

## ROZDZIAŁ 10

### KAPITAŁ LUDZKI W TEORIACH RYNKU PRACY

#### Wprowadzenie

Kapitał ludzki, należący do zasobów niematerialnych i stanowiący najważniejszą składową kapitału intelektualnego, definiowany jest jako zbiór właściwości tkwiących w ludziach, takich jak wiedza, umiejętności, doświadczenie zawodowe, cechy psychologiczne, zdrowie i zachowania (Listwan, 2005, s. 57). Właściwości te mają charakter jakościowy i posiadają określoną wartość. Mając wpływ na wydajność i efekty pracy pracowników mogą być źródłem przyszłych dochodów zarówno dla pracownika, jak i dla organizacji. Kapitał ludzki jest indywidualną cechą jednostki i nie może zmieniać właściciela.

S. Domański wskazuje, że kapitał ludzki może być gromadzony, wykorzystywany lub marnotrawiony, ale też może być powiększany poprzez inwestowanie w niego. Działania podnoszące jakość kapitału ludzkiego to inwestycje w człowieka i ludzkie życie, takie jak (Domański, 1993, s. 19-20):

- rozbudowa szeroko rozumianych usług związanych z ochroną zdrowia,
- szkolenia na różnych poziomach, także szkolenia dorosłych,
- migracje ludności w celu znalezienia lepszej pracy lub dostosowania się do zmieniających się warunków,
- poszukiwanie informacji o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw i perspektywach zawodowych,
- badania naukowe, prowadzące do poszerzania wiedzy i możliwości jej zastosowania.

Inwestycje w kapitał ludzki mają charakter komplementarny wobec inwestycji w kapitał fizyczny, bowiem właściwe wykorzystanie kapitału fizycznego wymaga coraz wyższego kapitału ludzkiego.

Istotnymi barierami utrudniającymi lub uniemożliwiającymi części społeczeństwa dokonywanie inwestycji w kapitał ludzki są występujące nierówności społeczne. Towarzyszą im często takie zjawiska, jak utrwalone bezrobocie, ubóstwo czy marginalizacja, które sprzyjają utracie kapitału ludzkiego, w efekcie czego faktyczny poziom akumulacji kapitału ludzkiego jest niższy od możliwego. Zjawiska te, obserwowane na wielu rynkach pracy w układzie przestrzennym, pogarszają dostęp zamieszkującej je ludności do wiedzy, co negatywnie wpływa na rozwój kapitału ludzkiego. Wyuczona bezradność pewnych grup nazywana jest ujemnym kapitałem ludzkim. Na ubytek kapitału ludzkiego wpływ ma także migracja z tych obszarów wysoko kwalifikowanych kadr (Mikuła, 2006, s. 110, 114-15).

W dokumencie *Program operacyjny kapitał ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013* wskazuje się, iż kapitał ludzki określa zdolności ludzi do pracy, adaptacji do zmian w otoczeniu oraz możliwości kreacji nowych rozwiązań. Wzrost zatrudnienia poprzez rozwój kapitału ludzkiego i społecznego stanowi istotny czynnik przyczyniający się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy. Ich rozwojowi służą takie działania, jak zwiększenie elastyczności rynku pracy i adaptacyjności pracowników, budowa społeczeństwa opartego na wiedzy poprzez rozwój wykształcenia i kwalifikacji, zwiększenie poziomu spójności społecznej, rozwój opieki zdrowotnej determinujący jakość zasobów pracy a także niwelowanie różnic w rozwoju zasobów pracy w wymiarze przestrzennym (Program ..., 2006,

s. 4).

Obok poziomu wykształcenia, rozwoju nauki, ochrony zdrowia czy dostępności do urządzeń wyprodukowanych na bazie nowych technologii, sytuacja na rynku pracy zaliczana jest do czynników kształtujących kapitał ludzki (Wronowska, 2006, s. 16).

Powyższe rozważania wskazują, że kształtowanie się sytuacji na rynku pracy i kapitał ludzki to zagadnienia ściśle ze sobą powiązane. Podjęto się więc analizy teorii rynku pracy, wywodzących się głównie z nurtów ekonomii neoklasycznej i keynsovskiej, pod kątem uwzględnienia w nich zagadnień związanych z kapitałem ludzkim.

### **Tradycyjne teorie rynku pracy**

Przy opisywaniu neoklasycznego podejścia do problemów rynku pracy wykorzystano w niniejszym referacie standardowy model neoklasyczny.

Według zwolenników teorii neoklasycznych rynek pracy to homogeniczna całość, w ramach której popyt na pracę i podaż pracy ścierają się i dopasowują do siebie poprzez mechanizm cenowy. Na rynku tym działa konkurencja doskonała, co oznacza, iż jest on przejrzysty tak dla pracobiorców, jak i pracodawców, którzy są wobec siebie równi (Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 23-24). Uczestnicy rynku są racjonalni w swoich dążeniach, mianowicie pracodawca dąży do maksymalizacji zysku, a pracobiorca oczekuje maksymalizacji satysfakcji z płacy realnej. Duża liczba pracodawców i pracobiorców na rynku powoduje, że każdy z nich, działając indywidualnie, nie ma wpływu na poziom płac realnych kształtujących się na rynku. Brak barier umożliwia racjonalną alokację zasobów na rynku pracy, odbywającą się pod wpływem mechanizmu rynkowego (Szalkowski, 1992, s. 18).

Zgodnie z tą teorią popyt na pracę jest malejącą, a podaż pracy rosnącą funkcją płac realnych, a wszelkie zaburzenia równowagi na rynku pracy mają charakter przejściowy. Powstające się bezrobocie ma charakter frykcyjny, związany np. z poszukiwaniem pracy przez absolwentów czy zmianą pracy, lub dobrowolny, wynikający z faktu, iż bezrobotny nie chce podjąć pracy po ustalonym na rynku poziomie płacy realnej. Osoby pracujące w gorszych, bardziej uciążliwych czy niebezpiecznych warunkach otrzymują wyższe wynagrodzenie od pracujących w warunkach korzystniejszych.

W teorii tej dokonano założenia, iż praca jest przykrością, a jednostka jest skłonna podjąć pracę wówczas, gdy zadowolenie płynące z konsumpcji dóbr nabytych za płacę kompensuje uczucie przykrości związane ze świadczeniem pracy (Smandek, 1993, s. 31).

We wczesnych pracach neoklasyków, w tym m.in. W. S. Jevonsa i A. Marshalla, bezrobocie postrzegano jako element szerszego problemu ubóstwa, wiążąc je z bezradnością ludzi. Z czasem jednak to podejście uległo zmianie. A.C. Pigou zwracał w swoich rozważaniach uwagę na wpływ bezrobocia długookresowego na pewne właściwości kapitału ludzkiego, a mianowicie utratę kwalifikacji zawodowych oraz nawyków regularnej pracy. Niemniej w analizie rynku pracy neoklasycy przyjmowali założenie jednorodności miejsc pracy i pracowników co oznacza, że dla przedsiębiorstw wszyscy pracownicy, a także poszukujący pracy charakteryzowali się taką samą wydajnością (Kotlorz, 2007, s. 38-39).

Duży wkład w wyjaśnianie procesów zachodzących na rynku pracy wniosła opracowana w latach trzydziestych i opisana w dziele „Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza” teoria zatrudnienia J. M. Keynesa. Odrzucił on założenie neoklasyczne o istnieniu doskonale konkurencyjnego rynku pracy, na którym popyt na pracę i podaż pracy można zrównać poprzez poziom płacy realnej, a co z tym idzie odrzucił twierdzenie o dobrowolności bezrobocia.

Keynes dowodził, że przyczyną nierównowagi na rynku pracy jest niedostateczny popyt efektywny w gospodarce, wynikający z określonej skłonności społeczeństw do konsumpcji. Ponieważ społeczeństwo część swoich dochodów przeznaczają na oszczędności, więc na-

stępuje luka pomiędzy popytem globalnym na dobra i usługi, a ich podażą. Jeśli luki tej nie wypełnią inwestycje wówczas przedsiębiorstwa, widząc gromadzące się zapasy swoich wyrobów ograniczą produkcję, co wiąże się ze spadkiem zatrudnienia i pojawieniem bezrobocia. Kiedy jednak decyzje o inwestowaniu podejmie wielu uczestników rynku, w oparciu o ich spodziewaną dochodowość w porównaniu z bieżącą stopą procentową, wówczas po zakończeniu inwestycji następuje w gospodarce wzrost podaży dóbr i usług, któremu nie jest w stanie sprostać popyt globalny. Według Keynesa obniżenie poziomu płac nie poprawi sytuacji na rynku pracy, bowiem nie wpłynie na wzrost popytu globalnego, lecz na jego spadek. Tak więc przyczyną oferowania przez producentów mniejszej liczby miejsc pracy niż ta, która zapewniłaby pełne zatrudnienie w gospodarce nie jest sztywność płac, ale płynące z rynku sygnały o rozmiarze popytu efektywnego, które wpływają na decyzje pracodawcy o wielkości produkcji i określają tym samym ilość oferowanych miejsc pracy.

Keynes uznał, iż to poziom zatrudnienia wpływa na poziom płacy realnej, a nie odwrotnie, jak twierdzili neoklasycy, bowiem wzrost zatrudnienia powoduje malejącą krańcową produktywność, do której zrównuje się poziom płacy realnej. W płaszczyźnie makroekonomicznej natomiast związek pomiędzy zatrudnieniem a płacami dokonuje się za pośrednictwem innych zmiennych, takich jak np. stopa procentowa czy skłonność społeczeństwa do konsumpcji.

W kreowaniu popytu efektywnego w gospodarce Keynes przypisał dużą rolę państwu. Jeśli mechanizm rynkowy zawodzi, państwo poprzez sterowanie swoimi wydatkami budżetowymi, prowadzoną politykę podatkową i pieniężną, może i powinno kreować popyt efektywny w gospodarce.

Nawiązując do przedmiotu rozważań niniejszego referatu należy zauważyć, że Keynesa nie interesowały charakterystyczne dla długiego okresu procesy wzrostu podaży pracy czy zasobu kapitału. To nie zachowania pracowników i ich decyzje - jak twierdził - wpływają na bezrobocie, ale kształtowanie się wielkości efektywnego popytu. Istniejącą ilość i kwalifikacje rozporządzalnej siły roboczej uznał za wielkości dane, nie podlegające badaniu. Obok innych wielkości, takich jak np. ilość i jakość wyposażenia kapitałowego czy istniejąca technika, określają one całokształt warunków, w jakich przebiega proces gospodarczy, tj. proces produkcji i wymiany (Kotlorz, 2007, s. 43). Dlatego teorię Keynesa określa się jako teorię krótkiego okresu.

Omówione teorie mają zarówno przeciwników jak i zwolenników, posługujących się bogatym zestawem argumentów na poparcie wybranej i odrzucenie przeciwnej teorii. Przedstawiciele nurtu neoklasycznego dostrzegali wprawdzie, iż obserwowane w rzeczywistości rynki pracy nie działają zgodnie z założeniami konkurencji doskonałej, ale zaburzenia ich funkcjonowania przypisywali ingerencji czynników zewnętrznych w mechanizm rynkowy, takich jak rząd, związki zawodowe czy stowarzyszenia pracodawców.

Podjęcie to zostało poddane krytyce przez przedstawicieli innych nurtów w ekonomii. Rynek pracy nie może być bezkrytycznie porównywany do rynku towarów, bowiem praca nie jest towarem w pełnym tego słowa znaczeniu, o czym decyduje jej podmiotowość. Jak podkreśla A. Szałkowski, „[...] praca sprzężona jest ze świadomością” (Rynek..., 1992, s. 14). Skoro decyzja o podjęciu pracy przez pracobiorcę nie jest w pełni dobrowolna, bowiem najczęściej jest zmuszony do zarobkowania poprzez konieczność zapewnienia sobie środków do życia, więc nie może być on właścicielem swojej siły roboczej, a płaca jako cena pracy traci swoją moc oczyszczania rynku. Podnoszono także, iż w gospodarkach podlegających procesom monopolizacji trudno mówić o konkurencyjnym rynku pracy. Krytykowano również fakt, iż neoklasycy absolutyzują kosztowy aspekt płacy, nie dostrzegając aspektu jej siły nabywczej (Smandek, 1993, s. 47).

## Współczesne teorie rynku pracy

Na krytykę ze strony przedstawicieli innych nurtów w ekonomii, zwolennicy neoklasycyzmu odpowiedzieli teoriami podtrzymującymi co prawda główne założenia wcześniej omówionej teorii, a więc racjonalność zachowań pracodawców i pracobiorców oraz wiarę w możliwość zrównania popytu na pracę z podażą pracy przy pomocy zmian poziomu płacy realnej, ale modyfikującymi tą teorię na bazie obserwacji rzeczywistych rynków pracy. Twórcy tych teorii przyznali, że rynek pracy nie ma w rzeczywistości cech rynku doskonałego i starali się znaleźć wytłumaczenie tego faktu określając czynniki, które są przyczyną zakłóceń na tym rynku występujących (Figurska, 2003, s. 15).

Jedną z takich teorii jest sformułowana przez G. Beckera *teoria kapitału ludzkiego*, uznająca heterogeniczność siły roboczej. Pracobiorcy przeprowadzają określone kalkulacje i na ich podstawie podejmują decyzje o „inwestowaniu” w siebie, polegającym na poniesieniu szeroko rozumianych kosztów związanych z powiększeniem swojego potencjału pracy poprzez zdobywanie wykształcenia, podnoszenie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, nabywanie doświadczenia praktycznego itd. (Becker, 1975). Poziom nabytego w ten sposób potencjału pracy określa produktywność pracobiorców, co ma zasadniczy wpływ na wysokość otrzymywanego przez nich wynagrodzenia, wpływa też na ryzyko utraty pracy oraz na prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia w przypadku osoby bezrobotnej. Dla szans rozwoju zawodowego pracobiorcy na rynku pracy nie mają większego znaczenia jego cechy demograficzne, pochodzenie społeczne czy narodowość. Również fakt zatrudnienia w określonej gałęzi czy też w konkretnym przedsiębiorstwie jest sprawą drugorzędną. Przyczyną pozostawania bez pracy jest niski bądź też niedostosowany do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców kapitał ludzki. Albo więc pracobiorca nie zainwestował w siebie dostatecznie, albo źle ocenił sytuację na rynku pracy, tak czy inaczej, sam ponosi „winę” za bycie bezrobotnym.

Heterogeniczność siły roboczej, na którą zwrócono uwagę w omawianej teorii, wynika z tego, że możliwości osiągnięcia określonego zasobu zmiennych kapitału ludzkiego nie są jednakowe dla wszystkich pracobiorców. Zależą one między innymi od indywidualnej zdolności do uczenia się, od możliwości finansowych, od tradycji w środowisku, z którego się pracobiorca wywodzi itd. Pracodawca zgłasza na rynku zapotrzebowanie na pracowników o określonym zasobie zmiennych kapitału ludzkiego, ponosi określone koszty związane z rekrutacją czy zapewnieniem możliwości szkolenia w miejscu pracy, w zamian zaś oczekuje wysokiej produktywności pracowników i związanego z tym zwiększenia swoich zysków.

W teorii tej wprowadzono podział kwalifikacji siły roboczej na uniwersalne i specyficzne. Posiadanie kwalifikacji uniwersalnych daje szanse zatrudnienia na stanowiskach nie wymagających długich szkoleń oraz związanych z wykonywaniem prac prostych. Zdobywanie kwalifikacji uniwersalnych nie wiąże się więc z poniesieniem dużych nakładów inwestycyjnych. Pracownicy o specyficznych kwalifikacjach mają szanse na zatrudnienie na stanowiskach pracy bardziej prestiżowych, lepiej płatnych, charakteryzujących się mniejszą fluktuacją pracowników (Kotlorz, 2007, s. 55-56).

Inne wyjaśnienie utrzymywania się stanu nierównowagi na rynku pracy przynosi sformułowana przez M. Friedmana oraz E. S. Phelps'a *teoria naturalnej stopy bezrobocia*, która wprowadza pojęcie bezrobocia w stanie równowagi (Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 42-44). Brak przejrzystości rynku pracy, ograniczona mobilność siły roboczej oraz fakt, iż nie wszyscy potencjalni pracobiorcy chcą podjąć pracę za płacę równowagi powoduje, iż cechą współczesnych rynków pracy stało się osiągnięcie stanu równowagi na rynku przy istnieniu kilkuprocentowej stopy bezrobocia.

W świetle tej teorii w celu zmniejszenia liczby pozostających bez pracy należy dążyć do ograniczenia wpływu wszelkich zewnętrznych wobec mechanizmu rynkowego czynników oddziałujących na poziom płacy realnej, np. wpływu związków zawodowych, jak również

należy odejść od ustalania płacy minimalnej. Powinno się także wpływać na determinanty naturalnej stopy bezrobocia, podejmując działania usprawniające funkcjonowanie rynku pracy poprzez zwiększenie jego przejrzystości, zwiększenie mobilności pracobiorców, rozwój poradnictwa zawodowego czy pośrednictwa pracy. Ważne jest też oddziaływanie na rozwój kapitału ludzkiego poprzez rozwijanie i upowszechnianie szkoleń zawodowych. Gdyby rynek pracy funkcjonował zgodnie z założeniami konkurencji doskonałej, wówczas naturalna stopa bezrobocia równa byłaby zero.

Twórcami kolejnej teorii rynku pracy, zwanej *teorią bezrobocia NAIRU*, in. bezrobocia nie przyspieszającego inflacji, są R. Layard, S. Nickell i R. Jackmann. Przyjęli oni założenie, iż w danym okresie istnieje w gospodarce pewien poziom płac realnych odpowiadający możliwościom ekonomicznym gospodarki (Layard, Nickell, Jackmann, 1991). Jeśli pracownicy wywierają presję na wzrost płac realnych do zbyt wygórowanego poziomu, wówczas efektem jest przyspieszenie procesów inflacyjnych. Czynnikiem decydującym o poziomie postulowanych płac realnych są: wielkość stopy bezrobocia, rozwiązania w zakresie zasiłków dla bezrobotnych, a w szczególności warunki uzyskania zasiłków, okres ich pobierania i ich wysokość w stosunku do przeciętnych dochodów w gospodarce. Presja na wzrost płac uzależniona jest również od ustawodawstwa określającego stopień ochrony stosunku pracy, siły związków zawodowych, intensywności poszukiwań pracy przez bezrobotnych oraz stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę w różnych przekrojach.

Zwolennicy tej teorii zwrócili uwagę na wpływ długiego pozostawania bez pracy na ubytek kapitału ludzkiego. Wskazali, że długotrwale bezrobotni tracą swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe, przez co ich szanse na zatrudnienie maleją, a mając tego świadomość zniechęcają się do intensywnych poszukiwań. Podnieśli też w swoich rozważaniach wpływ stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę, w tym w przekroju wykształcenia, na wzrost płac.

W pewnym związku z teorią naturalnej stopy bezrobocia pozostaje *teoria poszukiwań na rynku pracy*, której przedstawicielami są E. S. Phelps, A. A. Alchian, C. C. Holt oraz D.T. Mortensen. Uznali oni brak przejrzystości rynku za stan permanentny, wynikający z jego podziału na subryniki (Kwiatkowski, 1988, s. 225-226). Zdobycie informacji na temat funkcjonowania i możliwości podjęcia zatrudnienia w poszczególnych częściach rynku wymaga czasu i poniesienia szeroko rozumianych kosztów, które są różne dla różnych pracobiorców. W związku z tym na rynku nie ma jednej płacy równowagi, a jest ich wiele, odpowiadających różnym kosztom poszukiwania i uzyskiwania informacji oraz różnym aspiracjom płacowym pracobiorców. Jedna płaca równowagi na rynku wystąpiłaby tylko wówczas, gdyby nie trzeba było ponosić kosztów uzyskania informacji.

Poszukiwań na rynku pracy dokonują nie tylko bezrobotni, ale też pracujący, którzy czasami w celu zintensyfikowania poszukiwań skłonni są zaakceptować przejściowo status bezrobotnego. W przypadku ogólnie niekorzystnej sytuacji na rynku, co przejawia się wydłużeniem okresu poszukiwania pracy, pracobiorcy skłonni są zaakceptować niższy poziom płacy i odwrotnie. Uważa się też, że efektywność procesu poszukiwań jest tym większa, im bardziej rozległy jest rynek pracy. Proces poszukiwań na rynku pracy zachodzi też po stronie popytowej, bowiem pracodawca chcąc zatrudnić najlepszego kandydata na wolne miejsce pracy, skłonny jest utrzymać je przez pewien czas nieobsadzone. Zgodnie z tą teorią bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy ma charakter całkowicie dobrowolny i w żadnej mierze nie stoi w sprzeczności z zasadą równowagi na rynku pracy.

W teorii poszukiwań zwrócono uwagę na fakt, że osoby poszukujące pracy mają zróżnicowane kwalifikacje zawodowe oraz związane z tym zróżnicowane aspiracje płacowe. Wyższe wymagania, zwłaszcza kwalifikacyjne, związane są z wyższymi stawkami płac. Uwzględniono w niej także konsekwencje wzrostu kwalifikacji osób poszukujących pracy. Jeśli bezrobotny podniósł poziom swoich kwalifikacji (np. poprzez uczestnictwo w szkole-

niach) to wzrastała liczba ofert pracy, w odniesieniu do których spełniał on wymagania kwalifikacyjne. Miało to wpływ na podniesienie poziomu jego płacy oczekiwanej i zwiększenie się prawdopodobieństwa otrzymania oferty płacowej wyższej od płacy progowej.

Wpływ podniesienia kwalifikacji na okres poszukiwań i czas trwania bezrobocia nie jest jednak jednoznaczny. Jeśli bowiem w wyniku podniesienia kwalifikacji wzrośnie poziom płacy progowej bezrobotnego (poniżej którego nie przyjmie on oferty pracy), wówczas okres poszukiwań pracy nie ulegnie skróceniu, a może się nawet wydłużyć. Wzrost kwalifikacji zawodowych bezrobotnych prowadzi więc do wyższej płacy oczekiwanej, ale nie można z góry określić konsekwencji dla okresu trwania bezrobocia (Kwiatkowski, 2002, s. 166).

W ramach polemik pomiędzy zwolennikami różnych nurtów powstały teorie tłumaczące nierównowagę na rynku pracy sztywnością płac i utrzymywaniem się ich na poziomie wyższym od zapewniającego równowagę między popytem na pracę i podażą pracy. Jedną z nich jest - wywodząca się ze szkoły keynesowskiej - *teoria płacy efektywnej*, według której płaca wyższa niż jej poziom zapewniający równowagę jest korzystna dla obu stron rynku pracy (Akerlof, Yellen, 1986). Pracodawca zapewnia sobie w ten sposób wysoką dyscyplinę pracy wśród pracowników, przywiązanie do przedsiębiorstwa, ochronę inwestycji w pracowników, ich lojalność, a także chęć włożenia większego wysiłku w pracę, bowiem jest on „nagradzany” wysoką płacą. Im wyższa jest płaca oferowana pracobiorcy, tym więcej ma on do stracenia w przypadku jej utraty i tym większa motywacja do bardziej efektywnej pracy w celu jej utrzymania.

Przy spadku popytu na produkowane dobra lub usługi pracodawca woli zmniejszyć zatrudnienie niż obniżyć płace i narazić się na odejście dobrze pracującej części załogi, która wysoko ceni swój wysiłek włożony w pracę. W ten właśnie sposób pojawia się na rynku bezrobocie. Strategię wysokich płac z reguły stosują przedsiębiorstwa duże, o dobrej kondycji finansowej, a to oznacza, że pracobiorcy posiadający takie same kwalifikacje mogą otrzymywać zróżnicowane zarobki w zależności od tego, jakiego rodzaju strategię płacową stosuje przedsiębiorstwo, w którym pracują.

Jednym z modeli, które w ramach teorii płacy efektywnej objaśniają kształtowanie się płac, nawiązującym jednocześnie do zagadnienia kapitału ludzkiego, jest model selekcji negatywnej. Opiera się on na przekonaniu, że jedną z głównych funkcji płac jest selekcjonowanie pracowników w procesie rekrutacji. Osoby ubiegające się o pracę różnią się między sobą posiadanym kapitałem ludzkim, czyli kwalifikacjami, umiejętnościami, zaangażowaniem, odpowiedzialnością itd. Kapitał ludzki zaś ma wpływ na wydajność pracy zatrudnionych. Pracodawcy nie znają wszystkich cech osób ubiegających się o pracę, chcąc więc zachęcić najlepszych kandydatów, zgłaszają na rynek wysokie oferty płacowe. Wychodzą bowiem z założenia, że aspiracje płacowe kandydatów do pracy są dodatnio skorelowane z poziomem ich wydajności pracy. Wyższe płace podnoszą przeciętną wydajność w danym przedsiębiorstwie przez nabór pracowników wysoko wydajnych, czyli charakteryzujących się dużym kapitałem ludzkim. Natomiast obniżka płac zmniejsza przeciętną wydajność danego przedsiębiorstwa poprzez zwiększenie w zatrudnieniu udziału pracowników o niższej wydajności (Kwiatkowski, 2002, s. 189-190).

Niebagatelną rolę związków zawodowych na współczesnych rynkach pracy dostrzegli zwolennicy *teorii insider - outsider*, czyli swoi i obcy (Lindbeck, Snower, 1988). „Swoi” to pracownicy zrzeszeni w związkach zawodowych, „obcy” natomiast to bezrobotni i pracownicy niezrzeszeni. Związki zawodowe stanowiące poważną siłę w negocjacjach płacowych z pracodawcami, reprezentują interesy „swoich”, a nie „obcych” i bronią dobrze opłacanych miejsc pracy przed obcymi nawet groźbą podjęcia zorganizowanej akcji związkowej. Mając to na uwadze, jak również fakt, iż pozyskanie i wdrożenie nowego pracownika wiąże się z określonymi kosztami, pracodawca godzi się na ustalenie wynagrodzenia na poziomie wyższym niż ten, za który zdecydowałiby się pracować „obcy”.

„Swoi” to pracownicy doświadczeni, posiadający ważne z punktu widzenia przedsiębiorstwa kwalifikacje i umiejętności zawodowe, co przekłada się na ich większą wydajność pracy. O ich uprzywilejowanej pozycji i sile decyduje więc z jednej strony posiadany przez nich wysoki zasób kapitału ludzkiego, a z drugiej sam fakt członkostwa w związkach zawodowych. Zjawiskiem mogącym doprowadzić do zmniejszenia siły przetargowej „swoich” jest zwiększenie liczby nowych przedsiębiorstw.

W latach siedemdziesiątych XX wieku została sformułowana *teoria niepisanych kontraktów*, którą w późniejszych latach rozwinął A. Manning (Manning, 1990). Zgodnie z jej założeniami pracownicy i pracodawcy zawierają między sobą dobrowolne, niepisane kontrakty, w myśl których przedsiębiorstwa mają prawo do zwolnień pracowników w okresach pogorszeń koniunktury, a pracownicy mają gwarancje stabilnych płac w całym cyklu koniunkturalnym. Płace te są jednak ustalone na poziomie niższym od poziomu wyznaczonego przez czynniki rynkowe. Przystosowania przedsiębiorstw do zmieniających się warunków rynkowych polegają przede wszystkim na zmianie liczby zatrudnionych przy zachowaniu stabilnych płac, co wpływa na zmniejszenie płynności kadr i pozwala zatrzymać w przedsiębiorstwie najlepszych pracowników. Godząc się na stabilne płace pracodawcy biorą na siebie ryzyko wahań zysków w różnych okresach cyklu koniunkturalnego, zaś pracownicy - ryzyko utraty pracy w okresach pogorszenia koniunktury.

W świetle tej teorii przyczyną bezrobocia są wahania koniunktury gospodarczej. Ma ono *ex ante* dobrowolny charakter, bo obydwie strony zgadzają się na redukcję zatrudnienia w okresach pogorszenia koniunktury. Jednak w sytuacji, gdy bezrobocie już istnieje, wówczas staje się bezrobociem przymusowym, bowiem poszukujący pracy na skutek funkcjonujących niepisanych kontraktów nie mogą jej podjąć ze względu na brak miejsc pracy.

Silna awersja do ryzyka wśród pracowników wynika przede wszystkim z bardzo ograniczonych możliwości dywersyfikacji posiadanych przez nich aktywów, których głównym składnikiem są posiadane przez nich zasoby kapitału ludzkiego. Lokując swój kapitał u jednego pracodawcy zazwyczaj nie mogą jednocześnie podjąć pracy u innego pracodawcy, by swoje aktywa zdywersyfikować. Są więc mocno narażeni na ryzyko swojego położenia ekonomicznego.

Kolejną teorią opisującą zjawiska i procesy, mające wpływ na sytuację na rynku pracy jest *teoria histerezy bezrobocia*, która tłumaczy obserwowany w gospodarkach wzrost poziomu bezrobocia równowagi. Zależy on nie tylko od tego, jak obecnie kształtują się czynniki mające wpływ na bezrobocie, takie jak m.in. siła związków zawodowych, stopień ochrony stosunków pracy, wysokość zasiłku dla bezrobotnych czy wydajność pracy, ale także od wcześniejszych tendencji bezrobocia (Kwiatkowski, 2002, 205-206).

Każdą gospodarkę dotykają co jakiś czas negatywne wstrząsy popytowe lub podażowe, czego skutkiem jest m.in. wzrost nierównowagi na rynku pracy przejawiający się wzrostem bezrobocia powyżej poziomu równowagi. Zaobserwowano jednak, że po ustąpieniu wstrząsów bezrobocie nie wracało do poziomu sprzed ich wystąpienia, a utrzymywało się na wyższym poziomie. Oznacza to, że poziom bezrobocia równowagi podąża za wzrostem rzeczywistej stopy bezrobocia ukształtowanej przez negatywne wstrząsy w przeszłości.

Jednym z modeli, w których podjęto się próby określenia przyczyn histerezy bezrobocia jest model ubytku kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki, na który w głównej mierze wpływają kwalifikacje, może podlegać rozwojowi lub deprecjacji. Warunkiem rozwoju kapitału ludzkiego jest ponoszenie odpowiednio wysokich nakładów na kształcenie, szkolenie zawodowe i rozwój umiejętności. Jeśli nakłady te, traktowane jako inwestycje, nie są wystarczające i nie pozwalają na utrzymanie nawet istniejących kwalifikacji, wówczas następuje deprecjacja kapitału ludzkiego. Przyczyną deprecjacji może być np. bezrobocie, powodujące trudności absolwentów w znalezieniu pracy i utrwaleniu zdobytej wiedzy oraz niemożność rozwinięcia umiejętności zawodowych, utratę kwalifikacji osób zwolnionych z pracy oraz nawy-

ków solidnej pracy, a także wpływające na dezaktualizację kwalifikacji bezrobotnych na skutek szybkiego postępu technicznego. W przypadku osób bezrobotnych, szczególnie długo-okresowo, prowadzi to do ubytku kapitału ludzkiego i zmniejszenia ich szans na znalezienie pracy. W efekcie wzrost popytu na pracę po ustaniu negatywnego wstrząsu może prowadzić do wzrostu liczby wolnych miejsc pracy przy nie zmniejszonym bezrobociu, co świadczy o wzroście niedopasowań struktury popytu na pracę i podaży pracy.

Niektórzy badacze wskazują jednak, że wzrost bezrobocia dotyczy zwykle osób o stosunkowo niskich kwalifikacjach, w przypadku których ubytek kapitału ludzkiego w okresie recesji nie musi być tak duży. Ponadto długie pozostawanie bez pracy wpływa na obniżenie aspiracji płacowych bezrobotnych, co przynajmniej częściowo rekompensuje skutki ubytku kapitału ludzkiego dla prawdopodobieństwa znalezienia pracy.

### Teorie segmentacji rynku pracy

Krytykę neoklasycznych teorii rynku pracy znaleźć można w *teoriach segmentacji rynku pracy*. Podstawowym ich założeniem jest uznanie heterogeniczności rynku pracy, a więc jego podziału na części zwane segmentami. Różnią się one między sobą swoistymi zasadami działania na tyle, iż swobodny przepływ siły roboczej między nimi jest znacznie utrudniony, bądź nawet niemożliwy, a sam podział jest stabilny w stosunkowo długim okresie. Ten brak mobilności pomiędzy poszczególnymi częściami rynku pracy wywołuje na nim stan nierównowagi, który jest jego stanem permanentnym, a nie tylko przejściowym zakłóceniem jego funkcjonowania (Kryńska, 1996, s. 15).

Konsekwencją segmentacji jest podział rynku pracy na segmenty „lepsze” i „gorsze”. „Lepszy” segment kreuje miejsca pracy zapewniające stabilność zatrudnienia, wyższe zarobki, możliwość awansu i rozwoju zawodowego, dogodny czas i dobre warunki pracy oraz większy prestiż społeczny. Z kolei miejsca pracy oferowane w segmencie „gorszym” charakteryzują się niższymi zarobkami za taką samą pracę oraz brakiem stabilności zatrudnienia, nie dając pracownikom poczucia bezpieczeństwa, nie oferują też w ogóle lub w ograniczonym zakresie możliwość awansu czy podniesienia kwalifikacji itd. Pozytywne następstwa podjęcia pracy w segmencie „lepszy” kumulują się, podobnie jak niekorzystne konsekwencje podjęcia pracy w segmencie „gorszym” (Layard, Nickell, Jackman, 1991).

Teorie segmentacji poruszają też aspekt wzajemnej zależności pomiędzy zróżnicowaniem miejsc pracy a wzorcami zachowań pracobiorców w poszczególnych segmentach rynku pracy (Kryńska, 1999, s. 14). Według niektórych koncepcji rynek pracy pełni bierną rolę wobec pracobiorców, nie mając wpływu na ich postawy, a jedynie je wykorzystując. Tym samym odpowiedzialność za przynależność do segmentu „gorszego” ponoszą sami pracobiorcy, bowiem wykazują zachowania niestabilne, nieodpowiedzialne, niemożliwe do zaakceptowania przez pracodawców w segmencie „lepszem”.

Inne koncepcje przypisują rynkowi pracy aktywną rolę w kreowaniu postaw pracobiorców. Pracobiorcy związani z „gorszymi” miejscami pracy przejmują wzorce zachowań charakterystyczne dla segmentu „gorszego”, bowiem niekorzystne warunki zatrudnienia i środowisko, w którym przyszło im pracować, nie stymulują ich do zachowań stabilnych i odpowiedzialnych (Loveridge, Mok, 1979).

Do najbardziej znanych koncepcji segmentacji rynku pracy należy koncepcja zakładająca jego podział na rynek wewnętrzny, zakładowy lub zawodowy, na którym oferowane są „lepsze” miejsca pracy, oraz rynek zewnętrzny, funkcjonujący pod wpływem mechanizmu rynkowego i najbardziej narażony na wahania koniunktury gospodarczej, oferujący „gorsze” miejsca pracy (Kryńska, 1996, s. 76-93).

Koncepcja segmentacyjna opracowana przez P. B. Doeringera i M. J. Piore’a zakłada istnienie dualnego rynku pracy, w ramach którego wydzielono pierwszoplanowy rynek pracy,



na którym produkowane są dobra charakteryzujące się stabilnym popytem na nie w gospodarce i na którym oferowane są „lepsze” miejsca pracy, a także rynek drugoplanowy, oferujący „gorsze” miejsca pracy z uwagi na fakt, że popyt na produkowane na nim dobra podlega wahaniom (Doeringer, Piore, 1975). Efekty wahań koniunktury gospodarczej przyjmuje na siebie w głównej mierze rynek drugoplanowy (Kryńska, 1996, s. 100).

Oprócz koncepcji dwuczęściowego podziału rynku pracy funkcjonuje też koncepcja podziału trzyczęściowego, która została opracowana przez B. Lutza i W. Sengenbergera (Kryńska, 1996, s. 67-73). Kryterium podziału rynku pracy na segmenty są kwalifikacje posiadane przez pracobiorców, które podzielono na kwalifikacje specyficzne dla konkretnego zakładu pracy, kwalifikacje uniwersalne i zawodowe. Efektem jest podział rynku pracy na segment niewykwalifikowanej siły roboczej, charakteryzujący się dużą mobilnością pracowniczą i małymi szansami awansu, segment zawodowy, czyli wykwalifikowanej siły roboczej, nie związanej z żadnym konkretnym zakładem pracy, gdzie istnieje mobilność pozioma pracowników pomiędzy zakładami pracy oraz segment wewnątrzzakładowy, reprezentowany przez pracobiorców o kwalifikacjach specyficznych, dostosowanych do potrzeb konkretnego zakładu pracy. Ta część rynku charakteryzuje się małą mobilnością pracowniczą, bowiem zmiana miejsca pracy wiąże się najczęściej z koniecznością poniesienia pewnych kosztów związanych ze zmianą kwalifikacji. Również pracodawca w przypadku rynku zakładowego jest zainteresowany utrzymaniem załogi, bowiem wdrożenie nowych pracowników do wymagań miejsc pracy to dodatkowe koszty poniesione na rekrutację i przysposobienie do zawodu. Tym samym taniej i wygodniej dla pracodawcy jest awansować pracownika firmy kierując się np. regułą starszeństwa, niż poszukiwać kogoś spoza zakładu.

## Podsumowanie

Wszystkie omówione pokrótce teorie mają zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników i trudno jest uznać, iż tylko jedna z nich w pełni wyjaśnia złożone procesy zachodzące na rynku pracy. W teoriach tych zagadnienie kapitału ludzkiego i jego poszczególnych właściwości, takich jak kwalifikacje, doświadczenie zawodowe czy zachowania, było różnie przedstawiane przez ich autorów. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż termin „kapitał ludzki” został wprowadzony do języka ekonomii dopiero w drugiej połowie XX wieku przez T.W. Schultza i G. Beckera, choć już wcześniej – jak wykazano w niniejszym artykule – podnoszono w teoriach rynku pracy problematykę dziś określaną mianem kapitału ludzkiego.

W niektórych teoriach zwrócono uwagę na zależność pomiędzy zachowaniami bezrobotnych i pracujących a ich szansami na znalezienie zatrudnienia (niektóre koncepcje segmentacji rynku pracy, teoria bezrobocia NAIRU, teoria poszukiwań na rynku pracy). Do zachowań takich zaliczono np. intensywność poszukiwań pracy, ale też zachowania niestabilne i nieodpowiedzialne charakterystyczne dla pracowników segmentów „gorszych”. Podniesiono także znaczenie inwestycji w kapitał ludzki (np. model kapitału ludzkiego w teorii histerezy bezrobocia) i wpływ poziomu kapitału ludzkiego na ich wydajność (teoria „swoi” i „obcy”, teoria płacy efektywnej teoria kapitału ludzkiego). Zwrócono też uwagę na ograniczone możliwości dywersyfikacji posiadanego przez pracowników kapitału ludzkiego (teoria niepisanych kontraktów) oraz na wpływ długiego pozostawania bez pracy na jego ubytek i szanse znalezienia pracy (teoria bezrobocia NAIRU, teoria histerezy bezrobocia). Zauważono także zależność pomiędzy poziomem kapitału ludzkiego pracowników a ich oczekiwaniami płacowymi (teoria poszukiwań na rynku pracy).

Najszerzej omówiono zależności pomiędzy kapitałem ludzkim a sytuacją na rynku pracy w teorii kapitału ludzkiego, w której położono szczególny nacisk na znaczenie inwestycji w kapitał ludzki dla pozycji pracobiorców na rynku pracy, w tym dla ich szans na znalezienie zatrudnienia.

Teorie rynku pracy ułatwiają jego poznanie i choć – jak wskazuje E. Kryńska - nie jest konieczna ich hierarchizacja pod względem ich przydatności, to niezbędne jest dobre ich poznanie (Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 60). Doniosłe znaczenie tych teorii polega między innymi na tym, że stają się teoretycznym uzasadnieniem dla prowadzenia określonej polityki zatrudnienia w poszczególnych krajach.

## BIBLIOGRAFIA:

1. Akerlof G. A., Yellen J., (1986), *Efficiency Wage Models of Labour Markets*, Cambridge University Press, Cambridge.
2. Becker G., (1975), *Human Capital*, National Bureau of Economic Research, New York.
3. Doeringer P.B., Piore M. J., (1975), *Unemployment and The Dual Labour Market*, *The Public Interest*, No 38.
4. Domański S., (1993), *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
5. Figurska I., (2003), *Przestrzenne aspekty rynku pracy na przykładzie Pomorza Środkowego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania, Słupsk.
6. Kotlorz D. red., (2007), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo AE, Katowice.
7. Kryńska E., (1996), *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
8. Kryńska E., (1999), *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy*, *Rynek Pracy* nr 2.
9. Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., (1998), *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, *Studia i Materiały*, IPISS, Warszawa.
10. Kwiatkowski E., (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
11. Kwiatkowski E., (1988), *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa.
12. Layard R., Nickell S., Jackmann R., (1991) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
13. Lindbeck A., Snower D. J., (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge Mass.
14. Listwan T. red. (2005), *Słownik zarządzania kadrami*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa.
15. Løvdrege R., Mok A. L., (1979), *Theories of Labour Market Segmentation: a Critique*, Martin Nijhof, The Hague.
16. Manning A., (1990), *Implicit Contract Theory*, w: *Current Issues in Labour Economics*, D. Sapsford, Z. Tzannatos (red.), Macmillan, London.
17. Mikuła E., (2006), *Znaczenie nierówności społecznych dla akumulacji kapitału ludzkiego i wzrostu gospodarczego*, w: *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
18. *Program operacyjny kapitał ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013*, (2006), Ministerstwo Rozwoju regionalnego, Warszawa.
19. Smandek I. M. red., (1993), *Teorie rynku pracy*, AE, Katowice.
20. Szalkowski A. red., (1992), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, AE, Kraków.
21. Wronowska G., (2006), *Czynniki kształtujące kapitał ludzki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, w: *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.