

Rozdział 8

Teoria podziału

Joanna Działo

- 8.1. Wstęp
- 8.2. Dochód a majątek. Nierówności dochodowe i majątkowe
- 8.3. Sposoby pomiaru nierówności dochodowych. Krzywa Lorenza i współczynnik Giniego
- 8.4. Dystrybucja dochodów w wybranych krajach: analiza porównawcza
- 8.5. Determinanty dystrybucji dochodów w warunkach konkurencji doskonałej i niedoskonałej
- 8.6. Rynek pracy w warunkach konkurencji doskonałej
- 8.7. Rynek pracy w warunkach konkurencji niedoskonałej
- 8.8. Czy poziom wykształcenia wpływa na stawki płac?
- 8.9. Zróżnicowanie płacowe ze względu na płeć
- 8.10. Kontrowersje wokół płacy minimalnej
- 8.11. Rynek kapitału
- 8.12. Popyt i podaż ziemi. Renta gruntowa jako wynagrodzenie właściciela ziemi
- 8.13. Podsumowanie

8.1. Wstęp

Problemy dotyczące dochodu, majątku oraz ich podziału należą do jednych z najbardziej kontrowersyjnych i wzbudzających najwięcej emocji, nie tylko wśród ekonomistów, lecz także, czy też przede wszystkim, wśród tzw. opinii publicznej. Kontrowersje wokół tego problemu wiążą się z faktem istnienia dysproporcji w podziale dochodów i majątku między poszczególne grupy społeczne. Dotyczą one także roli państwa w procesie dystrybucji dochodów i majątku oraz zapobiegania nadmiernemu ich zróżnicowaniu.

Rozdział ten jest poświęcony właśnie problemom podziału dochodów i majątku w społeczeństwie oraz nierówności dochodowych. Rozważania będą dotyczyły podstawowych czynników determinujących poziom dochodów i majątku oraz ich zróżnicowanie. Podstawowym celem niniejszego rozdziału jest poszukiwanie odpowiedzi na fundamentalne pytanie: dlaczego dochody i majątek w społeczeństwie rozłożone są nierównomiernie, jakie są najważniejsze czynniki warunkujące nierównomierną dystrybucję dochodów i majątku? Treść i struktura rozdziału są podporządkowane realizacji tego celu. Przedstawiono w nim problem nierówności dochodowych, zaprezentowano podstawowe stanowiska teorii ekonomii dotyczące problemu nierówności oraz pokazano ekonomiczne i społeczne konsekwencje tego zjawiska. Przedstawiono również dane statystyczne dotyczące skali nierówności dochodowych w wybranych krajach świata. W dalszej części rozdziału poddano analizie czynniki determinujące nierównomierną dystrybucję dochodów i majątku. Przedstawiono zasady funkcjonowania rynków czynników produkcji: pracy, ziemi i kapitału, poddano analizie czynniki warunkujące kształtowanie się cen czynników produkcji, które z kolei determinują poziom i zróżnicowanie dochodów i majątku w społeczeństwie.

8.2. Dochód a majątek. Nierówności dochodowe i majątkowe

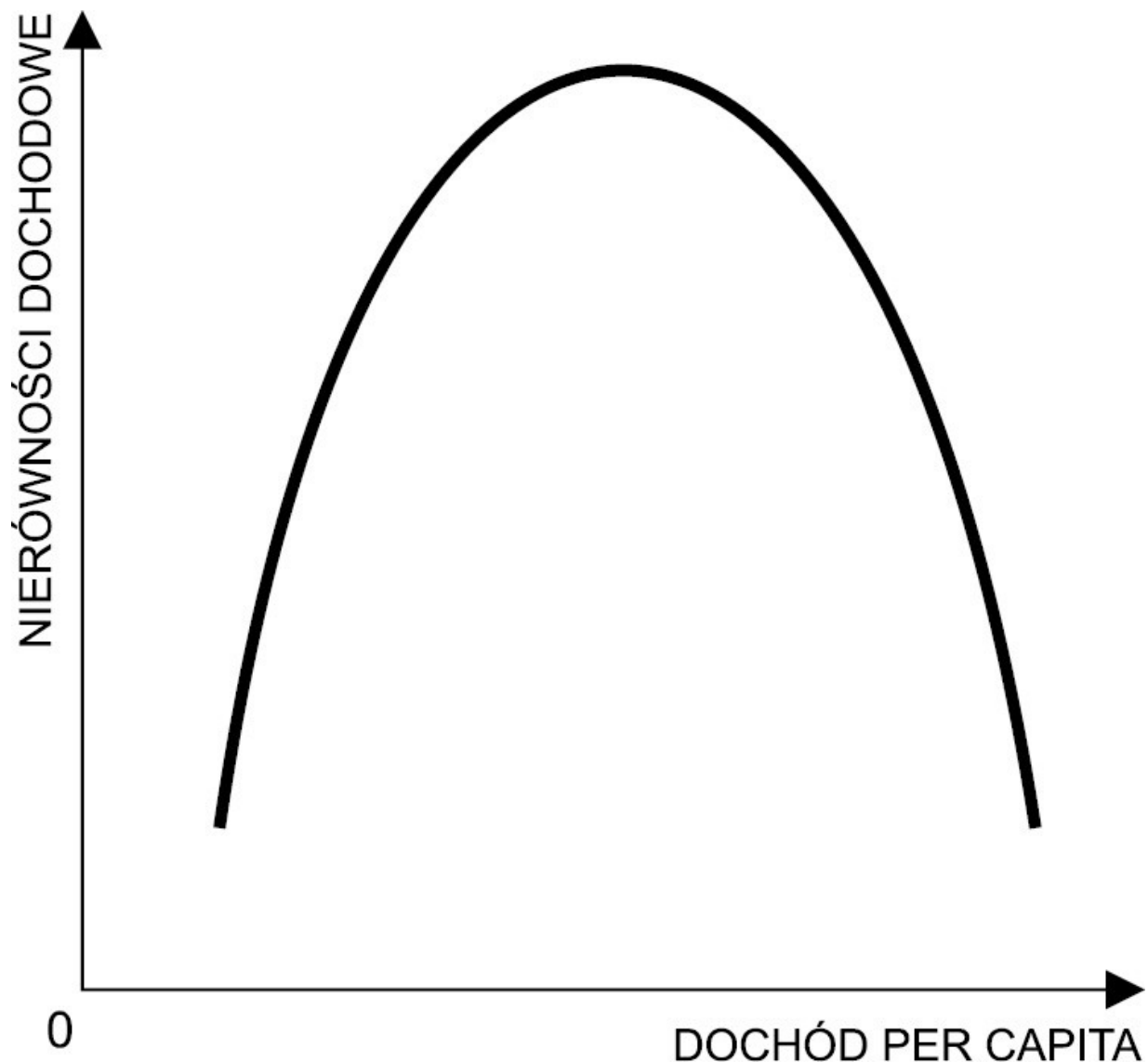
Do pomiaru statusu ekonomicznego jednostki (czy też gospodarstwa domowego) wykorzystuje się dwie kategorie: dochód i majątek. **Dochód** jest to różnica między osiągniętymi przychodami a poniesionymi kosztami. Inaczej, jest to suma pieniędzy zarobiona lub uzyskana przez jednostkę w danym czasie, np. w ciągu roku, pomniejszona o koszty uzyskania przychodu. Dochód jest strumieniem pieniądza, jaki napłynął do danego gospodarstwa domowego w określonym czasie. Źródłem tak rozumianego dochodu mogą być np. płace, zyski z dzierżawy posiadanej nieruchomości, procenty od zdeponowanych lokat bankowych czy transfery z budżetu państwa, np. emerytury. **Majątek** natomiast jest to wartość netto pieniężnych i rzeczowych aktywów posiadanych przez gospodarstwo domowe w danym momencie, np. w ostatnim dniu danego roku. Majątek jest zasobem aktywów finansowych (np. gotówka, depozyty bankowe, papiery wartościowe) oraz rzeczowych (nieruchomości, ziemia, samochody) posiadanych przez gospodarstwo domowe w określonym momencie.

Nierównomierna dystrybucja (rozwarstwienie) dochodów i majątku jest jednym z kluczowych problemów ekonomii. Określa bowiem zakres, w jakim z istniejącego w gospodarce zasobu dóbr korzystają poszczególni członkowie społeczeństwa. Jak wskazują badania empiryczne, dochody i majątek we wszystkich społeczeństwach są rozłożone nierównomiernie. Co więcej, zjawisko ekonomicznego rozwarstwienia społeczeństwa zarówno w skali poszczególnych krajów, jak i w skali międzynarodowej pogłębia się. Głównym powodem tej sytuacji jest nasilenie tempa procesu globalizacji. Należy jednak podkreślić, że nierówności dochodowe i majątkowe nie są zjawiskiem nowym, lecz trwale związanym z gospodarką rynkową i z różnym nasileniem występującym na każdym etapie rozwoju społeczno-ekonomicznego.

Problematyka podziału dochodów i ich nierówności ma nie tylko charakter opisowy, (pozytywny), określający „jak jest”, ale i wartościujący (normatywny), wskazujący, „jak powinno być”. Wśród naukowców nie ma zgody w tej materii, a w odniesieniu do skutków nierówności dochodowych i majątkowych funkcjonują dwie różne teorie. Pierwsza podkreśla, że nierówności są niezbędne, aby motywować ludzi do aktywności, i tam, gdzie one występują ma miejsce wyższa efektywność ekonomiczna. Druga z kolei mówi o tym, że nierówności tworzą konflikty, które nie sprzyjają stabilnemu rozwojowi, gdyż wtedy nawet wspomniana krótkookresowa efektywność zanika na skutek zaburzeń wzrostu i rozwoju gospodarczego w dłuższym okresie. Często zwraca się uwagę, że istniejące w gospodarce nierówności dochodów i majątku są niesprawiedliwe, ponieważ przekształcają się w nierówności szans. Ponadto cechą nierówności dochodowych jest ich kumulowanie się. Niskie dochody uniemożliwiają w wielu wypadkach podjęcie działań powodujących ich wzrost, dlatego też ubodzy stają się jeszcze biedniejsi, tworząc zamknięty krąg ubóstwa. Jawią się więc tu dylematy podnoszone od dawna: efektywność ekonomiczna oraz wzrost gospodarczy rozpatrywany w kontekście sprawiedliwości. Z jednej strony, nierówności dochodowe są czynnikiem mobilizującym do aktywności gospodarczej, sprzyjającym ekspansji i wzrostowi gospodarczemu. Z drugiej strony, nierówności tworzą barierę popytu i wpływają na powstanie ubóstwa. Z tego względu nadmierne nierówności dochodowe i majątkowe mogą prowadzić do utraty stabilności wzrostu i stać się przyczyną niższego niż potencjalne tempo wzrostu PKB. Bardziej równomierny podział dochodów może służyć natomiast stabilności wzrostu, gdyż ogranicza ryzyko społecznych niepokojów.

Kwestia współzależności między stopniem rozwoju gospodarczego a rozwarstwieniem dochodów w społeczeństwie była podejmowana przez wielu ekonomistów. Najbardziej syntetyczne i problemowe ujęcie tej tematyki przedstawił w połowie lat 50. XX w. Simon Kuznets. Ekonomista podjął rozważania, czy nierówności dochodowe rosną, czy maleją w miarę wzrostu gospodarczego. Postawił on hipotezę, według której nierówności w podziale dochodów przybierają odmienny kształt na różnych etapach rozwoju gospodarczego kraju. W początkowej fazie wzrost gospodarczy prowadzi do wzrostu nierówności dochodowych, a następnie do ich spadku. Nierówności te są stosunkowo niewielkie w społeczeństwach tradycyjnych,

zaostrzają się na wstępnych etapach rozwoju przemysłowego, aby ponownie ulec złagodzeniu na dalszych etapach. Ilustrację tej zależności stanowi **krzywa Kuznetsa** w kształcie odwróconej litery U (rys. 8.1).



Rysunek 8.1. Krzywa Kuznetsa
Źródło: opracowanie własne.

W teorii ekonomii dylemat: **efektywność czy sprawiedliwość**, rozpatrywany w kontekście nierówności dochodowych, był i nadal jest przedmiotem zainteresowań wielu ekonomistów. Próbę oddzielenia od siebie efektywności i sprawiedliwości podjął już John Stuart Mill, twierdząc, że niezmiennie „prawo produkcji” należy oddzielić od zmiennych

„praw dystrybucji”. Według niego prawa produkcji określone przez warunki techniczne są niezmiennie, ponieważ są zbliżone charakterem do „praw fizycznych”. Prawa podziału natomiast są uzależnione od podejmowanych przez ludzi decyzji i mogą podlegać zmianom w systemie wartości. Rozróżnienie to oznacza, że prawa rządzące wydajnością produkcji działają inaczej niż prawa dotyczące udziału w jej efektach. J.S. Mill zakładał też, że podział dochodów między klasy społeczne jest uzależniony od struktury własności, która sama jest efektem zmian historycznych. Obecnie w rozpatrywanej kwestii wypowiada się m.in. Joseph Stiglitz, laureat Nagrody Nobla w 2000 r. Podkreśla on skutki zależności między problemem podziału a zagadnieniem efektywności, zwracając uwagę, że w ostatnim okresie kładzie się nacisk przede wszystkim na zagadnienie efektywności, a w niewielkim stopniu na konsekwencje podziału dochodów i majątku. Stiglitz uważa, że za kilka lat to niedocenianie podziału może nieść negatywne konsekwencje dla gospodarek, nie tylko w formie społecznych niepokojów, ale w wąsko pojmowanej długookresowej efektywności ekonomicznej. Dlatego ekonomista uważa, że nie można oddzielać problemu efektywności od kwestii sprawiedliwego podziału dochodów.

Równie istotną kwestią jak problem „efektywność czy sprawiedliwość” jest **rola państwa w ograniczaniu nierówności dochodowych i majątkowych**. Jest to kwestia wciąż ostatecznie nierozstrzygniętą i kontrowersyjną, rodząca wiele pytań i wątpliwości. W jakim stopniu dokonywać redystrybucji dochodów? Jak wpłynie to na motywację do pracy i prowadzenia działalności gospodarczej? Jak dalece odwoływać się do zasady sprawiedliwości społecznej? Czy może jednak brać pod uwagę przede wszystkim efektywność ekonomiczną i w rezultacie pozwolić, aby ludzie zachowywali dla siebie procentowo taką samą część wypracowanych dochodów, nawet jeśli jedni zarabiają wielokrotnie więcej niż inni? Trudno jest sformułować jednoznaczne odpowiedzi na te pytania, zwłaszcza bez poznania przyczyn występujących w społeczeństwach dysproporcji dochodowych i majątkowych. Znajomość źródeł występowania nierównomiernego podziału dochodów może stanowić ważne kryterium decyzji na temat konieczności i zakresu działań państwa redukujących nierówności dochodowe.

Teoria ekonomii zawiera w tym względzie rozbieżne opinie. Na przykład Pigou zalecał „przeniesienie bogactwa od bogatych do biednych”; jeżeli taki transfer nie zmniejsza dochodu narodowego, to musi zwiększać dobrobyt. Zakładając stały rozkład dochodów, dowodził on bowiem, że dobrobyt ekonomiczny rośnie wraz ze wzrostem sumy dochodów jednostek. Z kolei John Rawls wskazywał, aby nie dopuszczać do zmian w proporcjach podziału dochodów wynikających z działania rynku. Jednocześnie twierdził, że państwo powinno korygować podział, ale w sposób sprawiedliwy. Z kolei według stosunkowo nowych badań noblisty Amartya Sena nie należy traktować wysokiej stopy wzrostu gospodarczego jako głównego czy nawet jedyne „lekarstwa” na rozwiązanie problemu nierówności dochodów. Udowadnia on bowiem, że może jej nawet towarzyszyć wzrost ubóstwa ludzi, jeśli zasady podziału dochodów zwiększają nierówności. Kluczowym problemem staje się nie tylko sama kwestia nierówności, ale szybkie narastanie jej lewego bieguna – ubóstwa. Główny element krytyki dotyczy bierności rządów i społeczeństw bogatych wobec ubogich.

Należy jednak podkreślić, że niektórzy ekonomiści negują potrzebę interwencji państwa w kwestię podziału dochodów i majątku, uzasadniając, że odbiera to ludziom ich naturalne prawa do wolności i posiadania. Inni podkreślają problemy będące konsekwencją nasilania się tego zjawiska. Rozrost sfery fiskalizmu powoduje bowiem, iż coraz większa część dochodów jest dystrybuowana przez budżet, a budżetowa alokacja jest obciążona subiektywizmem i jest na ogół mało efektywna. Równolegle uruchomiony zostaje mechanizm nacisków na budżet państwa, który „gromadzi” i dzieli środki. W konsekwencji więcej uzyskują z reguły te grupy społeczne, które są lepiej zorganizowane. Liczna grupa ekonomistów postrzega także redystrybucję dochodów jako koszt i czynnik zmniejszający wydajność ekonomiczną, ale jednocześnie stoi na stanowisku, że w imię sprawiedliwości społecznej nie można godzić się na żywiołowy podział dochodów dokonywany wyłącznie przez mechanizm rynkowy.

Ogólnie rzecz biorąc, dyskusja wokół protekcjonizmu i liberalizmu prowadzi zawsze do dylematu: ile efektywności i ile sprawiedliwości ma być w polityce państwa? Więcej równości może jednak oznaczać mniej efektywności, pojawia się wobec tego kwestia wyboru „coś za coś”. Sprawiedliwość odnosi się z reguły do sfery podziału, natomiast

efektywność do sfery produkcji. Liberalizm zaprzecza, aby równocześnie produkcja mogła być efektywna, a podział sprawiedliwy. Reguły współżycia w społeczeństwie i podstawy systemów społeczno-gospodarczych wyprowadza on z nierówności. Wprawdzie głosi zasadę równości szans, która jednak w społeczeństwie głęboko spolaryzowanym pod względem społecznym i ekonomicznym nie jest możliwa do spełnienia. Z kolei jeżeli spojrzeć na kwestię nierówności dochodów z punktu widzenia zwolenników interwencjonizmu, to można stwierdzić, że utrzymanie rozsądnej relacji między dochodami różnych grup społecznych oraz stymulowanie tendencji wzrostowych ogólnych dochodów jest ważnym elementem makroekonomicznej polityki prorozwojowej. W tym rozumieniu udział państwa w procesie podziału znajduje często uzasadnienie w argumentach natury socjalnej. Wiążą się one z postulatem równych korzyści, jakie wzrost gospodarczy powinien przynosić wszystkim grupom społecznym.

8.3. Sposoby pomiaru nierówności dochodowych. Krzywa Lorenza i współczynnik Giniego

Podział dochodów można rozpatrywać w dwu aspektach. **Podmiotowy podział dochodu** pozwala analizować, jak rozłożone są dochody między poszczególne gospodarstwa domowe. Podział ten nie daje informacji dotyczących tego, w jaki sposób dochody te zostały zarobione (otrzymane), pozwala jednak określić, kto dochody otrzymuje (np. kobiety, mężczyźni, małżeństwa, ludzie samotni, ludzie w ramach poszczególnych grup wiekowych). **Funkcjonalny podział dochodu** odzwierciedla dystrybucję dochodu według źródła pochodzenia dochodu, tzn. pokazuje, jaki jest udział poszczególnych czynników produkcji w tworzeniu dochodów. Inaczej mówiąc, podział ten pozwala określić, jaki procent całkowitych dochodów stanowią płace (dochody z pracy), jaki zyski, procenty, dywidendy (dochody z kapitału) i jaki renta gruntowa (dochody z ziemi).

Dysproporcje w podmiotowym podziale dochodów w społeczeństwie można mierzyć, wykorzystując **krzywą Lorenza**. Pokazuje ona, jaka część całkowitego dochodu (lub majątku) danego społeczeństwa przypada poszczególnym grupom gospodarstw domowych, uszeregowanym według wysokości dochodów. Na osi poziomej jest oznaczony odsetek gospodarstw domowych, a na osi pionowej ich procentowy udział w całkowitym dochodzie. Linia prosta, wychodząca z początku układu współrzędnych pod kątem 45° przedstawia czysto teoretyczny przypadek całkowitej równości w podziale dochodów między poszczególne procentowe grupy gospodarstw domowych. Ponieważ w rzeczywistości podział ten jest nierówny, dlatego każda krzywa Lorenza (poza jej początkiem i końcem) odchyła się od linii równości. Im bardziej krzywa ta jest od linii równości oddalona, tym większe są nierówności w podziale dochodów. Krzywa Lorenza jest powszechnie stosowana do określania zróżnicowania dochodów w skali danej gospodarki lub w skali międzynarodowej. Jest ona także użyteczna do porównań w czasie. Jeżeli zmniejsza się odchylenie krzywej od linii

równości, tzn. że w analizowanym czasie dysproporcje w podziale dochodów się zmniejszyły. Zmiana odchylenia w przeciwną stronę oznacza zwiększenie różnic dochodowych. Aby określić zróżnicowanie dochodów, stosuje się **współczynnik Giniego**. Jest on dwukrotnością pola obszaru położonego między krzywą Lorenza a linią równości. Współczynnik Giniego przyjmuje wartości z przedziału (0; 1), często jednak jest wyrażany w procentach. Gdyby wartość współczynnika wyniosła 0, oznaczałoby to pełną równomierność rozkładu dochodów. Rosnące wartości współczynnika obrazują postępującą nierówność dystrybucji dochodów w społeczeństwie. Gdyby współczynnik Giniego osiągnął wartość 1, to znaczyłoby, że tylko jedno gospodarstwo domowe posiada wszystkie dochody.

W celu wykreślenia krzywej Lorenza wykorzystane są hipotetyczne dane dotyczące podziału dochodów między pięcioma równymi, dwudziestoprocentowymi grupami gospodarstw domowych. Pierwsza grupa osiąga najniższe dochody, następne grupy coraz wyższe, aż do grupy piątej, która ma największy procentowy udział w całkowitych dochodach.

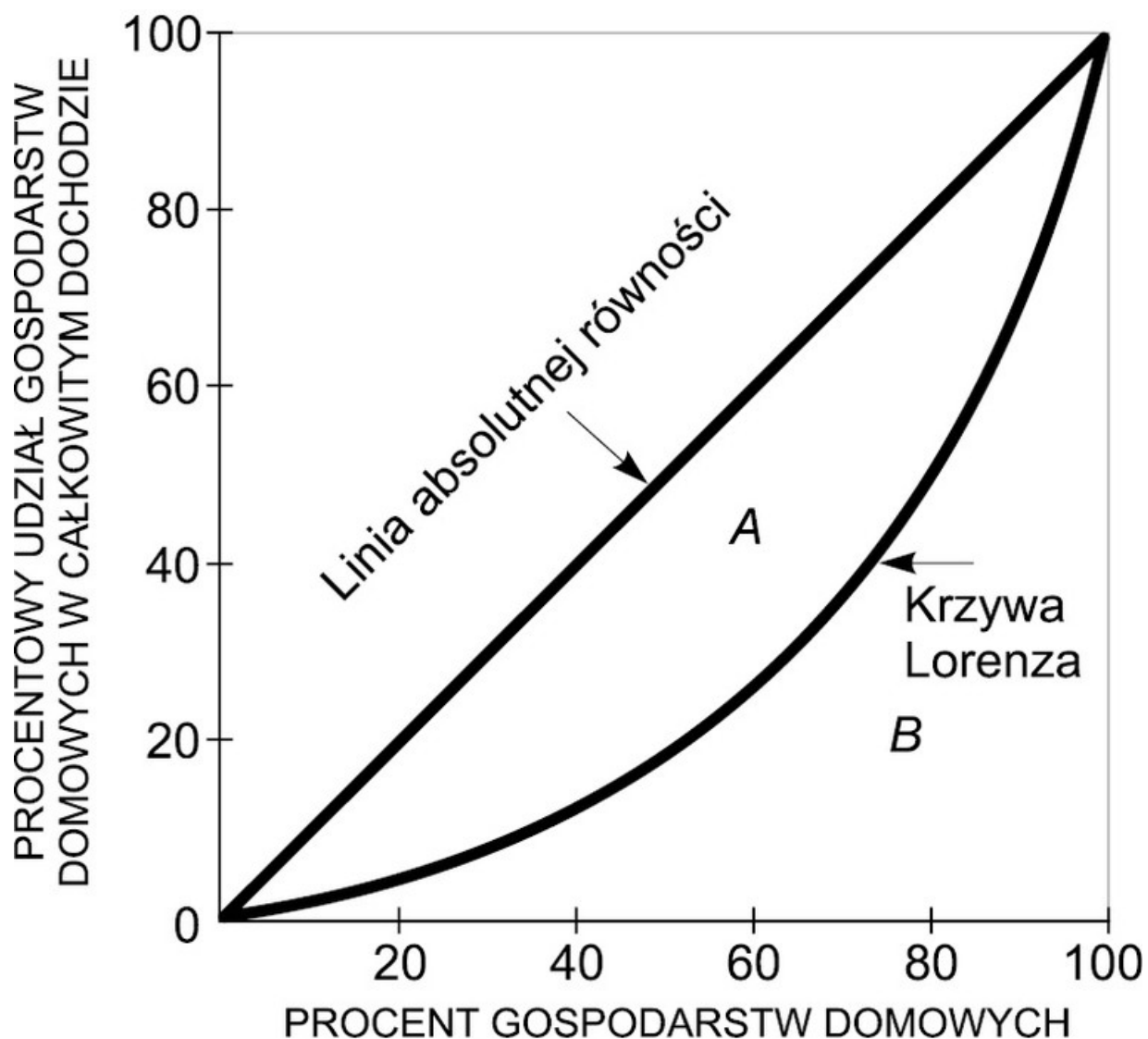
Tabela 8.1. Podmiotowy podział dochodów gospodarstw domowych

20-procentowe grupy dochodowe gospodarstw domowych	Procentowy udział w dochodzie	Skumulowany procent gospodarstw domowych	Skumulowany procent dochodu	
			Stan rzeczywisty	Absolutna równość
Pierwsze 20%	7,2	20	7,2	20
Drugie 20%	12,5	40	19,7	40
Trzecie 20%	15,8	60	35,5	60
Czwarte 20%	25,6	80	61,1	80
Piąte 20%	38,9	100	100	100

Źródło: opracowanie własne.

Wykreślanie krzywej Lorenza rozpoczyna się od początku układu współrzędnych, gdyż zero gospodarstw domowych osiąga zerowe dochody. Gdyby dochody były rozłożone równomiernie, to krzywa Lorenza pokrywałaby się z linią równości, gdyż pierwsza dwudziestoprocentowa grupa gospodarstw domowych uzyskiwałaby 20% dochodu, następna grupa gospodarstw następne 20% itd. W rzeczywistości krzywa leży poniżej linii równości, ponieważ pierwsze 20% procent gospodarstw domowych

uzyskuje jedynie 7,2% całkowitych dochodów, drugie 20% gospodarstw tylko 12,5%. Dopiero dwie ostatnie grupy uzyskują dochody wyższe niż 20%. Krzywa Lorenza kończy się w prawym górnym rogu wykresu, stykając się ponownie z linią równości, ponieważ 100% gospodarstw domowych uzyskuje 100% całkowitych dochodów. Współczynnik Giniego jest dwukrotnością pola A.



Rysunek 8.2. Krzywa Lorenza
Źródło: opracowanie własne.

8.4. Dystrybucja dochodów w wybranych krajach: analiza porównawcza

W Polsce w 2015 r. przeciętny roczny dochód do dyspozycji wyniósł 25 871 zł i był wyższy o 3,5% niż w poprzednim roku. Jednocześnie w 2015 r. wartość współczynnika Giniego wyniosła 30,7%. W latach 2007–2015 wartość współczynnika Giniego obniżyła się z poziomu 32,2% do poziomu 30,7%, z tym że najszybszy spadek nastąpił w okresie 2007–2010 (o 1,1 punktu procentowego). W całym badanym okresie utrzymuje się on na względnie stałym poziomie, co znaczy, że zróżnicowanie dochodów w Polsce jest stabilne i nie podlega gwałtowniejszym zmianom[75].

Tabela 8.2. Współczynnik Giniego w Polsce w latach 2007–2015

Współczynnik Giniego (%)	Rok								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	32,2	32,2	31,4	31,1	31,1	30,9	30,7	30,8	30,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Dochody i warunki życia ludności Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

Jeżeli natomiast rozpatrujemy nierówności dochodowe w Polsce, uwzględniając dodatkowe kryteria, otrzymujemy nieco bardziej zróżnicowany obraz rozkładu dochodów. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, można stwierdzić, iż w badanym czasie osoby żyjące na wsi wykazywały relatywnie niski średni roczny dochód do dyspozycji na poziomie 21 401 zł, podczas gdy w mieście wyniósł on 28 926 zł. Sytuację dochodową istotnie różnicowała wielkość miasta: im większe miasto, tym wyższa była wartość dochodu do dyspozycji. W małych miastach o liczbie mieszkańców wynoszącej poniżej 20 tys. roczny dochód stanowił 96,7% średniej dla całej Polski, a w bardzo dużych miastach (500 tys. i więcej mieszkańców) 138,7%. Biorąc pod uwagę dane zawarte w tabeli 8.3 należy podkreślić, że największa różnica w rozkładzie dochodów w 2015 r. nie zachodziła między miastem a wsią, lecz między bardzo dużymi miastami (500 tys. i więcej) a pozostałymi rodzajami miejscowości. Analizując

rozkład dochodów w Polsce według grup społeczno-ekonomicznych, można stwierdzić, że najwyższy średni roczny dochód do dyspozycji odnotowano dla gospodarstw domowych pracujących na własny rachunek (30 039 zł), a najniższy u osób z gospodarstw rencistów (16 109 zł). Kwoty te stanowiły odpowiednio 116,1% i 62,3% w stosunku do średniej dla całej populacji. Osoby z gospodarstw domowych pracowników najemnych osiągały roczny dochód do dyspozycji w wysokości 109,3% średniej dla kraju, z gospodarstw domowych emerytów 87,1% średniej, a z gospodarstw domowych rolników 94,9%. Na podstawie danych zawartych w tabeli 8.3 można sformułować wniosek, że najbardziej równomierny rozkład dochodów występuje w grupie społeczno-ekonomicznej emerytów, a w drugiej kolejności w grupie rencistów. Największe dysproporcje dochodowe dotyczą osób pracujących na własny rachunek.

Tabela 8.3. Współczynnik Giniego w Polsce w 2015 r. według miejsca zamieszkania i grup społeczno-ekonomicznych

Współczynnik Giniego (%)	Rodzaj miejscowości					
	wieś	miasto (w tys.)				
	29,2	ogółem	poniżej 20	20–100	100–500	500 i więcej
		30,1	27,7	29,1	28,7	32,6
Współczynnik Giniego (%)	Grupa społeczno-ekonomiczna					
	pracownicy najemni	pracujący na własny rachunek	emeryci	renciści	rolnicy	
	30,3	30,9	23,8	25,8	26,1	

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Dochody i warunki życia ludności Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2016.

Tabela 8.4 przedstawia zróżnicowanie dochodów w wybranych krajach świata. Analiza danych tam zawartych pozwala na sformułowanie kilku wniosków. Największe dysproporcje dochodowe występują w krajach biednych, w Afryce i Ameryce Środkowej i Południowej (współczynniki Giniego powyżej 60%); jednak relatywnie duże zróżnicowanie dochodów występuje także w Brazylii i Meksyku, które są zaliczane do grupy *emerging markets*. Wyjątkowo wysoko na liście plasuje się również Hongkong (miejsce 10, współczynnik Giniego 53,7%), relatywnie wysoko

znajduje się także Singapur (miejsce 32, współczynnik Giniego 46,4%), Stany Zjednoczone (miejsce 43, współczynnik Giniego 45%) i Izrael (miejsce 50, współczynnik Giniego 42,8%), a więc bogate, wysoko rozwinięte kraje o gospodarce rynkowej i stosunkowo niewielkiej roli państwa w gospodarce. Pierwszym na liście krajem Unii Europejskiej jest Grecja, znajdująca się na pozycji 81, ze współczynnikiem Giniego na poziomie 36,7%. Większość krajów UE osiąga podobne współczynniki Giniego (oscylujące wokół 30%), choć na tym tle wyróżniają się Niemcy i Holandia (współczynniki Giniego odpowiednio 27% i 25,1%). Krajem o najniższych nierównościach dochodowych w UE i na świecie jest Słowenia (ostatnie, miejsce 145 na liście ze współczynnikiem Giniego na poziomie 23,7%).

Tabela 8.4. Współczynnik Giniego w wybranych krajach świata

Pozycja na liście (spośród 145 krajów świata)	Kraj	Współczynnik Giniego (w %)	Data pochodzenia informacji
1	Lesoto	63,2	1995
5	Haiti	60,5	2012
10	Hongkong	53,7	2011
16	Brazylia	51,9	2012
25	Meksyk	48,3	2008
32	Singapur	46,4	2014
43	Stany Zjednoczone	45,0	2007
50	Izrael	42,8	2013
54	Rosja	42,0	2014
61	Turcja	40,2	2010
74	Japonia	37,9	2011
81	Grecja	36,7	2012
89	Estonia	35,6	2014
97	Portugalia	34,2	2013
107	Wielka Brytania	32,4	2012
108	Polska	32,4	2012

114	Irlandia	31,3	2013
121	Korea Południowa	30,2	2014
126	Albania	29,0	2013
133	Niemcy	27,0	2006
140	Holandia	25,1	2013
145	Słowenia	23,7	2012

Źródło: World, Bank, <http://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI> [dostęp: 12.12.2016].

8.5. Determinanty dystrybucji dochodów w warunkach konkurencji doskonałej i niedoskonałej

Teoria ekonomii stara się wyjaśniać przyczyny istniejących nierówności dochodowych, tłumacząc je przed wszystkim cenami czynników produkcji, jakie uzyskują właściciele tych czynników, angażując je w procesach produkcji w gospodarce. Jednak to, jakie ceny osiągają poszczególne czynniki produkcji, zależy w dużej mierze od warunków panujących na rynku danego czynnika. Dlatego w celu określenia determinant cen czynników produkcji i w konsekwencji podziału dochodów w społeczeństwie należy, podobnie jak w przypadku rynku produktów, rozróżnić doskonały i niedoskonały rynek czynników produkcji. Założenia dotyczące doskonałego rynku czynników produkcji są podobne do tych, jakie występują na doskonałym rynku produktów (zob. rozdział 7). Na doskonałych rynkach czynników produkcji dochody poszczególnych czynników zależą od popytu i podaży tych czynników. Oznacza to, że rynki czynników produkcji są podobne do rynków produktów, jednak role poszczególnych podmiotów są odwrócone. Na rynku produktów dostawcą jest przedsiębiorstwo, a odbiorcą gospodarstwa domowe. Na rynku czynników produkcji występuje przeciwna sytuacja: przedsiębiorstwa zgłaszają popyt na czynniki produkcji dostarczane przez gospodarstwa domowe. Ponieważ przedsiębiorstwa wykorzystują czynniki produkcji w celu wytwarzania produktów i usług, oznacza to, że popyt na czynniki produkcji jest **popytem pochodnym**, a więc wynikającym z popytu na produkty i usługi. Na przykład popyt na pracę informatyków jest pochodną popytu na programy komputerowe zgłaszanego przez przedsiębiorstwa, instytucje i konsumentów. Konfrontacja wielkości popytu na czynnik produkcji z wielkością jego podaży determinuje cenę czynnika produkcji.

Krzywe popytu i podaży czynnika produkcji mają takie samo nachylenie jak krzywe dotyczące produktów. Weźmy jako przykład rynek pracy. Im wyższa jest płaca za dany rodzaj pracy, tym więcej pracowników chce

otrzymać tę pracę. Oznacza to, że **krzywa podaży pracy** ma dodatnie nachylenie (jest rosnąca). Jednocześnie im wyższą płacę muszą zapłacić pracodawcy za dany rodzaj pracy, tym mniej pracowników chcą zatrudnić. Dlatego krzywa popytu na pracę jest ujemnie nachylona (malejąca). Punkt przecięcia tych krzywych determinuje rynkową cenę pracy.

W rzeczywistości doskonale konkurencyjne rynki czynników produkcji praktycznie nie istnieją. Często przynajmniej jedno założenie dotyczące rynku doskonale konkurencyjnego nie jest spełnione. Różne grupy społeczne posiadają zróżnicowaną siłę ekonomiczną, np. pracodawcy, związki zawodowe, właściciele ziemi mają zwykle wysoką pozycję ekonomiczną, co powoduje, że ich udział w podziale dochodów w społeczeństwie jest największy. Rynki są także niedoskonałe pod innym względem:

- Istnieją **ograniczenia dotyczące mobilności czynników produkcji**. Na przykład oligopole stosują zмовы producentów, aby uniemożliwić innym firmom wejście na ich rynek. Związki zawodowe mogą z kolei ograniczać zatrudnienie osób, które nie są członkami związków.
- Społeczeństwo i przedsiębiorstwa mają **niedoskonałą wiedzę na temat sytuacji rynkowej**. Pracownicy mogą nie ubiegać się o lepiej płatną pracę, ponieważ nie wiedzą o istnieniu wolnych miejsc pracy. Przedsiębiorcy nie zawsze zatrudniają najlepszych pracowników, bo wcześniej nie znają ich rzeczywistych kwalifikacji.
- **Ludzie nie zawsze dążą do maksymalizacji własnych dochodów**. Niektórzy przedsiębiorcy dążą do realizacji celów innych niż maksymalizacja zysku, np. maksymalizują utarg (przychód) ze sprzedaży, długookresowy wzrost firmy. Pracownicy natomiast mogą rezygnować z wyższej płacy, przedkładając wyżej lojalność w stosunku do dotychczasowego **pracodawcy, dobrą atmosferę w pracy itp.**

Ponieważ wszystkie wymienione kwestie wpływają na ceny czynników produkcji będących w posiadaniu poszczególnych jednostek, oddziałują na podział dochodów w społeczeństwie, powodując jego nierówności.

8.6. Rynek pracy w warunkach konkurencji doskonałej

Analizę rynku pracy rozpoczynamy od założenia, że występują na nim warunki konkurencji doskonałej. Biorąc pod uwagę to założenie, zostaną określone czynniki determinujące popyt i podaż pracy na konkurencyjnym rynku pracy. W konsekwencji zostanie ustalony również poziom płacy równoważący rynek pracy i stanowiący dochód czynnika produkcji, jakim jest praca.

8.6.1. Podaż pracy i czynniki ją określające

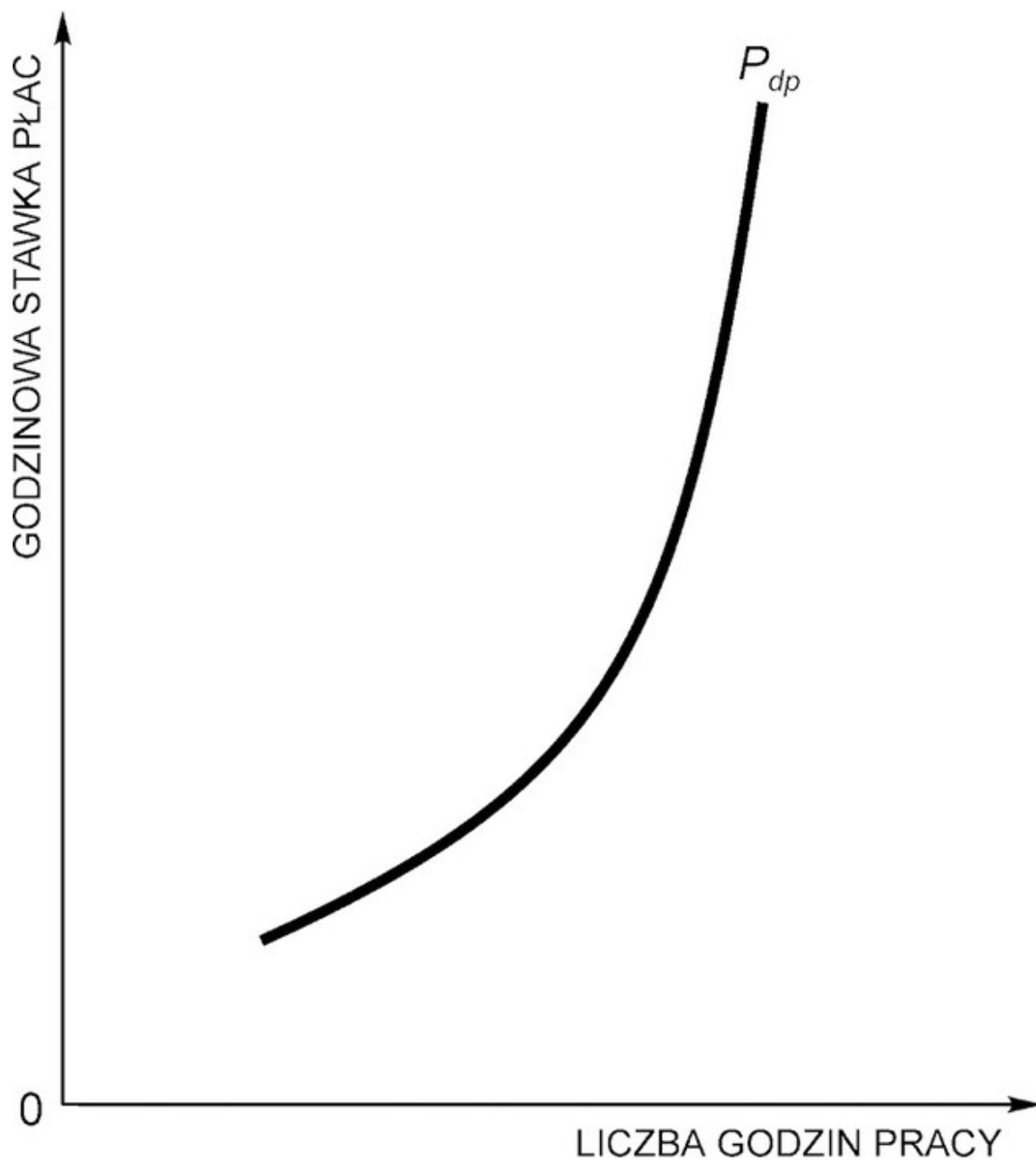
Kwestia podaży pracy może być rozważana w dwóch aspektach. Po pierwsze, można analizować podaż pracy pojedynczego pracownika. Po drugie, można rozważać całkowitą podaż pracy na rynku danego zawodu.

Podaż pracy pojedynczego pracownika

Z pracą są związane dwa podstawowe rodzaje „kosztów”, jakie ponosi pracownik. Po pierwsze, kiedy ludzie pracują, poświęcają swój wolny czas. Po drugie, praca sama w sobie może być nieprzyjemna. Każda dodatkowa godzina pracy jest związana z dodatkową „przykrością”. **Krańcowa przykrość pracy** rośnie z każdą następną przepracowaną godziną. Wynika to z tego, że im mniej wolnego czasu ma do swojej dyspozycji pracownik, tym większą przykrość sprawia mu zastąpienie każdej godziny wypoczynku dodatkową godziną pracy. Ponadto w miarę wydłużania czasu pracy rośnie zmęczenie i/lub znudzenie pracą, co także zwiększa przykrość związaną z pracą.

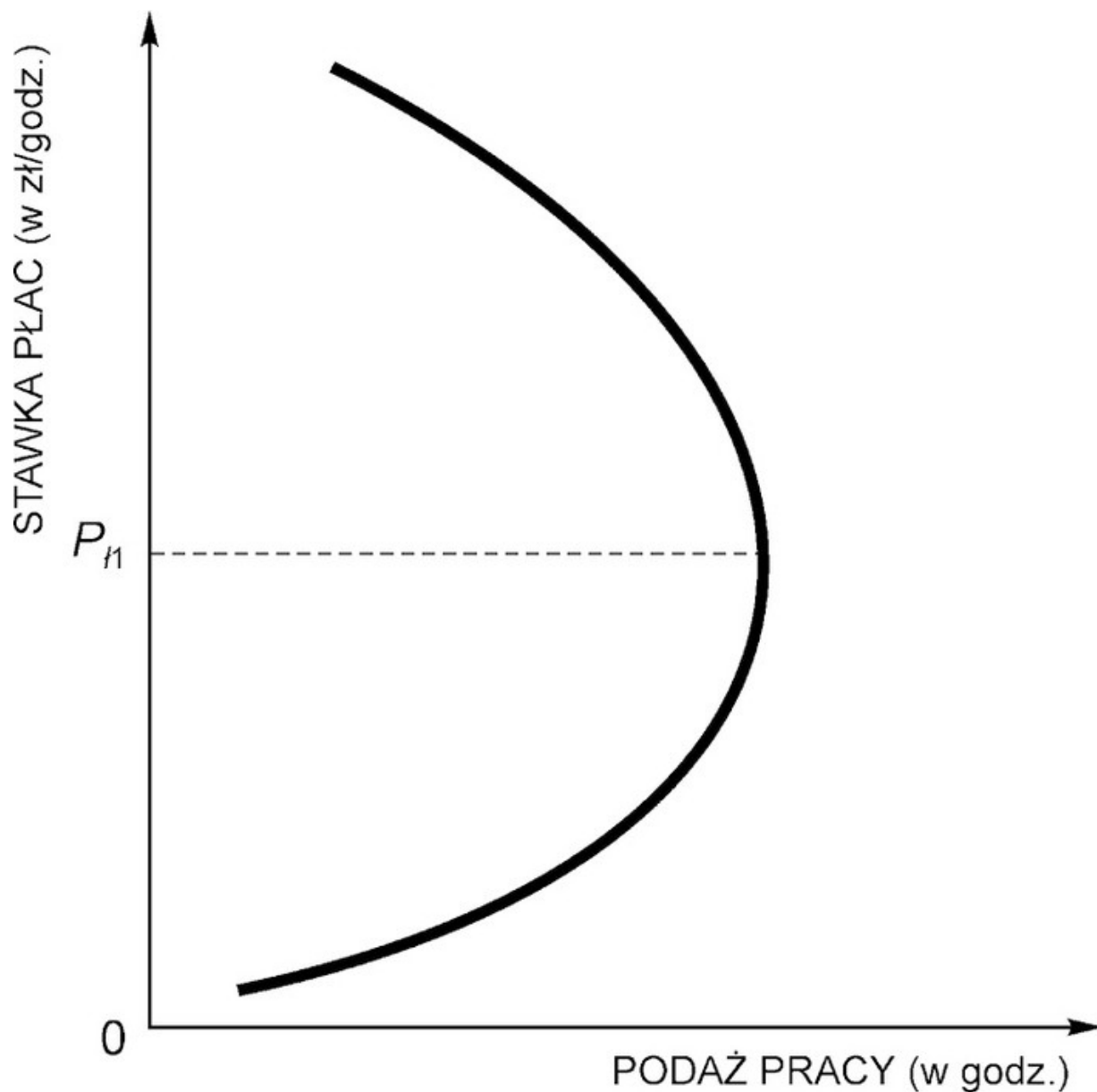
Rosnąca krańcowa przykrość pracy powoduje, że krzywa podaży pracy indywidualnego pracownika jest także rosnąca, gdyż aby skłonić pracowników do dłuższego czasu pracy, pracodawca musi zaoferować wyższą stawkę płac i zrekompensować w ten sposób rosnącą krańcową

przykrość pracy. Wyjaśnia to, dlaczego godziny nadliczbowe są lepiej wynagradzane niż standardowy czas pracy.



Rysunek 8.3. Krzywa podaży pracy pojedynczego pracownika
Źródło: opracowanie własne.

Krzywa podaży pracy pojedynczego pracownika nie musi być jednak cały czas rosnąca. Przy wysokich stawkach płac można obserwować odwrotne zjawisko, tzn. spadek podaży pracy, a więc krzywa podaży przyjmuje ujemne nachylenie (staje się malejąca). Wynika to z oddziaływania dwóch przeciwstawnych sił, mających wpływ na podaż pracy. Są to **efekt substytucyjny i efekt dochodowy** wzrostu płac. Z jednej strony, kiedy stawki płac rosną, skłania to pracowników do wydłużenia czasu pracy, gdyż odpoczynek jest w tej sytuacji mniej pożądanym, ponieważ oznacza rezygnację z dodatkowych dochodów, a tym samym z konsumpcji. Pracownicy zastępują więc czas wolny czasem pracy (dokonują substytucji). Jest to efekt substytucyjny wzrostu płac. Z drugiej strony jednak pracownicy mogą dojść do wniosku, że przy wyższych stawkach płac i wyższym dochodzie mogą pozwolić sobie na to, aby pracować mniej, a więcej odpoczywać. Jest to efekt dochodowy wzrostu płac. To, który z wymienionych efektów jest w danym czasie silniejszy, decyduje o nachyleniu krzywej podaży pracy. Efekt substytucyjny przeważa nad efektem dochodowym przy niskich stawkach płac. W takiej sytuacji każda podwyżka płac skłania pracownika do wydłużenia czasu pracy (krzywa podaży pracy jest rosnąca). Natomiast przy wysokich stawkach płac efekt dochodowy zaczyna dominować nad efektem substytucyjnym. Ludzie zaczynają cenić czas wolny, który jest teraz dobrem wyższego rzędu. Mając dostatecznie wysokie dochody, decydują się na wydłużenie czasu wolnego kosztem ograniczenia czasu pracy (krzywa podaży pracy staje się malejąca).



Rysunek 8.4. Efekt substytucyjny i dochodowy wzrostu płac a krzywa podaży pracy pojedynczego pracownika

Źródło: opracowanie własne.

Rynkowa podaż pracy

Najważniejszym czynnikiem wpływającym na rynkową podaż pracy jest płaca. Krzywa podaży pracy ma dodatnie nachylenie. Im wyższa jest stawka płac za dany rodzaj pracy, tym więcej pracowników chce tę pracę wykonywać. Położenie krzywej podaży pracy zależy od liczby osób skłonnych podjąć daną pracę przy każdej stawce płac. Im więcej osób

skłonnych jest podjąć pracę, tym bardziej krzywa podaży pracy jest przesunięta w prawo. Liczba osób skłonnych podjąć pracę przy określonym poziomie stawki płac zależy z kolei od trzech czynników: liczby pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, pozapłacowych korzyści z pracy (satisfakcja z pracy, pozycja w hierarchii, stabilność, przyjazne otoczenie) oraz płac i pozapłacowych korzyści, jakie można osiągnąć w innych zawodach.

8.6.2. Popyt na pracę. Teoria produktywności krańcowej

Przedsiębiorstwo działające w warunkach gospodarki rynkowej dąży do maksymalizacji zysku całkowitego, jaki może osiągnąć ze sprzedaży produktów. Jednocześnie w miarę możliwości stara się wytwarzać produkty jak najtaniej, dostosowując do określonego poziomu produkcji możliwie najmniej kosztowną technologię produkcji. Na przykład wzrost ceny pracy w stosunku do ceny kapitału powoduje, że przedsiębiorstwo skłonne jest stosować bardziej kapitałochłonne technologie produkcji. I odwrotnie, drożący kapitał (maszyny, urządzenia, narzędzia) przy założeniu niezmięnionej ceny pracy (stawki płac) powoduje, iż przedsiębiorstwo wybiera bardziej pracochłonne metody produkcji. Przedsiębiorstwo dąży więc do ograniczenia nakładów relatywnie droższego czynnika produkcji. Co znaczy, że popyt przedsiębiorstwa na dany czynnik produkcji w dużej mierze zależy od jego ceny.

Teoria produktywności krańcowej wyjaśnia kształtowanie się popytu na pracę, a więc pozwala określić, ilu pracowników zdecyduje się zatrudnić przedsiębiorstwo maksymalizujące całkowity zysk i jakimi kryteriami się kieruje przy wyborze optymalnej liczby pracowników. Według wspomnianej teorii, zwiększając zatrudnienie przedsiębiorstwo porównuje korzyści z zatrudnienia dodatkowego pracownika z kosztami jego zatrudnienia. Dokonując wyboru, posługuje się ono dokładnie takimi samymi kryteriami, jak wtedy, gdy podejmuje decyzję o rozmiarach produkcji. Przedsiębiorstwo maksymalizuje zysk wtedy, gdy krańcowy koszt ostatniej wytworzonej jednostki produktu zrównuje się z krańcowym przychodem (utargiem) ze sprzedaży tej jednostki. Spełnienie tego warunku wymaga, aby krańcowy koszt zatrudnienia kolejnego pracownika zrównał

się z krańcowym przychodem, jaki ten pracownik wypracuje dla firmy: **krańcowy koszt pracy jest równy krańcowemu przychodowi z pracy** ($KP_p = KPP_p$).

Krańcowy koszt pracy jest to koszt ponoszony przez przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem kolejnego pracownika. Na doskonałym rynku pracy przedsiębiorstwo nie ma wpływu na poziom płac, który jest ustalony na rynku, co oznacza, że każdemu następnemu pracownikowi płaci wynagrodzenie równe płacy rynkowej. **Krańcowy koszt pracy równy jest płacy** ($K_{kp} = P_l$). Z kolei krańcowy przychód ze sprzedaży, jaki uzyskuje przedsiębiorstwo dzięki zatrudnieniu kolejnego pracownika, nazywany jest **krańcowym przychodem z pracy** (KPP_p). Jest on iloczynem dwóch elementów: **krańcowego produktu pracy**, a więc liczby produktów wytworzonych przez dodatkowo zatrudnionego pracownika, oraz utargu krańcowego, jaki uzyskało przedsiębiorstwo, sprzedając dodatkową jednostkę produkcji. Oznacza to, że jeśli np. dodatkowo zatrudniony pracownik w danym czasie wytworzy 300 jednostek produktu (krańcowy produkt pracy), a przedsiębiorstwo sprzeda te produkty po 10 zł za sztukę (utarg krańcowy), to krańcowy przychód z pracy wyniesie 3000 zł ($300 \text{ sztuk} \times 10 \text{ zł}$). Dodatkowo więc zatrudniony pracownik w analizowanym czasie zwiększa przychody przedsiębiorstwa o 3000 zł, tyle więc wynosi krańcowy przychód z pracy tego pracownika.

Jeśli dodatkowo zatrudniony pracownik w większym stopniu przyczynił się do wzrostu przychodów przedsiębiorstwa niż jego kosztów, to wtedy zysk przedsiębiorstwa rośnie. Opłaca się więc zatrudnić kolejnego pracownika. Jednak w miarę wzrostu liczby pracowników działanie prawa malejących przychodów powoduje, że korzyści przedsiębiorstwa z zatrudnienia każdego następnego pracownika są coraz mniejsze. Każdy dodatkowy pracownik przyczynia się do wzrostu produkcji, a więc i przychodów przedsiębiorstwa w coraz mniejszym stopniu. W momencie kiedy krańcowy przychód z pracy zrówna się z krańcowym kosztem pracy, przestaje się opłacać zatrudnianie następnych pracowników, gdyż nie przyniosą oni przedsiębiorstwu dodatkowych zysków. Oznacza to, że zrównanie krańcowego przychodu z pracy z krańcowym kosztem pracy jest to sytuacja, w której zysk całkowity przedsiębiorstwa jest maksymalny. Analiza danych zawartych w tabeli 8.5 pozwala stwierdzić, że

przedsiębiorstwo maksymalizuje zysk całkowity przy poziomie zatrudnienia równym 9 pracowników.

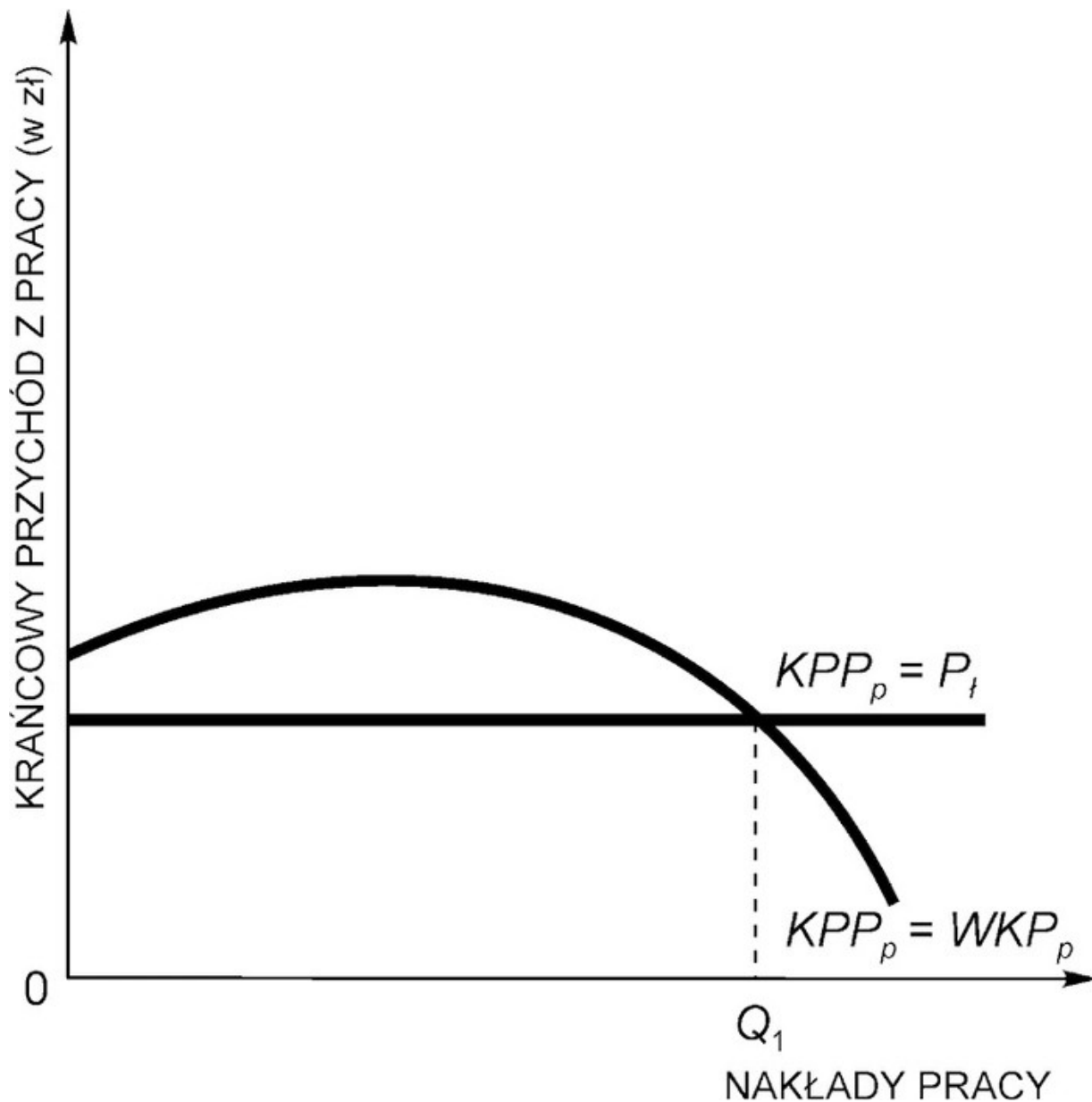
$$\text{Krańcowy koszt pracy (płaca)} = \text{Krańcowy przychód z pracy}$$

Tabela 8.5. Krańcowy produkt pracy, krańcowy przychód z pracy i krańcowy koszt pracy

Zatrudnienie	Krańcowy produkt pracy	Utarg krańcowy (cena produktu)	Krańcowy przychód z pracy	Krańcowy koszt pracy (płaca)
1	10	20	200	140
2	12	20	240	140
3	17	20	340	140
4	19	20	380	140
5	21	20	410	140
6	20	20	400	140
7	16	20	320	140
8	11	20	220	140
9	7	20	140	140
10	3	20	60	140
11	1	20	20	140

Źródło: opracowanie własne.

Krzywa krańcowego przychodu z pracy jest przedstawiona na rysunku 8.5. Krańcowy przychód z pracy jest ustalany dzięki pomnożeniu krańcowego produktu pracy przez stałą, jaką jest w warunkach konkurencji doskonałej utarg krańcowy. Początkowo zwiększanie zatrudnienia powoduje, że krańcowy przychód z pracy także rośnie (krzywa jest dodatnio nachylona). Jednak po przekroczeniu pewnych rozmiarów zatrudnienia, dalsze zwiększanie liczby pracowników daje coraz mniejsze przyrosty produkcji ze względu na działanie prawa malejących przychodów (krzywa KPP_p przyjmuje nachylenie ujemne). Na rysunku 8.5 jest także zaznaczona linia krańcowego kosztu pracy, który jest równy płacy. Jest ona pozioma, gdyż każdy następny zatrudniony pracownik otrzymuje taką samą płacę jak poprzedni. Zatem krzywa KPP_p przedstawia popyt przedsiębiorstwa na pracę przy każdej stawce płac. Jest więc ona jednocześnie **krzywą popytu na pracę**.



Rysunek 8.5. Krzywa krańcowego przychodu z pracy
 Źródło: opracowanie własne.

Powyższa analiza dotyczy popytu na pracę zgłaszanego przez jedno przedsiębiorstwo działające na doskonale konkurencyjnym rynku pracy. Przedsiębiorstwo to jest „płacobiorcą”, gdyż musi akceptować cenę pracy (płacę) ustaloną przez rynek pracy (a konkretnie przez rozmiary agregatowego popytu i agregatowej podaży pracy). Płaca nie zmienia się w zależności od rozmiarów popytu zgłaszanego przez pojedyncze przedsiębiorstwo. Popyt pojedynczego przedsiębiorstwa jest określany

przez porównanie rynkowej stawki płac z krańcowym przychodem z pracy. Jednak gdyby rozważania te odnieść do agregatowego popytu na pracę, a więc popytu zgłaszanego przez wszystkie przedsiębiorstwa działające w danym segmencie rynku pracy, to wtedy zmiany popytu na pracę mają wpływ na zmianę ceny pracy (na poziom płac). Wyższy popyt na pracę (przy niezmiętej agregatowej podaży pracy), np. na skutek wzrostu popytu na rynku produktów, przedstawiony jako przesunięcie agregatowej krzywej popytu na pracę w prawo, przyczynia się do podniesienia stawki płac, aby zachęcić potencjalnych pracowników do podjęcia zatrudnienia. I odwrotnie, zmniejszenie popytu na pracę skutkuje spadkiem stawki płac.

Podsumowując, prowadzone dotychczas rozważania pozwalają określić, jakie są podstawowe czynniki determinujące poziom podaży pracy i popytu na pracę oraz czynniki wpływające na zmiany tych wielkości na konkurencyjnym rynku pracy. Z kolei rozmiary popytu i podaży pracy wyznaczają cenę pracy, określając tym samym wynagrodzenie, jakie przynosi ten czynnik produkcji. Różnice w poziomie płac przekładają się więc na zróżnicowanie dochodów z pracy i tym samym na dysproporcje w podziale całkowitych dochodów w społeczeństwie.

8.7. Rynek pracy w warunkach konkurencji niedoskonałej

W niniejszym podrozdziale będą kontynuowane rozważania na temat czynników determinujących poziom płac na rynku pracy. Jednak obecnie analiza będzie dotyczyć sytuacji, gdy na rynku pracy nie występują warunki doskonałej konkurencji. W rezultacie o stawce płac będzie decydować w dużej mierze albo dominujący pracodawca (przypadek monopsonu), albo dominujący pracobiorca (przypadek silnych związków zawodowych). W konsekwencji cena pracy będzie się różnić od tej, jaką ustaliłby rynek doskonale konkurencyjny.

8.7.1. Monopson na rynku pracy

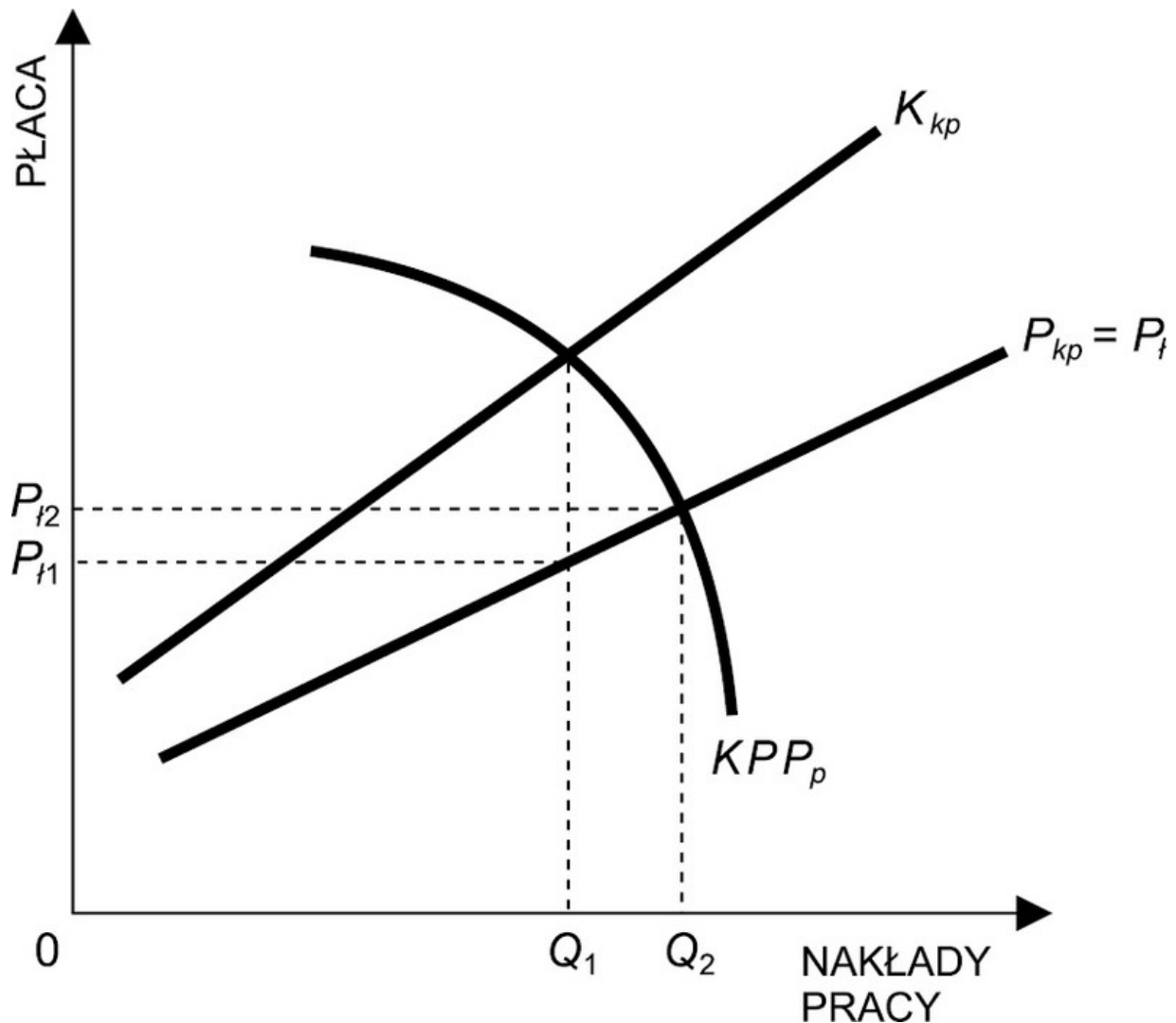
Obecnie zakładamy, że przedsiębiorstwo działa w warunkach konkurencji doskonałej na rynku produktów, ale jest **monopsonem** (lub **oligopsonem**) na rynku pracy. Oznacza to, że ma ono wpływ na ustalanie poziomu płac, jest więc „płacodawcą”, a nie „płacobiorcą”. Na przykład duży pracodawca (często jedyny) w małym mieście może mieć na tyle silną pozycję ekonomiczną, aby opierać się podwyżkom płac.

Monopsonista napotyka dodatnio nachyloną krzywą podaży pracy. Oznacza to, że jeśli firma chce zatrudnić dodatkowego pracownika, to musi zaoferować mu wyższą płacę, aby skłonić go do porzucenia pracy w innych branżach. Jednak zatrudniając mniej osób, monopsonista może oferować niższe stawki płac. Krzywa podaży pracy pokazuje, jaką stawkę płac powinien zaoferować pracodawca, aby przyciągnąć pracowników z innych gałęzi przemysłu. Płaca, jaką płaci pracodawca, stanowi **przeciętny koszt pracy** (zatrudnienia) wszystkich pracowników (P_{kp}), dlatego linia podaży pracy jest jednocześnie linią przeciętnego kosztu pracy.

Koszt krańcowy zatrudnienia kolejnego pracownika jest większy od płacy ($K_{kp} > P_l$). Wynika to z tego, że aby przyciągnąć dodatkowego pracownika, pracodawca musi podnieść płacę. Dlatego krzywa K_{kp} leży powyżej krzywej P_{kp} . W związku z tym poziom zatrudnienia maksymalizujący zysk firmy wynosi Q_1 , gdzie krańcowy koszt pracy jest równy krańcowemu przychodowi z pracy.

$$\text{Krańcowy koszt pracy} = \text{Krańcowy przychód z pracy}$$

Płaca, jaką otrzymują pracownicy, wynosi P_{l1} . Gdyby natomiast na rynku pracy istniała doskonała konkurencja, pracodawca musiałby zatrudnić Q_2 pracowników, płacąc im wyższą stawkę płac P_{l2} , która jest równa krańcowemu przychodowi z pracy. Monopsonista obniża więc płacę, ograniczając liczbę zatrudnionych. To pozwala mu zrealizować dodatkowy zysk, gdyż pracownicy otrzymują niższe płace niż krańcowy przychód z pracy ostatniego pracownika.

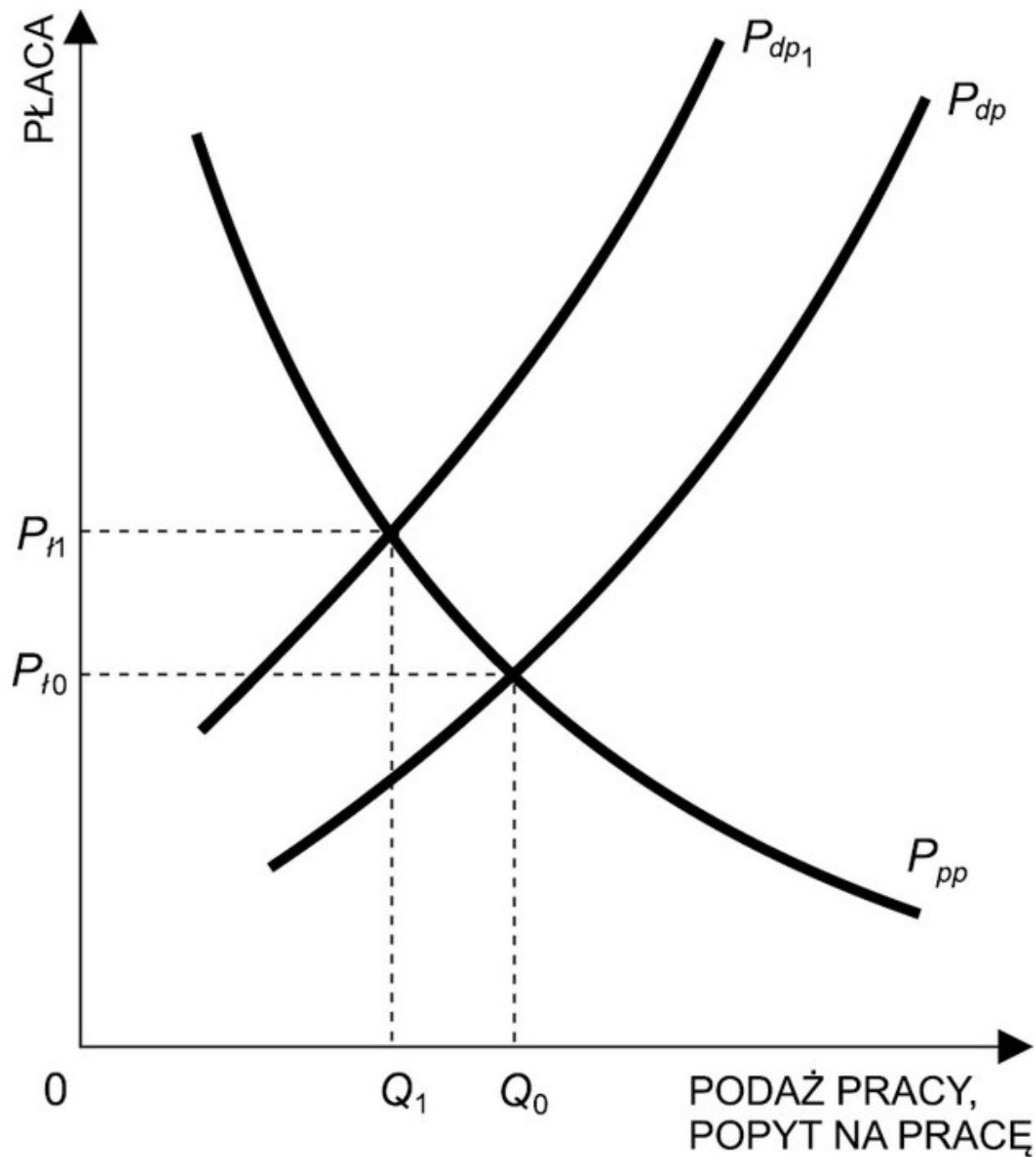


Rysunek 8.6. Popyt na pracę w przypadku monopsonu
 Źródło: opracowanie własne.

8.7.2. Rynek pracy zdominowany przez związki zawodowe

W dotychczasowych rozważaniach przyjmowaliśmy, że pracownicy konkurują na rynku pracy o dostęp do miejsc pracy. Jednak w rzeczywistości w wielu przypadkach pracownicy sprzedają pracę za pośrednictwem **związków zawodowych**[76], w których są zrzeszeni. Zakładamy więc teraz sytuację przeciwną do omówionej poprzednio. Na rynku pracy następuje konfrontacja silnego związku zawodowego (lub kilku związków) z dużą liczbą pracodawców.

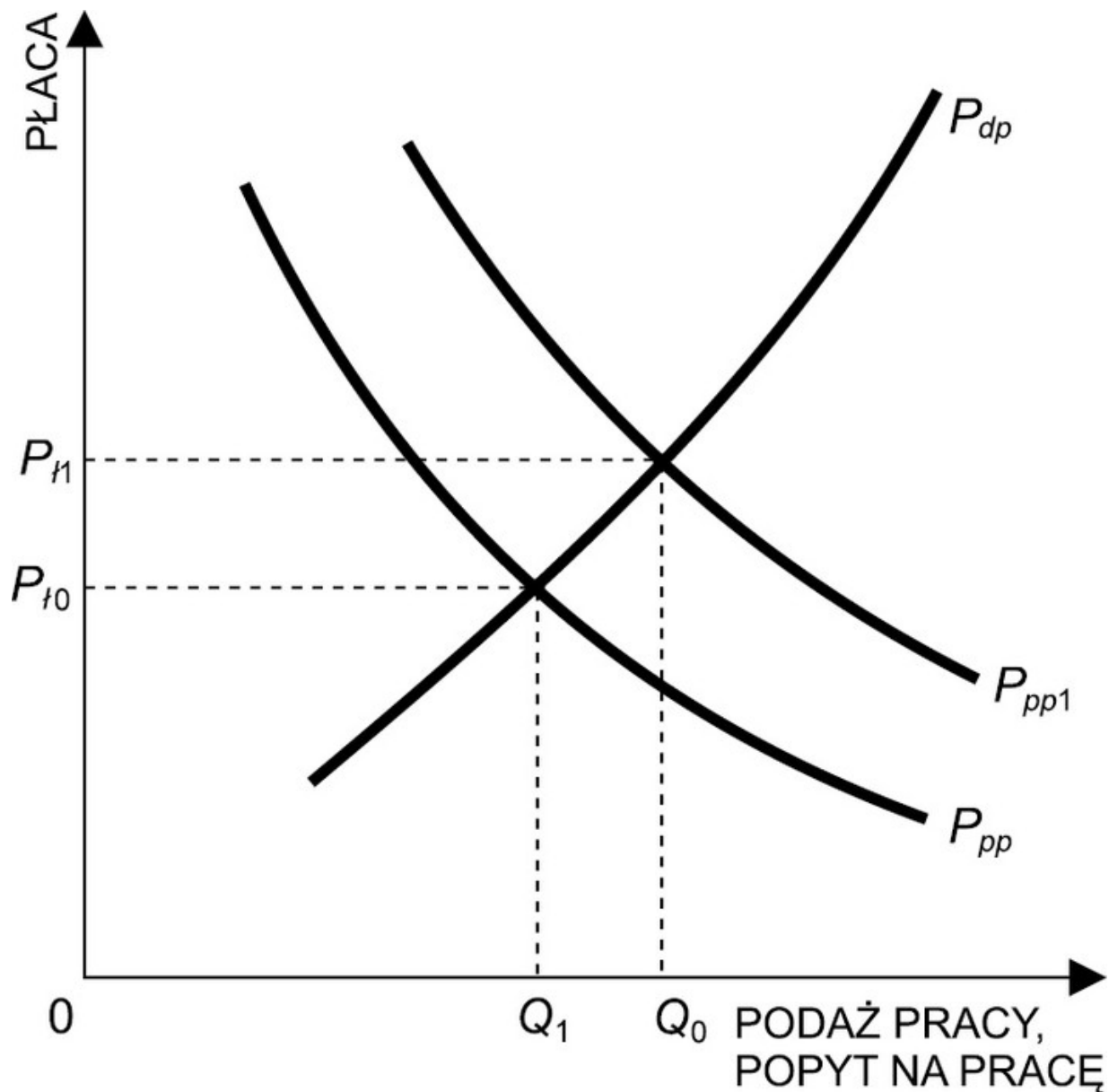
Podstawowym dążeniem związków zawodowych są podwyżki płac. Związki mogą wykorzystywać kilka sposobów, aby cel ten zrealizować. Jednym z nich jest dążenie do **ograniczenia podaży pracy**. Związki mogą więc forsować wprowadzenie restrykcji dotyczących zatrudniania imigrantów, żądać ograniczenia tygodniowego czasu pracy, wymagać długich okresów stażowych czy też odmawiać przyjmowania nowych członków do związku lub angażowania do pracy osób niezrzeszonych. W wyniku zastosowania tych metod podaż pracy ulega ograniczeniu, co jest pokazane na rysunku 8.7 jako przesunięcie krzywej podaży pracy w lewo, do położenia P_{dp1} . Stawka płac wzrośnie do poziomu P_{f1} , ale zatrudnienie zostanie ograniczone do poziomu Q_1 .



Rysunek 8.7. Ograniczenie podaży pracy a stawka płac
 Źródło: opracowanie własne.

Innym sposobem wpływania na podwyżki płac jest **zwiększanie popytu na pracę**. Jest to możliwe przez wpływanie na wzrost popytu na produkty, wytwarzane przez „uzwiązkowane” przedsiębiorstwa. Intensywna reklama produktów lub polityczny lobbying mogą spowodować wzrost popytu na

produkty, a tym samym wzrost pochodnego popytu na pracę. Związki mogą ponadto dążyć do zwiększenia wydajności pracy (wzrostu ilości produkcji przypadającej na jednego zatrudnionego), co ma zachęcić pracodawców do zwiększania popytu na pracę. Związki zawodowe mają także możliwość wpływania na ceny alternatywnych czynników produkcji. Jeżeli np. chcą zwiększyć popyt na pracę zrzeszonych pracowników, mogą forsować podwyżki płac dla potencjalnie substytucyjnych, „nieuzwiązkowionych” pracowników. Ma to skłonić pracodawców do ograniczenia popytu na pracowników nienależących do związków zawodowych i zwiększenia popytu na pracę „związkowców”. Podobnie pracownicy związków mogą także zwiększać popyt na pracę przez naciski na ograniczanie cen komplementarnych czynników produkcji. Na przykład związki zawodowe działające w energochłonnych gałęziach przemysłu mogą aktywnie przeciwstawiać się podwyżkom cen energii elektrycznej, gdyż mogłyby one zredukować popyt na energię, a tym samym na produkty i pracę pracowników związków. Konsekwencją działań dążących do zwiększenia popytu na pracę jest przesunięcie krzywej popytu w prawo, do położenia P_{pp1} (rys. 8.8). Stawka płac rośnie do poziomu P_{f1} , rośnie także zatrudnienie do poziomu Q_1 .



Rysunek 8.8. Zwiększenie popytu na pracę a stawka płac
 Źródło: opracowanie własne.

Reasumując powyższe rozważania, należy wskazać, że w warunkach niedoskonałej konkurencji na rynku pracy poziom płac będzie inny niż w przypadku konkurencji doskonałej. Jeśli na rynku pracy popyt na pracę zgłasza monopsonista, to może on zaoferować niższą płacę niż ta, jaką ustaliłby rynek doskonale konkurencyjny. Jeżeli natomiast na rynku pracy związki zawodowe mają silną pozycję, to mogą one wpływać na poziom płac na dwa sposoby: ograniczając podaż pracy lub zwiększając popyt na

pracę. W pierwszym przypadku skutkiem będzie podniesienie stawki płac, jednak kosztem zmniejszenia zatrudnienia, natomiast w drugim udaje się osiągnąć wyższą płacę przy wyższym zatrudnieniu.

8.8. Czy poziom wykształcenia wpływa na stawki płac?

Dotychczas w niniejszym rozdziale analizowano wpływ modelowej struktury rynku pracy (konkurencja doskonała lub niedoskonała) na poziom płac. W rzeczywistości jednak na rynek pracy i tym samym poziom płac oddziałują także inne czynniki, nieuwzględniane w modelach teoretycznych.

Jednym z takich czynników jest **poziom wykształcenia**. Według tzw. teorii kapitału ludzkiego poziom wykształcenia w istotny sposób determinuje wysokość wynagrodzeń. Wynika to z tego, że kapitał ludzki, rozumiany jako zasób wiedzy, kwalifikacji, umiejętności, jest rezultatem wcześniejszych nakładów poniesionych na wykształcenie, podejmowanych głównie w wyniku przeświadczenia, że wyższy poziom wykształcenia przełoży się na wyższe wynagrodzenie z pracy. Wspomniane nakłady stanowią zarówno bezpośredni koszt związany ze zdobywaniem wykształcenia (np. czesne za studia), ale także tzw. koszt alternatywny w postaci opóźnionych/utraconych wynagrodzeń z tytułu późniejszego wejścia na rynek pracy. Dlatego teoria ta zakłada, że korzyść z wykształcenia polega głównie na wyższych zarobkach w przyszłości i wyższej satysfakcji z pracy.

Analiza danych empirycznych zdaje się potwierdzać te założenia (tab. 8.6). Osoby z wyższym poziomem wykształcenia uzyskują także wyższe wynagrodzenia, np. wynagrodzenie osoby z wykształceniem wyższym (tytuł naukowy co najmniej magistra) jest ponad dwukrotnie wyższe w porównaniu z wynagrodzeniem osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. Co więcej, wysokość wynagrodzenia zależy także od płci. Dane zawarte w tabeli 8.6 pokazują dyskryminację płacową kobiet w Polsce. Średnie miesięczne wynagrodzenie ogółem kobiet stanowi około 83% średniego wynagrodzenia mężczyzn. Różnice te występują niezależnie od poziomu wykształcenia, choć rozpiętość różnic zależy od rodzaju wykształcenia. Na przykład relatywnie wysokie dysproporcje

dotyczą osób z wykształceniem wyższym; średnie miesięczne wynagrodzenie kobiet stanowi jedynie 71% średniego wynagrodzenia mężczyzn. Najmniejsze różnice wynagrodzeń ze względu na płeć występują w przypadku osób z wykształceniem policealnym i gimnazjalnym; przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowi odpowiednio 83% i 92% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn (więcej na temat zróżnicowania płac ze względu na płeć w kolejnym punkcie niniejszego rozdziału).

Tabela 8.7 przedstawia wynagrodzenia pracowników według zawodów. Analiza zawartych w niej informacji potwierdza wcześniejsze wnioski, że generalnie zarówno poziom wykształcenia, jak i rodzaj wykonywanego zawodu (który zazwyczaj jest silnie skorelowany z wykształceniem) determinują wysokość wynagrodzeń w społeczeństwie. Z reguły im wyższy poziom wykształcenia, tym lepszy, ciekawszy i wyżej wynagradzany zawód.

Omawiając czynniki determinujące poziom płac w gospodarce, należy wspomnieć o stosunkowo nielicznej grupie osób posiadających wyjątkowe, unikatowe kwalifikacje czy uzdolnienia (np. sławni artyści, piosenkarze, aktorzy, piłkarze), które za swoją pracę otrzymują bardzo wysokie wynagrodzenia, nieporównywalnie większe w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Aby wyjaśnić, dlaczego wynagrodzenia wspomnianych osób są ponadprzeciętnie wysokie, należy wyróżnić dwa składniki wynagrodzenia za pracę: dochód transferowy i rentę ekonomiczną. **Dochód transferowy** to minimalne wynagrodzenie czynnika produkcji (w tym wypadku pracy) niezbędne do tego, aby skłonić ten czynnik do świadczenia usług w określonym zastosowaniu. **Renta ekonomiczna** jest to natomiast dodatkowe wynagrodzenie (ponad dochód transferowy) danego czynnika produkcji. Osoby ponadprzeciętnie utalentowane posiadają szczególne uzdolnienia, które są wysoko cenione i dlatego bardzo wysoko opłacane. W ramach swej specjalizacji oferują podaż pracy, która jest doskonale nieelastyczna, gdyż np. istnieje tylko kilku/kilkunastu wybitnych pianistów, śpiewaków operowych, wybitnie utalentowanych szachistów, piłkarzy, piosenkarzy. W tej sytuacji krzywa podaży pracy jest pionowa, a stawka płac determinowana jest przez popyt. Ponieważ jednocześnie istnieje bardzo duży popyt na unikatowe umiejętności, to w rezultacie wynagrodzenia otrzymywane przez osoby o unikatowych zdolnościach są bardzo wysokie. Osoby te byłyby skłonne

pracować za znacznie niższe wynagrodzenie (dochód transferowy), ale ze względu na posiadany talent otrzymują wysoką rentę ekonomiczną za świadczone przez siebie usługi.

Tabela 8.6. Poziom przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce według wykształcenia i płci (październik 2014 r.)

Poziom wykształcenia	Poziom wynagrodzenia (w PLN)		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	4107,72	4481,75	3717,57
Wyższe ze stopniem naukowym co najmniej doktora oraz tytułem magistra, lekarza lub równorzędnym	5516,39	6749,19	4789,14
Wyższe z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym	4613,56	5537,28	3779,56
Policealne	3304,95	3725,97	3122,32
Średnie zawodowe	3338,85	3685,75	2917,75
Średnie ogólnokształcące	3087,75	3537,01	2771,05
Zasadnicze zawodowe	2807,20	3103,18	2144,87
Gimnazjalne	2451,32	2491,44	2296,68
Podstawowe i niepełne podstawowe	2634,98	2944,54	2173,05

Źródło: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

Tabela 8.7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto zatrudnionych według „wielkich” grup zawodów (październik 2014 r.)

Nazwa wielkiej grupy zawodów według KZiS	Poziom wynagrodzenia (PLN)		
	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	4107,72	4481,75	3717,57
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	8378,63	9541,14	6975,40
Specjaliści	5067,79	6054,90	4532,26
Technicy i inny średni personel	4145,64	4757,37	3644,97
Pracownicy biurowi	3277,66	3311,28	3256,32
Pracownicy usług i sprzedawcy	2427,87	2668,07	2311,46
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2662,50	2694,18	2558,23
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	3295,45	3477,79	2391,19

Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3379,03	3487,39	2849,21
Pracownicy przy pracach prostych	2397,51	2659,57	2222,40

Źródło: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2014*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.

8.9. Zróżnicowanie płacowe ze względu na płeć

Innym czynnikiem mającym wpływ na poziom płac jest płeć pracownika. **Nierówności płacowe** są problemem kobiet. Sytuacja ta jest wynikiem ewolucji gatunku ludzkiego, który z biegiem lat wypracował podział działań na „męskie” i „kobiece”. Takie schematyczne myślenie funkcjonowało jeszcze w XIX w., kiedy uważano powszechnie, że kobieta nie jest w stanie wykonywać żadnej pracy zarobkowej, a jej rola sprowadzała się do wychowywania dzieci i prowadzenia domu. Dopiero możliwość kontroli urodzeń, skracająca istotnie czas opieki nad niemowlętami i małymi dziećmi, doprowadziła do gwałtownego wzrostu aktywności zawodowej kobiet w ostatnich kilkudziesięciu latach. Niemniej powszechne, trudne do wyeliminowania stereotypy nadal funkcjonują w społeczeństwie. Mężczyzna traktowany jest jako pracownik uniwersalny, natomiast kobieta jako pracownik podwyższonego ryzyka ze względu na swoje funkcje prokreacyjne. W rezultacie występuje tzw. segregacja pozioma na rynku pracy, a więc feminizacja zawodowa i nadal mocno zakorzeniony podział zawodów na „kobiece” i „męskie”, przy czym zawody męskie są z reguły lepiej opłacane niż kobiece. Najbardziej sfeminizowane są: służba zdrowia, opieka społeczna i edukacja, co jest związane z cechami psychospołecznymi przypisywanymi kobietom. Występuje również segregacja pionowa, a więc utrudnienia dla kobiet w awansowaniu na wyższe stanowiska. Im wyższe jest stanowisko w hierarchii zatrudnienia, tym częściej jest zajmowane przez mężczyzn. Definiowane jest tutaj zjawisko „szklanego sufitu”, a więc niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom zajmowanie wyższych stanowisk, mimo odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacji. Istnieje także problem „szklanych ścian”, gdyż kobiety częściej pracują na stanowiskach peryferyjnych, pomocniczych (np. sekretarka), które nie zapewniają możliwości zdobywania doświadczenia niezbędnego do uzyskania awansu na wyższe stanowisko. Ponadto należy wspomnieć o problemie „lepkiej

podłogi”, gdyż kobiety często pracują w zawodach o niskim prestiżu, niskich zarobkach i niewielkich możliwościach awansu (np. sprzątaczką) oraz o kwestii „szklanych ruchomych schodów”, gdy w zawodach sfeminizowanych, w których nie brak jest kobiet o wysokich kwalifikacjach, awans na wyższe stanowisko częściej otrzymuje mężczyzna.

Zarządzanie, kontrola i podejmowanie decyzji są zdominowane przez mężczyzn. Kobiety praktycznie nie zasiadają w zarządach wielkich korporacji, nie zajmują wysokich stanowisk prawniczych czy akademickich. Na najwyższych stanowiskach kierowniczych w Polsce kobiety stanowią 2% ogółu zatrudnionych tam osób. Kobiety pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej, aby awansować[77].

Ze względu na wspomnianą segmentację rynku pracy, kobiety średnio zarabiają mniej niż mężczyźni. Przeciętne wynagrodzenie np. w sektorze edukacji wynosiło 99,4% średniej krajowej (2006 r.), ale już w sektorze ochrony zdrowia i opieki społecznej tylko 81,9%. Dla porównania wynagrodzenie w sektorach zdominowanych przez mężczyzn wyniosło: w górnictwie 170,3% średniego wynagrodzenia, w sektorze wytwarzania i zaopatrzenia w wodę, energię elektryczną i gaz 137,2%, a w transporcie 116,1%.

Najbardziej ewidentnym przejawem segregacji płacowej jest jednak to, że nierzadko za tę samą pracę kobieta otrzymuje niższe wynagrodzenie niż mężczyzna. Problem ten jest najbardziej widoczny na wyższych stanowiskach kierowniczych. Według danych GUS na takich stanowiskach w dużych organizacjach średnie wynagrodzenie kobiet wyniosło tylko 63,9% analogicznego wynagrodzenia mężczyzn. Im większe przedsiębiorstwo, tym większe dysproporcje między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn za taką samą pracę, nie tylko na najwyższych stanowiskach. W największych przedsiębiorstwach (od 5 tys. zatrudnionych) wynagrodzenie kobiet stanowiło tylko 69,9% wynagrodzenia mężczyzn, podczas gdy w najmniejszych (zatrudnionych 29 i mniej osób) 99,3%[78].

Niniejsze rozważania pozwalają stwierdzić, że zróżnicowanie płacowe ze względu na płeć jest zjawiskiem złożonym. W przeszłości wynikało ono z przepisów prawa i zwyczajów, które uniemożliwiały kobietom dostęp do nauki i wykonywania pracy zarobkowej. Obecnie z formalnego punktu

widzenia kobiety mają takie same prawa jak mężczyźni, także na rynku pracy, jednak nierówności płacowe nadal występują, choć nie polegają jedynie na prostym zróżnicowaniu płac za wykonywanie tej samej pracy przez mężczyznę i kobietę. Obecnie nierówności płacowe są najczęściej rezultatem tego, że z reguły kobiety wykonują prace wymagające niższych kwalifikacji i gorzej opłacane. Jednak także te negatywne zjawiska ulegają stopniowemu ograniczaniu. Kobiety coraz powszechniej studiują na najlepszych uczelniach i prestiżowych kierunkach studiów i wykonują najlepiej opłacane zawody.

8.10. Kontrowersje wokół płacy minimalnej

Dotychczasowe rozważania pozwalają na sformułowanie stwierdzenia, że jeśli stawka płac jest elastyczna, tzn. dostosowuje się do sytuacji na rynku pracy, to możliwe jest zapewnienie równowagi na rynku pracy. W rzeczywistości jednak stawki płac nie są na tyle elastyczne, aby utrzymać rynek pracy w stanie równowagi lub chociaż w stanie zbliżonym do równowagi. Jedną z przyczyn takiej sytuacji może być **płaca minimalna**. Jest to prawnie ustalony najniższy dopuszczalny poziom wynagrodzenia pieniężnego za pracę najemną (na podstawie umowy o pracę), określony w postaci stawki lub minimalnego zarobku za pracę w obowiązującym wymiarze czasowym (najczęściej w ciągu miesiąca). W Polsce od 1 stycznia 2017 r. płaca minimalna wynosi 2000 zł brutto.

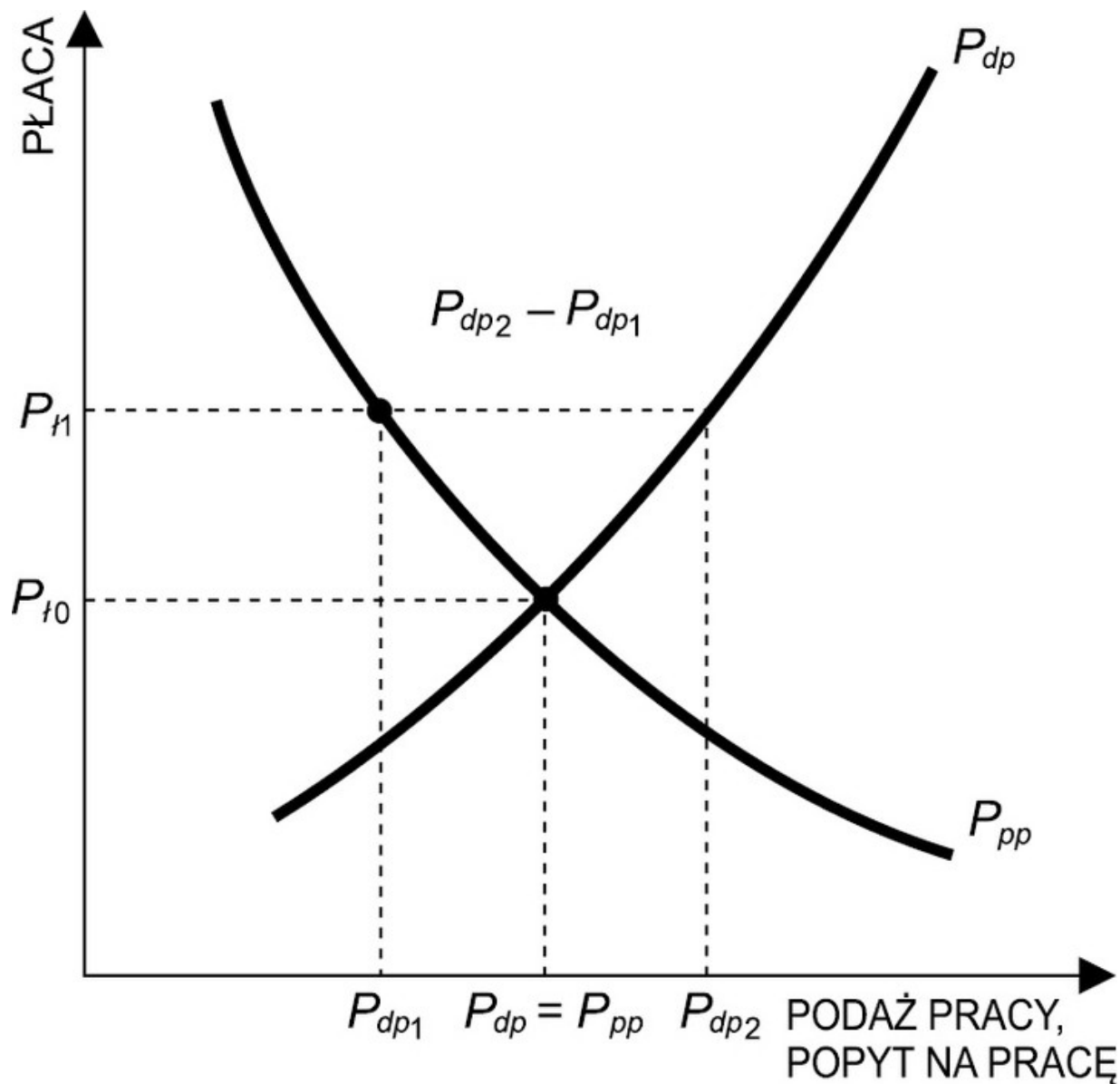
Według Międzynarodowej Organizacji Pracy celem wprowadzania płacy minimalnej jest:

- dążenie do likwidacji nadmiernej eksploatacji pracowników,
- walka z ubóstwem,
- zapewnienie odpowiedniego poziomu życia,
- zapewnienie pracownikom równej płacy za równą pracę,
- zapobieganie konfliktom w pracy,
- eliminowanie pewnych form szkodliwej konkurencji,
- promowanie stabilności ekonomicznej i rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego[79].

Wprowadzanie płacy minimalnej wzbudza wiele emocji i kontrowersji. Według jej zwolenników zapewnia ona niezbędne środki utrzymania. Stanowi również ekwiwalent za pracę prostą i/lub lekką, a więc najniżej wynagradzaną. Ponadto płaca minimalna jest punktem wyjścia do budowy tabel płac i kształtowania hierarchii wynagrodzeń odpowiednio do różnic w jakości pracy i jej efektach. Można więc oczekiwać, że wzrost płacy minimalnej skutkuje wzrostem stawek płac na wielu innych stanowiskach pracy. Niektórzy ekonomiści uważają także, że podnoszenie płacy minimalnej zmusza pracodawców do poszukiwania nowych technologii,

sprzyja podnoszeniu jakości produkowanych wyrobów, co z kolei przekłada się na tworzenie nowych miejsc pracy.

Przeciwnicy płacy minimalnej argumentują, że jest ona szkodliwa, ponieważ wypycha z rynku pracy osoby o najniższych kwalifikacjach. W Polsce np. jedną z grup o najwyższej stopie bezrobocia są osoby do 30. roku życia, czyli dopiero wchodzące na rynek pracy i mające niewielkie doświadczenie zawodowe. W tej sytuacji pracodawca, stając przed dylematem zatrudnienia pracownika bez doświadczenia za zbyt wysoką, według niego, stawkę płac, często rezygnuje z zatrudnienia. W praktyce płaca minimalna może więc przyczynić się do wzrostu bezrobocia, co przedstawia rysunek 8.9. Równowagę na rynku pracy wyznacza punkt przecięcia krzywych popytu na pracę i podaży pracy i stawka płac P_{t0} . Załóżmy, że rząd wprowadza płacę minimalną na poziomie P_{t1} , wyższym od płacy równowagi. Sytuacja ta powoduje różne skutki dla zatrudnionych, w dużej mierze zależne od posiadanych przez nich kwalifikacji. W przypadku pracowników o wysokich kwalifikacjach wprowadzenie płacy minimalnej nie rodzi żadnych skutków, ponieważ otrzymują oni wynagrodzenie wyższe od płacy minimalnej. Jednak w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach wprowadzenie płacy minimalnej może mieć zupełnie inne konsekwencje. Płaca wyższa od płacy równowagi powoduje spadek popytu na pracę, który dotyka przede wszystkim pracowników o niskich kwalifikacjach. Przy płacy P_{t1} na rynku pracy pojawia się nadwyżka podaży pracy w wysokości $P_{dp2} - P_{dp1}$. Ta część pracowników pozostanie bez pracy, a więc staną się oni **przymusowo bezrobotni**, ponieważ chcieliby podjąć pracę, ale przy obecnej stawce płacy nie mogą jej znaleźć. Natomiast te osoby, które zdołały utrzymać zatrudnienie, będą teraz wynagradzane według wyższej stawki płac (P_{t1} zamiast P_{t0}).



Rysunek 8.9. Płaca minimalna a bezrobocie
 Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8.8 przedstawia płace minimalne brutto w wybranych krajach UE. Najwyższa płaca minimalna jest wypłacana w Luksemburgu i jest ona prawie dziewięć razy wyższa od najniższej płacy minimalnej wypłacanej w Bułgarii. Oczywiście tak duże różnice płacy minimalnej wynikają w znaczącym stopniu z różnic przeciętnego wynagrodzenia w tych krajach. Jeżeli jednak porównamy relacje płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w analizowanych krajach, to są one bardzo zbliżone:

w Luksemburgu płaca minimalna stanowi 50,3% średniego wynagrodzenia, podczas gdy w Bułgarii – 46,6%. W analizowanych krajach relacja płacy minimalnej do średniego wynagrodzenia waha się od 36% w Hiszpanii do 56,4% w Grecji.

Tabela 8.8. Płace minimalne brutto w wybranych krajach UE w 2016 r.

Państwo	Płaca minimalna (w PLN)	Płaca minimalna jako procent średniego wynagrodzenia
Luksemburg	8256	50,3
Wielka Brytania	6565	40,9
Niemcy	6324	42,0
Francja	6299	46,6
Słowenia	3396	52,8
Hiszpania	3280	36,0
Grecja	2937	56,4
Polska	1850	45,5
Estonia	1846	35,9
Węgry	1516	43,3
Rumunia	1000	38,5
Bułgaria	923	46,6

Źródło: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/pl
[dostęp: 27.12.2016].

8.11. Rynek kapitału

Pojęcie **kapitału** w teorii ekonomii odnosi się przede wszystkim do **kapitału rzeczowego (fizycznego)** – budynków, maszyn, urządzeń i narzędzi, środków transportu, zapasów, surowców i półfabrykatów, a więc tego wszystkiego, co umożliwia produkowanie produktów i usług. Wyróżnia się także **kapitał finansowy**, czyli pieniądz w każdej postaci – gotówki, papierów wartościowych, kredytów, zapisów na kontach bankowych itp. Kapitał ten nie bierze bezpośredniego udziału w procesach produkcji, umożliwia jednak nabywanie czynników produkcji niezbędnych do wytwarzania produktów i usług.

Popyt przedsiębiorstwa na kapitał rzeczowy w postaci maszyn, urządzeń i budynków, a także półfabrykatów i surowców, czyli popyt inwestycyjny, zależy od takich samych czynników jak popyt na pracę. Podejmując decyzję o wielkości zapotrzebowania na kapitał, przedsiębiorstwo musi porównać krańcowy przychód z kapitału z jego krańcowym kosztem, a więc określić **stopę przychodu z kapitału**. Stopa przychodu z kapitału jest to przychód netto (tzn. po odjęciu kosztów) z zainwestowanej złotówki w dobra kapitałowe uzyskiwany w ciągu danego okresu (z reguły roku kalendarzowego). Jeżeli przedsiębiorstwo posiada maszynę o wartości rynkowej 500 tys. zł i w ciągu roku zarabia dzięki niej 50 tys. zł netto (po odliczeniu wszystkich kosztów, np. ubezpieczenia, amortyzacji), to stopa przychodu (zwrotu) z maszyny wynosi 10% rocznie.

Cechą dóbr kapitałowych jest więc to, że przynoszą one w określonym czasie pewien przychód. Jeżeli jednak właściciel dobra kapitałowego podejmie decyzję o jego sprzedaży, to powstaje pytanie, jak można ustalić, ile dziś wart jest strumień przyszłych dochodów, które dobro kapitałowe mogłoby przynieść? Wiedza taka jest istotna, ponieważ ma wpływ na ustalenie ceny sprzedaży dobra kapitałowego. Aby rozwiązać wspomniany problem, można wykorzystać koncepcję **wartości bieżącej inwestycji** (*present value*). Pozwala ona określić bieżącą wartość posiadanego dobra kapitałowego, a także korzyści z inwestycji (zakupu dobra kapitałowego)

przez oszacowanie bieżącej wartości przyszłych zysków. Załóżmy, że firma zamierza zakupić maszynę, dzięki której będzie mogła uzyskiwać roczny przychód w wysokości 300 tys. zł przez cztery lata, a następnie maszyna ulegnie zużyciu i zostanie oddana na złom. Powstaje pytanie, jaki jest przychód firmy z zakupu tej maszyny. Wydawałoby się, że odpowiedź jest prosta: 1200 tys. zł (4 razy 300 tys. zł). Tak jednak nie jest, gdyż pieniądze zarobione w przyszłości są mniej warte niż te same pieniądze posiadane dzisiaj. Gdyby firma miała te pieniądze obecnie, to mogłaby je zainwestować, albo złożyć w banku jako depozyt i otrzymać odsetki. Jeżeli przedsiębiorstwo posiada np. 300 tys. zł obecnie i decyduje się je złożyć w banku jako depozyt przy stopie procentowej $r = 5\%$, to za rok kwota ta urośnie do 315 tys. zł, za dwa lata – do 330,75 tys. zł, za trzy do – 347,29 tys. zł itd. Wniosek stąd, że jeśli przedsiębiorstwo miałoby otrzymać za dwa lata 330,75 tys. zł, to kwota ta jest równorzędna kwocie 300 tys. zł otrzymanych dzisiaj. Oznacza to, że przy stopie procentowej równej 5% 330,75 tys. zł za dwa lata ma bieżącą wartość równą 300 tys. zł.

Procedura ustalania bieżącej wartości przyszłych przychodów (czy też zysków) nazywana jest **dyskontowaniem**. Stopa procentowa wykorzystywana w tym procesie (w podanym przykładzie 5%) nazywana jest **stopą dyskontową**. Formuła dyskontowania jest następująca:

$$WB = \sum_{t=1}^n \frac{X^t}{(1+r)^t}$$

gdzie:

WB – wartość bieżąca inwestycji,

X^t – zyski firmy z inwestycji w roku t ,

r – stopa dyskontowa,

$\sum_{t=1}^n$ – suma zdyskontowanych zysków z każdego roku.

Jaka jest więc wartość bieżąca inwestycji we wspomnianą maszynę? Można ją obliczyć według podanego wzoru:

$$WB = \frac{\text{Rok 1}}{(1+0,05)^1} + \frac{\text{Rok 2}}{(1+0,05)^2} + \frac{\text{Rok 3}}{(1+0,05)^3} + \frac{\text{Rok 4}}{(1+0,05)^4} \approx 1064 \text{ tys.}$$

Wartość bieżąca inwestycji wynosi 1 064 000 zł, a nie 1 200 000 zł, jak mogłoby się wydawać. Inaczej mówiąc, gdyby firma posiadała dzisiaj kwotę 1 064 000 zł i złożyła ją w banku na 5%, to po określonym czasie zarobiłaby tyle samo, ile inwestując w zakup maszyny.

Powstaje więc pytanie, kiedy inwestycja jest opłacalna. Trzeba teraz porównać zyski z inwestycji z jej kosztami. Jeśli koszt zakupu maszyny jest niższy niż 1 064 000 zł, to maszynę opłaca się kupić. Jeśli jednak jest ona droższa, to lepiej jest zdeponować posiadane pieniądze w banku i zarobić 5% odsetek. Różnica między wartością bieżącą przychodów z inwestycji a jej kosztami jest nazywana **wartością bieżącą netto** (*net present value*).

$$WBN = WB - C,$$

gdzie:

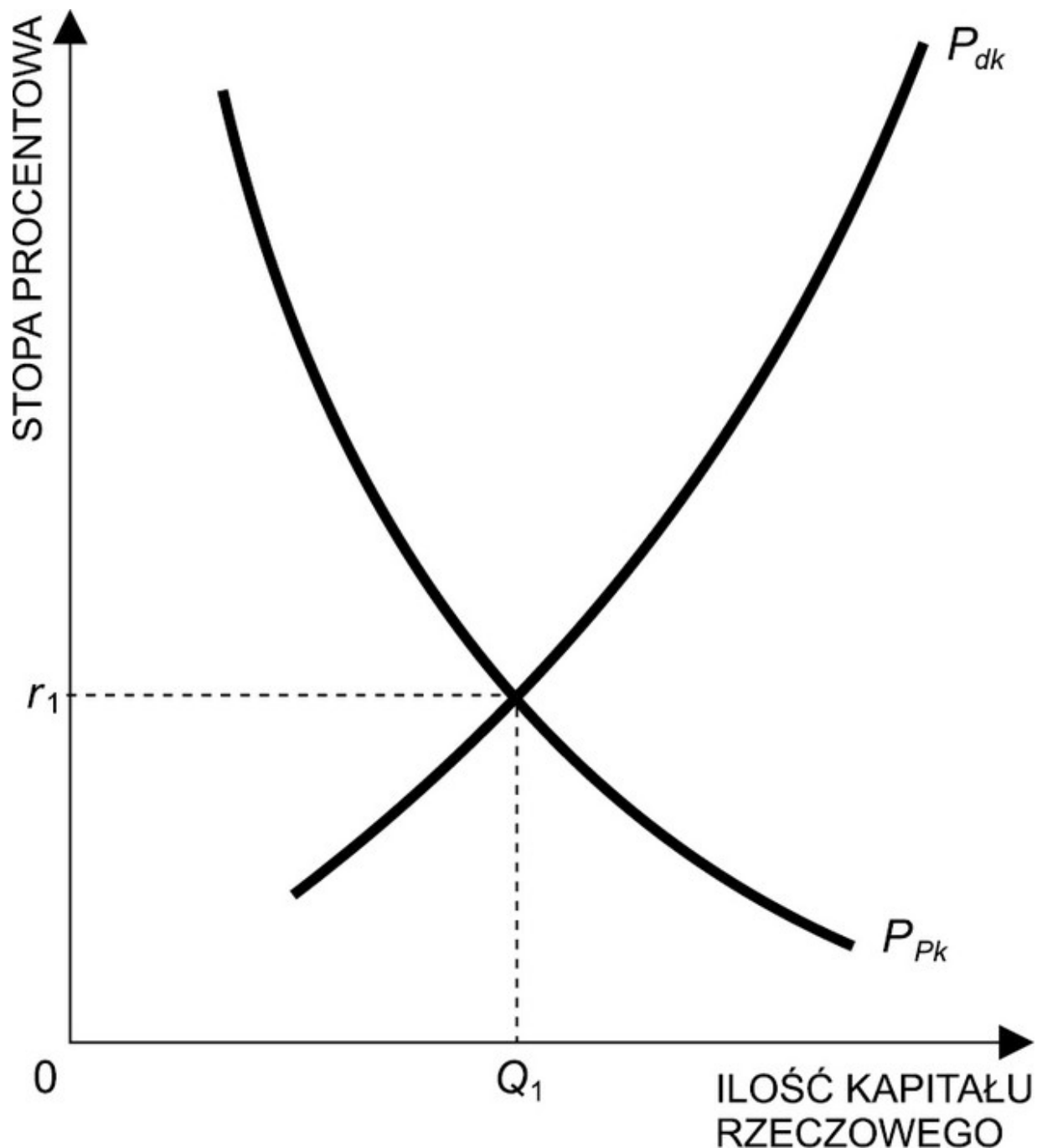
WB – wartość bieżąca,

C – koszty inwestycji (zakładamy, że koszty ponoszone są tylko w bieżącym okresie).

Jeśli wartość bieżąca netto jest dodatnia, to inwestycja jest opłacalna. Przedstawiony przykład pokazuje ważną rolę stopy procentowej w określaniu wartości rynkowej dóbr kapitałowych i stopy przychodu netto z tych dóbr. Z podanych formuł wynika, że jeżeli stopa procentowa maleje, to wzrasta zaktualizowana (bieżąca) wartość kapitału i odwrotnie.

Reguły rządzące podażą kapitału rzeczowego są takie same jak te występujące na rynku produktów. Firma produkująca dobra inwestycyjne dążąca do maksymalizacji całkowitego zysku będzie zwiększała swoją produkcję i podaż do momentu, kiedy koszt krańcowy wyprodukowania ostatniej jednostki produktu zrówna się z krańcowym przychodem z jej sprzedaży. Należy również wspomnieć, że podaż kapitału rzeczowego jest determinowana także poziomem oszczędności gromadzonych przez gospodarstwa domowe. Im więcej oszczędności w gospodarce, tym większa jest podaż kredytu, dzięki któremu przedsiębiorstwa mogą zwiększać produkcję i podaż dóbr kapitałowych.

W rezultacie konfrontacji popytu i podaży kapitału rzeczowego zostaje wyznaczony poziom rynkowej stopy procentowej. Rysunek 8.10 pokazuje, jak jest ustalany poziom stopy procentowej równoważący rynek kapitału rzeczowego. Krzywa popytu na kapitał jest ujemnie nachylona. Im niższa jest stopa procentowa, tym bieżąca wartość inwestycji wyższa i stąd wyższy popyt inwestycyjny. Natomiast podaż kapitału rzeczowego jest stała w krótkim okresie, ponieważ podaż tę określają wcześniej dokonane zakupy dóbr kapitałowych. W punkcie przecięcia krzywych następuje przekazanie całego dostępnego na rynku zasobu kapitału rzeczowego przedsiębiorstwom zgłaszającym popyt na ten kapitał według stopy procentowej będącej stopą równowagi rynkowej.



Rysunek 8.10. Popyt, podaż i cena kapitału rzeczowego
 Źródło: opracowanie własne.

Istotną formą kapitału finansowego jest **kapitał pożyczkowy**, a więc środki pieniężne zgromadzone głównie w bankach i wypożyczane według określonej stopy procentowej. Rozmiary popytu na kapitał pożyczkowy są determinowane kondycją gospodarki, a w szczególności potrzebami

przedsiębiorstw, gospodarstw domowych i innych podmiotów, pożyczających kapitał finansowy. W im lepszej sytuacji ekonomicznej znajdują się te podmioty, tym większy zgłaszają popyt na kapitał pożyczkowy, który z kolei pozwoli zaspokoić popyt na produkty konsumpcyjne, inwestycyjne czy też umożliwi podmiotom gospodarczym prowadzenie bieżącej działalności. Rozmiary popytu na kapitał pożyczkowy zależą także od stopy procentowej. Im jest ona wyższa, tym popyt na kapitał pożyczkowy jest mniejszy i odwrotnie.

Podaż kapitału finansowego zależy od zgromadzonych w bankach depozytów pieniężnych gospodarstw domowych, przedsiębiorstw i innych instytucji. Głównym źródłem depozytów są oszczędności gospodarstw domowych, które przedstawiają część dochodów gospodarstw domowych nieprzeznaczoną na konsumpcję. Inaczej mówiąc, przy danym poziomie dochodów gospodarstw domowych, im mniej przeznaczają one na konsumpcję, tym większa jest podaż kapitału pożyczkowego, dzięki któremu można sfinansować inwestycje. Oznacza to jednocześnie, że zmiany w poziomie oszczędności zależą także od zmian w poziomie dochodów. Im wyższy jest dochód gospodarstwa domowego, tym wyższe są oszczędności nawet wtedy, gdy udział oszczędności w dochodzie się nie zmienia. Oszczędności, a tym samym podaż kapitału pożyczkowego, zależą także od stopy procentowej. Im wyższa jest stopa procentowa, tym więcej podmiotów będzie skłonnych oszczędzać.

Co jednak determinuje cenę kapitału pożyczkowego, czyli stopę procentową? Odpowiedź jest taka sama, jak w przypadku wcześniej omawianych czynników produkcji: pracy i kapitału rzeczowego. Stopa procentowa zależy od rozmiarów podaży i popytu na kapitał pożyczkowy. Widać tutaj więc pewne sprzężenie zwrotne: popyt i podaż kapitału zależą od stopy procentowej, ale poziom stopy procentowej wynika z rozmiarów popytu i podaży.

W dotychczasowych rozważaniach stopa procentowa determinująca cenę kapitału finansowego oraz wpływająca na wartość zaktualizowaną kapitału rzeczowego podawana była w wartościach nominalnych. Stopa taka pokazuje nominalny przychód z posiadanego kapitału lub odzwierciedla cenę kapitału udostępnionego. **Nominalna stopa procentowa** nie uwzględnia inflacji, a więc stopy wzrostu przeciętnego poziomu cen w gospodarce. Nie daje więc rzetelnej informacji na temat opłacalności

inwestycji w kapitał rzeczowy i finansowy. Załóżmy, że nominalna stopa procentowa wynosi 5% rocznie, natomiast stopa inflacji wynosi 3% rocznie. Jeżeli zdecydujemy się na zdeponowanie w banku na rok 100 zł, to po roku otrzymamy 105 zł (kapitał plus odsetki). Jednocześnie jednak po roku za produkty i usługi, które dziś kosztują 100 zł, musimy już zapłacić 103 zł. W rezultacie za rok możemy zwiększyć nasze zakupy tylko o 2%, a nie o 5%, jak tego oczekiwaliśmy. Znaczy to, że **realna stopa procentowa** wynosi 2% i stanowi różnicę między stopą nominalną a stopą inflacji.

Realna stopa procentowa jest z reguły dodatnia, na co wpływają dwa podstawowe czynniki. Po pierwsze, ludzie są z natury niecierpliwi i niezbyt chętnie odkładają konsumpcję w czasie. Wolą konsumować dobra „dziś” niż „jutro”. Aby jednak skłonić ludzi do odłożenia konsumpcji na przyszłe okresy, trzeba zachęcić ich do tego, oferując dodatnią realną stopę procentową. Dodatnia stopa pozwoli im skosztować więcej dóbr w przyszłości, pod warunkiem że obecnie z nich zrezygnują, a wolne środki zdeponują w banku, stając się tym samym kredytodawcami. Po drugie, również kredytobiorcy muszą posiadać możliwość osiągnięcia zysku z prowadzonej działalności. Jednym ze sposobów wykorzystania kredytu są inwestycje w kapitał rzeczowy. Kredytobiorcy będą gotowi zapłacić dodatnią realną stopę procentową za uzyskany kredyt, jeśli jednocześnie są w stanie znaleźć takie możliwości inwestowania w kapitał rzeczowy, które przyniosą zysk pozwalający z nadwyżką pokryć koszty odsetek.

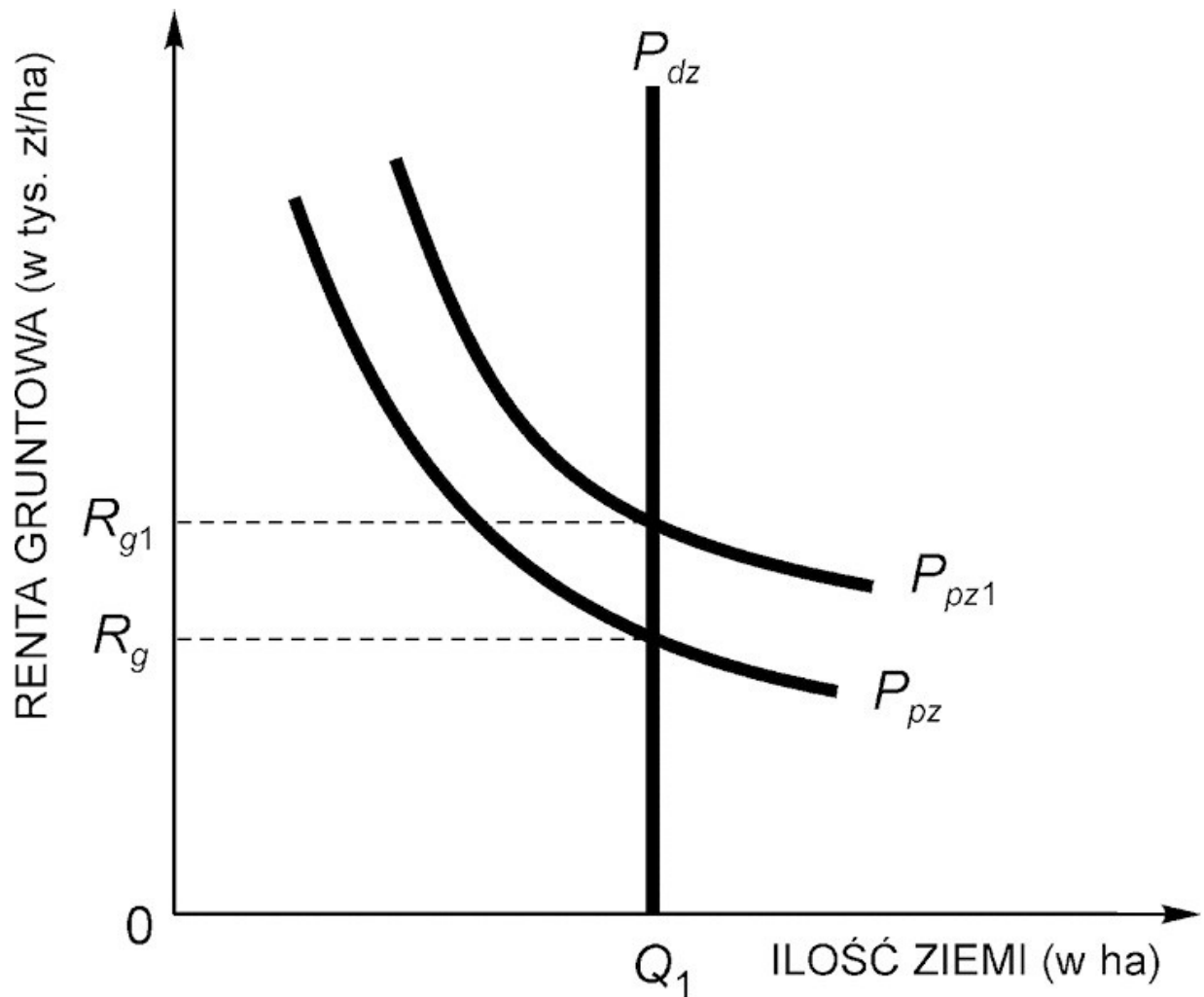
Podsumowując należy stwierdzić, że cena kapitału rzeczowego i finansowego (stopa procentowa) jest kształtowana na rynku danego kapitału i determinowana poziomem popytu i podaży tego czynnika produkcji. Tym samym rozmiary popytu i podaży kapitału wyznaczają jego cenę, a więc wynagrodzenie, jakie przynosi ten czynnik jego właścicielowi. Różnice w poziomie cen poszczególnych dóbr kapitałowych przekładają się na zróżnicowanie dochodów z kapitału i tym samym mają wpływ na nierównomierny podział całkowitych dochodów w społeczeństwie.

8.12. Popyt i podaż ziemi. Renta gruntowa jako wynagrodzenie właściciela ziemi

Podstawowa różnica między podażą ziemi a podażą innych czynników produkcji wynika ze specyfiki ziemi, która charakteryzuje się stałą podażą. Jeżeli rozpatrujemy ziemię w skali całego globu lub w skali danego kraju, to jej podaż nie może ulec zmianie. Oznacza to, że **podaż ziemi jest doskonale nieelastyczna**, a krzywa podaży jest linią pionową.

Jednak podaż ziemi nie jest całkowicie stała, jeśli rozważamy różne jej zastosowania. Jeżeli w wyniku intensywnego nawożenia uda się użyźnić nieużytki, to wzrośnie podaż ziemi uprawnej. Jeżeli miasto rozrasta się i następuje zmiana przeznaczenia ziemi z rolnej na budowlaną, to rośnie podaż ziemi przeznaczonych pod budownictwo. Jest to jednak rezultat zmiany przeznaczenia ziemi, gdyż jej globalna podaż nie ulega zmianie.

Co w takiej sytuacji determinuje cenę ziemi? Należy tutaj wspomnieć, że cena ziemi może być rozpatrywana dwojako: jako cena za użytkowanie ziemi, jaką dzierżawca płaci właścicielowi (renta gruntowa) oraz jako cena zakupu ziemi od jej dotychczasowego właściciela. Załóżmy, że podaż ziemi w danej gminie wynosi 20 tys. hektarów. Na rysunku 8.11 krzywa podaży jest linią pionową. Krzywa popytu na ziemię jest ujemnie nachylona (P_{pz}), tak samo jak w przypadku pozostałych czynników produkcji, co jest rezultatem prawa malejących przychodów. Cena równowagi ziemi (renta gruntowa w stanie równowagi) wynosi R_g i wynika z przecięcia malejącej krzywej popytu i pionowej krzywej podaży. Istotne jest to, że poziom renty gruntowej w całości zależy od popytu na ziemię. Jeżeli np. założymy, że we wspomnianej gminie wzrośnie popyt na ziemię, bo planowana jest budowa kortów tenisowych, to nastąpi przesunięcie krzywej popytu w prawo (do położenia P_{pz1}). Renta gruntowa wzrośnie do poziomu R_{g1} , ale wzrost ten w całości wynika ze wzrostu popytu, ponieważ podaż ziemi jest stała.



Rysunek 8.11. Podaż, popyt i cena ziemi
 Źródło: opracowanie własne.

Dlaczego cena ziemi (renta gruntowa) jest różna w poszczególnych częściach kraju? Dlaczego zazwyczaj jest znacznie wyższa w dużych miastach niż na wsi? Odpowiedź jest prosta: ponieważ popyt na ziemię w dużych miastach (i w silnie gospodarczo rozwiniętych regionach kraju) jest znacznie wyższy niż na wsi. Popyt z kolei wynika z **krańcowego przychodu z ziemi**. Poszczególne rodzaje ziemi mogą dawać inne przychody, ponieważ różnią się urodzajnością lub przydatnością do różnych zastosowań. Na przykład wybudowanie hipermarketu w mieście jest znacznie bardziej uzasadnione niż na wsi, dlatego ziemia pod budowę hipermarketu w mieście da znacznie większe przychody jej właścicielowi niż na wsi.

Jeżeli zgłaszający popyt na ziemię decyduje się ją zakupić, to bierze pod uwagę dwie wielkości: rentę gruntową, a więc opłatę za użytkowanie danego areálu ziemi w określonym czasie oraz stopę oprocentowanie depozytów. **Cenę zakupu ziemi** (c_z) można ustalić według następującego wzoru:

$$c_z = \frac{R_g}{r},$$

gdzie:

c_z – cena ziemi,

R_g – renta gruntowa uzyskana przez właściciela ziemi w danym czasie,

r – stopa procentowa.

Z powyższego wzoru wynika, że im wyższa jest renta gruntowa, a więc dochód z dzierżawy ziemi, oraz im niższa jest stopa procentowa (depozyty bankowe są tutaj traktowane jako alternatywa dla kupna ziemi), tym wyższa jest cena ziemi. Jeżeli np. wydzierżawienie danego areálu ziemi zapewni jej właścicielowi roczną rentę gruntową w wysokości 20 tys. zł, a stopa oprocentowania depozytów bankowych wynosi 10% rocznie, to rynkowa wartość ziemi jest równa 200 tys. zł ($20 \text{ tys. zł} / 0,1 = 200 \text{ tys. zł}$). Cena ta jest więc równa kwocie, jaką powinno się zdeponować w banku, aby przy stopie procentowej równej 10% przyniosła roczny dochód w wysokości 20 tys. zł.

8.13. Podsumowanie

Rozważania zawarte w niniejszym rozdziale pozwalają sformułować wiele konkluzji dotyczących najważniejszych czynników kształtujących ceny poszczególnych czynników produkcji i tym samym determinujących poziom i zróżnicowanie dochodów w społeczeństwie. Nierównomierna dystrybucja dochodów jest nieodłączną cechą każdej gospodarki i każdego społeczeństwa i wynika z kilku podstawowych czynników. Najważniejszym z nich jest wynagrodzenie poszczególnych czynników produkcji. W przypadku czynnika produkcji, jakim jest praca, poziom płac otrzymywanych przez poszczególne jednostki jest determinowany warunkami panującymi na rynku pracy, a konkretnie faktem, czy na rynku występuje konkurencja doskonała czy niedoskonała. Inaczej kształtować się będzie stawka płac w warunkach doskonałej konkurencji na tym rynku, a inaczej wtedy, gdy pracodawca posiada pozycję monopsonistyczną. Jeszcze innej sytuacji na rynku pracy i w konsekwencji stawki płac należy oczekiwać, gdy pracownicy zrzeszeni są w silnych związkach zawodowych, a także gdy państwo prowadzi interwencję na rynku pracy, wprowadzając płacę minimalną. Niebagatelne znaczenie ma także rodzaj wykonywanej pracy (co wiąże się z reguły z poziomem wykształcenia) oraz posiadanie unikatowych zdolności/talentu, pozwalających otrzymywać ponadprzeciętne wynagrodzenia. Ponadto w niektórych grupach zawodowych dochody rosną wraz z wiekiem. Dotyczy to osób posiadających wysokie kwalifikacje, takich jak np. lekarze, prawnicy, kadra zarządzająca, pracownicy naukowcy. Osoby te maksymalne dochody osiągają z reguły po przekroczeniu wieku 50 lat. Okazuje się, że płeć wciąż jest istotnym czynnikiem determinującym poziom dochodów, gdyż generalnie wynagrodzenia kobiet są niższe niż wynagrodzenia mężczyzn, nawet w przypadku takiego samego poziomu wykształcenia i posiadanych kompetencji. Ekonomiści wskazują również na przedsiębiorczość i skłonność do podejmowania ryzyka poszczególnych osób jako przyczynę występujących nierówności dochodowych. Osoby przedsiębiorcze,

innowacyjne i skłonne do ponoszenia ryzyka często podejmują przedsięwzięcia gospodarcze, które z reguły pozwalają uzyskać dochody wyższe od przeciętnych. Relatywnie wysokie dochody są więc traktowane jako wynagrodzenie właśnie za przedsiębiorczość i ryzyko ponoszone w działalności gospodarczej. Nagradzanie ponadprzeciętnych osiągnięć i skutki tego w postaci nierówności dochodów są ważną siłą napędową rozwoju gospodarczego.

Ceny pozostałych czynników produkcji: kapitału i ziemi również zależą od rozmiarów ich popytu i podaży. Analizując popyt na kapitał rzeczowy, trzeba pamiętać, że decydując o rozmiarach zapotrzebowania na kapitał, przedsiębiorstwo musi porównać krańcowy przychód z kapitału z jego krańcowym kosztem, a więc określić stopę przychodu z kapitału. Ponieważ jednak przychody z kapitału rzeczowego (np. z inwestycji) pojawiają się dopiero po pewnym czasie, należy uwzględnić problem czasu w obliczaniu korzyści, jakie przyniesie inwestycja, i porównanie ich z jej kosztami, wykorzystując koncepcję wartości bieżącej (zaktualizowanej) netto. Natomiast rozmiary podaży kapitału rzeczowego zależą od decyzji przedsiębiorstw oferujących dobra kapitałowe. Przedsiębiorstwa te dążą do maksymalizacji całkowitego zysku, dlatego będą zwiększać produkcję i podaż do momentu, kiedy koszt krańcowy wyprodukowania ostatniej jednostki dobra kapitałowego zrówna się z krańcowym przychodem z jej sprzedaży. Rozmiary podaży i popytu na kapitał rzeczowy decydują o poziomie jego ceny rynkowej (stopy procentowej). Wzrost podaży przy niezmiennym popycie spowoduje spadek ceny i odwrotnie. Wzrost popytu przy niezmiennym poziomie podaży spowoduje wzrost ceny kapitału rzeczowego i *vice versa*.

Reguły rządzące rynkiem kapitału finansowego są w zasadzie takie same. Należy jednak dodać, że nominalna stopa procentowa nie uwzględnia inflacji, a więc nie daje rzetelnej informacji na temat opłacalności inwestycji w kapitał finansowy i rzeczowy. Dlatego istotna jest wiedza na temat kształtowania się realnej stopy procentowej, która stanowi różnicę między stopą nominalną a stopą inflacji.

Analizując rynek ziemi i kształtowanie się jej ceny, trzeba mieć na uwadze podstawową różnicę między podażą ziemi a podażą innych czynników produkcji: podaż ziemi jest stała. Znaczący to, że cena ziemi całkowicie zależy od popytu na nią, który determinowany jest przede

wszystkim cechami użytkowymi ziemi, np. jej lokalizacją w przypadku gruntów budowlanych czy urodzajnością w przypadku gruntów rolnych. Wzrost popytu na ziemię przy niezmienionej podaży będzie powodować wzrost jej ceny, i odwrotnie.