

Studia i opracowania

Magdalena Sewastianowicz
Rządowe Centrum Studiów Strategicznych

Współczesne teorie bezrobocia

Istotę, uwarunkowania i przyczyny zjawisk zachodzących na rynku pracy, w tym dotyczących bezrobocia wyjaśniają teorie zatrudnienia i rynku pracy. Analiza występujących zmian dokonywana jest wspólnie na poziomie makroekonomicznym, z uwzględnieniem powiązań pomiędzy procesami na rynku pracy i innych rynkach działających w gospodarce, jak też mikroekonomicznym, związanym z zachowaniami podmiotów gospodarczych.

Koncentrując się na znaczeniu potencjału ludzkiego¹ G. Becker wyróżnił **teorię kapitału ludzkiego** (*human capital*). Formy spędzania wolnego czasu przez pracowników podzielił na te, które związane są z pracą i traktowane jako uciążliwość oraz te, które są przyjemnością (czas wolny). Teoria kapitału ludzkiego wprowadza element dodatkowy, jakim jest czas przeznaczony na inwestowanie w kapitał ludzki, a więc w rozwój jednostki w celu zdobycia lepszej pozycji na rynku i podniesienia konkurencyjności. W związku z tym, że redystrybucje dochodów nie są w stanie zapewnić

¹ Por. Becker G. (1975); *Human capital*, National Bureau of Economic Research, New York, s. 142.

dochodu tym, którzy nie pracują, dochód uzyskać mogą te osoby, które w zamian oferują kapitał ludzki. Dochody uznane za zarobione lub zasłużone to dochody uzyskiwane z pracy z tytułu posiadanej własności i dochody nabyte dzięki pracy². Na rynku pracy istnieje zróżnicowanie co do proporcji podziału dochodów, w tym zróżnicowania wysokości wynagrodzeń oraz zagrożenia bezrobociem, które warunkowane są wartością posiadanego kapitału ludzkiego. Bezrobocie istnieje, gdyż zapotrzebowanie na określone kwalifikacje zmienia się, a osoby poszukujące pracy posiadają wiedzę i kwalifikacje niezgodne z wymaganiami pracodawców.

Inwestycje w kapitał ludzki rozumiane są jako rozwój potencjału wytwórczego, powiększanie wartości pracy. Wraz ze wzrostem wartości kapitału ludzkiego rosną możliwości awansu, wzrostu płacy i stabilizacji zatrudnienia. Spada także ryzyko dyskryminacji. Obrazuje to przypadek kobiet. Podczas procesu industrializacji nie były aktywne na rynku pracy, pracowały w domu otrzymując za to nieformalne wynagrodzenie od mężonka. Sytuacja ta uległa zmianie, głównie dlatego że nadwyżka dochodów była niewielka. Gdy zaczęła się zwiększać liczba rozwodów, kobiety uświadomiły sobie, iż jeśli nie podejmą pracy, znajdą się w złej sytuacji finansowej. Zaszła także zmiana stosunku do pracy, coraz większego znaczenia nabierać zaczął rodzaj wykonywanej pracy, jej związek z zainteresowaniami i możliwości rozwoju intelektualnego niż samo wynagrodzenie.

Szybki rozwój nowoczesnej techniki i technologii pociągnął za sobą konieczność prowadzenia różnych systemów szkoleń zawodowych, przy czym podkreślić należy, że „aktywne kształtowanie struktury podaży siły roboczej według kwalifikacji zawodowych jest jedną z form instrumentalizacji polityki zatrudnienia”³. W dyskusjach nad rozwojem kształcenia poruszane są dwie zasadnicze kwestie. Pierwsza to kształcenie przyszłych kadr w ramach wąskich specjalizacji, umożliwiające zarazem szybką adaptację w miejscu pracy. Druga z nich dotyczy kształtowania przyszłych

² Por. Winiarski B. (2000); *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa, s. 474.

³ *Ibidem*, s. 474.

kadr w sposób ogólny, wszechstronny dla zapewnienia szerokich możliwości dostosowawczych związanych z przyszłą pracą.

Istnienie nieformalnych porozumień pomiędzy pracodawcami a załogą pracowniczą stało się wiodącym problemem badawczym **teorii kontraktu**. Stanowiąc uzupełnienie umowy o pracę, strony określają warunki pracy, wysokość wynagrodzenia, okres zatrudnienia itp. Wpływa to na wzajemne postępowanie pracowników i pracodawców na rynku pracy. Umowy te przyczyniają się do braku stabilności gospodarczej, w efekcie której dochodzi do wzrostu bezrobocia. Następstwem istniejącego kontraktu jest usztywnienie płac, co oznacza, iż na zmiany w popycie na wytwarzane towary czy usługi pracodawcy reagują zmianami w kwestii zatrudnienia.

W myśl teorii kontraktu pracownicy w większym stopniu obawiają się ryzyka niż przedsiębiorcy. Jest to wynikiem istniejącego potencjału pracowników, lokowanego u jednego przedsiębiorcy. Pracownik w celu sprawdzenia posiadanego kapitału nie może być zatrudniony pełnoetatowo u kilku pracodawców. Istnienie stosunku pracy z jednym pracodawcą sprawia, że wzrasta ryzyko zmiany położenia pracobiorców. Z odwrotną sytuacją mamy do czynienia, jeżeli chodzi o pracobiorców, którzy mogą zdwersyfikować kapitał, lokując go w różnych firmach i z racji posiadanych większych możliwości, doświadczenia mogą działać znacznie skuteczniej na rynku. Cechując się wyższą skłonnością do podejmowania ryzyka, tworzą grupę wybraną, podlegającą autoselekcji⁴.

Kontrakty korzystne są dla obu stron, zarówno dla pracodawców, jak i pracobiorców. Pracodawcy godząc się na stabilne płace, które dają zabezpieczenie pracownikom wobec wahań dochodów, przejmują ryzyko silnych wahań zysków. Tym samym płace są nie tylko wynagrodzeniem od ryzyka zmian. Płace zawarte w nieformalnych umowach ustalane są w cyklu koniunkturalnym na niższym poziomie od wytycznej czynników rynkowych. Sztywne płace pozwalają na stabilność kadr, w konsekwencji czego nie następuje odpływ najlepszych pracowników.

⁴ Por. Elliot R (1991); Labour Economic, A Comparative text, McGraw-Hill International, s. 497.

Główną przyczynę bezrobocia przedstawiciele teorii kontraktów upatrują w osłabieniu koniunktury gospodarczej i procesów przystosowawczych w kwestii zatrudnienia. Procesy transformacji wynikają z wprowadzonych umów pracodawców z pracownikami i mają charakter dobrowolny. Oznacza to, że bezrobocie jest kwestią indywidualną, nie wynika z niechęci do podejmowania pracy, lecz braku możliwości zatrudnienia.

Teoria bezrobocia i zatrudnienia J. Kornaia, zakłada istnienie dwóch nadrzędnych wariantów ograniczenia rynku pracy przez wielkość popytu i wielkość zasobów. Pierwszy z nich występuje, gdy suma popytu efektywnego ogranicza możliwości sprzedaży i wzrostu produkcji. W tej sytuacji barierą wzrostu zatrudnienia jest niski popyt na pracę. Charakterystyczne jest to dla gospodarek nierozwiniętych i rozwiniętej gospodarki kapitalistycznej przy niskiej stopie wzrostu w dłuższym przedziale czasu⁵. Drugi z wariantów, rynek pracy ograniczony przez wielkość zasobów jest domeną gospodarki socjalistycznej. Związany jest z niedoborem siły roboczej, będącym konsekwencją działania systemu. W warunkach tych istnieje znaczny pęd do ekspansji i związany z nim głód inwestycyjny⁶. Zwiększa się popyt na siłę roboczą, a rezerwy siły roboczej zostają wchłonięte przez gospodarkę. O wielkości zatrudnienia decyduje popyt na pracę, a powiększanie zatrudnienia trwa do chwili powstania niedoboru siły roboczej. Wzrost podaży siły roboczej jest określony, w konsekwencji czego powstają niedobory siły roboczej. Istniejący niedobór siły roboczej nie implikuje jej racjonalnego wykorzystania, a im jest on częstszy i bardziej intensywny, tym większy jest stopień niewykorzystania zatrudnionych w zakładach pracy i większe bezrobocie w miejscu pracy⁷. Jeżeli niedobór ten ma chroniczny charakter, wywiera on negatywny wpływ na dyscyplinę i jakość pracy, powoduje wypaczenia w sferze zarządzania. Kierownictwa przedsiębiorstw tworzą rezerwy zatrudnienia w celu zwiększenia prawdopodobieństwa wykonania zadań planowych, co zwiększa ich deficyt i utrwała bezrobocie w miejscu pracy. W ten sposób powstaje błędne koło,

⁵ Por. Kornai J. (1985); *Niedobór w gospodarce*, Warszawa, s. 324.

⁶ *Ibidem*, s. 352.

⁷ *Ibidem*, s. 325.

gdyż wzrost intensywności niedoboru siły roboczej utrwała tendencję do jej kumulowania. Niedobór w gospodarce rynkowej zwiększa więc występowanie tzw. drugiej gospodarki.

Kornai zaobserwował występowanie w gospodarce socjalistycznej mechanizmów, które prowadzą do powstania niedoborów i wywołują tendencję ich gromadzenia. Uważał on, że nawet, gdy w początkowym okresie występuje nadwyżka siły roboczej, później i tak pojawia się jej niedobór, co spowodowane jest mechanizmami związanymi z logiką systemu. Brak podaży pracy w miarę upływu czasu staje się istotnym problemem, a podejmowane reformy systemu ekonomicznego, jak i zastosowanie pracooszczędnych technik nie są wystarczające, gdyż w ich następstwie w przedsiębiorstwach gromadzą się rezerwy siły roboczej. Ograniczenia budżetowe w gospodarce planowej są zdecydowanie słabsze niż w gospodarce rynkowej, co powoduje ograniczenie gospodarki socjalistycznej przez wielkość zasobów. Natomiast ograniczenie jej przez wielkość popytu stwarza duże ograniczenia budżetowe w przypadku gospodarki kapitalistycznej.

Teoria bezrobocia równowagi nawiązuje do teorii neoklasycznych, w tym do naturalnej stopy bezrobocia, której wcześniejszym badaniem zajmowali się M. Friedman i E. S. Phelps uznając, że rozmiar bezrobocia w sytuacji równowagi na rynku pracy kształtowany jest przez wahania globalnego popytu na towary i usługi, a za jego występowanie odpowiedzialny jest brak konkurencji doskonałej. Teoria bezrobocia równowagi opiera się na stwierdzeniu, iż przy swobodnym działaniu mechanizmów rynkowych na rynku pracy istnieje równowaga podaży i popytu na pracę jako efekt istnienia ruchów płac realnych. W teoriach neoklasycznych stan równowagi równoznaczny był ze stanem pełnego zatrudnienia, zaś w teorii bezrobocia równowagi dopuszcza się istnienie bezrobocia w stanie równowagi, głównie za sprawą niskiej mobilności siły roboczej i ograniczonej konkurencji między pracodawcami i pracownikami. Przyczyną bezrobocia są więc ograniczenia i niedoskonałości funkcjonowania rynków. Zmniejszone może być ono poprzez oddziaływanie na czynniki go kształtujące, konieczne jest więc: zwiększenie dostępu do informacji, zwiększanie mobilności zasobów pracy, rozwój pośrednictwa i poradnictwa zawodowego, ograni-

czenie dostępu do zasiłków dla bezrobotnych, ograniczanie przywilejów związkowych i inne.

W oparciu o wspomnianą teorię bezrobocia naturalnego M. Friedmana i E. S. Phelps'a powstała także **koncepcja bezrobocia NAIRU** (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), czyli stopy bezrobocia niepowodującej przyspieszenia inflacji⁸. Stopa bezrobocia NAIRU odpowiada poziomowi bezrobocia, który stabilizuje procesy inflacyjne w gospodarce. Oznacza to, iż „nierównowaga na rynku pracy w postaci stopy bezrobocia równej stopie NAIRU nie wpływa na kształtowanie się cen w gospodarce”⁹. Nie obserwujemy wówczas ani podwyższania inflacji, ani też procesu dezinflacji. Natomiast jeśli stopa bezrobocia jest niższa od poziomu NAIRU następuje nasilenie procesów inflacyjnych, wynikających z większej presji na podwyżki płac. W sytuacji wyższego bezrobocia od NAIRU, zmniejszeniu ulega dynamika procesów inflacyjnych, gdyż pracownicy akceptują niższe stawki płac. Stabilizacja inflacji występuje, gdy „realizowane płace w przedsiębiorstwach odpowiadają możliwościom ekonomicznym gospodarki”¹⁰. Wówczas mamy do czynienia z bezrobociem NAIRU. Czynnikiem odpowiadającym za presję zwiększającą wynagrodzenia są: wydajność pracy (zwiększanie wydajności stwarza możliwość podwyżki płac realnych), sytuacja na rynku (im stopa bezrobocia jest wyższa, tym postulaty płacowe są niższe), system opieki socjalnej państwa (wysokie i Nielimitowane terminowo zasiłki osłabiają lęk przed utratą pracy i tym samym zwiększają presję płac), udział bezrobotnych długookresowo w ogólnej liczbie bezrobotnych (im jest on wyższy, tym silniejszą pozycję mają osoby bezrobotne krótkookresowo, które mogą wymuszać wyższe płace). Podsumowując, mniej hojny system zasiłków, niskie koszty zwalniania

⁸ Por. Socha J., Wojciechowski W., Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce, Bank i Kredyt, marzec 2004 r., www.nbp.pl/publikacje/bank_i_kredyt/2004_03/socha.pdf

⁹ Ibidem.

¹⁰ Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., Determinanty popytu na pracę w teorii ekonomii, (w:) System prognozowania popytu na pracę w Polsce, Podstawowa metodologia, Cz. I, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa 2003 r., s. 69.

pracowników, dobry przepływ informacji na rynku oraz programy redukcji bezrobocia długotrwałego są czynnikami zmniejszającymi bezrobocie, jak też postulaty płacowe zatrudnionych.

Dokonując analizy teorii NAIRU istotne jest uwzględnienie czynników podażowych, oddziałujących na procesy inflacyjne i rynek pracy. Odróżnia się na tym gruncie wstrząsy krótkotrwałe o charakterze przejściowym (jak zmiany cen ropy naftowej) od wstrząsów długookresowych, o trwałym charakterze (jak zmiany demograficzne podaży pracy), które oddziałują na inflację aż do momentu poziomu równowagi.

Model płacy efektywnej przedstawiony przez R. Dorenbosa zakłada, że niejednorodność rynku pracy wynika z przekonania o motywacyjnym działaniu wzrostu płac¹¹. Produktywność pracownika jest zależna od wysokości płacy, która jest czynnikiem decydującym o przejściu najlepszych pracowników. W celu zatrzymania najlepszej kadry firmy skłonne są do świadczenia tym pracownikom wyższych płac od poziomu zapewniającego równowagę na rynku. Założenia modelu, iż na rynku są „lepsi” i „gorsi” pracownicy, a firmy chcą zatrudniać tylko najlepszych wskazuje „na przyjęcie a priori założenia, że siła robocza jest niejednorodna”¹². Powyższe określenie mechanizmu działania rynku pracy prowadzi do zwiększania liczby osób długotrwałe poszukujących pracy, a w dalszej kolejności do dualizacji rynku pracy. Bezrobocie przymusowe wywoływane jest zatem przez brak możliwości dostosowania płac do poziomu równowagi.

Produktywność pracy w myśl tej teorii nie jest zależna jedynie od kwalifikacji pracownika i rodzaju wykonywanego przez niego zajęcia, ale także od wysokości wynagrodzenia. Istnieje kilka tez co do korzystnego wpływu wysokiego wynagrodzenia na produktywność pracownika, a mianowicie:

- wysoka płaca sprzyja utrzymaniu właściwej dyscypliny pracy,
- wysokie płace są sposobem ochrony inwestycji w pracowników dokonywanych przez firmy, bowiem proces poszukiwania, postępowania kwa-

¹¹ Por. Dorenbos R.(1999); Labour Market Adjustments in Hungary and Poland, Rijksuniversiteit Groningen, Labyrinth Publications, s. 40.

¹² Gołata E. (2004); Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań, s. 22.

lifikacyjnego, szkolenia i przystosowania do pracy nowego pracownika wymaga poniesienia znaczących nakładów finansowych, jak i czasu,

- wysokie płace są ochroną przed zjawiskiem tzw. negatywnej selekcji. Wynika to z założenia, iż pracownicy wysoko wynagradzani, reprezentujący wysoką produktywność, ujawnią się przy próbach obniżenia wynagrodzenia, poszukując zajęcia gdzie indziej¹³.

Znaczącą rolę w wyjaśnieniu niedopasowań podaży i popytu w zakresie alokacji zasobów odegrały **teoria alokacji i poszukiwań pracy**. Alokacja zasobów rozumiana jako „umieszczenie właściwej osoby we właściwym miejscu”¹⁴ jest procesem długotrwałym. Pracodawcy, jak i pracownicy nie posiadają bowiem dokładnej informacji o sytuacji w różnych przedsiębiorstwach i regionach. Do podjęcia właściwej decyzji o zatrudnieniu pracownik potrzebuje możliwie najbardziej kompleksowej informacji o płacach. Aby decyzja ta była racjonalna i przyniosła możliwie najwyższy dochód na poszukiwanie pracy powinien poświęcić sporo czasu. Istnieje grupa pracowników, którzy przejściowo wolą być bezrobotnymi, by w tym czasie móc znaleźć możliwie najlepszą pracę, stąd też powstaje bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy, „będące w świecie niepełnej informacji zjawiskiem wyłącznie przejściowym”¹⁵.

Najdogodniejsza sytuacja jest wówczas, gdy osoba zatrudniona jest w zawodzie, który odpowiada jej preferencjom oraz zapewnia największą produktywność. W systemie neoklasycznym osiągnięcie pozytywnej alokacji zasobów pracy, z uwagi na założenie o doskonałej informacji o popycie i podaży pracy oraz braku ograniczeń w zakresie mobilności, nie wydaje się stanowić problemu. Natomiast działanie doskonałej alokacji w dynamicznym systemie postsocjalistycznym, gdzie nie funkcjonuje dobra informacja o popycie i podaży pracy, istnieją też ograniczenia mobil-

¹³ Por. Kryńska E. (1998); Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie, (w:) Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPiSS, Warszawa, s. 48–49.

¹⁴ Gołata E. (2004); s. 22.

¹⁵ Kryńska E. (1998); s. 45.

ności, nie jest możliwe. W dłuższym okresie obserwowane jest zwiększanie mobilności. Widoczne są zmiany popytu, innowacje technologiczne, kreowanie nowych miejsc pracy i zanikanie starych jako efekt modernizacji struktury produkcyjnej. Prowadzone szkolenia są bodźcem zachęcającym ludzi do mobilności na rynku pracy. Funkcjonujący w ten sposób mechanizm określa teoria poszukiwań. Podkreśla ona związek czasu poszukiwania pracy z wysokością stopy bezrobocia. Istnienie jakiegokolwiek czynnika przyczyniającego się do wydłużenia okresu poszukiwania pracy przez bezrobotnego prowadzi do wzrostu stopy bezrobocia. Zachodzi także odwrotna prawidłowość, otóż czynniki przyspieszające znalezienie pracy przez bezrobotnych wpływają na obniżenie poziomu bezrobocia.

Istnienie pewnego bezrobocia frykcyjnego jest zjawiskiem naturalnym, związanym z dopasowaniem zasobów pracy do popytu w sposób zapewniający jak najwyższą efektywność. Do skrócenia czasu poszukiwania pracy dążą siły społeczne, z drugiej natomiast strony czynniki obniżające koszty poszukiwań pracy (jak liberalny zasiłek dla bezrobotnych) mogą wpływać na jego wydłużenie, a w dalszej kolejności „powodować zbędny wzrost stopy bezrobocia powyżej poziomu naturalnego”¹⁶.

Teoria ta opiera się na trzech zasadniczych założeniach. Po pierwsze na zróżnicowaniu miejsc pracy pod względem wysokości ofert płacowych, a pracobiorców pod względem aspiracji płacowych. Po drugie na tym iż, koszt zdobycia informacji jest większy, gdy poszukujący pracy jest zatrudniony, stąd też wielu pracobiorców, zwłaszcza mających wysokie aspiracje płacowe dobrowolnie decyduje się na bezrobocie, by większą ilość czasu poświęcić na poszukiwanie lepszych ofert płacowych. Po trzecie, w miarę przedłużania się procesu poszukiwań, wśród pracobiorców zanika iluzja pieniądza, a przewidywane wielkości płac nominalnych i cen dostosowują się do wielkości faktycznych¹⁷.

Do powstania kolejnej teorii bezrobocia przyczyniły się obserwacje, iż stosowane przez przedsiębiorstwa strategie płacowe lub (i) podziały zysku,

¹⁶ Gołata E. (2004); s. 23.

¹⁷ Por. Kryńska E. (1998); s. 46.

prowadzą do wzajemnych izolacji, a funkcjonujące tam przedsiębiorstwa oferują mniejszą liczbę miejsc pracy od tej, której oczekiwali pracownicy. Konsekwencją jest stworzenie kolejki oczekujących na miejsce pracy w sektorze pierwotnym, czyli tzw. **bezrobocie oczekujące**. Powstaje ono w następstwie oczekiwania na pracę w sektorze pierwotnym (wysokich płac), nie likwiduje się i nie ulega redukcji przez istnienie możliwości podjęcia zatrudnienia w sektorze wtórnym (niskich płac)¹⁸. Oczekiwanie na podjęcie lepiej płatnej pracy, pracownicy traktują jako inwestycję, której kosztem jest poświęcenie wynagrodzenia, jakie mogliby otrzymywać w sektorze wtórnym na rzecz wysoko płatnego miejsca pracy.

Teoria bezrobocia oczekującego różni się zasadniczo od wcześniej omówionej teorii poszukiwań na rynku pracy. W przypadku teorii poszukiwań zakłada się istnienie wystarczającej liczby akceptowanych miejsc pracy, problemem jest brak przejrzystości rynku i trudności zdobycia pełnej informacji niezbędnej do podjęcia decyzji o zatrudnieniu. W przeciwieństwie bezrobotni „oczekujący” mają informację o wolnych wakatach, jednakże nie akceptują znanych miejsc pracy, gdyż wolą oczekiwać na niedostępne w określonym momencie zatrudnienie w sektorze pierwotnym.

Analiza stosunków panujących między zatrudnionymi a bezrobotnymi przyczyniła się do powstania **teorii insider – outsider**. Podstawowym jej założeniem jest istnienie konfliktu interesów między grupami pracowników. A. Lindbeck i D. J. Snower zwracając uwagę na ich różną pozycję rynkową, w szczególności w kwestii kształtowania systemu płac wyodrębnili dwie grupy występujące na rynku pracy, tj. insiderów („swoich”) i outsiderów („obcych”)¹⁹. Przyjęli oni koncepcję silnej pozycji rynkowej grupy insiderów, pracowników przedsiębiorstw, wykorzystujących swoje położenie do ustalania płac na wysokim poziomie, wyższym niż tzw. płace oczyszczające, w następstwie czego pojawia się przymusowe bezrobocie²⁰.

¹⁸ Ibidem, s. 53.

¹⁹ Por. Garbicz M. (1999); Mechanizmy postępu technicznego a bezrobocie, SGH, Warszawa, s. 23.

²⁰ Por. Lindbeck A., Snower D. J. (1988); The Insider – Outsider Theory of Employment, The MIT, Press, Cambridge.

Silna pozycja rynkowa insiderów wynika z wysokich kosztów zastąpienia ich nowo przyjętymi pracownikami i związana jest z poszukiwaniem pracowników, ich selekcją, szkoleniem i kosztami wypłaconych wynagrodzeń pracownikom zwalnianym. Reasumując, suma kosztów przyjęć i zwolnień może być wyższa od różnicy między płacą zatrudnionego a potencjalnego pracownika. Stąd też wymiana pracowników staje się nieopłacalna.

B. Czarny dokonał rozszerzenia teorii zaprezentowanej przez A. Lindbecka i D. J. Snowera, wyróżniając następujące grupy pracobiorców:

- insider – pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie, posiadający kwalifikacje i wiedzę, których uzyskanie było elementem kosztów przedsiębiorstwa,
- outsider – przeciwieństwo insidera; osoba niezatrudniona, wobec której przedsiębiorstwo nie ponosi kosztów,
- entran – pracownik nowo zatrudniony, wobec którego przedsiębiorstwo poniosło niewielkie koszty²¹.

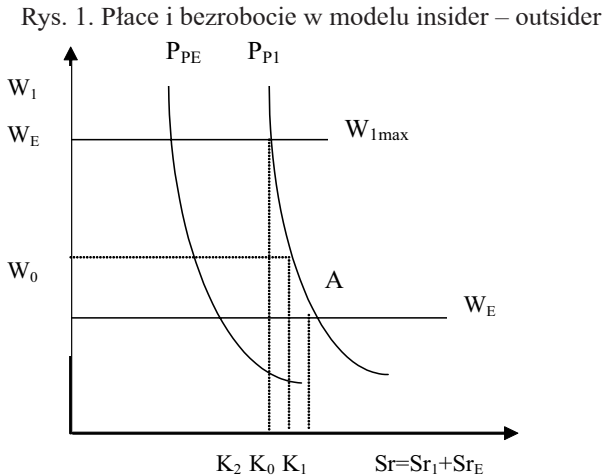
Insiderzy to pracownicy doświadczeni, posiadający staż pracy, umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Ich wydajność oceniana jest na wysokim poziomie. W odróżnieniu od nich, entransi nie posiadają tak silnej pozycji, mają krótszy staż pracy i mniejsze umiejętności. W najtrudniejszej sytuacji znajduje się grupa outsiderów, obejmująca osoby niepracujące, pracujące dorywczo lub zatrudniane w szarej strefie. Podział ten sprawia, że pracownicy znajdujący się w grupie o największej sile przetargowej poprzez odpowiednie zachowanie są w stanie sprawić, iż zatrudnianie nowych pracowników tzw. outsiderów jest nieopłacalne lub niemożliwe.

Teorię „insider – outsider” rozważał także E. Kwiatkowski, zwracając uwagę na jej znaczenie dla indywidualnego przedsiębiorstwa.

Krzywa popytu dla insiderów określa krańcowy produkt pracy pomniejszony o krańcowe koszty przyjęć do pracy. Jeżeli płace nowo zatrudnionych są na jednakowym poziomie i wynoszą W_E , to przy określonych

²¹ Por. Czarny B. (1997); Podstawy ekonomii – czynniki produkcji, Nowe życie gospodarcze, nr 4, s. 53.

kosztach krańcowych rotacji wyznaczyć można płacę maksymalną dla insiderów, biorąc pod uwagę sumę (W_E) i koszty krańcowe rotacji (W_{1max}). W sytuacji nadwyżki płac insiderów nad płacami nowo przyjętych powyżej krańcowych kosztów rotacji pracowników dla przedsiębiorstwa korzystna jest zmiana kadry.



Źródło: Kwiatkowski E. (2002); Bezrobocie. Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa, s. 198.

- W_1 – płace insiderów,
- W_E – płace nowo zatrudnionych,
- S_1^r – liczba insiderów,
- S_E^r – liczba nowo zatrudnionych.

Zakładając, że liczba pracujących wynosi V_0 i mają oni silną pozycję rynkową, wystarczającą dla przejścia łącznej renty ekonomicznej, wynikającej z kosztów rotacji, mogą wynegocjować płace z pracodawcami do poziomu W_0 (pkt A). Wówczas nie zachodzi potrzeba przyjęć. Jeżeli liczba pracujących byłaby mniejsza niż K_2 , wówczas korzystne byłoby pozyskanie nowych pracowników, gdyż płace zatrudnionych (W_{1max}) byłyby niższe od krańcowej produktywności pracy (P_{PE}). Jeśli liczba pracowników byłaby

większa od K_2 , strategia racjonalnego funkcjonowania przedsiębiorstwa wiązałyby się ze zwolnieniem ich nadwyżkowej liczby, nawet gdyby płace określone były na poziomie W_E , gdyż byłaby ona wyższa od poziomu krańcowej produktywności pracy. Zatem utrzymanie liczby zatrudnionych określa przedział między K_2 a K_v , płace utrzymują się na poziomie W_E i W_{1max} , a outsiderzy nie zostają przyjęci.

Z powyżej przedstawionej analizy można wywnioskować, że bezrobocie związane jest z pozycją insiderów na rynku pracy. Jeżeli mają silną pozycję, wówczas outsiderzy nie mogą wpłynąć na obniżkę płac i wzrost zatrudnienia. Na wzrost kosztów rotacji i zmniejszanie wydajności pracy entransów mają natomiast wpływ insiderzy. Outsiderzy, a więc osoby znajdujące się poza firmą nie mają na tyle silnej pozycji, która pozwoliłaby na obniżkę płac.

Warto zwrócić uwagę na nasuwające się wnioski, związane z czynnikami determinującymi rozmiary bezrobocia i sposobami jego zwalczania, a mianowicie:

- bezrobocie wynika ze skłonności firm do elastycznego zatrudnienia,
- bezrobocie generowane jest przez koszty rotacji w przedsiębiorstwach,
- elementem wzrostu bezrobocia jest wysokość płac entransów,
- istnienie bezrobocia uzależnione jest od wydajności pracowników.

E. Kwiatkowski zauważył, iż defektem teorii jest pominięcie znaczenia nowych firm dla kształtowania systemu płac²². Zbyt dużą rolę przypisuje ona pozycji insiderów. W tych firmach kształtowanie płac i zatrudnienia podlega mechanizmom rynkowym, odmiennym od tejsze teorii. Zatem istniejące dynamiczne procesy tworzenia nowych firm w gospodarce nie mają odzwierciedlenia w omawianej teorii.

Teoria histerezy bezrobocia, nazewnictwo swe zawdzięcza E. Phlepsowi, który dowiódł, iż równowaga przy naturalnej stopie bezrobocia pozostaje częściowo pod wpływem ścieżki prowadzącej do równowagi.

²² Por. Kwiatkowski E. (2002); Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa, s. 203.

Pojęcie to zapożyczyl z fizyki, gdzie posługiwano się nim dla oznaczenia zjawisk polegających na tym, że zmiany parametrów charakteryzujących stan pewnego układu wywołane zmianami czynników zewnętrznych zależą od poprzednich stanów układu²³. Hipotezę histerezy przeniósł do ekonomii, próbując w ten sposób wyjaśnić kształtowanie się stopy bezrobocia związanej z występowaniem tendencji podążania naturalnej stopy bezrobocia za stopą rzeczywistą w sytuacji, w której wysokość bezrobocia nie ma wpływu na stopień inflacji. Samo pojęcie „hysteresis” oznacza pozostawanie w tyle, stosowane jest do określenia charakterystycznych cech dynamicznych procesów gospodarczych, równowagi systemu w oparciu o przedział czasowy oznaczający termin jej osiągnięcia. Histereza oznacza w tym przypadku „stan długiego utrzymywania się bezrobocia mimo poprawy koniunktury”²⁴. Głęboka recesja pozostawia widoczne następstwa na rynku pracy, takie iż pojawiające się krótkotrwale ożywienie gospodarcze nie jest w stanie ich usunąć. Powoduje to dualizację siły roboczej tych osób, które utraciły pracę i przez długi okres nie mogą jej znaleźć. Przyczyną tego rozpadu jest obniżanie się przeciętnej produktywności pracowników wraz z wydłużaniem się okresu poszukiwania pracy oraz spadek nacisku na płace, towarzyszący wydłużaniu się okresu recesji gospodarczej.

Phelps początkowo uważał, że wahania globalnego popytu na towary nie znajdują odzwierciedlenia w poziomie naturalnej stopy bezrobocia. Później jednak zaobserwował, iż mogą one wpływać na poziom bezrobocia w stanie równowagi. Owa równowaga kształtowana jest przez ścieżkę prowadzącą do stabilizacji²⁵. Występującą zależność określił mianem histerezy. Dotyczy ona przede wszystkim poziomu naturalnej stopy bezrobocia, wynikającej także ze ścieżki rozwoju ekonomicznego.

Pojawiające się kryzysy gospodarcze powodują długookresowe skutki widoczne we wzroście stopy bezrobocia. Wpływ naturalnej stopy bezrobocia w stosunku do wcześniejszego jego poziomu, pokazuje słabość me-

²³ Por. Winiarski B. (2000); s. 481.

²⁴ Gołata E. (2004), s. 24.

²⁵ Por. Phelps E. (1972); *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Macmillan, London, s. 172.

chanizmów odpowiedzialnych za ich równowagę. Wzrost naturalnej stopy bezrobocia w porównaniu do wcześniejszego okresu może być wynikiem zmian w zachowaniach jego uczestników. Wysokie i długotrwałe bezrobocie powoduje marazm, zanik mobilności i chęci poszukiwania pracy, sprawia, że mało przydatni nie są brani pod uwagę przy zatrudnianiu²⁶.

W myśl teorii histerezy poziom bezrobocia równowagi zależny jest zarówno od aktualnego kształtu czynników odpowiadających za tworzenie bezrobocia, jak i wcześniejszej sytuacji na rynku pracy. Poziom faktyczny istniejącego bezrobocia uzależniony jest od przejściowych wstrząsów popytowo – podażowych. W przypadku gdy są one negatywne następuje niekorzystna sytuacja wzrostu bezrobocia powyżej bezrobocia równowagi. Gdy wstrząsy zostają zahamowane, wzrost bezrobocia zatrzymuje się. Poziom bezrobocia równowagi zwiększa się więc za wzrostem rzeczywistej stopy bezrobocia, którą ukształtowały pojawiające się wcześniej negatywne wstrząsy.

Koncepcja histerezy próbuje wyjaśnić utrzymywanie się bezrobocia w okresie wzrostu gospodarczego, za którego główną przyczynę uznaje długotrwały skutek dotkliwej recesji. Zakłada, że dualizacja rynku pracy następuje w efekcie obniżania się potencjału u pracowników długo pozostających bez pracy. Wydłużanie tego okresu sprawia, że ich szanse na znalezienie pracy maleją, bowiem pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby długookresowo bezrobotne, twierdząc iż cechuje je niska wydajność pracy, co z kolei wpływać może na zwiększenie kosztów zatrudnienia.

Przedstawione teorie bezrobocia pokazują, iż zmiany zachodzące na rynku pracy do końca nie pozostają rozpoznane. Ich autorzy w różny sposób definiują determinanty bezrobocia, co zależne jest nie tylko od charakteru prowadzonych analiz, lecz też subiektywnych ocen własnych. Niemniej jednak każda z tychże koncepcji pozwala na zidentyfikowanie nowych spostrzeżeń, które mogą zostać wykorzystane do badania polskiego rynku pracy.

²⁶ Por. Dolny E., Meller J. (1990); Zarys polityki zatrudnienia, PWE, Warszawa, s. 20–22.

Bibliografia

1. Becker G. (1975); *Human capital, National Bureau of Economic Research*, New York.
2. Czarny B.(1997); *Podstawy ekonomii – czynniki produkcji*, Nowe życie gospodarcze, nr 4.
3. Dolny E., Meller J. (1990); *Zarys polityki zatrudnienia*, PWE, Warszawa.
4. Dorenbos R. (1999); *Labour Market Adjustments in Hungary and Poland*, Labyrint Publications Rijksuniversiteit Groningen.
5. Elliot R. (1991); *Labour Economic, A Comparative text*, McGrew-Hill International.
6. Garbicz M.(1999); *Mechanizmy postępu technicznego a bezrobocie*, SGH, Warszawa.
7. Gołata E. (2004); *Estymacja pośrednia bezrobocia na lokalnym rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
8. Kornai J. (1985); *Niedobór w gospodarce*, Warszawa.
9. Kryńska E. (1998); *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie*, (w:) Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010, red. E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, IPISS, Warszawa.
10. Kwiatkowski E.(2002); *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
11. Kwiatkowski E., Gajewski P., Tokarski T., *Determinanty popytu na pracę w teorii ekonomii*, (w:) System prognozowania popytu na pracę w Polsce, Podstawowa metodologia, Cz. I, Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Międzyresortowy Zespół ds. Prognozowania Popytu na Pracę, Warszawa 2003 r.
12. Lindbeck A., Snower D. J. (1988); *The Insider – outsider Theory of Employment*, The MIT, Press, Cambridge.
13. Phelps E. (1972); *Inflation Policy and Unemployment Theory*, Macmillan, London.
14. Socha J., Wojciechowski W., *Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce*, Bank i Kredyt, marzec 2004 r., www.nbp.pl/publikacje/bank_i_kredyt/2004_03/socha.pdf.
15. Winiarski B. (2000); *Polityka gospodarcza*, PWN, Warszawa.