

Wykład:

MECHANIZMY FUNKCJONOWANIA

RYNKU PRACY

Podaż pracy

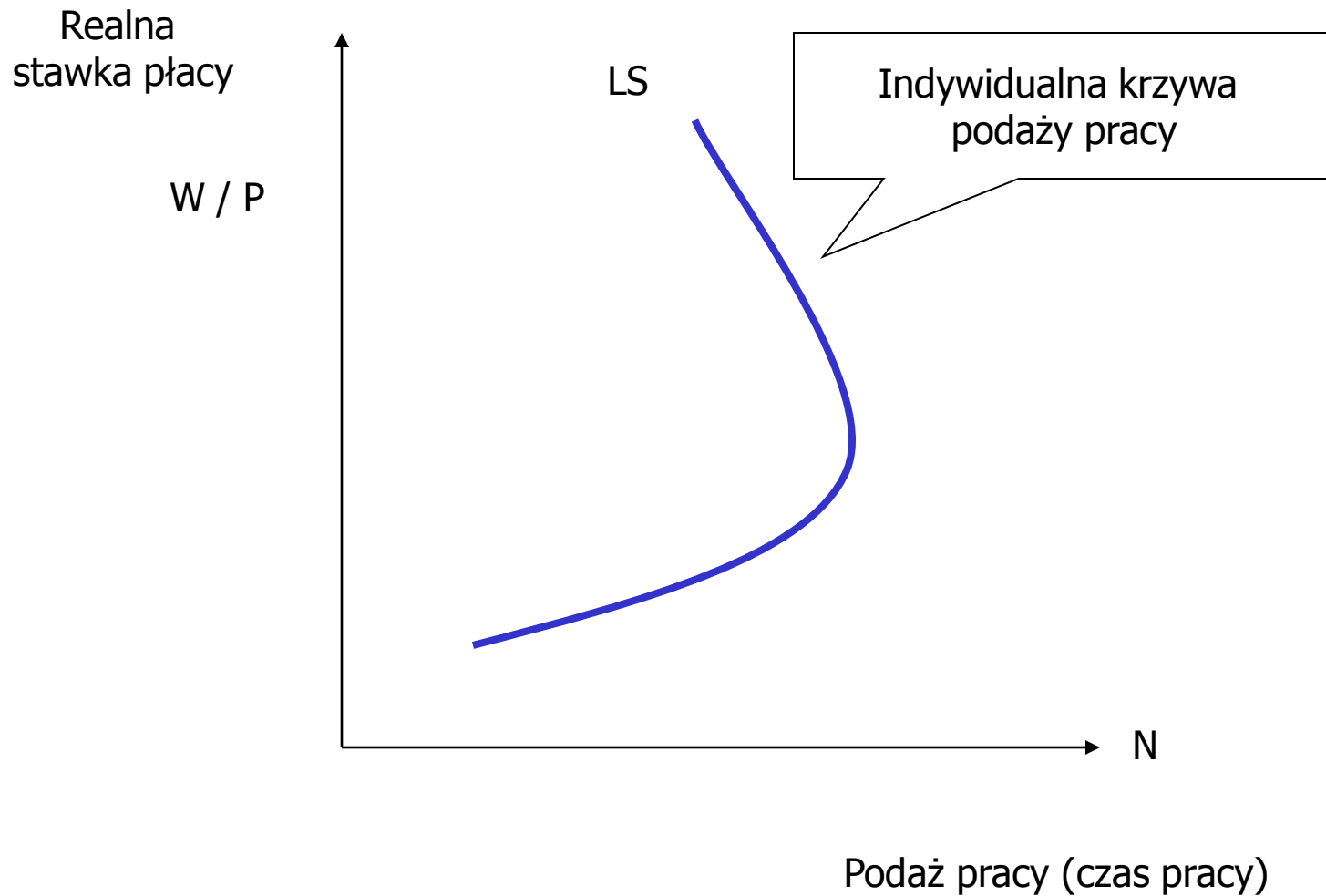
Podaż pracy jest określona przez decyzje poszczególnych pracowników dotyczące ilości czasu, który chcą przeznaczyć na pracę.

Płaca realna jest miarą bodźców do pracy.

Płaca realna – iloraz płacy nominalnej i poziomu cen, informuje o ilości dóbr, które można nabyć za daną płacę nominalną.

Przy wyższych płacach ci, którzy są już zatrudnieni, będą chcieli pracować więcej.

Indywidualna krzywa podaży pracy



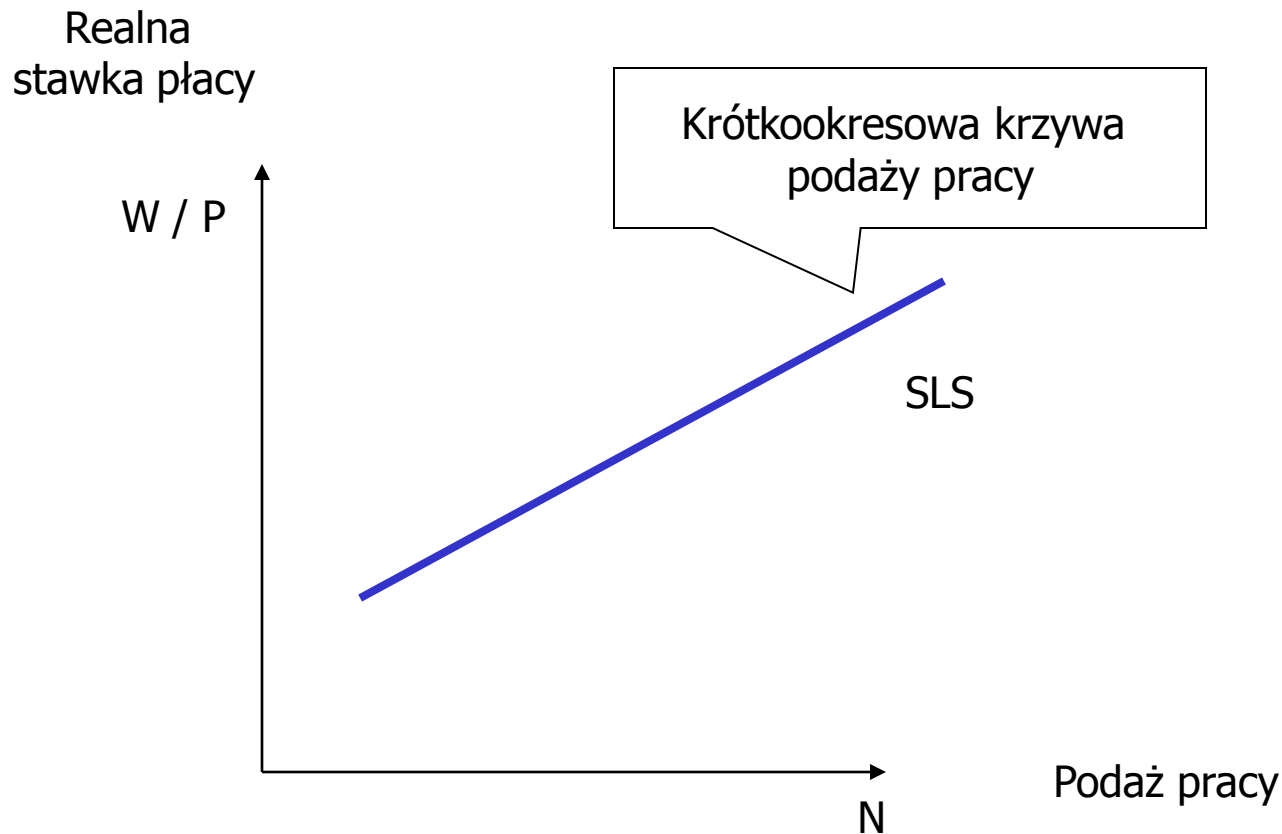
Efekt substytucyjny i dochodowy

Efekt substytucyjny – oznacza, że w miarę wzrostu stawek płac występują silniejsze bodźce do pracy – cena czasu, który nie jest związany z pracą (alternatywny koszt pracy) jest wyższa.

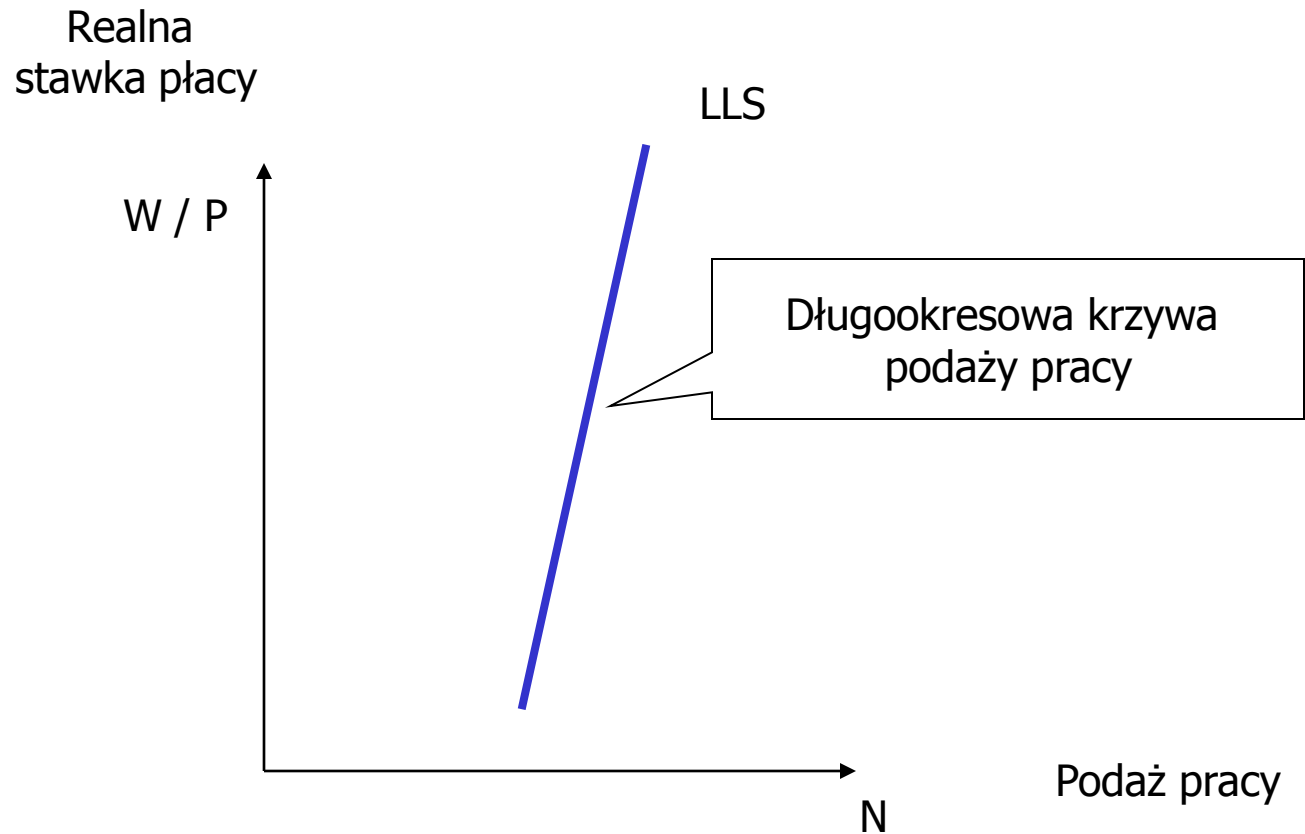
Efekt dochodowy (na rynku pracy) – wzrost płac realnych poprawia położenie pracownika i zwiększa jego konsumpcję różnych dóbr w tym “wypoczynku”.



Krótkookresowa krzywa podaży pracy



Długookresowa krzywa podaży pracy



Ogólna liczba godzin pracy w roku i średnie płace w latach 1870 - 1987

Kraj	1870	1913	1938	1987
<i>Liczba godzin pracy w roku na jednego pracownika</i>				
Francja	2945	2588	1848	1543
Niemcy	2941	2584	2316	1620
Wielka Brytania	2984	2624	2267	1557
USA	2964	2605	2062	1608
Szwecja	2945	2588	2204	1466
<i>Płace realne (1870 = 100)</i>				
Francja	100	205	335	1388
Niemcy	100	185	285	1227
Wielka Brytania	100	157	256	589
USA	100	189	325	643
Szwecja	100	270	521	1439

Liczba godzin pracy (w ciągu roku), 2015 i 2016

Kraj	Liczba godzin pracy, 2015	Liczba godzin pracy, 2016
Dania	1412	1410
Francja	1482	1472
Niemcy	1388	1363
Grecja	2033	2035
Japonia	1719	1713
Korea Płd.	2082	2069
Holandia	1422	1435
Polska	1963	1928
Hiszpania	1701	1695
Wielka Brytania	1674	1676
USA	1786	1783

Źródło: OECD, Employment Outlook 2017.

Popyt na pracę

Popyt na pracę reprezentują firmy. Popyt na pracę jest popytem pochodnym popytu na dobra i usługi (produkty pracy). Zależy od płacy i wydajności pracowników.

Krańcowy produkt pracy jest równy przyrostowi produkcji wynikającemu z zatrudnienia dodatkowego pracownika przy danym zasobie kapitału rzeczowego.

Jeżeli wartość krańcowego produktu pracy jest wyższa od płacy realnej, to przedsiębiorstwa zwiększają zyski przez wzrost zatrudnienia.

Funkcja popytu na pracę jest ujemną funkcją płacy realnej, ponieważ krańcowy produkt pracy zmniejsza się wraz ze zwiększaniem nakładu pracy.

Determinanty popytu na pracę

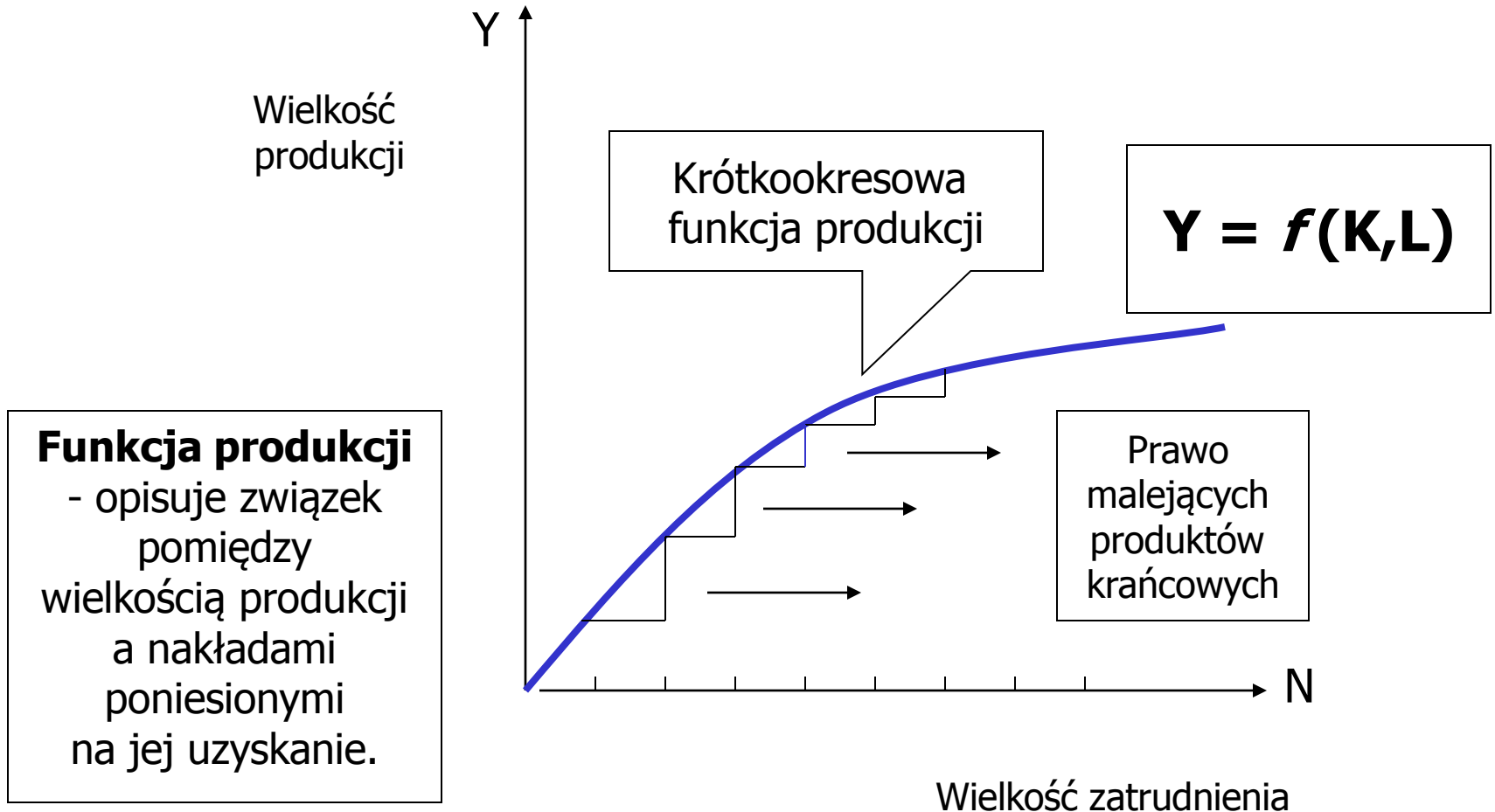
Przedsiębiorstwo decyduje się na stworzenie nowego miejsca pracy, **gdy oczekiwana korzyść z tej decyzji jest wyższa niż koszt.**

Korzyść to przychód ze sprzedaży dóbr/usług wygenerowanych dzięki nowemu pracownikowi w czasie jego zatrudnienia w tej firmie.

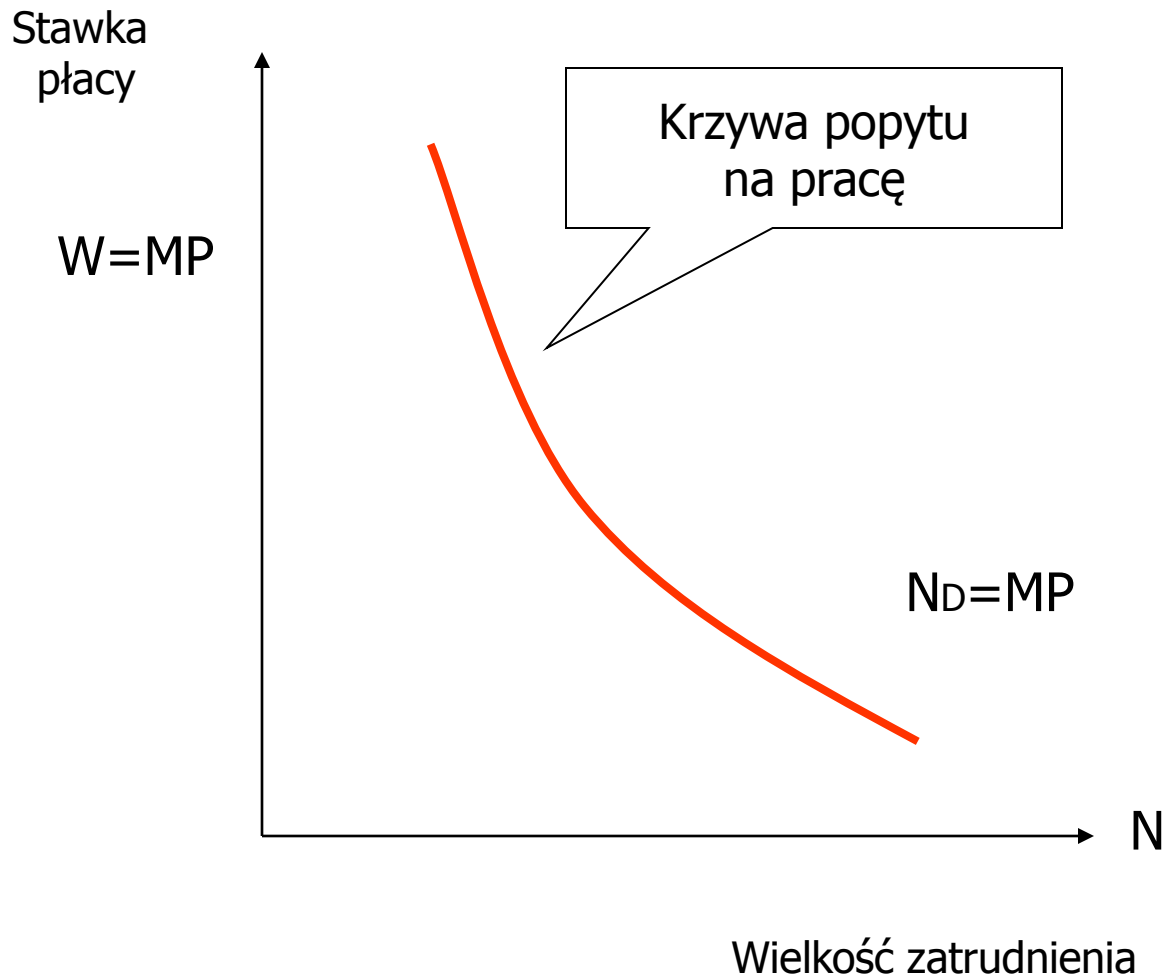
Kosztem jest wynagrodzenie pracownika (wraz z pochodnymi) w czasie jego zatrudnienia w firmie, wyposażenie jego stanowiska pracy, a także koszt związany ze znalezieniem osoby odpowiedniej do danego stanowiska.

Popyt na pracę rośnie, gdy rośnie popyt na produkty / usługi danej firmy. Jeśli jednak równocześnie rośnie produktywność już zatrudnionych pracowników (np. dzięki lepszemu wyposażeniu stanowisk pracy), firmy mogą nie decydować się na zwiększanie zatrudnienia.

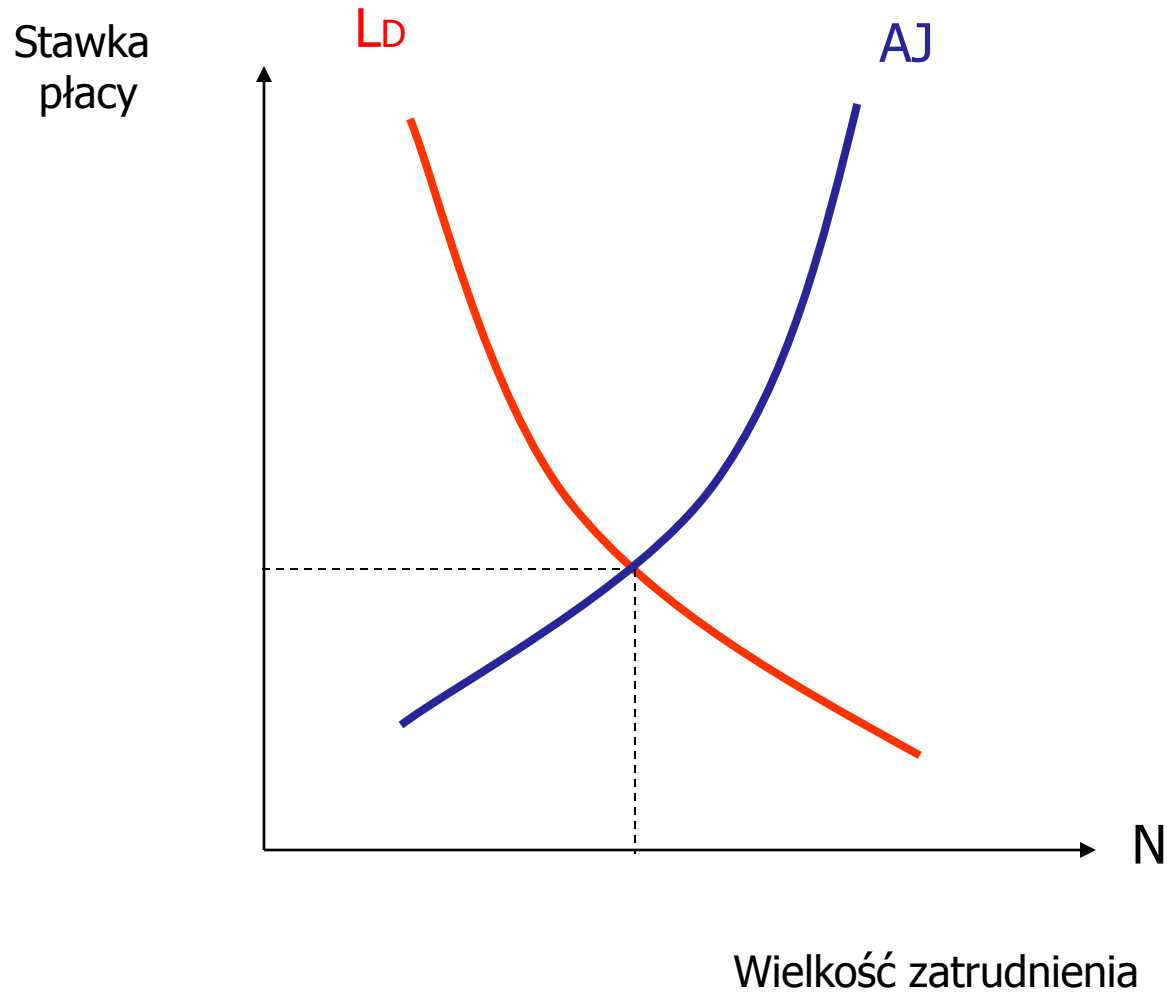
Krótkookresowa funkcja produkcji



Krzywa popytu na pracę



Równowaga na rynku pracy



Roczna płaca na pełnym etacie, 2011 i 2016

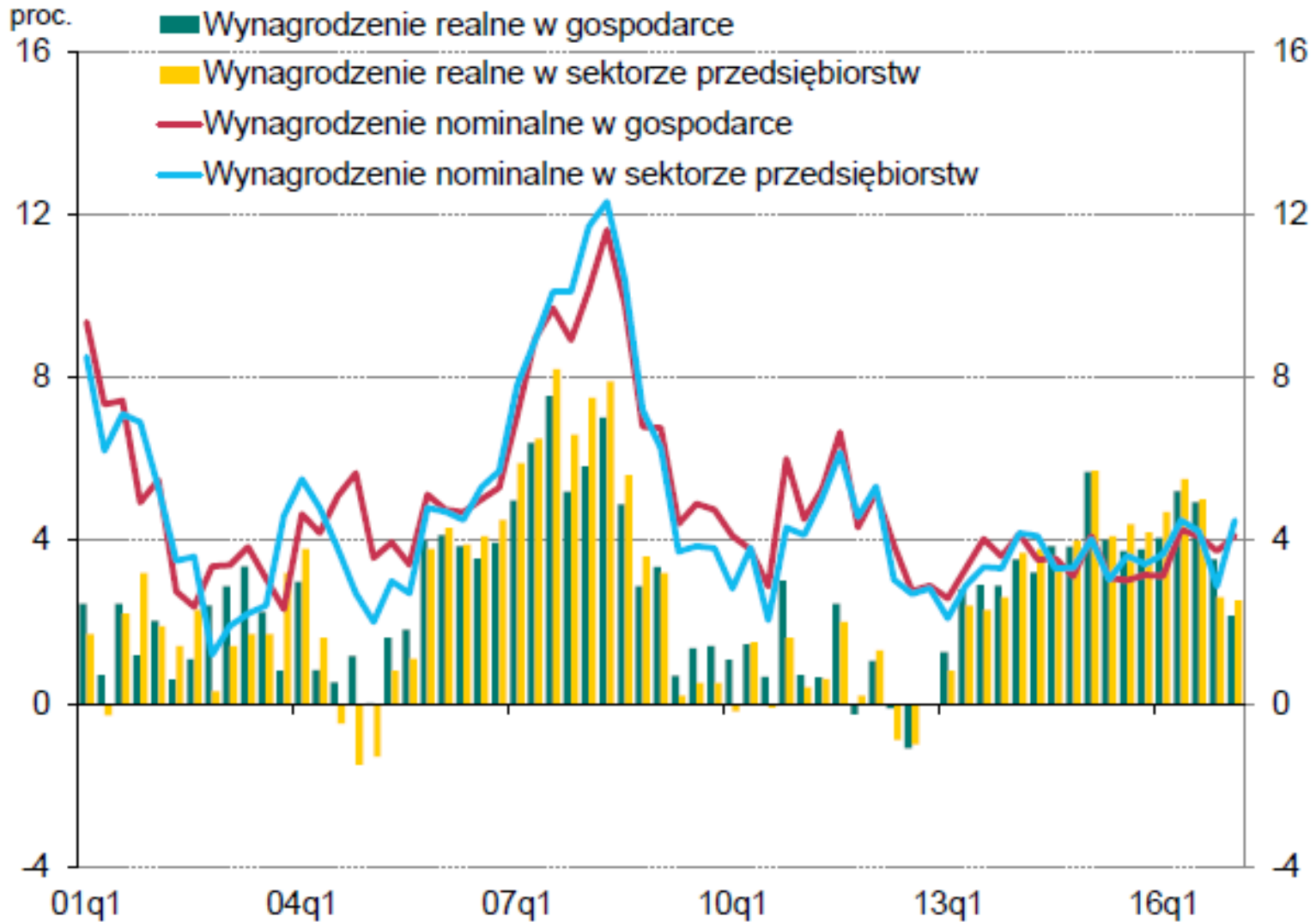
Kraj	Roczna płaca (w USD) 2011	Roczna płaca (w USD PPP) 2016
Dania	73 032	52 580
Holandia	57 001	52 833
USA	54 450	60 154
Japonia	51 613	39 113
Wielka Brytania	50 366	42 835
Francja	47 704	42 992
Niemcy	46 984	46 389
Hiszpania	37 583	37 333
Korea Płd.	29 053	32 399
Grecja	28 434	25 124
Polska	13 811	25 921

Źródło: OECD, Employment Outlook 2012 i 2017.

Płaca netto, płaca brutto i koszty pracodawcy (2014)

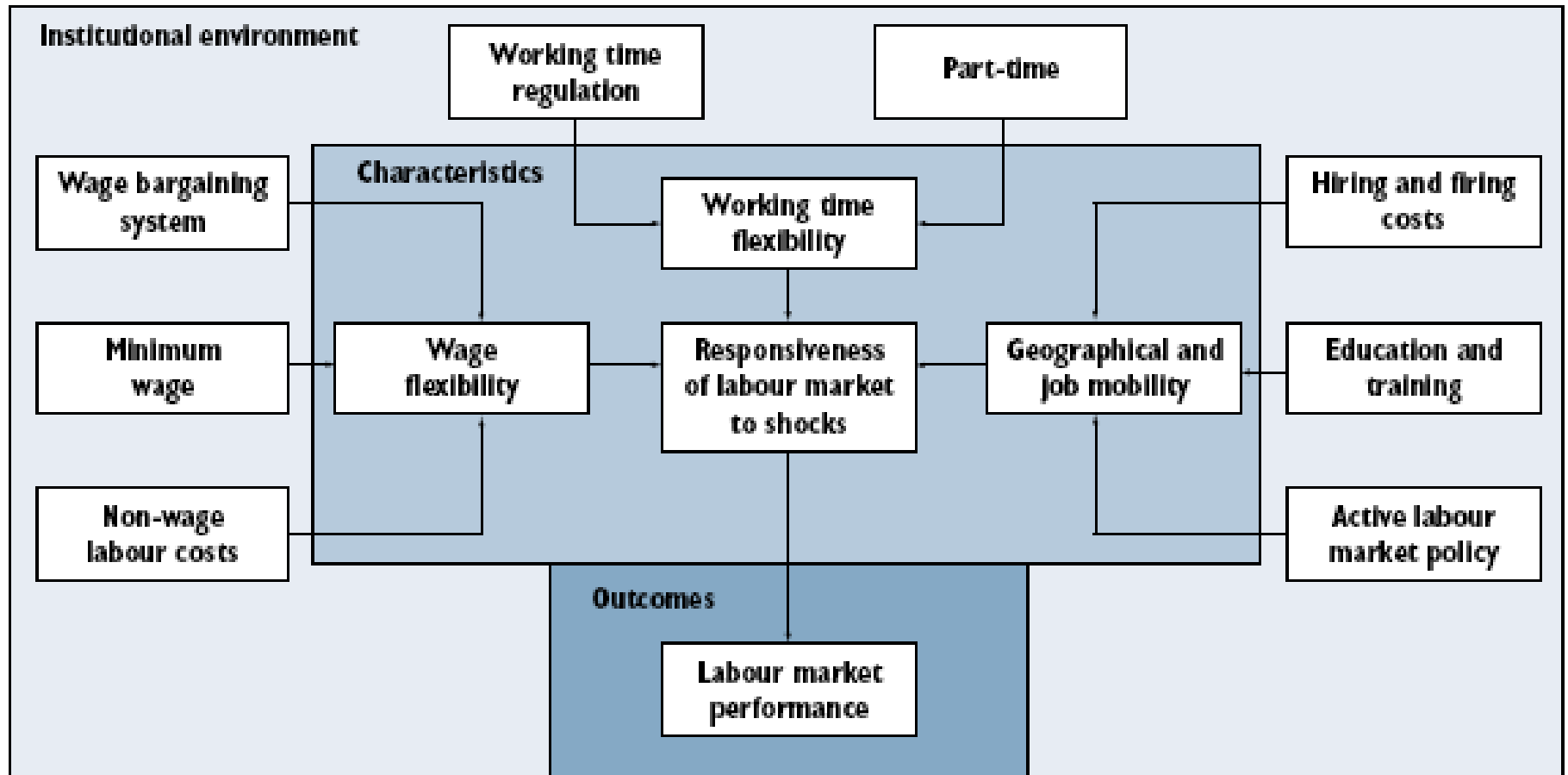
Wyszczególnienie	w zł
Koszt pracodawcy	2137,10
Składki ZUS /pracodawca: emerytalna 172,75 zł, rentowa 115,05 zł, wypadkowa 34,16 zł/	321,96
Składka na Fundusz Pracy	43,37
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	1,77
Płaca brutto	1770,00
Składki ubezpieczeń społecznych (płaci pracownik) /emerytalna 172,75 zł, rentowa 26,55 zł, chorobowa 43,37 zł/	242,67
Ubezpieczenie zdrowotne	137,46
Podatek dochodowy /zaliczka/	90,00
Płaca netto	1300,00

Wzrost (r/r) wynagrodzeń



Źródło: NBP, Raport o inflacji, lipiec 2017.

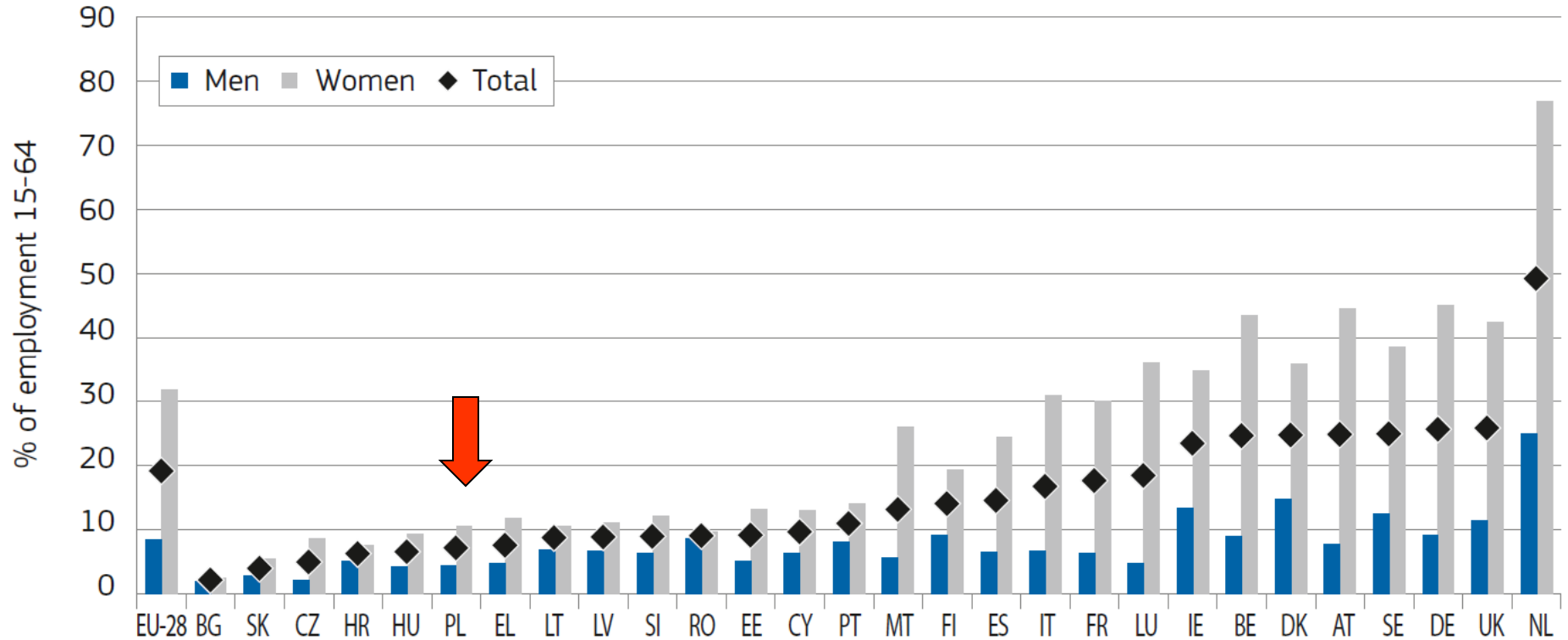
Czynniki decydujące o elastyczności rynku pracy



Source: Based on Saltwedel et al., 1999.

Źródło: EMU and labour market Flexibility. HM Treasury, UK 2003.

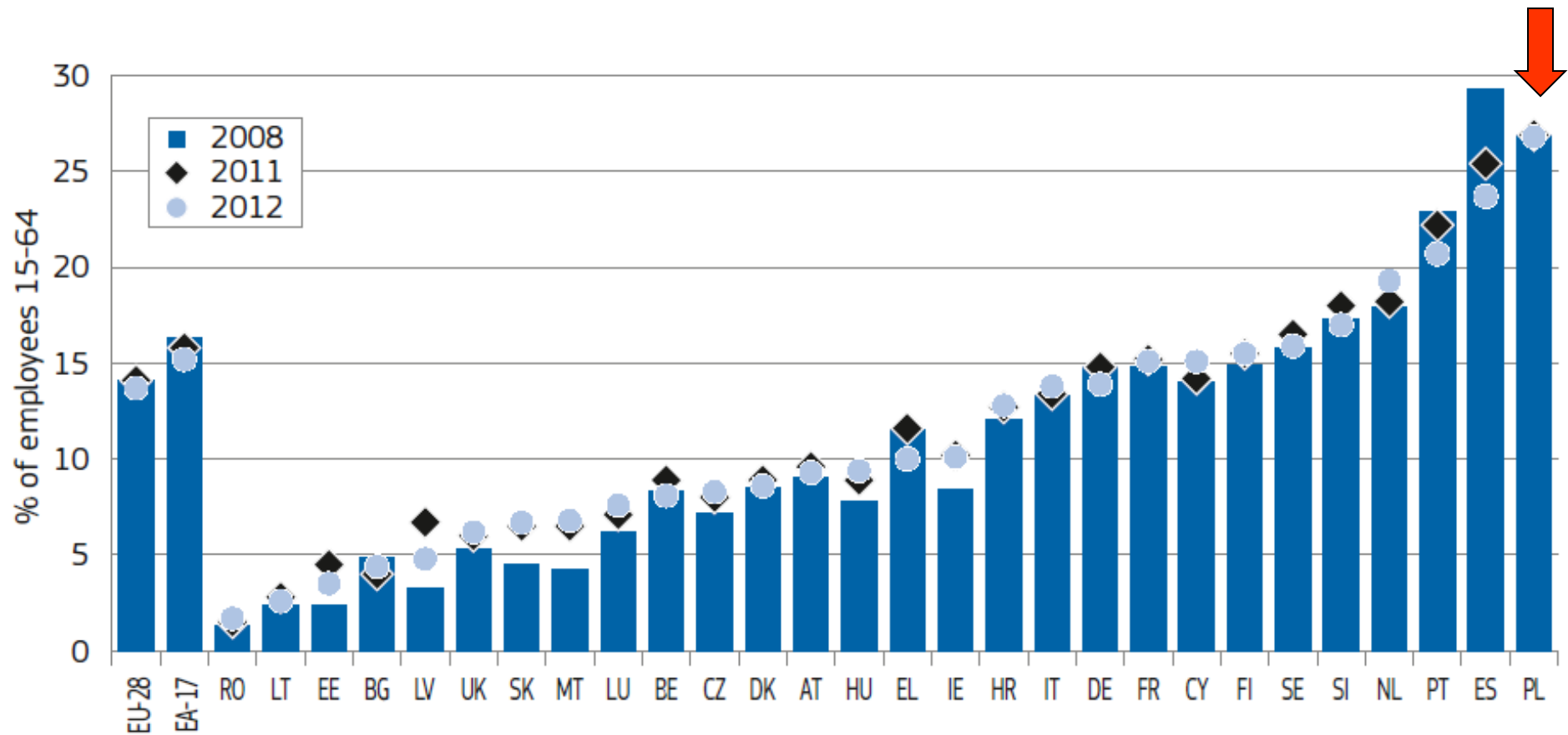
Praca w niepełnym wymiarze godzinowym (part-time)



Źródło: European Commission, *Employment and Social Developments in Europe* 2013.

W 2016 r. odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzinowym wynosił w Polsce 6,4%, podczas gdy w Holandii 49,7%, w Wielkiej Brytanii 25,2%, a w Niemczech 26,7%.

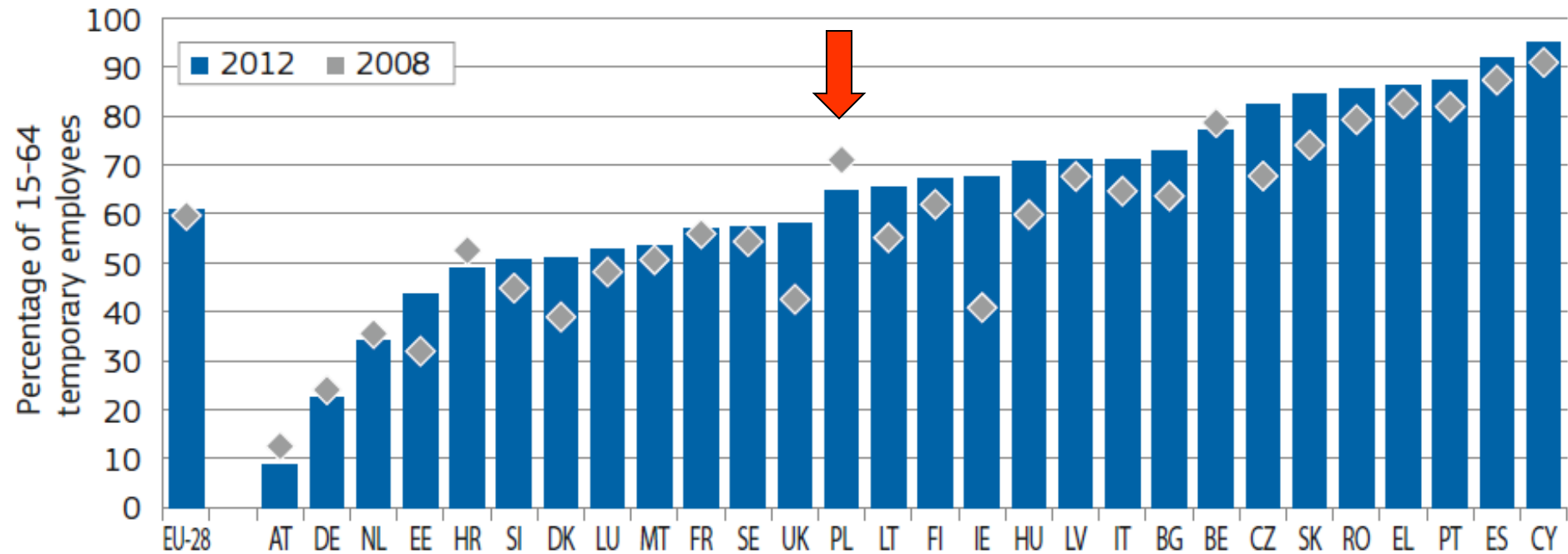
Kontrakty terminowe w krajach UE



Źródło: European Commission, *Employment and Social Developments in Europe* 2013.

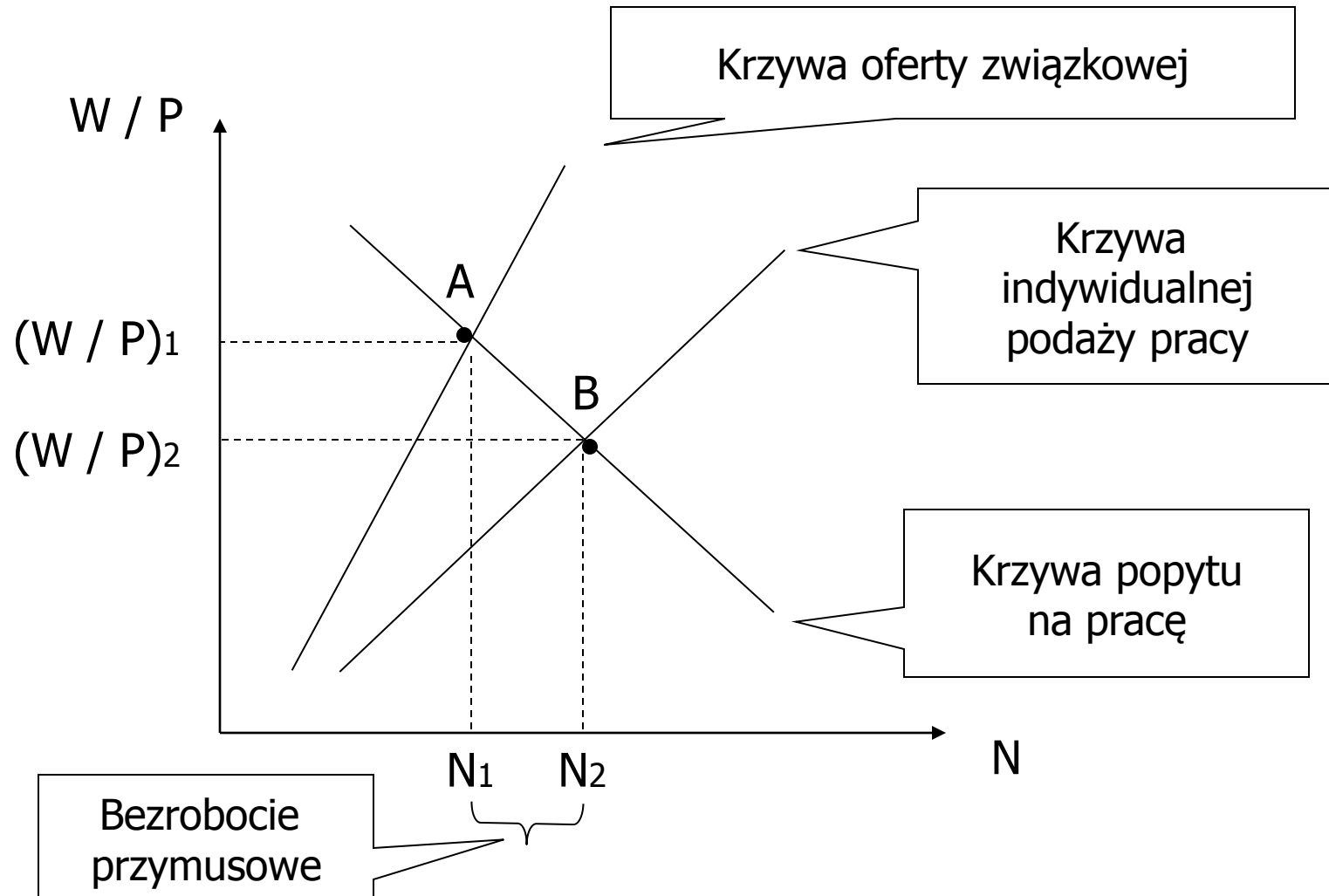
W 2015 r. Polska miała najwyższy w UE odsetek (21,9%)
osób zatrudnionych na kontraktach terminowych.

Przymusowe kontrakty terminowe (osoby, które chcą, ale nie mogą znaleźć stałej pracy)



Źródło: European Commission, Employment and Social Developments in Europe 2013.

Rynek pracy z uwzględnieniem związków zawodowych

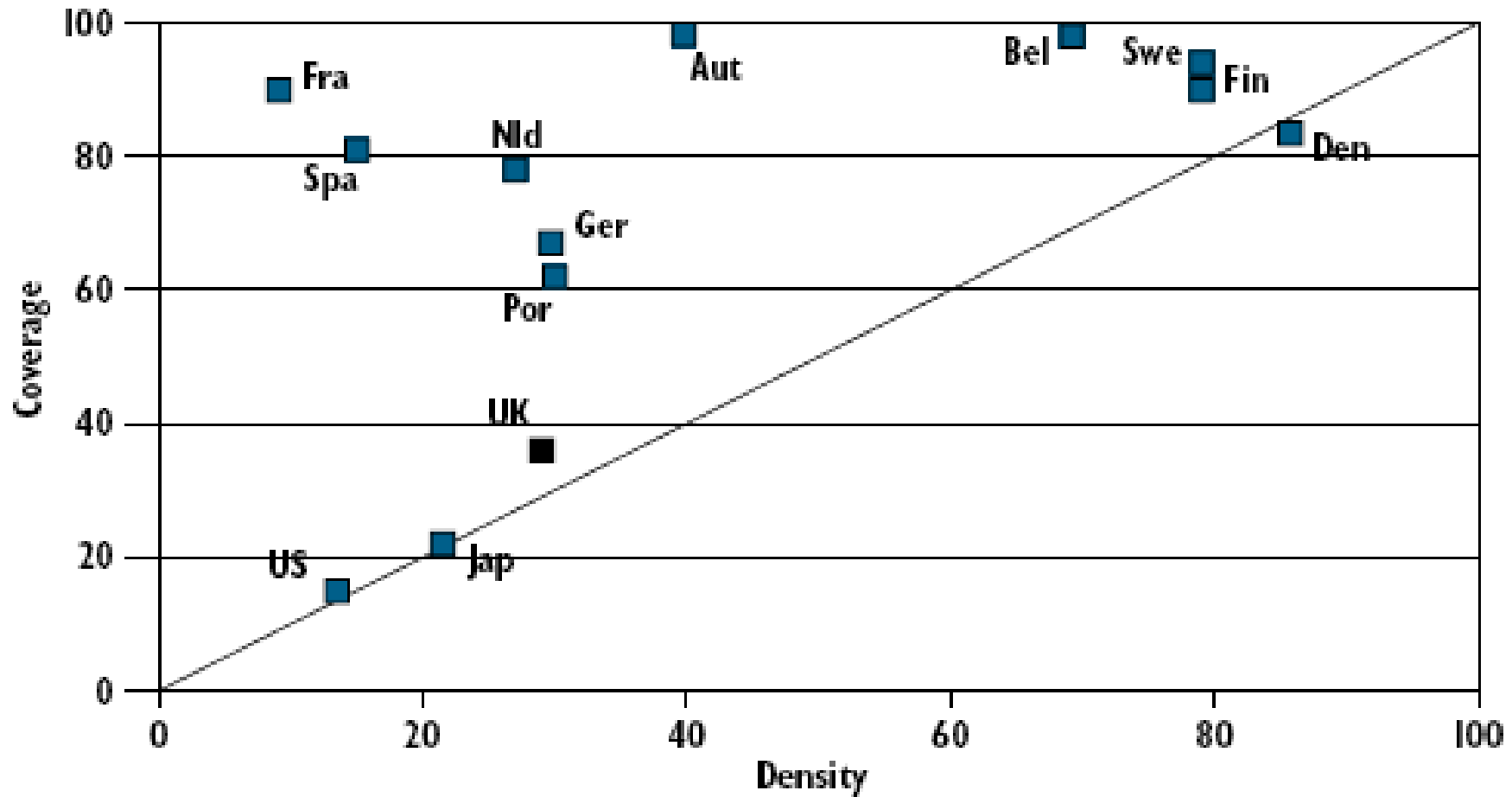


Stopa uzwiązkowienia w wybranych krajach

Kraj	Stopa uzwiązkowienia, 2003	Stopa uzwiązkowienia, 2013
Dania	72	67
Francja	8	8
Niemcy	23	18
Grecja	25	21
Japonia	20	18
Korea Płd.	11	10
Holandia	21	18
Polska	19	12
Hiszpania	16	17
Wielka Brytania	30	25
USA	12	11

Źródło: ILO.

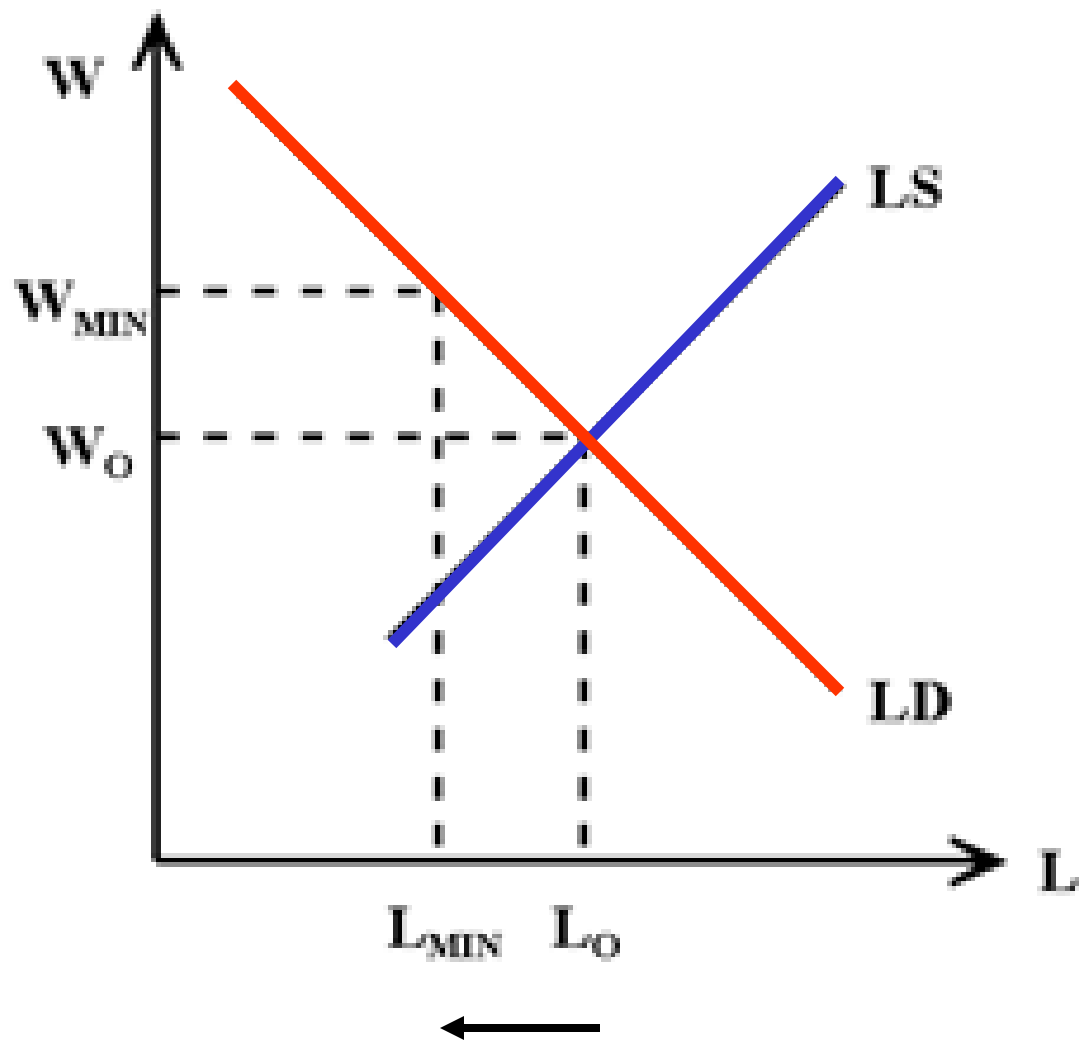
Wskaźniki uzwiązkowania (*density*) oraz oddziaływania (*coverage*) umów związkowych



source: European Industrial Relations Observatory.

USA 2013: *density* 11,2%, *coverage* 12,4% [Źródło: unionstat.com].

Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie



Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie

Study	Number of studies covered	Country coverage	Impact on employment	Impact on youth employment
Doucoulagos and Stanley (2008)	64	United States	Little or no impact	Negative, but small
Boockmann (2010)	55	15 industrial countries	Negative, but varies across countries	
Nataraj et al. (2014)	17	15 low-income countries	Ambiguous	
Leonard, Stanley and Doucoulagos (2014)	16	United Kingdom	No impact	
Belman and Wolfson (2014)	23	Mostly United States	Small negative impact	
Chletsos and Giotis (2015)	77	18 developed and developing countries	No impact	More negative, but not always significant
Broecke, Forti and Vandeweyer (forthcoming)	74	Ten major emerging economies	Little or no impact	More negative, but still very small

Źródło: OECD, Employment Outlook 2015.

Argumenty za zniesieniem / obniżeniem płacy minimalnej

- ✓ Wyższe bezrobocie – pracę tracą osoby o niskiej wydajności, może to prowadzić do pogorszenia sytuacji najbiedniejszych
- ✓ Niższe zatrudnienie – problemy ze znalezieniem pracy mają osoby młode i te o niskich kwalifikacjach
- ✓ Wyższa inflacja w wyniku wzrostu popytu
- ✓ Efekt domina – podwyżek płac oczekują także pracownicy zarabiający powyżej płacy minimalnej
- ✓ Wyższe koszty pracy i zmniejszenie konkurencyjności przedsiębiorstw
- ✓ Upadek przedsiębiorstw
- ✓ Zwiększenie rozmiarów szarej strefy
- ✓ Sztuczne (poza rynkiem) ustalanie ceny pracy

Adam Smith o płacy robotników

„Człowiek musi zawsze żyć ze swojej pracy; jego płaca robocza musi mu co najmniej wystarczać na utrzymanie. W większości wypadków musi ona być nawet nieco wyższa w przeciwnym razie nie mógłby on stworzyć rodziny, a ród tych robotników wymarłby w pierwszym pokoleniu”.



Argumenty za wprowadzeniem / podwyższeniem płacy minimalnej

- ✓ Wyższy dochód dla najmniej zarabiających pracowników - zmniejszenie skali ubóstwa
- ✓ Zmniejszenie rozwarstwienia społecznego (niższe wskaźniki Giniego)
- ✓ Ograniczenie wyzysku
- ✓ Wyższe świadczenia emerytalne w przyszłości (wyższe wpłaty do ZUS już teraz)
- ✓ Wzrost wydajności pracy (większa motywacja do pracy, mniejsza rotacja pracowników)
- ✓ Wyższe wydatki na konsumpcje – wyższy wzrost gospodarczy
- ✓ Wzrost wpływów państwa z podatków

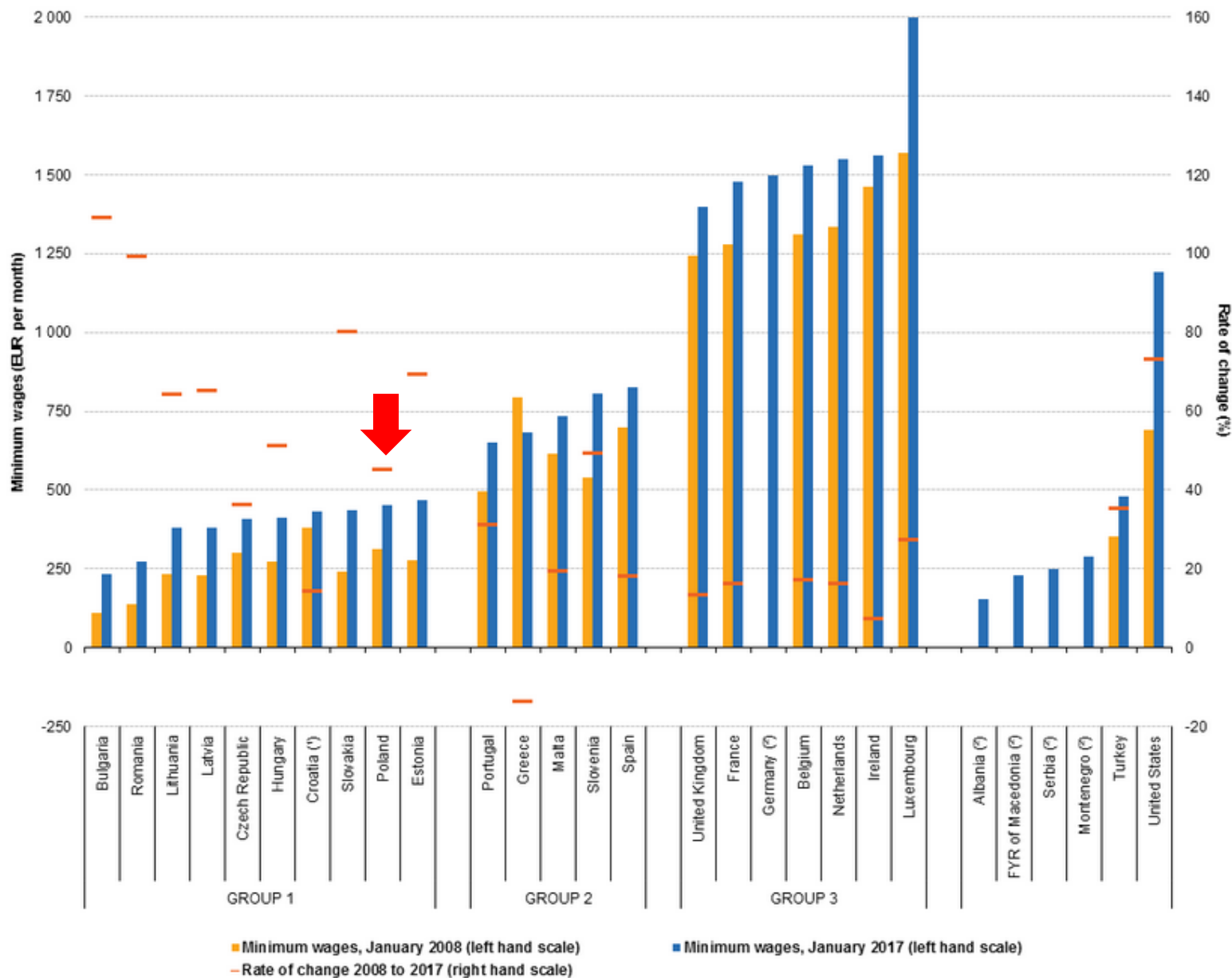
Płaca minimalna w UE i USA (euro miesięcznie)

Country	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgium	1388	1415	1444	1502	1502	1502
Bulgaria	123	123	138	159	174	184
Czech Republic	302	319	310	318	310	332
Estonia	278	278	290	320	355	390
Ireland	1462	1462	1462	1462	1462	1462
Greece	863	863	877	684	684	684
Spain	739	748	748	753	753	757
France	1344	1365	1398	1430	1445	1458
Croatia	385	381	373	372	396	396
Latvia	254	282	286	287	320	360
Lithuania	232	232	232	290	290	300
Luxembourg	1683	1758	1801	1874	1921	1923
Hungary	272	281	296	335	342	333
Malta	660	665	680	697	718	720
Netherlands	1408	1424	1447	1469	1486	1502
Poland	321	349	336	393	404	410
Portugal	554	566	566	566	566	589
Romania	142	157	162	158	190	218
Slovenia	597	748	763	784	789	791
Slovakia	308	317	327	338	352	380
United Kingdom	1076	1136	1202	1250	1251	1379
United States	872	940	971	952	911	1035

Germany 2015: 1440

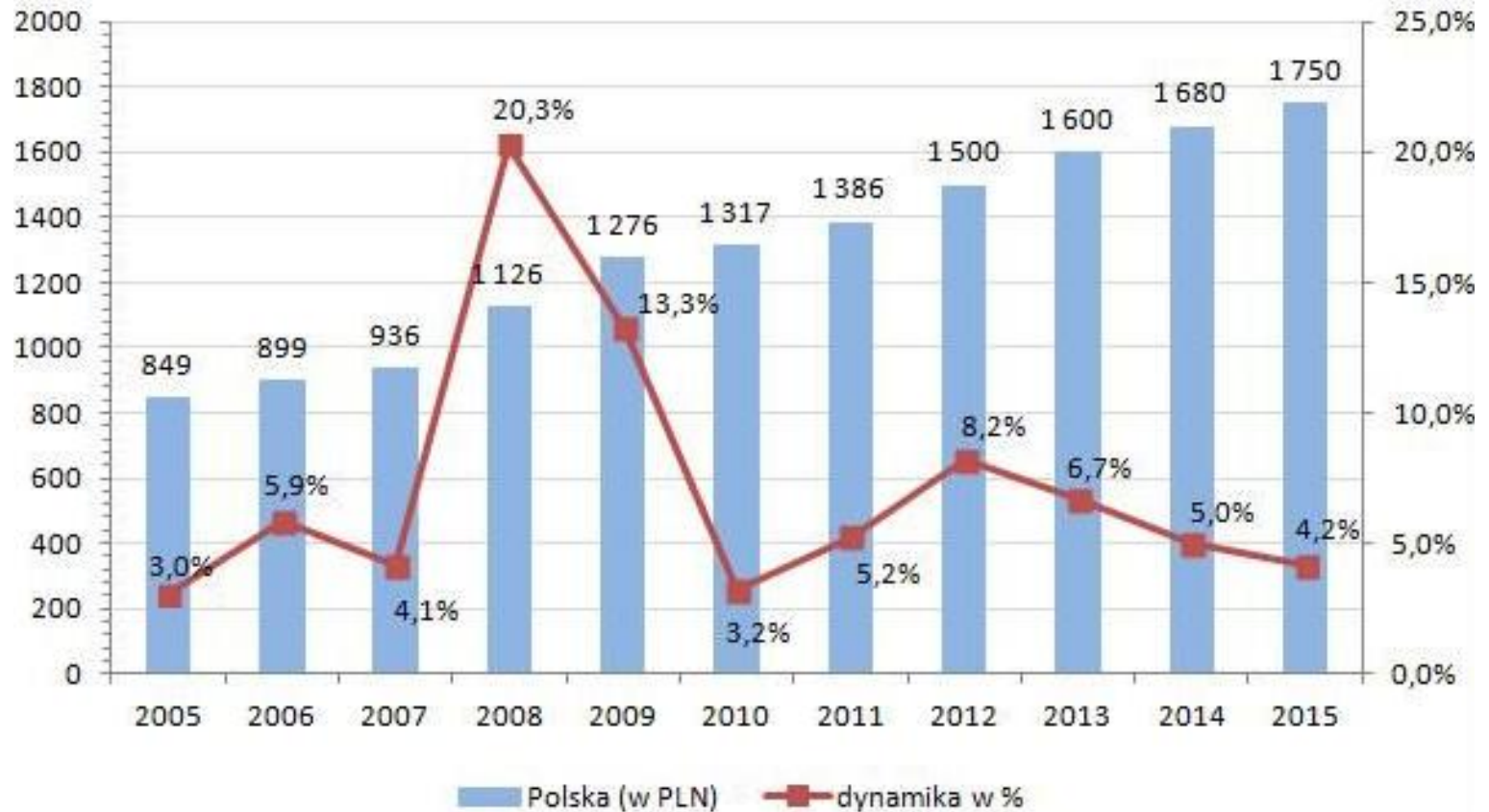
Źródło: Eurostat 2015.

Płaca minimalna w wybranych krajach, 2008 -2017



Źródło: Eurostat, 2017.

Płaca minimalna w Polsce (w PLN brutto) i jej dynamika (w %)



Płaca minimalna w 2016 r.: 1850 zł (+5,7%) oraz w 2017 r.: 2000 zł (+8,1%).

Płaca minimalna a koszty pracy w Polsce

W 2015 r. płaca minimalna wynosiła **1 750 PLN** brutto.

Całkowity koszt pracodawcy, przy takiej wysokości wynagrodzenia to **2 110,68 PLN** (360,68 PLN to koszty ubezpieczeń ZUS, składki na FP i FGŚP ponoszone przez firmę).

W 2016 roku wynagrodzenie minimalne wzrosło do **1 850 PLN** brutto.

Dla pracodawcy oznacza to dodatkowy wzrost wydatków na płace, nie tylko o 100 PLN, ale i również o koszty, które nie są ujęte w wynagrodzeniu brutto. Całkowity koszt pracodawcy wynosi więc **2 231,28 PLN**, czyli 381,28 PLN to składki opłacane przez pracodawcę.

Od 2017 r. płaca minimalna wynosi **2 000 PLN** brutto.

Modele tłumaczące sztywność płac

Nazwa	Autorzy	Opis
Model niepisanych kontraktów	Bailey, Gordon i Azariadis	Przedsiębiorstwa zapewniają stałość płac w czasie, robotnicy ze swej strony akceptują płacę realną przeciętnie niższą od wielce zmiennych stawek, jakie dyktowałyby czynniki rynkowe.
Modele płacy wydajnościowej	Solow, Yellen, Katz, Haley i Weiss	Wysiętek jest z założenia rosnącą funkcją płacy realnej ; obniżenie płac realnych nie leży w interesie przedsiębiorstwa, ponieważ wydajność (wysiętek lub efektywność) robotnika zależy od płacy.
Modele relacji uczestnik - osoba postronna	Lindbeck i Snower	<i>„Nie będziesz pozwalał na kradzież miejsca pracy przez składanie korzystniejszej oferty i wykradanie pracy swoim towarzyszom”.</i>

Modele płacy wydajnościowej

Nazwa	Autorzy	Opis
Model negatywnej selekcji	Weiss	Jeżeli zdolności robotnika są ściśle związane z zastrzeżoną płacą, to oferty wyższych płac przyciągną najbardziej wydajnych kandydatów , a każdy kandydat deklarujący gotowość pracy za płacę niższą od płacy wydajnościowej będzie uważany za potencjalnego „fajera”.
Model rotacji siły roboczej	Salop	Chęć porzucenia pracy przez robotnika można wydawnie zmniejszyć, płacąc mu więcej, niż wynosi aktualna płaca ; porzucanie pracy jest malejącą funkcją płacy realnej; gdy wzrasta bezrobocie, dodatkowa płaca konieczna do ograniczenia rotacji kadr zmniejsza się.
Model bumelanta	Shapiro i Stiglitz	Wynagradzanie płacą wydajnościową działa jako antybodyc do bumelowania ; zarabiając więcej, niż wynosi normalna płaca, robotnicy stają wobec groźby realnej kary, gdy zostaną przyłapani na bumelowaniu.
Model uczciwości	Akerlof	Odczucia sprawiedliwości i uczciwości odgrywają rolę czynników odstraszających przedsiębiorstwa od oferowania zbyt niskich płac na rynku siły roboczej. Wysilek robotników jest dodatnią funkcją ich morale, a najważniejszy wpływ na to morale wywiera wynagrodzenie.