

"Zmiany w gospodarce narodowej i ich wpływ na zatrudnienie"

Ceną siły roboczej jest wynagrodzenie (uposażenie) otrzymywane przez pracownika. Wynagrodzenie za pracę fizyczną nazywa się w Polsce płacą roboczą, a za umysłową - pensją. Przedsiębiorca kupuje siłę roboczą przyjmując pracownika do pracy i ponosi w związku z tym koszty, które przewyższają o ponad 80% płacę roboczą. To co jest dochodem pracownika, stanowi zarazem część kosztu pracodawcy. W skład tego kosztu - oprócz płacy dla robotnika - wchodzi wszelkie składki na różne fundusze: dla bezrobotnych, emerytalne, inwalidzkie, ochrony zdrowia itd., które przedsiębiorca musi opłacać.

W wielu krajach ustala się dziś urzędowo płace minimalne. W różnych krajach są one zróżnicowane pod względem wysokości, ponieważ płace zależą przede wszystkim od stopnia rozwoju gospodarczego. W danym kraju i czasie o wysokości płac w różnych zawodach, czyli o strukturze płac, decydują przedsiębiorcy wraz ze związkami zawodowymi pracowników. Ale płace są zróżnicowane nawet w danym zawodzie, gdzie praca jest jednorodna pod względem jej stopnia kwalifikacji, złożoności i intensywności. Może to wynikać z braku społecznej i geograficznej mobilności siły roboczej lub innych przyczyn, takich jak regulacje prawne itd. Dysproporcje płac wynikające z niejednorodności pracy są akceptowane w społeczeństwie, natomiast takie same dysproporcje w pracy jednorodnej są przedmiotem dyskusji.

Doświadczony przedsiębiorca wie, że podstawowym kryterium zróżnicowania płac musi być ilość i jakość pracy, a drugim - kwalifikacje pracy. Nie chodzi tu o kwalifikacje pracownicze, bo płacić trzeba za efekt pracy, wobec tego konsekwentnie płacimy za wykorzystane, a nie posiadane kwalifikacje. Nie ma powodu płacić jednemu kierowcy więcej niż drugiemu tylko dlatego, że pierwszy ma maturę, a drugi jej nie ma. Czy można płacić więcej stróżowi za to, że ma dyplom pedagoga, albo inżynierowi mechanikowi za to, że jest inżynierem, gdy pracuje w charakterze hodowcy kwiatów? Chodzi tu zatem o kwalifikacje pracy z punktu widzenia jej złożoności (komplikacji) wymagającej od pracownika specjalnych zdolności i specjalistycznego wykształcenia. Prace proste, w odróżnieniu od złożonych, nie wymagają specjalnego kształcenia. Ważnym czynnikiem jest intensywność pracy, którą mierzymy zużyciem siły roboczej w jednostce czasu pracy (cal/t) oraz wydajność pracy mierzona ilością produktów wytwarzanych w jednostce czasu pracy (Q/t).

Dalsze kryterium zróżnicowania płac stanowią przyrodnicze warunki pracy. To jest zrozumiałe i nie budzi sporów: za taką samą pracę trzeba płacić więcej w zależności od tego, czy odbywa się ona w normalnych warunkach, czy też w warunkach uciążliwych dla zdrowia, a więc w hałasie, podwyższonej temperaturze, w wodzie czy na większych wysokościach.

Ostatnim kryterium zróżnicowania płac, które tu chcemy wymienić, jest społeczne znaczenie pracy. Czy można za taką samą pracę płacić więcej tylko dlatego, że na danym terenie nie ma ludzi o poszukiwanych kwalifikacjach, a przedsiębiorstwo spełnia ważną funkcję społeczną, np. wodociągi, straż pożarna, zakład usług agrotechnicznych? W tej sprawie nie ma jednolitych poglądów, choć przeważa pogląd akceptujący takie zróżnicowanie.

Wymieniliśmy główne kryteria zróżnicowania płac. Są jeszcze dodatkowe czynniki, takie jak: dodatki za staż pracy, wynagrodzenia za urlopy, ekwiwalenty itp. Składniki te nie powinny stanowić znacznej części wynagrodzeń, aby płaca nie straciła swego bodźcowego oddziaływania. Punktem wyjścia obliczeń płacy tygodniowej lub miesięcznej jest wynagrodzenie za roboczogodzinę. Płacę jednego pracownika nazywamy płacą jednostkową, a sumę płac jednostkowych funduszem płac. Zarobki menedżerów podaje się za okres jednego roku. Sumę pieniędzy, jaka otrzymuje pracownik najemny, nazywamy płacą nominalną (pieniężną). Płaca ta bez porównania z cenami nie świadczy o poziomie życia materialnego, a tym bardziej o poziomie dobrobytu.

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy dziś żyje nam się lepiej, czy gorzej niż wczoraj, należy zbadać i określić koszty utrzymania. Pod tym pojęciem rozumiemy sumę cen środków utrzymania, czyli ceny towarów (rzeczy i usług) kupowanych przez rodzinę pracowniczą za płace nominalne. Ekonomia skupia uwagę nie tyle na zakupach konkretnych rodzin co na zbiorowościach rodzin, dlatego mówiąc o ilości dóbr i usług myślimy zazwyczaj o zakupach przeciętnej rodziny pracowniczej, czyli średniej danej zbiorowości (populacji).

Związki zawodowe, stowarzyszenia pracodawców, instytucje naukowe i rząd określają "koszyk" konsumpcji pracowniczej, tj. określają, jakie towary oraz jaka ich ilość powinny się znaleźć w "koszyku", aby zapewnić w danym czasie i miejscu minimum socjalne rodziny. Na ogół wymienia się sto kilkanaście rodzajów towarów. Można mówić o "koszyku" miesięcznym lub rocznym, a nawet o dwudziestoletnim. Koszyki długookresowe zawierają w sobie dobra konsumpcyjne trwałego użytku, np. mieszkanie, a miesięczne - czynsz za mieszkanie i pewne oszczędności na zakup nowego mieszkania w długim okresie. O poziomie życia, czyli stopie życiowej, decydują możliwości zakupu, pieniężne i pozapieniężne, np. dostępność towarów w sklepach.

Przedsiębiorca ma stale do czynienia z problemami wynagradzania za pracę. Co powinien brać pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wzroście płac roboczych? Przede wszystkim zmiany wydajności pracy (obniżkę pracochłonności). Wydajność pracy jest substytutem ilości pracy, czyli pracochłonności. Wydajność pracy jest substytutem ilości pracy, czyli pracochłonności, wobec tego trzeba jej wzrost dodatkowo wynagradzać, tak jak za zwiększoną ilość pracy. Po drugie bierzemy pod uwagę poprawę jakości pracy przejawiającą się w lepszym wykonaniu produktów. Dobrze, gdy poprawa jakości wiąże się ze wzrostem wydajności pracy. Czasem procesy te przebiegają w przeciwnych kierunkach. Pracownicy mogą nie opanować od razu obsługi wydajniejszych narzędzi pracy lub pracując na starych maszynach starają się zwiększyć intensywność pracy, a to z konieczności odbija się ujemnie na "jakości" pracy. Przedsiębiorca powinien odróżnić te dwa procesy i pamiętać o ich skutkach dla pracowników; wydajność pracy to nie to samo co jej intensywność. Ekonomia kojarzy wydajność pracy z postępem technicznym, organizacyjnym, biologicznym itd., a intensywność z większym wysiłkiem fizycznym i psychicznym człowieka. Zwiększenie ruchu taśmy montażowej o 5% wymusza na pracownikach skrócenie czasu wykonania poszczególnych operacji, a to może się łatwo odbić na dokładności pracy. Statystycznie mierząc, zarówno postęp techniczny jak i wzrost intensywności przejawia się w większej liczbie wytworzonych produktów w ciągu godziny pracy. Ale przyczyny powstania dodatkowej produkcji są inne i wysiłek robotników różny. Zwiększona intensywność pracy - ponad przeciętną w danym zawodzie, miejscu i czasie - musi być zrekompensowana wzrostem płac w większym stopniu niż wzrost wydajności pracy wynikający z postępu technicznego. Rynek pracy niektórych zawodów może być zmonopolizowany przez związki zawodowe. Skutkiem monopolizacji jest wzrost ceny siły roboczej i często zakaz dla pracodawców przyjmowania do pracy ludzi spoza związku.

BEZROBOCIE

Kto to jest bezrobotny?

Bezrobotny to taki człowiek, który nie ma pracy, ale chce pracować i jej szuka lecz nie znajduje w określonym czasie, np. w ciągu trzech miesięcy. Jest to definicja wstępna, pozwalająca zaliczyć do populacji bezrobotnych tylko tych, którzy chcą pracować i szukają pracy. Zadaniem ekonomii jest dostarczyć przedsiębiorcom dokładnych informacji o liczbie potencjalnych pracowników.

W roku 1998 ludność w wieku produkcyjnym wynosiła 23 mln osób, a w wieku przedprodukcyjnym około 10 mln osób, resztę (ponad 5,5 mln osób) stanowiła ludność w

wieku poprodukcyjnym. Zatrudnienie ogółem w gospodarce narodowej wynosiło 16,2 mln osób, a bezrobocie - około 2 mln osób. Zatrudnieni i bezrobotni stanowią ludność zawodowo czynną. Udział bezrobotnych w ludności zawodowo czynnej nazywamy stopą bezrobocia. Stopa ta wynosiła zatem ponad 11 % w 1998 roku.

Podana na wstępie definicja bezrobotnego jest niewystarczająca do odpowiedzi na pytanie, czy dany bezrobotny ma prawo do zasiłku czy nie ma. W ostatnich latach w Polsce tylko kilkanaście procent bezrobotnych otrzymuje zasiłki finansowe. Wysokość zasiłku i czas jego otrzymania jest ograniczony. Wysokość zależy od przyjętego minimum socjalnego i poziomu najniższej płacy roboczej. Do znalezienia odpowiedzi na pytanie o prawo do zasiłku można się posłużyć następującą definicją bezrobotnego.

Bezrobotny to taki człowiek, który nie ma pracy lub ma pracę na czas nie dłuższy od np. dwóch godzin tygodniowo. Zatrudnienie na dwie godziny w tygodniu może bowiem nie przynieść dochodu równego zasiłkowi dla bezrobotnych i trzeba go uzupełnić z funduszu pracy. Potencjalna wielkość podaży jest z reguły większa od rzeczywistej, przejawiającej się na rynku pracy, z powodu trudności zmiany zawodu i przenoszenia się z miejsca na miejsce na terenie kraju. Dlatego należy rozwijać szkolnictwo wieloprofilowe, ułatwiające zmianę zawodu. Rolę tę spełnia także szkolnictwo typu open learning, pozwalające łączyć studia z pracą zawodową. Zawodową mobilność siły roboczej zwiększa coraz szerszy dostęp do szkolnictwa dla pracujących, a terytorialną - rozwój budownictwa mieszkaniowego. Czynniki kształtujących podaż siły roboczej jest oczywiście więcej, na przykład import (imigracja) siły roboczej i jej eksport (emigracja). Wiązą się z tym istotne problemy gospodarcze, społeczne i polityczne, widać to wyraźnie na przykładzie dzisiejszych Niemiec. Wewnątrz kraju nadmierna, nieplanowa ruchliwość geograficzna ludności jest szkodliwa ekonomicznie. Przykładem tego są wielkie miasta z milionami biedoty, takie jak Meksyk, Kair. Ma to wpływ na kształtowanie się ceny siły roboczej.

Kazimierz Niemczycki
Wyższa Szkoła Promocji