JAN SZAMBELAŃCZYK, ROMAN KARAŚ

BEZROBOCIE A REGULACJA RYNKU PRACY

Koncepcjom reformowania systemu polityczno-gospodarczego w Polsce po roku 1989 towarzyszył dylemat: **Czy transformacja systemowa jest możliwa bez wzrostu znaczenia postaw egocentrycznych i motywacji materialnej?**

Rozstrzygnięcie tego dylematu przez wybór wariantu demokratyzacji politycznej i samoodpowiedzialności ekonomicznej jednostek i grup społecznych wymaga m.in. przeformułowania naczelnych zasad polityki zatrudnienia oraz modyfikacji roli państwa i jego instytucji na rynku pracy[1].

1. Zmiana paradygmatu polityki zatrudnienia

W ponad czterdziestoletniej historii PRL paradygmat pełnego i racjonalnego zatrudnienia stanowił konstytucyjną zasadę systemu socjalistycznego. W praktyce zasada ta była jednak realizowana wybiórczo. W skali makroekonomicznej i w ujęciu ewidencyjnym występowało pełne zatrudnienie. Realizacja drugiego członu tej zasady nasuwała znacznie więcej kontrowersji[2]. W opinii części teoretyków, a zwłaszcza praktyków ten ewidencyjny stan pełnego zatrudnienia oraz towarzyszący mu często deficyt pracowników stanowiły dość poważne ograniczenia wewnątrzzakładowej racjonalizacji zatrudnienia.

Warto przypomnieć radykalny charakter interwencji państwowych podmiotów polityki zatrudnienia w kształtowanie struktury ilościowo-jakościowej stosunków pracodawców i pracobiorców w gospodarce planowej. Przykłady takiej interwencji to m.in. administracyjne wyznaczanie struktury podaży usług edukacyjnych, w założeniach podporządkowane zadaniom planów społeczno-gospodarczych. Szczególny przykład ingerencji w rynek pracy stanowiły tzw. limity zatrudnienia czy zakazy ogłaszania – bez zgody wydziałów zatrudnienia – ofert o wolnych

---

[1] **Z.Madej**, Czy można rządzić bez rynku pracy? „Życie Gospodarcze" 1988, nr 14, s. 1 i 14.

[2] **D.Kopycińska**, Wykorzystanie siły roboczej w gospodarce polskiej centralnie kierowanej, „Monografie i Opracowania SGPiS" 1990, nr 317.

miejscach pracy[3]. W drugiej połowie lat osiemdziesiątych nieefektywność ingerencji państwowych podmiotów polityki zatrudnienia na rynku oraz kryzys systemu pracy w PRL powodowały, iż coraz śmielej głoszono „potrzebę" bezrobocia jako czynnika dyscyplinującego postawy i zachowania pracowników[4].

Zjawisko rosnącego bezrobocia w Polsce lat dziewięćdziesiątych stanowi poważne zagrożenie społecznej akceptacji dla transformacji gospodarki, uzależnianej przede wszystkim od mechanizmów rynkowych[5]. Chodzi tu zwłaszcza o utrwalone w świadomości społecznej dominującej części aktywnych zawodowo Polaków bezpieczeństwo zatrudnienia, a co się z tym wiąże – nieracjonalna alokacja i nieefektywne wykorzystanie znaczącej części zatrudnionych[6].

2. W kierunku nowego modelu polityki zatrudnienia

Zatrudnienie w gospodarce rynkowej jest pochodną jej efektywnego funkcjonowania. Dlatego tworzenie miejsc pracy nie może być rozpatrywane jako samoistny cel polityki społeczno-ekonomicznej. Szczytny cel tworzenia miejsc pracy, za którym kryje się głównie chęć zatrudnienia ludzi, nie tylko że nie przyczynia się do wytwarzania dochodu, ale może także być w konsekwencji upokarzający dla pracowników[7]. W teorii i programach ukierunkowanych na zmniejszenie bezrobocia (pełne zatrudnienie) nie powinno się zaczynać od inwentaryzacji możliwych do utworzenia miejsc pracy, ale od sporządzenia katalogu nie zaspokojonych potrzeb, znajdujących odzwierciedlenie w popycie efektywnym, a przynajmniej potencjalnym.

Jak wykazują doświadczenia różnych krajów, ani interwencjonizm państwa (znajdujący swój wyraz m.in. w regulacji rynku pracy) ani swobodna gra sił rynkowych (w szczególnym przypadku polityka deregulacji rynku pracy) nie pozwalają zlikwidować zjawiska bezrobocia[8]. W ramach interwencyjnej lub liberalnej polityki ekonomicznej państwo może posługiwać się instrumentami regu-

---

[3] **W.Dymarski, J.Szambelańczyk**, Regionalny rynek pracy jako determinanta polityki kadrowej przedsiębiorstwa, W: Determinanty polityki kadrowej w przedsiębiorstwie, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Poznaniu" Seria I, 1984, z. 129.

[4] Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego, red. **A.Szałkowski**, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1992; **C.Shapiro, J.E.Stiglitz**, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, „American Economic Review" 1984, nr 74, s. 433–444.

[5] **A.Krajewska**, Zatrudnienie i płace w przejściu do gospodarki rynkowej, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa" 1991, z. 4, s. 14–15; **A.Marcinkowski, J.B.Sobczak**, Krakowscy bezrobotni 1991. Ich potrzeby i oczekiwania, Zakład Socjologii Pracy i Organizacji Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 1992 (materiał powielany).

[6] Rynek pracy, s.29.

[7] **W.Albeda**, Reflections on the Future of Full Employment (Part I), „Labour and Society" 1982, nr 4, s. 355–381; **tenże**, Reflections on the Future of Full Employment (Part II), „Labour and Society" 1983, nr 1, s. 57–71.

[8] **D.Freedman**, Employment and Unemployment in the 1980's. Economic Dilemmas and Socio-Political Changes, „International Labour Review" 1984, nr 5, s. 557–568.

lacji rynku pracy lub wycofywać się z ingerencji w rynek pracy poprzez deregulację. W świetle tej alternatywy można postawić hipotezę, że skuteczność regulacji lub deregulacji rynku pracy, zwłaszcza jako metody ograniczania bezrobocia, jest osobliwie determinowana bądź warunkowana, a to dlatego, że skuteczność ta zależy m.in. od pewnych zmiennych w czasie i przestrzeni struktur ekonomicznych, politycznych, społecznych, technicznych czy kulturowych. Oznacza to, iż przenoszenie metod bądź instrumentów służących do walki z bezrobociem z jednego kraju czy regionu do drugiego powinno być poprzedzone pogłębioną analizą przyczyn powstania bezrobocia oraz podobieństwa struktur gospodarczych, własnościowych, organizacyjnych, systemów wartości, pozycji pracodawców i związków zawodowych, a wreszcie zasobności i autorytetu instytucji państwa.

Uwzględniając odmienność tych struktur w krajach postsocjalistycznych, w stosunku do krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej, możliwość transferowania gotowych rozwiązań wydaje się dość ograniczona[9]. Biorąc pod uwagę wieloletnie doświadczenia, a także obecny stan bezrobocia w krajach o gospodarce rynkowej, niezależnie od jej odmiany, należałoby przeformułować naczelny cel polityki zatrudnienia, odchodząc od idealnego modelu pełnego zatrudniania i określić go jako: **minimalizacja bezrobocia.**

Akceptując funkcjonowanie mechanizmów rynkowych w gospodarce, a jednocześnie biorąc pod uwagę nieustanną dynamikę rynku pracy, realizacja zasady pełnego i racjonalnego zatrudnienia jest w praktyce niemożliwa. Bardziej adekwatne do szans i możliwości stwarzanych w praktyce jest formułowanie nadrzędnego celu polityki zatrudnienia jako minimalizacji bezrobocia i usytuowania go w strukturze zadań państwowych podmiotów polityki zatrudnienia. Realizacja drugiego członu zasady, tj. zatrudnienia racjonalnego, zależy od autonomicznych decyzji podmiotów gospodarczych – pracodawców i pracobiorców. Państwowe podmioty polityki zatrudnienia, w ramach określonej polityki społeczno-gospodarczej, mogą kształtować warunki racjonalizacji, stanowiące daty lub parametry wyboru dla podmiotów rynku pracy.

Wyciągając wnioski z przeszłości, a jednocześnie uwzględniając doświadczenia innych krajów, można zaproponować stworzenie nowego modelu polityki zatrudnienia, bazującego na następujących założeniach:

1) naczelnym celem polityki zatrudnienia jest minimalizacja bezrobocia;

2) cele polityki zatrudnienia realizowane są przez decentralizację i przekazanie uprawnień i obowiązków na szczebel regionalnych lub nawet lokalnych organów systemu zatrudnienia;

3) specyfika regionalnego lub lokalnego rynku pracy przesądza o stosowanych instrumentach regulacji i ich zakresie;

4) pracodawcy oraz pracobiorcy, podejmując decyzje mikroekonomiczne lub indywidualne, racjonalizują zatrudnienie, co wynika z aktów wyboru miejsca

---

[9] **A.Lindbeck, D.J.Snower**, Union Activity, Unemployment Persistence and Wage-Employment Ratchets, „European Economic Review Proceedings" 1986, nr 31, s. 157–167.

pracy lub pracownika, procesów ruchliwości pracowniczej i zawodowej, a także rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy jednej ze stron.

3. Regulacja czy deregulacja rynku pracy

Uwzględniając powyższe przesłanki oraz biorąc pod uwagę istotę rozważań w tym artykule, należy przedstawić sens i zakres pojęcia „regulacja rynku pracy".

Regulacja rynku pracy (sensu largo) to ograniczanie swobodnego dostosowywania (elastyczności) struktury ilościowo-jakościowej popytu i podaży na pracę przez podmioty rynku pracy.

Regulacja rynku pracy (sensu stricto) to normatywne ograniczanie swobody nawiązywania, kształtowania i rozwiązywania stosunków łączących pracodawców i pracobiorców na tle stosunku pracy.

Obie definicje są ogólne w tym sensie, że nie uwzględniają zróżnicowania rynku pracy, który jest heterogeniczny, a jego struktura nawet w krótkim okresie nie jest statyczna. Te ostatnie dwie cechy rynku pracy sprawiają, że ingerencja zewnętrzna w stosunki pracodawca–pracobiorca rzadko uwzględnia specyfikę sytuacyjną. Ponadto ingerencja ta, jej eskalacja, zmniejszanie lub brak, w formie regulacji lub deregulacji, jest bardziej wyrazem określonej preferencji politycznej niż adekwatnej reakcji na konkretną sytuację ekonomiczną.

Regulacja rynku pracy przejawia się najczęściej w formie nakazów lub zakazów, w postaci bezwzględnej lub parametrycznej. Stosuje się także metody indykatywne, pozwalające zidentyfikować preferencje państwowych organów zatrudnienia. Regulacja rynku pracy może także wyrażać się naturalnym wytwarzaniem barier ruchliwości pomiędzy segmentami tego rynku, a co za tym idzie ograniczaniem elastyczności dostosowań popytu i podaży[10]. Segmentacja rynku pracy stanowi swoistą reakcję na zabiegi zmierzające do zachwiania uprzywilejowanej pozycji jednej ze stron stosunku zatrudnieniowego[11]. Ukształtowane segmenty w pewnym stopniu petryfikują osiągnięty status stron stosunku zatrudnieniowego.

Biorąc pod uwagę środowiskowe i makroekonomiczne uwarunkowania transformacji systemowej w Polsce, można sformułować następujące zasady organizujące zakres i formy interwencji państwowych organów polityki zatrudnienia na rynku pracy:

1) im większa monopolizacja zatrudnienia (stopień kontroli nad podażą miejsc pracy) przez mniejszą liczbę pracodawców na danym lokalnym rynku pracy, tym więcej regulacji (interwencji) państwowych organów polityki zatrudnienia potrzeba dla minimalizowania bezrobocia;

---

[10] **H.Domański**, Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna, Ossolineum, Wrocław 1987.

[11] **S.Borkowska**, Kształtowanie zbiorowych stosunków pracy w Polsce: doświadczenia i przyszłość, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1991, z. 8–9, s. 7–16; **N.Fligstein, R.Fernandez**, Worker Power, Firm Power and the Structure of Labour Markets, „The Sociological Quarterly" 1988, nr 1, s. 5–28; **R.Lilja, T.Santamaki-Vuori, G.Standing**, Unemployment and Labour Market Flexibility: Finland, International Labour Office, Geneva 1990.

2) im większe zróżnicowanie pracodawców (a tym samym mniejszy stopień kontroli nad podażą miejsc pracy) na danym lokalnym rynku pracy, tym mniej regulacji i interwencji państwowych organów polityki zatrudnienia wymaga minimalizowanie bezrobocia.

To co jest pożądane, to radykalna zmiana i odejście od tradycyjnych, defensywnych przedsięwzięć, zmierzających do ożywienia starych i nieefektywnych sektorów działalności oraz przedsiębiorstw, na rzecz nowoczesnych przedsięwzięć, zmierzających do promowania nowych technik wytwarzania, wzrostu wydajności i zmian strukturalnych. W szczególności chodzi o pozytywne wzmocnienie nowych firm, które charakteryzuje większe prawdopodobieństwo promocji dynamicznej efektywności, m.in. dlatego, że są one mniej narażone na siły inercji. Taka polityka może nie być popularna i rzeczywiście w krótkim okresie powiększać rozmiary bezrobocia, jednakże w długim okresie jest ona jedyną skuteczną drogą generowania rzeczywistego wzrostu zatrudnienia.

Biura zatrudnienia mogą przygotowywać się do „znalezienia swego miejsca" w usegmentowanym rynku pracy przez stymulowanie lub finansowanie rozwoju odpowiednich agend lub nawet firm usługowych. Agendy lub firmy te świadczyłyby usługi podmiotom rynku pracy, uciekającym od „dolegliwości" regulacji zatrudnienia lub firmom o elastycznym (zmiennym) zapotrzebowaniu na pracowników. W warunkach silnej regulacji rynku pracy, w tym zwłaszcza gwarancji płacowych i względnej trwałości zatrudnienia, pracodawcom opłaca się angażować pracowników za pośrednictwem tych agend czy firm na drugorzędnym (peryferyjnym), zewnętrznym rynku pracy. Niski poziom serwicyzacji gospodarki polskiej stwarza ku temu szczególnie dobre perspektywy[12].

4. Przyczyny i rodzaje bezrobocia

Z punktu widzenia strategii oddziaływania na rynek pracy poprzez regulację lub deregulację istotne znaczenie na właściwa diagnoza relacji popytu i podaży, zarówno w ujęciu globalnym, jak i cząstkowym (segmenty rynku pracy), a także charakteru nierównowagi. W przypadku bezrobocia szczególnie ważne jest zidentyfikowanie jego charakteru oraz przyczyn jego powstania.

W literaturze przedmiotu spotkać można różne klasyfikacje bezrobocia. Różnorodność ta wynika głównie z nietożsamych definicji poszczególnych rodzajów bezrobocia bądź też wyróżniania ich na podstawie odmiennych kryteriów. Do najbardziej znanych rodzajów bezrobocia można zaliczyć:

- bezrobocie frykcyjne,
- bezrobocie naturalne,
- bezrobocie dobrowolne,
- bezrobocie chroniczne,

---

[12] Europe centrale et orientale: Restructurer le marche du travail, „Informations de l'Organisation Internationale du Travail" 1991, nr 5, s. 2; **B.Towers**, Managing Labour Flexibility, „Industrial Relations Journal" 1987, nr 2, s. 79–83.

– bezrobocie strukturalne,
– bezrobocie technologiczne,
– bezrobocie cykliczne,
– bezrobocie koniunkturalne,
– bezrobocie utajone (ukryte),
– bezrobocie sezonowe.

Powyższe rodzaje bezrobocia nie są klasyfikacyjnie rozłączne. Przykładowo bezrobocie naturalne obejmuje zakresowo część lub całość bezrobocia frykcyjnego i część strukturalnego. W części strukturalnej obejmuje tę część siły roboczej, która jest pozbawiona pracy głównie w następstwie zmiany wymagań kwalifikacyjnych, wywoływanych postępem technicznym. Nie chodzi tu o zmiany, które zmniejszają zapotrzebowanie na siłę roboczą, lecz o takie, które podnoszą wymagania w zakresie wiedzy i umiejętności albo powodują wymieranie niektórych zawodów czy specjalności. Z kolei bezrobocie dobrowolne może być określone przez opis zachowań poszukujących pracy, którzy posługują się niepełną informacją, kierują się nierealistycznymi oczekiwaniami w stosunku do pożądanych korzyści z zatrudnienia i na skutek swej niewiedzy odrzucają napotykane sposobności zatrudnienia[13].

Jeżeli chodzi o rozróżnienie pomiędzy bezrobociem koniunkturalnym a cyklicznym, nazywanym niekiedy popytowym, to sprawa jest dość złożona. Można znaleźć poglądy głoszące, iż bezrobocie cykliczne jest częścią koniunkturalnego, ale i takie, które opowiadają się za relacją odwrotną. Szereg kontrowersji nasuwa także sklasyfikowanie bezrobocia sezonowego[14]. Biorąc jednak pod uwagę to, kogo bezrobocie sezonowe dotyka oraz okres jego trwania, opowiadamy się za sklasyfikowaniem bezrobocia sezonowego jako subrodzaju bezrobocia strukturalnego. Specyfika sektora rolnego sprawia, iż bezrobocie sezonowe może przejawiać się w nim w formach bezrobocia utajonego. Bezrobocie utajone wystąpi również wtedy, gdy spadkowi zagregowanego popytu nie towarzyszy odpowiednie zmniejszenie liczby miejsc pracy. Bezrobocie utajone oznaczać może ponadto zatrudnionych poniżej posiadanych kwalifikacji i tych, którzy na skutek braku perspektyw znalezienia odpowiedniego miejsca pracy okresowo wycofali się z rynku pracy.

Pomijając problemy klasyfikacji poszczególnych rodzajów bezrobocia czy ich wzajemnych relacji, w dalszej części artykułu rozważa się jedynie bezrobocie: frykcyjne, strukturalne i cykliczne.

Bezrobocie frykcyjne to stan krótkookresowej bierności zawodowej, wynikającej z niedoskonałości przepływu informacji dotyczących dostępnych miejsc pracy i osób poszukujących takiej pracy lub nierealistycznych oczekiwań podmiotów kontraktu zatrudnieniowego w stosunku do warunków pracy i płacy.

Bezrobocie strukturalne to stan krótko- lub długookresowej bierności zawodowej, wynikającej z niedopasowania rozmiarów i struktury przestrzenno-jako-

---

[13] **Ch.Cregan**, Young Workers and the Job-Swapping Phenomena, „Work, Employment and Society" 1991, nr 3, s. 417–436; **P.B.Doeringer, M.J.Piore**, Unemployment and the 'Dual' Labor Markets, „The Public Interest" 1971, nr 38, s. 71.

[14] **C.McConnell, S.L.Brue**, Contemporary Labor Economics, McGraw-Hill, New York 1989.

ściowej siły roboczej oraz miejsc pracy. Niedopasowanie to wynikać może z dynamiki przekształceń struktury miejsc pracy lub dynamiki zmian siły roboczej.

Bezrobocie cykliczne to stan krótko- lub długookresowej bierności zawodowej, wywołanej spadkiem zagregowanego popytu (pogorszeniem koniunktury gospodarczej) i recesją, które prowadzą do zmniejszania lub niepowiększania liczby miejsc pracy.

Skuteczność interwencji na rynku pracy lub jego uelastycznienie przez deregulację, mające na celu ograniczenie bezrobocia, wymagają przede wszystkim rozpoznania przyczyn bezrobocia, określenia jego charakteru i zastosowania odpowiednich instrumentów. W tabelach 1 i 2 przedstawiono wybrane przyczyny, wywołujące trzy rodzaje bezrobocia, z określeniem przybliżonej rangi wpływu (w trzystopniowej skali) oraz niektóre instrumenty służące zwalczaniu bezrobocia, także z określeniem ich rangi, jeżeli chodzi o skuteczność, dla poszczególnych rodzajów bezrobocia.

Tabela 1

Związki przyczyn z rodzajami bezrobocia

Przyczyny bezrobocia	Bezrobocie frykcyjne	Bezrobocie strukturalne	Bezrobocie cykliczne
Niedoskonałość przepływu informacji o sytuacji na rynku pracy	+++		
Wysoki poziom zasiłków dla bezrobotnych	+++		
Ruchliwość pracownicza	+++		
Wejście na rynek pracy nowych pracowników	+++	++	
Ponowne wejście na rynek pracy osób, które wcześniej dobrowolnie się z niego wycofały	+++	++	
Inflacja*	++		
Rozmiary siły roboczej		+++	
Niedopasowanie wykształcenia osób poszukujących zatrudnienia z profilem wymagań oferowanych miejsc pracy		+++	
Przestrzenne niedopasowanie ilościowo-jakościowej struktury kwalifikacji		+++	
Nowe technologie		+++	
Zmiany w systemie wartości	+	+++	
Zmiany struktury demograficznej		+++	
Recesja gospodarcza		++	+++
Zbyt wysokie koszty pracy		+++	+++
Spadek produktywności			+++
Sezonowość produkcji		+++	

U w a g a: Liczba znaków + odzwierciedla przybliżoną skalę wpływu; *– wyjaśnienie wpływu stopy inflacji na poziom bezrobocia frykcyjnego patrz: **C.McConnell, L.C.Brue**, Contemporary Labor Economics.

Ź r ó d ł o: Opracowanie własne.

Tabela 2

Skuteczność wybranych instrumentów ograniczania poszczególnych rodzajów bezrobocia

Instrument / technika	Bezrobocie frykcyjne	Bezrobocie strukturalne	Bezrobocie cykliczne
1	2	3	4
Instrumenty i techniki wynikające z ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu			
Orientacja zawodowa	++	++	
Poradnictwo zawodowe	++	++	
Pośrednictwo pracy	+++		
Przyuczenie do zawodu	+	+++	
Przekwalifikowanie		+++	
Finansowanie ekwiwalentów pieniężnych przysługujących uczniom szkół zawodowych podczas praktycznej nauki zawodu	+	+++	++
Refundacja premii wypłacanych opiekunom praktyk uczniów szkół zawodowych	+	+++	+
Refundacja firmom wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne poniesionych na przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników	+	+++	+
Zwrot firmom części kosztów poniesionych na wynagrodzenie pracowników –absolwentów szkół wyższych, ogólnokształcących i szkół zawodowych	+	+++	+
Ulgi podatkowe wobec firm zatrudniających absolwentów szkół wyższych, ogólnokształcących, zawodowych	+	+++	+
Finansowanie dojazdów do pracy poza miejscem zamieszkania	+	+++	
Pożyczki na zagospodarowanie przy zmianie miejsca zamieszkania w związku z podjęciem pracy		+++	
Zwolnienia niektórych firm zatrudniających inwalidów z opłat na Fundusz Pracy		+++	
Wydawanie pozwoleń na zatrudnianie Polaków za granicą i cudzoziemców na terenie Polski	+	+++	
Regulowanie okresu pobierania zasiłku w zależności od stopy bezrobocia w danym regionie		+++	+
Możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę w zależności od sytuacji na lokalnym lub branżowym rynku pracy		+++	+
Kredyty dla pracowników w okresie wypowiedzenia z przyczyn dotyczących zakładu pracy	+	++	++
Kredyty dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej		++	+
Kredyty dla firm na zorganizowanie dodatkowych miejsc pracy		++	++
Prace interwencyjne		+	+++
Roboty publiczne		+	+++

cd. tab. 2

1	2	3	4
Inne instrumenty i techniki ograniczania bezrobocia			
Wydłużanie cyklu kształcenia		+++	
Podnoszenie przeciętnego poziomu wykształcenia	+	+++	
Liberalna polityka przechodzenia na emerytury i renty (np. wcześniejsze emerytury)		++	++
Skracanie ustawowego tygodniowego czasu pracy		++	+++
Elastyczne formy zatrudnienia		+	
Wydłużanie urlopów		++	++
Służba publiczna (np. służba wojskowa)		+++	
Polityka monetarna i fiskalna			+++
Polityka ograniczania płacy minimalnej			+++

Źródło: Opracowanie własne.

Przyjęta w artykule klasyfikacja przyczyn występowania zjawiska bezrobocia opiera się na sile związku zachodzącego między przyczyną a wywołanym przez nią typem bezrobocia. Analiza tabeli 1 wskazuje, ze jedna przyczyna może powodować wystąpienie więcej niż jednego rodzaju bezrobocia. Na przykład recesja gospodarcza może dotknąć zarówno całą gospodarkę, powodując bezrobocie cykliczne, jak i niektóre tylko branże czy gałęzie gospodarki, przyczyniając się do powstania bezrobocia strukturalnego.

Tabela 2 przedstawia wybrane instrumenty ograniczania bezrobocia. Została ona skonstruowana z uwzględnieniem zależności pomiędzy poszczególnymi instrumentami (technikami) a wyodrębnionymi rodzajami bezrobocia. Instrumenty te z założenia służą ograniczaniu bezrobocia. Należy podkreślić, że wyszczególnione instrumenty służą albo zmniejszaniu albo nawet zapobieganiu analizowanym rodzajom bezrobocia.

W literaturze przedmiotu występują różne klasyfikacje przyczyn i instrumentów ograniczania bezrobocia. Dość popularny jest podział na instrumenty aktywne i pasywne. Pewnym rozwinięciem tej klasyfikacji jest podział metod zwalczania bezrobocia na[15]:

– defensywne – ograniczające podaż siły roboczej,
– ofensywne – bezpośrednio zwiększające rozmiary zatrudnienia,
– ofensywne – pośrednio kreujące nowe miejsca pracy.

Zastosowana w tym artykule klasyfikacja przyczyn i instrumentów ograniczania bezrobocia ma w większym stopniu (w stosunku do wyżej cytowanej) charakter instrumentalny.

---

[15] **J.Orczyk**, Uwarunkowania metod ograniczania bezrobocia w Polsce, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 1992 (materiał powielany).

Uwagi końcowe

Przedstawione rozważania, w aspekcie związków przyczynowo-skutkowych kształtowania się bezrobocia na polskim rynku pracy, mają przede wszystkim charakter redukcyjny, tj. uzasadniania przesłanek na podstawie wynikających z nich wniosków. Nie ulega wątpliwości, że sformułowane prawidłowości i określone relacje powinny być zweryfikowane empirycznie. Potrzeba takiej weryfikacji wynika po pierwsze z tego, że bezrobocie stało się trwałym czynnikiem polskiego rynku pracy[16], który pociąga za sobą znaczące nakłady finansowe i ma wymierne koszty społeczne, a po drugie z tego, że zarządzanie bezrobociem w Polsce znajduje się dopiero w stadium początkowym[17].

---

[16] **D.H.Aldcroft**, Full Employment. The Elusive Goal, Wheatsheaf Books Ltd., Brighton 1984; A Cursed Dole: Full Employment Used to Mean a Jobless Rate of 4% or Less. It Still Should, „Economist" 1991, nr 7726, s. 16 i 17.

[17] **D.Gale**, Incomplete Mechanisms and Efficient Allocation in Labour Market, „The Review of Economic Studies" 1991, nr 197, s. 823-851.