płac oznacza, że pracownicy otrzymują zwykle wyższe wynagrodzenie od tego, przy którym pracodawcy byłiby skłonni zatrudnić wszystkich poszukujących pracy. Według Keynesa brak elastyczności płac jest główną przyczyną wywołującą bezrobocie mające charakter przymusowy a nie dobrowolny, jak ma to miejsce w argumentacji klasyków. Teoria płacy efektywnej przyjmuje, że wyższe płace powinny być zastosowane wtedy, gdy pracownicy są samodzielni i trudno jest w sposób bezpośredni kontrolować ich pracę, kiedy są niejednorodni i proces poszukiwania kandydatów do pracy jest uciążliwy, gdy koszty wymiany siły roboczej są wysokie dla pracodawcy. W teorii płacy efektywnej produktywność pracy nie zależy jedynie od kwalifikacji pracownika i rodzaju wykonywanego zajęcia ale także od wynagrodzenia jakie otrzymuje. Wysokość wynagrodzenia na kilka sposobów wpływa na produktywność pracownika (Dickens W.T., Lang K., 1993; Sapsford D., Tzannatos Z., 1993, cyt. za: Kryńska E., 1996, s. 124 – 125):

- wysoka płaca sprzyja utrzymaniu właściwej dyscypliny pracy. Stosowanie wynagrodzenia akordowego jest ograniczone, w praktyce pracownicy mają możliwość uchylania się od poprawnego wykonania obowiązków. Jeśli będą lepiej opłacani, mając więcej do stracenia, nie będzie w ich interesie lekceważenie obowiązków. Uchybienie dyscyplinie pracy naraziłoby ich na zwolnienie a następnie ryzyko podjęcia pracy gorzej opłacanej bądź pozostawanie przez dłuższy okres bez pracy.

Ta druga możliwość jest realna zwłaszcza, gdy model płacy efektywnej jest stosowany przez większą liczbę pracodawców na rynku pracy;

- wysokie płace są sposobem ochrony inwestycji w pracowników dokonywanych przez przedsiębiorstwa. Proces rekrutacji i szkolenia nowych pracowników wymaga poniesienia znacznych nakładów finansowych i czasowych. Model płacy efektywnej zakłada, że pracownik tym mniej jest skłonny do odejścia z firmy im korzystniejsza jest relacja między otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem a płacą równowagi na rynku pracy oraz im wyższa jest stopa bezrobocia;
- wysokie płace są ochroną przed zjawiskiem „negatywnej selekcji”. Pracodawcy nie mają w rzeczywistości możliwości dokładnego poznania i oceny jakości pracownika ani przed ani po zaangażowaniu do pracy. Trudno jest zatem określić czy wynagrodzenie jest adekwatne do produktywności pracownika. Pracownicy wynagradzani zgodnie z modelem płacy efektywnej, reprezentujący wysoką produktywność, ujawniają się jednak przy próbach obniżenia wynagrodzenia poszukując zajęcia gdzie indziej. Płacąc pracownikowi więcej niż wskazywałyby na to płace rynkowej równowagi, pracodawca unika problemu negatywnej selekcji zapewniając sobie obecność dobrych pracowników.

Zgodnie z teorią płacy efektywnej (Kryńska E., 1996, s. 127) bezrobocie tworzy się na skutek: braku elastyczności wynagrodzeń i związanej z tym odmowie pracodawców na oferowanie bezrobotnym niższej oferty płacowej oraz świadomego stosowania przez nich strategii wyższych płac niż konkurencja, zwiększającej podaż kandydatów na wolne stanowiska pracy. Skłonność i możliwość finansowa stosowania strategii wysokich płac nie jest jednakowa we wszystkich przedsiębiorstwach. W takiej sytuacji pracownicy reprezentujący podobne cechy zawodowe (wiedzę i umiejętności, produktywność i dyscyplinę pracy) będą narażeni na otrzymywanie różnych wynagrodzeń w zależności od strategii realizowanej w firmie zatrudniającej (Kryńska E., 1996, s. 128). Wyższe płace dotyczą zwykle dużych podmiotów gospodarczych o intensywnym użyciu kapitału. Decyzje płacowe są uwarunkowane czynnikami nie tylko rynkowymi ale także pozarynkowymi. Małe przedsiębiorstwa są bardziej „uzależnione” od rynku w ofertach płacowych ze względu na ograniczony zasób kapitału.

Teorie „podziału renty ekonomicznej” i „wyrwania renty ekonomicznej”

Ukształtowanie i utrwalenie się podziału gospodarki na segmenty, charakteryzujące się odmiennymi zasadami wynagradzania i wysokością płac jest również wyjaśniana w teoriach „podziału renty ekonomicznej” i „wyrwania renty ekonomicznej” (Dickens W.T., Lang K., 1993; Barth E., Zweimüller J., 1992; Layard R., Nickell S., Jackman R., 1991, cyt. za: Kryńska E., 1996, s.128). W obu tych koncepcjach chodzi o wyjaśnienie schematu powstawania obszarów wysokich płac w gospodarce. Różnice między nimi polegają na zaakcentowaniu zyskowności przedsiębiorstwa. W teorii płacy efektywnej przyjmuje się, iż satysfakcja pracowników zależy tylko od relacji płacowych, natomiast nie pozostaje w żadnym związku z kondycją ogólną przedsiębiorstwa. W rzeczywistości wynagrodzenia osób wykonujących podobne prace różnią się pozostając w ścisłym związku z rentownością firmy. Jeżeli w przedsiębiorstwach tych wynagrodzenia nie są przedmiotem negocjacji ze związkami zawodowymi to pracownicy oczekują wzrostu wynagrodzeń w przypadku poprawy zyskowności firmy. Jeżeli tak się nie dzieje pracownicy zaniedbują swe obowiązki uważając, że są traktowani niesprawiedliwie. W teorii „dzielenia renty ekonomicznej” przyjmuje się, że zaangażowanie pracowników zależy od relacji wynagrodzeń do zysków firmy. Jeżeli przedsiębiorstwo osiąga ujemny zysk bądź niewiele większy niż zero to pracownicy są skłonni zaakceptować niższe płace. Jeśli natomiast firma jest dochodowa to pracownicy spodziewają się korzyści w postaci większych wynagrodzeń. Działania związków zawodowych koncentrują się na egzekwowaniu możliwie najkorzystniejszej relacji pomiędzy dochodami pracowników a zyskami firmy, obserwuje się dążenie do osiągnięcia punktu równowagi między kapitałem a pracą. Alternatywą tej teorii jest teoria „wyrwania renty ekonomicznej”. Analizowany jest w niej związek między płacami a rentownością przedsiębiorstwa. Akcentuje ona istnienie wspólnoty interesów kadry zarządzającej firmą i pracowników wykonawczych. Menedżerowie dochodzą do wniosku, że łatwiej wykonywać swoją pracę wyżej wynagradzając pracowników. Oprócz pragnienia zysku, dążą oni również do zapewnienia spokojnego klimatu w przedsiębiorstwie. Ów spokój „kupowany” jest poprzez relatywnie wysokie płace pracowników wykonawczych. Dysponując wyższym zyskiem są skłonni większą jego część przeznaczyć na wynagrodzenie.

Akcjonariusze (właściciele) przedsiębiorstw nie są w stanie zidentyfikować prawdziwych potrzeb i zagrożeń stojących przed firmą. Zatem menedżerowie zatrudniając pracowników o kwalifikacjach ponadprzeciętnych odciążają siebie od nadmiaru obowiązków. Teoria „wrywania renty ekonomicznej“ zajmuje się opisem zjawiska powstawania w gospodarce obszarów wysokich płac w skutek działania silnych organizacji związkowych. Wrywanie renty ekonomicznej ma miejsce, gdy pracownicy są zdolni przejąć część renty ekonomicznej przedsiębiorstwa pod groźbą akcji zbiorowej. Wykształcony, w wyniku zastosowania strategii płacowych bądź podziału zysku, segment pierwotny jest względnie izolowany od rynku wtórnego w taki sposób, że istniejące tam przedsiębiorstwa oferują mniejszą liczbę miejsc pracy niż oczekivaliby tego potencjalni pracownicy. „Efektywne“ płace w sektorze pierwotnym nie pełnią funkcji oczyszczenia rynku ale tworzą kolejkę kandydatów do pracy. Funkcja oczyszczająca jest natomiast wypełniana przez płace oferowane w firmach sektora wtórnego. Powstała w wyniku podziału rynku pracy kolejka oczekujących na miejsce pracy w sektorze pierwszym tworzy tzw. „bezrobocie oczekujące“ (Burda M., 1988, cyt. za: Stasiak J., 1998, s. 93 - 105). Bezrobocie powstające w wyniku oczekiwania na pracę w sektorze pierwotnym nie likwiduje się i nie zmniejsza przez istnienie możliwości pracy w sektorze wtórnym. Osoby podejmujące decyzję o oczekiwaniu traktują je jako pewnego rodzaju inwestycję. Kosztem tej inwestycji jest wynagrodzenie w sektorze wtórnym. Oczekiwany zyskiem jest natomiast uzyskanie wysokopłatnego miejsca pracy możliwego do osiągnięcia tylko dla oczekujących w kolejce bezrobotnych. Osoby oczekujące odrzucają możliwość zatrudnienia w sektorze wtórnym. Dodatkowo na wspomniany rachunek indywidualny wpływają wysokość i długość okresu otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych.

Segmentacja rynku pracy cechuje nie tylko gospodarkę rynkową (Domański H., 1987). Sfera nierówności społecznych dotyczyła także gospodarki centralnie kierowanej a przejście do gospodarki rynkowej uwypukliło jedynie te problemy.

Podsumowanie

Teorie segmentacyjne budowane były na bazie obserwacji gospodarek krajów wysoko rozwiniętych, część tych obserwacji odnieść można także do warunków polskich. Dotyczy to zwłaszcza grupy absolwentów różnego typu szkół, w tym wyższych.

Zgodnie z teorią są oni gorzej postrzegani przez pracodawców, ze względu na brak doświadczenia zawodowego. W praktyce oznacza to często, iż posiadając wysokie kwalifikacje formalne (często dyplom renomowanej uczelni) traktowani są oni znacznie gorzej przy staraniu się o pierwszą pracę od pozostałych osób funkcjonujących już na rynku pracy. Dostępu do miejsc pracy chronią również różnego rodzaju rozwiązania instytucjonalne i korporacje zawodowe. Narzucone pod wpływem zawodowych lobby rozwiązania w postaci konieczności odbycia praktyk, staży, zdania formalnych egzaminów na uprawnienia zawodowe powoduje znaczne trudności w wejściu młodych ludzi na rynek pracy. Dotyczy to zawodów prawniczych, lekarskich czy innych. Nadmierne ograniczenia w dostępie do danego zawodu powodują brak konkurencji, windowanie cen za usługi, a w konsekwencji przyczyniają się do całkowitej bądź częściowej monopolizacji rynku. W najbliższym okresie kwestia kapitału ludzkiego, inwestowania weń stanie się kluczowym czynnikiem zmian gospodarczych i społecznych. W społeczeństwie postindustrialnym jakość siły roboczej jest warunkiem dostosowań po podażowej stronie rynku do dynamicznych zmian strony popytowej. Dobrze wykształcona, mobilna siła robocza, świadoma swoich celów zawodowych jest warunkiem sukcesu już nie tylko w wymiarze mikroekonomicznym, ale także w wymiarze regionalnym i makroekonomicznym. Stymulowanie pozytywnych przekształceń podażowej strony rynku pracy odbywa się poprzez mądrą politykę szkoleniową przedsiębiorstw, politykę rynku pracy i politykę edukacyjną. Państwo i jego agendy jest naturalnym sojusznikiem przedsiębiorców w dokonywaniu tychże przekształceń. Tworzenie sieci powiązań i współpracy między uczelniami, instytucjami rynku pracy a pracodawcami to zadanie do realizacji na najbliższe lata. Skierowanie wszelkich możliwych wysiłków na pobudzanie przedsiębiorczości, aktywności na lokalnych i regionalnych rynkach pracy jest podstawowym zadaniem wszystkich uczestników rynku pracy. Przyczynić się to może do pokonywania barier dostępu do rynku pracy opartych na stereotypie. Zaniechania w tym względzie okażą się niewybaczalnym grzechem, ponieważ na trwałe zmarginalizują zarówno Polskę, jak i poszczególne jej regiony, a obywateli zmuszą do wyjazdów zagranicznych przyczyniając się do tworzenia bogactwa tychże krajów.

Piśmiennictwo:

1. Gašpíerik L. – Müllerová, J. : *Rola bezpečnostného manažéra v podniku*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedecko – odbornej konferencie Akadémie Ozbrojených síl v Liptovskom Mikuláši, ISBN 978-80-8040-327-0. L. Mikuláš 2007.
2. Jeruszka U.: *Efektywność kształcenia zawodowego*. Warszawa: Wydawnictwo IPiSS 2003.
3. Kabaj M.: *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*. Warszawa: Wydawnictwo IPiSS 2000.
4. Kryńska E.: *Segmentacja rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 1996.
5. Morgan G.: *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa 1997.
6. Kwasnicki W.: *Globalizacja i liberalizacja jako podstawowe warunki pokonania biedy w skali świata*, maszynopis powielony
7. Korzeniowski L.: *Securitologia na początku XXI wieku*, „Securitologia” nr 6/2007.
8. Leszczyński M.: *Inwestowanie w kapitał ludzki. Wybrane problemy*. Kielce: Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej 2007.