

Marek Bednarski, Iwona Kukulak-Dolata

ABSTRAKT

Główne założenie teorii segmentacji rynku pracy sprowadza się do twierdzenia, że rynek pracy nie jest homogeniczny. Cechuje go zróżnicowanie po stronie popytowej i podażowej, co prowadzi do wyodrębnienia części rynku, które obejmują zbliżone stanowiska pracy i pracobiorców o podobnych cechach. To zróżnicowanie, a równocześnie podobieństwo cech w obrębie zbliżonych grup stanowisk pracy i pracodawców, implikuje powstawanie części czy też segmentów rynku pracy. Celem artykułu jest zidentyfikowanie determinant segmentacji podażowej i popytowej strony rynku pracy ich wzajemnych powiązań oraz wskazanie liczby segmentów występujących na polskim rynku pracy. Wykorzystano w nim dane zastane pochodzące z zasobów statystyki publicznej (BAEL) oraz dane pierwotne pozyskane z badań ilościowych (CAWI), jakościowych (IDI, FGI) jakie zostały przeprowadzone w 2019 r. w przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: segmentacja rynku pracy, stanowiska pracy, podaż pracy, popyt na pracę

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5846

WPROWADZENIE

Badania rynku pracy, zależnie od ich celu, mogą być prowadzone z wielu rozmaitych perspektyw teoretycznych. Analizy wykorzystujące koncepcje segmentacyjne mają tę zaletę, że pozwalają zrozumieć mechanizmy ekonomiczne regulujące ten obszar w kontekście społecznym, pokazując występujące tu możliwe procesy dyskryminacyjne. Wynika to z faktu, że teorie segmentacji rynku pracy powstały w odpowiedzi na ograniczenia ujęć neoklasycznych, traktujących mechanizm cenowy jako równoważący homogeniczne strumienie popytu i podaży pracy. Innowacja zawarta w ujęciach segmentacyjnych polegała na uwzględnieniu tu dorobku nurtów instytucjonalnych w ekonomii (Kwiatkowski, 2017), a w szczególności nowej ekonomii instytucjonalnej (NEI), akcentującej wagę instytucji w przebiegu procesów gospodarczo-społecznych

(North, 2002). Przy czym ważne jest dla analizy przede wszystkim jednak ekonomicznego fenomenu, jakim jest rynek pracy, że ekonomia instytucjonalna nie odrzuca podstaw ujęcia neoklasycznego (maksymalizacja zysku przez producenta i użyteczności przez konsumenta konkurujących w warunkach ograniczoności zasobów czynników produkcji za pośrednictwem mechanizmu cenowego), a wzbogaca je o pierwiastek społeczny. Oznacza to odejście od abstrakcyjnego modelu „człowieka ekonomicznego” na rzecz człowieka zakorzenionego instytucjonalnie, który nie tylko prowadzi swoje rachunki optymalizacyjne, ale również podlega formalnym i nieformalnym oddziaływaniom sieci społecznych, w których funkcjonuje (Granovetter, 1985).

Istotą podejścia segmentacyjnego jest dostrzeżenie faktu, że rynek pracy w istocie podzielony jest na fragmenty, do których dostępu strzegą reguły instytucjonalne, formalne i nieformalne (Kryńska, 1996). Jednostka zatem, by zatrudnić się na konkretnym obszarze, musi spełnić określone warunki, wyróżniać się pewnymi cechami, nie zawsze od niej zależnymi (wiek, płeć, wykształcenie i kompetencje, narodowość, wcześniejszy status na rynku pracy – zdobyte doświadczenie, epizody bezrobocia). I dopiero w ramach segmentów następuje proces równoważenia strumieni podaży i popytu na pracę. Stąd na rynku pracy mogą jednocześnie występować segmenty zrównoważone i nie.

Z perspektywy społecznej istotne jest dostrzeżenie, że poszczególne segmenty nie są równorzędne z perspektywy zatrudnionych. Ze względu na pewne cechy wykonywanej pracy (wysokość wynagrodzeń, uciążliwość fizyczna i psychiczna, status w organizacji, możliwości szkoleń i awansów, benefity socjalne i inne), jedne segmenty są „lepsze”, a inne „gorsze”. A zatem ważne są mechanizmy rekrutacji do poszczególnych segmentów i ich związek z cechami aspirujących tu jednostek – zależnymi lub niezależnymi od nich. Dominacja cech niezależnych oznaczać będzie dyskryminację, na przykład, ze względu na wiek, płeć czy pochodzenie. Stąd też istotna jest kwestia łatwości przechodzenia pracowników między segmentami, na ile możliwe są tu awanse i degradacje. A także liczba segmentów identyfikowanych w danej gospodarce. Zwykle wyróżnia się dwa segmenty („lepszy” i „gorszy”), niekiedy trzy (dochodzi wówczas „pośredni”), choć bywają i podejścia poszukujące większej ich liczby.

Analizując procesy segmentacyjne, należy rozważyć ich źródła, by państwo mogło w swojej polityce uwzględnić aspekty związane z segmentacją. Przede wszystkim należy zauważyć, że procesy te mogą zachodzić na poziomie całego rynku pracy, jak i przedsiębiorstw. Segmentację kształtującą się na rynku pracy opisują przede wszystkim teorie wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz teorie dualnego rynku pracy (Kryńska,

1996). O podziale na rynki wewnętrzne i zewnętrzne decyduje dominujący na danym obszarze mechanizm regulacyjny – rynek lub reguły instytucjonalne. Rynki zewnętrzne są zdominowane przez mechanizm rynkowy, a równowagę kształtuje tu poziom płac. Obejmują one zwykle zajęcia, gdzie wystarczają niskie kwalifikacje, umiejętności uniwersalne, pozwalające zatrudniać się w wielu miejscach. Siła robocza jest więc względnie homogeniczna i spełnia w zadowalającym stopniu założenia rynku konkurencyjnego. Rynki wewnętrzne, gdzie dominują reguły instytucjonalne, mogą mieć charakter zawodowy bądź zakładowy. Rynki zawodowe wiążą się z unikalnym charakterem kwalifikacji pracowników i przynależnością do „rdzenia” zatrudnienia o kluczowym charakterze dla egzystencji firmy, gdzie koszty rekrutacji i szkolenia są wysokie, a więc rotacja jest niepożądana. Stąd dominują tu reguły instytucjonalne, dające stabilne zatrudnienie, wyższe płace, jasne możliwości awansu, benefity socjalne, inaczej niż na rynkach zewnętrznych. Rynki wewnętrzne mogą też powstawać w przedsiębiorstwach, gdzie pozycja załogi jest mocna głównie za sprawą związków zawodowych, które wpływają na ograniczanie mechanizmów rynkowych na obszarze zatrudnienia i wprowadzanie tu reguł instytucjonalnych, co opisuje w szczególności teoria „insider-outsider” (Kwiatkowski, 2002).

Z kolei koncepcja dualnych rynków pracy wiąże segmentację z nierówną sytuacją firm na rynku. Te, które działają w sektorze zasadniczym gospodarki, cechuje korzystniejsza sytuacja ze względu na pozycję oligopolistyczną na rynku czy protekcję ze strony państwa (dotacje, ochrona celna, zamówienia publiczne). Funkcjonujące w sektorze brzegowym są zmuszone działać w warunkach niepewności, pod silną presją rynku. W efekcie te pierwsze z uwagi na swoje możliwości ekonomiczne będą raczej oferować miejsca pracy w segmencie pierwotnym, a te drugie – we wtórnym.

Segmentacja stanowisk pracy może również występować na poziomie przedsiębiorstw (Piasecki, 2018) w zależności od specyfiki technologii stosowanych w firmie czy sposobu jej zorganizowania. Będą tu bowiem stanowiska kumulujące cechy lepsze (wyższe płace, ciekawsze zadania szanse szkoleń i awansów), łączące cechy gorsze i, często, komasujące lepsze z gorszymi. Stąd podziały na segmenty pierwotny, wtórny i, czasem, pośredni. O faktycznej segmentacji zdecyduje zatem nałożenie się czynników związanych z funkcjonowaniem rynku pracy i sytuacją w przedsiębiorstwie.

Zarysowana perspektywa ilustruje problemy związane z popytową stroną rynku pracy. Pokazuje, jak i dlaczego stanowiska pracy są posegmentowane. Istotna jest jednak również strona podażowa, pokazująca, jak posegmentowana jest siła robocza – według kwalifikacji, płci, wieku i innych kryteriów. Pełna analiza procesów segmentacyjnych pokazuje, jak przebiega proces rekrutacji do „lepszycy” i „gorszy” segmentów

ze względu na cechy jednostek, co pozwala łączyć kontekst ekonomiczny i społeczny w analizie oraz stanowi, jak wspomniano, kluczową zaletę analiz segmentacyjnych.

SEGMENTACJA RNKU PRACY W POLSCE U PRUGU PANDEMII. WNIOŚKI Z BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Segmentacja rynku pracy – perspektywa popytowa

Analiza segmentacji rynku pracy może być przeprowadzona z punktu widzenia popytu i podaży pracy. Istotne w tym przypadku jest poznanie czynników determinujących przynależność stanowisk pracy (strona popytowa) i pracowników (strona podażyowa) do określonych segmentów (Kryńska, 1996; Piasecki, 2018). O przynależności tej decydować będą cechy stanowisk pracy i cechy pracowników. Identyfikacji ich dokonano na podstawie autorskich badań przeprowadzonych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie¹ u progu pandemii w przedsiębiorstwach w formie ankiet i wywiadów, a w skali całego rynku pracy przy wykorzystaniu zbioru BAEL. Zastosowano metody o charakterze badań jakościowych (IDI oraz FGI), jak i ilościowych (CAWI oraz analiza danych z BAEL), przetwarzano uzyskane informacje metodami opisowymi, a także drogą modelowania ekonometrycznego, co pozwoliło wszechstronnie analizować procesy zachodzące na rynku pracy w sferze jego segmentacji.

W wyniku przeprowadzonej eksploracji zidentyfikowano dziewięć cech stanowisk, mających wpływ na przyporządkowanie ich do określonych segmentów, a siła ich oddziaływania była zróżnicowana (Bednarski, Arendt, Grabowski, Kukulak-Dolata, 2020). Należy do nich zaliczyć: miejsce stanowiska w strukturze organizacyjnej firmy i w jego strukturze funkcjonalnej, wysokość wynagrodzenia, standard wyposażenia technicznego stanowiska, uciążliwość pracy (fizyczna i psychiczna), organizację czasu pracy, rodzaje zawieranych umów o pracę, możliwości rozwoju i awansu, poziom świadczeń pracowniczych oraz trudności w obsadzie stanowisk pracy.

W literaturze przedmiotu od dawna wskazuje się na doniosłość w procesach segmentacji nie jednej cechy stanowiska, ale kilku (Leontardi, 1998), będących przesłanką trwałej nierówności warunków pracy i zatrudnienia. Na przykład niska płaca, połączona z uciążliwością fizyczną, brakiem możliwości awansowych, szkoleń, w systemie wielozmianowym, kwalifikuje stanowisko do segmentu „gorszego” (określane-

¹ Badania przeprowadzono w ramach projektu badawczego NCN nr 2016/23/B/HS4/02799 pt. „Segmentacja rynków pracy. Studium przypadku rynku polskiego”, a jego wyniki przedstawiono w książce: M. Bednarski, Ł. Arendt, W. Grabowski, I. Kukulak-Dolata, *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2020.

go tu mianem wtórnego), a korzystne charakterystyki tych cech zakwalifikują je do segmentu „lepszego” (pierwotnego). Gdyby opisy tych cech na określonych stanowiskach były średnie albo współwystępowały cechy korzystne i niekorzystne (wysoka płaca łączyłaby się z pracą w trudnych warunkach), można by identyfikować taki segment zatrudnienia jako pośredni. Przy czym należy podkreślić, że cechy stanowisk pracy kształtują się zarówno na poziomie przedsiębiorstw w następstwie ich charakterystyk technicznych i organizacyjnych, jak i są rezultatem pozycji poszczególnych firm w gospodarce.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że czynnikiem najsilniej segmentującym jest miejsce w hierarchii organizacyjnej firmy i wysokość wynagrodzenia. Natomiast najmniej segmentującym okazały się przekroje funkcjonalne zatrudnienia, dzielące pracowników na kluczowych dla działalności podstawowej (np. procesu produkcyjnego) i pomocniczych z tej perspektywy.

Miejsce stanowiska pracy w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa jest w teorii traktowane jako istotna cecha podziału zatrudnionych. Cecha ta jest powiązana z innymi i wzmacnia procesy segmentacji zachodzące w firmach. Stanowiska kierownicze zwykle są zaliczane do wyższych segmentów niż wykonawcze, operacyjne. Zjawisko to jest silnie zarysowane w dużych firmach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Natomiast w podmiotach mniejszych, o płaskich strukturach organizacyjnych, gdzie stanowiska kierownicze, poza szczyblem najwyższym, są wielofunkcyjne, kumulacja korzystnych atrybutów nie zawsze występowała. Dlatego czynnikiem słabo segmentującym okazały się, głównie w tych właśnie przedsiębiorstwach, przekroje funkcjonalne zatrudnienia, w tym te dzielące pracujących na kluczowych dla procesu produkcyjnego i pomocniczych.

Z kolei wynagrodzenia, zgodnie z poglądami wyrażanymi w literaturze, uznawane są za istotnie segmentujące zatrudnienie i pozostające w korelacji z innymi korzystnymi atrybutami miejsca pracy, jak np. rozwój pracowników czy benefity socjalne (Doeringer, Piore, 1971; Kryńska, 1996; Piasecki, 2018). Jednak na niektórych stanowiskach wykonawczych, a więc tych przyporządkowanych do segmentu „gorszych” miejsc pracy, występowały wysokie wynagrodzenia, które miały motywować do podjęcia pracy i pozostania w firmie. Praktyka taka jest stosowana przede wszystkim w przypadku miejsc zaliczanych do deficytowych na rynku pracy. Czynnikiem zmniejszającym siłę wpływu wynagrodzenia na procesy segmentacji okazała się działalność związków zawodowych, szczególnie w tych firmach, gdzie miały silną pozycję. Sprzyjały one spłaszczeniu struktury wynagrodzeń.

Kolejną ważką cechą dla segmentacji stanowisk pracy to ich wyposażenie techniczne. W tym przypadku należy zauważyć, iż pracodawcy, chcąc być konkurencyjni, dążą do ciągłej modernizacji swojej działalności, co znajduje odzwierciedlenie w wyposażeniu technicznym. Charakter tych zmian dotyczy określonych miejsc pracy oraz jest determinowany treścią wykonywanej pracy i stopniem jej digitalizacji. W przypadku stanowisk tzw. cyfrowych zauważono powiązanie tej cechy z innymi atrybutami (np. wysokim wynagrodzeniem, ciągłym szkoleniem), co kwalifikuje je do segmentu pierwotnego, obejmującego „lepsze” miejsca pracy. Oczywiście stanowiska w segmencie wtórnym są też unowocześniane, podlegają automatyzacji, ale poziom kompetencji cyfrowych jest niższy albo w ogóle nie jest wymagany. W tym segmencie pojawia się inna cecha istotna dla rozróżnienia stanowisk, czyli rutynizacja i uciążliwość psychiczna pracy, silnie skorelowane z innymi niekorzystnymi cechami miejsc pracy, takimi jak: niskie wynagrodzenie, małe możliwości awansu i rozwoju czy niskie wynagrodzenie. Należy nadmienić, że uciążliwość psychiczna towarzyszy też często stanowiskom w segmencie pierwotnym (np. kierownicze).

Następny czynnik determinujący procesy segmentacji to organizacja czasu pracy zatrudnionych. Praca w godzinach aspołecznych, czyli w nocy oraz w niedziele i święta, cechowała stanowiska segmentu wtórnego. Natomiast elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu (*home office*) spostrzegano jako czynnik pozytywnie wyróżniający miejsce pracy i lokujący je w segmencie pierwotnym. W pojedynczych przypadkach traktowano *home office* jako bonus adresowany do „lepszych” miejsc pracy (badania prowadzono tuż przed pandemią, która zmieniła status pracy zdalnej).

Pozyskane wyniki świadczą o zmianie roli umów o pracę w procesach segmentacji polskiego rynku pracy. Na ogół rodzaj umowy jest przedstawiany w literaturze przedmiotu jako silna determinanta procesów segmentacyjnych (Garz, 2013, Giermanowska, 2013, Giesecke, 2009). Umowy pracownicze były identyfikowane jako cecha „dobrych” miejsc pracy, a niepracownicze (umowy-zlecenia, umowy o dzieło) jako atrybut „gorszych” stanowisk funkcjonujących w ramach wtórnego rynku pracy. Natomiast badania przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach dowodzą, że rola tego czynnika w procesie segmentacji maleje, umowy na czas nieokreślony zaczynają bowiem dominować wśród wszystkich grup pracowników i przestają je mocno różnicować (znów są to wnioski z badań wykonanych przed pandemią, ale istniejące i obecnie, po „odbiciu” gospodarki deficyty siły roboczej świadczyłyby o aktualności powyższych tez). Na zmianę tę wskazują również wyniki BAEL, mimo iż sygnalizują one, że jednak bezterminowe, pełnoetatowe umowy częściej charakteryzują zatrudnienie w segmencie pierwotnym.

Upowszechnienie umów regulowanych kodeksem pracy jest następstwem przynajmniej średniookresowej zmiany charakteru rynku pracy; staje się on coraz bardziej rynkiem pracownika. Zjawisko to jest szczególnie zauważalne w zawodach deficytowych i umożliwia pracownikom uzyskać lepsze warunki pracy pod względem bezpieczeństwa zatrudnienia. Problemy dotyczące obsady stanowisk pracy mogą tym miejscom przyporządkowywać nowe cechy, np. wyższe wynagrodzenia lub zatrudnienie pracownicze, ale nie będą one zwykle sprzężone z innymi walorami, które mogłyby decydować o umieszczeniu deficytowych stanowisk w pierwotnym segmencie. Trudności w pozyskaniu pracowników na określone wakaty nie są zatem czynnikiem determinującym przesunięcia zatrudnionych między segmentami. Deficytowy charakter stanowiska nie zmieni jego pozycji w strukturze organizacyjnej firmy, a to ona ma wiodące znaczenie dla alokacji czynnika pracy w określonych segmentach zatrudnienia.

Również nie jest jednoznaczna rola możliwości rozwoju, awansu, uczestnictwa w szkoleniach w procesach alokacji stanowisk między segmentami. Okazuje się, że czynniki te nie są wiodące dla podziału zatrudnionych. Z rezultatów badań można wywnioskować, że możliwości awansu i rozwoju występują na wszystkich stanowiskach, a więc we wszystkich segmentach, natomiast skorzystanie z nich jest determinowane posiadanymi zasobami kapitału ludzkiego i motywacją pracownika. Pewne różnice w ich wykorzystaniu są dostrzegane w przekroju form i czasu szkolenia. Krótsze formy (kursy jednodniowe) częściej pojawiają się w segmencie wtórnym, natomiast w pierwotnym – dłuższe szkolenia (np. studia podyplomowe, mentoring). W przypadku krótkich form występuje większa ich różnorodność (kursy, seminaria, konferencje).

Podobnie świadczenia pracownicze nie są zasadniczym czynnikiem polaryzującym stanowiska pracy. Na ogół te o charakterze grupowym są adresowane do wszystkich zatrudnionych w firmie. Pewne zróżnicowanie występuje w ramach benefitów indywidualnych, które są przyznawane pojedynczym osobom lub grupom pracowników. Dotyczy to najczęściej kadry kierowniczej mającej możliwość korzystania z telefonu służbowego lub samochodu. Jeszcze ostrzej widać różnice w przypadku kadry kierowniczej najwyższego szczebla, której oferuje się rozszerzony pakiet usług medycznych czy dostęp do akcji firmy. Tutaj benefity socjalne indywidualne kumulują się z innym korzystnymi atrybutami właściwymi dla tej grupy stanowisk pracy, lokując je w sektorze pierwotnym.

Konkluzje z przeprowadzonych badań wskazują, że stanowiska w segmencie wtórnym koncentrują się na działalności operacyjnej firmy,

charakteryzują się wyższą uciążliwością fizyczną, niższym stopniem cyfryzacji, wyższą rotacją pracowników, niższymi wymaganiami kompetencyjnymi i, co się z tym wiąże, niższym poziomem wykształcenia, pracą w systemie zmianowym. Natomiast stanowiska w segmencie pierwotnym mają kluczowe znaczenie dla działalności firmy i utrzymania jej konkurencyjności. Cechuje je: wysoki poziom wynagrodzeń, umowy pracownicze (najczęściej na czas nieokreślony), wysokie wymagania kwalifikacyjne, wyższa uciążliwość psychiczna, duże szanse na uczestnictwo w różnorodnych formach szkoleniowych oraz większa dostępność do indywidualnych benefitów. Jeśli wystąpi w przedsiębiorstwie segment pośredni, to znajdują się w nim stanowiska łączące cechy typowe dla sąsiednich segmentów. Na przykład relatywnie wysokiej stabilności zatrudnienia i wynagrodzeń mogą towarzyszyć niskie kwalifikacje. Z przeprowadzonych badań wynika, że stanowiska zaliczane do różnych segmentów mogą się lokować na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej firmy i dotyczyć zarówno pracowników operacyjnych, jak i menedżerów (Bednarski i in., 2020).

Segmentacja rynku pracy – perspektywa podażowa

Segmentacja rynku pracy ma swoje aspekty społeczne, co jest m.in. dostrzegane w procesie naboru pracowników do poszczególnych segmentów na podstawie ich indywidualnych cech (płeć, wiek, poziom wykształcenia, narodowość, status na rynku pracy). Cechy te są w literaturze wskazywane jako czynniki istotnie determinujące rozkład pracowników między segmentami zatrudnionych (Kryńska, 1996). Prezentowane badania to potwierdziły, ale pozyskane z nich wyniki pokazały zróżnicowaną siłę oddziaływania poszczególnych cech na segmentację.

Czynnikiem najbardziej polaryzującymi okazały się poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe. Rola tego pierwszego jest zauważana już na etapie rekrutacji i dopuszczenia pracowników do miejsc pracy w wyodrębnionych segmentach. Wyraźnie zarysowuje się rola wykształcenia wyższego jako „bramki” dopuszczającej pracowników do wejścia na segment pierwotny. Z wyników badań ilościowych i jakościowych oraz z analiz opartych na danych z BAEL wynika, że praca w segmencie pierwotnym wyraźnie wiąże się z wykształceniem wyższym, w segmencie pośrednim – z wyższym i średnim zawodowym, a w segmencie wtórnym – z gimnazjalnym bądź zasadniczym zawodowym. Należy dodać, iż wykształcenie (to formalne) jest następnie weryfikowane pod kątem posiadanej wiedzy i umiejętności oraz postaw wobec pracy i skłonności do dalszego rozwoju, co może implikować zmianę alokacji jednostki w firmie lub jej wyłączenie.

W świetle badań na poziomie przedsiębiorstw płeć również wpływała na alokację pracowników do określonych jednostek organizacyjnych firmy. Istotne dla oddziaływania tej zmiennej okazały się czynniki

instytucjonalne, np. przepisy prawne, moda, zwyczaje oraz profile i poziom wykształcenia, które powodowały, że kobiety rzadziej trafiały do prac wymagających wysiłku fizycznego. Mogłoby to wskazywać na ich mniejszy udział w segmencie wtórnym. Jednak badania w skali rynku pracy, na podstawie BAEL, pokazały, iż kobiety przeważały właśnie w segmencie wtórnym, a nie pierwotnym. Należy podkreślić, iż dominowały one w działach biurowo-administracyjnych, księgowych, w których praca często jest zrutynizowana, co jest symptomatyczne dla segmentu wtórnego w małych firmach lub pośredniego segmentu w dużych organizacjach. Ponadto kobiety częściej trafiają do firm mniejszych, słabszych, bardziej narażonych na wahania koniunktury, i zajmują w nich stanowiska gorzej płatne i mniej stabilne, co kwalifikuje je do segmentu wtórnego.

W świetle przeprowadzonych obserwacji wiek również okazał się czynnikiem determinującym procesy segmentacji zatrudnionych. Najmłodszy pracownicy, często bez doświadczenia zawodowego, lokują się początkowo w segmencie wtórnym lub pośrednim. Część z nich, lepiej wyedukowana i zmotywowana, szybko awansuje, część pozostaje w segmentach niższych, z których wychodzenie w miarę upływu czasu będzie coraz trudniejsze. Stąd analizy prowadzone na poziomie rynku pracy (dane z BAEL) pokazały, że w segmentach pierwotnym i pośrednim dominują osoby w wieku 30–45 lat, a we wtórnym – najmłodszy i najstarszy (Bednarski i in., 2020). Na podobną zależność wskazały wyniki badań ilościowych i jakościowych przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach. Generalnie osoby młode rozpoczynają swoją karierę zawodową w segmencie wtórnym. W pierwszej fazie zatrudnienia proponuje się im niższe wynagrodzenie, umowę na czas próbny (określony) i rzadziej w tym okresie są objęte specjalistycznymi szkoleniami. Osoby te szybko jednak przechodzą do segmentów cechujących się lepszymi warunkami pracy, co niejednokrotnie wynika z ich dużej mobilności zarówno zawodowej, jak i przestrzennej, motywacji i kompetencji cyfrowych.

Narodowość i obywatelstwo również okazały się istotne dla procesu alokacji pracowników. Migranci (a w grupie tej dominują osoby spoza Unii Europejskiej) na ogół zasilają segment wtórny, są zaangażowani do wykonywania prostych prac, niewymagających specjalistycznego przygotowania zawodowego. Oferuje się im wynagrodzenie niższe od tego proponowanego rodzimym pracownikom, pracują na podstawie umów cywilnoprawnych lub na czarnym rynku. Wynika to przede wszystkim z niskiego poziomu kwalifikacji, słabej znajomości języka polskiego, założonego z góry doraźnego charakteru zatrudnienia (planują przejście na rynki pracy Europy Zachodniej) i słabszej pozycji negocjacyjnej z pracodawcą.

Następny czynnik to wcześniejszy status na rynku pracy, który również wpływał na alokację jednostki w firmie. W przypadku osób bezrobotnych czy biernych zawodowo odnotowano napływ w pierwszej fazie ich zatrudnienia do wtórnego segmentu. Jednak fakt ten nie determinuje dalszej ich kariery, ponieważ umiejętności, efekty pracy, postawy, mogą stanowić podstawę awansu na stanowiska zaliczane do wyższych segmentów.

Przedstawione wyniki badań potwierdziły w przypadku Polski prawdziwość tezy o związku segmentacji z cechami jednostkowymi. O naborze pracowników na poszczególne stanowiska w określonych segmentach decydują oczekiwania pracodawców w zakresie produktywności zatrudnionych, a ona jest determinowana ich profilem społeczno-zawodowym. Osoby kumulujące w swoim profilu „gorsze” cechy trafiają raczej do segmentu wtórnego, co potwierdziły badania oparte na danych z BAEL oraz badaniach ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w polskich przedsiębiorstwach.

ILE JEST SEGMENTÓW NA POLSKIM RYNKU PRACY I JAKA JEST MOBILNOŚĆ MIĘDZY SEGMENTAMI?

Konkludując, wyniki badania liczby segmentów, prowadzone na poziomie przedsiębiorstw (jakościowe i ilościowe) i rynku pracy (ilościowe korzystające z danych BAEL), należy stwierdzić, iż generalnie prowadziły one do zbliżonych, choć nie identycznych wniosków, ponieważ badacze mieli tu do czynienia z różnymi źródłami i zakresem danych. Wynika z nich, iż wyraźnie rysuje się podział w skali makroekonomicznej i mikroekonomicznej na trzy segmenty rynku pracy, choć niekiedy – w odniesieniu do wybranych obszarów – da się zidentyfikować tylko dwa.

Trzy segmenty rozpoznaje się w podmiotach większych, o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, korzystających w swojej polityce personalnej ze zdywersyfikowanych umów z pracownikami (obok umów o pracę również umowy cywilnoprawne, w tym umowy B2B), uprawiających outsourcing. Natomiast dwa segmenty ostrzej rysują się w firmach mniejszych, o prostych strukturach organizacyjnych oraz mało skomplikowanych relacjach z kooperantami.

Segment wtórny charakteryzuje się najniższym poziomem wynagrodzeń, istotnie wyższym odsetkiem pracowników zatrudnionych na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pozostałych segmentów czy zatrudnianiem pracowników o niskim poziomie kwalifikacji. Segment pierwotny cechuje wysoki poziom wynagrodzeń, stabilizacja zatrudnienia (umowy pracownicze), wysoki

poziom kompetencji i doświadczenie zawodowe, ale uciążliwość psychiczna. Czasami pojawiają się problemy w rozróżnieniu segmentu pierwotnego i pośredniego, bo wiele stanowisk cechują podobne atrybuty. Z przeprowadzonych badań wynika, że kluczowym czynnikiem rozróżniającym dwa „lepsze” segmenty jest wysokość wynagrodzeń, która w segmencie pierwotnym była ponad dwukrotnie wyższa niż w pośrednim. Ponadto różnicowanie to jest również widoczne w przekroju kompetencji. W segmencie pierwotnym pojawiają się „specjaliści wysokiej klasy” o bardzo dużym doświadczeniu zawodowym (eksperci) i dla tej grupy proponowane są dodatkowe indywidualne bonusy.

Z analiz danych BAEL wynika również, że stanowiska zaklasyfikowane do segmentu pierwotnego występowały przede wszystkim w przedsiębiorstwach dużych, prowadzących działalność w obszarach dotyczących informacji i komunikacji (sekcja J PKD), finansów i ubezpieczeń (sekcja K), górnictwa (sekcja B) oraz zaopatrzenia w gaz, energię i wodę (sekcja D), a także były przypisane głównie do I i II wielkiej grupy zawodów z KZiS (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjaliści). Stanowiska w segmencie pośrednim miały zbliżone charakterystyki. Dołączyli tu jedynie zatrudnieni w administracji publicznej oraz obronie narodowej i zabezpieczeniu społecznym (sekcja O). Natomiast istotne różnice występowały w przypadku segmentu wtórnego. Obejmował on głównie gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników (sekcja T), działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz usługi administrowania (sekcja N). Te wyniki wskazały, że granica między segmentem pierwotnym a pośrednim była płynna; były tu ulokowane stanowiska o zbliżonym charakterze. Natomiast istotnie inne miejsca pracy były w segmencie wtórnym (Bednarski i in., 2020).

Przejścia między segmentami są możliwe, choć w tym przypadku obserwujemy zróżnicowany stopień płynności w przekroju prowadzonych analiz. Bardziej są one widoczne na poziomie rynku pracy (dane z BAEL) niż na poziomie przedsiębiorstw (badania jakościowe i ilościowe). Konkludując, mobilność pomiędzy stanowiskami pracy należącymi do różnych segmentów jest dopuszczalna, ale nie ma charakteru powszechnego. Proces ruchliwości między segmentami umożliwiają przejścia między przedsiębiorstwami o różnych charakterystykach dotyczących głównie wielkości i struktury organizacyjnej, co wiąże się z istnieniem, lub nie, segmentu pośredniego, ułatwiającego mobilność (jego brak najczęściej dotyczy małych firm usługowych). Segment ten tworzy dla bardziej doświadczonych szansę na awans z segmentu wtórnego do pośredniego (na przykład na niższe stanowisko kierownicze) albo – szczególnie dla dobrze wykształconych i młodszych pracowni-

ków – stanowi pomost do segmentu pierwotnego (na wyższe stanowisko kierownicze). Natomiast awanse bezpośrednio z sektora wtórnego do pierwotnego zdarzają się rzadko, podobnie jak degradacje.

Z perspektywy pracownika, jak wskazują badania, awanse na stanowiska zaliczane do wyższych segmentów dotyczą raczej osób młodszych, ale z pewnym już doświadczeniem zawodowym, o wyższym poziomie wykształcenia, posiadających zdolność do uczenia się oraz kobiet. Ograniczone awanse kobiet do „lepszych” segmentów w pierwszej fazie ich kariery zawodowej mogą wiązać się z ich sytuacją rodzinną (obowiązki macierzyńskie). Z badań jakościowych wynika, że część kobiet stara się później zrealizować swój potencjał zawodowy.

Pozyskane wyniki z badań wskazały, że głównym czynnikiem determinującym przejścia do lepszych miejsc pracy (znajdujących się w segmencie pośrednim i pierwotnym) jest staż pracy i związane z nim doświadczenie zawodowe. Istotne znaczenie ma tu również postawa pracownika wobec pracy i podnoszenia swoich kompetencji, co warunkowane jest często skłonnością pracodawcy do podejmowania ryzyka w inwestycje w kapitał ludzki.

ZAKOŃCZENIE

Badania empiryczne, z których wiodące tezy zaprezentowano, zostały przeprowadzone głównie w 2019 r., a więc w okresie bardzo dobrej koniunktury gospodarczej, niskiego bezrobocia, wręcz deficytu pracowników na niektórych obszarach, i przed pandemią, której nikt się wówczas nie spodziewał. Ten stan rzeczy oczywiście rzutował na kształt segmentacji na rynku pracy, generalnie sprzyjając awansom pracowników do wyższych segmentów.

Tymczasem pandemia miała bardzo istotne skutki dla gospodarki, prowadząc do wyłączenia dużych jej części, zatrudniania w trybie zdalnym oraz emisji pieniądza na pomoc dla zamykanych gałęzi. Obecnie można obserwować system ekonomiczny w łagodniejszej fazie pandemii (choć jeszcze nie wiadomo, jaki przebieg będzie miała jej aktualna, czwarta, fala). Można zatem odnieść się do formułowanych wcześniej na obecny czas prognoz (Bukowski, 2020) i spróbować wyciągnąć, pośrednio, wnioski dotyczące segmentacji.

Przede wszystkim pandemiczna recesja okazała się krótkotrwała i nastąpił szybki, ponowny wzrost gospodarczy, z niskim bezrobociem i, jak wcześniej, z deficytami siły roboczej. Oznacza to realizację opisywanego w prognozach modelu „V” – szybki powrót do stanu wyjściowego. To by sugerowało, że w okresie krótkim generalne wnioski na temat segmentacji

wynikające z prezentowanych badań pozostają aktualne. Ewentualnie można postawić tezę, że istotnym czynnikiem segmentującym staje się zdolność do pracy zdalnej, co zwykle wiąże się z lepszymi kwalifikacjami i samodzielną pracą umysłową. Taka praca, mimo sygnalizowanych niedogodności (Mączyńska, 2021), ograniczając kontakty międzyludzkie, zmniejsza prawdopodobieństwo zakażenia COVID-19. W nieco dłuższej perspektywie pojawią się jednak nowe problemy dla rynku pracy i segmentacji, bo gospodarka, która nadchodzi, nie będzie identyczna jak dotychczasowa.

Dzieje się tak, bo zgodnie z sygnalizowanymi prognozami widać potrzebę przebudowy łańcucha dostaw, by zmniejszyć zależność Europy od półproduktów z Dalekiego Wschodu, głównie z Chin. Powstają tu pytania: Jak w tej sytuacji odnajdzie się gospodarka polska? Czy wejdzie w rolę dostawcy produktów zaawansowanych technologicznie, czy będzie mogła zaoferować tylko proste komponenty? Drugi wariant oznacza względną degradację polskich przedsiębiorstw i do oferowania przez nie stanowisk z niższych segmentów. Pierwszy postawi polskie firmy wobec wyzwań zmiany technologicznej o niejednoznacznych jednak konsekwencjach dla rynku pracy i w rezultacie jego segmentacji (Arendt, 2021). Z jednej strony prognozy dla Polski nie przewidują, przynajmniej w średnim okresie, bezrobocia technologicznego, z jego złymi konsekwencjami dla sytuacji zatrudnionych. Z drugiej jednak należy spodziewać się polaryzacji miejsc pracy w związku z hipotezą postępu technologicznego ukierunkowanego na rutynizację, co osłabi pozycję pracowników wykonujących zadania rutynowe, kognitywne i manualne. Chociaż specyfiką polskiej gospodarki jest występowanie tych trendów na mniejszą skalę, niemniej będzie to oddziaływać w kierunku pogłębiania procesów segmentacyjnych.

A więc należy w średnim okresie oczekiwać rosnącej segmentacji w ramach każdego, w zasadzie, scenariusza rozwoju Polski. Tym bardziej że obok wielorakości strony popytowej na rynku pracy, różnicować się może także strona podażowa, w szczególności ze względu, na przyrływ migrantów, lokujących się raczej w niskich segmentach. Stąd istotna rola państwowej polityki zatrudnienia, która winna wspierać ruchliwość między segmentami na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt, Ł. (2021). Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID – 19. *Polityka Społeczna*, 4.
- Bednarski, M., Arendt, Ł., Grabowski, W., Kukulak-Dolata, I. (2020). *Segmentacja rynku pracy w Polsce*. Warszawa: IPISS.

- Bukowski, M. (2020), *Orzeł z popiołów. Gospodarka po COVID-19*. Warszawa: WiseEuropa.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts.
- Garz, M. (2013). Labour Market Segmentation: Standard and Non-Standard Employment in Germany. *German Economic Review*, 14 (3).
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Giesecke, J. (2009). Socio-Economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review*, 25 (6).
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 3.
- Kryńska, E. (1996). *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kwiatkowski, E. (2002). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kwiatkowski, E. (2017). Podejście instytucjonalne w analizie rynku pracy – tradycja i współczesność. W: E. Kwiatkowski (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Leontaridi, M. R. (1998). Segmented labour markets: theory I evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12 (1).
- North, D. (2002). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mączyńska, E. (2021). Praca zdalna. Dobrodziejstwa i wynaturzenia. *Polityka Społeczna*, 5–6.
- Piasecki, P. (2018). *Segmentacja zatrudnienia w bankach spółdzielczych w Polsce*. Warszawa: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

SEGMENTATION OF THE LABOUR MARKET IN POLAND

ABSTRACT

The main assumption of the labour market segmentation theory is that the labour market is not homogeneous. It is characterized by differentiation on the labour demand and labour supply, which leads to the separation of parts of the market that include similar jobs and employees with similar characteristics. This differentiation, and at the same time the similarity of features within similar groups of jobs and employers, implies the formation of some

or segments of the labour market. The aim of the article is to identify the determinants of the supply and demand segmentation of the labour market, their interrelationships and to indicate the number of segments present on the Polish labour market. It uses existing data from public statistics resources (BAEL) and primary data obtained from quantitative (CAWI), qualitative (IDI, FGI) surveys that were carried out in 2019 in enterprises.

Key words: *labour market segmentation, jobs, labour supply, labour demand.*

Marek Bednarski (ORCID: 0000-0002-5018-2151) – profesor doktor habilitowany, wiceprzewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Autor i redaktor licznych publikacji w zakresie problematyki rynku pracy, partycypacji pracowniczej i szarej strefy gospodarczej. Wyróżniony przez Prezesa PAN Medalem im. prof. Wacława Szuberta.

Iwona Kukulak-Dolata (ORCID: 0000-0001-6294-3192) – doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zainteresowania badawcze koncentrują się na zagadnieniach dotyczących funkcjonowania współczesnych rynków pracy – ze szczególnym uwzględnieniem problematyki instytucjonalnej obsługi podmiotów rynku pracy. Realizatorka wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych dotyczących rynku pracy oraz autorka wielu publikacji i opracowań umieszczanych w recenzowanych opracowaniach ekonomicznych o wysokiej randze naukowej.