

Wiesława Kozek

# RYNEK PRACY

Perspektywa instytucjonalna



# **RYNEK PRACY**



Wiesława Kozek

# RYNEK PRACY

Perspektywa instytucjonalna



Warszawa 2014

**Recenzent**

Paweł Ruszkowski

**Redaktor prowadzący**

Anna Kędziorek

**Redakcja**

Zofia Wieluńska

**Korekta**

Justyna Kowal

**Indeks**

Zdzisława Słuchocka-Ziemińska

**Projekt okładki i stron tytułowych**

Barbara Ćwik

**Zdjęcie na okładce**

Maciej Noskowski/iStockphoto.com

**Skład i łamanie**

Marcin Szcześniak

Copyright © by Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013

ISBN 978-83-235-1445-9

ISBN 978-83-235-1833-4 PDF

Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego

00-497 Warszawa, ul. Nowy Świat 4

www.wuw.pl; e-mail: wuw@uw.edu.pl

Dział Handlowy WUW: tel. (0 48 22) 55-31-333; e-mail: dz.handlowy@uw.edu.pl

Księgarnia internetowa: www.wuw.pl/ksiegarnia

Wydanie 2



## Spis treści

---

Wstęp .....	7
1. Rynek pracy jako przedmiot zainteresowania socjologii. W kierunku analizy instytucji .....	15
2. Zmiana na rynku pracy. Jej pomiar i interpretacja .....	26
3. Praca jako dobro rynkowe i nierynkowe .....	56
4. Zmiana znaczenia pracy pod wpływem mechanizmów rynku .....	68
5. Problem przyswojenia reguł rynku, w tym rynku pracy .....	87
6. Segmentacja rynku pracy .....	106
7. Bezrobocie jako fatum rynkowe .....	150
8. Wzrost mobilności pracowników na rynku pracy .....	178
9. Rynek pracy a system edukacyjny. Paradygmat dopasowania .....	201
10. Polityka i strategia rynku pracy w kontekście społecznym .....	224
11. Instytucjonalizacja rynku pracy .....	251
Zakończenie .....	267
Spis tabel i wykresów .....	273
Indeks nazwisk .....	279



## Wstęp

---

Książka ta wykluwała się bardzo długo. Pewnie zbyt długo, bo od początku transformacji ustrojowej, co było spowodowane wieloletnimi studiami nad polskim rynkiem pracy i chęcią poznania jego tendencji rozwojowych w dłuższej perspektywie czasowej. Socjologia rynku pracy stała się możliwa i sensowna w polskich warunkach dopiero od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, wraz z pojawieniem się pierwszych symptomów tego zjawiska. Wcześniej nie miała ona sensu, oprócz czysto teoretycznego zainteresowania fenomenem rynku pracy. Był on znany dwóm generacjom powojennym raczej z drugiej ręki i z przekazów propagandowych, które zwracały uwagę na negatywne aspekty (bezrobocie, nadmierne zróżnicowania dochodowe), pomijając te, które decydują o dynamizmie i efektywności gospodarki rynkowej. Jedynie ludzie wyjeżdżający w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych do – najczęściej nielegalnej – pracy na zachodzie Europy i w USA, poznawali jej wartość wyznaczaną przez mechanizmy rynkowe, a tym samym poznawali też rzeczywistą wartość niektórych kwalifikacji i umiejętności. *Nota bene* pozytywne nastawienie do mechanizmów rynku, w tym rynku pracy, pod koniec lat osiemdziesiątych było zadziwiająco wysokie, zważywszy, że wiedza o nich miała niewiele wspólnego z osobistym doświadczeniem (Jarosińska 1984, Kozek 1989).

Mechanizmy rynku pracy ujawniły się w naszym kraju wraz z pierwszą falą bezrobocia już w roku 1990. Nastąpiły gwałtowne zmiany, wynikające z tempa dostosowywania się polskiej gospodarki do wymogów rynkowych. Niestety, pod tym względem okres wcześniejszy, to jest lata osiemdziesiąte ubiegłego wieku, należał do straconych. Gospodarka polska była co prawda daleka wówczas od zasad gospodarki planowej, kierowanej centralnie przez państwo – można by ją określić raczej jako zanarchizowany układ grup interesów, używających wydzielonych obszarów własności, jednak nie był to rynek. Przedsiębiorstwa działały w bezpiecznej niszy, którą stanowiła gospodarka w dużym stopniu odseparowana od światowej, działająca na peryferiach radzieckiego imperium, wytracającego wymuszony odgórnie dynamizm początków industrializacji. Niedostatek



mechanizmów regulacyjnych był oczywisty dla większości obserwatorów. Zakłady pracy funkcjonowały w ten sposób, że okresy wielkiego wysiłku produkcyjnego przeplatały się z przestojami. Cele ekonomiczne firm oceniano jako mniej ważne od tych związanych z utrzymaniem kontroli państwa nad stosunkami pracy. Bardziej liczyło się zapobieganie strajkom, niż osiągnięcie efektywności ekonomicznej, bo tę ostatnią trudno było oszacować, jako że ceny produktów ustalał rząd. W rezultacie w zakładach pracy, w których wystąpienie tak zwanych akcji strajkowych wydawało się bardziej prawdopodobne, „przerosty zatrudnienia” były większe, a płace relatywnie wyższe niż tam, gdzie ryzyko strajków było mniejsze. Rynek pracy nie był dopuszczany jako alternatywa, wraz z wszystkimi mechanizmami, które mu towarzyszą.

W rezultacie polska gospodarka wkroczyła w okres burzliwej restrukturyzacji gorzej do niej przygotowana niż gospodarki krajów sąsiedzkich (w szczególności Czechosłowacji). Zmiana na rynku pracy musiała silniej się zaznaczyć i tak się w istocie stało, czego wyrazem było galopujące bezrobocie, które – choć spodziewane – zaskoczyło większość pracujących, zwłaszcza gdy chodzi o jego rozmiar, tempo wzrostu i charakter. Można zasadnie stwierdzić, że na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku społeczeństwo polskie nie było przygotowane emocjonalnie, poznawczo i organizacyjnie na bezrobocie.

Socjologia polska od początku tych zmian interesowała się nowymi mechanizmami rynku pracy, śledząc odpowiedź indywidualną, grupową i instytucjonalną na ich wprowadzenie. Polscy socjologowie szukali oczywiście inspiracji w niezbyt obszernej literaturze światowej na ten temat. Z prac powstałych w poprzedzającym polską transformację okresie warto przywołać dwie, napisane w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk: Henryk Domański opublikował w roku 1987 książkę *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, którą przeczytałam niestety dopiero kilka lat po jej wydaniu, a uważam ją za klasyczną, obowiązkową lekturę dla każdego socjologa pracy. Irena Reszke po pobycie w Stanach Zjednoczonych wydała w roku 1991 *Nierówności płci w teoriach i badaniach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Ta praca także stała się dla mnie ważna ze względu na zawarty w niej solidny przegląd literatury amerykańskiej. W roku 2002 Rafał Drozdowski wydał książkę *Rynek pracy w Polsce*, kompetentnie charakteryzując uwarunkowania pierwszego dziesięciolecia rozwoju rynku pracy, w szczególności bardziej realistyczne postawy wobec rynku pracy i pojawienie się nowych strategii dostosowawczych (Drozdowski 2002).

Jak wspomniano wcześniej, w socjologicznej literaturze światowej nie ma zbyt wielu prac poświęconych rynkowi pracy. Przede wszystkim dlatego, że temat ten leży w obszarze zainteresowań ekonomii; w języku angielskim subdyscyplina go monopolizująca w sferze badań i teorii zwie się *labour economics*. Udział socjologii w zgłębianiu tej problematyki jest stosunkowo nowy i ogranicza się raczej do segmentacji rynku pracy, co decyduje o tym, że tematyką tą zainteresowani są socjologowie pracy, socjologowie organizacji oraz badacze zróżnicowania społecznego (struktury i nierówności społecznych).

W obliczu stosunkowo małego zainteresowania rynkiem pracy warto zauważyć, że największy dorobek w tym zakresie mają badacze brytyjscy i niemieccy. Moją uwagę zwróciła przede wszystkim grupa naukowców brytyjskich, która w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku wydała w serii *Social Change and Economic Life Initiative* kilka prac prezentujących podejście instytucjonalne. Są to: Rubery i Wilkinsona *Employer Strategy and the Labor Market* (1994), Galliego, Penna i Rose'a *Trade Unionism in Recession* (1996), MacEwen Scott *Gender Segregation and Social Change* (1994), Galliego, Marsh i Voglera *Social Change and the Experience of Unemployment* (1994), Andersona, Bechhofera i Gershuny'ego *The Social and Political Economy of the Household* (1994), oraz Penna *Skill and Occupational Change* (1994). W publikacjach tych połączono podejście ekonomiczne i socjologiczne z naciskiem na opis strategii, realizowanych przez podmioty indywidualne i instytucjonalne na rynku pracy. Brytyjczykiem jest również socjolog Ralph Fevre, autor podstawowej i względnie nowej w tej dziedzinie pracy *The Sociology of Labour Markets* (1992).

W naukach społecznych niemieckiego obszaru językowego kontynuowana jest tradycja socjologiczna zapoczątkowana badaniami Jahody i Lazarsferda nad bezrobociem jeszcze w latach trzydziestych ubiegłego wieku. W tym podejściu nie są istotne granice dyscyplin, ważniejsze są problemy społeczne, pojawiające się w wyniku zmian na rynku pracy. Oczywiście, powstają książki zawierające w swoich tytułach określenie „socjologia rynku pracy”, lecz ukonstytuowanie tak rozumianego pola badawczego nie jest tu głównym poruszonym problemem (Abraham 2005, Schultz 1976). Istotniejsze dla badaczy niemieckich wydaje się interdyscyplinarne podejście do rozpoznania problemu, na przykład wykluczenia społecznego pod wpływem wypadnięcia z rynku pracy (Büchel 2000), biedy w związku z niskimi szansami na rynku pracy (Gebauer 2007), pracy na czarnym rynku (Grühn 1984), segregacji płciowej (Heintz 1997), dopasowania kwalifikacyjnego do popytu na siłę roboczą (Weymann 1987).

W literaturze amerykańskiej prace socjologiczne poświęcone rynkowi pracy są obecne od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Począwszy od klasycznej książki Kalleberga i Sørensen *The Sociology of Labour Markets* (1978), poprzez Ivara Berga *Sociological Perspectives on Labour Markets* (1981), aż do dzieła Van den Berga z 1997 *The Sociology of Labour Markets: Efficiency, Equity, Security*. Są to opracowania z zakresu socjologii ekonomicznej, a ich autorzy prezentują się zarówno jako socjologowie, jak i ekonomiści. Amerykanie mieli duży wkład w rozwój socjologii rynku pracy poprzez rozwinięcie koncepcji kapitału ludzkiego i teorii segmentacji. Warto w tym miejscu przywołać pracę socjologizującego ekonomisty Gary'ego Beckera z jego *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (1993). Wspaniałą pozycję z zakresu teorii segmentacji wydali już w roku 1971 Michael Piore i Peter Doeringer (Piore, Doeringer 1971). Trudno w tych pracach, pisanych przez ekonomistów, nie zauważyć przynajmniej zacięcia socjologicznego.

Ambicją prezentowanej książki jest także – jak w powyższych – umieszczenie analiz w nurcie pomiędzy dyscyplinami, jakimi są ekonomia i socjologia,

a właściwie na obszarze socjologii ekonomicznej. Socjologia w swym historycznym rozwoju bardzo długo zajmowała się rynkiem bez związku z koncepcjami i definicjami ekonomicznymi. Początkowo bowiem klasyczna ekonomia ujmowała go jako mechanizm cenotwórczy i alokacyjny w danej przestrzeni gospodarowania, potem w okresie przełomu marginalistycznego przeniesiono punkt ciężkości na mechanizm ustalania się równowagi rynkowej. Nie były to podejścia interesujące dla socjologów. Dopiero prace Ludwiga von Misesa i jego ucznia Friedricha von Hayeka, ujmujące rynek w kategoriach specyficznego procesu, zbliżyły nieco socjologię i ekonomię w swych zainteresowaniach. Widzieli oni bowiem rynek jako proces, wprawiany w ruch w wyniku wewnętrznej gry działań różnych uczestników, kooperujących ze sobą w warunkach społecznego podziału pracy (Mises 1991; Hayek 1998, 1989). Max Weber już wcześniej rozwinął koncepcję rynku jako narzędzia władzy w walce ekonomicznej, a znacznie później dokonał – jakże istotnego również dla ekonomii – rozróżnienia wymiany i konkurencji jako dwóch równorzędnych mechanizmów definiujących rynek jako taki (Weber 2002, wyd. niemieckie 1922).

Ostateczne zbliżenie między socjologiczną i ekonomiczną analizą rynku mogło się jednak dokonać dopiero w wyniku rozwoju neoinstytucjonalnego podejścia w ekonomii. W jego rezultacie rynek jako taki definiowany jest jako społeczna instytucja, która ułatwia wymianę (Coase 1988). Społeczna instytucja jest równocześnie jednym z tak zwanych pierwotnych pojęć socjologii i kompetencje socjologiczne w wyjaśnianiu fenomenu rynku mogły być spożytkowywane bardzo szeroko, jako że sam rynek jest ujmowany jako społeczna instytucja występująca zawsze w pewnym kontekście historycznym i kulturowym (Abolafia, Biggart 1991).

W niniejszej pracy nie zamierzam posługiwać się neoinstytucjonalnymi kategoriami ekonomii. Na gruncie polskim mamy dwie dobre prace, poruszające problem instytucjonalizmu w ekonomii i socjologii, rozważające możliwości zbliżenia instytucjonalizmów tych dyscyplin. Jedna z nich została opublikowana (Chmielewski 2011), druga – miejmy nadzieję – zostanie opublikowana (Radzka 2008). Moja uwaga będzie skupiona na tradycyjnym rozumieniu instytucji na gruncie socjologii. Aczkolwiek urok niektórych, pozornie ściśle ekonomicznych, prac jest nieodparty dla socjologa zajmującego się rynkiem (np. tekst Commonsa o rozwoju rynku obuwniczego z 1909), to klasyczne podejścia socjologiczne (Spencer, Durkheim, Veblen, Parsons) uważam za najbardziej właściwe dla rozpatrywania nowych zjawisk i ich rozwoju. Pomimo że w socjologii rozumienie instytucji znacznie się rozwinęło, nadal tradycyjne jej pojmowanie jako wyraźnie wyodrębnionego w danym społeczeństwie zestawu stabilnych zasad zachowania i rozumienia ich zasadności w oparciu o normatywne przekonania jest przydatne. Instytucje tak rozumiane są wyrazem kooperacji społecznej i podstawą strukturalizacji działań. Zakładam, że instytucjonalizacja (proces konstytuowania i podtrzymywania się instytucji) w długiej perspektywie czasowej dobrze opisuje dojrzałość form życia społecznego.

Celem niniejszej pracy jest więc przedstawienie przede wszystkim procesu powstawania instytucji rynku pracy i społecznych aspektów jej funkcjonowania:

uwarunkowań, skutków, kontekstu, oddziaływania innych instytucji. O rynku pracy pisze się bowiem bardzo dużo, jednak nie przekłada się to na zrozumienie jego działania, a nawet mamy do czynienia z poczuciem pewnej bezradności intelektualnej. U podłoża tej pracy leżało przekonanie, że perspektywa socjologiczna może być właściwym uzupełnieniem analiz ekonomicznych rynku pracy jako instytucji. Rynek nas często zaskakuje, wiemy, że jego dynamizm zależy od cyklu gospodarczego, wiemy, że kryzys, a nawet jego zapowiadanie, powoduje ubytek liczby miejsc pracy, a jednocześnie widzimy, że w okresie wzrostu gospodarczego odbudowa tych miejsc nie jest łatwa. Dlaczego? Pytań o to, jaki jest rynek pracy, jak działa i dlaczego (a nie odpowie na nie ekonomia, bo czasem nawet nie chce) – jest wiele. Rynek jest instytucją ekonomiczną, jednak jego dojrzałość staje się widoczna dopiero, gdy zakotwiczy się społecznie. O tym właśnie jest ta książka.

W podjętej analizie przedstawię na początku kwestie definicyjne, odnoszące się do rynku pracy jako instytucji. Następnie rozpatrzę kategorie opisu rynku pracy, które funkcjonują w literaturze i są uważane za konieczne dla jego zrozumienia. Kategorie te odniosę do realiów polskiego rynku pracy, z tym, że podejmę też próby ustalenia jego specyfiki. Odpowiedź na pytanie, na czym się rynek pracy opiera, jest w tej analizie kluczowa: są to kwestie pracy zarówno jako dobra rynkowego, jak i nierynkowego, dostosowania jej rozumienia do wymogów rynku, problem przyswojenia jego reguł w społeczeństwie, gdzie dwie generacje żyły, prawie go nie doświadczając. Następnie spróbuję zanalizować zjawiska ściśle rynkowe w kategoriach opisu socjologicznego. Podstawowe rozdziały tej analizy stanowią: bezrobocie, segmentacja rynku pracy, problem mobilności siły roboczej. Podejmę też analizę w paradygmacie instytucjonalnym, dotyczącą najważniejszych wyzwań, przed którymi stoi polski rynek pracy. Moim zdaniem główne problemy to: najwłaściwszy typ polityki rynku pracy, przystosowanie systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy i uczynienie go elementem europejskiego rynku pracy, wzmocnienie roli związków zawodowych i włączenie organizacji pracodawców w regulację rynku pracy, budowanie instytucji infrastrukturalnych oraz ostatecznie kwestia dojrzałości rynku pracy, czyli jego instytucjonalizacji.

Praca ta powstała w klimacie intelektualnym i emocjonalnym stworzonym przez moich Przyjaciół w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Witold Morawski, wieloletni wspaniąły, o wielkiej wiedzy przełożony, Jadwiga Staniszkis, bardzo życzliwa i zawsze inspirująca przyjaciółka, Kazimierz F. Frieske, sceptyczny i stawiający niewygodne pytania – wszyscy oni swoją pasją i przykładem zachęcali mnie do tego, by napisać tę książkę. Chcę też podziękować Antoniemu Sułkowi, nieustającemu w zadawaniu pytań, kiedyż to ukończę dawno podjęte zobowiązanie – w końcu postanowiłam nie dać mu więcej okazji do tej sympatycznej złośliwości.

Wspomniałam wcześniej, że praca ta powstawała wiele lat. Świadczy to też o ciągłym moim niezadowoleniu i trudnej decyzji, kiedy można uznać ją za zakończoną. Pewnie nigdy bym tej książki nie ukończyła, gdyby nie moja córka Anna, której wyrozumiałość pozwoliła mi dać sobie prawo do niedoskonałości.

Dziękuję też w myślach mojej Matce, Donacie Dalmirze Malinowskiej-Januszewskiej, która mimo podeszłego już wieku przez wiele lat odciążała mnie od prozaicznych obowiązków i byłaby szczęśliwa, widząc książkę wydaną.

### Literatura przywoływana

- Abraham M. (red.), 2005, *Arbeitsmarktsoziologie, Probleme, Theorien, empirische Befunde*, VS Verlag für Sozialwiss, Wiesbaden.
- Anderson M., Bechhofer F., Gershuny J., 1994, *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
- Becker G.S., 1993, *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago University Press, wyd. 3, Chicago–Londyn.
- Berg I.E., 1981, *Sociological Perspectives on Labour Markets*, Acad. Press, Nowy Jork.
- Van den Berg A., 1997, *The Sociology of Labour Markets: Efficiency, Equity, Security*, Prentice Hall Allyn and Bacon, Canada.
- Büchel F. (red.), 2000, *Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzungen in Deutschland*, Leske und Budrich, Opladen.
- Chmielewski P., 2011, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Wyd. Poltext, Warszawa.
- Commons J.R., 1909, *American Shoemakers 1648–1895*, *Quarterly Journal of Economics*, 1909 No 24 (November)/1909 (za:) Larson S., Nissen B. (red.), *Theories of Labour Movement*, Wayne State University Press, Detroit.
- Doeringer P.B., Piore M.J., 1985, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, Londyn.
- Domański H., 1987, *Segmentacja rynku pracy a struktura społeczna*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wyd. PAN, Wrocław.
- Drozdowski R., 2002, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
- Fevre R., 1992, *The Sociology of Labour Market*, Harvester Wheatsheaf, Londyn.
- Gallie D., Marsh C., Vogler C.M., 1994, *Social Change and the Experience of Unemployment*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
- Gallie D., Penn R., Rose M., 1996, *Trade Unionism in Recession*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
- Gebauer R., 2007, *Arbeit gegen Armut. Grundlagen, historische Genese und empirische Überprüfung des Armutsfallentheorems*, VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Gordon D.M., 1972, *Theories of Poverty and Underemployment: orthodox, radical, and dual labor market perspectives*, Lexington Books, Lexington.
- Grühn D., 1984, *Sozialwissenschaftler in der Grauzone des Arbeitsmarktes*, AJZ-Druck und Verlag, Bielefeld.
- Heintz B., 1997, *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Campus-Verlag, Frankfurt.
- Jahoda M., Lazarsfeld P.F., Zeisel H., 2007, *Bezrobotni Marienthalu*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Jarosińska M., 1984, *Rynek siły roboczej w opinii publicznej: raport z badań maj 1982*, IFiS PAN, Warszawa.
- Kalleberg A.L., Sørensen A.B., 1978, *The Sociology of Labor Markets*, University of Wisconsin.
- Kozek W., *Reformy gospodarcze a społeczeństwo*, 1989, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- MacEwen Scott A., 1994, *Gender Segregation and Social Change*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
- Penn R., Rose M., Rubery J., 1994, *Skill and Occupational Change*, Oxford University Press, Oxford–Nowy Jork.
- Piore M.J., Doeringer P., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, D.C. Heath and Company, Nowy Jork.

- 
- Radzka B., 2008, *Instytucjonalizm stary i nowy. Spotkanie ekonomii i socjologii*, nieopubl. praca doktorska, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Reszke I., 1991, *Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Res Publica Press, Warszawa.
- Rubery J., Wilkinson F., 1994, *Employer Strategy and the Labor Market*, Oxford University Press, Nowy Jork.
- Runia P., 2002, *Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt. Beziehungen in Stellensuche, Personalrekrutierung und Beförderung*, Lang, Frankfurt am Main–Berlin.
- Schultz R., 1976, *Arbeitnehmer in der Marktwirtschaft. Grundfragen des Berufslebens*, Goldmann, München.
- Veblen T., 1971, *Teoria klasy próżniaczej, Wstęp Janusza Górskiego*, PWN, Warszawa.
- Weber M., 2002, *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Weymann A., 1987, *Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels*, Schwartz, Göttingen.



# 1

## Rynek pracy jako przedmiot zainteresowania socjologii. W kierunku analizy instytucji

---

Rynek pracy dopiero od niedawna interesuje polskich socjologów. Przyczyną tego nieco spóźnionego zainteresowania był oczywisty fakt nieistnienia owego rynku w polskiej rzeczywistości gospodarczej. Socjologowie dostrzegali jednak wyraźnie, że gospodarka była skomponowana z segmentów, z których niektóre wykazywały pewne symptomy regulacji rynkowych (nieformalna część gospodarki), jednak i w tych „niesystemowych” segmentach reguły gry nie były oparte na swobodzie wymiany i czystej konkurencji. Praktycy i ekonomiści byli zgodni, że siłą roboczą do roku 1990 przede wszystkim administrowano; jej przepływ między miejscami pracy regulowano w różnorodny sposób: istniał przymus pośrednictwa organów administracji terenowej, obowiązek zgłaszania zapotrzebowania na stanowiska pracy, ograniczano w sposób odgórny liczbę zatrudnianych w poszczególnych przedsiębiorstwach, ograniczano fundusze płac i tak dalej. Ekonomiści wykazywali, że owo odgórne sterowanie rynkiem pracy nie przynosiło jednak rezultatów, do których zmierzało. Nie powodowało uzyskania założonych wielkości funduszu płac, przyjmowanych w rocznych planach społeczno-gospodarczych. Janusz Gościński w latach osiemdziesiątych oceniał, że systematycznie dochodziło do 7-procentowego przekroczenia planowanego corocznie w skali kraju funduszu płac (Gościński 1990).

Częścią polityki państwa do roku 1990 było utrzymywanie pełnego zatrudnienia. Hasło pełnego zatrudnienia, gdy je wprowadzano, zapoczątkowując powojenny plan odbudowy w latach czterdziestych, stało się niezwykle chwytliwe społecznie. W pamięci zbiorowej pozostawało wtedy wspomnienie bezrobocia w okresie przedwojennego wielkiego kryzysu gospodarczego. Polityka otwartych drzwi realizowana w okresie bezpośrednio po zakończeniu drugiej wojny światowej doprowadziła z czasem jednak do absurdów. Pracodawcy (to jest przedsiębiorstwa państwowe) w obawie przed utratą siły roboczej „chomikowali” również i ten czynnik produkcji, w związku z czym w miarę upływu lat mieliśmy do czynienia z nieprawdopodobnymi wręcz zjawiskami niedoboru pewnych grup pracowników: wysoko wykwalifikowanych specjalistów czy



robotników-mężczyzn. Pozorny niedobór siły roboczej został zdemistyfikowany dopiero z chwilą zrezygnowania z kontroli i ograniczania rynku pracy, to jest po roku 1989. Bezrobocie rosło systematycznie z miesiąca na miesiąc od 568 tys. w 1990 roku do 2,6 mln osób jesienią 1992. Nie oznacza to oczywiście, że reglamentacja rynku pracy została całkowicie zniesiona, to znaczy, że gdy istnieje bezrobocie, to jednoznacznie jest ono wskaźnikiem ukonstytuowania się rynku pracy. Oczywistym przejawem reglamentacji rynku pracy było też utrzymywanie do roku 1994 tak zwanego popiwku, podatku od ponadnormatywnego wzrostu wynagrodzeń, co oznaczało, że mimo bezrobocia w dużej części gospodarki cena siły roboczej była ustalana poza mechanizmem rynkowym. W rezultacie przez parę lat nie istniał jeszcze prawdziwy rynek pracy, mimo że funkcjonowały już inne rynki. Co prawda czysty rynek pracy w takim znaczeniu, jak go ujmuje szkoła neoklasyczna w ekonomii, nie istnieje w żadnej z rozwiniętych gospodarek. Przykładowo, w większości gospodarek funkcjonują związki zawodowe, a te w interpretacji szkoły neoklasycznej w ekonomii zakłócają mechanizm rynkowy, określając zbiorowy kontrakt o pracę i kontrakty indywidualne. Związki dążą bowiem do określenia minimalnej płacy i zazwyczaj ich postulat jest przyjmowany w procesach zbiorowego przetargu. Można więc również dla naszych dalszych rozważań przyjąć, że na obszarze kontraktu o pracę w polskiej gospodarce lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, a więc w okresie bardzo burzliwej transformacji, funkcjonowały pewne mechanizmy rynkowe czy, w innej nieco interpretacji, istniał quasi-rynek, forma przejściowa będąca dziedzictwem przeszłości. Obecnie rynek pracy istnieje, nie ma co do tego wątpliwości. Liberalni ortodoksi sądzą jednak, że jest on sztywny i wymaga deregulacji.

Analiza rynku pracy, jaka jest podejmowana w tym miejscu, wymaga choćby szkicowego przedstawienia jego koncepcji jako swoistej instytucji życia społecznego.

- Przede wszystkim **rynek pracy** jest instytucją życia społecznego, a więc stałym, regularnym i nawykowym współdziałaniem ludzi, uwzględniającym jako podstawę uznane wartości, zwyczaje i normy. Normatywną podstawę rynku stanowi uznanie dla kupna i sprzedaży specyficznego towaru – pracy. Jest oczywiste, że jednostki o określonych kwalifikacjach i umiejętnościach mogą oferować pracę o pewnym standardzie i chcą za jej wykonanie uzyskać wynagrodzenie, inni zaś są skłonni kupić taką pracę za określoną stawkę.

- Po drugie, jest to **instytucja ekonomiczna** w rozumieniu przyjętym przez S. Eisenstadta, ponieważ koncentruje się ona na wymianie, dystrybucji i cyrkulacji specyficznego dobra rynkowego, jakim jest praca (Eisenstadt 1968).

- Po trzecie, jest to instytucja, w której silnie uwidacznia się **aspekt wymiany**, co oznacza, że w wyniku współdziałania ludzi dochodzi do spotkania wolnego właściciela – oferenta własnej siły roboczej – i nabywcy tej siły, to jest pracodawcy, również suwerennego w swoich decyzjach o kupnie.

Rynek jako instytucja musi być społecznie rozpoznawalny jako taki. Mimo że fizycznie nie daje się namierzyć – choć wyraża się między innymi wtedy,

gdy obserwujemy tak zwane giełdy pracy – istnieje w społecznej wyobraźni i organizuje działanie ludzi, przyczyniając się do sprawniejszego porozumiewania się w takich kwestiach jak wynajmowanie do pracy, rozwój karier zawodowych, wynagradzanie i zwalnianie z pracy.

Z socjologicznego punktu widzenia ludzie rozpoznają przede wszystkim zasady i mechanizmy „swojego rynku pracy”, to jest tego, na którym funkcjonują. W ten sposób pokonywane są trudności poznawczego opanowania rynku pracy. Rynek pracy jako taki wydaje się zbyt abstrakcyjnym i ogólnym konstruktem, by łatwo dać się rozpoznać.

Teoria neoklasyczna w ekonomii utrzymuje, że rynek pracy jako instytucja określony jest przez ekonomiczną motywację ludzi pragnących racjonalnie zaspokajać swoje interesy w warunkach konkurencyjności i pewnej płynności zasobu, jakim jest praca. Można oczywiście wysunąć cały szereg zastrzeżeń, dotyczących motywów uczestników gry na rynku pracy; współczesna psychologia i socjologia dają ku temu solidne podstawy. Należy więc przede wszystkim wskazać na złożony charakter motywów, które z pewnością nie sprowadzają się do wąsko rozumianych interesów ekonomicznych, co przyznają bardzo wyraźnie także polscy ekonomiści (Socha, Sztanderska 2000). Nadto, ekonomiczny mechanizm rynku pracy jest opleciony siecią postaw, wartości i norm społecznych, towarzyszy mu też rozwinięty układ organizacyjny, co powoduje, że choć równowaga popytu i podaży siły roboczej jest osią tego mechanizmu, to wiele zjawisk decyduje o tym, w jakim stopniu jest ona decydująca.

W każdej ekonomicznej analizie podkreśla się, że ważna jest równowaga między popytem na pracę (pracą, którą chce nabyć pracodawca) i jej podażą (ilu ludzi chce pracować) (Sztanderska 2000). Jest to czysto teoretyczna konstrukcja. Może ona być rozważana jako tak zwana równowaga ogólna, gdy rozpatrujemy w danym momencie relację między ogólną liczbą oferowanych prac i jednostek pragnących pracować przy danej cenie pracy. W praktyce rozważa się raczej przede wszystkim równowagę strukturalną. Bowiem nawet jeżeli liczba miejsc pracy jest równa liczbie osób pragnących pracować, to zawsze w praktyce mamy do czynienia z nierównowagą, wynikającą z odmiennej struktury popytu i podaży. Dostosowanie struktury podaży do struktury popytu jest powolne, ważnym czynnikiem jest tu czas kształtowania się odpowiedniego dla nowych struktur popytu. Ogólny popyt na pracę zależy od wielu czynników o charakterze ekonomicznym (na przykład koniunktura gospodarcza). Struktura popytu na pracę zależy od sposobu podziału pracy oraz typu gospodarki i jej organizacji, rozwoju technicznego. Oczywiście, w pewnych przypadkach pracodawcy nie decydują się na zwalnianie pracowników, pomimo trudności związanych z recesją gospodarczą. Chcą zatrzymać tych fachowców, specjalistów, kadre kierowniczą, którzy są ich kluczowym zasobem. Socjologowie dodają, że zależy to też od danej kultury. Przykładem tych zwyczajowych impulsów wzrostu popytu na pracę są liczni portierzy, hostessy i sprzątacze w firmach japońskich, szatniarki i babcie klozetowe w Polsce, dyspozytorzy taksówek przed amerykańskimi dworcami kolejowymi, konsjerżki we Francji, itp. Ważne też są zwyczaje zwykłych ludzi i popyt na

pewnego rodzaju usługi, w niektórych środowiskach, a nawet społeczeństwach, nieistniejące, a w innych niezbędne. Można tu wspomnieć wyprowadzaczy psów w Nowym Jorku w początkach lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. Obecnie można ich spotkać również na warszawskich osiedlach mieszkaniowych. Cena tej usługi (często oferowanej przy gabinetach weterynaryjnych) nie jest wysoka. Szatnie w restauracjach i teatrach w Stanach Zjednoczonych należą do rzadkości, podczas gdy w Polsce są standardem.

Ogólna podaż pracy zależy od przyrostu naturalnego i przeciętnego dalszego trwania życia w danym społeczeństwie. Warto podkreślić, że kształtuje się ona także pod wpływem lokalnych obyczajów. One bowiem decydują, od jakich kategorii społecznych oczekuje się powszechnie obowiązku świadczenia pracy (np. kobiet wychowujących potomstwo, młodzieży w wieku edukacyjnym, osób starszych) oraz czy i w jakim stopniu społeczeństwo akceptuje inne niż związane z pracą formy bytowania (np. tolerancja dla niepracujących chorych, żebractwa, utrzymywanie niepracujących rezydentów w obrębie rodzin).

Struktura podaży jest też funkcją wielu innych czynników (np. szkolnictwa) oraz powoli zmieniających się poglądów na to, jakie prace są wartościowe, a więc w jakich zawodach ludzie chcą pracować, a jakie są odrzucane jako „niegodne”, „brudne”, „niemoralne”.

Dla zrozumienia rynku istotne jest społeczne przyswojenie faktu, że oparty jest on na mechanizmie równowagi i każdy jego podmiot z osobna (indywidualny i zbiorowy) jest bezradny wobec siły tego mechanizmu. Chodzi więc o przyswojenie oczywistości, że tak musi być – czasem bezrobocie bywa większe, czasem mniejsze – i że ma to poważne konsekwencje dla ludzi.

Ekonomiści przyjmują pewien idealny model rynku pracy, wyrażony przez warunki doskonałej konkurencji. Można je potraktować jak szkielet zasad rynku pracy jako instytucji. W tym podejściu muszą być spełnione istotne założenia (Kwiatkowski 1988). Oto one:

- Pracownicy i pracodawcy działają zgodnie z zasadą maksymalizacji własnych korzyści.
- Siła robocza jest doskonale mobilna, to jest konsekwentnie poszukuje lepszych typów prac.
- Rynek pracy jest doskonale przejrzysty.
- Między pracownikami toczy się ostra gra konkurencyjna o miejsca pracy.
- Płace pracowników są doskonale giętkie, to znaczy zmieniają się nawet przy niewielkich wahaniciach popytu lub podaży pracy.

Socjologa będzie oczywiście interesowało, na ile zasady te są przyswojone w danym społeczeństwie, czyli na ile są uznawane za słuszne, na ile obrosły wartościami i usankcjonowanymi normami oraz, czy ukształtowały się instytucje ułatwiające ich działanie.

Istnieje niewielkie prawdopodobieństwo równoczesnego i pełnego spełnienia poszczególnych założeń z punktu widzenia współczesnej wiedzy o zachowaniach człowieka, w tym wiedzy o zachowaniach zbiorowych. Przyjąć można, że powyższe założenia traktuje się jako swoiste drogowskazy zachowań na rynku.

Pozwala to uznać, że gra toczy się nie zawsze zgodnie z nimi, lecz zupełne ich pomijanie świadczy o nieobecności rynku.

Reguła, że pracownicy i pracodawcy działają zgodnie z zasadą **maksymalizacji** własnych **korzyści**, jest na rynku pracy oczywista. Pracownicy pragną pracy dobrze opłacanej, opartej na stabilnym kontrakcie, czyli pewnej, wykonywanej w dobrych warunkach, ciekawej i znaczącej społecznie, a więc obdarzanej prestiżem. Jednocześnie, w zamian za te nagrody, najchętniej wykonywaliby pracę, do której niepotrzebny byłby duży wysiłek, czyli łatwą. Klasycy humanistycznej teorii motywacji pracy udowadniają jednak, że nie jest prawdą, jakoby człowiek naturalnie dążył do mniejszego wysiłku w pracy za dane nagrody. Socjologia rozpatruje stosunek do wysiłku w kontekście procesów socjalizacji do pracy, utrzymując, że to, czy pracownik stroni od wysiłku, czy go akceptuje, zależy od niejawnych, a zinternalizowanych wzorców pracy, których źródła podmiotowe tworzą: rodzina, szkoła, grupa rówieśnicza, studia, firma, grupa pracownicza, środki masowego przekazu. Nośnikiem socjalizacyjnym jest oczywiście kultura narodowa i kultura organizacyjna, decydujące o tym, na ile pracownik jest zdolny do podejmowania trudnych zadań. W myśl zasady maksymalizacji pracodawcy z kolei pragną otrzymać za oferowane wynagrodzenie pracę możliwie wysokiej jakości, pracownika sumiennego i oferującego taki zespół zachowań, który jest w danej sytuacji najbardziej pożądanym. Pracodawcy, gdyby zbyt daleko odeszli od zasady maksymalizacji korzyści, szybko przegraliby ze swymi konkurentami rynkowymi. W rezultacie i pracodawcy, i pracownicy stosują zasadę optymalizacji lub – nieco łagodniejszą – zasadę akceptacji pierwszego zadowalającego kontraktu. Aby sprawnie funkcjonować, rynek zasadniczo potrzebuje uznania dla ekonomicznych motywów rządzących jego podmiotami i prawa do zaspokajania ich w sposób społecznie akceptowany.

Zasada druga, że siła robocza jest doskonale **mobilna**, to jest poszukuje konsekwentnie lepszych typów prac, także jest w warunkach rynku prawdziwa. Ludzie rzeczywiście szukają lepszych prac, podejmują wysiłek edukacyjny, by sprostać nowym wyzwaniom, w sposób ciągły oceniają stosunek wkładu do efektu, by nie czuć się wykorzystanymi. Mobilność siły roboczej zależy jednak od tego, w jakim stanie znajduje się rynek pracy. Jeśli występuje na nim duże bezrobocie, decyzje o zmianie pracodawcy są bardzo ostrożne, siła robocza jest „onieśmielona” w decyzjach o mobilności. Nawet jeżeli bezrobocie nie jest dużym zagrożeniem, istnieją specyficzne grupy zniechęconych do poszukiwań: są to długotrwale bezrobotni, ludzie zmarginalizowani oraz grupy mniejszościowe, w tym nisko wykwalifikowane kobiety. „Zniechęceni” i „onieśmieleni” nie wierzą, że istnieje praca, którą mogliby otrzymać, nawet wtedy, gdyby ich oczekiwania co do warunków były skromne. Stopień mobilności siły roboczej ogółem zależy oczywiście od jej doświadczania rynku pracy: jest zrozumiałe, że ta mobilność będzie początkowo niewielka w tych typach gospodarki, w których rynek długo nie funkcjonował. Ruchliwość siły roboczej zależy też od mechanizmów innych rynków: przykładowo rynek dóbr i usług (tak zwana bogata oferta rynkowa) jest silnym motywatorem mobilności, rynek mieszkań i usług transportowych decyduje o łatwości przemieszczania się itp. O mobilności siły roboczej decyduje

także prawo pracy: może ją ułatwiać lub utrudniać, wpływając na elastyczność zawierania i rozwiązywania kontraktu o pracę. Rynek lepiej działa w społeczeństwie akceptującym mobilność, robienie kariery, prawo do ambicji zawodowych bez względu na cechy indywidualne, chęć i prawo do sukcesu, swobodę odejścia od aktualnego pracodawcy i poszukiwania nowego zatrudnienia.

Zasada, że doskonała konkurencja na rynku wyraża się w jego **przejrzystości**, dotyczy więc szczególnie problemów komunikacji społecznej w sieciach stosunków międzyludzkich. Ludzie rzeczywiście na różne sposoby dowiadują się, jakie rodzaje prac przynoszą najwyższe nagrody, lecz wiedza ta jest niepełna, zależy bowiem od ich usytuowania na rynku pracy. Jest to rynek lokalny lub rynek danej kategorii zawodowej czy rodzaju pracy. Zasada przejrzystości jest w takich przypadkach realizowana relatywnie pełniej. Z drugiej strony, sieć kontaktów społecznych każdego człowieka z osobna nie jest zazwyczaj wystarczająca dla uzyskania pełnego obrazu rynku pracy. W rezultacie pracownicy i pracodawcy są zainteresowani rozwiązaniami, które zwiększają przejrzystość rynku pracy. Są nimi ogłoszenia, w szczególności w mediach masowych, publikacje poradnikowe, wyspecjalizowane czasopisma, instytucje wspierające poszukiwania pracy i pracowników, badania dotyczące rynku pracy i jego ekspertyzy, które są następnie popularyzowane, instytucje poradnictwa zawodowego, specjalne programy szkolne, konkursy na najlepszych pracodawców, itp.

Rynek potrzebuje uznania dla prawdziwych i otwartych dla wszystkich narzędzi wspomagających przejrzystość rynku pracy, uznania dla publicznych wydatków tę przejrzystość wspierających i uznania dla tych, którzy z usługi przejrzystości czynią podstawę działalności biznesowej.

Zasada polegająca na tym, że między pracownikami toczy się ostra **gra konkurencyjna** o miejsca pracy, jest najsilniej krytykowana. W społeczeństwach o mało konkurencyjnym wymiarze kultury przyjmuje ona postać „starań o jak najlepszą pracę”, tak jakby każdy z osobna mógł zabiegać o nią, nie utrudniając zdobycia tej pracy innym. W tej osłabionej wersji oznaczać może to przykładowo starania o lepszą pracę poprzez podejmowanie wysiłku edukacyjnego i dobre wykonywanie obowiązków. W społeczeństwach o kulturze indywidualistycznej, z silnym rysem współzawodnictwa, będzie owa zasada wyrażała się w dążeniu do zaprezentowania swoich osiągnięć w sposób zachęcający przyszłego pracodawcę i do odpowiedniego kształtowania swej kariery zawodowej. Zasada gry konkurencyjnej jest osłabiana w praktyce przez wiele czynników. Warto ponownie przywołać zjawisko „zniechęconych” uczestników rynku pracy, obejmujące dosyć liczne kategorie pracowników. Przede wszystkim chodzi o ukryty mechanizm solidarności pomiędzy bezrobotnymi i już pracującymi, mający postać głęboko zakorzenionych i w dużym stopniu nieświadomych zachowań. Robert Solow zauważa przykładowo, że bezrobotni nie stosują strategii oferowania pracy za niższą płacę, ponieważ w odczuciu bezrobotnych taka oferta byłaby samoponizaniem się (Solow 1990). Ten ostatni motyw jest jednak podawany po pewnej refleksji – na początku jest to stwierdzenie „nie, bo nie” lub „nikt tak nie robi”.

Związki zawodowe są ujmowane jako ważny czynnik zarówno osłabienia konkurencji o pracę, jak i jej wzmocnienia. W interpretacji liberalnej związki zawodowe są instytucją dążącą do kontraktu zbiorowego, w którym walczą o stabilne zatrudnienie i o utrudnienia zwolnień. Z kolei badacze związkowych strategii działania podkreślają, że często chronią one interesy pracujących (płacowe swoich członków) kosztem strategii prozatrudnieniowej, utrudniając tym ostatnim starania o prace podejmowane przez bezrobotnych.

O najlepszych pracowników konkurują także pracodawcy, oferując im korzystniejsze warunki zatrudnienia. Jednakże nie mogą oni z całą pewnością stwierdzić, że rzeczywiście zatrudniają najlepszych w danych warunkach pracowników. Dlatego też skłonni są eksternalizować funkcje poszukiwania pracowników, zlecając je agencjom rekrutacyjnym, dającym ograniczoną gwarancję powodzenia (Konecki 1998). Jest to rozwiązanie instytucjonalne, możliwe do podjęcia na gruncie nowoczesnej wiedzy naukowej i jej zastosowań. Ostatecznie jednak zasada konkurencji na rynku pracy powinna być akceptowana w wersji co najmniej prawa do konkurencji na zasadach uznanych w danym społeczeństwie za *fair*.

Ostatnia z zasad, że płace pracowników są doskonale **giętkie**, to znaczy zmieniają się nawet przy nieznacznych wahaniciach popytu lub podaży na pracę, w tak skrajnej postaci byłaby trudna do obronienia. Z pewnością pracownicy poszukują prac najlepiej płatnych, a pracodawcy starają się płacić niewiele za pracę łatwą do uzyskania na rynku i dostatecznie dużo za pracę trudno zastępowalną, spodziewając się, że w ten sposób zatrzymają u siebie niezbędnych pracowników. Jest wiele teorii pokazujących, w jakich warunkach i na jakich zasadach następują niewielkie odejścia od zasady giętkości. Teoria segmentacji rynków pracy, teoria renty związkowej, koncepcja *rent seeking* czy teoria *insidera* to najczęściej przywoływane przykłady. Zasada ta jednak potrzebuje akceptacji społecznej, skutkującej chęcią podejmowania negocjacji między pracodawcami i pracownikami wtedy, gdy sytuacja rynkowa się zmienia.

Przegląd składników idealnego modelu rynku pracy pozwala na stwierdzenie, że socjologia może ukazać znaczenie czynników społecznych, które mają wpływ na ich modyfikacje.

Socjologiczne zainteresowania podmiotami na rynku pracy skupiają się na ich zbiorowym charakterze. Nauka ta daje też swój wkład w rozumienie kolektywnego i instytucjonalnego działania na rynku pracy. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy uczestniczą w grze rynkowej jako siły zorganizowane. Pracownicy dla obrony swych interesów skupiają się w związkach zawodowych, pracodawcy zaś w swoich różnorodnych organizacjach. Dodatkowo w tej grze uczestniczy państwo: w krajach rozwiniętych gospodarczo jego organy regulują konflikt między pracodawcą i pracobiorcą. W stosunkach pracy następuje proces ograniczania wolnej gry na rynku poprzez instytucjonalizację konfliktu przemysłowego (Morawski 1970). Globalizacja eroduje ten system, jednak nie zdołała go jeszcze w wielu krajach europejskich całkowicie zniszczyć.

\*

Założeniem niniejszej pracy jest podejście instytucjonalne. Za Ralphem Fevre zostały przyjęte ramy analizy instytucjonalnej rynku pracy, systematyzujące je jako skoncentrowane już to na stronie popytowej rynku pracy (tak zwane podejście radykalne lub szkoła amerykańska), już na jego aspekcie podażowym (szkoła austriacka). Dla podejścia radykalnego kluczowe są takie pojęcia jak: wewnętrzny rynek pracy, dualny rynek pracy, zawodowe czy lokalne rynki pracy. Dla analiz uwzględniających aspekt podażowy ważne jest zagadnienie przetargu zbiorowego i jego wpływu na indywidualny i kolektywny kontrakt o pracę (Fevre 1992, Kozek 1993).

Bez tych pojęć zrozumienie zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce od początku transformacji nie byłoby w ogóle możliwe. Przykładowo: nie moglibyśmy zrozumieć fenomenu wysokiej stopy bezrobocia w pewnych rejonach Polski czy wzrostu płynnych form zatrudnienia w całej gospodarce w pierwszej dekadzie XXI wieku. Warto zatem zastosować te pojęcia dla celów diagnostycznych. Ich użycie co prawda nie pozwala na podważenie prawdziwości paradygmatu o wyrównywaniu się popytu i podaży siły roboczej, ale pozwala tę grę pokazać w szczególnych formach realizacji. W tym typie analizy socjologia może także wykazać swą przydatność.

Popyt na pracę kształtuje się oczywiście w zależności od wielu czynników ekonomicznych, takich jak faza cyklu koniunkturalnego, tempo restrukturyzacji gospodarki, rozwój rynku, powstawanie nowych jego nisz, postęp technologiczny jako dostarczyciel nowych możliwości itp. Z punktu widzenia socjologii popyt na siłę roboczą przejawia się jednak w konkretnych formach. Badanie ich jest wkładem socjologii w opis mechanizmu popytu. Są to znane nam już pojęcia zewnętrznego – wewnętrznego rynku pracy, *core* i *periphery*, lokalności, pojęcie wielkości zakładu pracy jako miejsca gry rynkowej, kwestię tak zwanych niestandardowych form zatrudnienia.

Socjologom może się oczywiście wydawać czymś oczywistym, że najbardziej użyteczni będą w tworzeniu charakterystyki strony podażowej rynku pracy. Czyż może być coś bardziej zajmującego niż socjologiczny opis siły roboczej? Socjologia ma unikalny aparat pojęciowy i sprawdzone metody badań, narzędzia interpretacji wyników i bardzo pomysłowe teorie wyjaśniające. Analiza podażowej kompozycji rynku pracy jest o tyle interesująca dla socjologów, że ci, którzy nie postrzegają swego podejścia jako związanego z instytucjonalizmem, w istocie go uprawiają. Do tego rodzaju analiz zaliczyłabym przykładowo wszystkie te, które badają związki między systemem edukacji a rynkiem pracy (Słoman 1997, Adamski 1993), gdzie instytucje edukacyjne są szczególnym przedmiotem zainteresowania. Najważniejsza część analiz instytucjonalnych koncentruje się jednak na zupełnie innym aspekcie podażowej kompozycji rynku pracy, bo na instytucjach integrujących strony stosunków pracy jako uczestników zbiorowego przetargu.

Zatem druga ze szkół w ramach podejścia instytucjonalnego zwraca uwagę na właśnie instytucjonalne uwarunkowania podaży siły roboczej, w tym głównie

ze strony związków zawodowych. Prekursorem tego podejścia byli w Europie – Hayek, a w Stanach Zjednoczonych – John Commons, którzy znaleźli kontynuatorów zainteresowań w osobach Milтона i Rosy Friedmanów (Friedman, Friedman 1980). Wszyscy oni stoją na stanowisku, że konkurencja między pracownikami jest ograniczana przez różnego rodzaju umowy, zawierane przez związki zawodowe z pracodawcami lub przez prawa stanowione pod presją związków zawodowych. Friedmanowie krytykowali system zabezpieczeń społecznych towarzyszących polityce tak zwanego *welfare state*. W szczególności krytykowali istnienie zasiłków dla bezrobotnych.

W Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku rola związków zawodowych w negocjowaniu warunków kontraktu zbiorowego o pracę nie była prawnie ograniczana. Przeciwnie, poprzez przyznanie prawa do strajku i prowadzenia rokowań zbiorowych, uległa formalnemu wzmocnieniu. Próba oceny wpływu związków zawodowych na kontrakt zbiorowy jest jednak niezwykle trudna, były one bowiem cały czas wkomponowane w system sprawowania władzy, w tym sensie, że współuczestniczyły w szerokich koalicjach wspierających kolejne rządy. Dotyczy to i Solidarności, i OPZZ. Taka sytuacja była niezwykle niebezpieczna dla związków; polityczne uwikłanie powodowało ich uzależnienie. Do niedawna można było sądzić, że jest to proces przejściowy, zanikający w miarę stabilizowania się zbiorowych podmiotów sceny politycznej, czyli partii politycznych i bloków (pokomunistycznego i posolidarnościowego), oraz że korzyści mogą być tu obustronne. Tak się w istocie stało. Obecnie i związki zawodowe, i związki pracodawców deklarują coraz bardziej kurczącą się możliwość wywierania wpływu w obrębie systemu politycznego. Jednak obiektywnie patrząc, widać że po stronie pracodawców powstawały duże grupy kapitałowe, a menedżerowie znacznie wzmocnili swój status dochodowy (Kozek 2000), natomiast świat pracy funkcjonuje w warunkach niepewności zatrudnienia (relatywnie wysokie bezrobocie, wzrost odsetka czasowych umów o pracę, umów śmieciowych w młodym pokoleniu). Związki zawodowe posiadają co prawda możliwość blokowania projektów niekorzystnych dla pracowników, lecz cały czas muszą uwzględniać w swoich rachubach kalkulacje polityków, którzy zaczynają unikać skrajnych opcji z chwilą objęcia władzy. Dotychczas powściągliwość działaczy związkowych w formułowaniu żądań była wysoka (warto tu wspomnieć fenomen związków zawodowych jako parasola dla zmian na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku). Z badań dotyczących przetargu zbiorowego na poziomie zakładów pracy (Kozek 1998) wynikało, że w negocjacjach układów zbiorowych pracy nie poziom płac był zasadniczym celem starań związków zawodowych, lecz raczej ochrona zatrudnienia. Podobnie w roku 2009, związki zawodowe przystąpiły na porozumienie anty kryzysowe po to, by chronić zatrudnienie.

Podejście od strony podaźowej w zbyt małym stopniu skupia się na tym, że zarówno związki zawodowe, organizacje pracodawców, jak i struktury państwa mogą uczynić bardzo wiele dla podtrzymania mechanizmu wymiany i konkurencji między pracownikami poprzez promowanie rozwiązań instytucjonalnych wspierających rynek. Po pierwsze, struktury państwa w wielu współczesnych



społeczeństwach rynkowych działają na rzecz zapewnienia spokoju społecznego poprzez promowanie mechanizmów negocjacyjnych praca – kapitał, w tym polityki trójstronnej w dialogu społecznym. Po drugie, działają na rzecz szeroko rozumianej infrastruktury rynku pracy. W Polsce państwo finansuje na wszystkich szczeblach szkolnictwo zawodowe, co wpływa na poziom kwalifikacji przyszłych pracowników, finansuje również poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, czym przyczynia się do lepszego poinformowania kandydatów o wolnych miejscach pracy. Istnieje też system uregulowań prawnych związanych z pracą, system inspekcji i sądów pracy, co pozwala utrzymać społecznie akceptowane ramy kontraktu o pracę. W perspektywie długofalowej stabilizuje to też oczekiwania pracowników.

Polskie państwo nie promuje możliwości porozumień autonomicznych, czyli dwustronnych, nie wspierając łączenia się pracodawców w organizacje biznesu. Nie pozostaje to bez wpływu na zbiorowy kontrakt pracy. W szczególności znaczenie struktur wpisanych w model korporacyjny ma tu swoje potencjalnie wielkie, lecz lekceważone, znaczenie (Kozek 1999). W Polsce po prostu politykom nie zależało na możliwości odwoływania się do zorganizowanej siły roboczej i kapitału oraz negocjacji między nimi. Politycy preferowali model pluralistycznej konfrontacji i deregulację, co z jednej strony wypływało z tradycji stosunków pracy (okres przedwojenny), z drugiej lokowało się w trendzie cywilizacyjnym, który wiódł ku deregulacji związanej z globalizacją w jej obecnym stadium.

## Podsumowanie

Rynek pracy jest niewątpliwie ekonomiczną instytucją. Jest zbiorem reguł wyznaczających zachowania ludzi, gdy funkcjonują oni w roli pracownika lub pracodawcy. O społecznym wymiarze tej instytucji decydują czynniki o charakterze społecznym. Ludzie zachowują się zgodnie z tymi regułami, w przekonaniu, że jest to najbardziej skuteczne, łatwe do naśladowania i – w dużym zakresie – nieuchronne działanie. Jednak działania te podejmują w przekonaniu, że reguły rynku pracy powinny służyć społeczeństwu, a u ich podłoża leżą ważne wartości: prawo do wyboru, do posiadania aspiracji, do bycia poinformowanym, do bogacenia się dzięki pracy, do zbiorowego działania, prawo do negocjacji. Pozornie zasady rynku pracy są czysto techniczne, a w istocie są przesiąknięte wartościami danego społeczeństwa.

## Literatura przywoływana

- Eisenstadt S.N., 1975, *Biurokracja, biurokratyzacja i odbiurokratyzowanie*, [w:] *Elementy teorii socjologicznych*, Derczyński W., Jasińska-Kania A., Szacki J. (red.), PWN, Warszawa.
- Fevre R., 1992, *The Sociology of Labour Market*, Harvester Wheatsheaf, Londyn.
- Friedman M., Friedman R., 1980, *Free to Choose*, Harcourt Brace Jovanovich, Nowy Jork.
- Georgica J.P. (red.), 1998, *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.
- Gościński J.W., 1990, *Polityka gospodarcza kluczem do reformy rynkowej*, PWN, Warszawa.

- Konecki K., 1998, *Łowcy głów – Headhunting. Analiza pracy rekrutacyjnej w agencjach doradztwa personalnego*, Wyd. Normalizacyjne ALFA-WERO, Warszawa.
- Kozek W., 1993, *Industrial Relations in Privatised and Private Enterprises: Corporatism or Pluralism*, „Polish Sociological Review”, 4/1993.
- Kozek W., 1998, *Nowe układy zbiorowe pracy. W poszukiwaniu kooperacji*, [w:] J. Paweł Gieorgica (red.), *Związki zawodowe w okresie przeobrażeń politycznych i gospodarczych*, CPS Dialog, Warszawa.
- Kozek W., 1999, *Społeczne organizacje biznesu i jego związki w Polsce. Analiza instytucjonalna*, [w:] *Społeczne organizacje biznesu w Polsce a stosunki pracy*, (red.) Kozek W., Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa.
- Kozek W., 2000, *Stosunki pracy. Cień reform sektora publicznego*, [w:] *Polska przed nowymi wyborami*, Barometr społeczno-ekonomiczny 2000, Stowarzyszenie Studiów i Inicjatyw Społecznych, Warszawa.
- Kwiatkowski E., 1988, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia: tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa.
- Morawski W., 1970, *Konflikt przemysłowy w Ameryce: praktyka, ideologia a nauka*, PWN, Warszawa.
- Sloman M., 1997, *Strategia szkolenia pracowników*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Socha M., Sztanderska U., 2000, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa.
- Solow R., 1990, *The Labor Market as Social Institution*, Oxford–Blackwell.
- Sztanderska U., 2000, *Struktura niedopasowania na wybranych rynkach pracy*, [w:] *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, (red.) Socha M., Sztanderska U., PWN, Warszawa.

## 2

# Zmiana na rynku pracy. Jej pomiar i interpretacja

---

Każdy rynek pracy ma swoją dynamikę. Warto przyjrzeć się temu, jak rozwijał się on w Polsce od początku lat dziewięćdziesiątych, ponieważ może to wiele powiedzieć o tym, jak działają mechanizmy rynku pracy i jakie są efekty jego funkcjonowania jako instytucji.

Zmiany na rynku pracy można opisywać od strony najsilniejszych mechanizmów (alokacja zasobów, konkurencja, dystrybucja korzyści), a można to czynić, starając się pokazać jego charakterystyki strukturalne w wybranych momentach. Skupmy się tymczasem na tym drugim podejściu. Podejmując to wyzwanie, stajemy wobec potrzeby charakterystyki rynków pracy o bardziej ilościowej naturze. Takie analizy – w oparciu o charakterystyki ilościowe struktur – są też szczególnie pożądane w międzynarodowych badaniach porównawczych, pozwalających na ocenę sytuacji danego rynku pracy na tle ich większej liczby. Również dla danego kraju porównywanie przyjętych miar w poszczególnych momentach czasowych jest przydatne dla oceny zjawisk na rynku pracy. Jest oczywiste, że aby te porównania były poprawne, ważne są nie tylko metodologicznie trafne, ale i rzetelne pomiary. Ważna jest więc niezależność i wiarygodność instytucji, zbierającej dane statystyczne. W Polsce wiarygodność publicznego operatora statystycznego (Główny Urząd Statystyczny) wydaje się dosyć wysoka. Nie ma jednak badań na ten temat, pomimo że w ostatnim czasie wiemy więcej o zaufaniu społecznym do różnych podmiotów życia społecznego w wyniku badania na ten temat przeprowadzonego przez Centrum Badania Opinii Społecznej (Boguszewski 2010). Jednak nie śledzi się u nas zaufania do agend badawczych i statystycznych. Warto przywołać w tym miejscu pewne fakty. Jak ważna jest wiarygodność i rzetelność krajowej agencji statystycznej, widać po cechach kryzysu gospodarki greckiej jesienią 2010 roku. Dane gospodarcze dostarczane do wiadomości publicznej przez grecką agencję statystyczną były niezgodne z prawdą. Być może, gdyby były one dostatecznie ostrzegawcze, kryzys w tym kraju byłby uprzedzany odpowiednimi programami, a rozruchy społeczne łagodniejsze lub w ogóle by do nich nie doszło.

W Polsce GUS ogłasza wysokość przeciętnego wynagrodzenia, także w ujęciu strukturalnym. Ma to bardzo duże znaczenie dla różnych decyzji. Bardzo istotna jest rzetelność i trafność tego pomiaru oraz wiarygodność GUS jako instytucji życia publicznego. GUS dwukrotnie o nią walczył. W roku 2001 w sprawie o kompetencje dotyczące klasyfikowania towarów i usług Naczelny Sąd Administracyjny oddalił żądanie aparatu skarbowego do kwestionowania kompetencji GUS w tej dziedzinie (orzeczenie III SA 87/2001 *Samochody z odzysku*, 2001). Choć sprawa dotyczyła, wydawałoby się, banalnej kwestii wysokości podatku VAT od samochodów odzyskiwanych przez firmy ubezpieczeniowe, orzeczenie to miało duże znaczenie dla kół biznesowych i z pewnością zwiększyło ich zaufanie do badań statystycznych. Drugi podobny przypadek miał miejsce w roku 2008, gdy prokuratura zażądała od prezesa GUS ujawnienia danych na temat jednej z firm o jej transferach zagranicznych, a żądanie to spotkało się z odmową (Więcko, Szacki 2008). Rozstrzygnięcie tego konfliktu również miało znaczenie dla biznesu. Obie te sprawy były istotne dla oceny wiarygodności GUS w kwestii tajemnicy statystycznej. Dla zwykłych obywateli większe znaczenie zdaje się mieć nagłośniona medialnie na początku roku 2011 sprawa wynagrodzeń pracowników GUS z tytułu ich pracy przy rolnym i powszechnym spisie narodowym. Kancelaria premiera ujawniła informacje na ten temat przed rozstrzygnięciem, na ile dodatkowe zarobki pracowników GUS były rzeczywiście nieuzasadnione i na ile można je nazwać korupcyjnymi. Jak zauważył słusznie w kontekście tego medialnego zdarzenia Witold Gadomski: „Do GUS należeć będzie także ostatnie słowo w sprawie wielkości długu finansów publicznych. Z oficjalnego komunikatu urzędu dowiemy się, czy krytyczny poziom długu już został przekroczony, czy jeszcze nie. Dlatego bardzo ważne jest, by GUS cieszył się całkowitym zaufaniem i nie powstało wrażenie, że jest podatny na naciski polityków. Zmiana na stanowisku prezesa, przed ogłoszeniem wyników rzetelnego śledztwa w sprawie rzekomych lub prawdziwych nieprawidłowości, zaufanie takie podkopie” (Gadomski 2011). Obywatele, wylosowani na respondentów, którzy goszczą u siebie ankierów GUS w ramach badania modułowego czy spisu powszechnego, nie muszą wchodzić w te zawłości kompetencyjne, jednak medialna negatywna wrzawa z pewnością tworzy niepokojący klimat wokół takich badań.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (dalej MOP) proponuje szereg parametrów znacznie ułatwiających porównania. Również Eurostat, statystyczna agencja Unii Europejskiej, dąży do harmonizacji badań w skali europejskiej i światowej. Omówmy te parametry kolejno, przy okazji także pokazując, jak polski rynek może być scharakteryzowany w obrębie tego podejścia, w szczególności, jak zmieniały się jego parametry w latach 1995–2010 (2009) oraz co te zmiany oznaczają społecznie. Rok 1995 został wybrany jako początkowy dlatego, że możemy mówić o wysokiej już wiarygodności danych prezentowanych przez GUS w tym okresie, zharmonizowanych metodologicznie z systemem statystycznym Eurostatu i MOP. Oczywiście, że najlepiej byłoby użyć jako podstawy danych z roku 1990, lecz wolę użyć danych pewniejszych. Omawiając parametry zmian, odwołam się więc w szczególności do wyników Badania Aktywności Ekonomicznej