



Tomasz Gajderowicz

Uniwersytet Warszawski
Wydział Nauk Ekonomicznych
Katedra Makroekonomii i Teorii Handlu Zagranicznego
tgajderowicz@wne.uw.edu.pl

DEKOMPOZYCJA KORZYŚCI Z ZATRUDNIENIA W ŚWIETLE LITERATURY TEORETYCZNEJ I EMPIRYCZNEJ¹

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie i usystematyzowanie korzyści uzyskiwanych przez pracownika z zatrudnienia w świetle literatury teoretycznej i empirycznej. To fundamentalne dla funkcjonowania rynku pracy zagadnienie jest przedmiotem rozważań teoretycznych nie tylko w ramach neoklasycznej teorii podaży pracy, ale także w kontekście teorii wyrównywania różnic (*theory of equalizing differences*) oraz teorii płacy efektywnościowej (*efficiency wages theory*). W artykule wykazano, iż w literaturze nie ma konsensusu co do atrybutów opisujących zatrudnienie, a ich ujęcia mają zwykle charakter fragmentaryczny. Z kolei w badaniach empirycznych dobór atrybutów zazwyczaj wynika z dostępności danych oraz specyfiki cech zatrudnienia w danym zawodzie (a także wewnątrz zawodów). W artykule podjęto próbę usystematyzowania kryteriów decyzji pracownika w odniesieniu do zatrudnienia opartą na autorskiej typologii korzyści płynących z podjęcia konkretnej pracy. Typologia ta opiera się na założeniu, iż korzyści z zatrudnienia można podzielić na korzyści uzyskiwane bezpośrednio od pracodawcy (pieniężne i pozapieniężne) oraz korzyści czerpane z cech wykonywanych w pracy zadań. Te drugie można z kolei podzielić na korzyści bezpośrednie (fizyczne i psychiczne warunki wykonywania pracy) oraz pośrednie, związane z realizacją potrzeb w długim okresie. Zaproponowane podejście pozwala wyjaśnić wiele pozornych paradoksów obserwowanych na rynku pracy, a także otwiera pole do dalszych badań empirycznych w zakresie determinant wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: korzyści z zatrudnienia, cechy pracy, benefity, wybór pracy.

¹ Artykuł powstał w wyniku realizacji projektu badawczego nr UMO-2012/07/N/HS4/02676 finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

Wprowadzenie

Kształtowanie się wynagrodzeń jest efektem niemal niezależnych od siebie mechanizmów – jednego związanego z produktywnością pracownika (analizowaną od strony pracodawcy) i drugiego – związanego z preferencjami pracownika, który oferuje swój czas i wysiłek. Większość analiz ekonomicznych ogranicza się do kilku cech kontraktu – ograniczonych dostępem do danych. Uproszczone podejście nie oddaje w sposób adekwatny złożonego układu wzajemnych korzyści i kosztów między pracodawcą a pracownikiem. W poniższym tekście analizie poddano jedną stronę tego skomplikowanego kontraktu – perspektywę pracobiorcy.

Najprostszym, i zarazem zaskakująco aktualnym w zakresie idei, ujęciem problemu wyboru dokonywanego przez pracownika na rynku pracy jest model neoklasyczny podaży pracy, w którym użyteczność związaną z zatrudnieniem rozumie się dwojako: jako użyteczność z konsumpcji, która jest możliwa dzięki dochodom z pracy oraz jako użyteczność czerpaną z czasu wolnego, w którym nie wykonuje się pracy. Według modelu neoklasycznego pracownik dokonuje takiego podziału czasu (na pracę i czas wolny), który maksymalizuje jego użyteczność przy charakteryzującej go funkcji użyteczności. Model neoklasyczny z uwagi na swoją prostotę nie jest w stanie wyjaśniać skomplikowanego układu korzyści, zależności i uwarunkowań instytucjonalnych, które determinują zachowanie rynku pracy. Pomimo to idea modelu neoklasycznego (mechanizm wyboru dokonywanego przez pracownika) stała się trwałym fundamentem rozumienia kształtowania się podaży pracy. Pomimo iż płaszczyzną wyboru na rynku pracy nie jest zwykle alokacja czasu, ale binarne przyjęcie lub odrzucenie oferty, a pracownik czerpie użyteczność nie tylko z wynagrodzenia, ale także z tytułu charakterystyk pracy, to jednak (tak jak w modelu neoklasycznym) faktyczną podstawą zachowań na rynku pracy jest funkcja użyteczności pracownika w odniesieniu do zatrudnienia wraz ze wszystkimi jego cechami. Większość obecnych w literaturze ujęć mechanizmów wyboru dokonywanego przez pracownika jest *de facto* rozwinięciem modelu neoklasycznego, tyle że przy uchyleniu któregoś lub kilku z restrykcyjnych założeń. Kolejni badacze koncentrowali się w szczególności na uchyleniu nierealistycznych założeń o homogeniczności produktywności pracownika, homogeniczności potrzeb pracodawców oraz homogeniczności wykonywanej pracy.

Jednym z prekursorów analizy wielowymiarowej decyzji zatrudnieniowych był Becker [1976], który uwzględnił produktywność w ramach gospodarstwa domowego w problemie decyzyjnym na rynku pracy. Teoria Beckera była rozwi-

jana i wzbogacana o inne czynniki determinujące wybory na rynku pracy (np. stan cywilny i fakt posiadania potomstwa [Gronau, 1976]). Innym kierunkiem rozwoju neoklasycznej teorii podaży pracy było uchylenie założenia o homogenicznej produktywności pracowników. Zauważono, że poza sprzedażą czasu, pracownik decyduje także o wysiłku. Aspekt ten jest szczególnie ważny w kontekście niepełnej informacji na rynku pracy i faktu, iż pracodawca ma ograniczone możliwości bezpośredniego obserwowania wysiłku pracownika. W efekcie wynagrodzenie wpływa na wysiłek pracownika, a więc na produktywność pracowników. Skutki tych założeń odzwierciedla model płacy efektywnościowej i hipotezy Akerlofa i Yallen [1990] o pozytywnej relacji między płacą uczciwą a wysiłkiem.

Kluczowym rozszerzeniem neoklasycznej teorii podaży pracy w kontekście omawianego zagadnienia jest podejście zaprezentowane w teorii wyrównywania różnic (*theory of equalizing differences*, TED) [Rosen, 1986]. W podejściu tym do analizy użyteczności i decyzji pracownika włączono cechy pracy. W takim ujęciu płaca stanowi rekompensatę za dyskomfort płynący z negatywnych charakterystyk zatrudnienia. W odróżnieniu od prostego modelu neoklasycznego, utrata użyteczności nie jest powodowana jedynie poprzez utratę czasu na rzecz pracodawcy, ale także przez konsekwencje charakterystyk wykonywanej pracy (np. trud wykonywanych zadań, stres czy ryzyko zdrowotne związane z pracą). Zatem, zamiast wyboru między konsumpcją i czasem wolnym, obserwujemy przestrzeń wielowymiarowej optymalizacji – jest to istota nowoczesnego podejścia do modelowania decyzji pracownika jako decyzji w pewnym sensie konsumpcyjnej. W założeniu pracownik jest gotów wymieniać cechy zatrudnienia na wynagrodzenie, jeśli w ten sposób zwiększa się poziom uzyskiwanej przez niego użyteczności. Podobne rozumowanie jest w istocie podstawą teorii kontraktów nieformalnych [Kwiatkowski, 2002]. Takie rozumowanie nawiązuje do rozumienia zatrudnienia jako wewnętrznie zróżnicowanego produktu [Lancaster, 1979]. Zakłada się, że produkt (praca) opisywany jest za pomocą wielu atrybutów (charakterystyk), dla których konsumenci mają określone preferencje. Użyteczność z pracy możemy zatem rozumieć jako sumę użyteczności czerpanej z cech tej pracy. Koncepcja wielowymiarowych preferencji pracowników wobec zatrudnienia nie jest *de facto* niczym nowym, w znacznym stopniu jest tożsama z koncepcją użyteczności z pracy (zwykle nazywanej raczej satysfakcją z pracy), która była wielokrotnie przedmiotem analiz w literaturze ekonomicznej, choć przede wszystkim w zakresie badań empirycznych, a nie teoretycznych. Zastosowanie mikroekonomicznego spojrzenia na wewnętrznie zróżnicowany produkt do analizy preferencji wobec zatrudnienia wymaga *a priori* zdefiniowania wymiarów dobra (pracy), wobec których pracownik ma dobrze określone preferencje.

1. Atrybuty zatrudnienia

W większości badań podejmujących kwestię zróżnicowania warunków zatrudnienia koncentrowano się na estymacji równań płac lub satysfakcji z pracy. Wśród zmiennych objaśniających znajdują się zwykle cechy respondentów oraz cechy zatrudnienia. Podstawowymi cechami zatrudnienia (ujętymi wprost w modelu neoklasycznym) są czas pracy oraz wynagrodzenie. Te atrybuty są brane pod uwagę niemal we wszystkich badaniach empirycznych. W odniesieniu do innych cech pracy badania są w przeważającej części fragmentaryczne i dotyczyły wyłącznie wybranych atrybutów zatrudnienia, czyli tych, które zidentyfikowano w dostępnych danych.

Pionierskie badania empiryczne dotyczące znaczenia charakterystyk pracy miały na celu weryfikację hipotez postawionych w teorii wyrównywania różnic. Stąd pierwszymi ujmowanymi cechami pracy były: powtarzalność w pracy, fizyczne obciążenie w trakcie wykonywania, podleganie ciągłemu nadzorowi ze strony przełożonych [Lucas, 1977], obciążenie psychiczne [Bluestone, 1974], praca w silnym napięciu i stresie [Quinn, 1975], praca w niekorzystnych warunkach atmosferycznych oraz w warunkach hałasu, praca w warunkach nieporządku, brudu oraz praca w warunkach ryzyka wypadku [Hamermesh, 1977], ryzyko śmierci [Thaler i Rosen, 1975; Smith, 1973], praca przy użyciu ciężkich maszyn, brak przerwy i czasu na odpoczynek [Duncan i Stafford, 1977]. Najczęstszym kryterium doboru cech do badań empirycznych była dostępność informacji o nich w wykorzystywanych danych zastanych. Ze względu na ograniczenia dostępności danych w bardzo niewielu pracach analizowano atrybuty zatrudnienia związane z komfortem psychicznym. Jedno z pierwszych badań biorących pod uwagę ten aspekt zatrudnienia uwzględniało zgodność warunków pracy z oczekiwaniami pracownika, jego niezależność przy wykonywaniu zadań, atmosferę panującą w pracy, poczucie bezpieczeństwa w pracy i możliwość dzielenia się wiedzą z innymi pracownikami. Analizowane czynniki psychologiczne okazały się statystycznie istotnymi determinantami wysokości wynagrodzeń w ujęciu rocznym [Taubman, 1975]. W toku wspomnianych badań TED uzyskała zaledwie częściowe potwierdzenie (co nie jest zaskakujące z punktu widzenia liczby zmiennych poza kontrolą badaczy, a w rzeczywistości opisujących charakterystyki pracy). W kolejnych pracach z tego nurtu wyraźnie ujawniło się dążenie do bardziej holistycznego ujęcia osobistych korzyści i kosztów uzyskiwanych z tytułu zatrudnienia. Do finansowych korzyści i innych charakterystyk pracy wpływających na użyteczność czerpaną z pracy dołączono czynniki związane np. z pozycją społeczną i różnymi wymiarami samopoczucia pracownika.

Różnorodność czynników istotnych dla użyteczności z zatrudnienia wymusiła potrzebę usystematyzowania przepływów między stronami kontraktu na rynku pracy. Badacze zaczęli korzystać ze stworzonych (najczęściej przez socjologów) modeli relacji pracodawca – pracownik, które często sprowadzały się do katalogów atrybutów. W kolejnych tworzonych klasyfikacjach (zarówno polskich, jak i zagranicznych) w coraz większym stopniu dostrzegano znaczenie trudnych w pomiarze czynników psychologicznych. Badania empiryczne w znacznej mierze czerpały z modelu Herzberga [1987], który usystematyzował korzyści z zatrudnienia składające się na satysfakcję uzyskiwaną przez pracownika z pracy. W tym ujęciu charakterystyki pracy obejmują zarówno elementy *stricte* finansowe, jak i pozafinansowe. Natomiast stosowane miary atrybutów pracy obejmują zarówno miary obiektywne, jak i subiektywne. Badanie Herzberga doprowadziło do podziału czynników oddziałujących na użyteczność czerpaną z pracy, a tym samym wpływających na poziom motywacji pracownika, na dwie zasadnicze grupy: tzw. czynniki higieny i motywatory (model Herzberga znany jest także jako model dwuczynnikowy). Czynniki higieny odpowiadają jedynie za brak niezadowolenia (można wśród nich wymienić m.in. system organizacji pracy, stosunki międzyludzkie w firmie, poziom wynagrodzenia, bezpieczeństwo pracy, warunki fizyczne pracy, wykonywany zawód). Spełnienie minimalnych warunków higieny zatrudnienia pozwala dopiero oddziaływać czynnikom motywującym, takim jak osiągnięcia, uznanie w społeczności, możliwość awansu czy możliwości i tempo rozwoju osobistego. Pomimo iż Herzberg przeprowadził swoje badania empiryczne na bardzo niewielkiej próbie (200 osób), jego prace rzuciły nowe światło na złożoność rachunku kosztów i korzyści, których doświadcza pracownik w rezultacie zatrudnienia.

Jedną z najistotniejszych koncepcji dotyczących analizy użyteczności uzyskiwanej przez pracownika z pracy jest model cech (charakterystyk) pracy (*job characteristics model* [Hackman i Oldham, 1976]). W tym podejściu zidentyfikowano trzy stany psychiczne pracownika, które są konieczne, aby mówić o satysfakcji z pracy i dodatniej motywacji. Są to: poczucie zasadności (*meaningfulness*), czyli postrzeganie swojej pracy jako ważnej i mającej znaczenie, poczucie odpowiedzialności (*responsibility*) oraz znajomość rezultatów (*knowledge of results*), czyli wyników pracy. Aby te pożądanе trzy stany psychiczne mogły wystąpić, zatrudnienie powinno charakteryzować się pięcioma kluczowymi cechami, którymi są: różnorodność umiejętności wykorzystywanych w pracy (*skill variety* – różnorodność wykonywanych zadań), samoistość (tożsamość) zadania (*task identity* – możliwość wydzielenia danego elementu), znaczenie zadania (*task significance* – stopień, w jakim praca wpływa na życie

lub pracę innych ludzi), samodzielność (*autonomy* – stopień swobody, w jakim osoba ma możliwość kształtowania sposobu wykonywania zadań) i informacja zwrotna (*feedback from job* – uzyskanie oceny ze strony instytucji, przełożonych, współpracowników czy klientów). W przeprowadzonych dotychczas badaniach empirycznych, zmierzających do weryfikacji modelu cech pracy Hackmana i Oldhama, udało się potwierdzić wpływ zidentyfikowanych charakterystyk pracy na poziom zadowolenia z zatrudnienia i poziom motywacji respondentów. Z drugiej strony należy zauważyć problemy metodologiczne związane choćby z korelacją ocen charakterystyk pracy z poczuciem satysfakcji z niej [Cordery i in., 1993]. Należy przy tym zaznaczyć, że istotna dla modelu hipoteza o związku charakterystyk pracy ze stałymi stanami psychicznymi jednostki nie została potwierdzona [Johns, Xie i Fang, 1992].

W toku eksploracji modelu cech pracy powstało wiele badań, w których modyfikowano kluczowe elementy tego podejścia. Z uwagi na dostęp do danych w niektórych z analiz, pięć elementów opisujących pracę w oryginalnym modelu agregowano do jednej zmiennej [Stone i Gueutal, 1984], jednocześnie testując istotność innego atrybutu (którego wybór zwykle zależał od dostępności danych). Z badawczego punktu widzenia najbardziej interesujące są jednak te prace, na potrzeby których w specjalnie konstruowanych dedykowanych kwestionariuszach identyfikowano dodatkowe (wcześniej nieujmowane) cechy pracy ważne z punktu widzenia użyteczności pracownika. W kwestionariuszu atrybutów kontraktu pracy (*Work Design Questionnaire*, WDQ) [Morgenstern i Humphrey, 2006] badano 21 zidentyfikowanych charakterystyk pracy podzielonych na kategorie: motywacja wypływająca z samego zadania (np. rola w wykonywanym projekcie), motywacja wypływająca z posiadania pewnej wiedzy (np. potrzeba rozwiązywania problemów), cechy socjologiczne (np. atmosfera w zespole, jakość współpracy z innymi) oraz kontekst pracy (warunki pracy). Badanie WDQ przeprowadzono na próbie 540 osób reprezentujących 243 różne zawody. Respondenci zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniami opisującymi poszczególne cechy ich zatrudnienia. Na podstawie analizy wyników określono, jakie cechy pracy są charakterystyczne dla poszczególnych grup zawodów na rynku pracy. Należy tu jednak zwrócić uwagę na problem metodologiczny, dotyczący podobnych procedur badawczych. W istocie, przy tak deklaratywnych pytaniach, badane są nie cechy pracy ani poziomy atrybutów ją opisujące, ale ich percepcja i stosunek do nich. Przykładowo Morgenstern i Humphrey [2006] deklarując, iż jednym z celów ich pracy jest weryfikacja hipotezy, że w zawodach sprzedażowych występuje ponadprzeciętna częstość interakcji pracownika ze środowiskiem znajdującym się na zewnątrz

organizacji (wydaje się to dosyć oczywista hipoteza), od strony logicznej jednak weryfikują hipotezę, że osoby zatrudnione w sprzedaży częściej niż przeciętnie zgadzają się z tezą, że ich pracę charakteryzuje duża intensywność kontaktów z zewnętrznym otoczeniem firmy. Taki stan rzeczy może wynikać zarówno z cech samej pracy (czego się tu należy spodziewać), jak i ze stereotypów, kontekstu społecznego lub światopoglądu badanych osób. W tym sensie, pomimo iż tego typu badania są cennym źródłem informacji o możliwych istotnych cechach zatrudnienia, to pod względem metodologicznym nie pozwalają w sposób obiektywny na ustalenie ani faktycznego poziomu występujących charakterystyk zatrudnienia, ani preferencji pracowników wobec atrybutów pracy.

Większość aktualnych empirycznych badań atrybutów zatrudnienia opartych na znanych w literaturze klasyfikacjach (uwzględniających zarówno finansowe, jak i pozafinansowe aspekty kontraktu zatrudnienia) oparta jest na dedykowanych badaniach ilościowych, gdyż, jak już wykazano, w dostępnych zastanych zbiorach danych nie ma odpowiednich informacji. Jednym z najbardziej kompleksowych badań tego typu, ujmującym niemal wszystkie wspomniane wcześniej charakterystyki (atrybuty) pracy, jest badanie Atrostica [1982]. Badano w nim m.in. następujące atrybuty opisujące zatrudnienie: subiektywną ocenę satysfakcji z pozycji zawodowej, możliwości szkolenia, doksztalcania i rozwoju zawodowego, satysfakcję z dopasowania pracy do indywidualnych oczekiwań, stopień obciążenia odpowiedzialnością w pracy, stopień podlegania presji, skomplikowanie i trudność wykonania powierzanych zadań, atmosferę panującą w zespole, satysfakcję z charakteryzującego pracę wynagrodzenia. Dodatkowo pod uwagę wzięto szereg binarnych zmiennych opisujących cechy pracy. Były to: zgodność charakteru pracy z wykształceniem respondenta, osobiste relacje międzyludzkie, wynagrodzenie z uwzględnieniem benefitów, perspektywy sukcesu finansowego, zgodność pracy z zainteresowaniami, niezależność w pracy, możliwość pracy z ludźmi, możliwość niesienia pomocy innym, możliwość mierzenia się z wyzwaniem, stabilność zatrudnienia, ilość czasu wolnego, możliwość kontynuacji rodzinnego biznesu oraz status społeczny uzyskiwany dzięki zatrudnieniu. Na tle literatury omawiane badanie wyróżnia się szerokim zakresem atrybutów o charakterze zarówno fizycznym, jak i psychicznym, uwzględnionych w analizie. Pomimo jednak kompleksowości analizy wspomniane miary opierały się na ocenach dotyczących zadowolenia lub na odpowiedziach na pytania retrospektywne odnoszących się do motywacji i satysfakcji w chwili podejmowania decyzji o zatrudnieniu. W tym sensie także to badanie nie jest wolne od zarzutów metodologicznych dotyczących deklaracji respondentów [Cordery i in., 1993].

Atrybutem zwykle pomijanym w analizach korzyści płynących z zatrudnienia jest prestiż, pomimo że już Weber zaliczył go do jednej z trzech podstawowych płaszczyzn nierówności, a więc przypisał mu szczególnie istotną wagę dla poczucia zadowolenia z życia człowieka [Domański, 1999]. Prestiż dotyczy konkretnej osoby i ma źródło w sposobie pełnienia danej roli (w tym przypadku wykonywanego zawodu) i jej osobistych cechach [Domański, 1999]. Prestiż jest niezwykle trudny w pomiarze – wynika z subiektywnego postrzegania znaczenia i ocen innych członków społeczności. W polskiej literaturze najbardziej znanym sposobem pomiaru natężenia prestiżu (przystającym do celów niniejszej pracy) jest określenie prestiżowości wykonywanego zawodu (w Polsce warto zwrócić uwagę na badanie „Prestiż zawodów” przeprowadzane cyklicznie przez CBOS [CBOS, 2013]). Metoda badania opiera się na ankiecie, w której respondenci oceniają prestiż poszczególnych zawodów.

Na kanwie prac Hackmana i Oldhama oraz Herzberga powstało wiele późniejszych opracowań i klasyfikacji czynników motywujących pracownika, z których część odwołuje się bezpośrednio do charakterystyk kontraktu zatrudnienia. Przegląd tych teorii zawiera praca Rainlalla [2004]. Większość z późniejszych badań miała charakter socjologiczny, choć można odczytywać je także w kontekście ekonomicznym, wiążąc motywację do pracy z użytecznością z niej uzyskiwaną. Wśród polskich prac w tym zakresie warto wyróżnić trzy klasyfikacje atrybutów motywujących do pracy, zaproponowane przez Stabryłę [1997], Bartkowiak [1999] i Michalik [2009].

Podsumowując przegląd badań użyteczności pracownika wynikającej z zatrudnienia (innymi słowy satysfakcji z pracy), stwierdzić należy, iż nie tworzą one spójnego obrazu, zarówno w zakresie uzyskiwanych rezultatów, jak i stosowanych metod. Wynika to w znacznej mierze z tego, że w dotychczasowych badaniach determinanty zadowolenia z pracy traktowano wybiórczo, przy czym dobór atrybutów zatrudnienia wynikał w dużej mierze z dostępności danych, a nie autonomicznej decyzji badacza. Prowadziło to do powstawania problemu pomijania istotnych zmiennych w modelowaniu, co znacząco ogranicza wiarygodność osiągniętych wyników [Brown, 1980]. Mimo tych zastrzeżeń przegląd badań determinant użyteczności związanej z pracą zawodową przynosi istotne konkluzje. Poza poziomem płacy i ilością przepracowanych godzin, wśród najczęściej spotykanych w badaniach atrybutów zatrudnienia wyjaśniających użyteczność czerpaną z pracy warto wyróżnić: pozafinansowe formy wynagradzania – tzw. benefity [m.in. van Ophem, 1991; Vella, 1993; Woodbury, 1983], uciążliwość wykonywanych w pracy czynności [m.in. Bartel, 1982; D’Addio i in., 2007; Garcia i Molina, 1999; Glisson i Durick, 1988; Sloane i Williams, 2000],

możliwości rozwoju oferowane w pracy [m.in. Bartel, 1982; Clark, 1997; van Ophem, 1991], wielkość przedsiębiorstwa (występowanie tego atrybutu w wielu badaniach podyktowane jest głównie dostępem do tej informacji w zbiorach danych) [m.in. Garcia i Molina, 1999], obciążenie psychiczne i fizyczne w pracy oraz ryzyko, z jakim się wiąże jej wykonywanie [m.in. Brown, 1980; Bartel, 1982; Gronberg i Reed, 1994; Diaz-Serrano i Cabral Vieira, 2005].

Należy przy tym podkreślić, że dobór atrybutów branż pod uwagę w badaniach użyteczności z zatrudnienia powinien być: dostosowany do metody badawczej, podyktowany szczegółowym celem badania oraz cechami badanej populacji. Nie ma zatem możliwości stworzenia uniwersalnego katalogu zmiennych opisujących cechy zatrudnienia, który przystawałby do wszystkich, a nawet do większości zawodów, grup wiekowych czy profili wykształcenia. Te same zmienne (charakterystyki pracy) w danym środowisku mogą nabierać innego znaczenia i być inaczej postrzegane. Część z cech pracy istotnych dla danej populacji może nie przystawać do części zawodów. Z tego względu analiza determinant decyzji o zatrudnieniu (podjęciu czy utrzymaniu zatrudnienia) powinna opierać się na precyzyjnie zidentyfikowanych atrybutach, adekwatnych do możliwie homogenicznej populacji lub homogenicznego rynku konkretnego zawodu/stanowiska. Pomimo to na podstawie powyższego przeglądu można skatalogować źródła użyteczności, którą uzyskuje pracownik. Wykorzystanie takiego ogólnego modelu kryteriów decyzji pracownika pozwala na uszczegółowienie atrybutów zatrudnienia, lecz w ramach kategorii uniwersalnych. Poniżej zaprezentowano autorski model przepływów korzyści z zatrudnienia – został on skonstruowany z perspektywy ekonomicznej: strumienia różnorodnych wzajemnych korzyści wynikających z zatrudnienia.

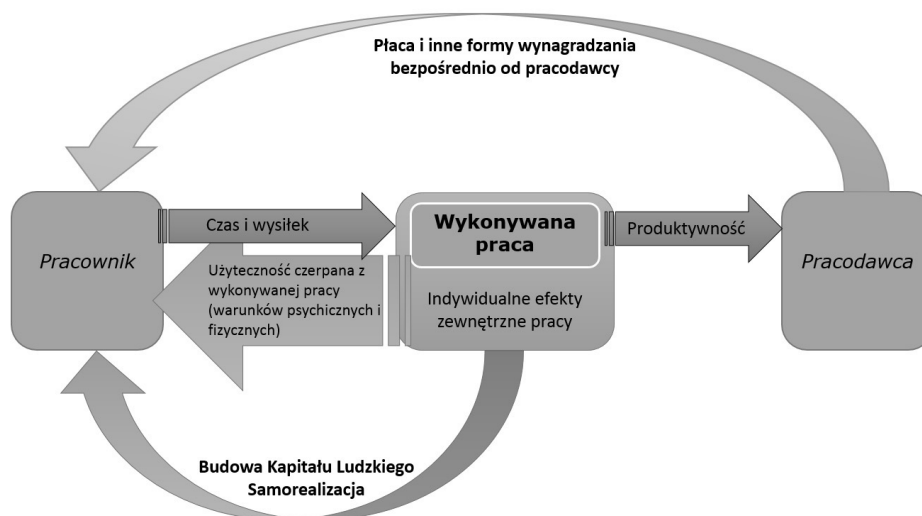
2. Model przepływu korzyści z zatrudnienia

Modelowanie decyzji o nawiązywaniu i utrzymaniu stosunku pracy jest relatywnie proste z punktu widzenia pracodawcy. W tym przypadku kryterium powstania i utrzymania zatrudnienia jest maksymalizacja zysku. Z punktu widzenia pracodawcy wykonywane przez pracownika zadania wiążą się z uzyskaniem przez przedsiębiorstwo określonego strumienia przychodów. Wartość tego strumienia zależy m.in. od produktywności pracownika. Pracodawca zatrudni pracownika, o ile łączne oczekiwane koszty związane z jego zatrudnieniem są równe lub niższe od zdyskontowanej oczekiwanej produktywności tego pracownika. Analiza korzyści, które otrzymuje pracodawca z mechanizmów transmisji

produktywności pracownika na zysk przedsiębiorstwa nie jest jednak przedmiotem tego artykułu.

Pracownik w zamian za czas i wysiłek wkładany w pracę otrzymuje strumień korzyści płynący wprost od pracodawcy. Do tego typu korzyści zaliczyć należy wynagrodzenie, dodatkowe świadczenia rzeczowe od pracodawcy i inne przywileje mające finansową wartość oraz świadczenia wynikające z opłacania przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne. Zgodnie z mikroekonomicznymi założeniami dotyczącymi preferencji, wzrost natężenia występowania tych atrybutów (postrzeganych tu jako dobra) powinien pociągać za sobą wzrost użyteczności pracowników. Oprócz wyżej wymienionych przepływów pracownik otrzymuje strumień korzyści nie pochodzący wprost od pracodawcy, ale będący pochodną charakterystyk pracy. Tego typu korzyściami są np. użyteczność związana z pozycją w hierarchii społecznej w pracy, przyjemność z wykonywania czynności zawodowych, atmosfera panująca w pracy, prestiż itd. Zmiana natężenia tych cech, w zależności od indywidualnych preferencji, może wiązać się ze wzrostem lub spadkiem użyteczności z zatrudnienia. Podsumowując, o ile z punktu widzenia pracodawcy umowa o pracę wiąże się z oferowaniem wyżej wspomnianej rekompensaty finansowej w zamian za produktywność, którą uzyskuje z zatrudnienia pracownika, to kryterium wyboru (akceptacji) oferty pracy ze strony (potencjalnego) pracownika opiera się na rachunku użyteczności związanej ze strumieniem korzyści i kosztów. Jak zauważono powyżej, różnorodność czynników wpływających na użyteczność (a więc w efekcie także na decyzje o podjęciu zatrudnienia) jest znaczna.

Przedstawiona poniżej autorska typologia opiera się na przytoczonym wyżej założeniu, iż korzyści z zatrudnienia można podzielić na korzyści uzyskiwane bezpośrednio od pracodawcy oraz korzyści czerpane z charakterystyk wykonywanych w pracy zadań. Te drugie można podzielić na bezpośrednie (fizyczne i psychiczne warunki wykonywania pracy) oraz pośrednie, związane z realizacją potrzeb i celów (preferencjami) w długim okresie. Na rys. 1 uwzględniono zarówno te atrybuty, które uwzględniana się w tradycyjnym podejściu do zatrudnienia (w którym bierze się pod uwagę jedynie wymianę czasu i wysiłku na wynagrodzenie) oraz te przepływy, które wynikają z bardziej holistycznego podejścia do modelowania podaży pracy, uwzględniającego korzyści pozapłacowe, uzyskiwane zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio.



Rys. 1. Model przepływu korzyści pomiędzy pracownikiem a pracodawcą z uwzględnieniem typologii atrybutów zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej przedstawiono szczegółowe wyjaśnienie poszczególnych typów korzyści uzyskiwanych przez pracownika. Identyfikowane w literaturze w sposób dosyć chaotyczny, atrybuty zostały przyporządkowane do grup korzyści w zależności od źródła ich pochodzenia i charakteru związku z wykonywaną pracą.

Użyteczność uzyskiwana bezpośrednio od pracodawcy

Kluczowym elementem korzyści z zatrudnienia uzyskiwanym bezpośrednio od pracodawcy jest wynagrodzenie. Jest to kategoria relatywnie prosta w pomiarze. Z uwagi na swój charakter wynagrodzenie niemal w każdym rodzaju zatrudnienia może być elementem substytucyjnym do innych atrybutów zatrudnienia. Wynagrodzenie może przybierać formę pieniężną (np. płaca, premie i partycypacja w zyskach przedsiębiorstwa), materialną (nagrody i prezenty) lub formę dostępu do mającej swoją wartość usługi (np. karta dostępu do ubezpieczenia medycznego, korzystanie z samochodu służbowego, karta programu sportowego).

Użyteczność czerpana z warunków fizycznych i psychicznych, w jakich wykonywane są zadania w ramach pracy

W tej kategorii istotne są charakterystyki kontraktu, obejmujące atrybuty związane z cechami miejsca pracy, z których pracownik może czerpać użyteczność. W tej grupie wyróżnić można: cechy fizyczne oraz warunki psy-

chiczne stanowiska pracy. Pracownik czerpie użyteczność z warunków fizycznych wykonywanych zadań, obejmujących atrybuty charakteryzujące głównie (choć nie jedynie) prace proste. Do tej grupy należeć mogą: organizacja czasu pracy (ew. również czas dojazdu do pracy), wykonywanie pracy w hałasie czy przy złych warunkach atmosferycznych, fakt pracy w warunkach ryzyka wypadku, ryzyko śmierci, ryzyko wystąpienia choroby zawodowej, fakt pracy przy użyciu niebezpiecznych maszyn, brak czasu na odpoczynek itp. Dla stanowisk związanych z pracą umysłową atrybut ten można postrzegać jako ergonomię wykonywania pracy.

Należy podkreślić, że nie mniej istotne jak warunki fizyczne są warunki psychiczne wykonywanych zadań, charakterystyczne dla niemal wszystkich typów zatrudnienia. Do tej grupy korzyści z zatrudnienia zaliczyć można: stabilność zatrudnienia, nadzór ze strony pracodawcy, stopień odpowiedzialności w pracy, stres, autonomię, atmosferę wśród współpracowników itp.

Użyteczność związana z oczekiwanymi korzyściami w długim okresie

Poza bieżącymi korzyściami, pracownik czerpie również użyteczność ze zdyskontowanych przyszłych korzyści związanych z zatrudnieniem. Te cechy zatrudnienia były dotąd zaskakująco często pomijane w analizach empirycznych. W tej grupie wyróżnić należy możliwości rozwoju osobistego i kariery oraz związanych z tym perspektyw zawodowych. Są to atrybuty szczególnie istotne dla młodych pracowników (ze względu na długi okres dyskontowania korzyści), którzy zatrudnienie postrzegają również przez pryzmat budowy własnego kapitału ludzkiego. Do tej grupy atrybutów zaliczyć można np. możliwości szkolenia i rozwoju zawodowego, prestiż stanowiska pracy (jako element istotny w kolejnych procesach rekrutacyjnych czy budowania dorobku).

Poza wyżej wymienionymi istotne mogą być także charakterystyki pracy związane z samorealizacją człowieka (w kontekście zajęć zawodowych), wyrażające się poprzez realizację celów społecznych i ideologicznych czy partykularnych dążeń. Do tej grupy cech zatrudnienia zaliczyć można np. satysfakcję z pozycji zawodowej czy prestiż związany z budową pozycji społecznej.

Podsumowanie

Powyżej przeprowadzone rozumowanie dobitnie wskazuje, iż stosowane powszechnie w analizach empirycznych przybliżenie wartości korzyści, jakie otrzymuje pracownik, poprzez jego wynagrodzenie, fałszuje rzeczywistość. Wy-

nagrodzenie jest tylko jednym z bardzo wielu elementów rekompensujących pracownikowi poświęcony czas, wkładany przez niego wysiłek i przykrość wynikającą z cech zatrudnienia.

Powyższe stwierdzenie ma konsekwencje w świetle teorii ekonomii. Włączenie do analizy decyzji pracowników wartości pozapłacowych charakterystyk zatrudnienia (które mogą zachęcać pracowników do świadczenia pracy charakteryzującej się wyższą wydajnością) może istotnie zmieniać predykcje wynikające z jednej z fundamentalnych dla współczesnej ekonomii rynku pracy – teorii płac efektywnościowych. Rozszerzając rozumienie wynagrodzenia za pracę o elementy pozapłacowe, można zauważyć, że stymulowanie wydajności pracowników (poprzez wzrost użyteczności czerpanej z zatrudnienia) może odbywać się bez podnoszenia poziomu płac, a więc bez podnoszenia kosztów działania przedsiębiorstw. A zatem optymalizacja firmy w modelu płacy wydajnościowej nie musi oznaczać utrzymywania wynagrodzeń na poziomie powyżej poziomu płacy równowagowej. A zatem zarządzanie korzyściami pozapłacowymi, które czerpie pracownik, może prowadzić do obniżania długookresowego bezrobocia. Oczywiście kreacja części korzyści pozapłacowych wiąże się z kosztem dla firmy (i w tym sensie, z punktu widzenia pracodawcy, jest równoważna wypłacie wynagrodzenia), niektóre z nich jednak takich kosztów nie pociągają lub ich koszt jest mniejszy niż wartość korzyści z nich wynikających.

Należy również zauważyć, że na zarządzanie pakietami dodatkowych korzyści pozwolić sobie mogą tylko niektóre firmy (które relatywnie niższym kosztem mogą oferować pakiety korzyści i np. poprzez reputację firmy oddziaływać na satysfakcję z pracy), a zatem stosowanie takiej polityki nie jest w oczywisty sposób możliwe wśród większości pracodawców. Oznacza to, że motywowanie do większej wydajności dla pozostałych (np. mniejszych) firm w większym stopniu musi się odbywać poprzez tradycyjny mechanizm. Prowadzi to do powstania pewnego rozwarstwienia – dualności rynku pracy, na którym z jednej strony zawierane są kontrakty możliwe do opisanego w większym stopniu w tradycyjny sposób (wynagrodzeniem, godzinami pracy itp.), z drugiej obserwujemy kontrakty, w których relacje pracownika i pracodawcy oparte są na skomplikowanym systemie przepływów korzyści. W ten sposób rozumiany dualizm rynku pracy ma również inne daleko idące konsekwencje dla konkurujących na rynku firm. Możliwość oferowania korzyści tańszych, lecz wiążących się z wyższą użytecznością czerpaną przez pracownika z kontraktu (zwykle charakterystyczne dla dużych firm), daje znaczącą przewagę na rynku. Firmy, które nie mają możliwości stosowania kompleksowego podejścia do systemu wynagradzania (choćby ze względu na mniejszą skalę działalności), zmuszone są *de*

facto ponosić realnie wyższe koszty zatrudnienia. Ten efekt może mieć potencjalnie istotne znaczenie dla funkcjonowania i kształtowania się struktury rynku. Należy podkreślić, że ocena skali zjawiska i faktycznego jego wpływu na kształtowanie się równowagi wymaga dalszych badań. W tym kontekście (pomimo iż atrybuty zatrudnienia różnią się znacząco ze względu na analizowaną populację), punktem wyjścia powinna być analiza źródeł korzyści z zatrudnienia, które uzyskuje pracownik.

Literatura

- Akerlof G.A., Yellen J.L. (1990), *The Fair Wage-effort Hypothesis and Unemployment*, „The Quarterly Journal of Economics”, s. 255-283.
- Atrostic B.K. (1982), *The Demand for Leisure and Nonpecuniary Job Characteristics*, „The American Economic Review”, s. 428-440.
- Bartel A.P. (1981), *Wages, Nonwage Job Characteristics, and Labor Mobility*, „Industrial and Labor Relations Review”, No. 35, s. 578.
- Bartkowiak G. (1999), *Psychologia zarządzania*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Becker G.S. (1976), *The Economic Approach to Human Behavior*, University of Chicago Press.
- Bluestone B.A. (1974), *The Personal Earnings Distribution: Individual and Institutional Determinants*, Final Report for the Period July 1, 1970-October 31, 1973.
- Brown C. (1980), *Equalizing Differences in the Labor Market*, „The Quarterly Journal of Economics”, s. 113-134.
- Clark A.E. (1997), *Job Satisfaction and Gender: Why Are Women so Happy at Work?*, „Labour Economics”, No. 4(4), s. 341-372.
- Cordery J., Sevastos P., Mueller W., Parker S. (1993), *Correlates of Employee Attitudes toward Functional Flexibility*, „Human Relations”, No. 46(6), s. 705-723.
- D’Addio A.C., Eriksson T., Frijters P. (2007), *An Analysis of the Determinants of Job Satisfaction when Individuals’ Baseline Satisfaction Levels May Differ*, „Applied Economics”, No. 39(19), s. 2413-2423.
- Diaz-Serrano L., Cabral Vieira J.A. (2005), *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence From Fourteen Countries*, Institute for the Study of Labor.
- Domański H. (1999), *Prestiż*, Fundacja na rzecz Nauki Polskiej, Wrocław.
- Duncan G.J., Stafford F. (1977), *Pace of Work, Unions, and Earnings in Blue Collar Jobs*, Manuscript, March.
- Garcia I., Molina J.A. (1999), *How do Workers Decide Their Jobs? The Influence of Income, Wage and Job Characteristics*, „Managerial and Decision Economics”, No. 20, s. 189-204.

- Glisson C., Durick M. (1988), *Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations*, „Administrative Science Quarterly”, s. 61-81.
- Gronau R. (1976), *Leisure, Home Production and Work – The Theory of the Allocation of Time Revisited*, National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Gronberg T.J., Reed W.R. (1994), *Estimating Workers' Marginal Willingness to Pay for Job Attributes Using Duration Data*, „Journal of Human Resources”, s. 911-931.
- Hackman J.R., Oldham G.R. (1976), *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*, „Organizational Behavior and Human Performance”, No. 16(2), s. 250-279.
- Hamermesh D.S. (1977), *Economic Aspects of Job Satisfaction. Essays in Labor Market Analysis*, John Wiley, New York.
- Herzberg F. (1987), *One More Time: How Do You Motivate Employees?*, „Harvard Business Review Case Services”.
- Johns G., Xie J.L., Fang Y. (1992), *Mediating and Moderating Effects in Job Design*, „Journal of Management”, No. 18(4), s. 657-676.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lancaster K. (1979), *Variety, Equity, and Efficiency: Product Variety in an Industrial Society*, Columbia University Press, New York.
- Lucas R.E. (1977), *Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling*, „The American Economic Review”, s. 549-558.
- Michalik K. (2009), *Typologia czynników motywacji*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie”, nr 2(13), t. 2, s. 373-387.
- Morgeson F.P., Humphrey S.E. (2006), *The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work*, „Journal of Applied Psychology”, No. 91(6), s. 1321.
- Quinn R.P. (1975), *Overeducation and Jobs: Can the Great Training Robbery be Stopped?*, Chicago.
- Rainlall S. (2004), *A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention within Organizations*, „The Journal of American Academy of Business”, No. 9, s. 21-26.
- Rosen S. (1986), *The Theory of Equalizing Differences*, „Handbook of Labor Economics”, No. 1, s. 641-692.
- Shapiro C., Stiglitz J.E. (1984), *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „The American Economic Review”, s. 433-444.
- Sloane P.J., Williams H. (2000), *Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender*, „Labour”, No. 14(3), s. 473-502.
- Smith R.S. (1973), *Compensating Wage Differentials and Hazardous Work*, US Dept. of Labor, Office of the Assistant Secretary for Policy, Evaluation, and Research.
- Stabryła A. (1997), *Podstawy zarządzania firmą: modele, metody, praktyka*, Oficyna Wydawnicza „Antykwa”, Kraków-Kluczbork.

- Stone E.F., Gueutal H.G. (1984), *On the Premature Death of Need-satisfaction Models: An Investigation of Salancik and Pfeffer's Views on Priming and Consistency Artifacts*, „Journal of Management”, No. 10(2), s. 237-249.
- Taubman P. (1975), *Sources of Inequality in Earnings*, North-Holland Publishing Company.
- Thaler R., Rosen S. (1975), *The Value of Saving A Life: Evidence from the Labor Market. Household Production and Consumption*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Van Ophe, H. (1991), *Wages, Nonwage Job Characteristics and the Search Behavior of Employees*, „The Review of Economics and Statistics”, s. 145-151.
- Vella F. (1993), *Nonwage Benefits in a Simultaneous Model of Wages and Hours: Labor Supply Functions of Young Females*, „Journal of Labor Economics”, s. 704-723.
- Woodbury S.A. (1983), *Substitution between Wage and Nonwage Benefits*, „The American Economic Review”, s. 166-182.

DECOMPOSITION OF EMPLOYMENT BENEFITS IN LIGHT OF THEORETICAL AND EMPIRICAL LITERATURE

Summary: The aim of this study is to systematize the benefits received by the employee from employment in the light of theoretical and empirical literature. This issue is fundamental for understanding labor market performance, not only from the neoclassical theory perspective of labor supply, but also in the context of the Theory of Equalizing Differences and of the Efficiency Wages Theory. The paper demonstrates that in the literature there is no consensus on the catalogue of attributes describing employment. In empirical papers selection of attributes taken into consideration usually depends only on the availability of data. This article attempts to systematize the criteria of employee's decision on employment. The original typology of the benefits of employment is presented. It is based on the assumption that benefits of employment may be divided into the benefits obtained directly from the employer (e.g. cash and fringe benefits) and benefits obtained from the characteristics of workplace. The latter can be further divided into direct benefits (physical and mental conditions of work) and indirect, associated with the long term consequences of particular employment. Presented approach helps to explain labor market performance and wage formation.

Keywords: employment benefits, job characteristics, job choices, fringe benefits.