

Chciałbym podkreślić jeszcze jeden istotny fakt wydawniczy. Jest to książka bardzo trudna do tłumaczenia i redakcji. Wymaga olbrzymiej wiedzy matematycznej, ekonomicznej i językowej, a także rozumienia wielu trudnych pojęć i myśli autora książki, które są przecież niezmiernie innowacyjne, a stąd trudne do jednoznacznego odwzorowania ich w tłumaczeniu. Polski przekład książki jest perfekcyjny pod każdym względem: pojęciowym, logicznym oraz redakcyjnym. Jest to olbrzymia zasługa Zbigniewa Matkowskiego, który wykonał olbrzymią pracę na rzecz przybliżenia polskiemu czytelnikowi tak wspaniałej naukowej rozprawy o bezrobociu.

Krzysztof Opolski

Dale T. Mortensen, *Dyspersja płac. Dlaczego podobni pracownicy zarabiają różnie*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2012 s. XXIV, 227

Dzięki staraniom Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego ukazało się w ostatnich latach wiele interesujących i ważnych dla ekonomistów polskich publikacji. Niewątpliwie jedną z najważniejszych stanowi omawiana książka D.T. Mortensena. O wartości tej publikacji przesądza waga podjętego tematu i sposób jego ujęcia. Autor jest znakomitym znawcą problemu zróżnicowania płac, a posługiwanie się w analizie ujęciami i modelami matematycznymi zwiększyło istotnie szanse racjonalnego prowadzenia analizy wyjaśniającej zachowania pracowników i pracodawców w procesie kształtowania płac.

Konsekwencją modelowego ujęcia jest jednak pewne ograniczenie przestrzeni badań, tzn. pominięcie aspektów politycznych i społecznych czy też niepełne uwzględnienie czynników strukturalnych. Chodzi w tym przypadku o różnice w strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw, które wymuszają odmienne warunki płacowe dla określonych grup pracowników z punktu widzenia ich znaczenia dla dobrego funkcjonowania organizacji. Występująca w tym przypadku zarówno komplementarność, jak i substytucyjność płacowa pomiędzy kategoriami pracowników należących do poszczególnych grup, odmienność elastyczności zatrudnienia poszczególnych grup pracowników (np. kwestia nadgodzin), zależy przecież od strategii zatrudnienia i płac organizacji a nie tylko od sytuacji na rynku pracy lub zmian popytu na produkty czy usługi firmy.

Czytelnik omawianej książki jest jednak o tym ograniczeniu pola analizy poinformowany poprzez wyraźne przedstawienie zakresu badań. Autor przyjmuje, że teoria kapitału ludzkiego, wyjaśniająca zależność uzyskiwanych zarobków od cech pracowniczych, okazuje się w praktyce kompletnie niewystarczająca do objaśnienia faktycznego zróżnicowania płac oraz ich związku z wydajnością pracy. Wyraża to m.in. w stwierdzeniu: „Dające się zidentyfikować cechy pracownicze, które można kojarzyć z różnicami w wydajności, wyjaśniają z reguły nie więcej jak 30% zmienności wynagrodzeń pracowników zaobserwowanych w tych analizach. W dalszych moich wywodach odnoszę się do pozostałych 70% zmienności płac, których nie da się objaśnić różnicami indywidualnych cech pracowników, a które nazywam dyspersją płac” (s. 1). Znając realia makro- i mikroekonomiczne można przyjąć to założenie, choć szkoda, że autor szerzej nie wskazuje na jego uzasadnienie. Inaczej mówiąc, autor zajmuje się głównie różnicami płac wynikającymi z cech pracodawców zatrudniających pracowników, takich jak wielkość przedsiębiorstwa, jego znaczenie i pozycja w danej gałęzi, technologia, kultura organizacyjna itp.

Przyjęta metoda analizy, w połączeniu z oryginalnością ujęcia, zdeterminowała układ pracy i nazewnictwo poszczególnych rozdziałów. Nawet skrótowa prezentacja konstrukcji

i zakresu rozdziałów książki pozwala to dostrzec. Rozdział pierwszy składa się z trzech rozbudowanych podrozdziałów i nosi tytuł „Fakty i poszukiwanie teorii”. Jest to przedstawienie przesłanek podjęcia problemu, określenie założeń i ich analiza. Rozdział ten dokumentuje celowość podjęcia tego typu analizy. Jednocześnie jest to ważna próba stworzenia w miarę koherentnej teorii wyjaśniającej znaczną skalę różnic płacowych występujących, pomiędzy gałęziami czy też przedsiębiorstwami tej samej branży. Kolejne rozdziały to weryfikacja przyjętych w rozdziale pierwszym założeń.

Rozdział drugi ma znacznie mniej rozbudowaną strukturę. Nosi on znamieny tytuł: „Model Burdetta–Mortensena”. Przedstawiono w nim międzyokresowe uogólnienia dotyczące poszukiwań lepiej opłacanej pracy zarówno przez osoby bezrobotne, jak i osoby zatrudnione. Konsekwencją jest zróżnicowanie wynagrodzeń. Inaczej mówiąc, przeanalizowano tutaj dynamiczny model rynku pracy z homogenicznymi podmiotami i przedstawiono rozwiązania, które zapewniają równowagę w tym modelu.

Rozdział trzeci nosi tytuł „Kształt dyspersji płac”. Spełnia on funkcje weryfikujące model przedstawiony w rozdziale drugim. Dokonano w nim analizy danych empirycznych dotyczących zróżnicowania płac w przedsiębiorstwach w Danii w 1994/1995 r. Uzyskano dzięki temu potwierdzenie, że model jest zgodny z rozkładem płac faktycznie płaconych oraz płac oferowanych, przy istniejącym skośnym prawostronnie rozkładzie produktywności. Autor wskazuje jednak również, że różnice w produktywności pracowników stanowiące podstawę zróżnicowania płac mogą być wynikiem konkurencji pomiędzy pracodawcami. Pracodawcy oferujący wyższe wynagrodzenia są skłonni więcej inwestować w kapitał specyficzny (zwłaszcza ludzki). W rezultacie zróżnicowanie poziomów produktywności pomiędzy przedsiębiorstwami jest *konsekwencją*, a nie *przyczyną* różnic w poziomie wynagrodzeń.

W rozdziale czwartym, „Dyspersja płac a przepływ pracowników”, analizie nadano pewne cechy dynamiczne. Analizując duńskie dane empiryczne, autor doszedł do wniosku, że stawki płac stosowane przez przedsiębiorstwa nie są ustalane według zasady maksymalizacji zysku (jak to przyjęto w modelu Burdetta i Mortensena). Stanowią one raczej rezultat dwustronnych przetargów pomiędzy pracodawcami a pracownikami po ich spotkaniu poprzedzającym zawarcie umowy o pracy. Jednak implikacje modelu dwustronnych negocjacji płacowych są podobne: pracownicy przenoszą się z przedsiębiorstw o niskiej produktywności do przedsiębiorstw o wyższej produktywności. Fakt, że w Danii większość pracowników firm prywatnych jest zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach o wyższej produktywności, wskazuje, że mechanizm rynkowy jest jednak dość efektywny.

Bardzo ciekawy jest rozdział piąty, noszący tytuł „Zależność między płacą i stażem pracy”. Odchodząc od ujęć statycznych, podjęto w nim próbę, za pomocą modelu Burdetta–Mortensena, wyjaśnienia zależności pomiędzy wysokością wynagrodzenia i stażem pracy. Jest to o tyle istotne, że we wszystkich poprzednich aplikacjach tego modelu zakładano stałą płacę przez cały okres trwania stosunku pracy. Autor rozpatruje kwestię wpływu długości okresu zatrudnienia na wysokość płac w dwu ujęciach modelowych. Pierwsze zakłada reakcje pracodawców prowadzące do zwwyżki płac, jako odpowiedź na oferty konkurencji, a drugie stanowi stabilne powiązanie wysokości płac z okresem zatrudnienia. Przeprowadzona analiza wykazała, że wbrew pozornym odmiennościom obydwu ujęć mają podobne implikacje praktyczne. Przy założeniu, że wzrost płac nie jest związany ze wzrostem wydajności obydwie modele wskazują, że zależność płac od stażu pracy jest odbiciem wewnątrzzakładowej dyspersji płac. Autor z braku przekonujących danych nie opowiada się za żadną ze wspomnianych strategii, ale wskazuje, że równowaga kształtująca się na podstawie umów o stabilnej płacy „może mieć lepsze właściwości z punktu widzenia dobrobytu społecznego”.

Książkę kończy krótki dodatek matematyczny oraz trzystronicowe posłowie. Autor przedstawi w nim cele przeprowadzonej analizy i najważniejsze ustalenia. Głównym celem było wykazanie, że zróżnicowanie płac podobnych pracowników odzwierciedla różnice w produktywności zatrudniających ich przedsiębiorstw. Egzogeniczne czynniki kształtujące popyt na pracowników oraz frykcje występujące na rynku pracy utrudniają osiągnięcie stanu równowagi. Wyjaśniając dyspersję płac, trzeba więc wyjaśnić różnice w produktywności przedsiębiorstw. Frykcje utrudniające poszukiwanie odpowiednich miejsc pracy i odpowiednich pracowników są niewątpliwie jedną z przyczyn zróżnicowania płac. Sama konkurencja po obu stronach rynku nie może doprowadzić do całkowitego wyeliminowania firm nieefektywnych. Wynika to zarówno z istnienia bezrobocia, które powoduje okresowe akceptowanie niskiego wynagrodzenia ze względu na nadzieję na znalezienie w przyszłości lepiej płatnej pracy, jak i z faktu, że najbardziej wydajne przedsiębiorstwa ograniczają w pewnym momencie zatrudnienie ze względu na rosnące koszty rekrutacji i zatrudnienia nowych pracowników. Autor odwołuje się w tym miejscu do badań przeprowadzonych w USA i w Danii, które wskazują, że przedsiębiorstwa są bezustannie narażone na specyficzne szoki produkcyjne. Pozycja poszczególnych przedsiębiorstw pod względem efektywności popytowej i produkcyjnej zmienia się nieustannie. Innym źródłem nierówności jest odmienna dynamika wdrażania innowacji technologicznych. Szczególnie wiele pytań rodzi ogromne zróżnicowanie płac w grupach zawodowych wyodrębnionych według poziomu kwalifikacji. Diagnoza przyczyn różnic w produktywności różnych przedsiębiorstw umożliwiłaby pełniejsze wyjaśnienie różnic w wynagrodzeniach takich samych lub podobnych pracowników zatrudnionych w różnych miejscach.

Oceniając merytoryczną wartość analizy przeprowadzonej w recenzowanej książce i dokonanych w jej wyniku ustaleń, trzeba zwrócić uwagę na dużą ostrożność autora w formułowaniu ocen ogólnych, ograniczanie się do prezentacji wyników z tego, co zostało w analizie uwzględnione. Analizując wpływ poszczególnych zmiennych na zróżnicowanie płac, autor nie określa, jaka część ogólnej dyspersji płac została wyjaśniona. Nie jest to na pewno suma wpływu uwzględnionych zmiennych takich jak gałęź gospodarki, wielkość przedsiębiorstwa itp. Ta wstrzeźliwość autora w wypowiedaniu sądów syntetyzujących wynika z doceniania znaczenia wielkości czynników wpływających na politykę płac przedsiębiorstwa i niestabilności ich konfiguracji. Trzeba jednak dodać, że autor we wszystkich przypadkach bardzo wnikliwie analizuje wpływ poszczególnych zmiennych na dyspersję płac w ramach zdefiniowanego układu cech pracownika i pracodawcy.

Książka D.T. Mortensena jest bardzo solidną próbą przedstawienia i wyjaśnienia dyspersji płac pracowników generowanej przez przedsiębiorstwa i sytuację na rynku pracy. Książka zawiera wnikliwą analizę dyspersji płac prowadzoną w ramach modelu równowagi rynku pracy z uwzględnieniem zróżnicowania warunków, w których znajdują się poszczególne przedsiębiorstwa i szukający pracy pracownicy. Wysoki poziom teoretyczny prowadzonej analizy w wybranym zakresie i pogłębiona interpretacja przedstawionych ujęć modelowych i uzyskanych wyników budzą szacunek u czytelnika. Oczywiście, jak w każdym przypadku, także ta praca rodzi wiele pytań dodatkowych (autor zdaje sobie z tego sprawę i daje temu wyraz chociażby w posłowie). Próba ich uwzględnienia w dalszych badaniach wymaga jednak przyjęcia, że dokonane w tej pracy ustalenia mają istotny walor uniwersalizmu w odniesieniu do gospodarki rynkowej w stanie względnej równowagi. Przedstawione ujęcie ma nie tylko bardzo istotne walory poznawcze w zakresie wyjaśnienia dyspersji płac, ale stwarza szanse powtórzenia analizy na innym zbiorze danych. Pozwala to w przypadku dostępności odpowiednio zdezagregowanych danych, weryfikować uzyskane wyniki, nadawać im nieco inną interpretację czy też poszerzać pole analizy. Osobiście uważam, że to jest największy walor tej pracy.