

**Kierunki i charakter badań w ekonomii pracy
oraz jej relacje do dziedzin i dyscyplin naukowych**

1. Wstęp

Obszar zainteresowań naukowo-badawczych Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej jest niezwykle szeroki. Obejmuje on bowiem dwie obszerne dziedziny, a mianowicie pracę ludzką i politykę społeczną.

Trzeba, po pierwsze, podkreślić niezwykle różnorodność aspektów badawczych ludzkiej pracy, co oznacza w praktyce badanie pracy przez liczne nauki. Biorąc pod uwagę obecnie obowiązującą klasyfikację dyscyplin naukowych, należałoby tutaj wymienić przynajmniej takie nauki, jak: z obszaru nauk społecznych ekonomię i zarządzanie z dziedziny nauk ekonomicznych, psychologię i socjologię z dziedziny nauk społecznych oraz prawo i nauki o administracji z dziedziny nauk prawnych. Ponadto praca ludzka jest również przedmiotem badania medycyny i dziedziny nauk o zdrowiu z obszaru nauk medycznych i nauk o zdrowiu, a także innych nauk, jak np. ergonomii czy też nauk o bezpieczeństwie. Wszystkie te nauki badają ludzką pracę z pewnych punktów widzenia, koncentrując uwagę na pewnych aspektach ludzkiej pracy.

Po drugie, kolejny człon zainteresowań naukowo-badawczych Komitetu dotyczący polityki społecznej, choć także nie doczekał się uznania w postaci wyodrębnienia samodzielnej dyscypliny, jest również niezmiernie bogaty i różnorodny. Obejmuje on zarówno badania naukowe nad warunkami życia i pracy ludności oraz rekomendacjami dla ich poprawy, jak i różnorodne praktyczne działania państwa i innych organizacji w zakresie kształtowania i poprawy warunków życia i pracy ludności oraz stosunków międzyludzkich, które dotyczą takich sfer, jak: demografia, rodzina, edukacja, ochrona zdrowia, migracje, zatrudnienie i bezrobocie, pomoc społeczna i inne.

Z powyższych wyliczeń wynika, że w kręgu zainteresowań naukowo-badawczych środowiska naukowego reprezentowanego przez Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej znajdują się problemy podejmowane na gruncie wielu dyscyplin i subdyscyplin naukowych, należących do różnych dziedzin: nauk ekonomicznych, nauk społecznych, nauk prawnych, nauk medycznych i nauk o zdrowiu. Oczywiście nie wszystkie wymienione tutaj dyscypliny i

dziedziny są jednakowo reprezentowane w Komitecie, ale z pewnością trzeba stwierdzić, że wszystkie one są ważne dla wszechstronnej i pogłębionej analizy pracy i polityki społecznej.

Rozważania niniejszego opracowania ograniczone są do ekonomicznych analiz pracy ludzkiej, a więc analiz pracy ludzkiej podejmowanych w ekonomii. W centrum badań teorii ekonomii nad pracą ludzką są od dawna zjawiska i procesy występujące na rynku pracy, stąd też temu rynkowi poświęcona zostanie szczególna uwaga. Jest to rynek bardzo ważny, gdyż to na nim ustalają się zatrudnienie, bezrobocie, płace i inne wielkości, które mają zasadnicze znaczenie dla procesów produkcji w przedsiębiorstwach oraz poziomu życia ludności. Można więc przyjąć, że przedmiotem rozważań opracowania jest ekonomia pracy (czy też ekonomia rynku pracy). W szczególności, podjęta jest próba odpowiedzi na pytania, jak doszło do ukształtowania się ekonomii pracy, jakie są główne etapy w jej rozwoju, jak zmieniały się kierunki i charakter badań w ekonomii pracy oraz jak kształtują się relacje między ekonomią pracy a innymi dyscyplinami naukowymi.

2. Geneza i rozwój ekonomii pracy

Jednym z obiektywnych procesów występujących w badaniach naukowych jest wyodrębnianie się dyscyplin naukowych i ich specjalności (subdyscyplin). Jest to związane z tendencjami do skupiania się w badaniach na węższych problemach, stosowania nowych, specyficznych metod badawczych i narzędzi analitycznych, czy też tendencjami do osiągnięcia w badaniach pewnej teoretycznej dojrzałości. Proces ten dotyczy również ekonomii pracy (z ang. labour economics)¹, subdyscypliny ekonomii rozwijającej się dynamicznie w ostatnich dekadach. Choć pogląd o wyodrębnieniu się nauki ekonomii pracy jako subdyscypliny ekonomii nie budzi wątpliwości, przynajmniej w środowisku ekonomistów pracy, to jednak spore kontrowersje dotyczą okresu powstania tej nauki oraz jej specyfiki i charakteru. Rozważmy tę kwestię bliżej, przyglądając się syntetycznie ewolucji badań naukowych nad rynkiem pracy w teorii ekonomii.

Pierwszy zarys programu badawczego nad rynkiem pracy pojawił się już w ekonomii klasycznej. Adam Smith dosyć dobrze rozumiał podstawowe kategorie rynku pracy, a także występujące na nim niektóre zależności. Dostrzegał dwie strony rynku pracy, tj. popyt na pracę, który uzależniał od rozmiarów akumulacji kapitału oraz podaż pracy, którą utożsamiał

¹ W literaturze wykorzystuje się również szeroko pojęcie ekonomii rynku pracy (labour market economics) dla oznaczenia tej nauki. Choć pojęcie ekonomii pracy zdaje się mieć szerszy zakres znaczeniowy od ekonomii rynku pracy, to jednak w literaturze podręcznikowej trudno dostrzec te różnice. Obydwa pojęcia wykorzystywane są w istocie zamiennie.

z liczbą ludności robotniczej. Przyjmując założenie o egoistycznej naturze człowieka, wierzył, że działania ludzi w indywidualnym interesie przyniosą korzyści całemu społeczeństwu. Dużą rolę przypisywał tutaj dobroczynnym właściwościom wolnego rynku, także na rynku pracy. Stojąc na gruncie liberalizmu gospodarczego i przyjmując założenie o doskonale konkurencyjnym rynku pracy, Smith podkreślał istnienie mechanizmu płacowego dopasowującego dwie strony rynku pracy. [Smith 1954, t. I, s. 85-87 i 101-104]. Wierzył, że „niewidzialna ręka rynku” działa również na rynku pracy.

Inny czołowy ekonomista klasyczny, Dawid Ricardo, choć podtrzymał szereg poglądów Smitha, to jednak zerwał z metodą Smitha, uwzględniającą kontekst historyczny i socjologiczny. Metoda Ricarda prześlągnięta była rozumowaniem dedukcyjnym i stosowaniem wysoce abstrakcyjnych modeli [Landreth, Colander, 1998, s. 163-165]. Podejście takie występuje również w jego analizach rynku pracy. Ricardo podtrzymał podstawowe twierdzenia Smitha w kwestii działania rynku pracy. W późniejszym okresie swej twórczości wysunął jednak pogląd o wypieraniu siły roboczej z produkcji wskutek stosowania maszyn [Ricardo, 1957, s. 457], który stawiał pod znakiem zapytania jego wcześniejszą tezę o istnieniu harmonii na rynku pracy.

Ostatnie trzydziestolecie XIX wieku i pierwsze trzydziestolecie XX wieku to okres dynamicznego rozwoju nurtu subiektywno-marginalistycznego, który dokonał się głównie za sprawą takich ekonomistów jak: Carl Menger, William Jevons, Leon Walras, Alfred Marshall i Arthur Pigou. Szczególną rolę odegrał kierunek ekonomii neoklasycznej², który w końcowych latach tego okresu zajął dominującą pozycję w ramach tego nurtu. Przyjmując szereg założeń metodologicznych [Landreth, Colander, 1998, s. 312-459] (o mikroekonomicznym punkcie widzenia, o racjonalnym działaniu podmiotów gospodarczych, o potrzebie zastosowania rachunku marginalnego, o dobroczynnych właściwościach wolnego rynku), neoklasycy usystematyzowali kierunki analizy rynku pracy. Jej podstawą są dwa mikroekonomiczne twierdzenia określające determinanty podaży pracy i popytu na pracę. Zgodnie z teorią Marshalla i Pigou, wszelkie rozbieżności podaży pracy i popytu na pracę są szybko likwidowane przez zmiany płac [Marshall, 1961, s. 406; Pigou, 1933, s. 142 i 252]. Neoklasycy wierzyli więc w skuteczność działania swobodnych mechanizmów rynkowych, także na rynku pracy. Stąd też w swych modelowych analizach odrzucali aktywną ingerencję państwa w gospodarce.

² Na temat pojmowania ekonomii neoklasycznej i jej relacji do kierunku subiektywno-marginalistycznego zob. szerzej: [Kwiatkowski, 1988, s. 15-22].

Wizja funkcjonowania rynku pracy wyzierająca z ekonomii neoklasycznej znalazła się w latach trzydziestych XX wieku w głębokim kryzysie. Z jednej strony, Wielki Kryzys lat trzydziestych i występujące wówczas wysokie bezrobocie wskazywały na całkowite rozminięcie się tej wizji z rzeczywistością kapitalistycznych rynków pracy. Z drugiej strony zaś, wizja ta spotkała się z ostrą krytyką ze strony szeregu rozwijających się kierunków teoretycznych w ekonomii. Po pierwsze, neoklasyczny model funkcjonowania rynku pracy został poddany w wątpliwość przez Edwarda Chamberlina i Joan Robinson, którzy zwrócili uwagę na występowanie niedoskonałej konkurencji, także na rynku pracy. Po drugie, John Maynard Keynes przedstawił w swej „Ogólnej teorii” teoretyczny dowód wskazujący, dlaczego neoklasyczny mechanizm elastycznych płac nie gwarantuje równowagi przy pełnym zatrudnieniu. Po trzecie, ostry atak na pozycje neoklasyczne przypuścił rozwijający się od początku XX wieku instytucjonalizm, kierunek teoretyczny, zapoczątkowany przez Thorsteina Veblena, Johna R. Commonsa i Wesleya C. Mitchella. Właśnie w tym ataku instytucjonalistów i jego konsekwencjach upatrują niektórzy przesłankę powstania ekonomii pracy jako autonomicznej nauki [Cahuc and Zylberberg, 2004, s. XXV].

Veblen poddał zasadniczej krytyce podstawowe założenia metodologiczne ekonomii neoklasycznej, a w szczególności: o postępowaniu ludzi w procesach gospodarczych w myśl koncepcji „homo oeconomicus”, o istnieniu harmonii i porządku naturalnego w gospodarce kapitalistycznej, a także założenie o dobroczynnych właściwościach wolnego rynku (Landreth, Colander, 1998, s. 476-495). Zdaniem Veblena, motywy działań ludzkich w procesach gospodarczych są znacznie szersze niż to zakłada koncepcja „homo oeconomicus”. Ważną rolę w podejmowaniu decyzji odgrywają zwyczaje, tradycje, nawyki myślowe, a więc instytucje [Veblen, 2008, s. 161]. Według Veblena, właśnie badanie tych instytucji winno być szczególnym przedmiotem zainteresowań ekonomii.

Kontynuatorem podejścia Veblena do analizy gospodarki był J. R. Commons. Zwrócił on uwagę na występowanie w kapitalizmie grup podmiotów o rozbieżnych interesach ekonomicznych: finansistów i przemysłowców, dłużników i wierzycieli, przedsiębiorców i robotników. Ze względu na to, że siły obu stron są często w dokonywanych transakcjach nierówne, konieczna jest, zdaniem Commonsa, interwencja państwa w celu równoważenia sił stron konfliktów i ich rozwiązywania. Ta działalność państwa wpisuje się w jego ideę instytucji, zdefiniowanej jako zbiorowe działanie wpływające na jednostki, obejmujące zwyczaje i akcje zbiorowe inicjowane przez korporacje, związki zawodowe, stowarzyszenia gospodarcze i państwo [Commons, 1934, s. 69]. Jego zdaniem, te akcje zbiorowe, a więc instytucje, winny stać się przedmiotem szczególnej uwagi w teorii ekonomii.

Kryzys neoklasycznego modelu funkcjonowania rynku pracy w latach trzydziestych XX wieku stał się katalizatorem nowych ujęć i poszukiwań teoretycznych. W latach czterdziestych XX wieku grupa amerykańskich ekonomistów, tj. John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester i Lloyd Reynolds rozwinęła analizy rynku pracy odbiegające zasadniczo od podejścia neoklasycznego. Charakterystyczną cechą ich analiz było zastosowanie ujęcia opisowego oraz eksponowanie instytucjonalnej specyfiki rynku pracy. Ich zdaniem, właśnie uwzględnienie instytucjonalnej specyfiki rynku pracy pozwala lepiej od modelu neoklasycznego objaśnić kształtowanie się płac, zatrudnienia i innych elementów rynku pracy [Kaufman, 1988]. W 1949 roku Lloyd Reynolds opublikował oparty na powyższych założeniach podręcznik pt. „Labor Economics and Labor Relations”, który przez około dwie dekady wyznaczał kierunki i charakter analiz rynku pracy. Zdaniem Pierre Cahuca i Andre Zylberberga, autorów jednego z najważniejszych nowoczesnych podręczników z ekonomii pracy, właśnie prace wymienionej grupy amerykańskich ekonomistów z lat czterdziestych XX wieku oznaczają powstanie ekonomii pracy jako samodzielnej dyscypliny naukowej [Cahuc and Zylberberg, 2004, s. XXV].

W latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku nastąpił w ekonomii pracy rozwój badań nad rynkiem pracy w duchu analiz Reynolda. Na szczególną uwagę zasługują tutaj badania ekonomistów amerykańskich nad segmentacją rynku pracy, w których istotną rolę odegrali tacy ekonomiści, jak Clark Kerr, Peter B. Doeringer i Michael J. Piore. Stojąc na gruncie krytyki założeń metodologicznych ekonomii neoklasycznej w duchu tradycyjnego instytucjonalizmu, wysunęli oni idee podziału rynku pracy na szereg niejednorodnych segmentów na podstawie działających na tym rynku instytucji [Kryńska, 1996, s. 14 i nast.].

Kerr przeciwstawił pojęcie doskonałego rynku pracy, opisanego w teorii neoklasycznej, pojęciu instytucjonalnego rynku pracy, działającego w oparciu o zasady instytucjonalne, będące rezultatem działalności państwa, polityki przedsiębiorstw i związków zawodowych, a także porozumień zbiorowych [Kerr, 1977, s. 26-52]. Zdaniem Kerra, przyjęte zasady instytucjonalne dokonują strukturyzacji rynku pracy, a więc wyodrębnienia rynków cząstkowych, na których działają specyficzne, odmienne mechanizmy. W rezultacie strukturyzacji rynku pracy wykształcają się grupy pracowników, które w zasadzie ze sobą nie konkurują. Analizując ewolucję rynków pracy w dłuższym okresie, Kerr doszedł do wniosku, że wykształcanie się instytucjonalnych rynków pracy jest wyraźną tendencją rozwojową współczesnych gospodarek [Kerr, 1977, s. 52].

Idee strukturyzacji rynku pracy rozwinęli Doeringer i Piore, wysuwając koncepcję wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz koncepcję dualnego rynku pracy [Kryńska, 1996, s. 76-105]. W obydwu tych koncepcjach zasady instytucjonalne odgrywają istotną rolę.

Wewnętrzny rynek pracy został zdefiniowany jako rynek, na którym podstawowe funkcje dotyczące kształtowania się płac i alokacji siły roboczej są wypełniane przy wykorzystaniu zasad instytucjonalnych. Natomiast pojęcie zewnętrznego rynku pracy zostało sprowadzone do tradycyjnego rynku pracy, tj. rynku, który działa i spełnia swe podstawowe funkcje w oparciu o wykorzystanie swobodnych mechanizmów rynkowych [Doeringer, 1967, s. 207; Doeringer, Piore, 1971, s. 2].

Również w koncepcji dualnego rynku pracy zwraca się uwagę na rolę czynników instytucjonalnych. Koncepcja ta, sformułowana przez Doeringera i Piore przy okazji badań nad ubóstwem, bezrobociem i dyskryminacją, zakłada podział rynku pracy na dwie części, które charakteryzują się zasadniczo odmiennymi mechanizmami i zasadami postępowania pracodawców i pracowników. Z jednej strony mamy segment pierwotnego rynku pracy, który charakteryzuje się istnieniem „dobrych” miejsc pracy z wysokimi płacami, stabilnością zatrudnienia pracowników oraz istotną rolą przepisów prawnych w kształtowaniu stosunku pracy, a z drugiej zaś segment wtórnego rynku pracy, na którym oferowane miejsca pracy są nieatrakcyjne pod względem płac i warunków pracy, zatrudnienie jest mało stabilne, zaś regulacje prawne odgrywają mniejszą rolę w kształtowaniu płac i zatrudnienia [Piore, 1971; Doeringer, Piore, 1971]. Obydwa segmenty rynku pracy charakteryzują się więc zasadniczo inną rolą zasad instytucjonalnych w kształtowaniu mechanizmów działania rynku pracy.

Trudno nie zgodzić się z twierdzeniem Cahuca i Zylberberga o tym, że w rezultacie badań nad rynkiem pracy grupy amerykańskich ekonomistów w latach czterdziestych XX wieku powstała ekonomia pracy jako autonomiczna nauka. Można dodać do tego, że w kolejnych latach nastąpił jej dalszy rozwój dzięki pracom Kerra, Doeringera i Piore. Ich dokonania wpisują się bowiem mocno w podstawowe atrybuty samodzielnej nauki, gdyby przyjąć ujęcie Heinza Heckhausena: mają wyraźnie zakreślony przedmiot badań, cechują się specyficznym podejściem akcentującym rolę instytucji w objaśnieniu funkcjonowania rynku pracy, charakteryzują się pewnym poziomem teoretycznej integracji, wykorzystują specyficzne sposoby i metody analizy, a w szczególności analizy opisowe, metody badań historycznych i monograficznych, a także badania ankietowe [Heckhausen, 1980]. Trzeba jednak zauważyć, że badania te prowadzone były w ramach wyraźnej opozycji teoretycznej do głównego nurtu ekonomii, a w szczególności w opozycji do ekonomii neoklasycznej.

Należy więc stwierdzić, że ekonomia pracy jako nauka powstała i rozwijała się początkowo poza głównym nurtem ekonomii, stanowiąc element ekonomicznej heterodoksji.

Lata siedemdziesiąte XX wieku przyniosły istotne przewartościowania w teorii ekonomii, polegające na odrodzeniu się kierunków teoretycznych nawiązujących do ujęć neoklasycznych. Znalazły one również wyraz w analizach rynku pracy. Warto tutaj wspomnieć o teorii naturalnej stopy bezrobocia rozwiniętej przez dwu amerykańskich ekonomistów, a mianowicie: E.S.Phelpsa [Phelps, 1967] i M.Friedmana [Friedman, 1968], w której – przy założeniu wiary w dobroczynne właściwości wolnego rynku - objaśniono istotę i konsekwencje bezrobocia naturalnego (a więc bezrobocia niekeynesowskiego), a także o teorii poszukiwań na rynku pracy [Phelps i in., red, 1970], w której rozwinięto i zmodyfikowano neoklasyczne zasady postępowania podmiotów gospodarczych na rynku pracy. Przewartościowania te odbiły się na charakterze badań nad rynkiem pracy prowadzonych w ekonomii pracy.

Począwszy od lat siedemdziesiątych XX wieku ekonomiczne badania nad rynkiem pracy zmieniły wyraźnie swój charakter. Dominujące dotychczas w tych badaniach analizy instytucjonalne i opisowe uległy zasadniczej redukcji, natomiast punktem wyjścia analiz funkcjonowania rynku pracy i kształtowania się zatrudnienia, bezrobocia i płac uczyniono mikroekonomiczne zasady postępowania jednostek na rynku pracy (tj. pracujących, bezrobotnych, szukających pracy) utrzymane w duchu neoklasycznym. Przyjmowano, że podmioty są racjonalnymi jednostkami, dokonują wyborów zgodnie ze swymi preferencjami, zaś płace skutecznie równoważyłyby rynek, gdyby tylko kształtowały się pod wpływem mechanizmów rynkowych. W badaniach nad rynkiem pracy przyjmowano podobne podejście jak w innych obszarach ekonomii: punktem wyjściowym badań były pewne fakty z rzeczywistości rynku pracy, następnie podejmowano próbę skonstruowania modelu teoretycznego, który te fakty (dane) uwzględnia (w modelu wykorzystywano często ekonomię matematyczną), a w dalszej kolejności konfrontowano model z rzeczywistością przeprowadzając weryfikację hipotez przy szerokim wykorzystaniu metod statystycznych i ekonometrycznych. Ekonomia pracy utraciła w ten sposób swą wcześniejszą, instytucjonalną i opisową specyfikę i upodobniła się do ekonomii głównego nurtu.

Pierwsze podręczniki z ekonomii pracy napisane na teoretycznych, neoklasycznych podstawach powstały w latach siedemdziesiątych XX wieku. Można tutaj wymienić podręcznik B. Fleishera pt. "Labor Economics: Theory and Evidence" [Fleisher, 1970] czy też podręcznik R. Freemana pt. „Labor Economics” [Freeman, 1972]. W podobnym duchu

utrzymane są nieco późniejsze podręczniki z ekonomii pracy przygotowane przez S. Smitha [Smith, 2003; wyd. I z 1994 r.] czy też Ehrenberga i Smitha [Ehrenberg, Smith, 1991].

Należy więc stwierdzić, że począwszy od lat siedemdziesiątych XX wieku ekonomia pracy stała się elementem głównego nurtu ekonomii. Prawdopodobnie ten fakt sprawił, że niektórzy (np. prof. Marek Góra) lokują powstanie ekonomii pracy w latach osiemdziesiątych XX wieku [Góra, 2011, s. 9].

Wiek XXI przyniósł dalsze przewartościowania w charakterze badań ekonomii pracy. Ważną rolę w tych przewartościowaniach odegrała nowa ekonomia instytucjonalna, kierunek teoretyczny rozwijający się dynamicznie od lat 70. XX wieku, przede wszystkim za sprawą Douglassa Northa, Ronalda Coase'a i Olivera Williamsona. Przedstawiciele tego kierunku przejmują i rozwijają szereg idei wyrosłych na gruncie tradycyjnego instytucjonalizmu, ale w odróżnieniu od niego są mniej krytyczni wobec niektórych idei ekonomii neoklasycznej, próbując raczej te idee modyfikować i rozwijać niż je całkowicie odrzucać [Woźniak-Jęchorek, 2016, s. 19-38; Ostoj, 2012, s. 33-41; Godłów-Legiędź, 2003, s. 59-78]. Nie pozostało to bez wpływu na charakter badań prowadzonych w ekonomii pracy.

Po pierwsze, nowi instytucjoniści podkreślają potrzebę interdyscyplinarnego charakteru badań. Po drugie, krytycznie oceniają neoklasyczną koncepcję wyborów dokonywanych przez podmioty, opartą na idei homo oeconomicus i postulują konieczność wzięcia także pod uwagę uwarunkowań kulturowych, religijnych, prawnych czy też historycznych podejmowanych decyzji. Po trzecie, nowa ekonomia instytucjonalna odrzuca założenie o pełnej racjonalności podmiotów, ale przyjmuje założenie o ograniczonej racjonalności (zob. Godłów-Legiędź, 2003, s. 66). Po czwarte, nowi instytucjoniści krytycznie odnoszą się do neoklasycznego ujęcia wymiany rynkowej, w której działanie mechanizmu cenowego jako koordynatora procesów gospodarczych nie kosztuje i przyjmują ideę kosztów transakcyjnych sformułowaną przez Ronalda Coase jeszcze w latach 30-tych XX wieku, który podkreślił, że wykorzystanie mechanizmu cenowego w charakterze mechanizmu koordynacyjnego rodzi pewne koszty związane z zawieraniem transakcji rynkowych (Coase, 1992, s. 715). Po piąte, charakterystyczną cechą nowej ekonomii instytucjonalnej jest podkreślenie roli instytucji w kształtowaniu decyzji gospodarczych podmiotów i całych procesów gospodarczych (North, 2014).

Idee wysunięte na gruncie nowej ekonomii instytucjonalnej nie pozostały bez wpływu na badania nad rynkiem pracy prowadzone w ekonomii pracy od początku nowego stulecia. Przede wszystkim w badaniach tych zaczęto silniej eksponować rolę instytucji w kształtowaniu zjawisk i procesów na rynku pracy. Z drugiej strony jednak, zgodnie z

podejściem nowej ekonomii instytucjonalnej, nie zarzucono osiągnięć ekonomii neoklasycznej, próbowano je asymilować, dokonując co najwyżej ich modyfikacji czy też rozwinięć. Choć podkreślano znaczenie instytucji rynku pracy, to nie porzucono podejść sformalizowanych, wykorzystujących modele matematyczne, metody statystyczne i ekonometryczne. Wysiłki skierowano na poszukiwanie sposobów pomiaru różnych instytucji, aby w ten sposób umożliwić badania o charakterze ilościowym. W ten sposób współczesna ekonomia pracy, w której próbuje się pogodzić tradycyjne podejście instytucjonalne z podejściem sformalizowanym ekonomii neoklasycznej, pozostaje istotnym elementem głównego nurtu ekonomii.

Charakter badań we współczesnej ekonomii pracy (tj. ekonomii pracy XXI wieku) jest widoczny szczególnie wyraźnie w najnowszych podręcznikach z ekonomii pracy. Podręcznik P. Cahuca i A. Zylberberga oparty jest na podstawach teoretycznych głównego nurtu ekonomii, zwłaszcza ekonomii neoklasycznej, zawiera podejście sformalizowane wykorzystujące dorobek ekonomii matematycznej, wykorzystuje szeroko wyniki empirycznych analiz opartych na szacowaniu parametrów w modelach ekonometrycznych, ale z drugiej strony uwzględnia dosyć szeroko analizy instytucjonalne, eksponując wpływ podstawowych instytucji rynku pracy na przebieg zjawisk i procesów na rynku pracy [Cahuc and Zylberberg, 2004]. W podobnym duchu utrzymany jest przetłumaczony na język polski podręcznik autorstwa Tito Boeri i Jana van Oursa pt. *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, w którym jeszcze silniej eksponowane są elementy instytucjonalne i ich wpływ na rynki pracy [Boeri, van Ours, 2011].

3. Kierunki i charakter badań w ekonomii pracy

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że ekonomia pracy jako autonomiczna nauka powstała na pewnym etapie rozwoju badań ekonomicznych nad rynkiem pracy, gdy rzeczywistość rynków pracy stała się bardziej skomplikowana i do jej zrozumienia i opisu nie wystarczały uniwersalne kategorie i podejścia ekonomii charakterystyczne dla opisu innych segmentów gospodarki. Można przyjąć za P. Cahuc i A. Zylberberg, że właśnie w latach czterdziestych XX wieku oraz kolejnych dwu dekadach nastąpił, zwłaszcza w USA, ale również w Europie Zachodniej, wzrost znaczenia regulacji instytucjonalnych, zwłaszcza układów zbiorowych, które wpłynęły na komplikację funkcjonowania rynków pracy, co wymagało specjalnego podejścia w ich analizie [Cahuc and Zylberberg, 2004, s. XXV]. W

rezultacie rozwinęły się badania nad rynkiem pracy, które zapoczątkowały powstanie ekonomii pracy jako autonomicznej nauki, która w dalszych latach dynamicznie się rozwijała.

W dotychczasowych badaniach nad rynkiem pracy można w ekonomii pracy wyodrębnić kilka charakterystycznych etapów rozwoju:

- okres powstania i początkowego rozwoju ekonomii pracy (lata 1940-1970),
- okres dominacji podejścia neoklasycznego w ekonomii pracy (lata 1970-2000),
- okres integracji podejścia instytucjonalnego z głównym nurtem ekonomii w badaniach ekonomicznych nad rynkiem pracy (po 2000 r.).

We wszystkich tych etapach rozwoju ekonomii pracy kierunki badań nad rynkiem pracy, a także ich charakter, ulegały zmianie. Było to związane zarówno ze zmieniającą się rzeczywistością rynków pracy, jak i oddziaływaniem rozwijających się kierunków teoretycznych w ekonomii.

W okresie powstania i początkowego rozwoju ekonomii pracy badania nad rynkiem pracy koncentrowały się na objaśnieniu specyfiki instytucjonalnej rynków pracy oraz ich znaczeniu dla kształtowania się zatrudnienia, bezrobocia i płac. W podręczniku Lloyda Reynoldsa pt. „Labor Economics and Labor Relations” przedmiotem szczegółowych analiz były problemy związków zawodowych i związków pracodawców, negocjacji płacowych, strajków oraz układów zbiorowych oraz ich wpływ na funkcjonowanie rynków pracy [Reynolds, 1949]. W rozważaniach korzystano szeroko z metody opisowej, pomijając zupełnie bardziej sformalizowane podejścia ilościowe.

W podobnym duchu przygotowany został podręcznik pod red. R. L. Rowana pt. “Readings in Labor Economics and Labor Relations” wydany po raz pierwszy w 1968 roku. Wyszczególniono w nim części poświęcone [Rowan ed. 1985, s. VII-IX]:

- charakterystyce siły roboczej,
- teoretycznym aspektem amerykańskiego ruchu związkowego,
- stanowi aktualnemu oraz strukturze i zarządzaniu związków zawodowych,
- układom zbiorowym pracy,
- technologii i polityce zasobów ludzkich.

Również w tym podręczniku eksponowano podejścia opisowe w analizach i pomijano jakiegokolwiek ujęcia ilościowe.

Rozwinięciem analiz w duchu L. G. Reynoldsa były badania nad segmentacją rynku pracy podjęte przez Clarka Kerra, Petera B. Doeringera i Michaela J. Piore. Na uwagę zasługują tutaj:

- badania Kerra nad cząstkowymi rynkami pracy wyodrębnionymi na podstawie zasad instytucjonalnych [Kerr, 1977],
- analizy „wewnętrznych” i „zewnętrznych” rynków pracy prowadzone przez Doeringera i Piore [1971],
- koncepcja dualnych rynków pracy w ujęciu Doeringera i Piore [1971].

Wszystkie te badania i koncepcje miały istotne znaczenie dla uzasadnienia tezy o występowaniu segmentacji rynku pracy.

W kolejnym okresie rozwoju ekonomii pracy zapoczątkowanym w latach siedemdziesiątych XX wieku kierunki badań oraz ich charakter uległy zasadniczym zmianom. Jak już podkreślono wcześniej, było to związane z neoklasycznym odrodzeniem w teorii ekonomii i jej wpływem na ekonomistów pracy. Wpływ ten znalazł wyraz w strukturze i charakterze badań rynku pracy nawiązujących do ekonomii głównego nurtu, ale trzeba tutaj również podkreślić, że w badaniach tych widoczne są również pewne wpływy podejścia instytucjonalnego. Widoczne jest to wyraźnie w podstawowych podręcznikach z ekonomii pracy w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych.

W podręczniku Petera Fallona i Donalda Verry pt. „The Economics of Labour Markets” wyszczególniono następujące rozdziały [Fallon & Verry, 1988]:

- teorię podaży pracy,
- empiryczne aspekty podaży pracy,
- teorię popytu na pracę,
- empiryczne aspekty popytu na pracę,
- wynagrodzenia i zróżnicowanie wynagrodzeń,
- ekonomię związków zawodowych,
- teorię bezrobocia,
- empiryczne aspekty bezrobocia.

Układ ten nawiązuje wyraźnie do tradycyjnego, neoklasycznego badania każdego rynku, choć przez uwzględnienie w analizie związków zawodowych dostrzec można wpływ podejścia ekonomii pracy z początkowego okresu rozwoju.

Natomiast w uznanym w środowisku ekonomicznym podręczniku Ronalda G. Ehrenberga i Roberta S. Smitha pt. „Modern Labor Economics” układ rozdziałów jest bardziej rozbudowany i obejmuje [Ehrenberg, Smith, 1991]:

- ogólny przegląd rynku pracy,
- popyt na pracę,
- elastyczność rynku pracy,

- koszty pracy a popyt,
- podaż pracy jednostki,
- podaż pracy w gospodarstwie domowym,
- zróżnicowanie płac i rynki pracy,
- inwestowanie w kapitał ludzki,
- mobilność pracowników,
- struktura wynagrodzeń,
- związki zawodowe i układy zbiorowe w sektorze prywatnym,
- rynek pracy w sektorze publicznym,
- ekonomia dyskryminacji,
- bezrobocie,
- inflacja a bezrobocie.

W obydwu tych podręcznikach, a także w szeregu innych publikacjach z tego okresu, wykorzystywano szeroko podejście modelowe oparte na ekonomii matematycznej, a także wyniki empiryczne badań, w których stosowano zaawansowane metody statystyczne i ekonometryczne. Analizy instytucjonalne nie zostały całkowicie zaniechane, ale miały one mniejsze znaczenie w porównaniu z dominującym rdzeniem rozumowania neoklasycznego.

We współczesnych ekonomicznych analizach rynków pracy charakterystycznych dla XXI wieku szeroko wykorzystywany jest dorobek nowej ekonomii instytucjonalnej. W szczególności jest to widoczne w analizach zmian zatrudnienia i bezrobocia w gospodarkach, w których wystąpiły szoki makroekonomiczne (Cahuc, Zylberberg 2004, s. 212-233). W analizach tych, w których w centrum uwagi są procesy przystosowawcze gospodarki, a rynku pracy w szczególności, wykorzystuje się nie tylko idee ekonomii neoklasycznej i keynesistowskiej, ale również osiągnięcia nowej ekonomii instytucjonalnej.

Zgodnie z analizami procesów dostosowawczych, szoki ogólnej aktywności gospodarczej nie pozostają bez znaczenia dla rynku pracy. Występujące w okresach negatywnych szoków procesy spadku agregatowego popytu i spadku rozmiarów produkcji wywołują procesy dostosowawcze w przedsiębiorstwach, polegające m.in. na redukcjach zatrudnienia. W analizach procesów dostosowawczych zwrócono jednak uwagę, że redukcje zatrudnienia nie są zazwyczaj natychmiastowe i trzeba raczej mówić o występowaniu inercji zatrudnienia względem produkcji. Inercja ta wynika z istnienia kosztów dostosowawczych rozmiarów zatrudnienia do zmieniającej się produkcji (Smith, 2003, s. 48). Obserwacje zachowań przedsiębiorstw wskazują, że wykorzystywane mogą być również inne, alternatywne formy procesów dostosowawczych, polegające na spadku płac, zmniejszeniu

czasu pracy czy też zmniejszeniu intensywności i produktywności pracy (Bosworth, Dawkins, Stromback 1996, s. 193-198; Cahuc, Zylberberg 2004, s. 196). Zgodnie ze współczesnymi analizami procesów dostosowawczych, o charakterze podstawowych form dostosowań na rynku pracy decydują instytucje, gdyż to właśnie instytucje odgrywają zasadniczą rolę w kształtowaniu decyzji gospodarczych podmiotów i przebiegu procesów gospodarczych (North 1990, s. 3). Pogląd ten wywarł swoje piętno na analizach czynników determinujących zmiany zatrudnienia i bezrobocia w gospodarce po szokach ekonomicznych. Instytucje rynku pracy, tworząc system norm, bodźców i ograniczeń dla postępowania podmiotów na rynku pracy, wpływają bowiem na decyzje gospodarcze podejmowane przez te podmioty i w rezultacie kształtują skalę ilościowych (w postaci zmian zatrudnienia) i alternatywnych dostosowań rynku pracy do szoków ekonomicznych (Boeri, van Ours 2011, s. 43 i nast.). Do podstawowych instytucji rynku pracy, oddziałujących na zmiany zatrudnienia w gospodarce, należy zaliczyć (Cahuc, Zylberberg 2004, s. 713; Boeri, van Ours 2011):

- prawną ochronę zatrudnienia,
- rodzaj umów o pracę,
- zasiłki dla bezrobotnych,
- płacę minimalną,
- klin podatkowy.

Wszystkie wymienione wyżej instytucje rynku pracy stały się przedmiotem pogłębionych analiz w literaturze ekonomicznej. Rozwijano zarówno analizy teoretyczne dotyczące funkcji i skutków społeczno-ekonomicznych instytucji, jak i analizy empiryczne. W szczególności, w centrum analiz empirycznych postawiono problem wpływu tych instytucji na podstawowe zmienne rynku pracy, między innymi zatrudnienie i bezrobocie.

Zasygnalizowane wyżej rozważania znajdują swój wyraz w obecnie występujących na rynku podręcznikach z ekonomii pracy. Podręcznik P. Cahuca i A. Zylberberga [Cahuc & Zylberberg, 2004] zachowuje co prawda podstawową logikę rozważań modelu neoklasycznego, ale uwzględnia w szerokim zakresie aspekty instytucjonalne, wykorzystując przy ich analizie wysoce zaawansowane metody ekonomii matematycznej, zaś przy przeglądzie wyników badań empirycznych odwołuje się do rezultatów opartych na metodach statystycznych i ekonometrycznych. Podstawowy układ rozdziałów w tym podręczniku jest następujący [Cahuc & Zylberberg, 2004]:

- Podaż pracy,
- Edukacja i kapitał ludzki,

- Poszukiwanie pracy,
- Popyt na pracę,
- Kształtowanie płac. Zróźnicowanie płac. Dyskryminacja,
- Kontrakty- umowy o pracę. Bodźce, motywowanie,
- Układy zbiorowe. Negocjacje,
- Bezrobocie i inflacja,
- Realokacja siły roboczej a bezrobocie,
- Postęp techniczny, globalizacja, nierówności,
- Polityka rynku pracy,
 - Aktywna,
 - Pasywna,
- Instytucje rynku pracy,
 - Płaca minimalna,
 - Układy zbiorowe,
 - Klin podatkowy,
 - Ochrona zatrudnienia.

Jeszcze bardziej zorientowany instytucjonalnie jest podręcznik Tito Boeri i Jana van Oursa pt. „Ekonomia niedoskonałych rynków pracy” [Boeri, van Ours 2011]. Cały układ podręcznika podporządkowany jest analizie wpływu poszczególnych instytucji rynku pracy na zjawiska i procesy zachodzące na rynku pracy. Przyjęty w nim układ jest następujący [Boeri van Ours, 2011]:

- Wprowadzenie,
- Płaca minimalna,
- Związki zawodowe i negocjacje zbiorowe,
- Opodatkowanie pracy,
- Regulacja czasu pracy,
- Programy emerytalne,
- Polityka rodzinna,
- Edukacja i szkolenia,
- Polityka migracyjna,
- Prawna ochrona zatrudnienia,
- Zasiłki dla bezrobotnych,
- Aktywna polityka rynku pracy,
- Interakcje pomiędzy instytucjami.

4. Relacje ekonomii pracy z innymi naukami

Ekonomia pracy jest subdyscypliną ekonomii, która na pewnym etapie badań ekonomicznych nad rynkiem pracy osiągnęła dosyć wysoki stopień teoretycznej dojrzałości, w rezultacie czego można ją traktować jako autonomiczną naukę. Jej tożsamość przejawia się nie tylko w prowadzeniu pogłębionych badań ekonomicznych nad zjawiskami i procesami występującymi na rynku pracy, ale również w postaci dynamicznego rozwoju ilościowego i jakościowego środowiska ekonomistów pracy, dużej liczby prac naukowych z ekonomii pracy przygotowywanych dla uzyskania stopni i tytułów naukowych czy też w postaci przedmiotu ekonomii pracy bądź ekonomii rynku pracy wykładanego na studiach ekonomicznych w wielu uczelniach wyższych. Warto również zwrócić uwagę na kilka idei i koncepcji wyrosłych na gruncie ekonomii pracy, które zostały wniesione do szerszych ujęć teorii ekonomii (m. in. nowe ujęcia bezrobocia, zależność inflacji od sytuacji na rynku pracy, znaczenie elastyczności rynku pracy dla odporności gospodarki na szoki ekonomiczne, rola mobilności siły roboczej w kształtowaniu mechanizmów równowagi).

Rozważając relację ekonomii pracy z dyscypliną ekonomii, trzeba wziąć pod uwagę jej relację z głównym nurtem ekonomii. Jak wynika z przeprowadzonych rozważań, ekonomia pracy powstała jako autonomiczna nauka w wyraźnej opozycji do głównego nurtu ekonomii. W początkowym okresie rozwoju w latach 1940-tych – 1960-tych podkreślano znaczenie zasad instytucjonalnych w kształtowaniu zjawisk i procesów na rynku pracy, co wyraźnie odbiegało od ujęcia neoklasycznego akcentującego analizy rynku pracy w kategoriach podaży pracy i popytu na pracę. Sytuacja uległa zmianie w kolejnym etapie rozwoju ekonomii pracy zapoczątkowanym w latach 1970-tych, kiedy to odrodzenie podejścia neoklasycznego odbiło się również na analizach ekonomicznych rynku pracy. Analizy te prowadzono zgodnie z logiczną strukturą modelu neoklasycznego, zaś wątki instytucjonalne, choć dołączone do analiz, nie odgrywały wiodącej roli. Ekonomia pracy stała się więc elementem głównego nurtu ekonomii, ale zmieniła nieco swój charakter, osłabiając wyraźnie instytucjonalną specyfikę. Dopiero w ostatnim, najnowszym etapie rozwoju ekonomii pracy mamy odmienną sytuację, w której ekonomia pracy jest elementem głównego nurtu ekonomii, ale nie ztraca swej instytucjonalnej specyfiki. Takie przewartościowanie można przypisać wzrostowi znaczenia nurtu nowej ekonomii instytucjonalnej, który eksponuje rolę czynników instytucjonalnych przy akceptacji względnie modyfikacji podstawowych idei głównego nurtu ekonomii.

W rozwoju ekonomii pracy zauważyć można zarówno tendencje do dyferencjacji (odrębności), jak i tendencje do integracji (podobieństwa) z innymi naukami.

Przedmiot badania ekonomii pracy może być zarówno przesłanką do dyferencjacji, jak i do integracji z innymi naukami. Koncentracja badań na zjawiskach i procesach dotyczących pracy ludzkiej oznacza, z jednej strony, pewną odrębność ekonomii pracy w stosunku do innych działów (subdyscyplin) ekonomii, skupiających się na analizie innych segmentów gospodarki. Z drugiej strony jednak, praca ludzka jest przedmiotem badań szeregu innych nauk, o których była mowa wcześniej w opracowaniu, stąd też można stwierdzić, że ze względu na ten sam przedmiot badań naturalny jest proces integracji ekonomii pracy z innymi odnośnymi naukami.

Również biorąc pod uwagę metody badawcze trzeba stwierdzić, że są one przesłanką zarówno do integracji, jak i dyferencjacji z innymi naukami. Współczesna ekonomia pracy nie różni się niczym od innych subdyscyplin ekonomii, jeśli wziąć pod uwagę wykorzystywane metody badawcze. Nie dokonując oceny tej tendencji, trzeba stwierdzić, że szeroko stosowane są modele ekonomii matematycznej, zaś w analizach empirycznych wykorzystuje się metody statystyczne i ekonometryczne, także przy badaniu wpływu instytucji na zjawiska i procesy występujące na rynku pracy. Z drugiej strony trzeba stwierdzić, że takie metody badawcze oznaczają odrębność ekonomii pracy w stosunku do szeregu nauk badających pracę ludzką (psychologii, socjologii, prawa i innych), ze względu na inne metody badawcze dominujące w tych naukach.

Przejawem tendencji integracyjnej występującej w ekonomii pracy jest formułowany na jej gruncie pogląd o potrzebie interdyscyplinarnych badań nad pracą. Pogląd ten został sformułowany już w początkowym okresie powstania i rozwoju ekonomii pracy, pod niewątpliwym wpływem instytucjonalizmu, dla którego interdyscyplinarność była ważnym założeniem badawczym. Również we współczesnym etapie badań ekonomicznych nad rynkiem pracy wpływy nowej ekonomii instytucjonalnej zaznaczają się nie tylko wykorzystaniem metod statystycznych i ekonometrycznych w analizach wpływu instytucji na rynek pracy, ale również wykorzystaniem innych nauk, zwłaszcza zarządzania, socjologii, psychologii, prawa i innych nauk w badaniach na pracę ludzką.

5. Zakończenie

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że współczesna ekonomia pracy kształtowała się w dosyć długim procesie ewolucji, przechodząc przez kolejne etapy, w których zmieniały

się zarówno kierunki badań nad rynkiem pracy, jak i charakter tych badań oraz wykorzystywane metody badawcze.

Zasadniczy wkład do ukształtowania się współczesnej ekonomii pracy wniosła nowa ekonomia instytucjonalna, w której podjęto próbę pogodzenia nowego, instytucjonalnego spojrzenia na procesy gospodarcze z niektórymi utartymi ideami głównego nurtu ekonomii. W szczególności, podkreśla się we współczesnej ekonomii pracy zasadniczą rolę uwarunkowań instytucjonalnych, historycznych i kulturowych w kształtowaniu decyzji podmiotów i całych procesów gospodarczych na rynku pracy. Przy takim ujęciu postulat interdyscyplinarności badań nad rynkiem pracy, wysuwany w ekonomii pracy, wydaje się zupełnie naturalny. Ponadto, w programach badawczych współczesnej ekonomii pracy utrzymano nawiązujący do tradycji neoklasycznej mikroekonomiczny punkt widzenia, choć dokonano w nim szeregu modyfikacji przyjmując, że motywy działań podmiotów są znacznie szersze niż w klasycznej idei homo oeconomicus, zaś podmioty nie są w pełni racjonalne. Charakterystyczne dla współczesnej ekonomii pracy są także analizy wpływu instytucji na zjawiska i procesy na rynku pracy wykorzystujące sformalizowane podejścia ilościowe. W ten sposób ekonomia pracy stała się ważnym elementem głównego nurtu ekonomii.

W niniejszym opracowaniu rozpatrywano problem kierunków i charakteru badań w ekonomii pracy przez pryzmat dorobku światowego tej nauki. Równie interesujący byłby ten problem analizowany w świetle krajowego dorobku ekonomistów pracy. Musi on jednak poczekać do innej okazji.

Bibliografia

- Boeri T. van Ours J. (2011). *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*. Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Bosworth D. L. Dawkins P. Stromback T. (1996). *The Economics of the Labour Market*. Longman. London.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2004), *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London.
- Coase R. (1992), The Institutional Structure of Production, "The American Economic Review", No. 4.
- Commons J. R. (1934), *Institutional Economics*, Macmillan, New York.
- Doeringer P. B. (1967), Determinants of the Structure of Industrial Type Labour Markets, "Industrial and Labor Relations Review", Vol. 20, No. 2.

- Doeringer P. B., Piore M. J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Mass.
- Ehrenberg R. G., Smith R. S. (1991), *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, HarperCollins Publishers Inc.
- Fleisher B. (1970), *Labor Economics: Theory and Evidence*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Freeman R. (1972), *Labor Economics*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Friedman M. (1968), *The Role of Monetary Policy*, „The American Economic Review”, vol. 56; tłum. polskie w: *Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów*, opr. A. Szeworski, PWE, Warszawa 1975.
- Godłów-Legiędź J. (2003), *Nowa ekonomia instytucjonalna: nowe spojrzenie na istotę gospodarowania i rozwój*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, nr 169.
- Góra M. (2011), *Wprowadzenie do wydania polskiego*, w: Boeri Boeri T. van Ours J. (2011). *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*. Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Heckhausen H. (1980), *Motivation und Handeln. Lehrbuch der Motivationspsychologie*, Springer, Berlin.
- Kaufman B., ed. (1988), *How Labor Markets Work: Reflections on Theory and Practice* by John Dunlop, Clark Kerr, Richard Lester and Lloyd Reynolds, Lexington, Mass.: Heath.
- Kerr C. (1977), *Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of labor Markets and Other Essays*, University of California press, Berkeley-Los Angeles-London.
- Kryńska E. (1996), *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Kwiatkowski E. (1988), *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa.
- Landreth H., Colander D. (1998), *Historia myśli ekonomicznej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Marshall A. (1961), *Principles of Economics*, Macmillan, London.
- North D. C. (1990), *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge University Press, New York.
- North D. C. (2014), *Zrozumieć przemiany gospodarcze*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa.
- Ostoj I. (2012), *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Phelps E. S. (1967), *Phillips Curves, Inflation Expectations and Optimal Employment Over Time*, „Economia”, No.3, August.

- Phelps E. S. i in., red, (1970), *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton and Co., New York.
- Pigou A. C. (1933), *The Theory of Unemployment*, wyd. I, Macmillan and Co.Ltd., London.
- Piore M. J. (1971), *The Dual labor Market: Theory and Implications*, w: Gordon M.D. (red), *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Heath, Lexington, Mass.
- Reynolds L. G. (1949), *Labor Economics and Labor Relations*, Prentice-Hall.
- Rowan R. L., ed. (1985), *Readings in Labor Economics and Labor Relations*, Richard Irwin Inc., Homewood, Illinois. (wyd. I z 1968 r.).
- Ricardo D. (1957), *Zasady ekonomii politycznej i opodatkowania*, PWN, Warszawa.
- Smith A. (1954), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa (I wyd. angielskie 1776).
- Smith S. (2003), *Labour Economics*, Routledge, London, wyd. I z 1994 r..
- Veblen T. (2008), *Teoria klasy próżniaczej*, WWL Muza SA, Warszawa.
- Woźniak-Jęchorek B. (2016), *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.