

Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PODEJŚCIE INSTYTUCJONALNE W ANALIZACH RYNKU PRACY

Streszczenie: Elementy podejścia instytucjonalnego są obecne w ekonomii rynku pracy od czasów Commonsa. Instytucjonalny charakter analizy w obszarze problemów pracy ma charakterystyczne, wyróżniające ją cechy. B.E. Kaufman wyodrębnił cztery generacje instytucjonalistów zajmujących się ekonomią rynku pracy. Artykuł zawiera zarys ich wkładu w badania nad rynkiem pracy. Ponadto wskazuje na instytucjonalny charakter teorii rynku pracy, będących dziełem tych badaczy, którzy wcześniej nie byli klasyfikowani jako instytucjonalisci. Stanowi to potwierdzenie wysokiej użyteczności analizy instytucjonalnej w badaniu rynku pracy.

Słowa kluczowe: rynek pracy, ekonomia instytucjonalna, teoria ekonomiczna.

1. Wstęp

Złożoność zjawisk i procesów obserwowanych na rynku pracy skłania do poszukiwania coraz doskonalszych metod ich analizy. Jednym z możliwych kierunków jest przyjęcie podejścia proponowanego przez przedstawicieli nurtów badawczych zaliczanych do szeroko rozumianej ekonomii instytucjonalnej. Celem artykułu jest zaprezentowanie charakterystycznych cech wyróżniających instytucjonalne podejście do rynku pracy oraz przedstawienie najważniejszych dokonań instytucjonalistów w obszarze badań nad problemami ujawniającymi się na tym rynku. Zostaną one zarysowane w układzie tzw. czterech generacji ekonomistów instytucjonalnych odnoszących się w swych badaniach do procesów zachodzących na rynku pracy.

2. Cechy instytucjonalnego podejścia do problemów rynku pracy

Zrozumienie procesów zachodzących na rynku pracy wymaga dogłębnego rozpoznania wszystkich czynników determinujących zachowania uczestników tego rynku.

Podejście instytucjonalne do badań nad rynkiem pracy polega na swoistej socjologizacji zjawisk zachodzących na nim. Analiza uwzględniająca normy kulturowe, tradycję, konwencje, nakazuje traktować rynek raczej jako domenę zachowań opartych na określonych zasadach niż oazę swobodnych, racjonalnych wyborów. Podej-

ście takie mieści się w szerszym nurcie ekonomii społecznej [Zafirovski 2000]. Rynek pracy nie jest tutaj analizowany w kategoriach podaży i popytu, ale jako element procesu społecznej wymiany, w której każdy pracownik wnosi do przedsiębiorstwa pewne osobiste zasoby w postaci wykształcenia, doświadczenia, umiejętności, a inne zasoby otrzymuje z tytułu zajmowanej posady. Według J.S. Colemana rozwinięciem takiego podejścia może być, na przykład, potraktowanie bezrobocia jako szczególnego rodzaju zajęcia; z jego tytułu bezrobotny otrzymuje dochód w postaci zasiłku dla bezrobotnych lub świadczenia z pomocy społecznej, opiekę medyczną, bony żywnościowe oraz prestiż zawodowy stosowny do statusu bezrobotnego [Coleman 1990, s. 143].

D.P. Champlin i J.T. Knoedler wyróżniają cztery kluczowe elementy tradycji, jaka wykształciła się w instytucjonalnym podejściu do rynku pracy [Champlin, Knoedler 2004, s. 4]. Sprowadzają się one do głębokiego przekonania, że:

- 1) sposób, w jaki społeczeństwa zabezpieczają zaspokojenie potrzeb, jest uwarunkowany kulturowo i historycznie,
- 2) zasady rządzące zachowaniami gospodarczymi nie są uniwersalnymi prawami, ale mają raczej charakter kulturowy, prawny i społeczny,
- 3) rynki stanowią formę porozumień prawnie i kulturowo uwarunkowanych, często charakteryzowanych poprzez konflikt, pozycję siły i nierówności,
- 4) rządy są integralną częścią gospodarki i odpowiednia polityka gospodarcza jest istotna dla zapewnienia realizacji interesów wszystkich członków społeczeństwa.

Champlin i Knoedler dowodzą też, że kultury nie sposób oddzielić od gospodarki, dla nich „kultura jest gospodarką”. Wynika z tego specyficzne podejście do rynku pracy, zgodnie z którym płace nie zależą wyłącznie od popytu i podaży na rynku pracy, ale są efektem oddziaływania sił społecznych, politycznych i instytucjonalnych. W związku z tym jako naturalne zjawisko traktuje się dominację metody indukcyjnej w badaniach nad rynkiem pracy, skupiającej się na analizie poszczególnych przypadków instytucji rynku pracy i szczegółowego badania ich skutków [Kaufman 2004, s. 12].

Podejście instytucjonalne do badania rynku pracy w warstwie metodologicznej można wyrazić za pomocą następujących cech [Kaufman 2004, s. 16-17]:

- 1) nacisk na gromadzenie materiału faktograficznego,
- 2) waga realistycznych założeń,
- 3) pochwała metody uczestnictwa i bezpośredniej obserwacji (*go and see*) w badaniach,
- 4) konieczność podejścia interdyscyplinarnego do konstruowania teorii.

Wynika z tego znaczny poziom komplikacji w tworzeniu jakichkolwiek teoretycznych uogólnień. Realistyczne założenia rozwiązują do pewnego stopnia ograniczoną przydatność analizy opartej wyłącznie na modelu teoretycznym, ale jednocześnie sprowadzają badania do studiów przypadków, których złożoność zostaje wzmocniona koniecznością ich interdyscyplinarności, wymagającej uwzględnienia m.in. aspektów ekonomicznych, socjologicznych, prawnych, historycznych.

W przypadku analizy instytucjonalnej ważny jest czas i miejsce. Konkretnie zjawiska, rozwiązania i ich skutki przypisane są do konkretnej gospodarki, sytuacji społecznej i okresu historycznego.

W odniesieniu do celów gospodarczych działań ludzi już we wczesnych ujęciach instytucjonalnego podejścia do badań rynku pracy doszło do poszerzenia ich zestawu: obok dążenia do zapewnienia efektywnej alokacji postawiono konieczność zabezpieczenia minimalnych standardów sprawiedliwości oraz wspierania rozwoju społecznego i samorealizacji.

Konsekwencją podejścia instytucjonalnego jest określenie porządku rynku pracy 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].

3. Cztery generacje instytucjonalistów zajmujących się badaniem problemów pracy

W odniesieniu do badania problemów pojawiających się w związku z alokacją zasobu pracy można umownie wyodrębnić cztery generacje badaczy zaliczanych do szeroko rozumianej ekonomii instytucjonalnej. Podział ten, zaproponowany przez B.E. Kaufmana, jest z pewnością dyskusyjny, ale jego walorem jest zachowanie ciągłości w instytucjonalnym podejściu do analizy rynku pracy zgodnym z kierunkiem ewolucji instytucjonalizmu od jego tradycyjnej wersji (tzw. starego instytucjonalizmu) do nowej ekonomii instytucjonalnej.

Pierwsza generacja instytucjonalistów, J.R. Commons ze współpracownikami, zajmowała się problemami pracy, zapoczątkowując nowe podejście badawcze w tym obszarze. Commons, reprezentując holistyczne ujęcie ekonomii, zakładał jej ewolucję oraz powiązanie z historią, prawem i innymi naukami społecznymi [Przybyła 2003, s. 32]. Dla instytucjonalistów, odrzucających zasady funkcjonowania gospodarki zgodne z prawami natury, kategoria „prawo” ma przede wszystkim znaczenie kulturowe. Według Commonsa tradycja prawna determinuje układ instytucji w gospodarce. Od niego też wywodzi się kategoria „funkcjonujących zasad” (*working rules*), które nieustająco zmieniają się z biegiem historii i choć różnią się od innych, cechuje je również podobieństwo polegające na wskazywaniu, co jednostki powinny, mogą czy też muszą robić lub przeciwnie – pod groźbą sankcji ze strony grupy [Champlin, Knoedler 2004, s. 5]. Z jego perspektywy gospodarka jest strumieniem transakcji zachodzących między ludźmi, które regulują instytucje. Prawa własności są określone i dotyczą praw jednostki do dysponowania swą własną siłą roboczą oraz posiadanymi dobrami i usługami [Ząbkowicz 2003]. Według Commonsa nieregulowana gospodarka wywołuje niepożądane konsekwencje społeczne, stąd m.in. konieczne jest ustawodawstwo zapewniające robotnikom prawo do organizowania się,

wynagradzanie robotników połączone z pomocą dla bezrobotnych, ubezpieczenie od chorób i wypadków dla zapewnienia opieki poszkodowanym [Landreth, Colander 2005, s. 374]. Organizację gospodarczą (przedsiębiorstwo) Commons traktował jako jednostkę służącą harmonizowaniu stosunków między stronami występującymi z pozycji potencjalnego konfliktu [Williamson 1998, s. 17].

Jednym z kierunków dalszego rozwoju badań instytucjonalnych była analiza ustrukturyzowania rynku pracy, co ostatecznie doprowadziło do wyodrębnienia się koncepcji segmentacyjnych. Badania nad strukturyzacją rynku pracy zapoczątkowali C. Kerr i L. Fisher, przedstawiciele drugiej generacji instytucjonalnej ekonomii problemów pracy¹. Ich badania stały się zaczątkiem teorii segmentacyjnych rynku pracy, rozwiniętych przez takich badaczy, jak: P. Doeringer, M.J. Piore, B. Lutz, W. Sengenberger (trzecia generacja przedstawicieli instytucjonalnego podejścia do rynku pracy) [Kaufman 2004, s. 23]. Miały one rzucić nowe światło na przyczyny i charakter bezrobocia. Rynek ustrukturyzowany został przeciwstawiony rynkowi doskonałemu (nieustrukturyzowanemu). Jednakże podziały występujące na rynku pracy, czyli jego heterogeniczny charakter, to nie jedyna konstatacja dla rynku pracy wynikająca z podejścia instytucjonalnego.

C. Kerr zastosował pojęcie 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, działania rządu [Kinneer 2004, s. 107]. Rynek instytucjonalny powstaje w wyniku instytucjonalizacji rynku wolnego (naturalnego), czyli nałożenia nań względnie trwałych norm, w znacznym stopniu niezależnych od mechanizmu rynkowego. Na rynkach instytucjonalnych preferencje pracobiorców i pracodawców zastępują instytucje. Zasady instytucjonalne są tworzone przez państwo, mogą być efektem porozumień zbiorowych, oficjalnych i nieformalnych ustaleń pomiędzy pracodawcami, ścieraniem się interesów członków związków zawodowych, a także zasad i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach.

Badania nad tymi zagadnieniami kontynuował M. Olson, prowadząc analizę przez pryzmat grup interesu. Dowiódł on, że tworzenie takich grup odbywa się na podstawie kalkulacji kosztów obejmujących składki członkowskie, pracę na rzecz grupy itp. oraz korzyści funkcjonowania w grupie. W relacjach na rynku pracy może się ukształtować symetria grup interesu, czyli wyważenie interesów stron, a może też dojść do przechwycenia części renty słabszej strony rynku przez silniejszą. Olson wskazał też na problem *free-riders*, ujawniający się wraz ze wzrostem liczebności grupy, zwłaszcza związku zawodowego. Wyjaśnił też mechanizm rozwoju samorzą-

¹ G. Boyer i R. Smith do przedstawicieli neoinstytucjonalnej ekonomii w badaniach problemów pracy zaliczają także J. Dunlopa, R. Lestera, L. Reynoldsa i A. Rossa. B.E. Kaufman dodaje do tej listy badaczy stosunków przemysłowych oraz społecznego nurtu ekonomii pracy, jak np. L. Ulmana i N. Chamberlaina.

dów w niektórych grupach zawodowych, w których wysokim kwalifikacjom towarzyszy możliwość osiągnięcia wysokich dochodów [Olson 1965]².

C. Kerr dowodził, że istnieje jednokierunkowa tendencja rozwoju historycznego: od rynku doskonałego do rynku instytucjonalnego. Na rynku instytucjonalnym swobodny mechanizm rynkowy został zastąpiony przez reguły instytucjonalne, formalne i nieformalne. Ich konsekwencją jest oddzielenie procesu kształtowania płac od procesu samej alokacji zasobu pracy, które przebiegają według odmiennych, ale nie w pełni rynkowych już reguł. Tradycyjne pojęcie rynku pracy ogranicza on w zasadzie do tych warunków, które zapewniają jednorodność zachowań uczestników rynku, zatem mają ograniczony zasięg geograficzny oraz zawodowy i do tego zakresu zawęża on działanie mechanizmu rynkowego. Inny prekursor koncepcji segmentacyjnych rynku pracy L. Reynolds na podstawie swych obserwacji stwierdzał, że w każdej firmie dział zajmujący się zatrudnianiem pracowników tworzy w istocie wyraźnie wyodrębniony rynek pracy [Kinnear 2004, s. 107]. Choć tego typu pogląd z pewnością można uznać za skrajny.

Ważnym wnioskiem wynikającym z obserwacji C. Kerra było stwierdzenie, że struktury wyłaniające się z rynku pracy są odbiciem formułowanych wcześniej preferencji pracobiorców i pracodawców. Preferencje te jednak nie muszą wynikać wyłącznie z zasady racjonalności. Kerr uważany jest za twórcę fundamentu teorii segmentacyjnych.

Odwołując się do sposobu dociekań naukowych instytucjonalistów, należy podkreślić przede wszystkim dążenie do połączenia w badaniach nad gospodarką wielkości mierzalnych (motywow i skutków) oraz wielkości niemierzalnych (zmiennych lingwistycznych), rozpatrywanych przy tym w powiązaniu z otoczeniem. W ten sposób możliwe stało się uwzględnienie wpływu takich procesów na rynek pracy, jak działalność związków zawodowych, wpływ państwa na poziom płac i innych warunków pracy. Należy przy tym zauważyć, że ówczesni instytucjoniści byli przekonani o konieczności kontroli i oddziaływania państwa na procesy gospodarcze.

Analiza rynku pracy jako rynku instytucjonalnego doprowadziła do wyłonienia się koncepcji segmentacyjnych. Procesy strukturyzacji rynku pracy, dokonujące się w oparciu o utarte prawa i procedury, zostały określone jako bałkanizacja rynku pracy. Zjawisko to spowodowało rozwinięcie się zasad kształtowania wynagrodzeń; na rynkach zakładowych do głosu doszły rozwiązania stabilizujące zatrudnienie (gwarancje płacowe, odpawy), pojawiły się zunifikowane schematy kontroli pracy. W charakterze jednej z najważniejszych norm określających mechanizm alokacji wystąpiła zasada starszeństwa [Kryńska 1996, s. 62-65]. Zasady instytucjonalne były tutaj postrzegane przede wszystkim jako siły zmniejszające efektywność alokacyjną rynku pracy i podważające w ten sposób poprawność wniosków szkoły neoklasycznej.

² Badania M. Olsona, ujawniające partykularizm interesów, stały się później punktem odniesienia dla odmiennych wniosków R. Putnama, który dowodził, iż więzi grupowe tworzące kapitał społeczny są źródłem licznych korzyści makroekonomicznych.

Kolejne koncepcje segmentacyjne, poza instytucjami, odnosiły się do teorii kapitału ludzkiego (opartej na racjonalnej kalkulacji stron rynku), segmenty wydzielono głównie w oparciu o typ kwalifikacji (B. Lutz, W. Segenberger). Kontynuatorami instytucjonalnego podejścia do rynku pracy w latach 60. byli J.T. Dunlop, P. Doeringer i M.J. Piore³ [Smandek 1993, s. 81], według których segmentacja sprowadzała się do podziału na rynki wewnętrzne i zewnętrzne. Według Dunlopa, wewnętrzne rynki to jednostki zatrudniające, w których płace i alokacja zasobu pracy podlegają regulacji poprzez trwałe normy proceduralne. Warunki dostępu do rynków wewnętrznych, przywileje pracobiorców, relacje między pracami itp. określały instytucjonalne i administracyjne zasady. Do głównych procedur sterujących siłą roboczą na wewnętrznych rynkach zaliczono: wspieranie mobilności zawodowej pracowników, zakładową politykę płacową i socjalną, organizację pracy oraz kształcenie zawodowe [Kryńska 1996, s. 76]. J.R. Hicks, jeszcze w latach 40. XX stulecia przyznawał, że istnieją ważne elementy społeczne wpływające na mechanizm rynkowy kształtujący płace. Nawiązując do tego, Dunlop konkludował, że rynki pracy posiadają istotne społeczne charakterystyki i nie pozwalają na ujmowanie ich wyłącznie w kategoriach popytu i podaży. Dunlop stworzył także podstawy koncepcji płacy proefektywnościowej (motywacyjnej), która doczekała się rozwinięcia w latach 80. (G. Akerlof, J. Stiglitz, C. Shapiro i in.) [Kinnear 2004, s. 108].

Doeringer i Piore zwracali uwagę na interakcje zachodzące pomiędzy pracownikami w procesie produkcji, przypisując im istotną rolę. Umiejętność współpracy, zdolność do kooperowania traktowali jako warunek uzyskania wysokiej efektywności produkcji. Natomiast okolicznością umożliwiającą współpracę jest w ich ujęciu homogeniczność grupy pracowników, a jej osiągnięcie ułatwiają wspólne normy i zwyczaje [Gray, Chapman 2004, s. 123].

Koncepcje segmentacyjne amerykańskich instytucjonalistów odpowiadały jednak tamtejszym realiom, tj. zdecentralizowanym stosunkom przemysłowym i słabej regulacji ustawowej na szczeblu krajowym. W. Segenberger, twórca niemieckiego modelu segmentacji rynku pracy, zwrócił uwagę, że podział na rynki wewnętrzne i zewnętrzne dokonuje się raczej ze względu na rodzaj regulacji rynku pracy, a nie na sam fakt ich istnienia. W gospodarkach o scentralizowanych systemach rokowań zbiorowych dużo większe znaczenie mają normy ustanawiane na szczeblu państwa i rozciągające się w ten sposób na wszystkie rynki. Segenberger objaśniał, że normy obowiązujące na wewnętrznych rynkach pracy są kodyfikacją wcześniejszych praw zwyczajowych, dobrych praktyk. Często ulegają one później upowszechnieniu, stając się częścią prawa. Wyprowadził w ten sposób wniosek o tendencji do inercji, czyli utrwalania się ustalonych typów zachowań uczestników rynku pracy, a ze względu na długi i uciążliwy charakter ich negocjowania, stosunkowo częste stosowanie zasady ochrony uprawnień nabytych i siły przyzwyczajenia [Kryńska 1996, s. 79].

³ Lata 70. zaowocowały u Doeringera i Piore'a koncepcją rynku dualnego, w której wyodrębniono segment pierwotny i wtórny rynku pracy.

Fakt akceptacji podziału rynku pracy na segmenty skutkowało rozszerzeniem na ten obszar zakresu ingerencji państwa. Po pierwsze – uzasadniano konieczność pobudzenia popytu agregatowego za pomocą instrumentów fiskalnych, wychodząc z założenia, że w warunkach wyższego popytu na pracę większa część zasobu pracy będzie mogła liczyć na zatrudnienie w sektorze pierwotnym, oferującym stabilne miejsca pracy, a „historia” stabilnego zatrudnienia stworzy podstawy jego trwałości w dłuższym czasie i wywrze korzystny wpływ na szanse zatrudnieniowe całych rodzin i grup wcześniej narażonych na relatywnie gorsze warunki pracy. Kolejnym zaleceniem było podniesienie płacy minimalnej, instytucjoniści utrzymywali, że nie doprowadzi to do zwolnień, gdyż pracodawcy raczej kierują się wykorzystywaną technologią, która wymaga utrzymania zatrudnienia na koniecznym poziomie, natomiast wyższa płaca minimalna zwiększy udział pracowników w wytwarzanym dochodzie, a w dłuższym okresie może doprowadzić do redukcji miejsc pracy nisko opłacanych i zastąpienia ich miejscami w sektorze pierwotnym, dzięki zmianom technologicznym [Gray, Chapman 2004, s. 126].

Początkowo wydawało się, że rynek pracy będzie w coraz większym stopniu zajmowany przez rynki wewnętrzne o charakterystycznych dla nich mechanizmach. Zmieniający się charakter pracy i ekspansja nowoczesnych technologii, zwłaszcza informatycznych, spowodowała jednak zmianę warunków tworzenia się segmentów na rynku pracy. Rosnący udział kosztów pracy w warunkach globalnej konkurencji spowodował rozpowszechnienie się outsourcingu, rynki wewnętrzne pod jego wpływem zaczęły zacieśniać się i kurczyć. Rozwinęły się nietypowe formy zatrudnienia, zwłaszcza praca na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy, kontrakty na wykonanie konkretnego zadania, a także różne formy pracy „na odległość”, np. telepraca. Więcej zając wymaga też kwalifikacji o uniwersalnych cechach. Zmieniło to charakter relacji między pracodawcą a pracobiorcą. Pracownicy nie podlegają tradycyjnym zasadom działającym na wewnętrznych rynkach, natomiast pojawiają się problemy koordynacji działań pracowników, kosztów kontroli ich pracy, trudności w doprecyzowaniu umowy. W tych warunkach wzrasta znaczenie takich wartości, jak: skłonność do przestrzegania umów, przewidywalność ludzkich zachowań, odpowiedzialność pracownika. W naturalny sposób rodzi to nowe obszary badawcze. Jednocześnie działają nowe siły sprzyjające tworzeniu wewnętrznych rynków pracy, jak np. wzrost elastyczności zawodowej i kwalifikacyjnej pracowników (poprzez kształcenie w różnych kierunkach, kształcenie ustawiczne), co sprawia, że pracownicy w miarę potrzeb przedsiębiorstwa mogą się przemieszczać pomiędzy różnymi miejscami pracy, pod warunkiem, że nie przeszkodzą im wewnętrzne normy alokacji ograniczające elastyczność, np. przywoływana już wcześniej zasada starszeństwa [Kryńska 1996, s. 90-92]. Koncepcje segmentacyjne muszą zatem podlegać ciągłym korektom, uwzględniającym zmiany w charakterze pracy, technologii, a także mentalności.

Wnioski wypływające z instytucjonalnego podejścia segmentacyjnego do rynku pracy można ująć w następujący sposób:

- podział rynku pracy na segmenty utrudnia, a czasem nawet uniemożliwia dopasowania o charakterze rynkowym, instytucje, zwłaszcza nieformalne, mają negatywny wydźwięk, występują jako przeszkoda,
- istnienie czynników instytucjonalnych jest obiektywne, a w wyniku ich oddziaływania jedne grupy pracobiorców zdobywają uprzywilejowaną pozycję na rynku pracy, a inne są dyskryminowane, narażone na bezrobocie i ubóstwo,
- istnienie instytucji, w tym nieformalnych, nie jest postrzegane jako wartość mogąca przynieść korzyści gospodarce, przynosi je co najwyżej konkretnej grupie; nie jest brane pod uwagę istnienie nieformalnych instytucji wspierających wyniki pracy itp.,
- formalne regulacje, których źródłem jest państwo, są traktowane jako dane, nie jest podnoszona możliwość ich korygowania itp.

Warto przy tym zauważyć, że pomimo znaczącego dorobku do lat 90. XX w. koncepcje instytucjonalne dotyczące problemów pracy były traktowane jako peryferyjne, pozostające na marginesie sporów toczących się pomiędzy monetarystami i keynesistami w kwestii efektów funkcjonowania gospodarki [Freeman 2008, s. 3].

Współczesna instytucjonalna ekonomia problemów pracy (od początku lat 80. XX w. do dziś) oprócz elementów instytucjonalnej tradycji obejmuje także badania nad zagadnieniami pracy rozpatrywane z pozycji nowej ekonomii instytucjonalnej – jest to tzw. czwarta generacja przedstawicieli instytucjonalnego podejścia do badania zagadnień pracy. To nurt niezwykle zróżnicowany i trudny do jednoznacznego ujęcia, zwłaszcza że przymiotnik „instytucjonalny” bywa używany w różnych kontekstach. Jak stwierdza B.E. Kaufman, wąsko, tradycyjnie rozumiany instytucjonalizm analizy problemów pracy właściwie zamiera, ale jednocześnie można odnotować publikacje powiązane z instytucjonalnym kontekstem odnoszącym się do zagadnień pracy w różnych obszarach ekonomii [Kaufman 2004, s. 24]. Zwraca przy tym uwagę na instytucjonalny charakter badań i publikacji zawierających ich wyniki, dotyczących rynku pracy, a będących dziełem znanych ekonomistów, niezaliczanych bezpośrednio do tego nurtu, jak R. Solowa *Labor Market as a Social Institution*, w której autor docieka przyczyn uporczywości zjawiska bezrobocia, odwołując się m.in. do zwyczajowych norm utrudniających konkurencję cenową na rynku pracy [Solow 1990, s. 38], czy też D. Marsdena *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, który przyjmuje w punkcie wyjścia definicję instytucji według D.C. Northa i koncentruje się na opisie relacji pomiędzy pracodawcą dążącym do podniesienia adaptacyjności firmy oraz pracownikami, którzy wyrażają potrzebę ochrony zatrudnienia. Przy czym obie strony kierują się ograniczoną racjonalnością, ich dostęp do informacji jest utrudniony, ich interesy są częściowo zgodne, częściowo zaś rozbieżne, a poszukiwaniu pracy i przyjmowaniu nowych pracowników towarzyszą dodatkowe koszty [Marsden 1999, s. 4]. Prace te ujawniają wyraźnie przekonanie o konieczności heterodoksyjnego podejścia do analizy zjawisk obserwowanych na rynku pracy.

Dorobek przedstawicieli nowej ekonomii instytucjonalnej inspiruje także do rozwoju współczesnych instytucjonalnych analiz rynku pracy. Przykładem może być wykorzystanie koncepcji poziomów analizy ekonomicznej z perspektywy instytucjonalnej O. Williamsona do konstrukcji struktury instytucjonalnej rynku pracy, dokonanej przez E. de Jonga [de Jong 2009, s. 83]. Schemat ten został użyty do konkretyzacji wymiarów kultur narodowych, do których autor zaliczył unikanie niepewności, dystans władzy i maskulinizację⁴ (poziom 1), oddziałujących na formalne instytucje rynku pracy, takie jak ochrona zatrudnienia czy polityka rynku pracy (poziom 2), ład tego rynku, a w szczególności model negocjacji zbiorowych (poziom 3) oraz stany ukształtowane pod wpływem obciążonej niedoskonałościami gry sił podaży i popytu na rynku pracy, jak np. rozpiętości wynagrodzeń czy elastyczne formy zatrudnienia (poziom 4).

Porównując obszar zainteresowań segmentacyjnego podejścia instytucjonalnego do rynku pracy z traktowaniem tych zjawisk przez nową ekonomię instytucjonalną, należy zauważyć, że teorie segmentacyjne powstawały w celu lepszego wyjaśnienia problemu narastającego bezrobocia i towarzyszącego mu ubóstwa, występowania tzw. grup problemowych na rynku pracy i zjawiska dyskryminacji, były to zatem koncepcje wprost odnoszące się do procesów obserwowanych na rynku pracy. Nowa ekonomia instytucjonalna nawiązuje przede wszystkim do teorii przedsiębiorstwa, a w tym – do relacji między właścicielami a menedżerami – teoria agencji [Wojtyna 2005]. W stosunku do wcześniejszych ekonomistów instytucjonalnych jej przedstawiciele wychodzą z bardziej neutralnych, pośrednich pozycji (między szkołą neoklasyczną a tradycyjnym instytucjonalizmem). Stwierdzają m.in., że interwencja państwa jest także kosztowna a błędy państwa i związków zawodowych mogą dawać gorsze rezultaty niż błędy rynku. Tendencje do deregulacji rynku pracy ujawniły wiele nowych problemów i otwały pole do wykorzystania instrumentarium ekonomii instytucjonalnej. Zwłaszcza że dzięki większemu stopniowi formalizacji analizy i wykorzystaniu modelu teoretycznego nurt ten udowodnił swą zdolność do wyjaśniania procesów leżących poza obszarem możliwości badawczych ekonomii neoklasycznej.

Zdaniem B.E. Kaufmana, mimo dość częstego podejmowania problematyki związanej z rynkiem pracy lub zatrudnieniem w przedsiębiorstwie, ekonomistom związanym z nurtami instytucjonalnymi nie udało się stworzyć większej konstrukcji teoretycznej w ramach ekonomiki problemów pracy. W charakterze ogniw spajających dorobek czterech generacji instytucjonalistów ekonomii problemów pracy można zaproponować [Kaufman 2004, s. 25]:

⁴ E. de Jong wykorzystał wskaźniki wymiarów kultur narodowych wprowadzonych przez G. Hofstede. W schemacie struktury rynku pracy pominął wskaźnik indywidualizacji jako stosunkowo słabo powiązany ze zjawiskami obserwowanymi na rynku pracy, pewien jego wpływ zaobserwowano jedynie w odniesieniu do mobilności czynnika pracy.

- znaczenie długookresowych, niezależnych obserwacji zjawisk problemowych na rynku pracy, takich jak: przymusowe bezrobocie, silne zróżnicowanie płac pomiędzy gałęziami i firmami, różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć lub rasę,
- wiara w to, że tradycyjne modele mikroekonomiczne oparte na analizie popytu i podaży na konkurencyjnych rynkach, dokładne i użyteczne do jednych celów, w innych przypadkach okazują się niekompletne i mogą prowadzić do błędnych interpretacji czynników determinujących płace i inne ważne zjawiska na rynku pracy,
- przekonanie zgodne z teorią Keynesa, że mechanizm rynków pracy nie ma charakteru samoregulacyjnego, a procesy dostosowawcze dokonują się raczej poprzez zmiany liczby miejsc pracy niż poprzez dopasowania płacowe,
- próby konstrukcji alternatywnej teorii ekonomii rynku pracy są podejmowane w oparciu o behawioralny model agencji, modele niedoskonałego rynku pracy oraz teorie organizacji i zakładają przenikanie się przepisów prawa i norm społecznych,
- położenie nacisku na znaczenie instytucji w procesie strukturyzacji rynku pracy oraz w określaniu efektów pracy, któremu towarzyszy przekonanie, że instytucje raczej wspomagają funkcjonowanie rynku pracy niż są przyczyną nieefektywności wynikającej ze słabości konkurencji,
- wiara w to, że satysfakcjonująca teoria funkcjonowania rynków pracy i rezultatów procesów zachodzących na nich powinna być budowana na gruncie interdyscyplinarnym, którego podstawę tworzą nauki społeczne, i że realizm w konstruowaniu teorii jest warunkiem jej poprawności,
- zgoda na poziomie normatywnym co do zbioru humanistycznych kryteriów dobrobytu, obejmujących efektywność ekonomiczną, ale także cele natury etycznej, takie jak: sprawiedliwość, możliwość rozwoju osobistego, procedury demokratyczne, porządek społeczny i spójność.

Według B.E. Kaufmana, we współczesnych badaniach nad problemami pracy należałoby wypracować heterodoksyjną konstrukcję teoretyczną, której głównym ogniwem byłaby kategoria transakcji [Kaufman 2004, s. 34-35]. Oznacza to w istocie odwołanie się do tradycji instytucjonalnej analizy rynku pracy, stworzonej przez J.R. Commonsa.

4. Podsumowanie

Podejścia do problemów pracy na gruncie instytucjonalnym mają tak różnorodne oblicza, że stosunkowo rzadko podejmowane są próby łączenia ich w jakąkolwiek całość. Próbą takiego ujęcia są cztery generacje przedstawicieli różnych odłamów myśli instytucjonalnej zajmujących się problemami pracy. Chodzi nie tylko o wskazanie kierunku rozwoju koncepcji, lecz również określenie wzajemnych powiązań między nimi. Ma ona z pewnością charakter dyskusyjny, ale skłania też do refleksji nad „stawaniem się” instytucjonalnej teorii ekonomii rynku pracy. We współczesnej

instytucjonalnej analizie rynku pracy zwraca uwagę odwoływanie się do autora uznawanego za twórcę instytucjonalnego podejścia w badaniach rynku pracy – Commonsa. Bogaty dorobek kolejnych generacji – przedstawiciele podejść segmentacyjnych – stracił wprawdzie nieco na aktualności, ale jednocześnie ujawnił ewolucję instytucjonalnej analizy rynku pracy. Czołowi przedstawiciele nowej ekonomii instytucjonalnej relatywnie rzadko odwołują się do problemów pracy, ale jednocześnie można zauważyć skłanianie się w kierunku instytucjonalnej analizy tych badaczy rynku pracy, których całokształt dorobku nie pozwala na jednoznaczne zakotwiczenie ich w tym nawet bardzo szeroko rozumianym instytucjonalnym nurcie. Wydaje się zatem, że pragmatyzm badawczy skłania ich do zastosowania w analizie rynku pracy tego właśnie podejścia.

W obliczu eksplanacyjnej słabości ekonomii głównego nurtu wobec złożoności i dynamiki zjawisk zachodzących na rynku pracy, ekonomia instytucjonalna, oferująca interdyscyplinarny program badawczy oparty na realistycznych założeniach, nieodmiennie tworzy obiecującą perspektywę. Możliwe, że podejście to zdominuje badania nad problemami pracy w najbliższej przyszłości.

Literatura

- Champlin D.P., Knoedler J.T. (red.), *Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York – London 2004.
- Coleman J.S., *Foundations of Social Theory*, Cambridge – Massachusetts – London 1990.
- Freeman R.B., *Labor market institutions around the world*, „Center of Economic Performance Discussion Paper” 2008, No. 844.
- Gray J., Chapman R., *The Significance of Segmentation for Institutionalist Theory and Public Policy*, [w:] D.P. Champlin, J.T. Knoedler (red.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York – London 2004.
- Jong E. de, *Culture and Economics. On Values, Economics and International Business*, Routledge Taylor & Francis Group, London – New York 2009.
- Kaufman B.E., *The Institutional and Neoclassical Schools in Labor Economics*, [w:] D.P. Champlin, J.T. Knoedler (red.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York – London 2004.
- Kinnear D., *Two Sides of the Same Coin. Institutionalist Theories of Wage Rates and Wage Differentials*, [w:] D.P. Champlin, J.T. Knoedler (red.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York – London 2004.
- Kryńska E., *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.
- Landreth H., Colander D.C., *Historia myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Marsden D., *A Theory of Employment Systems; Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press, New York 1999.
- Olson M., *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge 1965.
- Przybyła H., *Veblenowski instytucjonalizm*, [w:] B. Danowska-Prokop, H. Przybyła, U. Zagóra-Jonszta (red.), *Nieliberalne kierunki współczesnej myśli ekonomicznej*, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 2003.

- Smandek I., *Teorie struktury rynku pracy*, [w:] I. Smandek (red.), *Teorie rynku pracy*, Wydawnictwo AE w Katowicach, Katowice 1993.
- Solow R., *Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Cambridge – Massachusetts – Oxford 1990.
- Williamson O.E., *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu. Firmy, rynki, relacje kontraktowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Wojtyna A., *Istota i struktura teorii agencji*, [w:] A. Wojtyna (red.), *Instytucjonalne problemy transformacji gospodarki w świetle teorii agencji*, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 2005.
- Ząbkowicz A., *Współczesna ekonomia instytucjonalna*, „*Ekonomista*” 2003, nr 6.
- Zafirovski M., *Ontological (empirical) foundations of sociological economics. Forms of the social co-determination of the economy*, „*International Journal of Social Economics*” 2000, No. 11.

INSTITUTIONAL APPROACH IN LABOUR MARKET ANALYSES

Summary: The elements of the institutional approach have been present in labour market economics since Commons' works. There are a few features distinguishing the character of the institutional analysis in the labour problems area. B. Kaufman named four generations of the institutionalists in the labour economics. The article contains their contribution to labour market research. Moreover, it shows the institutional character of the labour market theory of scholars, who have not earlier been classified as institutionalists. It confirms that institutional analysis is very useful in the labour market research.