

Bogusław Fiedor, Andrzej Matysiak

Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu

NIEPEWNOŚĆ I RYZYKO NA ELASTYCZNYM RYNKU PRACY

1. Wstęp

Punktem wyjścia naszego artykułu jest akceptacja szeroko rozpowszechnionego w teorii ekonomicznej i w polityce gospodarczej poglądu, że sztywny czy nieelastyczny rynek pracy jest źródłem wielu negatywnych zjawisk społeczno-ekonomicznych. Nie budzi wątpliwości zwłaszcza to, że główną przyczyną bezrobocia przymusowego są „lepkie” (*sticky*) płace, które generują ilościowe dostosowania na rynku pracy. Mówiąc ściślej, sztywne płace nie regulują w sposób właściwy rynku, tzn. nie doprowadzają do efektywnej równowagi, czyli do powstawania sytuacji, że nie są zawierane korzystne dla obu stron rynku pracy umowy po niższych cenach. Teoria histerezy wyjaśnia z kolei, dlaczego sztywny rynek pracy utrwała stan bezrobocia (bezrobocie chroniczne). Te podstawowe twierdzenia nowej ekonomii Keynesowskiej wyjaśniają ponadto nieefektywność alokacyjną na rynku pracy. Lepkie płace oraz uprawnienia pracownicze o charakterze socjalnym znacznie ograniczają możliwość redukcji kosztów pracy.

Teoria *insider-outsider* falsyfikuje z kolei obiegową tezę, głoszącą, że osoby o wyższych kwalifikacjach mają na rynku pracy przewagę konkurencyjną nad osobami o niższych kwalifikacjach. Powyższa teza jest prawdziwa tylko w odniesieniu do rynku doskonale elastycznego¹. W artykule zakładamy, że główną przyczyną sztywności rynku pracy są instytucje prawne, które w sposób nadmierny chronią interesy ekonomiczne i socjalne zatrudnionych. Przepisy te z drugiej strony ograniczają możliwości zatrudnienia:

- osób pozostających długo bez pracy,
- kobiet, które mogą podjąć pracę w ramach umów niestandardowych, czyli niedopuszczalnych w świetle istniejących przepisów prawnych,

¹ Jest dostępna bardzo obszerna literatura przedmiotu, traktująca o wszystkich tych teoriach, zawierająca wszechstronny przegląd i analizę (por. [Bean 1994; Bosworth, Dawkins, Stromback 1996; Lindbeck 1993; Sinclair 1987]). Jeśli chodzi o literaturę polską, najobszerniejszy przegląd dokonany został przez Kwiatkowskiego [2002].

- osób, które ze względu na wiek, pozycję i rolę społeczną mogą pracować według umów niestandardowych.

W świetle tych założeń wydaje się uzasadniona teza o konieczności deregulacji rynku pracy, gdyż tylko elastyczny rynek może zapewnić konkurencyjność przedsiębiorstw w warunkach globalizacji. Oczywiście wydają się również korzyści niektórych grup pracowniczych, przede wszystkim bezrobotnych kobiet i młodocianych. Dodajmy również, że utrwalanie i pogłębianie konkurencyjności przedsiębiorstw jest korzystne dla wszystkich pracowników, gdyż – *ceteris paribus* – oznacza zachowanie istniejących miejsc pracy.

Pozostaje jednak pytanie, czy deregulacja jest warunkiem wystarczającym do powstania elastycznego rynku pracy. Wątpliwość ta wynika z hipotezy zakładającej, że elastyczny rynek pracy generuje znaczny wzrost niepewności i ryzyka przedsiębiorców. Innymi słowy, można powiedzieć, że deregulacja zwiększy swobodę i możliwości działania przedsiębiorstwa, ale odbywa się to w warunkach rosnącej niepewności i ryzyka. Należy jednak podkreślić, że ryzyko i niepewność na elastycznym rynku pracy w większym stopniu dotyczą pracobiorców niż przedsiębiorców.

Powyższy argument nie jest jednak rozstrzygający w sporze o zakres i tempo deregulacji, ponieważ należy się zgodzić z tezą, że świat w ogóle znalazł się w fazie rosnącego ryzyka. „Nie twierdzimy, że epoka społeczeństwa industrialnego była mniej ryzykowna, ani że społeczeństwo ryzyka po prostu zastąpiło społeczeństwo industrialne. Zatarciu ulega raczej rozróżnienie pomiędzy obliczalnym ryzykiem a jego świadomością [...]. W światowym społeczeństwie ryzyka na wszystkich poziomach dochodzi do obowiązkowego pozorowania kontroli nad tym, czego nie można skontrolować w polityce, prawie, nauce, gospodarce, w życiu codziennym” [Beck 2002, s. 348]. Tak więc powstawanie ryzyka i jego niezauważanie mają swoje zasadnicze źródło w jednostronnym, zawężonym do rachunku ekonomicznego, charakterze racjonalności nauk przyrodniczych i technicznych, które kierują się korzyściami płynącymi z produktywności [Beck 2002, s. 78].

We współczesnych społeczeństwach jednostronny w swych działaniach jest również system rynkowy, a to dzięki schodzeniu lub zejściu ze sceny politycznej związków zawodowych. Rynek pracy pozbawiony tej siły preferuje systemy podporządkowane interesom pracodawcy. Twierdzimy, że elastyczny rynek pracy jest próbą przekształcenia całego społeczeństwa w społeczeństwo rynkowe, w którym zanika granica pomiędzy życiem rodzinnym i pracą zarobkową. Całe życie rodziny i jej członków musi być podporządkowane wymogom pracodawcy. „Każdy musi być samodzielny i dyspozycyjny wobec wymagań rynku, aby zapewnić ekonomiczne podstawy egzystencji [...]. Urzeczywistnione społeczeństwo rynkowe to w związku z tym społeczeństwo bez dzieci, chyba że te wychowują się przy mobilnych ojcach i matkach” [Beck 2002, s. 178-179].

Chociaż realizacja tej ponurej wizji wydaje się mimo wszystko mało prawdopodobna, uzasadniona wszakże wydaje się hipoteza głosząca, że elastyczny rynek pracy stwarza istotne zagrożenie dla rodziny i dla wychowania dzieci. Jeżeli to niebezpieczeństwo jest realne, to należy się zastanowić nad zakresem deregulacji. Mówiąc ściślej, deregulacja może być urzeczywistniana tylko wtedy, gdy zostaną wprowadzone przepisy chroniące rodzinę i amortyzujące jej zagrożenia.

Hipotetycznie rzecz biorąc, można powiedzieć, że elastyczny rynek może wywołać zagrożenia również po stronie pracodawców i dlatego potrzebne są nowe instytucje amortyzujące niepewność na tym rynku. W świetle tych rozważań uważamy, że los rodziny i wychowanie dzieci jest wielce niepewne i tym samym niesie to wielkie zagrożenie dla społeczeństwa, gdyż dotyczy jego fundamentów. Bez wątpienia rodzina – jak dotąd – jest niezastąpiona w wychowaniu i socjalizacji dzieci. Zagrożenie rodziny, „fundowane” nam przez elastyczny rynek pracy, jest najpoważniejsze, ale nie jedyne. Niepewność i ryzyko pracowników na elastycznym rynku pracy są zróżnicowane ze względu na pozycję i rolę pracowników w gospodarce narodowej. Głównym czynnikiem różnicującym pracowników na elastycznym rynku pracy jest wartość kapitału ludzkiego. Wydaje się, że rynek pracy w przyszłości będzie składał się z dwóch wielkich grup, a mianowicie: oferentów wiedzy i dysponentów pracy.

Pierwsza grupa pracowników będzie stopniowo wypierać pracę i tylko w tym sensie można mówić o „końcu pracy” czy „świecie po pracy” [Ryfkin 2001]. Dysponenti wiedzy będą jednak również bardzo zróżnicowani ze względu na wielkość kapitału ludzkiego reprezentowanego przez nich.

2. Sektor wiedzy a praca

W dotychczasowej historii społeczeństw wiedza w zasadzie zwiększała produktywność pracy, a jej wpływ na gospodarkę przejawiał się w nowych, wydajniejszych, bezpieczniejszych maszynach, urządzeniach oraz technologiach. Efektem rozwoju wiedzy był zatem wzrost społecznej produktywności i zmiana struktury zatrudnienia w przekroju sektorowym (rolnictwo, przemysł i usługi) oraz zmiana strukturalna polegająca na wzroście udziału wykwalifikowanej pracy fizycznej (*blue collar work*) i umysłowej (*white collar work*) w czynnościach produkcyjnych człowieka. Nowy sektor naukowo-techniczny – zdaniem Ryfkina [2001, s. 56] – jest zagrożeniem dla pracy, ponieważ zatrudnienie w tym sektorze będzie niewielkie „w porównaniu z masą pracowników zwolnionych z pracy przez nowe generacje *myślących maszyn*”².

² Nasuwa się tutaj, przez zaprzeczenie, analogia do poglądów Ricardo, według którego wypieranie robotników poprzez zastosowanie wydajniejszych maszyn i technologii będzie kompensowane wzrostem ich zatrudnienia w sektorze wytwarzającym te maszyny i technologie (tzw. teoria kompensacji Ricardo).

Ta ponura wizja końca pracy wynika – jak się wydaje – z niedostrzegania tendencji rozwojowych w sektorze wiedzy. Jeszcze w niedalekiej przeszłości sektor wiedzy miał głównie publiczny charakter, publiczny charakter miały też wytwarzane w nim dobra, udostępniane głównie poprzez edukację i publikację. Niejako równolegle rozwijał się w tej dziedzinie sektor prywatny, który tworzy wiedzę w formie dóbr prywatnych. Wiedza w tej postaci staje się stopniowo strategicznym czynnikiem produkcji, ponieważ determinuje pozycję i przewagę konkurencyjną przedsiębiorstwa. Jasno i precyzyjnie ujął to Drucker [1999, s. 40], pisząc: „Nie zanikły tradycyjne czynniki produkcji – ziemia (to jest zasoby naturalne), praca i kapitał. Stały się one czymś drugorzędnym, można je zdobyć, i nie jest to trudne, jeśli posiada się wiedzę. A wiedza w swym nowym znaczeniu jest pojmowana jako użyteczność, jest środkiem do osiągnięcia społecznych i ekonomicznych rezultatów”.

Wiedza publiczna jest również niewystarczająca dla konsumenta i gospodarstw domowych. Nie wystarcza ona do zaspokojenia indywidualnej ciekawości ani do celów instrumentalnych. Indywidualny popyt na wiedzę pobudzany jest przez nowe produkty konsumpcyjne. Ich użyteczność zależy od wiedzy nabywcy o ich zastosowaniu i właściwościach. Mówiąc ściślej, we współczesnym świecie wiedza jest komplementarna względem większości dóbr materialnych. Ilustracją tej tezy może być rosnący popyt na wiedzę o zdrowym życiu, o prawidłowym odżywianiu, o higienie oraz o życiu w społeczeństwie. Praca i życie w świecie globalnym są w dużym stopniu uzależnione od prywatnej wiedzy, gdyż wiedza publiczna jest zbyt ogólna. Można w związku z tym powiedzieć, że popyt na wiedzę jest szansą dla rynku pracy, a nie, jak twierdzi Ryfkin, jego zagrożeniem.

Rozwój sektora wiedzy jest uzależniony z całą pewnością od wielu różnych czynników. Najważniejszą determinantą jest, w tym przypadku, poziom rozwoju gospodarczego, ponieważ można przypuszczać, że popyt na wiedzę jest skorelowany z wielkością PKB na mieszkańca. Można jednak rozwój tego sektora przyspieszyć przez zmiany instytucjonalne, a w szczególności poprzez urynkowienie wiedzy. Ma to już miejsce w odniesieniu do wiedzy, którą można oddzielić od twórcy; poprzez patenty, prawa autorskie, licencje czy doradztwo. Prawna ochrona indywidualnych praw do wiedzy stwarza instytucjonalne podstawy rozwoju rynku wiedzy, na którym mogą działać oferenci w formie małych (poprzez samozatrudnianie oferentów wiedzy) i dużych firm.

W każdym przedsiębiorstwie potrzebna jest wiedza, która Hayek [1998, s. 92] nazwał wiedzą o konkretnych okolicznościach danego czasu i miejsca. Wiedzy tej niestety nie można oddzielić od jej twórców, czyli od kapitału ludzkiego. Z tego też powodu tworzenie i wykorzystywanie wiedzy w procesach gospodarczych ciągle podobne jest do stosunków pracy. W rzeczywistości jest to pozyskiwanie wiedzy przez kapitał ludzki, który dzięki swoim umiejętnościom potrafi znaleźć wiedzę, o której mówi Hayek. Reasumując, można powiedzieć, że wiedza tworzona przez kapitał ludzki jest strategicznym kapitałem przedsiębiorstwa. Ze względu na jego funkcję może to być kapitał organizacyjny, rynkowy, technologiczny itp.

3. Cele deregulacji i stwarzane przez nią zagrożenia na elastycznym rynku pracy

Zakładamy, że elastyczny rynek pracy jest funkcjonalny wobec potrzeb pracodawców i pracowników, chociaż jego funkcjonowanie niesie za sobą wzrost ryzyka dla wszystkich graczy na tym rynku. Podział korzyści z tytułu wprowadzania elastycznego rynku pracy zależy od zakresu deregulacji i liberalizacji. Procesy te są zdeterminowane przez cele, jakie chcemy osiągnąć za pomocą elastycznego rynku pracy. Interesy pracodawców z tego tytułu można sprowadzić do:

- 1) swobodnego, zgodnego z ich preferencjami kształtowania wielkości zatrudnienia,
- 2) dostosowania wielkości zatrudnienia i czasu pracy do parametrów techniczno-ekonomicznych procesu produkcji,
- 3) minimalizacji kosztów przyjęć i zwolnień,
- 4) minimalizacji kosztów pozapłacowych wobec pracowników i państwa,
- 5) optymalizacji relacji wydajności do kosztów pracy.

Korzyści pracowników z tytułu funkcjonowania elastycznego rynku pracy są następujące:

- 1) możliwość znalezienia pracy dostosowanej do indywidualnych preferencji pracownika ze względu na takie cechy, jak: czas pracy, miejsce pracy, forma umowy o pracę (ściśle określona, dorywcza itp.),
- 2) minimalizacja czasu pozostawania bez pracy, gdyż choć na elastycznym rynku pracy szybciej można ją utracić, szybciej też można pracę znaleźć,
- 3) możliwość dostosowania warunków pracy do innych zajęć pracownika: rodzinnych, nauki, innych prac zarobkowych,
- 4) zwiększenie szans zatrudnienia pracowników o najniższych kwalifikacjach, ze względu na brak regulacji płacy minimalnej,
- 5) zwiększenie szans zatrudnienia pracowników charakteryzujących się wysokim ryzykiem, ponieważ koszty zwolnień i poszukiwań pracy są minimalne.

Na podstawie tych przesłanek można sformułować wniosek, że elastyczny rynek pracy minimalizuje koszty dostosowania podaży pracy do popytu na pracę w wymiarze ilościowym i strukturalnym. Dzięki temu zwiększa korzyści pracowników i pracodawców. Globalnym efektem elastycznego rynku pracy jest redukcja bezrobocia i mniejsze koszty społeczne z tego powodu. Elastyczny rynek pracy niesie za sobą również pewne zagrożenia, które są niestety większe po stronie pracowników. Dzieje się tak dlatego, że koncepcje elastycznego rynku pracy milcząco zakładają, że dostosowania będą zachodzić po stronie pracowników, a nie odwrotnie. Przyjmuje się, że podaż pracy powinna dostosowywać się do zmian ilościowych i jakościowych popytu, ponieważ mają one charakter obiektywny. Ściślej mówiąc, parametry techniczne procesu produkcji i pracy należy traktować jako dane, gdyż są one przejawem rozwoju cywilizacyjnego i ekonomicznego. Podkreśla się również, że pracownicy muszą dostosować się do warunków konkurencji

i dlatego muszą akceptować parametry ekonomiczne przedsiębiorstwa, czyli jego dążenie do wzrostu produktywności, zysku i minimalizacji kosztów pozapłacowych.

Jest rzeczą oczywistą, że w warunkach równowagi zbiór preferencji pracodawców i pracowników musi się ze sobą pokrywać i w takim zakresie elastyczny rynek pracy, jeśli prowadzi do takiej równowagi, przynosi wszystkim korzyści. Pomińmy jednak taką sytuację, gdyż jest ona w rzeczy samej bezproblemowa i banalna. W związku z tym spróbujemy odpowiedzieć na pytanie, jakie zagrożenia dla pracowników mogą powstawać na elastycznym rynku. Nie można ich uniknąć, ponieważ elastyczny rynek pracy funkcjonuje tylko wtedy, gdy liczba norm prawnych bezwzględnie obowiązujących jest minimalna.

Jak już wcześniej wspomniano, głównymi przyczynami sztywności rynku pracy są:

- przepisy prawne, które regulują poziom płac minimalnych,
- normy prawne, które określają warunki zatrudnienia pod względem czasu pracy, trybu zwolnienia, urlopu itp.
- przepisy prawne, które nakładają na pracodawcę określone obowiązki w formie obowiązkowych świadczeń pozapłacowych wobec pracownika i państwa.

Istotnym czynnikiem usztywniającym rynek pracy są scentralizowane porozumienia ze związkami zawodowymi. Elastyczności niewątpliwie będzie sprzyjał proces spadku „uzwiązkowania” lub decentralizacji umów zbiorowych poprzez przeniesienie ich na szczebel przedsiębiorstwa. Należy jednak stwierdzić, że deregulacja rynku pracy, dzięki uchyleniu czy ograniczeniu powyżej wskazanych przepisów, spowoduje fundamentalną konsekwencję, jaką będzie brak formalnoprawnej standaryzacji czasu i miejsca pracy. To z kolei spowoduje stopniowe zacieranie się granicy pomiędzy pracą i czasem wolnym, rozumianym bardzo szeroko, a więc jako czas nie poświęcony na pracę (*leisure*)³. System zatrudnienia oparty na zmiennych, pluralistycznych formach niepełnego zatrudnienia nie będzie – jak to przewiduje Beck – znał problemu bezrobocia, ale ceną tego „osiągnięcia” będzie uniwersalna, czyli powszechnie występująca niepewność zatrudnienia. „Bezrobocie znika, ale jednocześnie pojawia się i jest generalizowane w nowych ryzykach niepełnego zatrudnienia” [Beck 2002, s. 212].

³ Nasuwa się tutaj pewna analogia do kategorii klasy próżniaczej Veblena. Negatywna ocena tej klasy wynikała u niego z faktu, że jest to w istocie klasa nie przyczyniająca się w żadnym stopniu do wzrostu ogólnego dobrobytu (klasa próżniacza). Z kolei zagrożenia związane z upowszechnianiem się klasy „niepróżniaczej” (np. wysoko płatni menedżerowie czy przedstawiciele wielu tzw. wolnych zawodów) mogą mieć dwojaki charakter. Po pierwsze, są to wskazane już zagrożenia dotyczące rodziny i wychowania dzieci. Po drugie, mają one również charakter *par excellence* ekonomiczny i są związane z tym, że bardzo długi i nienormowany dzień i tydzień pracy przedstawicieli klasy „niepróżniaczej” stwarza im poważne ograniczenia czasowe w dostępie do konsumpcji wielu dóbr i usług. O ile zatem, mimo swego „próżniactwa”, klasa próżniacza w rozumieniu Veblena korzystnie oddziaływała na popyt i konsumpcję, to współczesna klasa próżniacza w znacznie mniejszym stopniu będzie powodować wzrost popytu i konsumpcji, niż wynikałoby to z jej zasobności finansowej [Veblen 1971].

Nie przesadzając trafności powyższej prognozy, należy stwierdzić, że istniejące metody identyfikacji i ochrony bezrobotnych stają się nieadekwatne do sytuacji elastycznego rynku pracy. Jeżeli tak, to nowy system zatrudnienia wymaga jednocześnie reformy wszystkich instytucji dotyczących bezrobocia. Twierdzimy, że skuteczność elastycznego rynku pracy w zwalczaniu bezrobocia zależy w dużym stopniu od następujących czynników:

- elastyczności płacy,
- redukcji pozapłacowych kosztów pracy, czyli świadczeń socjalnych i podatków, a więc tzw. klina podatkowego.

Potwierdzeniem tej tezy mogą być efekty tak zwanych *geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* (insignificant albo trivial employment realations)⁴, nazwanych później *Mini Jobs* w Niemczech. Miały one wspierać zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin poprzez zwolnienie z podatku dochodowego i składek na system socjalny. Do 1999 r. pracodawca odprowadzał ryczałtowany podatek w wysokości 22% płacy. Regulacja z 24 marca 1999 r. zastąpiła ten ryczałt podatkowy obowiązkiem płacenia przez pracodawcę 10% składki na ubezpieczenia zdrowotne i 22% na ubezpieczenia emerytalne od każdej płacy w niepełnym wymiarze godzin. Po tej regulacji zatrudnienie w tej formie stało się nieatrakcyjne, bo nie mogło służyć obniżeniu kosztów [*Die Reform...* 1998, s. 873-877].

Mini Jobs zostały powtórnie uregulowane w 2002 roku. Są to niezbyt dobrze płatne prace (do 800 euro miesięcznie), bez umowy na czas nieograniczony i ochrony przed wypowiedzeniem. Skierowane są do osób o niskich kwalifikacjach lub w trudnej sytuacji życiowej. Nie są one objęte działaniem związków zawodowych. Przepisy obowiązujące od kwietnia 2003 r. stanowią, że wynagrodzenia za zajęcia, nie przekraczające 400 euro, są zwolnione z podatku dochodowego i składek na ubezpieczenia społeczne. Tylko pracodawcy odprowadzają 25-procentowy ryczałt na ubezpieczenia społeczne. W przypadku prac wykonywanych w obrębie gospodarstwa domowego (*Mini Jobs*) dochód z ich tytułu jest opodatkowany w wysokości 2%, a obciążenia socjalne wynoszą odpowiednio 5% na ubezpieczenie zdrowotne i 5% na ubezpieczenie emerytalne. W przypadku zatrudnienia krótkookresowego, nie przekraczającego dwóch miesięcy lub 50 dni w roku kalendarzowym, dochód zwolniony jest ze wszystkich składek i podatku. Niemiecki Instytut Badań nad Gospodarką (DIW) podał, że w 2003 r. zarejestrowano 7,2 mln *Mini Jobs*, przy jednoczesnym zmniejszeniu się liczby typowych umów o pracę [*In Schneckentempo...* 2003, s. 3].

Chociaż jest to dyskusyjne, to jednak przychylamy się do stanowiska uznającego ten rozwój *Mini Jobs* za sukces reformy rynku pracy, chociaż w dużym stopniu sukces, którego ceną jest przekształcenie umów o pracę zasadniczo zwiększające niepewność i ryzyko pracobiorców na rynku pracy. Uważamy jednak, że

⁴ W tłumaczeniu dosłownym oznacza to „nieistotne” lub „trywialne” stosunki pracy (rozumiane tutaj jako stosunki dotyczące zatrudnienia).

mniejsze wpływy z tytułu podatku oraz składek socjalnych są słuszną ceną za redukcję szarej strefy, a niższe zarobki są lepsze niż bezrobocie z zasiłkiem z tego tytułu. Mówiąc bardziej ogólnie, płaca niekompletna czy częściowa jest zawsze szansą na poprawę sytuacji życiowej.

4. Elastyczny rynek pracy a nierównowaga i nierówności społeczne

Jak już powiedziano, ważną konsekwencją rozwoju sektora wiedzy i elastycznego rynku pracy jest segmentacja rynku pracy. Ściślej mówiąc, segmentacja rynku na rynek wolny (zewnętrzny rynek pracy) i rynek zinstytucjonalizowany (wewnątrzzakładowy rynek pracy) następuje w zasadniczym stopniu na podstawie kryterium wiedzy. Na zewnętrznym rynku pracy przedmiotem zawieranych transakcji jest praca, a na rynku zinstytucjonalizowanym – wiedza ucieleśniona w kapitale ludzkim. Zasady podziału na tych rynkach są diametralnie różne, wynagrodzenie bowiem, a ściślej rzecz biorąc, dochód zależy na tym rynku od wielkości i jakości kapitału ludzkiego. Podział ten ma charakter merytokratyczny, gdyż dochód jest zdeterminowany przez *merit*, czyli przez poziom i jakość wykształcenia⁵. Pracownicy oferujący najwyższy poziom wiedzy mają dochody uzależnione od wyników ekonomicznych przedsiębiorstw. W związku z tym można powiedzieć, że są to sprzyjające warunki do powstawania wielkich nierówności materialnych, które mogą zagrażać spójności społeczeństwa. Zasada „zwycięzca bierze wszystko” przyczynia się w rzeczywistości do polaryzacji społeczeństwa, wyrażającej się w braku grupy (grup) środkowej w hierarchii stratyfikacyjnej społeczeństwa.

Tę tendencję do generowania wielkich nierówności materialnych przez elastyczny rynek potwierdzają dane empiryczne. Komentując je, Carnoy stwierdza: „mniej elastyczności na takich rynkach pracy może – jak na przykład w Niemczech – oznaczać rosnące płace i wydajność oraz mniejszą nierówność w zarobkach wśród tych, którzy mają pracę, lecz także wyższy poziom bezrobocia, podczas gdy wysoki poziom elastyczności, taki jak na rynku pracy Stanów Zjednoczonych, może oznaczać niski wzrost płac lub ich spadek i wysoką nierówność w zarobkach. To także sugeruje, że rynki pracy można uczynić bardziej elastycznymi przy stosunkowo niskich poziomach bezrobocia, dużych podwyżkach płac, a także dużych rozpiętościach między zarobkami najniżej i najwyższej zarabiających – tak jak w Wielkiej Brytanii, jak również przy stosunkowo niskim wzroście płac i niewielkim lub żadnym wzroście nierówności w zarobkach – tak jak w Holandii – czy też przy stosunkowo wysokich podwyżkach płac i niewielkim wzroście nierówności w zarobkach – tak jak w Japonii [Carnoy 2000, s. 112].

Reasumując, rynek pracy w Stanach Zjednoczonych jest najbliższy modelowi rynku elastycznego i jego efekty są miarodajne w ocenie jego funkcjonowania.

⁵ Występuje tu czytelna analogia do znanej koncepcji społeczeństwa merytokratycznego i rządów merytokracji Bella. Koncepcja ta pojawia się w wielu publikacjach Bella, ale jej istota została zamieszczona w pracy *The Coming of Post-Industrial Society* [1973], por. też [Bell 1999].

Najważniejsze spośród tych efektów (dla okresu od połowy lat siedemdziesiątych do połowy lat dziewięćdziesiątych) to:

- wyraźny i stały spadek płac realnych większości siły roboczej, szczególnie tej bez wykształcenia na poziomie pomaturalnym, zwłaszcza mężczyzn,
- znaczne powiększenie luki płacowej między pracownikami posiadającymi wyższe wykształcenie i tymi, którzy mają ukończoną tylko szkołę średnią,
- coraz bardziej nierówna dystrybucja zarobków, przy czym nierówność ta pokrywa się z podziałem według poziomu wykształcenia, płci, branż i zawodów [Carnoy 2000, s. 111].

Elastyczny rynek pracy jest pewną szansą realizacji zasady równouprawnienia według płci, gdyż dzięki umowom zindywidualizowanym możliwe jest w większym stopniu podjęcie pracy zarobkowej przez kobiety. Tym samym może ulec likwidacji system stanowy, którego istotą jest podział ról i obowiązków domowych ze względu na płeć (por. [Beck 2002, s. 167]). Niestety, elastyczny rynek pracy zagraża również istnieniu rodziny. „Indywidualna konkurencja i mobilność, które są wymagane w sferze produkcji, natrafiają w rodzinie na przeciwne wymagania, a mianowicie poświęcenia się dla innych, całkowitego przyjęcia kolektywnego celu rodziny” [Beck 2002, s. 166]. Maksymalizacja dochodów na elastycznym rynku pracy i beczasowa dyspozycyjność wobec pracodawcy jest trudna do pogodzenia z wychowaniem dzieci i kultywowaniem życia rodzinnego. W świetle tych ostatnich przesłanek uprawniona wydaje się hipoteza (wymagająca oczywiście pogłębionych badań empirycznych), że efektem długookresowym elastycznego rynku pracy będzie radykalny spadek przyrostu naturalnego oraz nieprzygotowanie dzieci do życia w społeczeństwie. Zakładamy bowiem, że wychowanie dzieci poza rodziną jest nieefektywne. Kreśląc nieco czarny scenariusz, powiedzieć można nawet, że w perspektywie historycznej w pełni elastyczny rynek pracy prowadziłby – w imię podporządkowania idei maksymalizacji produktywności – do zasadniczego osłabienia fundamentów społecznych zachodniej cywilizacji.

Wspieranie przez państwo rodziny poprzez nowoczesne przedszkola i szkoły nie jest rozwiązaniem powyższego problemu. Jest to odwołanie do oświeceniowych utopii politycznych, odwołanie do państwa jako ulubionego bohatera światłych i uczciwych liberałów. Z drugiej strony, prywatyzacja wychowania i wykształcenia jako rozwiązanie sprzeczności między wymogami elastycznego rynku pracy a potrzebą zachowania tradycyjnego modelu rodziny jest propozycją wyłącznie dla ludzi bogatych i to propozycją również wysoce niedoskonałą czy kontrowersyjną. Jedynym wyjściem wydaje się prawne uregulowanie tzw. dyspozycyjności wobec pracodawcy i być może regulacja maksymalnego czasu pracy w ciągu doby. Istnieją również normy czasowe pracy maszyn i urządzeń, a człowiek jest nieporównywalnie bardziej skomplikowanym „mechanizmem” niż wszystkie te maszyny i technologie, które sam wymyślił. Dlatego, zgodnie z ewolucją gatunku *homo sapiens*, powinien w domu znaleźć czas na odpoczynek i spokój od

pracy, na bycie również *homo ludens*, a nie stopniowo przekształcać się w wyłącznie *homo laborens*.

Wbrew pozorom elastyczny rynek pracy zagraża również pracodawcy. Niepewność czasowa zatrudnienia z całą pewnością nie będzie czynnikiem sprzyjającym zaangażowaniu i lojalności wobec pracodawcy. Ten pesymistyczny scenariusz implikuje bowiem, że prawdopodobnie pracownik powróci do roli wolnego najemity, który chce mieć, a nie być, który zatem nie jest w stanie identyfikować się ze swoją pracą i firmą.

Literatura

- Bean Ch.R. (1994), *European Unemployment: A Survey*, „Journal of Economic Literature” vol. 32, s. 573-619.
- Beck U. (2002), *Spółeczeństwo ryzyka*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Bell D. (1999), *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bell D. (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*, Basic Books, New York.
- Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. (1996), *The Economics of the Labour Market*, Longman, Harlow, Essex.
- Carnoy M. (2000), *Utrwalanie nowej gospodarki*, Russell Sage Foundation, New York – London.
- Die Reform der 620-Mark-Jobs: Stückwest* (1998), „DIW – Wochenbericht” nr 49.
- Drucker P.F. (1999), *Spółeczeństwo postkapitalistyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Hayek F.A. (1998), *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Kraków.
- Im Schneckentempo Richtung Zukunft Deutschland. Ein Jahr nach der Wahl* (2003), „Argumente zu Marktwirtschaft und Politik” nr 78, Stiftung Marktwirtschaft, Berlin.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie – podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Lindbeck A. (1993), *Unemployment and Macroeconomics*, MIT Press, London.
- Ricardo D. (1956), *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Ryfskin J. (2001), *Koniec pracy*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Sinclair P.J. (1987), *Unemployment; Economic Theory and Evidence*, Blackwell, Oxford.
- Veblen T. (1971), *Teoria klasy próżniczej*, PWN, Warszawa.

UNCERTAINTY AND RISK IN PERFECTLY FLEXIBLE LABOR MARKET

Summary

The paper starts with some introductory considerations on how different schools in contemporary economic theory consider the linkages between rigidity and – on the other hand – liberalization of the labor market and employment and unemployment tendencies. Against this background, the authors raise the hypothesis that the elastic or deregulated labor market may bring about some socially undesirable outcomes, concerning the family and child upbringing. First and foremost, elastic labor market increases risk and uncertainty faced by employees. This risk, is however, very much diversified with respect to two large groups this market is consisted of: knowledge providers and work

providers. According to the authors, main criterion of that discrimination on the labor market is the human capital value. Following the above formulated categorization, they try to illuminate the linkages between the knowledge sector and contemporary work (as a production factor).

In subsequent part of the paper, the authors systemize dangers and benefits resulting from elastic labor market to both employers and employees. They also point out factors which determine the efficiency of elastic labor market in addressing the unemployment problem using – for the sake of illustration – the case of German Mini Jobs.

The final part of the paper highlights the issue whether and to what extent the elastic labor market, being characterized by increased work mobility and availability, may result in growing social imbalance and in posing serious threats to the very existence of the family.