

GOSPODARKA NARODOWA

9
(265)
Rok LXXXIII/XXIV
wrzesień
2013
s. 5-27

Beata WOŹNIAK-JĘCHOREK*

Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej

Streszczenie: Celem artykułu jest zdefiniowanie struktury rynku pracy w kontekście ustaleń teoretycznych ekonomii instytucjonalnej. Zakładając współdziałanie ludzi i organizacji, ekonomia instytucjonalna bada reguły rządzące tymi współzależnościami. Dowodzi przy tym, że analiza ekonomiczna powinna 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. Stąd też przyjęto założenie, że brak uwzględniania w analizach rynku pracy czynników instytucjonalnych (o charakterze formalnym i nieformalnym) wpływa na ocenę rezultatów funkcjonowania tego rynku i postawiła sobie za cel zdefiniowanie struktury instytucjonalnej rynku pracy. W artykule przedstawiono założenia ekonomii instytucjonalnej, scharakteryzowano podejście instytucjonalne do analiz rynku pracy, przybliżono pojęcie instytucji tego rynku, a ostatecznie określono strukturę rynku pracy odwołując się do koncepcji poziomów analizy ekonomicznej O.E. Williamsona. Wykorzystując jego ustalenia podjęto również próbę wskazania zależności występujących pomiędzy poszczególnymi poziomami analizy ekonomicznej w kontekście działania rynku pracy. Do przedstawionego, teoretycznego modelu wprowadzono również pojęcie społecznej wartości pracy, przyjmując, że działanie instytucji (formalnych i nieformalnych) rynku pracy wpływa na postrzeganie tej wartości i przesądza o zachowaniach uczestników rynku pracy. Uczestnicy ci oceniają wartość pracy z perspektywy ekonomicznej (potrzeba pozyskania środków na życie), społecznej (potrzeba integracji ze społeczeństwem) i zadaniowej (potrzeba realizacji celów poprzez wykonywanie zadań), co stanowi bardzo ważny element sprawczy wszelkich zachowań na rynku pracy. W klasycznym ujęciu wartość pracy ma przy tym odzwierciedlenie w nierównościach płacowych, natomiast współcześnie coraz częściej mówi się o potrzebie ujęcia mieszanego, czyli połączenia wartości ekonomicznej (charakterystycznej dla przedsiębiorstw działających for-profit) z wartością społeczną (przypisywaną działalności non-profit) wraz z wartością ekologiczną (tożsamą z oddziaływaniem na

* Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, e-mail: b.wozniaak@ue.poznan.pl

środowisko naturalne). Dopiero taka wartość mieszana nazywana jest społeczną wartością pracy, a jej postrzeganie determinuje zachowania na rynku pracy. Zdefiniowanie struktury instytucjonalnej rynku pracy w ujęciu teoretycznym ma stanowić punkt wyjścia do dalszych badań empirycznych, które mogłyby przyczynić się do realizacji skuteczniejszej polityki państwa wobec rynku pracy.

Słowa kluczowe: ekonomia instytucjonalna, rynek pracy, instytucje formalne i nieformalne

Kody JEL: B15, B25, B52, J08

Artykuł wpłynął do druku 4 maja 2013 r.

Wstęp

Ekonomia głównego nurtu¹ odwołując się do uniwersalnych praw oraz jednostek ekonomicznych działających w podobny sposób niezależnie od kontekstu społeczno-historycznego napotyka w ostatnich latach na szereg trudności eksplanacyjnych w wyjaśnianiu i rozwiązywaniu współczesnych problemów gospodarczych, wychodzących daleko poza granice czystej analizy ekonomicznej.

Przegląd dorobku myśli ekonomicznej z ostatnich lat wskazuje przy tym coraz częściej, że nie istnieje jeden model opisujący każdy rynek i każdą gospodarkę w jednakowy sposób. Nie ma też uniwersalnych środków i narzędzi ekonomicznych, które zastosowane w różnych krajach czy nawet regionach dadzą takie same rezultaty [Stokowska, 2006, s. 118].

Na tym tle popularność zyskuje ekonomia instytucjonalna postulująca potrzebę „szerszego spojrzenia” na zachodzące procesy. Niektórzy mówią nawet o potrzebie interdyscyplinarnego podejścia w ekonomii, które opiera się na badaniu wpływu różnego rodzaju instytucji (formalnych i nieformalnych) na wybory dokonywane przez podmioty gospodarcze we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Nurt instytucjonalny zakłada bowiem współdziałanie ludzi i organizacji oraz zajmuje się badaniem reguł rządzących tymi współzależnościami. Podejmuje jednocześnie dyskusję nad fundamentalnymi zagadnieniami ekonomii – jej przedmiotem, związkami gospodarki ze społeczeństwem czy znaczeniem instytucji w procesach gospodarowania.

Instytucjonaliści wskazują przy tym, że kluczem do rozwoju społeczno-gospodarczego jest ład instytucjonalny. Jeśli ma on charakter inkluzyjny, czyli zapewnia maksymalnej liczbie ludzi dostęp do zasobów czynników produkcji, wówczas społeczeństwo rozwija się, bo wszyscy uczestniczą w wytwarzaniu i podziale dobrobytu. Jeśli jednak instytucje mają charakter ekstrakcyjny, czyli służą ochronie interesów nielicznej grupy podmiotów, wówczas trudno uzyskać pozytywne efekty w postaci trwałego wzrostu gospodarczego.

Przedstawiciele ekonomii instytucjonalnej, paradoksalnie, wracają przy tym do źródeł ekonomii głównego nurtu. Już bowiem we wstępnej fazie kształto-

¹ Rozumiana tu jako obejmująca współczesnych kontynuatorów tradycji ekonomii neoklasycznej oraz część współczesnych ekonomistów odwołujących się do tradycji keynesowskiej, ale w nieortodoksyjnej wersji (chodzi tu zwłaszcza o tzw. neokeynesistów).

wania się poglądów ekonomicznych niektórzy przedstawiciele francuskiego i szkockiego Oświecenia określali rynek nie jako mechanizm, lecz jako społeczną instytucję, która składa się z reguł wolnej wymiany [Ingrao, 1998, za: Klimczak, 2005, s. 11].

Z biegiem czasu ewolucja ekonomii klasycznej doprowadziła jednak do posługiwania się coraz bardziej abstrakcyjnymi i sformalizowanymi modelami teoretycznymi, w rezultacie czego ekonomia konwencjonalna pozbawiona została treści instytucjonalnych. Instytucje traktowane były natomiast jako zewnętrzne ramy, w których przebiegają procesy gospodarcze.

Na braki statycznej teorii neoklasycznej wskazuje przy tym m.in. D.C. North twierdząc, że „zajmuje się ona działaniem rynków, ale nie bada kierunków ich zmiany. (...) Same metody stosowane przez neoklasycznych ekonomistów narzucały przedmiot zainteresowania badawczego, będąc jednocześnie barierą badań nad rozwojem. Teoria neoklasyczna w formie podstawowej, z jej matematyczną precyzją i elegancją, wymodelowała statyczny świat „bez tarć”. Stosowana w historii gospodarczej i badaniach nad rozwojem gospodarki, koncentrowała się na technologicznych osiągnięciach, a ostatnio na inwestycjach w kapitał ludzki, ignorując jednocześnie zakorzenioną w instytucjach strukturę bodźców, które determinowały wielkość społecznych inwestycji w wymienione czynniki. Teoria ta, prowadząc analizę efektywności gospodarczej w perspektywie czasu, przyjmowała dwa błędne założenia: po pierwsze, że instytucje nie mają znaczenia, a po drugie, że czas nie ma znaczenia” [North, 2006, s. 553].

Instytucjonalisci dowodzą więc, że pozbawienie ekonomii głównego nurtu treści instytucjonalnych doprowadziło do błędów interpretacyjnych w analizach procesów rynkowych. Współcześnie coraz powszechniejsza staje się za to teza, że zarówno instytucje, jak i czas mają kluczowe znaczenie. Tłumaczą bowiem dlaczego jednostka podejmuje takie, a nie inne decyzje oraz wpływają na zachowania jednostek poprzez tworzenie odpowiedniej struktury instytucjonalnej.

Struktura instytucjonalna składa się przy tym z jądra – tzw. matrycy instytucjonalnej oraz różnych instytucji pochodnych, komplementarnych, które stale obudowują to jądro. Instytucje pochodne muszą być przy tym zgodne z instytucjami jądra. Matryca instytucjonalna składa się więc z centralnych, wzajemnie powiązanych instytucji, które przesadzają o charakterze całego systemu instytucjonalnego. Jednocześnie jest ona źródłem trwałości i ciągłości społeczeństwa. Dzięki niej powstaje tzw. „świat” instytucji [North, 2005, s. 10].

Jak twierdzi jeden z przedstawicieli starej (czy tradycyjnej) ekonomii instytucjonalnej – J.R. Commons, podstawową funkcją instytucji jest zapewnienie jednostkom możliwości współdziałania w świecie pełnym konfliktów. Konflikty występują również na rynku pracy, dlatego instytucje muszą brać czynny udział w stanowieniu praw i obowiązków w zakresie np. wynagrodzeń pracowników, płacy minimalnej czy też zasiłków dla bezrobotnych. Instytucje rynku pracy (w tym instytucje – organizacje) – podobnie jak instytucje w ogóle – tworzone są w wyniku społecznych interakcji. Są też warunkami i ograniczeniami działalności gospodarczej podmiotów. Stanowią one element uwarunkowań zewnętrznych gospodarowania, jak i bezpośrednio kształtują preferencje oraz

systemy wartości jednostek. Instytucje ułatwiają przy tym kooperację i koordynację działań podmiotów gospodarczych równoległe do warunków „uczciwej” konkurencji [Staniek, 2010, s. 91]. Analiza instytucji jest zatem „kluczem” do zrozumienia procesów zachodzących na każdym rynku, w tym na rynku pracy.

Dlatego też celem artykułu jest zdefiniowanie struktury instytucji rynku pracy w kontekście ustaleń teoretycznych ekonomii instytucjonalnej. Przyjęto przy tym założenie, że działanie instytucji (formalnych i nieformalnych) rynku pracy wpływając na postrzeganie społecznej wartości pracy przesądza o zachowaniach ludzi w zakresie poszukiwania pracy. Celowo zakłada się jednak tylko teoretyczne ujęcie analizowanego zagadnienia bez odwołań do przykładów z rzeczywistości gospodarczej.

Ekonomia instytucjonalna – przedmiot analizy

Instytucjonalizm nazywany niekiedy ekonomią ewolucyjną to jedna z najważniejszych szkół heterodoksyjnej myśli ekonomicznej XX wieku. Problem stanowi jednak jej spójność metodologiczna i badawcza. Nie ma bowiem dwóch instytucjonalistów zgodnych co do tego, jaka jest istota instytucjonalizmu. Jak pisze M. Rutherford – jeden z czołowych znawców historii myśli instytucjonalnej – „amerykański instytucjonalizm nie reprezentuje jednej dobrze zdefiniowanej i ujednoczonej teorii posługującej się wspólną metodologią czy programem badawczym” [Rutherford, 1994, s. 1].

W kategoriach ogólnych, można jedynie przyjąć, że ekonomia instytucjonalna analizuje zależności występujące w systemie funkcjonowania gospodarek i ich otoczeniu instytucjonalnym. System ekonomiczny to bowiem zbiór wzajemnie powiązanych instytucji oraz zasad określających przestrzeń zachowań podmiotów gospodarczych [Woźniak, 2005, s. 21].

Ekonomia instytucjonalna odrzuca przy tym tradycyjne spojrzenie na podmiot gospodarczy jakim jest pojęcie „*homo oeconomicus*” stworzone przez klasyka J.S. Milla, a wykorzystywane przez ekonomię głównego nurtu. Wprowadza natomiast pojęcie „*homo socialis*” – człowiek uspołeczniony, zaprogramowany całkowicie przez wspólnotę, czy „*homo agens-institutionalist*” – czyli człowiek żyjący w otoczeniu instytucjonalnym i posługujący się regułami instytucjonalnymi w celu alokacji zasobów, którymi są zasady wzajemności, redystrybucji i rynku [Chmielewski, 2011, s. 316-317].

W nurcie instytucjonalnym wyróżnić można dwie podstawowe szkoły – tzw. starą ekonomię instytucjonalną (a określaną często przez jej reprezentantów mianem klasycznego bądź historycznego instytucjonalizmu) oraz tzw. nową ekonomię instytucjonalną².

² Czołowy instytucjonalista A.G. Gruchy w rozwoju amerykańskiego instytucjonalizmu wyróżnia trzy okresy. Pierwszy związany z twórczością Veblena (1890-1925), który sprowadzał się do tworzenia – w opozycji do ekonomii klasycznej i neoklasycznej – badawczych i teoretycznych podstaw instytucjonalizmu. Drugi (lata 1925-1945) cechuje działalność J.R. Commonsa, W.C. Michella, J.R. Clarka oraz R.G. Tugwella. Natomiast okres trzeci

Dla Hamiltona – pierwszego ekonomisty, który użył określenia „podejście instytucjonalne” [Hamilton, 1919], [Rutherford, 2003, s. 360] – amerykański instytucjonalizm był debatą na temat natury teorii ekonomii. Pisał, że „odwołanie się do ekonomii instytucjonalnej nie jest atakiem na prawdziwość czy wartość pozostałych teorii ekonomicznych, ale jest obaleniem założeń innych systemów myśli ekonomicznej” [Hamilton, 1919, s. 309].

Stąd też znawcy historii podkreślają, że tradycyjny instytucjonalizm wyznaczył sobie ambitne zadanie stworzenia nowego paradygmatu będącego alternatywą wobec ekonomii konwencjonalnej. Hamilton twierdził bowiem, że „założenia instytucjonalizmu dotyczą zwyczajów, kontraktów lub umów, które determinują naturę naszego systemu ekonomicznego” [Hamilton, 1919, s. 310] i dlatego nie mogą być odrzucone przez podstawowe badania ekonomiczne.

W starym instytucjonalizmie wyróżnić można dwa podejścia do analizy. Jeden – behawioralny – zapoczątkowany przez T.B. Veblena i sprowadzający się do analizy instytucji nieformalnych – zachowań czy tradycji (w ramach tzw. psychologii społecznej) oraz drugi – charakterystyczny dla J.R. Commonsa i szkoły z Wisconsin (J.K. Galbraitha i A. Gruchy’ego), a odnoszący się do instytucji formalnych, w tym głównie prawa.

Stary instytucjonalizm można łatwo odróżnić od ekonomii głównego nurtu i od nowej ekonomii instytucjonalnej na postawie braku założenia o danej jednostce z danymi celami i funkcją preferencji. Zamiast tego stary instytucjonalizm zakłada istnienie interaktywnych i częściowo elastycznych jednostek, wzajemnie uwikłanych w sieć powiązań i samowzmacniających się instytucji [Hodgson, 2004, s. 86].

po roku 1945 to neoinstytucjonalizm z C.A. Ayersem, J.K. Galbraithem, L.H. Keyserlingiem oraz A.G. Gruchy’em i G. Myrdalem [Gruchy, 1968, s. 462]. Natomiast Landreth i Colander zaliczają A. Gruchy’ego, W. Petersina i C. Ayersa publikujących w „*Journal of Economic Issues*” (czołowym czasopiśmie Stowarzyszenia Ekonomistów Instytucjonalnych w Stanach Zjednoczonych) do nowoczesnych instytucjonalistów, natomiast do tzw. quasi-instytucjonalizmu wliczają J.A. Schumpetera, G. Myrdala i J.K. Galbraitha. Wyróżniają też neoinstytucjonalizm z R. Coasem i O.E. Williamsonem, ale niemający nic wspólnego z neoinstytucjonalizmem wyróżnionym przez Gruchy’ego [Landreth, Colander, 1998, s. 563, 582]. Natomiast w polskiej literaturze przedmiotu często wyróżnia się starą ekonomię instytucjonalną, neoinstytucjonalizm oraz nową ekonomię instytucjonalną. Ta druga oznacza przy tym współczesnych kontynuatorów starej ekonomii instytucjonalnej z lat 20. i 30. XX w. [Ratajczak, 2005, s. 58]; [Sobiech-Grabka, Wallusch, Woźniak-Jęchorek, 2012, s. 131-158]. Stara ekonomia instytucjonalna straciła bowiem swoją popularność w latach 40. XX wieku w wyniku m.in. rozwoju analiz ilościowych, w tym ekonometrii, narodzin teorii niedoskonałej i monopolistycznej konkurencji, pojawienia się keynesizmu, czy rozwoju podejścia behawioralnego i porzucenia analiz odwołujących się do instynktów [Rutherford, 2001, s. 182-184, za: Ratajczak, 2006, s. 14]. Współcześnie obserwujemy jednak powrót niektórych ekonomistów do źródeł i odradzania się tradycyjnego instytucjonalizmu pod nazwą neoinstytucjonalizm. Obok neoinstytucjonalizmu, szczególnie miejsce zajmuje nowa ekonomia instytucjonalna. W jej ramach można wyróżnić teorie bardziej sformalizowane (M. Shubik, A. Schotter z teorią gier, 1981) oraz bardziej „opisowe” (D.C. North, R. Coase, H. Demsetz, O.E. Williamson, A. Alchian); teorię przedsiębiorstwa (O.E. Williamson 1975, 1985); teorię ekonomii i prawa (R. Posner 1981), teorię rozwoju gospodarczego (M. Olson), teorię organizacji (A. Alchian i H. Demsetz 1972, R. Nelson and S.G. Winter 1982, S.J. Grossman and O. Hart 1987) oraz teorię historii gospodarczej (D. North 1981) [DiMaggio, Powell, 1991, s. 3].

Tradycyjny instytucjonalizm postuluje przy tym zastąpienie kategorii „racjonalnego człowieka”, kierującego się jedynie ekonomiczną motywacją, kategorią „agenta w otoczeniu instytucjonalnym”, który „kierowany” byłby także przez zwyczaje i rutynę. T.B. Veblen wprost przeciwstawiał założeniu o doskonałej racjonalności tezę o nieracjonalności i uleganiu przez człowieka nawykowi myślowemu, powstającym w wyniku przekazywania tradycyjnych wzorców rozumowania i naśladownictwa [Klimczak, 2005, s. 11]. „Starzy” instytucjoniści przyjmowali zatem, że działania osób są głównie zwyczajowe i tylko w części zamierzone, oraz że mają one duże znaczenie dla rozprzestrzeniania się wiedzy i umiejętności podmiotów w społeczeństwie [Gaweł, Klimczak, 2005, s. 78]. W momencie zaś, gdy „zwyczaj” staje się powszechny i umacnia się w jakiejś społeczności lub grupie, przyjmuje on postać socjoekonomicznej instytucji.

Starzy instytucjoniści analizowali więc społeczno-kulturowe uwarunkowania ekonomicznych działań człowieka zakładając, że stale zmieniają się potrzeby i oczekiwania człowieka, obraz świata jaki posiada oraz środki, jakie ma do dyspozycji. Zachowanie człowieka kształtowane jest zatem przez społeczne instytucje.

Z kolei, nowa ekonomia instytucjonalna rozwijająca się od lat 60. XX wieku na gruncie analizy praw własności i kosztów transakcyjnych, podkreśla – podobnie jak jej poprzednicy – oddalenie klasycznej i neoklasycznej teorii ekonomii od współczesnej praktyki gospodarczej, ale nie aspiruje do pozycji szkoły tworzącej nowy paradygmat. Szczególną uwagę zwraca się natomiast na interesy zbiorowości, w tym zwłaszcza grup nacisku, przywiązując duże znaczenie do rozwiązań prawno-organizacyjnych na poziomie przedsiębiorstwa, innych podmiotów czy państwa.

W analizach NEI instytucje wpływają na stan gospodarki poprzez kształtowanie kosztów transakcyjnych oraz kosztów produkcji (czyli kosztów transformacji zasobów produkcyjnych). Koszty transakcyjne pojawiają się, ponieważ istnieje ograniczona racjonalność uczestników rynku, asymetria informacji oraz wszechobecna niepewność. Instytucje powołane są przy tym do tego, aby te koszty ograniczać, a jednocześnie ukierunkować działania ludzkie. NEI przyjmuje założenie, że o ile instytucje stanowią „reguły gry”, to organizacje występują tutaj jako „gracze”, a celem instytucji jest zmniejszenie niepewności poprzez uporządkowanie relacji międzyludzkich. Nie ma jednak gwarancji, że efekt będzie zgodny z kryterium efektywności w sensie ekonomicznym [North, 1992, s. 13].

Zdaniem D.C. Northa NEI to „próba inkorporowania teorii instytucji w ramy ekonomii politycznej. Jednakże w przeciwieństwie do wielu wcześniejszych teorii instytucji stawiających sobie za cel obalenie lub zastąpienie teorii neoklasycznej, nowa ekonomia instytucjonalna modyfikuje i rozszerza teorię neoklasyczną. Przyjmuje przy tym fundamentalne założenie niedoboru i wynikającego z niego współzawodnictwa będącego źródłem teorii wyboru, która leży u podstaw mikroekonomii. Rezygnuje natomiast z instrumentalnej racjonalności – założenia neoklasycznej ekonomii, które czyni ją teorią pozbawioną instytucji. (...) W świecie racjonalności instrumentalnej instytucje nie są konieczne, idee

i ideologie nie mają znaczenia, a efektywne rynki – zarówno ekonomiczne, jak i polityczne – cechują gospodarkę. (...) Teoria instytucji zaczyna się wobec tego w miejscu modyfikacji założenia o instrumentalnej racjonalności [North, 1993, s. 1].

Podobnie twierdzi O.E. Williamson. Według niego „różne elementy mikro-teorii, historii gospodarczej, ekonomiki praw własności, ekonomii systemów porównawczych, ekonomiki pracy oraz organizacji branży miały swój udział w narodzinach NEI. Wspólnymi cechami, które łączą te tak różne analizy są: 1) narastający consensus, że tradycyjna mikroteoria, użyteczna i zadowalająca dla wielu zadań operuje na zbyt wysokim szczeblu abstrakcji, aby umożliwić właściwą analizę wielu ważnych zjawisk mikroekonomicznych, oraz 2) poczucie, że analiza „transakcji” [...] stanowi kluczowy problem [...]. W przeciwieństwie do wcześniejszych instytucjonalistów, współczesna grupa ma tendencje do bycia eklektyczną. Przedstawiciele nowej ekonomii instytucjonalnej [...] to, co robią traktują raczej jako uzupełnienie niż substytut analizy konwencjonalnej” [Williamson, 1975, s. 1].

Ekonomię instytucjonalną można odnieść również do analiz funkcjonowania rynku pracy. W wymiarze praktycznym dokonał tego przedstawiciel starej ekonomii instytucjonalnej – J.R. Commons tworząc liczne projekty reform rynku pracy. Natomiast NEI badając strukturę rynku, kwestię kosztów transakcyjnych i praw własności, czy też tzw. „zmianę instytucjonalną”, pozwala lepiej zrozumieć matrycę instytucjonalną rynku pracy.

Instytucje rynku pracy – istota, formy, znaczenie

Jednym z istotnych obszarów gospodarki rynkowej jest rynek pracy, który traktuje się jako miejsce zorganizowane instytucjonalnie, gdzie podaż pracy spotyka się z popytem na pracę. Rynek pracy to zatem miejsce, w którym odbywa się proces kupna i sprzedaży usług pracy. 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.

Transakcje, które zawierane są między tymi dwiema stronami rynku reguluje szereg instytucji (takich jak np. negocjacje zbiorowe, czy formy finansowania przedsięwzięć). Tworzą one przy tym wzajemne i wiarygodne zobowiązania w kwestii ustaleń płacowych, zatrudnienia, czy współpracy między firmami. Instytucjami są tu także same związki pracowników oraz pracodawców, jak i organy państwa.

Kluczową rolę w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy odgrywają zatem instytucje tego rynku. Trzeba jednak pamiętać, że rozwój rynku pracy – obok przebudowy instytucjonalnej dostosowanej do zmieniających się warunków gospodarowania, uzależniony jest również od ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej, tempa wzrostu gospodarczego, czy też zasad międzynarodowej wymiany towarowej.

Definiując pojęcie instytucji rynku pracy można zatem przyjąć – za Kubiczek – że są to „instytucje związane z kształtowaniem ładu strukturalnego i społecznego w obrębie rynku pracy” [Kubiczek, 2006, s. 126].

Kształtowanie ładu strukturalnego polega na podejmowaniu działań zmierzających do przywrócenia równowagi między popytem a podażą pracy, przy zmieniających się proporcjach strukturalnych. Zadanie to wykonują przede wszystkim instytucje zajmujące się zwalczaniem bezrobocia, pośrednictwem pracy i programowaniem zatrudnienia.

Z kolei kształtowanie ładu społecznego polega na różnego rodzaju regulacjach stosunków pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Tego typu rolę spełniają różne organizacje międzynarodowe (np. Międzynarodowa Organizacja Pracy, czy też instytucje Unii Europejskiej), rząd, związki zawodowe, związki pracodawców, system negocjacji zbiorowych, mediatorzy oraz ustawodawstwo pracy [Kubiczek, 2006, s. 126].

W literaturze światowej instytucje rynku pracy analizowane są jednak głównie przez pryzmat definicji zaproponowanej przez J.R. Commonsa. Według niego instytucje zakorzenione są w systemie reguł, który strukturalizuje społeczne interakcje („*working rules*”, czyli „funkcjonujące zasady” wywodzące się z kategorii „prawa” o znaczeniu kulturowym, które nieustająco zmieniają się z biegiem historii i wskazują – pod groźbą sankcji ze strony grupy – co jednostki powinny, mogą czy też muszą robić lub przeciwnie czego nie powinny, nie mogą czy nie muszą) [Champlin, Knoedler, Sharpe, 2004, s. 5]. Te „praktyczne reguły funkcjonowania” (*working rules*) przedsiębiorstw w ruchu (*going concerns*) rządzą „indywidualnymi transakcjami” na rynku. Są to inaczej normy otaczające aktywność uczestników rynku pracy. Instytucje rynku pracy to zatem „działające układy, razem ze swoimi regułami funkcjonowania, od rodziny, poprzez korporację, związek zawodowy, stowarzyszenie gospodarcze, aż do samego państwa” [Commons, 1934, s. 146].

J.R. Commonsa uważa się przy tym za współtwórcę instytucjonalnego podejścia do badań rynku pracy. Według niego – jak wyżej wskazano – gospodarka jest strumieniem transakcji zachodzących między ludźmi, które regulują instytucje³. W teorii Commonsa ważne miejsce zajmuje też pojęcie działalności zbiorowej (*collective action*), rozumianej jako różne reguły działania i formy

³ Commons jako pierwszy instytucjonalista wprowadził do opisu procesu wymiany pojęcie transakcji, zarzucając ekonomii neoklasycznej niewłaściwe ujęcie problemu wymiany. W ujęciu neoklasycznym wymiana odbywa się między anonimowymi jednostkami i ma charakter jednorazowych aktów. Commons opisywał natomiast transakcję jako „[...]miejsce spotkań ekonomii, fizyki, psychologii, etyki, prawa i polityki. Pojedyncza transakcja jest jednostką skupiającą w sobie wszystkie te czynniki, gdyż jest ona z woli pewnej liczby ludzi aktem wyboru między wariantami, dzieleniem zasobów naturalnych i ludzkich na podstawie oczekiwanej użyteczności, sympatii, obowiązku lub ich przeciwieństw. Te wybory i działania pojedynczych osób regulowane są przez funkcjonariuszy państwa lub organizacji gospodarczych i związków zawodowych, którzy interpretują oraz egzekwują prawa, obowiązki i swobody obywateli, decydując o tym czy dane zachowanie jednostki pasuje lub nie pasuje do zbiorowego zachowania narodów, polityków, biznesmenów, rodziny i innych ruchów zbiorowych w świecie ograniczonych zasobów i sił” [Commons, 1924, s. 5, za: Iwanek, Wilkin, 1998, s. 38].

organizowania się ludzi nadające transakcjom charakter społeczny. Relacje międzyludzkie w działalności gospodarczej to przy tym relacje konfliktu, wzajemności bądź harmonii, przy czym istnieją właśnie instytucje typu *collective action*, których główną funkcją powinno być przeciwdziałanie lub łagodzenie konfliktów w tych relacjach. Funkcje te realizowane są przez formalne organizacje takie jak związki zawodowe czy partie polityczne, które są koalicjami zawieranymi dla realizacji wspólnego interesu [por. Morel, 2009].

Nowa ekonomia instytucjonalna posługuje się z kolei definicjami instytucji zaproponowanymi przez Northa. Pisał on, że „instytucje to ograniczenia, wypracowane z wykorzystaniem wszystkiego, co jest w ludzkiej mocy, które kształtują strukturę współdziałania ludzi. Obejmują one ograniczenia formalne (np. reguły prawa, konstytucje), nieformalne (np. normy zachowań, konwencje, dobrowolne kodeksy zachowań) oraz charakterystyki ich wdrażania. Łącznie określają one strukturę bodźców we wspólnotach, a zwłaszcza w gospodarkach” [North, 1994, s. 360]. Zatem system instytucjonalny złożony jest z instytucji formalnych i nieformalnych oraz tzw. stopnia przestrzegania ukształtowanych reguł.

Instytucje formalne to normy prawne takie jak np. prawo do własności prywatnej, prawo do pracy oraz wszelkie prawa zawarte w takim akcie jak konstytucja, kodeks, czy też w innych regulacjach dotyczących jakiegokolwiek organizacji (np. firmy, związku zawodowego, gospodarstwa rolnego, klubu sportowego czy centrum kształcenia zawodowego) [North, 1990a i 1990b].

Natomiast instytucje nieformalne to reguły gry życia społecznego, określone przez człowieka zasady kształtujące interakcje (takie jak zwyczaje, obyczaje, zasady etyczne, mentalność), które ułatwiają kontakty społeczne. Instytucje nieformalne to inaczej normy społeczne, zwyczaje, kod postępowania, konwencje, etyka, tradycja, kultura, normy zachowania i postępowania kształtujące się specyficznie i odrębnie dla każdej społeczności. Instytucje te kształtują się przez lata, powielane są przez zachowania jednostek i dostosowywane do zmieniającego się otoczenia zgodnie z regułą racjonalnego wyboru, choć bywają też nieefektywne.

Natomiast stopień przestrzegania ukształtowanych reguł warunkowany jest zachowaniem dyscypliny wobec prawa i ukształtowaniem się skutecznych procedur kontroli, które wspólnie określają strukturę bodźców w społeczeństwie [North, 1994, s. 360].

Nawiązując zatem do definicji zaproponowanych przez Northa, do instytucji rynku pracy zaliczyć można [Kubiczek, 2006, s. 126]:

- określone prawem lub zwyczajem procedury i zasady postępowania osób zatrudnionych lub poszukujących pracy,
- organizacje struktury administracyjnej na szczeblu centralnym i regionalnym działające w obszarze rynku pracy oraz pozostałe instytucje rynku pracy wymienione w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- stopień przestrzegania ukształtowanych prawem i zwyczajem reguł w zakresie rynku pracy.

Podsumowując rozważania na temat instytucji rynku pracy podkreślić należy, że ich istnienie ma fundamentalne znaczenie, które sprowadza się do kształtowania ładu społecznego i gospodarczego. Natomiast ze względu na formy można wyróżnić instytucje formalne i nieformalne rynku pracy.

Podejście instytucjonalne do analiz rynku pracy

Podejście instytucjonalne do badań nad rynkiem pracy polega przede wszystkim na uwzględnieniu norm kulturowych, tradycji oraz konwencji, ale także na badaniu źródeł powstawania oraz konsekwencji funkcjonowania kosztów transakcyjnych. Inaczej można powiedzieć, że podejście instytucjonalne w analizach rynku pracy to zachowanie właściwych proporcji między modelowaniem a opisem konkretnej rzeczywistości.

Zachowania podmiotów gospodarczych są bowiem oparte na określonych zasadach a nie wynikają ze swobodnych, racjonalnych wyborów. Sam rynek pracy nie jest więc analizowany w kategoriach popytu i podaży. Według ekonomii instytucjonalnej każdy pracownik wnosi do przedsiębiorstwa pewne osobiste zasoby w postaci wykształcenia, doświadczenia, umiejętności, a inne zasoby otrzymuje z tytułu zajmowanej posady i każdy z tych przepływów uzależniony jest od kosztów transakcyjnych [Coleman, 1990, s. 143].

Przykładowo, według podejścia instytucjonalnego płace nie zależą wyłącznie od gry popytu i podaży na rynku pracy, ale są efektem oddziaływania sił społecznych, politycznych i instytucjonalnych. Stąd też badania instytucjonalistów mają charakter interdyscyplinarny i uwzględniają aspekty ekonomiczne, socjologiczne, prawne czy historyczne. Dodatkowo ważny jest czas i miejsce. Konkretnie zjawiska, rozwiązania i ich skutki przypisane są do konkretnej gospodarki, sytuacji społecznej oraz okresu historycznego [Ostoj, 2012, s. 22].

Celem działania rynku według instytucjonalistów nie jest przy tym tylko efektywna alokacja zasobów, ale potrzeba zabezpieczenia minimalnych standardów sprawiedliwości oraz wspierania rozwoju społecznego i samorealizacji [Ostoj, 2010, s. 124].

Konsekwencją podejścia instytucjonalnego do rynku pracy jest zatem określenie porządku tego rynku jako zbioru norm, wykształconego przez splot okoliczności społecznych i gospodarczych, uwarunkowanych politycznie i historycznie. Jest on oparty na podstawowych wolnościach zagwarantowanych w konstytucji, na regulacjach prawnych odnoszących się do zagadnień pracy oraz na normach ukształtowanych zwyczajowo [Kryńska, 1996, s. 6].

Trzeba też zauważyć, że podejście instytucjonalne do badania rynku pracy sprowadza się najczęściej do stosowania metody indukcyjnej, skupiającej się na analizie poszczególnych przypadków instytucji rynku pracy i szczegółowego badania ich skutków [Kaufman, 2004, s. 12]. Przykłady tego typu analiz zawiera tablica 1.

Tablica 1
Analizy rynku pracy z perspektywy instytucjonalnej

Szkoła/Teoria	Przedstawiciel	Dokonania
Stara ekonomia instytucjonalna – lata 20. i 30.	J.R. Commons – przedstawiciel starego instytucjonalizmu i ekonomiki rynku pracy	Powiązanie ekonomii z historią, prawem i innymi naukami społecznymi, gdzie przede wszystkim tradycja prawna determinuje układ instytucji w gospodarce, a przepisy prawa są zawsze wyrazem istniejących wcześniej, niepisanych, nieformalnych zwyczajów i ustaleń. Commons jako pierwszy uznał też, że gospodarka jest strumieniem transakcji między ludźmi, które regulują instytucje, a nieregulowana gospodarka wywołuje niepożądane konsekwencje społeczne. Ponadto prawa własności są określone i dotyczą praw jednostki do dysponowania swoją siłą roboczą oraz posiadanymi dobrami i usługami. Commons używał analizy instytucjonalnej do uzasadnienia szerokiego zakresu reform społecznych. Przygotował projekty wielu reform np. ustawy o bezpieczeństwie pracy, pracy dzieci, zasiłkach dla bezrobotnych, regulacji płacy minimalnej kobiet i usług komunalnych. Wiele z nich udało się wprowadzić w ramach polityki <i>New Deal</i> . Commons sądził też, że nowoczesny kapitalizm wymaga interwencji państwa, jeżeli ma być sprawiedliwy społecznie. Odrzucał leseferyzm, ale pozostawiając istotę kapitalizmu nietkniętą
Badania nad strukturyzacją rynku pracy – lata 50. i 60.	C. Kerr, L. Fisher, M. Olson	Teza, że rynek ustrukturyzowany jest przeciwieństwem rynku doskonałego. C. Kerr użył pojęcia instytucjonalnego rynku pracy opisanego za pośrednictwem formalnych i nieformalnych zasad, tworzonych przez organizacje pracodawców, ich nieformalne porozumienia (np. umowy dżentelmeńskie), politykę personalną firm, związki zawodowe, porozumienia zbiorowe czy działania rządu [Kinneer, 2004, s. 107]. W badaniach nad strukturyzacją rynku pracy wpisują się też analizy prowadzone przez M. Olsona, który wykorzystał do opisu struktury rynku pracy pryzmat grup interesu tworzonych na podstawie kalkulacji kosztów i korzyści funkcjonowania w grupie [Olson, 1965]

cd. tablicy 1

Szkoła/Teoria	Przedstawiciel	Dokonania
Instytucjonalne podejście segmentacyjne do rynku pracy – lata 70.	J.T. Dunlop, P. Doeringer, M.J. Piore, B. Lutz, W. Sengenberger	Segmentacja sprowadza się do podziału na rynki wewnętrzne i zewnętrzne. Ten pierwszy utożsamiany jest z mechanizmem zatrudnienia, w którym płace i alokacja zasobów są regulowane przez trwałe instytucjonalne i administracyjne zasady, takie jak: wspieranie mobilności zawodowej pracowników, zakładową politykę płacową i socjalną, organizację pracy czy kształcenie zawodowe [Smandek, 1993, s. 76]. W tej grupie ważne miejsce zajmują też B. Lutz i W. Sengenberger, którzy wydzieli segmenty rynku pracy na podstawie typu kwalifikacji i analizowali przyczyny ograniczonej mobilności czynnika pracy [Zagóra-Jonszta, 1998, s. 61]
Nowa ekonomia instytucjonalna – od lat 70.	m.in. A. Alchian, H. Demsetz, O.E. Williamson, D.C. North	Szeroki zakres badań, w tym przede wszystkim analizy praw własności i kosztów transakcyjnych w kontekście funkcjonowania rynku pracy. Badania ewolucyjne – tzw. zmiany instytucjonalnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kaufman, 2004, s. 14]

Przedstawione powyżej przykłady badań wykorzystujących podejście instytucjonalne do rynku pracy skupiają się na poszczególnych, pojedynczych przypadkach instytucji rynku pracy. Nie oferują jednak całościowego, kompletnego modelu. Jednocześnie najbardziej wartościowe wydają się poglądy nowej ekonomii instytucjonalnej. W centrum zainteresowania stawiają one wybory i strategie działania jednostek. Koncentrują się przy tym na problemach mikroekonomicznych, zwłaszcza teorii przedsiębiorstwa, korzystając z dorobku prawa i teorii organizacji. Dodatkowo ich zaletą jest integracja perspektywy historyczno-porównawczej i teoretyczno-analitycznej przy wykorzystaniu sformalizowanych modeli pozwalających wyrażać ogólne prawa i regularności. Wykorzystując zatem ustalenia NEI, a zwłaszcza dorobek O.E. Williamsona podjęto – w dalszej części opracowania – próbę przedstawienia kompleksowego modelu struktury instytucjonalnej rynku pracy.

Struktura instytucjonalna rynku pracy

Opisując strukturę instytucjonalną rynku pracy, wykorzystać można koncepcję poziomów analizy ekonomicznej z perspektywy instytucjonalnej O.E. Williamsona. Dowodzi on, że instytucje formalne pełnią swoje funkcje właściwie (doprowadzając gospodarke do akceptowalnej równowagi), jeżeli są wspierane przez instytucje nieformalne.

Według O.E. Williamsona, instytucje można podzielić na cztery grupy (poziomy), w zależności od stopnia ich zakorzenienia w świadomości społecznej, podatności na zmiany i oddziaływania na procesy gospodarcze [Williamson, 2000, s. 597]. Są to:

- a) instytucje nieformalne,
- b) instytucje formalne,
- c) reguły zawierania transakcji,
- d) warunki podejmowania decyzji ekonomicznych.

Poziom pierwszy dotyczy kultury, zwyczajów, religii i tradycji. Jest to tzw. poziom „społecznego zakorzenienia” (*social embeddedness*), który nakłada ograniczenia na postępowanie jednostek przyczyniając się do redukcji niepewności oraz zmniejszenia kosztów transakcji. Instytucje nieformalne są przy tym głęboko zakorzenione w świadomości społecznej ze względu na ich symbolikę i funkcjonalność, co powoduje, że ich zmiany nie dokonują się spontanicznie, ale bardzo wolno w procesach ewolucyjnych zachodzących na przestrzeni stuleci. Poziom ten tworzy zakorzenienie dla instytucji formalnych i publicznych, takich jak zasady konstytucyjne, prawa własności i prawa kontraktów [Williamson, 2000, s. 596].

Poziom drugi obejmuje z kolei środowisko instytucjonalne (prawo, politykę, biurokrację, uprawnienia własnościowe). Dokonywane są tu wybory między ograniczeniami, a nie w ramach ograniczeń. Instytucje te określają reguły gry w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym, a najważniejsze znaczenie przypisuje się uprawnieniom własnościowym (*property rights*) [Williamson, 2000, s. 598]. Uprawnienia własnościowe zawierają przy tym prawa związane z używaniem i czerpaniem korzyści z obiektów fizycznych lub pracy intelektualnej oraz prawa do żądania pewnych zachowań ze strony innych jednostek [Furuboth, Richter, 1997, s. 5].

Kolejny, trzeci poziom to sfera kontraktów, transakcji, zarządzania procesem ekonomicznym w ramach firmy i organizacji gospodarczej. O ile poziom drugi zawiera reguły gry, to na poziomie trzecim toczy się gra ekonomiczna [Williamson, 2000, s. 599]. Na tym poziomie najistotniejsze są reguły zawierania transakcji, które mają na celu minimalizowanie jej kosztów, do których możemy zaliczyć np. koszty poszukiwania potrzebnych informacji, koszty negocjacji z nabywcami, koszty sporządzenia kontraktu, koszty monitorowania drugiej strony dla sprawdzenia, czy realizuje ona warunki kontraktu, koszty egzekwowania kontraktu i ściągania odszkodowań, gdy druga strona nie dotrzymała swoich zobowiązań, czy koszty ochrony praw własności przed osobami trzecimi. Na wysokość tych kosztów mają wpływ określone cechy transakcji, w tym głównie charakter zasobów zaangażowanych w transakcję (wyspecjalizowane czy uniwersalne), częstotliwość przeprowadzania transakcji czy stopień związanej z nią niepewności [Williamson, 1981, s. 458-477], [Iwanek, Wilkin, 1998, s. 56, 74-75].

Ostatni poziom, gdzie najważniejsza staje się jednostka gospodarcza (podmiot) to bieżący obszar alokacji zasobów. Zachodzi tu bieżąca, stała optymalizacja i podejmowane są jednostkowe decyzje dotyczące technik produkcji

oraz jej wielkości, a ramy dla tych decyzji wyznaczają alternatywne struktury organizacyjne (poziom trzeci) wraz z regułami gry (poziom drugi) [Williamson, 2000, s. 600].

Trzeba też podkreślić, że z punktu widzenia teorii wpisujących się w nową ekonomię instytucjonalną, najwyższy poziom, na którym zostały umieszczone najwolniej zmieniające się instytucje nieformalne, tworzące kulturowe podłoże gospodarki analizowany jest w ramach ogólnej teorii społecznej. Niższy segment tworzą instytucje polityczno-prawne analizowane na gruncie teorii praw własności. Na kolejny poziom zostały wpisane reguły decydujące o relacjach pomiędzy podmiotami gospodarczymi a rynkiem określające struktury organizacyjne i zarządcze, które analizowane są przy pomocy teorii kosztów transakcyjnych, a najniższy poziom stanowią procesy alokacyjne badane za pomocą narzędzi ekonomii neoklasycznej [Williamson, 2000, s. 597], [Godłowski-Legiędź, 2005, s. 174].

Wykorzystując przytoczone wyżej ustalenia O.E. Williamsona można zaproponować następujące ujęcie struktury instytucjonalnej rynku pracy (por. rys. 1).

Poziom pierwszy dotyczący instytucji nieformalnych zawiera wymiary kultury zdefiniowane przez Hofstede [1980, 2007]. Instytucje nieformalne rozumie się tutaj przez pryzmat „kultury”, która oznaczać może:

- ogólny poziom rozwoju intelektualnego i moralnego danej osoby (kultura osobista),
- stopień sprawności w opanowaniu jakiejś dziedziny wiedzy (kultura filozoficzna, estetyczna, muzyczna, etc.),
- poziom rozwoju danego społeczeństwa (cywilizacja),
- całość dorobku materialnego i intelektualnego ludzkości (tradycja, sztuka),
- powszechne w danej społeczności zachowania, będące przejawem przyjętych, podzielanych i głęboko zakorzenionych wartości (kultura normatywna).

W przypadku analizy struktury rynku pracy bierze się pod uwagę głównie tą ostatnią definicję kultury odnoszącą się do ujęcia normatywnego. Kultura, jako instytucja nieformalna, opisywana jest przy tym przez różne wymiary. Przykładowo G. Hofstede zidentyfikował cztery wymiary, na podstawie których kultury różnią się między sobą [Hofstede, 1980]. Są to:

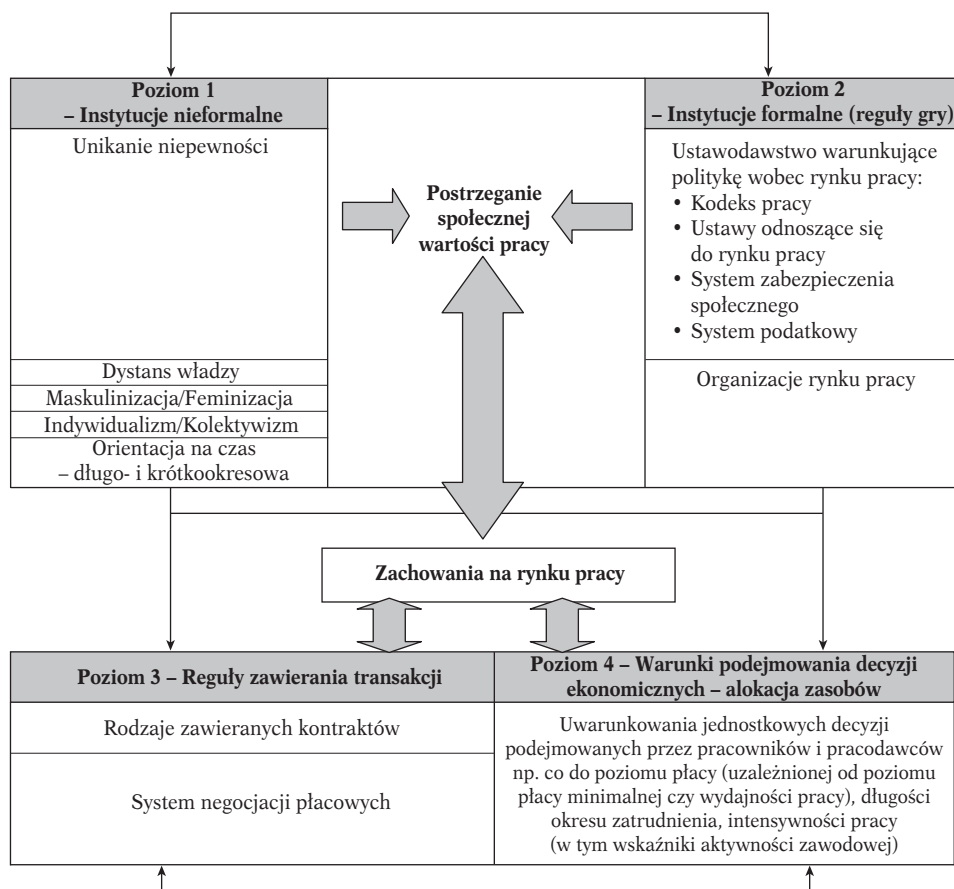
1. Dystans władzy (*Power Distance*)⁴,
2. Unikanie niepewności (*Uncertainty Avoidance*)⁵,
3. Indywidualizm – kolektywizm (*Individualism – Collectivism*),
4. Maskulinizacja – feminizacja (*Masculinity – Femininity*).

⁴ Wymiar dystansu władzy został zaczerpnięty z prac holenderskiego psychologa społecznego – M. Mulder’a, który testował teorię dystansu władzy na prostych strukturach społecznych. Definiował on dystans władzy w następujący sposób: stopień nierównomiernego rozkładu władzy pomiędzy mniej wpływowymi oraz bardziej wpływowymi jednostkami, należącymi do tego samego systemu społecznego [Hofstede, 2001, s. 83].

⁵ Wymiar unikania niepewności został zapożyczony od amerykańskiego socjologa organizacji – James’a G. March’a [Hofstede, 1991, s. 110].

Rysunek 1

Schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy oparty na podejściu O.E. Williamsona z określeniem wpływu tej struktury na zachowania podmiotów rynku pracy



Źródło: opracowanie własne

G. Hofstede od początku przyjmował jednak, że jego koncepcja wymiarów kultury może być niepełna, jeśli chodzi o całościowy opis różnic kulturowych, a wynikało to z ograniczoności przestrzennej prowadzonych badań. Dlatego też pod koniec lat 80. – uzupełnił swoją koncepcję o dodatkowy wymiar – orientację długo- i krótkookresową (*Long-Term/Short-Term Time Perspective*). Wyodrębnienie dodatkowego wymiaru kultury wiązało się przy tym z próbą wyjaśnienia przyczyn szybkiego rozwoju gospodarczego niektórych krajów azjatyckich [Hofstede, 2007, s. 54-58, 132-134, 178-182].

Poziom drugi struktury instytucjonalnej rynku pracy definiowany jest z kolei w kategoriach instytucji formalnych rozumianych jako ustawodawstwo (w tym głównie Kodeks pracy i inne ustawy odnoszące się do rynku pracy), a także organizacje rynku pracy, takie jak: związki zawodowe, związki pracodawców,

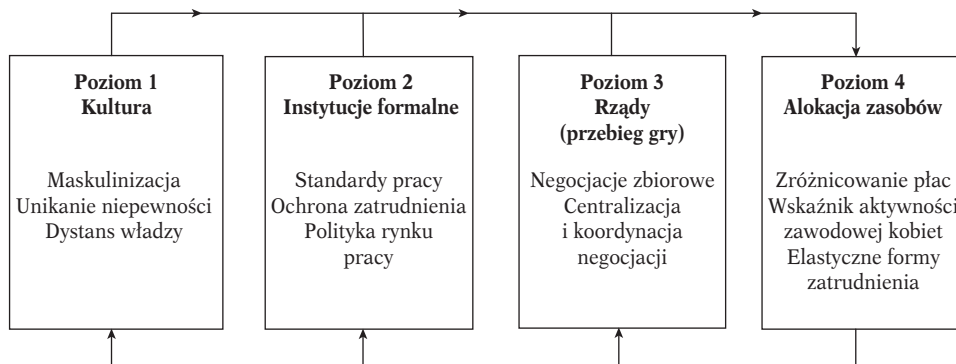
Urzędy Pracy, agencje pośrednictwa pracy, sądy pracy, forum dialogu społecznego, etc. Do poziomu drugiego w kontekście działania rynku pracy zaliczyć też należy rozwiązania prawne w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego (w tym dostępność i wysokość zasiłków dla bezrobotnych) oraz system podatkowy (w tym tzw. 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 uzależnione są zachowania na rynku pracy warunkowane przez reguły zawierania transakcji (poziom trzeci), sprowadzające się do rodzajów zawieranych kontraktów. Kontrakty te wynikają z przyjętego systemu negocjacji zbiorowych oraz uzależnione są od stopnia elastyczności kodeksu pracy. Można więc przyjąć, że poziom trzeci wynika z dwóch poprzednich poziomów – pierwszego i drugiego, ponieważ obok rozwiązań prawnych, istotne znaczenie mają też cechy kulturowe danego społeczeństwa wpływające np. na zawieranie kontraktów terminowych i bezterminowych, zakładających większą lub mniejszą elastyczność w zwalnianiu pracowników, kształtowaniu ich czasu pracy, okresu wypowiedzenia czy też wysokości płacy.

Zachowania na rynku pracy uzależnione są także od warunków podejmowania decyzji ekonomicznych (poziom czwarty) rozumianych przez pryzmat czynników wpływających na decyzje pracodawców i pracowników np. co do intensywności pracy, konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego od wysokości płacy minimalnej i wydajności pracy) oraz długości okresu zatrudnienia. Ten ostatni poziom dotyczy przy tym alokacji zasobów i analizowany jest – jak już wspomniano – w ramach ekonomii neoklasycznej [Williamson, 2000, s. 597].

Rysunek 2

Struktura instytucji rynku pracy w ujęciu teoretycznym



Źródło: [de Jong, 2009, s. 83]

Podobny schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy zaproponował E. de Jong (por. rys. 2). Wykorzystując koncepcję poziomów analizy ekonomicznej O.E. Williamsona, de Jong skonkretyzował wymiary kultur narodowych zaliczając do nich jednak tylko trzy – spośród pięciu – wymiarów opisanych

przez G. Hofstede, a mianowicie – unikanie niepewności, dystans władzy i maskulinizację (poziom pierwszy). Jego zdaniem instytucje te oddziałują dalej na formalne instytucje rynku pracy, takie jak: standardy pracy, ochronę zatrudnienia czy politykę rynku pracy (poziom drugi), a także na kolejny poziom określony przez pryzmat „rządów” (czyli przebieg „gry” na rynku), a w szczególności na model negocjacji zbiorowych, w tym centralizację i koordynację negocjacji. Wszystkie trzy poziomy wpływają ostatecznie na stany ukształtowane pod wpływem obciążonej niedoskonałościami gry sił podaży i popytu na rynku pracy, do których zaliczyć można np. rozpiętości wynagrodzeń, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet czy elastyczne formy zatrudnienia (poziom czwarty) [de Jong, 2009, s. 83 za: Ostoj, 2010, s. 130].

Tablica 2
Przykłady interpretacji instytucji nieformalnych rozumianych przez pryzmat wymiarów różnic kulturowych

Wymiar kultury	Instytucja nieformalna	Interpretacja instytucji nieformalnej
Unikanie niepewności	Podejmowanie ryzyka Hazard moralny	Mobilność zawodowa i przestrzenna na rynku pracy. Skłonność do podjęcia ambitnej pracy lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej.
Dystans władzy	Przestrzeganie norm i zasad Postrzeganie władzy Lojalność	Motywacja do przestrzegania norm i zasad (przykładowo – poszukuję pracę żeby utrzymać status bezrobotnego czy żeby rzeczywiście znaleźć pracę) – motywacja „bo muszę” czy „bo chcę”?
Maskulinizacja/Feminizacja	Postrzeganie ról społecznych kobiet i mężczyzn Dyskryminacja	Segregacja zatrudnienia na rynku pracy. Przekonanie o dyskryminowaniu lub braku dyskryminacji wybranych grup społecznych.
Indywidualizm/Kolektywizm	Kapitał społeczny	Wykorzystanie sieci społecznych do poszukiwań na rynku pracy. <i>Work life balance</i> w kontekście postrzegania czasu wolnego
Orientacja na czas – krótko- i długookresowa	Perspektywa planowania	W jaki sposób bezrobotny odnosi się do przyszłości? Na ile przyszłość zależy od moich działań (sprawczość)?

Źródło: opracowanie w ramach ustaleń wstępnych projektu badawczego [Andrałojć, Woźniak-Jęchorek, Ziomek, 2012]

Schemat ten nie zawiera jednak pełnego obrazu różnic kulturowych opisujących instytucje nieformalne (patrz dane tablicy 2). Sam E. de Jong wskazywał przy tym, że najważniejszym wymiarem wartości kultur narodowych determinującym różnice w strukturze instytucjonalnej rynku pracy i sytuacji na rynkach pracy w krajach uprzemysłowionych jest maskulinizacja (tzw. męski

typ kultury narodowej) [de Jong, 2009, s. 82]. Ponadto uważał, że wskaźnik indywidualizmu zdefiniowany przez G. Hofstede ma ograniczony wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy i wywiera istotny wpływ tylko na mobilność czynnika pracy [de Jong, 2009, s. 82]. Wydaje się jednak zasadnym przyjęcie tezy, że w czasach kryzysów gospodarczych wszystkie wymiary różnic kulturowych mają znaczenie dla efektywnego funkcjonowania rynku pracy, czego przykładem są ich możliwe interpretacje z punktu widzenia zachowań na rynku pracy osób bezrobotnych (patrz dane tablicy 2).

Ponadto schemat de Jonga sprowadza poziom trzeciej struktury instytucji rynku pracy do kategorii negocjacji zbiorowych, a nowa ekonomia instytucjonalna w ujęciu Williamsona mówi o regułach warunkujących relacje między podmiotami a rynkiem, analizowane za pomocą teorii kosztów transakcyjnych, a zatem również kwestię rodzajów zawieranych kontraktów.

Natomiast poziom czwarty dotyczący procesów alokacyjnych uzależniony jest – jak pokazano na rys. 1 – od jednostkowych decyzji podmiotów rynku pracy (głównie pracowników i pracodawców) dotyczących podejmowania pracy, okresu jej długości, intensywności czy konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego też od wysokości płacy minimalnej czy wydajności pracy). Można więc przyjąć, że duże znaczenie mają wskaźniki aktywności wszystkich grup społecznych, a nie tylko kobiet – jak to przedstawił de Jong⁶.

Analizując obszar czwarty według de Jonga można przy tym odnieść wrażenie, że jest on swoistą „mieszanką” poziomu trzeciego i czwartego według Williamsona. Wynikać to może z trudności rozróżnienia i jasnego podziału obu grup czynników determinujących sytuację na rynku pracy.

Schemat de Jonga przedstawia też samą strukturę rynku pracy bez określenia kierunków wpływu instytucji rynku pracy na ważną kategorię, jaką jest wartość pracy, od której uzależnione są dalej zachowania na rynku pracy zobrazowane wskaźnikiem bezrobocia i/lub zatrudnienia. Instytucje nieformalne i formalne przesądzą bowiem o postrzeganiu przez uczestników rynku pracy – wartości pracy. Uczestnicy ci oceniają wartość pracy z perspektywy ekonomicznej (potrzeba pozyskania środków na życie, czyli dochodów), społecznej (potrzeba integracji ze społeczeństwem) i zadaniowej (potrzeba realizacji celów poprzez wykonywanie zadań), co stanowi bardzo ważny element sprawczy wszelkich zachowań na rynku pracy.

Trzeba też podkreślić, że podstawowym, ekonomicznym wyznacznikiem wartości pracy jest poziom wynagrodzenia (w ujęciu makroekonomicznym). Poziom ten wynika z popytu na pracę i podaży pracy oraz regulacji prawnych.

Z kolei w ujęciu mikroekonomicznym na poziomie przedsiębiorstwa wartość pracy może być analizowana z perspektywy kapitału ludzkiego, stanowiska pracy i samego pracownika. Wartość kapitału ludzkiego oznacza przy tym jego efektywność (koszty poniesione na pracownika w relacji do rezultatów uzyskanych przez organizację). Do obliczenia wartości stanowiska pracy wykorzystuje się natomiast różne metody wartościowania stanowisk pracy i analizy poziomu

⁶ W Polsce choćby ważny problem aktywności osób po 55 roku życia.

płac na rynku (za pomocą raportów płacowych). Wartość stanowiska pracy przejawia się zatem w wysokości płacy zasadniczej. Wartość pracownika określana jest z kolei przez jego indywidualny wpływ oraz zaangażowanie w realizację celów strategicznych przedsiębiorstwa i ma odzwierciedlenie w wysokości premii, ścieżce awansów, uzyskiwanych podwyżkach płacy zasadniczej, czy 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, czyli połączenia wartości ekonomicznej (charakterystycznej dla przedsiębiorstw działających for-profit) z wartością społeczną (przypisywaną działalności non-profit) wraz z wartością ekologiczną (tożsamą z oddziaływaniem na środowisko naturalne). Wartość mieszana lub społeczna wartość dodana według definicji New Economic Foundation oznacza bowiem „dodatkový zysk, stanowiący pozytywny rezultat (dla ludzi, środowiska, wspólnoty lub lokalnej gospodarki) wytworzony przez organizację w trakcie tworzenia produktów lub dostarczania usług, za które klient lub odbiorca płaci” [SEEN, 2007, za Andrałojć, 2012, s. 154-162]. Społeczna wartość pracy jest zatem kategorią, która wpływa na zachowania podmiotów rynku pracy.

Na koniec warto też podkreślić, że instytucje tworzące strukturę instytucjonalną rynku pracy mogą być wynikiem świadomej działalności ludzi (np. ustawy zasadnicze – konstytucje) lub rozwijać się stopniowo (np. prawa zwyczajowe) w odpowiedzi na dokonujący się postęp. Rozwój ten oparty jest na występowaniu sprzężenia zwrotnego pomiędzy systemem reguł i strukturą relacji społecznych. Zachodzi wówczas ewolucyjny proces zmian instytucji, które są akceptowane lub też nie przez podmioty i utrwalane poprzez powtarzalne ścieżki zachowań.

Zmienność instytucji pojawia się przy tym w okresach wyjątkowych zmian szokowych w gospodarce (np. w czasach kryzysów gospodarczych). Nie wszystkie instytucje w ich wyniku znikają, te zakorzenione pozostają na stałe. Instytucje obecne w danym momencie mają wpływ na powstanie i kształt następnych. Proces zmiany instytucji ma charakter cykliczny. T. Veblen zauważył, że nie jest on tożsamy z procesem czystej ewolucji darwinowskiej. Wobec tego, instytucje są według T. Veblena przedmiotem selekcji naturalnej, a według J.R. Commonsa – selekcji sztucznej [Elsner, 2012].

Zakończenie

We współczesnych analizach wiązki zmiennych determinujących zachowania człowieka na rynku pracy, powszechna staje się teza (zgodna z poglądami ekonomii instytucjonalnej), że obok czynników ekonomicznych, szczególnie miejsce zajmują czynniki pozaekonomiczne. J. Koziielecki sformułował dość śmiałą, aczkolwiek potwierdzoną empirycznie hipotezę, że „im wyższy poziom rozwoju cywilizacyjnego, im lepsza organizacja produkcji i im bardziej wyśrubowane kryteria racjonalnego działania, tym większą rolę [w kształtowaniu dobrobytu]

zaczynają odgrywać czynniki kulturowe i psychologiczne (...)” [Kozielecki, 1988, s. 206-207].

W dorobku światowej teorii ekonomii, brakuje jednak pełnej analizy wpływu czynników kulturowych i pozakulturowych na zachowania uczestników rynku pracy. Budowa kompleksowych modeli i prowadzenie badań w kierunku głębszej analizy ładu instytucjonalnego z uwzględnieniem instytucji formalnych i nieformalnych rynku pracy jest przy tym szczególnie istotna w dobie dzisiejszego, światowego kryzysu i utrzymywania się w wielu gospodarkach stanu uporczywego bezrobocia. W takiej rzeczywistości gospodarczej wzrasta bowiem niepewność i koszty transakcyjne, a poszukiwanie drogi wyjścia z problemów gospodarczych nie sprowadza się jedynie do tezy, że zachowania bezrobotnych wynikają głównie z wadliwego funkcjonowania systemu instytucji formalnych rynku pracy.

Dlatego też wychodząc naprzeciw potrzebom teorii i praktyki gospodarowania, zaproponowany w artykule schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy oparty o ustalenia ekonomii heterodoksyjnej, stanowić ma próbę przedstawienia prawdziwego i kompletnego obrazu rynku pracy. Takie ujęcie może uchodzić przy tym za punkt wyjścia do dalszych badań empirycznych o charakterze interdyscyplinarnym w zakresie analizy instytucjonalnych źródeł zachowań podmiotów rynku pracy.

Bibliografia

- Andrałojć M., [2012], *Spółeczna wartość pracy – metoda pomiaru na przykładzie SROI (Social value of work – calculation with SROI methodology)*, Kwartalnik „Współczesne zarządzanie/ Contemporary Management Quarterly”, No. 3.
- Andrałojć M., Woźniak-Jęchorek B., Ziomek A., [2012, grudzień], *Podejście instytucjonalne do analiz rynku pracy*, Projekt badawczy złożony w Konkursie Opus 4, Narodowe Centrum Nauki.
- Champlin D.P., Knoedler J.T., Sharpe M.E., (red.), [2004], *Institutionalist Tradition In Labor Economics*, Armonk, New-York-London.
- Chmielewski P., [2011], *Homo Agens. Instytucjonalizm w naukach ekonomicznych*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
- Coleman J.S., [1990], *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Massachusetts – London, England.
- Commons J.R., [1924], *Foundations of Capitalism*.
- Commons J.R., [1934], *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, t. 1.
- de Jong E., [2009], *Culture and Economics. On Values, Economics and International Business*, Routledge Taylor & Francis Group, London – New York.
- DiMaggio P.J., Powell W.W., [1991], *Introduction*, [w:] *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, (red.) P.J. DiMaggio, W.W. Powell, University of Chicago Press.
- Elsner W., [2012, March], *The Theory of Institutional Change Revisited: The Institutional Dichotomy, Its Dynamic, and Its Policy Implications in a More Formal Analysis*, „Journal of Economic Issues”, Vol. XLV I, No. 1.
- Furuboth E.G., Richter R., [1997], *Institutions and Economic Theory. The contribution of The New Institutional Economics*, University of Michigan.
- Gawęł T., Klimczak M., [2005], *Pojęcie instytucji w prawie i ekonomii*, [w:] *Ład instytucjonalny w gospodarce*, B. Polaszkiewicz, J. Boehlke (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.

- Godłów-Legiędź J., [2005], *Transformacja ustrojowa z perspektywy nowej ekonomii instytucjonalnej*, „Ekonomista”, nr 2.
- Gruchy A., [1968], *The Institutional School*, [w:] *International Encyclopedia of the Social Sciences*, (red.) D.L. Shills, Macmillan Company & The Free Press.
- Hamilton W., [1919], *The Institutional Approach to Economic Theory*, „The American Economic Review”, Vol. 9, No. 1, Supplement, Papers and proceedings of the Thirty-First Annual Meeting of American Economic Association.
- Hockuba Z., [2001, styczeń], *Nowa ekonomia instytucjonalna – czy zdominuje nasze myślenie w rozpoczynającym się stuleciu? Sesja I. Czy ekonomia nadąga z wyjaśnieniem rzeczywistości?*, VII Kongres Ekonomistów Polskich, Zeszyt 2.
- Hodgson G.M., [2004], *Institutional economics: from Menger and Veblen to Coase and North*, [w:] *The Elgar Companion to Economics and Philosophy*, (red.) J.B. Davis, A. Marciano, J. Runde, Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar.
- Hofstede G., [1980], *Culture's consequences: international differences in work-related values*, London, SAGE Publications.
- Hofstede G., [1991], *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Maidenhead, UK: McGraw-Hill.
- Hofstede G., [2001], *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.), Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Hofstede G., [2007], *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa.
- Ingrao B., [1998], *Free Competition*, [w:] *Markets and Organizations*, Berlin, Springer.
- Iwanek M., Wilkin J., [1998], *Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii*, UW WNE, Warszawa.
- Kaufman B.E., [2004], *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.
- Kinnear D., [2004], *Two Sides of the Same Coin, Institutionalist Theories of Wage Rates and Wage Differentials*, [w:] *Institutionalist Tradition In Labor Economics*, (red.) D.P. Champlin, J.T. Knoedler, M.E. Sharpe, Armonk, New-York-London.
- Klimczak B., [2005], *Uwagi o powiązaniach między standardową ekonomią i nową ekonomią instytucjonalną*, [w:] *Nowa ekonomia instytucjonalna. Aspekty teoretyczne i poznawcze*, (red.) S. Rudolf, Wyd. WSEiA im. E. Lipińskiego, Kielce.
- Kozielecki J., [1988], *O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne*, PWN.
- Kryńska E., [1996], *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kubiczek A., [2006], *Instytucjonalne uwarunkowania zmian na rynku pracy*, [w:] *Ład instytucjonalny w gospodarce*, t. II, (red.) B. Polaszkiwicz, J. Boehlke, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Landreth H., Colander D., [1998], *Historia myśli ekonomicznej*, tłum. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lee F.S., [2012, 2-6 July], *History and methodology of institutional economics*, materiały Summer School of Heterodox Economics, Poznań University of Economics, Poznań, Poland.
- Morel S., [2009], *Employment and Economic Insecurity: a Commonsian Perspective*, „Studies in Social Justice”, Vol. 3, Issue 2.
- North D.C., [1990a], *Institutional Change: A Framework of Analysis*, <http://ideas.repec.com> (dostęp: 03.05.2010).
- North D.C. [1990b], *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge University Press, New York.
- North D.C., [1992], *Transactions Costs, Institutions and Economic Performance.*, An International Center for Economic Growth Publication, ICS Press, San Francisco, California.

- North D.C., [1993], *New Institutional Economics and Development*, Working Paper, <http://www.deu.edu.tr/userweb/sedef.akungor/Current%20topics%20in%20Turkish%20Economy/north.pdf> (dostęp: 01.12.2012).
- North D.C., [1994, June], *Economic performance through time*, „The American Economic Review”, Vol. 84, No. 3.
- North D.C., [2005], *Understanding the Process of Economic Change*, Princeton University Press, Princeton-Oxford.
- North D.C., [2006], *Efektywność gospodarcza w czasie*, tłum. A. Lompart, [w:] *Współczesne teorie socjologiczne*, (red.) A. Jasińska-Kania, L. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski, t. 1, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Olson M., [1965], *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge.
- Ostoj I., [2010], *Podejście instytucjonalne w analizach rynku pracy*, [w:] *Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna*, (red.) M. Piotrowska, Prace naukowe UE we Wrocławiu, nr 139, Wrocław.
- Ostoj I., [2012], *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo UE w Katowicach, Katowice.
- Ratajczak M., [2005], *Instytucjonalizm – wzbogacenie czy alternatywa ekonomii głównego nurtu?*, [w:] *Ład instytucjonalny w gospodarce*, t. I, (red.) B. Polaszkiwicz, J. Boehlke, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń.
- Ratajczak M., [2006], *Miejsce instytucjonalizmu we współczesnej ekonomii*, [w:] *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej. Ekonomia instytucjonalna – teoria i praktyka*, (red.) U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice.
- Rutherford M., [1994], *Institutions in Economics*, Cambridge, CUP.
- Rutherford M., [2000, June], *Institutionalism Between the Wars*, „Journal of Economic Issues”, Vol. XXXIV, No. 2.
- Rutherford M., [2001], *Institutional Economics: Then and Now*, „Journal of Economic Perspectives”, Vol. 15, No. 3.
- Rutherford M., [2003], *American Institutional Economics In the Interwar Period*, [w:] *A Companion to the History of Economic Thought*, (red.) W.J. Samuels, J.E. Biddle, J.B. Davis, Oxford, Blackwell.
- SEEN, [2007], *Spółeczna wartość dodana: perspektywy*, „Social Economy Exchange Network”, <http://www.seen-equal.eu> (dostęp: 03.01.2012).
- Smandek I.M., (red.), [1993], *Teorie rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice.
- Sobiech-Grabka K., Wallusch J., Woźniak-Jęchorek B., [2012], *Ekonomia instytucjonalna*, [w:] *Współczesne teorie ekonomiczne*, (red.) M. Ratajczak, Wydawnictwo UE w Poznaniu, Poznań.
- Staniek Z., [2010], *Diversification of Institutional Economics*, Warsaw Forum of Economic Sociology, WFES, Vol. 1 Number 1(1), Warsaw School of Economics, Warsaw, Spring.
- Stokowska D., [2006], *Nowa ekonomia instytucjonalna jako nowa perspektywa badawcza w analizowaniu procesów gospodarczych*, [w:] *Teoria i praktyka ekonomii a konkurencyjność gospodarowania*, (red.) E. Frajtag-Mika, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Williamson O.E., [1975], *Market and Hierarchies. Analysis and Anti-trust Implications*, Free Press, New York.
- Williamson O.E., [1981], *The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach*, „American Journal of Sociology”, Vol. 87, No. 3.
- Williamson O.E., [2000, September], *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, „Journal of Economic Literature”, Vol. 38, No. 3.
- Woźniak M.G., [2005], *Fundamentalne problemy aksjologiczne ładu instytucjonalnego współczesnej gospodarki*, [w:] *Ład instytucjonalny w gospodarce*, (red.) B. Polaszkiwicz, J. Boehlke, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Zagóra-Jonszta U., [1998], *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy*, [w:] *Rynek pracy w teorii i praktyce*, (red.) D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice.

THE STRUCTURE OF THE LABOR MARKET IN INSTITUTIONAL ECONOMICS

Summary

The article focuses on the institutional structure of the labor market as seen through the lens of institutional economics.

Institutional economics assumes that there is an interaction between people and organizations and examines the rules of this interaction. It argues that economic analysis should be interdisciplinary and focus on social, cultural, political and historical aspects. This is especially important for the analysis of the modern labor market, where cultural factors play a major role, the author says. These theoretical findings combined with the current situation on the labor market lead the author to formulate an assumption that labor market studies failing to take into account formal and informal institutions may result in an incomplete picture of the labor market. That is why the main objective of the article is to define the institutional structure of the labor market, the author says.

The paper presents the assumptions of institutional economics, describes the institutional approach used in labor market studies, and defines the concept of labor market institutions. The author discusses the structure of the labor market by referring to the concept of different levels of economic analysis developed by O.E. Williamson, a proponent of new institutional economics. Using Williamson's findings, Woźniak-Jęchorek sets out to identify relationships between different levels of economic analysis in the context of labor market functioning. The proposed theoretical model introduces the concept of the social value of work, assuming that informal and formal institutions influence the perception of the value of work and determine the behavior of people on the labor market. The value of work is evaluated from different angles, including an economic perspective (individuals have to work to earn money for a living), a social perspective (individuals need social interaction and integration), and a task-based perspective (individuals need to achieve objectives by completing tasks). Each perspective determines the behavior of people on the labor market. In classical terms, the value of work is reflected in wage disparities, but today there is a growing need for a mixed approach combining economic, social, and ecological values, Woźniak-Jęchorek says. Defining the institutional structure of the labor market is a starting point for further empirical research that could contribute to a more effective government policy toward the labor market, the author concludes.

Keywords: institutional economics, labor market, formal and informal institutions

JEL classification codes: B15, B25, B52, J08
