

Izabela Ostoj

Pracodawcy w obliczu niepełnej informacji na rynku pracy : studium teoretyczne i empiryczne

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 40/1, 46-56

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Izabela Ostoj*

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PRACODAWCY W OBLICZU NIEPEŁNEJ INFORMACJI NA RYNKU PRACY – STUDIUM TEORETYCZNE I EMPIRYCZNE

Streszczenie

Dla sprawnego funkcjonowania rynku pracy niezbędna jest informacja. W rzeczywistości do uczestników rynku pracy dociera informacja niekompletna, trudna do wykorzystania. Trudności doświadczają w szczególności pracodawcy poszukujący odpowiednich pracowników. Problem ten, choć dostrzegany w koncepcjach teoretycznych rynku pracy, jest jednak marginalizowany. Częściowo znajduje swe odzwierciedlenie w wybranych modelach płacy proefektywnościowej oraz koncepcji kapitału społecznego. Dla przedsiębiorstw niedostatki informacji są źródłem dodatkowych kosztów związanych z rekrutacją pracowników. Wobec niemożności ich obniżenia pracodawcy uciekają się do stosowania różnych zabiegów, m.in. płac proefektywnościowych, a także zatrudniania po znajomości, co sprawia, że ofert pracy na rynku jest mniej, a w praktyce osoba bezrobotna nie ma szans na dotarcie do nich.

Słowa kluczowe: rynek pracy, informacja, rekrutacja

Wprowadzenie

W teorii ekonomii przyjmuje się, że doskonale konkurencyjny rynek zapewnia efektywną alokację zasobów w gospodarce. Dotyczy to także rynku pracy, który

* Adres e-mail: izabela.ostoj@ue.katowice.pl.

w rzeczywistości jest jednak rynkiem niedoskonałym, gdyż nie jest w pełni transparentny. Czynniki pracy jest heterogeniczny, a zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie podejmują swych decyzji wyłącznie w oparciu o indywidualną kalkulację. Sprawia to, że ujawniają się na nim różnego rodzaju niedopasowania. Dlatego też ogromne znaczenie dla efektywności funkcjonowania rynku pracy ma informacja jako czynnik umożliwiający podejmowanie racjonalnych decyzji przez strony rynku. Informacja jest tworzona przez wiele podmiotów, co sprawia, że często brakuje możliwości jej koordynacji i interpretacji.

Problem niedostatku informacji, przed którym stają pracodawcy, poszukując odpowiednich kandydatów do pracy, jest pośrednio podejmowany w wybranych modelach płacy proefektywnościowej. Nawiązanie do tego problemu można znaleźć także w koncepcji kapitału społecznego.

Celem artykułu jest identyfikacja zachowań pracodawców w obliczu niedoborów informacji w procesie rekrutacji pracowników na podstawie wybranych koncepcji teoretycznych oraz danych empirycznych dotyczących przedsiębiorstw w Polsce. Przedstawiono w nim argumenty na potwierdzenie tezy, iż problemy z pozyskaniem odpowiednich kandydatów do pracy zgłaszane przez polskich pracodawców wynikają z niedoskonałości informacji na rynku pracy, a zabiegi podejmowane w celu ograniczenia ich konsekwencji odpowiadają mechanizmom opisywanym we wskazanych koncepcjach teoretycznych. Jej weryfikację oparto na wynikach odpowiednich badań prowadzonych przez PARP oraz Instytut Ekonomiczny NBP.

1. Niedobory informacji a poszukiwanie odpowiednich pracowników – ujęcia teoretyczne

Do koncepcji teoretycznych objaśniających specyficzne zachowania pracodawców w reakcji na niedobory informacji pojawiające się w procesie poszukiwania nowych pracowników można zaliczyć wybrane modele analizowane w teorii płacy proefektywnościowej, a w szczególności modele selekcji negatywnej oraz rekrutacji¹. Teoria ta powstała w nurcie nowego keynesizmu w celu wyjaśnienia

¹ W literaturze omawiane są następujące modele płac proefektywnościowych: żywieniowy (*nutritional model*), „objiania się” (*shirking model*), fluktuacji kadr (*turnover model*), selekcji negatywnej (*adverse selection model*), rekrutacji (*recruiting model*), socjologiczne i normatywne, groźby związkowej (*union threat model*). Por. P. Romaguera, *Wage Differentials and Efficiency Wage Mod-*

przesłankę utrzymywania się bezrobocia przymusowego. W jej ujęciu pracodawcy ustalając wysokość wynagrodzeń, nie kierują się wyłącznie ich rynkowym poziomem, ale także dążeniem do zapewnienia w przedsiębiorstwie pożądanego wzrostu wydajności pracy. Jednym ze sposobów na jego osiągnięcie jest przyciągnięcie do przedsiębiorstwa najlepszych kandydatów, o czym traktuje model selekcji negatywnej. Pracodawcy, wobec niekompletnej informacji o kandydatach, mając jednocześnie świadomość heterogenicznego charakteru ich cech, zakładają, że efekty pracy zależą od ich jakości, a jednocześnie są dodatnio skorelowane z poziomem płac. Zakładając, że lepszy kandydat z reguły wymaga wyższej płacy progowej, zdecydują się na zaoferowanie płac przekraczających ich rynkowy poziom. Wyższa płaca odgrywa rolę sygnału wysyłanego do najlepszych kandydatów². Decyzja pracodawców jest w tym przypadku racjonalna, gdyż preferowani kandydaci do pracy mają zwykle więcej ofert, pomiędzy którymi mogą wybierać, mogą też zdecydować się na samozatrudnienie. Propozycje wyższych płac powinny przyciągnąć najzdolniejszych i najbardziej wydajnych kandydatów, stając się dla pracodawców metodą na radzenie sobie z niedoborem informacji. Niektórzy autorzy zwracają uwagę, że w przekonaniu pracodawców kandydat, który akceptuje wynagrodzenie na poziomie ustalonym przez rynek, może nie reprezentować odpowiednio wysokich kwalifikacji³. Zatem utrzymywanie podwyższonych płac może występować nawet w okresie wzrostu bezrobocia, gdyż kandydaci skłonni podjąć pracę za niższe wynagrodzenie nie są dla przedsiębiorców atrakcyjni.

W modelu rekrutacji przyjmuje się, że kandydaci do pracy mogą mieć więcej dobrych ofert pracy w tym samym czasie, a jednocześnie pomiędzy przyjęciem oferty pracy a jej rzeczywistym podjęciem występuje odstęp czasowy. Możliwa jest zatem sytuacja, w której kandydat, który już przyjął ofertę, wycofa się, przyjmując inną, jeszcze lepszą. Narazi w ten sposób pracodawcę na dodatkowe koszty wynikające z utraconej produkcji, ze względu na nieobsadzone stanowisko, oraz pozbawi go dostępu do innych kandydatów, z których wcześniej zrezygnował. Ostatecznie

els: *Evidence from the Chilean Economy*, The Hellen Kellog Institute for International Studies, Working Paper No. 153, March 1991.

² R. Wojciechowska, *Niepełna informacja na rynku pracy*, w: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pacho, SGH, Warszawa 2005, s. 113.

³ B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 328.

pracodawca będzie musiał przeprowadzić powtórna rekrutację. By temu zapobiec, pracodawcy będą się starali podnieść atrakcyjność swych ofert, proponując wyższe płace⁴. Powyższe modele płacy proefektywnościowej objaśniają mechanizm, za pomocą którego pracodawcy próbują ograniczyć negatywne skutki niedoboru informacji dla efektywności procesu pozyskiwania nowych pracowników, zawiązując płace w stosunku do ich rynkowego poziomu.

Do zachowań pracodawców podyktowanych niedoborem informacji nawiązuje również koncepcja kapitału społecznego⁵. Kapitał społeczny tworzy środowisko usprawniające przepływ informacji, koordynuje aktywność ludzi, ułatwia działania i podnosi ich bezpieczeństwo, redukując w ten sposób koszty transakcyjne⁶. Przyjmując za J. Stiglitzem⁷, że do kapitału społecznego zaliczany jest także kapitał organizacji, z jego pomocą możliwe jest redukcja niepewności procedur poszukiwania nowych pracowników. Pracodawca, korzystając z sieci powiązań swych pracowników, w atmosferze wzajemnego zaufania może skutecznie pozyskiwać nowych pracowników, do minimum ograniczając koszty rekrutacji. Badania prowadzone w USA ujawniły, że ten sposób może być tak samo istotnym czynnikiem umożliwiającym zdobywanie dobrych posad, co lata nauki. Zaobserwowano to zwłaszcza dla wyższych stanowisk, związanych z utrzymywaniem kontaktów zewnętrznych⁸. Jednak w warunkach niedostatku zaufania do głosu może łatwo dojść tzw. kapitał sieciowy, wykluczający, ograniczający dostępność ofert do wąskiego kręgu osób znajomych.

⁴ P. Romaguera, *op.cit.*

⁵ Najbardziej przydatne wydaje się tutaj podejście R. Putnama, kładącego nacisk na rolę zaufania i powiązań umożliwiających skoordynowane działania oraz rozróżnienie kapitału pomostowego – inkluzyjnego, i wiążącego – ekskluzyjnego. K. Growiec, *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2011, s. 22–24.

⁶ I. Serageldin, Ch. Grootaert, *Defining Social Capital: An Integrating View*, w: *Social Capital: A Multifaced Perspective*, red. P. Dasgupta, I. Serageldin, World Bank, Washington 2000, s. 48–49.

⁷ J. Stiglitz, *Formal and Informal Institutions*, w: *Social Capital: A Multifaced...*, s. 60–61.

⁸ H. Januszek, *Kapitał społeczny na rynku pracy*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2004, s. 36–37.

2. Niepełna informacja jako przesłanka problemów z rekrutacją pracowników w polskich przedsiębiorstwach

Badania przeprowadzone przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wiosną 2012 roku ujawniły, że 76% badanych pracodawców doświadczało trudności ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. W tej grupie badanych w 85% przypadków przyczyną było niespełnienie oczekiwań pracodawców, a tylko w kilkunastu procentach warunki nie odpowiadały kandydatom⁹. Pracodawcy sygnalizujący problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników, jako ich przyczynę wskazywali w ponad 1/3 przypadków brak odpowiednich kompetencji kandydatów, brak motywacji do pracy (najbardziej widoczny u robotników niewykwalifikowanych – 74% przypadków i pracowników usług – 37%) i brak doświadczenia zawodowego – ok. 25% przypadków. Pracodawcy skarżący się na braki kompetencyjne kandydatów najczęściej wymieniali wśród nich kompetencje zawodowe, związane ze specyfiką danej pracy (54% opinii pracodawców), samoorganizacyjne (31%) i interpersonalne (14%)¹⁰. Niedobory informacji o kandydatach lub niemożność przynajmniej częściowego jej zweryfikowania stały się przyczyną zakończenia rekrutacji niepowodzeniem lub zatrudnieniem nieodpowiednich kandydatów.

Wraz ze wzrostem wymagań i oczekiwań pracodawców wobec kandydatów proces rekrutacji staje się przewlekły, kosztowny i coraz mniej efektywny. Wyniki Badań Ankietowych Rynku Pracy (BARP) prowadzone przez Instytut Ekonomiczny NBP przykładowo wykazały, że w 2011 roku koszt znalezienia właściwego pracownika posiadającego kwalifikacje, ponoszony przez pracodawców doświadczających trudności w procesie rekrutacji, kształtował się w przedziale od 30% (dla pracowników produkcyjnych) do 50% (dla pracowników biurowych) późniejszego ich wynagrodzenia, natomiast w 2012 roku było to odpowiednio 24% i 45%¹¹. Pracodawcy poszukują możliwości redukcji kosztów zapelnienia wakatów. Jedną z metod jest stosowanie płac proefektywnościowych. Według BARP NBP 2011 stosowanie płac proefektywnościowych deklarowało w Polsce w 2010 roku około 40%

⁹ Por. M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Pracodawcy o rynku pracy*, PARP, Warszawa 2012, s. 78.

¹⁰ *Ibidem*, s. 80–81.

¹¹ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Instytut Ekonomiczny – NBP, s. 37, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015); w Raporcie 2014 nie publikowano danych o kosztach zapelnienia wakatów.

badanych przedsiębiorstw w przemyśle i usługach, a 54% w budownictwie, częściej w przedsiębiorstwach dużych (ok. 47%) i w stosunku do pracowników produkcyjnych zarówno z wyższym wykształceniem, jak i bez niego. Przeprowadzona analiza determinant stosowania płacy proefektywnościowej wykazała ponadto istotność czynnika „czas poszukiwania nowych pracowników”¹².

Koszty rekrutacji mogą zależeć od sposobu docierania pracodawców do kandydatów do pracy. Główne sposoby poszukiwania pracowników przez przedsiębiorstwa w zależności od poziomu zatrudnienia według badań PARP ujęto w tabeli 1. Badaniem objęto łącznie 14 684 przedsiębiorstwa, spośród których 13 665 zatrudniało do 9 pracowników, 880 – 10–49 pracowników, 97 – 50–249, a 42 powyżej 250 pracowników.

Tabela 1. Główne metody poszukiwania pracowników przez przedsiębiorstwa ze względu na poziom zatrudnienia (%)

Poszukiwanie przez	Liczba zatrudnionych				Ogółem
	1–9	10–49	50–249	250+	
Powiatowe urzędy pracy	52	68	79	74	53
Ogłoszenia prasowe	42	45	53	73	44
Ogłoszenia w Internecie	37	42	58	82	37
Ogłoszenia rozwieszane w firmie	20	22	25	39	20
Polecenie rodziny i znajomych	69	56	49	53	68

Źródło: opracowano na podstawie: *Badanie Pracodawców 2012*, za: M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *op.cit.*, s. 67.

Z danych ujętych w tabeli 1 wynika, że 68% badanych przedsiębiorstw poszukując nowych pracowników, korzystało z polecenia rodziny. Można przyjąć, że rozwieszanie ogłoszeń w firmie jest także formą poszukiwania przez sieci znajomych za pośrednictwem pracowników, więc te metody, rozpatrywane łącznie jako korzystanie z nieformalnych kontaktów, wyraźnie dominowały. Dla wszystkich grup przedsiębiorstw ważne było korzystanie z usług urzędów pracy. Istotne znaczenie poszukiwania pracowników „z polecenia” potwierdziły też BARP NBP 2011

¹² *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2011*, Instytut Ekonomiczny – NBP, s. 39, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015); w Raportach 2012–2014 dane na temat stosowania płac proefektywnościowych nie były publikowane.

i 2014, które wykazały również istotną rolę ogłoszeń zamieszczanych w mediach, natomiast ujawniły znacznie mniejszy zakres korzystania z usług urzędów pracy¹³.

Zarówno badania PARP, jak i inne, dotyczące małych przedsiębiorstw, potwierdziły, że większość przedsiębiorców w pierwszej kolejności korzysta z nieformalnych metod pozyskiwania nowych pracowników – przez sieci znajomości i głównie w obawie przed wysokimi kosztami rekrutacji¹⁴. Koszty te powstają na przykład ze względu na dużą liczbę osób odpowiadających na ogłoszenie, jeżeli przedstawiono w nim zbyt ogólne wymagania, co sprawia, że samo przeglądanie życiorysów kandydatów i spotkania z nimi są czasochłonne i utrudniają efektywną selekcję¹⁵. Z drugiej strony bardzo szczegółowe określenie w ofercie wysokich wymagań powoduje, że kandydaci rezygnują ze zgłoszenia, obawiając się, że nie mają szans na przejście przez „sito” rekrutacji, a w konsekwencji pracodawca nawet w przeciągu roku nie może znaleźć odpowiedniego pracownika. Sformułowanie ogłoszenia o wolnych miejscach pracy w taki sposób, by przyciągnąć najbardziej odpowiednich kandydatów i nie narazić się na nadmierne koszty rekrutacji, jest trudne. Wobec braku dostępu do niezbędnej informacji przedsiębiorcy uciekają się do zatrudniania „po znajomości”. Cechą, której nie sposób sprawdzić w sformalizowany sposób, jest zaufanie i spełnienie tego warunku jest bardziej prawdopodobne przy zatrudnianiu metodami nieformalnymi osób, które nie są anonimowe. Skuteczność nieformalnych metod pozyskiwania pracowników może być w tym przypadku wyższa. Docieranie do pracowników przez ścisłe sieci znajomości powoduje, że dostęp do miejsc pracy, zwłaszcza w mniejszych przedsiębiorstwach, zostaje odcięty.

Jedną z przyczyn zgłaszania się do przedsiębiorstw nieodpowiednich kandydatów do pracy jest nieodpowiednie miejsce zamieszczania ofert i model konstruowania ogłoszeń narzucony przez twórcę bazy danych. Zauważono, że w ofertach zgłaszanych do urzędów pracy dominują wymagania „twarde” wobec kandydatów (wykształcenie, zawód, doświadczenie zawodowe), natomiast szerzej rozumiane kompetencje są traktowane jako ważniejsze w internetowych portalach

¹³ *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2011...*, s. 9; *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2014*, Instytut Ekonomiczny – NBP, s. 34, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015).

¹⁴ M. Kocór, A. Strzebońska, K. Keler, *Kogo chcę zatrudniać pracodawcy*, PARP, Warszawa 2012, s. 60; B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011, s. 222.

¹⁵ B. Sławecki, *op.cit.*, s. 224–225.

rekrutacyjnych¹⁶. Przykładowo, formularz zgłoszenia krajowej oferty pracy, znajdujący się na stronach powiatowych urzędów pracy, wymaga podania stanowiska, zawodu oraz kodu zawodu, zakresu obowiązków i szczegółów związanych z rodzajem umowy i czasem pracy, natomiast w wymaganiach stawianych przez pracodawcę wymieniono: wykształcenie, znajomość języków obcych (wraz ze jej stopniem), doświadczenie zawodowe, uprawnienia i umiejętności¹⁷. Zatem zakres informacji przekazywanych zwrotnie jest narzucony przez formularz. Zawiera on wprawdzie pozycję „inne”, ale składający ofertę rzadko ją wypełniają. Nie ma więc warunków sprzyjających uwzględnieniu wymagań dotyczących kompetencji „miękkich”, na przykład umiejętności pracy w grupie. W konsekwencji do pracy zgłaszają się nieodpowiedni kandydaci. Internetowe portale rekrutacyjne zawierają większą ilość informacji, ale przedsiębiorcy rzadziej z nich korzystają. Wielkie korporacje mogą zlecać zadanie wyszukania odpowiednich kandydatów do pracy wyspecjalizowanym firmom, natomiast przedsiębiorstwa średnie i małe zwykle rozwiązują te problemy samodzielnie¹⁸.

W praktyce takie informacje, jak: posiadany dyplom, odpowiednio potwierdzone dodatkowe uprawnienia czy doświadczenie zawodowe okazują się niewystarczającym kryterium do wyboru odpowiedniego kandydata. Wynika z tego, że standardowe informacje, wykorzystywane do celów poszukiwania i doboru pracowników, nie pozwalają na ich dostateczne różnicowanie. Proces informacyjny realizuje swe funkcje zawsze w określonym systemie społeczno-gospodarczym, zatem powinien odpowiadać potrzebom i specyfice danego systemu¹⁹. System informacji dostępny dla celów rekrutacji pracowników zdaje się tym potrzebom nie odpowiadać.

¹⁶ M. Kocór. A. Strzebońska, K. Keler, *op.cit.*, s. 48.

¹⁷ Formularz zamieszczony na stronie internetowej PUP w Mikołowie, www.pup-mikolow.pl (dostęp 6.11.2014).

¹⁸ W Polsce ok. 47% pracujących jest zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 50 osób. *Pracujący w gospodarce narodowej w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014, s. 59.

¹⁹ A. Szewczyk, *Informacja w walce z bezrobociem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 139.

Podsumowanie

Jak wykazano, problemy dostępu do odpowiednich pracowników pozostają w ścisłym związku z liczbą i jakością informacji, na podstawie których uczestnicy rynku pracy podejmują decyzje. Źródła niedostatku informacji częściowo są obiektywne, bowiem nie wszystkie cechy są weryfikowalne, ale wynika też ze stosowanych mechanizmów zdobywania informacji. Pracodawcy, by pozyskać pożądanych pracowników, bywają zmuszeni do wyboru strategii płac proefektywnościowych, co jest źródłem sztywności rynku pracy, wpływa negatywnie na liczbę tworzonych miejsc pracy i w konsekwencji na poziom zatrudnienia.

W warunkach niedostatku zaufania i słabości kapitału społecznego do głosu dochodzi kapitał sieciowy, wyłączający. Pracodawcy uciekają się do zatrudniania „po znajomości” spośród wąskiego kręgu znajomych, co z ich pozycji jest racjonalne, jednak ogranicza dostęp do wolnych miejsc pracy. Zidentyfikowane zjawiska stawiają uczestników rynku pracy wobec wyzwania poprawy jakości informacji niezbędnej do funkcjonowania rynku pracy. Ze strony państwa należałoby oczekiwać działań na rzecz poprawy jakości usług urzędów pracy w dziedzinie gromadzenia i udostępniania informacji. Istotne znaczenie ma też wsparcie tworzenia klimatu zaufania społecznego.

Literatura

- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2011*, Instytut Ekonomiczny – NBP, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015).
- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, Instytut Ekonomiczny – NBP, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015).
- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2014*, Instytut Ekonomiczny – NBP, www.nbp.gov.pl (dostęp 20.04.2015).
- Growiec K., *Kapitał społeczny. Geneza i społeczne konsekwencje*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2011.
- Januszek H., *Kapitał społeczny na rynku pracy*, w: *Kapitał społeczny – aspekty teoretyczne i praktyczne*, red. H. Januszek, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2004.
- Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Pracodawcy o rynku pracy*, PARP, Warszawa 2012.
- Kocór M., Strzebońska A., Keler K., *Kogo chcą zatrudniać pracodawcy*, PARP, Warszawa 2012.

- Pracujący w gospodarce narodowej w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014.
- Romaguera P., *Wage Differentials and Efficiency Wage Models: Evidence from the Chilean Economy*, The Hellen Kellog Institute for International Studies, Working Paper No. 153, March 1991.
- Serageldin I., Grootaert Ch., *Defining Social Capital: An Integrating View*, w: *Social Capital: A Multifaced Perspective*, red. P. Dasgupta, I. Serageldin, World Bank, Washington 2000.
- Sławecki B., *Zatrudnianie po znajomości*, C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Stiglitz J., *Formal and Informal Institutions*, w: *Social Capital: A Multifaced Perspective*, red. P. Dasgupta, I. Serageldin, World Bank, Washington 2000.
- Szewczyk A., *Informacja w walce z bezrobociem*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Wojciechowska R., *Niepełna informacja na rynku pracy*, w: *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, red. W. Pacho, SGH, Warszawa 2005.

EMPLOYERS FACING INCOMPLETE INFORMATION IN THE LABOR MARKET – THEORETICAL AND EMPIRICAL STUDY

Abstract

Information is crucial for efficient functioning of the labor market. Empirically, the information which reaches the market participants is incomplete and inapplicable. These are many employers who face troubles with finding adequate employees. In spite of being widely recognized in theoretical concepts of the labor market, from practical point of view this fact is usually overlooked. The role of information is partially reflected in some efficiency wages theory models and in the social capital theory. The information shortage constitutes additional cost for the enterprises which are connected with recruitment process. As it is impossible to eliminate them, employers resort to salaries stimulating labor efficiency and employing acquaintances which limits the extent of the job advertisements and an unemployed person has little chance to find any of them.

Translated by Izabela Ostoj

Keywords: labour market, information, recruitment

JEL codes: J630, D830