

dr. Janina Potiopa,

Collegium Mazovia, Innowacyjna Szkoła Wyższa  
w Siedlcach, Polska

## WYBRANE WSPÓŁCZESNE TEORIE RYNKU PRACY

Zjawiska i procesy zachodzące na rynku pracy opisane w postaci teorii ekonomicznych mogą być wykorzystane do osiągnięcia przez gospodarkę możliwie wysokiego poziomu zatrudnienia.

Istniejące teorie ekonomiczne prezentujące funkcjonowanie rynku pracy na ogół modyfikują i rozwijają dorobek kierunków neoklasycznego i keynesowskiego, określa się jako tradycyjne i współczesne.

W literaturze przyjmuje się za tradycyjne te teorie bezrobocia, które kończą się na dociekaniach Keynesa i stanowią koniec wielkiego sporu teoretycznego wokół problemu bezrobocia.<sup>1</sup>

Celem niniejszego opracowania jest próba prezentacji kluczowych problemów w teoriach ekonomicznych powstałych w latach siedemdziesiątych i późniejszych XX wieku, wyrastających ze sporu podstawowych kierunków teoretycznych (ekonomii klasycznej i keynesowskiej). Po okresie dominacji keynesizmu oraz neoklasycznego modelu rynku pracy nastąpiło wyraźne odrodzenie tradycji klasycznej i neoklasycznej. Znalazło to również wyraz w analizie bezrobocia, której prekursorami byli M. Friedman i E. S. Phelps.

### 1. Priorytety rynku pracy w teoriach tradycyjnych

Za początek ekonomii jako samodzielnej nauki i szkoły klasycznej przyjmuje się rok 1776, w którym A. Smith opublikował «Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów». Trzema głównymi założeniami wyjściowymi modelu klasycznego były następujące założenia<sup>2</sup>:

- przedsiębiorstwa i gospodarstwa domowe działają racjonalnie, dążąc do maksymalizacji swych zysków lub użyteczności,
- rynki są doskonale konkurencyjne, w związku z tym ceny są doskonale giętkie i kształtują się na poziomie równoważącym rynek,
- oczekiwania przedsiębiorstw i gospodarstw domowych są stabilne.

W modelu klasycznym o równoważeniu rynku mówi prawo rynków Say'a, z godnie z założeniami których podaż automatycznie stwarza popyt<sup>3</sup>.

Zdaniem klasyków równowagę długookresową rynku finansowego zapewnia mechanizm zmian stopy procentowej. Natomiast mechanizmem równoważącym rynek pracy w modelu klasycznym jest mechanizm płacowy. Zdaniem klasyków podaż pracy równoważy się z popytem dzięki natychmiastowym zmianom poziomu płac, bez potrzeby ingerencji państwa. Kontynuatorzy szkoły klasycznej (szkoła neoklasyczna) przyjęli za swoje założenia co do modelu postępowania człowieka ekonomicznego i funkcjonowania gospodarki jako całości.

Według zwolenników teorii neoklasycznych rynek pracy posiada następujące cechy:

- jest homogeniczną całością, w ramach której popyt na pracę i podaż pracy dopasowują się do siebie przez mechanizm cenowy,
- na rynku tym działa konkurencja doskonała, co oznacza że jest on przejrzysty dla pracobiorców, jak i dla pracodawców, którzy są wobec siebie równi,
- uczestnicy rynku są racjonalni w swoich dążeniach, pracodawca dąży do maksymalizacji zysku, pracobiorca zaś oczekuje maksymalizacji satysfakcji z płacy realnej,
- duża liczba pracodawców i pracobiorców na rynku powoduje, że każdy z nich działając indywidualnie nie ma wpływu na poziom płac realnych kształtujących się na rynku,
- brak barier umożliwia racjonalną alokację zasobów na rynku pracy, odbywającą się pod wpływem mechanizmu rynkowego<sup>4</sup>.

Zgodnie z tą teorią popyt na pracę jest malejącą funkcją płac realnych, a wszelkie zaburzenia równowagi na rynku pracy mają charakter przejściowy. W teorii tej przyjęto, że praca jest wysiłkiem, z którym wiąże się raczej cierpienie niż zadowolenie. Użyteczność krańcowa pracy jest początkowo dodatnia a potem ujemna. Podstawowy sens pracy jest taki, że przynosi ona dochód, którego użyteczność jest zawsze dodatnia<sup>5</sup>.

Różna od teorii klasycznej jest teoria Keynesa. Rozważania Keynesa odnosiły się do skali makroekonomicznej, okresu krótkiego, a podjęta przez niego analiza miała charakter przyczynowo-skutkowy. Keynes skupiał się na poszukiwaniu działań polityki gospodarczej wspierającej osiągnięcie pełnego zatrudnienia. Odrzucał założenia o samoregulacji rynków. W modelu Keynesa wielkościami stałymi były liczebność i kwalifikacje siły roboczej, ilość i jakość wyposażenia kapitałowego, poziom techniki pozostającej do dyspozycji, sposób organizacji pracy, skłonność do pracy, stan konkurencji, gusty konsumentów i struktura społeczna<sup>6</sup>. Odrzucił on założenie neoklasyczne o istnieniu doskonale konkurencyjnego rynku pracy, na którym popyt na pracę i podaż pracy można zrównać przez poziom płacy realnej, odrzucając tym samym twierdzenie o dobrowolności bezrobocia. Keynes udowodnił, że przyczyną nierównowagi na rynku pracy jest niedostateczny efektywny popyt w gospodarce, wynikający z określonej skłonności społeczeństw do konsumpcji. Zdaniem Keynesa społeczeństwo część swoich dochodów przeznaczają na oszczędności, dlatego występuje luka pomiędzy popytem globalnym na dobra i usługi a ich podażą. Jeśli luki tej nie wypełnią inwestycje, wówczas przedsiębiorstwa z powodu gromadzących się zapasów ograniczą produkcję, co wiąże się ze spadkiem zatrudnienia i pojawieniem bezrobocia.

Keynes uważał, że płaszczyźnie makroekonomicznej związek między zatrudnieniem a płacami dokonuje się za pośrednictwem takich zmiennych jak stopa procentowa i skłonność społeczeństwa do konsumpcji.

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

Omówione wyżej teorie mają swoich zwolenników i przeciwników posługując się zestawem argumentów na poparcie wybranej i odrzucenie przeciwnej teorii.

Obserwacje współczesnych rynków pracy wykazują daleko idące rozbieżności z założeniami neoklasycznej koncepcji rynku pracy. Na rynkach pracy obserwuje się krócej lub dłużej trwające stany równowagi. Współcześnie powstające teorie rynku pracy i zatrudnienia, stanowią odpowiedź na dynamiczne zmiany zachodzące na rzeczywistych rynkach.

W zależności od formułowanych hipotez dotyczących przyczyn nierównowagi oraz zasad funkcjonowania rynku pracy, teorie współczesne można podzielić na trzy grupy. Pierwsza z nich eksponuje znaczenie czynnika czasu w procesach dostosowawczych zachodzących na rynku pracy.

Druga grupa teorii zwraca uwagę na wpływ czynników strukturalnych i instytucjonalnych stwarzających możliwość osiągnięcia równowagi na rynku pracy.

Natomiast trzecia grupa teorii zakłada, że nadwyżka podaży nad popytem na pracę wynika z niskiej elastyczności płac.

## 2. Teorie eksponujące znaczenie czynnika czasu w procesach dostosowawczych na rynku pracy

Nierównowaga zachodząca na rynku pracy eksponowana w tej grupie teorii jest spowodowana długotrwałością i opóźnieniem czasowym wynikającym z poszukiwań ofert pracy oraz zmian kwalifikacji siły roboczej. Do grupy tej zalicza się teorię kapitału ludzkiego, naturalnej stopy bezrobocia (NRU) oraz teorię poszukiwań.

Teoria kapitału ludzkiego (human capital theory)<sup>7</sup> powstała w wyniku nierównego obciążenia ryzykiem bezrobocia oraz nienaturalnie wysokich różnicowań płac. Szczególną rolę w powstaniu tej teorii przypisuje się G.S. Beckerowi, według którego przyczynami różnicowania płac jest różnicowane wyposażenie w kapitał ludzki poszczególnych pracobiorców, obejmujące: poziom wykształcenia, kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie zawodowe. Teoria wprowadziła dychotomiczny podział kwalifikacji siły roboczej na: uniwersalne i specyficzne. Pracownicy dysponujący uniwersalnymi kwalifikacjami najczęściej byli obsadzani na stanowiskach niewymagających długich szkoleń, zaś specyficzne kwalifikacje decydowały o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych, lepiej płatnych, charakteryzujących się mniejszą fluktuacją stanowiskach pracy.<sup>8</sup>

Teoria human capital utrzymuje neoklasyczne założenie o racjonalnym postępowaniu strony popytowej i podażowej rynku pracy. Dlatego decyzje podejmowane przez pracobiorców powinny być racjonalne i ekonomicznie skalkulowane. Indywidualne decyzje dotyczą takiej sytuacji, kiedy i czy trzeba inwestować w siebie w formie nauki w szkole, doskonalenia w miejscu pracy, samokształcenia, itp. Warunki kształtowania kapitału ludzkiego nie są identyczne dla wszystkich i zależą od indywidualnych predyspozycji jednostek włącznie z zapotrzebowaniem na wiedzę.

Natomiast strona druga, czyli pracodawcy ponoszą szczególnego rodzaju nakłady, do których należą: koszty zatrudnienia i szkolenia pracowników, a także wydatki ponoszone na osiągnięcie maksymalnej efektywności pracy.

Istotnym wkładem teorii human capital w problematykę współczesnego rynku pracy było założenie heterogeniczności siły roboczej i podziału rynku pracy.<sup>9</sup>

Kolejna teoria eksponująca znaczenie czynnika czasu w procesach dostosowawczych na rynku pracy to teoria naturalnej stopy bezrobocia (NRU)<sup>10</sup>. We współczesnej ekonomii znane są dwie teorie bezrobocia równowagi: bezrobocie naturalne i NAIRU (ang. nonaccelerating inflation rate of unemployment). Pierwsza koncepcja została rozwinięta pod koniec lat siedemdziesiątych przez M. Friedmana i E. Phelps. Dotyczy ona stanów równowagi między popytem na pracę a podażą siły roboczej, przy danej płacy realnej. Pojawiające się bezrobocie wiąże się wówczas z nieuniknionymi zakłóceniami wynikającymi z niedoskonałego, nieefektywnego funkcjonowania rynku pracy i rynku towarowego, które są zależne od zmian koniunkturalnych i zmian na rynku pieniężnym. Według tej koncepcji redukcję tego bezrobocia można osiągnąć przez poprawę efektywności funkcjonowania rynku pracy i towarów, rozwój sieci urzędów zatrudnienia, lepszą informację o miejscach pracy i bezrobotnych, rozwój szkoleń zawodowych, poprawę mobilności siły roboczej, itd.<sup>11</sup>

Rozważania teorii bezrobocia równowagi są bardziej pogłębione w teorii bezrobocia nieprzyspieszającego inflacji, zwanej teorią NAIRU (R. Layard, S. Nickell, R. Jackmann 1991). Dotyczy ona bezrobocia, które pojawia się w momencie, gdy wynegocjowane płace realne odpowiadają płacom zgodnym z realiami gospodarczymi, czyli gdy ustabilizuje się dynamika procesów inflacyjnych. Naturalna stopa bezrobocia ustala się na takim poziomie, na którym żądania płacowe pracowników nie wywierają wpływu na inflację. Poziom NAIRU zależy od poziomu płacy realnej i postulowanych płac.

Podstawowym czynnikiem decydującym o poziomie płac realnych odpowiadających możliwościom ekonomicznym gospodarki jest poziom wydajności pracy. Zgodnie z teorią NAIRU, wysokość postulowanych płac zależy od kilku czynników, a mianowicie od:

- Sytuacji na rynku pracy, którą opisuje się stopą bezrobocia. Przy wzroście stopy bezrobocia presja na wzrost płac słabnie ze względu na zaostrzenie się konkurencji o miejsca pracy i odwrotnie. Spadek stopy bezrobocia prowadzi do bardziej wygórowanych postulatów płacowych;
- Presji na wzrost płac zależy od rozwiązań w zakresie zasiłków dla bezrobotnych. Łatwiejsze warunki ich uzyskania, mniejsze dolegliwości ekonomiczne bezrobotnych, wywołują silniejszą presję na wzrost płac;
- Wysokości zgłaszanych postulatów płacowych w pewnej mierze od ustawodawstwa określającego stopień stosunku pracy, np. wysokie koszty zwolnień zachęcają do postulatów płacowych;
- Siły związków zawodowych, które w przypadku ich monopolizacji nasilają presje płacową;

- Konieczności intensyfikacji poszukiwań pracy przez bezrobotnych zmniejsza presję na wzrost płac. W walce o miejsca pracy słabymi konkurentami są długotrwale bezrobotni (wykluczeni społecznie) ze względu na ubytek kapitału (kwalifikacji i umiejętności), co sprawia że pracodawcy są niechętni ich zatrudnieniu. Zatem, czym wyższy udział wykluczonych społecznie w ogólnej liczbie bezrobotnych tym wyższa presja na wzrost płac.

Presji na wzrost płac uzależnionej od stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę w różnych przekrojach, w szczególności w przekroju płci, zawodów, wykształcenia i regionów. Pogłębianie się rozpiętości stóp bezrobocia między grupami siły roboczej poprzez wzrost tych stóp w grupach z najtrudniejszą sytuacją niezbyt silnie osłabia presję na wzrost płac, natomiast ograniczenie tych rozpiętości przez obniżki stóp bezrobocia pociąga za sobą silny wzrost przeciętnej presji płacowej.

Teoria bezrobocia NAIRU zawiera wiele elementów analogicznych do teorii naturalnej stopy bezrobocia. Podobnie jak teoria naturalnej stopy bezrobocia zakłada wpływ istnienia bezrobocia równowagi na stabilizację procesów inflacyjnych.

Obok cech wspólnych występują również między oboma teoriami również różnice.

W teorii naturalnej stopy bezrobocia wielkość charakterystyczna dla równowagi popytu i podaży na rynku pracy, występujących przy stawkach płac oczyszczających rynek i istnienie pełnego zatrudnienia w gospodarce.

Pełne zatrudnienie nie występuje w teorii NAIRU. Jest ono natomiast charakterystyczne dla równowagi stabilizującej procesy inflacyjne.

Różnice występują również w polityce państwa w zakresie rynku pracy. W teorii naturalnej stopy bezrobocia podkreśla się politykę pieniężną jako główny instrument kształtowania faktycznej stopy bezrobocia związane z tym instrumenty monetarizmu, zaś w teorii NAIRU przyjmuje się instrumenty kształtujące łączny popyt, w których da się zauważyć wpływy keynesizmu.<sup>12</sup>

Kolejną teorią eksponującą znaczenie czynnika czasu w procesach dostosowawczych na rynku pracy jest teoria poszukiwań. W pojęciu tej teorii, pracobiorca w trosce o podjęcie racjonalnej decyzji związanej z najwyższym dochodem powinien poświęcić dużo czasu na poszukiwanie pracy. W wyniku takich jego postaw powstaje bezrobocie związane z poszukiwaniem pracy. Zawsze znajdują się pracobiorcy, którzy przejściowo stają się bezrobotnymi, by móc się rozejrzeć za najlepszymi możliwościami pracy.<sup>13</sup>

W ramach teorii poszukiwań na rynku pracy wiele uwagi poświęcono określeniu związków między mikroekonomiczną teorią zachowań podmiotów poszukujących pracy i oferujących pracę z uwzględnieniem procesów mobilności a makroekonomicznymi relacjami między inflacją a bezrobociem. Najistotniejszym problemem okazała się efektywność poszukiwania miejsc pracy jak i pracowników.<sup>14</sup>

Za analizę tzw. rynków poszukiwania profesorowie P. Diamond, D. Mortensen i Ch. Pissarides otrzymali w dziedzinie ekonomii 2010 roku nagrodę Nobla. Naukowcy wyjaśnili, dlaczego na rynku pracy występuje bezrobocie, chociaż są wolne etaty. Opracowali oni teorię, która pozwala zrozumieć, jaki wpływ na bezrobocie, płace i liczbę wolnych etatów może mieć polityka gospodarcza i regulacje. Wywnioskowali, że wyższe zasiłki dla bezrobotnych powodują większe bezrobocie i dłuższy czas poszukiwania pracy. P. Diamond opracował ramy teoretyczne dla rynków poszukiwania, natomiast D. Mortensen i Ch. Pissarides rozwinęli i zastosowali tę teorię do rynku pracy, określoną jako model DMP. Zdaniem autorów teorii na wielu rynkach, popyt nie zawsze jest zaspokajany, chociaż występuje podaż. Przyczyna tkwi w konieczności poszukiwania pracy, co wymaga czasu i zasobów, powodując «tarcia». Chociaż są na nim pracodawcy poszukujący pracowników, jak i chętni do podjęcia pracy, potrzeby jednych i drugich nie są zaspokojone. W efekcie, mamy jednocześnie do czynienia z bezrobociem oraz wolnymi miejscami pracy.

Model DMP sugeruje, że w zasadzie jest tylko jedna przyczyna: poza źródłami strukturalnymi (np. zmiany kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców, za którymi nie nadążają zmiany kwalifikacji bezrobotnych) wysokiego poziomu bezrobocia. Aby je obniżyć fundamentalną rolę winna odgrywać sprawność pośrednictwa pracy. Praca noblistów pokazuje, że państwo może w istocie odegrać ważną i pozytywną rolę na rynku pracy głównie poprzez wprowadzanie rozwiązań ułatwiających szybsze znalezienie odpowiednich pracowników przez pracodawców, a więc: usprawnianie pośrednictwa pracy oraz pomoc osobom bezrobotnym w zdobyciu pożądaných przez pracodawców kompetencji.

Bardzo pożytecznym narzędziem pozwalającym na ocenę sytuacji na rynku pracy w duchu modelu DMP jest tzw. krzywa Beveridge'a, czyli wykres, na którym na osi pionowej zamieszczona są informacje o ofertach pracy, zaś na osi poziomej o liczbie bezrobotnych. Im więcej jest ofert pracy, tym łatwiej znaleźć pracę, a zatem spada bezrobocie i odwrotnie, gdy popyt na pracę spada, przedsiębiorstwa zgłaszają mniej ofert pracy i bezrobocie jest wyższe<sup>15</sup>.

Można jednak zauważyć, że zdarzają się okresy, w których bezrobocie rośnie pomimo wzrostu liczby miejsc pracy. Zgodnie z teorią DMP jest to sygnał, że coś złego dzieje się z efektywnością znajdowania pracowników przez pracodawców.

### 3. Teorie eksponujące czynniki strukturalne i instytucjonalne odpowiedzialne za powstawanie nierównowagi na rynku pracy

Główną teorią eksponującą czynniki wymienione w tytule jest koncepcja segmentacji oparta na założeniu, że rynek pracy jest wewnętrznie zróżnicowany, czyli jest heterogeniczny. Wśród koncepcji segmentacyjnych najbardziej rozpowszechniona jest koncepcja dualnego rynku pracy. Rynek pracy podzielony jest na dwa segmenty: pierwotny, charakteryzujący się stabilnością zatrudnienia, wysokim wynagrodzeniem, możliwościami awansu zawodowego oraz wtórny, na którym panują gorsze warunki pracy i płacy. Koncepcja dualnego rynku pracy wprowadza przypisanie dobrych miejsc pracy sektorowi pierwotnemu i złych związanych z sektorem wtórnym. Sektor pierwotny oferuje:

- miejsca pracy o dużych dochodach,
- ochronę pracowników przed samowolą pracodawców,
- ustabilizowane warunki pracy,
- stworzone warunki do awansowania,
- możliwości rozszerzania wiedzy zawodowej,

- lepiej płatną pracę, preferowaną przez pracobiorców,
- stabilne zatrudnienie.

Pracownicy silnie identyfikują się z przedsiębiorstwem, zawodem i związkami zawodowymi. Swobodny dostęp do miejsc pracy na rynku pierwotnym jest ograniczony, charakteryzujący się zdefiniowanymi kryteriami przyjęć osób do zatrudnienia.

Miejsca pracy rynku wtórnego są z kolei nieatrakcyjne. Pracobiorcy związani z rynkiem wtórnym przejmują wzorce zachowań dla segmentu «gorszego», bowiem niekorzystne warunki zatrudnienia i środowisko, w którym pracują, nie stymulują ich zachowań stabilnych i odpowiedzialnych.<sup>16</sup>

Oprócz dwuczęściowego podziału rynku pracy na segmenty funkcjonuje podział trzyczęściowy.<sup>17</sup> Trzecim kryterium podziału rynku pracy na segmenty są kwalifikacje posiadane przez pracobiorców obejmujące kwalifikacje specyficzne dla konkretnego zakładu pracy i kwalifikacje uniwersalne i zawodowe. Daje to podział rynku pracy na segment pracowników niewykwalifikowanych, charakteryzujący się dużą mobilnością pracowniczą i małymi szansami awansu oraz segment wykwalifikowanej siły roboczej niezwiązanych z żadnym zakładem, gdzie istnieje mobilność pozioma pracowników pomiędzy zakładami pracy oraz segment wewnątrzzakładowy, reprezentowany przez pracobiorców kwalifikacjach specyficznych dostosowanych do potrzeb danego zakładu pracy.

#### 4. Teorie zakładające, że nadwyżka podaży nad popytem na pracę wynika z niskiej elastyczności płac.

Do tej grupy zalicza się: teorię płacy efektywnej (wydajnościowej), insiders-outsiders, kontraktów niepisanych oraz teorię histerezy.

Teoria płac wydajnościowych<sup>18</sup> zakłada, że podnoszenie płac realnych do pewnego momentu leży w interesie przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo powinno podnosić płace, jeśli spodziewa się, że wzrost wydajności pracy będzie szybszy od wzrostu płac. Teoria płac wydajnościowych zachęca do utrzymywania wynagrodzeń na poziomie wyższym niż w przedsiębiorstwach konkurencyjnych. Taka polityka płacowa jest możliwa do zastosowania przez liderów płacowych. Do korzyści towarzyszących wysokim płacom zalicza się:

- ograniczenie «objawiania się». Uchybienie dyscyplinie pracy naraziłoby ich na zwolnienie, a następnie ryzyko podjęcia pracy gorzej opłacanej lub nieznalesienie jej w ogóle;
- ograniczenie negatywnej selekcji. Ponieważ pracodawcy nie mają w rzeczywistości możliwości oceniania jakości pracownika ani przed ani po przyjęciu go do pracy. Dlatego nie można powiedzieć, który pracownik jest bardziej produktywny. Płacąc pracownikom więcej niż wskazywałaby na to płaca równowagi, pracodawca zapewnia sobie możliwość zatrudnienia pracowników.
- ograniczenie fluktuacji kadr, osiągnięcie wyższej satysfakcji przez pracowników, ze względów socjologicznych. 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.<sup>19</sup>

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

Isiders-outsiders (A. Lindbeck i D.J.Snowe - 1986,1988 oraz O. Blanchard i L. Summers 1986) - to model nowej teorii bezrobocia przymusowego. Teoria wyjaśnia dlaczego pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mogą zażądać wyższych płac, niż domagać mogliby się ci, którzy pozostają bez pracy. W modelu tym pracowników zatrudnionych określa się jako «swoi», zaś bezrobotnych jako «obcy». Z ekonomicznego założenia przedsiębiorstwo powinno dążyć do minimalizacji kosztów poprzez zatrudnienie tańszej siły roboczej («obcych»). W modelu zwraca się uwagę na dodatkowe czynniki związane z zatrudnieniem, do których należą:

- poniesienie kosztów zwolnienia starych oraz przyjęcia i przeszkolenia nowych pracowników,
- obniżenie jakości współpracy między pracownikami.

Wymiernymi efektami takiego podejścia są niewielkie fluktuacje liczby pracowników, spadek zatrudnienia przy każdym poziomie inflacji, wywoływane zjawiska histerezy. Presja płacowa generowana przez pracobiorców jest zależna od koniunktury gospodarczej, rośnie w okresie rozkwitu gospodarczego i słabnie w czasie kryzysu. Teoria insider-outsider wskazuje, że z powodu zbyt niskich kwalifikacji oraz decyzji podejmowanych przez pracodawców i zatrudnionych, bezrobotni nie przelicytowują stawek płacy w dół. W związku z tym na rynku pracy utrzymuje się bezrobocie przymusowe (liczba chętnych do pracy przekracza liczbę wakatów)<sup>20</sup>.

W latach siedemdziesiątych XX wieku została sformułowana teoria niepisanych (nieformalnych) kontraktów<sup>21</sup>, rozwinięta w latach dziewięćdziesiątych przez A. Manninga. Zgodnie z jej założeniami pracownicy i pracodawcy zawierają między sobą nieformalne kontrakty, w myśl których przedsiębiorstwa mają prawo do zwolnień pracowników w okresach pogorszeń koniunktury, a pracownicy mają gwarancje stabilnych płac w całym cyklu koniunkturalnym.

Główne aktywa pracownika to posiadany przez niego zasób kapitału ludzkiego, który lokowany jest u jednego pracodawcy. Pracownik nie ma w zasadzie możliwości podjęcia równoczesnej pracy u kilku pracodawców (z wyjątkiem np. wolnych zawodów), by zdywersyfikować wcześniej wspomniane aktywa. Dlatego wiążąc się z jednym pracodawcą jest bardzo silnie narażony na ryzyko zmiany swojego położenia ekonomicznego.

Inaczej wygląda sytuacja pracodawców. Właściciele kapitału mogą zdywersyfikować swój kapitał lokując go w wielu firmach. Dzięki temu otrzymują ubezpieczenie od ryzyka indywidualnej firmy<sup>22</sup>.

Podstawowymi korzyściami wynikającymi z niepisanych kontraktów jest dla pracodawców zmniejszenie płynności kadr i związanych z nią kosztów rotacji pracowników, a dla pracobiorców stabilizacja poziomu dochodów.

Ponadto biorąc pod uwagę obecne uwarunkowania gospodarcze niepisane kontrakty mogą być korzystne dla przedsiębiorstwa jeśli założymy, że płace w długim okresie będą nieco niższe od rynkowych, a pracownicy dokonają wyboru przeciętnie niższej, ale pewnej płacy realnej, zamiast wysoce niestabilnej, ale przeciętnie wyższej płacy regulowanej mechanizmem rynkowym<sup>23</sup>.

W warunkach globalizacji i wzrostu elastyczności wszystkich rynków, w tym także rynku pracy taka polityka płacowa dla przedsiębiorstwa jest niebezpieczna. Zwłaszcza w okresie depresji generuje wyższe koszty, co zagraża konkurencyjności i przetrwaniu przedsiębiorstwa.

W szczytowej koniunkturze natomiast pracownicy mogą być werbowani przez konkurencję, która proponuje wyższe wynagrodzenie. Biorąc pod uwagę powyższe nie wystąpią oczekiwane korzyści dla jednych i drugich w postaci stabilnego zatrudnienia i bezpieczeństwa ekonomicznego pracowników.

Kolejną jest koncepcja histerezy, która zdobyła popularność w latach osiemdziesiątych XX wieku za sprawą podejmowanych badań mających na celu wyjaśnienie przyczyn utrzymywania się dysproporcji stóp bezrobocia między Europą Zachodnią a Stanami Zjednoczonymi<sup>24</sup>. Zjawisko to wymagało teoretycznego wyjaśnienia, zwłaszcza że hipotezy sformułowane na bazie naturalnej stopy bezrobocia i NAIRU okazały się tylko częściowo trafne. Od tego czasu histereza stała się przedmiotem licznych analiz, mimo to nie wypracowano dotychczas wspólnych stanowisk. W literaturze poświęconej funkcjonowaniu rynku pracy histereza rozumiana jest na dwa sposoby:

- jako zależność od ścieżki, po której badany system zmierza w kierunku równowagi,
- jako długotrwałe efekty przejściowych działań, gdzie system pozostaje na ścieżce, na którą wszedł w związku z efektami zewnętrznymi, nawet wtedy gdy oddziaływanie tych bodźców zaprzestanie.

Istotę zjawiska histerezy bezrobocia można wyjaśnić, iż poziom bezrobocia w obecnym okresie zależy nie tylko od aktualnego kształtu czynników determinujących to bezrobocie, tj. siły związków zawodowych, wysokości zasiłków dla bezrobotnych, stopnia ochrony stosunków pracy, intensywności poszukiwań pracy, roli bezrobocia długookresowego, wydajności pracy itd., ale również od wcześniejszych tendencji bezrobocia. Faktyczny poziom bezrobocia zależy w największym stopniu od przejściowych wstrząsów popytowych i podażowych, ponieważ negatywne wstrząsy podnoszą go powyżej bezrobocia równowagi<sup>25</sup>.

Z teorii histerezy bezrobocia wynikają rodzaje stosowanych narzędzi polityki gospodarczej. Jeżeli w gospodarce rynkowej istnieje tendencja do utrzymywania się wysokiej stopy bezrobocia, zachodzi potrzeba bardziej aktywnych działań do jej obniżenia. Zgodnie z koncepcją NAIRU, ekspansywna polityka gospodarcza doprowadziłaby wyłącznie do przyspieszenia procesów inflacyjnych. Natomiast w świetle teorii histerezy obniżenie stopy bezrobocia pociąga za sobą spadek bezrobocia równowagi. Zjawisko to nie powinno przeciwdziałać stosowaniu polityki pobudzania zagregowanego popytu, która powinna być uzupełnieniem propaźdowych działań, mających na celu ułatwienie międzysektorowych przepływów zwalnianych pracowników<sup>23</sup>.

W literaturze podaje się trzy główne modele, które wskazują na źródła histerezy bezrobocia:

- model ubytku kapitału ludzkiego,
- model ubytku kapitału rzeczowego,
- model «insi der-outsider».

Model pierwszy nawiązuje do teorii kapitału ludzkiego, rozwijającej się dynamicznie w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych XX wieku, a w szczególności do twierdzenia T.W. Schultza, iż kwalifikacje zawodowe mają cechy kapitału ludzkiego, które podobnie jak kapitał rzeczowy podlegają rozwojowi i deprecjacji. Warunkiem rozwoju kapitału ludzkiego jest ponoszenie odpowiednio wysokich nakładów na kształcenie, doksztalcanie zawodowe i rozwój umiejętności. Gdy nakłady nie pozwalają nawet na utrzymanie istniejących kwalifikacji następuje deprecjacja kapitału. Może się do tego przyczynić bezrobocie, gdyż w czasie pozostawania bez pracy, następuje zerwania więzi ze środowiskiem pracy, które stanowi podstawę utrzymania i rozwoju kwalifikacji i umiejętności zawodowych.

Negatywny wstrząs popytowy lub podażowy prowadzi do bezrobocia, które wywołuje wówczas deprecjację kapitału ludzkiego. Dotyczy to absolwentów, którzy nie mogą znaleźć pracy, by utrwalić zdobytą wcześniej wiedzę i rozwinąć umiejętności zawodowe. Natomiast osoby zwolnione z pracy tracą czasem swoje kwalifikacje i umiejętności zawodowe, a także nawyki solidnej pracy. Kwalifikacje posiadane przez bezrobotnych stają się również przestarzałe w warunkach szybkiego rozwoju technicznego.

Gdy negatywny wstrząs aktywności gospodarczej ustaje, wzrasta popyt na pracę, bezrobocie nie musi się obniżyć. Utracona jakość kapitału ludzkiego utrudnia lub uniemożliwia zdobycie pracy, co prowadzi do podtrzymania bezrobocia na wyższym poziomie<sup>27</sup>.

W modelu ubytku kapitału rzeczowego podkreśla się, iż rozmiary zatrudnienia w gospodarce zależą również od stopnia wykorzystania zdolności produkcyjnych kapitału rzeczowego. W sytuacji gdy na rynku pojawi się negatywny wstrząs popytowy przedsiębiorcy pozbywają się części zainstalowanych maszyn i urządzeń, ograniczają zakupy inwestycyjne, co powoduje zmniejszenie zasobów kapitałowych. Gdy negatywny wstrząs mija, wzrasta zagregowany popyt, ale pojawia się również bariera dla podniesienia wielkości produkcji, bowiem zasób kapitału został znacznie ograniczony. W ten sposób ubytek kapitału rzeczowego uniemożliwia wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia.

Trzeci model kładzie nacisk na asymetrię ustalania płac między zatrudnionymi pracownikami, co już było przedmiotem rozważań w niniejszym podrozdziale.

## Zakończenie

Poglądy autorów współczesnych teorii rynku pracy mogą być przydatne w realizacji priorytetu na rynku pracy, jakim jest zwiększenie zatrudnienia. Wzrostowi zatrudnienia towarzyszy wzrost aktywności zawodowej ludności, obniżenie bezrobocia, tym samym zapotrzebowania na transfery ze środków publicznych. Wzrost zatrudnienia dominuje we wszystkich teoriach ekonomicznych.

Przedstawiciele kierunku neoklasycznego zwracają uwagę, iż bezrobocie jest wynikiem zbyt wysokiego poziomu płac, wymuszanych działaniami związków zawodowych i nadmiernych regulacji rządowych ograniczających funkcjonowanie mechanizmu rynkowego.

Natomiast przedstawiciele kierunku neokeynowskiego wskazują, że mechanizm rynkowy jest już zakłócony na poziomie stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Sami pracodawcy zgadzają się płacić więcej niż wynosi płaca równowagi rynkowej, by stabilizować zatrudnienie, unikać kosztów fluktuacji kadr, pozyskać wydajny personel. Ponadto ich zdaniem bezrobocie może utrzymywać się także na skutek samodzielnych decyzji pracowników, liczących na pojawienie się lepszych ofert pracy.

Główne kontrowersje wokół rynku pracy przekładają się na określenie skutków ekspansywnej polityki gospodarczej, na którą zwracają uwagę przedstawiciele kierunku neokeynowskiego, preferując ekspansję popytową państwa.

Natomiast przedstawiciele kierunku neoklasycznego preferują stałe reguły prowadzenia polityki gospodarczej państwa o charakterze pasywnym, tj. stały wzrost podaży pieniądza, równowagę budżetową, bez względu na bieżącą koniunkturę.

Analizując tezy współczesnych teorii rynku pracy wydaje się zasadne wykorzystanie zaleceń dominujących w głównym nurcie ekonomii kierunków teoretycznych w zależności od zmian koniunktury gospodarczej.

### Summary

The paper presents the most important contemporary theories of the labor market, which can be used to carry out the employment policy and labor market policy. The classification of the theories was made taking into account the hypotheses concerning the causes of imbalances and the rules of the functioning of the labor market.

A lot of attention was devoted the recently exposed human capital theory and the DMP model.

1. E. Kwiatkowski, Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2002, s. 139.
2. B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, Współczesne nurty teorii makroekonomii, PWN, Warszawa 1998, s.54.
3. J.B.Say, Traktat o ekonomii politycznej, czyli prosty wykład sposobu w jaki się tworzą, rozdzielają i spożywają bogactwa, PWN, Warszawa 1960, s. 212.
4. I. Figurska, Kapitał ludzki w teoriach rynku pracy, (w): Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej. D. Kopycińska (red.). Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego. Szczecin 2009, s. 117. – 118.
5. R. Bartkowiak, Historia myśli ekonomicznej, PWE, Warszawa 2003, s. 105.
6. J.M. Keynes, Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza, PWN, Warszawa 2003, s. 220.
7. Teoria kapitału ludzkiego (human capital theory)- Teoria kapitału ludzkiego powstała w latach siedemdziesiątych XX wieku
8. W. Jarmułowicz, M. Knapińska, Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji, Zeszyt Naukowy PTE 2011, Nr 9, s. 126-127.
9. M. Gębski, Wybrane teorie rynku pracy, Studia i Materiały UH-P w Kielcach 2009, Nr 2, s. 332.
10. Pierwsze koncepcje naturalnej stopy bezrobocia pojawiły się w latach 60. XX wieku.
11. E. Kwiatkowski, Bezrobocie ... op. cit. S. 147.
12. Kwiatkowski E., Bezrobocie .....op.cit. s. 149-154.
13. Gębski M., Wybrane .....op.cit. s.333.
14. Jarmułowicz W. Knapińska M. Współczesne .....op.cit. s. 128.
15. J. Potiopa, Regionalne zróżnicowanie rynku pracy na Mazowszu, w: J. Skrzyż, Zrównoważony rozwój regionów, Wyd. UPH w Siedlcach, Siedlce 2011, s. 31.
16. Kryńska E., Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna, Wyd. UŁ, Łódź 1996, s. 76-93.
17. Kryńska E., Segmentacja... s. 67-73.
18. Joseph Eugene Stiglitz- opracował znany dziś jako model Shapiro-Stiglitz, wyjaśniający zjawisko bezrobocia i regulacji płac.
19. E. Kryńska, Dylematy polskiego rynku pracy, IPiSS, Warszawa 2001, s. 132-134.
20. M. Zieliński, Rynek .... op. cit. s. 59.
21. Sformułowana przez M.N.Baily'ego, (1974), D.F.Gordona (1974), C. Azariasdisa (1975), A. Manninga (1990).
22. E. Kwiatkowski, Bezrobocie... op cit. s. 174-175.
23. B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, Współczesne ...op. cit., s. 324.
24. Stopy bezrobocia w krajach europejskich np. w 1985 roku wynosiły – 21,4% w Hiszpanii, 11,3% w Irlandii, 11,2% w Anglii, 10,6% w Holandii., natomiast w drugiej połowie lat osiemdziesiątych stopa bezrobocia w USA zmniejszyła się z 8,3 % do 6,2 %.
25. E. Kwiatkowski, Bezrobocie... op cit. s. 204-205.
26. Ł. Arendt, Czy w Polsce występuje efekt histerezy bezrobocia?, «Gospodarka narodowa» 2006, Nr 11-12, s. 29.
27. E. Kwiatkowski, Bezrobocie...op.cit. s. 209.

### BIBLIOGRAFIA:

1. Arendt Ł., Czy w Polsce występuje efekt histerezy bezrobocia?, «Gospodarka Narodowa» 2006, Nr 11-12.
2. Bartkowiak R., Historia myśli ekonomicznej, PWE, Warszawa 2003.

3. Figurska I., Kapitał ludzki w teoriach rynku pracy, (w): Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej. D. Kopycińska (red.). Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego. Szczecin 2009.
4. Gębski M., Wybrane teorie rynku pracy, Studia i Materiały UH-P w Kielcach 2009, Nr 2.
5. Jarmułowicz W., Knapińska M., Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji, Zeszyt Naukowy PTE 2011, Nr 9.
6. Keynes J.M., Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza, PWN, Warszawa 2003.
7. Kryńska E., Dylematy polskiego rynku pracy, IPISS, Warszawa 2001.
8. Kryńska E., Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna, Wyd. UŁ, Łódź 1996.
9. Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, PWN, Warszawa 2002.
10. Potiopa J., Regionalne zróżnicowanie rynku pracy na Mazowszu, w: J. Skrzyp, Zrównoważony rozwój regionów, Wyd. UPH w Siedlcach, Siedlce 2011.
11. Say J.B., Traktat o ekonomii politycznej, czyli prosty wykład sposobu w jaki się tworzą, rozdzielają i spożywają bogactwa, PWN, Warszawa 1960.
12. Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., Współczesne nurty teorii makroekonomii, PWN, Warszawa 1998.

**dr. Krzysztof Szlichcinski,**  
Collegium Mazovia, Innowacyjna Szkoła Wyższa  
w Siedlcach, Polska

## INSTYTUCJA AGENCJI RATINGOWYCH JAKO STYMULATOR EFEKTYWNOŚCI RYNKÓW FINANSOWYCH

### Wprowadzenie

Podstawowym celem prezentowanego opracowania jest dokonanie charakterystyki oraz określenie roli spełnianej przez agencje ratingowe na rynkach finansowych. Zasadniczym obszarem funkcjonowania kluczowych agencji ratingowych jest dokonywanie oceny ratingowej dłużnych papierów wartościowych w powiązaniu z oceną wiarygodności finansowej emitentów. W obszarze usług ratingowych funkcjonuje swoisty oligopol, gdyż rynek ten w ujęciu globalnym został zdominowany przez trzy agencje: Standard and Poor's, Moody's Investor Services oraz Fitch Ratings. W prezentowanym opracowaniu opis roli spełnianej przez te agencje dokonany został głównie na podstawie analizy wybranych publikacji opisujących prawidłowości zaobserwowanych na rynku dłużnych papierów Stanów Zjednoczonych, stanowiącym kolebkę zarówno rynków finansowych, jak i agencji ratingowych.

### 1. Charakterystyka działalności kluczowych agencji ratingowych

Kluczowe agencje ratingowe zaczęły powstawać w miarę zaawansowania rozwoju rynku papierów dłużnych w XIX wieku w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Na początku - jak na przykład w latach 40-tych tego wieku, Standard and Poor's - pełniły one rolę agencji-wywiadowni gospodarczych, gromadząc informacje na temat kluczowych przedsiębiorstw podejmujących próby pozyskania finansowania z rynku poprzez emisje dłużnych papierów wartościowych. Potencjalni nabywcy tych papierów wartościowych potrzebowali niezależnego źródła informacji na temat wiarygodności finansowej emitentów. W miarę rozwoju rynku, emitenci potrzebowali potwierdzenia swojej wiarygodności przez niezależny i opiniotwórczy podmiot, tak aby emitowane papiery wartościowe można było ułokować na rynku po możliwie niskich kosztach. Pojawił się popyt na usługi oceny wiarygodności finansowej. Adekwatność i niezawisłość tych ocen wzbudziła zaufanie rynków pomimo tego, że koszty analizy i oceny wiarygodności finansowej poszczególnych emisji oraz emitentów z reguły są pokrywane przez emitentów.

Początki znanej aktualnie agencji Standard and Poor's wzięły się od opublikowania w 1860 roku przez Henry'ego V. Poor'a kompendium na temat rozwoju linii kolejowych w USA<sup>1</sup>. W 1868 roku, przedsiębiorstwo Henry'ego V. Poor'a (ojca) i Henry'ego W. Poor'a (syna) opublikowało liczący 442 strony «Przewodnik po liniach kolejowych Stanów Zjednoczonych», którego w ciągu kilku miesięcy sprzedano dwa i pół tysiąca egzemplarzy po cenie jednostkowej wynoszącej pięć dolarów. Ten Przewodnik aktualizowano corocznie, a jego sprzedaż na wiele lat gwarantowała prosperowanie spółki założonej przez ojca i syna Poor'ów<sup>2</sup>. Historia drugiej agencji ratingowej, założonej przez Johna Moody jest całkiem podobna, gdyż rozpoczęła swoją działalność od określenia wiarygodności finansowej budowy połączenia kolejowego przez kompanię kolejową w USA. John Moody w 1900 roku, na dziewięć lat przed założeniem agencji ratingowej, opublikował przewodnik na temat metod oceny papierów wartościowych<sup>3</sup>.

Fitch Ratings, aktualnie trzecia agencja na świecie, rozpoczęła działalność podobnie jak jej poprzedniczki, gdyż została założona, jako Fitch Publishing Company 24 grudnia 1913 r. przez Johna Knowlesa Fitcha i rozpoczęła działalność publikując statystyki finansowe firm obecnych na Nowojorskiej Giełdzie Papierów Wartościowych. Agencja Fitch stała się liderem w zakresie statystyk finansowych przygotowywanych na potrzeby inwestorów, które publikowane były w «Fitch Bond Book» oraz «Fitch Stock and Bond Manual»<sup>4</sup>.

Szacuje się, że w USA około 150 podmiotów publikuje oceny ratingowe lub analizy wiarygodności kredytowej, jednak większość z nich to podmioty nieduże i nieodgrywające istotnej roli na rynku.<sup>5</sup> Globalny rynek usług ratingowych został zdominowany przez trzy agencje: Standard and Poor's, Moody's Investor Services oraz Fitch Ratings<sup>6</sup>. Największe agencje ratingowe czerpią swoje