

JAN SZAMBELAŃCZYK

WZORY RUCHLIWOŚCI PRACOWNICZEJ WE WSPÓŁCZESNYCH TEORIACH RYNKU PRACY

I SOCJOLOGICZNO-EKONOMICZNY CHARAKTER RYNKU PRACY

Paradygmat społecznej własności środków produkcji i alokacja zasobów, funkcjonując w dominującej części gospodarki w Polsce na zasadzie systemu nakazowo-rozdzielnego, stanowiły ideologiczno-metodologiczne ograniczenia w badaniu ruchliwości pracowniczey w kategoriach optymalizacji korzyści z zatrudnienia. Niezależnie jednak od tych ograniczeń podażowa strona procesów zatrudnienia w mniejszym lub większym stopniu charakteryzowała się subiektywno-racjonalnymi decyzjami alokacyjnymi, których rozmiary i natężenie uzależnione były od stopnia swobody wyboru miejsca pracy. Jednakże subiektywne-racjonalny proces alokacji nie zawsze odpowiadał racjonalności rzeczowej m.in. z powodu nieadekwatności informacji rynkowej.

Uwzględniając dotychczasowe wyniki badań nad procesami alokacji, tj. wyborem i przebiegiem kariery edukacyjnej, podjęciem pierwszej pracy zawodowej, a następnie zmianami pracy, zarówno na wewnętrznym (wewnątrzzakładowym), jak i zewnętrznym rynku zatrudnienia, poprzez ruchliwość pracownią, można sformułować tezę o dążeniu podmiotów do maksymalizacji użyteczności z pracy, która nie była zawsze tożsama z maksymalizacją dochodu.

Jakkolwiek zastosowanie kategorii rynku pracy do analizy procesów alokacji i realokacji zasobów siły roboczej w gospodarce Polski nadal budzi kontrowersje, obserwowana dywersyfikacja struktur gospodarczych, także w wymiarze form własności oraz jej konsekwencje dla stosunków ekonomicznych, różnych podmiotów rynku pracy, wymagają podjęcia tych problemów w mniej dogmatycznej perspektywie badawczej. Ponadto jeżeli pożądana lub nawet nieunikniona jest demokracja polityczna, to nieunikniony jest także rynek pracy, który przejmuje funkcje omnipotentnego przymusu administracyjnego¹.

¹ Por. Z. Madej, *Czy można rządzić bez rynku pracy?*, Życie Gospodarcze 1988, nr 14, s. 10.

Zakładając znaczące różnice pomiędzy kapitalistycznym i socjalistycznym rynkiem pracy, chociażby ze względu na takie cechy, jak np. rola państwa w gospodarce, proporcje struktur według form własności, relacje popytu i podaży, mechanizm wyceny czynnika pracy, stopień rozwoju gospodarczego, warto bliżej zanalizować hipotezy formułowane przez badaczy w sytuacjach gospodarek rynkowych celem ich uwzględnienia w konstruowaniu teorii zatrudnienia i teorii rynku pracy w gospodarce typu polskiego lat osiemdziesiątych. Wynika to m.in. stąd, że organizacyjna strona tworzenia i podziału wartości dodanej oraz procedura postępowania stron stosunku pracy wskazuje podobieństwa zarówno w socjalistycznym, jak i kapitalistycznym systemie wytwarzania. W obu produkcja powstaje w jednostkach organizacyjnych typu przedsiębiorstwo, sprzedaje się produkty za pieniądze, występują płace i zyski, a także podatki. Występuje także ważny element rynku, a mianowicie swoboda wyboru miejsca pracy.

Można także przytoczyć szereg argumentów podważających stereotypy kapitalistycznego rynku pracy w odniesieniu do współczesnych gospodarek krajów wysoko rozwiniętych, zwłaszcza Europy Zachodniej. Abstrahując w tym miejscu od imponderabiliów, można wskazać na występowanie przedsiębiorstw znacjonalizowanych, sektora publicznego, kapitału akcyjnego interwencji państwa na rynku pracy przez legislacyjne regulowanie płacy minimalnej, praw pracowników i obowiązków pracodawców itp. W odniesieniu do rzeczywistości społeczno-gospodarczej w Polsce warto uwzględnić, w powstających koncepcjach nowe formy instytucjonalne, poważnie komplikujące arbitralne rozstrzygnięcia o istocie stosunków ekonomicznych, w jakie uwikłani są pracownicy i pracownicy².

Przegląd badań nad podejmowaniem pierwszej pracy oraz prawidłowościami ruchliwości pracowniczey w trakcie kariery zawodowej w Polsce prowadzi, do wniosku o braku "Wyrażnej perspektywy teoretycznej dla tych analiz. Wyjątkiem są badania ukierunkowane na procesy stratyfikacji społecznej, w których funkcjonowanie rynku pracy nie było jednak szczególnie specyfikowane.

W warunkach, gdy kategorie ekonomiczne zawierają nieprawdziwe

² Nie rozwijając w tym opracowaniu tego nurtu szerzej można postawić jednak następujące pytania. Czy pracownik uspołecznionego przedsiębiorstwa wykonujący prace na rzecz macierzystego zakładu pracy na podstawie umowy zlecenia ze spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, będącą j.g.u. (z tytułu 51% udziału innego uspołecznionego przedsiębiorstwa), za znacznie wyższe wynagrodzenie, może być rozpatrywany w kategoriach sprzedaży swej zdolności do pracy? A jak ten sam problem przedstawia się, gdy spółka jest prywatna albo udział j.g.u. nie przekracza 50%? Jaką zaś treść ekonomiczną ma stosunek pracy osoby zatrudnionej w organizacji typu „joint venture” z udziałem kapitału zagranicznego pochodzącego z państwa kapitalistycznego albo socjalistycznego czy obu razem? W świetle tych pytań rozstrzygnięcie arbitralne typu „dominujący udział sektora uspołecznionego” przestaje być teoretycznie uzasadnione.

informacje (np. administrowane ceny, „wytargowane” płace, sztuczne stopy procentowe, zawyżony popyt na siłę roboczą), rozpatrywanie rynku pracy w kategoriach czysto ekonomicznych jest kontrowersyjne i może budzić podobne zastrzeżenia jak wobec innych rynków w gospodarce socjalistycznej. Biorąc jednak pod uwagę założenia o subiektywnej racjonalności podmiotów konstytuujących podażową stronę rynku i ich dążenie do maksymalizacji użyteczności pracy, istotne poznawczo jest analizowanie rynku pracy w Polsce w kategoriach korzyści i strat, które mniej lub bardziej są tożsame z socjologicznymi kategoriami nagród i kar. Dlatego celowym wydaje się dokonanie przeglądu koncepcji i hipotez, jakie o procesach alokacji i mobilności siły roboczej na rynku pracy formułowane są na styku socjologii i ekonomii.

Klasyczna („wielka”) teoria socjologiczna, traktująca ekonomię jako subsystem systemu społecznego, powinna określać granice funkcjonowania mechanizmów rynkowych i alternatywne sposoby alokacji zasobów siły roboczej³.

Wynika to także z tego, że pytanie, dlaczego jedni mają korzystniejsze prace niż inni, stymulowało od dawna badania zarówno socjologów, jak i ekonomistów zajmujących się rynkiem pracy w kontekście socjoekonomicznych determinant osiągnięć jednostek, mierzonych prestiżem, statusem zawodowym, dochodem lub zarobkami⁴.

Pierwsza fala współczesnych badań nad prawidłowościami decyzji alokacyjnych jednostek na rynku pracy zapoczątkowała w latach sześćdziesiątych koncepcja Blaua i Duncana⁵. Zainteresowania badawcze koncentrowały się głównie na międzygeneracyjnej transmisji potencjału osobowego, mającego ważne znaczenie dla socjoekonomicznych osiągnięć jednostki⁶.

Druga fala zainteresowania tą tematyką wzbiera od połowy lat siedemdziesiątych, a jej wyróżnikiem w stosunku do poprzedniej jest uwzględnianie obok zmiennych charakteryzujących jednostki i ich środowisko także zmiennych strukturalnych denotujących cechy rynku pra-

³ Por. A. B. Sorensen, *Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure*, Zeitschrift für Soziologie 1983, z. 3, s. 203 - 224.

⁴ W. H. Sewell, R. M. Hauser, *Education, Occupation and Earning*, New York 1975, Academic Press; W. Müller, *Familie, Schule und Beruf*, Soziale Mobilität und Prozesse der Statuszuweisung in der Bundesrepublik, Opladen 1975.

⁵ P. M. De Graaf, *The Impact of Financial and Cultural Resources on Educational Attainment in The Netherlands*, Sociology of Education 1986, vol. 59, s. 237 - 246; R. M. Hauser, W. H. Sewell, *Family Effects in Simple Models of Education Occupational Status and Earnings: Findings from the Wisconsin and Kalamazow Studies*, Journal of Labor Economics 1986, nr 4, s. 83 - 115.

⁶ G. Payne, J. Payne, *Occupational and Industrial Transition in Social Mobility*, The British Journal of Sociology 1983, vol. 34, s. 72-92; W. Müller, *Mobilitätsforschung und Arbeitsmarkttheorie*, w: *Mobilitätsprozesse auf dem Arbeitsmarkt*, pod red. H. Knepla i R. Hujera, Frankfurt 1985, Campus Verlag, s. 141 - 160.

cy⁷. Coraz większe zainteresowanie zyskują badania i wyjaśnianie indywidualnych szans kariery zawodowej z wykorzystaniem dynamicznych modeli procesów społecznych⁸.

Zainteresowania badawcze tą problematyką ponownie wzbudzają spory na temat homo- czy heterogeniczności procesów alokacyjnych w zależności od struktury rynku pracy⁹. Stąd m. in. zastosowania teorii segmentacji rynku pracy do badania tych problemów¹⁰.

Teorie ruchliwości pracowniczey na rynku pracy ocenianie były najczęściej przez pryzmat mocy wyjaśniającej trzy dobrze udokumentowane generalizacje empiryczne¹¹.

1. Pozytywna międzysektorowa korelacja pomiędzy korzyściami z pracy (np. prestiż zawodowy, płace) i jakością czynnika ludzkiego (np. wykształcenie).

2. Wzrost korzyści z pracy w okresie aktywności zawodowej (cyklu życiowego).

3. Większa stabilność zatrudnienia osób na stanowiskach przynoszących większe korzyści.

II. RUCHLIWOŚĆ PRACOWNICZA I KARIERY ZAWODOWE JAKO FUNKCJE ZMIENNEJ CZASOWEJ

1. ELASTYCZNE WARUNKI ZATRUDNIENIA

Omawiane w tej części opracowania hipotezy odpowiadają założeniom tradycyjnej teorii mikroekonomicznej o rynku pracy, zgodnie z którą warunki dostosowywania osób do stanowisk pracy są elastyczne¹², co oz-

⁷ A. L. Kalleberg, A. B. Sorensen, *The Sociology of Labor Markets*, Annual Review of Sociology 1979, nr 5, s. 351 - 379.

⁸ A. B. Sorensen, *The Structure of Intragenerational Mobility*, American Sociological Review 1975, vol. 40, s. 456-471; A. B. Sorensen, N. B. Tuma, *Labor Structure and Job Mobility*, Research in Social Stratification and Mobility 1981, nr 1, s. 67 - 94; N. B. Tuma, *Effects of Labor Market Structure on Jobshift Patterns*, w: Longitudinal Analysis of Labor Market Data, pod red. J. J. Heckmana i B. Singera, Cambridge University Press 1985; G. R. Carroll, K. U. Mayer, *Job Shift Patterns in the FRG: The Effect of Social Class, Industrial Sector and Organizational Size*, American Sociological Review 1986, nr 1, s. 323 - 341.

⁹ N. B. Tuma, M. T. Hannan, *Social Dynamic Models and Methods*, New York 1984, s. 328.

¹⁰ J. N. Baron, W. T. Bielby, *Bringing the Firm Back in Stratification, Segmentation and Organization of Work*, American Sociological Review 1980, vol. 45, s. 737-765; G. Cain, *The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory. A Survey*, Journal of Economic Literature 1976, nr 4, s. 1215 - 1257; H. Domański, *Rola segmentacji rynku pracy w procesie społecznej strukturyzacji*, Studia Socjologiczne 1984, nr 1, s. 161 - 178; R. Loveridge, A. L. Mok, *Theories of Labour Market Segmentation A Critique*, The Hague 1979, Martinus.

¹¹ N. B. Tuma, *Effects of Labor*.

¹² W literaturze spotkać można różne podziały i klasyfikacje rynku pracy. Wśród omawianych dalej autorów Sorensen (1983) wyróżnia zamknięte i otwarte

nacza m.in., że pracodawca może łatwo podwyższyć lub obniżyć wynagrodzenie pracownikowi albo też każda ze stron kontraktu zatrudnieniowego może zakończyć go w dowolnym czasie. Założenia te, w świetle badań empirycznych, są w zasadzie kontrfaktyczne¹³.

a) Teoria statusu osiągnięć

Teoria statusu osiągnięć wyjaśnia pozycję zawodową jednostki poprzez zmiennie ją charakteryzujące, takie jak: wykształcenie, status ojca lub rodziców i inne zmienne środowiska lokalnego. Najczęściej szacowano względne znaczenie tych zmiennych, wykorzystując metody ilościowe, ignorując przy tym bieżące aspekty procesu osiągnięć. Wyraźnie ilustruje to następujące stwierdzenie: „Wpływ zmiennych jest ustalony, niezależnie od tego, czy zawód badanych dotyczy początków kariery czy też jest wykonywany od 50 lat na rynku pracy”¹⁴.

Teoria statusu osiągnięć przewiduje stały współczynnik zmian miejsc pracy, uzależniony przede wszystkim od wykształcenia, pochodzenia społecznego i innych cech osobowych jednostki. Ponadto *implicite* zakłada się, że miejsca pracy na rynku są swobodnie dostępne dla każdego z odpowiednimi kwalifikacjami, a także że zmiany w strukturze rynku nie odgrywają istotnego znaczenia. Uwzględniając omówione cechy, teorię statusu osiągnięć określić można jako statyczną.

b) Teoria kapitału ludzkiego

Inną teorią wyjaśniającą proces alokacji na rynku pracy jest teoria kapitału ludzkiego, która traktuje pracownika jako jednostkę racjonalną, maksymalizującą osiągane korzyści i rozciąga to założenie na decyzje dotyczące zachowań na rynku pracy¹⁵. Teoria ta zakłada, że poziom osiągnięć pracownika odzwierciedla różnice w wydajności, a ta jest konsekwencją inwestycji w człowieka. Dlatego zdolności oraz wykształcenie prowadzą do awansów zawodowych. Jednakże obie cechy są traktowane jako względnie stałe w czasie. Stąd głównym źródłem tworzenia szans awansu pracownika jest szkolenie przy pracy i staż pracy. Szkolenie pracownika zwiększające jego kapitał kwalifikacyjny, nie jest jednak

miejsca pracy i systemy zatrudnienia, które można porównać z elastycznymi i nie-elastycznymi warunkami zatrudnienia.

¹³ L. C. Thurow, *Generating Inequality*, New York 1975, Basic Books. A. B. Sorensen, *The Structure of Inequality and the Process of Attainment*, American Sociological Review 1977, vol. 42, s. 965-978; A. B. Sorensen, A. L. Kalleberg, *An Outline of a Theory for the Matching of Persons to Jobs*, w: *Sociological Perspectives of Labor Markets*, New York 1981.

¹⁴ A. B. Sorensen, *Theory and Methodology in Stratification Research*, Harvard University Press 1985, s. 24.

¹⁵ Doeringer P. B., M. J. Piore, *Unemployment and the „Dual labor market”*, The Public Interest 1975, nr 38, s. 65 - 79.

równomiernie rozłożone w okresie aktywności zawodowej. Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego ludzie inwestują w siebie głównie we wczesnych etapach zatrudnienia, gdy więcej czasu pozostaje dla odzyskania poniesionych nakładów — poprzez uzyskiwanie zwiększonych korzyści i tak długo, jak przewidywane korzyści nie przekroczą ponoszonych nakładów. Dlatego ci, którzy intensywnie inwestują w swoje kwalifikacje w młodym wieku, mają krzywe „wiekowo-zarobkowe” wzrastające szybciej niż krzywe inwestujących mniej¹⁶.

Jednakże ani teoria krańcowej wydajności, ani jej rozwinięcie w teorii kapitału ludzkiego, pomimo to, że wyjaśniają dwie pierwsze generalizacje empiryczne, nie mają większego praktycznego zastosowania, z powodu leżących u ich podstaw założeń o konkurencji doskonałej (założenia o przewidywalności przyszłych korzyści, znajomość kosztów kształcenia, brak ograniczeń w dostępie do wybranego typu wykształcenia, doskonała informacja o rynku pracy etc). Ponadto w warunkach równowagi zmiany miejsc pracy nie występują, bowiem ani pracodawca, ani pracownik nie mogą polepszyć swej pozycji.

Rekonstrukcja teorii kapitału ludzkiego z punktu widzenia mobilności pracowniczej prowadzi do wniosku, że awans pracownika jest zależny głównie od czasu, dlatego że staż pracy obniża prawdopodobieństwo nowych inwestycji w kapitał ludzki, a w konsekwencji zmniejsza prawdopodobieństwo uzyskania korzyści z awansów zawodowych.

c) Teoria poszukiwań pracy (job search)

Teoria ta powstała w rezultacie prób wyjaśniania sprzeczności pomiędzy stopą bezrobocia i tempem zmian płac. Jej autorzy podkreślają, że znaczna część bezrobocia jest wynikiem procesu poszukiwań pracy, w którym to procesie pracownicy posługują się niepełną informacją, działają w warunkach niepewności i nierealistycznych oczekiwań w stosunku do pożądaných warunków pracy i płacy. W teorii poszukiwań pracy przyjmuje się, że jednostki, które rozpoczynają poszukiwania miejsca pracy na rynku, na skutek swej niewiedzy bądź odrzucają napotymane sposobności zatrudnienia, gdy te nie odpowiadają ich oczekiwaniom, bądź stopniowo obniżają swoje aspiracje, akceptując dostępne stanowiska pracy, bądź wreszcie wycofują się okresowo lub definitywnie z rynku pracy. M. Feldstein twierdzi nawet, że w grupie młodzieży, wśród której wskaźniki bezrobocia są dwu- lub trzykrotnie wyższe od pozostałych grup zatrudnionych, przyjęty jest model zachowań na rynku pracy wyrażający się krótkimi okresami zatrudnienia, przeplatany okresami bezrobocia. Twierdzi on nawet, iż bezrobocie wśród młodzieży

¹⁶ Zakłada się, że korzyści z pracy są silnie skorelowane z konsumpcją, konsumpcja zależy głównie od dochodu, dochód zaś od zarobków, które z kolei odzwierciedlają umiejętności, a te decydują o krańcowej wydajności.

nie wynika tylko ze strukturalnych nierównowag Częstkowych, lecz raczej z tego, że wiele prac jest nieatrakcyjnych na skutek relatywnie niskich płac i innych niepożądanych cech¹⁷.

Teorie kapitału ludzkiego i poszukiwań pracy należą do grupy tradycyjnych teorii ekonomicznych, zakładających występowanie elastycznego i konkurencyjnego rynku pracy, kształtowanego przez motywacje ekonomiczne, na którym występują bezpośrednie dostosowywania popytu i podaży. Pierwsza teoria kładzie jednak nacisk na inwestycje w człowieka, druga zaś na uczenie się rynku pracy jako procesie iteracyjnym. W obu więc inwestycje pracowników, w formie nakładów czasu i/lub pieniędzy, determinują status zawodowy pracowników. Obie teorie można zatem zaliczyć do grupy teorii semistatycznych.

d) Teoria konkurencji niedoskonałej

Z punktu widzenia analizowanego problemu, teoria konkurencji niedoskonałej prowadzi do rozwinięcia teorii kapitału ludzkiego, poprzez uchylenie założeń dotyczących konkurencji doskonałej, a w następstwie tego do specyficznych hipotez o wpływie korzyści lub strat z zatrudnienia i posiadanych kwalifikacji na ruchliwość pracowniczą.

Gdy informacja o rynku pracy nie jest doskonała, a poszukiwania pracy pociągają za sobą koszty, pracodawcy posługują się łatwo dostępnymi wskaźnikami jakości kwalifikacji, aby selekcjonować pracowników, pracownicy zaś ze swej strony muszą wykorzystywać dostępne wskaźniki korzyści i strat z zatrudnienia, aby podjąć lub zmienić pracę. Bierze się pod uwagę dwa typy informacji o pracownikach lub miejscach pracy. Pierwszy typ obejmuje informacje dostępne dzięki dokumentom lub inspekcji (wiek, płeć, staż, wykształcenie), drugi zaś dotyczy informacji, które zdobywa się dzięki doświadczeniom (np. cechy osobowości, inteligencja, zaangażowanie, twórczość, zagrożenia, uciążliwość). Zmierzając do ograniczenia kosztów zdobywania informacji wykorzystuje się pierwszy typ jako „sygnały”. W tym ujęciu wykształcenie w mniejszym stopniu traktuje się jako czynnik określający bezpośrednio wydajność pracownika, a raczej jako swoisty filtr świadczący o potencjale szkoleniowym, uzdolnieniach itp. Odpowiednie znaczenie w tej procedurze ma także świadectwo ukończenia „dobrej” szkoły czy staż pracy u „dobrego” pracodawcy. Jednakże w opisanych procesach selekcji i doboru popełniane są błędy, gdyż wykorzystywane wskaźniki nie są doskonale wiarygodne, a ponadto — jak wspomniano — łączą się z ponoszeniem nakładów, stąd podmioty rynku pracy dążą do ich optymalizacji (często do minimalizacji jedynie), poprzez akceptację pewnego poziomu ryzyka i niepewności. W skali masowej nieoczekiwane korzyści z tych niedostosowań średnio równoważą nieoczekiwane straty, dlatego

¹⁷ P. B. Doeringer, M. J. Piore, *Unemployment*, s. 71.

awanse i obniżenia statusu zawodowego w następstwie ruchliwości pracowniczej są prawie takie same.

Jednakże w powyższych warunkach zmiany pracy na „gorszą” są bardziej prawdopodobne, gdy pracownicy są „przewartościowani”, a prawdopodobieństwo takich zmian wzrasta ze wzrostem korzyści z pracy i obniżaniem jakości kwalifikacji. I na odwrót, awanse będą bardziej prawdopodobne, gdy pracownicy są „niedowartościowani”, a prawdopodobieństwo takich zmian wzrasta wraz z obniżaniem się korzyści z pracy i wzrostem jakości kwalifikacji.

Chociaż teoria konkurencji niedoskonałej wyjaśnia trzecią generalizację empiryczną a jednocześnie daje możliwości określenia wpływu korzyści lub strat z zatrudnienia i jakości kwalifikacji na wskaźniki zmiany miejsca pracy, trzeba podkreślić, że ruchliwość pracownicza nie odgrywa w tej teorii głównej roli w procesie zróżnicowanej dystrybucji korzyści i strat pomiędzy podmioty rynku pracy¹⁸.

Zmodyfikowana postać teorii kapitału ludzkiego w teorii konkurencji niedoskonałej jest także jedynie semistatyczna, ponieważ zmiany pozycji na rynku pracy zależą w niej jedynie od stażu pracy (zależność czasowa), podczas gdy zmiany w strukturach rynku czy rynków pracy są poza zakresem analizy.

2. NIEELASTYCZNE WARUNKI ZATRUDNIENIA (ZAMKNIĘTY SYSTEM MIEJSC PRACY)

Gdy warunki zatrudnienia są nieelastyczne (np. z powodu ingerencji państwa w rynek pracy w postaci kodeksów zatrudnienia, uprawnień związków zawodowych, układów zbiorowych), pracodawcy zwalniają pracowników rzadko i nie dostosowują płac do wydajności pracy w krótkim czasie. Powoduje to m.in., że pierwsi są silnie zainteresowani przyjmowaniem pracowników o najlepszych kwalifikacjach, drudzy zaś dążą do podejmowania prac dających maksymalne korzyści. W takich warunkach pracownik zwalnia się tylko wtedy, gdy może podjąć lepszą pracę¹⁹. Stąd zmiany wynikające z ruchliwości pracowniczej są przeciętnie dodatnie. Tak więc w okresie aktywności zawodowej poprawa statusu dotyczy przede wszystkim tych, którzy zmieniają pracę, a nie tych, którzy charakteryzują się stabilizacją zatrudnienia²⁰. W nieela-

¹⁸ H. P. Blossfeld, *Career Opportunities in the Federal Republic of Germany A Dynamic Approach to the Study of Lifecourse, Cohort and Period Effects*, European Sociological Review 1986, nr 2, s. 21.

¹⁹ Doeringer i Piorę wskazują, że przy rozwiniętym systemie świadczeń społecznych osoby z drugorzędnego (secondary) rynku pracy mogą dobrowolnie wycofać się z rynku pracy i korzystać z zasiłku dla bezrobotnych. Jeżeli ich praca nie daje minimum satysfakcji, a polepszenie jest niemożliwe (Doeringer i Piorę, 1975, s. 71).

²⁰ Podobne tezy w odniesieniu do mobilności pracowniczej w Polsce sformułowali J. Kluczyński, K. Opolski, W. Wiodarski, *Edukacja i praca*, Warszawa 1985.

stycznych warunkach zatrudnienia ruchliwość pracownicza jest zasadniczym środkiem uzyskiwania wyższych korzyści z pracy (Tuma 1985, s. 332).

a) Konkurencja o pracę (job competition)

W teorii konkurencji o pracę zakłada się, że stanowiska o najwyższych korzyściach wymagają najwyższych umiejętności i najdłuższego okresu szkolenia. Stąd ludzie dobierani są do stanowisk o różnych wymaganiach szkoleniowych na podstawie udokumentowanych kwalifikacji, które traktuje się przede wszystkim jako wskaźniki ich zdolności szkoleniowej, a nie jako dowody wydajności pracy. Szkolenie odbywa się natomiast na stanowisku pracy²¹. W teorii konkurencji o pracę prawdopodobieństwo zmian pracy w formie awansu wzrasta wraz z jakością kwalifikacji w momencie podejmowania pracy (wykształcenie i staż pracy), a także z osiągniętymi korzyściami z pracy, wskazującymi na umiejętności nabyte w trakcie szkolenia przy pracy. Stąd teoria konkurencji o pracę przewiduje, że „bogaci” mają największe szanse stać się jeszcze „bogatszymi”. Warto jednocześnie podkreślić, że prawidłowość ta jest odwrotnością prawidłowości sformułowanej w teorii konkurencji niedoskonałej.

b) Konkurencja o wolne miejsca pracy (vacancy competition)

Zgodnie z teorią konkurencji o wolne miejsca pracy, stanowiska na rynku pracy nie są swobodnie dostępne dla każdego z odpowiednimi kwalifikacjami, między innymi dlatego, że zatrudnieni pracownicy mają relatywnie wysoki stopień kontroli nad podejmowaniem decyzji o zwolnieniu zajmowanego stanowiska. Kontrola ta możliwa jest dzięki normom prawa, specyficznym dla danego stanowiska kwalifikacjom nabytym w trakcie szkolenia przy pracy, pozycji związku zawodowego itp. Stąd pracodawca nie zawsze może pozbyć się zatrudnionego pracownika, nawet wtedy, gdy mógłby zastąpić go innym, o lepszych kwalifikacjach²².

Z powyższej przesłanki wyprowadzić można trzy właściwości systemu nieelastycznych warunków zatrudnienia o szczególnym znaczeniu²³:

a) ustrukturalizowany i wyraźnie zdefiniowany charakter stanowisk pracy (ukształtowana struktura organizacyjna, schematy szkoleniowe, ścieżki awansowe, hierarchiczny system władzy w organizacji);

²¹ L. C. Thurow, *Generating inequality*.

²² H. P. Blossfeld, A. Hamerle, K. U. Mayer, *Ereignisanalyse. Statistische Sozialwissenschaften*, Frankfurt 1986; J. Szambelańczyk, *W kierunku nowego modelu zarządzania kadrami. Przegląd doświadczeń i koncepcji zachodnich*, Problemy Organizacji 1987, nr 3, s. 61 - 95.

²³ A. B. Sorensen, *Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure*, Zeitschrift für Soziologie 1983, z. 3, s. 206.

b) nieokreślony czas trwania stosunku pracy w następstwie doboru pracownika do stanowiska (obustronnie dobrowolny sposób zakończenia kontraktu zatrudnieniowego);

c) alokacja jednostek na „zamknięte” miejsca pracy w wyniku władczych decyzji raczej niż rynkowej wymiany.

Nieokreślony czas zajmowania stanowisk i ograniczona liczba vacatów oraz kandydatów do ich zajęcia, w dowolnym momencie czasu, są zasadniczymi przesłankami dla procesu alokacji siły roboczej na rynku pracy. Powoduje to, że nowe alokacje w następstwie powstania wolnych miejsc pracy zależne są od wzorów ruchliwości pracowniczej oraz rankingu kandydatów, którzy tworzą kolejkę do „szans” stwarzanych im przez powstające vacaty²⁴.

Gdy pojawia się wolne miejsce pracy, może ono być obsadzone zarówno przez osobę z zewnątrz, jak i z danej organizacji. W tym ostatnim przypadku powstaje następny vacat, który może być obsadzony w podobny sposób. Zwalnianie miejsc pracy wywołują ruch łańcucha vacatów²⁵. Trzeba podkreślić, że rozkład czasowy powstawania wolnych miejsc pracy nie ma zasadniczo nic wspólnego z wynikami pracy bądź jakością kwalifikacji potencjalnych kandydatów do objęcia danych stanowisk. Stąd starając się intensywnie o awans można go nie uzyskać. I odwrotnie, można się wcale zbyt nie starać, aby być na właściwym miejscu i we właściwym czasie i awansować. Ta cecha doboru do stanowisk pracy wskazuje, że struktura szans w nieelastycznych warunkach zatrudnienia odzwierciedla pośrednio historię organizacji, której dotyczy²⁶.

W teorii konkurencji o wolne miejsca pracy ruchliwość pracownika, połączona z podwyższaniem statusu zawodowego, wynika z interakcji pomiędzy powstawaniem wolnych miejsc pracy i subiektywnych różnic w możliwościach skorzystania z tych okazji.

Dla danego poziomu kwalifikacji szanse uzyskania lepszej pracy zmniejszają się w miarę osiągania coraz wyższego statusu, bowiem wpływa to na zmniejszanie luki pomiędzy osiągniętymi i oczekiwanymi korzyściami z pracy i nie stanowi czynnika motywującego do podwyższania kwalifikacji, ponadto zmniejsza się relatywnie liczba wyższych stanowisk. W teorii konkurencji o wolne miejsca pracy centralnym mechanizmem zmiany statusu zawodowego pracownika jest powstawanie vacatów, a nie zmiany w kwalifikacjach pracowników, dlatego prawdo-

²⁴ H. P. Blossfeld, *Career Opportunities*, s. 211. Wykorzystanie rankingu kandydatów ma ważne merytoryczne i metodologiczne konsekwencje. Ranking nie określa bowiem dystansu pomiędzy rangowanymi jednostkami w skwantyfikowanej formie. Stąd osoby zmierzające do zmiany swej pozycji mogą tego nie osiągnąć, z powodu nieznanego dystansu do następnego w kolejce na liście rankingowej. Ranking powoduje także, że wysiłki pracowników są do pewnego stopnia współzależne, poprzez dostarczanie motywacji innym do poprawy swych wyników.

²⁵ H. C. White, *Chains of Opportunities*, Cambridge 1970.

²⁶ A. B. Sorensen, *Processes of Allocation*, s. 209.

podobieństwo awansu, przez zmianę miejsca pracy maleje w miarę wzrostu stażu pracy.

Jakkolwiek teoria konkurencji o wolne miejsca pracy uwzględnia strukturę stanowisk pracy w analizie ruchliwości pracowniczej, nie wyjaśnia ona jednak, w jaki sposób (strukturalne zmiany w zasobach siły roboczej wpływają na szanse pracowników. Stwierdza się w niej tylko, że jednostki wchodzące na rynek pracy są losowo rozmieszczane na stanowiskach odpowiadających ich kwalifikacjom, przy czym pierwsza praca jest najczęściej gorsza od oczekiwanej²⁷. Zakładając stałe tempo tworzenia vacatów na wszystkich szczeblach hierarchii organizacji teoria „vacancy competition” przewiduje ruchliwość pracowniczą prowadzącą do awansów w danej strukturze nierówności, traktując jednocześnie obniżenia statusu jako wyjątki, a zmiany pracy bez zmiany statusu jako zakłócenia²⁸.

Uwzględniając scharakteryzowane mankamenty teorii konkurencji o wolne stanowiska pracy trzeba ją również zaliczyć do grupy semi-statycznej.

III. DYNAMICZNY MODEL RUCHLIWOŚCI PRACOWNICZEJ I KARIER ZAWODOWYCH

Struktury społeczne są tylko względnie stabilne w czasie. W przypadku rynku pracy zmiany strukturalne są regułą raczej niż wyjątkiem. Wystarczy wskazać na zmiany sektorowej i kwalifikacyjno-zawodowej struktury zatrudnienia dla poparcia tej tezy.

Ekspansja edukacyjna prowadzi do nierównowag częściowych na rynku pracy, na wszystkich poziomach kwalifikacji²⁹. Zmienia się także charakter stanowisk pracy i sposób, w jaki ludzie są do nich selekcjonowani. Wszystko to wymaga kompleksowego podejścia do wyjaśniania szans zawodowych i doboru pracowników do stanowisk z uwzględnieniem zmieniających się struktur rynku pracy.

Zmienny kontekst rynku pracy w dwojaki sposób wpływa na kariery zawodowe. Po pierwsze — ludzie wchodzą na rynek pracy i zaczynają swoje kariery zawodowe w specyficznych warunkach historycznych, które mają znaczący wpływ na ich dalszą karierę³⁰. Ten rodzaj wpływu

²⁷ Założenia te są niemal identyczne z założeniami teorii poszukiwań pracy, która stwierdza, że pierwsze wybory nie pokrywają się najczęściej z oczekiwaniami i pracownik zmienia pracę.

²⁸ H. P. Blossfeld, *Career Opportunities*, s. 215.

²⁹ H. P. Blossfeld, *Bildungsexpansion und Tertiarisierungsprozess, Eine Analyse der Entwicklung von Berufsanfängern unter Verwendung eines Loglinearen Pfadmodells*, Zeitschrift für Soziologie 1984, nr 13, s. 20 - 44.

³⁰ H. P. Blossfeld, *Entry into the Labor Market and Occupational Career in the Federal Republic of Germany. A Comparison with American Studies*, International Journal of Sociology 1987, nr 1-2, s. 86-115.

nazywa się powszechnie efektem kohortowym. Po drugie — zmiany struktury rynku pracy w danym czasie historycznym wpływają na polepszenie, pogorszenie lub pozostawiają nie zmienionymi perspektywy karier zawodowych wszystkich jednostek na rynku pracy. Można tu wymienić przykładowo: inwestycje oddawane do użytku, koniunkturę gospodarczą, zmiany techniki i technologii wytwarzania. Drugi sposób wpływu na szanse kariery określany jest mianem efektu okresowego. Podczas gdy efekt kohortowy i okresowy są strukturalnymi czynnikami zmian osiągnięć w czasie, cykl życiowy w połączeniu z wynikami socjoekonomicznymi odzwierciedla zmiany w wiedzy, umiejętnościach i doświadczeniu jednostki lub strukturę szans w danym społeczeństwie.

Proces osiągania statusu społeczno-zawodowego jednostki zależy więc nie tylko od jej cech osobistych, transmisji potencjału kulturalnego w środowisku rodzinnym, stażu pracy, ale także od specyficznych warunków historycznych w momencie wejścia na rynek pracy, jak również od specyficznej struktury tego rynku w każdym interwale aktywności zawodowej. Przyjmując to założenie jako podstawę charakteryzowanej koncepcji, trzeba stwierdzić, że skoro efekty kohortowy, okresowy i cyklu życia mają swoisty wpływ na pozycję jednostki na rynku pracy i jej zmiany, to pomijanie jednego z tych wymiarów w analizie stwarza ryzyko nieadekwatności wyjaśnień bądź przewidywań.

Struktury społeczno-zawodowe w wysoko rozwiniętych państwach przemysłowych podlegają procesom unowocześniania (modernizacji), zarówno jeśli chodzi o postawy członków społeczeństw tych państw (np. style życia, gusty, ideologia), jak i charakterystyki zawodowe pracowników czy osób podejmujących pierwszą pracę zawodową, a także zmiany sektorowych proporcji zatrudnienia³¹.

Procesy unowocześniania struktur organizacyjnych prowadzą do zwiększania wydajności pracy, zmniejszania liczby pracowników wykonawczych (fizycznych), podnoszenia poziomu wykształcenia i doskonalenia struktur zawodowych, które to procesy łączono do niedawna z większymi szansami kariery zawodowej³².

Wraz z procesami unowocześniania pojawiają się problemy długoterminowego i masowego bezrobocia oraz alternatywnych form zatrudnienia, zmierzających do podniesienia elastyczności zasobowej czynnika pracy³³.

³¹ P. Flora, *Indikationen der Modernisierung*, Opladen 1975.

³² Informatyzacja organizacji przyczynia się do spłaszczenia struktur organizacyjnych i skracania linii awansowych, J. Szambelańczyk, W *kierunku nowego modelu zarządzania kadrami*. Problemy Organizacji 1987, nr 3, s. 61-95.

³³ D. Gowler, K. Legge, *Personnel and Paradigms: Four Perspectives on the Future*, Industrial Relation Journal 1986, nr 3, s. 225-235; B. Towers, *Managing Labor Flexibility*, Industrial Relations Journal 1987, nr 2, s. 79-83; Williams, J. van Ham, J. Paauwe, *Personnel Management in a Changed Environment*, Personnel Review 1986, nr 3, s. 3 - 7.

Dynamiczny model statusu osiągnięć uwzględnia zmiany wywołane unowocześnianiem oraz cykliczne wahania rynku pracy. Zakłada się jednocześnie, iż unowocześnianie pociąga za sobą nowe wymagania wobec stanowisk pracy, które z kolei różnią się od struktury kwalifikacji zatrudnionych. Powstaje więc tendencja do zwiększania stopnia niedopasowania struktur popytu i podaży. Dopasowanie tych struktur może zostać osiągnięte tylko wtedy, gdy pracownicy zdobędą nowe, wyższe kwalifikacje lub gdy zostaną na nich zatrudnieni absolwenci podejmujący pierwszą pracę.

Wraz ze wzrostem wieku szanse i możliwości rekwalifikacji zmniejszają się, **m.in. z powodu zmniejszających się korzyści z nakładów w wykształcenie**. Dlatego absolwenci podejmujący pierwszą pracę mają **największe szanse na obsadzenie stanowisk pracy, powstających w następstwie procesu unowocześniania. W miarę podnoszenia poziomu modernizacji** kolejne kohorty podejmujących pierwszą pracę powinny uzyskać na rynku pracy wyższy początkowy poziom statusu. Jednak im wyższy status na wejściu na rynek pracy, tym mniejsze prawdopodobieństwo zmiany pracy na lepszą.

Ponieważ miejsca pracy dla podejmujących pierwszą pracę absolwentów są najczęściej nowoczesnymi stanowiskami w sensie aktualnie wymaganego zawodu i kwalifikacji, zajmujący je pracownicy będą tym bardziej zabezpieczeni przed zwolnieniami wynikającymi np. z racjonalizacji stanowisk, im wyższy poziom modernizacji w momencie wejścia na rynek pracy³⁴. Można także przewidywać zmniejszające się prawdopodobieństwo uzyskania statusu niższego od oczekiwanego (podjęcia „gorszej” pracy) wraz ze wzrostem poziomu modernizacji w momencie pierwszego zatrudnienia³⁵.

Jeżeli uwzględnić sytuację na rynku pracy w momencie podejmowania pierwszej pracy, można założyć, że im korzystniejsze warunki **zatrudnienia, tym łatwiej będzie absolwentom znaleźć pierwszą posadę**, o odpowiednio wyższym statusie, a w konsekwencji trudniej zmienić ją na jeszcze korzystniejszą. W ten sposób sytuacja na rynku pracy w momencie podejmowania pracy przez absolwentów jest negatywnie skorelowana z szansami zmiany miejsca pracy umożliwiającymi poprawę **statusu zawodowego**.

Gdy podjęcie pierwszej pracy zawodowej przez absolwentów zależy

³⁴ Model abstrahuje w tym miejscu od segmentacji rynku pracy, a zwłaszcza dualnego rynku pracy, w którym to drugorzędnym segmencie przyjmowane tu założenia mogą być kontrfaktyczne. W modelu założono ponadto paralelność unowocześnienia stanowisk z unowocześnieniem kształcenia w danym zawodzie, a także stosunki ekonomiczne na rynku pracy typowe dla wysoko rozwiniętych gospodarek kapitalistycznych, opisane w części pierwszej artykułu w formie trzech generalizacji empirycznych.

³⁵ W modelu zakłada się upraszczająco, że absolwenci znajdują pierwsze prace bezpośrednio po ukończeniu szkoły.

od zaistnienia wolnych miejsc pracy, mają oni alternatywne rozwiązanie. Albo oczekiwać na odpowiednie dla ich kwalifikacji i oczekiwań stanowisko, albo podjąć taką pracę, której status jest niższy od oczekiwanego. W tych warunkach większość wybiera drugi wariant.

Alokacje prowadzące do osiągnięcia statusu niższego od oczekiwanego są tym mniej prawdopodobne, im lepsza jest sytuacja na rynku pracy w momencie pierwszego zatrudnienia. Jednocześnie model dynamiczny przewiduje, że im gorsza sytuacja na rynku pracy w momencie podejmowania pierwszej pracy, tym mniejsze prawdopodobieństwo zmian pracy prowadzących do obniżenia osiąganego statusu w późniejszych etapach kariery.

Zmiana struktury rynku wpływa nie tylko na pozycję osiąganą w momencie podejmowania pierwszej pracy, ale także na bieżące szanse kariery wszystkich zatrudnionych, przez co szanse te są zależne od czasu.

Poglądy na kierunek zmian strukturalnych rynku pracy na tle wymagań stanowisk pracy nie są jednolite. Biorąc pod uwagę modernizację można założyć, że przeciętnie prowadzi ona do doskonalenia struktury zawodowej (np. praca lżejsza, bezpieczniejsza) i stwarza większe szanse kariery. Jednakże w literaturze występują zarówno hipotezy głoszące, iż nowoczesna technika i organizacja pracy prowadzi do wzrostu wymagań kwalifikacyjnych i lepszych warunków pracy³⁶, poprzez tezy o degradacji pracy³⁷, do takich, które optują za polaryzacją wymagań, tj. powstawaniem jednocześnie zapotrzebowania na wyższe i niższe kwalifikacje pracowników i odpowiednie różnicowanie statusu zawodowego³⁸. W pierwszej wersji modernizacja pociąga za sobą jedynie poprawę statusu pracowników, w drugim pogorszenie, w trzecim zaś zwiększa mobilność pracowników w obu kierunkach.

Jeżeli modernizacja może wywołać ruchliwość pracowniczą zarówno w „górze”, jak i w „dół”, jest stosunkowo oczywiste, że im lepsza bieżąca sytuacja na rynku pracy, tym większe szanse awansu i więcej ruchliwości pracowniczej umożliwiającej osiągnięcie wyższego statusu.

Powyższe rozważania wskazują, że zmiany struktur rynku pracy mogą prowadzić do silnego efektu kohortowego i okresowego, zwiększających lub zmniejszających szanse awansu lub zmuszają pracowników do podejmowania prac gorszych niż oczekiwane. Oznacza to, że pow-

³⁶ D. Bell, *The Coming of Post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting*, New York 1973; R. Blauner, *Entfremdung. Technologie und Arbeitsqualifikation bei Tendenzieller Hoherqualifizierung der Gesamtarbeitskraft*, w: *Texte zur Bildungsökonomie*, pod red. A. Hegelhelmera, Frankfurt 1975, s. 446-451.

³⁷ H. Braverman, *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press 1974; tenże, *Die Arbeit im Modernen Produktionsprozesse* Frankfurt 1977.

³⁸ H. Kern, M. Schuman, *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Frankfurt 1970.

stawanie wolnych miejsc pracy i zmiana stanowisk są centralnym mechanizmem ruchliwości pracowniczey i wpływają na aktualne szanse kariery zawodowej.

Zastosowanie modelu dynamicznego do analizy funkcjonowania rynku pracy w części dotyczącej zmian i podejmowania pracy, wskazuje, że proces osiągania statusu na rynku pracy jest uzależniony od czasu w trojaki sposób. Zależy od historycznego momentu wejścia na rynek pracy (t_0), zależy od stażu pracy ($t_n - t_0$) i zależy od warunków bieżących (t_n)³⁹.

IV. UWAGI KOŃCOWE

Przedstawione rozważania stanowią przyczynek do analizy koncepcji teoretycznych traktujących o procesach alokacji i realokacji siły roboczej na rynku pracy, mających już swoją dość bogatą literaturę. Wszystkie z wymienionych wyżej teorii podlegały weryfikacjom empirycznym, stanowiącym z kolei autonomiczny czynnik ich rozwoju. W artykule nie przedstawiono wszystkich konkurujących ze sobą koncepcji teoretycznych. Nie uwzględniono też modnego nurtu segmentacji rynku pracy, który pozwala przedstawione koncepcje zbliżyć do warunków rzeczywistych, gdyż, jak wykazują badania empiryczne, rynek pracy daleki jest od homogeniczności. Obok podziałów na rynki międzynarodowe i narodowe występują podziały, z uwzględnieniem kryterium geograficznego, na rynki regionalne i lokalne. Kryterium przynależności do organizacji pozwala wyodrębnić rynki wewnętrzne (wewnątrzzakładowe) i zewnętrzne, wreszcie kryterium jakości warunków pracy i płacy dzieli rynek na dualny, składający się z pierwszorzędного i drugorzędного. Podziały te wzajemnie przenikają się i tworzą mozaikę kombinacji.

Przedstawione w artykule ujęcia i ich charakterystyka stwarzają dogodną podstawę do dalszych analiz, z uwzględnieniem pominiętych kryteriów różnicowania. Istotne jest także, że sama istota ujęcia problemu mobilności pracowniczey nie ulega zasadniczej zmianie, a model dynamiczny umożliwia empiryczną weryfikację hipotez, nawet po uwzględnieniu segmentacji.

Atrakcyjność dynamicznego ujęcia w wyjaśnianiu funkcjonowania rynku pracy przemawia za jego zastosowaniem do warunków polskich. Empiryczna weryfikacja hipotez wymaga jednak danych dotyczących historii zatrudnienia pracowników, z możliwie dokładnym określeniem

³⁹ H. P. Blossfeld, A. Hamerle, K. U. Mayer, *Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Socialwissenschaften*, Frankfurt 1986; N. B. Tuma, M. T. Hannan, *Social Dynamic Models and Methods*, New York 1984.

momentu zmian pracodawców lub stanowisk pracy i odpowiadających im zmian dochodów bądź prestiżu oraz zastosowania jednej z wersji modeli analizy wydarzeń historycznych. Przykłady zastosowań praktycznych oraz ich interesujące wyniki wskazują na zasadność ich adaptacji do badania ruchliwości pracowniczej w Polsce⁴⁰.

PATTERNS OF THE EMPLOYEES' MOBILITY IN CONTEMPORARY LABOUR MARKET THEORIES

Summary

Changes in the system of managing the national economy in Poland and the implementation of a conception of development based to a higher degree on economic coercion make it necessary to modify the aims and methods of the employment policy and to apply the mechanisms of the labour market.

In contemporary economy and sociology there is a number of theories aiming at explaining behaviours of the labour market subjects. The article synthetically characterizes selected theories in 3 groups: 1) theories of behaviours on the labour market in flexible conditions of employment (The status attainment theory, the human capital theory, the job-search theory, the imperfect competition theory); 2) theories of behaviours in non-flexible conditions of employment (the job-competition theory, the vacancy competition theory) and 3) a dynamic model which reduces the shortcomings present in the previous conceptions, especially their static or semi-static character. The analyses of the above theories stress mainly the regularities of the employees' behaviours, conceived in terms of sociological categories of rewards and punishments, and especially in terms of increases and decreases in job-status in consequence of the employees' mobility.

⁴⁰ H. P. Blossfeld, *Career Opportunities*; G. R. Carroll, K. U. Mayer, *Job Shift Patterns in the FRG*.