

BEATA WOŹNIAK-JĘCHOREK*

Poznań

SPOŁECZNA WARTOŚĆ PRACY
A STRUKTURA INSTYTUCJONALNA RYNKU PRACY

STRESZCZENIE

Celem artykułu jest próba pokazania związków pomiędzy społeczną wartością pracy a strukturą instytucjonalną rynku pracy oraz ich teoretycznego wpływu na zachowania podmiotów rynku pracy, czego konsekwencją może być zjawisko bezrobocia instytucjonalnego. Tłem teoretycznym prezentowanego opracowania są poglądy ekonomii instytucjonalnej zakładającej współdziałanie ludzi i organizacji oraz badającej reguły rządzące tymi współzależnościami. Szkoła ta dowodzi, że badania ekonomiczne powinny mieć charakter interdyscyplinarny, łączący w sobie aspekty społeczne, kulturowe, polityczne, historyczne i inne. Szczególnie istotne jest to w przypadku analizy funkcjonowania współczesnych rynków pracy, gdzie motywy kulturowe odgrywają dużą rolę w kształtowaniu postaw na rynku pracy. W artykule przedstawiono pojęcie „społeczna wartość pracy”, określono strukturę instytucjonalną rynku pracy, przybliżono pojęcie „sprawność i skuteczność instytucjonalna”, a ostatecznie zdefiniowano zjawisko bezrobocia instytucjonalnego.

Słowa kluczowe: ekonomia instytucjonalna, instytucje formalne i nieformalne, społeczna wartość pracy

* Beata Woźniak-Jęchorek, dr, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, e-mail: b.wozniak@ue.poznan.pl.

Wprowadzenie

W ostatnich latach coraz bardziej popularna staje się ekonomia heterodoksyjna postulująca potrzebę interdyscyplinarnego podejścia w ekonomii opierającego się na badaniu wpływu różnego rodzaju instytucji (formalnych i nieformalnych) na wybory dokonywane przez podmioty gospodarcze we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Instytucje te determinują postrzeganie społecznej wartości pracy (*social value of work*), która wpływa na postawy ludzi w zakresie poszukiwania pracy bądź utrwalania się zjawiska bezrobocia. Społeczna wartość pracy to przy tym idea nawiązująca do problemu nierówności płacowych, idei wynagradzania godziwego, wynagrodzenia minimalnego, ubóstwa wśród pracujących (*working poor*).

Poziom wynagrodzeń jest jednym z najważniejszych bodźców motywujących do pracy. Jednocześnie wynagrodzenia nie tylko determinują dokonywane wybory, ale też kształtują zachowania. Jeśli wysoko wynagradzane są takie zawody, które nie są społecznie użyteczne, to taki stan rzeczy utrwała w społeczeństwie negatywne wzorce zachowań. Zachowania te są motywowane jedynie chęcią zysku, a nie kwestiami społecznymi czy koniecznością poszanowania środowiska naturalnego². Powszechna staje się przy tym teza, że im niższe nierówności w poziomie wynagrodzeń, tym lepsze wyniki ekonomiczne, społeczne i środowiskowe³.

W praktyce jednak większość gospodarek i przedsiębiorstw pomija szczegółową analizę oraz kalkulację społecznej wartości dodanej⁴. Powszechnie nie analizuje się też zjawiska społecznej wartości pracy w kontekście bezrobocia instytucjonalnego uwarunkowanego strukturą instytucjonalną rynku pracy. Dlatego też celem przedstawianego dalej opracowania jest próba pokazania związków pomiędzy społeczną wartością pracy a strukturą instytucjonalną rynku pracy oraz ich teoretycznego wpływu na zachowania na rynku pracy, czego konsekwencją może być zjawisko bezrobocia instytucjonalnego.

² M. Andrałojć, *Społeczna wartość pracy – metoda pomiaru na przykładzie SROI (social value of work – calculation with SROI methodology)*, „Współczesne Zarządzanie/Contemporary Management Quarterly” 2012, no. 3, s. 160.

³ E. Lawor, H. Kersley, S. Steed, *A Bit Rich. Calculating the real value to society of different professions*, New Economic Foundation, <http://neweconomics.org> 2009, s. 9 (dostęp 12.04.2013).

⁴ M. Andrałojć, *Społeczna wartość pracy...*, s. 154.

Społeczna wartość pracy

W literaturze przedmiotu społeczną wartość dodaną definiuje się jako *„dodatkowy zysk stanowiący pozytywny rezultat (dla ludzi, środowiska, wspólnoty, lokalnej gospodarki) wytworzony przez organizację w trakcie tworzenia produktów lub dostarczania usług, za które klient lub odbiorca płaci”*⁵. Podstawowym, ekonomicznym wyznacznikiem wartości pracy jest przy tym poziom wynagrodzenia. W ujęciu makroekonomicznym poziom ten wynika z „gry” popytu na pracę i podaży pracy oraz regulacji prawnych w tym zakresie. Z kolei w ujęciu mikroekonomicznym wartość pracy może być analizowana z perspektywy kapitału ludzkiego, stanowiska pracy oraz samego pracownika.

Wartość kapitału ludzkiego oznacza jego efektywność, czyli koszty poniesione na pracownika w relacji do rezultatów uzyskiwanych przez organizację. W kategoriach ogólnych pojęcie „kapitał ludzki” wprowadził do literatury James Coleman, twierdząc, że relacje między jednostkami mogą być traktowane w kategoriach zasobów tworzących kapitał danej społeczności. Z kolei Francis Fukuyama podkreślał, że kapitał społeczny to przede wszystkim umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup lub organizacji w celu realizacji wspólnych interesów⁶. Zdolność do łączenia się w grupy zależy między innymi od stopnia, w jakim dana społeczność uznaje i podziela zbiór wartości (norm), oraz od tego, na ile członkowie tej społeczności potrafią poświęcić indywidualne dobro dla dobra grupy⁷. Z umiejętności dzielenia poglądów i wartości wywodzi się też pojęcie „zaufanie”. Według F. Fukuyamy *zaufanie to mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach. Normy te mogą obejmować głęboko zakorzenione wartości dotyczące Boga i sprawiedliwości, ale także formy regulacji, np. standardy obowiązujące w danej profesji lub przyjęte normy*

⁵ K. Krawczyk, D. Kwiecińska, *Audyt społeczny jako metoda oceny działalności przedsiębiorstw społecznych – na tle innych sposobów określania społecznej wartości dodanej*, w: *Wspieranie ekonomii społecznej*, red. J. Hausner, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2008, s. 94.

⁶ F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław 1997, s. 20.

⁷ *Ibidem*.

zachowania⁸. Tak rozumiane zaufanie stanowi przy tym istotną i wymierną wartość ekonomiczną⁹.

Zatem z punktu widzenia zachowań na rynku pracy, wpływ na decyzje poszczególnych grup podmiotów wywierają nie tylko warunki ekonomiczno-finansowe i techniczno-organizacyjne, ale także istniejące zwyczaje, doświadczenia oraz powszechnie uznane normy, co w sumie składa się na poziom kapitału społecznego. Kapitał ten to swoistego rodzaju majątek sieci społecznych¹⁰ (relacji i powiązań), który zmienia się wraz ze zmianą więzi międzyludzkich¹¹.

Drugim sposobem szacowania wartości pracy na poziomie przedsiębiorstwa jest wycena stanowiska pracy. Do obliczenia wartości stanowiska pracy wykorzystuje się różne metody wartościowania stanowisk oraz analizy poziomu płac na rynku (głównie za pomocą raportów płacowych). Wartość stanowiska pracy przejawia się zatem w wysokości płacy zasadniczej.

Z kolei trzecim sposobem jest określenie wartości samego pracownika. Wartość tę ocenia się przez indywidualny wpływ pracownika oraz jego zaangażowanie w dążenie do osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa. Ma to odzwierciedlenie w wysokości premii, ścieżce awansów, uzyskiwanych podwyżkach płacy zasadniczej oraz inwestycjach szkoleniowych.

Wymienione tu perspektywy analizy wartości pracy mają swoje źródła w działalności biznesowej opartej przede wszystkim na wartości ekonomicznej i nie uwzględniają społecznego wymiaru pracy. Coraz częściej mówi się jednak o potrzebie ujęcia mieszanego, przy czym wartość mieszana lub społeczna wartość dodana oznacza *dotatkowy zysk dla ludzi, środowiska, wspólnoty czy lokalnej gospodarki*¹².

Spółeczna wartość pracy jest zatem kategorią, która wpływa na zachowania podmiotów rynku pracy zobrazowane wskaźnikiem bezrobocia i/lub zatrudnienia. O postrzeganiu tej wartości przesądzają instytucje formalne i nieformalne tworzące strukturę instytucjonalną rynku pracy. Uczestnicy rynku oceniają bowiem

⁸ *Ibidem*, s. 38 i 64.

⁹ D. Stokowska, *Nowa ekonomia instytucjonalna jako nowa perspektywa badawcza w analizie procesów gospodarczych*, w: *Teoria i praktyka ekonomii a konkurencyjność gospodarowania*, red. E. Frajtag-Mika, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006, s. 128–129.

¹⁰ S. Lin, *Taxation, human capital accumulation and economic growth*, "The Japanese Economic Review" 2001, vol. 52, iss. 2, s. 17.

¹¹ R.D. Putnam, *The prosperous community. Social capital and public life*, "American Prospect" 1993, no. 4(13), s. 93.

¹² M. Andrałojć, *Spółeczna wartość pracy...*, s. 156.

wartość pracy z perspektywy ekonomicznej (potrzeba pozyskania środków na życie, czyli dochodów), społecznej (potrzeba integracji ze społeczeństwem) czy zadaniowej (potrzeba dążenia do celów przez wykonywanie zadań), co stanowi bardzo ważny element sprawczy wszelkich zachowań na rynku pracy.

Struktura instytucjonalna rynku pracy

Strukturę instytucjonalną rynku pracy można analizować przez pryzmat ustaleń teoretycznych ekonomii instytucjonalnej. Ekonomia instytucjonalna w centrum swoich zainteresowań stawia przy tym pojęcia „instytucja” i „transakcja”. Instytucje tłumaczą bowiem, dlaczego jednostka podejmuje takie, a nie inne decyzje, oraz wpływają na zachowania jednostek przez tworzenie odpowiedniej struktury instytucjonalnej. Są zatem szczególnie istotne w relacjach społecznych i wpływają na funkcjonowanie rynku pracy charakteryzującego się sprzecznymi interesami i konfliktami. Podstawową funkcją instytucji jest przy tym zapewnienie jednostkom możliwości współdziałania w świecie pełnym konfliktów.

Jeden z przedstawicieli starej ekonomii instytucjonalnej – John R. Commons zauważył nawet, że instytucje możemy zdefiniować jako społeczne ramy kontroli (*collective action in control*), wyzwolenia (*liberation*) oraz ukierunkowania działań indywidualnych (*expansion on individual action*)¹³. Podkreślił przy tym, że instytucja to zbiorowe działanie (*collective action* – działania kolektywne) oddziałujące na jednostkę, kontrolujące ją, uwalniające jej działania, eksponujące.

Oprócz instytucji, ważne miejsce w analizach rynku pracy zajmuje pojęcie „transakcja”. Rynek pracy to bowiem miejsce, w którym odbywa się proces kupna i sprzedaży usług pracy, czyli zawierania transakcji. Towarem są: wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, dyspozycyjność, siła fizyczna *etc.* Stroną sprzedającą są pracownicy poszukujący pracy, a stroną kupującą tworzą pracodawcy kształtujący popyt na pracę.

W ekonomii instytucjonalnej *transakcje nie są jednak wymianą towarów, lecz alienacją i pozyskiwaniem, dokonywanym między jednostkami, praw własności i wolności, stworzonych przez społeczeństwo, a zatem muszą być negocjo-*

¹³ J.R. Commons, *Institutional economics*, “The American Economic Review” 1931, vol. 21, no. 4, s. 648.

wane przez zainteresowane strony, zanim siła robocza wyprodukuje, konsumenci – skonsumują, a towary zostaną fizycznie wymienione¹⁴.

Można zatem przyjąć, że transakcja to podstawowa jednostka działania związana ze strukturą zarządzania i kierowania (*governance*), która tworzy porządek, powstrzymuje konflikty i realizuje wzajemne korzyści¹⁵.

Analizując problem transakcji, podkreśla się, że każda transakcja wymaga poniesienia określonych, specyficznych kosztów, które są wynikiem zastosowania specjalistycznych zasobów. Dodatkowo koszty te zależą od stopnia niepewności mającej źródła behawioralne oraz od częstotliwości zawierania transakcji, na którą wpływa też poziom specyficzności zasobów produkcyjnych¹⁶.

Transakcje, które zawierane są między dwoma stronami rynku, reguluje przy tym wiele instytucji tworzących strukturę instytucjonalną danego rynku.

Według Olivera E. Williamsona – przedstawiciela nowej ekonomii instytucjonalnej, instytucje można podzielić na cztery grupy (poziomy), w zależności od stopnia ich zakorzenienia w świadomości społecznej, podatności na zmiany i oddziaływania na procesy gospodarcze¹⁷. Są to:

- a) instytucje nieformalne, które dotyczą kultury, zwyczajów, religii i tradycji;
- b) instytucje formalne – obejmujące środowisko instytucjonalne (prawo, politykę, biurokrację, uprawnienia własnościowe); instytucje te określają „reguły gry” w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym¹⁸;
- c) reguły zawierania transakcji – to sfera kontraktów, transakcji, zarządzania procesem ekonomicznym w ramach firmy i organizacji gospodarczej; o ile poziom drugi zawiera „reguły gry”, o tyle na poziomie trzecim toczy się „gra ekonomiczna”¹⁹;
- d) warunki podejmowania decyzji ekonomicznych, gdzie najważniejsza staje się jednostka gospodarcza (podmiot) i gdzie na bieżąco alokowane są zasoby²⁰.

¹⁴ *Ibidem*, s. 652.

¹⁵ O.E. Williamson, *The new institutional economics. Taking stock, looking ahead*, “Journal of Economic Literature” 2000, vol. 38, no. 3, s. 599.

¹⁶ O.E. Williamson, *Transaction – cost economics: the governance of contractual relations*, “The Journal of Law and Economics” 1979, no. 2, s. 239.

¹⁷ O.E. Williamson, *The new institutional economics...*, s. 597.

¹⁸ *Ibidem*, s. 598.

¹⁹ *Ibidem*, s. 599.

²⁰ *Ibidem*, s. 600.

Wykorzystując przytoczone ustalenia ekonomii instytucjonalnej, a zwłaszcza nowej ekonomii instytucjonalnej, można zaproponować następujące ujęcie struktury instytucjonalnej rynku pracy. Poziom pierwszy dotyczący instytucji nieformalnych można rozumieć przez pryzmat kultury normatywnej, która oznacza powszechne w danej społeczności zachowania będące przejawem przyjętych, podzielanych i głęboko zakorzenionych wartości. Kultura, jako instytucja nieformalna, może być przy tym opisywana przez różne wymiary różnic kulturowych zdefiniowanych przez wybitnego socjologa Geerta Hofstede'a. Wymiary te wskazują, czym poszczególne kultury różnią się między sobą; są nimi: unikanie niepewności, dystans władzy, maskulinizacja/feminizacja, indywidualizm/kolektywizm oraz orientacja na czas – długo- i krótkookresowa²¹.

Na podstawie wymienionych wymiarów różnic kulturowych można określić strukturę norm, zwyczajów i tradycji (w tym religijnej), które warunkują (bądź nawet determinują) tworzenie instytucji formalnych rynku pracy (poziom drugi). Poziom ten jest przy tym rozumiany głównie przez pryzmat ustawodawstwa (w tym przede wszystkim Kodeksu pracy i innych ustaw odnoszących się do rynku pracy), a także organizacji rynku pracy, takich jak: związki zawodowe, związki pracodawców, urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy, sądy pracy, forum dialogu społecznego etc. Do poziomu drugiego w kontekście działania rynku pracy zaliczyć też należy rozwiązania prawne w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego (w tym dostępność i wysokość zasiłków dla bezrobotnych) oraz system podatkowy (w tym tak zwany klin podatkowy). Wszystkie te rozwiązania prawne i organizacyjne znajdują odzwierciedlenie w polityce państwa wobec rynku pracy.

Oba poziomy wpływają dalej na postrzeganie społecznej wartości pracy, od której są uzależnione zachowania na rynku pracy. Zależą też one od reguł zawierania transakcji (poziom trzeci), który sprowadza się do różnego rodzaju oferowanych na rynku pracy kontraktów. Kontrakty te wynikają z przyjętego systemu negocjacji zbiorowych oraz są uzależnione od stopnia elastyczności Kodeksu pracy. Można więc przyjąć, że poziom trzeci wynika z pierwszego i drugiego. Oprócz rozwiązań prawnych, istotne znaczenie mają też cechy kulturowe danego społeczeństwa, wpływające na przykład na zawieranie kontraktów terminowych i bezterminowych, zakładających większą lub mniejszą elastyczność w zwalnia-

²¹ Por. G. Hofstede, *Culture's consequences: international differences in work-related values*, SAGE Publications, London 1980; *idem*, *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa 2007.

niu pracowników, kształtowaniu ich czasu pracy, okresu wypowiedzenia czy też wysokości płacy.

Zachowania na rynku pracy są także uzależnione od warunków podejmowania decyzji ekonomicznych (poziom czwarty) rozumianych przez pryzmat czynników wpływających na decyzje pracodawców i pracowników, na przykład co do intensywności pracy, konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego od wysokości płacy minimalnej czy wydajności pracy) oraz długości okresu zatrudnienia. Ten ostatni poziom dotyczy przy tym alokacji zasobów i analizowany jest przez pryzmat ekonomii neoklasycznej²².

Tak zdefiniowana struktura instytucjonalna rynku pracy może się charakteryzować mniejszą bądź większą sprawnością i skutecznością instytucjonalną.

Sprawność i skuteczność instytucjonalna

Sprawnością (*efficiency*) oraz skutecznością (*effectiveness*) instytucjonalną zajmuje się przede wszystkim nowa ekonomia instytucjonalna. Szkoła ta uznaje, że efektywność instytucji społecznych bywa różna, wyższa lub niższa, ale nigdy nie jest idealna czy optymalna. Działalność instytucji oraz organizacji cechują bowiem ograniczenia i niesprawności różnego rodzaju czy stopnia²³.

W kategoriach ogólnych instytucjonalna sprawność może być określana jako zdolność instytucji do pobudzania lub ograniczania działań ludzkich w procesach osiągnięcia założonych celów. Instytucjonalna skuteczność natomiast, to z punktu widzenia społecznego dobrostanu, takie układy ograniczeń, bodźców czy pobudek działań ludzkich, które umożliwiają pogodzenie działań indywidualnych i zbiorowych (zwykle zorganizowanych) z racjonalnością społeczną²⁴.

Żeby określić instytucjonalną skuteczność należy przy tym zastosować pewne miary czy standardy (czyli ocenę) lub jasno określić cele instytucji, a następnie odnieść się do ściśle łączącej się z nimi sprawności organizacyjnej oraz założyć wysoce zmienne otoczenie generujące niepewność i różnego rodzaju ryzyko²⁵.

²² B. Woźniak-Jęchorek, *Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej*, „Gospodarka Narodowa” 2013, nr 9.

²³ P. Chmielewski, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach ekonomicznych*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011, s. 203.

²⁴ *Ibidem*, s. 204.

²⁵ *Ibidem*.

Można zatem uznać, że jeżeli przyjmiemy, że rynek to mechanizm rynkowy wraz z towarzyszącą mu infrastrukturą, to jego „dobre działanie” ma miejsce wtedy, gdy umożliwi on swoim uczestnikom dążenie do założonych celów. Do celów tych w praktyce należy przede wszystkim możliwość uzgodnienia ceny umożliwiającej zawarcie transakcji, a także na przykład szybkość transakcji czy niskie koszty transakcyjne. Istotną cechą prawidłowo działającego rynku będzie także jego zdolność do szybkiego przywracania stanu równowagi naruszonego przez różnego typu wstrząsy popytowo-podażowe.

W przypadku rynku pracy dobrze funkcjonujący mechanizm wiąże się zatem z zapewnieniem odpowiednich relacji między regulacją a deregulacją rynku pracy. Związane jest to z elastycznością prawa pracy i samego rynku pracy. W szczególności dotyczy zatem ochrony zatrudnienia, konstrukcji obciążeń fiskalnych pracy, walki o podział dochodów (w tym mieści się problem różnicowania płac), określenia poziomu zawierania układów zbiorowych pracy, sformułowania zasad ustalania i wysokości płacy minimalnej czy wreszcie dostosowania charakteru i zakresu zabezpieczenia społecznego do rozwiązań systemowych²⁶.

Sprawnie funkcjonujący rynek pracy jest zatem tożsamy z pojęciami „elastyczność zatrudnienia”, „czas pracy”, „płace” czy „podaż pracy”, określanych w kategoriach ogólnych jako elastyczność rynku pracy²⁷. Wielu autorów wskazuje przy tym, że zwłaszcza elastyczność płac w dół oraz mobilność czynnika pracy – przede wszystkim zawodowa i przestrzenna – uwarunkowane instytucjonalnymi ramami funkcjonowania rynku pracy decydują o jego sprawności²⁸. Tak więc dopiero odpowiednia konfiguracja instytucjonalna może usprawnić funkcjonowanie konkretnego rynku jako systemu. Spójny układ instytucji daje bowiem szansę na utrzymanie długookresowej równowagi i zwiększa stopień adaptacji systemu jako całości²⁹.

Podsumowując, dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy potrzebny jest odpowiedni układ instytucjonalny. Ocena takiej struktury odbywać się może przez porównanie jej z efektami rynkowych dostosowań wyrażających się na

²⁶ Z. Staniek, *Uwarunkowania i wyznaczniki efektywności system instytucjonalnego*, w: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pacho, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2005, s. 15.

²⁷ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 285–286.

²⁸ W.M. Orłowski, *Optymalna ścieżka do euro*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004, s. 113–115.

²⁹ J. Gardawski, *Współczesny neokorporatyzm w ujęciu socjologii ekonomicznej*, w: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii...*, s. 191.

przykład w stopie bezrobocia. Bezrobocie takie ma charakter długookresowy i wynika właśnie ze struktury instytucjonalnej rynku pracy, na którą składają się instytucje formalne i nieformalne oraz reguły zawierania transakcji wraz z warunkami podejmowania decyzji ekonomicznych.

Bezrobocie instytucjonalne

Punktem wyjścia do zdefiniowania bezrobocia instytucjonalnego może być odwołanie do instytucji, wedle których brak efektywności w sensie Pareta jest spowodowany asymetrią informacji na rynku pracy. Jedna ze stron kontraktu może mieć więcej bądź lepsze informacje, których nie ma druga strona (pracownik lub pracodawca). W takiej sytuacji może pojawić się tak zwany *lemons markets* opisywany przez George'a Akerlofa, odzwierciedlający problem asymetrii informacji³⁰. Podobnie Joseph Stiglitz przyjmował, że niewielka asymetria informacji może być przyczyną nierównowagi rynkowej³¹.

W celu ograniczenia tej asymetrii oraz sprzyjaniu rynkowemu mechanizmowi alokacji zasobów i korygowaniu zawodności rynku można jednak wprowadzić określone instytucje, które usprawnią funkcjonowanie rynku pracy. W literaturze przedmiotu mowa jest tutaj o reputacji obu stron rynku pracy, ustanowionych regułach i regulacjach, a także o odpowiednich przepisach prawnych czy zwyczajach. Wskazuje się zatem na konieczność tworzenia zarówno instytucji formalnych, jak i nieformalnych.

W przypadku rynku pracy mamy też często do czynienia z licznymi konfliktami na linii pracownik–pracodawca. Obie strony dążą bowiem do innych celów społecznych i ekonomicznych. Mogą zatem wystąpić jednocześnie elementy współpracy i konfliktu interesów (dotyczące głównie podziału dochodów), a ich nasilenie zależy od rozwiązań instytucjonalnych, w tym możliwości monitorowania nakładów i efektów pracy. Dlatego też instytucje muszą brać czynny udział w stanowieniu praw i obowiązków dotyczących na przykład wynagrodzeń pracowników, płacy minimalnej czy też zasiłków dla bezrobotnych. Funkcjonowanie tego typu instytucji może jednak przynosić tak skutki pozytywne, jak i negatywne dla rynku pracy. W przypadku tych drugich instytucje stają się

³⁰ Por. G. Akerlof, *The market for "lemons". Quality uncertainty and the market mechanism*, "The Quarterly Journal of Economics" 1970, vol. 84, no. 3.

³¹ J.E. Stiglitz, *Informacja i zmiana paradygmatu w ekonomii*, „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 3–4, s. 80.

źródłem bezrobocia. Mowa jest tutaj o takim rodzaju bezrobocia, które zostało nazwane w literaturze przedmiotu bezrobociem instytucjonalnym.

Jak pisał Hans F. Sennholz, *jeżeli bezrobocie jest nienaturalne i bezsensowne, to musi mieć podstawy instytucjonalne – czyli wynikać z prawa i regulacji rynku. W takim przypadku jest konsekwencją „machinacji” legislatorów i regulatorów, którzy kształtują, przewodzą i bezpośrednio tworzą warunki podejmowania aktywności gospodarczej i sam rynek pracy. Jest też wynikiem polityki, która powoduje, że część siły roboczej jest niewspółmiernie droga i nieużyteczna dla pracodawców. W warunkach wolnej konkurencji, stosunek pracy powstaje, gdy pracownik oferuje usługę, za tyle, ile jest ona warta. Miejsce pracy natomiast znika, gdy koszty przekraczają wartość indywidualnej produktywności pracownika – wtedy zatrudnienie staje się stratą dla pracodawcy. Jest to prymitywny warunek zatrudnienia zarówno niewykwalifikowanej, jak i wykwalifikowanej siły roboczej. Każda jednostka, która chce być jednak subsydiowana przez innych pracowników lub prawodawców, może poczuć się rozczarowana*³².

W innym – dość powszechnie akceptowanym – ujęciu zaproponowanym przez Johna C. Haltiwangera, bezrobocie instytucjonalne to pojęcie szerokie, które za swe źródła przyjmuje – oprócz zachowań pracowników – również określone zachowania pracodawców. Te ostatnie znajdują przy tym uznanie u już zatrudnionych sił *insiders* i sprowadzają się do zawierania z nimi długookresowych kontraktów o pracę oraz do stosowania wobec nich wysokich stawek płac efektywnych czy też do innych jeszcze porozumień, będących jednocześnie formą swoistej „dyskryminacji” bezrobotnych (w sensie braku zainteresowania ich zatrudnieniem)³³.

Mając na uwadze wskazane ustalenia teoretyczne znajdujące odzwierciedlenie w istniejącej literaturze, a także przyjmując za punkt wyjścia podstawy teoretyczne, które stworzyła stara i nowa ekonomia instytucjonalna, można zaproponować nowe ujęcie definicji bezrobocia instytucjonalnego. Ujęcie to odwołuje się do myśli Bruce’a E. Kaufmana, który twierdzi, że we współczesnych

³² H.F. Sennholz, *Understanding unemployment*, “The New American”, ProQuest Central 2003, s. 25.

³³ M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 25.

badaniach nad problemami rynku pracy należałoby wypracować heterodoksyjną konstrukcję teoretyczną, której głównym ogniwem byłaby kategoria transakcji³⁴.

Bezrobocie instytucjonalne to zatem wynik zachowań podmiotów rynku pracy (pracowników i pracodawców) uzależnionych od struktury instytucjonalnej rynku pracy (tworzonej przez trzeci podmiot – państwo) i od postrzegania społecznej wartości pracy, a mających na celu zawarcie transakcji. Niesprawnie i nieskutecznie działająca struktura instytucjonalna rynku pracy podnosi przy tym koszty transakcyjne, stopień niepewności i częstotliwość zawieranych transakcji, co stanowi źródło braku zainteresowania stron rynku zatrudnieniem i oferowaniem siły roboczej.

Podsumowanie

Jak twierdzi Douglass C. North – jeden z czołowych przedstawicieli nowej ekonomii instytucjonalnej, badający rolę instytucji w gospodarce i tak zwanej instytucjonalnej zmiany – instytucje są ważne z ekonomicznego punktu widzenia, bo od nich zależy jakość społecznej kooperacji i proces uczenia się, a w konsekwencji koszty transakcyjne. Trzeba bowiem pamiętać, że podczas gdy technika determinuje koszty przetwarzania czynników produkcji w dobra gotowe, to instytucje kształtują głównie jakość społecznej kooperacji, a w konsekwencji koszty transakcyjne. Jednocześnie jednak instytucje, wpływając na rozwój i wybór technologii, oddziałują także na koszty przetwarzania nakładów w wyniki³⁵.

Ekonomia instytucjonalna dostarcza przy tym szczególnie istotnej wiedzy dla analiz rynku pracy. Opiera się bowiem na przedstawieniu bogatego i dynamicznego działania jednostki w społeczeństwie, które kontrastuje z ortodoksyjną koncepcją *homo oeconomicus*. Jednostka ta jest charakteryzowana jako istota społeczna *homo socialis* – człowiek uspołeczniony, zaprogramowany całkowicie przez wspólnotę, czy *homo agens-institutionalist* – człowiek żyjący w otoczeniu instytucjonalnym i posługujący się regułami instytucjonalnymi w celu alokacji zasobów³⁶.

³⁴ B.E. Kaufman, *The institutional and neoclassical schools in labor economics*, w: *Institutionalist tradition in labor economics*, red. D.P. Champlin, J.T. Knoedler, M.E. Sharpe, Armonk, New York–London 2004, s. 25.

³⁵ D.C. North, *Institutions, institutional change, and economic performance*, Cambridge University Press, New York 1990, s. 64.

³⁶ P. Chmielewski, *Homo agens...*, s. 316–317.

Takie ujęcie podmiotu ekonomicznego pozwala lepiej zrozumieć motyw działania na rynku, którymi nie musi być wcale dążenie do maksymalizacji zysku czy użyteczności, ale na przykład poszukiwanie bezpieczeństwa w świecie obarczonym dużą dozą niepewności. Asekuracyjne działania mogą przy tym wypaczać dotychczasowe rozumienie procesów zachodzących na rynku pracy. Stąd też potrzeba badania struktury instytucjonalnej rynku ze szczególnym uwzględnieniem instytucji nieformalnych rozumianych w kategoriach kultury (zwyczajów, tradycji, religii) wpływających na proces tworzenia instytucji formalnych rynku pracy.

W prezentowanym opracowaniu starano się wykazać zależności, które mają miejsce na rynku pracy pomiędzy postrzeganiem społecznej wartości pracy a strukturą instytucjonalną tego rynku. Konsekwencją tych zależności stają się określone zachowania uczestników rynku pracy, które mogą wpływać na pojawienie się bezrobocia o charakterze instytucjonalnym.

Bibliografia

- Akerlof G., *The market for "lemons". Quality uncertainty and the market mechanism*, "The Quarterly Journal of Economics" 1970, vol. 84, no. 3.
- Andrałojć M., *Społeczna wartość pracy – metoda pomiaru na przykładzie SROI (social value of work – calculation with SROI methodology)*, "Współczesne Zarządzanie/Contemporary Management Quarterly" 2012, no. 3.
- Chmielewski P., *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach ekonomicznych*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011.
- Coleman J.S., *Foundations of social theory*, Cambridge, Massachusetts–London 1990.
- Commons J.R., *Institutional economics*, "The American Economic Review" 1931, vol. 21, no. 4.
- Commons J.R., *Legal foundations of capitalism*, The University of Wisconsin Press, Madison, Milwaukee, London 1968 (pierwsze wyd. 1924).
- Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław 1997.
- Hofstede G., *Culture's consequences: international differences in work-related values*, SAGE Publications, London 1980.
- Hofstede G., *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa 2007.
- Institutionalist tradition in labor economics*, red. D.P. Champlin, J.T. Knoedler, M.E. Sharpe, Armonk, New York–London 2004.

- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Lawor E., Kersley H., Steed S., *A bit rich. Calculating the real value to society of different professions*, New Economic Foundation 2009, <http://neweconomics.org> (dostęp 12.04.2013).
- Lin S., *Taxation, human capital accumulation and economic growth*, "The Japanese Economic Review" 2001, vol. 52, iss. 2.
- North D.C., *Institutions, institutional change, and economic performance*, Cambridge University Press, New York 1990.
- Orłowski W.M., *Optymalna ścieżka do euro*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 2004.
- Putnam R.D., *The prosperous community. Social capital and public life*, "American Prospect" 1993, vol. 4(13).
- Sennholz H.F., *Understanding unemployment*, The New American, ProQuest Central 2003.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Stiglitz J.E., *Informacja i zmiana paradygmatu w ekonomii*, „Gospodarka Narodowa” 2004, nr 3–4.
- Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pachol, Wydawnictwo SGH, Warszawa 2005.
- Teoria i praktyka ekonomii a konkurencyjność gospodarowania*, red. E. Frajtag-Mika, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
- The new palgrave a dictionary of economics*, vol. 1, red. J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman, The Macmillan Press Ltd., London 1987.
- Williamson O.E., *The new institutional economics. Taking stock, looking ahead*, "Journal of Economic Literature" 2000, vol. 38, no. 3.
- Williamson O.E., *Transaction – cost economics. The governance of contractual relations*, "The Journal of Law and Economics" 1979, no. 2.
- Woźniak-Jęchorek B., *Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej*, „Gospodarka Narodowa” 2013, nr 9.
- Wspieranie ekonomii społecznej*, red. J. Hausner, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2008.

**SOCIAL VALUE OF WORK VS. INSTITUTIONAL STRUCTURE
OF THE LABOR MARKET****SUMMARY**

The article focuses on presentation of the interaction between the social value of work and institutional structure of the labor market and its impact on the behavior of actors on the labor market described by the phenomena of institutional unemployment. Its intellectual background was based on institutional economics. Institutional economics assume the interaction between people and organizations and examine the rules of this interaction. It proves that the economic analysis should be interdisciplinary and focus on social, cultural, political, historical and other aspects. This is especially important for the analysis of the modern labor market, where cultural factors play a major role. The above theoretical findings as well as the current situation of the labor market give the author of this article reason to formulate the assumption that leaving aside studies formal and informal institutions as well the social value of work may result in incomplete picture of labor market. The paper presents the concept of social value of work, describes the institutional structure of the labor market, sets the concept of institutional efficiency and effectiveness, and finally defines the phenomena of institutional unemployment.

Keywords: institutional economics, formal and informal institutions, social value of work