

Ireneusz Antoni Lemański

Wpływ sztywności na rynku pracy na jego nierównowagę

Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Społecznej w Ostrołęce nr 4,
21-48

2007

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Mgr Ireneusz Antoni Lemański
Słuchacz V Edycji Programu Doktoranckiego
w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych
w Warszawie

Wpływ sztywności na rynku pracy na jego nierównowagę

I. Wstęp

Sytuacja na rynkach pracy jest efektem oddziaływania wielu złożonych procesów. Z jednej strony jest ona pochodną poziomu rozwoju i struktury gospodarki, z drugiej strony na kształt rynku pracy wpływają zmiany związane z procesami gospodarczymi o charakterze lokalnym i globalnym.

Jak pokazuje historia rozwoju gospodarek wielu krajów świata, poszczególne kraje rozwijają się w różnym tempie i osiągają różny stopień równowagi na rynku pracy. „Utrudnia je natomiast wysoki stopień regulacji rynku pracy, osłabiający ową elastyczność. Znacznych korzyści z tytułu elastyczności i deregulacji spodziewać się można „w regionach o nowoczesnej i zdywersyfikowanej strukturze gospodarki i wysokim poziomie kapitału ludzkiego”. Nie można jednak wykluczyć, że wzrost elastyczności rynku pracy, ułatwiający restrukturyzację, przyniesie okresowy wzrost bezrobocia”¹

Ważną rolę w procesie dokonujących się zmian w Polsce i w innych krajach odgrywają związki zawodowe. „Związki zawodowe, których działalność była w przeszłości wręcz zakazana, obecnie w krajach demokratycznych są traktowane jako niezbędny element sprawnego funkcjonowania systemu społeczno – gospodarczego. Ich pozycja w poszczególnych krajach jest jednak bardzo zróżnicowana, przy czym dosyć często (również w Polsce) formułuje się poglądy, że uprawnienia związków zawodowych są zbyt duże i należy je ograniczyć”².

Według przeprowadzanych badań i obserwacji, stan prawny dotyczący funkcjonowania rynku pracy w poszczególnych krajach jest różny. Zaniepokojenie stanem sprawiedliwości społecznej, zwłaszcza w krajach rozwijających się doprowadziło Międzynarodową Organizację Pracy do stworzenia zbioru fundamentalnych zasad

1 Stanisława Borkowska „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok, s. 75.

2 Roman Milewski, „Podstawy ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s.291.

i praw pracowniczych, dotyczących prawa zrzeszania się w związkach zawodowych i prowadzenia sporów zbiorowych, zakazu pracy niewolniczej, zakazu pracy dzieci oraz zakazu praktyk dyskryminacyjnych w zatrudnianiu i pracy. Są to minimalne regulacje niezbędne dla efektywnego funkcjonowania rynków pracy. W przypadku, gdy regulacja w danym kraju jest zbyt sztywna, to w rezultacie prowadzi do zmniejszania partycypacji siły roboczej, wzrostu bezrobocia i spycha pracowników do szarej strefy.³

Problem sztywności płac jak też cen stał się jednym z kluczowych płaszczyzn prowadzonej dyskusji przez nową ekonomię keynesistowską na temat niedoskonałości występujących na rynku produktów, rynku siły roboczej na rynkach finansowych. „Niedoskonałości na poszczególnych rynkach oraz występujące między nimi interakcje powodują, że gospodarka dostosowuje się wolno do oddziałujących na nią szoków. Sztywność cen jest więc odpowiedzią na to, że gospodarka odchyła się od stanu równowagi opisywanego przez Arrowa – Debreu. Oznacza to zarazem, że nie występuje tzw. dychotomia klasyczna, czyli że polityka makroekonomiczna może mieć pewien wpływ na zachowanie się zmiennych realnych”⁴. Innym punktem wyjścia prowadzonych badań i dyskusji jest stanowisko, że kluczowe znaczenie w teorii Keynesa ma zasada efektywnego popytu, a nie problem sztywności cen i płac. Nawet przy pełnej ich elastyczności gospodarka i tak podlegałaby wahaniom koniunkturalnym. „Co więcej, z interpretacji tej wynika również, że nadmierna elastyczność może działać na gospodarkę destabilizująco. Zdaniem zwolenników tej interpretacji, zawodność rynku wynika przede wszystkim z niekompletności kontraktów zawieranych w gospodarce oraz z niedoskonałości mechanizmów indeksacyjnych, które to zjawiska należy wyjaśnić na poziomie mikroekonomicznym. W przypadku tego kierunku badań odmienne są też implikacje dotyczące polityki ekonomicznej: może ona wywoływać zmiany w wielkościach realnych, nawet jeśli ceny i płace są elastyczne. Zdaniem większości autorów, poszukiwanie przez keynesizm własnych mikropodstaw nie może się ograniczyć do prób wyjaśnienia sztywności realnych. Konieczne jest również (a według wielu badaczy – przede wszystkim) wyjaśnienie dlaczego w zachowaniach podmiotów gospodarczych występuje sztywność nominalna. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie z punktu widzenia dyskusji nad analizowanymi wcześniej relacjami między tradycją keynesistowską a myślą samego Keynesa”⁵

3 Praca zbiorowa pod ogólnym kierownictwem Michaela Kleina, „Doing Business 2004, Regulacje i ich znaczenie. Praca wydana wspólnie przez World Bank i Fundację Ius et Lex, Warszawa 2004, s. 29.

4 Andrzej Wojtyła, „Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s.198.

5 Tamże, s.199.

Mając na uwadze powyższe zależności oraz fakt poszukiwania odpowiedzi na brak równowagi na wielu rynkach pracy w niniejszej pracy staram się opisać wybrane sztywności i ich wpływ na rynek pracy oraz scharakteryzować wskaźniki oceny stopnia sztywności rynku pracy przyjęte przez OECD według następującej kolejności:

- wskaźniki oceny stopnia sztywności rynku pracy,
- prawna ochrona zatrudnienia,
- wydatki na pasywne i aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu,
- rola związków zawodowych,
- obciążenia podatkowe,
- płaca minimalna.

Zakończenie jest próbą uogólnienia stwierdzeń zawartych we wstępie pracy, jak też wniosków wypływających z analizy poszczególnych wskaźników sztywności rynku pracy.

II. Wskaźniki oceny stopnia sztywności rynku pracy

Rozwiniętą metodę oceny stopnia sztywności rynku pracy opracowali eksperci OECD i wykorzystali ją w analizach w 1994, 1996 i 1999 roku. Metoda ta opiera się na zestawie mierników według niżej prezentowanego schematu ważenia zmienionych.

W oparciu o wyżej wymienioną metodę eksperci Banku Światowego oszacowali sztywność regulacji rynku pracy w OECD i krajach aspirujących. Wykorzystano takie miary jak:

- „1) wskaźnik elastyczności prawnej ochrony zatrudnienia (EPL), oceniany w skali od 1 do 6 (Riboud et al. 2001); im wyższa ocena, tym wyższa sztywność rynku pracy;
- 2) skala i efektywność wydatków na przeciwdziałanie bezrobociu;
- 3) wskaźniki uzwiązkowienia oraz liczby pracowników objętych zbiorowymi układami pracy (coverage).
- 4) wskaźniki obciążenia podatkowego (włączając w to obligatoryjne świadczenia socjalne) kosztów pracy;
- 5) płaca minimalna.”⁶

6 Tamże, s. 93.

Budowa indeksu EPL i schemat ważenia zmiennych⁷

Poziom 4	Poziom 3	Poziom 2	Poziom 1	
E P L Wskaźnik ogólny sumaryczny	RC Umowy regularne (5/12)	RC1 Utrudnienia proceduralne 1/3	Procedury 1/2 Opóźnienia w działaniu wypowiedzenia – 1/2	
		RC2 Wypowiedzenie i odprawa w przypadku niezawinionych zwolnień 1/3	Okres wypowiedzenia po	9 miesiącach – 1/7
				4 latach – 1/7
			20 latach – 1/7	
	Odprawa po	9 miesiącach – 4/21		
		4 latach – 4/21		
		20 latach – 4/21		
	RC3 Utrudnienia w zwalnianiu 1/3	Definicja zwolnienia nie fair – 1/4 Okres próbny – 1/4 Kompensacja – 1/4 Przywrócenie do pracy 1/4		
	TC Umowy okresowe (5/12)	TCI Umowy na czas określony 1/2	Przypadki inne niż zwykły „obiektywny” – 1/2 Maksymalna liczba kolejnych kontraktów – 1/4 Maksymalny skumulowany czas trwania – 1/4	
		Zatrudnianie poprzez agencje prac okresowych 1/2 (tymczasowych)	Rodzaje prac uznawanych za legalne – 1/2 Ograniczenia dotyczące liczby odnowień – 1/4 Maksymalny skumulowany czas trwania – 1/4	
CD Zwolnienia grupowe 2/12		Definicje zwolnień grupowych – 1/4 Dodatkowe wymogi dotyczące wypowiedzenia – 1/4 Dodatkowe okresy wypowiedzenia 1/4 Inne koszty dla pracodawcy – 1/4		

Źródło OECD, Employment Outlook 1999, Geneva.

7 Stanisława Borkowska „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok. s. 142.

III. Prawna ochrona zatrudnienia

Złe uregulowania działalności gospodarczej mają negatywny wpływ na tempo rozwoju gospodarczego danego państwa, a tym samym poziom życia jego obywateli. Według projektu „Doing Business” opracowanego przez zespół kierowany przez Michaela Kleina w ciągu ostatnich dwóch - trzech dekad, ubóstwo zwiększyło się: w Afryce i w Ameryce Łacińskiej. Podobnie w większości krajów byłego Związku Radzieckiego w ciągu dekady poprzedzającej upadek komunizmu nastąpił wzrost ubóstwa. „W 2003 roku liczba osób zarabiających mniej niż jednego dolara dziennie wynosiła 1,2 miliarda, a liczba osób zarabiających mniej niż dwa dolary 2,8 miliarda.”⁸ Ubóstwo ma ścisły związek z poziomem rozwoju gospodarki w danym regionie. Żeby mógł nastąpić rozwój gospodarki, muszą być stworzone określone prawne i społeczne warunki. Na przeszkodzie stoją bardzo często nadmiernie rozbudowane systemy prawne i brak umiejętności zarządzania posiadanymi szeroko rozumianymi zasobami.

W biednych krajach rynek jest uregulowany w największym stopniu, np. uruchomienie przedsiębiorstwa trwa: na Haiti 203 dni, w Demokratycznej Republice Konga 215 dni, natomiast w Australii tylko 2 dni. W Danii uruchomienie nowego przedsiębiorstwa nie pociąga żadnych kosztów finansowych, ale już w Kambodży koszt ten równa się 5 – krotności dochodu narodowego na głowę mieszkańca, a w Sierra Leone równowartość 13 krotności.

Hong Kong (Chiny), Singapur, Tajlandia i w innych gospodarczo rozwiniętych krajach nie wymaga się od nowo uruchamianych firm żadnego minimalnego kapitału, podczas gdy w Syrii wymóg ten równa się 56 – krotności dochodu narodowego na głowę mieszkańca, w Etiopii i Jemenie 17 – krotności, a w Mali 6 – krotności.⁹

W Czechach i Danii istnieje możliwość zatrudniania pracowników na część etatu lub na czas określony bez względu na rodzaj pracy. Nie precyzuje się przy tym maksymalnego czasu trwania umowy. „Natomiast prawo zatrudnienia w Salwadorze pozwala na zawieranie umów na czas określony jedynie w przypadku pracy określonego rodzaju i ogranicza czas ich trwania do jednego roku. Pracownicy zatrudnieni na część etatu otrzymują wszystkie świadczenia należne pracownikom zatrudnionym na cały etat i podlegają tym samym regulacjom w kwestii zwolnień.”¹⁰

W Polsce zgodnie z art. 25, § 1 Kodeksu Pracy „Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracowni-

8 Praca zbiorowa pod ogólnym kierownictwem Michaela Kleina, „Doing Business 2004, Regulacje i ich znaczenie. Praca wydana wspólnie przez World Bank i Fundację Ius et Lex, Warszawa 2004, s. XI.

9 Tamże, s. XIII.

10 Tamże, s. XIII.

ka na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności”¹¹. Natomiast § 2 powyższego artykułu mówi, iż „ Każda z umów, o których mowa w § 1, może być poprzedzona umową o pracę na okres próbny, nie przekraczający 3 miesięcy”¹². Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwustronnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca”¹³

Stopień prawnej ochrony zatrudnienia może być wyliczany w ramach indeksu EPL. Biorąc właśnie pod uwagę indeks EPL w latach dziewięćdziesiątych w Unii Europejskiej jego wskaźniki uległy obniżeniu. Jest on jednak nadal zróżnicowany. Kształtuje się w przedziale od 0,7 do 3,7. W latach dziewięćdziesiątych, bez uwzględnienia płacy minimalnej, w Polsce wskaźnik ten wynosił 1,6, podczas, gdy w tym samym czasie, w USA – 0,2 w UE – 2,2, w innych krajach aspirujących do UE 2,0, w Portugalii – 3,7, we Włoszech, Hiszpanii i Francji – 6,7

Uwzględniając płacę minimalną wskaźnik ten okazał się najniższy w USA i krajach anglosaskich. „W U E i średnio w krajach aspirujących okazał się ponad 3 – krotnie wyższy (2,4), w Polsce przyjął on wartość 2,0.”¹⁴ Wskaźnik ten dowodzi, że elastyczność prawnej ochrony zatrudnienia w Polsce jest większa niż w UE i prawie 3 – krotnie mniejsza niż w USA. Spośród krajów OECD Polska w okresie badania zajmowała 10 pozycję pod względem tej sztywności, a drugą wśród krajów aspirujących po Węgrzech a przed Czechami.

Jak ilustruje to niżej zamieszczona tabela przedstawiająca indeks EPL na tle zatrudnienia stałego, czasowego oraz zwolnień grupowych w Polsce, restrykcyjność regulacji poszczególnych elementów tego indeksu jest wyższa od indeksu ogólnego EPL w przypadku: zasad zatrudniania i zwalniania osób zatrudnionych na stałe oraz okresu wypowiedzenia i odpraw. Regulacje zwolnień grupowych w Polsce są surowsze niż w Unii Europejskiej. Zasady dotyczące zatrudniania czasowego są około 2 – krotnie bardziej restrykcyjne niż w Czechach (0,5) i na Węgrzech (0,6), gdzie nie występują ograniczenia dotyczące liczby umów i/lub okresu trwania tego zatrudnienia i dwa razy łagodniejsze niż w Unii Europejskiej.

11 Małgorzata Barzycka – Banaszczyk „Kodeks Pracy”. Komentarz – 4 wydanie. C.H.Beck, Warszawa 2004, s. 69.

12 Tamże, s.69.

13 Tamże, s. 73.

14 Stanisława Borkowska „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok. s. 93.

Indeks prawnej ochrony zatrudnienia w wybranych krajach OECD i krajach aspirujących ułożony według rankingu w wersji 2¹⁵.

L/P	Kraj	Wersja 1 (bez uwzględnienia zwolnień grupowych)		Wersja 2 (ze zwolnieniami grupowymi)	
		indeks	ranking	indeks	ranking
1	2	3	4	5	6
1	USA	0,2	1	0,7	1
2	Wielka Brytania	0,5	2	0,9	2
3	Nowa Zelandia	1,0	7	0,9	3
4	Kanada	0,6	3	1,1	4
5	Irlandia	0,9	4	1,1	5
6	Australia	0,9	5	1,2	6
7	Szwajcaria	1,0	6	1,5	7
8	Dania	1,2	8	1,5	8
9	Węgry	1,4	9	1,7	9
10	Polska	1,6	10	2,0	10
11	Czechy	1,7	11	2,1	11

Źródło: na podstawie Riboud M., Sanchez –Paramo C., SilwaJauregui C. (2001), Does Eurosclerosis Malter?, Institutional Reform and Labor Market Performance in Central and Eastern European Countries, in: B. Funck, L. Pizzati, eds, Labor Employment, and Social Policies in the EU Enlargement Process, The World Bank, Washington D.C., s. 287.

Według przeprowadzonych obliczeń przez A.B. Czyżewskiego „Dla utrzymania stałego tempa wzrostu liczby pracujących, przy każdym wzroście indeksu EPL o 1 punkt proc. niezbędny jest wzrost PKB o 0,5 punktu proc., natomiast obniżenie indeksu EPL o 1 punkt proc. umożliwi utrzymanie stałego tempa wzrostu liczby pracujących, w przypadku, gdy PKB maleje o 0,5. „Przyjmując podobną zależność dla Polski, w obniżeniu lub co najmniej w niepodwyższaniu indeksu EPL można upatrywać pewnej szansy na przyspieszenie wzrostu PKB i wzrost zatrudnienia. Chodzi głównie o obniżenie tych elementów kosztów zatrudnienia, które są wyższe niż standardy UE, jak też o zmniejszenie administracyjnych utrudnień i kosztów zwłaszcza w małym biznesie”¹⁶

¹⁵ Tamże, s. 143.

¹⁶ Tamże, s.94.

Indeks EPL w latach 90 w krajach wybranych¹⁷

L/p	Kraj	Indeks EPL		W zakresie zatrudnienia		
		poziom	ranking	stałego	czasowego	zwolnień grupowych
1	2	3	4	5	6	7
1	Czechy	2,1	3	2,8	0,5	4,3
2	Estonia	2,6	5	3,1	1,4	4,1
3	Węgry	1,7	1	2,1	0,6	3,4
4	Polska	2,0	2	2,2	1,0	3,9
5	Słowacja	2,4	4	2,6	1,4	4,4
6	Słoweniab	2,3	4	2,9	0,6	4,9
7	Kraje EŚW	2,4		2,7	1,2	4,1
8	UEc	2,4		2,4	2,1	3,2
	OECD	2,0		2,0	1,7	2,9

Tak więc staje się regułą, że surowe regulacje prowadzą do złego funkcjonowania gospodarki. Na ogół im większa regulacja tym większe opóźnienia i wyższe koszty funkcjonowania gospodarki, korupcja i większe bezrobocie. Odnotowuje się także niższą produktywność i niższe dochody.

Prawna ochrona zatrudnienia odgrywa ważną rolę w usztywnianiu rynku pracy. W dużej mierze ogranicza zdolność firm do tworzenia nowych miejsc pracy. W rezultacie przyczynia się do bezrobocia, głównie długookresowego.

IV. Wydatki na pasywne i aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Skala przedsięwzięć podejmowanych dla ograniczenia poziomu bezrobocia jest na ogół, chociaż nie zawsze, uzależniona od nasilenia zjawiska i od możliwości budżetu państwa. Czasem także, chociaż niezbyt często, od obowiązującej w jakimś okresie mody na myślenie o bezrobociu w określony sposób. Programy i projekty podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia dla zapobieżenia lub ograniczenia poziomu bezrobocia wybranych, najbardziej zagrożonych, grup bezrobotnych określa się jako środki (instrumenty) aktywne. Należą do nich: szkolenia, subsydiowane zatrudnienie, staż zawodowy, pożyczki na tworzenie miejsc pracy i różnego rodzaju ulgi dla zatrudniających osoby bezrobotne. Celem tych programów jest do-

¹⁷ Tamże, s.94.

prowadzenie, w krótszym lub dłuższym okresie, do trwałego zatrudnienia. W zależności od stopnia w jakim się temu celowi przysługują, ocenia się ich efektywność.

Poza programami i projektami aktywizującymi osoby bezrobotne występują pasywne formy przeciwdziałania skutkom bezrobocia, do których należą: zasiłki oraz różnego rodzaju świadczenia określone przez ustawę co do wysokości i okresu przysługiwania. Zasiłki i świadczenia są płatnościami obligatoryjnymi. W praktyce oznacza to, że ich wypłacenie ma pierwszeństwo przed wydatkami na instrumenty aktywne (zwane także fakultatywnymi). W konsekwencji zasiłki i świadczenia mogą znacznie ograniczać możliwości aktywnego przeciwdziałania skutkom bezrobocia. Stąd dużą uwagę służby publiczne do spraw zatrudnienia przykładają do właściwego zbilansowania wydatków i zaplanowania działań aktywnych.

W Polsce wydatki na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu odgrywają ważną rolę w przeciwdziałaniu bezrobociu i łagodzeniu jego społecznych skutków. Były one jednak bardzo małe w porównaniu z UE i ze średnimi w Europie Środkowo – Wschodniej. Natomiast formy pasywne (w relacji do PKB) były najwyższe w grupie krajów aspirujących, ale jednocześnie o ponad połowę niższe niż w UE (0,26% PKB) i OECD (0,23%)¹⁸.

Fakt ten ilustruje niżej zamieszczona tabela ukazująca w procentach wydatki na aktywne programy ograniczania bezrobocia w wybranych krajach UE i niektórych krajach aspirujących w 1999 roku.

Środki na przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie jego społecznych skutków były w poszczególnych latach różne i ich wysokość nie zależała od skali bezrobocia, bywało, że w okresach wzrostu bezrobocia ich wielkość malała. Duża część środków była przeznaczana na niezbyt efektywne formy jakimi okazują się być roboty publiczna. W Polsce w porównaniu z innymi krajami niski jest odsetek bezrobotnych, którzy otrzymują zasiłek dla osób bezrobotnych. W latach 90 wynosił 80 %, a już w 2000 roku zalewie 20 %. Niskie wydatki na przeciwdziałanie bezrobociu w Polsce w porównaniu z UE nie świadczą o wysokim stopniu regulacji rynku w tym obszarze.¹⁹

18 Tamże, s.95.

19 Tamże, s. 96.

Wydatki na aktywne programy ograniczania bezrobocia w wybranych krajach UE i niektórych krajach aspirujących w 1999 roku (w%).²⁰

L/p	Kraj	Udział wydatków w PKB na programy			Na 1 bezrobotnego		
		ogółem	aktywne	pasywne	ogółem	aktywne	pasywne
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Hiszpania	0,61	0,09	0,52			
2	USA (1998-1999)	0,42	0,17	0,25			
3	Kanada (1998-1999)	1,50	0,51	0,99			
4	Wielka Brytania(1997-1999)	1,19	0,37	0,82			
5	Szwajcaria	1,77	0,70	1,07			
6	Austria	1,72	0,52	1,20			
7	Belgia (1998)	3,85	1,34	2,51			
8	Dania	4,90	1,77	3,12			
9	Finlandia	3,55	1,22	2,33			
10	Francja (1998)	3,13	1,33	1,80			
11	Niemcy	3,42	1,30	2,12			
12	Irlandia	4,07	1,66	2,42			
13	Włochy	1,74	1,10	0,64			
14	Luksemburg	0,97	0,30	0,67			
15	Średnia w Unii Europejskiej	2,89	1,16	1,73			
16	Kraje aspirujące				0,42	0,16	0,26
17	Czechy	0,49	0,19	0,30	0,10c	0,02c	0,08c
18	Węgry	0,96	0,40	0,56	0,10c	0,04c	0,06c
19	Polska	2,20c	0,49c	0,56	0,15c	0,03c	0,12c
20	Średnia w krajach aspirujących lata (1996 – 1998)b	1,72	0,83	0,89	0,22	0,11	0,11

* Bez Luksemburga – lata 1996 – 1998.

^b Bez Litwy i Łotwy lata 1996 – 1998.

^c Lata 1996 – 1998.

²⁰ Tamże s.95.

**Wydatki na aktywne formy ograniczania bezrobocia w latach 1995 – 2000
(w %)²¹**

L/p	Rok	Udział wydatków na aktywne programy	
		w PKB	w Funduszu Pracy
1	2	3	4
6	1995	0,31	12,3
7	1996	0,26	10,9
8	1997	0,31	17,3
9	1998	0,27,	22,6
10	1999	0,17	18,9
11	2000	0,11	10,5

V. Rola związków zawodowych

Jedną z miar sztywności rynku pracy jest także stopień uzwiązkowienia i skala obowiązywania układów zbiorowych.

Ogólnie, celem statutowym związków zawodowych, będących organizacją pracowników jest wpływanie na płace i warunki pracy. Siła związków zawodowych zależy nie tylko od zapisów statutowych, ale przede wszystkim od ich usytuowania prawnego w systemie prawnym, liczby członków a także swoistego społecznego przyzwolenia na różne formy ich funkcjonowania. Według autorów książki „Ekonomia „ Dawida Begga, Stanleya Fischera, Rudigera Dornbuscha” ...stopień zorganizowania siły roboczej w związkach zawodowych spada, kiedy wzrasta bezrobocie²² oraz wraz ze zmniejszeniem udziału sektora publicznego.

Związki zawodowe, zdaniem powyższych autorów, odgrywają ważną rolę w procesie równoważenia siły przedsiębiorstwa w negocjacjach dotyczących płac i warunków pracy.

Pojedynczy pracownik zawierający odrębną umowę z pracodawcą, poza nielicznymi przykładami dotyczącymi deficytowych zawodów i osób o wysokich kwalifikacjach, w zasadzie nie ma żadnych szans na wynegocjowanie oczekiwanych przez siebie warunków zatrudnienia. Znaczenie związków zawodowych szczególnie wzrasta przy kwalifikacjach specyficznych dla danego przedsiębiorstwa i praktycznie nieprzydatnych gdzie indziej.

21 Tamże, s.96.

22 David Begg, Stanley Fiszer, Rudiger Dornbusch „Ekonomia”, PWE, Warszawa 1995, tom 1, s. 350.

„Możliwość zawierania odrębnych umów z poszczególnymi pracownikami wzmacnia pozycję negocjacyjną przedsiębiorstwa. Z kolei, przyjmując jednolity front, pracownicy mogliby narazić przedsiębiorstwo na bardzo poważne koszty, gdyby tylko postanowili wszyscy jednocześnie porzucić pracę. Przedsiębiorstwo może wymienić jednego ze swoich pracowników, ale nie całą załogę. Istnienie związków zawodowych wprowadza więc symetrię do procesu negocjacyjnego.”²³

Związki zawodowe nie ograniczają się wyłącznie do ochrony swoich członków. Bardzo często dążą do poprawy warunków płacy i pracy. W tym celu związki zawodowe wykorzystują różne mechanizmy nacisku na pracodawców. Jednym z nich jest ograniczanie liczby związków zawodowych w zakładzie pracy, by tym samym mieć monopolistyczną pozycję pozwalającą na wywieranie nacisków by ograniczać liczbę osób nowozatrudnianych. Przy braku związków zawodowych istnieje możliwość zatrudnienia większej ilości osób, oczywiście przy niższym wynagrodzeniu. Jednak w sytuacji nacisków związków zawodowych na podniesienie płac i ograniczania zatrudnienia w gałęzi osiąga się efekt niższej produkcji przy większych kosztach osobowych. Przy pełnym kontrolowaniu podaży pracy związek zapewnia swym członkom podwyżkę płac kosztem wielkości zatrudnienia. Skala tego zjawiska zależy przede wszystkim od preferencji związku i jego członków, a szczególnie od siły związku i sposobu podejmowania decyzji. „Im większa jest troska związku o najstarszych członków, tym bardziej prawdopodobne jest obranie kursu na maksymalizację płacy niezależnie od skutków dla wielkości zatrudnienia. Pracownicy z długim stażem pracy są najlepiej wyposażeni w kwalifikacje specyficzne dla danego przedsiębiorstwa i tym samym najmniej zagrożeni redukcją, gdy spada globalne zatrudnienie w gałęzi. Natomiast im bardziej demokratyczny jest związek i im silniej zajmują go sprawy potencjalnych członków oraz wszystkich zatrudnionych, tym mniej prawdopodobne jest, aby godził się on na ostre ograniczanie rozmiarów zatrudnienia w celu zapewnienia wyższych płac tym, którzy utrzymują się z pracy.”²⁴

Podaż pracy stanowi najskuteczniejszy środek zapewnienia wzrostu płacy, gdy popyt na pracę jest najmniej elastyczny. Przykładem gałęzi o małej elastyczności podaży pracy jest energetyka, w której koszty osobowe są stosunkowo niskie, w porównaniu do ogólnych kosztów produkcji energii elektrycznej.

Jak pokazują badania, na Zachodzie przeciętnie członkowie związków zawodowych zarabiają więcej od osób nie zrzeszonych o podobnych przymiotach osobistych w tej samej gałęzi. „Szczególnym przypadkiem jest natomiast przemysł skórzany i futrzarski, gdzie pracownicy – związkowcy zarabiają mniej niż pozostający poza związkiem.”²⁵

23 Tamże, s. 351.

24 Tamże, s. 353.

25 Tamże, s.354.

Innego zdania jest Mark Stewart. „Stwierdził on, że iż skala zróżnicowania płac między członkami związku a pracownikami nie zrzeszonymi nie zależy od stopnia zorganizowania zatrudnionych w związku zawodowym, zależy natomiast – odwrotnie proporcjonalnie – od średniego poziomu płac w danej gałęzi.”²⁶.

Związki zawodowe uzyskują największe sukcesy w gałęziach o niskich placach. Ma to znaczenie przy wyrównywaniu poziomu zarobków członków związków w różnych gałęziach. Często wyższe płace są nie tyle efektem działania związków zawodowych, ale są rekompensatą za uciążliwości wynikające z nieelastyczności czasu pracy, nadgodzin ustalanych przez pracodawcę, wyższe tempo pracy.

Funkcjonują dwa poglądy na temat znaczenia związków zawodowych.

Jeden z nich uznaje pozytywny wpływ związków zawodowych na podniesienie wydajności pracy. Wraz ze wzrostem płac wywalczonym przez związki zawodowe poprzez ograniczanie podaży pracy (świadome godzenie się na niższe zatrudnienie w gałęzi w zamian za wyższe płace), przedsiębiorcy wymuszają wyższą wydajność pracy. Praca staje się mniej przyjemna, ale bez wątplenia bardziej efektywna.

Drugi pogląd przyjmuje, że zmiany w zakresie warunków pracy i płac są efektem faktu samego istnienia związków zawodowych. W odpowiedzi na niepopularne zmiany organizacyjne wymuszające większą dyscyplinę pracy i efektywność, związki zawodowe poprzez najczęściej negocjacje z pracodawcami zawierają z nim umowy zapewniające podwyżkę płac w zamian za zmianę warunków pracy na bardziej rygorystyczne. W rezultacie korzyści odnoszą zarówno pracodawcy w postaci dodatkowych zysków, jak też pracownicy uzyskując wyższe wynagrodzenie.

Jednak często bywa, że trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw zmusza właścicieli do podjęcia kroków oszczędnościowych. Wówczas może dochodzić do wyrażania niezadowolenia przez pracowników w formie strajków. W ich efekcie tracone są godziny, a nawet całe dni robocze. W niektórych przypadkach poniesione straty są odrabiane poprzez nadgodziny.

Są różne przyczyny wybuchu strajku, jednak każdy strajk w zasadzie zubaża dwie strony. Traci zarówno pracodawca, jak też pracownicy. W wyniku strajku ponoszone są straty, które są zazwyczaj rekompensowane w podwyżce cen produktów, bądź ograniczaniem liczby zatrudnionych osób, by zrównoważyć bilans zysków i strat przedsiębiorstwa.

„Związki często ograniczają podaż pracy dla przedsiębiorstw lub gałęzi, podnosząc tym samym płace kosztem obniżenia poziomu zatrudnienia. W ten sposób związki zawodowe przesuwają w górę krzywą popytu na pracę.

„Związki zapewniają swoim członkom tym większą nadwyżkę płac, im mniej elastyczny jest popyt na pracę i im silniej pragną lub mogą one ograniczyć jej podaż. Niektóre

26 Tamże, s.354.

różnic należą jednak traktować jako wyrównawcze różnice płac, które związki uzyskały w zamian za zmiany warunków pracy, mające na celu wzrost wydajności”.²⁷

W latach dziewięćdziesiątych uzwiązkowienie w Polsce wynosiło 33,8% i było niższe od średnio w krajach aspirujących, UE i OCDE. Natomiast zakres pracowników objętych regulacjami zbiorowymi należał do najwyższych i przyjmował notę 3 na skali od 1 do 3. Nota 1 oznacza, że układy obejmują nie więcej niż ¼ ogółu pracujących, nota 2 obejmuje zakres skalę od 26 % do 69 %, nota 3, gdy zakres regulacji układami zbiorowymi obejmuje od 70% i więcej. Układy zbiorowe pracy odgrywają ważną rolę w procesie usztywniania rynku pracy.²⁸

VI. Obciążenia podatkowe

Podatki zawsze budziły emocje i powodowały spory, „...albowiem tak jak człowiek z natury swej pragnie pieniędzy, tak państwo także z natury swej organizacji i przesłanek funkcjonowania, pożąda podatków. Do rozwiązania pozostaje zatem problem podziału dochodów między jednostką a państwem. Tego problemu ani w teorii podatku, ani w praktyce funkcjonowania nie udało rozwiązać się w sposób zadawalający. Zakres podatkowej ingerencji w sferę prywatnych jest trudny do rozwiązania, a nędzą i cierpieniem, obecne nawet wśród najbogatszych narodów, świadczą o tym, że w najlepszym nawet wypadku jest to jedynie rozwiązanie częściowe”.²⁹

Podatek w kategoriach prawnych to świadczenie pieniężne podatnika na rzecz Skarbu Państwa lub gminy. „Wykształcenie się podatku jako instytucji ekonomiczno – prawnej jest związane z:

- 1) powstaniem prywatnej własności (podatek nie może być dochodem z własności państwowej, lecz musi sięgać do własności podmiotu różnego od państwa,
- 2) pojawienie się instytucji państwa, jako podmiotu uprawnionego do nakładania podatku, a co za tym idzie – tworzącego system podatkowy,
- 3) pojawienie się źródła zapłaty podatku, którym – z ekonomicznego punktu widzenia jest dochód osiągnięty przez podatnika”³⁰

27 Tamże, s.357.

28 Stanisława Borkowska „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok. s. 96.

29 Andrzej Gomułowicz i Jerzy Małecki, „Podatki i prawo podatkowe”, LexisNexis, wydanie 2, Warszawa 2004, s.23.

30 Jacek Kulicki, Agnieszka Krawczyk i Piotr Sokół, „Leksykon podatkowy”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998, s.211.

W polskim prawie podatkowym pojęcie podatku zostało zdefiniowane w ustawie z 29 sierpnia 1997 roku – Ordynacja podatkowa (Dz. U. nr 137, poz. 926). W art. 6 podatek zdefiniowano, jako publicznoprawne, nieodpłatne, przymusowe oraz bezzwrotne świadczenie pieniężne na rzecz Skarbu Państwa lub gminy wynikające z ustawy podatkowej.

„Podatek to nie tylko kategoria prawna, lecz również główne źródło dochodów państwowych. W Polsce dochody podatkowe stanowią około 80% dochodów → budżetu państwa, przy czym udział ten w latach reformy gospodarczej wzrósł z 74,98 w 1991 r. do 85,20% w 1997r. Udział dochodów podatkowych w dochodach budżetowych w latach 1991 – 1997 przedstawia poniższa tabela.”³¹

Lata	Kwota dochodów podatkowych (w bln starych złotych)	Udział dochodów podatkowych w dochodach budżetowych (w%)
1991	216,8	74,98
1992	267,6	79,24
1993	356,8	82,30
1994	505,9	82,52
1995	670,2	81,04
1996	845,9	84,45
1997	982,6	85,20

Polityka redystrybucji dochodu i majątku danej ekipy rządzącej jest ściśle związana z uznawaną przez nią teorią sprawiedliwości. Istnieje nieskończenie wiele alokacji efektywności w sensie Pareto, jednak wybór którejś z nich wymaga zawsze przyjęcia jakiegoś kryterium sprawiedliwości. Ważną zasadą sprawiedliwości, której korzeni można się doszukiwać u Arystotelesa, jest sprawiedliwość pozioma i sprawiedliwość pionowa. „Sprawiedliwość pozioma wymaga, aby osoby znajdujące się w takim samym położeniu były traktowane jednakowo. Sprawiedliwość pionowa wymaga, aby osoby znajdujące się w różnym położeniu były traktowane odmiennie. Różnice w dochodach między poszczególnymi jednostkami mogą wynikać z różnych cech tych jednostek, a mianowicie z:

- a) różnych praw jakimi dysponują,
- b) różnic w wysiłku, produktywności lub udziału w wynikach,
- c) różnego wyposażenia w zasoby,
- d) różnic w przekonaniach co do cech dóbr,
- e) różnic w gustach lub zdolności do korzystania z różnych dóbr,
- f) różnych potrzeb,

31 Jacek Kulicki, Agnieszka Krawczyk i Piotr Sokół, „Leksykon podatkowy”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998, s.213.

g) różnych zdolności oraz możliwości działania”³².

Mogą być różne implikacje różnych teorii sprawiedliwości dla polityki redystrybucji dochodu. Np. według zasady redystrybucji, których głównymi zwolennikami są utylitaryści, różnice w możliwościach nie mogą uzasadniać różnic w dochodach. Państwo zaś powinno podejmować działania redystrybucyjne mające na celu dostosowanie dochodów do potrzeb jednostek oraz zapewnienie wszystkim osobom dostępu do podstawowych dóbr i usług.

W praktyce jednak istnieje wiele sposobów oddziaływania na podział dochodów. Bardzo często rzeczywiste cele redystrybucji różnych działań są ukrywane i „...wymagają od państwa każdorazowo możliwie jak najdokładniejszego rozpoznania potencjalnych następstw, jakie działania podejmowane w sferze polityki gospodarczej mogą mieć dla rozkładu dochodów (Stiglitz, 1989). Ujawnienie każdego działania powodującego zmianę tego rozkładu jest warunkiem koniecznym odróżnienia redystrybucji pożądanej od niepożądanej, na podstawie przyjętych kryteriów bezstronności o sprawiedliwości (Bös, 1989). Pozwala to również na rozpoznanie wszelkich niezamierzonych ujemnych konsekwencji podejmowanych działań: niektóre z nich, mające na celu redystrybucje dochodów na rzecz określonej grupy ludzi (np. ubogich), w rzeczywistości mogą spowodować pogorszenie położenia tej grupy jeśli nie uwzględni się we właściwy sposób działania sił rynkowych (Baumom, 1986, rozdz. 1)”³³.

Redystrybucji można dokonywać na różne sposoby. Jednak podstawowym narzędziem wyrównywania dochodów jest polityka budżetowa. Oddziaływanie polityki budżetowej zależy od nie tyle od wysokości dochodów i wydatków budżetowych ile od rodzaju i struktury. Redystrybucja pociąga jednak za sobą koszty i obniża efektywność alokacyjną. Oprócz kosztów wynikających z wydatków koniecznych do prowadzenia działań redystrybucyjnych, są to koszty związane z zakłócającym efektywność charakterem podatków.³⁴

Na temat skutków polityki redystrybucyjnej państwa przeprowadzono wiele badań empirycznych. „Ukazują one niejednoznaczny wpływ progresywnego opodatkowania i transferów na podaż pracy. Koncentrując się na wpływie podatków na podaż pracy Browning i Johnson (1984) dochodzą do wniosku, że powodują one bardzo duże straty efektywności, jednakże w cześniejszy przegląd wykonanych badań (zob. Brown, 1980) sugerował raczej, że w tym przypadku efekt dochodowy i efekt substytucyjny znoszą się wzajemnie. Danzinger, Havemani plotnick (1981) oraz Moffitt (1992) opierając się na licznych badaniach dowodzą, że transfery dokonywane w ramach państwa opiekuńczego stwarzają liczne negatywne bodźce dla

32 Nicola Acocella, „Zasady polityki gospodarczej”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s.292.

33 Tamże, s.294.

34 Tamże, s.307.

podaży pracy – czasem niewielkie, czasem bardziej znaczące. Eissa (1996) stwierdza istnienie jedynie niewielkiego wpływu zmian krańcowych stóp podatkowych, wprowadzanych w ramach reformy podatkowej w Stanach Zjednoczonych w latach osiemdziesiątych, na podaż pracy, sugerując, że obserwowana wysoka wrażliwość dochodu podlegającego opodatkowaniu na takie zmiany (zob. np. Feldstein, 1995) można przypisać czynnikom innym niż elastyczność podaży pracy, na przykład przerwaniu podatków³⁵.

Pomimo różnych wyników badań empirycznych w ostatnich latach obserwowano poszerzenie się „redystrybucyjnego pesymizmu”³⁶ Jest on w dużej mierze nieuzasadniony, a powody tego są różne, w tym fakt, że bardzo istotna może okazać się efektywność dynamiczna, „...a w ujęciu dynamicznym trzeba uwzględnić takie zmienne, jak inwestycje, oszczędności, itp., na które wpływ polityki redystrybucji może być bardzo różny. Przyjrzyjmy się na przykład inwestycjom w gospodarce o niedoskonałych rynkach kapitałowych. Otóż podatek nałożony na jednostki uzyskujące wyższe dochody (bogatsze) zmniejszy ich skłonność do inwestowania. Można jednak wykorzystać finansowane z podatków transfery do przesunięcia ograniczenia budżetowego jednostek o niższych dochodach (uboższych), zwiększając tym samym ich skłonność do inwestowania (Bénabou, 1996). Wbrew twierdzeniom ekonomistów krytykujących taką politykę, wpływ netto polityki redystrybucji wzrost niekoniecznie musi być negatywny, a może być nawet pozytywny, jak to pokazało jedno z niedawnych badań empirycznych (zob. Perotti, 1996).”³⁷

W ostatnich latach przedłożono wiele propozycji zmian systemu podatków i transferów. Wynikało to między innymi z obaw o ich negatywne oddziaływanie na podaż pracy i chęci obniżenia kosztów administrowania istniejącymi mechanizmami redystrybucji. Nie bez znaczenia ma także presja ze strony najbardziej obciążonych podatników.

Zdaniem Roberta J. Barro „...podatki od dochodu odstręczają ludzi od pracy i zniechęcają firmy do inwestowania. Podobnie też wypłaty transferów na rzecz bezrobotnych lub ludzi ubogich zmniejszają ich motywację do pracy. System podatków i transferów jako całość powoduje różnego rodzaju efekty substytucji, dotyczące nakładu pracy, produkcji, konsumpcji i inwestycji.”³⁸

Obciążenia podatkowe w Polsce w odniesieniu do wynagrodzeń (bez VAT) są jedne z najwyższych spośród krajów OECD i Europy Środkowo – Wschodniej, drugie po Słowacji. Włącznie z VAT wynoszą one 80 %, co również plasuje Polskę na drugim miejscu po Węgrzech. Redukcja tych obciążeń o 10 % pozwoliłaby pod-

35 Tamże, s.321.

36 Tamże, s.321.

37 Tamże, s.322.

38 Robert J. Barro „Makroekonomia”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997, s. 369.

nieść zatrudnienie o 3 %. „Koncentracja obniżki obciążeń w grupach o najniższych kwalifikacjach i wynagrodzeniach, najczęściej występujących w małym biznesie, zapewne mogłaby przynieść znacznie większe efekty, podobnie jak to się stało w innych krajach”³⁹

VII. Płaca minimalna

Płaca, to cena siły roboczej na rynku pracy. Rozróżnia się płacę nominalną płacę realną i płacę minimalną.

Płaca nominalna jest sumą jednostek pieniężnych otrzymywanych przez pracownika od pracodawcy.

Płaca realna to suma dóbr i usług jakie można nabyć za płacę nominalną. Płaca realna określa sytuację materialną pracowników najemnych i ich rodzin oraz możliwość odnowy zdolności do pracy⁴⁰.

„Płaca minimalna to płaca o ustawowo ustalonej wysokości, gwarantującej podstawową konsumpcję pracownika i jego rodziny; jej zadaniem jest zapewnienie reprodukcji siły roboczej. Pierwszą ustawę o płacy minimalnej uchwalił Kongres amerykański w 1938 r., ustalając ją na poziomie 0,25 dol. /godz.. W okresie 1938 – 1981 wzrosła ona do 3,35 dol. / godz. i pozostała na tym poziomie również w latach dziewięćdziesiątych”⁴¹

„Wynagrodzenie za prace są dla większości gospodarstw domowych jedynym liczącym się źródłem dochodów”⁴². Na ogół płace są ogromnie zróżnicowane.

Płaca zapewniająca równowagę rynkową ustala się na poziomie odpowiadającym punktowi przecięcia podaży i popytu na jednorodną pracę. Przy płacy niższej (poniżej punktu równowagi) będzie brakować rąk do pracy, a pracownicy wymuszą wzrost płacy do poziomu równowagi.

Istnieje zależność między stopą wzrostu płac nominalnych a stopą bezrobocia. Wykazał ją A.W.Philips (Krzywa Philipsa). Przy wysokich stopach wzrostu płac stopa bezrobocia jest niska, a im niższe są stopy wzrostu płac, tym stopa bezrobocia jest wyższa. Philips nie podał przyczyn tego rodzaju zależności, natomiast próbę jej wyjaśnienia przedstawił R.G. Lipsey” „Jego zdaniem impulsy do zmian płac wywoły-

39 Stanisława Borkowska, „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok. s. 97.

40 Stefan Marciniak, „Makro i mikroekonomia – podstawowe problemy”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s.240.

41 Tamże, s.240.

42 Paul a. Samuelson i William D. Nordhaus *Ekonomia*, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 85.

wane są powstawaniem rozbieżności między popytem a podażą na rynku na rynku pracy. Nadwyżki popytu na siłę roboczą w wybranych segmentach rynku stymulują silnie wzrost płac, a nadwyżki podaży nie obniżają płac nominalnych lub obniżają je tylko nieznacznie. Przy wzroście liczby wakatów skraca się czas znalezienia pracy, co obniża rozmiary bezrobocia. Analiza Philipisa wskazuje na występowanie pewnej wymienności inflacji i bezrobocia, ale jej wyjaśnienie, zdaniem Lipseya, związane jest z szybkim rozwojem tych usług, które stwarzają nowe miejsca pracy i wywołują silniejsze efekty popytowe niż podażowy, co przyspiesza procesy inflacyjne⁴³

Płace realne są różne w różnych regionach i krajach, i w różnych okresach. Różnice te powstają na skutek działania podaży pracy i popytu na nią.

Popyt na pracę jest popytem pochodnym i odzwierciedla krańcową wydajność pracy przy wytwarzaniu dóbr finalnych. „Krańcowy produkt pracy zależy od ilości pozostałych zastosowanych czynników produkcji, tj. kapitału i zasobów naturalnych, jak również od poziomu techniki. Ale co równie ważne – zależy on także od kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, umiejętności czytania i pisania oraz od wykształcenia.”⁴⁴

Według prawa malejących przychodów, przy stałej ilości zasobów naturalnych zwiększenie ilości pracy obniżać będzie jej wydajność krańcową, więc i płacę. Tak więc regiony o identycznych zasobach naturalnych, nie gwarantują, że wydajność pracy i płace realne będą jednakowe. Znacznie wyższe będą tam, gdzie lepsze są metody zarządzania i stosowane technologie. „Jakość technologii zależy po części od know – how, od poziomu nauk stosowanych, metod zarządzania i organizacji pracy, natomiast wyższa wydajność pracy – od względnej obfitości dóbr kapitałowych, takich maszyny, surowce produkcyjne czy zakłady przemysłowe; a wyższy poziom płac realnych w krajach rozwiniętych częściowo wynika z wyższego poziomu wykształcenia i lepszego wyszkolenia siły roboczej”⁴⁵

Innym elementem bardzo istotnym jest związek płac z podażą pracy. Restrykcje dotyczące przepływu siły roboczej to pierwszy przykład ingerencji w swobodną grę sił rynkowych na rynku pracy. Utrzymanie na niskim poziomie podaży pracy, umożliwia utrzymywanie na wysokim poziomie płac. Tak więc „ograniczenie podaży pracy w stosunku do podaży innych czynników produkcji powoduje zazwyczaj wzrost płac. Natomiast zwiększenie podaży pracy, przy innych warunkach niezmiennych, działa w kierunku obniżki płac”⁴⁶

43 Stefan Marciniak, „Makro i mikroekonomia – podstawowe problemy”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 241.

44 Paul a. Samuelson i William D. Nordhaus *Ekonomia*, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s.88

45 Tamże, s.88.

46 Tamże, s. 89.

Ta sytuacja wyjaśnia, dlaczego związki zawodowe sprzeciwiają się łągodzeniu polityki imigracyjnej i popierają także ostre restrykcje w stosunku do nielegalnych imigrantów.

Ścisły związek z wysokością płac ma zjawisko „efektu substytucyjnego i efektu dochodowego”.

W wyniku efektu substytucyjnego wraz ze wzrostem płac rośnie popyt na pracę, natomiast przy efekcie dochodowym przy wyższej pracy pracownik staje się bogatszy i tym samym będzie nie tylko posiadał więcej dóbr materialnych, ale jednocześnie skłonny będzie do skracania czasu pracy. Będzie go stać na dłuższy wypoczynek. „W przypadku wyboru między czasem wolnym i pracą efekty substytucyjny i dochodowy zawsze działają w przeciwnych kierunkach. Dzieje się tak dlatego, że wzrost stawki płacy polepsza sytuację osoby, gdyż to ona oferuje pracę na rynku. Natomiast w przypadku dobra konsumpcyjnego wzrost jego ceny prowadzi do pogorszenia się sytuacji konsumenta. Nasuwa się w związku z tym wniosek, że w przypadku wzrostu płacy osoba maksymalizująca użyteczność może zwiększyć lub zmniejszyć podaż pracy. Efekt substytucyjny prowadzi do zwiększenia liczby przepracowanych godzin. Czas wolny, który stał się relatywnie droższy, jest zastępowany dochodem. Efekt dochodowy wpływa na ograniczenie liczby przepracowanych godzin wskutek zwiększenia się siły nabywczej jednostki prowadzącej do wzrostu popytu na czas wolny”⁴⁷. Tak więc na podwyżkę płac załogi mogą zareagować odwrotnie do oczekiwań pracodawców.

Zróznicowanie płac wynika również po części z różnic w charakterze wykonywanej pracy.

Różnice płac, związane z samym charakterem wykonywanej pracy, nazywane są „różnicami wyrównawczymi” albo „kompensacyjnymi”. W przypadku różnicy płac o charakterze wyrównawczym, wyższe płace są rekompensatą za wykonywanie czynności o większym ryzyku, lub wymagających dużego nakładu pracy na osiągnięcie określonej specjalizacji, np. w medycynie.

Różnice w płacach o charakterze kompensacyjnym wynikają z braku gotowości do podjęcia pracy dobrze wynagradzanej lecz nie akceptowanej ze względu na jej niską atrakcyjność „ani samo przez się, ani też pod względem finansowym”⁴⁸

Istnieje więc wiele przyczyn zróżnicowania płac. Może to również wynikać z różnic: w uciążliwości pracy, zasobów kapitału ludzkiego, w kwalifikacjach bądź też z tytułu posiadania szczególnych uzdolnień, czy wreszcie z segmentacji na rynku (rynek murarzy, lekarzy, ekonomistów). Pomimo, że zróżnicowania są na ogół

47 Elżbieta Czarny i Ewelina Nojszewska „Mikroekonomia”, PWE, Warszawa 2000, s. 280.

48 Paul a. Samuelson i William D. Nordhaus Ekonomia, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 94.

trwałe, to nie są jednak wieczne. Następuje systematyczne przechodzenie ludzi z niżej do wyżej opłacanych grup zawodowych oraz stopniowe usuwanie barier mobilności społecznej. Tym samym różnicowanie płac może powoli się zmniejszać.

Mechanizm rynkowy „...doprowadza do takiego punktu równowagi, w którym istniejący układ różnicowania płac zapewnia zrównanie popytu na każdy dowolny rodzaj prac z jej podażą. Tylko w takim przypadku ustali się globalna równowaga na rynku pracy i nie będzie się pojawiać tendencja ani do zmniejszania, ani też do zwiększania rozpiętości płac”.⁴⁹ Gdy konkurencja na rynku pracy jest doskonała, nie ma podstaw, aby oczekiwać, że w kraju rozwiniętym płaca będzie nieuchronnie spadała do poziomu egzystencji. Pracodawcy nawet jeżeli chcieliby płacić mało, to jednak w warunkach konkurencyjnych nie mogą oni wyznaczać płac tylko własnego uznania. Dopóki pracodawców jest wielu i nie działają w porozumieniu, popyt na pracę podnosić będzie płace do poziomu równowagi, przy którym cała podaż pracy będzie wchłaniana przez rynek. W przypadku osób już zatrudnionych właśnie mechanizm rynkowy nie pozwala im żądać zbyt wygórowanych płac, o ile nie działają w zмовie. W innym przypadku spowodują wzrost płac powyżej poziomu konkurencyjnej równowagi, i przyczynią się do zwolnień, lub ograniczą przyjęcia nowych pracowników, np. osoby bezrobotne.

Strach przed bezrobociem często prowadzi do „iluzji stałego zapotrzebowania na pracę”. Według niej globalna ilość pracy do wykonywania jest z góry ustalona. Stąd pojawiają się żądania, aby skracać długość tygodnia roboczego lub zatrudniać dodatkowych, często zbędnych robotników. Dlatego wysokie bezrobocie wymaga skutecznej polityki makroekonomicznej, gwarantującej stworzenie odpowiedniej ilości miejsc pracy, a nie stosowania restrykcji.

Realna cena siły roboczej, zdaniem Stefana Marciniaka ma swoją granicę (płace minimalną). „ Określa ją minimum środków do życia zapewniających konsumpcję robotnika i jego rodziny na poziomie biologicznego minimum egzystencji. Natomiast minimum socjalne to poziom płac gwarantowanych, wywalczonych przez pracowników, związany z ogólnym poziomem wzrostu gospodarczego oraz modelem i strukturą konsumpcji pracowniczej. W. Petty twierdził np., że pracownik, który otrzyma płacę dwa razy wyższą, wykona dwa razy mniej pracy, a B. Mandewille uważał, że nawet pracę najbardziej nużąca wykonuje się z największą rozkoszą, gdy pozwala ona pracownikowi uniknąć głodowej śmierci. Współcześnie minimum socjalne zmienia się, a jego poziom podnosi się wraz z ogólnym wzrostem gospodarczym”.⁵⁰

Minimum socjalne jest więc dolną granicą konsumpcji gospodarstw domowych pracowników najemnych i wyraża standard niezbędnej konsumpcji w ujęciu pie-

49 Tamże, s.98.

50 Stefan Marciniak Stefan Marciniak, „Makro i mikroekonomia – podstawowe problemy”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s241.

niężnym i rzeczowym. W ujęciu pieniężnym oznacza niezbędną ilość środków pieniężnych, a w ujęciu rzeczowym minimalny koszyk dóbr i usług, który utrzymuje pracownika najemnego w stanie zdrowia i umożliwia mu pracę. „W Polsce minimum socjalne zawiera koszyk około 500 pozycji dóbr i usług. Informacja o liczbie pracowników najemnych i gospodarstw domowych nie uzyskujących minimum socjalnego jest podstawą polityki społecznej i ustalania zakresu niezbędnej dla nich pomocy w postaci rekompensat, dopłat, ulg, podwyżek emerytur, stypendiów i zasiłków.”⁵¹.

Minimum socjalne w większości krajów jest punktem wyjścia dla określenia wielkości płacy minimalnej, za którą można przeżyć.

„Ustawy określające płace minimalne są akceptowane społecznie, ale są również krytykowane. Zyskują one poparcie polityczne, gdyż:

- znaczna część społeczeństwa wielu krajów nie jest świadoma ich negatywnych skutków,
- wiele osób korzysta z ustawy o płacy minimalnej,
- politycy często czują potrzebę „przyjścia z pomocą” pracownikom mało zarabiającym, stąd zabiegają o ustalenie płac minimalnych.

Krytyka ustaw o płacach minimalnych podnosi zazwyczaj wątki ekonomiczne i zmierza do wykazania, że:

- stawki płac minimalnych przynoszą korzyści tylko niektórym grupom pracowników,
- stawki te destabilizują poziom zatrudnienia pracowników prawnie chronionych, ponieważ gdy spada popyt na dobra i usługi, pracodawcy nie są w stanie obniżyć cen w celu zwiększenia sprzedaży, gdyż płace nie mogą spaść poniżej ustawowego minimum, a to zmniejsza elastyczność gospodarowania.

Dlatego państwo występuje w roli arbitra między pracodawcami a związkami zawodowymi, aby nie dopuścić do konfliktów społecznych”⁵²

Jak dotąd są różne poglądy na temat wpływu płacy minimalnej i jej relacji do średniej. Wpływ ten może być jednak istotny w przypadku młodzieży. W tej grupie społecznej wysoka płaca min ma na w relacji do średniej, powiększona o pozapłacowe koszty pracy, przy tym przy niskiej wydajności, spowodowanej często niewysokimi kwalifikacjami i małym doświadczeniem, czyni prace ludzi młodych

51 Tamże s.242.

52 Wiesław Caban, „Ekonomia”, PWE, Warszawa 2001, s.181.

mało opłacalną dla pracodawcy. W rezultacie pracodawcy odstępują od tworzenia miejsc pracy z możliwością zatrudnienia osób młodych.

„W Polsce relacja płacy minimalnej do średniej w okresie przedakcesyjnym spadła z około 41% w latach 1994–1995 do 36,2% w 2000 roku w całej gospodarce, a w sektorze przedsiębiorstw do 33,6%. O ile jeszcze w 1997 roku należała do relatywnie wysokiej w porównaniu z krajami UE, USA i Japonii, o tyle obecnie, zwłaszcza w sektorze przedsiębiorstw, kształtuje się na poziomie zbliżonym do średniego, wciąż ponad dwukrotnie wyższym niż w Czechach, znacznie wyższym niż w Hiszpanii.”⁵³

Biorcami płacy minimalnej są przede wszystkim ludzie młodzi, następnie osoby o niskim wykształceniu, stażu pracy, pracujący w małych firmach prywatnych. W układzie przestrzennym najwięcej osób o minimalnych płacach występuje w województwie łódzkim, natomiast w przekroju sekcji w hotelach i restauracjach (14,3%), w rybołówstwie i rybactwie (9,3%) oraz w handlu (6,8%).

Istotną sprawą jest niewielka różnica między płacą minimalną, a minimum socjalnym. Po ubruttowaniu – przyjmując średnią stopę opodatkowania na poziomie 15%, wynosiła ona 93,5%, a w relacji do minimum egzystencji 209,4%. „Jest więc nieco wyższa od minimum socjalnego. Natomiast płaca minimalna netto jest zbliżona do zasiłku dla bezrobotnych. W listopadzie 2001 roku zasiłek stanowił 76,4% tej płacy. Jeśli uwzględnimy koszty dojazdu, i konieczność ponoszenia opłat np. za przedszkole, wówczas, gdy nie jest się bezrobotnym bez prawa do zasiłku, to poziom zasiłku dla bezrobotnych nie zachęca do szybkiego poszukiwania pracy i skracania jego pobierania.”⁵⁴

„Znaczny wpływ pracy minimalnej na zatrudnienie młodzieży, głównie młodocianych, w zestawieniu ze strukturą biorców płacy minimalnej i stopą bezrobocia według wieku sugeruje, że zasadne może być obniżenie kosztów pracy tej grupy pracowników. Jest to możliwe przez wprowadzenie subminimum płacy lub redukcji obligatoryjnych, zewnętrznych kosztów pracy, opodatkowania i/lub świadczeń socjalnych. Potencjalne korzyści z tego tytułu trzeba jednak skonfrontować z kosztami operacji”⁵⁵

VIII. Zakończenie

Powyższe rozważania na temat przyczyn i skutków sztywności na rynku pracy ukazały, jak wielowątkowe jest to zagadnienie. Badanie wskaźników sztywności ma

53 Stanisława Borkowska, „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002 rok. s. 97.

54 Tamże, s. 98.

55 Tamże, s. 98.

duże znaczenie, lecz wtedy będzie przynosiło realne korzyści, gdy będzie sprzężone z dążeniami rządzących ekip do wykorzystania posiadanej na ich temat wiedzy w bieżącym zarządzaniu i kierowaniu jednostkami gospodarczymi, jak też finansowymi. Żeby jednak podejmowane działania nie miały charakteru incydentalnego, muszą opierać się na określonej wizji rozwoju gospodarczego, opartej zarówno na pozytywnych, praktycznych doświadczeniach ze sfery mikro i makroekonomicznej, jak też na naukowych przesłankach będących dorobkiem współczesnych szkół ekonomicznych.

Problem sztywności na rynku, w tym sztywność płac i cen zajmują bardzo ważne miejsce w strukturze programów badawczych nowej ekonomii keynesistowskiej. W ramach przyjętej metodologii badawczej rozróżnia się sztywność realną i sztywność nominalną. „...**realna sztywność** oznacza występowanie czynników powodujących, że firmy nie są skłonne dokonywać zmian w płacach realnych, płacach względnych i cenach względnych. Natomiast **sztywność nominalna** oznacza występowanie czynników powodujących, że zmiana nominalnego poziomu płac lub cen może się okazać dla firm zbyt kosztowna w stosunku do korzyści, jakie może przynieść”.⁵⁶ Zgodnie z definicją sztywności nominalnej Sauna Hargreaves Heap – sztywność nominalna oznacza defekt (failure) polegający na braku dostosowania przez podmioty gospodarcze płac lub cen nominalnych do zmian nominalnego popytu. Natomiast sztywność realna oznacza trudność w dostosowaniu względnych cen lub względnych płac w przypadku wystąpienia „szoku realnego”. Ogólnie zdefiniowanie sztywności cen i płac nie rozwiązuje jednak wątpliwości interpretacyjnych, jakie się pojawiają w badaniach empirycznych.⁵⁷

Ważną cechą nowej ekonomii keynesistowskiej w ramach tradycji keynesistowskiej jest duże przywiązanie wagi do sztywności cen. Szukając odpowiedzi na pytanie, czy komparatywna sztywność płac może zarazem implikować komparatywną sztywność cen, Gordon „... wyróżnia dwa odrębne warianty tej zależności. Po pierwsze, zależność ta prawdopodobnie wystąpi wtedy, gdy ustalanie cen odbywa się według formuły narzutu na koszty (Mark-up pricing), a jednocześnie opłacalne jest zawieranie długookresowych kontraktów płacowych między firmą i związkami zawodowymi. Jeśli koszty pracy stanowią znaczną część łącznych kosztów, to połączenie stabilnych stawek płac i Mark-up pricing prowadzić będzie do usztywnienia cen. Po drugie, nawet pod nieobecność formuły narzutu na koszty firmom może się opłacać zawieranie z odbiorcami kontraktów gwarantujących utrzymanie stałych cen przez dłuższy okres. Kontrakty cenowe można więc traktować jako naturalne przedłużenie kontraktów płacowych. Charakterystyczna dla nowej ekonomii keynesistowskiej nadrzędność sztywności cen w stosunku do sztywności płac wynika

56 Andrzej Wojtyła, „Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 200.

57 Tamże, s. 200.

natomiast przede wszystkim z ich roli w przebiegu cyklu koniunkturalnego. Otóż jedynie lepkość cen jest warunkiem koniecznym występowania cykli koniunkturalnych przy określonych zmianach łącznego popytu. Nominalna sztywność płac jest z tego punktu widzenia właściwie bez znaczenia, ponieważ wystarczająco duża elastyczność zysków mogłaby powodować, że ceny będą elastyczne nawet jeśli stawki płac będą całkowicie „zafiksowane”. Oznacza to, że przeciwieństwie do tradycyjnego keynesizmu, nowa ekonomia keynesistowska nie traktuje płac jako mniej podatnych na wahania cykliczne niż ceny.”⁵⁸

W tradycyjnym ujęciu keynesistowskim poziom bezrobocia determinuje pozycję przetargową związków zawodowych przy zmianie płac nominalnych. Zmiany w płacach realnych zaś ogranicza polityka cenowa przedsiębiorstw. „Tak więc lepkość nominalna pochodzi z rynku pracy, a lepkość realna - z rynku produktów. Natomiast w nowej ekonomii keynesistowskiej źródłem lepkości nominalnej jest rynek produktów, lepkość płac realnych pochodzi z rynku pracy.”⁵⁹

„Występowanie samej sztywności realnej nie jest wystarczającym rozwiązaniem z punktu widzenia keynesistowskiej teorii cyklu koniunkturalnego. Otóż przy braku sztywności nominalnej żaden szok o charakterze czysto pieniężnym nie wywoła zmian wielkości realnych w stanie (lub stanach) równowagi. W normalnych bowiem warunkach (pod nieobecność iluzji pieniądza) zmiany w wielkościach nominalnych nie wywierają dużego wpływu na zachowania podmiotów gospodarczych. Mimo, że ceny i płace są wyrażane w wielkościach pieniężnych, to jednak koszt wyrażenia ich w wielkościach realnych jest zazwyczaj niski. Zastosowanie indeksacji wiążącej ruchy wszystkich cen i płac ze zmianami nominalnego popytu pozwala zachować ich realny poziom, a zarazem umożliwia ich pełne dostosowanie do nowej sytuacji. Oznacza to, że wyjaśnienie przyczyn realnej sztywności płac i cen nie może służyć automatycznie jako wyjaśnienie sztywności nominalnej. W efekcie każda próba wyjaśnienia sztywności nominalnej jedynie za pomocą sztywności realnej natrafia na kluczowy z punktu widzenia podstaw mikroekonomicznych zarzut, że nic przecież nie przeszkadza danemu podmiotowi poddać dotyczące jego bezpośrednio ceny nominalnej indeksacji względem zmian w zagregowanym łącznym popycie nominalnym. Jeśli więc, jak pisze Romer (1993, „naruszenie klasycznej dychotomii jest ważne z punktu widzenia występowania wahań w łącznej aktywności gospodarczej, to musi to oznaczać, że niewielkie nominalne zakłócenia (związane np. z tym, że ceny są ogłaszane w wielkościach nominalnych lub, że uzyskanie dokładnej informacji o łącznym poziomie cen wymaga poniesienia pewnego kosztu) w jakiś sposób wywierają istotny wpływ na gospodarkę w skali makro”⁶⁰

58 Tamże, s. 201.

59 Tamże, s. 203.

60 Tamże, s.203.

Pewien stopień sztywności realnej może spowodować u danego podmiotu różne reakcje, w tym brak dostosowania do sytuacji na rynku produktów, jak też rynku pracy. Może to wynikać z tego, iż oczekuje, że tylko niewiele innych podmiotów zachowa się inaczej, ale jednocześnie ten sam podmiot zareaguje zmianą wielkości nominalnych, gdy przewiduje, że w ten sam sposób zachowa się wiele innych podmiotów.

„Widzimy więc, że związki między sztywnością nominalną i realną prowadzą nie tylko do większej trwałości odchyżeń od stanu równowagi, ale również do występowania równowagi wielopunktowej (multiple equilibria). Im silniejsze są efekty związane ze sztywnością realną, tym bardziej prawdopodobne jest występowanie równowagi wielopunktowej. Należy jednak zwrócić uwagę, że przesunięcie akcentu w badaniach na interakcje między sztywnością realną i nominalną jest widoczne wyraźnie jedynie w „głównym nurcie „nowej ekonomii keanesistowskiej (przede wszystkim u Mankiwa, Balla i Romera). Natomiast reprezentują odmienne stanowisko w sprawie znaczenia obydwu rodzajów sztywności. Nie uważają oni (zob. Greenwald i Stiglitz, 1993), że nominalna sztywność cen odgrywa główną rolę w wyjaśnieniu wpływu pieniądza na wielkości realne. Co więcej, w ich własnej teorii przedsiębiorstwa, akcentującej niechęć do ryzyka oraz niekompletność kontraktów i mechanizmów indeksacyjnych, rola pieniądza zwiększa się, gdy ceny stają się bardziej elastyczne.”⁶¹

Wobec tego, w sytuacji, gdy nie następuje natychmiastowe zrównoważenie się rynku pracy, istnieje miejsce dla aktywnej polityki makroekonomicznej.⁶²

„Nowi keynesiści przyjmują jednak, że dobra teoria powinna nie tylko być oparta na solidnych mikropodstawach, ale powinna także dobrze tłumaczyć pewne istotne prawidłowości empiryczne (stylizowane fakty) charakteryzujące przebieg cyklu koniunkturalnego.. W odniesieniu do rynku pracy chodzi przede wszystkim o wyjaśnienie obserwowanej zależności polegającej na tym, że zmiany w popycie na siłę roboczą prowadzą do dużych zmian w zatrudnieniu i niewielkim w płacach realnych. Jak zauważa Stiglitz (1992 A, s.73) zależność tę trudno pogodzić ze standardową neoklasyczną tezą, że rynki działają zawsze w pobliżu stanu równowagi. Jego zdaniem, próby pogodzenia faktów z modelem oczyszczających się rynków przybierają dwie formy. Pierwsza wymaga przyjęcia prawie poziomej krzywej podaży siły roboczej, co pozostaje w sprzeczności z wynikami mikroekonomicznych badań rynku pracy. Druga zaś polega na przyjęciu, że przesunięcia w popycie na siłę roboczą (które w warunkach oczyszczania się rynków mogą być wywołane tylko zmianami w technologii) pociągają za sobą kompensujące zmiany w podaży siły roboczej poprzez oparte na mechanizmie substytucji międzyokresowej dostosowa-

61 Tamże, s. 207.

62 Tamże, s.214.

nia realnych stóp procentowych i oczekiwań dotyczących przyszłych płac. Również ta próba jest bardzo trudna do zaakceptowania z empirycznego punktu widzenia, ponieważ dowody makroekonomiczne wskazują, że efekty substytucji międzyokresowej są zdecydowanie zbyt słabe, by wywołać konieczne dostosowania. Podobne uzasadnienie dla konieczności poszukiwania nowych rozwiązań przedstawia też Blanchard (1990, s.808). Zdaniem tego autora: "Jeśli się uważa, że międzyokresowa substytucja podaży pracy nie odgrywa głównej roli w wahaniach gospodarczych, a elastyczność podaży pracy względem trwałych zmian w płacy realnej jest niewielka, to zagadką jest fakt, iż zmiany w popycie na siłę roboczą prowadzą głównie do zmian w zatrudnieniu, a nie w płacach. Sugeruje to również, że konieczne staje się radykalne odejście od doskonałej konkurencji"⁶³

„Modele powstałe na gruncie nowej ekonomii keynesistowskiej mogą być alternatywą w stosunku do teorii konkurencyjnego rynku pracy. Ich podstawowym celem jest wskazanie, że „licytowanie w dół” wcale nie jest tanie. „Oznacza to, że ze względu na szczególne cechy rynku pracy „licytowanie w dół” płac realnych może nie być opłacalne dla racjonalnie działających, optymalizujących podmiotów gospodarczych. Określone bodźce i ograniczenia muszą się pojawić zarówno po stronie pracobiorców, jak i po stronie pracodawców.. Aby bowiem mogło dojść do obniżenia płacy realne w wyniku „licytowania w dół”, konieczne jest spełnienie dwóch warunków: 1) bezrobotni powinni zmusić zatrudnionych do akceptacji niższej płacy lub doprowadzić do ich zwolnienia, 2) dla firm powinno to być wygodnym rozwiązaniem. Obydwa te warunki są ze sobą powiązane (zob. Benassi, Chirco i Kolombo, 1994, s 73). Jeśli z jakiegoś powodu firmy niechętnie „zbijaniu” płac, to pracownicy spoza firmy nie są w stanie konkurować z „insiderami”. Z drugiej strony, „insiderzy” mogą ograniczyć konkurencję ze strony „outsiderów” w taki sposób, żeby „zbijanie” płac okazało się dla firmy kosztowne”⁶⁴

Niezależnie jednak od powyższych rozważań teoretycznych na temat sztywności występujących na rynku pracy i ich wpływu na równowagę, zebrane przeze mnie informacje, jak też przytoczona dyskusja teoretyczna prowadzona przez keynesistów zainspirowały mnie do prowadzenia w przyszłości, w tym zakresie dalszych badań i obserwacji tego zjawiska pod kątem jego wpływu na tempo i kierunki rozwoju gospodarek narodowych państw Unii Europejskiej.

63 Tamże, s. 221.

64 Tamże, s.222.

Bibliografia

1. Acocella Nicola, „Zasady polityki gospodarczej”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
2. Bartkowiak Ryszard, „Historia myśli ekonomicznej”, PWE, Warszawa 2003.
3. Barro Robert J. „Makroekonomia „, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1997.
4. Barzycka – Banaszczyk Małgorzata „ Kodeks Pracy”. Komentarz – 4 wydanie. C.H.Beck, Warszawa 2004.
5. Begg David, Stanley Fiszer, Dornbusch Rudiger „Ekonomia”, PWE, Warszawa 1995, tom 1.
6. Borkowska Stanisława „Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym – obraz przemian w Polsce” w „Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską”, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2002.
7. Caban Wiesław, „Ekonomia”, PWE, Warszawa 2001.
8. Czarny Elżbieta i Nojszewska Ewelina „Mikroekonomia”, PWE, Warszawa 2000, s. 280.
9. Florek Ludwik i Zieliński Tadeusz, „Prawo pracy”, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2005.
10. Ćwikliński Henryk, „Polityka gospodarcza”, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańska 2004.
11. Gomułowicz Andrzej z i Małecki Jerzy, „Podatki i prawo podatkowe”, LexisNexis, wydanie 2, Warszawa 2004.
12. Marciniak Stefan, „Makro i mikroekonomia – podstawowe problemy”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
13. Samuelson Paul i Nordhaus William D, „Ekonomia”, tom 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
14. Klein Michael. Praca zbiorowa pod ogólnym kierownictwem Michaela Kleina, „Doing Business 2004, Regulacje i ich znaczenie. Praca wydana wspólnie przez Word Bank i Fundację Ius et Lex, Warszawa 2004, s. 29.
15. Kulicki Jacek, Krawczyk Agnieszka i Sokół Piotr, „Leksykon podatkowy”, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1998.
16. Milewski Roman, „Podstawy ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
17. Wojtyna Andrzej, „Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.