

Wacław Jarmołowicz
Magdalena Knapińska

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Współczesne teorie rynku pracy a mobilność i przepływy pracowników w dobie globalizacji

1. Współczesne teorie rynku pracy

Współcześnie istnieje wiele teorii ekonomicznych dotyczących funkcjonowania rynku pracy. Z zasady modyfikują one i rozwijają dorobek kierunków neoklasycznego i keynesowskiego, zawierając często też odmienne lub rozszerzone i uzupełnione zbiory hipotez dotyczących występowania, powstawania i utrzymywania się nierównowagi na rynku pracy. Ogólnie można tu wskazać zwłaszcza trzy podstawowe grupy hipotez. Hipotezy pierwszego obszaru eksponują głównie czynniki strukturalne i instytucjonalne jako odpowiedzialne za powstawanie nierównowagi na rynku pracy. Przykładem jest np. teoria segmentacyjna, w której wątek ograniczeń mobilności siły roboczej stanowi istotny element wyjaśniający procesy tworzenia się i utrwalania nierównowagi na rynku pracy¹.

Według innych założeń i twierdzeń – występujących w drugim obszarze – nierównowaga może być spowodowana długotrwałością (opóźnieniem) procesów dostosowawczych na rynku pracy (np. wskutek poszukiwania pracy, procesu zmiany kwalifikacji etc.). Do tego obszaru należy teoria kapitału ludzkiego (*human capital*), teoria naturalnej stopy bezrobocia (NRU) oraz teoria poszukiwań na rynku pracy (*job search*). W teoriach tych podkreślany jest przy tym

¹ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* [w:] *Mobilność zasobów pracy*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 18.

związek między ograniczeniami mobilności (zwłaszcza zawodowej) pracobiorców a nierównowagą na rynku pracy².

Trzecia grupa hipotez zakłada, że nierównowaga na rynku pracy może być spowodowana sztywnością płac. Objaśniają to m.in. teorie płacy efektywnej oraz *insiders-outsiders*. W teoriach tych z kolei nacisk położony jest na wyjaśnienie przyczyn i uwarunkowań skłonności części pracodawców do oferowania wynagrodzeń przewyższających płacę równowagi. Kwestii ograniczeń mobilności siły roboczej poświęcono tu jednak stosunkowo mało miejsca. Wskazuje się w nich raczej, że kierunki i natężenie ruchliwości pracowników są konsekwencją decyzji płacowych pracodawców: przy czym w grupach pracowników otrzymujących wyższe wynagrodzenia obserwuje się niższą skłonność do ruchliwości. W tym też sensie mobilność pracownicza jest pochodną struktury wynagrodzeń na danym rynku pracy³.

Podjmując najpierw próbę analizy i oceny prezentowanych w literaturze przedmiotu teorii segmentacyjnych, można tu wskazać na istnienie dwóch przynajmniej kluczowych elementów tych teorii. Po pierwsze, rynek pracy składa się z kilku płaszczyzn, które charakteryzują się odmiennymi warunkami oferowanymi pracownikom w zakresie poziomu wynagrodzeń i polityki zatrudnienia. Po drugie, wejścia na poszczególne płaszczyzny – segmenty takiego rynku pracy są – przynajmniej w pewnych okresach – ograniczone, tzn. że więcej jest osób chętnych do pracy w tych segmentach niż ofert miejsc pracy zgłaszanych przez pracodawców⁴.

Do szczególnie znaczących teorii segmentacyjnych zalicza się teorię dualnego rynku pracy oraz wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy. Jeżeli chodzi o pierwszą z nich – sformułowaną przez P. Doeringera i M. Piore’a, do podstawowych jej hipotez należy zaliczyć to, że rynek pracy jest podzielony na dwie części, w których pracownicy i pracodawcy działają na podstawie zupełnie odmiennych zasad postępowania i które charakteryzują się różnymi możliwymi do zidentyfikowania cechami. Rynek pracy jest postrzegany jako obszar jednolity, ale też jako wielość rynków o odmiennej strukturze i cechach⁵.

Te dwa segmenty czy sektory nazywane są w literaturze pierwotnym i wtórnym. Segment pierwotny obejmuje stabilne, dobrze opłacane, stwarzające możliwości awansu miejsca pracy, natomiast segment wtórny – miejsca pracy o mniej-

² *Ibidem*, s. 18.

³ *Ibidem*.

⁴ W.T. Dickens, K. Lang, *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering The Evidence*, Working Papers nr 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge, June 1992, www.nber.org/papers, dostęp 3.11.2008.

⁵ E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 33.

szym prestiżu, gorzej opłacane, których liczba w gospodarce jest uzależniona od wahań koniunkturalnych⁶.

Swobodny dostęp do miejsc pracy na pierwszym rynku jest ograniczany przez ściśle zdefiniowane kryteria zatrudniania pracowników, precyzyjnie określoną drabinę awansu zawodowego, wreszcie przez tryb okresowych ocen i zwalniania. Selekcja przy wejściu na pierwszy rynek pracy dokonywana jest w celu uniknięcia zatrudniania osób niebędących w stanie wykonywać właściwie swoich zadań w sposób zależny od charakteru tego segmentu⁷. Z kolei nieatrakcyjność miejsc pracy w drugim, wtórnym segmencie powoduje wysoką fluktuację pracowników i łatwość przenoszenia się z jednej pracy do drugiej. Na drugi rynek pracy zostają wyparci imigranci, młodociani, część kobiet i inni⁸.

W literaturze przedmiotu porusza się także kwestię różnic między segmentami rynku pracy. Pierwsza z nich dotyczy wysokości wynagrodzenia, która jest uzależniona np. od kwalifikacji czy doświadczenia zawodowego. Okazuje się, że na pierwszym rynku pracy dominują wyższe wynagrodzenia, a na drugim – niższe. Ponadto wskazuje się tu często na występowanie problemu dyskryminacji rasowej, płciowej czy narodowej. Badania jednak wykazały, że – jak piszą W.T. Dickens i K. Lang – wynagrodzenia rosły szybciej wraz ze wzrostem kwalifikacji w grupie pracowników czarnoskórych niż białych⁹. Ponadto, co ciekawe, zgodnie z wynikami innych badań pracownicy czarnoskórzy, którzy rozpoczęli karierę zawodową na drugim rynku pracy, byli mniej skłonni niż biali pracownicy (będący w tej samej sytuacji) do przejścia na pierwszy rynek pracy. Zatem problem występowania dualnego rynku pracy – przynajmniej w kontekście rynku amerykańskiego i przeprowadzonych tam badań w zakresie segmentacji rasowej – występował, stąd teorię tę należało uznać za mającą empiryczne potwierdzenie czy weryfikację pozytywną.

Według W. Janickiego teoria dualnego rynku pracy wyjaśnia przyczyny migracji zewnętrznych za pomocą czynników makroekonomicznych. Zakłada ona bowiem permanentny brak rąk do pracy w krajach wysoko rozwiniętych, ponieważ istnieje tam wiele zajęć zarobkowych, których z przyczyn prestiżowych nie chcą podjąć obywatele tychże krajów. Są to miejsca pracy o charakterze niebezpiecznym, w trudnych warunkach pracy, nisko płatne i niewymagające

⁶ J. Wąsowicz, *Teorie rynku pracy* [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Prace Naukowe, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2007, s. 56.

⁷ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy...*, s. 22.

⁸ *Ibidem*.

⁹ W.T. Dickens, K. Lang, *op. cit.*, s. 9.

wysokich kwalifikacji. Jest to zatem segment rynku pracy, na którym odnajdują się imigranci¹⁰.

Inna jeszcze z bardziej reprezentatywnych koncepcji segmentacyjnych, zwana koncepcją wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy, zakłada, że rynek pracy składa się w rzeczywistości z rynku zewnętrznego i wewnętrznego. Badacze posługujący się tymi kategoriami na ogół definiowali jedynie pierwszy z nich. I tak, zewnętrzny rynek pracy dotyczyć miał obszarów nieobjętych przez rynek wewnętrzny, czyli stanowił tzw. resztę istniejącą wszędzie tam, gdzie nie rozwinął się rynek wewnętrzny. Natomiast wewnętrzny rynek pracy definiuje się jako pewne jednostki zatrudnieniowe (np. przedsiębiorstwa), w których płace i alokacja siły roboczej regulowane są przez trwałe normy i procedury. Są to jednostki organizacyjne, wewnątrz których funkcje rynku, takie jak kształtowanie cen pracy, jej alokacja i szkolenie, realizowane są za pomocą określonych zasad instytucjonalnych. Zasady te określają również kryteria wejścia do rynków wewnętrznych, przywileje osób tam zatrudnianych oraz relacje między poszczególnymi pracami niezbędne dla potrzeb wewnętrznej ruchliwości pracowników¹¹.

Z kolei spośród teorii wskazujących na występowanie istotnych opóźnień w dostosowaniach występujących na rynku pracy warto wskazać tu bliżej na teorię kapitału ludzkiego, nazywaną też z ang. *human capital theory*. Teoria ta została sformułowana na początku lat 60. w USA. Ważną datą dla jej powstania i rozwoju jest 1962 r., kiedy to ukazał się specjalny numer „Journal of Political Economy” zawierający wstępne rozdziały monografii G.S. Beckera pt. *Human Capital*¹². Głównymi przedstawicielami teorii kapitału ludzkiego są – oprócz G.S. Beckera – także T.W. Schultz oraz T. Mincer¹³. Szczególną jednak rolę w powstaniu tejże teorii przypisuje się G.S. Beckerowi, według którego przyczynami zróżnicowania płac jest zróżnicowane wyposażenie w kapitał ludzki (*human capital*) poszczególnych pracobiorców w postaci poziomu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, umiejętności i doświadczenia zawodowego. Są one nabywane w wyniku indywidualnych decyzji odnośnie do inwestycji w swój potencjał pracy.

Teoria kapitału ludzkiego wprowadziła dychotomiczny podział kwalifikacji siły roboczej na: uniwersalne i specyficzne. Pracownicy dysponujący uniwersalnymi kwalifikacjami najczęściej byli obsadzani na stanowiskach niewymagających długich szkoleń oraz związanych z wykonywaniem prostych prac.

¹⁰ W. Janicki, *Przegląd teorii migracji ludności*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Zakład Geografii Ekonomicznej, INoZ, vol. LXII, nr 14, Lublin 2007, s. 290.

¹¹ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy...*, s. 24.

¹² G.S. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990.

¹³ L. Kucharski, *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001, s. 41.

Specyficzne zaś kwalifikacje decydowały o zatrudnieniu na bardziej prestiżowych, lepiej płatnych i charakteryzujących się mniejszą fluktuacją stanowiskach pracy¹⁴. Można tu zatem mówić o pewnym wpływie posiadanych kwalifikacji na mobilność zasobów pracy. Otóż pracownicy o kwalifikacjach uniwersalnych mogą być bardziej skłonni do zmiany miejsca zatrudnienia, a ci z nich, którzy posiadają kwalifikacje specyficzne, będą raczej kurczowo trzymać się swojego miejsca pracy, czasami nawet niezależnie od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia.

Uznaną teorią w nurcie wskazującym na występowanie istotnych opóźnień w dostosowaniach zachodzących na rynku pracy jest również teoria naturalnej stopy bezrobocia, zwana też teorią bezrobocia równowagi. Jej twórcami są M. Friedman i E.S. Phelps, chociaż w jej powstaniu ważną rolę odegrali również inni badacze. Przede wszystkim jednak należy tu wskazać na analizy statystyczno-ekonomiczne A.W. Phillipisa, który doszedł do wniosku, że w gospodarce występuje ujemna zależność między tempem wzrostu płac nominalnych a stopą bezrobocia¹⁵. Próbę bliższego, teoretycznego uzasadnienia tej zależności podjął również R.G. Lipsey, opierając ją na dwóch konstrukcjach teoretycznych. Po pierwsze, stopę zmian płac nominalnych uzależnił od sytuacji na rynku pracy, określonej przez względną nadwyżkę popytu nad podażą pracy. Po drugie, rozmiary względnej nadwyżki popytu na pracę nad podażą pracy wiązał Lipsey z wysokością bezrobocia¹⁶.

Uznając powyższe, można stwierdzić, że istnieje taki poziom bezrobocia (czyli nadwyżki podaży pracy nad popytem na nią), który stabilizuje płace nominalne, co dla istoty naturalnej stopy bezrobocia ma zasadnicze znaczenie. Najbardziej zaś rozwiniętą definicję naturalnej stopy bezrobocia formułuje M. Friedman, kiedy stwierdza, że jest to taki poziom, jaki wynikałby z walrasowskiego układu równań równowagi ogólnej, pod warunkiem że byłyby w nim uwzględnione rzeczywiste cechy strukturalne rynków pracy i towarów, niedoskonałości rynkowe, stochastyczna zmienność popytu i podaży, koszty zbierania informacji o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, koszty jej mobilności itd.¹⁷ Inaczej jeszcze naturalną stopę bezrobocia należy traktować jako pewien poziom bezrobocia

¹⁴ J. Wąsowicz, *op. cit.*, s. 55–56.

¹⁵ W. Jarmołowicz, *Inflacja a bezrobocie* [w:] *Podstawy makroekonomii*, red. W. Jarmołowicz, Wydanie drugie poprawione, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, s. 141.

¹⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 140–141.

¹⁷ M. Friedman, *Rola polityki pieniężnej* [w:] *Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, red. A. Szeworski, PWE, Warszawa 1975, s. 271.

frykcyjnego i strukturalnego, którego nie da się uniknąć, gdyż wynika on z niedoskonałości rynku pracy i który daleki jest od konkurencji doskonałej.

Według teorii naturalnej stopy bezrobocia stopa bezrobocia byłaby równa zeru, gdyby rynek pracy funkcjonował zgodnie z założeniami konkurencji doskonałej. Bezrobocie naturalne istnieje zaś przede wszystkim dlatego, że brakuje dokładnej informacji o wolnych miejscach pracy i wolnych zasobach pracy, przy czym sama praca jest mało mobilna, a konkurencja między pracobiorcami a pracodawcami – ograniczona¹⁸. Inaczej zatem: to nie mechanizmy gospodarki rynkowej są główną przyczyną bezrobocia, lecz ograniczenia i niedoskonałości w ich funkcjonowaniu. Stąd też teoria naturalnej stopy bezrobocia może być również rozpatrywana właśnie w grupie tych teorii rynku pracy, w których wskazuje się na opóźnienia w procesach dostosowawczych¹⁹.

Inną jeszcze koncepcją w ramach omawianego tu nurtu teorii związanych z opóźnieniami jest teoria poszukiwań na rynku pracy (*job search theory*) będąca mikroekonomicznym uzupełnieniem rozważań prowadzonych przez E.S. Phelps'a i M. Friedmana w ramach teorii naturalnej stopy bezrobocia. Wpisuje się też ona w nurt tzw. nowej mikroekonomii, w której zrezygnowano z jednego z założeń modelu doskonałej konkurencji na rynku pracy, a mianowicie pełnej informacji dostępnej obu uczestnikom transakcji. W rezultacie rynek pracy stał się nieprzejrzysty. Zarówno pracodawcy, jak i pracobiorcy nie znają w tej sytuacji dokładnie warunków (w szczególności płacowych) w różnych przedsiębiorstwach i regionach. Tymczasem pracownik do podjęcia właściwej decyzji co do własnej kariery zawodowej potrzebuje możliwie najpełniejszej informacji o płacach w możliwie dużej liczbie przedsiębiorstw, jak też rozważenia ewentualnych korzyści z relacji między płacami w przedsiębiorstwach w bliższym i dalszym otoczeniu (w sensie geograficznym). Aby jego decyzja była racjonalna i przyniosła możliwie najwyższy dochód, na poszukiwanie pracy należy poświęcić wiele czasu. Zawsze też znajdują się pracobiorcy, którzy wolą być przejściowo bezrobotnymi, by móc poszukać najlepszych możliwości pracy²⁰.

W ramach teorii poszukiwań na rynku pracy wiele uwagi poświęcono określeniu związków między mikroekonomiczną teorią zachowań podmiotów poszukujących pracy i oferujących ją (wraz z towarzyszącymi im procesami mobilności) a makroekonomicznymi relacjami między inflacją i bezrobociem (opisywanymi za pomocą krzywej Phillipsa). Najistotniejszym problemem badawczym stała się tu efektywność procesu poszukiwania zarówno miejsc pracy, jak i pracowników.

¹⁸ E. Kryńska, *Mobilność zasobów pracy...*, s. 37.

¹⁹ W. Jarmołowicz, *Zatrudnianie i bezrobocie w gospodarce* [w:] *Podstawy makroekonomii...*, s. 129.

²⁰ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *op. cit.*, s. 44–45.

W obu płaszczyznach efektywność procesu poszukiwania rośnie wraz z wielkością (rozległością) rynku pracy. Relacja między kosztami uzyskania informacji a możliwymi do uzyskania dochodami jest tym korzystniejsza, im rozleglejszy jest rynek pracy. Innymi słowy, im więcej istnieje częściowych rynków pracy (segmentów) i im mniej jest korzyści z procesu poszukiwania, tym mniej efektywny jest sam proces poszukiwania, a w następstwie wyższy jest poziom bezrobocia (*search unemployment*) lub (i) liczba wolnych miejsc pracy²¹.

Z omawianej teorii wynikają określone wnioski dotyczące determinant przepływów siły roboczej. Po pierwsze, chęć poszukiwania lepiej płatnej pracy może skłaniać część obecnie pracujących do dobrowolnej rezygnacji z pracy i odpływu do bezrobocia. Bardziej efektywne i tańsze jest poszukiwanie pracy, gdy dana jednostka pozostaje bezrobotna. Po drugie, prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia lub bierności zawodowej do zatrudnienia zależy od częstości oraz efektywności poszukiwań pracy przez osoby bezrobotne lub bierne zawodowo. Po trzecie, na prawdopodobieństwo odpływu z bezrobocia do zatrudnienia wpływa w istotnym stopniu wysokość płacy progowej (czyli stawki, przy której bezrobotni skłonni są zrezygnować z dalszych poszukiwań i podjąć pracę). Im wyższa jest płaca progowa, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że dana jednostka przejdzie ze stanu bezrobocia do zatrudnienia. Po czwarte, należy zwrócić uwagę, że im dłuższy jest okres trwania bezrobocia, tym mniejsza intensywność poszukiwania pracy. Tym samym maleje prawdopodobieństwo odpływu do zatrudnienia. Wydłużanie się okresu trwania bezrobocia może powodować wzrost odpływów z bezrobocia do zasobu biernych zawodowo²².

Wielu autorów wyróżnia dwa rodzaje teorii poszukiwań: teorię płacy progowej (granicznej, wymaganej lub niezbędnej) oraz teorię liczebności próbkki. Pierwsza z nich analizuje sytuację, w której oczekiwania osób poszukujących pracy skupiają się tylko na wysokości płacy, a nie na liczbie ofert. W obu teoriach zakłada się, że poszukujący ma pewną wiedzę o dystrybucji ofert płacowych w określonej grupie kwalifikacji, na lokalnym rynku pracy, ale nie wie, które przedsiębiorstwo oferuje określone stawki płac. Proces poszukiwań zaczyna się od ustalenia poziomu płacy minimalnej, zwanej też progową, poniżej której bezrobotny nie podejmuje zatrudnienia. Płaca ta stanowi granicę opłacalności dalszych poszukiwań, czyli wyraża zrównanie się ponoszonych kosztów z przewidywanymi korzyściami (płacą)²³.

Natomiast alternatywny sposób poszukiwań pracy opisuje model liczebności próbkki, który opiera się na założeniu, że bezrobotny w swoich poszukiwaniach

²¹ *Ibidem*, s. 46–47.

²² L. Kucharski, *op. cit.*, s. 56–57.

²³ R. Wojciechowska, *Niepełna informacja na rynku pracy [w:] Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pachó, SGH w Warszawie, Warszawa 2005, s. 104–105.

pracy kieruje się wyborem najkorzystniejszej oferty pracy z wcześniej określonej próbki ofert, odpowiadającej jego preferencjom. Model ten został rozwinięty na początku lat 90. XX w. przez C. Joll, C. McKenna, R. McNabba, J. Storey'a²⁴. Zakłada się tu, że oferty pracy różnią się jedynie wielkością płac, a bezrobotni o podobnych kwalifikacjach znają ich rozkład. Nie wiedzą jednak, które firmy zgłaszają zapotrzebowanie na pracę. Proces poszukiwań ma na celu znalezienie grupy pracodawców, którzy proponują miejsca pracy jednakowo opłacalne i odpowiadające oczekiwaniom bezrobotnych. Dotarcie do określonej grupy firm wiąże się z ponoszeniem kosztów: im większa badana próba, tym wyższe są te koszty²⁵. W szczególności w modelu tym przyjmuje się, że przed rozpoczęciem poszukiwań pracownik podejmuje decyzję o sprawdzeniu n losowo wybranych na rynku firm, po czym akceptuje ofertę pracy tego pracodawcy, który proponuje najwyższą płacę²⁶.

Z kolei inna grupa teorii wskazuje, że przyczynami nierównowagi na rynku pracy jest sztywność płac²⁷. W ten nurt wpisuje się m.in. teoria płacy efektywnej, nazywana także w polskiej literaturze teorią płacy motywującej, płacy skutecznej, teorią płac kształtujących efektywność, teorią płacy względem efektywności²⁸, a także teorią płac proefektywnościowych²⁹. Zgodnie z tą koncepcją przedsiębiorstwa ustalają „sztywne” płace na poziomie wyższym od płac równoważących rynek. Przyjmuje się bowiem, że stosunek zatrudnienia nie gwarantuje, iż pracownik będzie dobrze i wydajnie pracował. Dlatego też pracodawca, aby podnieść tę wydajność, skłonny jest zaferować płacę wyższą od rynkowej³⁰.

Zdaniem A. Wojtyny we współczesnej myśli ekonomicznej wyróżnić można cztery główne koncepcje objaśniające kształtowanie się płac motywujących, które powstały w latach 80. XX w.³¹ Pierwsza z nich, nazywana modelem „objiania się” lub „bumelowania w pracy” – sformułowana przez C. Shapiro i J.E. Stiglitz – dowodzi, że płace ustalone na poziomie przewyższającym płace równowagi rynkowej są instrumentem dyscyplinowania pracowników³². Jeśli pracownik

²⁴ *Ibidem*, s. 110.

²⁵ *Ibidem*.

²⁶ I. Bludnik, *Neokejnesizm. Analiza krytyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, s. 37.

²⁷ W. Jarmołowicz, *Zatrudnianie i bezrobocie...*, s. 131.

²⁸ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy...*, s. 45.

²⁹ A. Wojtyna, *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 225.

³⁰ B. Woźniak, *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2008, s. 35.

³¹ A. Wojtyna, *Ewolucja keynesizmu...*, s. 226–232.

³² C. Shapiro, J.E. Stiglitz, *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” 1984, vol. 74, nr 3, s. 433–444.

będzie ograniczał swój wysiłek do poziomu minimalnego, to jego użyteczność równa się otrzymywanej płacy, chociaż gdy zostanie na tym przyłapany, to jego użyteczność zmaleje do wielkości zasiłku dla bezrobotnych. Groźba zwolnienia z pracy jest tu zatem czynnikiem motywującym, ale działającym niezbyt skutecznie w sytuacji, gdy na danym rynku pracy zwolniony pracownik może łatwo znaleźć zatrudnienie³³.

Drugą koncepcją związaną z teorią płacy efektywnej jest model fluktuacji kadr lub rotacji załogi – wprowadzony do literatury przez S. Salopa³⁴ i J.E. Stiglitz³⁵ – w myśl którego utrzymywanie płacy powyżej poziomu równowagi rynkowej może być korzystne ze względu na wysokie koszty związane z wymianą zatrudnienia. Podnoszenie wynagrodzeń za pracę jest jednak opłacalne do punktu, w którym zrównają się oszczędności (w zakresie kosztów rotacji) z dodatkowymi kosztami wynikającymi z wyższych płac.

Trzecim podejściem w ramach tej koncepcji jest model selekcji negatywnej – rozwinięty przez A. Weissa³⁶, który zakłada, że pracownicy mogą być lepsi i gorsi, a firmy chcą zatrudniać tylko najlepszych, oferując im wyższe płace. Przyjmuje się tu również, że siła robocza jest niejednorodna. Jedną z istotnych funkcji płac jest zatem selekcjonowanie pracowników w procesie rekrutacji, a płace przewyższające poziom równowagi rynkowej pomagają w pozyskaniu odpowiednio lepszych pracowników. Przez oferowanie stosunkowo wysokich płac dokonuje się zatem negatywnej selekcji osób charakteryzujących się niską wydajnością pracy³⁷. Jednakże zgłoszenie się kandydata skłonnego podjąć pracę za niższą płacę będzie zatem dla firmy sygnałem, że nie posiada on oczekiwanych kwalifikacji. Jednocześnie reakcja na niekorzystny szok polegająca na obniżeniu płacy do poziomu rynkowego groziłaby tym, że w pierwszej kolejności rezygnowaliby z pracy najlepsi pracownicy (ponieważ najłatwiej jest im znaleźć nową pracę). Jeśli natomiast dostosowanie ma charakter ilościowy (oznacza zwolnienia), to od decyzji menedżerów zależeć będzie „jakość” zwalnianych pracowników³⁸.

Wreszcie czwartym sposobem objaśniającym występowanie płacy motywacyjnej są koncepcje socjologiczne, wśród nich model „wymiany podarunków” rozwi-

³³ A. Wojtyna, *Ewolucja keynesizmu...*, s. 227.

³⁴ A. Salop, *A Model of Natural Rate of Unemployment*, „American Economic Review” 1979, vol. 69, nr 1.

³⁵ J.E. Stiglitz, *Information and Economic Analysis: A Perspective*, „Economic Journal” 1985, nr 95, Supplement.

³⁶ A. Weiss, *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press, Princeton 1990.

³⁷ B. Woźniak, *op. cit.*, s. 36.

³⁸ A. Wojtyna, *Ewolucja keynesizmu...*, s. 229.

nięty przez A. Akerlofa³⁹ oraz model „płac uczciwych” G.A. Akerlofa i J.L. Yellen⁴⁰. Według tych teorii pracownicy pracują bardziej efektywnie i wykazują większe zaangażowanie, jeśli otrzymują płace wyższe od płac charakterystycznych dla danego rodzaju wykonywanej pracy i mają poczucie sprawiedliwego wynagradzania za pracę. Zdaniem G.A. Akerlofa – jak pisze E. Kwiatkowski – firma otrzymuje od pracownika podarunek w postaci zaangażowania w pracy przekraczającego minimalny standard, natomiast pracownicy otrzymują podarunek w postaci wyższych płac⁴¹.

Z kolei w modelu „uczciwej pracy za uczciwą płacę” utrzymuje się, że jeżeli pracownicy czują, iż są nieuczciwie traktowani, to zmniejszają swój wysiłek i zaangażowanie w pracy, gdy zaś otrzymywane płace są wyższe od płac w podobnej grupie pracowników, wówczas istnieje motywacja do zwiększonego wysiłku. Tendencje do utrzymywania stosunkowo wysokich płac wynikają z obaw, że ich obniżka zmniejszyłaby zaangażowanie i wydajność pracowników przedsiębiorstwa⁴². W modelu tym pracownik maksymalizuje funkcję użyteczności, w której kluczową rolę odgrywa relacja między płacą otrzymywaną a płacą postrzeganą jako sprawiedliwa oraz poziom bezrobocia. Podobnie jak w pozostałych modelach nadwyżka oferowanej płacy ponad płacę równowagi rynkowej będzie prowadzić do lepkości płacy realnej i przymusowego bezrobocia⁴³.

Odmianą teorią w ramach nurtu wyjaśniającego nierównowagę na rynku pracy przez sztywność płac jest teoria *insiders-outsiders*, czyli „swoich i obcych”, przedstawiona szerzej przez A. Lindbecka i D.J. Snowera⁴⁴. Podstawową metodą pozwalającą na wyjaśnienie postawionego problemu było podzielenie zbiorowości tworzącej podaż siły roboczej na „swoich” i „obcych”⁴⁵. Kategorie te w zasadzie odpowiadają zbiorowościom pracujących zrzeszonych w związkach zawodowych („swoi”) oraz pracujących niezrzeszonych i bezrobotnych („obcych”). Podział ten traktuje się jako nieostry, ponieważ zasadniczym kryterium wyróżniania jest zdolność danej grupy do wywierania wpływu na wynik rokowań płacowych⁴⁶.

³⁹ G.A. Akerlof, *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics” 1982, vol. 97, nr 2, s. 543–569.

⁴⁰ G.A. Akerlof, J.L. Yellen, *The Fair Wage-effort Hypothesis and Unemployment*, „Quarterly Journal of Economics” 1990, vol. 105, nr 2, s. 255–283.

⁴¹ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 193.

⁴² *Ibidem*, s. 193–194.

⁴³ A. Wojtyna, *Ewolucja keynesizmu...*, s. 230.

⁴⁴ A. Lindbeck, D.J. Snower, *The Insiders-Outsiders Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge Mass, Cambridge 1988.

⁴⁵ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy...*, s. 56–57.

⁴⁶ A. Wojtyna, *Czy Polsce grozi efekt histerezy?* „Gospodarka Narodowa” 1994, nr 9 (53), s. 4.

Pozycja „swoich” jest stosunkowo silna, chroniona przez istnienie znacznych kosztów adaptacji nowych pracowników do miejsc pracy, takich jak nakłady ponoszone na poszukiwanie, wybór, przyjęcie i szkolenie, uzupełnione kosztami zwolnienia innego pracownika. „Obcy” mogą więc wywierać tylko pośredni wpływ na ryzyko utraty miejsca pracy i obniżenia płacy „swoich”, ponieważ są oddzieleni od bezpośredniej konkurencji barierą kosztów wymiany pracowników⁴⁷.

Idea naturalnej stopy bezrobocia jako równowagi została wysunięta – na co już wskazywano – w ramach szeroko rozumianego i kontynuowanego nadal w różnych modyfikacjach neoklasycznego kierunku teoretycznego w ekonomii. Znalazła ona również swoją odpowiedź i uznanie na gruncie kierunku keynesistowskiego, rozpatrywanego z kolei jako oparty na sztywnościach płac. W latach 80. i 90. XX w. grupa ekonomistów brytyjskich (R. Jackman, R. Layard i S. Nickell) wysunęła bowiem teorię NAIRU, w której podstawowe znaczenie ma idea bezrobocia równowagi. Zdaniem tych autorów przy stosunkowo niskim bezrobociu nasilają się procesy inflacyjne, natomiast gdy bezrobocie jest odpowiednio wysokie, to procesy inflacyjne słabną. Autorzy ci dochodzą w konsekwencji do wniosku, że istnieje taki poziom bezrobocia, który stabilizuje dynamikę procesów inflacyjnych. Nazywany jest on bezrobociem NAIRU i traktowany jako bezrobocie równowagi⁴⁸.

Warto tu jednak podkreślić, że koncepcje naturalnej stopy bezrobocia i stopy NAIRU nie są tożsame i występują pomiędzy nimi liczne różnice. Co prawda obie koncepcje odnoszą się do bezrobocia równowagi, pierwsza z nich zakłada jednak elastyczność cen i płac w krótkim okresie i opiera się na innych założeniach nurtu neoklasycznego (konkurencja doskonała, zalecenia stosowania instrumentów polityki pieniężnej w celu kształtowania faktycznej stopy bezrobocia poza stanem równowagi). Koncepcja NAIRU natomiast zakłada sztywność płac i cen i opiera się na innych założeniach neokeynesizmu (niedoskonała konkurencja, zalecenia stosowania polityki gospodarczej wpływającej na łączny popyt)⁴⁹.

⁴⁷ E. Kryńska, *Wybrane teorie rynku pracy...*, s. 57.

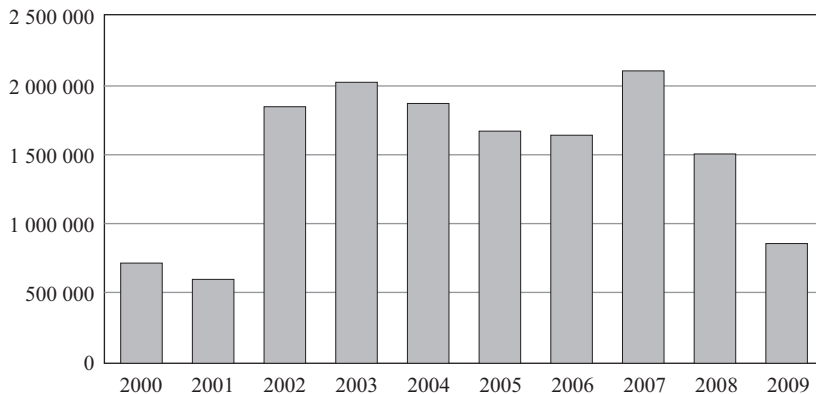
⁴⁸ E. Kwiatkowski, *Pojęcie i determinanty bezrobocia równowagi w świetle teorii rynku pracy* [w:] *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009, s. 14.

⁴⁹ B. Woźniak-Jęchorek, *NAIRU* [w:] I. Bludnik, M. Ratajczak, J. Wallusch, B. Woźniak-Jęchorek, *Wpływ zmiennych nominalnych na sferę realną w warunkach transformacji środkowo-europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 33–46.

2. Przepływy migracyjne w Unii Europejskiej i wybranych jej krajach

Ilustracją przedstawionych wyżej rozważań teoretycznych niech będzie analiza danych empirycznych związanych z przepływami osób (w tym pracowników), jakie nastąpiły między krajami Unii Europejskiej w latach 2000–2009.

Jak wskazują dane zamieszczone na rys. 1, w całym badanym okresie Unia Europejska charakteryzowała się dodatnim saldem migracji. Oznacza to, że obszar tego ugrupowania jest pozytywnie postrzegany przez obywateli krajów nienależących do niego, jako atrakcyjne miejsce do zamieszkania. Wybór obszaru UE jako docelowego miejsca zamieszkania potencjalnego emigranta może zależeć zarówno od poziomu życia w danym obszarze, jak i od możliwości znalezienia zatrudnienia czy pozyskania innych środków do życia niż wynagrodzenie za pracę. Dodatnie saldo migracji potwierdza, że Unia oferuje dobre warunki do życia, znalezienia pracy czy innych źródeł dochodów. Zatem fakt występowania dodatniego salda migracji na obszarze Unii Europejskiej można uzasadnić na gruncie współczesnych teorii migracji ludności wyjaśniających motywy podejmowania wyjazdów o takim charakterze. Istotne jest też to, że badane tu saldo migracji wskazuje tylko na obszar UE jako całość, a więc nie bierze się tu pod uwagę ewentualnych przepływów ludności między krajami samej Unii.



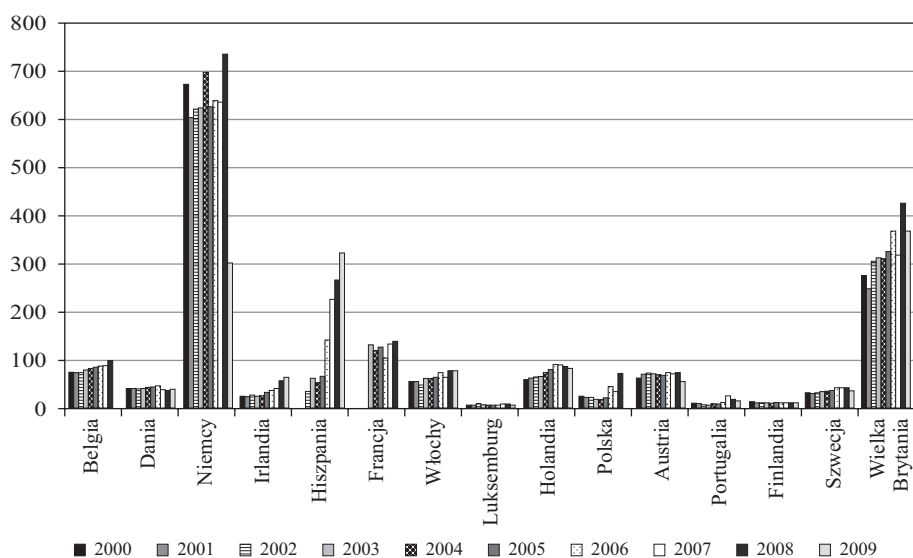
Rys. 1. Saldo migracji w Unii Europejskiej w latach 2000–2009 (tys. osób)

Źródło: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, dostęp 15.09.2010.

Warto ponadto zauważyć, że w statystykach prowadzonych przez Eurostat pojęcie salda migracji jest rozumiane jako różnica między liczbą imigrantów a liczbą emigrantów z jakiegoś terytorium w danym roku. I tak, jeżeli liczba

imigrantów jest wyższa niż emigrantów, mówi się o dodatnim saldzie migracji, a jeżeli niższa – o saldzie ujemnym. Z uwagi na to, iż w wielu krajach nie prowadzi się dokładnych statystyk co do liczby imigrantów i emigrantów, w Eurostatie dokonano szacunków salda migracji na podstawie różnicy między zmianami liczby mieszkańców ogółem a zmianami z przyczyn naturalnych, do których należą urodzenia i zgony⁵⁰.

Wynika z tego, że pojęcie migracji jest tu dość szeroko rozumiane i nie dotyczy tylko i wyłącznie migracji zarobkowych, ale także tych związanych z przyczynami rodzinnymi czy wolnym wyborem miejsca zamieszkania.



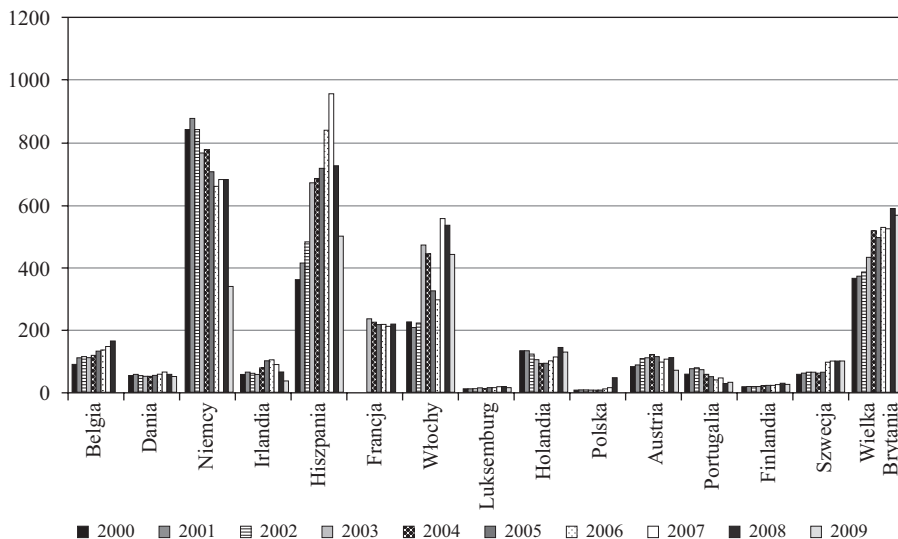
Rys. 2. Liczba emigrantów z niektórych krajów Unii Europejskiej w latach 2000–2009 (tys. osób)

Źródło: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_emi2&lang=en, dostęp 2.08.2011.

Jakkolwiek zróżnicowane są salda migracji w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, to jednak – niezależnie od ich kierunku – we wszystkich krajach UE występują przyjazdy o charakterze imigracyjnym oraz wyjazdy o charakterze emigracyjnym. Liczbę emigrantów w wybranych krajach Unii Europejskiej prezentuje rys. 2. Jak widać, największą liczbą emigrantów charakteryzowały się Niemcy oraz Wielka Brytania, wzrost ich liczby można było zaobserwować także w Hiszpanii, Irlandii oraz kilku innych mniejszych pod względem ludnościowym

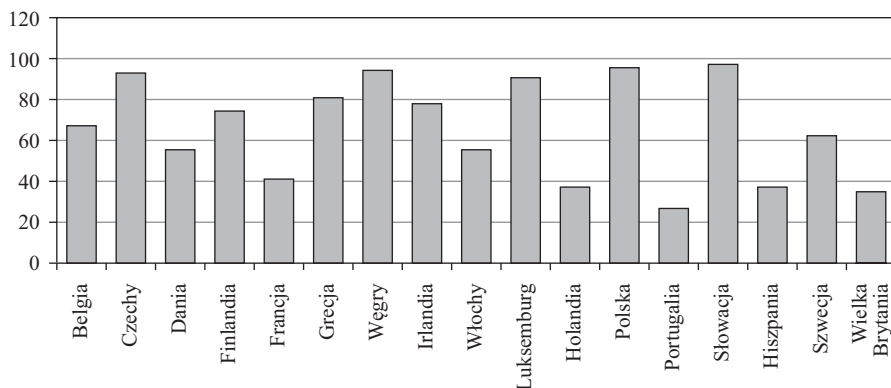
⁵⁰ *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2006–07*, Eurostat, Luksembourg 2007, s. 76.

krajach. W Polsce liczba emigrantów znacznie wzrosła po przystąpieniu kraju do UE, kiedy to wiele rynków pracy państw członkowskich zostało otwartych dla polskich pracowników.



Rys. 3. Liczba imigrantów w niektórych krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2009 (tys. osób)

Źródło: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, dostęp 2.08.2011.



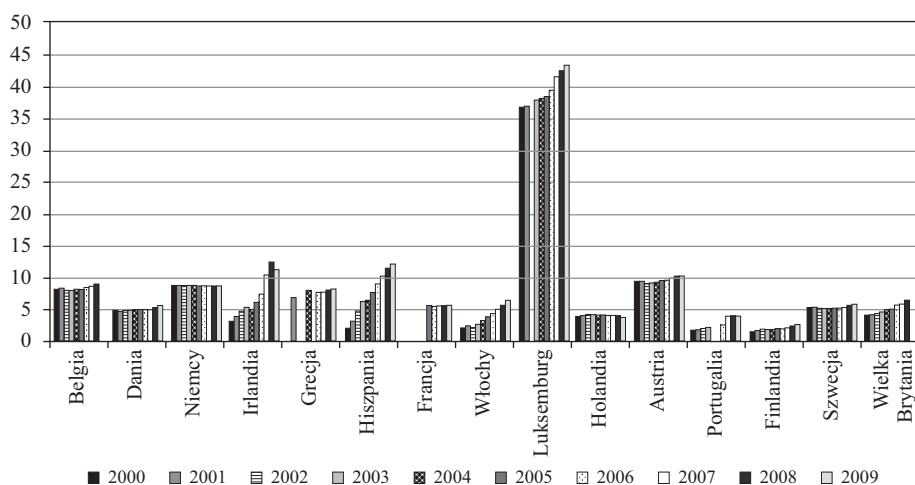
Rys. 4. Odsetek Europejczyków wśród imigrantów w niektórych krajach Unii Europejskiej w 2000 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: www.oecd.stat, dostęp 2.09.2008.

Liczbę imigrantów do niektórych krajów UE w latach 2000–2009 zaprezentowano na rys. 3. Spośród krajów ujętych na zestawieniu najwięcej imigrantów napływało w tym okresie do Niemiec, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii i Włoch – kilkaset tysięcy osób rocznie do każdego z tych krajów. Nieco mniej, bo po kilkadziesiąt tysięcy imigrantów napływało w tym czasie do Belgii, Danii i Irlandii. Natomiast do Polski napływało rocznie kilka tysięcy osób, choć po wstąpieniu kraju do UE liczba imigrantów zaczęła szybko rosnąć.

Na uwagę zasługuje również struktura imigrantów, a w szczególności dane zamieszczone na rys. 4, które prezentują odsetek imigrantów z Europy wśród zbiorowości imigrantów w prezentowanych krajach. Jak wynika z tych danych, stosunkowo jednorodne zbiorowości imigrantów były w takich krajach, jak: Czechy, Węgry, Luksemburg, Polska i Słowacja, w których ponad 90% imigrantów pochodziło z krajów europejskich (należących do UE bądź spoza niej).

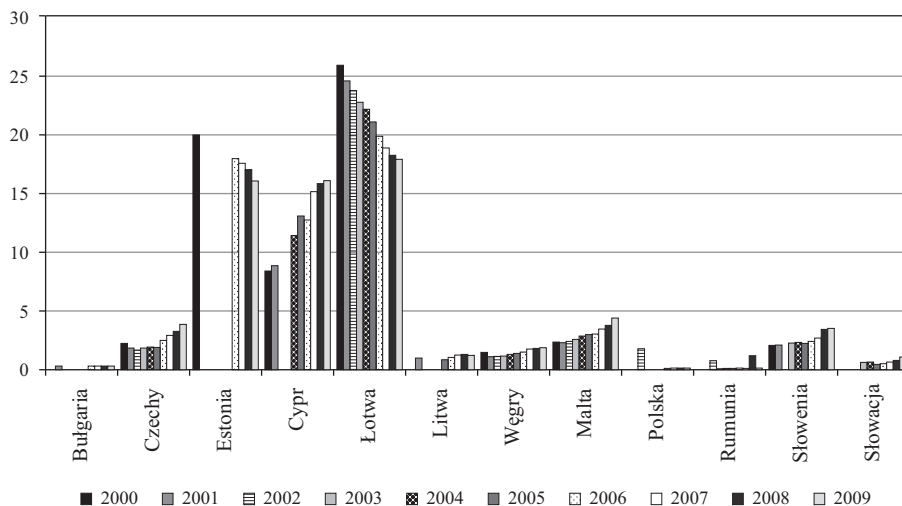
Wśród krajów, w których Europejczycy stanowili najniższy odsetek imigrantów, można wymienić: Portugalię, Wielką Brytanię i Holandię, co niewątpliwie wiąże się z ich kolonialną przeszłością. Jednocześnie warto wskazać, że całkowita zmiana salda migracji w Holandii z dodatniego na ujemne w 2007 r. może być związana z wielokulturowym charakterem migracji do tego kraju. Ta wielokulturowość z perspektywy wydarzeń z 11 września 2001 r. nie jest już promowana w polityce migracyjnej tego kraju w takim stopniu jak wcześniej.



Rys. 5. Odsetek obcokrajowców w populacji ogółem w krajach UE-15 w latach 2000–2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, dostęp 15.09.2010.

W pewnym stopniu z procesami migracyjnymi związane są dane zamieszczone na rys. 5, pokazujące odsetek obcokrajowców w populacjach krajów „piętnastki”. Najwyższy badany odsetek występował w latach 2000–2009 w Luksemburgu, gdzie ponad 35% populacji stanowiły osoby nieurodzone w Luksemburgu. Specyfika tego kraju – mały obszar, nieliczna populacja, najwyższy PKB na 1 mieszkańca w UE – wydają się wyjaśniać przyczyny takiego stanu rzeczy. Niższy odsetek odnotowano z kolei w krajach takich, jak: Belgia, Niemcy, Austria, gdzie wyniósł on 7–10% i w badanym okresie nie wykazywał większych zmian. Natomiast wzrost odsetka obcokrajowców w populacji odnotowano w takich krajach, jak: Irlandia, Grecja, Hiszpania, Włochy, Portugalia i Wielka Brytania, przy czym badany odsetek oscylował w nich wokół 5% (wyjątkiem była jedynie Hiszpania, gdzie wzrósł on do ponad 10%).



Rys. 6. Odsetek obcokrajowców w populacji ogółem w krajach nowo przyjętych do Unii Europejskiej w latach 2000–2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, dostęp 15.09.2010.

Warto ponadto przeanalizować wspomniany już miernik dla krajów nowo przyjętych do UE (rys. 6). Jak wskazują dane, najwyższy odsetek obcokrajowców odnotowano na Łotwie i w Estonii, wyniósł on ponad 20%. Biorąc pod uwagę kraje „piętnastki”, poziom tego odsetka był tu więc relatywnie wysoki (pomijając nawet Luksemburg). Jednocześnie warto zauważyć, że w obydwu tych krajach odsetek ten w latach 2000–2007 wykazywał tendencję malejącą. Podobnie było w wypadku tego odsetka także w Polsce, co jest ciekawe w kontekście wzrostu liczby nadanych obywatelstw w niemal analogicznym okresie w tym kraju.

Z kolei wzrost odsetka obcokrajowców w populacji można było zaobserwować w takich krajach, jak: Bułgaria, Cypr, Litwa, Węgry, Malta i Słowenia.

Dane te pokazują, że nie zawsze polityka państwa w zakresie nadawania obywatelstwa jest adekwatna do wysokości odsetka obcokrajowców w populacji. Raczej można stwierdzić, że polityka migracyjna państwa powinna być formułowana w oparciu o dane dotyczące struktury narodowościowej mieszkańców kraju oraz o pewien pożądany model tej struktury, do którego narzędzia tej polityki mogłyby prowadzić.

Warto również zwrócić uwagę na strukturę obcokrajowców zatrudnionych w krajach UE w poszczególnych sekcjach gospodarki narodowej. I tak, na podstawie danych zamieszczonych w tabeli 1 można zauważyć, że stosunkowo wysoki odsetek obcokrajowców odnotowano w takich sekcjach, jak: górnictwo, działalność produkcyjna i wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, a także w sekcji: handel i naprawy. Paradoksalnie natomiast najniższy odsetek zatrudnionych obcokrajowców odnotowano w administracji, rolnictwie i rybołówstwie oraz edukacji.

Analizując strukturę zatrudnienia ze względu na sekcje w poszczególnych krajach (tabela 1), można wskazać, że np. w Luksemburgu, gdzie odnotowano najwyższy odsetek obcokrajowców w populacji, w administracji pracowało najwięcej, bo aż 12,2% zatrudnionych w tym kraju obcokrajowców, a taki sam odsetek obcokrajowców był zatrudniony również w handlu i naprawach. Z kolei w Niemczech największy odsetek obcokrajowców pracował w sekcji górnictwo, działalność produkcyjna oraz zaopatrywanie i wytwarzanie energii – aż 32%, zaś zdecydowanie już mniej, bo 12,9% – w handlu i naprawach oraz 10,1% – w ochronie zdrowia i usługach społecznych.

Badania opinii, które zostały przeprowadzone w 2005 r. w Unii Europejskiej, wskazują, że jedna trzecia Europejczyków podjęła w 2005 r. kroki, by przeprowadzić się ze swojego regionu. Z tych, którzy się przeprowadzili, 24% osiedliło się przynajmniej raz w innym regionie, 4% – w innym kraju członkowskim UE, a 3% – w kraju spoza UE⁵¹. Ponadto na podstawie cytowanego badania można stwierdzić, że większą mobilnością odznaczały się osoby z wyższym poziomem wykształcenia. Należy tu jednak dodać, że przeprowadzone przez Komisję Europejską badanie pokazuje migracje, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne. A zatem ich poziom jest nieco większy, niż wynikałoby to z wyżej zamieszczonych w niniejszym opracowaniu danych.

Aby pokazać skalę zjawiska migracji w UE po przyjęciu 12 nowych krajów, można z kolei stwierdzić, że po rozszerzeniu Unii w 2004 r. i na koniec 2006 r.

⁵¹ *Europeans and Mobility: First Results of an EU-wide Survey*, Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility, European Communities, Brussels 2006, s. 1–2.

Tabela 1. Zatrudnienie obcokrajowców w sekcjach gospodarek wybranych krajów UE-15 w latach 2002 i 2003 (%)

| Kraj | Rolnictwo i rybołówstwo | Górnictwo, produkcja i energia | Budownictwo | Handel i naprawy | Hotele i restauracje | Edukacja | Ochrona zdrowia i usługi społeczne | Prowadzenie domu | Administracja | Inne usługi |
|-----------------|-------------------------|--------------------------------|-------------|------------------|----------------------|----------|------------------------------------|------------------|---------------|-------------|
| Belgia | 1,2 | 17,3 | 8,8 | 14,4 | 12,0 | 4,2 | 8,8 | 0,4 | 2,9 | 25,0 |
| Dania | – | 16,2 | – | 11,9 | 9,5 | 5,9 | 18,5 | – | – | 30,1 |
| Niemcy | 1,3 | 32,0 | 6,4 | 12,9 | 7,6 | 3,9 | 10,1 | 0,7 | 3,3 | 21,9 |
| Grecja | 6,1 | 16,3 | 27,3 | 11,4 | 9,2 | 2,7 | 2,4 | 13,4 | 1,4 | 9,7 |
| Hiszpania | 6,0 | 13,6 | 16,3 | 12,2 | 12,0 | 3,6 | 3,7 | 12,2 | 2,0 | 18,5 |
| Francja | 1,9 | 14,6 | 10,3 | 11,9 | 5,9 | 6,0 | 9,7 | 5,8 | 6,8 | 27,2 |
| Irlandia | 2,2 | 16,6 | 8,4 | 11,5 | 13,2 | 6,4 | 12,5 | – | 2,9 | 25,4 |
| Włochy | 4,5 | 28,9 | 11,1 | 9,7 | 7,9 | 2,8 | 4,6 | 10,8 | 2,4 | 17,4 |
| Luksemburg | 1,0 | 10,5 | 16,0 | 12,2 | 6,0 | 1,9 | 6,3 | 4,2 | 12,2 | 29,8 |
| Holandia | 1,5 | 20,4 | 4,5 | 15,0 | 8,2 | 5,4 | 12,2 | – | 4,6 | 28,2 |
| Austria | 1,2 | 22,3 | 8,8 | 14,4 | 12,0 | 4,2 | 8,8 | 0,4 | 2,9 | 25,0 |
| Finlandia | 0,6 | 17,2 | 2,7 | 12,1 | 6,6 | 10,8 | 18,6 | – | 3,9 | 27,5 |
| Wielka Brytania | 0,4 | 11,8 | 4,3 | 13,6 | 13,6 | 8,4 | 14,5 | 1,0 | 5,2 | 31,9 |

Źródło: N.D. Guardia, K. Pichelmann, *Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges*, Economic Paper nr 256, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission, Brussels 2006, s. 35.

aż (lub tylko) 685 200 obywateli krajów UE-8 (czyli przyjętych do Unii w 2004 r. oprócz Malty i Cypru) było zatrudnionych na terenie tzw. piątnastki. Spośród nich 34% i 33,1% pracowało odpowiednio w Wielkiej Brytanii i Niemczech⁵². Jeśli chodzi natomiast o odsetek obywateli z nowo przyjętych krajów, pracujących w krajach UE-15, to na koniec 2006 r. odnotowano, że w Irlandii było ich 2,4%, Austrii – 1,3%, a Luksemburgu – 1%. W pozostałych krajach UE-15 w 2006 r. odsetek tych pracowników nie przekraczał 1%⁵³. Dane te wskazują, że nawet w krajach dość otwartych na przyjmowanie zasobów pracy z innych państw członkowskich UE odsetek pracujących obcokrajowców był mimo wszystko raczej niski.

3. Podsumowanie

Przedstawiona analiza stanowi zaledwie wycinek badań migracji i przepływów pracowników, jakie byloby można przeprowadzić. Jednakże już nawet dokonane ustalenia pozwalają na ukazanie istotnych właściwości europejskiego rynku pracy.

Prezentowane i analizowane w opracowaniu teorie rynku pracy wskazują między innymi na racjonalne przesłanki, którymi kierują się pracownicy, podejmując decyzję o zmianie miejsca pracy, poszukiwaniu wyżej wynagradzanego miejsca pracy i innych kwestiach związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej. Teorie te wskazują zarazem na mikro- i makroekonomiczne uwarunkowania i sposoby funkcjonowania rynku pracy we współczesnej gospodarce rynkowej. Teorie rynku pracy wyjaśniają także niektóre przyczyny mobilności (przestrzennej, społecznej, zawodowej) i przepływów pracowników. Jednocześnie można zauważyć, że współczesne teorie rynku pracy, wywodzące się z dorobku i tradycji neoklasycznej oraz keynesowskiej, stanowią zarazem ich twórcze i bliższe współczesnej rzeczywistości rozwinięcie.

Z kolei analiza danych empirycznych skłania do sformułowania wniosku o wzroście znaczenia implikacji co do kształtowania się przepływów pracowników. Jak się okazuje, rozszerzenie Unii Europejskiej miało niewątpliwie wpływ na nasilenie się przepływów w krajach nowo przyjętych, zwłaszcza w krajach „piątnastki”, które od razu po rozszerzeniu Unii lub po jakimś czasie liberalizowały dostęp do swego rynku pracy. Skala przepływów migracyjnych nie była aż

⁵² J. Traser, *Who's Afraid of the Latest EU's Enlargement? The Impact of Bulgaria and Romania Joining the Union on Free Movement of Persons*, ECAS, Brussels 2008, s. 4.

⁵³ *Ibidem*.

tak duża, jak się pierwotnie spodziewano, na decyzję o wyjeździe miały bowiem wpływ nie tylko czynniki ekonomiczne, ale także społeczne i psychologiczne.

Literatura

- Akerlof G.A., *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics” 1982, vol. 97, nr 2.
- Akerlof G.A., Yellen J.L., *The Fair Wage-effort Hypothesis and Unemployment*, „Quarterly Journal of Economics” 1990, vol. 105, nr 2.
- Becker G., *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, PWN, Warszawa 1990.
- Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Bludnik I., *Neoklasyzm. Analiza krytyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.
- Bludnik I., Ratajczak M., Wallusch J., Woźniak-Jęchorek B., *Wpływ zmiennych nominalnych na sferę realną w warunkach transformacji środkowoeuropejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.
- Dickens W.T., Lang K., *Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering The Evidence*, Working Papers nr 4087, National Bureau of Economic Research, Cambridge 1992, June 1992, www.nber.org/papers, dostęp 3.11.2008.
- Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Prace Naukowe, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2007.
- Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2006–07*, Eurostat, Luksembourg 2007.
- Europeans and Mobility: First Results of an EU-wide Survey*, Eurobarometer survey on geographic and labour market mobility, European Communities, Brussels 2006.
- Friedman M., *Rola polityki pieniężnej* [w:] *Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, red. A. Szeworski, PWE, Warszawa 1975.
- Guardia N.D., Pichelmann K., *Labour Migration Patterns in Europe: Recent Trends, Future Challenges*, Economic Paper nr 256, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission, Brussels 2006.
- Janicki W., *Przegląd teorii migracji ludności*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, Zakład Geografii Ekonomicznej, INoZ, vol. LXII, nr 14, Lublin 2007.
- Jarmołowicz W., *Inflacja a bezrobocie* [w:] *Podstawy makroekonomii*, red. W. Jarmołowicz, Wydanie drugie poprawione, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.
- Jarmołowicz W., *Zatrudnianie i bezrobocie w gospodarce* [w:] *Podstawy makroekonomii*, red. W. Jarmołowicz, Wydanie drugie poprawione, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010.
- Kryńska E., *Mobilność zasobów pracy w wybranych teoriach rynku pracy* [w:] *Mobilność zasobów pracy*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Kryńska E., *Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie* [w:] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.

- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Studia i Materiały, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.
- Kucharski L., *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2001.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., *Pojęcie i determinanty bezrobocia równowagi w świetle teorii rynku pracy* [w:] *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, red. W. Kwiatkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2009.
- Lindbeck A., Snower D.J., *The Insiders-Outsiders Theory of Employment and Unemployment*, MIT Press, Cambridge Mass, Cambridge 1988.
- Mobilność zasobów pracy*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Podstawy makroekonomii*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Wydanie drugie zmienione, Poznań 2010.
- Salop A., *A Model of Natural Rate of Unemployment*, „American Economic Review” 1979, vol. 69, nr 1.
- Shapiro C., Stiglitz J.E., *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „American Economic Review” 1984, vol. 74, nr 3.
- Stiglitz J.E., *Information and Economic Analysis: A Perspective*, „Economic Journal” 1985, vol. 95, Supplement.
- Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pacho, SGH w Warszawie, Warszawa 2005.
- Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, red. A. Szeworski, PWE, Warszawa 1975.
- Traser J., *Who's Afraid of the Latest EU's Enlargement? The Impact of Bulgaria and Romania Joining the Union on Free Movement of Persons*, ECAS, Brussels 2008.
- Wąsowicz J., *Teorie rynku pracy* [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Prace Naukowe, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2007.
- Weiss A., *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Layoffs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press, Princeton 1990.
- Wojciechowska R., *Niepełna informacja na rynku pracy* [w:] *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pacho, SGH w Warszawie, Warszawa 2005.
- Wojtyna A., *Czy Polsce grozi efekt histerezy?* „Gospodarka Narodowa” 1994, nr 9 (53).
- Wojtyna A., *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Woźniak B., *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Poznaniu, Poznań 2008.
- Woźniak-Jęchorek B., *NAIRU* [w:] I. Bludnik, M. Ratajczak, J. Wallusch, B. Woźniak-Jęchorek, *Wpływ zmiennych nominalnych na sferę realną w warunkach transformacji środkowoeuropejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.

Contemporary Labour Market Theories vs the Mobility and Movement of Employees in the Era of Globalization

The paper aims to present a synthetic analysis and assessment of the contemporary labour market theories, especially those based on the achievements of the Neo-Classical and Keynesian School. The authors present the recent trends in mainstream economics which refer to the functioning of labour markets in advanced free market economies. Special attention is given to the mobility of labour resources and the movement of employees. The review of the contemporary labour market theories refers to three areas. The first one focuses on major structural and institutional factors as the reasons for disequilibrium on the labour market, for example the segmentation theory. The second group of factors stresses that disequilibrium may result from the disturbances in long-term adaptation processes on the labour market, which is confirmed by human capital, NRU (natural unemployment rate) and job search theories. The third area of issues refers to the assumption that disequilibrium on the labour market may result from stiff compensation systems, which is confirmed by effective compensation and insider-outsider theories. The empirical part of the paper analyses the empirical data with regard to the migration movements of employees in the EU in 2000–2009.

Wacław Jarmolowicz – profesor doktor habilitowany, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową.

Zainteresowania naukowo-badawcze: geneza i rozwój współczesnej myśli ekonomicznej, teoria i praktyka funkcjonowania gospodarki rynkowej i narodowej, polityka gospodarowania państwa, w tym polityka na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, gospodarowanie zasobami pracy w gospodarce narodowej i organizacjach gospodarczych.

e-mail: wacław.jarmolowicz@ue.poznan.pl

Magdalena Knapińska – doktor, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową.

Zainteresowania naukowo-badawcze: rynek pracy i płace, polityka wobec rynku pracy w aspekcie krajowym i europejskim.

e-mail: magdalena.knapinska@ue.poznan.pl