

PROBLEMY EFEKTYWNOŚCI RYNKU PRACY

Pleskacz Z.

Akademia Obrony Narodowej, Warszawa, Polska

Efektywność rynku pracy jest wielowymiarowym pojęciem. Można rozpatrywać efektywność rynku pracy przede wszystkim z punktu widzenia gospodarki jako całości. Wtedy ważnym wskaźnikiem jest poziom bezrobocia w kraju, produktywność pracy i zgodność wyuczonych zawodów z potrzebami rynku. Tworzenie efektywnego rynku pracy w gospodarce możliwe za pomocą odpowiedniej makroekonomicznej polityki która bada i w prawidłowy sposób prognozują rozwój rynku pracy. Rynek pracy jest niejednorodny i prawidłowe zarządzanie różnorodnością na rynku pracy oznacza stworzenie takich warunków, w których różne grupy społeczne mają równe szanse na zatrudnienie i rozwój zawodowy, co wymaga zarówno uznania i poszanowania różnic, jak i przyjęcia zindywidualizowanego, elastycznego podejścia do poszczególnych pracowników. Wśród elementów składających się na różnorodność można wymienić wiek, płeć, pochodzenie etniczne, rasa, religia/wyznanie, język, zdolności/ możliwości fizyczne, wygląd fizyczny, (nie)pełnosprawność, zdolności/ możliwości intelektualne, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, orientacja seksualna, stan cywilny, posiadanie dzieci, wysokość dochodów, miejsce zamieszkania, styl życia i inne. Rynek pracy jest bardziej efektywny jeżeli na nim istnieje także współpraca międzypokoleniowa, co jest efektem skutecznego zarządzania wiekiem.

Efektywność rynku pracy z punktu widzenia firmy można rozpatrywać ze strony pracodawców i pracowników. Dla pracodawcy rynek będzie efektywnym jeżeli on szybko znajduje pracowników z niezbędnymi mu kwalifikacjami na wolne miejsca pracy a przy tym pracownik zamieszkuje w stosunkowo niedużej odległości od podmiotu pracy. Ważne jest aby ten obszar zamieszkania usytuowany był w takiej odległości od podmiotu, z krańców którego można dojechać do miejsca pracy w czasie nie dłuższym niż 1,5 godziny. Jest to umowne założenie bazujące na tym, że potencjalni pracownicy tracący czas na dojazd i powrót z pracy (około 3 godzin dziennie) nie są zainteresowani pracą powyżej takiego czasu podróży nawet przy wyższych stawkach płac. To oni wyznaczają granice rynków lokalnych. Z założeniem takim można oczywiście polemizować zwłaszcza w sytuacji wysokiego bezrobocia czy

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА ТРУДА

Плескач Ж.

*Академия Национальной Обороны, г. Варшава,
Республика Польша*

trudności komunikacyjnych. Jego obszar może być bardzo różny, co zależy m. in. od istniejącej infrastruktury, układu architektonicznego miejscowości, położenia podmiotu pracy. [3, c. 35–36] Efektywność rynku pracy zależy także od dostępności informacji o wolnych miejscach pracy, rozwój rynku mieszkań i innych uwarunkowań.

Dla pracownika, efektywny rynek, to jest rynek, który daje mu satysfakcję z pracy i dlatego on z pełnym oddaniem angażuje się w działalność firmy. Decydującą rolę przy tym odgrywa wynagrodzenie i inne pozapłacowe czynniki. Na ten aspekt efektywności rynku pracy zwraca uwagę stworzona na podstawie prac A. Smitha przez G. S. Beckera w latach siedemdziesiątych XX wieku teoria kapitału ludzkiego [zob. 1] Teoria ta traktuje pracowników jako aktywa, a nie tylko jako źródło kosztów. Stwarza ona nowe podejście do człowieka jako specyficznego czynnika produkcji. Można sformułować określenie kapitału ludzkiego jako ogółu specyficznych cech i właściwości ucieleśnionych w człowieku (wiedza, umiejętność, zdolności, zdrowie oraz motywacja do pracy). [2, c. 44] Poprzez funkcjonowanie w organizacji pracownicy wnoszą do przedsiębiorstwa wartość dodaną. Zakłada ona, że człowiek jest najcenniejszym elementem zasobów przedsiębiorstwa, dlatego inwestycje w kapitał ludzki powinny być związane z wydatkami na edukację, szkolenia zawodowe oraz opiekę zdrowotną. Kapitał ludzki stanowi zatem wartość jak dla samego pracownika, tak i dla organizacji, która korzysta z owego kapitału na określonych warunkach. Kapitał ludzki jest nierozdzielnie związany z człowiekiem, stanowi jego własność. Natomiast odejście pracownika z organizacji oznacza dla firmy utratę określonych kompetencji oraz powiązań nieformalnych. Wnioski z tej teorii są przydatne dla stworzenia także nowego bardziej efektywnego systemu wynagrodzeń w organizacji. W końcu XIX i do końca lat sześćdziesiątych XX stulecia dążono do możliwie ścisłego wiązania płacy z pracą i opłacania pracowników proporcjonalnie do rangi ich stanowiska, wkładu pracy, osiągniętej wydajności i innych efektów działania. W tym celu wprowadzono: normowanie pracy, pozwalające na pomiar wydajności pracy;

1) akordowe formy płac, wiążące bezpośrednio wydajność pracy z wysokością wynagrodzenia;

2) kategoryzację stanowisk pracy i taryfowy system zaseregowań pracowników zależne od szeroko rozumianych kwalifikacji związanych z zadaniami i czynnościami wykonywanymi na poszczególnych stanowiskach pracy, które wzbogacono różnymi analityczno-punktowymi metodami wartościowania pracy.

Jednocześnie wprowadzano różne formy premiowania i nagradzania efektów pracy i pobudzania do ich osiągnięcia. Celem tych działań było prawidłowe opłacanie pracy i wyzwalanie ich motywacyjnej roli rozumianej jako:

1) przydział zadań do wykonania i określenie wynagrodzenia za ich wykonanie;

2) kontrola wykonania zadań, sprawdzenie jakości i terminowości wywiązania się z przydzielonych zadań;

3) wypłacenie uzgodnionego wynagrodzenia, proporcjonalnie do wykonania pracy zatwierdzonego przez kierownika.

Istotą systemu płac była jasność reguł dotycząca przedmiotu pracy, metod jej wykonywania i należnego wynagrodzenia. Te zasady, nadal pozostają w mocy i stanowią podstawę

kształtowania płac zasadniczych, ale kierunki motywowania uległy zmianie.

W ciągu ostatnich lat rozwój praktyki i polityki płac jest wyznaczony przez:

1) odchodzenie od silnego zaangażowania państw w negocjacje zbiorowe i decentralizację negocjacji płac na szczebel przedsiębiorstwa;

2) rozwój i promowanie elastycznych mierników płac oraz grupowych aspektów organizacji pracy,

3) zróżnicowane i lepsze wykorzystanie czasu pracy oraz jego skracanie, szkolenie zawodowe, nowe klasyfikowanie zawodów i ich łączenie z negocjacjami płacowymi w przedsiębiorstwie;

4) zróżnicowanie wzrostu płac (indywidualizacja, udziały w zyskach, wynagrodzenia uzupełniające).

Literatura

1. *Becker, G. S.* Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich, PWN, Warszawa, 1992.
2. *Król, H., Ludwicyński A.* (red.), Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWN, Warszawa, 2006.
3. *Oleksyn, T.* Płaca i praca w zarządzaniu, MSM, Warszawa 2001.