

Edycja polska omawianej książki została przygotowana szczególnie starannie. Świadczy o tym obszerna przedmowa przygotowana przez Elżbietę Mączyńską – prezesa Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, osobne wprowadzenie tłumacza Zbigniewa Matkowskiego (któremu trzeba pogratulować jakości tłumaczenia, jak i opracowania słownika stosowanych pojęć). To wszystko, jak i zestawienie listy laureatów Nobla w ekonomii, stanowią cenne uzupełnienie angielskiego wydania książki z 2005 r., zawierającego ponadto przedmowę wydawcy serii, wydawcy książki oraz samego autora. Oprócz tego publikacja zawiera bibliografię oraz indeksy nazwisk i rzeczowy, co bardzo ułatwia lekturę. Jest to na pewno trudna w czytaniu, ale jednocześnie pod względem poznawczym i metodologicznym bardzo wartościowa pozycja, niestety przeznaczona dla dość elitarnego kręgu odbiorców.

Józef Orczyk

Tito Boeri, Jan van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy* (wprowadzenie do wydania polskiego i redakcja naukowa Marek Góra), Oficyna Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 389

Książka Tito Boeri i Jana van Oursa jest jedną z nielicznych pozycji wprowadzających polskiego czytelnika w świat zaawansowanej ekonomii rynku pracy i to w zakresie ściśle związanym z współczesnym funkcjonowaniem tego rynku. Tytuł jest nieco mylący, zdaje się sugerować, że autorzy zajmują się głównie czynnikami zakłócającymi mechanizm doskonale działającego rynku pracy, podczas kiedy przede wszystkim przeprowadzają analizę funkcjonowania różnych instytucji działających na tym rynku lub wpływających nań, i to zwykle zarówno przy założeniu w pełni swobodnej konkurencji, jak i w sytuacji, kiedy konkurencja jest ograniczona. Na opracowanie składają się bowiem rozdziały kolejno poświęcone płacy minimalnej, działaniu związków zawodowych i negocjacji zbiorowych, opodatkowaniu pracy, regulacji czasu pracy, programom emerytalnym, polityce rodzinnej, edukacji i szkoleniom, polityce migracyjnej, prawnej ochronie zatrudnienia, zasiłkom dla bezrobotnych, aktywnej polityce rynku pracy, jak również rozdział ostatni, w którym zostały omówione zależności pomiędzy niektórymi z wcześniej analizowanych osobno instytucji.

W każdym z nich znajdziemy część wyjaśniającą istotę opisywanej instytucji, sposoby mierzenia przejawów jej występowania i intensywności oddziaływania na rynek pracy, jak i – w ujęciu międzynarodowym – ilustrację tychże. Następnie jest przedstawione ujęcie teoretyczne, wyjaśniające wpływ istnienia danej instytucji na funkcjonowanie rynku pracy w sytuacji, kiedy działa on konkurencyjnie oraz kiedy cechuje go ograniczona konkurencyjność powodowana zazwyczaj monopsonistyczną pozycją pracodawców. W ślad za teorią omówione są podstawowe badania empiryczne – co ważne, prowadzone różnymi metodami i nie zawsze prowadzące do jednoznacznych wniosków. Dalej autorzy rozważają dwa kolejne problemy: dlaczego i w jakim zakresie dana instytucja jest przedmiotem zainteresowania polityki społeczno-gospodarczej, a także dlaczego ona istnieje, a nawet musi istnieć. Następnie znajdujemy wskazania literatury pogłębiającej temat, pytania mające sprawdzić jego zrozumienie, a także dodatek techniczny, który w obrębie danej instytucji jest poświęcony jakiemuś zadaniu optymalizującemu. Na przykład w zakresie regulacji czasu pracy dodatek techniczny poświęcono wyborom wielkości zatrudnienia

i liczby przepracowanych godzin (wliczając w to nadgodziny), w dodatku technicznym w rozdziale odnoszącym się do wykształcenia i szkoleń analizuje się optymalizację liczby lat nauki z perspektywy pracobiorcy w zależności od płac i stóp procentowych (stopa zwrotu z wykształcenia) oraz optymalizację nakładów na ogólne szkolenia z perspektywy pracodawcy działającego na konkurencyjnym i na niekonkurencyjnym rynku pracy. Jak z tego widać, dodatek techniczny służy przykładowemu rozwiązywaniu wybranych zadań odnoszących się do omawianych instytucji, nie ujmuje jednak całości zagadnień mogących być przedmiotem optymalizacji. Na przykład w obrębie regulacji czasu pracy pominięto kwestię wielkości popytu zgłaszanego na produkcję, co prowadzi do wniosku, że wzrost produkcji sprzyja zwiększaniu liczby pracowników, a nie wydłużaniu czasu ich pracy, odwrotnie niż ma to często miejsce w sytuacji powodowanej zwiększeniem popytu na produkty. Z kolei w analizie szkoleń pominięto w dodatku technicznym optymalizację szkoleń ogólnych rozpatrywaną z perspektywy pracobiorców, jak i szkoleń specyficznych z perspektywy obu stron: pracodawców i pracobiorców.

W zasadzie książkę należałoby uznać za zaawansowany podręcznik ekonomii rynku pracy działającego w symbiozie z instytucjami tegoż rynku i w powiązaniu z istotnymi elementami innych rynków (edukacyjnego) lub z polityką społeczno-ekonomiczną (rodzinną, migracyjną), gdyż podobnie, jak typowy podręcznik zaznajamia ona czytelników z podstawowymi pojęciami, właściwymi dla nich ujęciami teoretycznymi i stanem badań, jak również zawiera części ułatwiające przyswojenie odpowiedniej wiedzy i umiejętności (odesłania do literatury, pytania sprawdzające, ćwiczenia w postaci dodatków technicznych). Książka różni się jednak dalece od popularnych podręczników (np. Borjasa, Cahuca i Zylberberga czy Ehrenberga i Smitha¹) kilkoma wyrazistymi cechami. Po pierwsze, nie podąża klasycznymi ścieżkami, przedstawiając podstawowe kategorie rynku pracy: podaź, popyt, zagadnienie równowagi i teorie wyjaśniające ich kształtowanie się, aby następnie przejść do zjawisk, które ograniczają swobodne funkcjonowanie rynku pracy i tym samym wywierają wpływ na zjawiska mikro, jak i makroekonomiczne, a także społeczne. Ta książka właściwie zaczyna się w tym momencie, w którym inne podręczniki kończą wyjaśnienie podstaw kształtowania się równowagi na rynku pracy, zarówno konkurencyjnym, jak i z ograniczeniami konkurencyjności. Podstawowe złożenia znajdują się w jednym, wprowadzającym rozdziale, co przesądza o tym, że jest to podręcznik dla bardziej zaawansowanych studentów, którym dla zrozumienia wystarczy zaledwie streszczenie podstawowych założeń ekonomii rynku pracy. Po drugie, choć recenzowana książka krok po kroku omawia wybrane zagadnienia instytucjonalne i z otoczenia rynku pracy, to jednak nie zawsze czyni to odnosząc się do popytu, podaży i równowagi na rynku pracy. W większości podręczników te odniesienia są bardziej konsekwentne. Tu jednak w jednych rozdziałach takie odniesienia istnieją (np. w rozdziale poświęconym opodatkowaniu pracy czy częściowo w rozdziale o polityce migracyjnej, w innych zaś są pominięte lub prawie pominięte – np. w rozdziale o wykształceniu i szkoleniach). Po trzecie, chociaż w każdym z rozdziałów znajduje się fragment odnoszący się do przyczyn zainteresowania polityki ekonomiczno-społecznej analizowanymi kolejno instytucjami, to jednak w tej książce nie ujęto w kompleksowy sposób wszystkich, ważnych ekonomiczno-społecznych następstw funkcjonowania rynku pracy. Należą do nich w szczególności: mobilność w obrębie rynku pracy i związana z nią elastyczność jego funkcjonowania, zróżnicowanie społeczne pracowników, w tym dyskryminacja, zwłaszcza ze względu na

¹ G.J.Borjas, *Labor Economics*, McGraw Hill Irwin, International Edition, Boston 2010; P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, London 2010; R.G. Ehrenberg, R.S.Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Pearson Education, Boston 2010.

pleć, rasę, narodowość, jak również podstawowe konsekwencje makroekonomiczne, takie jak warunkowanie przez rynek pracy wzrostu gospodarczego czy inflacji.

Jednocześnie trzeba podkreślić nowatorskie podejście autorów, którzy podjęli się systematycznej analizy instytucji wpływających na funkcjonowanie rynku pracy, pokazując ich złożoność i niejednoznaczność istniejących rozwiązań. Niewątpliwymi atutami tego podręcznika są bowiem: porównanie istniejących rozwiązań instytucjonalnych w skali międzynarodowej (krajów OECD) oraz zestawienie wielu różnorodnych metod i wyników badań dotyczących ekonomicznych następstw funkcjonowania tych instytucji. Autorzy nie podają gotowych recept na konstruowanie konkretnych instytucji, pokazując raczej kierunki ich oddziaływania niż oceniają ich siłę, wskazując na rozbieżności wyników badań empirycznych (np. w odniesieniu do oddziaływania płacy minimalnej) i unaczynając braki wyjaśnień teoretycznych niektórych stwierdzonych empirycznie tendencji. W efekcie ta książka wydaje się idealnym materiałem do studiowania dla poszukujących studentów – takich, którzy nie tylko chcą przyswoić sobie pewien kanon wiedzy, ale i dyskutować o źródłach różnic poszczególnych badań i teorii bądź zastanowić się nad rozwijaniem analiz zawartych w dodatkach technicznych o pominięte w nich kwestie. Zarazem jednak recenzowana książka dostarcza wystarczającego zestawu informacji i analiz, aby mniej zaangażowany czytelnik odniósł z jej lektury wyraźną korzyść.

Sumując, należy podkreślić, że polskim rynku wydawniczym pojawił się podręcznik opisujący rynek pracy w sposób dalece odbiegający od typowych ujęć tej problematyki nie tylko w Polsce, ale i w dominującym nurcie literatury akademickiej na rynku światowym, i to w czasie nieodległym od pierwszego wydania oryginału (2008), co jest niewątpliwą zasługą zespołu badaczy problemów rynku pracy pracujących nad przekładem pod kierownictwem Marka Góry. Ich zasługą jest też kompetentne i precyzyjne przetłumaczenie książki, którą – pomimo skomplikowania poruszonych kwestii – naprawdę się czyta dobrze, a to – sądząc po wielu innych przekładach tekstów ekonomicznych – nie jest trywialnym zadaniem.

Urszula Sztanderska

