

ROZDZIAŁ 17

PRZEPLYWY PRACOWNIKÓW W ŚWIETLE MAKRO- I MIKROEKONOMICZNYCH TEORII RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Migracje to element szerszego pojęcia jakim jest mobilność przestrzenna, a ta jest elementem pojęcia mobilności (ruchliwości) społecznej. Definiowana jest ona – owa mobilność społeczna – jako przesunięcia pozycji ludzi na skali charakteryzującej ich cechy społeczne takie jak przynależność do grupy społecznej, grupy zawodowej czy jednostki osiedleńczej; jest także określana jako mobilność geograficzna czy terytorialna (Okólski 2005, s. 81).

Problematykę migracji i przepływów siły roboczej można rozpatrywać z punktu widzenia różnych dyscyplin naukowych takich jak: historia, demografia, ekonomia, prawo, socjologia i nauki społeczne w ogóle. Z punktu widzenia rozważań prowadzonych w niniejszym artykule na uwagę zasługuje pojęcie migracji spotykane w literaturze ekonomicznej. Ekonomia bowiem stara się wyjaśnić skutki ekonomiczne migracji dla krajów i regionów wysyłających oraz przyjmujących migrantów.

W literaturze używa się kilku co najmniej pojęć bliskoznacznych na określenie ruchów ludności o charakterze migracyjnym, a są to pojęcia takie jak: przepływy pracowników – jeżeli podłożem ruchów jest zmiana zatrudnienia, mobilność przestrzenna lub mobilność geograficzna – jeżeli ruch ludności wiąże się ze zmianą miejsca zamieszkania (w odróżnieniu od mobilności społeczno-zawodowej, kiedy podłożem ruchu jest np. zmiana zawodu).

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę rozpatrzenia zjawiska przepływu pracowników przez pryzmat teorii rynku pracy występujących na poziomie makro- i mikroekonomicznym. W płaszczyźnie makroekonomicznej bada się wpływ przepływów migracyjnych na dochód i zatrudnienie w gospodarce, a także występowanie regulacji przestrzennej mobilności przez państwa narodowe i instytucje międzynarodowe. Ponadto istotny jest tu wpływ migracji na system polityczny oraz znaczenie dla występowania społeczeństwa wielokulturowego.

Natomiast ujęcie mikroekonomiczne pojmowania migracji odnosi się raczej do indywidualnych wartości i oczekiwań jednostek podejmujących decyzję o przemieszczeniu się. Na uwagę zasługują tu decyzje związane z polepszeniem i zagwarantowaniem sobie możliwości przeżycia, podniesieniem jakości życia, statusu społecznego, zapewnieniem wygody, autonomii oraz doświadczeniem przynależności i wyznawania tych samych wartości moralnych (Balicki, Stalker 2006, s. 30).

W dalszej części opracowania skoncentrowano się jedynie na teoriach makro- i mikroekonomicznych odnoszących się do rynku pracy, tzn. nie badano wszystkich teorii ekonomicznych oraz nie badano przepływów migracyjnych np. od strony demografii, międzynarodowych stosunków gospodarczych. Należy sobie zatem zdawać sprawę, że w literaturze występują jeszcze inne podejścia do rozumienia istoty, przyczyn i skutków przepływów migracyjnych.

Mobilność pracowników w głównych teoriach makroekonomicznych

Kwestię przepływu pracowników można rozpatrywać przez pryzmat sformułowanych i szeroko w literaturze przedstawianych teorii zatrudnienia i rynku pracy. Wśród nich na uwagę zasługują tu zwłaszcza teorie zatrudnienia dotyczące skali makroekonomicznej, które częściej dostrzegają i uwzględniają powiązania pomiędzy samym rynkiem pracy a innymi rynkami funkcjonującymi w gospodarce (Woźniak 2007, s. 133). Szczególną uwagę zwraca się na kształtowanie się równowagi na rynku pracy oraz kształtowanie się równowagi ogólnej w gospodarce. Warto tu zatem bliżej przeanalizować wybrane teorie zatrudnienia i rynku pracy, które unaoczniają problem występowania przepływów pracowników na rynku pracy. Analizowane teorie mieszczą się w głównym nurcie teorii ekonomii w jego dwóch głównych kierunkach. Mianowicie są to: kierunek neoklasyczny i współczesny keynesizm, a rozważania prowadzone w ich ramach wskazują na konsekwencje funkcjonowania rynku pracy dla kształtowania się zatrudnienia w skali makroekonomicznej.

Neoklasyczne teorie zatrudnienia opierają się na sformułowanym przez A. Pigou modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy przyjmującym następujące założenia. Po pierwsze, pracodawcy oraz pracownicy mają prawie pełną informację o płacach i możliwościach zatrudnienia występujących na rynku – rynek pracy jest zatem całkowicie przejrzysty. Po drugie, pracodawcy i pracownicy są „racjonalni” w ekonomicznym sensie: pracodawcy dążą do maksymalizacji zysku a pracownicy do maksymalizacji satysfakcji z płac realnych. Po trzecie, każdy pracownik i pracodawca reprezentuje tak małą część ogólnej podaży i ogólnego popytu na siłę roboczą, że ich indywidualne decyzje nie mają wpływu na płace. Po czwarte wreszcie, nie występują utrudnienia mobilności siły roboczej i pozostałych czynników produkcji. Po piąte, pracownicy i pracodawcy działają indywidualnie, bez porozumienia z innymi pracownikami lub pracodawcami podejmując decyzje płacowe lub zatrudnieniowe. Po szóste w końcu, praca na poszczególnych rynkach jest jednorodna i zamienna (przenośna w sensie ekonomicznym) (Kryńska 2000, s.16).

Zwolennicy neoklasycznych teorii zatrudnienia wiązali występowanie bezrobocia (głównie strukturalnego) z niedostateczną mobilnością siły roboczej. Zgodnie z ich rozważaniami, jeżeli na rynku pracy pojawia się bezrobocie to dlatego, że w praktyce nie istnieje swobodny przepływ siły roboczej między zawodami, obszarami oraz działami gospodarki. Rzeczywisty wpływ zredukowanej ruchliwości siły roboczej między częściami rynku pracy na wysokość stawek płac jest zatem znacznie mniejszy niż oczekiwany, a procesy determinacji płac i mobilności siły roboczej nie są tak blisko powiązane ze sobą (Kryńska 2000, s. 17). W praktyce bowiem przemieszczanie się pracowników między zawodami znacznie utrudnia potrzeba posiadania różnorodnych kwalifikacji oraz umiejętności, które są potrzebne do wykonywania różnorodnych zawodów. Przemieszczanie się z kolei między obszarami geograficznymi jest ograniczone ze względu na koszty, tradycje, które stanowią bariery dla zmiany miejsca pracy. Wreszcie zmiana działu, czy dziedziny gospodarki przez pracownika jest utrudniona ze względu na to, że praca w różnych dziedzinach wymaga również odmiennych predyspozycji i przygotowania zawodowego – podobnie jak zmiana wykonywanego zawodu. Tak więc między sformułowanym przez neoklasyków modelem rynku pracy w warunkach konkurencji doskonałej a rzeczywistym funkcjonowaniem rynku pracy istnieją istotne rozbieżności.

Zgodnie z modelem neoklasycznym, jeżeli pojawiają się problemy z zatrudnieniem, to pracownicy są w stanie zaakceptować obniżki płac i to aż do poziomu, przy którym podaż zrównoważy się z popytem. Takie założenie zostało jednak podważone przez J. M. Keynesa, który dowodził, że siła robocza jest wysoce nieelastyczna, płace charakteryzują się sztywnością (zwłaszcza przy ich ruchu w dół), a w gospodarce może pojawić się równowaga przy niepełnym zatrudnieniu. Przyczyną takiej sytuacji nie będą już jednak tylko zakłócenia w

dostosowywaniu się płac, ale przede wszystkim brak dostatecznego popytu globalnego (Woźniak 2008, s. 32).

Zdaniem J.M. Keynesa obniżki płac nominalnych zmniejszają popyt transakcyjny na pieniądź, co – przy niezmienionej nominalnej podaży pieniądza – oznacza większą podaż pieniądza na cele spekulacyjne. W tej sytuacji możliwy jest spadek stopy procentowej, który wpływa stymulująco na inwestycje, to zaś powoduje mnożnikowy wzrost produkcji i zatrudnienia. Autor ten dostrzegał więc mechanizm oddziaływania obniżek płac nominalnych na wzrost zatrudnienia, ale traktował go jako wysoce niepewny, wskazując przy tym na dwie „słabe” strony tego rozumowania. Po pierwsze, obniżka płac nominalnych nie musi prowadzić do spadku stopy procentowej, jeśli równocześnie wzrosnie preferencja płynności wśród podmiotów gospodarczych. Po drugie, nawet jeśli uda się obniżyć stopę procentową, to nie jest pewne czy wzrosną inwestycje, bowiem efektywność kapitału może się obniżyć jeszcze bardziej. Stąd też J. M. Keynes wysnuwał wniosek, że obniżki płac nominalnych nie gwarantują pełnego zatrudnienia (Kwiatkowski 2002, s. 111-112).

J. M. Keynes nie podzielał również poglądów neoklasyków o skutecznym działaniu mechanizmów rynkowych w wolnorynkowej gospodarce. Stał na stanowisku, że w warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do ustalania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem na pracę, oznaczająca istnienie bezrobocia. Przyczyn tej tendencji upatrywał w niewystarczającym popycie na towary (Wąsowicz 2007, s. 44).

Założenie o sztywności płac podtrzymali również przedstawiciele neokeynesizmu tacy jak: S. Fischer, E.S. Phelps i J.B. Taylor. Udowadniali oni, że w przypadku istnienia długotrwałych kontraktów płacowych, generujących ową sztywność płac, polityka monetarna ma przejściową możliwość oddziaływania na produkcję (Bludnik 2007, s. 88-89).

Mobilność pracowników w mikroekonomicznych teoriach rynku pracy

Biorąc pod uwagę rozpatrywanie przepływów pracowników na rynku pracy należy tu również wskazać i poddać analizie teorie zatrudnienia i rynku pracy uwzględniające zachowania podmiotów gospodarczych w skali mikroekonomicznej i koncentrujące się na funkcjonowaniu tego rynku oraz jego poszczególnych elementów w tym zwłaszcza pracowników.

Współcześnie istnieje szereg alternatywnych teorii ekonomicznych dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Teorie te polemizują z założeniami neoklasycznymi i zawierają odmienne zbiory hipotez dotyczących występowania, powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy. Można tu wskazać na trzy podstawowe grupy alternatywnych hipotez. Hipotezy pierwszego nurtu eksponują głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako odpowiedzialne za powstawanie nierównowagi na rynku pracy. Przykładem takiej teorii jest teoria segmentacyjna, w której wątek ograniczeń mobilności siły roboczej stanowi istotny element wyjaśniający procesy tworzenia się i utrwalania nierównowagi na rynku pracy.

Według założeń drugiego nurtu, nierównowaga może być spowodowana długotrwałością (opóźnieniem) procesów dostosowawczych na rynku pracy (poszukiwanie pracy, proces zmiany kwalifikacji). Do nurtu tego należy teoria kapitału ludzkiego (human capital), teoria naturalnej stopy bezrobocia oraz teoria poszukiwań na rynku pracy (job search). W teoriach tych podkreślany jest związek między ograniczeniami mobilności (zwłaszcza zawodowej) pracobiorców a nierównowagą na rynku pracy.

Trzecia grupa hipotez zakłada, iż nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac. Opisuje to np. teoria płacy efektywnej oraz teoria insiders-outsiders. W teoriach tych nacisk jest położony na wyjaśnienie przyczyn i uwarunkowań skłonności części pracodawców do oferowania wynagrodzeń przewyższających płacę

równowagi, natomiast kwestii ograniczeń mobilności siły roboczej poświęcono stosunkowo mało miejsca. Wskazywano w nich raczej, iż kierunki i natężenie ruchliwości pracowników są konsekwencją decyzji płacowych pracodawców: w grupach pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenia obserwowano niższą skłonność do ruchliwości. W tym sensie mobilność pracownicza jest pochodną struktury wynagrodzeń na danym rynku pracy (Kryńska 2000, s. 18).

Podjęwając próbę zanalizowania istniejących w literaturze teorii segmentacyjnych należy tu zauważyć, że koncepcje segmentacji rynku pracy przyjmują założenie o jego wewnętrznym zróżnicowaniu (heterogeniczności). Zróżnicowanie podaży i popytu na pracę oraz wszystkich powiązanych ze sobą zjawisk i procesów wykształca części rynku pracy, charakteryzujące się relatywną homogenicznością. Jakkolwiek pojęcie segmentacji rynku pracy nie zostało jednoznacznie do tej pory w literaturze określone, to dość łatwo daje się wyodrębnić szereg wspólnych właściwości zarówno procesu segmentacji, jak i tworzących się w jego wyniku segmentów. Jedną z nich – zdaniem E. Kryńskiej – jest idea ograniczonego dostępu do niektórych segmentów lub separacja poszczególnych części rynku pracy, między którymi przepływy siły roboczej mają ograniczony zakres. Ograniczenia dostępu siły roboczej do tych segmentów mogą być wywołane konkretnymi wymaganiami heterogenicznych miejsc pracy, jednoznacznie eliminującymi niektóre kategorie pracobiorców (Kryńska 2000, s. 19).

Zatem można tu również wskazać na istnienie dwóch przynajmniej kluczowych elementów teorii segmentacyjnych. Po pierwsze, rynek pracy składa się z kilku obszarów, które charakteryzują się odmiennymi warunkami oferowanymi pracownikom w zakresie poziomu wynagrodzeń i polityki zatrudnienia. Po drugie, wejście na poszczególne obszary-segmenty takiego rynku pracy są przynajmniej w pewnych okresach ograniczone, tzn. że więcej jest osób chętnych do pracy w tych segmentach niż ofert miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców (Dickens, Lang 1992).

Do głównych teorii segmentacyjnych zalicza się teorię dualnego rynku pracy oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Jeżeli chodzi o pierwszą z nich – sformułowaną przez P. Doeringera i M. Piore'a – to do podstawowych jej hipotez należy zaliczyć tę, mówiącą, że rynek pracy podzielony jest na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie zupełnie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi możliwymi do zidentyfikowania cechami. Rynek pracy nie jest postrzegany jako obszar jednolity, ale jako wielość rynków o odmiennej strukturze i cechach (Kryńska, Suchecka, Suchecki 1998, s. 33).

Owe dwa segmenty, czy sektory nazywane są w literaturze pierwotnym i wtórnym. Segment pierwotny obejmuje stabilne, dobrze opłacane, stwarzające możliwości awansu miejsca pracy, natomiast segment wtórny to miejsca pracy o mniejszym prestiżu, gorzej opłacane, których liczba w gospodarce jest uzależniona od wahań koniunkturalnych (Wąsowicz 2007, s. 56).

Swobodny dostęp do miejsc pracy na rynku pierwszym jest ograniczany poprzez ściśle zdefiniowane kryteria zatrudniania pracowników, precyzyjnie określoną drabinę awansu zawodowego, wreszcie poprzez tryb okresowych ocen i zwalnianie. Selekcja przy wejściu na pierwszy rynek pracy dokonywana jest w celu uniknięcia zatrudniania osób, nie będących w stanie wykonywać właściwie swoich zadań w sposób narzucany charakterem tego segmentu (Kryńska 2000, s. 22).

Z kolei nieatrakcyjność miejsc pracy w drugim, wtórnym segmencie powoduje wysoką fluktuację pracowników i łatwość przenoszenia się z jednej pracy do drugiej. Na drugi rynek pracy zostają wyparci imigranci, młodociani, część kobiet i inni (Kryńska 2000, s. 22).

W literaturze przedmiotu porusza się także kwestię różnic między segmentami rynku pracy. Pierwszą z nich jest wysokość wynagrodzenia, która wszak jest uzależniona np. od kwalifikacji, czy doświadczenia zawodowego. Okazuje się, że na pierwszym rynku pracy dominują wyższe wynagrodzenia, a na drugim – niższe. Ponadto wskazuje się tu często na występowanie problemu dyskryminacji rasowej, płciowej, czy narodowej. Badania jednak wykazały, że – jak piszą W.T. Dickens i K. Lang – wynagrodzenia rosły szybciej wraz ze wzrostem kwalifikacji w grupie pracowników czarnoskórych niż białych (Dickens, Lang 1992, s. 9). Ponadto – i co ciekawe – inne badania wskazały, że pracownicy czarnoskórzy, którzy rozpoczęli karierę zawodową na drugim rynku pracy byli mniej skłonni niż biali pracownicy (będący w tej samej sytuacji) do przejścia na pierwszy rynek pracy. Zatem problem występowania dualnego rynku pracy – przynajmniej w kontekście rynku amerykańskiego i przeprowadzonych tam badań w zakresie segmentacji rasowej – występował i teorię tę należało zatem uznać za posiadającą empiryczne potwierdzenie, czy też weryfikację pozytywną.

Według W. Janickiego teoria dualnego rynku pracy wyjaśnia przyczyny migracji zewnętrznych za pomocą czynników makroekonomicznych. Zakłada ona permanentny brak rąk do pracy w krajach wysoko rozwiniętych, ponieważ istnieje tam szereg zajęć zarobkowych, których z przyczyn prestiżowych nie chcą podjąć obywatele tychże krajów. Są to miejsca pracy o charakterze niebezpiecznym, którym towarzyszą trudne warunki pracy, nisko płatne i nie wymagające wysokich kwalifikacji. Jest to zatem segment rynku pracy, na którym „odnajdują się” imigranci (Janicki 2007, s. 290).

Druga z koncepcji segmentacyjnych, zwana koncepcją wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy zakłada, że rynek pracy składa się w rzeczywistości z rynków zewnętrznych i wewnętrznych. Badacze posługujący się tymi kategoriami na ogół definiowali jedynie pierwszy z nich. I tak, zewnętrzny rynek pracy obejmować miał obszary nie objęte przez rynki wewnętrzne, czyli stanowił tzw. resztę istniejącą wszędzie tam, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny. Natomiast wewnętrzny rynek pracy definiuje się jako pewne jednostki zatrudnieniowe, np. przedsiębiorstwa, w których płace i alokacja siły roboczej regulowane są przez trwałe normy i procedury. Są to jednostki organizacyjne, wewnątrz których funkcje rynku takie jak: kształtowanie cen siły roboczej, jej alokacja i często również szkolenie realizowane są za pomocą określonych zasad instytucjonalnych. Zasady te określają również kryteria wejścia do rynków wewnętrznych, przywileje osób tam zatrudnianych oraz relacje między poszczególnymi pracami niezbędne dla potrzeb wewnętrznej ruchliwości pracowników (Kryńska 2000, s. 24).

W literaturze pojawiła się ponadto koncepcja tradycyjnych, statystycznych podziałów rynków pracy, która nie zakłada odmiennych zasad funkcjonowania poszczególnych części rynku pracy. I tak, rynek pracy można podzielić ze względu na różne kryteria: zawodowe, demograficzne i przestrzenne. Segmenty te mogą funkcjonować bardziej lub mniej niezależnie od siebie, ze względu na heterogeniczną naturę podaży i popytu na pracę. Inną kategorią istotnie różnicującą rynki pracy jest przestrzeń geograficzna, będąca podstawą wyodrębnienia lokalnych i regionalnych rynków pracy. Mobilność siły roboczej między nimi bywa raczej niewielka, a ograniczają ją wysokie koszty przemieszczeń. Przestrzeń geograficzna działa jak bariera mobilności i powoduje, że związane z nią procesy dostosowawcze (migracje, dojazdy do pracy) nie są wystarczająco elastyczne, by zapewnić efektywne dopasowanie popytu i podaży w skali krajowego rynku pracy (Kryńska, Suchecka, Suchecki 1998, s. 38).

Z kolei z punktu widzenia teorii wskazujących na występowanie istotnych opóźnień w dostosowaniach występujących na rynku pracy, można wskazać tu bliżej na teorię kapitału ludzkiego, nazywaną też z ang. human capital theory. Teoria ta została sformułowana na początku lat sześćdziesiątych w USA. Ważną datą dla powstania i rozwoju tej teorii jest rok

1962, kiedy to ukazał się specjalny numer „Journal of Political Economy” zawierający wstępne rozdziały monografii G.S. Beckera pt. *Human Capital*. Głównymi przedstawicielami teorii kapitału ludzkiego są G.S. Becker, T.W. Schultz oraz T. Mincer (Kucharski 2001, s. 41). Szczególną jednak rolę w powstaniu tejże teorii przypisuje się G.S. Beckerowi, według którego przyczynami zróżnicowania płac jest zróżnicowane wyposażenie w kapitał ludzki (czyli human capital) poszczególnych pracobiorców w postaci poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Są one nabywane w wyniku indywidualnych decyzji odnośnie do inwestycji w swój potencjał pracy na przykład poprzez podnoszenie kwalifikacji na rynku usług edukacyjnych (Klimczak 2006, s. 127-129).

Teoria kapitału ludzkiego wprowadziła dychotomiczny podział kwalifikacji siły roboczej na: uniwersalne i specyficzne. Pracownicy dysponujący uniwersalnymi kwalifikacjami najczęściej byli obsadzani na stanowiskach niewymagających długich szkoleń oraz związanych z wykonywaniem prostych prac. Specyficzne zaś kwalifikacje decydowały o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych, lepiej płatnych i charakteryzujących się mniejszą fluktuacją stanowiskach pracy (Wąsowicz 2007, s. 55-56). Można tu zatem mówić o pewnym wpływie posiadanych kwalifikacji na mobilność zasobów pracy. Otóż pracobiorcy o kwalifikacjach uniwersalnych mogą być bardziej skłonni do zmiany miejsca zatrudnienia, a ci z nich posiadający kwalifikacje specyficzne, będą raczej „kurczowo” trzymać się swojego miejsca pracy, czasami nawet niezależnie od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Drugą teorią w tym nurcie jest teoria naturalnej stopy bezrobocia, zwana też teorią bezrobocia równowagi. Twórcami tej teorii są M. Friedman i E.S. Phelps, chociaż bardzo ważną rolę odegrał również i innych badaczy, dzięki którym autorzy ci mogli sformułować tę teorię. Przede wszystkim należy tu wskazać na analizy statystyczne A.W. Phillipsa, który doszedł do wniosku, że w gospodarce występuje ujemna zależność między tempem wzrostu płac nominalnych a stopą bezrobocia. Próbę teoretycznego uzasadnienia tej zależności podjął R.G. Lipsey, opierając ją na dwóch konstrukcjach teoretycznych. Po pierwsze, stopę zmian płac nominalnych uzależnił od sytuacji na rynku pracy, określonej przez względną nadwyżkę popytu nad podażą pracy. Po drugie, rozmiary względnej nadwyżki popytu na pracę nad podażą pracy wiązał Lipsey z wysokością bezrobocia (Kwiatkowski 2002, s. 140-141).

Na tej podstawie można powiedzieć, że istnieje taki poziom bezrobocia (czyli nadwyżki podaży pracy nad popytem na nią), który stabilizuje płace nominalne, co dla istoty naturalnej stopy bezrobocia ma zasadnicze znaczenie. Stosunkowo rozwiniętą definicję naturalnej stopy bezrobocia znaleźć można u M. Friedmana, który stwierdza, że jest to taki poziom, jaki wynikałby z walrasowskiego układu równań równowagi ogólnej, pod warunkiem, że byłyby w nim uwzględnione faktyczne cechy strukturalne rynków pracy i towarów, niedoskonałości rynkowe, stochastyczna zmienność popytu i podaży, koszty zbierania informacji o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, koszty jej mobilności itd. (Friedman 1975, s. 271). A zatem naturalną stopę bezrobocia należy traktować jako pewien poziom bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego, którego nie da się uniknąć, gdyż wynika on z niedoskonałości rynku pracy, który daleki jest od konkurencji doskonałej.

Trzecią koncepcją w ramach tego nurtu jest teoria poszukiwań na rynku pracy (ang.: job search theory) będąca mikroekonomicznym uzupełnieniem rozważań prowadzonych przez E.S. Phelpsa i M. Friedmana w ramach teorii naturalnej stopy bezrobocia. Wpisuje się ona w nurt tzw. nowej mikroekonomii, w której zrezygnowano z jednego z założeń modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy, a mianowicie pełnej informacji dostępnej obu uczestnikom transakcji. Rynek pracy stał się nieprzejrzysty. Zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy nie znają dokładnie warunków (w szczególności płacowych) w różnych przedsiębiorstwach i regionach. Tymczasem pracownik – do podjęcia właściwej decyzji co do własnej kariery zawodowej – potrzebuje możliwie najpełniejszej informacji o płacach w możliwie dużej liczbie przedsiębiorstw, rozważenia ewentualnych korzyści z relacji między

placami w przedsiębiorstwach w bliższym i dalszym otoczeniu w sensie geograficznym. Aby jego decyzja była racjonalna, przyniosła możliwie najwyższy dochód, musi on na poszukiwanie pracy poświęcić sporo czasu. Zawsze znajdują się więc pracobiorcy, którzy wolą być przejściowo bezrobotnymi, by w tym czasie móc rozejrzeć się za najlepszymi możliwościami pracy (Kryńska 1998, s. 44-45).

W ramach teorii poszukiwań na rynku pracy dużo miejsca poświęcono określeniu związków między mikroekonomiczną teorią zachowań podmiotów poszukujących miejsca pracy i poszukujących siły roboczej (wraz z towarzyszącymi im procesami mobilności) a makroekonomicznymi relacjami między inflacją a bezrobociem (opisywanymi za pomocą krzywej Phillipsa). Najistotniejszym problemem badawczym stała się efektywność procesu poszukiwania zarówno miejsc pracy, jak i pracowników. W obu płaszczyznach efektywność procesu poszukiwania rośnie wraz z wielkością (rozległością) rynku pracy. Relacja między kosztami uzyskania informacji a dochodami możliwymi do uzyskania jest tym korzystniejsza im rynek pracy jest rozleglejszy. Innymi słowy, im więcej istnieje częściowych rynków pracy (segmentów), tym mniej korzyści z procesu poszukiwania, tym mniej efektywny jest sam proces poszukiwania, tym – w końcu – wyższy jest poziom bezrobocia (tzw. search unemployment) lub (i) wolnych miejsc pracy (Kryńska 1998, 46-47).

Z teorii poszukiwań wynikają następujące wnioski dotyczące determinant przepływów siły roboczej. Po pierwsze, chęć poszukiwania lepiej płatnej pracy może skłaniać część obecnie pracujących do dobrowolnej rezygnacji z pracy i odpływu do bezrobocia. Bardziej efektywne i tańsze jest poszukiwanie pracy, gdy dana jednostka pozostaje w zasobie bezrobocia. Po drugie, prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia lub bierności zawodowej do zatrudnienia zależy od liczby poszukiwań oraz efektywności poszukiwań pracy przez osoby bezrobotne lub bierne zawodowo. Po trzecie, na prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia do zatrudnienia wpływa w istotnym stopniu wysokość płacy progowej (czyli stawki, przy której bezrobotni skłonni są zrezygnować z dalszych poszukiwań i podjąć pracę). Im wyższa jest płaca progowa, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że dana jednostka odpłynie z bezrobocia do zatrudnienia. Po czwarte, należy zwrócić uwagę, że im dłuższy jest okres trwania bezrobocia, tym mniejsza intensywność poszukiwania pracy. Tym samym maleje prawdopodobieństwo odpływu do zatrudnienia. Wydłużanie się okresu trwania bezrobocia może powodować wzrost odpływów z bezrobocia do zasobu biernych zawodowo (Kucharski 2001, s. 56-57).

Według innego podejścia wyróżnia się dwa rodzaje teorii poszukiwań: teorię płacy progowej (granicznej, wymaganej lub niezbędnej) oraz teorii liczebności próbki. Pierwsza z nich analizuje sytuację, w której oczekiwania osób poszukujących pracy skupiają się tylko na wysokości płacy, a nie na liczbie ofert. W obu teoriach zakłada się, że poszukujący ma pewną wiedzę o dystrybucji ofert płacowych w określonej grupie kwalifikacji, na lokalnym rynku pracy, ale nie wie, które przedsiębiorstwo oferuje określone stawki płac. Proces poszukiwań zaczyna się od ustalenia poziomu płacy minimalnej, zwanej też progową, poniżej której bezrobotny nie podejmuje zatrudnienia. Płaca ta stanowi granicę opłacalności dalszych poszukiwań, czyli wyraża zrównanie się ponoszonych kosztów z przewidywanymi korzyściami (płacą) (Wojciechowska 2005, s. 104-105).

Natomiast inny alternatywny sposób poszukiwań pracy opisuje model liczebności próbki, który opiera się na założeniu, że bezrobotny w swoich poszukiwaniach pracy kieruje się wyborem najkorzystniejszej oferty pracy z wcześniej określonej próbki ofert, odpowiadającej jego preferencjom. Model ten został rozwinięty na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku przez C. Joll, C. McKenna, R. McNabba, J. Storey. Zakłada się w tym modelu, że oferty pracy różnią się jedynie wielkością płac, a bezrobotni o podobnych kwalifikacjach znają ich rozkład. Nie wiedzą jednak, które firmy zgłaszają zapotrzebowanie na pracę. Proces poszukiwań ma na celu znalezienie grupy pracodawców,

którzy proponują miejsca pracy jednakowo opłacalne i odpowiadające oczekiwaniom bezrobotnych. Dotarcie do określonej grupy firm wiąże się z ponoszeniem kosztów: im większa badana próba, tym wyższe te koszty (Wojciechowska 2005, s. 110).

Z kolei inna grupa teorii wskazuje, że przyczynami nierównowagi na rynku pracy jest sztywność płac. W ten nurt wpisuje się m. in. teoria płacy efektywnej, nazywana także w polskiej literaturze teorią płacy motywującej, płacy skutecznej, teorią płac kształtujących efektywność, teorią płacy względem efektywności (Kryńska 1998, s. 45). Zgodnie z tą koncepcją, przedsiębiorstwa ustalają „sztywne” płace na poziomie wyższym od płac równoważących rynek. Przyjmuje się bowiem, że stosunek zatrudnienia nie gwarantuje, że pracownik będzie dobrze i wydajnie pracował. Dlatego też pracodawca, aby podnieść tę wydajność, skłonny jest zaoferować płacę wyższą od rynkowej (Woźniak 2008, s. 35).

Zdaniem autorek takich jak: R. Wojciechowska, czy B. Woźniak, we współczesnej myśli ekonomicznej wyróżnić można cztery główne koncepcje objaśniające kształtowanie się płac motywujących (Woźniak 2008, s. 36; Wojciechowska 2005, s. 112-120). Pierwsza z nich nazywana modelem bumelowania w pracy – rozwijana przez C. Shapiro i J.E. Stiglitz – dowodzi, że płace ustalone na poziomie przewyższającym płacę równowagi rynkowej są instrumentem dyscyplinowania pracowników (Shapiro, Stiglitz 1984, s. 433-444). Jeśli pracownik będzie ograniczał swój wysiłek do poziomu minimalnego, to jego użyteczność równa się otrzymywanej płacy, chociaż, gdy zostanie na tym przyłapany, to jego użyteczność zmaleje do wielkości zasiłku dla bezrobotnych. Groźba zwolnienia z pracy jest tu zatem czynnikiem motywującym.

Drugą koncepcją związaną z teorią płacy efektywnej jest model rotacji załogi – wprowadzony do literatury przez S. Salopa i J.E. Stiglitz – w myśl którego utrzymywanie płacy powyżej poziomu równowagi rynkowej może być korzystne ze względu na wysokie koszty związane z wymianą zatrudnienia (Salop 1979; Stiglitz 1985). Podnoszenie wynagrodzeń za pracę jest jednak opłacalne do punktu, w którym zrównają się oszczędności (w zakresie kosztów rotacji) z dodatkowymi kosztami wynikającymi z wyższych płac.

Trzecim modelem w ramach tej koncepcji jest model selekcji negatywnej – rozwinięty przez A. Weissa, który zakłada, że pracownicy mogą być lepsi i gorsi, a firmy chcą zatrudniać tylko najlepszych, oferując im wyższe płace (Weiss 1980; Weiss 1990). Przyjmuje się tu również, że siła robocza jest niejednorodna. Jedną z istotnych funkcji płac jest zatem selekcjonowanie pracowników w procesie rekrutacji, a płace przewyższające poziom równowagi rynkowej pomagają w pozyskaniu odpowiednio lepszych pracowników. Przez oferowanie stosunkowo wysokich płac dokonuje się zatem negatywnej selekcji osób charakteryzujących się niską wydajnością pracy (Woźniak 2008, s. 36).

Wreszcie, ostatnią, czwartą grupą koncepcji objaśniających występowanie płacy motywacyjnej są koncepcje socjologiczne, a wśród nich wymienia się model „wymiany podarunków” rozwinięty również przez A. Akerlofa (Akerlof 1982, s. 543-569) oraz model „płac ucziwych” G.A. Akerlofa i J.L. Yellen (Akerlof, Yellen 1990, s. 255-283). Według tych teorii pracownicy pracują bardziej efektywnie i wykazują większe zaangażowanie, jeśli otrzymują płace wyższe od płac charakterystycznych dla danego rodzaju wykonywanej pracy i mają poczucie sprawiedliwego wynagradzania za pracę. Zdaniem G.A. Akerlofa – jak pisze E. Kwiatkowski – firma otrzymuje od pracownika „podarunek” w postaci zaangażowania w pracę przekraczającego minimalny standard, natomiast pracownicy otrzymują „podarunek” w postaci wyższych płac (Kwiatkowski 2002, s. 193).

Z kolei w modelu „ucziwych płac” utrzymuje się, że jeżeli pracownicy czują, że są nieuczciwie traktowani, to zmniejszają swój wysiłek i zaangażowanie w pracy, gdy zaś otrzymywane płace są wyższe od płac w podobnej grupie pracowników, wówczas istnieje motywacja do zwiększonego wysiłku. Tendencje do utrzymywania stosunkowo wysokich

plac wynikają z obaw, że ich obniżka zmniejszyłaby zaangażowanie i wydajność pracowników przedsiębiorstwa (Kwiatkowski 2002, s. 193-194).

Drugą teorią w ramach nurtu wyjaśniającego nierównowagę na rynku pracy poprzez sztywność płac jest teoria insiders-outsiders, czyli „swoich i obcych”, przedstawiona szerzej przez A. Lindbecka i D.J. Snowera (Lindbeck, Snower 1988). Podstawową metodą pozwalającą na wyjaśnienie postawionego problemu było podzielenie zbiorowości tworzącej podaż siły roboczej na „swoich” i „obcych” (Kryńska 1998, s. 56-57). Kategorie te w zasadzie odpowiadają zbiorowościom pracujących zrzeszonych w związkach zawodowych („swoi”) oraz pracujących nie zrzeszonych i bezrobotnych („obcych”). Podział ten traktuje się jako nieostry, ponieważ zasadniczym kryterium wyróżniania jest zdolność danej grupy do wywierania wpływu na wynik rokowań płacowych (Wojtyna 1994, s. 4).

Rysunek 1. Teorie rynku pracy w ujęciu mikroekonomicznym



Źródło: opracowanie własne.

Pozycja „swoich” jest stosunkowo silna, chroniona przez istnienie znaczących kosztów adaptacji nowych pracowników do miejsc pracy, takich jak nakłady ponoszone na poszukiwanie, wybór, przyjęcie i szkolenie, uzupełnione kosztami zwolnienia innego pracownika. „Obcy” mogą więc wywierać tylko pośredni wpływ na ryzyko utraty miejsca pracy i obniżenia płacy „swoich”, ponieważ są oddzieleni od bezpośredniej konkurencji barierą kosztów wymiany pracowników (Kryńska 1998, s. 57).

Przedstawione tu dotychczas mikroekonomiczne koncepcje teoretyczne dotyczące funkcjonowania współczesnych rynków pracy w gospodarce rynkowej można przedstawić w postaci schematycznej, co prezentuje rysunek 1.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych w opracowaniu analiz podejść teoretycznych wynika kilka przynajmniej istotnych wniosków. Otóż, niewątpliwie w teoretycznych podstawach funkcjonowania gospodarki rynkowej uwzględnia się prawo jednostki do wyboru miejsca zatrudnienia i charakteru wykonywanej pracy. Niemniej uwarunkowania gospodarki danego kraju, regionu niekiedy skłaniają do podjęcia próby poszukiwania zatrudnienia w innych regionie, czy innym kraju. Z ekonomicznego punktu widzenia przesłankami tymi mogą być np.: zbyt niskie zarobki, wysoka „przykrość pracy”, brak możliwości na znalezienie miejsca pracy, brak możliwości znalezienia pracy w swoim zawodzie wyuczonym i inne. Teorie neoklasyczne jednak zakładały występowanie konkurencji doskonałej na rynku pracy, zatem

ewentualne niedostosowania tłumaczyły niedostateczną skłonnością do mobilności zasobów siły roboczej. Gdyby bowiem mobilność siły roboczej była większa – zniknęłyby wszelkie niedostosowania na rynku pracy.

Natomiast teoria oparta na założeniach neokeynesizmu krytycznie odnosi się do takiego pojmowania równowagi na rynku pracy. Ze względu bowiem na sztywność płac nie są możliwe pełne dostosowania na rynku pracy. Istnieje ponadto istotne powiązanie popytu na pracę reprezentowanego przez pracodawców z globalnym popytem w gospodarce, a niedostatki tego ostatniego prowadzą do niedostatków popytu na siłę roboczą, a zatem występowanie trwałej sytuacji niepełnego zatrudnienia.

Odejście od poglądów neoklasyków reprezentują również poglądy odnoszące się do mikroekonomicznych teorii rynku pracy, bowiem każda z nich wskazuje na występowanie zjawisk dalece zakłócających doskonałą konkurencję na rynku pracy. Taką sytuację obrazuje podejście zarówno teorii segmentacyjnych, jak i teorii opartych na opóźnieniach dostosowań na rynku pracy oraz teorii opartych na sztywności płac, które korespondują z nurtem neokeynesizmu.

Reasumując, można wskazać na fakt, że zasoby siły roboczej wykazują mobilność o charakterze przestrzennym, międzygałęziowym, społecznym. Przyczyny i skutki tych przepływów mają m. in. charakter zjawisk ekonomicznych, które są przedmiotem rozważań wielu przedstawianych tu teorii ekonomicznych opisujących zjawiska zachodzące na rynku pracy.

Niewątpliwie jednak można tu również zauważyć, że przepływy pracowników są inaczej postrzegane w dobie tak istotnego rozwoju technologii informatycznych. A w szczególności można stwierdzić, że nowe technologie stosowane w procesie pracy przeszły już od fazy automatyzacji charakterystycznej dla społeczeństw informacyjnych. Nastąpiła zmiana koncepcji wykorzystania technik komputerowych w procesie pracy i zarządzania pracą. Ponadto, nowe technologie i koncepcje pracy w społeczeństwie informacyjnym pozwalają pokonać dystans czasu i przestrzeni, a także pozwalają na pracę w czasie wybranym przez pracownika i zgodnym z potrzebami firmy (Dach 2008, s. 16).

Dlatego można tu wskazać na zastępowanie przepływów pracowników przepływem samej pracy, czy informacji lub wiedzy, którą ta praca ze sobą niesie. Jest to niewątpliwie jedna z istotnych przesłanek prowadzących do obniżania się skłonności pracowników do przepływów. Choć z drugiej strony rozwój technologii może jednak sprzyjać przepływom międzysektorowym. Otóż, jeżeli pracę ludzką zastępuje praca maszyny, to pracownik dotychczas wykonujący tę pracę musi znaleźć sobie inne zatrudnienie i to często w innym sektorze i nawet w innym zawodzie.

Te i inne jeszcze spostrzeżenia są przedmiotem rozważań bardziej jeszcze współczesnych badań nad mobilnością pracowniczą i stanowią istotny fragment badań nad zmianami na rynkach pracy w ogóle. Zachodzą one na tle znacznie szerszych procesów i zjawisk takich jak globalizacja, transformacja czy integracja gospodarek (Zagóra-Jonszta 2008, s. 105). Bez spojrzenia na ten szerszy kontekst zjawisk towarzyszących gospodarowaniu pracą w gospodarce nie można wszak współcześnie rozpatrywać zjawisk przepływów siły roboczej na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA:

1. Akerlof G.A., (1982), Labor Contracts as Partial Gift Exchange, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, nr 2.
2. Akerlof, G.A., Yellen J.L., (1990), The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, nr 2.
3. Balicki J., Stalker P., (2006), *Polityka imigracyjna i azyłowa*, Wydawnictwo

- Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.
4. Bludnik I., (2007), Neokejnesizm, w: Ratajczak M. (red.), Współczesne teorie ekonomiczne, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
 5. Dach Z. (2008), Praca w dobie społeczeństwa informacyjnego, w: Dach. Z. (red.), Rynek pracy w Polsce. Aspekty ekonomiczno – społeczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
 6. Dickens W.T., Lang K., (1992), Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering The Evidence, Working Papers nr 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge, www.nber.org/papers, Stan na dzień 3.11.2008 r.
 7. Friedman M. (1975), Rola polityki pieniężnej, w: Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów, red. A. Szeworski, PWE, Warszawa.
 8. Janicki W., (2007), Przegląd teorii migracji ludności, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Zakład Geografii Ekonomicznej, INoZ, Vol. LXII/14*, Lublin.
 9. Klimczak B., (2006), Rola edukacji w przygotowaniu mobilnych i aktywnych uczestników rynku pracy, w: Klimczak B., Wybrane problemy i zastosowania ekonomii instytucjonalnej, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław.
 10. Kryńska E. (1998), Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, w: Kryńska E., Suhecka J., Suhecki B., (1998), Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, *Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa.
 11. Kryńska E., (2000), Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy, w: Kryńska E. (red.), Mobilność zasobów pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
 12. Kryńska E., Suhecka J., Suhecki B., (1998), Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, *Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa.
 13. Kucharski L., (2001), Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych, *Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego*, Łódź.
 14. Kwiatkowski E., (2002), Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
 15. Lindbeck A., Snower D.J., (1988), *The Insiders-Outsiders Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge Mass, Cambridge.
 16. Okólski M., (2005), Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
 17. Salop A., (1979), A Model of Natural Rate of Unemployment, *American Economic Review*, vol.69, nr 1.
 18. Shapiro C., Stiglitz J.E., (1984), Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, *American Economic Review*, vol. 74, nr 3.
 19. Stiglitz, J.E., (1985), Information and Economic Analysis: A Perspective, *Economic Journal*, t. 95, Supplement.
 20. Wąsowicz J., (2007), Teorie rynku pracy, w: Kotlorz D. (red.), *Ekonomia rynku pracy, Prace Naukowe, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach*, Katowice.
 21. Weiss A., (1980), Job Queues and Layoffs In Labor Markets with Flexible Wages, *Journal of Political Economy*, vol. 88, nr 3.
 22. Weiss A., (1990), *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press, Princeton.
 23. Wojciechowska R., (2005), Niepełna informacja na rynku pracy, w: Pacho W. (red.), *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, SGH, Warszawa.
 24. Wojtyna A., (1994), Czy Polsce grozi efekt histerezy?, *Gospodarka Narodowa*, nr 9(53).
 25. Woźniak B., (2007), Mikroekonomiczne teorie rynku pracy a efektywność

- gospodarowania, w: Jarmołowicz W. (red.), *Gospodarowanie pracy we współczesnym przedsiębiorstwie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań.
26. Woźniak B., (2008), *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
27. Zagóra-Jonszta U. (2008), *Konsekwencje globalizacji i transformacji gospodarki a rola państwa*, w: Zagóra-Jonszta U. (red.), *Zagadnienia teorii ekonomii i polityki gospodarczej w ujęciu mikro- i makroekonomicznym*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, „*Studia Ekonomiczne*” nr 48, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice.