

Renata Beata DYLKIEWICZ¹

CZYNNIKI EKONOMICZNE DETERMINUJĄCE RYNEK PRACY W UJĘCIU TEORETYCZNYM I EMPIRYCZNYM

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie istoty rynku pracy oraz analiza czynników ekonomicznych, które go determinują. Rynek pracy stanowi jeden z rynków czynników produkcji badanych w ekonomii. Obok niego funkcjonuje rynek dóbr i usług, rynek kapitału i rynek pieniądza. Każdy z nich rządzi się odmiennymi prawami i na każdy z nich oddziałują inne czynniki. Ukazanie czynników determinujących rynek pracy jest współcześnie niezbędne w ocenie tego rynku.

Słowa kluczowe: rynek pracy, popyt i podaż pracy, teorie bezrobocia

ECONOMIC FACTORS DETERMINING LABOR MARKET IN THEORETICAL AND EMPIRICAL TERMS

Summary

The main goal of this paper is to show the nature of the labour market and to analyze the economic factors behind it. The labour market is one of the markets of production factors analyzed in economics. Apart from the labour market, there exist the market of goods and services, the capital market and the financial market. Each of them is governed by different rules and influenced by different factors. In-depth studies of the factors which determine the labour market is of vital significance for contemporary economic research.

Key words: labour market, labour supply and demand, unemployment, unemployment rate

1. Wstęp

Rynek pracy, jako jeden z trzech rynków czynników produkcji, stanowił i stanowi przedmiot wielu badań przedstawicieli nauki. W literaturze przedmiotu definiuje się go jako obszar działania lub strefę, na której swobodnie przemieszczający się ludzie oferują podaż usług pracy i zgłaszają popyt na te usługi [Jarmolowicz, Knapińska, 2005, s. 13]. Cena za usługę pracy jest ustalana na rynku pracy w trakcie negocjacji pomiędzy związkami zawodowymi i zrzeszeniami przedsiębiorców [Wilczyński, 2000, s. 17]. Obszar lub strefa, w której zachodzi „proces podaży pracy i popytu na pracę” [Francik, Pocz-

¹ dr Renata Beata Dylkiewicz – Wydział Ekonomii, Politechnika Koszalińska; e-mail: dylkiewicz@interia.pl.

towski, 1993, s. 33] wraz z towarzyszącymi elementami psychologicznymi i socjologicznymi [Rothschild, 1993, s. 5], może być rozpatrywany w ujęciu całego kraju lub w ujęciu regionalnym czy też lokalnym [Mortimer-Szymczak, 1992, s. 223]. Stronami uczestników procesu są osoby zatrudnione oraz bezrobotni i ich reprezentanci jako zainteresowani podażą pracy. Natomiast po stronie popytowej w procesie uczestniczą: przedsiębiorstwa, organizacje *non-profit* i instytucje reprezentujące stronę popytową [Jarmolowicz, Knapińska, 2005, s. 41-43].

Celem artykułu jest przedstawienie istoty rynku pracy oraz analiza wybranych czynników ekonomicznych, które go determinują. Ich analiza jest oparta na metodach teoretycznych i empirycznych. Przyjęta teza zakłada wykorzystanie teorii ekonomii w praktyce gospodarczej. Analizy zawarte w artykule przyjmują, że teorie rynku pracy rzutują na uwarunkowania gospodarcze, a także występujące między nimi istotne zależności. W tym celu w artykule dokonano przeglądu ważniejszych teorii rynku pracy z empirycznym jego ujęciem, wykorzystując standardowe metody heurystyczne oraz metody statystyczne. Uwzględnione teorie mają również na celu wytyczenie kierunku kształtowania się współczesnego ujęcia bezrobocia i możliwości jego ograniczenia.

Zjawiska zachodzące na rynku pracy doczekały się wielu interpretacji z punktu widzenia dwóch przeciwstawnych nurtów ekonomii: neoklasycznego i keynesowskiego. W wyniku wieloletnich sporów prowadzonych pomiędzy neoklasykami i keynesistami, powstało wiele teorii rynku siły roboczej, np.: naturalnej stopy bezrobocia, poszukiwań na rynku pracy, kapitału ludzkiego, kontraktów domniemanych, segmentacji rynku pracy, które w odmienny sposób próbują wyjaśnić zjawiska na nim zachodzące. Opowiedzenie się po stronie jednego lub drugiego nurtu ekonomii przesądza o sposobie interpretacji zjawisk występujących na rynku pracy, a w konsekwencji o konieczności lub zbędności ingerencji państwa w jego funkcjonowanie [Kotlorz, 1995, s. 8-9]. Istnieje wiele przesłanek wskazujących na to, że analizy bezrobocia, prowadzone w ramach tradycyjnej ekonomii neoklasycznej i keynesowskiej, wyznaczały główne kierunki późniejszych badań nad bezrobociem. Zatem jest uzasadnione uznanie jako tradycyjnych tych teorii bezrobocia, które kończą się na badaniach Keynesa, uzupełnionych ich interpretacją [Kotlorz, 1995, s. 38].

2. Keynesiści i neoklasycy o rynku pracy i teorii bezrobocia

Na gruncie neoklasycznej szkoły ekonomii cieszą się zainteresowaniem teorie rynku pracy, które umożliwiają identyfikację dwóch podstawowych problemów badawczych: jego funkcjonowania oraz natury zachowań człowieka, uczestnika transakcji kupna-sprzedaży siły roboczej. Według tradycyjnej teorii neoklasycznej, rynek pracy istnieje jako homogeniczna, zunifikowana całość, w której alokacja siły roboczej jest regulowana przez mechanizm cenowy. Rynek jest w tym ujęciu traktowany jako obszar wymiany, na którym spotykają się kupujący i sprzedający [Kryńska, 2000, s. 15].

W latach 1929-1933 kraje zachodnie przeżywały, niespotykany dotąd, kryzys gospodarczy. Załamała się produkcja wszystkich gałęzi przemysłu, upadły usługi i handel. Był to kryzys nadprodukcji, podaż okazała się zbyt duża w stosunku do popytu. Efek-

tem kryzysu był również duży wzrost bezrobocia. W Wielkiej Brytanii, stanowiącej wówczas centrum ekonomii neoklasycznej, stopa bezrobocia w latach dwudziestych XX wieku przekroczyła 15%, a na początku lat trzydziestych 21%. Takie statystyki trudno uznać za wielkości odpowiadające pełnemu zatrudnieniu [Mitchell, 1981, s. 176-179]. Równowaga rynku pracy uległa zachwianiu. Podaż siły roboczej znacznie przewyższyła popyt na pracę. Ekonomia neoklasyczna, przyjmując prawo rynków Sasa, nie uwzględniała możliwości wystąpienia kryzysu. Model gospodarki funkcjonującej w warunkach równowagi rynkowej całkowicie odbiegał od rzeczywistości.

Keynes nie dzielił poglądów neoklasyków o skutecznym działaniu mechanizmów rynkowych w gospodarce wolnorynkowej. Przyjął stanowisko, że w warunkach swobodnego działania mechanizmu rynkowego występuje tendencja do ustalania się nadwyżki podaży siły roboczej nad popytem na pracę, co oznacza istnienie bezrobocia. Przyczyn owej tendencji upatrywał w niewystarczającym popycie na towary, który kształtuje się w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Keynes odrzucił również tezę neoklasyków, że zmiany stopy procentowej stanowią skuteczny mechanizm gwarantujący zrównanie inwestycji i oszczędności na pożądanym poziomie [Milewski, Kwiatkowski, 2000, s. 145].

3. Teorie bezrobocia równowagi

Koniec lat sześćdziesiątych XX wieku objawił się tendencją intensyfikacji badań nad rodzajami bezrobocia, charakterystycznego dla stanu równowagi, jak i nierównowagi na rynku pracy [Kotlorz, 2000, s. 47]. Pojawiające się w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku zjawiska inflacyjne przyczyniły się do zmniejszenia popularności metod regulacji opartych na teorii Keynesa i swoistego przywrócenia teorii neoklasycznych. Efektem tych tendencji było powstanie teorii naturalnej stopy bezrobocia, sformułowanej przez M. Friedmana i E. S. Phelps'a. Koncepcja ta powołuje się na tezę o długookresowej stabilności gospodarki rynkowej, w której jest obecne swobodne funkcjonowanie przedsiębiorstw [Dolny, Meller, Wiśniewski, 1990, s. 23]. Należy tu wskazać zasadniczą różnicę w interpretacji stanu równowagi na rynku pracy w ujęciu neoklasycznym i teorii naturalnej stopy bezrobocia. Neoklasycy utożsamiali stan równowagi z pełnym zatrudnieniem, a w teorii naturalnej stopy bezrobocia dopuszcza się możliwość powstania bezrobocia w stanie równowagi. Ważnym układem odniesienia do owej teorii była, ogłoszona w 1958 roku przez A.W. Philipsa, koncepcja dotycząca ujemnej zależności pomiędzy tempem wzrostu płac nominalnych a stopą bezrobocia. Pod koniec lat pięćdziesiątych była ona postrzegana jako istotny element keynesizmu. Pierwotna koncepcja Philipsa została teoretycznie uzasadniona przez R. G. Lipseya, który dołączył dwa nowe aspekty:

- uzależnił stopę zmian płac nominalnych od sytuacji na rynku pracy, określonej przez względną nadwyżkę popytu nad podażą pracy; im większa jest ta nadwyżka, tym wyższe jest tempo wzrostu płac nominalnych;
- powiązał rozmiary względnej nadwyżki popytu na pracę nad podażą pracy z wielkością bezrobocia; spadek bezrobocia wiąże się ze wzrostem tej nad-

wyżki, a wraz ze wzrostem tej nadwyżki są notowane coraz mniejsze ubytki bezrobocia [Lipsej, 1978, s. 9].

Poglądy, prezentowane przez Friedmana i Phelps'a, ujawniły możliwości odchylenia faktycznych rozmiarów bezrobocia od poziomu naturalnej stopy bezrobocia tylko w okresach przejściowych. Jako uzasadnienie tego twierdzenia odwołali się oni do występowania iluzji pieniądza² wśród pracowników oraz do hipotez adaptacyjnych oczekiwań inflacyjnych. Friedman włączył do modelu, określającego tempo zmian płac nominalnych, przewidywaną stopę inflacji [Kotlorz, 2000, s. 49]. Omówiona teoria naturalnej stopy bezrobocia należy do grupy teorii bezrobocia równowagi. Inną w ramach tej kategorii jest teoria bezrobocia nieprzyspieszającego inflacji (NAIRU), która bazuje na związku pomiędzy bezrobociem a inflacją. Sformułowana została przez grupę brytyjskich ekonomistów: R. Layarda, S. Nickella i R. Jackmana [Kotlorz, 2000, s. 50]. Przy relatywnie niskiej stopie bezrobocia występuje tendencja do nasilania się inflacji, skutkiem wzrostu siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i związanego z tym wzrostu płac. Wówczas, gdy stopa bezrobocia wzrasta, dynamika procesów inflacyjnych obniża się, a dzieje się tak ze względu na akceptację niskich stawek płac przez pracowników.

4. Alternatywne teorie rynku pracy

Proces ewolucji poglądów dotyczących rynku pracy, a także jego uwarunkowań, począwszy od ekonomii klasycznej oraz ujęć neoklasycznych i keynesowskich, doprowadził do powstania wielu współczesnych teorii rynku pracy. Teorie te wyłoniły się na gruncie wcześniejszych doktryn, przyjmując lub negując niektóre z ich elementów. Charakteryzują się one odmiennymi poglądami związanymi z powstawaniem i trwaniem nierównowagi na rynku pracy [Kotlorz, 2000, s. 52].

Współczesne teorie rynku pracy opierają się na trzech podstawowych grupach alternatywnych hipotez:

- pierwsza grupa wskazuje głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako przyczyny nierównowagi na rynku pracy. Hipotezy te są zawarte m.in. w teoriach segmentacyjnych;
- druga grupa upatruje przyczyn nierównowagi w długotrwałości (opóźnienie czasowe) procesów dostosowawczych na rynku pracy (poszukiwanie pracy, zmiana kwalifikacji). Nurt ten jest reprezentowany m.in. przez teorię kapitału ludzkiego (*human capital*) i teorię poszukiwań na rynku pracy;
- trzecia grupa zakłada, że nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac. Ilustracją tej zależności są teorie płacy efektywnej oraz *insiders-outsiders* (swoi-obcy), [Kryńska, 2000, s. 15].

² Jest to zjawisko polegające na tym, że ludzie myślą zmiany wielkości nominalnych ze zmianami wielkości realnych. Na przykład porównują obecne ceny z dawnymi, zapominając o inflacji i biorąc pod uwagę jedynie liczbowe zmiany cen. Zob.: dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.biznes.org.pl/pl/komentarze/74-magia-cyferek-czyli-zludzenie-pieniadza>, data wejścia: 05.10.2010].

Teorię poszukiwań na rynku pracy sformułowano na przełomie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych XX wieku. Jej geneza jest związana bezpośrednio z teorią naturalnej stopy bezrobocia, której zarzucano brak dostatecznych podstaw mikroekonomicznych. Powstała na marginesie badań G. J. Stiglera na temat charakteru informacji na rynkach oraz jej wpływu na decyzje gospodarcze jednostek [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. W myśl teorii poszukiwań na rynku pracy, wzrost podaży pieniądza prowadzi do wzrostu płac nominalnych i cen. Pracownicy ulegają iluzji pieniądza, identyfikując wzrost płac nominalnych ze wzrostem płac realnych. Bezrobotni i pracujący rezygnują z poszukiwań pracy, co przyczynia się do wzrostu zatrudnienia [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45].

Z kolei, teoria wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy koncentruje się na dokładnym zdefiniowaniu tzw. wewnętrznych rynków pracy, gdyż uznano, że zewnętrzne rynki pracy są pewnego rodzaju resztą i funkcjonują wszędzie tam, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny. Wewnętrzne rynki pracy określono jako jedności zatrudnieniowe, np. przedsiębiorstwa, w których płace i alokacja siły roboczej są regulowane przez trwałe normy i procedury. Jednocześnie uregulowania te stanowią bariery wejścia na te rynki [Kryńska, 2000, s. 24].

5. Teorie rynku pracy w świetle ekonomicznego Nobla

Peter Diamond, Dale T. Mortensen i Christopher Pissarides otrzymali w 2010 roku tzw. ekonomicznego Nobla. Ekonomiści zostali wyróżnieni m.in. za wybitne osiągnięcia w badaniu zasad, jakie rządzą rynkowymi poszukiwaniami (np. poszukiwaniami pracy lub pracowników). Podwaliny tej teorii opracował Diamond. Teoria ta wyjaśnia m.in. dlaczego poszukiwania pracowników zajmują tak dużo czasu i są często nieefektywne, mimo że zarówno bezrobotni, jak i przedsiębiorcy szukają siebie nawzajem. Pissarides i Mortensen zaś rozwinęli tę teorię i udowodnili ją w praktyce na rynku. Mortensen specjalizuje się w badaniu rynku pracy, makroekonomii i teorii ekonomii, opracował teorię poszukiwania pracy, która jest dziś podstawą do analiz rynku pracy. Wśród jego zainteresowań naukowych jest także dywersyfikacja placowa wśród osób na podobnych stanowiskach. Natomiast Pissarides specjalizuje się w badaniach nad tematyką: rynku pracy, zmian strukturalnych i wzrostów gospodarczych. Według Wojciechowskiego, ekonomisty i członka zarządu fundacji FOR, modele opracowane przez Diamonda, Mortensena i Pissaridesa nie są samą teorią, lecz mają bardzo praktyczne zastosowanie. Mogą służyć wyjaśnieniu, z czego wynikają różnice w poziomie zatrudnienia i bezrobocia pomiędzy krajami. To fundamentalny problem i wyzwanie dla polityki gospodarczej, by zwiększyć odsetek pracujących, a zmniejszyć bezrobocie. Kolejnym ważnym aspektem w odniesieniu do tych teorii jest fakt, że współczesna makroekonomia często odwołuje się do pracy noblistów.

Model płacy progowej, który uwzględnia zmianę jej poziomu w zależności od długości czasu poszukiwań, zaproponowali: J. Hughes i R. Perman [Kwiatkowski, 1988, s. 169]. Założyli oni, że poziom płacy progowej zmniejsza się wraz z wydłużającym się czasem poszukiwań, przy czym dłuższa penetracja rynku pozwala dotrzeć głębiej

do lepszych ofert płacowych. Inny alternatywny sposób poszukiwań pracy opisuje model liczebności próbki. 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 wyjaśnia właściwości i sposób określania liczebności owej próbki [Joll, McKenna, McNabb, Jshorey, 1983, s. 37].

6. Empiryczne ujęcie problemu

Zwykle w analizie sytuacji na rynku pracy podstawą wnioskowania są dane zagregowane w stosunku do danego obszaru badawczego. Informacje te są zasadą formułowania opinii o stopniu i sposobie wykorzystania zasobów siły roboczej, a także jej wynagradzaniu oraz pośrednio o dobrobycie mieszkańców. To z kolei, również pośrednio łączy się z założeniami prezentowanych teorii. Podobnie jak w teorii, tak i w praktyce jednolity rynek pracy nie istnieje. Obserwowany jest bowiem zbiór lokalnych rynków pracy, których wielkość jest uzależniona od siły oddziaływania popytu i podaży pracy. Problem zróżnicowania rynku pracy jest kluczowy w odniesieniu do prowadzenia polityki rynku pracy. W badaniu uśredniono wskaźniki bezrobocia dla Polski na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat³. System statystyki publicznej dostarcza informacje o rynku pracy, a w tym o aktywności ludności i wykorzystaniu zasobów siły roboczej, które spożytkowano w pracy.

Jednym ze źródeł pozwalających na pełniejszą, ekonomiczną ocenę rynku pracy, w tym ocenę jego zróżnicowania, jest powiązanie go z innymi cechami społeczno-gospodarczymi [Grotkowska, Wincenciak, 2002, s. 2]. Przedmiotem obrotu na tym rynku jest ludzka praca, nierozzerwalnie związana z człowiekiem jako jej nośnikiem. Ta nierozzerwalność jest istotą problemu. Wszystkie rynki są miejscem spotkania popytu i podaży, które kształtowane są przez ludzkie działania i preferencje. Rynek pracy jest dodatkowo komplikowany przez to, że ludzie nie tylko realizują swoje preferencje, lecz także sami są przedmiotem dostosowania na rynku. Rynek pracy różni od innych również to, że w rzeczywistości jest rynkiem – konglomeratem wielu subrynków pracy. Popyt na pracę na nich kieruje się tylko do wybranych kategorii ludzi, różnorodnych pod względem: wykształcenia, zawodu, miejsca wykonywania pracy itp. Te i jeszcze inne cechy (np. demograficzne) szczególnie różnicują szanse wykonywania pracy. Zmiana cech osób zainteresowanych pracą, a więc i dopasowanie się do popytu na pracę, jest możliwa tylko w ograniczonym stopniu (np. wykształcenie) lub całkowicie niemożliwa (np.: dotyczy to cech demograficznych, stanu zdrowia).

Prawidłowości decydujące o sytuacji na rynku pracy, zarówno w skali makro, jak i na poziomie małych obszarów, zmieniają się w wyniku dynamicznej interakcji wielu czynników związanych z procesami rozwoju cywilizacyjnego. Głównymi cechami różnicującymi bezrobotnych i jednocześnie przesądzającymi o ich pozycji na rynku

³ Prezentowane dane przekrojowe ze strony Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014].

pracy są: płeć, wiek, poziom wykształcenia oraz czas pozostawiania bez pracy. Bezrobocie na wsi ma inny charakter niż w mieście, jest bardziej trwale, a rynek pracy jest mniej elastyczny. Rynek na terenie gminy nie oferuje szerokiego zatrudnienia ani nie stwarza nowych miejsc pracy, wobec czego miejsce zamieszkania w podobnym stopniu wiąże się z zagrożeniem bezrobociem. Uwzględniając jednak inne informacje, takie jak np.: zatrudnienie przy pracach sezonowych, deklarowanie się jako pomagający członek rodziny (pomagający członek rodziny jest zaliczany do pracujących), należałoby przypuszczać, że faktyczne szanse bezrobotnych, zamieszkujących na wsi, są podobne albo gorsze niż w mieście. Twórcami teorii dualnego rynku pracy są P. Doeringe i M. Piore. Funkcjonuje tu sztywny podział miejsc pracy na dwa zasadnicze sektory: pierwotny i wtórny⁴. Pierwszy obejmuje miejsca pracy: stabilne, dobrze opłacane i stwarzające możliwości awansu. Natomiast do drugiego należą miejsca pracy o mniejszym prestiżu, gorzej opłacane, a których liczba w gospodarce jest uzależniona od wahań koniunktury. Wymienione segmenty rynku pracy nie przenikały się wzajemnie, granicę pomiędzy nimi utrzymywały mechanizmy społeczno-ekonomiczne. Jednym z podmiotów rynku były związki zawodowe, które kształtowały dysproporcje płacowe między członkami związków a reprezentantami drugiego segmentu. Omówiona teoria łączy się ściśle z podziałem gospodarki na sektory: centralny i peryferyjny, planowany i rynkowy, zmonopolizowany i konkurencyjny [Smandek, Srok, Sypniewski, 1992, s. 99-104].

Natężenie bezrobocia jest zróżnicowane w zależności od gęstości zaludnienia danego obszaru. Badany rynek pracy nie sprzyja poprawie efektywność poszukiwania pracy i pracowników, a przez to czas pozostawiania bez pracy nie zmniejsza się. Silna dodatnia zależność pomiędzy liczbą ludność u w mieście a wskaźnikiem bezrobocia korelacja wynosi $r = 0,715625$ ⁵. Na podstawie założeń wspólnych dla całej ekonomii neoklasycznej A.C. Pigou dokonał wyczerpującej próby interpretacji bezrobocia. Z teorii neoklasycznej wynika obraz gospodarki sprawnie funkcjonującej, w której mogą pojawić się przejściowe problemy z nierównowagą na rynku pracy, ale jej zasadniczą cechą, polegającą na obecności skutecznych mechanizmów samoregulacji, zapewnia równowagę przy pełnym zatrudnieniu.

W kontekście migracji zewnętrznych nasuwa się również pytanie, jaka jest zależność wskaźnika bezrobocia od struktury demograficznej ludności. Należy zauważyć, że osoby w wieku produkcyjnym stanowią zasoby siły roboczej na rynku pracy i z tego też względu wielkość tej populacji jest szczególnie ważna.

Występuje tu dodatnia zależność między wskaźnikiem bezrobocia i obciążenia ekonomicznego grupy w wieku produkcyjnym a grupami w wieku nieprodukcyjnym.

⁴ Główna jej teza dotyczy zróżnicowania struktury rynku pracy. Zob.: [Dickens, Lang, 1992; National Bureau of Economic Research, Cambridge, June 1992, s. 11-12; dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://www.nber.org/papers/>].

⁵ Prezentowane w pracy współczynniki korelacji wyznaczono w oparciu o dane przekrojowe za lata 2003-2013. Dostępne na stronie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014]

Korelacja kształtuje na poziomie $r = 0,35732$ między wskaźnikiem bezrobocia i wskaźnikiem obciążenia ekonomicznego ludności w wieku przedprodukcyjnym a grupą w wieku poprodukcyjnym.

Korelacja wskaźnika bezrobocia i wielkości współczynnika obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym jest dodatnia $r=0,45852$. Wyniki analiz dowodzą, że wraz ze wzrostem wartości współczynnika obciążenia ludności w wieku produkcyjnym wzrasta wskaźnik bezrobocia i na odwrót. Wynika stąd, iż zmniejszają się zasoby siły roboczej czy to w wyniku migracji, czy też niskiego poziomu diety. W przyszłości może to skutkować niekorzystnymi konsekwencjami na rynku pracy. Teorie poszukiwań na rynku pracy nawiązują do charakteru informacji rynkowej, a przede wszystkim do jej roli w kształtowaniu decyzji podmiotów uczestniczących na rynku pracy⁶. Zakładają one, że oferty pracy są heterogeniczne, czyli różnią się zarówno pod względem wymagań, jak i oferowanych stawek płac. Na szczególną uwagę zasługują tu dwie teorie, które próbują wyjaśnić istotę i motywy procesu poszukiwań pracy, a mianowicie: płacy progowej i liczebności próbek⁷. Zakłada się w nich, że poszukujący ma pewną wiedzę o dystrybucji ofert placowych w określonej grupie kwalifikacji na lokalnym rynku pracy, ale nie wie, które przedsiębiorstwo oferuje określone stawki płac. Proces poszukiwań zaczyna od ustalenia poziomu płacy minimalnej, zwanej też progową, dlatego istotne jest ustalenie właściwego poziomu płacy progowej oraz jej determinantów.

Część ludzi wypieranych z rynku pracy pozostaje na nim pozornie, jako długotrwale bezrobotni. Jednak nie oddziałują oni na rynek pracy przez obniżanie rynkowej stawki płac. Istnieje znacząca korelacja $r=0,54416$ pomiędzy wysokością wskaźnika bezrobocia w gminie a udziałem długotrwale bezrobotnych w ogólnej populacji. Generalnie, regiony o wyższym bezrobociu mają zatem odpowiednio wyższy udział bezrobocia długoterminowego, co prowadzi do utrwalenia nierówności pomiędzy regionami. Wysokość płacy progowej wpływa zasadniczo na długość poszukiwań pracy, a również na ich efektywność. Wydaje się to empirycznie uzasadnione, gdyż aspiracje placowe bezrobotnych zmieniają się w miarę upływu czasu poszukiwań. Przede wszystkim, ze względu na rosnące koszty poszukiwań i liczne niepowodzenia, bezrobotny stara się o zatrudnienie coraz mniej intensywniej i zmniejsza swoje wymagania. Ponadto, w miarę upływu czasu dostosowuje się do niższej płacy oczekiwanej lub odnosi swoje aspiracje placowe do nowych warunków. Nie tylko powyższe czynniki decydują o zmianie wymagań placowych, także sam okres pozostawania bez pracy różnicuje zachowania bezrobotnych. W literaturze ekonomicznej i socjologicznej coraz częściej podejmuje się kwestię zachowania się bezrobotnych długo poszukujących zatrudnienia.

Zależność korelacyjna pomiędzy wskaźnikiem bezrobocia a bezrobotnymi, którzy ukończyli szkołę wyższą do 27. roku życia, jest dodatnia $r=0,09973$. W świetle struktury bezrobotnych, wśród których dominują osoby z niskim poziomem wykształcenia, czynniki te nie wpływają zatem na perspektywy pracy osób wysoko wykształconych.

⁶ Teorie poszukiwań na rynku pracy powstały na podstawie nowej mikroekonomii w latach siedemdziesiątych i nawiązują do rozważań G. Stiglera. Zostały rozwinięte przez: E. Phelps, D. Mortensena, C. Holta i A. Alchianem w: [*Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, 1970; Kwiatkowski, 2002, s. 155-159].

⁷ Przegląd innych koncepcji można znaleźć w: [Mortensen, 1986].

Zachodzi tu istotna, dodatnia zależność korelacyjna $r=0,53029$ wskaźnika bezrobocia i osób bezrobotnych nieposiadających kwalifikacji zawodowych. Niskie kwalifikacje czy też ich brak są czynnikiem podnoszącym zagrożenie bezrobociem. Jeszcze jedną niekorzystną okolicznością może być to, że część tych osób miała przerwy w pracy, zanim stała się bezrobotna, co przyczyniło się do ich dekwalfikacji, utraty kontaktów zawodowych, istotnych w poszukiwaniach pracy i tym samym dłuższego pozostawania w bezrobociu.

Teoria kapitału ludzkiego powstała na początku lat sześćdziesiątych XX wieku na gruncie neoklasycznym. Prekursorem tej teorii był G. S. Becker. Geneza jej jest związana z poszukiwaniem przyczyn nierównego obciążenia ryzykiem bezrobocia oraz głębokich różnicowań płac na amerykańskim rynku pracy⁸. Teoria ta akcentuje istotność zmiennych kapitału ludzkiego u poszczególnych pracobiorców, zdefiniowanych m.in. jako: poziom wykształcenia, kwalifikacje oraz doświadczenia zawodowe. Wynika stąd teza o heterogeniczności zasobów pracy [Kotlorz, 2000, s. 52]. W literaturze funkcjonuje pogląd, że kapitał ludzki stanowi pewną wartość, która może być ustalana w wyniku indywidualnej kalkulacji i której zastosowanie wymaga zapłaty w formie płacy [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. Teoria kapitału ludzkiego wprowadziła dychotomiczny podział kwalifikacji siły roboczej na: uniwersalne (*general skills*) i specyficzne (*specific skills*). Pracownicy, dysponujący uniwersalnymi kwalifikacjami, najczęściej byli obsadzani na stanowiskach, które nie wymagały długich szkoleń i były związane z wykonywaniem prostych prac. Natomiast specyficzne kwalifikacje decydowały o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych i lepiej płatnych stanowiskach pracy, charakteryzujących się mniejszą fluktuacją. Pracobiorcy byli wyposażani w specyficzne kwalifikacje w trakcie profilowanych szkoleń organizowanych przez pracodawcę [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 45]. W modelu kapitału ludzkiego edukacja jest traktowana jako inwestycja, która przynosi korzyści w przyszłości. Ograniczenia nakładów na edukację zasobów pracy mogą prowadzić do spadku dochodu narodowego w przyszłości [Kotlorz, 2000, s. 52].

Z punktu widzenia rynku pracy szczególnie istotne znaczenie ma struktura ludności według wieku oraz płci, gdyż wpływa to nabywanie praw emerytalnych. Można tu zaobserwować dodatnią korelację $r=0,76399$ wskaźnika bezrobocia i udziału bezrobotnych do 25. roku życia. W przeważającej mierze są to absolwenci, którzy po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy, bez odpowiedniego doświadczenia czy też kwalifikacji. Szanse na znalezienie pracy maleją dla osób po 50. roku życia. Z analizy wynika, że bezrobotni z badanych grup wiekowych są w podobnym stopniu obciążeni bezrobociem. Znacząca jest dodatnia korelacja $r = 0,66291$, między wskaźnikiem bezrobocia i udziałem bezrobotnych powyżej 50. roku życia. W statystykach dotyczących grupy osób powyżej 50. roku życia są ujmowani również pobierający świadczenia przedemerytalne jako bezrobotni szukający zatrudnienia, co może powodować, że współczynnik korelacji dla tej grupy jest nieco niższy.

W miarę wydłużania się okresu pozostawania bez pracy intensywność poszukiwań znacząco spada, zarówno ze względu na koszty, jak i odczucia bezrobotnego.

⁸ Porównaj w: [Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 41- 42; Sewastianowicz, 2004, s. 11-13].

Istnieje wiele innych czynników, które wpływają na oczekiwania płacowe, a w rezultacie na długość poszukiwania pracy. Do najważniejszych można zaliczyć: poziom zasiłku dla bezrobotnych, dostępność miejsc pracy czy koszty poszukiwań. Jeśli ich oddziaływanie jest dodatnie, to niesie ze sobą negatywne skutki. Wyższe i bardziej dostępne zasiłki, niskie koszty pozyskania ofert płacowych, duża dostępność do miejsc pracy oddziałują bowiem na wzrost aspiracji bezrobotnego. W konsekwencji, powoduje to wydłużenie się czasu poszukiwań. Omawiany model można analizować, gdy zostanie uchylone drugie założenie, które traktowało o egzogenicznym ustalaniu płacy progowej. W tym wypadku również wydaje się to empirycznie uzasadnione, ponieważ zmiana kosztów, wydłużający się okres poszukiwań, wzrost lub spadek aspiracji płacowych, jak i szereg innych czynników czynią płacę progową zmienną decyzyjną. Bezrobotny, kierujący się rachunkiem maksymalizacji zysków, szuka takiego poziomu płacy progowej, który pozwoli na zrównanie krańcowych korzyści z krańcowymi kosztami poszukiwań.

Istnieje wyraźna, dodatnia korelacja wskaźnika bezrobocia i udziału bezrobotnych kobiet $r=0,67575$. Z analizy struktury bezrobocia według płci wynika, że w gorszej sytuacji znajdują się mężczyźni, a nieznacznie poprawiły się szanse kobiet. Zależność ta może wynikać z możliwości wcześniejszego przejścia na świadczenia przedemerytalne. Jednocześnie kobiety wykazują większą aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia i często posiadają wyższe kwalifikacje niż mężczyźni.

Osoby niepełnosprawne, widniejące w rejestrach ewidencji urzędów pracy, stanowią najmniej liczną kategorię w grupie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Problem w ich zatrudnianiu może stanowić istnienie barier architektonicznych w komunikowaniu się i technicznych w związku z indywidualnymi potrzebami. Według twórców tej teorii równowagi, w gospodarce występuje taki poziom bezrobocia, który stabilizuje dynamikę inflacji. Ten właśnie poziom bezrobocia określa się mianem NAIRU [Kwiatkowski, 1989, s. 148]. Teoria bezrobocia zakłada, że bezrobocie to zależy od czynników związanych z elastycznością rynku pracy. Działania zwiększające elastyczność rynku pracy (odpowiednie zmiany w zasiłkach dla bezrobotnych, ustawodawstwie ochrony stosunku pracy) mogłyby się przyczynić do redukcji bezrobocia równowagi [Kwiatkowski, 1989, s. 152].

Przeprowadzone badania skłaniają do stwierdzenia, iż podobnie jak w teorii, tak i w praktyce gospodarczej występuje wiele czynników makro- i mikroekonomicznych o dużej sile oddziaływania, determinujących rynek pracy. Dopiero kompleksowa analiza i powiązanie tych aspektów daje pełny obraz rynku, na którym cały czas głównymi zmiennymi są płaca i informacja, a raczej ich brak. Bowiem w teorii i praktyce gospodarczej zakłada się, że oferty prac różnią się od siebie bardzo często wielkością płac, a bezrobotni o podobnych kwalifikacjach znają ich rozkład. Jednak nie wiedzą, które firmy zgłaszają zapotrzebowanie na pracę. W konsekwencji, proces poszukiwań zmierza do znalezienia grupy pracodawców, którzy proponują miejsca pracy jednakowo opłacane i odpowiadające oczekiwaniom bezrobotnych. Dotarcie do określonej grupy firm wiąże się z ponoszeniem kosztów. Im większa jest badana próba, tym wyższe są ponoszone koszty. Z drugiej strony, bezrobotni spodziewają się uzyskać określone korzyści płacowe. Dlatego, aby zmaksymalizować swoje korzyści, osoby szukające pracy

wyznaczają optymalną wielkość przedsiębiorstw, do których chcą dotrzeć. Naukowcy opracowali teorię, która pozwala zrozumieć, jaki wpływ na bezrobocie, płace i liczbę wolnych etatów może mieć polityka gospodarcza i regulacje. Wynioskowali oni, że wyższe zasiłki dla bezrobotnych powodują większe bezrobocie i dłuższy czas poszukiwania pracy. Każdy z teoretyków w dziedzinie ekonomii zajmował się między innymi wyjaśnianiem, w jaki sposób regulacje i polityka oddziałują na bezrobocie i rynek pracy.

7. Podsumowanie

Na przestrzeni wieków zostały wypracowane różne teorie rynku pracy, a przede wszystkim ograniczenia wielkości i skutków bezrobocia. Praktyka, a w tym polityka gospodarcza krajów, niewątpliwie, korzystając z doświadczeń nauki przenosi jej teoretyczne hipotezy i założenia na grunt gospodarki. Stąd w okresie transformacji ustrojowej, szczególnie widocznym elementem polityki gospodarczej, będącej oddziaływaniem państwa na dynamikę, strukturę i funkcjonowanie gospodarki, jest oddziaływanie na rynek pracy poprzez tzw. politykę zatrudnienia, a zwłaszcza politykę rynku pracy, wykorzystując u jej założeń teorię keynesowską.

Polityka zatrudnienia, rozumiana jako czynne oddziaływanie władz państwowych na rynek pracy pod kątem potrzeb gospodarki kraju oraz godzenia interesów pracodawców i robotników, powstała na początku XX wieku. Współcześnie termin ten jest wielokrotnie redefiniowany. Sęp uważa, że polityka zatrudnienia zajmuje się ustalaniem i wyjaśnianiem w układzie dynamicznym siły sprzężenia procesu rozwoju gospodarki z procesami demograficzno-społecznymi i wskazuje na określone cele zatrudnieniowe oraz metody, środki i drogi prowadzące do osiągnięcia wyznaczonych celów, wpływając przy tym na zatrudnienie. Natomiast Markowski uważa, że polityka zatrudnienia, łącząc w sobie elementy polityki gospodarczej i społecznej, polega na opracowywaniu i wcielaniu w życie programów zatrudnienia, zgodnie z nadrzędnymi celami rozwoju gospodarki narodowej⁹.

Model polityki rynku pracy sprowadza się głównie do łagodzenia skutków bezrobocia dzięki zasiłkom lub pomocy społecznej oraz łagodzenia skutków bezrobocia przez czasową aktywizację bezrobotnych w ramach aktywnych programów rynku pracy (roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia). Model makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej zaś największą wagę przywiązuje do promowania zatrudnienia i ograniczania przyczyn ekonomicznych powodujących zmniejszanie się liczby miejsc pracy. Aktywna polityka promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu dąży do realizacji trzech ważnych zasad:

- a) prymat pracy nad bezrobociem;
- b) prymat dochodu z pracy nad zasiłkiem;

⁹ Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.balewski.pl/33/n_70/mierniki_efektywnosci_aktywnych_form_przeciwdzialania_bezrobociu, data wejścia: 26.04.2011].

c) prymat szkolenia nad bezrobociem¹⁰.

Aktywizacja bezrobotnych polega przede wszystkim na udzielaniu pomocy bezrobotnym w dotarciu do zatrudnienia i jego utrzymaniu. Podstawowe znaczenie mają w tej kwestii usługi rynku pracy, z których szczególne znaczenie ma poradnictwo zawodowe. Czerpiąc wiedzę z teoretycznych opracowań, można skutecznie przeciwdziałać bezrobociu. Warunkiem jest rozumne wykorzystywanie teorii i umiejętne wdrażanie tych założeń w praktyce gospodarczej.

Literatura

- Barnes W., Fallon P., Verry D. 1998 *The Economics of Labour Markets*, Philip Allan, New York.
- Dickens W. T., Lang K. 1992 *Labour Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence*, „NBER Working Paper”, no. 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.biznes.org.pl/pl/komentarze/74-magia-cyferek-czyli-zludzenie-pieniadza>, data wejścia: 05.01.2013].
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.rynekpracy.edu.pl/?strona=wyniki-terytorialnie>, data wejścia: 10.11.2012].
- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z. 1990 *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa.
- Dunaj K., Sapińska M. 2009 *Analiza rynku pracy województwa zachodniopomorskiego w latach 2004- 2008*, WUP Wydział Badań i Analiz, Szczecin.
- Francik A., Poczrowski 1993 *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- Góra G., Sztanderska U. 2006 *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Raport w ramach projektu: *Analiza sytuacji na wybranych, powiatowych rynkach pracy*, MPiPS Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.
- Hodgson G. M. 2011 *The Eclipse of the Uncertainty Concept in Mainstream Economics*, „Journal of Economic Issues”, vol. 45, Issue 1, Lincoln: M.E. Sharpe Inc.
- Jarmołowicz W., Knapieńska M. 2005 *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Joll C., McKenna C., McNabb R., Shorey J. 1983 *Developments in Labour Market Analysis*, Allen and Unwin, London.
- Kabaj M., Koptas G. 1995 *Bezrobocie długookresowe*, Studia i Materiały IPiSS, Zeszyt 2, Warszawa.
- Keynes J. M. 1985 *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Kotlorz D. 1995 *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej. Materiały do studium*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice.

¹⁰ Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.portal.wsiz.rzeszow.pl/plik.aspx?id=4461>, data wejścia: 28.04.2011].

- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B. 1998 *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 1988 *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 2002 *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Lipsey R. G. 1978 *Structural and Deficient-Demand Unemployment Reconsidered*, [in:] *Employment Policy and the Labour Market*, (ed.) A. M. Ross, University of California Press.
- Mitchell B. R. 1981 *European Historical Statistics 1750- 1975*, Macmillan, London.
- Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody symulacji 2000*, (red.) E. Kryńska, IPiSS, Warszawa.
- Mortensen D. 1986 *Job Search and Labour Market Analysis*, [in:] *Handbook of Labour Economics*, North Holland, Amsterdam.
- Mortimer-Szymczak H. 1992 *Przestrzenne zróżnicowanie rynku pracy i bezrobocia*, [w:] *Rynek pracy w trakcie transformacji systemowej w Polsce*, (red.) U. Sztanderska, Polish Policy Research Group, Warszawa.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/bezrobocie-rejestrowane-w-polsce/>], data wejścia: 26.01.2014].
- National Bureau of Economic Research*, Cambridge June 1992, Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.nber.org/papers>]. [06.10.2010]
- Quiggin J. D. 1999 *Human Capital Theory and Education Policy in Australia*, „Australian Economic Review”, no. 32(2).
- Rothschild K. W. 1993 *Employment, Wages and Income Distribution, Critical Essays in Economics*, Routledge, London.
- Sewastianowicz M. 2004 *Współczesne teorie bezrobocia. Studia i opracowania*, „Rynek Pracy”, nr 6.
- Smandek I. M., Sroka B., Sypniewski K. 1992 *Rynek pracy i jego teorie. Badania własne*, Katowice.
- Wilczyński W. 2000 *Rynek i pieniądź w Polsce u progu XXI wieku*, WSB, Poznań.
- Wojciechowska R. 2003 *Problem bezrobocia długotrwałego w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Praca doktorska, SGH, Warszawa.
- Wojtyła A. 1994 *Czy Polsce grozi efekt histerezy?*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9.
- Zafirovski M. 2013 *What is the Main Significance of Economic for Sociological Theory*, The American Sociologist, vol. 44, Issue 2. Boston: Transaction Publishers, Inc.
- Zagóra-Jonszta U. 1998 *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy w teorii i praktyce*, (red.) D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo Uczelniane AE, Katowice.