



**Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae**  
Rok 13, Nr 2/2009  
Wydział Zarządzania i Administracji  
Uniwersytetu Humanistyczno – Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach

**Ludzie – Jakość – Organizacja**

**Marek Gębski<sup>1</sup>**

## **WYBRANE TEORIE RYNKU PRACY**

Zasadniczym celem teorii o rynku pracy jest opisywanie i analizowanie tego fragmentu rzeczywistości, w połączeniu z wynikającymi stąd wnioskami. Realizując ten zamiar w aspekcie problematyki gospodarowania zasobami pracy, można określić przedmiot teorii jako opisywanie, analizowanie i uogólnianie procesów a także zjawisk zachodzących w sferze oddziaływania podaży i popytu na pracę. Dążenie do wyjaśniania tych zjawisk a także procesów, w szczególności odnoszących się do problemu bezrobocia jako fenomenu gospodarki rynkowej stanowi od dawna przedmiot zainteresowań wybranych dyscyplin nauki<sup>2</sup>. Przyjmuje się, że podstawowym miernikiem nierównowagi na rynku pracy jest stopa bezrobocia, to właśnie informacje o jej poziomie określają stopień niewykorzystania ludności aktywnej zawodowo. Zbyt wysoka stopa bezrobocia sygnalizuje nie tylko pojawienie się trudności gospodarczych, ale przede wszystkim akcentuje wystąpienie określonych problemów społecznych i politycznych. Stąd – uważa się, że celem polityki ekonomicznej oraz społecznej pożądanym w gospodarce krajowej jest podjęcie działań z wektorem ukierunkowanym na zmniejszanie bezwzględnej liczby bezrobotnych, co będzie skutkowało zmniejszeniem stopy bezrobocia<sup>3</sup>.

Interesującymi w tym obszarze, są wybrane teorie rynku pracy, których treścią są rozważania tłumaczące zjawiska i procesy na nim zachodzące.

### **1. Neoklasyczny model rynku pracy**

Teorie rynku pracy zaliczane do neoklasycznych uprawiane do końca lat siedemdziesiątych minionego wieku, powstały na gruncie badań empirycznych ryn-

---

<sup>1</sup> Dr Marek Gębski, adiunkt, Instytut Zarządzania, Wydział Zarządzania i Administracji, Uniwersytet Humanistyczno – Przyrodniczy Jana Kochanowskiego w Kielcach.

<sup>2</sup> A. Francik, A. Pocztowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Kraków 1993, s. 7.

<sup>3</sup> E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Warszawa 1998, s. 22.

ków pracy. Pozwalają one na rozpoznanie dwóch podstawowych problemów na nim występujących, a więc: jego funkcjonowania oraz natury zachowań człowieka jako uczestnika transakcji kupna – sprzedaży siły roboczej<sup>4</sup>. W rozumieniu tradycyjnej teorii neoklasycznej, rynek pracy funkcjonuje jako jednorodna całość, w której alokacja siły roboczej jest poddana regulacji przez mechanizm cenowy. Jest on traktowany jako obszar wymiany, na którym spotykają się kupujący i sprzedający, mający wobec siebie równe pozycje.

Neoklasyczne teorie zatrudnienia opierają się na sformułowaniu modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy, w którym mieszczą się następujące założenia:

1. pracodawcy oraz pracobiorcy funkcjonują w warunkach: pełnej informacji o płacach i możliwościach zatrudnienia występujących na rynku pracy, który tym samym jest przejrzysty;
2. pracodawcy i pracobiorcy są „racjonalni” w ekonomicznym sensie, i tak pracodawcy dążą do maksymalizacji zysku, a pracobiorcy do maksymalizacji satysfakcji z płac realnych;
3. każdy pracobiorca i pracodawca stanowi tak małą reprezentację, że ich indywidualne decyzje nie mają wpływu na płace;
4. pracownicy i pracobiorcy działają indywidualnie, bez porozumienia z innymi pracownikami lub pracodawcami, nie ma więc wspólnych działań przy podejmowaniu decyzji płacowych lub zatrudnieniowych;
5. nie występują utrudnienia w zakresie mobilności siły roboczej;
6. praca na poszczególnych rynkach jest jednorodna i zamienna o cechach przemienności w sensie ekonomicznym<sup>5</sup>.

Teoria neoklasyczna nie uwzględnia społecznych kontekstów zjawisk zachodzących na rynku pracy i nie łączy ich z systemem władzy bądź dominacji w społeczeństwie. Na tym homogenicznym rynku pracy, o wysokości płac decydują relacje podaży i popytu na określone kategorie siły roboczej. Uznany paradygmatem w tym modelu rynku pracy jest zasada krańcowej użyteczności, na pracę na którą jest zapotrzebowanie, przy wyjaśnianiu relacji powstałych w przedziale podaż i popyt na rynku pracy. I tak podaż pracy traktowana jest w tej konwencji przez funkcje czasu wolnego i dochodu uzyskiwanego z pracy. Czas pracy pojmowany jest przez jednostkę jako określone dobro, posiadające pewną wartość. Praca pojmowana jest jako przykrość, którą jednostka akceptuje w zamian za dochód, stanowiący dla niej również pewną wartość. W tej sytuacji czas wolny i czas pracy (przynoszący ekwiwalent w postaci dochodu z pracy) stanowią dla jednostki alternatywy w jej działaniu. Oznacza to, że będzie ona skłonna oferować na rynku pracy swój kapitał pracy tak długo, jak długo wartość krańcowa dochodu uzyskiwanego z pracy będzie wyższa od wartości czasu wolnego. Oznacza to w konsekwencji, że im wyższy jest poziom płac, tym relatywnie droższy staje się dla jednostki czas wolny, co z kolei skłania jednostkę do oferowania swojego kapitału pracy na tak ukształtowanym rynku pracy. Ma miejsce wtedy wzrost podaży, który jest wprost proporcjonalny do wzrostu płac. Sytuacja zdecydowanie odwrotna ma

---

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 23.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 24.

miejsce przy niskich płacach, wtedy to czas wolny staje się dla jednostki relatywnie tańszy, stąd nie skłania się ona do oferowania swojego kapitału pracy na rynku pracy. Stosując tę zasadę krańcowej użyteczności w kontekście wyjaśnienia powstawania popytu na pracę – zakłada się, że przedsiębiorca będąc zainteresowanym w pozyskaniu pracowników charakteryzujących się wysoką wydajnością pracy, kieruje się maksymalizacją swojego dochodu i utrzymaniem właściwego dla siebie poziomu wysokości płacy. Oznacza to, że będzie skłonny zatrudniać pracowników tak długo, jak długo dochód krańcowy będzie niższy, od krańcowego kosztu pracy. To właśnie płaca – jako cena pracy, stanowi mechanizm równoważenia popytu i podaży pracy. Stąd, w sytuacji pojawienia się nierównowagi na rynku pracy, sposób funkcjonowania tego mechanizmu spowoduje, że płace staną się elastyczne i będą zmieniać się w kierunku stawek równowagi, modyfikujących decyzje podejmowane przez przedsiębiorców i osoby poszukujące pracy. Konkludując, w dłuższym czasie taki stan doprowadzi do zrównoważenia popytu i podaży na rynku pracy. Efektem będzie osiągnięcie stanu pełnego zatrudnienia. Na rynku pracy oznaczać to będzie, że każdy poszukujący pracy będzie mógł ją znaleźć pod warunkiem, że akceptuje płacową stawkę równowagi, a przedsiębiorca zgadzając się na tę stawkę płac, znajdzie potrzebnych mu pracowników<sup>6</sup>.

Dla opisu procesu kształtowania się podaży i popytu na pracę, neoklasycy uznają pogląd, że popyt ma siłę roboczą, jest wyznaczony przez tendencje zmierzające do zrównywania się płacy realnej z krańcową produktywnością pracy, a jej podaż podąża do zrównywania się płacy realnej z krańcową przykrością pracy. Dokonując z konieczności uproszczeń, można przyjąć, że popyt na pracę pozostaje pod wpływem krańcowej produktywności pracy, a więc relacji zachodzących między wzrostem zatrudnienia a wzrostem produkcji. Rozmiary popytu są malejącą funkcją stawek płac realnych. Natomiast podaż pracy określana jest przez indywidualne wybory między czasem pracy a czasem dyspozycyjnym pracownika. Jest to zawsze wybór między uczuciem przykrości jaki towarzyszy poniesionemu wysiłkowi a przyjemnością, która wynika z konsumpcji dóbr zakupionych za otrzymane wynagrodzenie. Pracownik zwiększa swój wysiłek do punktu, w którym krańcowa przykrość pracy zrównuje się z krańcową użytecznością otrzymywanego wynagrodzenia. Podaż pracy rośnie wraz ze wzrostem stawki płac. Równowaga na rynku pracy jest osiągana na poziomie płac realnych zrównujących podaż z popytem. Podstawowym więc mechanizmem kształtowania równowagi na rynku pracy jest zatem płaca, której tym samym zostaje przypisana funkcja oczyszczania rynku<sup>7</sup>.

Zgodnie z założeniami neoklasycznego modelu rynku pracy możliwe jest istnienie tylko dobrowolnego i frykcyjnego bezrobocia. Natomiast występujące w gospodarkach wielu krajów inne formy bezrobocia są konsekwencją działania czynników egzogenicznych<sup>8</sup>. W modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy

---

<sup>6</sup> Por.: A. Francik, A. Poczowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku...*, *op.cit.*, s. 9.

<sup>7</sup> E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie...*, *op.cit.*, s. 25.

<sup>8</sup> Zob. A. Francik, A. Poczowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku...*, *op.cit.*, s. 10 – do czynników egzogenicznych mających wpływ na kształtowanie sytuacji na rynku pracy zalicza się inge-

nierówność sytuacji pracobiorców, wyraża się różną wysokością płac otrzymywanych za wykonywanie tych samych czynności. Zgodnie z założeniami tego modelu, człowiek występujący na rynku w pozycji kupującego, czy też sprzedającego siłę roboczą zachowuje się jako *homo oeconomicus*. W swoim postępowaniu kieruje się racjonalnymi motywami osiągnięcia maksymalizacji dochodów. Ma zdolność przewidywania skutków swoich działań, gwarantujących efektywność podejmowanych decyzji<sup>9</sup>. Konkurencyjny model rynku pracy był raczej traktowany jako ideał, nie oddawał on w pełni realiów rzeczywistości funkcjonowania gospodarki. To tylko na gruncie idealnie działających mechanizmów rynkowych, wszelakiego rodzaju zakłócenia są likwidowane poprzez skuteczne mechanizmy samoregulacji, zapewniające szybkie osiągnięcie stanów równowagi.

## 2. Teoria keynesowska

Teoria sformułowana przez Keynesa, przyjmująca założenie sprowadzające się do stwierdzenia, że rozmiary zatrudnienia w gospodarce określane są przez wielkość efektywnego popytu, wygenerowanego z popytu inwestycyjnego i konsumpcyjnego<sup>10</sup>. W tej sytuacji o wielkości zatrudnienia decyduje skłonność do konsumpcji i stopa inwestycji. Popyt konsumpcyjny gospodarstw domowych zależy od ich dochodów uzyskiwanych w postaci płac, zysków itp. Ponieważ część tych dochodów jest zwykle oszczędzana, tym samym przeznaczana jest na inwestycje. Głównego źródła niestabilności gospodarki – zdaniem Keynesa należy upatrywać w niestabilności gospodarki, stąd przewidywania przedsiębiorców są wysoce niepewne, co wywołuje wahania w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych, a w konsekwencji negatywnie odbija się na rozmiarach efektywnego popytu. W jego koncepcji, popyt efektywny kształtuje się na poziomie niedostatecznym, stąd nie ma warunków do wchłonięcia całej produkcji. W tej sytuacji przedsiębiorcy dostosowując się do niego, ograniczają rozmiary produkcji i zatrudnienia, co prowadzi do tworzenia bezrobocia. Tak więc bezpośrednią przyczyną bezrobocia jest niedostateczny popyt efektywny. Samo obniżenie płac w tej sytuacji nie jest w stanie doprowadzić do przywrócenia pełnego zatrudnienia. Popyt na pracę w przedsiębiorstwie zależy w największej mierze od przewidywanych wyników jego działalności. Znaczenie ma tu przede wszystkim istniejąca i przewidywana rentowność produkcji sprzedanej. Natomiast podaż pracy jest najsilniej zdeterminowana przez układ czynników demograficznych i społecznych, co skutkuje generowaniem szans w zatrudnieniu. Wyrównywanie podaży i popytu na siłę roboczą dokonuje się w rzeczywistości nie przez płace, które nie wykazują oczekiwanej elastyczności, a bardziej przez zróżnicowanie warunków zatrudnienia. Bo to właśnie pracodawcy zmieniają szanse zatrudnienia, dostosowują się do sygnałów płynących z rynku, które wypełnione są informacjami o spadku lub wzroście popytu rynko-

---

rencję państwa dokonywaną przez określone ustawodawstwo pracy, np. przepisy o płacy minimalnej oraz wpływ związków zawodowych.

<sup>9</sup> Por.: E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie...*, *op.cit.*, s. 25.

<sup>10</sup> Teoria keynesowska została ukształtowana w tle analizy przyczyn wielkiego kryzysu światowego z lat 1929–1933.

wego. Są one ściśle związane z przedsięwzięciami podejmowanymi na rzecz zwalniania bądź angażowania pracowników. W rzeczywistości relacje między podażą pracy, popytem na nią a wysokością płac, nie są tak jednoznaczne – jak widzieliby to neoklasycy. Nie pozostają też pod wpływem wzajemnych interakcji, a mechanizm płacowy nie jest w stanie doprowadzić do równowagi na rynku pracy. Teoria Keynesa stała się podstawą interwencjonizmu państwowego, mającego przeciwdziałać przyczynie nierównowagi na rynku pracy, a więc zbyt niskiemu poziomowi popytu efektywnego. Zgodnie z jej założeniami, państwo powinno stosować rozwiązania stymulujące popyt efektywny poprzez odpowiednią politykę podatkową i realizację wydatków budżetowych, obejmujących również inwestycje publiczne<sup>11</sup>. Mówiąc o ingerencji państwa w gospodarkę, istotną jest jednak granica podejmowanych działań, bowiem przedsięwzięcia mające na celu pełne wykorzystanie istniejącego w gospodarce potencjału wytwórczego nie zawsze prowadzą do oczekiwanych skutków. Również zbyt agresywne stosowanie polityki podatkowej, może doprowadzić do pobudzenia procesów inflacyjnych, powodujących wzrost bezrobocia<sup>12</sup>.

### 3. Instytucjonalizm

Nieelastyczny mechanizm płacowo-cenowy posłużył instytucjonalistom do dociekań nad treścią życia gospodarczego oraz poszukiwań wymiernych możliwości i oczekiwań skutków działań podejmowanych przez pracowników. Tym, na co instytucjoniści zwrócili uwagę – stanowi instytucjonalne ramy działalności gospodarczej. Teoria, którą wnieśli oni na grunt ekonomii, posadawia zjawiska zachodzące na rynku pracy w obszarze pojmowanym jako rezultat zespołu ustanawiającego zasady gry, ustanowione przez uczestników rynku pracy. Są nimi: pracodawcy, rząd i związki zawodowe. Wpływ zatem mechanizmu płac jest ograniczony. To instytucjoniści postulowali prowadzenie dokładnego opisu istniejących instytucji społecznych i organizacji gospodarczych, co mieć będzie wpływ właśnie na zinterpretowanie analiz zmieniających się struktur poszczególnych instytucji i organizacji. Instytucjoniści – na podstawie przeprowadzonych badań w przedsiębiorstwach wskazali, że procesy stanowiące o znaczeniu płac i mobilności siły roboczej nie są tak blisko powiązane ze sobą, jak sugerowała teoria neoklasyczna. Na odwrotne relacje wskazują zjawiska zachodzące w grupach pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenie, wśród których obserwowano niższą skłonność do ruchliwości. Takie zachowania na rynku pracy, wyjaśniono czynnikami historycznymi i instytucjonalnymi mającymi wpływ na kształt wynagrodzeń. Nie bez znaczenia są tu stosowane formy kształcenia i doskonalenia zawodowego w miejscu pracy, a także postawy pracowników – wyrażające się lojalnością bądź brakiem zaufania do firmy<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Keynesowskie podejście zakłada, że działania tego typu powinny być podejmowane, ponieważ w gospodarce rynkowej nie ma mechanizmu, który by zapewniał równowagę w warunkach pełnego zatrudnienia.

<sup>12</sup> A. Francik, A. Pocztoński, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku...*, *op.cit.*, s. 18.

<sup>13</sup> E. Taylor, *Historia rozwoju ekonomiki* – tom II, Lublin 1991, s. 26-30.

#### 4. Teorie segmentacji rynku pracy

Koncepcja segmentacji oparta jest na założeniu o jego wewnętrznym zróżnicowaniu – a więc heterogeniczności. Najbardziej rozpowszechniona spośród koncepcji segmentacyjnych, jest koncepcja dualnego rynku pracy. W ramach tej hipotezy, rynek pracy podzielony jest na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie zupełnie odmiennych zasad postępowania. Ta koncepcja jest konstrukcją teoretyczną, przyjmującą istnienie dwu różniących się od siebie segmentów: pierwotnego (primory) rynku pracy, charakteryzującego się stabilnością zatrudnienia, wysokim wynagrodzeniem, możliwościami awansu zawodowego; oraz wtórnego (secondary), na którym panują gorsze warunki pracy i płacy. Jej twórcy P. Doeringer i M. Piore sformułowali definicję wewnętrznego rynku pracy, jako części ogólnego rynku pracy, w którym za pomocą aktów normatywnych ma miejsce alokacja siły roboczej oraz ustalenie jej ceny. Na zewnętrznym rynku pracy, dominują prawidłowości podaży i popytu. Zdaniem wspomnianych autorów, powstanie wewnętrznego rynku pracy jest procesem endogenicznym i uwarunkowane jest trzema czynnikami, są nimi:

- istnienie specyficznych kwalifikacji zawodowych wśród załogi,
- zdobywanie tych kwalifikacji w ramach zatrudnienia na danym stanowisku pracy,
- występowanie nawyków i norm jako elementów systemu społecznego funkcjonującego w przedsiębiorstwie<sup>14</sup>.

W obydwu segmentach kształtowanie się popytu na siłę roboczą przebiega w odrębny sposób. Koncepcja dualnego rynku pracy wprowadza rozróżnienie – dobrych miejsc pracy, przypisanych sektorowi pierwotnemu, i – złych, związanych z sektorem wtórnym.

Segment pierwotny oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, które w dużym stopniu objęte są oddziaływaniem związków zawodowych. Zatrudnieni w tym sektorze są chronieni przed samowolą pracodawców, mają ustabilizowane warunki pracy, mają też stworzone warunki do awansowania i możliwości rozszerzenia wiedzy zawodowej. Oferowane prace są generalnie lepiej płatne i zdecydowanie preferowane przez pracobiorców. Pracownicy rynku pierwotnego identyfikują się silnie z jego różnymi instytucjami, a wśród nich z: przedsiębiorstwem, zawodem, związkiem zawodowym. Jest to spowodowane zarówno wysokimi wynagrodzeniami, jak wysiłkiem jaki poniesiono na zdobycie tych kwalifikacji zawodowych. W sumie generuje to stabilność zatrudnienia. Usytuowane jest ono w centrum zainteresowań pracodawców, oczekujących odpowiednich przychodów. Swobodny dostęp do miejsc pracy na rynku pierwotnym jest ograniczony przez ściśle zdefiniowane kryteria przyjęć osób nie dających gwarancji właściwego wykonawstwa swych zadań.

Miejsca pracy rynku wtórnego znajduje się na drugim biegunie gospodarki są nieatrakcyjne. Proponowane są tam niskie płace, brzegowe warunki awansu zawo-

---

<sup>14</sup> Por. rozdz. – Teorie segmentacji rynku pracy [w:] A. Francik, A. Pochtowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Kraków 1993, s. 21.

dowego oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji. Na tym rynku znajdują zatrudnienie osoby niewykwalifikowane, imigranci, młodociani. Nieatrakcyjność miejsc pracy powoduje wysoką fluktuację pracowników<sup>15</sup>. Stabilność sektora pierwotnego i możliwość lepszego wynagrodzenia zatrudnionych tam pracowników wynika z racji funkcjonowania na nim dużych i silnych przedsiębiorstw, mających zdolność wpływania na popyt na swoje produkty. Wskutek tego są one rentowne i zdolne do wdrażania nowych technologii. Pracodawcy w tej sytuacji są zainteresowani posiadaniem stałej siły roboczej, której stabilność będą starali się zapewnić oferując wyższe płace i różne przywileje. Dobra kondycja gospodarki, charakteryzująca się wysokim i stabilnym poziomem popytu – warunkuje rozszerzenie segmentu pierwotnego.

Przedsiębiorstwom sektora wtórnego gospodarki została wyznaczona generalnie pozycja brzegowa, ujmująca w sobie składniki wahania popytu rynkowego. Właśnie ta zmienność popytu nie pozwala na rentowne użycie w firmach tego sektora wysokospecjalistycznych technologii, wymagających zatrudnienia wykwalifikowanej kadry specjalistów. Sprzyja to oczywiście niepewności dla zatrudnionej w nich załogi<sup>16</sup>.

Rynek pracy można podzielić uwzględniając różne kryteria, a wśród nich: zawodowe, demograficzne i przestrzenne, traktując je jako segmenty. Mogą one ze względu na heterogeniczność, kategorię podaży i popytu na pracę funkcjonować niezależnie od siebie. Tym sposobem można je usystematyzować jako subrynki. Mogą one współistnieć w warunkach zachowania naturalnych cen przynależnych podaży i popytowi na pracę. Podział na rynki częściowe ustalają zasady alokacji w rodzaju m.in. wewnętrznej struktury firmy, wewnętrznych przepisów i reguł postępowania urzędowego. Przestrzenne rynki pracy mogą być zdefiniowane z punktu widzenia poszukujących pracy, jak i pracodawców. Przestrzenny rynek pracy dla osób jej szukających jest zazwyczaj zdefiniowany jako obszar, wewnątrz którego możliwe jest jej znalezienie bez zmiany miejsca zamieszkania. Z perspektywy pracodawców jest on zdefiniowany jako obszar obejmujący potencjalne zasoby osób ubiegających się o pracę. Istotnymi elementami w opisie rynków pracy są informacje o możliwościach zatrudnienia, dojazdach do pracy, vacatach a także o obecnych oraz przyszłych płacach.

Wyróżnia się także segmentację funkcjonalną z podziałem na możliwość zatrudnienia w sektorze formalnym i w ramach nieformalnego rynku pracy. Zatrudnieni w sektorze formalnym są z reguły częścią oficjalnej zinstytucjonalizowanej organizacji mającej zalegalizowany status. Rynek nieformalny jest trudny do zidentyfikowania w oficjalnych statystykach, ale traktować należy, że w rzeczywistości jest on znaczny.

Teorie segmentacji rynku pracy, które powstały na podłożu krytycznej refleksji nad neoklasycznymi modelami rynku pracy, a obserwowaną rzeczywistością – nie stanowią jednolitej konstrukcji teoretycznej. Są zbiorem stwierdzeń również teore-

---

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> Por. rodz. – Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Warszawa 1998, s. 36.

tycznych, zbudowanych na wspólnym założeniu o istnieniu realnego podziału rynku pracy na różne segmenty<sup>17</sup>. Niemniej jednak wydaje się, że problemy segmentacji mają znaczenie w analizach empirycznych rynków pracy usytuowanych na różnych poziomach.

## 5. Teoria human capital

Teoria ta powstała w wyniku poszukiwań przyczyn nierównego obciążania ryzykiem bezrobocia a przede wszystkim nienaturalnie wysokich różnicowań płac na amerykańskim rynku pracy. Jest ona przypisana Beckerowi i umiejscowiona w latach sześćdziesiątych minionego wieku. Przyczynami kształtującymi human capital w społeczności pracobiorców są: wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie zawodowe. Są one nabywane w wyniku indywidualnych decyzji pracobiorców o ponoszeniu nakładów na swoje wykształcenie. Zgodnie z tą teorią, bezrobocie interpretuje się jako rezultat przyczyn leżących głównie po stronie podażowej rynku pracy. Strona popytowa – a więc pracodawcy, odgrywają znikomą rolę.

Teoria human capital utrzymuje neoklasyczne założenie o racjonalnym postępowaniu obydwu podmiotów rynku pracy. Tak więc decyzje podejmowane przez pracobiorców powinny być racjonalne i skalkulowane ekonomicznie. Indywidualne decyzje dotyczą w tych uwarunkowaniach najczęściej sytuacji – czy i kiedy inwestować w siebie. Jest wiele form inwestowania w kapitał ludzki, obejmują one najczęściej decyzje o pobieraniu nauki w szkole, a także doszkalania w miejscu pracy oraz zdobywania wiedzy w sposób niezinstytucjonalizowany w tym poprzez lekturę, obserwację, wymianę doświadczeń. Jest oczywiste, że warunki inwestowania w siebie, a więc kształtowania kapitału ludzkiego nie są identyczne dla wszystkich. Znajdują się pod wpływem przede wszystkim indywidualnych predyspozycji jednostek włącznie z ich zapotrzebowaniem na wiedzę. Nie bez znaczenia jest fakt, że podnosząc kwalifikacje, ma miejsce korzystne konstruowanie samopoczucia – czego konsekwencją jest zwiększenie produktywności jednostek, włącznie z ich finansowymi i psychicznymi korzyściami.

Kolejnym uczestnikiem tej swoistej transakcji konstruowanej na rynku – jest pracodawca. Ponosi on szczególnego rodzaju nakłady, do których należą: koszty zatrudnienia i szkolenia pracowników, a także wszelkie wydatki ponoszone na osiągnięcie maksymalnej efektywności pracy. Finalnym rezultatem tej transakcji na rynku pracy jest zawarcie odpowiedniej umowy o pracę.

Istotnym wkładem teorii human capital w problematykę współczesnego rynku pracy było uznanie heterogeniczności siły roboczej i podziału rynku pracy.

---

<sup>17</sup> A. Francik, A. Pochtowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy...*, *op.cit.*, s. 23, a także E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010...*, *op.cit.*, s. 37.

## 6. Teoria poszukiwań na rynku pracy

Rynek pracy, w miarę upływu czasu stał się nieprzejrzysty, powodem tego stanu jest zrezygnowanie z pełnej informacji przeznaczonej dla obu uczestników transakcji. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie znają w tej sytuacji warunków istotnych w tej sytuacji. Ma to miejsce w warunkach, w których pracownik – do podjęcia właściwej decyzji co do własnej kariery zawodowej, potrzebuje możliwie najpełniejszej informacji o płacach i istotnych uwarunkowaniach, przekonywujących go w aspekcie wyboru interesującego miejsca pracy.

W pojęciu tej teorii, pracobiorca w trosce aby jego decyzja była racjonalna i skutkowała możliwie najwyższym dochodem – na poszukiwanie pracy powinien poświęcić sporo czasu. W wyniku takiego postępowania, powstaje bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy. W zaistniałych warunkach zakłada się, że zawsze znajdą się więc pracownicy, którzy wybierają świadomie pozycję bezrobotnych w określonym czasie, by móc się rozejrzeć za najlepszymi możliwościami pracy. Jest to forma bezrobocia przejściowego.

Wyłoniona w ramach mikroekonomii teoria „poszukiwań na rynku pracy” – opiera się na trzech podstawowych założeniach stanowiących, że:

- miejsca pracy różnią się pod względem wysokości wynagrodzeń określanych w ofertach płacowych, a pracownicy akceptują je uwzględniając swoje oczekiwania w aspekcie aspiracji płacowych, jakie skłonni byłiby zaakceptować. Aspiracje te zmieniają się głównie pod wpływem czasookresu pozostawania bez pracy i ogólnej sytuacji na rynku pracy;
- stałą cechą współczesnych rynków pracy jest występowanie niekompletnych informacji o możliwościach zatrudnienia, ma to wpływ na kształt poziomu bezrobocia i poszukiwanie zatrudnienia. Na rynku jest to zjawisko powszechne. Występuje także przy równowadze na rynku pracy – stąd jest określane jako bezrobocie w stanie równowagi;
- w miarę przedłużania się procesu poszukiwań, wśród pracowników zanika iluzja pieniądza, a pojęcie płac nominalnych i cen określa sytuację faktyczną<sup>18</sup>.

Najistotniejszym zatem problemem badawczym stała się efektywność procesu poszukiwania zarówno miejsc pracy, jak i pracowników. Teoria – poszukiwań na rynku pracy, zmierza do opisanie optymalnych wzorców zachowań w tym obszarze, prowadzonych w świecie niekompletnej informacji. Zarówno ubiegający się o pracę jak i pracodawcy muszą zdobywać i wykorzystywać informacje konieczne w celu podjęcia racjonalnych działań w warunkach zmiennego a nawet niepewnego środowiska. Czynności te wymagają czasu, coraz częściej długiego, a to staje się przyczyną braku równowagi między popytem i podażą na rynku pracy. Jeśli ten proces jest długotrwały, taka sytuacja może doprowadzić do trwałej nierównowagi.

---

<sup>18</sup> Założenia te, nawiązujące do rozważań Alchiana, Phelps'a i Halta, w sposób uszczegółowiony prezentuje E. Kryńska w rozdz. pt. Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce... op.cit.*, s. 46.

## 7. Teoria płacy efektywnej

Teoria ta oparta jest na założeniach ekonomii wysokich płac. Dla jej twórców wywodzących się ze szkoły keynesowskiej, istotnym stało się założenie określające przymusowe bezrobocie jak zdarzenie wywołane brakiem możliwości dostosowania płac do poziomu równowagi. Generalnie, wypłata wyższych wynagrodzeń ma gwarantować efektywniejsze działanie przedsiębiorstwa. Przyjmuje ona, iż wyższe płace powinny być stosowane wtedy, gdy pracownicy są samodzielni, a proces poszukiwania kandydatów do pracy jest z tych czy innych względów uciążliwy, gdyż koszty wymiany siły roboczej w przedsiębiorstwie są wysokie. W tym ujęciu teorii płacy efektywnej, produktywność pracy nie zależy jedynie od kwalifikacji pracownika i rodzaju wykonywanego przez niego zajęcia, ale także od tego, ile mu się płaci<sup>19</sup>. Argumentów jest co najmniej kilka. Istotnymi są te, że wysokie płace:

- sprzyjają utrzymaniu właściwej dyscypliny pracy. Jest to możliwe w praktycznym działaniu z racji braku możliwości uchylania się od rzetelnego wykonywania obowiązków. Uchybienie dyscyplinie pracy naraziłoby ich na zwolnienie, a następnie ryzyko podjęcia pracy gorzej opłacanej lub nieznaledzenie jej w ogóle,
- są sposobem na ochronę inwestycji dokonywanej w pracowników przez firmy. Są one realizowane w trakcie procesu poszukiwania, angażowania, szkolenia i przysposabiania do pracy nowych pracowników. Wymaga to poniesienia znaczących nakładów finansowych. W modelu płacy efektywnej zakłada się, że pracownik jest mniej skłonny do odejścia z firmy, im korzystniejsza jest relacja między otrzymywanym przez niego wynagrodzeniem a płacą równowagi na rynku pracy,
- chronią przed zjawiskiem tzw. negatywnej selekcji. Pracodawcy nie mają w rzeczywistości możliwości oceniania jakości pracownika ani przed ani po przyjęciu go do pracy. Nie można więc stwierdzić, który pracownik jest wynagradzany adekwatnie do swej produktywności. Płacąc pracownikom więcej niż wskazywałaby na to płaca równowagi, pracodawca zapewnia sobie możliwość zatrudniania pracowników.

Zatrudnieni pracownicy w przedsiębiorstwach sektora wysokich płac, mają na ogół wyższy poziom wykształcenia. Stąd założenie, że wysokie płace są wynikiem świadomych dążeń pracodawców do pozyskania pracowników charakteryzujących się ponadprzeciętnymi kwalifikacjami i umiejętnościami zawodowymi.

### Abstrakt

Rynek pracy, prezentowany w kontekście tych teorii – nie jest nadal rozpoznawalny. Taka sytuacja wciąż się utrzymuje, ponieważ ciągle mało wiemy o dokonujących się na nim zjawiskach. Brak jest także wiedzy o procesach określających

---

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 49.

uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne, oraz społeczne i gospodarcze. Stąd ich zintegrowany wpływ jest trudny do opisania i uporządkowania w ramach teorii naukowej. Przedstawione teorie rynku pracy, ujęte są w tej formie opisu, czyniąc możliwym zdefiniowanie praw w obszarze oddziaływania podaży i popytu na siłę roboczą. Stąd uzasadnionym wydaje się bliższe określenie tej problematyki w formie przeglądu głównych nurtów teoretycznych opisujących i wyjaśniających fenomen bezrobocia<sup>20</sup>.

### **Selected Theories of Labour Market**

Labour market presented in the context of these theories is still not recognizable due to the fact that one still does not know enough about all the events taking place on it. There is also a lack of knowledge of the processes conditioning its inner and outer conditions as well as economic circumstances. The integrated influence of the mentioned above factors is difficult to describe or refer to any scientific theory. The labour market theories, presented in the form of description, enable to define the rules of the influence of supply and demand on labour force. Hence it seems justifiable to present the main theories illustrating and explaining the phenomenon of unemployment.

PhD Marek Gębski, Lecturer, The Jan Kochanowski University of Humanities And Natural Sciences in Kielce Faculty of Management and Administration.

---

<sup>20</sup> A Szalkowski, *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Kraków 1992, s. 94.