

Elżbieta Kryńska *

PROBLEMY MIERZENIA RÓWNOWAGI NA RYNKU PRACY

Integralną częścią polityki ekonomicznej państwa jest polityka zatrudnienia, której przedmiotem jest racjonalne gospodarowanie zasobami siły roboczej oraz kształtowanie poziomu i struktury kwalifikacji odpowiednio do potrzeb wynikających z celów rozwoju społeczno-gospodarczego¹. Jej podstawowymi zasadami są:

- zasada pełnego zatrudnienia,
- zasada racjonalnego zatrudnienia.

Na temat określenia pojęcia pełnego zatrudnienia w literaturze polskiej zarysowały się trzy różne stanowiska²: zachowawcze, umiarkowane i radykalne. Jako kryterium zakwalifikowujące poszczególne określenia do powyższych stanowisk J. Pietrucha przyjął stopień powiązania z mającymi charakter rynkowy definicjami burżuazyjnymi, przenoszonymi w większym lub mniejszym stopniu na grunt gospodarki socjalistycznej. Według stanowiska zachowawczego, istnienie pełnego zatrudnienia jest ściśle uwarunkowane sytuacją na rynku pracy, a więc stanem istnienia bądź nieistnienia bezrobocia, mierzonego stosunkiem liczby osób poszukujących pracy do ogólnej liczby zatrudnionych w gospodarce. W tym przypadku mamy do czynienia z mechanicznym przeniesieniem definicji pełnego zatrudnienia z ekonomii burżuazyjnej³.

* Mgr, st. asystent w Zakładzie Planowania i Polityki Ekonomicznej Instytutu Polityki Regionalnej UŁ.

¹ W. Baka, S. Góra, Z. Knyziak, K. Porwit, Planowanie gospodarki narodowej, Warszawa 1978, s. 342.

² J. Pietrucha, Podstawowe problemy teorii zatrudnienia, Warszawa 1979, s. 124.

³ L. Sobczak, Rynek pracy w Polsce Ludowej, Warszawa 1971, s. 70; W. Szubert, Studia z teorii i polityki zatrudnienia, Warszawa 1958, s. 95-98.

Stanowisko umiarkowane nawiązuje do sytuacji na rynku pracy w sposób pośredni, a bezpośrednio - do zasobów siły roboczej. Pełne zatrudnienie, według tego stanowiska, oznacza sytuację, gdy każdy człowiek zdolny do pracy i chcący pracować może znaleźć pracę w stosunkowo krótkim czasie⁴. Innymi słowy - jest to stan pełnego i produktywnego wykorzystania zasobów siły roboczej lub pewien stan równowagi rynku pracy⁵. A więc, pomimo pewnej modyfikacji i innej interpretacji, w dalszym ciągu na plan pierwszy wysuwane jest zagadnienie równowagi na rynku pracy.

Stanowisko radykalne abstrahuje całkowicie od sytuacji na rynku pracy, zastępując pojęcie pełnego zatrudnienia nowym pojęciem "pełnego wykorzystania zasobów pracy"⁶. Jest to ściśle związane z planowym uruchamianiem przez państwo rezerw siły roboczej i kształtowaniem optymalnego pułapu współczynnika aktywności zawodowej poszczególnych grup ludności. Jakkolwiek stanowisko radykalne generalnie odcina kwestię pełnego zatrudnienia od zagadnień kształtowania się równowagi na rynku pracy, wydaje nam się, iż istnieją jednak pewne punkty styczne pomiędzy tymi dwoma problemami w omawianym ujęciu. Istnieje przecież dość ścisły związek pomiędzy zmianami aktywności zawodowej ludności i jej poszczególnych grup społecznych a kształtowaniem się podaży siły roboczej.

Istnienie pełnego zatrudnienia jest warunkiem koniecznym, ale nie wystarczającym racjonalnego zatrudnienia. Pod pojęciem racjonalnego zatrudnienia rozumiemy pełne wykorzystanie czynnika ludzkiego w procesie pracy i prawidłowe rozmieszczenie zasobów ludzkich, przynoszące w konsekwencji najwyższy przyrost dochodu narodowego na jednostkę czasu i jednego zatrudnionego; oznacza ono także zgodność zatrudnienia z kwalifikacjami i umiejętnościami ludzi oraz troskę o to, aby praca zaspokajała ich

⁴ M. K a b a j, System zatrudnienia, [w:] Społeczne aspekty rozwoju zatrudnienia, Warszawa 1974, s. 341; M. K a b a j, Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce socjalistycznej, Warszawa 1972, s. 47; B a k a, G ó r a, K n y z i a k, P o r w i t, op. cit., s. 342.

⁵ K a b a j, Elementy ..., s. 47.

⁶ P i e t r u c h a, op. cit., s. 124; podobne stanowisko reprezentuje także M. Olędzki, por. M. Olędzki, Polityka zatrudnienia, Warszawa 1978, s. 22-23.

aspiracje i dążenia⁷. Stan taki traktujemy jako idealny, w praktyce trudny do osiągnięcia i utrzymania. Na rynku pracy bowiem następują różnokierunkowe zmiany wielkości oraz struktury podaży i popytu na siłę roboczą. Rynek pracy jest niejako soczewką, w której skupiają się z jednej strony - efekty szeroko pojętej polityki społeczno-ekonomicznej państwa, a z drugiej - indywidualne preferencje ludzi, będące w mniejszej lub większej mierze jej skutkiem.

Celem niniejszego opracowania jest omówienie problematyki równowagi na rynku pracy w aspekcie jej ujęcia kwantytatywnego. Zwolennicy stanowiska zachowawczego i umiarkowanego w zakresie określania pełnego zatrudnienia, konstruują miary stopnia równowagi na rynku na podstawie informacji dotyczących liczby osób poszukujących pracy. Miary te stanowią jednocześnie podstawę do oceny istnienia bądź nieistnienia stanu pełnego zatrudnienia. Podstawowym wskaźnikiem⁸ jest stosunek procentowy liczby osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w organach pośrednictwa pracy, do przeciętnego zatrudnienia w gospodarce narodowej w danym momencie czasowym:

$$x = \frac{X}{Z} 100\%$$

gdzie:

X - liczba osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w organach pośrednictwa pracy,

Z - wielkość zatrudnienia.

Na podstawie tej miary M. Kabaj wyróżnił trzy modele teoretyczne pełnego zatrudnienia⁹:

1. Model maksymalnego zatrudnienia, gdy $x \in (0; 0,5)$.

⁷ M. K a b a j, Racjonalne zatrudnienie, [w:] Polityka gospodarcza Polski Ludowej, cz. 1, Warszawa 1965, s. 190.

⁸ Pomijamy w tym miejscu omówienie innego wskaźnika pełnego zatrudnienia, wyrażającego się wzorem:

$$V_z = \frac{Z}{Z + X}$$

gdyż łatwo udowodnić, iż wskaźnik ten jest kombinacją wskaźnika x.

⁹ K a b a j, Elementy ..., s. 67-79.

2. Model optymalnego zatrudnienia, gdy $x \in (0,5;1,5)$.

3. Model minimalnego zatrudnienia, gdy $x \in (1,5;2,0)$.

Przekroczenie przez wskaźnik x wartości 2,0% wskazuje na stan niepełnego zatrudnienia, a więc stan braku równowagi na rynku pracy. Wyznaczenie ścisłych granic dla wskaźnika x jest konstrukcją teoretyczną, której wartość merytoryczna jest wypadkową wiedzy teoretycznej i doświadczeń praktycznych osoby konstruującej¹⁰. Dyskusyjne wydaje nam się jedynie zakładanie niejako a priori ścisłego ujemnego związku korelacyjnego pomiędzy liczbą osób poszukujących pracy a liczbą wolnych miejsc pracy, leżącego u podstaw przytoczonej klasyfikacji. Zakładając teoretycznie, może zaistnieć sytuacja, w której małej liczbie osób poszukujących pracy (model 1) towarzyszy jednocześnie mała liczba wolnych miejsc pracy (np. wskutek długotrwałej stagnacji gospodarczej). Trudno w takim przypadku mówić o deficycie siły roboczej i wszystkich wynikających z niego konsekwencjach.

Pojawia się dalej pytanie, czy pełne zatrudnienie (abstrahując w tym momencie od jego ścisłych granic) może być traktowane jako stan równowagi na rynku pracy? W warunkach dynamicznie rozwijającej się gospodarki, przy równoczesnym występowaniu malejących przyrostów zasobów siły roboczej, dochodzi do sytuacji, w której niskiej podaży siły roboczej towarzyszy wysoki popyt na nią. Warunek istnienia pełnego zatrudnienia jest spełniony, a równowagi na rynku pracy nie ma, bo zostaje zachwiana relacja podaży-popytowa. Jest to sytuacja, z którą mieliśmy do czynienia w kraju w latach siedemdziesiątych. Prowadzona konsekwentnie od początków istnienia Polski Ludowej polityka zatrudnienia nakierowana była na realizację konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do pracy. Odbывало się to niejednokrotnie drogą zmuszania jednostek gospodarczych do zatrudnienia większej liczby osób, niż wynikało to z istniejącego potencjału produkcyjnego.

Prowadzenie przez długi okres szerokiego frontu inwestycyjne-

¹⁰ W. Szubert uważa, iż ze stanem niepełnego zatrudnienia mamy do czynienia, gdy wskaźnik ten przekracza 3-5%; S z u b e r t, op. cit., s. 97. J. Mahl przyjmuje, iż zachwianie równowagi na rynku pracy następuje przy przekroczeniu przez ten wskaźnik wartości 1,7%; J. M a h l, Problemy zatrudnienia i rynku pracy w województwie wrocławskim w latach 1956-1960, Wrocław 1965, s. 28.

go, na który w aspekcie polityki zatrudnienia patrzono przez pryzmat równowagi na rynku pracy jedynie w zakresie zatrudnienia pełnego, doprowadziło do zachwiania stosunku między popytem na siłę roboczą a jej podażą. Zachodzi więc, w wypadku badania sytuacji na rynku pracy, konieczność stosowania mierników łączących w sobie obie te wielkości (podaż i popyt na siłę roboczą). Miernikiem takim jest liczba zarejestrowanych wolnych miejsc pracy przypadająca na jedną osobę poszukującą pracy¹¹:

$$y = \frac{Y}{X}$$

gdzie:

Y - liczba wolnych miejsc pracy,

X - liczba osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w organach pośrednictwa pracy.

Przyjmując za podstawę klasyfikacji powyższy wskaźnik, H. Jędruszczak wyodrębniła modelowe układy występujące na regionalnych (lokalnych) rynkach pracy¹²:

- deficytu siły roboczej ($y > 1,2$),
- nadmiaru siły roboczej ($y < 0,8$),
- zrównoważonej relacji popytu i podaży siły roboczej ($0,8 \leq y \leq 1,2$).

Wąskie ramy dla stanu równowagi przyjęte zostały dlatego, iż pozwalają na wyodrębnienie sytuacji, która jest identyczna ze stanem całkowitej równowagi lub mu najbliższa¹³. Poza nimi istnieje nadmiar lub deficyt siły roboczej. Mogą mieć one różne nasilenie i mogą się oddalać lub zbliżać do stanu równowagi. Należy zwrócić uwagę, że ten (powszechnie stosowany) wskaźnik ma swój sens merytoryczny jedynie wtedy, gdy $X \neq 0$. W przeciwnym przypadku, tzn. gdy brak jest osób poszukujących pracy, posłu-

¹¹ Posługiwanie się tym wskaźnikiem dla określania sytuacji na rynku pracy sugeruje m. in. A. Rajkiewicz, Polityka zatrudnienia a programowanie zmian w rozmieszczeniu sił wytwórczych w gospodarce socjalistycznej, [w:] Teoretyczne problemy rozmieszczenia sił wytwórczych, Warszawa 1965, s. 166.

¹² H. Jędruszczak, Zatrudnienie a przemiany społeczne w Polsce w latach 1944-1960, Wrocław 1972, s. 166.

¹³ Ibidem.

żenie się nim dla oceny skali braku równowagi na rynku pracy jest niemożliwe.

Porównanie wielkości podaży i popytu na siłę roboczą jest również podstawą konstrukcji innego wskaźnika, wyrażającego się wzorem:

$$d = \frac{Y - X}{Z} 1000 \quad (1)$$

gdzie:

Y - liczba wolnych miejsc pracy,

X - liczba osób poszukujących pracy, zarejestrowanych w organach pośrednictwa pracy,

Z - zatrudnienie w gospodarce uspołecznionej.

W przypadku tego wskaźnika, punktem odniesienia porównania podaży i popytu na siłę roboczą jest wielkość zatrudnienia, przez co dokonuje się jego obiektywizacja, a tym samym możliwość dokonywania porównań sytuacji na rynkach pracy o różnych skalach.

Podstawową zaletą wszystkich przedstawionych miar jest łatwość obliczania i syntetyczne ujęcie. Charakter tego ujęcia będzie się zmieniał jednak w wadę wraz ze wzrostem skali (obszaru) badanego rynku pracy. W skali całego kraju wartości tych wskaźników będą stanowiły wypadkową sytuacji na poszczególnych lokalnych rynkach pracy (niezależnie od tego, iż rynek ogólnonarodowy nie jest sumą pojedynczych rynków lokalnych). Przy występowaniu jednocześnie w jednych regionach nadwyżek, a w innych deficytów siły roboczej wskaźniki te, obliczane dla całego kraju jako miary syntetyczne, wskażą jedynie na istnienie przewagi jednych tendencji nad drugimi. Jest to szczególnie ważne, jeśli w kraju występuje duża liczba "autarkicznych", lokalnych rynków pracy, których zamknięcie jest wynikiem istniejących ograniczeń w dowolności przepływu siły roboczej.

Istotną sprawą jest zagadnienie kształtowania się sytuacji w ramach poszczególnych przekrojów rynku pracy: według płci, kwalifikacji i grup zawodów. Ponownie - globalna równowaga mierzona wysokością pojedynczych wskaźników odzwierciedla jedynie sytuację globalną, nic nie mówiąc o istnieniu bądź nieistnieniu równowagi w zakresie tychże przekrojów rynku pracy.

Równowaga rynku pracy jest więc stanem wielowarstwowym, a równoważenie wielkości globalnych nie wyklucza braku równowagi na rynkach cząstkowych. W tym sensie jest to kategoria analityczna nie mająca istotnego sensu utylitarnego. O równowadze ogólnej rynku pracy osiąganey w praktyce, możemy mówić wówczas, gdy skala odchyżeń od równowagi w poszczególnych jego przekrojach (przestrzennym, według płci, kwalifikacji i grup zawodów) nie prowadzi do rozszerzania się zakłóceń na inne przekroje¹⁴.

Dodatkowym czynnikiem utrudniającym badanie sytuacji na rynku pracy jest fakt, iż głównym źródłem informacji są sprawozdania wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych urzędów wojewódzkich z zakresu pośrednictwa pracy. Stopień adekwatności wszystkich omówionych miar równowagi jest wprost proporcjonalny do stopnia wyłączności instytucji pośrednictwa pracy. Jeżeli istnieją możliwości poszukiwania pracy z pominięciem tych instytucji, a z taką sytuacją mieliśmy i mamy do czynienia w Polsce w chwili obecnej, należy uwzględnić to w przeprowadzanych badaniach. Należałoby postawić w tym momencie pytanie, czy i na ile ocena równowagi na rynku pracy może być dokonywana jedynie na podstawie danych pośrednictwa pracy?

Na skutek skrupulatnych kontroli odpowiednich komórek wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych realność zgłoszeń wolnych miejsc pracy jest bliska rzeczywistości, a więc wielkość Y z tych źródeł można uznać za podstawę analiz. Natomiast określenie podaży siły roboczej (X) jest utrudnione z dwóch względów: nie wszystkie osoby poszukujące pracy są zarejestrowane w organach pośrednictwa pracy i nie wszystkie osoby zarejestrowane rzeczywiście poszukują pracy. Trudne jest więc do ustalenia, jakimi potencjalnymi pracownikami dysponuje rynek pracy i w jakim stopniu potrzeby gospodarki w tym zakresie mogą być spełnione.

Sprawą dalszą jest dyskusyjne zagadnienie stopnia pokrywania się obszarów oficjalnej statystyki związanej ze strukturą podziału administracyjnego kraju z faktycznym zasięgiem przestrzennym obszarów lokalnych rynków pracy. Jest to jednak barie-

¹⁴ Por.: W. B a k a, Planowanie rynku, "Gospodarka Planowa" 1978, nr 1, s. 11; J. M u j ż e l, Instrumenty kształtowania równowagi rynkowej, "Nowe Drogi" 1978, nr 1, s. 149.

ra, której przekroczenie nie jest możliwe, przynajmniej w istniejących obiektywnie warunkach.

Ilustrację statystyczną naszych rozważań stanowią dane Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi dotyczące zatrudnienia i pośrednictwa pracy na terenie województwa miejskiego łódzkiego. Przy czym nie jest naszym zamiarem dokonanie oceny sytuacji na rynku pracy województwa miejskiego łódzkiego¹⁵, a jedynie próba weryfikacji i empiryczna ocena przydatności poszczególnych wskaźników, przyjętych jako miary równowagi rynku pracy.

Zestawienie wskaźników przyjętych przez nas jako miary równowagi na rynku pracy dla województwa miejskiego łódzkiego w analizowanym okresie zawiera tab. 2.

Brak jest materiałów statystycznych z lat między spisami kadrowymi, dotyczących kształtowania się wielkości zatrudnienia pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych. Z tego względu musieliśmy zrezygnować z próby zastosowania dla tych grup zawodowych miar równowagi opartych na wielkości zatrudnienia. Jedyną miarą mogącą stanowić podstawę oceny równowagi na rynku pracy w przekrojach grup zawodowych pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych jest w tej sytuacji wskaźnik y . Jego kształtowanie się w latach 1976-1979 przedstawia tab. 3.

Pierwszą uwagą, jaka nasuwa się przy podjęciu próby analizy miar równowagi w kolejnych latach badanego okresu, są relatywnie duże różnice między nimi (w obrębie tych samych grup wskaźników). W takim przypadku nie można posłużyć się oczywiście średnią jako miarą opisującą, a skupić się należy raczej na ocenie pewnych generalnych prawidłowości i ich uwarunkowań.

Z analizy danych zawartych w tab. 1 wynika, iż od strony popytu na siłę roboczą (wolne miejsca pracy) mamy do czynienia w każdym przypadku z większym zapotrzebowaniem na męską niż na kobiecą siłę roboczą oraz z większym zapotrzebowaniem na pracowników na stanowiskach robotniczych niż nierobotniczych. Będzie

¹⁵ Omówienie sytuacji na łódzkim rynku pracy można znaleźć w opracowaniu J. Penc a, Tendencje rozwojowe łódzkiego rynku pracy i ich implikacje dla polityki zatrudnienia, "Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego" 1978, ser. III, nr 32, s. 3-20.

Zatrudnienie i pośrednictwo pracy w województwie miejskim łódzkim
w latach 1976-1979

Wyszczególnienie		Zatrudnienie ^a (Z)			Pośrednictwo pracy ^b					
		razem	mężczy- źni	kobiety	zarejestrowani po- szukujący pracy (X)			wolne miejsca pracy (Y)		
					razem	męż- czyźni	ko- biety	razem	męż- czyźni	ko- biety
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ogółem	1976	511 017	257 105	253 912	387	63	324	3 390	2 203	1 187
	1977	506 805	253 083	253 722	531	170	361	3 824	2 475	1 349
	1978	499 847	248 431	251 416	278	46	232	4 520	2 828	1 692
	1979	486 865	241 985	244 880	143	37	106	9 278	5 998	3 280
Pracownicy na sta- nowiskach nie- robotniczych	1976				188	36	152	349	207	142
	1977				144	49	95	123	69	54
	1978				112	16	96	275	153	122
	1979				59	32	27	806	475	331

Tabela 1 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Robotnicy	1976			199	27	172	3 041	1 996	1 045
	1977			387	121	266	3 701	2 406	1 295
	1978			166	30	136	4 245	2 675	1 570
	1979			84	5	79	8 472	5 523	2 949
w tym:									
wykwalifikowani	1976			81	18	63	1 927	1 480	447
	1977			94	27	67	1 880	1 507	373
	1978			32	6	26	1 826	1 341	485
	1979			24	5	19	756	478	278

^a Stan w dniu 31 XII bez uczniów, bez sezonowo i dorywczo zatrudnionych, dane obejmują pracowników pełnozatrudnionych oraz niepełnozatrudnionych w głównym miejscu pracy.

^b Stan w końcu roku, dane Wydziału Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Urzędu Miasta Łodzi.

Ź r ó d ł o: Rocznik statystyczny województwa miejskiego łódzkiego 1978, Łódź 1978; Rocznik statystyczny województwa miejskiego łódzkiego 1979, Łódź 1979; Rocznik statystyczny województwa miejskiego łódzkiego 1980, Łódź 1980.

T a b e l a 2

Miary równowagi na rynku pracy
województwa miejskiego łódzkiego
w latach 1976-1979

Wyszczególnienie	Rok	x	V_z	y	d
Ogółem	1976	0,076	0,9992	8,8	5,88
	1977	0,105	0,9990	7,2	6,50
	1978	0,056	0,9994	16,3	6,49
	1979	0,029	0,9997	64,9	18,76
Kobiety	1976	0,128	0,9987	3,7	3,40
	1977	0,142	0,9986	3,7	3,89
	1978	0,092	0,9991	7,3	5,81
	1979	0,043	0,9996	30,9	12,96
Mężczyźni	1976	0,025	0,9998	35,0	8,43
	1977	0,067	0,9993	14,6	9,09
	1978	0,019	0,9998	61,5	11,07
	1979	0,015	0,9998	162,1	24,63

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

to miało swoje odzwierciedlenie w kształtowaniu się poszczególnych wskaźników w grupie robotników - mężczyzn oraz w ekstremalnych zachwianiach relacji podażyowo-popytowej w tej grupie.

W świetle rozważań teoretycznych generalnie można stwierdzić, iż na rynku pracy województwa miejskiego łódzkiego w latach 1976-1979 mieliśmy do czynienia z sytuacją pełnego zatrudnienia. Wskaźnik x dla żadnego z lat tego okresu nie przekroczył granicznej wartości 2% (tab. 2), w żadnym z badanych przekrojów. Wskaźniki x globalne zawierają się w granicach przyjętych przez M. Kabaja za model maksymalnego zatrudnienia, podobnie jak i wskaźniki dotyczące rynku pracy kobiet i mężczyzn. Czyli można mówić o istnieniu równowagi badanego rynku pracy w sensie istnienia stanu pełnego zatrudnienia, o czym świadczą także wysokie, zbliżone do 1 wartości wskaźnika V_z , ściśle skorelowanego zresztą z miarą x . Sytuację należałoby ocenić więc jako wysoce zadowalającą z punktu widzenia konstytucyjnie zagwarantowanego

T a b e l a 3

Kształtowanie się wskaźnika y w grupach poszukujących pracy
na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych
w województwie miejskim łódzkim w latach 1976-1979

Wyszczególnienie	Rok	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Pracownicy na stanowiskach nierobotniczych	1976	1,86	5,75	0,93
	1977	0,38	1,41	0,55
	1978	1,09	9,56	1,27
	1979	13,66	14,84	12,25
Robotnicy	1976	15,3	73,9	6,08
	1977	9,6	19,9	4,87
	1978	25,6	89,2	11,54
	1979	100,9	1 104,6	37,33
z tego:				
wykwalifikowani	1976	23,8	82,2	7,1
	1977	20,0	55,8	5,6
	1978	57,1	223,5	18,7
	1979	31,5	95,6	14,6
niewykwalifikowani	1976	9,4	57,3	5,49
	1977	6,2	9,6	4,63
	1978	18,1	55,6	9,86
	1979	128,6		44,5

Ź r ó d ł o: Obliczenia własne na podstawie tab. 1.

prawa do pracy członków społeczeństwa, którzy chcą i mogą pracować. Formalnie więc wskaźnik x nie budzi istotnych zastrzeżeń. Dopiero analiza wskaźników łączących w sobie wielkości podaży i popytu na siłę roboczą (y i d) sugeruje generalne podważenie stosowania wszystkich mierników przyjmowanych jako oceny równowagi na rynku pracy, przy obecnie istniejącej bazie danych faktograficznych. W szczególności w przypadku wskaźnika y mamy do czynienia nie tylko z wysoką jego dyspersją, ale wartościami bezwzględnymi negującymi jego przydatność merytoryczną. W przy-

padku ekstremalnym dochodzi do sytuacji, gdy na jednego robotnika (mężczyznę) zarejestrowanego w biurze pośrednictwa pracy w końcu roku 1979 oczekiwało około 1105 miejsc pracy. Jest to wynikiem faktu, iż zarejestrowanych w tym czasie było pięciu robotników poszukujących pracy, a wolnych miejsc pracy dla mężczyzn na stanowiskach robotniczych było 5523. W przypadku robotników niewykwalifikowanych - mężczyzn, w tymże roku nie można było w ogóle obliczyć wskaźnika y , ponieważ w biurze pośrednictwa pracy nie był zarejestrowany żaden kandydat do pracy, a wolnych miejsc pracy było 5045. Nieistotność wielkości X jako postawy oceny wielkości podaży siły roboczej zaciążyła w decydującym stopniu na wartości merytorycznej tej miary. Te same uwagi zasadniczo odnoszą się również do miary d , jako zawierającej również wielkość X . Jeżeli jednak pominąć w tym momencie wartość poznawczą miary d , a przejść do jej oceny formalnej, to okaże się, iż wykazuje ona znacznie niższy stopień dyspersji niż miara y . Jest to wynikiem przyjęcia jako punktu odniesienia różnicy pomiędzy popytem i podażą siły roboczej wielkości zatrudnienia. Ustalenie takiego punktu odniesienia umożliwia jednocześnie przeprowadzenie porównań stanu równowag rynków pracy o różnych skalach. Umożliwia również analizę sytuacji, w której nie rejestruje się podaży siły roboczej ($X = 0$). Dodatkowo, po odpowiednich przekształceniach, można wyrazić wskaźnik d jako zależność pomiędzy wielkościami x i y :

$$d = x(y - 1) \quad (2)$$

Zawiera więc w sobie równocześnie i porównanie relacji popytowo-podażowych i ocenę stanu istnienia bądź nieistnienia pełnego zatrudnienia. Powyższe stanowi o przyjęciu przez nas miary d w postaci równania (1) jako podstawowej konstrukcji formuły badania sytuacji na rynku pracy.

Przed sformułowaniem warunków teoretycznych przyjmujemy trzy założenia wstępne. W świetle dotychczasowych rozważań należy przyjąć, iż analiza równowagi na rynku pracy winna być przeprowadzana przy spełnieniu następujących warunków:

- odrębnego badania poszczególnych regionalnych (lokalnych) rynków pracy,

- badania równowagi w ramach lokalnych rynków pracy w ich poszczególnych przekrojach (według płci, kwalifikacji i grup zawodów),

- uzupełnienia informacji statystycznych instytucji pośrednictwa pracy, dotyczących kształtowania się wielkości podaży siły roboczej, drogą szacunków lub wyspecjalizowanych metod statystycznych.

Zgodnie z tymi założeniami, wskaźnik d jako miara równowagi na rynku pracy, ma istotny sens w przypadku zastosowania go do badania lokalnego rynku pracy. Obliczany winien być dla poszczególnych przekrojów rynku pracy, stąd zachodzi konieczność posługiwania się nie jednym, ale całą klasą wskaźników d , będących podstawą konstrukcji macierzy D :

$$D^p = \begin{bmatrix} d_{11}^p & d_{12}^p & \dots & d_{1m}^p \\ d_{21}^p & d_{22}^p & \dots & d_{2m}^p \\ \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ \cdot & \cdot & \dots & \cdot \\ d_{n1}^p & d_{n2}^p & \dots & d_{nm}^p \end{bmatrix}$$

Pojedynczy element macierzy D^p , d_{ij}^p będzie obliczonym według formuły (1) wskaźnikiem sytuacji na lokalnym rynku pracy poszczególnych osób tworzących podaż siły roboczej, reprezentujących określoną płć, poziom kwalifikacji i zawód. Kolejne subskrypty oznaczają:

p - przekroje według płci,

i - przekroje według poziomu kwalifikacji ($i = 1, 2 \dots n$),

j - przekroje według grup zawodów ($j = 1, 2 \dots m$).

O równowadze w zakresie kształtowania się popytu i podaży siły roboczej, będziemy mówili wówczas, gdy dla każdego p, i, j będzie zachodziła nierówność:

$$\bigwedge_{p,i,j} \{ (0 - \theta) \leq d_{ij}^p \leq (0 + \theta) \} \quad (3)$$

gdzie θ jest pewną wielkością możliwą do wyznaczenia w wyniku przeprowadzenia wielokrotnych analiz statystycznych, zweryfikowanych na gruncie polityki zatrudnienia.

Nierówność (3) formułuje warunek istnienia równowagi na rynku pracy w jednym momencie czasowym. Równowaga dynamiczna wymaga dodatkowego przebadania szeregów czasowych macierzy D_t^D .

W zależności od potrzeb i możliwości regionalnych, stopniowanie poziomów kwalifikacji (n) i stratyfikacja grup zawodów (m) ulec mogłyby większej lub mniejszej agregacji lub dezagregacji. W szczególności jeden z przekrojów może zostać pominięty ($m = 0$ lub $n = 0$), a wówczas przedmiotem analiz stałyby się elementy nie macierzy, a wektora D^D . Jeżeli zaś pominięte zostałyby oba przekroje, to:

$$D^D = d^D$$

Jest to liczba wyznaczająca stan równowagi podażyowo-popytowej męskiej i kobiecej siły roboczej. Równowagę globalną otrzymamy eliminując subskrypt p .

Mankamentem formuły (3) jest oderwanie pojęcia równowagi na lokalnym rynku pracy od oceny stanu istnienia pełnego zatrudnienia (x)¹⁶, który jest celem nadrzędnym. Należałoby stosować więc jako jej uzupełnienie wskaźnik pełnego zatrudnienia.

Podsumowując: o równowadze na lokalnym rynku pracy można będzie mówić wówczas, gdy:

- 1) istnieje stan pełnego zatrudnienia ($0 < x \leq 2$) oraz przy nadrzędności powyższego,
- 2) nie występują dysproporcje globalne i w poszczególnych przekrojach rynku pracy w zakresie kształtowania się podaży i popytu na siłę roboczą, a więc spełniona jest formuła (3).

Przed teoretykami i praktykami zajmującymi się problematyką rynku pracy stanęłoby więc w chwili obecnej zadanie ustalenia wielkości parametru θ , która byłaby adekwatna do istniejącej sytuacji społecznej i gospodarczej oraz podjęcie prac mających na celu realne określenie lub oszacowanie wielkości podaży siły roboczej.

¹⁶ Jak wykazaliśmy to wcześniej (równanie (2)), formuła (1) zawiera powyższy wskaźnik, lecz technika dokonywania obliczeń zaciera jednak możliwość analizy wskaźnika pełnego zatrudnienia bezpośrednio z formuły (1).

Elżbieta Kryńska

PROBLEMS OF MEASURING EQUILIBRIUM IN LABOUR MARKET

The aim of the analysis was to construct conditions the fulfilment of which determines accepting the situation in the labour market as an equilibrium state. A starting point for the analysis was provided by basic principles of the employment policy i.e. the principles of full and rational employment. The labour market constitutes a focal point for effects of the employment policy and individual preferences of people finding their way into the labour market. In this way the situation in the labour market is an important indicator of realization of the employment policy principles. In the article the author reviews and tries to assess the measurements of equilibrium in the labour market as applied in theory and practice. This assessment was made from the point of view of their empiric application on the basis of statistical data collected in manpower offices in Lodz urban administrative province in the years 1976-1979. It allowed to select and next employ one of the measurements as an element creating a system of conditions allowing to maintain equilibrium in the labour market.