

**Alicja Musiał-Paczkowska**  
**Katedra Ekonomii i Marketingu**  
**Politechnika Łódzka**

## **SEGMENTACJA RYNKU PRACY**

### **1. Wprowadzenie**

Na przełomie XX i XXI wieku, ze względu na wysokie i rosące bezrobocie oraz zjawiska z nim związane, szczególna uwaga należy się zagadnieniom rynku pracy. Przez pojęcie to rozumiemy mechanizm, w którym mają miejsce ekonomiczne transakcje: z jednej strony - angażowanie ludzi do pracy, z drugiej zaś - sprzedaży swojej pracy (gotowość do pracy)<sup>1</sup>. Zagadnienia związane z podziałem rynku pracy opierają się na założeniu o jego wewnętrznej niejednorodności. Jak pozostałe rynki podlega podziałowi na wiele podrynków, takich choćby jak rynki regionalne, zawodów.

### **2. Segmentacja rynku pracy**

Jak podaje E. Kryńska „różnicowanie podaży i popytu na pracę wykształca części - segmenty rynku pracy, względnie ściśle zamknięte dla przepływu siły roboczej, na których nierównowaga występuje jako zjawisko uwarunkowane systemowo. Dla opisanego niejednorodności teoria rynku pracy używa pojęcia „podziału” lub „segmentacji.”<sup>2</sup> H. Mortimer-Szymczak podaje także określenie „bałkanizacja rynku pracy”, ale jak zaznacza określenie to nie przyjęło się w literaturze przedmiotu<sup>3</sup>. Teoria segmentacji rynku pracy zajmuje się rozpoznawaniem podziałów na rynki składowe i poszukiwaniem argumentów potwierdzających fakt zróżnicowanego funkcjonowania wydzielonych segmentów.

---

<sup>1</sup> Glossare zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Englisch-Deutsch, H. Wener, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1980, s. 110, i n. cyt. za H. Mortimer-Szymczak, Rynek pracy i bezrobocie, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 135, 1995, s. 28

<sup>2</sup> E. Kryńska, Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137, 1995, s. 16

<sup>3</sup> H. Mortimer-Szymczak, Rynek pracy, op. cit., s. 31

W literaturze przedmiotu, mimo braku jednolitego określenia pojęcia segmentacji, znajdujemy właściwości i samego procesu podziału rynku pracy, i powstających w wyniku omawianego działania części składowych rynku pracy. E. Kryńska opisuje kluczową właściwość segmentacji rynku pracy - ograniczoność dostępu do niektórych segmentów rynku. Separacja poszczególnych rynków pracy może być wywoływana<sup>4</sup>.

1. **konkretnymi wymaganiami** (np. kwalifikacyjnymi) zróżnicowanych miejsc pracy, co powoduje wyłączenie niektórych kategorii pracobiorców w staraniu się o konkretne stanowisko;
2. **czynnikami stworzonymi sztucznie** choćby poprzez wyłączenie z możliwości pozyskania zatrudnienia np. przez osoby nie należące do danych organizacji związkowych, zrzeszeń;
3. **czynnikami kulturowymi, obyczajowymi**;
4. **innymi przeszkodami** niemożliwymi do pokonania przez potencjalnego pracobiorcę.

Wspomnieć należy, na co zwróciła uwagę E. Kryńska, że wprowadzane i obowiązujące ograniczenia mobilności dla jednych stanowią równocześnie ułatwienie i uprzywilejowaną pozycję dla innych kandydatów do pracy. Zjawisko to określa się mianem „**efektu komplementarnego ograniczenia mobilności między poszczególnymi segmentami rynku pracy**”. Pozytywny jest fakt, iż bariery mobilności nie są sztywne<sup>5</sup>.

Koncepcjami podziału rynku pracy, omówionymi kolejno w artykule, są: podziały tradycyjne, koncepcja dualnego rynku pracy, koncepcja wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy i podziały inne.

## 2.1 Tradycyjne podziały rynku pracy<sup>6</sup>

W literaturze przedmiotu znajdujemy, co najmniej kilka kryteriów podziału rynku pracy. Najczęściej występujące podziały rynku pracy prezentuje tabela 1.

Tabela 1

Tradycyjne podziały rynku pracy

<sup>4</sup> E. Kryńska, Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy (w:) E. Kryńska (red.) Mobilność zasobów pracy, Wyd. IPiSS, Warszawa 2000, s. 19-20

<sup>5</sup> jw. , s. 20

<sup>6</sup> Podział koncepcji rynku pracy na „tradycyjne” i „inne” teorie przyjęty został za E. Kryńską, patrz: Podziały, op. cit., s. 15-30

<b>Kryterium</b>	<b>rodzaje rynku pracy</b>
sektor gospodarki	rynek pracy: I - sektor rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa, II - sektor przemysłu i budownictwa, III - sektor usług
geograficzne	lokalne, regionalne, narodowe, transnarodowe, globalne
zawód	rynki pracy poszczególnych zawodów
kwalifikacje pracobiorców	<b>zawodowe rynki pracy:</b> 1) rynek siły roboczej pokolenia dorastającego; 2) rynek pracy pracowników z typowymi kwalifikacjami zawodowymi; 3) rynek pracy „jakichkolwiek kwalifikacji (niewykwalifikowanej siły roboczej);
„rodzaj” pracobiorcy	rynek pracy kobiet, członków grup etnicznych, osób często zmieniających miejsce pracy, absolwentów, itp.

Źródło: opracowano na podstawie: J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, BPS Śląsk, Katowice 1999, s. 25 - 28; E. Kryńska, Podziały, op. cit., s. 16-20; T. Oleksyn, Praca i płaca, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 2001, s. 35

Przyjmując jako kryterium podziału sektor gospodarczy wyróżniono trzy obszary rynku pracy. Podział na trzy sektory wysunięty został przez A. Fishera i C. Clarka w latach trzydziestych XX wieku. Układ sektorowy rynku pracy jest pochodną rozmieszczenia potencjału. Badania zmian chłonności zasobów pracy przez poszczególne segmenty pozwalają stwierdzić, że chłonność zasobów pracy w sektorze pierwszym maleje, rośnie natomiast chłonność sektora usług. W miarę rozwoju gospodarki rośnie, więc znaczenie rynku pracy trzeciego sektora. Na podstawie badań statystycznych struktury zatrudnienia wyróżniono trzy etapy chłonności zasobów pracy: pierwszy etap gdzie dominuje chłonność zasobów pracy przez rolnictwo (agraryzacja), drugi, kiedy to dominuje zwiększona chłonność tych zasobów przez przemysł i budownictwo (industrializacja), i trzeci, w którym przeważa chłonność zasobów pracy w sferze usług (serwicyzacja)<sup>7</sup>. Zmiany chłonności zasobów pracy decydują o strukturze popytu na pracę i zmianach w strukturze zatrudnienia, a także poziomie rozwoju gospodarczego kraju. Możliwe jest pogrupowanie krajów na rozwijające się, kraje uprzemysłowione czy kraje bazujące na usługach a także pokazanie różnic w poziomie rozwoju ekonomicznego<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> J. Unolt, Ekonomiczne problemy rynku pracy, BPS - Śląsk, Katowice 1999, s. 25-28

<sup>8</sup> szerzej zob.: A. Kubiczek, Problemy rynku pracy w dobie globalizacji (w:) Konkurencja - mity i fakty pod red. T. Bernata, Materiały z III Konferencji Młodych - wersja elektroniczna, Wyd. SGH, Warszawa-Katowice-Szczecin, 2001, s. 603-605

W ramach kryterium geograficznego, wyróżniono pięć rodzajów rynku pracy. Ich charakterystyka jest następująca<sup>9, 10</sup>:

- **rynek lokalny** (obejmuje obszar usytuowany 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. To oni wyznaczają granice rynków lokalnych. Z założeniem takim można oczywiście polemizować zwłaszcza w sytuacji wysokiego bezrobocia czy trudności komunikacyjnych. Jego obszar może być bardzo różny, co zależy m. in. od istniejącej infrastruktury, układu architektonicznego miejscowości, położenia podmiotu.);
- **rynek regionalny** (obejmuje obszary o podobnej „budowie” gospodarczej, kulturowej, historycznej. W przypadku gospodarki polskiej rynek regionalny odpowiada obszarowi województwa.);
- **krajowy rynek pracy** (jego obszar odpowiada terytorium kraju. Obowiązują na nim jednolite przepisy prawa pracy, występują bliższe więzi kulturowe.);
- **transnarodowy rynek pracy** (tworzą go rynki państw składających się na organizację, którą zbudowano dzięki zawartym porozumieniom. Przykładem takiego podmiotu jest Unia Europejska. W jej ramach zapewnione jest m. in.: swobodny przepływ osób, kapitału, towarów i usług; równe traktowanie pracowników, zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych w zakresie zatrudniania, wynagradzania, warunków pracy. Swobodzie przepływu osób sprzyja, z pewnością, swoboda osiedlania się w ramach EU. Poszczególni jej członkowie domagają się jednak ochrony wewnętrznego rynku pracy przed osobami z poza Unii.);
- **globalny rynek pracy** (pojęcie to związane jest z globalizacją gospodarki czy procesem zacieśniania się powiązań międzynarodowych między przedsiębiorstwami i coraz większą wzajemną zależnością.).

Kolejny podział rynku pracy, z grupy podziałów tradycyjnych, związany jest z zawodami pracobiorców. Podstawą podziału jest przekonanie, że przepływ pracobiorców między zawodami jest ograniczony. Poszczególne zawody wymagają, bowiem odmiennych umiejętności, innej wiedzy. W ujęciu ogólnym „zawodowe rynki pracy to takie, na których dochodzi do transferów między zakładami

<sup>9</sup> T. Oleksyn, Praca i płaca w zarządzaniu, MSM, Warszawa 2001, s. 35-38

<sup>10</sup> Słownik Ekonomiczny Przedsiębiorcy, Wyd. ZNICZ, Szczecin 1998, s. 89

pracy osób posiadających określony rodzaj kwalifikacji zawodowych”<sup>11</sup>. Bariery przepływów mogą być obowiązujące regulacje wprowadzone przez niektóre zrzeszenia zawodowe.

Na podstawie badań w RFN, w latach siedemdziesiątych, wyróżniono trzy zawodowe rynki pracy. Jako kryterium posłużono się rodzajem kwalifikacji pracobiorców<sup>12</sup>. Zauważono, że podaż i popyt w tych obszarach charakteryzują się odmiennymi interesami, mechanizmami, zasadami. Pierwszy wyróżniony obszar to tzw. **rynek pokolenia dorastającego** (stronę podaży stanowią absolwenci, stronę popytu budują firmy chcące zatrudnić ludzi młodych). Drugi to subrynek **pracowników posiadających typowe kwalifikacje zawodowe, niezwiązane z wymaganiami konkretnego podmiotu gospodarczego** (obejmuje zawody tradycyjne, np. murarz, stolarz o stosunkowo wysokiej mobilności). Trzeci obszar tworzą **pracobiorcy bez kwalifikacji zawodowych** (stanowiąc istotną część zatrudnionych, charakteryzującą się wysoką elastycznością).

Przyjmując jako kryterium podziału rynku pracy „rodzaj” pracobiorców możliwe staje się m. in. opracowywanie programów rynku pracy. Część, bowiem z grup tak wyróżnionych jest szczególnie zagrożona negatywnymi zjawiskami występującymi na rynku pracy, np. bezrobociem, szczególnie niskimi wynagrodzeniami, niekorzystnymi warunkami pracy.

### 2.3 Koncepcja dualnego rynku pracy

Podstawową hipotezą teorii dualnego rynku pracy jest hipoteza mówiąca, że rynek pracy podzielony jest na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają w oparciu o odmienne zasady postępowania, które charakteryzują się różnymi cechami. Podstawy teorii dualnego rynku pracy zostały opracowane przez amerykańskich badaczy M.J. Piore’a i P. B. Doeringer’a. Są wynikiem prac badawczych w USA w latach sześćdziesiątych. W okresie tym podjęto próby - programy walki z ubóstwem, biedą, bezrobociem, dyskryminacją. Celem przygotowanych programów było umożliwienie zdobywania wykształcenia i budowanie warunków dla większej mobilności pracobiorców. Twórcy przedsięwzięcia wyszli z założenia, że przyczyny niekorzystnych zjawisk społecznych wymienio-

---

<sup>11</sup> B. Lutz, W. Sengenberger, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Verlag O. Schwartz, Göttingen, 1974, s. 49 cyt. za E. Kryńska, Podziały, op. cit., s.16-17

<sup>12</sup> U. Engelen-Kefer, Beschäftigungspolitik, Bund-Verlag, Köln, 1976, s. 21-37, cyt. za E. Kryńska, Podziały, op. cit., s. 17

nych powyżej są związane z brakiem zdolności, gotowości do ruchliwości, podnoszenia kwalifikacji umożliwiającego pozyskanie zatrudnienia i dochodów z pracy. Późniejsza analiza wyników programów wykazała ich niską skuteczność. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatrywano w fakcie, iż środki nie trafiały do tych, do których z założenia winny być adresowane. Nie zmienił się dostęp do atrakcyjnych miejsc pracy, nie zmniejszyła się dysproporcja między dobrze płatnymi, stabilnymi miejscami pracy i źle opłacanymi i niestabilnymi stanowiskami. W wyniki badań wykazały dodatkowo występowanie, w obrębie wielkich miast Stanów Zjednoczonych, istnienie względnie izolowanych obszarów określanych mianem „gett”. Na takich rynkach pracy pracobiorcy mieli wyjątkowo niekorzystną sytuację - niestabilne miejsca pracy, niskie wynagrodzenia, brak możliwości awansu, brak powiązań szans na pracę z wydajnością i wykształceniem. Wyniki przeprowadzonych badań stały się podstawą do opracowania teorii dualnego rynku<sup>13</sup>. Wyjaśnieniem tej koncepcji, z punktu widzenia socjologii, jest fakt, iż podział rynku pracy w znacznym stopniu jest pochodną cech pracobiorcy takich jak rasa, płeć, wiek, a które to decydują o środowisku ich pracy i stylu życia. W ujęciu ekonomicznym podział rynku pracy na dwie części wynika z dualności rynku produktów, od którego zależy.

Podstawa wyodrębnienia poszczególnych segmentów rynku pracy, jak zaznaczono wcześniej, jest różna.<sup>14</sup> Mogą nią być m. in.: **dostępność pracy dla poszukujących jej osób, wysokość otrzymywanego, proponowanego wynagrodzenia, poziom stabilizacji zawodowej, możliwość rozwoju zawodowego.**

W teorii segmentacji rynku pracy w ujęciu koncepcji dualnego rynku pracy wyróżniamy rynek - segment pierwotny i wtórny – opisany w tabeli 2.

Tabela 2

Charakterystyka segmentów rynku pracy w koncepcji dualnego rynku pracy

<b>Segment pierwotny</b> (pierwszy, pierwszorzędny, prymarny)	<b>Segment wtórny</b> (drugi, drugorzędny, dualny)
obejmuje miejsca pracy określane mianem „dobrych miejsc pracy”, atrakcyjnych,	tworzą go miejsca pracy nazywane „złymi miejscami pracy”, nieatrakcyjnymi,

<sup>13</sup> jw., s. 20-21

<sup>14</sup> J. Unolt, Ekonomiczne, op. cit., s. 25

identyfikowany z grupą pracobiorców określanych mianem „uprzywilejowanych”, dostęp do miejsc pracy jest ograniczony	o gorszych warunkach pracy, identyfikowany jest z grupą „pokrzywdzonych”
oferuje miejsca pracy w dużych, o silnej pozycji rynkowej, ważnych dla gospodarki firmach	obejmuje stanowiska w małych i średnich podmiotach z obszaru brzegowego gospodarki
obejmuje podmioty zasadnicze dla gospodarki, które zainteresowane są posiadaniem stałego, wykształconego zespołu pracowników	związany z firmami biorącymi na siebie wahania popytu koniunkturalnego, tzw. firmy „zderzaki koniunktury”
charakteryzuje się silną pozycją związków zawodowych w dążeniach do respektowania praw i przywilejów pracowniczych	charakteryzuje się brakiem widocznego oddziaływania związków zawodowych, organizacji dbających o interesy pracownicze
pracownicy silnie identyfikują się z firmą, w której są zatrudnieni, zawodem który wykonują	brak jest identyfikowania się z miejscem pracy, czy z wykonywanym zawodem
tworzą pracobiorcy posiadają kwalifikacje, zawody, cechy szczególne powodujące ich wyższą atrakcyjność dla pracodawców	tworzą go osoby o zanikających, szczerkowych zawodach, obejmuje migrantów, osoby młode i osoby w wieku przedemerytalnym, część kobiet <sup>15</sup>
daje stabilność zatrudnienia	nie gwarantuje stabilności zatrudnienia, charakteryzuje się wysoką fluktuacją kadr
oferuje możliwości awansu i rozwoju zawodowego	nie oferuje szans na rozwój zawodowy
proponuje wysokie wynagrodzenia, wymaga nakładów na szkolenie, podnoszenia kwalifikacji, poszerzania umiejętności zawodowych,	oferuje relatywnie niskie wynagrodzenia za pracę, nie kładzie się nacisku na podnoszenie kwalifikacji co skutkuje niską motywacją, wydajnością, dyscypliną pracy
wymaga stosowania się do przyjętych norm, obyczajów i wymogów, określonego sposobu działania	nie „zachęca” do angażowania się w sprawy przedsiębiorstwa, nie wykorzystuje potencjału pracowników

<sup>15</sup> Położenie kobiet na rynku pracy, jako specyficznej grupy prezentuje m. in. R. Nowak-Lewandowska, Sytuacja kobiet na rynku pracy (w:) Strategia rozwoju społecznej gospodarki rynkowej w Polsce pod red. S. Patryckiego, tom 2, Wyd. Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej, Lublin

Źródło: opracowano na podstawie: H. Mortimer-Szymczak, Rynek pracy i bezrobocie, *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Oeconomica* 135, 1995, s. 31; E. Kryńska, Statystycznie dyskryminowani, *Personel* 1998, nr 7-8, s. 67; E. Kryńska, Podziały, op. cit., s. 23; W. Włodarski, Segmentacja rynku pracy, *polityka Społeczna* 1992, nr 2, s. 9-10; J. Szambelańczyk, Struktura rynku pracy jako determinanta zarządzania kadrami (w:) *Gospodarowanie pracą* pod red. B. Urbaniak, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 131

Segment pierwszy obejmuje bardzo niejednorodne miejsca pracy i bardzo zróżnicowanych pracobiorców - np. osoby wykonujące wolne zawody, menedżerów, ale i robotników. Siłą rzeczy jest, więc zróżnicowany także wewnętrznie. Dlatego wprowadzono dodatkowy podział segmentu pierwszego na segment pierwotny górny (niezależny) i segment pierwotny dolny (podporządkowany). Pierwszy z nich obejmuje te miejsca pracy, które wymagają kreatywności, wykazywania wielu inicjatyw, twórczej postawy zawodowej. Do drugiego z kolei - segmentu pierwszego podporządkowanego - należą miejsca pracy wykonawczej wymagające wysokiej dyscypliny i niezawodności <sup>16</sup>.

Podział rynku pracy na dwa segmenty rodzi określone następstwa dla gospodarki i jej podmiotów. Zauważyć można, że przyczyny i skutki podziału rynku pracy na dwa segmenty przenikają się i zamieniają rolami. Konsekwencją przynależności do wtórnego segmentu rynku jest występowanie określonych skutków np. w postaci niskich zarobków, braku stabilności zatrudnienia powodując jednocześnie brak motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji, pozytywnej samooceny, angażowania się w sprawy firmy. Brak zaś wykształcenia, kwalifikacji, silnej motywacji czy wiary w swoje możliwości powoduje niemożność przejścia do segmentu pierwotnego. Przyczyna staje się skutkiem, skutek zaś przyczyną danej sytuacji - mamy, więc do czynienia ze zjawiskiem sprzężenia zwrotnego. Segmentacja rynku pracy, jak zaznacza E. Kryńska, jest tym trwalsza, im bardziej ograniczony jest dostęp do prymarnego rynku pracy, z tendencjami do utrwalania się ze względu na nikłe możliwości przejścia z drugiego segmentu do pierwszego segmentu. Pozytywny jest fakt, iż „dobra kondycja gospodarki, cechująca się wysokim i względnie stabilnym poziomem popytu powoduje poszerzanie się segmentu pierwotnego. W sytuacji pogarszania się koniunktury rozszerza się wtórny segment.” Jako najważniejszą przyczynę podziału rynku pracy cytowana

---

2002, s. 77-81

<sup>16</sup> E. Kryńska, Statystycznie dyskryminowani, *Personel* 1998, nr 7-8, s. 68



autorka podaje **selekcyjne (dyskryminacyjne) postępowanie pracodawców**, kierujących się przy wyborze i ocenie pracowników niezmiennymi cechami kandydatów, takimi jak płeć, wiek, narodowość, rasa. Drugą determinantą są **podstawy pracowników**. Przynależność do danego segmentu rynku pracy jest także związane z **pozycją rynkową przedsiębiorstwa** (firmy działające w sektorach nierozwojowych, o niskim znaczeniu dla gospodarki siłą rzeczy przynależą do „gorszego” segmentu).<sup>17,18</sup>

Cytowana autorka zwraca uwagę także na **mechanizm stygmatyzacji (dyskryminacja statystyczna)**, jako zjawisko pokrewne dyskryminacji występującej na rynku pracy. Mechanizm ten polega na przenoszeniu negatywnych cech występujących u jednej osoby z danej części rynku pracy na wszystkich, którzy tą część tworzą. Na przykład, jeśli konkretna osoba spóźnia się, to pracodawca przyjmuje, że wszyscy z danej grupy nie są punktualni. Efektem takiego postępowania pracodawcy jest zmniejszenie, pozbawienie szans na rynku pracy osób z danej zbiorowości<sup>19,20</sup>.

Dualność rynku pracy związana jest także z **występowaniem i rozwojem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy**<sup>21,22</sup>. Segmentacja rynku pracy traktowana jest jako skutek wprowadzania i coraz szerszego stosowania innych niż typowe formy zatrudnienia i organizacji pracy. Powiększa się obszar rynku, na którym znacząco ograniczona, jest stabilność zawodowa, ochrona interesów pracobiorców, możliwość awansu itp. Rośnie natomiast zależność sytuacji pracobiorcy od zmieniającej się (a w ostatnim czasie pogarszającej się) sytuacji gospodarczej.

W kontekście koncepcji podziału rynku pracy należy także zwrócić uwagę na zjawisko bezrobocia. Dotyka ono przede wszystkim osoby z segmentu wtórnego, gdzie szczególnie wyraźne są jego negatywne następstwa. Wynika to między innymi z tego, iż już na starcie sytuacja pracobiorców na rynku pracy jest zdecydowanie trudna. W praktyce widoczne jest, że im gorszą sytuację zajmuje

<sup>17</sup> E. Kryńska, Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie (w:) Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, Wyd. IPiSS, Warszawa 1998, s. 37

<sup>18</sup> E. Kryńska, Statystycznie, op. cit., s. 68

<sup>19</sup> j. w., s. 68

<sup>20</sup> M. Socha., U. Sztanderska, Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce, PWN, Warszawa 2000, s. 36, 38

<sup>21</sup> E. Kryńska, Dylematy polskiego rynku pracy, Wyd. IPiSS, Warszawa 2001, s. 114

<sup>22</sup> A. Musiał-Paczkowska, Wybrane aspekty elastyczności zatrudnienia (w:) Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa - Teoria i praktyka pod red. E. Urbańczyka, Wyd. KREOS, Szczecin 2002, s. 487

potencjalny pracobiorca tym trudniej mu „negocjować” o stanowisko pracy. Omawiając zagadnienia segmentacji rynku pracy i bezrobocia wspomnieć należy ponownie o zjawisku sprzężenia zwrotnego tzn. pogorszeniu sytuacji potencjalnego pracobiorcy z segmentu drugiego w skutek m. in. braku możliwości rozwoju zawodowego, niskich dochodów, co nie sprzyja wydajności czy odpowiednio silnej motywacji. Owe czynniki stają się przesłankami do jeszcze mniejszych szans na rynku pracy i pogorszenia się sytuacji społecznej, ekonomicznej potencjalnego pracownika. Skutkiem tego jest bezrobocie frykcyjne, a przy niskim poziomie zatrudnienia ogółem, przechodzące w długim okresie w bezrobocie strukturalne<sup>23,24,25</sup>.

Badania w zakresie podziału rynku pracy, jak zaznaczają naukowcy zajmujący się tą problematyką, przynoszą wiele interesujących informacji. Z jednej strony pokazują m. in. sytuację społeczną i ekonomiczną grup zawodowych tworzących poszczególne segmenty rynku pracy, mają duże znaczenie w analizach rynku pracy, w tym w sposobach ograniczania bezrobocia wśród wybranych grup (np. ludzi młodych bez stażu zawodowego, będących bezrobotnymi przez okres ponad 12 miesięcy). Z drugiej strony, jak zaznacza E. Kryńska „należy krytycznie zauważyć, że jak do tej pory nie zostało przekonująco udowodnione istnienie w rzeczywistości dychotomicznego podziału gospodarki (tym bardziej) nie udało się jednoznacznie wyodrębnić i zdefiniować segmentu pierwszego i drugiego. Debaty nad podziałem rynku pracy towarzyszyło wiele prac badawczych, których wyniki na ogół nie pozwalały na bezwarunkowe przyjęcie hipotezy o podziale rynku pracy”<sup>26</sup>.

## 2.2 Koncepcja wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy

Autorami idei koncepcji wewnętrznych rynków pracy są przedstawiciele szkoły instytucjonalnej w ekonomii, którzy w latach pięćdziesiątych sformułowali jej podstawowe założenia. Teorię rozwinęli w latach sześćdziesiątych J.T. Dunlop, P.B. Doeringer, M.J. Piore. Rynek pracy podzielony został na dwa obszary - pierwszy - wewnętrznych rynków pracy i drugi - zewnętrznych rynków pracy.

<sup>23</sup> A. Musiał-Paczkowska, Skutki bezrobocia, Zeszyty Naukowe politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie, 1998, z. 31, s. 18

<sup>24</sup> E. Kryńska, Podział y rynku, op. cit., s. 23

<sup>25</sup> M. Socha., U. Sztanderska, Strukturalne, op. cit., s. 36

<sup>26</sup> E. Kryńska, Mobilność, op. cit., s. 24

Rynki te różnią się zasadami ruchliwości pracowniczej, systemami wynagradzania, niekiedy przepisami. Uczestnicy rynków nie konkurują między sobą, konkurencja natomiast odbywa się w ramach danego obszaru. Nie znaczy to jednak, że rynki są w pełni rozdzielone, choć należy zaznaczyć, że wejście na rynek wewnętrzny, szczególnie w obrębie miejsc o dużym znaczeniu dla podmiotu, jest ograniczony.

**Wewnętrzne rynki pracy** to jedności zatrudnieniowe, jak np. podmioty prowadzące działalność gospodarczą, w których płace i alokacja siły roboczej regulowane są przez trwałe normy i procedury. Na rynkach wewnętrznych funkcje rynku (rozumiane jako kształtowanie cen siły roboczej, jej alokacja) realizowane są przez obowiązujące zasady instytucjonalne. Normy te określają także zasady wejścia do rynku wewnętrznego, możliwe do uzyskania przywileje, relacje między pracami<sup>27</sup>. T. Oleksyn określa rynek wewnętrzny jako „obszar danej organizacji i jej własne zasoby kadrowe”<sup>28</sup>. Zagadnienia poruszane w kontekście wewnętrznego rynku pracy dotyczą m. in.<sup>29</sup>: przywilejów pracowniczych, pionowej i poziomej ruchliwości zawodowej pracowników, zakładowej polityki płac, gospodarowania czasem pracy, podziałem czasu pracy między stanowiska, organizacji kształcenia zawodowego.

Równowagę na wewnętrznym rynku pracy osiąga się dzięki odpowiedniemu kształtowaniu wielkości zatrudnienia (przede wszystkim z obszaru brzegowego, o którym mowa będzie poniżej) - poprzez prowadzenie polityki rekrutacji i derekrutacji.

Podstawowymi cechami wewnętrznego rynku pracy, jak podaje E. Kryńska są<sup>30</sup>:

- **„istnienie ograniczeń dostępu** polegającego na ścisłym określeniu pozycji wejścia na rynek (każde odchylenie od praktyki obsadzania miejsc pracy w przedsiębiorstwie w drodze współzawodnictwa między osobami będącymi wewnątrz i na zewnątrz, jest dowodem istnienia wewnętrznych procesów relokacji i prowadzi do wykształcenia się wewnętrznego rynku pracy);
- **istnienie długookresowych stosunków pracy**, stabilnych, regulowanych

---

<sup>27</sup> Doeringer P.B. , Determinants of the Structure of Industrial Type Labour Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 20, No 2 cyt. za E. Kryńska, *Mobilność*, op. cit., s. 24-25

<sup>28</sup> T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wyd. Biblioteka Menedżera, Warszawa 2001, s. 35

<sup>29</sup> J. Górka, *Planowanie sukcesji pracowników na wewnętrznym rynku pracy* (w:) *Zarządzanie pracownikami - Instrumenty polityki personalnej* pod red. K. Makowskiego, Poltext, Warszawa 2001, s. 74

<sup>30</sup> E. Kryńska, *Mobilność*, op. cit., s. 25

systemowo, a nie dla potrzeb poszczególnych przypadków (sztywnym regu-  
łom podporządkowane są praktycznie wszystkie aspekty stosunków pracy);

- **istnienie drabiny awansu** w postaci zakładowej hierarchii miejsc pracy (hie-  
rarchia ta tworzy fundament wewnętrznych struktur alokacyjnych, które z ko-  
lei określają zasady przyporządkowania siły roboczej konkretnym miejscom  
pracy);
- **uzupełnienie alokacji cenowej przez niecenową** (obok płac spełniających  
funkcje alokacyjne, działa w tym obszarze rozwinięty zestaw różnego rodzaju  
bodźców i sankcji, takich jak np. świadczenia pieniężne nieskorelowane ze  
stawką wynagrodzenia, gratyfikacje niepieniężne [np. swoboda kształtowania  
czasu pracy, obszar kompetencji])”.

Rynek wewnętrzny, podobnie jak w przypadku segmentu pierwotnego,  
podzielić można jeszcze dwa obszary bazując na informacjach o<sup>31</sup>: statusie stano-  
wiska, szansach awansu, stabilności zatrudnienia.

Ogół pracowników możemy podzielić na część zasadniczą (trzon) i część brze-  
gową (marginesową)<sup>32,33</sup>. Podział taki ma ułatwiać gospodarowanie personelem w  
warunkach zmiennego popytu na produkty.

Charakterystykę obszarów rynków wewnętrznych prezentuje tab. 3

Tabela 3

Charakterystyka segmentów wewnętrznego rynku pracy

<b>segment zasadniczy (pierwszorzędny, trzon)</b>	<b>segment brzegowy (drugorzędny, marginalny)</b>
obejmuje stanowiska pracy o kluczowym znaczeniu dla podmiotu gospodarczego, wymagające znacznych kwalifikacji, pracownicy są wysoko wynagradzani,	obejmuje miejsca pracy wymagające stałej obsady i związane z wykonywaniem prac rutynowych, ciężkich, w niekorzystnych wa- runkach, czynności wymagających podstawo- wych kwalifikacji, dotyczy pracowników nisko wynagradzanych,
nowo przyjmowani pracownicy z reguły zaczynają pracę w przedsiębiorstwie na stanowiskach znajdujących się w dole hierarchii przy czym: pracownicy z czasem awansują, kariery zawodowe się różnicują	pracownicy mając ograniczone możliwości awansu, pozostają na dotychczas zajmowa- nych stanowiskach

<sup>31</sup> J. Górską, Planowanie, op. cit., s. 76

<sup>32</sup> E. Kryńska, Dylematy, op. cit., s. 114-115

<sup>33</sup> J. Górską, Planowanie, op. cit., s. 76

zatrudnienie jest stabilne, nawet przy spadku popytu na produktu, a tym samym na wielkość zatrudnienia, formy zatrudnienia są korzystne dla pracodawcy i pracobiorcy	miejsca pracy nie są stabilne, pracownicy „ponoszą ciężar” niekorzystnych zmian koniunktury gospodarczej, należą od grupy od której rozpoczyna się proces derekrutacji zatrudnienia, warunki „współpracy” nie są korzystne dla pracobiorcy
--	--

Źródło: opracowana na podstawie: J. Szambelańczyk, *Struktura*, op. cit., s. 131; E. Kryńska, *Mobilność*, op. cit., s. 26-27; E. Kryńska, *Dylematy*, op. cit., s. 114-115

Wewnętrzny rynek pracy jest rynkiem preferowanym, w porównaniu z zewnętrznym rynkiem pracy<sup>34, 35, 36, 37, 38</sup>. Do zalet, wymienianych w literaturze przedmiotu, zaliczono: zwiększone szanse rozwojowe zatrudnionych, pozytywny wpływ na stabilizację zatrudnienia - silniejsze związki z firmą, pozytywny wpływ na motywację i morale pracowników, stosunkowo niskie koszty pozyskania pracowników, wykorzystywanie wiedzy o przedsiębiorstwie, zmniejszone ryzyko obsady stanowisk pracy dzięki lepszej znajomości kandydatów na stanowisko, szybsze zaspakajanie potrzeb kadrowych, krótszy okres adaptacji do pracy.

Zaznaczyć należy, że nowoczesne zarządzanie personelem opiera się m. in. na strategii rozwoju wewnętrznego rynku pracy (rozumianego jako praktyka zatrudniania na cały okres życia zawodowego - pewność pracy - uwzględniająca ciągle dokształcanie pracowników<sup>39</sup>).

Do wad zaliczyć należy: mniejsze możliwości wyboru kadr; wyższe koszty doskonalenia zawodowego, ograniczone możliwości pozyskania nowych idei, zachwianie równowagi w stosunkach międzyludzkich, możliwość wystąpienia sytuacji, w której wyróżniający się pracownik na nowym stanowisku nie będzie równie dobry jak dotychczas, mniejsze wymagania, większa tolerancja dla kwalifikacji pracowników.

B. Jamka omawiając zalety i wady dobru pracowników z rynków wewnętrznego i zewnętrznego zwróciła uwagę na tzw. efekt domina, jako następ-

<sup>34</sup> A. Sajkiewicz, *Zasoby ludzkie w zmiennym otoczeniu (w:) Zasoby ludzkie w firmie* pod red. A. Sajkiewicz, Poltext, Warszawa 1999, s. 24

<sup>35</sup> M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne*, op. cit., s. 37-38

<sup>36</sup> J. Górska, *Planowanie*, op. cit., s. 78-79

<sup>37</sup> K. Kuczera, *Rekrutacja, selekcja i wprowadzenie do pracy (w:) Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2000, s. 51-53

<sup>38</sup> H. Król, *Sposoby rekrutowania pracowników (w:) Szkice z zarządzania zasobami ludzkimi* pod red. H. Króla, Wyd. WSzPiZ im. L. Koźmińskiego, Warszawa, 2002, s. 123-127

<sup>39</sup> R. Jurkowski, *Zarządzanie personelem - Proces kadrowy i jego prawne aspekty*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 43

stwo doboru wewnętrznego<sup>40</sup>. Efekt ten polega na tym, iż przeniesienie pracownika na nowe stanowisko powoduje powstanie wakat, który należy zapełnić innym pracownikiem. Wolne stanowisko znów trzeba obsadzić i tak dalej. Może on stanowić zarówno zaletę jak i wadę takiej polityki personalnej. Z jednej strony sytuacja taka może okazać się dość kosztowna - rodzi się konieczność obsadzenia „na nowo” większej liczby stanowisk. Z drugiej strony daje szansę lepszemu wykorzystania kapitału ludzkiego w firmie m. in. poprzez otwarcie realnych szans awansu, ograniczenie możliwości popadania w rutynę w wykonywaniu zadań. Z przeprowadzonych badań wynika m. in., że „wewnętrzne przemieszczenia pracowników stanowi kluczowy element zarządzania - zarówno z punktu widzenia organizacji (zarządzanie kosztami rekrutacji), jak i z punktu widzenia pracowników (zarządzanie i kierowanie karierą zawodową)<sup>41</sup>.

W kontekście segmentacji wewnętrznego rynku pracy warto zwrócić uwagę na dwie kwestie podniesione przez E. Kryńską. Po pierwsze, procesy podziału wewnętrznego rynku pracy powodują większe konsekwencje, w kontekście elastyczności rynku pracy, niż sama segmentacja na rynki wewnętrzne i zewnętrzne<sup>42</sup>. Po drugie, podział wewnętrznego rynku pracy nie ma charakteru tylko i wyłącznie endogenicznego, nie jest konsekwencją mających tam miejsce procesów autonomicznych. Segmentacja najczęściej jest wywoływana i podtrzymywana przez pracodawców, część pracobiorców by w sposób możliwie duży uniezależnić się od warunków zmiennego otoczenia<sup>43</sup>.

Drugim obszarem wyróżnionym w koncepcji wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy jest **zewnętrzny rynek pracy**. W ujęciu najogólniejszym obejmuje obszar, który nie został zaliczony do wewnętrznego rynku pracy. W jednym z ujęć przyjmuje się, że rynek zewnętrzny dla danej organizacji to rynek obejmujący wszystkie te miejsca, w których podmiot poszukuje potencjalnych pracobiorców<sup>44</sup>. Rynek ten tworzyć więc będą ci, którzy:

- pracy nie posiadają i jej poszukują;
- pracę posiadają u innych pracodawców i rozważają możliwość jej zmiany;
- objęci są systemem kształcenia a chcą znaleźć zatrudnienie.

Na rynku tym panuje konkurencja, a decyzje pracodawców i pracobiorców zależą

---

<sup>40</sup> B. Jamka, Dobór zewnętrzny i wewnętrzny pracowników, Diffin, Warszawa 2001, s. 21

<sup>41</sup> jw., s. 77

<sup>42</sup> E. Kryńska, Mobilność, op. cit., s. 27

<sup>43</sup> E. Kryńska, Dylematy, op. cit., s. 115

<sup>44</sup> T. Oleksyn, Praca, op. cit., s. 35

od czynników ekonomicznych. Równowaga zewnętrznego rynku pracy kształtuje się dzięki zmienności płac.

W zakresie polityki personalnej przedsiębiorstwo zajmuje się m. in. zagadnieniami rekrutacji. Podejmując decyzję o pozyskaniu pracowników z zewnętrznego rynku pracy kierownictwo podmiotu, pamiętając o zaletach i wadach doborze wewnętrznym, może wybierać między rekrutacją szeroką a rekrutacją segmentową<sup>45</sup>. Rekrutacja szeroka to kierowanie ofert do jak najszerszej grupy potencjalnych pracobiorców, w postaci standardowych i mało skomplikowanych procedur. Dotyczy poszukiwań kandydatów na stanowiska szeregowo.

Rekrutacja segmentowa zaś to kierowanie ofert zatrudnienia do ściśle określonego obszaru rynku pracy. Obejmuje pozyskanie pracowników na stanowiska menedżerskie, wymagające wiedzy specjalistycznej. Kandydaci do pracy z takiego rynku muszą posiadać określone cechy, kwalifikacje, umiejętności. Pomiot przygotowując ofertę musi zadbać o jej atrakcyjność tak by została zauważona, spotkała się z zainteresowaniem, chęcią pozytywnej reakcji i podjęciem działania - odpowiedzią adresata, na której zależy potencjalnemu pracobiorcy. Działania takie związane są z marketingiem personalnym<sup>46</sup>. Wspomnieć należy, że marketing personalny jest także obecny wewnątrz organizacji, w obszarze kształtowania polityki personalnej.

### 3. Inne teorie podziału rynku pracy

W ujęciu teoretycznym można wymieniać jeszcze, co najmniej kilka koncepcji różnych autorów, kilka innych kryteriów podziału rynku pracy.

Omawiając zagadnienia rynku pracy zwrócić także należy uwagę na teorię rynku pracy opracowaną przez B. Lutza i W. Sengenbergera. W koncepcji tej rynek pracy podzielony został na trzy segmenty w oparciu o: różnice w regułach i sposobach zachowania się w zakresie dostępu i opuszczania, wynagradzania i alokacji siły roboczej. Podstawę podziału stanowią kwalifikacje, wśród których wyróżniono: uniwersalne, zawodowe i specyficzne dla konkretnego podmiotu gospodarczego.

Obok koncepcji dualnego rynku pracy w literaturze zaprezentowane są podziały rynku pracy na trzy podryniki. Jedną z nich jest opracowana przez C.

---

<sup>45</sup> M. Kostera, Zarządzanie personelem, PWE, Warszawa 1999, s. 59

<sup>46</sup> Por. A. Musiał-Paczkowska, Wybrane zagadnienia marketingu personalnego (w:) Przedsiębiorstwo u progu XXI wieku - Materiały II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej, Zakopane 2001, s. 355 - 362

**Kerra** w latach pięćdziesiątych XX wieku **trójsegmentowa koncepcja podziału rynku pracy**, która zakłada podział na rynek pracy zewnętrzny, zawodowy, wewnątrzzakładowy w oparciu o rodzaje kwalifikacji <sup>47</sup>.

- **Rynek pracy zewnętrzny** charakteryzuje się wolną konkurencją, bez barier mobilności, ograniczeń płacowych. Równowaga wyznacza jest dzięki mechanizmowi płacowemu.
- **Rynek pracy zawodowej** to rynek wewnętrzny obejmujący swym działaniem pracobiorców należących do związku zawodowego, który dba o interesy swoich członków i ich prawa. Równowaga budowana jest poprzez porozumienia między organizacjami pracobiorców (związki zawodowe) a pracodawcami. Mają one przede wszystkim charakter umów lokalnych.
- Trzeci podrynek - **wewnątrzzakładowy rynek pracy** tworzą z jednej strony przedsiębiorstwa z drugiej zakładowe reprezentacje pracowników. W ramach umów rozwiązywane są problemy dotyczące polityki personalnej (przyjęć, zwolnień, struktury wynagrodzeń pracowników).

Drugim przykładem trzyczęściowego podziału rynku pracy jest model autorstwa **B. Lutza** i **W. Sengenbergera**. I ci niemieccy naukowcy podzielili rynek pracy w oparciu o kwalifikacje pracobiorców<sup>48</sup>. Kwalifikacje podzielono na: uniwersalne, zawodowe, specyficzne dla konkretnego podmiotu gospodarczego. Rynek pracy podzielono na:

- **rynek niewykwalifikowanej siły roboczej** (obejmuje on pracobiorców z powszechną wiedzą, podstawowymi wiadomościami mogących podejmować pracę na stanowiskach nie wymagających wiedzy zawodowej; pracobiorcy mogą bez ograniczeń poruszać się po rynku pracy, dowolnie wybierać miejsce zatrudnienia, pracobiorcy charakteryzują się wysoką mobilnością, zwłaszcza wejść i zejść z życia zawodowego; pracobiorcy mają mocno ograniczoną możliwość awansu; alokacja siły roboczej dokonuje się poprzez tworzenie lub odbieranie możliwości zatrudnienia i poprzez wysokość płac);
- **rynek wykwalifikowanej siły roboczej - zawodowy rynek pracy** (tworzą go pracobiorcy posiadający uniwersalne kwalifikacje zawodowe, branżowe mogący podejmować zatrudnienie w wybranych przedsiębiorstwach o podobnej charakterystyce wymagań co do stanowiska pracy; umiejętności zawodowe

<sup>47</sup> J. Unolt, *Ekonomiczne*, op. cit., s. 28

<sup>48</sup> B. Lutz, W. Sengerberger, *Arbeitsmarktstrukturen*, op. cit, s. 58 cyt. za E. Kryńska, *Mobilność*, op. cit., s. 31-36



podlegają ponadzakładowym regulacjom, kontroli i koncesjonowaniu co pozwala na standaryzację kwalifikacji zawodowych i możliwość wyboru czy zmiany pracodawcy bez większych utrudnień w ramach posiadanych kwalifikacji);

- **rynek siły roboczej o kwalifikacjach dostosowanych do potrzeb konkretnych pracodawców - zakładowy rynek pracy** (granice rynku wyznaczone są skonkretyzowanymi wymaganiami kwalifikacyjnymi przypisanymi konkretnym przedsiębiorstwom, posiadanych kwalifikacji zawodowych nie można wykorzystać w innym podmiocie gospodarczym, ruchliwość pracownicza pozazakładowa jest więc mocno ograniczona, nakłady pracodawcy na zdobycie wymaganej wiedzy i umiejętności przez pracobiorców powodują powstawanie długookresowych powiązań pracownika z pracodawcą, proces dochodzenia do równowagi w kontekście struktury i wielkości zatrudnienia dokonuje się przy prowadzeniu polityki personalnej opartej na zasadzie starszeństwa – im dłuższy staż pracy tym mniejsze ryzyko zwolnienia).

Do prezentowanych w literaturze teorii należy m. in. **teoria L. Thurowa**<sup>49</sup>. Wyróżniono w niej sektor konkurencji płacowej i sektor konkurencji miejsc pracy, przy czym, jak zaznacza E. Kryńska, problemem nadal jest ustalenie obszarów wyróżnionych sektorów. W sektorze konkurencji płacowej pracobiorcy współzawodniczą wykorzystując płace. W drugim obszarze - modelu konkurencji miejsc pracy - pracobiorcy w dążeniu do uzyskania zatrudnienia współzawodniczą posiadanymi kwalifikacjami, poziomem wykształcenia.

#### 4. Zmiany na rynku pracy a jego podział

W dobie przemian gospodarczych przełomu XX i XXI wieku istotne znaczenie mają zmiany, tendencje na rynku pracy, które zmieniają gospodarkę, ale i siłą rzeczy dotyczą społeczeństwa, poszczególnych jego obywateli. Analiza literatury, danych statystycznych, prezentowanych wyników badań, obserwacji otoczenia rodzi potrzebę szerszego przyjrzenia się zagadnieniom podziału rynku pracy choćby w kontekście: zmian w funkcjonowaniu tej części rynku, wzrostu znaczenia elastycznych form organizacji pracy i zatrudnienia, programów rynku pracy w zakresie walki z bezrobociem, dyskryminacji na rynku pracy, polaryzacji społeczeństwa i zjawisk wykluczenia społecznego.

---

<sup>49</sup> L.C. Thurow, *Generating Inequality*, Basic Books, New York, 1975 cyt. za E. Kryńska, *Podziały*, op. cit., s. 26

Globalizacja gospodarki i wszelkie procesy z tym związane, rozwój nowych technologii, konieczność bycia coraz bardziej konkurencyjnym, wzrost wymagań klientów rodzi potrzebę przemian na rynku pracy. Zmiany te związane są, jak zaznaczono wcześniej, z rozwojem nietypowego zatrudnienia, alternatywnych form organizacji czasu pracy. Konsekwencje takiego zjawiska są i pozytywne, i niestety mogą być negatywne. Skutki mogą dotyczyć i poszczególnych pracobiorców, pracodawców, rynku pracy, jak i całej gospodarki. Pozytywne następstwa przyczyniają się najogólniej ujmując do zmniejszenia obciążeń publicznych w zakresie nakładów na politykę rynku pracy, poprawy warunków funkcjonowania i wyników ekonomicznych przedsiębiorstw, wzrostu szans pracobiorców na zatrudnienie, pracę dodatkową, rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji. Możliwe, negatywne następstwa segmentacji rynku pracy, związane m. in. z rozwojem elastycznych form zatrudnienia, dotyczą przede wszystkim wtórnego rynku pracy. Zaliczyć do nich możemy m. in.<sup>50</sup>: polaryzację społeczeństwa, marginalizację społeczną, osłabienie więzi społecznych, zagrożenie izolacją społeczną, zagrożenie wystąpieniem konfliktów między pracodawcami i pracobiorcami.

Z segmentacją rynku pracy wiąże się zjawisko dyskryminacji np. ze względu na płeć, wiek, dotychczasowy przebieg kariery zawodowej. O nierównym traktowaniu świadczą chociażby: struktura bezrobocia ze względu na płeć (przeważają kobiety), preferencje pracodawców ujawniane w ofertach pracy (preferencja mężczyzn), preferowanie osób, które nie utraciły kontaktu z zatrudnieniem<sup>51</sup>. By temu zaradzić opracowywane i podejmowane są działania zmierzające do wyrównywania szans pracobiorców. Przykładem takich rozwiązań mogą być zapisy w ustawodawstwie prawa pracy, przyjmowane przez Unię Europejską, czy rozwiązania w Polsce. Celem przyjmowanych rozwiązań są działania na rzecz zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji na rynku pracy, a w ujęciu najogólniejszym wyrównanie, bądź w ogóle danie szans na zatrudnienie<sup>52, 53</sup>. Z dyskryminacją związane jest zjawisko bezrobocia, głównie długotrwałe, które z kolei stanowi jeden z najsilniej działających czynników marginalizacji społecznej. Dwa

---

<sup>50</sup> Zagadnienia elastyczności zatrudnienia szerzej omówione są w: A. Musiał-Paczkowska, Wybrane, op. cit., s. 487

<sup>51</sup> H. Puel, Elementy służące porównaniu bezrobocia w Polsce i we Francji (w:) Bezrobocie i praca socjalna w Polsce i we Francji - Instytucjonalizacja, BPS - Śląsk, Katowice 2000, s. 252

<sup>52</sup> M. Duszczyk, Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (w:) Polityka społeczna i zatrudnienie, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2001, s. 31

<sup>53</sup> Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006, s. 61-62

pozostałe czynniki marginalizacji to: zamieszkiwanie na wsi i niskie wykształcenie. Wszystkie one stają się przyczyną dziedziczenia ubóstwa i trwałego wyjścia poza rynek pracy<sup>54</sup>. Zjawiskiem rodzącym wyjątkowo negatywne skutki przede wszystkim dla ludzi młodych jest pokrewnym dyskryminacji jest mechanizm stygmatyzacji (o której pisała cytowana wcześniej - E. Kryńska<sup>55</sup>), o którym wspomiano wcześniej.

## 5. Zakończenie

Omówione teorie podziału rynku pracy opierają się na założeniu, po pierwsze niejednorodności rynku pracy, po drugie na ograniczonego dostępu do poszczególnych subrynków. Różnice dotyczą przede wszystkim ceny siły roboczej jako podstawowego mechanizmu równoważenia rynków i postrzegania zasad funkcjonowania poszczególnych części rynku wyróżnionych przez poszczególnych badaczy.

Jak pokazuje literatura<sup>56</sup> przedmiotu nie udało się dotąd jednoznacznie odpowiedzieć np. „czy przy zróżnicowanej segmentacji i przypuszczalnie rzeczywiste istniejących ograniczeniach między częściami rynku pracy, możliwe jest uzyskanie stanów równowagi lub jemu bliskich?, „czy podział rynku prowadzi rzeczywiście do pokrzywdzenia określonych grup pracobiorców i niebezpieczeństwa ich ubożenia?” Literatura łączy jednak segmentację z poruszonymi zagadnieniami.

Biorąc pod uwagę rozwój sytuacji na rynku pracy, konsekwencje zjawisk na nim występujące, w tym możliwe następstwa segmentacji, konieczne jest analizowanie sytuacji i podejmowanie działań osłabiających ujemne skutki omawianych procesów. Zagadnieniem, na które należy także zwrócić uwagę jest kwestia empirycznej weryfikacji teorii segmentacji, co związane jest z określeniem i zidentyfikowaniem kryteriów podziału.

---

<sup>54</sup> W. Turnowiecki, *Polityka społeczna*, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna, Gdańsk 2002, s. 136

<sup>55</sup> E. Kryńska, *Statystycznie*, op. cit., s. 67-69

<sup>56</sup> E. Kryńska, *Podziały*, op. cit., s. 28-29